

Årsrapport (2016-2017)

I.	Styrets beretning	3
II.	Introduksjon til virksomheten og hovedtall	8
III.	Årets aktiviteter og resultater	9
IV.	Styring og kontroll i virksomheten	18
V.	Vurdering av framtidssikter	20
VI.	Årsregnskap	34
	Vedlegg.....	36

I. Styrets beretning

Overordnet vurdering av resultater, ressursbruk og måloppnåelse for 2016

Styret vurderer utviklingen ved Universitetet i Agder som grunnleggende positiv.

Styret konstaterer at studentsøkingen til UiA er god, med fortsatt økning i førsteprioritetssøkere gjennom Samordna opptak og søkere til studiene i lokalopptaket i 2016. På tross av utfordrende tider i deler av arbeidsmarkedet for mange av kandidatene fra studier ved UiA, har søkingen til studiene holdt seg ganske stabilt, også på de teknologiske utdanningene.

UiA har nesten 13.000 studenter høsten 2016. I 2016 var det to førsteprioritetssøkere til hver studieplass ved UiA.

Den fortsatte økningen i studenttall er også utfordrende, særlig for infrastrukturen. Både i Grimstad og Kristiansand ble det ferdigstilt utvidelser av lokalene i 2016. Det er behov for ytterligere undervisningsrom og kontor plasser, og det foreligger konkrete planer for utvidelser som vil stå ferdig i 2017 og 2018. Styret er særskilt oppmerksom på at perioder med vekst også gir utfordringer i kapasitet og tilrettelegging av gode arbeidsvilkår for de ansatte.

Studentgjennomstrømmingen ved kandidatstudiene ved UiA er relativt god, sett i forhold til andre universiteter. Styret har likevel som ambisjon å øke gjennomstrømmingen på flere av de store studieprogrammene.

Antallet uteksaminerte ph.d.-kandidater ved UiA økte i 2016 i forhold til året før. 26 kandidater ble uteksaminert i 2016. De siste årenes økning i tildelte stipendiater vil gi flere kandidater de neste årene. Styret er ikke tilfreds med andelen som gjennomfører dr.gradsarbeidet på normert eller tilnærmet normert tid, og vil arbeide for å øke denne.

Etableringen av sentrene for fremragende utdanning (MatRIC) og forskningsdrevet innovasjon (SFI Offshore Mechatronics) innebærer anerkjennelse for målrettet arbeid gjennom mange år for bygging av sterke fagmiljøer. Begge disse miljøene er kommet godt i gang med arbeidet, og leverer viktige resultater. Styret har vedtatt byggingen av Mechatronics Innovation Lab (MIL) på Campus Grimstad, og dette laboratoriet blir viktig nasjonal infrastruktur for utstyrtesting. Det er tidligere bevilget 40 mill kr til statlig finansiering av utstyr til MIL, og styret er fornøyd med at Stortinget bevilget ytterligere 30 mill. kr. i statsbudsjettet for 2017. MIL-bygget nærmer seg ferdigstillelse og offisiell åpning blir i august 2017.

UiA har hatt en betydelig vekst i poeng for forskningspublisering de siste årene. Publiseringsnivået har stabilisert seg på nivå med flere av "gamle" universitetene, samtidig som studiepoengraten per UFF-ansatt fortsatt er mer enn dobbelt så høy som ved de gamle universitetene. Styret tar disse forholdstallene som en tydelig indikator på at UiA har en meget god ressursutnyttelse knyttet til både undervisning og forskning.

I 2016 viser publiseringstallene er tydelig vekst i andelen publiseringer på nivå 2. Styret mener at UiA fremdeles har potensiale til å øke andelen forskning på høyt internasjonalt nivå.

Universitetets resultater når det gjelder bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet viser en positiv utvikling i 2016. Netto tilskudd fra EUs rammeprogram og NFR/RFF er totalt 50,3 mill. kr. i 2016¹. Det har vært økning i tilskudd og overføringer fra EU/NFR/RFF gjennom flere år. I særlig grad har tilskuddene fra EUs rammeprogram økt i 2016. Styret er tilfreds med at universitetet med resultatet for 2016 har nådd den strategiske målsettingen for disse tilskuddene som ble satt i 2015 og 2016.

Universitetet har god økonomistyring, men svært høye avsetninger for fremtidige forpliktelser. Avsetningene skyldes at veksten i studenter, stipendiater og omsetning tar tid å tilpasse seg. Det foreligger konkrete planer for nedbygging av avsetningene. Omsetningen i 2016 var på 1,36 mrd. kr. UiA fikk et positivt resultat på 1 mill. kr. Det vises for øvrig til regnskapskommentaren i kapittel VI.

UiA har et bredt og godt samspill med regionen, og framstår etter styrets vurdering som et innovativt og samfunnsrettet universitet. Samarbeidet med landsdelens næringsliv er svært godt på mange områder, og universitetet er aktivt med i utviklingsprosjekter i offentlig sektor.

Styret vil også trekke fram UiAs omfattende samarbeid med andre universiteter og høyskoler, i Norge og internasjonalt. Universitetet har aktive avtaler og kontakter som gjelder studentutveksling, forskning og administrativ utvikling.

UiA viderefører satsingen i bruk av teknologi og nye kommunikasjonsmedier. Høsten 2016 ble 53 prosent av skoleeksamenene ved UiA avlagt digitalt, i tillegg til alle innleveringsoppgaver.

Forhold som har hatt betydelig innvirkning på oppnådde resultater

De gode søkertallene og veksten i studenttall gjennom mange år skyldes etter styrets vurdering at de store studieprogrammene ved UiA utdanner for et arbeidsmarked med god etterspørsel etter kandidater, og at universitetet har bygget opp faglig gode tilbud, og sammen med bl.a. Studentsamskipnaden og Studentorganisasjonen i Agder har utviklet studie- og studentmiljøet i Agder i positiv retning. Dette har gjort at studiene ved UiA har fått et godt omdømme, også utenfor Agder. Kandidatundersøkelser viser at det store flertallet av kandidatene fra UiA får arbeid som blir vurdert som relevant etter endt utdanning. Studiestartundersøkelsene viser også at vel 70 % av de nye studentene er tilfredse etter 2 – 3 måneder ved universitetet, og at mer enn 90 % vil anbefale UiA som studiested. UiA scorer jevnt over godt i NOKUTs studiebarometer, selv om det er variasjoner mellom studiene.

Universitetet rekrutterer dyktige lærere og forskere. Sammen med en tydelig vektlegging av forskning og faglig kompetanseoppbygging har dette gitt resultater i form av økt forskningsaktivitet og bedre samarbeid med landsdelens arbeidsliv. I tillegg har UiA hatt større fokus på utdanningsledelse, med særlig vekt på ledelse av studieprogrammene. UiA har også kommet langt i å etablere og synliggjøre aktive forskningsgrupper. Arbeidet med å bedre kjønnsbalansen i lederstillinger og professor-/dosentstillinger har gitt positive resultater i 2016.

¹ Se note 1 i årsoppgjørspakken.

De viktigste prioriteringene for 2017

Universitetsstyret vedtok i 2016 ny strategi og handlingsplan for UiA. Strategien og handlingsplanen har et fireårig perspektiv, fram mot 2020. Plandokumentet for 2017, vedtatt av styret 23.11.2016, beskriver iverksettingen av satsinger og tiltak i tråd med den vedtatte strategien og handlingsplanen.

Sektormålene og styringsparameterne Kunnskapsdepartementet (KD) har fastsatt er sammen med UiAs strategi styrende for prioriteringen av tiltak og aktiviteter i 2017. UiAs virksomhetsplan omfatter tiltak som svarer både på KDs forventninger og på strategiplanens målsettinger.

UiA har *Samskaping av kunnskap* som sin visjon for strategiperioden. Strategien peker på tre prioriterte områder for satsinger ved UiA fram mot 2020.

- Satsingsområdet *Læring og utdanning for fremtiden* viser at UiA har høye ambisjoner for studentenes læring for fremtidig arbeidsliv, utvikling av kritisk refleksjon og personlig dannelse. Det skal i løpet av strategiperioden (*LUF1*) etableres et felles og helhetlig system for studieprogramledelse på alle tre gradsnivåer, (*LUF2*) utvikles og iverksettes et helhetlig og forpliktende kompetansehevingsprogram for ansatte, som omfatter undervisning, læring og veiledning, og (*LUF3*) etableres et felles læringscenter.
- Satsingsområdet *Globalt mindset* skal styrke UiAs posisjon som attraktiv samarbeidspartner og universitetets internasjonale profil. Det skal prioriteres (*GM1*) å profilere og markedsføre forskningen og utdanningene ved UiA mot det globale samfunn, og (*GM2*) videreutvikle og styrke eksisterende studieprogram og forskningsgrupper med internasjonalt fokus.
- Satsingsområdet *Samfunnsengasjement og nyskaping* gir retning for hvordan UiA skal bidra til å løse samfunnets komplekse utfordringer. UiA skal (*SN1*) etablere en kreativ sosial arena der studenter, lærere, forskere og eksterne partnere møtes på tvers av fag, institutter og fakulteter, og samarbeider om utfordringer i samfunnet, og (*SN2*) styrke studenttilknytningen til arbeidslivet.

I forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid samskaper UiA med studentene, med samfunnet rundt og med internasjonale partnere. UiA skal i 2017 ferdigstille en utviklingsplan for forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid som tar inn satsingsområdene i strategien, men som også har perspektiver fram mot 2025.

Universitetsstyret vedtok i 2016 *Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold* ved UiA for perioden 2016-2020. Handlingsplanen setter opp ambisiøse målsettinger for arbeidet med likestilling og inkludering.

Universitetsstyret vil for øvrig trekke fram disse prioriteringene for 2017:

- Funksjons- og behovsanalyser for campusutviklingen
- Fornying og videreutvikling av handlingsplanene for samarbeidet med universitetsbyene Kristiansand og Grimstad
- Utvikling av samhandlingen med hele regionen
- Videre digitalisering og bedre koordinering av digitaliseringstiltak for å sikre effektivitet og kvalitet av administrative tjenester

Strategiplanen for UiA gjelder fram mot 2020. 2017 er i realiteten første året for strategiutøvelsen, og mange av tiltakene og aktivitetene er dette året mer utredning, planlegging og pilotarbeid enn implementering.

Overordnet vurdering av muligheter og utfordringer fremover

De strategiske hovedmålene for UiA i 2016 har vært at universitetet skal

- ha et godt læringsmiljø med nærhet til studentene og et godt utviklet samarbeid med virksomheter i regionen,
- være preget av anvendbar nærings- og samfunnsrelevant forskning, med ansvar for grunnforskning på fagområdene der universitetet tildeler doktorgrader, og
- være en attraktiv utdannings- og forskningspartner for arbeidsliv og samfunnsliv i regionen, nasjonalt og internasjonalt.²

Styret vurderer utviklingen ved universitetet som grunnleggende i tråd med disse overordnede målsettingene. Læringsmiljøer og forskningsmiljøer styrkes i kvalitet og relevans, og oppbyggingen skjer i et godt samspill med regionen.

Styret har tro på at UiA fortsatt vil utvikle seg godt. Omorganiseringene i universitets- og høyskolesektoren de siste årene kan medføre at konkurransen om studenter, dyktige ansatte og ressurser kan bli mer krevende. Utviklingen i arbeidsmarkedet kan også medføre endringer i studentenes prioriteringer av utdanningsretninger. Styret mener at universitetets profil som et faglig sterkt profesjonsuniversitet, med disiplin-fag og kunstfagutdanninger som er selvstendige utdannings- og forskningsområder, og som er viktige fag i de flerfaglige og yrkesrettede utdanningene, gjør at UiA vil kunne stå godt i konkurransen. Virksomheten er samlet på to moderne campusområder. Den vitenskapelige og administrative staben har høy kompetanse, og universitetet preges av et nært samarbeid med arbeids- og samfunnslivet. Grunnlaget for en fortsatt positiv utvikling for institusjonen er til stede.

² Plan 2016, vedtatt av universitetsstyret 25.11.2015.

Kristiansand 8. mars 2017



Frank Reichert
rektor



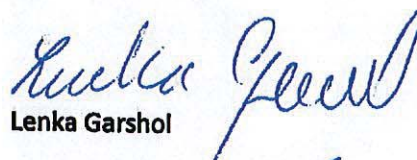
Christine Alveberg



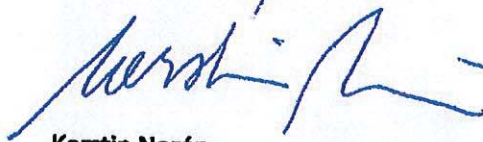
Tom Fidjeland



Ingunn Galteland



Lenka Garshol

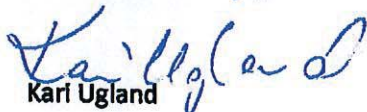


Kerstin Norén

Vladimir Oleshchuk



Jonas Strisland



Kari Ugland



Bjørn Stordrange



Frøydis Nordgård Vik



Seunn Smith-Tønnessen
universitetsdirektør

II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall

Virksomhet og samfunnsoppdrag

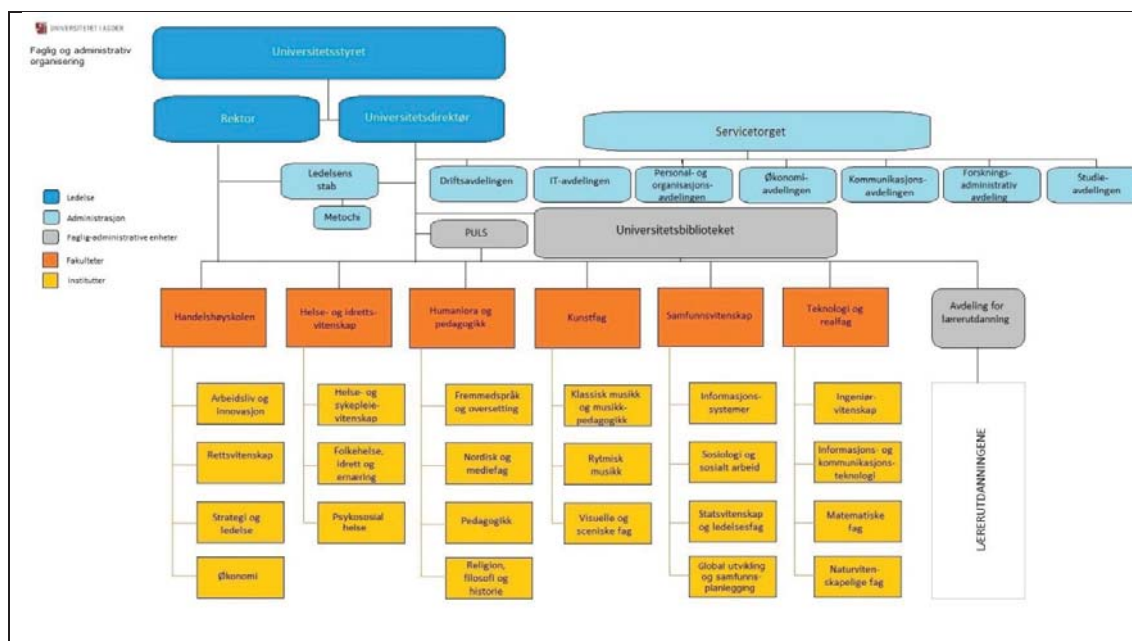
Universitetet i Agder ble etablert som *Høgskolen i Agder* i 1994. Fra 1. september 2007 har UiA status som universitet. UiA skal tilby høyere utdanning og utføre forskning og utviklingsarbeid innen de faglige områdene universitetet har sin kompetanse. Universitetet skal formidle kunnskaper fra sin faglige virksomhet både gjennom undervisningen til studentene og til samfunnet mer allment, og bidra til innovasjon og verdiskaping, og samarbeide med samfunns- og arbeidsliv³.

Hovedtyngden av universitetets studenter er knyttet til de store yrkesrettede utdanningene for barnehage og skole, helse- og sosialsektoren, teknologi og økonomi-/ administrasjonsfag. Disiplinfagene og utøvende og skapende kunstutdanninger er selvstendige utdannings- og forskningsområder, og er viktige fag i de flerfaglige og yrkesrettede studiene. UiA er preget av anvendbar nærings- og samfunnsrelevant forskning. UiA har et særlig ansvar for grunnforskning på fagområdene der universitetet tildeler doktorgrader.

Organisasjonen

UiA har fast virksomhet i Kristiansand (Gimlemoen) og Grimstad (Jon Lilletuns vei). UiA samhandler aktivt og konstruktivt med næringsliv, arbeidsliv og offentlig sektor, primært i Agderfylkene. UiA er majoritetseier i Agderforskning AS og eier ca. 7 % av Teknova AS.

UiA har to styringsnivåer, med fakultet som andre styringsnivå. De seks fakultetene har en faglig inndeling i institutter, og lærerutdanningene er organisert i matrise på tvers av fakultetene.



UiA har *valgt* rektor som leder av universitetsstyret, og med faglig lederansvar for virksomheten, samt fast tilsatt universitetsdirektør som styrets sekretær, med økonomisk og administrativt

³ Universitets- og høyskoleloven 1.4.2005.

lederansvar. UiA har også delt lederansvar på fakultetsnivå med åremålstilsatte dekaner og fast tilsatte fakultetsdirektører.

Utvalgte hovedtall for virksomheten

	2016
Kvalifiserte førstevalgssøkere per studieplass	1,95
Studenter (personer høst)	12 716
..herav masterstudenter (høyere nivå)	2 110
..herav studenter på 5-årige masterutdanninger	773
Studenter (heltidsekvivalenter høst)	11 290
Ph.d.-stipendiater (avtaler)	213
Avlagte doktorgrader	26
Ansatte (årsverk)	1086
Andel førstestillinger (årsverk) i UFF-stillinger	70,5 %
Forskningspublisering (publ.poeng)	683 ⁴
Statlig finansiering (1000 kr.) (KD og andre dep.)	1 135 118
Total budsjettramme (sum driftsinntekter 1000 kr.)	1 300 086

DBH har mer detaljerte tall enn det som er vist her.

⁴ Gjelder publisering 2015. Poengtall for forskningspubliseringen i 2016 er ikke endelig klart før i april.

III. Årets aktiviteter og resultater

Resultatrapportering

Resultatrapporteringen etter virksomhetsmål er organisert etter KDs sektormål for 2016.

	Resultat		Mål	
	2015	2016	2016	2020 ⁵
Sektormål 1: Høy kvalitet i utdanning og forskning				
Andel bachelorkandidater som gjennomfører på normert tid	46,8	46,7	48,5	> 50,0
Andel masterkandidater som gjennomfører på normert tid	49,8	46,9	56,0	> 60,0
Andel ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år	55,6	53,3	65,0	> 70,0
Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten	4,1	4,1	> 4,0	> 4,0
Faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter	33,5	34,6	35,0	40,0
Antall publikasjonspoeng per faglig årsverk	1,14	⁶	1,0	økende, mer enn gj.snitt for univ.
Verdien av Horisont 2020-kontrakter (1000 €) per FoU-årsverk	6,99	0,95 ⁷	⁸	-
Andel utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ av totalt antall studenter	0,77	0,72 ⁹	-	-
Sektormål 2: Forskning og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling				
Andel mastergradskandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning ¹⁰	66,9	-	-	-
Bidraginntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk	42,2	49,8	-	-
Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk	103,5	104,6	140,0	økende
Andel forskningsinnsats i MNT-fag ¹¹	32	-	-	-
Sektormål 4: Effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem				
Antall studiepoeng per faglig årsverk	765,4	772,6	-	¹²
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger	20,2	25,9	25,0	35,0
Andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger	8,8	9,6	< 12,0	< 12,0

⁵ Plan 2017 fastsetter mål for strategiperioden, innen 2020.

⁶ Poengttall for forskningspublisering i 2016 er ikke endelig klar før i april.

⁷ Dette er en ny styringsparameter fra 2016. Datakilden er NIFU (FoU-årsverk) og NFR (Verdien i Euro av nye prosjekter i H2020, basert på uttrekk fra EUs Ecorda-base). Forholdstallet viser antall tusen Euro per FoU-årsverk. Tallene for 2016 er ikke komplette, de viser tildelinger i perioden januar - oktober. Antall FoU-årsverk ved UiA er satt til 204 i 2015 og 2016. Parameteren viser totalverdien av nye EU-prosjekter som er blitt tildelt dette året og ikke omsetning det aktuelle året – med få prosjekter vil den derfor variere betydelig fra år til år.

⁸ UiA har satt som mål at den eksterne inntjeningen fra EU og NFR skal øke i 2016 i forhold til 2015.

⁹ Antall utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ var ganske stabilt i 2015 og 2016, 85 studenter (2015) og 82 studenter (2016). Samlet utveksling (inn- og utreisende studenter på alle former for avtaler) har imidlertid økt fra 678 studenter i 2015 (6,1 % av egenfinansierte studenter) til 721 (6,3 % av egenfinansierte studenter) i 2016.

¹⁰ Nytt styringsparameter fra 2016. Datakilde: NIFUs kandidatundersøkelse. Viser prosentandelen av uteksaminerte mastergradskandidater som er i "Relevant arbeid" et halvt år etter fullført grad. NIFUs kandidatundersøkelse gjennomføres hvert annet år, sist i 2015. 95 av 142 masterkandidater fra UiA som svarte på undersøkelsen oppga at de var i relevant arbeid. UiAs kandidatundersøkelse i 2016 viser at 90 % av masterkandidatene er i arbeid ett halvt år etter studiene.

¹¹ Nytt styringsparameter fra 2016. Datakilde: NIFU. Forholdstallet viser prosentandelen FoU-driftsutgifter i matematikk/naturfag/teknologi (MNT-fag) i forhold til totale FoU driftsutgifter. Data innsamles hvert oddetallsår. Data for denne parameteren er registrert fra 2011, og har vært stabilt for UiA (hhv. 29 % (2011), 32 % (2013) og 32 % (2015)).

¹² UiA har satt som mål å redusere antall studenter per faglig årsverk ved studier der dette forholdet er høyt.

Vurdering

Utviklingen på styringsparameterne viser liten endring fra 2015 til 2016. UiA har en lengre periode hatt sterk vekst når det gjelder studenttall, forskningspublisering og en effektiv ressursutnyttelse. I 2016 er utviklingen mer stabil. Enkelte av de kvantitative mål UiA satte for 2016 er ikke nådd. At gjennomstrømmingstallene på alle gradsnivåene ikke er bedret i løpet av året gir grunn til fortsatt oppmerksomhet og innsats. Det er et langsiktig arbeid å bedre resultatene for studiegjennomføring.

Heller ikke graden av ekstern finansiering er styrket som universitetet satte som mål. Men på tross av at UiA har fått færre nye H2020-kontrakter i 2016 enn i 2015, ser en at UiA for første gang har oppnådd målsettingen om mer enn 50 mill. kr. i bidrag fra EU/NFR/RFF.

I 2016 har andelen kvinner tilsatt i faglige toppstillinger økt ved UiA. Dette skjer etter målrettet innsats gjennom noen år, der Balanseprogrammet fra 2015 har hatt vesentlig betydning. UiA har satt ambisiøse mål for kvinneandel i faglige toppstillinger og lederstillinger fram mot 2020.

Sektormål 3: God tilgang til utdanning

Kunnskapsdepartementet fastsetter kandidatmåltall for helseutdanninger og lærerutdanninger. UiA har slik måloppnåelse i 2016:

Kandidattall på helse- og lærerutdanningene		
	Mål 2016 ¹³	Resultat 2016 ¹⁴
Helse- og lærerutdanningene samlet:	655	727
Helseutdanningene:	283	344
Spesialsykepleie (ABIOK) ¹⁵ master	25	38
Bioingeniør bachelor	20	25
Sykepleie bachelor	203	252
Vernepleie bachelor	35	29
Lærerutdanningene:	372	383
Barnehagelærer	113	113 ¹⁶
Allmennlærer ¹⁷	-	2
GLU 1-7:	65	64
GLU 5-10:	43	61
Integrert 5-årig lektorutdanning	20	7 ¹⁸

¹³ Kandidatmåltallene for helse- og lærerutdanningene er satt i Kunnskapsdepartementets *Orientering om statsbudsjettet 2016 for universitet og høyskolar*, etter vedtak i Stortinget 16.12.2015.

¹⁴ DBH-tallene for kandidater på helse- og lærerutdanningene ved UiA stemmer ikke med UiAs egne tall. DBH oppgir 696 kandidater i disse utdanningene i 2016.

¹⁵ Masterutdanninger/ videreutdanninger i spesialsykepleie (anestesisykepleie, barnesykepleie, intensivsykepleie, operasjonssykepleie og kreftsykepleie). Ved UiA tilbys ikke kreftsykepleie som spesialisering. Det er opptak ved UiA til spesialiseringene hvert annet år. Kandidattallene må derfor fordeles over to år i forhold til måltallene.

¹⁶ Kandidattall på barnehagelærerutdanningen inkluderer 7 kandidater som uteksaminerte fra den tidligere førskolelærerutdanningen.

¹⁷ Siste opptak til allmennlærerutdanningen ved UiA var i 2009.

¹⁸ Det er ingen uteksaminerte kandidater fra lektorutdanningen, fordi første kull ikke har gjennomført enda. De 7 rapporterte kandidatene er uteksaminert fra lektorutdanningen i realfag, som nå inngår i det nye lektorprogrammet 8-13.

PPU og PPU-Y	103	107
Faglærer ¹⁹	28	29

UiA har samlet sett god oppfylling av kandidatmåltallene i helse- og lærerutdanningene. Antallet kandidater fra masterutdanningene i spesialsykepleie er noe lavere enn måltallene (opptak annet hvert år). På noen av spesialiseringene i spesialsykepleie er opptaket for lavt til at måltallene oppfylles. Det samme gjelder kandidattallene for vernepleie. For lærerutdanningene er det god oppfylling av måltallene, med unntak for integrert 5-årig lektorutdanning, der første kull enda ikke er uteksaminert.

UiA vil se på opptakstall og oppfølging i studiene som har for lav gjennomføring, og iverksette tiltak.

Disponering av nye studieplasser i 2016

UiA fikk i 2016 tildelt 150 nye studieplasser:

- 40 studieplasser til praktisk-pedagogisk utdanning (PPU)
- 25 strategiske studieplasser, kat. D 3 år
- 30 strategiske studieplasser, kat. C 2 år
- 45 studieplasser, strategiske Sør- og Vestlandet (4-årig)
- 10 studieplasser, strategiske IKT/helse (4-årig)

Studieplassene ble disponert på følgende måte:

- 25 studieplasser til praktisk-pedagogisk utdanning for yrkesfaglærere, heltid (oppstart april 2016)
- 15 studieplasser til praktisk-pedagogisk utdanning i allmennfag/MNT-fag, heltid.
- 10 studieplasser til Sosialt arbeid, bachelorprogram
- 5 studieplasser til Informasjonssystemer, bachelorprogram
- 10 studieplasser til Global utvikling og samfunnsplanlegging, masterprogram
- 5 studieplasser til Bygg, masterprogram
- 20 studieplasser til Fornybar energi, masterprogram
- 5 studieplasser til Mekatronikk, masterprogram
- 5 studieplasser til Informasjons- og kommunikasjonsteknologi, masterprogram
- 10 studieplasser til Ingeniør-data, bachelorprogram, Y-vei
- 5 studieplasser til Ingeniør-elektronikk, bachelorprogram, Y-vei
- 10 studieplasser til Ingeniør-mekatronikk, bachelorprogram, Y-vei
- 10 studieplasser (5 heltidsekvivalenter) til Norsk som andrespråk og kulturkunnskap, 30 sp (deltid)
- 20 studieplasser til enkeltemner relevant for omstilling

De to sistnevnte 30 plassene blir fra og med opptak i 2017 omdisponert til

- 10 studieplasser til master i mekatronikk

¹⁹ Faglærerutdanningene inkluderer faglærerutdanning for tospråklige (4 kandidater), faglærerutdanning i musikk (17 kandidater) og faglærerutdanning i teater (8 kandidater).

- 5 studieplasser til master i bygg
- 10 studieplasser til Industriell økonomi, 5-årig masterprogram
- 5 plasser til Industriell økonomi, 2-årig masterprogram

Det viste seg vanskelig å rekruttere tilstrekkelig antall studenter til PPU-studiene fra målgruppen søkere med bakgrunn i MNT-fag. Mange søkere oppga som begrunnelse for å takke nei til tilbud om heltids studieplass at studiefinansieringen ikke var god nok. UiA vurderer dette som hovedårsaken til at ikke alle disse studieplassene ble fylt ved opptaket i 2016. De øvrige studieplassene ble i hovedsak fylt. Antall studenter på gradsgivende program ved UiA økte fra 9302 i 2015 til 9559 i 2016. Studiepoengproduksjonen økte fra 8 019 i 2015 til 8 569 i 2016.

Resultatrapportering på virksomhetsmål og vurderinger av måloppnåelse

UiA vedtok strategi for 2016-2020 i juni 2016. Plandokumentet som UiAs styre vedtok 25.11.2015 hadde derfor en mer kortsiktig horisont enn planer i strategiperiodene vil ha. UiAs virksomhetsplan for 2016 (*Plan 2016*) er knyttet nært til Kunnskapsdepartementets fire sektormål.

I vedlegg til årsrapporten er det lagt en tabellarisk oversikt for status per januar 2017 for Plan 2016. Nedenfor omtales kort oppnådde resultater innenfor de fire sentrale virksomhetsmålene i 2016.

Virksomhetsmål 1: Kvalitet i utdanning og forskning

Virksomhetsmålet om høy kvalitet i utdanning og forskning operasjonaliseres i følgende undermål:

a. Ledelse

UiA fikk nytt universitetsstyre, nye styringsorganer og ny ledelse på alle nivåer fra januar 2016. Det ble lagt vekt på å få til en god oppstart for det enkelte styringsorgan og for institusjonen som helhet.

Det er gjennomført lederopplæring og etablert mentorordninger for nye i lederstillinger. Det er lagt opp til tettere samarbeid og koordinering i organisasjonen, bl.a. ved at det er innført hyppigere dekan- og fakultetsledermøter. Ledelse på alle nivå var aktive deltagere i UiAs strategiprosess og i videre arbeid med handlingsplan.

b. Internasjonalisering

Internasjonalt samarbeid skal bidra til å bygge kvalitet i utdanning og forskning. I 2016 var internasjonaliseringsarbeidet særlig forankret i *Handlingsplan for internasjonalisering*. Ny administrativ organisering ved UiA gjorde at internasjonaliseringsarbeidet tydeligere ble knyttet til det studieadministrative og det forskningsadministrative arbeidet.

c. Sammenheng mellom utdanning og forskning

God sammenheng mellom utdanning og forskning er viktig for å fremme kvalitet både i utdanning og i forskning. Knyttingen mellom utdanning og forskning må tilpasses fagområde og nivå på studiene.

Masterstudenter trekkes med i forskningsarbeid i flere fagmiljøer. Det er gitt egne bevilgninger i budsjettet til finansiering av studentdeltakelse i forskningsprosjekter.

d. Kvalitet i utdanningene

Kvaliteten skal styrkes innenfor alle kvalitetsområder. Dette skal bidra til bedre gjennomstrømming på programmene på alle gradsnivåene. Det settes inn tiltak for at studentene skal øke tidsbruken på studiene. Tiltak skal føre til større studenttilfredshet med studiekvaliteten.

Det gjennomføres opplæring av studiekoordinatorer. Digitale læringsressurser utvikles. Mange av de store studiene har gjennomført oppstartsseminar for studentene.

e. Kvalitet i forskerutdanningene

UiA skal bedre gjennomføringen på doktorgradsutdanningene og dermed øke det årlige antallet disputaser. Antallet doktorgradsavtaler ved universitetet skal øke.

Stipendiatene følges tettere opp, særlig i starten av programmene. Det er gjennomført opplæring av veiledere. Stipendiatene inkluderes tettere i forskningsgruppene.

f. Kvalitet i forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid

Forskningen og kunstnerisk utviklingsarbeid ved UiA skal ha en kvalitet som er anerkjent nasjonalt og internasjonalt. På enkelte områder skal forskningen utmerke seg gjennom deltakelse i, eller ledelse av, sentre for fremragende forskning eller forskningsdrevet innovasjon. Det skal være høyt nivå på forskningspubliseringen, og tilstrebes publisering i de mest anerkjente kanalene.

Universitetet har opprettet støtteordninger for utarbeidelse av H2020-søknader. Et *Prosjektteam for ekstern utdanning og forskningsfinansiering* er etablert.

Virksomhetsmål 2: Relevans i forskning og utdanning

Velferd og verdiskaping er begrunnelsen for samfunnets satsing på utdanning og forskning.

Virksomhetsmålet om relevans i forskning og utdanning har følgende undermål:

a. Økte inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)

UiA har de siste årene hatt rundt 87 % av driftsinntektene fra KD og andre departementers bevilgninger. Universitetet har hatt som målsetting å oppnå en høyere andel av inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA). Det har ikke UiA klart å oppnå. BOA-andelen av samlede driftsinntekter har ligget ganske stabilt de siste årene.

b. Samarbeid med samfunns- og arbeidsliv

UiA har omfattende samarbeid med arbeids- og samfunnsliv på mange områder, blant annet gjennom at studenter har praksis som del av mange studier. Universitetet har over flere år lagt vekt på å bygge seg opp som et relevant universitet for regionen.

Handlingsplanen for universitetsbyen Kristiansand er prolongert, og arbeidet med ny handlingsplan er i gang. UiA har i 2016 utviklet spesielt tilrettelagte tilbud om enkeltemner for omstilling knyttet til de omfattende nedbemanningene i offshorerelatert virksomhet i landsdelen. Samarbeidet med NAV er styrket ved en ny samarbeidsavtale. UiA har tilrettelagt kurs og bidratt på andre måter, også med frivillig arbeid fra ansatte, i innsats for flyktninger og asylsøkere.

c. Forskningsinnsats i MNT- og profesjonsfag

MNT-fagene ved UiA er organisert i Fakultet for teknologi og realfag. Fakultetet har høy forskningspublisering, særlig innen IKT og ingeniørvitenskap, med 2 publikasjonspoeng per UFF-stilling de siste årene. De to sentrene for fremragende utdanning (SFU) og forskningsdrevet innovasjon (SFI) er begge knyttet til Fakultet for teknologi og realfag. Også andre viktige forskningsmiljøer ved UiA er knyttet til naturvitenskapelige og teknologiske fag.

Byggingen av Mechatronics Innovation Lab (MIL) vil bety mye for forskningsinnsatsen på dette området i regionen.

UiA er knyttet til nettverket PRONETT og deltar i den nasjonale forskerskolen PROFRES. Senter for eHelse og Senter for omsorgsforskning er profesjonsfaglige satsinger.

d. Koordinering for kommersialisering av forskningsresultater og studentideer

Det er en sentral del av universitetets samfunnsoppdrag aktivt å bidra til innovasjon og verdiskaping, basert på resultater fra forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid. *Senter for entreprenørskap* ved Handelshøyskolen ved UiA ivareta funksjonen som kommersialiseringskoordinator ved universitetet. Koordinatorfunksjonen har fått betegnelsen *UiA Nyskaping*, og har vært i oppbygging i 2016.

Virksomhetsmål 3: Tilgang til utdanning

a. Fleksibel utdanning

UiA skal ha utdanningstilbud som er tilpasset behovene i regionen og for ulike studentgrupper. Flexibiliteten innebærer ulike innslag av desentralisert undervisning, deltidsprogresjon, kvelds- og helgeundervisning, digitalt og multimedialt lærestoff og nettkommunikasjon mellom lærer og student og mellom studenter. Det er behov for å legge til rette for at også ordinære heltidsstudier kan gjennomføres på deltid, f.eks. ved siden av jobb.

PPU-Y er spesielt utviklet for arbeidstakere fra offshorenæringene. Fakultet for humaniora og pedagogikk har utviklet flere tilbud for lærere i tråd med Utdanningsdirektoratets føringer. Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning startet opp nytt kull i 2016. Det tilbys faglærerutdanning for tospråklige.

Virksomhetsmål 4: Effektivitet, mangfold og soliditet

a. Utvikling av campusene

Vekst i tildeling av studieplasser og stipendiater setter krav til kontinuerlig utvikling av campusene. Arbeidet med en langsiktig campusplan er startet. I Kristiansand er det et samarbeid med kommunen rundt utviklingen av aksene fra bysentrum til campus, med perspektiver mot 2040.

Samtidig er det behov for mer umiddelbare tiltak. Det er ferdigstilt flere undervisningslokaler, og digitaliseringen gir muligheter for en mer effektiv utnyttelse av både grupperom og auditorier/klasserom.

Nybygg er under oppføring på campus Grimstad med ferdigstilling i august 2017. UiA søkte i desember om tillatelse til å bygge toppetasjer på tre fakultetsbygg i Kristiansand.

b. Langsiktig økonomisk planlegging

UH-sektoren har hatt en sterk vekst i studenttall de siste årene. Studentveksten, og økningen i søkertall, har vært enda sterkere ved UiA. UiA har økonomisk handlerom som takler en utvikling der studenttallene stabiliserer seg. Fortsatt vekst krever fullfinansierte studieplasser eller ytterligere finansiering via KD eller eksterne inntekter.

c. Solide fagmiljøer

Faglig bærekraft er ett av kriteriene som skal ligge til grunn for vedtak om etablering og nedlegging av studier. Krav til fagmiljøene vil variere, avhengig bl.a. av omfang og nivå på studietilbudene miljøene skal ha ansvar for, jfr. blant annet NOKUTs studietilsynsforbudsforord.

Fagmiljøenes soliditet skal vurderes kontinuerlig. På enkelte områder, som en del av NFRs evaluering av humanistisk forskning og liknende evalueringer av utdanningsforskning, skjer det en systemutvikling. Ved akkrediteringen av ny 5-årig GLU er kompetansen til fagmiljøene i grunnskolelærerutdanningen kartlagt ved alle fakultetene.

d. Kvinner i faglige toppstillinger

UiA har hatt målsetting om 25 % andel kvinner i professor- og dosentstillinger i 2016. Fra høsten 2015 satt UiA i gang det treårige *Balanse*-prosjektet ("Økt kjønnsbalanse ved Universitetet i Agder") med støtte fra NFR. Ett av målene for programmet er å stimulere til at flere kvinner i vitenskapelige stillinger bygger seg opp faglig og søker professorkompetanse. Det systematiske arbeidet med tiltak i forkant av *Balanse* og prosjektets arbeid ser ut til å ha effekt. Andelen kvinner i faglige toppstillinger økte fra 20,2 % i 2015 til 25,9 % i 2016. UiA har målsettinger om fortsatt økning i kvinneandelen i slike stillinger framover.

e. Midlertidig ansatte

UiA har et lavt antall midlertidige årsverk, sammenliknet med UH-sektoren ellers. I 2016 var 9,6 % av årsverkene i undervisnings- og forskerstillinger ved UiA i midlertidig tilsetting. Gjennomsnittsandelen for sektoren var 17,5 %.

Det er en målsetting for UiA å holde andelen midlertidig ansatte lavt. Også ved en økning av eksternt finansiert virksomhet bør det (med unntak for ph.d.-stipendiater og postdoc-stillinger) i liten grad brukes midlertidige tilsetninger. Målet for UiA i 2016 har vært at under 12 % av de tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger skal være i midlertidig tilsetting. UiA holder dette målet med god margin. En større andel oppdrags- og bidragsfinansiert forskning vil kunne utfordre denne målsettingen.

Oversikt over tiltak etter Plan 2016, og status per januar 2017, er vedlagt årsrapporten.

Hovedfunn i gjennomførte evalueringer

Det er ikke gjennomført og ferdigstilt sentralt initierte evalueringer av fagmiljø eller studier ved UiA i 2016.

Interne fag- og studieevalueringer inngår i kvalitetssikringssystemene ved UiA og er grunnlag for omtalen av resultater og måloppnåelse under de enkelte virksomhetsmål.

Resultat og måloppnåelse for midler til oppgradering av bygg ved selvforvaltende institusjoner

Ikke aktuelt for UiA.

Resultater og måloppnåelse for midler til samarbeid, arbeidsdeling, konsentrasjon og sammenslåinger

Det ble ikke bevilget SAKS-midler til UiA i 2016.

Resultater og måloppnåelse for midler tildelt over kap. 281 post 01 og post 45

UiA fikk i 2016 bevilgninger på til sammen 9,9 mill. kr. på KDs budsjettkapittel 281 (Felles tiltak for universiteter og høyskoler), post 01 og post 45.

Ved Stortingets behandling av statsbudsjettet for 2016 ble UiA tildelt 1 mill. kr. til koordinering av arbeid med forkurs i matematikk for søkere til grunnskolelærer- og lektorutdanninger, knyttet til kravet om karakter på 4 i matematikk fra videregående skole. Forkurset er gjennomført. Egen rapport er avlevert til Kunnskapsdepartementet 5.10.2016.

4 mill. kr. er øremerket SFU Centre for Research, Innovation and Coordination of Mathematics Teaching (Matric).

0,9 mill. kr. er bevilget til forkurs for opptak til lærerutdanningene. Disse midlene ble innvilget på slutten av 2016, og er enda ikke formelt fordelt av universitetsstyret.

På post 45 fikk UiA i revidert nasjonalbudsjett tildelt 4 mill. kr. til vitenskapelig utstyr. Disse er fordelt slik:

Fakultet for helse- og idrettsvitenskap:	1,4 mill. kr. til simuleringsdukker sykepleie 0,4 mill. kr. til eHelse, briller som følger øyebevegelser
Fakultet for teknologi og realfag:	0,9 mill. kr. til digitalt måleutstyr for mekanisk prøving 1,3 mill. kr. til «fremtidens klasserom», rom for utprøving av digitale hjelpemidler i undervisning

UiA er i gang med prosessene for innkjøp.

Resultater og måloppnåelse for øvrige midler tildelt i supplerende tildelingsbrev i 2016

UiA ble tildelt tre nye rekrutteringsstillinger til lærerutdanningene, tilsvarende 1,169 mill. kr., i statsbudsjettet 2016. Universitetsstyret vedtok å tildele ytterligere én stipendiatstilling til forskning knyttet til lærerutdanningene, slik at fire rekrutteringsstillinger ble fordelt på denne måten: Én rekrutteringsstilling tildeles til forskning knyttet til lærerutdanningen 1-13 til hvert av fakultetene Fakultet for helse- og idrettsvitenskap, Fakultet for humaniora og pedagogikk, Fakultet for kunstfag og Fakultet for samfunnsvitenskap.

I revidert nasjonalbudsjett 2016, kap. 260 post 50, fikk UiA tildelt 45 strategiske studieplasser Sør- og Vestlandet (4-årig) og 10 studieplasser IKT/helse (4-årig), samlet 2,2275 mill. kr.

Disponeringen av disse studieplassene er omtalt under *Disponering av nye studieplasser i 2016* tidligere i årsrapporten.

UiA har i 2016 fått utbetalt 7,5 mill. kr. av den statlige bevilgningen til Mechatronics Innovation Lab (MIL) fra Nærings- og fiskeridepartementet. Dette tilskuddet er overført til MIL.

Måloppnåelse for byggeprosjekter med samfunns- og effektmål

UiA har for tiden ikke byggeprosjekter der det er satt samfunns- eller effektmål.

IV. Styring og kontroll i virksomheten

Overordnet vurdering av internkontroll

Universitetet bekrefter etter beste evne og overbevisning at

- universitetet har tilfredsstillende internkontrollsystem og risikovurderinger som er tilstrekkelige ut fra universitetets størrelse, kompleksitet og vesentlighet
- universitetet gjennomfører internkontroll og avvik er blitt fulgt opp
- universitetet oppfyller kravene i Statens Økonomireglement §4 og §14 om styring og kontroll
- universitetet har nødvendig kapasitet og kompetanse til å gjennomføre den administrative forvaltningen med tilstrekkelig kvalitet

Universitetet har ikke fått vesentlige merknader på dette området fra Riksrevisjonen i 2016.

Universitetet i Agder har inngått forpliktende samarbeid med Universitetet i Stavanger, Høgskolen i Bergen og Nord universitet om felles internrevisjonstjeneste.

Internrevisjonen gjennomførte i pilotfasen en revisjon av internkontrollområdet, hvor rapport forelå i 2015. Her påpeker internrevisjonen at universitetet har gode internkontrollprosesser og enkeltsystemer, men at det ikke er satt i system på et overordnet nivå. Vi har i 2016 kommet langt i etablering av et overordnet internkontrollsystem og en internkontrollhåndbok, men arbeidet vil fortsette i 2017.

UiA har i 2016 deltatt i samarbeidsforum for internkontroll i regi av Direktoratet for økonomistyring (DFØ). Dette er et forum bestående av andre universitet og høyskoler. Arbeidet er forankret i ledelsen og har vært viktig i en fase hvor vi etablerer et overordnet system for internkontroll og risikostyring på tvers av de administrative fagområdene.

Det arbeides også med å etablere et informasjonsverktøy som vil gi universitetets ledelse på alle nivåer oppdatert styringsinformasjon. Dette som et ledd i vår overordnede virksomhetsstyring og internkontroll. Det ble i 2016 kjørt et forprosjekt for å skaffe økt kunnskap og sikre en god forankring av et hovedprosjekt som er planlagt i 2017.

Universitetet har god kvalitet på sine administrative tjenester, men må samtidig ha fokus på at universitetet er i vekst og utvikler seg på nye områder. Digitalisering gir nye muligheter. Dagens løsninger er ikke nødvendigvis skalérbare og digitaliserbare. Vi har derfor høyt fokus på å bygge nye forbedrede arbeidsprosesser.

Universitetet gjennomførte i slutten av 2015 en ekstern kvalitetssikring av økonomistyring på et av fakultetene, med fokus på eksterne prosjekter. Kvalitetssikringen er et resultat av vurdering av risiko, og enkelte utfordringer ble avdekket gjennom internkontrollen. Rapporten peker på områder hvor det ikke har vært tilstrekkelig kapasitet og gode nok rutiner. Det har i 2016 vært arbeidet systematisk med å lukke de avvik som rapporten avdekket på det konkrete fakultetet. Flere av de funn som ble gjort er allmenngyldige, og blir derfor fulgt opp også i resten av universitetet. Det er avgitt egen rapport til KD på området, etter at Riksrevisjonen hadde merknader til en periodiseringsfeil som ble avdekket i internkontrollen.

Internrevisjonen gjennomførte to revisjoner i 2016. Første halvår en revisjon av reiseregninger med kontroll av tilhørende prosesser. Konklusjonen var at i all hovedsak var dette et velfungerende

område, men man kom med noen anbefalinger som har vært fulgt opp. Andre halvår ble det gjennomført revisjon av personvern og informasjonssikkerhet. Det ble på dette område avdekket et betydelig forbedringspotensial. Det settes inn mer ressurser på dette området og avvikene vil bli fulgt opp i 2017.

Tiltak for avbyråkratisering og effektivisering

UiA har de siste årene jobbet med mange prosjekter for å forbedre administrative rutiner og oppgaver. Fra 2014 er mye av dette arbeidet systematisert i prosjektet "Optimalisering av administrative arbeidsprosesser", forkortet til *smartere@uia*. Målet har vært å utvikle og implementere en metodikk og en kultur for kontinuerlig forbedring av administrative arbeidsprosesser.

Resultater av arbeidet

2016 har på mange måter vært et konsolideringsår, hvor det har vært gjennomført evaluering av dette arbeidet. Evalueringen har vist at det har vært gjennomført mange gode prosesser som har vært viktig for kulturbyggingen. Det har imidlertid vært noen utfordringer knyttet til implementering av de nye arbeidsprosessene og nødvendig oppfølging. Et av målene for *smartere@uia* har vært å frigjøre administrative ressurser til andre og viktigere oppgaver. Vi har således ikke hatt fokus på å måle gevinster av endringene i *smartere@uia* til nå, da kulturendring som følge av denne metoden vil komme fram over tid, både i effektivitet og kvalitet på tjenestene.

Det gjøres derfor justering av organisering av dette arbeidet i 2017 hvor *smartere@uia* kobles tettere på vårt øvrige digitaliseringsarbeid. Vi legger også opp til et mer systematisk arbeid rundt gevinstrealisering for i større grad synliggjøre effekten av arbeidet.

Sikkerhet og beredskap

Ny organisering av kriseberedskap er gjennomført og sentrale aktører er satt inn i gjeldende planverk. Planlagt krisberedskapsøvelse i 2016 måtte av praktiske hensyn utsettes til starten av 2017. Øvelsen ble gjennomført i samarbeid med Grimstad og Kristiansand kommuner hvor samvirke og kommunikasjon var sentrale øvingsmoment. Evalueringpunkter fra øvelsen er gjennomgått av nytt kriseberedskapsutvalg og tiltaksplan er under utarbeidelse. Ny ROS-gjennomgang og endringer i planverk gjennomføres i 2017.

UiA har et styringssystem for informasjonssikkerhet, men vi har ved internrevisjonen i 2016 fått avdekket en del svakheter. Oppfølging av påpekte mangler vil ha høy prioritet i 2017. Informasjonssikkerhetsarbeidet inngår som en del av universitetets pågående arbeid med å etablere et overordnet system for internkontroll.

Lærlinger per lærefag

UiA har hatt som mål å øke antallet lærlinger på utdanningsområdene der universitetet kan bidra. Det har særlig vært på IT-fag og kontor- og servicefag det har vært aktuelt for UiA å ha lærlinger.

Lærefag	Antall lærlinger	
	2015	2016
IT-fag	4	7
Kontorfag	4	5

Både IT-avdelingen og Servicetorget (kontorfag) vurderer å ta inn flere lærlinger. UiA har vurdert lærlinger på flere fagområder, som laboratoriefag, renholdsoperatører og andre driftsfag. UiA har imidlertid ikke laboratorier som kreves for å ta imot lærlinger i laboratoriefag. For renhold og driftsfag er det ikke opplæringskontor i Agder som ivaretar disse fagene.

Brukerorientering

UiA har ved sin strategiprosess satt brukerorientering på dagsorden. Vår nye visjon bygger opp om at det er i samspill med brukerne (samfunn og studenter) at kunnskap utvikles. I alle tre satsingsområder i strategien står brukerperspektivet sentralt. UiA skal være relevante for samfunnet og for studentene. Også administrativt er det et stort fokus på brukerorientering i det kontinuerlige forbedringsarbeidet. Vi skal forenkle de administrative prosessene for brukerne og gjøre det enkelt å finne frem til tjenestene. I 2017 gjennomføres et prosjekt som skal vurdere muligheten for å etablere en felles førstelinje for de administrative fellestjenestene.

Likestilling, diskriminering og tilgjengelighet

Handlingsplanen for likestilling og inkludering ved UiA 2016 – 2020 ble vedtatt av universitetsstyret 19.10.2016. Handlingsplanen er den tredje for dette saksområdet ved universitetet.

Planen representerer en viktig del av UiAs utviklingsmål. Den beskriver tilstand, mål og konkrete tiltak som skal fremme likestilling og inkludering ved UiA i planperioden. Det skal årlig rapporteres om igangsatte tiltak og oppnådde resultater.

UiA har utformet handlingsplanen for å kunne legge forholdene planmessig til rette for at studenter og ansatte skal bli respektert som enkeltmennesker og få likeverdig behandling. Ved UiA skal alle få anledning til å bruke og utvikle sine evner og sin kompetanse.

Antallet ansatte og studenter med utenlandsk bakgrunn²⁰ har økt i Norge og ved UiA de siste tiårene. Et mangfold av nasjonaliteter og statsborgerlig bakgrunn er representert ved universitetet. For noen av disse er det behov for tiltak for god inkludering. Alle ansatte og studenter skal behandles likt og ikke utsettes for diskriminering verken på grunn av kjønn, etnisk bakgrunn eller andre forhold.

UiA har også et viktig oppfølgingsansvar for studenter og ansatte med nedsatt funksjonsevne. Det er utarbeidet en *Handlingsplan for universell utforming og tilrettelegging 2016-2020*, som Tilretteleggingskontoret for studenter med funksjonsnedsettelse (TSF) har oppfølgingsansvar for. For ansatte med behov i forhold til funksjonsevne vil handlingsplanen for likestilling og inkludering være hoveddokumentet.

Årsrapporten om likestilling, diskriminering og tilgjengelighet ved UiA i 2016 følger UHRs mal for rapportering, og ligger som vedlegg til årsrapporten.

²⁰ Studenters og ansattes statsborgerskap registreres, slik at det er mulig å se utviklingstrekk i antall og andel "utenlandske" studenter i universitets- og høyskolesektoren. Utenlandsk statsborgerskap innebærer allikevel ikke at studentene alltid har særlige behov for tiltak for inkludering. Mange med utenlandsk statsborgerskap er godt integrert i kultur og samfunn.

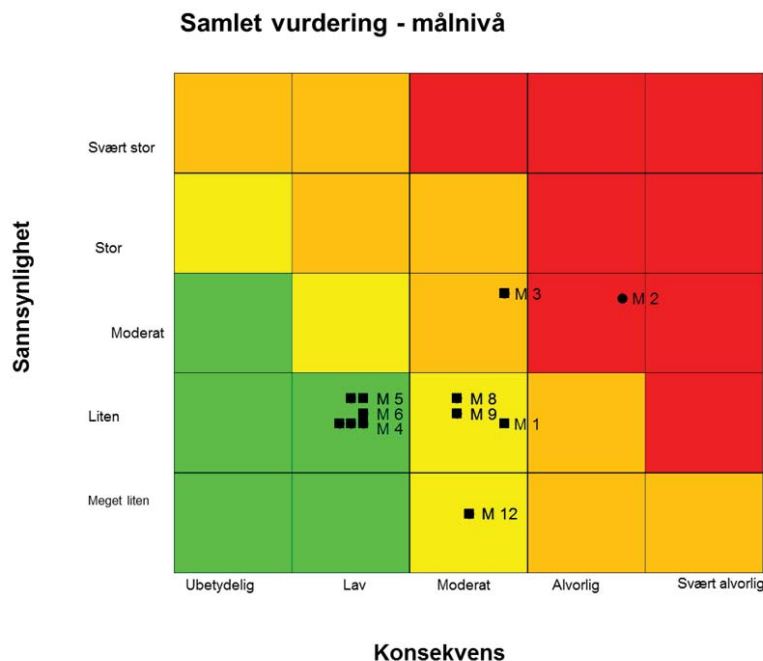
V. Vurdering av framtidsutsikter

Overordnet risikovurdering og eventuelle tiltak

UiA setter på noen områder ganske ambisiøse mål. For noen av målsettingene kan det være vanskelig for universitetet alene å iverksette tiltak og legge til rette for måloppnåelsen. UiA er på mange områder avhengig av økonomiske rammer som settes gjennom statlige bevilgninger, andre bidrag og oppdragsinntekter. UiA er også avhengig av nær samhandling med andre aktører på mange områder. Noen mål kan nås gjennom relativt enkle tiltak og aktiviteter, mens andre vil være svært utfordrende å nå. Det knytter seg derfor ulik grad av risiko til målene UiA har satt seg for strategiperioden.

Strategiplanen for UiA gjelder fram mot 2020. 2017 er i realiteten første året for strategiutøvelsen, og mange av tiltakene og aktivitetene er dette året mer utredning og planlegging enn implementering. Resultatene skal hentes ut gjennom hele strategiperioden. For mange tiltak vil ikke effekter kunne måles før det er gått lengre tid.

Det er gjennomført en risikovurdering av *Plan 2017*, en risikovurdering av de mål/tiltak som er presentert og vedtatt i planen. Det er særlig de strategiske målene på LUF-området som har slått ut med en høy risiko. Dette er krevende prosjekter som krever tett oppfølging for å lykkes.



Mål / krav:	Målnr	Risiko før tiltak		
		Sannsynlighet	Konsekvens	Risiko-nivå
LUF1 Studieprogramledelse: Etablere et felles og helhetlig system for studieprogramledelse på alle tre gradsnivåer. Målsetting: Igangsetting av aktiviteter innen utgangen av 2018.	M 1	2	3	Middels
LUF2 Kompetanseheving: Utvikle og iverksette et helhetlig og forpliktende kompetansehevingsprogram for ansatte, som omfatter undervisning, læring og veiledning....	M 2	3	4	Kritisk
LUF3 Felles læringscenter: Etableringen av et læringscenter/-laboratorium vil kunne ivareta tettere integrering mellom eksisterende og nye administrative støttetjenester og undervisning/ forskning- og utviklingsarbeid...	M 3	3	3	Høy
GM1 UiAConnect: Tiltaket skal videreutvikle og forsterke UiAs internasjonale kommunikasjon og dermed styrke eksisterende forskningsgrupper og studieprogram med internasjonalt fokus.	M 4	2	2	Lav
GM2 GoUiAbroad: Videreutvikle og styrke eksisterende studieprogram og forskningsgrupper med internasjonalt fokus.	M 5	2	2	Lav
SN1 Samskappingsverksted: Samskappingsverkstedet skal være en kreativ sosial arena der studenter, lærere, forskere og eksterne partnere møtes på tvers av fag, institutter og fakulteter, og samarbeider om å finne løsninger på aktuelle og potensielle utfordringer i samfunnet...	M 6	2	2	Lav
SN2 Studenttilknytning til arbeidslivet: Kontakt med og erfaring fra arbeidslivet bør utvikles i alle studier. Praktikantordninger, praksisplasser internships e.l. kan som strukturerte opplegg også være studiepoenggivende..	M 7	2	2	Lav
KD1 Høy kvalitet i utdanning og forskning	M 8	2	3	Middels
KD2 Forskning og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling	M 9	2	3	Middels
KD3 God tilgang til utdanning	M 10	2	2	Lav
KD4 Effektiv, mangfoldig og solid høyere utdannings- og forskningssystem	M 11	2	2	Lav
FOU1 Utviklingsplan for forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid	M 12	1	3	Middels

Planer med virksomhetsmål og styringsparametere for 2017

UiAs Plan 2017 følger opp plandokumentet for 2016. Mange av tiltakene som ble lagt vekt på i 2016 vil fortsette i 2017. Det gjelder særlig tiltak som knytter seg til KDs sektormål, men også igangsatte tiltak som gjennom strategiarbeidet er blitt vektlagt tydeligere. Den nye strategien innebærer en klar prioritering av tre hovedområder, og i Plan 2017 er dette tydeliggjort.

Læring og utdanning for fremtiden (LUF)

- **LUF1: Etablere et felles og helhetlig system for studieprogramledelse på alle tre gradsnivåer:**
 - Utvikle innholdet i studieprogramledelse
 - Gjennomføre nettbasert og samlingsbasert opplæringsprogram for studieprogramledere
 - Videreutvikle kvalitetsarbeid og kvalitetssystem for utvikling av utdanninger
 - Fastsette rutiner for fagmiljøenes arbeid med strategisk studieportefølje
 - Etablere et program for utdanningskvalitet

Vektlegging av *fremtidsrettet utdanningsledelse* handler om videreutvikling av kompetanse for å utvikle stadig bedre utdanninger og undervisning. Utdanningsledelse handler blant annet om hvordan vi kobler forskning og undervisning og hvordan utdanningsprogrammet er forskningsbasert. Videre er det sentralt hvordan vi jobber med studentenes læringsmiljø og hvilke læringsformer, arbeidsformer og vurderingsformer det legges opp til i undervisningen. En viktig driver til kvalitet i utdanning er samarbeidet med regionale aktører i hele arbeidslivet. Utdanningsledelse knytter seg til praksiser i hele organisasjonen. Ledelse av utdanninger skjer av mange vitenskapelig og administrative tilsatte. Noen ganger velger vi å bruke betegnelsen *studieprogramledelse* for mer spesifikt å peke på ledelse av studieprogrammene.

I dette tiltaket gis studieprogramledelse størst oppmerksomhet, men det ses i relasjon til utdanningsledelse på alle nivå. Kvalitetssystemet er et virkemiddel for å få til bærekraftig utdanningsledelse, og vil følgelig trenge en gjennomgang. En tilsvarende viktig del av institusjonens utdanningsledelse er strategisk arbeid med studieporteføljen innenfor de ulike fagområder. God studieprogramledelse er betinget av et godt samarbeid med studentene i alle formelle fora og i uformell kommunikasjon.

- **LUF 2: Utvikle og iverksette et helhetlig og forpliktende kompetansehevingsprogram for ansatte, som omfatter undervisning, læring og veiledning:**
 - Utvikle og iverksette et system for kompetanseheving for alle ansatte
 - Utvikle et meritteringssystem for undervisning

Et helhetlig og forpliktende kompetansehevingsprogram for ansatte anses som sentralt i videreutvikling av UiA som utdanningsinstitusjon. Dette tiltaket fokuserer på de ansattes kompetanse i tilrettelegging for studenters læring gjennom egne veilednings- og undervisningsferdigheter og kompetanse. Vi ønsker å ha fokus på å utvikle varierte undervisnings- og læringsformer og et godt læringsmiljø. Administrative tjenester og faglig akademisk arbeid må være felles om denne ambisjonen. Derfor skal det utvikles et program som er forpliktende for hele organisasjonen. Programmet vil omfatte aktiviteter som retter seg mot spesifikke grupper av ansatte (som administrativt ansatte, mentorordninger, meritteringssystem etc.).

- **LUF 3: Etablering av læringscenter:**

Etableringen av et læringscenter/ læringslaboratorium vil kunne ivareta en tettere integrering mellom eksisterende og nye administrative støttetjenester og undervisnings-, forsknings- og utviklingsarbeid for studenter og ansatte ved UiA. Tjenester og aktiviteter i læringscenteret vil ha fokus på studiekvalitet, læringsmiljø, arbeidsmåter og vurderingsformer som fremmer læring og kompetanseheving blant begge målgruppene.

Globalt mindset (GM)

- **GM1: Profilere og markedsføre forskning og utdanning mot det globale samfunn (UiAConnect):**
 - Kommunikasjon utad på engelsk
 - Ressursgruppe for internasjonal kommunikasjon
 - Synliggjøring – nettside og sosiale medier på engelsk
 - Utvikle Campus Live
 - Videreutvikle internasjonal formidlingskompetanse blant vitenskapelig ansatte

Mange av utdanningene ved UiA tar opp problemstillinger som resonerer over landegrensene. Forskningsgruppene er i økende grad internasjonale. Moderne forskningskommunikasjon er blitt mer multimodal og tidskritisk. UiAs videreutvikling som forsknings- og utdanningsinstitusjon krever forsterket kommunikasjon på engelsk gjennom alle digitale medier, parallelt med at norsk i vesentlig grad skal være undervisningsspråket og hovedarbeidsspråket. Forsterkning av kommunikasjonen på engelsk vil danne et viktig grunnlag for deltakelse i internasjonale prosjekter, nettverksbygging, rekruttering av nye medarbeidere, og samarbeid rundt studentutveksling.

- **GM2: Videreutvikle og styrke eksisterende studieprogram og forskningsgrupper med internasjonalt fokus (GoUiAbroad):**
 - Utvikle internasjonalt rettede studieprogram og fagmiljø
 - Reisetøtte for ph.d.-studenter til internasjonal nettverksbygging
 - Kvalitetssikring av UiA-studenters utvekslingsopphold

Et universitet består av sine medarbeidere og studenter, den fysiske infrastrukturen, og ikke minst det kollektive nettverket som skapes nasjonalt og internasjonalt. Nettverk dannes og faglige broer bygges og forsterkes når studenter og ansatte har muligheten til å studere og forske på andre institusjoner.

Samfunnsengasjement og nyskaping (SN)

- **SN1: Etablering av Samskapingsverkstedet:**
 - Etablering av en prosjektgruppe som utreder innhold og form for Samskapingsverkstedet
 - Etablering av *organisasjonen* Samskapingsverkstedet
 - Planlegge og utvikle *bygget* Samskapingsverkstedet

Visjonen for *Samskapingsverkstedet* er å etablere en kreativ sosial arena der studenter, lærere, forskere og eksterne partnere møtes på tvers av fag, institutter og fakulteter, og samarbeider om utfordringer i samfunnet.

Samskapingsverkstedet er en manifestering av UiAs visjon om samskaping av kunnskap. Det vil stimulere til økt samhandling mellom universitetet og aktører i og utenfor egen region, men også mellom ulike grupper internt på universitetet. I mange sammenhenger vil det være interessant å trekke på aktører utenfor UiA også når det gjelder utprøving av nye undervisnings- og læringsformer.

Koblingen er særlig viktig når det gjelder utvikling og utprøving av ulike former for praksis som ledd i utdanningene (jf. utvikling av praksis i flere studier, tiltak SN2).

Målet med en slik arena er å stimulere til kreativitet og samarbeid om spørsmål og løsninger på samfunnsmessige utfordringer. Det vil være utfordringer som er sentrale for regionen og i en større sammenheng. Som universitet må vi også engasjere oss i spørsmål som ennå ikke er på dagsorden i egen region. I tråd med vårt globale mindset kan vi ikke avgrense virksomheten til regionale spørsmål. *Samskapingsverkstedet* må være en arena med stor takhøyde og vid port, en agora for åpen og tverrfaglig diskusjon og fordomsfri dialog, en lekeplass for det som er uprøvd, for prøving og feiling og en møteplass for utforskning av nye ideer, samarbeidsmetoder (*design thinking*) og løsninger på tvers av etablerte og tradisjonelle skillelinjer. Det vil være en sosial møteplass for studenter, lærere og forskere fra UiA, og for privat næringsliv, offentlig sektor, fag- og frivillige organisasjoner og for voksne og barn.

Samskapingsverkstedet er både en sosial møteplass og på sikt et fysisk sted. Visjonen er at en rekke nyskapende og eksperimenterende aktiviteter samles under konseptet, og at det også er et eget sted, et innovativt og inspirerende signalbygg for UiA og for regionen. Det er et stykke fram til det er en realitet. På veien til visjonen må først flere involveres og konseptet må utvikles.

Samskapingsverkstedet må etableres som arena, eventuelt med tilhold flere steder. Aktiviteter som allerede finnes og som kan inngå i verkstedet må identifiseres. Det må undersøkes i hvilken grad det er overlappinger og mulige synergier å hente ved å samle ulike aktiviteter/ tiltak, versus trekke opp skillelinjer mot andre initiativ.

Det er også et mål at *Samskapingsverkstedet* skal bidra til liv og aktivitet på campus på dag- og kveldstid, hele året gjennom. Det skal styrke utviklingen av Campus Kristiansand og markere Kristiansand som universitetsby.

I Grimstad vil formålet med *Samskapingsverkstedet* i særlig grad knyttes til *Mechatronics Innovation Lab* (MIL).

- **SN2: Styrke studenttilknytting til arbeidslivet:**

- Utvikle en modell for studiepoenggivende praksis i alle utdanninger
- Bygge nettverk av bedrifter og arbeidsgivere
- Utredning av administrasjon for praksis
- Systematisere kort- og langvarige "internships" i arbeidslivet
- Kompetansehevingsprogram for veiledning av studenter i praksis
- Innføre studiepoenggivende praksis i minst to studier innen 2018
- Styrke vår posisjon som attraktivt studiested
- Styrke vår posisjon som attraktiv samarbeidspartner for internasjonale universiteter

Kontakt med og erfaring fra arbeidslivet bør utvikles i alle studier. Praktikantordninger, praksisplasser, internships e.l., kan som strukturerte opplegg også være studiepoenggivende.

Forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid

Universitetsstyret vedtok, som en del av sitt vedtak om strategi for UiA 2016 – 2020, at det skal utarbeides en utviklingsplan for forskning, faglig utvikling og kunstnerisk utviklingsarbeid ved UiA for

strategiperioden, og med perspektiver frem til 2025. Forskningsadministrativ avdeling har et hovedansvar for utarbeidingen av utviklingsplanen, som skal behandles av universitetsstyret i juni 2017.

Andre strategiske prioriteringer

Handlingsplan for likestilling og inkludering

Universitetsstyret vedtok 19.10.2016 *Handlingsplan for likestilling og inkludering* for UiA for perioden 2016 – 2020. Handlingsplanen setter opp 10 konkrete mål som skal oppnås i planperioden:

1. UiA skal være en aktiv og kreativ institusjon når det gjelder å ta i bruk nye metoder og verktøy for å bedre kjønnsbalansen blant ansatte. Innen 2020 skal alle instituttene ved UiA skal ha minst 30 % av hvert kjønn blant vitenskapelige ansatte. Minst 35 % av professorene ved UiA skal være kvinner.
2. UiA skal praktisere lik lønn for arbeid av lik verdi.
3. UiA skal innen 2020 ha minst 40 % av hvert kjønn i alle ledergruppene på fakultets- og instituttnivå. Halvparten av fakultetene og instituttene skal ledes av kvinner. Begge kjønn skal utgjøre minst 40 % av de administrative lederne i fellesadministrasjonen.
4. Alle studier skal innen 2020 ha minst 30 % studenter av hvert kjønn.
5. UiA skal preges av globalt mindset. Institusjonen skal ha et internasjonalt og mangfoldig arbeids- og studentmiljø. Alle ansatte ved UiA, uavhengig av opprinnelse eller bakgrunn, skal ha samme arbeidsforhold og like utviklingsmuligheter på arbeidsplassen. Det skal være kultur for en systematisk og god inkludering ved UiA.
6. Alle studenter med utenlandsk bakgrunn skal ha fullverdig utbytte av undervisningen og samme mulighet for å gjennomføre utdanningsløpet som norske studenter. Enkelte studietilbud skal være spesielt tilrettelagt for fremmedspråklige. Alle som ønsker det skal gis tilbud om faglig mentor.
7. UiA skal legge til rette arbeidsmiljøet og arbeidsplassen slik at alle tilsatte med nedsatt funksjonsevne har tilgang til opplæring og kompetanseutvikling slik at de har mulighet til framgang i arbeid på lik linje med andre i virksomheten.
8. UiA skal være en pådriver for tilrettelegging for studenter med særskilte behov, slik at personer med nedsatt funksjonsevne sikres muligheter og rettigheter på lik linje med andre studenter. UiA skal ha god utforming av lokaler, tilrettelagt undervisning og godt undervisningsmaterieell som alle studentene kan benytte seg av uten større behov for tilpasning.
9. Alle studenter og ansatte på UiA som blir utsatt for uønsket seksuell eller trakassering sier ifra umiddelbart til en i ledelsen eller til SiA Helse/bedriftshelsetjenesten.
10. Ingen studenter eller ansatte på UiA skal diskrimineres p.g.a. seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Alle ansatte og studenter skal kjenne til rettighetene de har knyttet til dette området, varslingsmulighetene og varslingsrutinene.

Noen av disse målsettingene er ganske ambisiøse. UiA kan på noen områder ha begrenset påvirkningskraft på forholdene som styrer utviklingen. Det er allikevel av betydning at universitetet gir klart uttrykk for hvilken retning arbeidet for likestilling og inkludering skal ha.

Funksjons- og behovsanalyser for campusutvikling

Kunnskapsdepartementet har i sin etatsstyring bedt om funksjons- og behovsanalyser som legger til rette for en framtidsrettet og god utnyttelse av campusområdene. UiA har i sine foreløpige analyser

for fremtiden vurdert det som sannsynlig at studenttallet vil stabilisere seg, at inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA-inntekter) og resultatbaserte overføringer (RBO-inntekter) vil øke, og det vil være behov for utvidelse av arealene for både undervisning og forskning. En tydeligere fremtidsvurdering og plan for utviklingen av campusområdene er påbegynt.

Handlingsplaner for universitetsbyene

UiA gikk i 2012 inn i et nært, forpliktende samarbeid med universitetsbyene Kristiansand og Grimstad, ved at det ble vedtatt handlingsplaner for utvikling av samarbeidet mellom universitetet og vertsbyene. En rekke konkrete tiltak er satt i verk på grunnlag av planene som ble skissert i disse dokumentene. Planene har vært viktige for å utvikle samlende prioriteringer, og har bidratt til å styrke UiA som et attraktivt universitet og de to byene som attraktive for studenter og høyt kvalifisert arbeidskraft.

Handlingsplanene skal fornyes i 2017. Det vil innebære en fortsettelse og oppfølging av viktige tiltak som er iverksatt, og etablering av nye felles prioriteringer.

Samhandling med hele regionen

UiA skal være en samhandlende aktør med arbeids- og samfunnslivet i Agder, og en utviklende kraft for hele regionen. UiA har samarbeid med næringsklyngene i hele Agder, og bidrar i utdanningstiltak i samråd med regionråd og enkeltkommuner. UiA skal være en aktiv samhandler i formidling og på arenaer for offentlig samtale og debatt, som Arendalsuka.

UiA er avhengig av skoler, helse- og sosialinstitusjoner, NAV-systemet og sykehus i landsdelen som praksissteder i de store profesjonsutdanningene, samtidig som disse institusjonene er avhengige av den kvalifiserte arbeidskraften som utdannes fra UiA.

UiA har som mål at kontakten med og erfaringer fra arbeidslivet skal utvikles i alle studier ved UiA. Det skal bygges nettverk av bedrifter og arbeidsgivere som deltar i utviklingen av studier og praktisk tilrettelegging av de praktiske delene av utdanningene. Samarbeidet med hele regionen skal på denne måten utvikles videre.

Digitalisering

I universitetets budsjett for 2017 foreslås det en avsetning til en handlingsplan for digitalisering. Det er igangsatt mye arbeid med digitalisering på UiA allerede, men det er behov for å ta et tydeligere grep rundt en helhetlig og overordnet porteføljestyling av digitaliseringsinitiativ og -prosjekt.

UiA vil i 2017 skifte digital læringsplattform (LMS). UiA har sluttet seg til sektorens anbud og valgt Canvas. Etter planen skal piloter på enkelte programmer starte opp høsten 2017, med full utrulling fra januar 2018.

UiA tar sikte på å gjøre nytt ledelsesinformasjonssystem (LISA) operativt i 2017.

Kunnskapsdepartementets krav og måloppfyllelse

Kunnskapsdepartementet har fastsatt fire overordnede sektormål for universiteter og høyskoler i Prop. 1S (2016-2017). Knyttet til sektormålene er det formulert en rekke styringsparametere. UiA skal rapportere på styringsparametere i Årsrapporten (2017-2018), som universitetsstyret behandler våren 2018. Sektormålene og styringsparametere for 2017 er identiske med mål og

parameter for 2016, slik at Årsrapporten (2016-2017) som universitetsstyret behandler i mars 2017 vil vise 2016-tall på disse indikatorene.

UiAs plan for 2017 må beskrive hvordan universitetet skal bidra til at de overordnede sektormålene kan nås.

I KDs tilbakemelding etter Årsrapporten (2015-2016) og etatsstyringsmøtet i mai 2016 blir det pekt på en rekke områder der UiA har tilfredsstillende resultater, men også områder der universitetet har utfordringer og ikke har klart å oppfylle departementets og egne målsettinger. Det ble også påpekt at KD forventer en tydeligere profil og strategi for UiA. Den vedtatte strategi- og handlingsplanen er et svar på disse forventningene.

Sektormål 1: Høy kvalitet i utdanning og forskning

Utdanningene og forskningen ved universitetene og høyskolene skal holde høy kvalitet. Flere institusjoner og ansatte bør hevde seg internasjonalt. Det gjelder også for faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid.

KD setter gjennomstrømmingstall for bachelor- og masterutdanningene, gjennomføring på ph.d.-utdanningene, studentenes bedømming av studiekvalitet og tidsbruken på studiene som kriterier for utdanningskvalitet ved universitetene og høyskolene.

Gjennomføring på normert tid

UiA har de siste årene hatt et ganske stabilt nivå på gjennomføring på bachelor- og masterstudiene. Disiplinfagene har ved universitetene og høyskolene har svakere gjennomføring enn profesjonsstudiene. Institusjoner med en stor andel disiplinstudier har svakere gjennomføringsandel enn profesjonsrettede institusjoner. *Utviklingen* i gjennomføringsandel over tid på den enkelte institusjon kan derfor være en bedre indikator på hvordan institusjonen klarer å bygge kvalitet etter denne indikatoren, enn en ensidig sammenlikning med andre institusjoner. Ved UiA skal gjennomføringen på normert tid bedres fram mot 2020.

Gjennomføring på doktorgradsprogrammene

Departementet forutsetter at andelen av stipendiater som avlegger doktorgrad innen seks år skal økes i alle fag, til mellom 75 % (humaniora og samfunnsfag) og 85 % (MNT-fag) (jf. Meld. St.30 (2008-2009) *Klima for forskning*). Så langt er ikke disse målene nådd. UiA har lavere gjennomføring enn universitetene samlet.

Bedring av gjennomføringen på ph.d.-programmene er en prosess som tar noe tid, en vil ikke se øyeblikkelige resultater av tiltak som iverksettes. UiAs mål innen 2020 er å ha en gjennomføringsandel på ph.d.-programmene på linje med de andre norske universitetene.

Studiekvalitet og faglig tidsbruk

NOKUTs studiebarometer er en undersøkelse av "opplevd" studiekvalitet på programnivå. Selv om studentenes uttrykk for egen tilfredshet ikke er en objektiv kvalitetsbedømmelse, vil studiebarometeret være en viktig indikator på om studiene fungerer godt, eller om tiltak må vurderes. Det må arbeides videre med å øke svarprosenten slik at resultatene i større grad blir representative.

Gjennomsnittlig skår for studieprogrammene som har fått tilstrekkelige antall svar i 2016 er **4,1** på skalaen fra 1 til 5. Som del av Studiebarometeret kartlegges også hvor mange timer per uke studentene bruker på studiene. Ved UiA er forventet arbeidsomfang for en heltidsstudent 1 600 timer pr. studieår eller 27 timer pr. studiepoeng. Dette tilsvarer 40 arbeidstimer per uke i et 40 ukers studieår²¹. I Studiebarometer 2016 er det gjennomsnittlige timetallet for UiA-studenter **34,6**. Dette er en økning fra 32 arbeidstimer per uke fra Studiebarometer 2014.

Tre styringsparametere er særlig knyttet til målingen av kvalitet i forskningen: Publikasjonspoeng og Horisont 2020-kontrakter.

Publikasjonspoeng

FoU-publiseringen har hatt en sterk vekst siden UiA ble universitet i 2007. Også i forhold til andre universiteter har UiA hatt sterk økning i publiseringstallene. UiA har imidlertid hatt liten andel av sin FoU-publiserings på nivå 2²². 16,3 prosent av den registrerte FoU-publiseringen ved UiA i 2015 var på nivå 2. Det er minst andel av universitetene. Andelen har allikevel økt de siste årene. UiA skal øke antall publikasjonspoeng per faglig ansatt og andelen nivå 2-publiserings fram mot 2020.

Horisont 2020-kontrakter

UiAs inntekter på H2020-prosjekter (SMR, Comrades, iTrack og Reaching out i 2016) er regnskapsført i 2016 til 5,997 mill. kr. NIFU beregner at UiA gjennomfører 204 FoU-årsverk i 2016. Det tilsvarer 3.340 euro per FoU-årsverk.

Som styringsparameter beregner KD «verdien av H2020-kontrakter» på grunnlag av uttrekk fra EUs Ecorda-base. I 2016 gir det UiA 970 euro per FoU-årsverk. Dette er et lavt tall, lavere enn de andre norske universitetene. Det er en ambisjon for UiA å oppnå et nivå på inntekter fra H2020-prosjekter på linje med universitetene ellers i Norge.

Utvexlingsstudenter

UiA har hatt relativt mange utvexlingsstudenter, flere utreisende enn innreisende. Det motsatte er tilfellet for universitetene som gruppe, de har samlet flere innreisende enn utreisende utvexlingsstudenter.

Som styringsparameter måler KD utreisende utvexlingsstudenter på Erasmus+ -avtalen. UiA har som en del av sin strategi (satsingsområdet *Globalt mindset*) å øke andelen av studentene som benytter seg av utvexlingsmulighetene, enten i Erasmus+ eller i andre utvexlingsavtaler.

Tiltak for å sikre høy kvalitet i utdanning og forskning

Sektormål 1 knytter særlig til satsingsområdet *Læring og utdanning for fremtiden*, og til utviklingsplanen for forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid som skal utarbeides.

KD har disse merknadene til UiAs resultater og måloppnåelse innenfor sektormål 1:

- Kvalitative utfordringer knyttet til forholdstallet mellom studenter og vitenskapelig ansatte på enkelte fagområder må møtes.

²¹ Studieåret er normalt 10 måneder, jfr. lov om universiteter og høyskoler § 3-8 (1).

²² Publiseringsmediene (tidsskrifter, akademiske forlag etc.) rangeres på to nivåer, der nivå 2 er høyeste kvalitetsnivå, og skal utgjøre ca. 20 % av publiseringen. I 2015 utgjorde nivå 2 21,1 % av den samlede FoU-publiseringsen.

- Innsatsen for økt gjennomstrømming i ph.d.-utdanningene må intensiveres.
- Det må arbeides systematisk for å forbedre forskningsinnsatsen, bl.a. ved videreutvikling av forskningsgruppene.
- UiA utfordres til å arbeide for økt FoU-publisering også på nivå 2.

UiA skal i tillegg til tiltak knyttet til strategiplanen, følge opp tiltak fra Plan 2016 med tiltak i 2017:

- Styrke samarbeidet mellom ledere på alle nivåer, styrke utdannings- og forskningsledelsen, og styrke opplæringen av ledere ved universitetet.
- Styrke internasjonaliseringsarbeidet ute og hjemme (se satsingsområdet *Globalt mindset*).
- Styrke sammenhengen mellom utdanningene og forskningen (se satsingsområdet *Læring og utdanning for fremtiden*).
- Det har vært arbeidet med å få bedre rutiner rundt personvern på institusjonsnivå. Nye rutiner må forankres i organisasjonen. Ny lov om forskningsetikk forventes våren 2017. Dette krever oppfølging i organisasjonen.

Sektormål 2: Forskning og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling

Universiteter og høyskoler skal møte behovet for oppdatert kunnskap og kompetanse i arbeidslivet. Det krever et utstrakt samarbeid med samfunns- og næringsliv. Forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid, kunnskapsdeling og kandidater skal bidra til nødvendig omstilling, innovasjon og verdiskaping i offentlig og privat sektor.

Sektormål 2 handler om utdanningenes og forskningens *relevans*.

Tiltak for å sikre relevans i forskning og utdanning

KD har disse merknadene til UiAs resultater og måloppnåelse innenfor sektormål 2:

- Det må gjennomføres grundige selvakkrediteringsprosesser av lærerutdanningene, og gjøres vedtak om dette senest tidlig i 2017.
- UiA må arbeide systematisk med å styrke aktiviteten med bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet.
- Etablering av nytt RSA vil være et godt utgangspunkt for systematisk arbeid med samfunns- og næringsliv og for at de eksterne inntektene øker.

UiA skal i tillegg til tiltak knyttet til strategiplanen, følge opp tiltak fra Plan 2016 med tiltak i 2017:

- Sterkere satsing på eksternt rettet virksomhet, både forskning, utviklingsarbeid og utdanningstiltak, herunder EVU.
- Bidra til kompetansebygging i forbindelse med omstillinger i arbeidslivet (se også tiltak under sektormål 3).
- Videreutvikle og fornye handlingsplanene for universitetsbyene Kristiansand og Grimstad.
- Råd for samarbeid med arbeidslivet etableres, som råd for iverksettingen av ny strategi.
- Styrking av forskningen innen profesjonsfagene, særlig skole og barnehage, helse og velferd.
- Videre oppbygging av fagmiljøene og forskningen i teknologi, matematikk og naturvitenskap.
- Styrking av flere fagmiljøer som kan konkurrere om å bli fremragende sentre.
- Støtte tiltak for innovasjon og entreprenørskap, blant studenter og i fagmiljøene ellers, gjennom UiA Nyskaping.

Sektormål 3: God tilgang til utdanning

God tilgang til utdanning innebærer ikke bare geografisk nærhet, men også tilbud om finansiering og studentboliger, at studietilbudet er tilpasset ulike typer studenter, bruk av digitale læringsressurser og annet som muliggjør livslang læring.

Kandidattall på helse- og lærerutdanningene

KDs tildelingsbrev fastsetter måltall for kandidater på en rekke helse- og lærerutdanninger. De siste årene har UiA ikke oppfylt måltallene for enkelte av disse utdanningene.

Det er litt ulike grunner til at kandidatmåltallene ikke nås. For noen utdanninger (som masterprogrammet i spesialsykepleie) er gjennomstrømmingen god (nesten 90 prosent gjennomfører på normert tid), men *opptaket* er for lite til å oppfylle måltallet. I andre program er opptaket større, men frafallet underveis i studiet er for stort (som i vernepleie- og bioingeniørstudiene). For noen studier gjelder begge forhold.

Tiltak for å sikre tilgang til utdanningene

KD har disse merknadene til UiAs resultater og måloppnåelse innenfor sektormål 3:

- UiA har mangelfull oppfylting av måltall på enkelte fagområder. KD forventer at styret vurderer og iverksetter tiltak.

UiA skal i tillegg til tiltak knyttet til strategiplanen, følge opp tiltak fra Plan 2016 med tiltak i 2017:

- Styrke opptak og gjennomstrømming i helse- og lærerutdanninger med for lave kandidattall.
- Utvikle utdanningstilbud tilpasset behovene for arbeidstakere og næringsliv i omstilling, blant annet ved å tilby praktisk-pedagogisk utdanning i yrkesfag for søkere med bakgrunn i MNT-fag.
- Utvikle etter- og videreutdanningstilbud for lærere i samsvar med bl.a. endrede krav til undervisningskompetanse.
- Kartlegge behov for, og iverksette tiltak rettet mot flyktninger i regionen.

Sektormål 4: Effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem

Ressursene skal brukes effektivt og til beste for samfunnet. Institusjonene skal utvikle profiler i tråd med styrke og egenart, som bidrar til en differensiert sektor med høy kvalitet, som møter behovene på ulike områder i samfunnet, og som bidrar til at vi kan hevde oss internasjonalt.

Sektormål 4 fokuserer på effektivitet, mangfold og soliditet i utdannings- og forskningssektoren. KD setter studiepoeng per faglig årsverk som et effektivitetsmål, andelen kvinner i faglige toppstillinger som et mål for mangfold, og andelen midlertidig tilsatte i faglige stillinger som et mål på robusthet i organisasjonen.

Studiepoeng per faglig årsverk

UiA er blant de mest effektive statlige høyere utdanningsinstitusjonene i Norge, målt i antall studiepoeng per faglig årsverk. UiA er bevisst på at høy effektivitet ikke skal redusere kvaliteten i studieprogrammene og de uteksaminerte kandidatene.

Kvinner i dosent- og professorstillinger

UiA hadde i Plan 2016 en målsetting om 25 prosent kvinnelige professorer. Handlingsplanen for likestilling 2016 – 2020²³ setter som mål at innen 2020 skal 35 prosent av professorene ved UiA være kvinner.

Midlertidig tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger

UiA har relativt lav andel midlertidig tilsatte, både samlet og i undervisnings- og forskerstillinger. Andelen eksternt finansiert virksomhet, ofte som tidsbegrensede forskningsprosjekter, er liten ved UiA, i forhold til særlig de eldre universitetene. Dette er én grunn til forskjellen i andel midlertidig tilsatte. Men også om en sammenlikner tilsetninger innenfor "ordinært" budsjett har UiA en forholdsvis liten andel ansatte i midlertidig tilsetning. Plan 2017 hadde en midlertidigandel på under 12 prosent som fortsatt målsetting.

Tiltak for effektivitet, mangfold og soliditet

KD har disse merknadene til UiAs resultater og måloppnåelse innenfor sektormål 4:

- Kvinneandelen på professornivå er fortsatt synkende og langt under landsgjennomsnittet og institusjoner UiA naturlig kan sammenlikne seg med. KD forventer at BALANSE-midlene fra NFR vil bidra til å bedre kjønnsbalansen.
- KD forventer at UiA oppdaterer handlingsplanen og intensiverer arbeidet med likestilling. Å utøve god personalpolitikk tilsier en tett kobling til strategi og satsingsområder.
- KD ber UiA gjøre en funksjons- og behovsanalyse som legger til rette for en fremtidsrettet og god utnyttelse av hele campus når det er behov for endringer. En slik plan må ligge til grunn for fremtidige oppgraderings- og byggeprosjekter.
- KD forventer at UiA fortsatt bidrar til at UH-sektoren når målsettingen om økt antall lærlinger.

UiA skal i tillegg til tiltak knyttet til strategiplanen, følge opp tiltak fra Plan 2016 med tiltak i 2017:

- BALANSE-programmet skal brukes for å øke andelen kvinner i dosent- og professorstillinger.
- Ny Handlingsplan for likestilling og inkludering ved UiA skal brukes for å øke antallet kvinner i vitenskapelige stillinger generelt i fagmiljøene med liten kvinneandel. Bl.a. er det aktuelt med opprettelse av nye professor II-stillinger der kvinner kalles til stillingene.
- Andelen midlertidig tilsatte skal holdes lavt, det skal fortsatt ivaretas en kritisk holdning til midlertidige ansettelse.
- Utvikle etter- og videreutdanningstilbud for lærere i samsvar med bl.a. endrede krav til undervisningskompetanse.
- Kartlegge behov for, og iverksette tiltak rettet mot flyktninger i regionen.
- Bidra til å øke antallet lærlinger i UH-sektoren, og vurdere nye tjenesteområder for lærlinger.

Budsjett for 2017

Universitetets foreløpige budsjett for 2017, som vedtatt av universitetsstyret 23.11.2016, er presentert under.

²³ Vedtatt av UiAs styre 19.10.2016.

Budsjettansvarsområde	2017
	Foreløpig budsjett
Handelshøyskolen	79 175 307
Fakultet for helse- og idrettsvitenskap	111 995 466
Fakultet for humaniora og pedagogikk	136 107 814
Fakultet for kunstfag	68 145 932
Fakultet for samfunnsvitenskap	75 390 714
Fakultet for teknologi og realfag	201 921 995
Sum fakultetene	672 737 228
Universitetsbiblioteket	31 552 657
Avdeling for lærerutdanning	47 168 000
Fellesadministrasjonen	201 675 602
Sum fellestjenestene	280 396 259
Styret inkl. strategiske avsetninger	42 334 000
Ledelsen, rektor, direktør	61 736 175
Sum styret/ledelsen	104 070 175
UiAs fullbudsjetterte særkostnader	225 045 194
Ufordelt	15 382 224
Sum budsjettansvarsområdene	1 297 631 080

Større byggeprosjekter

UiA arbeider med følgende større byggeprosjekter:

Campus Grimstad (bygges og eies av Ugland Eiendom AS);

- Byggearbeider pågår med Mechatronic Innovation Lab/MIL (ca. 2.400 m², større «industrihall» for testing av utstyr, robot lab, verksted). Ferdigstilles august 2017.
- Byggearbeidene pågår for fullt med nytt mellombygg H (ca. 2.000m², undervisningsrom, kontorer og ulike mindre test-/forskningslaboratorier). Ferdigstilles august 2017.
- Det arbeides med planer for etablering og utvikling av I4 Helse lab.

Campus Kristiansand (bygges og eies av Statsbygg);

- Detaljplanlegging pågår for ombygging og utvidet bruk av vrimehallen inkl. tilgrensende arealer. Ferdigstillelse desember 2017.
- Planlegging pågår for bygging av nye toppetasjer på Gimlemoen 25 F, G og J (tot. ca. 2.400 m²) inneholdende i hovedsak ulike kontorfunksjoner.
- Statsbygg overtar eiendommen til Agder naturmuseum og den blir en del av UiA. Det planlegges betydelige oppussing og oppgraderinger av bygningsmassen.

VI. Årsregnskap 2016

Avsetningsnivået i note 15

I løpet av de siste årene har Universitet i Agder (UiA) bygget seg opp et avsetningsnivå som pr. 31.12.2016 er akkumulert til 393 millioner. Universitetet har de siste årene vært i en vekstperiode på alle fronter. Det er viktig at midler fases forsvarlig inn i driften og at det avsettes tilstrekkelig midler til investeringer. Dette tar tid, og vi mener det er viktig for et universitet å tenke langsiktig. Avsetningene skulle ut fra planene gått ned i 2016, men bl.a. ytterligere forsinkelser (eks rekrutteringsstillinger og Agder naturmuseum) og en feil i regnskapet fra 2015 gjør at avsetningen går opp. I tillegg til et fokus i 2017 på å redusere avsetningene, er det et gjennomgående fokus i hele institusjonen at tildelte midler skal brukes i tildelingsåret.

UiA har i 2017 flere igangsatte og planlagte prosjekter/tiltak som vil bidra til en reduksjon av Universitetets avsetninger. Avsetninger tilknyttet stipendiater for regnskapsåret 2016 skyldes delvis mange nytildelinger og delvis forsinkede tilsetninger av tidligere tildelinger. Universitetet har nå økt fokus på at stipendiater skal tilsettes i god tid i forhold til finansieringsperioden. Styret har også vedtatt å forskuttere 6 rekrutteringsstillinger fra høst 2017, og det skal vurderes om ytterlig flere rekrutteringsstillinger skal forskutteres. Det har også vært større avsetninger til tiltak for kompetanseutvikling for vitenskapelig ansatte. Dette skyldes i stor grad at universitetet i vekstperioden har vært forsiktige i tilsetninger, og at dette har vært i takt med universitetets vekst.

Universitetet forventer en reduksjon i avsatte investeringsmidler på bakgrunn av flere større prosjekter. Ombyggingen av vrimlehallen på Campus Kristiansand er estimert til å koste over 14 mill. kr og skal stå ferdig ved årsskifte 17/18. Det er bekreftet at UiA skal overta Agder naturmuseum og botaniske hage, hvor universitetet tidligere har avsatt midler til oppgradering av bygningsmassens standard. Oppgraderingen har et kostnadsestimat på 15 mill. kr, men tidsplan for oppgraderinger o.l. avhenger av prosesser hos Statsbygg. Ved Campus Grimstad er bygging av Mechatronics Innovation Lab (MIL) godt i gang og innflytting er planlagt medio august. Avsatte midler til inventar og utstyr (12 mill kr) i nybyggene vil bli anvendt i løpet av sommeren 2017. Det er i tillegg avsatt i underkant av 10 mill kr til andre mindre prosjekter for å oppgradere og effektivisere eksisterende bygningsmasse.

UiA har nylig fått KDs godkjenning til å bygge på ekstra etasjer på flere av fakultetsbyggene på Campus Kristiansand. Det er i samarbeid med Statsbygg laget planer for påbygg på byggene F, G og J med en samlet kostnadsramme på om lag 80,5 mill. kr inkludert inventar og utstyr. UiA ser for seg å benytte kontantinnskudd for å dekke byggekostnadene, slik at denne arealøkningen kun i liten grad påvirker universitetets driftsbudsjetter i årene fremover.

Universitetet har nå igangsatt arbeidet med å etablere en konkret campusutviklingsplan i løpet av 2017. Påbygg på Campus Kristiansand er et direkte resultat av dette arbeidet, og det forventes å komme ytterligere prosjekter som må finansieres fremover. Vi ser allerede nå at forventningene i Kvalitetsmeldingen og arbeidet gjennom strategiprosessen vil sette forventninger og krav til endringer av campus. Av konkrete prosjekter som allerede har fremkommet er bl.a. et læringscenter

og et samskapingsverksted. På Campus Grimstad arbeider vi med planer om å samle helsemiljøene i landsdelen i et nytt samarbeid, i4Helse. Det foreligger planer med nybygg, inkludert laboratorier, til en samlet kostnadsramme på i overkant av 100 mill. kr. Bygget vil i tillegg styrke UiAs kapasitet på laboratorier og forskningsfasiliteter på e-helseområdet.

Det har vært lavere aktivitet på strategiske satsinger enn forventet, i påvente av ny strategi. Nytt styre tiltrådte 01.01.2016, og universitets strategi for 2016-2020 ble vedtatt i juni 2016, og det arbeides nå med konkrete tiltak som skal igangsettes.

En betydelig andel av universitetets avsetninger ligger ved underliggende enheter. Fakultet for teknologi og realfag har blant annet flere store anskaffelsesprosesser som er i slutfasen. Dette er vitenskapelig utstyr som skulle være anskaffet i 2016, men som av ulike grunner er noe forsinket. Ledelsen har det siste året hatt stort fokus på å sikre fremdrift i prosesser, slik at slike forsinkelser unngås i fremtiden. Fakultetene har gjennomført analyser av alderssammensetningen, spesielt hos de vitenskapelig ansatte. Man ser her at det er store miljøer som nærmer seg pensjonsalderen i samme tidsrom, og man ønsker derfor å forskuttere nyttilsetninger slik at man sikrer kontinuitet i fagmiljøet. Dette er eksempel på tiltak som vil redusere avsetningene, men ikke belaste driftsrammen på lang sikt.

Flere av prosjektene og tiltakene nevnt over vil bli slutført i 2017, mens andre vil gå over de neste par årene. Å si konkret hvilke effekter vi vil se på avsetningene ved årets slutt kan være vanskelig å anslå, men universitetet er klar på at vi i løpet av 2017 vil se at avsetningene vil gå ned.

Årsregnskapet

Universitetets årsregnskap for 2016 er for øvrig behandlet som egen sak av universitetsstyret, og ligger som vedlegg til årsrapporten.

Vedlegg

- Årsregnskap 2016
- Statusrapport 2016: UiAs Plan 2016
- Likestillingsredegjørelse 2016
- UiAs strategi 2016-2020

LEDELSESKOMMENTAR TIL ÅRSREGNSKAPET FOR 2016

Formål

Universitetet i Agder er et universitet underlagt Kunnskapsdepartementet, og formålet er utdanning, forskning og formidling.

Bekreftelse

Det bekreftes at regnskapet er avlagt i henhold til bestemmelsene om økonomistyring i staten, rundskriv fra Finansdepartementet og krav fra overordnet departement. Det bekreftes videre at regnskapet er avlagt i samsvar med de statlige regnskapsstandardene. Universitetet følger grunnkontorrammen fra KD.

Endringer i forhold til administrativt avlagt regnskap

Årsregnskapet ble avlagt administrativt 10.februar 2017. I det administrativt avlagte regnskapet ble det rapportert 1,2 mill kr på kapittel 260, post 50 i bevilgningsoppstillingen. Dette er endret til 1,2 mrd kr. Prinsippnoten har også blitt endret i henhold til brev fra Kunnskapsdepartementet. Det er ikke gjort noen øvrige endringer.

Vesentlige forhold ved regnskapet

Lønnskostnadene har økt sammenliknet med 2015. Dette skyldes først og fremst en økning flere studenter og stipendiater, slik at antall ansatte har økt, men noe av økningen skyldes også lønnsoppgjør.

Inntekter fra bevilgninger er økt i resultatregnskapet på grunn av økt rammetildeling. Inntektsførte tilskudd fra EU har økt med 14,5 mill kr sammenliknet med 2015. Tilskudd fra NFR og RFF har økt med 2,3 mill kr. Netto bidrags- og oppdragsaktivitet har økt med 4,3 mill kr.

Universitetet har i 1. tertial korrigert en periodiseringsfeil i regnskapet for 2015 og tidligere år. Dette gjør at omsetning spesielt på EU-prosjekter blir større enn normalt. Vi har informert om dette i eget brev til Kunnskapsdepartementet, og statusrapport for dette arbeidet er oversendt Kunnskapsdepartementet.

Vesentlige avvik mellom budsjett og regnskap

Regnskapet viser avvik ifht budsjett. Størst avvik finner vi på andre driftskostnader som er 54,8 mill kr lavere enn budsjettet.

Gjennomførte og planlagte investeringer

Universitetet i Agder kan ikke eie egne bygg. Universitetet har derimot planer om investeringer som medfører brukertilskudd til Statsbygg, ombygginger, og inventar og utstyr. I Grimstad er det igangsatt bygging av nytt laboratoriebygg (Mechatronics Innovation Laboratory – tidligere kalt Sørlandslab) i samarbeid med JB Ugland Eiendom. Det er også satt i gang innkjøpsprosesser for større vitenskapelig utstyr i Grimstad. Det planlegges også etableringen av et nytt laboratorium kalt I4Helse, ref styresak s-sak 11/17. I Kristiansand ble Statsbygg like før nyttår ferdig med utvidelse av bygg 46 (auditorier). Det er igangsatt prosjekt for endret bruk av bygg 25 D (spisested og læringsarena), dette forventes ferdigstilt ultimo 2017. Universitetet også nylig fått godkjent av KD 3

prosjekter for utvidelse med toppetasjer på 3 eksisterende bygg. Oppdragsbrev til Statsbygg er allerede sendt, og universitetet vil gå inn med større brukertilskudd.

Universitetet i Agder skal overta Agder Naturmuseum i 2017. Her vil det være behov for en oppgradering av bygningsmassen og universitetet har allerede satt av midler til dette.

Utviklingen i avsetninger for BFV og tilskudd

Styret er kjent med avsetningene for fremtidige forpliktelser. Endringene i disse avsetningene (note 15) er i hovedsak:

	31.12.2016	31.12.2015	Endring
Disponeringer ved budsjettansvarsområdene	185 012 797	194 665 018	-9 652 221
Styrets fond	133 950 163	99 657 868	34 292 295
Udisponert av budsjettansvarsområdene	31 691 789	14 659 086	17 032 703
Udisponert styret/ikke fordelte midler	42 486 602	22 875 612	19 610 989
Sum Kunnskapsdepartementet	393 141 351	331 857 585	61 283 766
NFR/RFF	11 509 840	13 589 093	-2 079 253
Andre bidragsytere	20 100 302	32 601 407	-12 501 105
Gaver og gaveforsterkning	7 373 040	13 804 221	-6 431 181
Totalsum	432 124 533	391 852 306	40 272 227

Avsetning for forpliktelser er i 2016 økt med 40,2 mill kr siden 31.12.2015. Forpliktelser knyttet til Kunnskapsdepartementet har isolert sett økt med 61,3 mill kr.

Grunnet forsinket inntektsføring fra bidrags- og oppdragsaktivitet i 2015, samt forsinkede kostnader ifht budsjettet, har udisponert ved budsjettansvarsområdene økt.

Det har vært lavere aktivitet på strategiske satsinger enn forventet, i påvente av ny strategi. Nytt styre tiltrådte 01.01.2016, og universitets strategi for 2016-2020 ble vedtatt i juni 2016, og det arbeides nå med konkrete tiltak som skal igangsettes.

Styrets fond er unormalt høye, da det bl.a. er avsatt midler til byggeprosjekter med forventet ferdigstillelse i 2017/2018.

I budsjett 2016 fikk universitetet 39 nye stipendiatstillinger (en økning på over 40%). Universitetet arbeider kontinuerlig med tilsetting av nye stipendiater, men har grunnet den store økningen blitt litt forsinket. Universitetet har derfor for 2017 valgt å forskuttere ytterligere stipendiater.

Avsetningene vil bli nærmere kommentert i årsrapporten for 2016.

Institusjonens drift

Det bekreftes at regnskapet gir et dekkende bilde av virksomheten. Universitetets studentmasse øker ytterligere, samtidig som man får flere ansatte som følge av både studentmasse, stipendiatstillinger og eksterne prosjekter.

Revisjonsordningen

Virksomheten revideres av Riksrevisjonen.

Kristiansand 8. mars 2017



Frank Reichert
Rektor



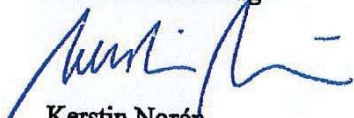
Bjørn Stordrange



Ingunn Galteland



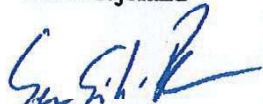
Christine Alveberg



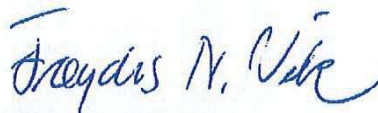
Kerstin Norén



Tom Fidjeland



Seunn Smith-Tønnessen
Universitetsdirektør



Frøydis Nordgård Vik



Lenka Garshol



Jonas Strisland



Kari Ugland



Vladimir Oleshchuk

Fortegnsregler i oppgjørspakken

I resultatregnskapet og balanseoppstillingene bestemmes fortegnet av teksten på den enkelte regnskapslinje. I disse oppstillingene skal derfor alle tall være positive. Dette er lagt til grunn i aritmetikken i disse regnearkene. I kontantstrømoppstillingen skal det i alle linjene i avsnittene for innbetalinger og utbetalinger være positive tall i tallkolonnene. For tydelighets skyld er det i avsnittene som omhandler investeringsaktiviteter og finansieringsaktiviteter i kontantstrømoppstillingen angitt på den enkelte regnskapslinje hvilket

Symbolet (+) på den enkelte regnskapslinje angir at tallene på linjen hvor dette symbolet forekommer, skal ha positivt fortegn i alle tallkolonner. Regnskapslinjer i kontantstrømoppstillingen hvor fortegnet bestemmes av andre forhold enn teksten på regnskapslinjen, er merket med symbolet (+/-).

Aritmetikken i notene er basert på at tallene i tallkolonnene summeres. I notene skal utbetalinger og andre reduksjoner derfor angis med negative tall i tallkolonnene. Linjer hvor tallene skal være negative i tallkolonnene, er for tydelighets skyld merket med symbolet (-) på den enkelte regnskapslinje. Linjer hvor fortegnet styres av andre forhold enn teksten på regnskapslinjen, er merket med (+/-).

Andre forhold i oppgjørspakken

Virksomhetens navn settes inn i celle A3 i resultatregnskapet og blir automatisk overført til de øvrige arkene i pakken. Overskriftene i tallkolonnene i notene styres med noen unntak av overskriftene i resultatregnskapets celler C5, D5 og E5. I kontantstrømoppstillingen og i enkelte noter er det innarbeidet budsjettkolonner. Overskriften i budsjettkolonnen i de aktuelle notene styres av overskriften på budsjettkolonnen i kontantstrømoppstillingen (celle G5).

Prinsippnote - SRS

Generelle regnskapsprinsipper

Regnskapet er utarbeidet og avlagt i samsvar med de Statlige Regnskapsstandardene (SRS) og etter de nærmere retningslinjene som er fastsatt for forvaltningsorganer med fullmakt til bruttoføring utenfor statsregnskapet i Bestemmelser om økonomistyringen i staten av 12. desember 2003 med endringer, senest 5. november 2015. Regnskapet er avlagt i henhold til punkt 3.4 i Bestemmelser om økonomistyringen i staten og retningslinjene i punkt 6 i Finansdepartementets rundskriv R-115 med Kunnskapsdepartementets tilpasninger for universitets- og høyskolesektoren. Alle regnskapstall er oppgitt i 1000 kroner dersom ikke annet er særskilt opplyst.

Anvendte regnskapsprinsipper

Inntekter

Tildelinger uten motytelse eller med utsatt motytelse er behandlet etter bestemmelsene i SRS 10 og sammenstilt med de tilsvarende kostnadene (motsatt sammenstilling). Ordinære driftsbevilgninger fra Kunnskapsdepartementet og tilskudd til ordinær drift fra andre departementer er med mindre annet ikke er særskilt angitt, å anse som opptjent på balansedagen. Dette innebærer at slike bevilgninger og tilskudd bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet og andre departementer er presentert i Side 2 regnskapet i den perioden midlene er bevilget. Bevilgninger og tilskudd til ordinær drift som ikke er benyttet på balansedagen, er klassifisert som forpliktelse og ført opp i avsnitt C II Avregning med statskassen i balanseoppstillingen. Tilsvarende gjelder for andre statlige bevilgninger og tilskudd til ordinære driftsoppgaver som gjelder vedkommende regnskapsperiode og som ikke er benyttet på balansedagen. Bevilgninger og tilskudd fra statlige virksomheter som etter sin art er forutsatt benyttet i senere perioder, er klassifisert som forskudd og presentert som ikke inntektsført bevilgning i avsnitt D III Kortsiktig gjeld i balanseoppstillingen. Bidrag og tilskudd fra statlige etater og tilskudd fra Norges forskningsråd samt bidrag og tilskudd fra andre som ikke er benyttet på balansedagen, er klassifisert som forskudd og presentert som ikke inntektsførte bidrag i avsnitt D III Kortsiktig gjeld i balanseoppstillingen. Tilsvarende gjelder for gaver og gaveforsterkninger.

Inntekter som forutsetter en motytelse er behandlet etter bestemmelsene i SRS 9 og er resultatført i den perioden rettigheten til inntekten er opptjent. Slike inntekter måles til verdien av vederlaget på transaksjonstidspunktet. Inntekter fra salg av tjenester anses som opptjent på det tidspunktet krav om vederlag oppstår.

Kostnader

Kostnader ved virksomhet som er finansiert av bevilgninger eller midler som skal behandles tilsvarende, er resultatført i den perioden kostnaden er pådratt eller når det er identifisert en forpliktelse.

Kostnader som vedrører transaksjonsbaserte inntekter er sammenstilt med de tilsvarende inntekter og kostnadsført i samme periode. Prosjekter innen oppdragsvirksomhet er behandlet etter metoden løpende avregning uten fortjeneste. Fullføringsgraden er målt som forholdet mellom påløpte kostnader og totalt estimerte kontraktskostnader.

Tap

Det er ikke foretatt en generell vurdering knyttet til latente tap i aktive oppdragsprosjekter. Eventuelle tap konstateres først ved avslutning av prosjektet og er som hovedregel kostnadsført når en eventuell underdekning i prosjektet er endelig konstatert. For aktive prosjekter hvor det er konstatert sannsynlig tap, er det avsatt for latente tap.

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år etter anskaffelsestidspunktet, samt poster som knytter seg til varekretsløpet. Øvrige poster er klassifisert som anleggsmiddel/langsiktig gjeld. Fordringer er klassifisert som omløpsmidler hvis de skal tilbakebetales i løpet av ett år etter utbetalingstidspunktet.

Omløpsmidler er vurdert til det laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på etableringstidspunktet.

Aksjer og andre finansielle eiendeler

Aksjer og andre finansielle eiendeler er balanseført til historisk anskaffelseskost på transaksjonstidspunktet. Aksjer og andeler som er anskaffet med dekning i bevilgning over 90-post og aksjer anskaffet før 1. januar 2003 og som ble overført fra gruppe 1 til gruppe 2 fra 1. januar 2009, har motpost i *Innskutt virksomhetskapital*. Aksjer og andeler som er finansiert av overskudd av eksternt finansiert oppdragsaktivitet, har motpost i *Opptjent virksomhetskapital*. Dette gjelder både langsiktige og kortsiktige investeringer. Mottatt utbytte og andre utdelinger er inntektsført som annen finansinntekt. Når verdifallet ikke er forventet å være forbigående, er det foretatt nedskrivning til virkelig verdi.

Varige driftsmidler

Varige driftsmidler er vurdert til anskaffelseskost og avskrives over driftsmidlets forventede levetid, men nedskrives til virkelig verdi ved verdifall som ikke forventes å være forbigående. Varig driftsmidler balanseføres med motpost *Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler*.

Forpliktelsen som etableres på investeringstidspunktet oppløses i takt med avskrivningene og utligner dermed resultatvirkningen av avskrivningene.

Ved realisasjon/avgang av driftsmidler resultatføres regnskapsmessig gevinst/tap. Gevinst/tap beregnes som forskjellen mellom salgsvederlaget og balanseført verdi på realisasjonstidspunktet. Resterende bokført verdi av *forpliktelse* knyttet til anleggsmiddelet på realisasjonstidspunktet er vist som *Utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer, bokført verdi avhendede anleggsmidler* i note 1.

For eiendeler som inngår i åpningsbalansen er bruksverdi basert på gjenanskaffelsesverdi lagt til grunn for verdifastsettelsen, mens virkelig verdi benyttes når det gjelder finansielle eiendeler. Ved fastsettelse av gjenanskaffelsesverdi er det tatt hensyn til slit og elde, teknisk funksjonell standard og andre forhold av betydning for verdifastsettelsen. For tomter, bygninger, infrastruktur er gjenanskaffelsesverdien dels basert på estimater utarbeidet og dokumentert av virksomheten selv, og dels på kvalitetssikring fra og verddivurderinger utarbeidet av uavhengige tekniske miljøer. Verdi knyttet til nasjonaleiendom og kulturminner, samt kunst og bøker er i utgangspunktet ikke inkludert i åpningsbalansen. Slike eiendeler er inkludert i den grad det foreligger en reell bruksverdi for virksomheten. Finansieringen av varige driftsmidler, som er inkludert i åpningsbalansen for første gang, er klassifisert som en langsiktig forpliktelse. Denne forpliktelsen løses opp i takt med avskrivningen på de anleggsmidler som finansieringen dekker.

For omløpsmidler, kortsiktig gjeld samt eventuelle øvrige forpliktelser som inkluderes i åpningsbalansen, er virkelig verdi benyttet som grunnlag for verdifastsettelsen.

Immaterielle eiendeler

Eksternt innkjøpte immaterielle eiendeler er vurdert til anskaffelseskost og avskrives over driftsmidlets forventede levetid, men nedskrives til virkelig verdi ved verdifall som ikke forventes å være forbigående. Immaterielle eiendeler er balanseført med motpost *Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler*.

Forpliktelsen som etableres på investeringstidspunktet oppløses i takt med avskrivningene og utligner dermed resultatvirkningen av

Varebeholdninger

Lager av innkjøpte varer er verdsatt til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Egentilvirkede ferdigvarer og varer under tilvirkning er vurdert til full tilvirkningskost. Det er foretatt nedskrivning for påregnelig ukurans.

Fordringer

Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap er gjort på grunnlag av individuelle vurderinger av de enkelte fordringene. I tillegg er det for kundefordringer gjort en uspesifisert avsetning for å dekke antatt tap.

Internhandel

Alle vesentlige interne transaksjoner og mellomværender innen virksomheten er eliminert i regnskapet.

Pensjoner

De ansatte er tilknyttet Statens Pensjonskasse (SPK). Det er lagt til grunn en forenklet regnskapsmessig tilnærming, og det er ikke foretatt beregning eller avsetning for eventuell over- eller underdekning i pensjonsordningen. Årets pensjonskostnad tilsvarer årlig premie til SPK.

Valuta

Pengeposter i utenlandsk valuta er vurdert etter kursen ved regnskapsårets slutt.

Virksomhetskapsital

Universiteter og høyskoler kan bare opptjene virksomhetskapsital innenfor sin oppdragsvirksomhet. Deler av de midlene som opptjenes innenfor oppdragsvirksomhet kan føres tilbake til og inngå i virksomhetens tilgjengelige midler til dekning av drift, anskaffelser eller andre forhold innenfor formålet til institusjonen. Midler som gjennom interne disponeringer er øremerket slike formål, er klassifisert som virksomhetskapsital ved enhetene.

Kontantstrøm

Kontantstrømmoppstillingen er utarbeidet etter den *direkte* metode tilpasset statlige virksomheter.

Kontoplan

Standard kontoplan og Kunnskapsdepartementets anbefalte føringskontoplan for virksomheter i universitets- og høyskolesektoren er lagt til grunn.

Selvassurandørprinsipp

Staten er selvassurandør. Det er følgelig ikke inkludert poster i balanse eller resultatregnskap som søker å reflektere alternative netto forsikringskostnader eller forpliktelser.

Statens konsernkontoordning

Statlige virksomheter omfattes av statens konsernkontoordning. Konsernkontoordningen innebærer at alle bankinnskudd/utbetalinger daglig

Resultatregnskap

Virksomhet: Universitetet i Agder

Org.nr: 970546200

Tall i 1000 kroner

	Note	31.12.2016	31.12.2015
Driftsinntekter			
Inntekt fra bevilgninger	1	1 180 859	1 135 118
Inntekt fra tilskudd og overføringer	1	99 241	86 080
Salgs- og leieinntekter	1	80 395	78 499
Andre driftsinntekter	1	205	389
<i>Sum driftsinntekter</i>		1 360 700	1 300 086
Driftskostnader			
Lønnskostnader	2	853 033	777 188
Varekostnader		1 598	1 518
Avskrivninger på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	4,5	43 844	42 136
Andre driftskostnader	3	399 529	384 869
<i>Sum driftskostnader</i>		1 298 003	1 205 712
Driftsresultat		62 696	94 373
Finansinntekter og finanskostnader			
Finansinntekter	6	253	386
Finanskostnader	6	348	354
<i>Sum finansinntekter og finanskostnader</i>		-95	32
Resultat av periodens aktiviteter		62 601	94 406
Avregninger og disponeringer			
Avregning bevilgningsfinansiert aktivitet (nettobudsjetterte)	15	-61 637	-92 959
Disponering av periodens resultat (til virksomhetskaper)	8	-964	-1 447
<i>Sum avregninger og disponeringer</i>		-62 601	-94 406
Innkrevningsvirksomhet og andre overføringer til staten			
<i>Sum innkrevningsvirksomhet og andre overføringer til staten</i>		0	0
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten			
<i>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</i>		0	0

Balanse

Virksomhet: Universitetet i Agder

Tall i 1000 kroner

	Note	31.12.2016	31.12.2015
EIENDELER			
A. Anleggsmidler			
I Immaterielle eiendeler			
Programvare og lignende rettigheter	4	3 068	3 711
<i>Sum immaterielle eiendeler</i>		3 068	3 711
II Varige driftsmidler			
Bygninger, tomter og annen fast eiendom	5	95 555	94 137
Maskiner og transportmidler	5	33 448	25 953
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	5	109 599	108 796
Anlegg under utførelse	5	26 999	0
<i>Sum varige driftsmidler</i>		265 600	228 886
III Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i aksjer og andeler	11	7 201	2 926
<i>Sum finansielle anleggsmidler</i>		7 201	2 926
Sum anleggsmidler		275 869	235 522
B. Omløpsmidler			
I Beholdninger av varer og driftsmateriell			
<i>Sum beholdning av varer og driftsmateriell</i>		0	0
II Fordringer			
Kundefordringer	13	22 454	25 861
Andre fordringer	14	35 289	32 713
Opptjente, ikke fakturerte inntekter	16	853	3 737
<i>Sum fordringer</i>		58 596	62 311
III Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Bankinnskudd på konsernkonto i Norges Bank	17	659 489	555 510
Andre bankinnskudd	17	15 676	16 598
Kontanter og lignende	17	4	2
<i>Sum bankinnskudd, kontanter og lignende</i>		675 168	572 110
Sum omløpsmidler		733 764	634 422
Sum eiendeler		1 009 633	869 944

Balanse

Virksomhet: Universitetet i Agder

Tall i 1000 kroner

	Note	31.12.2016	31.12.2015
STATENS KAPITAL OG GJELD			
C. Statens kapital			
I Virksomhetskaper			
Opptjent virksomhetskaper	8	18 732	17 768
Sum virksomhetskaper		18 732	17 768
II Avregninger			
Avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet (nettobudsjetterte)	15	393 141	331 858
Sum avregninger		393 141	331 858
III Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler			
Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler	4, 5	268 668	232 596
Sum statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler		268 668	232 596
Sum statens kapital		680 541	582 222
D. Gjeld			
I Avsetning for langsiktige forpliktelses			
Sum avsetning for langsiktige forpliktelses		0	0
II Annen langsiktig gjeld			
Sum annen langsiktig gjeld		0	0
III Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		71 063	61 350
Skyldig skattetrekk		29 967	26 335
Skyldige offentlige avgifter		28 979	26 056
Avsatte feriepenges		66 552	61 495
Ikke inntektsført bevilgning, tilskudd og overføringer (nettobudsjetterte)	15	38 983	59 995
Mottatt forskuddsbetaling	16	31 057	20 738
Annen kortsiktig gjeld	18, 20	62 490	31 752
Sum kortsiktig gjeld		329 092	287 722
Sum gjeld		329 092	287 722
Sum statens kapital og gjeld		1 009 633	869 944

Virksomhet: Universitetet i Agder

Kontantstrømoppstilling for nettobudsjetterte virksomheter (direkte modell)

<i>Tall i 1000 kroner</i>	Note	31.12.2016	31.12.2015	Budsjett 2017
Kontantstrømmer fra driftsaktiviteter				
Innbetalinger				
innbetalinger av bevilgning (nettobudsjetterte)		1 216 932	1 125 440	1 217 907
innbetalinger fra salg av varer og tjenester		56 305	53 598	45 986
innbetalinger av tilskudd og overføringer ¹⁾		48 573	59 873	55 055
innbetaling av refusjoner		17 781	16 075	842
andre innbetalinger ²⁾		81 254	62 428	55 536
Sum innbetalinger		1 420 846	1 317 414	1 375 327
Utbetalinger				
utbetalinger av lønn og sosiale kostnader		843 092	787 495	882 753
utbetalinger for kjøp av varer og tjenester		390 485	386 943	455 441
utbetalinger av skatter og offentlige avgifter		-49	-411	0
andre utbetalinger		0	0	980
Sum utbetalinger		1 233 529	1 174 027	1 339 174
Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter*		187 317	143 387	36 152
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter				
innbetalinger ved salg av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler (+)		32	0	0
utbetalinger ved kjøp av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler (-)		-79 922	-32 458	-41 592
utbetalinger ved kjøp av aksjer og andeler (-)		-4 275	-100	0
innbetalinger av renter (+)		253	386	0
utbetalinger av renter (-)		-348	-354	0
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		-84 259	-32 525	-41 592
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter				
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter		0	0	0
Kontantstrømmer knyttet til overføringer ³⁾				
Netto kontantstrøm knyttet til overføringer		0	0	0
Effekt av valutakursendringer på kontanter og kontantekvivalenter (+/-)		0	0	0
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter (+/-)		103 058	110 861	-5 439
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse		572 110	461 249	572 110
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt		675 168	572 110	566 671

* Avstemming	Note	31.12.2016	31.12.2015
resultat av periodens aktiviteter		62 601	94 406
avregning av bevilgningsfinansiert aktivitet	15	-61 637	92 959
bokført verdi avhendede anleggsmidler		4	652
ordinære avskrivninger		43 844	42 136
netto avregninger		61 637	-92 959
avsetning utsatte inntekter (tilgang anleggsmidler)		-79 922	-33 788
endring i ikke inntektsført bevilgning knyttet til anleggsmidler		36 071	-9 664
endring i kundefordringer		3 407	-10 407
endring i ikke inntektsførte bevilgninger og bidrag		-21 012	12 101
endring i ikke inntektsførte gaver og gavestyrker		-3	-4 774
endring i leverandørgjeld		9 713	20 405
effekt av valutakursendringer		95	-32
poster klassifisert som investerings- og finansieringsaktiviteter		79 894	33 123
korrigering av avsetning for feriepenge når ansatte går over i annen statsstilling		-353	93
endring i andre tidsavgrensningsposter		52 978	-863
Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter*		187 317	143 387

1) Regnskapslinjen gjelder tilskudd og overføringer som er en del av driftsinntektene til institusjonen og som kommer fra statlige etater eller virksomheter som skal behandles tilsvarende.

2) Regnskapslinjen gjelder innbetalinger som er en del av driftsinntektene og som etter sin art ikke skal føres på de øvrige linjene i avsnittet.

3) Avsnittet omfatter innbetalinger fra statskassen som gjelder tilskuddsforvaltning (bevilgninger over 70-poster) og utbetalinger til tilskuddsmottakere.

Virksomhet: Universitetet i Agder

Prinsipp for bevilgningsoppstilling

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen er satt opp i samsvar med prinsippene som gjelder for føring av statsregnskapet. Dette innebærer at opplysningene knyttet til bevilgningsregnskap og kapitalregnskap er satt opp etter kontantprinsippet og gjelder for regnskapsterminen fra 1. januar til 31. desember.

Bevilgningsoppstillingens del I viser alle finansielle eiendeler som virksomheten er ført opp med i statens kapitalregnskap. Beholdningene i statens kapitalregnskap er basert på at transaksjonene er ført med verdien på betalingstidspunktet. Verdien på balansedagen er satt til historisk kostpris på transaksjonstidspunktet.

Bevilgningsoppstillingens del II omfatter det som er rapportert i likvidrapporten til statsregnskapet. Likvidrapporten viser saldo og likvidbevegelser på virksomhetens oppgjørskonto og øvrige konti i Norges Bank. Beholdningene rapportert i likvidrapporten er avstemt mot statens konsernkontosystem og øvrige beholdninger i Norges Bank.

Bevilgningsoppstillingens del III gir en oversikt over utbetalingene som er registrert i statens konsernkontosystem. Utbetalingene er knyttet til og avstemt mot tildelingsbrevene og er satt opp etter inndelingen Stortinget har fastsatt for budsjettet og de spesifikasjonene som er angitt i tildelingsbrevene.

Virksomhet: Universitetet i Agder

Oppstilling av bevilgningsrapportering for 2016 for nettobudsjetterte virksomheter

Del I

Beløp i 1 000 kroner

Beholdninger på konti i kapitalregnskapet					
Konto	Tekst	Note	31.12.2016	31.12.2015	Endring
6001/8202xx	Oppgjørskonto i Norges Bank	17	659 489	555 510	103 978
6402xx/8102xx	Gaver og gaveforsterkninger		8 501	15 312	-6 811

DEL II

Beholdninger rapportert i likvidrapport ¹⁾	Note	Regnskap 31.12.2016
Oppgjørskonto i Norges Bank		
Inngående saldo på oppgjørskonto i Norges Bank	17	555 510
Endringer i perioden (+/-)		103 978
Sum utgående saldo oppgjørskonto i Norges Bank	17	659 489
Øvrige bankkonti Norges Bank²⁾		
Inngående saldo på i øvrige bankkonti i Norges Bank	17	15 312
Endringer i perioden (+/-)		-6 811
Sum utgående saldo øvrige bankkonti i Norges Bank	17	8 501

Del III

Samlet utbetaling i henhold til tildelingsbrev					Samlet utbetaling
Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst		
260	Universiteter og høyskoler	50	Statlige universiteter og høyskoler		1 205 077
281	Felles utgifter for universiteter og høyskoler	01	Driftsutgifter, kan nyttes under post 70		5 900
281	Felles utgifter for universiteter og høyskoler	45	Større utstyrsanskaffelser, kan overføres		4 000
Sum på kapitler og poster under programkategori 07.60 Høyere utdanning og fagskoler					1 214 977
Sum utbetalinger på andre kapitler og poster i statsbudsjettet					0
Sum utbetalinger i alt					1 214 977

1) Dersom virksomheten disponerer flere oppgjørskontoer i Norges Bank enn den ordinære driftskontoen, skal også disse beholdningene spesifiseres med inngående saldo, endring i perioden og utgående saldo. Slike beholdninger skal også inngå i oversikten over beholdninger rapportert til kapitalregnskapet. Vesentlige beløp spesifiseres særskilt

2) Oversikten skal omfatte andre konti som virksomheten har i Norges Bank. Som eksempel nevnes gavekonti.

3) Gjelder bare Universitetet i Oslo

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 1 Spesifikasjon av driftsinntekter

Beløp i 1000 kroner

	31.12.2016	31.12.2015	Budsjett 2017
<i>Inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet</i>			
Periodens bevilgning fra Kunnskapsdepartementet	1 205 077	1 118 302	1 281 946
- brutto benyttet til investeringsformål/varige driftsmidler av periodens bevilgning / driftstilskudd (-)	-79 922	-32 458	-22 407
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (avskrivninger) (+)	43 844	42 136	52 598
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer, bokført verdi avhendede anleggsmidler (+)	4	0	0
- periodens tilskudd til andre (-)	0	-550	0
Andre poster som vedrører bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet ¹⁾	11 833	7 038	1 359
Sum inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet	1 180 837	1 134 468	1 313 497

Tilskudd og overføringer fra andre departement

Periodens tilskudd/overføring fra andre departement ¹⁾	22	650	15
Sum tilskudd og overføringer fra andre departement	22	650	15

1) Vesentlige tilskudd/overføringer skal spesifiseres på egne linjer under oppstillingen.

Sum inntekt fra bevilgninger (linje RE.1 i resultatregnskapet)	1 180 859	1 135 118	1 313 512
---	------------------	------------------	------------------

Gebyrer og lisenser¹⁾²⁾

Sum gebyrer og lisenser (linje RE.2 i resultatregnskapet)	0	0	0
--	----------	----------	----------

1) Vesentlige inntekter av denne typen skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen. Dette avsnittet skal bare brukes når gebyrene eller lisensene skal klassifiseres som driftsinntekt for institusjonen. 2) Dersom institusjonen krever inn gebyrer eller mottar midler knyttet til lisenser på vegne av staten og som skal overføres til statskassen, skal slike midler klassifiseres som innkrevingsvirksomhet og presenteres i avsnittet for innkrevingsvirksomhet i resultatregnskapet og spesifiseres i note 9.

Tilskudd og overføringer fra statlige etater¹⁾

Periodens tilskudd/overføring fra andre statlige etater	19 737	24 165	13 719
+ periodens tilskudd fra andre statlige etater via andre virksomheter	-50	0	0
Periodens netto tilskudd fra andre statlige etater	19 687	24 165	13 719
Periodens tilskudd/overføring direkte fra Norges forskningsråd (NFR)	30 091	14 977	22 301
+ periodens tilskudd fra NFR via andre virksomheter (+)	13 960	11 050	16 756
- periodens tilskudd/overføring fra NFR til andre (-)	-12 366	-661	0
Periodens netto tilskudd fra NFR	31 685	25 365	39 056
Sum tilskudd og overføringer fra statlige etater	51 372	49 530	52 776

1) Vesentlige bidrag skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen. Linjene N1.21 skal bare omfatte tilskudd/overføringer som omfattes av bestemmelsene i

Tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet¹⁾

Periodens tilskudd/overføring fra regionale forskningsfond (RFF)	6 472	9 847	6 167
+ periodens tilskudd fra RFF via andre virksomheter (+)	690	713	850
- periodens tilskudd/overføring fra RFF til andre (-)	-1 467	-840	0
Periodens netto tilskudd/overføring fra RFF	5 694	9 720	7 016
Periodens tilskudd/overføring fra kommunale og fylkeskommunale etater	-889	3 312	0
Periodens tilskudd/overføring fra organisasjoner og stiftelser	18 856	15 075	12 045
Periodens tilskudd/overføring fra næringsliv og private	3 372	2 728	1 025
Periodens tilskudd/overføring fra andre bidragsyttere	3 896	946	1 975
- periodens tilskudd/overføring fra diverse bidragsyttere til andre virksomheter (-)	-3 483	-542	0
Periodens netto tilskudd/overføring fra diverse bidragsyttere	21 752	21 519	15 045
Periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning (FP6, FP7 og Horisont 2020)	27 496	0	5 453
+ periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning fra andre (+)	3 553	-409	2 067
- periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning til andre (-)	-18 124	0	0
Periodens netto tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning (FP6, FP7 og Horisont 2020)	12 925	-409	7 521
Periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet	440	0	256
+ periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet fra andre (+)	627	-54	365
Periodens netto tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet	1 066	-54	620
Sum tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet	41 438	30 776	30 202

1) Vesentlige bidrag skal spesifiseres på i egne avsnitt under oppstillingen. Midler som benyttes til investeringer skal behandles etter forpliktelsesmodellen og spesifiseres i KD-avsnittet. Avsnittet gjelder bidrag som tilfredsstiller kravene i rundskriv F-07-13.

<i>Tilskudd fra gaver og gaveforsterkninger</i> ¹⁾			
Mottatte gaver/gaveforsterkninger i perioden	0	1 000	0
+ utsatt inntekt fra mottatte gaver/gaveforsterkninger (+)	6 431	4 774	4 521
Sum tilskudd fra gaver og gaveforsterkninger	6 431	5 774	4 521

1) Vesentlige bidrag skal spesifiseres på egne linjer eller i egne avsnitt under oppstillingen. Midler som benyttes til investeringer skal behandles etter

Sum tilskudd og overføringer fra andre (linje RE.3 i resultatregnskapet)	99 241	86 080	87 499
---	---------------	---------------	---------------

Oppdragsinntekter, salgs- og leieinntekter

<i>Inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet</i> ¹⁾			
Statlige etater	22 309	12 621	15 684
Kommunale og fylkeskommunale etater	858	1 565	598
Organisasjoner og stiftelser	1 053	448	740
Næringsliv/privat	832	1 892	2 050
Andre	-8	1	0
Sum inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet	25 045	16 526	19 072

1) Avsnittet skal omfatte oppdragsinntekter som omfattes av bestemmelsene i rundskriv F-07-13.

<i>Andre salgs- og leieinntekter</i>			
Andre inntekter - salg til studenter (inkl sem.avg.)	8 311	8 344	2 240
Andre inntekter - hus-/fremleieinnt	17 682	23 727	21 399
Salg av andre varer og tjenester	29 356	29 901	22 815
Sum andre salgs- og leieinntekter	55 350	61 973	46 454

Sum oppdrags-, salgs- og leieinntekter (linje RE.5 i resultatregnskapet)	80 395	78 499	65 526
---	---------------	---------------	---------------

<i>Andre driftsinntekter</i>			
Øvrige andre inntekter ¹⁾	177	389	60
Sum andre driftsinntekter (linje RE.6 i resultatregnskapet)	177	389	60

<i>Gevinst ved salg av eiendom, anlegg, maskiner mv.</i> ¹⁾			
Salg av maskiner, utstyr mv	28	0	0
Gevinst ved salg av eiendom, anlegg og maskiner mv. (linje RE.6 i resultatregnskapet)	28	0	0

1) Vesentlige salgstransaksjoner skal kommenteres og det skal angis eventuell øremerking av midlene. Merk at det er den regnskapsmessige gevinst og ikke

Sum driftsinntekter	1 360 700	1 300 086	1 466 597
----------------------------	------------------	------------------	------------------

Virksomhet: Universitetet i Agder**Note 2 Lønn og sosiale kostnader****DEL I**

Beløp i 1000 kroner	31.12.2016	31.12.2015
Lønninger	611 589	553 637
Feriepenger	73 778	68 193
Arbeidsgiveravgift	102 351	94 976
Pensjonskostnader ¹⁾	76 105	70 076
Sykepenger og andre refusjoner	-17 615	-16 179
Andre ytelser	6 825	6 484
Sum lønnskostnader	853 033	777 188

Antall årsverk: **1 020** 960

1) Gjelder virksomheter som betaler pensjonspremie selv (alle som har unntak fra bruttoprinsippet)

Pensjoner kostnadsføres i resultatregnskapet basert på faktisk påløpt premie for regnskapsåret.

Premiesats til Statens pensjonskasse er 12,3 prosent for 2016.

Premiesatsen for 2015 var 12,7 prosent.

DEL II

Lønn og godtgjørelser til ledende personer	Lønn	Andre godtgjørelser
Rektor (gjelder også dersom rektor er tilsatt)	1 356 033	5 669
Ekstern styreleder (gjelder institusjoner som har tilsatt rektor)		
Administrerende direktør	1 152 425	26 456

Godtgjørelse til styremedlemmer	Fast godtgjørelse	Godtgjørelse pr. møte
Styremedlemmer fra egen institusjon	30 000	6 000
Eksterne styremedlemmer	30 000	6 000
Styremedlemmer valgt av studentene	30 000	6 000
Varamedlemmer for styremedlemmer fra egen institusjon		6 000
Varamedlemmer for eksterne styremedlemmer		6 000
Varamedlemmer for studenter		6 000

Lønn og godtgjørelser til ledende personer oppgis i kroner i samsvar med faktiske utbetalinger for regnskapsåret 2016. For styremedlemmer som har fast godtgjørelse, oppgis godtgjørelsen for regnskapsåret 2016. Når det gis godtgjørelse pr. møte, oppgis satsen pr. møte.

Note 3 Andre driftskostnader

Beløp i 1000 kroner

	31.12.2016	31.12.2015
Husleie	166 026	157 509
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	6 109	4 535
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler	16 568	15 494
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	2 038	2 498
Mindre utstyrsanskaffelser	10 949	10 854
Leie av maskiner, inventar og lignende	10 399	10 283
Konsulenter og andre kjøp av tjenester fra eksterne	60 516	64 795
Reiser og diett	49 527	42 599
Øvrige driftskostnader ¹⁾	77 395	76 301
Sum andre driftskostnader	399 529	384 869

1) Spesifiseres ytterligere under oppstillingen dersom det er andre vesentlige poster som bør fremgå av regnskapet

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 4 Immaterielle eiendeler

Tall i 1000 kroner

	Programvare og tilsvarende	SUM
Anskaffelseskost 31.12.2015	8 330	8 330
+ tilgang pr. 31.12.2016 (+)	527	527
- avgang anskaffelseskost pr. 31.12.2016 (-)	-3 361	-3 361
+/- fra eiendel under utførelse til annen gruppe (+/-)	0	0
Anskaffelseskost 31.12.2016	5 496	5 496
- akkumulerte nedskrivninger 31.12.2015 (-)	0	0
- nedskrivninger pr. 31.12.2016 (-)	0	0
- akkumulerte avskrivninger 31.12.2016 (-)	-4 619	-4 619
- ordinære avskrivninger pr. 31.12.2016 (-)	-1 170	-1 170
+ akkumulert avskrivning avgang pr. 31.12.2016 (+)	3 361	3 361
Balansført verdi 31.12.2016	3 068	3 068

Avskrivningssatser (levetider)

1) Forskning og utvikling er en del av statsoppdraget og skal ikke aktiveres ved universiteter og høyskoler

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 5 Varige driftsmidler

Tall i 1000 kroner

	Drifts- bygninger	Anlegg under utførelse	Maskiner, transportmidler	Annet inventar og utstyr	Sum
Anskaffelseskost 31.12.2015	133 115	0	63 074	278 783	474 972
+ andre tilganger pr. 31.12.2016 (+)	7 398	26 999	13 796	31 201	79 393
- avgang anskaffelseskost pr. 31.12.2016 (-)	0	0	-18 649	-86 780	-105 429
Anskaffelseskost 31.12.2016	140 512	26 999	58 221	223 204	448 935
- akkumulerte avskrivninger 31.12.2016 (-)	-38 978	0	-37 121	-169 987	-246 086
- ordinære avskrivninger pr. 31.12.2016 (-)	-5 979	0	-6 301	-30 394	-42 675
+ akkumulert avskrivning avgang pr. 31.12.2016 (+)	0	0	18 649	86 776	105 425
Balansført verdi 31.12.2016	95 555	26 999	33 448	109 599	265 600

Avskrivningssatser (levetider)	10-60 år	Ingen avskrivning	3-15 år lineært	3-15 år lineært	Sum
	dekomponert				

Tilleggsopplysninger når det er avhendet anleggsmidler:

Vederlag ved avhending av anleggsmidler	2	0	30	0	32
- bokført verdi av avhendede anleggsmidler (-)	0	0	-4	0	-4
Regnskapsmessig gevinst/tap	2	0	26	0	28

Resterende forpliktelse vedrørende bokført verdi av avhendede anleggsmidler er inntektsført og vist i note 1 som "utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer, bokført verdi avhendede anleggsmidler".

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 6 Finansinntekter og finanskostnader

Tall i 1000 kroner

	<u>31.12.2016</u>	<u>31.12.2015</u>
Finansinntekter		
Renteinntekter	60	165
Agio gevinst	193	222
Sum finansinntekter	253	386

Finanskostnader

Rentekostnad	97	5
Agio tap	251	349
Sum finanskostnader	348	354

Spesifikasjon av utbytte fra eierandeler i selskaper mv..

Sum mottatt utbytte	0	0
----------------------------	----------	----------

2) Spesifiseres om nødvendig på egne linjer under oppstillingen.

Grunnlag beregning av rentekostnad på investert kapital:

	31.12.2016	31.12.2015	Gjennomsnitt i perioden
Balanseført verdi immaterielle eiendeler	3 711	3 068	3 389
Balanseført verdi varige driftsmidler	228 886	265 600	247 243
Sum	232 596	268 668	250 632

Antall måneder på rapporteringstidspunktet: (må fylles ut)

12

Gjennomsnittlig kapitalbinding i år 2016:

250 632

Fastsatt rente for år 2016:

1,15 %

Beregnet rentekostnad på investert kapital³⁾:

2 882

Beregning av rentekostnader på den kapitalen som er investert i virksomheten vises her i henhold til "Utkast til veiledningsnotat om renter på kapital".

3) Gjelder bare institusjoner som balansefører anleggsmidler. Beregnet rentekostnad på investert kapital skal kun gis som noteopplysning. Den beregnede rentekostnaden skal ikke regnskapsføres.

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 8 Innskutt og opptjent virksomhetskaper (nettobudsjetterte virksomheter)

Beløp i 1000 kroner

Nettobudsjetterte virksomheter kan ikke etablere virksomhetskaper innenfor den bevilgningsfinansierte og bidragsfinansierte aktiviteten, se note 15. Opptjent virksomhetskaper tilsvarer dermed resultatet fra oppdragsfinansiert aktivitet.

Universitet og høyskoler kan anvende opptjent virksomhetskaper til å finansiere investeringer i randsonevirksomhet. Når virksomhetskaper er anvendt til dette formålet, er den å anse som bundet virksomhetskaper, dvs. den kan ikke anvendes til å dekke eventuelle underskudd innenfor den løpende driften.

Innskutt virksomhetskaper er kapitalene knyttet til aksjer som ble finansiert av bevilgning på 90-post og som derfor tidligere var klassifisert som aksjer i gruppe 1. Disse aksjene føres nå i gruppe 2 og er overført til den enkelte institusjons virksomhetsregnskap. Innskutt virksomhetskaper skal anses som bundet.

<i>Innskutt virksomhetskaper:</i>	Beløp
Innskutt virksomhetskaper 31.12.2016	0
<i>Bunden virksomhetskaper:</i>	
Bunden virksomhetskaper pr. 01.01.2016	2 926
Kjøp av aksjer i perioden	4 275
Bunden virksomhetskaper 31.12.2016	7 201
Innskutt og bunden virksomhetskaper 31.12.2016	7 201
<i>Annen opptjent virksomhetskaper:</i>	
Annen opptjent virksomhetskaper 01.01.2016	14 842
Overført fra periodens resultat	964
Overført til/fra bunden virksomhetskaper (+/-)	-4 275
Annen opptjent virksomhetskaper 31.12.2016	11 531
Sum virksomhetskaper 31.12.2016	18 732

Nettobudsjetterte virksomheter kan eventuelt supplere med ytterligere spesifisering og gruppering av opptjent virksomhetskaper på egne linjer under oppstillingen. (Gjelder f. eks. virksomheter som fordeler opptjent virksomhetskaper til underliggende driftsenheter)

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 9 Innkrevningsvirksomhet (Ikke aktuell i UH-sektoren)

Tall i 1000 kroner

	<u>31.12.2016</u>	<u>31.12.2015</u>
<i>Avgifter og gebyrer direkte til statskassen:</i>		
Sum avgifter og gebyrer direkte til statskassen	<u>0</u>	<u>0</u>
<i>Andre inntekter fra innkrevningsvirksomhet:</i>		
Sum innkrevningsvirksomhet	<u>0</u>	<u>0</u>
Sum overført til statskassen	<u>0</u>	<u>0</u>

Note 10 Tilskuddsforvaltning

Gjelder forvaltning av tilskudd bevilget over postene 70-85 i statsbudsjettet

Tall i 1000 kroner

	<u>31.12.2016</u>	<u>31.12.2015</u>
Sum tilskuddsforvaltning	<u>0</u>	<u>0</u>

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 11 Investeringer i aksjer og selskapsandeler

Tall i 1000 kroner

Organisasjons- nummer	Ervervsdato	Antall aksjer/andeler	Eierandel	Årets resultat*	Balansført egenkapital**	Balansført virksom- hetens regn- skap	Rapportert til kapital- regnskapet (1)
<i>Aksjer</i>							
Teknova AS	13.05.2002	2 030	7,3 %	-590	5 906	1 091	1 091
Agderforskning AS	21.11.2003	501	50,1 %	178	4 877	2 000	2 000
Simpro AS	30.06.2014	10	6,1 %	13	186	10	10
Mechatronic Innovation Lab AS	03.11.2015	200	100,0 %	0	0	4 100	4 100
<i>Sum aksjer</i>		<i>2 741</i>		<i>-399</i>	<i>10 969</i>	<i>7 201</i>	<i>7 201</i>
<i>Andeler (herunder leieboerinskudd)</i>							
<i>Sum andeler</i>		<i>0</i>		<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Balansført verdi 31.12.2016				-399	10 969	7 201	7 201

* Gjelder bokført resultat i vedkommende selskaps siste avlagte årsregnskap

** Gjelder bokført egenkapital i vedkommende selskaps siste avlagte årsregnskap

*** Vesentlige poster spesifiseres i eget avsnitt under oppstillingen

(1) Rapportering av aksjer og andeler til statens kapitalregnskap skal følge reglene i kapittel 4.4 i Meld. St. 3

Virksomhet: Universitetet i Agder**Note 12 Beholdninger av varer og driftsmateriell***Beløp i 1000 kroner*

Universitetet i Agder har kun mindre beholdninger for videresalg og internt bruk, og kostnadsfører derfor disse direkte.

	<u>31.12.2016</u>	<u>31.12.2015</u>
Anskaffelseskost		
Sum anskaffelseskost	<u>0</u>	<u>0</u>
Ukurans		
Sum ukurans	<u>0</u>	<u>0</u>
Sum varebeholdninger	<u>0</u>	<u>0</u>

Dersom virksomheten har foretatt forskuddsbetalinger til leverandører, skal det opplyses om forskuddsbetalt beløp i note 14. Forskudd til leverandører som leverer varer eller tjenester som er en direkte del av varekretsløpet eller tjenesteproduksjonen, og forskudd til andre leverandører skal rapporteres som forskuddsbetalte kostnader på linjen N14.5, for eksempel: husleie, strøm og tidsskrifter.

Note 13 Kundefordringer*Tall i 1000 kroner*

	<u>31.12.2016</u>	<u>31.12.2015</u>
Kundefordringer til pålydende	22 691	26 236
Avsatt til latent tap (-)	-237	-375
Sum kundefordringer	22 454	25 861

Note 14 Andre kortsiktige fordringer*Tall i 1000 kroner*

	<u>31.12.2016</u>	<u>31.12.2015</u>
Reiseforskudd	1 237	1 229
Personallån	8	172
Andre fordringer på ansatte	183	142
Forskuddsbetalte kostnader	32 732	29 875
Andre fordringer	1 130	1 296
Sum	35 289	32 713

1) gjelder også tilknyttet selskap (TS) og felleskontrollert virksomhet.

Virksomhet: Universitetet i Agder**Note 15 Avregning statlig og bidragsfinansiert aktivitet mv. (nettobudsjetterte virksomheter)**

Tall i 1000 kroner

Den andel av bevilgninger og midler som skal behandles tilsvarende som ikke er benyttet ved regnskapsavslutningen, er å anse som en forpliktelse. Det skal spesifiseres hvilke formål bevilgningen forutsettes å dekke i påfølgende termin. Vesentlige poster skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen.

Det er foretatt følgende interne avsetninger til de angitte prioriterte oppgaver/formål innenfor bevilgningsfinansiert aktivitet og aktivitet som skal behandles tilsvarende:

Del I: Inntektsførte bevilgninger:	Avsetning pr. 31.12.2016	Overført fra virksomhets- kapital	Avsetning pr. 31.12.2015	Endring i perioden
Kunnskapsdepartementet				
<i>Utsatt virksomhet</i>				
Prosjekter fra Kunnskapsdepartementet	2 419	0	1 023	1 395
Særkostnader	4 894	0	9 154	-4 260
Stipendiater/postdoc	24 322	0	3 016	21 306
SUM utsatt virksomhet	31 635	0	13 194	18 441
<i>Strategiske formål</i>				
Kompetanseutvikling faglig personale	38 884	0	35 078	3 806
Lønnsoppgjøringsfond	15 479	0	38 031	-22 552
RBF-fond	32 399	0	32 399	0
Andre strategiske satsinger	62 971	0	51 980	10 991
SUM strategiske formål	149 733	0	157 488	-7 755
<i>Større investeringer</i>				
Investeringsfond	86 072	0	29 228	56 844
Andre investeringer	-19 688	0	10 145	-29 832
SUM større investeringer	66 384	0	39 372	27 012
<i>Andre avsetninger</i>				
Andre avsetninger ved enhetene	72 342	0	85 046	-12 704
Udisponert ved enhetene	31 692	0	14 659	17 033
Udisponert ved styret	42 487	0	22 876	19 611
SUM andre avsetninger	146 520	0	122 581	23 939
Sum Kunnskapsdepartementet	394 272	0	332 635	61 637
Andre departementer				
Sum andre departementer	0	0	0	0
Sum avsatt andel av bevilgningsfinansiert aktivitet	394 272	0	332 635	61 637
Inntektsførte bidrag:				
Sum andre statlige etater	0	0	0	0
Sum Norges forskningsråd	0	0	0	0
Sum regionale forskningsfond	0	0	0	0
Sum andre bidragsytere	0	0	0	0
Direkte posterte statsinterne feriepengeforpliktelse, inkl. arbeidsgiveravgift (underkonto 2168)	-1 131		-777	-353
Sum avsatt andel av tilskudd til statlig og bidragsfinansiert aktivitet	393 141	0	331 858	61 284
Korreksjon for feriepengeforpliktelse				353
Resultatført endring av avsatt andel av tilskudd til bidrags- og bevilgningsfinansiert aktivitet				61 637

Note 15 Avregning statlig og bidragsfinansiert aktivitet mv. (nettobudsjetterte virksomheter), forts

Del II: Ikke inntektsførte bevilgninger, bidrag og gaver:⁴⁾

	Avsetning pr. 31.12.2016	Avsetning pr. 31.12.2015	Endring i perioden
Kunnskapsdepartementet			
Sum Kunnskapsdepartementet	0	0	0
Andre departementer			
<i>Tilskudd</i>	0	0	0
Sum andre departementer	0	0	0
Andre statlige etater (unntatt NFR)			
<i>Tilskudd</i>	10 160	16 574	-6 414
Sum andre statlige etater	10 160	16 574	-6 414
Norges forskningsråd			
<i>Tilskudd</i>	13 008	11 756	1 252
Sum Norges forskningsråd	13 008	11 756	1 252
Regionale forskningsfond			
<i>Tilskudd</i>	-1 498	1 833	-3 331
Sum regionale forskningsfond	-1 498	1 833	-3 331
Andre bidragsyttere¹⁾			
Kommunale og fylkeskommunale etater	3 364	643	2 721
Organisasjoner og stiftelser	-7 321	-4 107	-3 214
Næringsliv og private bidragsyttere	8 427	6 542	1 885
Øvrige andre bidragsyttere	2 502	3 243	-741
EU tilskudd/tildeling fra rammeprogram for forskning	3 431	9 730	-6 299
EU tilskudd/tildeling til undervisning og andre formål	-464	-24	-440
Sum andre bidrag¹⁾	9 941	16 028	-6 087
Sum andre bidrag, tilskudd og overføringer	9 941	16 028	-6 087
Sum ikke inntektsførte bevilgninger og bidrag	31 610	46 190	-14 580
Gaver og gaveforsterkninger			
<i>Tilskudd</i>	7 373	13 804	-6 431
Sum gaver og gaveforsterkninger	7 373	13 804	-6 431
Sum ikke inntektsførte bevilgninger, bidrag og gaver mv	38 983	59 995	-21 012

5) og 6) Vesentlige poster spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen.

4) Avsnittet "Ikke inntektsførte bevilgninger, bidrag og gaver" skal primært brukes til periodisering av bevilgninger mv. i forbindelse med presentasjon av delårsregnskap. Ved årsavslutningen kan avsnittet bare brukes når det kan dokumenteres at midlene er forutsatt brukt i påfølgende termin fra bevilgende myndighets side. Vesentlige poster bør presenteres på egne linjer.

I avsnittet "Inntektsførte bevilgninger og bidrag" skal de prioriterte oppgavene grupperes i kategorier som vist under den delen av note som spesifiserer avsetningene under Kunnskapsdepartementet. I avsnittet "Utsatt virksomhet" skal institusjonene føre opp tildelinger til planlagt virksomhet som ikke ble gjennomført i perioden. I avsnittet "Strategiske formål" skal institusjonene føre opp avsetninger til tiltak som i henhold til institusjonens strategiske plan eller annet planverk er forutsatt gjennomført i senere perioder og som ikke er dekket gjennom bevilgninger i de terminer tiltakene planlegges gjennomført. I avsnittet "Større investeringer" skal institusjonene føre opp avsetninger til utstyr til nybygg eller andre bevilgninger til eller i tilslutning til byggevirksomhet som er forutsatt gjennomført i senere perioder og som ikke er dekket gjennom bevilgninger i de terminer investeringene er planlagt gjennomført. I avsnittet "Andre avsetninger" skal institusjonene føre opp avsetninger uten spesifisert formål eller formål som ikke hører inn under de tre kategoriene som er omtalt ovenfor.

3) I avsnittet "Andre bidragsyttere" skal vesentlige poster spesifiseres etter bidragsyter i kategoriene "Utsatt virksomhet", "strategiske formål", "Større investeringer" og eventuelt "Andre avsetninger", jf. oppstillingen i avsnittet for NFR.

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 16 Opptjente, ikke fakturerte inntekter/Forskuddsbetalte, ikke opptjente inntekter

Tall i 1000 kroner

DEL I

<i>Opptjente, ikke fakturerte inntekter</i>	31.12.2016	31.12.2015
Oppdragsfinansiert aktivitet - statlige etater ¹⁾	26	41
Oppdragsfinansiert aktivitet - kommunale og fylkeskommunale etater ¹⁾	0	79
Oppdragsfinansiert aktivitet - organisasjoner og stiftelser ¹⁾	3	29
Oppdragsfinansiert aktivitet - næringsliv/private ¹⁾	226	2 450
Andre prosjekter ²⁾	598	1 138
<i>Sum fordringer</i>	853	3 737

DEL II

<i>Forskuddsbetalte, ikke opptjente inntekter</i>	31.12.2016	31.12.2015
Oppdragsfinansiert aktivitet - statlige etater ¹⁾	21 118	7 688
Oppdragsfinansiert aktivitet - kommunale og fylkeskommunale etater ¹⁾	528	835
Oppdragsfinansiert aktivitet - organisasjoner og stiftelser ¹⁾	1 653	1 416
Oppdragsfinansiert aktivitet - næringsliv/private ¹⁾	1 606	2 571
Andre prosjekter ²⁾	6 152	8 229
<i>Sum gjeld</i>	31 057	20 738

Prosjektene spesifiseres etter sin art.

1) Gjelder aktivitet som faller inn under bestemmelsene i F-07-13. Vesentlige poster spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen.

2) Gjelder aktivitet som ikke tilfredsstiller kravene i F-07-13. Vesentlige poster spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen.

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 17 Bankinnskudd, kontanter og lignende²⁾

Tall i 1000 kroner

	31.12.2016	31.12.2015
Innskudd på oppgjørskonto i statens konsernkontosystem ³⁾	659 489	555 510
Øvrige bankkonti i Norges Bank ^{1) 3)}	8 501	15 312
Øvrige bankkonti utenom Norges Bank ¹⁾	7 175	1 285
Håndkasser og andre kontantbeholdninger ¹⁾	4	2
Sum bankinnskudd og kontanter	675 168	572 110

1) Vesentlige beholdninger skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen.

2) Bankinnskudd og andre beholdninger skal oppgis i tusen kroner med tre desimaler.

3) Skal samsvare med kontoutskrift for oppgjørskontoen fra Norges Bank.

Note 18 Annen kortsiktig gjeld

Tall i 1000 kroner

	31.12.2016	31.12.2015
Skyldig lønn	25 667	10 448
Skyldige reiseutgifter	1 437	1 389
Påløpte kostnader	11 813	4 445
Midler som skal videreformidles til andre ¹⁾	13 751	8 147
Annen kortsiktig gjeld	9 823	7 322
Sum	62 490	31 752

1) Gjelder også tilknyttet selskap (TS) og felleskontrollert virksomhet.

Alle vesentlige poster skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen.

Segmentregnskap for nasjonal fellesoppgave organisert etter UHL § 1.4.4

Universitetet i Agder har ingen nasjonal fellesoppgave.

Fellesoppgave:

Tall i 1000 kroner

	Note	31.12.2016	31.12.2015
Driftsinntekter			
<i>Sum driftsinntekter</i>		0	0
Driftskostnader			
<i>Sum driftskostnader</i>		0	0
Overføringer til andre			
<i>Sum videreformidling</i>		0	0
Driftsresultat		0	0
Avregninger			
<i>Sum avregninger</i>		0	0
Periodens resultat		0	0

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 20 Videreformidling av midler til andre samarbeidspartnere

Tall i 1000 kroner

	31.12.2016	31.12.2015
Videreformidlet til Arttic	2 169	0
Videreformidlet til Delft Universiteit	2 837	0
Videreformidlet til Devoteam Consulting AS	0	778
Videreformidlet til Høgskolen i Telemark	0	300
Videreformidlet til iMMAP	318	0
Videreformidlet til Intrasoft International	2 283	0
Videreformidlet til K-Now Ltd	1 062	0
Videreformidlet til KU Leuven	557	0
Videreformidlet til Svenska Handelshögskolan	1 716	0
Videreformidlet til Teknova AS	5 647	314
Videreformidlet til Teleplan Globe	1 658	0
Videreformidlet til Treelogic	1 999	0
Videreformidlet til Trilateral Research	1 880	0
Videreformidlet til Universitetet i Stavanger	1 467	1 099
Videreformidlet til University of Amsterdam	761	644
Videreformidlet til World Food Programme	1 079	0
Andre videreformidlinger	10 008	312
Sum videreformidlinger	35 440	3 447

Merknad: Noten kan tas i bruk av de institusjoner som ønsker å spesifisere videreformidlinger

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 30 EU-finansierte prosjekter

Tall i 1000 kroner

Prosjektnavn (tittel)	Prosjektets kortnavn (hos EU)	Tilskudd fra Horisont 2020	Tilskudd fra EUs rammeprogram for forskning (FP6 og FP7)	Tilskudd fra andre tiltak/programmer finansiert av EU	SUM	Koordinatorrolle (ja/nei)
KA103 Higher Education student and staff mobility within programme countries	Erasmus OS 2016-17			12	12	nei
Hard Material Small-Batch Industrial Machining Robot	HEPHESTOS		2 160	-81	2 079	nei
Collective Platform for Community Resilience and Social Innovation during Crises	COMRADES	917			917	nei
ScandTick Innovation - regional cooperation against diseases caused by tick-borne pathogens	ScandTick			79	79	nei
Establishing Modern Master-level Studies in Information Systems	MASTIS			21	21	nei
Integrated system for real-time TRACKing and collective intelligence in civilian humanitarian missions	ITRACK	1 192			1 192	ja
Green Building A-Z	Green Building A-Z			28	28	nei
demonstration of EU effective large scale threat and crisis management OUTside the EU	Reaching out	222			222	nei
Migration, Multiculturalism, Mathematics Education and Language	M3Eal			197	197	nei
UNIVERSAL solutions in Telemedicine Deployment for European HEALTH care	United4Health		34		34	nei
Security, Services, Networking and performance of next generation IP-based multimedia wireless Networks	S2EuNet		-712		-712	ja
Prevention and improved diagnosis of adolescent genital disease in schistosomiasis endemic Kwazulu-Natal, South Africa	VIBE-FGS-EUSAN		-111		-111	nei
Prevention, protection and Reaction to Cyber attacks to critical infrastructures	PRECYSE		2 103		2 103	nei
RoxSolidCell	RoxSolidCell		704		704	nei
Annual Conference 2014 of the EuroMed Academy of Business	EuroMed			16	16	nei
Scalable Energy Management Infrastructure for Aggregation of Households	SEMIHAH		2 750		2 750	nei
MarGen	MarGen			795	795	nei
Smart Rescue Resilience	SMR	3 666			3 666	nei
Sum		5 997	6 928	1 066	13 991	

Forklaring

Tabellen omfatter de tiltak/prosjekter ved institusjonen som finansieres av EU. Prosjekter som er EU-finansiert, størrelsen på finansieringen og navnet og kortnavnet på prosjektet skal rapporteres. Det skal skilles mellom prosjekter som finansieres via Horisont 2020, EUs rammeprogram for forskning (FP7 og eventuelt FP6) og andre EU-finansierte prosjekter. Tilskudd fra EUs rammeprogram til FP7 skal oppgis særskilt. Institusjoner som har koordinatorrolle i EU-finansierte prosjekter, skal opplyse om dette. Det vises til departementets brev av 16. desember 2011

Note 31 Resultat - Budsjettoppfølgingsrapport

Tall i 1000 kroner

	Budsjett pr: 31.12.2016	Regnskap pr: 31.12.2016	Avvik budsjett/ regnskap pr: 31.12.2016	Regnskap pr: 31.12.2015
Driftsinntekter				
Inntekt fra bevilgninger	1 222 542	1 180 859	41 683	1 135 118
Inntekt fra tilskudd og overføringer	94 441	99 241	-4 800	86 080
Salgs- og leieinntekter	67 283	80 395	-13 111	78 499
Andre driftsinntekter	0	205	-205	389
<i>Sum driftsinntekter</i>	<i>1 384 266</i>	<i>1 360 700</i>	<i>23 566</i>	<i>1 300 086</i>
Driftskostnader				
Lønn og sosiale kostnader	881 912	853 033	28 879	777 188
Varekostnader	1 100	1 598	-498	1 518
Avskrivninger på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	46 226	43 844	2 382	42 136
Andre driftskostnader	454 341	399 529	54 813	384 869
<i>Sum driftskostnader</i>	<i>1 383 579</i>	<i>1 298 003</i>	<i>85 576</i>	<i>1 205 712</i>
Driftsresultat	687	62 696	-62 010	94 373
Finansinntekter og finanskostnader				
Finansinntekter	0	253	-253	386
Finanskostnader	0	348	-348	354
<i>Sum finansinntekter og finanskostnader</i>	<i>0</i>	<i>-95</i>	<i>95</i>	<i>32</i>
Resultat av periodens aktiviteter	687	62 601	-61 915	94 406
Avregninger				
Avregning bevilgningsfinansiert aktivitet (nettbudsjetterte)	0	-61 637	61 637	-92 959
Tilført annen opptjent virksomhetskapskapital	-687	-964	0	-1 447
<i>Sum avregninger</i>	<i>-687</i>	<i>-62 601</i>	<i>61 637</i>	<i>-94 406</i>
Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten				
<i>Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten				
<i>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 32 Datagrunnlaget for indikatorer i finansieringssystemet

Tall i 1000 kroner

Indikator	31.12.2016	31.12.2015
<i>Tilskudd fra EU</i>	13 991	-463
Tilskudd fra Norges forskningsråd - NFR	31 685	25 365
Tilskudd fra regionale forskningsfond - RFF	5 694	9 720
<i>Sum tilskudd fra NFR og RFF</i>	37 380	35 084
Tilskudd fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)		
- diverse bidragsinntekter	21 752	21 519
- tilskudd fra statlige etater	19 687	24 165
- oppdragsinntekter	25 045	16 526
<i>Sum tilskudd fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet</i>	66 484	62 210

Virksomhet: Universitetet i Agder

Utgiftsart	Regnskap 31.12.2014	Regnskap 31.12.2015	Regnskap 31.12.2016	Budsjett for 2017
<i>Driftsutgifter</i>				
Lønnsutgifter	741 561	787 495	843 092	882 753
Varer og tjenester	372 471	386 532	390 437	456 421
Sum driftsutgifter	1 114 032	1 174 027	1 233 529	1 339 174
<i>Investeringsutgifter</i>				
Investeringer, større utstyrsanskaffelser og vedlikehold	44 613	32 458	79 922	41 592
Sum utgifter til større utstyrsanskaffelser og vedlikehold	44 613	32 458	79 922	41 592
<i>Overføringer fra virksomheten</i>				
Sum overføringer fra virksomheten	0	0	0	0
<i>Finansielle aktiviteter</i>				
Kjøp av aksjer og andeler	10	100	4 275	0
Andre finansielle utgifter	380	354	348	0
Sum finansielle aktiviteter	390	454	4 623	0
SUM UTGIFTER	1 159 034	1 206 939	1 318 073	1 380 766
<i>Inntektsart</i>				
	Regnskap 31.12.2014	Regnskap 31.12.2015	Regnskap 31.12.2016	Budsjett for 2017
<i>Driftsinntekter</i>				
Inntekter fra salg av varer og tjenester	81 321	53 598	56 305	45 986
Refusjoner	17 263	16 075	17 781	842
Andre driftsinntekter	20 175	62 428	81 254	55 536
Sum driftsinntekter	118 758	132 101	155 341	102 364
<i>Inntekter fra investeringer</i>				
Salg av varige driftsmidler	71	0	32	0
Sum investeringsinntekter	71	0	32	0
<i>Overføringer til virksomheten</i>				
Inntekter fra statlige bevilgninger	1 094 670	1 185 313	1 265 505	1 272 962
Sum overføringer til virksomheten	1 094 670	1 185 313	1 265 505	1 272 962
<i>Finansielle aktiviteter</i>				
Innbetaling ved salg av aksjer og andeler	0	0	0	0
Andre finansielle innbetalinger (f.eks. innbet. av rente)	499	386	253	0
Sum finansielle aktiviteter	499	386	253	0
SUM INNTEKTER	1 213 997	1 317 800	1 421 131	1 375 327
Netto endring i kontantbeholdning	54 962	110 861	103 058	-5 439
Netto endring i kontantbeholdningen	54 962	110 861	103 058	-5 439

Virksomhet: Universitetet i Agder

Inntekststype	Regnskap ¹⁾ 31.12.2014	Regnskap ¹⁾ 31.12.2015	Regnskap 31.12.2016	Budsjett for 2017
Bevilgninger til finansiering av statsoppdraget				
Bevilgninger fra fagdepartementet	1 046 336	1 124 790	1 216 910	1 283 305
Bevilgninger fra andre departement	-100	650	22	15
Bevilgninger fra andre statlige forvaltningsorganer	21 960	24 165	13 273	13 719
Tildelinger fra regionale forskningsfond	5 268	9 720	2 364	7 016
Tildelinger fra Norges forskningsråd	19 566	25 365	32 937	39 056
Sum bevilgninger til statsoppdraget	1 093 031	1 184 689	1 265 505	1 343 113
Offentlige og private bidrag				
Bidrag fra kommuner og fylkeskommuner	4 184	3 312	1 832	0
Bidrag fra private	18 932	18 207	20 571	15 045
Tildelinger fra internasjonale organisasjoner	2 016	-463	7 253	8 141
Sum bidrag	25 133	21 056	29 656	23 186
Oppdragsinntekter m.v.				
Oppdrag fra statlige virksomheter	16 577	20 268	43 401	15 684
Oppdrag fra kommunale og fylkeskommunale virksomheter	2 808	2 320	1 387	740
Oppdrag fra private	3 819	3 848	4 908	2 050
Andre inntekter og tidsavgrensninger	72 629	85 618	76 274	-9 446
Sum oppdragsinntekter m.v.	95 833	112 055	125 970	9 028
SUM INNTEKTER	1 213 997	1 317 800	1 421 131	1 375 327

1) Kontantbaserte regnskapstall må legges inn manuelt

Virksomhet: Universitetet i Agder

Balansedag 31. desember Beløp i TNOK	Regnskap 31.12.2014	Regnskap 31.12.2015	Regnskap 31.12.2016	Endring 2015 til 2016
Kontantbeholdning				
Beholdning på oppgjørskonto i Norges Bank	438 476	555 510	659 489	103 978
Beholdning på andre bankkonti	22 765	16 598	15 676	-922
Andre kontantbeholdninger	8	2	4	1
Sum kontanter og kontantekvivalenter	461 249	572 110	675 168	103 058
Avsetninger til dekning av pålepte kostnader som forfaller i neste budsjetår :				
Feriepenger m.v.	58 279	61 495	66 552	5 057
Skattetrekk og offentlige avgifter	50 664	52 392	58 946	6 554
Gjeld til leverandører	35 953	57 613	70 210	12 597
Gjeld til oppdragsgivere	-406	-5 123	8 603	13 726
Annen gjeld som forfaller i neste budsjetår	11 792	-960	27 201	28 161
Sum til dekning av pålepte kostnader som forfaller i neste budsjetår	156 281	165 416	231 513	66 097
Avsetninger til dekning av planlagte tiltak der kostnadene helt eller delvis vil bli dekket i fremtidige budsjetår:				
Prosjekter finansiert av Norges forskningsråd	8 565	11 756	13 008	1 252
Prosjekter finansiert av regionale forskningsfond	2 598	1 833	-1 498	-3 331
Større påbegynte, flerårige investeringsprosjekter finansiert av grunnbevilgningen fra fagdepartementet	20 326	39 372	62 384	23 012
Konkrete påbegynte, ikke fullførte prosjekter finansiert av grunnbevilgningen fra fagdepartementet	-1 288	13 194	31 905	18 712
Andre avsetninger til vedtatte, ikke igangsatte formål	128 493	157 488	149 733	-7 755
Sum avsetninger til planlagte tiltak i fremtidige budsjetår	158 694	223 643	255 533	31 889
Andre avsetninger:				
Avsetninger til andre formål/ikke spesifiserte formål	132 779	168 209	176 592	8 383
Fri virksomhetskapital	13 495	14 842	11 531	-3 311
SUM andre avsetninger	146 274	183 051	188 123	5 072
Langsiktig gjeld (netto)				
Sum langsiktig gjeld	0	0	0	0
SUM NETTO GJELD OG FORPLIKTELSER	461 249	572 110	675 168	103 058

Forklaringer:

På linjen "Avsetninger til andre formål/ikke spesifiserte formål" skal virksomhetene føre opp avsetninger uten spesifisert formål eller til formål som ikke hører inn under de øvrige kategoriene.

På linjen "Større påbegynte, flerårige investeringsprosjekter....." skal virksomhetene føre opp avsetninger til utstyr til nybygg og andre formål i tilslutning til byggevirksomhet som er forutsatt gjennomført i senere perioder og som ikke er dekket av bevilgninger i de terminer investeringen er planlagt gjennomført.

På linjen "Andre avsetninger til vedtatte..." skal virksomhetene føre opp avsetninger til tiltak som i henhold til institusjonenes planverk er forutsatt gjennomført i senere perioder og som ikke er dekket gjennom bevilgninger i de terminer tiltakene planlegges gjennomført.

Virksomhet: Universitetet i Agder

Dato: 31.12.2016

Eigedelar	Beløp	Verksemenskapital, avrekningar og gjeld	Beløp
Anleggsmidler		Verksemenskapital	
Immaterielle eigedelar	3 068	<i>Sum verksemenskapital</i>	18 732
Varige driftsmidler	265 600		
Finansielle eigedelar	7 201		
<i>Sum anleggsmidler</i>	<i>275 869</i>		
		Langsiktige forpliktingar	
		Langsiktige forpliktingar knytt til anleggsmidler	268 668
		<i>Sum avsetning for langsiktige forpliktingar</i>	<i>268 668</i>
Omløpsmidlar		Anna langsiktig gjeld	
Kundefordringar	58 596	<i>Sum anna langsiktig gjeld</i>	0
Bankinnskott	675 168		
<i>Sum omløpsmidlar</i>	<i>733 764</i>	Kortsiktig gjeld	
		Leverandørgjeld	71 063
		Anna kortsiktig gjeld	258 029
		<i>Sum kortsiktig gjeld</i>	<i>329 092</i>
		Avregning med statskassen	
		<i>Sum avregningar</i>	<i>393 141</i>
Sum eigedelar	1 009 633	Sum verksemenskapital, avregningar og gjeld	1 009 633

Kontroll- og nøkkeltallsberegninger for nettbudsjetterte virksomheter

Virksomhet: Universitetet i Agder

Gule bokser skal fylles ut av institusjonen manuelt. De **grå** boksene er forhåndsdefinerte og skal ikke endres. Bokser uten farge fylles ut automatisk fra opplysningene i regnskapet. Det er teksten på regnskapslinjen som styrer **fortegnet** i data feltene (alle tall skal angis med positivt fortegn, med mindre det faktisk er et underskudd eller merforbruk). **Innholdet** i de logiske testene skal ikke endres.

HANDLING/KONTROLLPUNKT	DATA	NØKKELTALL	KOMMENTARER
Bevilgningfinansiert virksomhet			
Avstemming inntekt fra KD:			
Mottatt bevilgning/tilskudd, ref. note 1 (N1.2+N1.9)	1 216 910		
Bevilgning i henhold til utbetalingsbrev	1 216 910		Legges inn og avstemmes mot mottatte utbetalingsbrev
Avvik		SANN	Det skal være samsvar mellom disse
Andel avsetninger:			
Avregning av tilskudd til statlig og bidragsfinansiert aktivitet, ref. balanseregnskapet	393 141		
Mottatt bevilgning/tilskudd KD, ref. note 1	1 216 910		
Mottatt bevilgning/tilskudd andre departement, ref. note 1 (N1.11+N1.18)	22		
Mottatt bevilgning/tilskudd NFR og andre statlige forvaltningsorganer, ref. note 1	49 828		
Mottatt bidrag fra andre, ref. note 1	59 643		
Sum mottatt bevilgning/tilskudd/bidrag	1 326 402		
Avsatt andel bevilgning/tilskudd/bidrag av totalt mottatt		29,64 %	Andel avregninger i prosent av sum mottatt bevilgning/tilskudd/bidrag
Avstemning av balanseoppstillingen:			
Sum eiendeler	1 009 633		
Sum virksomhetskapital og gjeld	1 009 633		
Differanse	0	SANN	
Avstemming endring ubenyttet tilskudd:			
Avstemming av resultatregnskapet mot balansen:			
Resultatregnskapet:			
Avregning statlig og bidragsfinansiert aktivitet, ref. resultatregnskapet (RE.23)	61 637		
Overført fra annen virksomhetskapital	0		
Direkte posterte feriepengeløppliktelser	-353		
Sum avregning og overføring	61 284		En eventuell økning i avsetningene skal fremstilles med positivt fortegn, mens reduksjon i avsetningsnivået fremstilles med negativt fortegn
Balansen:			
IB - Avsetning statlig og bidragsfinansiert aktivitet i fjor, ref. balanseregnskapet (DIV.2)	331 858		
UB - Avsetning statlig og bidragsfinansiert aktivitet i år, ref. balanseregnskapet (DIV.2)	393 141		
Endring	61 284	SANN	
Avstemming note 15:			
Endring i avsetninger fra Kunnskapsdepartementet:	332 635		
IB - Avsetninger KD i fjor, ref. note 15 (N151.KD)	394 272		
UB - Avsetninger KD i år, ref. note 15 (N151.KD)	61 637		
Endring	61 637		

HANDLING/KONTROLLPUNKT**KOMMENTARER****NØKKELTALL****DATA**

Endring i avsetninger fra andre departement:				
IB - Avsetninger andre departement i fjor, ref. note 15 (N151.5)	0			
UB - Avsetninger andre departement i år, ref. note 15 (N151.5)	0			
Endring	0			
Endring i avsetninger fra andre statlige etater:				
IB - Avsetninger andre statlige etater i fjor, ref. note 15 (N151.6)	0			
UB - Avsetninger andre statlige etater i år, ref. note 15 (N151.6)	0			
Endring	0			
Endring i avsetninger fra NFR:				
IB - Avsetninger NFR i fjor, ref. note 15 (N151.7)	0			
UB - Avsetninger NFR i år, ref. note 15 (N151.7)	0			
Endring	0			
Endring i avsetninger fra RFF:				
IB - Avsetninger RFF i fjor, ref. note 15 (N151.8)	0			
UB - Avsetninger RFF i år, ref. note 15 (N151.8)	0			
Endring	0			
Endring i avsetninger fra andre bidragsytere:				
IB - Avsetning andre bidragsytere i fjor, ref. note 15 (N151.9)	0			
UB - Avsetning andre bidragsytere i år, ref. note 15 (N151.9)	0			
Endring	0			
Endring i direkte posterte statsinterne feriepenger:				
IB - Avsetning direkte posterte statsinterne feriepenger, i fjor (N151.KFP)	-777			
UB - Avsetning direkte posterte statsinterne feriepenger, i år (N151.KFP)	-1 131			
Endring	-353			
Sum avsatt andel av tilskudd til statlig og bidragsfinansiert aktivitet (Note 15)	61 284			
Avvik				
				SANN
Det skal være samsvar mellom linjen for netto avregning av statlig og bidragsfinansiert aktivitet i resultatregnskapet, endringene i avsetningene i balanseregnskapet og endringene oppgitt i noten for netto avregning av statlig og bidragsfinansiert aktivitet (note 15)				
Avstemning endring ikke inntektsført bevilgning, bidrag og gaver				
Avstemning balansen:				
IB - Ikke inntektsført bevilgning, bidrag og gaver mv i fjor, ref. balanseregnskapet (DIII.05)	59 995			
UB - Ikke inntektsført bevilgning, bidrag og gaver mv i år, ref. balanseregnskapet (DIII.05)	38 983			
Endring	-21 012			

HANDLING/KONTROLLPUNKT
DATA
NØKKELTALL
KOMMENTARER
Avstemming note 15:

IB - Sum ikke inntektsført bevilgning, bidrag og gaver mv i fjor, ref. note 15 (N15II.LBBG)
 UB - Sum ikke inntektsført bevilgning, bidrag og gaver mv i år, ref. note 15 (N15II.LBBG)
 Endring

59 995
38 983
-21 012

Avvik

SANN

Det skal være samsvar mellom note 15 og balanseoppstillingen

Bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet
Andel inntekter BOA:

Inntekter fra oppdragsfinansiert aktivitet, ref. note 1 (N1.55)
 Sum driftsinntekter, ref. resultatregnskapet

25 045
1 360 700

Andel inntekter fra oppdragsfinansiert aktivitet
 Andel tildeling fra NFR av totale bevilgninger

1,84 %
3,76 %

Andel oppdragsinntekter i prosent av sum driftsinntekter
 Andel tildeling fra NFR i prosent av sum BFA

Resultatgrad:

Periodens resultat, ref. resultatregnskapet (RE.21+RE.23)
 Inntekter fra oppdragsfinansiert aktivitet, ref. resultatregnskapet (N1.55)
 Resultatgrad oppdragsfinansiert aktivitet

964
25 045

3,85 %

Årsresultat i prosent av sum oppdragsinntekter

Virksomhetskapital
Avstemming endring opptjent virksomhetskapital:
Avstemming resultatregnskapet:

Periodens resultat, ref. resultatregnskapet
 Anvendt til delfinansiering av bevilgningsfinansiert aktivitet, ref. note 8

964
0

964

Avstemming balansen:

Innskutt og opptjent virksomhetskapital i fjor, ref. balanseregnskapet
 Innskutt og opptjent virksomhetskapital i år, ref. balanseregnskapet
 Endring

17 768
18 732

964

Avstemming note 8:

IB - Innskutt og bunden virksomhetskapital i fjor
 UB - Innskutt og bunden virksomhetskapital i år
 Endring

2 926
7 201
4 275

IB - Annen opptjent virksomhetskapital i fjor
 UB - Annen opptjent virksomhetskapital i år
 Endring

14 842
11 531
-3 311

Total endring opptjent virksomhetsregnskap note 8

964

Kontrollpunktet tar utgangspunkt i kongruensprinsippet; årets resultat BOA skal samsvare med periodens endring i opptjent virksomhetskapital korrigert for evt. overføring til BA

SANN

Avvik

HANDLING/KONTROLLPUNKT
DATA
NØKKELTALL
KOMMENTARER
Virksomhetskapital i % av total kapital:

Opptjent virksomhetskapital i år, ref. balanseregnskapet
 Sum virksomhetskapital og gjeld, ref. balanseregnskapet
 Andel virksomhetskapital

18 732
1 009 633

1,86 % Andel virksomhetskapital i prosent av sum eiendeler (total kapital)

Aksjer
Avstemning netto verdi aksjer:

Investering i aksjer og andeler, ref. finansielle anleggsmidler i balanseregnskapet

7 201

Innskutt og bunden virksomhetskapital 31.12, ref. note 8

7 201
7 201

Det skal være samsvar mellom finansielle eiendeler i balansesummen av innskutt og bunden virksomhetskapital i note 8

Differanse

SANN

Avstemning investering i aksjer og selskapsandeler:

Aksjer, ref. finansielle anleggsmidler i balanseregnskapet
 Brutto balanseført verdi 31.12, ref. note 11 for investering i aksjer og selskapsandeler

7 201
7 201

Differanse

SANN

Det skal være samsvar mellom balanseoppstillingen og spesifikasjonen i note 11

Avstemning av ulike poster i regnskapet
Avstemning driftsinntekter:

Sum driftsinntekter, ref. resultatregnskapet
 Sum driftsinntekt, ref. note 1 for spesifikasjon av driftsinntekter

1 360 700
1 360 700

Differanse

SANN

Det skal være samsvar mellom driftsinntektene i resultatregnskapet og i note 1

Avstemning bankinnskudd og kontanter:

Beholdning på oppgjørskonto i konsernkontosystemet i Norges bank, ref. balanseoppstilling
 Bankinnskudd på oppgjørskonto i Norges Bank, ref. note 17

659 489
659 489

Sum bankinnskudd og kontanter, ref. kontantstrømsanalysen

Sum kasse og bank, ref. balanseregnskapet

Sum bankinnskudd og kontanter, ref. note 17

675 168
675 168
675 168

Det skal være samsvar mellom beholdningen på oppgjørskontoen oppgitt i balanseoppstillingen og spesifikasjonen i note 17. I grunnlagsmaterialet skal beløpene angis i tusen kroner med tre desimaler. Vanlige regler for avrunding skal følges.

Det skal være samsvar mellom bankinnskudd og kontanter oppgitt i balanse-regnskapet, kontantstrømsanalysen og noten for bankinnskudd, kontanter og lign.

Differanse

SANN

Avstemning finansposter:

Sum finansinntekt/-kostnad og inntekter fra eierandeler i selskaper mv., ref. resultatregnskapet

-95

Sum finansinntekter, ref. note 6

Sum finanskostnader, ref. note 6

Netto finansinntekt/(-kostnad) oppgitt i note 6

253
348
-95

Differanse

SANN

Det skal være samsvar mellom resultatregnskapet og note 6

HANDLING/KONTROLLPUNKT
DATA
NØKKELTALL
KOMMENTARER
Avstemning annen kortsiktig gjeld:

Annen kortsiktig gjeld, ref. balanseregnskapet

Sum annen kortsiktig gjeld, ref. note 18 for annen kortsiktig gjeld

62 490
62 490

Differanse

SANN

Det skal være samsvar mellom kortsiktig gjeld i balansen og spesifikasjonen i note 18

Avstemning av kontantstrøm og balanse:

Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter (fra kontantstrømpoppstillingen)

103 058

Sum kasse og bank i fjor (avsnitt B IV i balanseoppstillingen)

572 110

Sum kasse og bank i år (avsnitt B IV i balanseoppstillingen)

675 168

Differanse

SANN

Det skal være samsvar mellom kontantstrømpoppstillingen og balansen

Avstemning av balanseoppstilling og saldobalanse:

Kontoklasse 1, ref. saldobalansen

Sum eiendeler, ref. balanseoppstillingen

1 009 633
1 009 633

Kontoklasse 2, ref. saldobalansen

Sum virksomhetskaper og gjeld, ref. balanseoppstillingen

1 009 633
1 009 633

Differanse

SANN

Det skal være samsvar mellom saldobalansen og balanseoppstillingen

Avstemning av forpliktelsesmodell:

Avskrivninger og nedskrivninger (resultatregnskapet)

Utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til anleggsmidler (note 1)

43 844
43 844

Differanse

SANN

Det skal være samsvar mellom avskrivninger, eventuelle nedskrivninger og utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til anleggsmidler

Avstemning av tabell 3:

Kontanter og kontantekvivalenter

Netto gjeld og forpliktelser

675 168
675 168

Differanse

SANN
Avstemning av tabell 4:

Eiendeler

Virksomhetskaper, avsetninger og gjeld

1 009 633
1 009 633

Differanse

SANN
Avstemning av netto endring av kontanter og kontantekvivalenter:

Netto endring i tabell 1

Netto endring i tabell 3

#####
#####

Differanse

SANN

Det skal forøvrig være samsvar mellom føring i resultat- eller balanseregnskapet og korresponderende noter.

Institusjonens kommentarer til kontrollarket:

Økningen i avsetningsnivået er forklart i ledelseskommentaren.

Oversikt over tiltak etter Plan 2016, og status per januar 2017

<p>Mål 1a. Ny ledelse ved UiA fra januar 2016: Det skal gjennomføres lederopplæring og etableres mentorordninger for nye i lederstillinger.</p>	
Tiltak	Status
Styrke samarbeidet mellom lederne på alle nivåer ved UiA	Det er innført hyppigere dekan- og fakultetsdirektørmøter. Det arrangeres ledersamlinger (LES) hvert semester. Strategiprosessen har involvert ledere på alle nivåer, i tillegg til mange ansatte og studenter.
Styrke utdannings- og forskningsledelsen	Del av det strategiske satsingsområdet <i>Læring og utdanning for fremtiden</i> å styrke utdanningsledelsen/studieprogramledelsen. Styrking av forskningsledelsen vil inngå i utviklingsplanen for forskning, faglig utvikling og kunstnerisk utviklingsarbeid som ferdigstilles våren 2017. Første av tre samlinger i forskningsgruppelederprogrammet ble gjennomført den 12. og 13. desember (programmet avsluttes i 2017.)
Opplæring av nye dekaner og instituttledere	Opplæringsprogram for nye instituttledere, der også dekanene fikk tilbud til å delta, er gjennomført. LE-samlinger hvert semester.
Det skal utredes hvordan UiA kan arbeide systematisk med utvikling av ledertalenter til vitenskapelige og administrative lederstillinger	
Utvikle virkemidler med særlig vekt på utvikling av talentfulle kvinner som kan ta lederroller faglig og faglig/administrativt	Fakultetene knytter seg til Balanse-prosjektet, som koordineres av Personal- og organisasjonsavdelingen. Gjennom Balanseprosjektet (se punkt 4 d) vil antallet kvinnelige professorer øke. Dermed bedres rekrutteringsgrunnlaget for kvinner som kan ta faglige lederroller.
<p>Mål 1b. Styrking av internasjonaliseringsarbeidet ute og hjemme: Den internasjonale studentmobiliteten fra/til UiA skal øke. Minst 3,4 % av studentene (målt i antall utreisende studenter våren og høsten 2016, i forhold til det totale antallet studenter) skal reise på utveksling til utlandet. Arbeidet med internasjonalisering på campusene skal styrkes. Den internasjonale ansattmobiliteten fra/til UiA øker. Andelen fast ansatte og gjestelærere med utenlandsk bakgrunn øker.</p>	
Tiltak	Status
Etablering av ressursgruppe ("task force") for internasjonalisering. Scholars at Risk.	Det har vært nedsatt tverrfaglige arbeidsgrupper ifm utarbeidelse av strategien med tilhørende handlingsplan innenfor <i>Globalt mindset</i> . I forbindelse med realiseringen av handlingsplanen er arbeidet organisert som prosjekt, også her med bred tverrfaglig deltakelse fra interne og eksterne. I tillegg til dette arbeides det med koordinering og oppfølging av UIAs samarbeid med aktører i afrikanske land.
Etablert av et enhetlig og godt mottaksapparat for utenlandske ansatte	Ved fakultetene håndteres mottak av utenlandske ansatte individuelt. Det er del av det strategiske satsingsområdet <i>Globalt mindset</i> å styrke det internasjonale perspektivet innenfor rekruttering. En viktig del av dette arbeidet vil være knyttet til å få etablert enhetlige og gode rutiner og tjenester knyttet til mottak av nye utenlandske ansatte. UiA er aktiv deltaker i <i>Scolars at Risk</i> , og avsetter midler til en utenlandsk forsker hvert år. Det er innført en ordning for <i>Akademisk praksis</i> , rettet mot flyktninger med akademisk bakgrunn (se 2b).

<p>Bygge sentral database for informasjon om mobilitetsordninger, stipender, utvekslingsprogrammer etc.</p>	<p>Database med UiAs nåværende og tidligere internasjonaliseringsaktiviteter ble lansert (Interbase); Mobilitetsordninger og stipender er tilgjengelig gjennom EURAXESS-databasen.</p>
<p>Bedre koordinering på tvers av fakultetene når det gjelder internasjonale samarbeidspartnere</p>	<p>Administrativ koordinering skjer bl.a. ved admin-FoU-Forum og i noen grad Studieforum. Arbeidet med å koordinere samarbeidspartnere i Afrikanske land er det arbeidet spesielt med. I tillegg arbeides det med å bygge opp bedre støtte tjenester for å bistå fakultetene i sine søknader om ekstern finansiering av utdanningssøknader. Her ligger det potensielle i at flere fakultet samarbeider om større satsinger internasjonalt.</p>
<p>Etablering av organisert språkservice</p>	<p>Det er etablert språkservice. ½ ny stilling besatt. Sorterer under PULS i samarbeid med FAA. Ved HP er det satt av ressurser til språkvask av artikler på engelsk. I tillegg kjøpes det oversettelse/språkvasktjenester. ECTS oversettes delvis administrativt av fakultetet. HI benytter delvis en administrativt ansatt med hovedfag i engelsk til noe og kjøper noen tjenester utenfor UiA, i tillegg til at oversettertjenesten i UiA benyttes særlig til utlysningstekster. KF bruker delvis egne ansatte, delvis kjøp av tjenester til oversettelse/ språkvask.</p>
<p>Fortsette arbeidet med internasjonalisering av campus og studier, blant annet når det gjelder studier og emner som undervises på engelsk</p>	<p>Ved HP undervises flere emner på engelsk. Fra høsten 2017 planlegges en ny humanistpakke. KF mener fakultetet har et godt nok tilbud på engelsk. SV følger dette jevnlig i takt med utviklingen av studieprogrammene. Det planlegges ombygging av vrimehallen hvor det blant annet skal etableres en <i>Global Hub</i>. Denne ombyggingen skal bidra til å koordinere administrative støtte tjenester samt markedsføre vårt globale fokus. Våren 2017 kartlegges UiAs arbeid med internasjonalisering av studier for å klargjøre en prioritert innsats mot 2020. Det er bl.a. ønskelig å tilby en hel grad på engelsk innen 2020.</p>
<p>Fortsette arbeidet med prioritering av partnerinstitusjoner</p>	<p>HP, HI og KF har vært opptatt av å vedlikeholde gode samarbeidsavtaler, og prioritere internasjonale partnerinstitusjoner.</p>
<p>Tiltak for økning av mobilitet for studenter og ansatte, inkludert ph.d.-kandidater</p>	<p>HP har informert og ansvarliggjort studiekoordinatorene om studentutveksling. KF har mer enn doblet studentutvekslingen i 2016. HI har avsatt budjettmidler for ansattutveksling. SV bruker mer ressurser på informasjon om tilbud og muligheter for studenter. ALU arbeider med kvalitetsikring av utvekslingstilbudene, og har økt utveksling. Det er innført et forenklet søknadsskjema for ansatt- og lærerutveksling. Det er gjennomført informasjonsmøter på fakulteter. SA i samarbeid med PULS arbeider med et prosjekt for å øke kompetanse i engelsk språk blant ansatte. UiA søker om flere stipender til ansatt- og lærerutveksling fra Erasmus+ programmet. I tillegg legges det til rette for økt mobilitet for våre Ph.d. studenter for å bygge nettverk med internasjonale forskere.</p>
<p>Utnytte de ulike mulighetene i Erasmus+-programmene</p>	<p>HP anbefaler som regel studentene å velge universiteter som vi har Erasmus-avtaler med. Søker hvert år om Erasmus –OS-stipend som brukes til å besøke partnerinstitusjoner eller potensielle partnerinstitusjoner. HI har søkt om deltakelse i Erasmus+ fra ett miljø. Det har vært arrangert informasjonsmøter på fakultetene i forskjellige fora, ansvarsfordeling mellom studie- og forskningsadministrativ avdeling er gjennomført og kontaktpersoner definert. Nettsider er under utvikling, med informasjon om muligheter for å søke eksterne midler. Det skjer kompetanseoppbygging i faggruppen for Internasjonalt kontor for utdanning.</p>

<p>Mål 1c. Styrket sammenheng mellom utdanning og forskning: Det skal være god sammenheng mellom utdanning og forskning, tilpasset fagområde og nivå på studiene.</p>	
<p>Tiltak</p>	<p>Status</p>
<p>Doktorgradsstudenter og masterstudenter skal i større grad trekkes inn i forskergruppene. Studenter skal i større grad medvirke i UiA-ansattes forskningsarbeid, som assistenter og som bidragsytere med mer selvstendige bidrag.</p>	<p>Det er vanlig at doktorgradsstudentene er med i forskningsgruppene. I flere fagmiljøer trekkes masterstudentene inn i forskningsprosjekter. UiA-tiltak i forbindelse med studenter i forskningsprosjekter har økt deltakelsen.</p>
<p>Tilrettelegge for mer systematisk bruk av studenter og kandidater som undervisnings- og eller forskningsassistenter.</p>	<p>Ved HP er noen masterstudenter undervisningsassistenter, men ikke dr. gradsstudentene (fordi de ikke har arbeidsplikt). Ved HI oppfordres det til å benytte den sentrale ordningen. I tillegg er det satt av midler i fakultetets budsjett til bruk av forskningsassistenter i forskningsgruppene og undervisningsassistenter i undervisningen. KF bruker ikke masterstudenter som assistenter, men noen ph.d.-studenter er timelærere. Ved SV brukes i varierende grad master- og ph.d.-studenter som undervisningsassistenter og i enkelte tilfeller også timelærere. Ved ALU er en masterstudent tatt med i DDU-prosjekt for den nye GLU.</p>
<p>Utrede muligheter for integrerte master- og ph.d.-utdanninger</p>	<p>Forslag til forskrift for integrerte ph.d.-løp er utarbeidet og vil bli sendt på høring V-17.</p>
<p>Arbeidet med UiAs strategi 2016-2020 vurderer videre sammenheng mellom utdanning og forskning, med sikte på konkrete tiltak i fagmiljøene</p>	<p>Sammenheng mellom utdanning og forskning er fremhevet flere steder i UiAs strategi 2016-2020, og er omtalt i ett av delmålene under Læring og utdanning for framtiden. Det vil bli arbeidet videre med å konkretisere tiltak, blant annet som del av LUF1.</p>

<p>Mål 1d. Utvikle høy kvalitet i utdanningene: Økt kvalitet innenfor alle kvalitetsområder (inntaksområdet, rammekvalitet, programkvalitet, styringskvalitet og relevans) skal bedre gjennomstrømmingen. Andelen bachelor kandidater som gjennomfører på normert tid øker til minst 56 %. Faglige tidsbruk, som et gjennomsnitt for studentene ved UiA, skal øke til minst 35 timer per uke. Gjennomsnittlig skår for hvordan studentene oppfatter studie kvaliteten ved UiA i Studiebarometer 2015 skal holde seg på 4,0 eller mer.</p>	
<p>Tiltak</p>	<p>Status</p>
<p>Styrket studieprogramledelse, herunder gjennomgang av instruks/ mandat for de ulike lederrollene og av administrative støtte til faglige ledere</p>	<p>HP har revidert/ forsterket mandatene for studiekoordinatorerne. KF har utviklet program for koordinatorene, med to samlinger hvert semester. ALU har opprettet prosjektgruppe for innføring av ny GLU som vil fortsette arbeidet med syklus 2 i 2107. Styrket studieprogramledelse er en del av LUF1. Nye/reviderte instruksjoner skal etter planen vedtas høsten 2017.</p>
<p>Systematisk kvalitetsarbeid, bl.a. oppfølging av studentevalueringer</p>	<p>Det er jevnlig fokus på kvalitetsarbeid, og dette ble forsterket i forbindelse med høringen av NOKUTs studietilsynsrapport høsten 2016, da det blant annet ble arrangert en lokal høringskonferanse. Revisjon av kvalitetssystemet er en del av LUF1.</p>

<p>Utrede insentiver og andre tiltak for god undervisningskvalitet</p>	<p>Insentivordninger vil inngå i LUF1, aktiviteten Utrede program for utdanningskvalitet. Dette vil bli utredet i 2018. Andre tiltak av typen kurs og støtteordninger via DDU er iverksatt. HP og HI melder om at det er satt av budsjettmidler til kvalitetsforbedrende tiltak. HP arbeider bl.a. med utvikling av digitale læringsressurser brukes for å styrke kvaliteten i emner med mange studenter. HI har opplæring av mesterveiledere er ett prioritert tiltak. ALU har igangsatt profesjonsgrupper for studentene i BLU og har flere prosjekt som går på kvalitetssikring av veiledning av studenter i praksis.</p>
<p>Faglige introduksjonsprogram</p>	<p>HP, HI, ALU og SV melder om oppstartseminarer o.l. ved enkelte studieprogram. Det nettbaserte masterprogrammet i Development management har 2 ukers «face-to-face»-samling på campus. Det er arrangert seminar om førstesemestertiltak med sikte på å redusere frafall særlig i første studieår. Det er også utarbeidet en video for å lette overgangen fra vgs til høyere utdanning.</p>
<p>Øke søkningen til utvalgte studieprogram (særlig master)</p>	<p>Fakultetene har i betydelig grad økt bruken av sosiale medier i studiemarkedsføringen. HI har brukt mer målrettet markedsføring og utvidede søknadsfrister. HP har brukt Facebook for å markedsføre flere av masterprogrammene. Rekrutteringsgrunnlaget er styrket gjennom strukturelle endringer i studieporteføljen, ved at opptaksgrunnlaget til masterprogram er utvidet ved å inkludere flere bachelorprogram. KF har gjennomført flere tiltak. Rekrutteringsturneer gjennomføres, og et eget prosjekt er igangsatt på Inst. for visuelle og sceniske fag. SV har hatt en mer aktiv markedsføring på sosiale medier. Det arbeides for at tilbud til søkere sendes ut tidligere (av konkurransehensyn og praktiske hensyn for utenlandske søkere). ALU har hatt særlig fokus på å få menn til å søke på BLU og GLU 1-7.</p>
<p>Porteføljeutvikling</p>	<p>Ved fakultetene arbeides det løpende med vurderinger av studieporteføljen. Det har gitt noen justeringer i enkelte studier. Ved HI er det oppnevnt to arbeidsgrupper som ser på studier i hhv. logopedi og fremmedspråk. Ved ALU er et arbeid for å vurdere BLU-master satt i gang. Det er gjort endringer i saksbehandlingen i forkant av styrets vedtak om opptakstall for studieåret 2017-2018, der fakultetene bl.a. blir bedt om å begrunne forslag om lave opptakstall. Dette følges videre opp i sak til styret i mars 2017. Strategisk utvikling av studieporteføljen er del av LUF1. Rutiner for dette vil bli innarbeidet i nytt kvalitetssystem.</p>
<p>Forberede endringene i lærerutdanningene</p>	<p>Fakultetene har arbeidet med å forberede de nye lærerutdanningene. Akkreditering av GLU er foretatt og syklus 1 er klar til implementering høsten 2017. Arbeidet med å utvikle syklus 2 er godt i gang. 5-årig integrert master er i 2016 implementert med tre av fem år. Nye rammeplaner for PPU-A og PPUY er under- implementering.</p>
<p>Vurdere å redusere antall studenter per faglig ansatt innen noen fagområder der dette forholdet kan innebære kvalitetsmessige utfordringer</p>	<p>HP har gjort slike vurderinger engelsk og historie.</p>
<p>Vurdere søknad om nytt Senter for fremragende utdanning</p>	<p>Det ble søkt om SFU-status for PEM - Centre for Performance-Based Electronic Music i mai 2016. Søknaden nådde ikke opp til finalerunden. KF har satt i gang arbeid med tilrettelegging av ny søknad.</p>
<p>Nytt system for ledelsesinformasjon</p>	<p>IT og SA har bidratt til en forprosjektrapport som beskriver arbeidet knyttet til ledelsesinformasjon og tilhørende infrastruktur og kapasitet. Dette arbeidet er nå i avslutningsfasen.</p>

<p>Mål 1e. Utvikle høy kvalitet i forskerutdanning: Ved UIA skal samme andel ph.d.-kandidater ha gjennomført doktorgradprogrammene som ved gjennomsnittet for universitetene ellers (dvs. nærmere 65 % gjennomføring i løpet av seks år). Ved utløpet av 2016 bør UIA ha 200 doktorgradsavtaler og det bør være gjennomført 30 disputaser i løpet av året.</p>	
<p>Tiltak</p>	<p>Status</p>
<p>Legge større vekt på inntakskvalitet</p>	<p>Ved alle ph.d.-programmene er det krav om karakteren B på masteroppgaven for opptak. Det gjøres konkrete vurderinger av alle kandidater, og alle prosjektbeskrivelser kvalitetsvurderes.</p>
<p>Gi ph.d.-studentene en god oppstart</p>	<p>Fakultetene gjennomfører tettere oppfølging for å sikre god oppstart. Ved HP er det nedsatt en arbeidsgruppe som skal gjennomgå rutinene.</p>
<p>Alle nye ph.d.-studenter skal gis orientering om bibliotekets tilbud om forskningsstøtte</p>	<p>Biblioteket tar individuell kontakt med alle nye ph.d.-kandidater.</p>
<p>Integrere stipendiatene faglig og fysisk i forskningsgruppene</p>	<p>Fakultetene knytter alle stipendiatene til forskningsgruppene, og forsøker å gi dem kontorplass i fagmiljøene. Dette er for mange grupper ikke mulig.</p>
<p>Vurdere muligheter for deltakelse i nasjonale forskerskoler</p>	<p>Fem av fakultetene er med i en eller flere nasjonale forskerskoler. Tilknytning til nye forskerskoler vurderes fortløpende.</p>
<p>Gi gode muligheter for stipendiatene å utvikle gode internasjonale nettverk, bl.a. vurdere en ordning for å støtte ph.d.-kandidater som ønsker å reise ut</p>	<p>Ansvarer for slik knytting av internasjonale nettverk legges ofte til veileder. Tiltak om ph.d.-mobilitet er vedtatt under satsingsområde <i>Globalt mindset</i></p>
<p>Sikre god veiledningskompetanse (bl.a. veilederopplæring)</p>	<p>Veilederopplæring gjennomføres i samarbeid med UiS og NU. Grunnet stor etterspørsel ble det gjennomført to veilederopplæringsprogrammer med oppstart i 2016. I tillegg har fakultetet samlinger for veiledere. Tid for veiledning avsettes på arbeidsplanen.</p>
<p>Aktiv bruk av kvalitetssystemet og tett oppfølging gjennom hele forløpet</p>	<p>Ph.d.-kandidatene følges opp ved veiledning (vanligvis to veiledere), medarbeidersamtaler, årlig fremdriftsrapport og seminarer.</p>
<p>Avslutte dr.gradsavtaler når det virker usannsynlig at kandidatene vil klare å gjennomføre</p>	<p>Det har ikke vært praksis å avslutte dr.gradsavtaler på denne måten, men enkelte fakulteter ser det kan bli aktuelt.</p>
<p>Jobbe med å få flere eksternt finansierte stipendiatstillinger fra NFR, EU, samarbeid med næringslivet og offentlig sektor</p>	<p>Ved HP er ansvaret for eksternt finansiering plassert hos instituttleder og leder av ph.d.-utvalget. Ledere av prosjekter oppfordres til å ta stipendiatstillinger med i søknadene. Ved HI forventes forskningsgruppelederne å søke eksterne midler, også til stipendiater. Senterne jobber også med offentlig ph.d.-ordningen med sikte på å få flere. Dette gjøres i samarbeid med instituttledere og dekan. KF arbeider med samarbeidspartnere (særlig Kilden). Ved SV inkluderes stipendiatstillinger i søknader om ekstern finansiering. Det arbeides aktivt med nærings-ph.d. overfor aktuelle bedrifter. Eksternt finansierte rekrutteringsstillinger legges inn i nesten alle søknader. UIA har sterkt fokus på offentlige ph.d. og har nasjonalt fått stor uttelling.</p>

<p>Mål 1f. Høy kvalitet i forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid. Forskningen og kunstnerisk utviklingsarbeid ved UiA skal ha en kvalitet som er anerkjent nasjonalt og internasjonalt. På enkelte områder skal forskningen utmerke seg gjennom deltakelse i, eller ledelse av, sentre for fremragende forskning eller forskningsdrevet innovasjon. Det skal fortsatt være et høyt nivå på forskningspubliseringen, i gjennomsnitt 1.0 publikasjonspoeng per faglig årsverk. Det skal tilstrebes publisering i de mest anerkjente kanaler.</p>	
Tiltak	Status
Mobilisere for å få fram flere og bedre H2020-søknader	FAA har stått for informasjon og mobilisering til enkeltforskere, forskningsgrupper og faglige ledere. Det er etablert en støtteordning for utarbeiding av H2020-søknad. Avdelingen har stått for kompetansehevingstiltak som H2020-skrivekurs, Impact-kurs og Brussel-tur for flere enheter i fellesadministrasjonen og fakultetsadministrasjonene. FAA og KA bistår etter behov i søknadsprosessen. UiA har fått tilslag på et UiA-ledet H2020-prosjekt (iTrack) og flere H2020-prosjekter, der vi er partnere. HP setter av timer til ansatte som trenger å bygge opp sin forsker-CV, publisere innen forskningsfeltet de ønsker å søke midler til, samt støtte nettverksbyggende tiltak (konferanser, workshops).
Vurdere insentiver for forskningsmiljøer som skriver og lykkes med søknader	I påvente av ny strategi har man utsatt vurderingen av videre utredning av slike insentiver. Enkelte fakulteter setter av midler eller timer på arbeidsplanen til søknadsskriving. Innvilget ekstern støtte til forskning vil ved noen fakulteter telle med i avsettingen av FoU-tid på arbeidsplanen.
Legge til rette for at vitenskapelig ansatte får tid til søknadsskriving	Ved KF er egne midler til frikjøp for søknadsskriving tilgjengelig. Ellers er vanligvis søknadsskriving en normal del av FoU-tiden for den enkelte forsker.
Det administrative støtteapparatet skal tilpasses behov i ulike faser av FoU-prosessen	Det er gjort en gjennomgang av arbeidsfordeling mellom fakultetene og fellesadministrasjonen for å gi optimal støtte i søknadsprosessen. <i>Prosjektteam for ekstern utdanning og forskningsfinansiering</i> med fokus på gjennomføring av prosjekter er i gang – se nedenfor.
Prosjektteam, som kan gi effektiv støtte inn i forskningsprosjekter, fra planlegging til formidling	<i>Prosjektteam for ekstern utdanning og forskningsfinansiering</i> er i gang, med hovedmål å bidra til at eksterne finansierede utdanning og forskningsprogram blir gjennomført på en administrativt profesjonell måte. Prosjektet skal gå over i drift juni 2017.
Rekruttere vitenskapelig ansatte med internasjonale kontakter og erfaring fra støttr prosjekter	Slik kompetanse etterspørres i utlysningstekster, og i forbindelse med professor II kallelser, og legges vekt på ved ansettelser.
Oppmuntre til strategisk nettverksbygging, nasjonalt og internasjonalt	Ved fakultetene understøttes slik nettverksbygging ved støtteordninger for deltakelse. FAA har gjennomført informasjonsrunder på fakultetene om COST-nettverk (EU). UiA har i samarbeid med Europakontoret og andre regionale aktører søkt og fått midler fra NFR til et regional EU-nettverk.
Videreutvikling av organiseringen i forskningsgrupper	De fleste vitenskapelig ansatte er nå knyttet til forskningsgrupper. Det er registrert rundt 75 forskningsgrupper ved UiA. I noen grad allokere ressurser til gruppene, det er organisert ledersamlinger for forskningsgruppene ved fakultetene, og det er startet opp et arbeid for å beskrive virksomhet og forventninger til gruppene.

<p>Videreutvikle og implementere rutiner for kvalitetsutvikling av forskningssøknader</p>	<p>Det er vedtatt kvalitetssikringsrutiner. FAA viser til disse ved tildeling av midler til prosjektutvikling, og rettleider søknader ved henvendelser. Ved HP leser en intern faglig gruppe (mentorordning) store søknader og gir innspill til forbedringer. FoU-rådgiver kvalitetssikrer det økonomiske og administrative, instituttleder må godkjenne at det brukes ressurser på søknaden. Ved KF koordinerer forskningsrådgiver alle søknader, og prøver å sikre en forsvarlig oppfølging. Ved HI gjennomgås søknadene samlet av forskningsrådgiver. Økonomirådgiver går gjennom de økonomiske sidene. I noen tilfeller kjøpes eksterne tjenester for å få gått gjennom søknaden. SV arbeider for å få etablert de vedtatt rutinene. Økonomifunksjonen er tett på søknadsskrivingen, slik at den delen er ivaretatt.</p>
<p>Synliggjøre de gode forskningsmiljøene</p>	<p>Alle fakultetene bruker i større grad UiAs nettsider og kanaler som forskning.no for å synliggjøre forskningen og forskningsgruppene. KA produserer innhold som forsøkes distribuert så bredt som mulig, både i egne og eksterne kanaler.</p>
<p>Strategisk arbeid mot Forskningsrådet for å få flere av de vitenskapelig ansatte med i programstyrer</p>	<p>Problemstillingen løftet og diskutert med NFR. UiA har spilt in en liste med ti forskere, som vi foreslår som medlemmer i NFRs programkomiteer.</p>
<p>Videreutvikle miljøer som kan konkurrere i SFF-ordningen og andre tilsvarende ordninger (SFI, SFU, IFM)</p>	<p>KF har fremmet søknad om SFU-miljø (se pkt 1d). Fakultetet har avsatt strategiske ressurser til frikjøp, og hentet eksterne bidrag til utviklingsarbeidet.</p>
<p>Utvikle bevisst forhold til publisering med kvalitet og relevans, i de mest anerkjente nasjonale og internasjonale kanaler</p>	<p>Fakultetene har oppmerksomhet på kvalitetspublisering i forskningsutvalg og blant forskningsgruppelederne. HP har hatt tilbud om skrivekurs, og har oppbygging av forsker-CV i virksomhetsplanen.</p>
<p>Øke bevisstheten om forskningsetiske problemstillinger hos alle vitenskapelig ansatte og ph.d.-kandidater, og videreutvikle systematikk for dette arbeidet</p>	<p>Nye retningslinjer for personvern i forskningsprosjekt ble jobbet fram og vedtatt i Universitetets forskningsutvalg i høst 2016. Opplæring av ansatte ved institutt/fakultet er begynt og skal skje kontinuerlig i framtiden. Ved HP har NSD holdt instituttmøte for å informere i forhold til personvern og forskning. HI har egen forskningsetisk komite.</p>
<p>Vurderinger hvordan forskningsterminer kan brukes mer bevisst på institusjonsnivå.</p>	<p>Disse vurderingene knyttes til det pågående strategiarbeidet.</p>

<p>Mål 2a. Øke inntektene fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet. BOA-inntektene skal ha 25 % relativ økning (som andel av inntektene) fra 2014 til 2016.</p>	
<p>Tiltak</p> <p>Sterkere satsing på eksternt rettet virksomhet (se bl.a. pkt. 3a), både forskning, utviklingsarbeid og utdanningsstiltak, herunder EVU</p>	<p>Status</p> <p>Målsettingen om 25 % relativ økning av BOA-inntektene er ikke nådd. Satsingen på mer eksternt finansiert virksomhet er en del av det daglige arbeidet ved alle fakultetene og ved ALU. Fadm bistår i aktuelle søknadsprosesser. Det er nær kontakt med regionen for EVU-utvikling. HP bruker interne støtteordninger som virkemiddel for å etablere prosjekter. Det vises ellers til pkt. 1f, om mobilisering for å få fram flere og bedre NFR- og EU-søknader. Innen juni 2017 skal Fadm ha reorganisert sine støttejenester mot utdannings- og forskningssøknader.</p>

<p>Mål 2b. Utvikling av samarbeidet med samfunns- og arbeidslivet. UiA må ta en tydeligere rolle som pådriver for innovasjon i regionen. RSA for UiA må oppnevnes. Andre samarbeidsarenaer opprettholdes og utvikles etter konkrete behov.</p>	
Tiltak	Status
<p>UiA skal bidra til å kartlegge mulige tiltak innenfor kompetansebygging i forbindelse med den omfattende nedbemanningen som gjennomføres av flere store bedrifter i regionen. Dette gjennomføres i samarbeid med regionens næringsliv og offentlige etater.</p>	<p>Nye studieplaner som delvis er øremerket tiltak for omstilling er fordelt til aktuelle studier, for en stor del på TR. Det er utviklet spesielt tilrettelagte tilbud om enkeltemner som lar seg kombinere med dagpenger. Noen nye studieplaner er midlertidig disponert til dette. SV, TR og HH har hatt egne kurs/utdanningsopplegg for personer under omstilling. Det ble satt i gang egen klasse for PPU-Y i april-16 og dedikerte plasser for PPU-A høsten 2016.</p>
<p>Handlingsplanen for universitetsbyen Kristiansand er forlengert til 2017. Alle fakulteter er involvert i handlingsplanen. Struktur og opplegg for prosess for ny handlingsplan ble behandlet i Samarbeidsrådet i januar 2017. Det tas sikte på styrebehandling i mars 2018.</p>	<p>Handlingsplanen for universitetsbyen Kristiansand er forlengert til 2017. Alle fakulteter er involvert i handlingsplanen. Struktur og opplegg for prosess for ny handlingsplan ble behandlet i Samarbeidsrådet i januar 2017. Det tas sikte på styrebehandling i mars 2018.</p>
<p>UiA skal bidra i samarbeidsprosjektet Kompetanseregion Kristiansand sammen med næringsliv og kommune.</p>	<p>Arbeidet i prosjektgruppen ble avsluttet 1.1.2017, og forslag ble lagt fram for styringsgruppen. UiA har vært representert i både prosjektgruppe, styringsgruppe, kommunikasjonsgruppe og referansegruppe. Arbeidet muner ut i etablering av Business Region Kristiansand (skal vedtas av Bystyret i Kristiansand i mars 2017) som skal driftes av Kristiansand kommune, men der sentrale aktører inngår i partnerskap om prosjekter. UiA anses som en sentral partner i flere prosjekter.</p>
<p>UiA skal arbeide videre med prosjektet Utviklingsplan 2040 Kristiansand kommune, med konkrete tiltak for å redusere avstand mellom campus og sentrum mentalt og fysisk.</p>	<p>Arbeidsgruppen la fram forslag for styringsgruppen 1.10.2016. Arbeidsgruppen fortsetter sitt arbeid.</p>
<p>UiA skal delta i den nasjonale flyktningsedugnaden. Det skal utvikles en handlingsplan for UiAs aktiviteter.</p>	<p>Noen nye studieplaner er midlertidig disponert til ekstra studieplaner på Norsk som andrespråk i 2016-2017 (gis av HP). HP har tilbudt fri bruk av CALST (digital plattform for uttaletrening) i språkopplæringen. Tilbud om en rekke enkeltemner på engelsk. HI hadde temadag i vår og arrangerte EVU-kurs i sommer sammen med andre fakultet. Det arbeides også med etableringen av et poenggivende EVU-emne knyttet til migrasjonsproblematikk. Det har vært arrangert informasjonsdag for flyktninger og asylsøkere (75 deltakere). Det arrangeres testforberedende kurs i engelsk for flyktninger som trenger å dokumentere engelskkunnskaper for å søke opptak til høyere utdanning (høst-16 og igjen vår-17). I samarbeid med NAV har UiA tilbudt «akademisk praksis» for 2 flyktninger med akademisk bakgrunn. Det har vært arrangert en fagdag for å kartlegge hvem som jobber med flyktninger- og migrasjonspolitikk i vid forstand. Flyktningsedugnaden innebar en betydelig frivillig innsats fra ansatte, ikke minst knyttet til situasjonen på Lesvos. Vi har hatt besøk fra «Lesbos Solidarity», som deltok i faglige, interne møter, og åpne arrangementer som vi arrangerte alene og sammen med andre. Vi har også støttet deres arbeid ved at julegaven til de ansatte i år var laget av «Lesvos Solidarity».</p>
<p>UiAs samarbeid med arbeids- og samfunnsliv videreutvikles, for å styrke utdanningsprogrammene, forskningen og formidlingens relevans for landsdelen og samfunnet mer generelt.</p>	<p>Fakultetene og ALU har tett kontakt med delene av arbeids- og samfunnslivet som har relevans for utdanningsprogram og forskning. Denne nære kontakten er i stadig utvikling, og av betydning for flere fagområder. UiA som institusjon samarbeider nært med arbeids- og samfunnslivet i mange sammenhenger, med arrangementer, i ulike utvalg, Kompetansetorget m.m. I arbeidet med ny strategi er dette samarbeidsforholdet sterkt understreket. Samarbeidet med NAV Aust-Agder og Vest-Agder er styrket ved en ny samarbeidsavtale, og det arbeides med en søknad om å tildeles kompetansesenter.</p>

<p>Utvikle samarbeidet med Agderforskning og Teknova</p>	<p>Samarbeidsavtalen mellom UiA og Teknova er fornyet. Teknova er partner og workpackage leader i SFI Offshore Mechatronics; Teknova er også partner i iTrack, som UiA leder. På administrativt side er det også tettere dialog.</p>
<p>Mål 2c. Satsing på forskningen i MNT- og profesjonsfag. Utviklingen av forskningsområdene innen profesjonsfagene skal være betydelig. UiA skal ha tre nye fagmiljøer som aspirerer til å bli fremragende senter. Politisk arbeid for bedre statlig finansiering. Regionalt arbeid for styrket bidrag fra næringslivet.</p>	
<p>Tiltak</p>	<p>Status</p>
<p>Styrke forskningen innen profesjonsfagene, særlig skole, barnehage, helse og velferd.</p>	<p>UiA har nettverket PRONETT og deltakelse i den nasjonalforskerskolen PROFRES. I tillegg er det et eget forskningsformål for kandidater som tar ph.d. innenfor feltet. I tillegg er det ansatt flere professor-II på disse områdene. ALU deltar aktivt i PRONett. Avdelingen deler ut FOU-midler til forskningsprosjekter innen lærerutdanningene. HP har forskergrupper, professor II-ere, og forskning innenfor profesjonsfagene. HI arbeider kontinuerlig bl.a. gjennom tildeling av stipendiatstillinger, og understøttelse av Senter for eHelse og Senter for omsorgsforskning. Mye av forskningen ved KF er rettet mot skole/barnehage.</p>
<p>Videre oppbygging av fagmiljøene og forskningsvirksomheten i teknologi, matematikk og naturvitenskap.</p>	<p>Oppbygging av MNT-fagmiljøene er nært knyttet til SFI, SFU og FME. Centre for Coastal Research (CCR) er etablert av UiA i samarbeid med Universitetet i Oslo, Havforskningsinstituttet, GRID-Arendal, NIVA og Høgskolen i Telemark. CCR er et internasjonalt og tverrfaglig forskningsmiljø som fokuserer på økologi og evolusjon av levende organismer i den marine kystsonen innenfor en bred samfunnsmessig kontekst.</p>
<p>Videre bygging av SFI (Offshore Mechatronics), SFU (MatRIC) og FME (Norcowe).</p>	<p>Byggingen av MIL - Mechatronics Innovation Lab – står sentralt i UiAs bidrag til utviklingen av både SFI Offshore Mechatronics og FME Norcowe. MIL vil betjene både SFI og Norcowe, samt industrielle partnere. Alle sentrene viser stor aktivitet med konferanser og seminarer, forelesninger og ulike formidlingstiltak. MatRIC har etablert Drop-in som en hjelperessurs i matematikk for studenter ved begge campusene.</p>
<p>Styrking av flere fagmiljøer som kan konkurrere om å bli fremragende sentre.</p>	<p>Dette knyttes til arbeidet med ny strategi 2016-2020.</p>
<p>Utvikling av Grimstad Innovation Lab (GIL)</p>	<p>Dette arbeidet har blitt videreutviklet gjennom I4Health. Utviklingsarbeidet skjer i nært samarbeid mellom Senter for eHelse og rektorat. Det arbeides med samarbeidsavtaler både med Grimstad kommune, Sørlandets Sykehus og private partnere, og det er utviklet plantegninger over et nytt bygg ved Campus Grimstad. Universitetsstyret behandlet saken prinsipielt i januar 2017.</p>
<p>Videre arbeid for å realisere <i>Mechatronics Innovation Lab (MIL)</i></p>	<p>Arbeidet med bygging av MIL er i god gang, forventet ferdigstilling sommeren 2017.</p>

<p>Mål 2d. Koordineringsenhet for kommersialisering av forskningsresultater og studentideer. <i>UJA Nyskaping</i> skal bidra til oppbygging av kompetansen på forretningsutvikling og kommersialisering av ideer og resultater fra FoU-arbeid, og ivareta UJAs IPR-retteligheter. UJAs bidrag til forretningsutvikling av prosesser, tjenester og produkter skal øke.</p>	
<p>Tiltak</p>	<p>Status</p>
<p>Øke antallet forretningsideer som vurderes for kommersialisering.</p>	<p>Det har vært flere henvendelser. Studentene har spesielt vist økt interesse og det jobbes med flere prosjekter. HI ser et potensiale for forretningsideer knyttet til Senter for eHelse.</p>
<p>Utarbeidet finansieringsmodell for UJA Nyskaping.</p>	<p>Oversendt til universitetsdirektøren.</p>
<p>Kompetanseheving av ansatte innen IPR og entreprenørskap.</p>	<p>Det jobbes med rekruttering, samtidig som en intern gruppe har utarbeidet nye retningslinjer for IPR ved UJA.</p>
<p>Kartlegging av intern og eksternt kompetanse på innovasjon, utvikling av ideer, prosesser, tjenester og produkter.</p>	<p>Matrise er under utarbeiding, men den nye faglige ressursen vil også invitere seg ut på ledermøter ved alle fakultet og lærerutd. Ledergruppen vil bli bedt om å identifisere interessante miljøer/enkeltforskere ved sitt institutt/avd., som kommersialiseringskoordinatoren kan kontakte direkte.</p>
<p>Støtte tiltak for innovasjon og entreprenørskap blant studentene.</p>	<p>Mye av dette er fortsatt under planlegging. Ved flere fakultet er det stor interesse for og fokus på kurs knyttet til entreprenørskap.</p>
<p>Synliggjøre forretningsutvikling internt og eksternt.</p>	<p>Jobber med nettside, kick-off og andre markedsføringstiltak.</p>

<p>Mål 3a. God tilgang til fleksible utdanningstilbud. UJA skal ha utdanningstilbud som er tilpasset behovene i regionen og ulike studentgrupper. UJA skal oppfylle alle måltall for kandidatproduksjon i helse- og lærerutdanningene.</p>	
<p>Tiltak</p>	<p>Status</p>
<p>Utvikle utdanningstilbud tilpasset behovene for arbeidstakere og næringsliv i omstilling, bl.a. ved å tilby praktisk-pedagogisk utdanning i yrkesfag for søkere med bakgrunn i MNT-fag.</p>	<p>PPU-Y er spesielt utviklet for arbeidstakere fra oljeindustrien. Emne i digitalisering og forretningsutvikling er utviklet og lansert. Ellers har UJA tilrettelagt enkeltemner, se pkt. 2b.</p>
<p>Utvikle etter- og videreutdanningstilbud for lærere i samsvar med bl.a. endrede krav til undervisningskompetanse.</p>	<p>HI har noen tilbud knyttet til fakultetets fagområder og vurderer flere. HP har utviklet flere tilbud til lærere som er i tråd med Utdanningsdirektoratets føringer iht <i>Kompetanse for kvalitet</i>. KF har tre nye EVU-kurs er igangsatt. Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning ABLU er i igangsatt i 2016 med kull nr 2.</p>
<p>Gå gjennom den interne organiseringen og målrette denne for å kunne svare systematisk på regjeringens satsing på EVU for lærere.</p>	<p>ALU har hatt dette som eget tema på seminar. Forslag er tatt med videre inn i strategiarbeidet. Vi må få til en bedre synergi mellom EVU- tilbud og grunnutdanningene. KF har knyttet til seg en egen EVU-ansatt for å øke fakultetets arbeid innen EVU. KA har styrket koordineringsfunksjonen for EVU med en halv stilling i 2016, og arbeider spesielt med å synliggjøre tilbudene i ulike kanaler.</p>
<p>Utarbeide handlingsplan for universell utforming og individuell tilrettelegging.</p>	<p>Handlingsplanen er vedtatt av universitetsstyret. Det er lyst ut ny stilling for bl.a. implementering av denne planen.</p>
<p>Kartlegge behov for, og iverksette tiltak rettet mot flyktninger i regionen.</p>	<p>Tilbud om tospråklig faglærerutdanning.</p>

<p>Mål 4a. Utvikling av campusene. Begge campuser skal videreutvikles for å møte framtidige behov for bygningsmasse og infrastruktur.</p>	
<p>Tiltak</p>	<p>Status</p>
<p>Forventet utvikling av studenttall, nye arbeidsformer, antall ansatte og forskningsdel av stillingene tas inn i arbeidet med ny strategi 2016-2020. Må også ses i forhold til pkt. 4b og 4c.</p>	<p>SA har fokus særlig på utviklingen i studenttall i ulike sammenhenger, bl.a. ifm fastsetting av opptakstall. Det er utarbeidet en rapport om utnyttelse av undervisningslokaler og gjennomført undersøkelser om bruk av grupperom. Nye arbeidsformer og betydningen av dette ift infrastruktur er sentralt i strategiarbeidet. For fakultetene vil disse utviklingstrekkene være viktige parametere ved utviklingen av de fakultetsvise strategiske planer.</p>

<p>Mål 4b. Langsiktig økonomisk planlegging. Politisk gjennomslag for en finansieringsmodell som gir innsyn i kriteriene for tildelingene.</p>	
<p>Tiltak</p>	<p>Status</p>
<p>Arbeid overfor politiske myndigheter for å sikre en forutsigbar og rimelig fordeling av den offentlige finansieringen.</p>	<p>Det har vært arbeidet både politisk og departementalt; på flere nivåer, og i samarbeid med UiS og NU. UJA forventer effekter av ny budsjettmodell i oktober 2017.</p>

<p>Mål 4c. Solide fagmiljøer. UJA skal ha solide fagmiljøer innenfor alle sentrale fag- og utdanningsområder, ikke minst "bærebjelkene".</p>	
<p>Tiltak</p>	<p>Status</p>
<p>Det bygges opp systematikk for å identifisere og vurdere robusthet i fagmiljøene ved UJA. Må også ses i forhold til pkt. 4a og 4b.</p>	<p>Fellesadministrasjonen har ikke satt i gang slikt arbeid. På enkelte områder, som en del av NFRs evaluering av humanistisk forskning og liknende evaluering av utdanningsforskning, skjer det slik systemutvikling. I forbindelse med akkreditering av ny 5-årig GLU er det kartlagt kompetansen ved alle fakultet angående fagmiljø i grunnskolelærerutdanningen.</p>
<p>Vurder og iverksette flere tiltak for en bedre rekrutteringspolitikk, som search-and-find komiteer, gjør det attraktivt for utenlandske vitenskapelig ansatte å komme til UJA.</p>	<p>Det er utarbeidet prosjektbeskrivelse for arbeidsgruppe som arbeider med «globalt mindset-rekruttere, beholde og utvikle utenlandsk ansatte». Deltakelse i nasjonalt og internasjonalt nettverk (Euraxess, HRS4R)</p>

<p>Mål 4d. Økt andel av kvinner i faglige toppstillinger. Minst 25 % kvinner i dosent- og professorstillinger.</p>	
<p>Tiltak</p>	<p>Status</p>
<p>Bruk av Balanseprogrammet.</p>	<p>Balanseprogrammet er startet opp. Tiltakene med lete- og finnekomite og forhåndsvurdering av professorkompetanse er satt i gang. Mot slutten av året ble det pålagt å bruke lete- og finnekomite for institutter hvor kvinneandelen var mindre enn 20 % på professornivå. I denne forbindelse ble det iverksatt systematisk kartlegging av kvinneandelen på instituttene. Tiltaket forhåndsvurdering av professorkompetanse er gjennomført for 11 kvinnelige førsteamanuenser (og to under vurdering). Minst en av disse har fått professoropptrykk. 5 av de som har vært gjennom forhåndsvurdering har fått et kvalifiseringsstipend til bruk i 2017 (del av de strategiske likestillingsmidler) for å lette/skynde på kvalifisering for å søke professoropptrykk. Gjennomført «opptrykksseminar» for kvinnelige førsteamanuenser. Pr. 1. januar 2017 var andelen kvinnelige professorer og dosenter 25,9 %, en økning fra 20,2 % på ett år.</p>

<p>Mål 4e. Midlertidig ansatte. Andelen midlertidig ansatte skal holdes lavt, under 12 %.</p>	
<p>Tiltak</p>	<p>Status</p>
<p>Kritisk holdning til midlertidige ansettelser.</p>	<p>PO har et kontinuerlig fokus for å holde andelen midlertidige ansatte innenfor fastsatt målsetting.</p>

<p>Mål 5a. Risikovurderinger og informasjonssikkerhet. Best mulig forberedt til kritiske hendelser. Styringssystem for informasjonssikkerhet klart tidlig i 2016.</p>	
<p>Tiltak</p>	<p>Status</p>
<p>Organiseringen av kriseberedskap og ROS-analyser gjennomgås.</p>	<p>Organisering av kriseberedskap er vurdert på nytt i 2016 og ROS-analyser er gjennomført.</p>
<p>Styringssystem for informasjonssikkerhet utvikles og implementeres.</p>	<p>Styringssystem for informasjonssikkerhet er utviklet. Fortsatt gjenstår noen foreslåtte endringer, samt klargjøring av interne mandater og retningslinjer i henhold til Uninetts mal.</p>

<p>Mål 5b: Lærlingeplasser. Flere lærlingeplasser i 2016.</p>	
<p>Tiltak</p>	<p>Status</p>
<p>UiA skal bidra til å øke antallet lærlinger i UH-sektoren, og vurdere nye tjenesteområder for lærlinger, evt. i samarbeid med Statsbygg og Uglund.</p>	<p>UiA har ved årsskiftet 12 lærlinger, en økning fra 8 høsten 2015. IT har 7 lærlinger, Servicetorget har 5 kontorlaglærlinger. Både IT og Servicetorget har mål om å ta inn flere lærlinger framover.</p>

Forkortelser:	
ALU:	Avdeling for lærerutdanning
DBH:	Database for statistikk om høgre utdanning (ved NSD)
Drift:	Driftsavdelingen
EVU:	Etter- og videreutdanning
FAA:	Forskningsadministrativ avdeling
Fadm:	Fellesadministrasjonen
FME:	Forskningssenter for miljøvennlig energi
GM:	<i>Globalt mindset</i> – satsingsområde i UiAs strategi 2016-2020
HH:	Handelshøyskolen ved UiA
HI:	Fakultet for helse- og idrettsvitenskap
HP:	Fakultet for humaniora og pedagogikk
IT:	IT-avdelingen
KA:	Kommunikasjonsavdelingen
KF:	Fakultet for kunstfag
LUF:	<i>Læring og utdanning for fremtiden</i> – satsingsområde i UiAs strategi 2016-2020
MIL:	Mechatronics Innovation Lab
NSD:	Norsk senter for forskningsdata
NU:	Nord universitetet
PO:	Personal- og organisasjonsavdelingen
PULS:	Pedagogisk utviklingssenter
SA:	Studieavdelingen
SFI:	Senter for forskningsbasert innovasjon
SFU:	Senter for fremragende utdanning
SN:	<i>Samfunnsengasjement og næringsutvikling</i> – satsingsområde i UiAs strategi 2016-2020
SV:	Fakultet for samfunnsvitenskap
TR:	Fakultet for teknologi og realfag
UD:	Universitetsdirektøren
UiS:	Universitetet i Stavanger
ØA:	Økonomiavdelingen

Likestillingsredegjørelse etter aktivitets- og rapporteringsplikten for 2016

«Samskaping av kunnskap» er overskriften på UiAs strategi 2016-2020. UiA vil være et åpent og inkluderende universitet, preget av samarbeidskultur. Kunnskap samskapes når ansatte, studenter og omgivelsene utfordrer hverandre.

Det heter bl.a. at «ansatte og studenter vil være aktive i ulike fora for å sikre at universitetet er tett på de store samfunnsutfordringene, som bærekraft, økonomisk utvikling, mangfold, likestilling, migrasjon og sosial rettferdighet».

I oktober 2016 vedtok universitetsstyret en ny Handlingsplan for likestilling og inkludering for UiA 2016-2020. Begrunnelsen for en egen handlingsplan er fortsatt at institusjonen skal kunne legge forholdene planmessig til rette for at studenter og ansatte skal bli respektert som enkeltmennesker og få likeverdig behandling. Ved UiA skal alle få anledning til å bruke og utvikle sine evner og sin kompetanse.

All diskriminering, det å behandle mennesker ulikt på grunn av kjønn, religion, politisk overbevisning, etnisk bakgrunn, funksjonsevne eller seksuell legning, er uønsket og ikke akseptert ved UiA. Både studenter og ansatte ved UiA skal få utvikle sine talenter, utvikle seg selv og bidra til utvikling av universitetet og samfunnet.

Handlingsplanen for likestilling og inkludering ved UiA er et viktig dokument for å få dette til.

Tabell 1: Kjønnsbalanse, lønn, midlertidige og deltidsstillinger

Kjønnsbalansetall totalt ved UiA

Antallet årsverk¹ ved UiA i 2016 er 1097 mot 1043 årsverk i 2015 – en økning på 54 årsverk.

Totaltallene over ansatte viser fortsatt relativ jevn fordeling mellom antall kvinner og menn ved UiA.

Det er nå 50,8 % kvinner og 49,2 % menn.

¹ Tallet på antall årsverk, samlet og i ulike stillingskategorier, i Likestillingsredegjørelsen, avviker i noen tilfeller fra DBH-tallene og tallene i Årsrapport (2016-2017). Tallene i Likestillingsredegjørelsen er hentet fra *UiAs rapportering* til DBH, mens tallene i årsrapporten er hentet fra DBHs publiserte tall. I noen tilfeller vil avgrensningen av kategoriene avvike noe fra hverandre.

Administrative stillinger

Det er 65,2 % kvinner total i administrative stillinger (målt i årsverk) på UiA i 2016. Det utgjør 210 av 321,6 årsverk.

Innen administrative lederstillinger er det en liten oppgang av kvinner fra 37,0 % i 2015 til 38,5% i 2016. Vi er likevel fortsatt under nivået i 2014.

Antall mellomlederstillinger har gått opp med 2,5 årsverk og kvinneandelen har økt fra 53,3 % i 2015 til 55,4 %.

Undervisnings- og forskerstillinger

Når det gjelder undervisnings- og forskningsstillinger totalt sett har antall årsverk gått opp fra 618,8 i 2015 til 650,7 årsverk i 2016. Det er en økning på 31,9 årsverk. Andelen kvinner har en svak oppgang fra 43,3 % i 2015 til 44,2 årsverk i 2016. Vi er ikke tilbake på 2014-nivå.

I forhold til økningen på hele 31,9 årsverk i 2016, er økningen på andelen kvinner lav.

Ser vi nærmere på første-/professor-/dosent-årsverkene, ser vi at tallene fra 2016 er like med 2015.

Professorer/dosenter

Ser vi kun på professor- og dosentstillinger ved UiA er totaltallet økt med 9,5 årsverk, fra 2015 til 2016. Tallet på kvinner utgjør 36,2 årsverk av til sammen 142,2 årsverk i 2016. Det betyr at det er 25,5 % kvinner i professor- og dosentstillinger ved UiA i 2016 mot 21,9 % i 2015.

UiA har 3,0 årsverk for kvinnelige dosenter og 3,0 årsverk for mannlige dosenter.

Antall professorer og dosenter er et viktig tall når vi rapporterer til nasjonalt nivå. Det er viktig og gledelig at prosenten går opp. Målsettingen i den nye handlingsplanen er at UiA skal ha 35 % kvinnelige professorer innen 2020.

Professor II

Når det gjelder professor II- årsverk har UiA gått fra 5,8 årsverk i 2015 til 6,6 årsverk i 2016. Av disse årsverkene innehar menn 61,8 % og kvinner 38,2 % Dette er en oppgang på 5,2 % for kvinnene. Dette er positivt, men det går seint. UiA har få professor II-årsverk og menn dominer fortsatt innenfor disse årsverkene.

Handlingsplanen inneholder tiltak som understreker at professor II-stillingene bør brukes som et verktøy for å få flere kvinnelige professorer knyttet til UiA.

En bør merke seg at i 2012 hadde UiA 6,7 årsverk med professor II-stillinger.

Kjønnsbalanse – midlertidige stillinger

UiA har også i 2016 økt antall på antall midlertidige årsverk. 267 årsverk i 2015 har økt til 310. Det er en økning på 43 årsverk. Det er flest kvinner i de midlertidige årsverkene. Andelen kvinner har gått opp fra 47,2 % i 2015 til 51,0 % i 2016 av de 310 midlertidige årsverkene.

Økningen av kvinner i midlertidige årsverk gjelder både innen administrative stillinger og undervisnings- og forskningsstillingene.

Kjønnsbalanse – deltidsstillinger

Antall deltidsårsverk totalt på UiA har gått opp fra 244 i 2015 til 255 i 2016. Dette er en oppgang på 11. Andelen kvinner og menn i deltidsstillinger ved UiA, står på samme nivå som i 2015.

Blant administrative deltidsårsverk på 58, innehar kvinner 75,9 %. Dette er en nedgang fra 83,6 % i 2015, men kvinner har fortsatt 3 av 4 deltids-årsverk innen de administrative stillingene.

Blant undervisnings- og forskningsstillingene er det en økning på 2,9 årsverk for kvinner, fra 40,2 % i 2015 til 43,1 % i 2016.

Flere deltidsårsverk er generelt ikke positivt, men her er fordelingen mellom kvinner og menn relativ lik.

Kjønn og lønnsfordeling

Når det gjelder lønn i gjennomsnitt pr. 1.10.16 totalt i virksomheten, ser vi at kvinnes andel av menns lønn i alle grupper ansatte utgjør 90,6 % i 2016 mot 90,0 % i 2015 og 87,3 % i 2014. Det går sakte den riktige veien.

I kroner er differansen på kr 54 582,- i 2016, mot kr 57 539,- i 2015 (kr. 62 458,- i 2014). Forskjellen minker.

Administrative stillinger

I administrative stillinger var kvinners andel av menns lønn 87,3 % i 2015 mot 89,0 % i 2016. I kroner var lønns-differansen kr. 75 370,- i 2015 mot kr. 63 419,- i 2016. Forskjellen minker også her.

I administrative lederstillinger går gjennomsnittslønna hos kvinner opp fra 93,9 % i 2015 av menns lønn til 100,6 % i 2016. Gjennomsnittslønna for menn i lederstillinger innenfor de administrative årsverkene har gått opp fra kr 811 641,- i 2015 til kr 835 438,- i 2016. For kvinner er endringen fra kr. 762 180,- i 2015 til kr. 840 500,- i 2016.

Det er første gang vi har registrert høyere gjennomsnittlig lønn blant kvinnelige ledere i forhold til mannlige ledere. I kroner betyr dette at kvinnelige leder gjennomsnittlig har kr. 5 062,- mer enn mannlige ledere i gjennomsnitt for 2016. Totalt inngår det 26 årsverk i disse lederstillingene.

Undervisnings- og forskningsstillinger

I undervisnings- og forskningsstillinger var lønns-gjennomsnittet for kvinner 94,1 % i 2015 mot 93,5 % i 2016. Det er en svak nedgang. Det betyr at differansen i kvinner og menns gjennomsnittslønn fra 2015 til 2016 har økt fra kr. 35 609,- i 2015 til kr. 39 664,-. Altså en økt differanse på kr 4055,-.

Dersom vi «brekker ned» tallene på f.eks. stillingskategoriene førsteamanuensis/ professor/ førstelektor/ dosent/ amanuensis, er forskjellene relativt små innenfor de ulike stillingskategoriene i denne gruppa.

Gjennomsnittslønna for kvinner er over 100 % av menns for førsteamanuenser, dosenter, amanuenser og rekrutteringsstillinger.

Av førsteamanuensisene er kvinnene 1,0 % bedre lønnet enn menn når vi bruker gjennomsnittstall. Det gjelder for 69,5 kvinnelige årsverk og 85,8 for menn.

Blant dosentene og amanuensisene kommer kvinnene ut med hhv 3,0 % og 6,0 %. Disse siste utgjør kun 6,7 årsverk.

Når det gjelder professorene og førstelektorene kommer kvinnene ut med hhv 97 % og 98 % i forhold til sine mannlige kollegaer. Det gjelder 193,3 årsverk i disse to kategoriene, der kvinner utgjør 36,2 av årsverkene. Se vedlagt *EKSTRA TABELL*.

Tabell 2: Kjønnsforskjeller og gjennomsnittslønn på fakultets- og avdelingsnivå

UiA har valgt å vise tallene fra hvert av de seks fakultetene og en oversikt der fellesadministrasjonen, avd. for lærerutdanning og biblioteket er samlet.

Tallene viser totalt antall årsverk på hvert fakultet/avd., prosentvis fordeling mellom kvinner og menn, gjennomsnittslønn totalt i kroner og i kroner fordelt på kvinner og menn på hvert fakultet/avd..

Kjønnsbalanse totalt sett på fakultets-/avd.nivå

Kvinneandelen totalt sett på fakultets-/avd.nivå har fortsatt store variasjoner. Lavest kvinneprosent har Fakultet for teknologi og realfag med 32,2 % og høyest prosent ved Fakultet for helse- og idrettsvitenskap med 68,8 %.

Fakultet for teknologi og realfag har økt kvinneandelen fra 30,5 % i 2015 til 32,2 % i 2016. Antall årsverk har steget fra 225,4 i 2015 til 238,1 i 2016.

Fakultet for helse og idrett har færre kvinneårsverk i 2016 enn i 2015, men likevel hele 68,8 % kvinner totalt sett i 2016. Kvinneandelen utgjorde 70,6 % i 2015. Antall årsverk har steget med 6,3 og fakultetet har benyttet anledningen til å rekruttere noen flere menn.

Administrative stillinger

Ser vi på administrative stillinger er variasjonen fra 52,3 % kvinner på Fakultet for kunstfag til 82,2 % kvinner på Fakultet for samfunnsvitenskap. Fakultet for kunstfag har fått 1,5 nye årsverk, og har færre kvinneårsverk i 2016 med hhv 52,3 % i 2016 mot 55,1 % i 2015.

Når det gjelder Fakultet for samfunnsvitenskap, har de litt færre årsverk, men har økt kvinneandelen fra 79,2 % i 2015 til 82,2 % i 2016.

Det er positivt at Fakultet for samfunnsvitenskap og Handelshøyskolen har økt fra ingen kvinner til 50 % innenfor kategorien lederstillinger. Det handler om få stillinger, men utslaget er til fordel for kvinneandelen.

Undervisnings- og forskningsstillinger

For undervisnings- og forskerstillinger varierer kvinneprosenten mellom fakultetene/avd. fra 24,7 % til 68,1 % i 2016. Fakultet for teknologi og realfag har 24,7 % kvinner av årsverkene i undervisnings- og forskerstillingene i 2016. Fakultet for helse- og idrettsvitenskap har 68,1 % kvinner.

Vi velger å fokusere ekstra på de vitenskapelige stillingene på hvert av fakultetene. Dette er blant annet begrunnet i mål 1 i «Handlingsplan for likestilling og integrering for UiA 2016-2020». Der står det at «UiA skal være en aktiv og kreativ institusjon når det gjelder å ta i bruk nye fag, metoder og verktøy for å bedre kjønnsbalansen blant ansatte. Innen 2020 skal alle instituttene ved UiA ha minst 30 % av hvert kjønn blant vitenskapelig ansatte. Minst 35 % av professorene ved UiA skal være kvinner».

Vi ser derfor litt nærmere på de ulike fakultetene.

Fakultet for samfunnsvitenskap.

Fakultet for samfunnsvitenskap har økt med 6,4 årsverk når det gjelder undervisnings- og forskningsstillinger. De har 71,9 årsverk. Kvinneandelen er i 2016 på 47,4 % mot 43,1 % i 2015. Det betyr at fakultetet nærmer seg lik andel kvinner om menn.

Førstestillinger og høyere har økt fra 31,7 % i 2015 til 35,8 % i 2016. Fakultetet har tydeligvis brukt en økning på 6,4 årsverk, til å øke kvinneandelen.

Andelen kvinner i rekrutteringsstillinger har økt til 79,3 % fra 77,1 i 2015. Andelen kvinnelige professor II er nå på 61,5% mot 66,7 % i 2015.

Brekker vi tallene ned på instituttnivå er det fortsatt en skjevfordeling mellom kvinnelige og mannlige ansatte i vitenskapelige stillinger.

Fakultetet har 4 institutter. Institutt for sosiologi og sosialt arbeid har 83 % kvinner og 17 % menn, men Institutt for informasjonssystemer har 12,5 % kvinner og 87,5 % menn. Det er under «faregrensen på 20 % av hvert kjønn». I tillegg har institutt for global utvikling og samfunnsplanlegging 23 % kvinner.

Når det gjelder professorer har Fakultet for samfunnsvitenskap totalt 20,3 årsverk. 3,8 årsverk innehas av kvinner. Institutt for global utvikling og samfunnsplanlegging har ingen kvinnelige professorer. Institutt for sosiologi og sosialt arbeid har 3,2 av årsverkene.

Handelshøyskolen

Handelshøyskolen har 2,2 færre årsverk totalt sett innenfor undervisnings- og forskerstillingene i 2016 i forhold til 2015. De har 66,4 stillingsårsverk. Kvinneandelen har gått opp fra 32,4 % i 2015 til 33,4 % i 2016.

Ser vi nærmere på førstestillinger og andelen kvinner, er andel årsverk det samme i 2015 og 2016, men andelen kvinner har gått ned fra 25,1 % i 2015 mot 20,5 % i 2016. De har m.a.o. ikke klart å øke kvinneandel innenfor førstestillingene i en situasjon der fakultetet har fått færre årsverk. Med bare 33,6 % kvinner i vitenskapelige stillinger, er det positivt at de øker antall kvinner i rekrutteringsstillingene fra 58,3 % i 2015 til 71,8 % i 2016.

De har ingen kvinnelige professor-II-stillinger. De har totalt kun 0,3 årsverk som professor II.

Brekker vi ned tallene på instituttnivå, er det skjevfordeling på 2 av fire institutter. Institutt for arbeidsliv og innovasjon har 14,3 % kvinner. De har 3 kvinnelige stipendiater. Institutt for strategi og ledelse har 19 % kvinner, eller 4 av 17 om en vil.

Når det gjelder professorer har Handelshøyskolen 19,8 årsverk i 2016. Det er kun Institutt for strategi og ledelse som har en kvinnelig professor i 100% stilling. De andre 3 instituttene har ingen kvinnelige professorer.

Fakultet for teknologi og realfag.

Ser vi nærmere på endringene på Fakultet for teknologi og realfag fra 2015 til 2016, er det 1,6 % flere kvinner i undervisningsstillinger. Fakultetet har økt med 9,8 årsverk innenfor undervisning- og forskningsstillingene. De har 176,5 stillingsårsverk innenfor undervisning og forskning. Fakultetet har altså klart å øke andelen kvinner noe.

Prosentandelen kvinner med førstestillinger eller høyere har gått opp fra 19,2 % i 2015 til 22,1 % i 2016.

Når det gjelder rekrutteringsstillingene er det en nedgang fra 36,5 % kvinner i 2015 til 29,6 % i 2016. Det utgjør en tilbakegang på 17,0 %. Tilbakegangen fra 2014 til 2015 var på 10,1 %.

Andelen rekrutteringsstillinger er viktig når en har som målsetting å øke kvinneandelen. Handlingsplanen for likestilling og inkludering sier at « Innen 2020 skal alle instituttene ved UiA ha minst 30 % av hvert kjønn blant vitenskapelig ansatte»..

Professor-II stillinger for kvinner der det samme som i 2015, 21,6 % av 1,9 årsverk.

Brekker en ned antall vitenskapelig ansatte på de fire instituttene, har Institutt for ingeniørfag 19,9 % kvinner. Dette er en forbedring, men det burde kanskje vært flere enn 3 kvinnelige stipendiater. Institutt for informasjons- og kommunikasjonsteknologi har 22,6 % kvinner. De har klart å komme over 20 %-streken, men også de må jobbe for å nå 30 % kvinner i staben innen 2020.

Når det gjelder professorer har Fakultet for teknologi og realfag 37,5 årsverk med. Institutt for naturvitenskap har ingen kvinner i disse stillingene, men de andre 3 instituttene har fra 1,2 til 2,0 professorårsverk som innehas av kvinner. Til sammen er det 4,5 av de 37,5 årsverkene som innehas av kvinner.

Fakultet for humaniora og pedagogikk.

Fakultet for humaniora og pedagogikk har økt med 7,9 årsverk. Kvinneandelen har gått opp 1,6 %, fra 52,4 % i 2015 til 54,0 % i 2016. Det er 151,8 årsverk i 2016.

Når det gjelder førstestillinger har fakultetet økt antall kvinner med 0,9 %, fra 44,5 % i 2015 til 45,4 % i 2016. De har økt andelen menn i rekrutteringsstillingene fra 35,0 % i 2015 til 42,3 % i 2016.

Prosentandelen kvinner i professor II-stillinger har gått opp fra 14,3 % i 2015 til 46,7 % i 2016. De har 1,5 årsverk til professor II-stillinger.

Brekker en ned tallene på instituttnivå, finner vi at alle 4 instituttene har nådd målet med over 30 % ansatte av hvert kjønn.

Når det gjelder professorer har Fakultet for humaniora og pedagogikk 39 årsverk, der kvinner innehar 15,7 årsverk. Alle instituttene har kvinnelige professorer.

Fakultet for kunsthøgskolen

Fakultet for kunsthøgskolen har totalt økt med 6,2 årsverk. De har 62,0 årsverk og en svak nedgang på 0,7 % når det gjelder kvinneandelen innenfor vitenskapelige stillinger. De har 38,4 % kvinner i vitenskapelige stillinger i 2016 mot 39,1 % i 2015.

Når det gjelder førstestillinger har kvinneandelen økt fra 24,4 % i 2015 til 27,1 % i 2016. Antall rekrutteringsstillinger har gått kraftig ned og ligger nå på 55,0 %.

Professor-II-stillingene er som for 2015, 25,0 % kvinner av 0,8 årsverk.

Ser en nærmere på instituttnivå, er det fortsatt Institutt for rytmisk musikk som ligger under streken. De har 11 % kvinner i staben – 3 kvinner av totalt 28 ansatte. I tillegg har instituttet kun to kvinnelige stipendiater. De andre to instituttene har minimumsmålet på minst 30 % inne.

Når det gjelder professorer har Fakultet for kunsthøgskolen 11,7 årsverk. Det er kun Institutt for visuelle og sceniske fag som har 1,7 årsverk til kvinnelige professorer. De andre 2 instituttene har ingen kvinnelige professorer, kun en professor-II i 0,4 årsverk.

Fakultet for helse- og idrettsvitenskap.

Fakultet for helse- og idrettsvitenskap har økt antall årsverk med 5,4 årsverk i 2016. De har 119,2 årsverk. Kvinneandelen har en ønsket nedgang og ligger nå på 68,1 %.

I førstestillinger eller høyere er tallet for 2016 66,9 % kvinner mot 71,4 % i 2015. Antall kvinner i rekrutteringsstillinger har økt fra 51,0 % i 2015 til 65,0 % i 2016. Det har økt professor-II-stillingene fra 25 % til 50 %. Riktignok er det kun snakk om samme antall årsverk, men kjønnsfordelingen er endret til fordel for kvinneandelen.

Fakultetet har tre institutt, der det er Institutt for psykososial helse som har avvikende tall når det gjelder antall menn i staben. Det er 84 % kvinner og 16 % menn blant vitenskapelig ansatte. Ellers dekker de andre to instituttene målsettingen om minst 30 % av begge kjønn.

Det er totalt 14 årsverk med professorer ved Fakultet for helse- og idrettsvitenskap, der 7,7 årsverk innehas av kvinnelige professorer. Alle 3 institutt har kvinner i professorstilling, men institutt for folkehelse, idrett og ernæring har alene 5 årsverk.

Oppsummering av tabell 2, kjønnsfordeling på fakultets- og instituttnivå:

- Det er jevn fordeling av kvinner og menn ansatt ved UiA i 2016.
- Det er store forskjeller på kjønnsfordelingen når det gjelder vitenskapelige ansatte på de ulike fakultetene og ikke minst på de 22 institusjonene.
- Spesielt stor kjønnsmessig skjevfordeling er det fortsatt på 10 av instituttene. 7 av disse har under 25 % kvinnelig vitenskapelig ansatte. 2 har mindre enn 20 % menn.
- 7 av de 22 instituttene vi har ved UiA, har IKKE kvinnelige professorer. 2 institutter har kvinnelig professorer i hhv 0,2 og 0,4 årsverk.
- Det er nå 24,3 % kvinnelige professorer ved UiA. Det utgjør 33,2 årsverk i 2016 mot 27,7 årsverk i 2015.
- Regner vi sammen professor- og professor II-stillingene, får vi 35,7 årsverk med kvinnelige professorer. Det utgjør 25,2 %.

Kjønn og lønnsfordeling på fakultets-/avd. nivå

Det er fortsatt lønnsmessige forskjellene, mellom kvinner og menn på UiA. Hos ansatte totalt på fakultetene/avd. varierer den gjennomsnittlige lønnsdifferanse fra kr. 20 724,- på Fakultet for helse- og idrettsvitenskap i 2016 til kr. 125 503,- på Handelshøgskolen. Begge differansene er i kvinnes favør. Når det gjelder gjennomsnittslønna totalt for hvert fakultet har differansen gått ned på alle unntatt Fakultet for kunsthøgskolen og Fakultet for humaniora og pedagogikk.

Administrative stillinger.

Ser vi nærmere på gjennomsnittlig lønn for administrative stillinger på de forskjellige fakultetene er det meget interessant å registrere at alle, uten ett fakultet helt systematisk har redusert gjennomsnittslønna til menn, og motsatt økt den for kvinnene. Det gir seg utslag i at fire fakulteter har omtrent halvert differansen når det gjelder kvinner og menn. To av fakultetene har minsket gjennomsnittslønna til fordel for de kvinnelige ansatte.

Når det gjelder Fellesadm./avd. for lærerutd./univ.bibl. er tendensen en annen. Der er differansen mellom kvinner og menns gjennomsnittslønn økt med kr. 8 675,- i kvinners disfavør.

Ser vi på lederstillingene under de ulike fakultetene, er det meget interessante tall. Fakultet for samfunnsvitenskap, Handelshøyskolen og Fakultet for kunstfag har nå lønnsnivået snudd til kvinners fordel. Her er det snakk om at kvinnelige ledere har kr. 100 000,-/kr. 167 901,-/kr. 136 900,- mer i gjennomsnitt enn mennene.

Fakultet for humaniora og pedagogikk har fortsatt ingen kvinner i lederstillingene. Ved Fakultet for teknologi og realfag er forskjellen i gjennomsnittslønn for ledere mindre mellom kvinner og menn. Fakultet for helse- og idrettsvitenskap har økt differansen mellom kvinner og menn i kvinners disfavør.

Fellesadm./avd.lærerutd./univ.bibl. har snudd, slik at kvinnene har kr. 3 328,- mindre i gjennomsnittslønn enn de mannlige lederne. I 2015 var kvinnes gjennomsnittslønn kr. 26 200,- høyere enn mennens.

Undervisnings- og forskningsstillinger.

Ved Fakultet for samfunnsvitenskap har gjennomsnittslønnen til kvinner i undervisningsstillinger gått kraftig opp. Vi snakker om at kvinnene har mer lønn enn sine mannlige kollegaer og differansen er nå kr. 38 877,- i kvinners favør. Kvinnen har økt med kr. 130 831,- i gjennomsnitt.

For tre av fakultetene har differansen blitt mindre. For Fakultet for humaniora og pedagogikk er gjennomsnittslønna nå tilnærmevis lik for kvinner og menn! På Fakultet for helse- og idrettsvitenskap har gjennomsnittslønna økt for menn, men gått ned for kvinnene. Differansen i gjennomsnittslønn har altså økt.

Vi har sett nærmere på førstestillingene og høyere. På Fakultet for teknologi og realfag og Fakultet for kunstfag har kvinnene større gjennomsnittslønn enn mennene også i 2016. Differansen er lav og ligger på ca. kr. 10 000,- i kvinners favør. Tre av fakultetene har lik eller lavere differanse i 2016 enn i 2015. Fakultet for samfunnsfag og Handelshøyskolen har økt differansen i gjennomsnittslønna i kvinnes disfavør. Differansen er hhv kr. 49 493,- og kr. 64 319,-.

Tabell 3: Foreldrepermisjon, fravær pga. syke barn og eget sykefravær

Vi har delt inn oversikten når det gjelder ulike permisjoner i tre grupper; undervisnings- og forskningsstillinger, administrativt personale og drifts- og teknisk personale/andre.

Foreldrepermisjon

Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger.

Kvinner i vitenskapelige stillinger tar ut 1693 fraværsdager når det gjelder foreldrepermisjon i 2016. I 2015 var uttaket 2513 dager. Dette er en nedgang på 820 dager på ett år. I 2015 var nedgangen 432 dager. Over to år er dette en kraftig nedgang på til sammen 1252 dager.

Menn tar ut 1391 dager i 2016. Dette er en nedgang på 269 dager fra 2015 til 2016. Tallet i 2015 var 1660 dager.

Legger vi sammen antall dager for kvinner og menn blir det totalt en nedgang på 1089 dager på ett år. Tallene viser at det til sammen er mindre uttak av foreldrepermisjon hos vitenskapelig ansatte i 2016 enn i 2015.

Fravær p.g.a. syke barn er fortsatt relativt stabilt og lavt når det gjelder personer i utdannings- og forskningsstillinger. For kvinner er tallet 54 dager i 2016 mot 40 dager i 2015. For menn er tallet 9 dager i 2016 mot 12 dager i 2015.

Undervisnings- og forskningspersonellet har stor fleksibilitet når det gjelder arbeidstid. Sykefraværet med egenmelding og med sykemelding rapporteres hver for seg.

Kvinner i vitenskapelige stillinger har større sykefravær enn mennene både når det gjelder sykemelding med egenmelding og med legemelding. Fra 2015 steg antall fraværsdager med egenmelding fra 111 dager i 2015 til 143 dager i 2016. For menn var tallene hhv 57 dager i 2015 til 62 i 2016. For sykefravær med legemelding er tallene vanskelig å sammenligne da «delvis sykemeldte» ikke var med i 2015. Sammenlignbare tall var hhv 1660 i 2016 mot 2192 i 2015 for kvinner. I tillegg kommer 2669 dager med delvis sykemelding. For menn var sammenlignbare tall hhv 922 dager i 2016 mot 1387 dager i 2015. I tillegg kommer 1075 dager med delvis sykemelding.

Tallet på kvinner i denne stillings-kategorien er 286 og antall menn 364. Kvinner har 5,0 % fravær i 2016 med legemelding, mens tallet for menn er 1,9 %.

Vi kan konkludere med at sykefraværet er betydelig større hos kvinner i vitenskapelige stillinger ved UiA, både når vi ser på fravær med egenmelding, fravær med legemelding og delvis sykemeldingsdager.

Tallet på foreldrepermisjonsdager nærmer seg hverandre, men det fortsatt er små tall og liten differanse når det gjelde fraværsdager ved barns sykdom.

Administrativt personale.

Kvinner i administrative stillinger tar ut 7333 dager til foreldrepermisjon i 2016 mot 6504 dager i 2015. Differansen er 829 dager. Dette er en stor økning, mens menn halverer foreldrepermisjonen fra 326 dager i 2015 til 152 dager i 2016.

Totalt er det 209 kvinner i administrative stillinger og 113 menn. Fraværsdager pga sykt barn øker hos kvinner og går tilbake hos menn.

Når det gjelder sykemeldingsdager med egenmelding og sykemelding med legemelding er tallene tilnærmet som i 2015. 491 fraværsdager med egenmelding for kvinner og 177 for menn i 2016. Det betyr at kvinner har 1,0 % med egenmeldinger og menn har 0,67 %. Fraværsdager med legemelding for administrative stillinger, er 1754 og 255 dager for hhv kvinner og menn i 2016.

Kvinner har 6,0 % fraværprosent med legemelding i 2016, og menn har 2,4 %.

Vi kan konkludere med at også blant administrative medarbeidere har kvinner et betydelig større fravær enn menn på UiA både når det gjelder foreldrepermisjon, fravær pga syke barn, sykefravær med egenmelding og sykefravær med legemelding.

Drifts- og teknisk personale.

Kategorien drifts- og teknisk personale utgjør til sammen 125 årsverk.

Hos drifts- og teknisk personale holder tallene seg relativt stabilt hos kvinnelige ansatte, hhv 744 fraværsdager i 2015 mot 789 dager i 2016. Hos menn i samme stillingskategori er økningen fra 154 fraværsdager i 2015 til 522 dager i 2016. Differansen blir hele 368 dager i løpet av ett. Det kan bety at menn i denne stillingskategorien nå tar ut mer permisjon i forbindelse med foreldrepermisjoner.

Ser vi på tallene når det gjelder fravær p.g.a. syke barn, tar menn ut 28 dager i 2016 og kvinnen tar ut 18 dager.

Sykefravær med egenmelding er 272 dager for kvinnene og 128 dager for mennene i 2016. Det betyr en sykemeldingsprosent på 2,6 for kvinner og 1,0 for menn med egenmelding.

Sykefravær med legemelding er hhv 764 og 575 for kvinner og menn i 2016 for denne yrkesgruppa. Sykemeldingsprosenten er 9,0 for kvinner og 5,3 for menn.

Konklusjonen bli at kvinner også blant drifts- og teknisk personale har høyest antall dager med foreldrepermisjon, sykefravær med egenmelding og sykefravær med legemelding.

Når det gjelder fravær pga syke barn, tar menn innen drift- og teknisk personale ut noen flere dager enn kvinner i 2016.

Tabell 4: Kompetanseutvikling og sentrale personalpolitiske satsinger

Ingen tabell-rapportering.

UiA hadde 213 deltakere på sine doktorgradsprogrammer i 2016. Der er 95 kvinner av totalt 213. Det er 41,1 % kvinner.

Det er 52 flere kvinner på doktorgradsprogram ved UiA i 2016 enn i 2015. Altså over en dobling.

UiA har delt ut 6 kvalifiseringsstipender i 2016. Alle stipendene ble tildelt kvinner som hadde gjennomgått en forhåndsvurdering i forhold til hvordan deres fagkompetanse er i forhold til å oppnå opprykk til professor.

Stipendet er forskjellig i størrelse, basert på hvor mye tid de trenger for å kvalifisere seg til opprykk. Beløpene varierer fra kr. 75 000,- til kr. 100 000,-.

Alle har fått stipend med bakgrunn i søknad fra instituttledelsen. Samtlige har fått frikjøpt tid på arbeidsplanen for å kunne gjøre seg ferdige med kvalifisering til å søke om opprykk til professor.

Til sammen er det delt ut kr. 515 000,- i kvalifiseringsstipend i 2016.

Tabell 5: Rekruttering

Ingen opplysninger

Tabell 6: Ledelse og styring

Toppledelsen

Toppledelsen ved UiA består av rektor, 2 viserektorer og 2 direktører. Kjønnbalansen er i kvinnenes favør; 3 kvinner og 2 menn. Rektor er mann.

Ser vi på fakultetsledelsen og Avd. for lærerutdanning når det gjelder kjønnsfordelingen på dekan- og direktørstillinger, er situasjonen positivt forandret fra 2015 til 2016. UiA har 7 dekaner. I 2016 er 3 menn og 4 er kvinner. Det er en radikal endring fra 2015 da vi hadde 1 kvinnelige dekaner og 5 menn (en dekan var felles for to fakulteter).

Av 6 fakultetsdirektører og 1 avdelingsdirektør er det 2 kvinner og 5 menn.

Instituttledere

UiA har 6 fakulteter med tilsammen 22 institutter. I 2016 har UiA en helt jevn kjønnsfordeling på instituttledernivå – 11 kvinner og 11 menn.

Fakultet for teknologi og realfag har fire institutter, med en kvinnelig og tre mannlige instituttledere. Dekan og direktør er menn. Det betyr at ledergruppen består av 5 menn og 1 kvinne. Det betyr at fakultetet fortsatt har en skjevfordeling når det gjelder kjønnsrepresentasjonen i ledergruppen.

Fakultet for humaniora og pedagogikk har fire institutter, med en kvinnelig og tre mannlige instituttledere. Dekanen er kvinne og direktøren mann. Det gir en ledergruppen på 2 kvinner og 4 menn.

Fakultet for kunstfag har tre institutter, med to kvinnelige og en mannlige instituttleder. Dekan er kvinne og direktør er mann. Det gir en ledergruppe på 3 kvinner og 2 menn. Her har vi fått en radikal forandring fra 2015, da det var 1 kvinne og 4 menn i fakultetsledelsen.

Fakultet for helse- og idrettsvitenskap har tre institutt, med to kvinnelige og en mannlige instituttleder. Dekan er mann og direktør er kvinne. Det gir en ledergruppe på 3 kvinner og 2 menn.

Fakultet for samfunnsvitenskap har fire institutter, med tre kvinnelige og en mannlige instituttleder. Dekan er kvinne og direktør er mann. Det gir en ledergruppe på 4 kvinner og 2 menn.

Handelshøyskolen har fire institutt med to kvinner og to mannlige instituttledere. Dekanen er kvinne og direktøren er mann. Det gir en ledergruppe på 3 kvinner og 3 menn. Det er radikal endring siden 2015, da Handelshøyskolen hadde 1 kvinne og 5 menn i ledergruppen.

Styringsorganer ved UiA

Styret for UiA har en god kjønnsbalanse på 6 kvinner og 5 menn.

Tilsetningsutvalget for utdannings- og forskningsstillinger har samme fordeling som i 2015; 4 menn og 3 kvinner.

Tilsetningsrådet for tekniske og administrative stillinger har 15 medlemmer i 2016; 7 menn og 8 kvinner. Her har kvinneandelen økt betraktelig og det er flest kvinner.

Fakultetsstyrene har 10 eller 11 medlemmer.

Fakultet for samfunnsvitenskap har 10 medlemmer der 5 er kvinner og 5 er menn.

Handelshøyskolen har 10 medlemmer der 8 er kvinner og 2 er menn.

Fakultet for teknologi og realfag har 11 medlemmer der 4 er kvinner og 7 er menn.

Fakultet for humaniora og pedagogikk har 10 medlemmer der 7 er kvinner og 3 er menn.

Fakultet for kunstfag har 10 medlemmer der 5 er kvinner og 4 er menn.

Fakultet for helse og idrett har 10 medlemmer der 6 er kvinner og 4 er menn.

Styret for lærerutdanningene har 16 medlemmer der 6 er kvinner og 10 er menn.

Som oversikten viser er det store forandringer i styret for Fakultet for Handelshøyskolen og Fakultet for humaniora og pedagogikk. Begge i kvinners favør.

Tabell 7: Opprykk

Ingen opplysninger.

Tabell 8: Doktorgrader og opprykk

Ingen tabellrapportering

Opprykk

UiA har følgende opprykk når det gjelder vitenskapelige stillinger:

Fra lektor til førstelektor	2016: 2 kvinner	0 menn
	2015: 2 kvinner	1 mann
Fra lektor til førsteamanuensis	2016: 1 kvinne	1 mann
	2015: 2 kvinner	0 menn
Fra førstelektor til førsteamanuensis	2016: 0 kvinner	0 menn
	2015: 1 kvinner	0 menn
Fra førstelektor til dosent	2016: 0 kvinner	3 menn
	2015: 0 kvinner	0 menn
Fra førsteamanuensis til professor	2016: 5 kvinner	2 menn
	2015: 5 kvinner	8 menn

2016 har vært et positivt år for opprykk fra førsteamanuensis til professor. Det samme var tilfelle i 2015. Det kan være et resultat av systematisk arbeid for å få flere kvinnelige professorer ved UiA.

Det er også viktig å rette fokus på de andre stillingskategoriene. Opprykk for totalt 3 kvinner i de fire andre kategoriene er lite, selv om tallet for menn også er lavt.

Doktorgrader

Det er avlagt 26 doktorgrader i 2016 ved UiA. 12 av disse er kvinner. Det er 7 flere kvinner enn i 2015. Da var det 6 kvinner og 14 menn som disputerte.

Tabell 9: FoU-publisering og forskningsstipend

Ingen tabellrapportering.

Tallene for publiseringspoeng for 2016 er ikke klare før april 2017.

I 2015 ble tallene totalt for UiA 683 poeng. Av disse publiseringspoengene stod kvinner for 206,5. I 2014 var tallene totalt for UiA 557,0 poeng. 159,8 av disse poengene stod kvinner ved UiA for.

Tallene for publiseringspoeng i 2014 og 2015 er ikke umiddelbart sammenlignbare. Det er gjort en endring i reglene for publiseringspoeng fra og med 2015.

Tabell 10: Tilstandsvurdering etnisitet, religion/livssyn, nedsatt funksjonsevne

Ingen tabell-rapportering.

Etnisitet

Handlingsplanen for likestilling og integrering skal bidra til likestilling og likebehandling av alle ansatte og studenter, uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsevne, religion og livssyn og seksuell legning. Diskriminering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn er forbudt. Diskriminering på grunn

av nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk regnes også som diskriminering på grunn av etnisitet².

Integrering innebærer ikke bare at "utlendinger" skal tilpasse seg norsk språk og kultur. Et universitet må knyttes til den globale kunnskapsutviklingen og være åpen overfor og selv påvirkes av den globale akademiske kulturen.

"Etnisitet" er problematisk som betegnelse for en egenskap ved mennesker, og "etnisitet" registreres selvsagt ikke verken hos ansatte eller studenter ved UiA. Statsborgerskap registreres. Men det er ingen entydig forbindelse mellom etnisitet og statsborgerskap. Norske statsborgere kan ha "utenlandsk etnisitet", utenlandske statsborgere kan være "etnisk norske".

En kan allikevel si at det er blitt et større etnisk mangfold både i befolkningen i Norge og blant ansatte og studenter ved UiA de siste tiårene. For UiA er dette en sterkt ønsket utvikling.

Noen fagmiljøer har en betydelig andel ansatte og studenter av utenlandsk opprinnelse og med ikke-skandinaviske språkbakgrunn. Rundt 7 % av de ansatte (ca. 80 av 1.100 årsverk) og 7 % av studentene (ca. 1.500 av 13.000 studenter) hadde utenlandsk statsborgerskap i 2016. Det er en vesentlig ressurs for universitetet, som bidrar til at universitetet utvikler seg mot de strategiske målsettingene om globalt samarbeid, internasjonal profilering og høyt internasjonalt faglig nivå.

I noen fagmiljøer innebærer også internasjonaliseringen språklige utfordringer. UiA stiller krav om at vitenskapelige ansatte skal kunne kommunisere på norsk (eller et annet skandinaviske språk) etter to års ansettelse. Noe av undervisningen foregår på engelsk, men det er noen utfordringer rundt tilrettelegging av undervisningen. Fremmedspråklige studenter har høyere strykprosent og større frafall enn gjennomsnittet. Det er bl.a. registrert at en del studenter stryker i praksis.

UiA har høsten 2015 og våren 2016 gjennomført et prosjekt der tospråklige sykepleie- og barnehagelærerstudenter har fått tilbud om en mentor. Mentorene har vært rekruttert blant studentene i samme utdanning, og fungert som veiledere i forhold til skriftlige oppgaver og eksamener, samtalepartnere i forhold til praksis og annen oppfølging når det gjelder generell informasjon, pensum og timeplan. Omfanget har vært på 20 timer veiledning for hver student og 5 timers opplæring av mentor. Prosjektet har vært organisert fra Ressurscenteret og sykepleie- og lærerutdanningen.

Det foreligger informative evalueringsrapporter fra utprøvingen. I tillegg har UiA en omfattende fadderordning for alle nye studenter, og i tillegg tilbyr Erasmus Student Network (ESN) en buddyordning med ulike sosiale arrangement gjennom hele året.

Nedsatt funksjonsevne

UiA er en stor arbeidsplass med vel 13 000 studenter og ansatte.

Ansatte.

Det er 1100 ansatte ved UiA. Aldersspredningen er stor. Det finnes ingen systematisk registrering av ansatte med nedsatt funksjonsevne.

² Diskrimineringsloven om etnisitet (LOV-2013-06-21-60).

Noen har synlige fysiske utfordringer. Men størstedelen av de ansatte som har nedsatt funksjonsevne har funksjonshemninger knyttet til psykiske problemer, nedsatt hørsel, dysleksi eller i noen tilfeller utfordringer pga alder.

Campusene i Kristiansand og Grimstad har universell utforming og er godt tilrettelagte for ulike fysiske utfordringer. De mer usynlige utfordringene for enkelte av arbeidstakerne ved UiA er vanskeligere å møte, og må vurderes individuelt. Arbeidsgiver har ansvar for oppfølging og tilrettelegging i henhold til lovverket.

Det blir viktig å følge opp arbeidet med de mål og tiltak som beskrives i den nye Handlingsplanen for likestilling og integrering ved UiA 2016-2020.

Studentene

UiA har ikke statistikk når det gjelder studenter med nedsatt funksjonsevne. Studentene kan ha ulike, og i mange tilfeller lite synlige funksjonshemninger. Som med ansatte, vil det kunne være nedsatt hørsel, psykiske problemer eller f. eks. dysleksi. Studenter med lese- og skrivevansker utgjør en vesentlig gruppe ved UiA.

UiA campus Kristiansand og Grimstad er begge relativt nye og meget bra tilrettelagt for personer med fysiske utfordringer. Alle nye studentboliger har universell utforming.

«Ressurssenter for tilrettelegging, helse og mestring» har kontor ved begge campusene. Senteret består av Tilretteleggingskontor for mennesker med funksjonsnedsettelse (TSF), som er organisert og finansiert av UiA, studentprest, kontor for studier med støtte fra NAV (ofte studenter med psykiske problemer), og «SiA Helse» med egen leder som er sykepleier og gestaltterapeut. Studentene har også tilgang til psykolog og psykiatrisk sykepleier. Det er stort press på ressurscenteret generelt og på TSF spesielt.

Studentene har i løpet av 2016 fått sin egen omfattende «Handlingsplan for universell utforming og tilrettelegging 2016-2020». Det er Ressurssenteret som har ansvar for oppfølging.

LIKESTILLINGSTILTAK VED UiA 2016

«Handlingsplanen for likestilling og integrering ved UiA for 2012-2015» ligger til grunn for arbeidet også i 2016, selv om det i oktober 2016 er vedtatt en ny handlingsplan som skal gjelde for 2016-2020. Arbeidet med de nye målene og tiltakene er godt i gang.

Tiltak: Aktivt Likestillings- og integreringsutvalg (LiU)

Status: LiU hadde hatt 3 møter i 2016.

- LiU har fulgt opp arbeidet med Balanse, der likestillingsrådgiver er med i referansegruppa.
- Det vært planlagt og arrangert en regional konferanse med tema «Etnisitet – under huden».
- 8.mars ble planlagt og markert i 2016.
- Det har i tillegg vært mye fokus på rekruttering av kvinner i førstestillinger.
- PO-avdelingen har satt likestilling i organisasjonen på dagsorden i alle ledersamlingene.
- Likestillingsrådgiveren deltok på en ledersamling på Lindesnes medio 2016.
- LiU var representert på 1 likestillings-arrangement i Arendals-uka 2016.

Tiltak: 8.mars 2016

Status: 8.marsfrokosten ble tradisjonen tro avviklet i Lilletunstova med ca. 65 deltakere. Likestillingsrådgiver Randi Øverland holdt hovedtalen under tema «Internasjonal kvinnesolidaritet».

Tiltak: Likestillingskonferansen 16.11.16

Status: Den 14. Likestillingskonferansen ble arrangert 16.november 2016 med rekordoppslutning på 230 deltakere. 100 flere enn i 2015. Også denne gangen ble konferansen planlagt og arrangert i samarbeid med regionale organisasjoner og off. samfunnsinstitusjoner.

Tittelen var «Etnisitet – under huden». Forfatter Amal Aden og foredragsholder Nancy Herz var foredragsholdere. Journalist Hilde Sandvik ledet konferansen og alle samtalene/debattene. Opptak kan sees på www.uia.no/likestilling

Tiltak: Deltatt i nasjonalt samarbeid

Status: UiA deltar aktivt i LUN-nettverket (likestillingsrådgivere ved alle universitetene). Det har vært en samlinger for likestillingsrådgiverne i LUN. På møtet i Bergen ved UiB presenterte likestillingsrådgiveren den nye handlingsplanen.

I tillegg har likestillingsrådgiveren deltatt på to nasjonale kurs. Ett der tema var likestillingsperspektivet i en tid med mange sammenslåinger, og det andre temaet var søknadsprosedyren/ søkermotivasjon når det gjelder Horisont 2020.

Tiltak: Arbeid for lik lønn for like kvalifikasjoner / likt arbeid.

Status: Vi registrerer av tabellene 1 og 2 at det har skjedd mer i 2016 enn tidligere når det gjelder gjennomsnittlige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på UiA. Forskjellen er mindre generelt og nesten borte dersom vi sammenligner vitenskapelige ansatte i samme stillingskategori, f.eks. vitenskapelig ansatte med like grader og samme ansiennitet. I flere tilfeller har kvinnene passert menns lønnsnivå gjennomsnittlig. Se vurderingene under Tabell 1 og 2.

Tiltak: Rekrutteringsarbeidet for å få flere kvinnelige søkere.

Status: Balanse-prosjektet har fullt fokus på forhåndsvurdering til professor-opprykk, samt lete- og finnekomiteer for stillinger på fakultet som har lav kvinneandel. Det er forhåndsvurdert 11 førsteamanuenser i 2016. Det har vært 3 lete- og finnekomiteer. Disse tiltakene er helt i tråd med handlingsplanen. Det er gjort et systematisk arbeid når det gjelder å oppfordre kvinner om å søke både lederstillinger og vitenskapelige stillinger, spesielt der det er få kvinner. Det er dette det oftest handler om. Vi har passet på at stillingsannonsene helt konkret oppfordrer det underrepresenterte kjønn til å søke der ett av kjønnene er i mindretall. Vi ser av tabell 2 at det er fire fakulteter som fortsatt har skjev kjønnsfordeling når det gjelder vitenskapelig ansatte. Fire fakulteter har fått likestillingskontakter i 20 % stilling som skal delta i dette viktige arbeidet.

Rektor er prosjektleder for balanse-prosjektet og har fokusert på at fire fakulteter og syv institutter ikke har kvinnelige professorer. Karen-Lise S. Knudsen er sekretær for prosjektet.

Andelen kvinnelige professorer (årsverk) har gått opp fra 21,9 % i 2015 til 24,3 %³ i 2016. «Balanse-program» støttes av NFR og varer fra 1.7.15 til 1.7.18.

³ I Årsrapport (2016-2017) rapporteres det på andel professorer og dosenter. 3 av 6 årsverk som dosenter er ivaretatt av kvinner, slik at samlet andel professorer og dosenter ved UiA i 2016 var 25,9 %, jf. DBHs registrering.

Tiltak: Kvalifiseringsstipend.

Status: Det ble delt ut kvalifiseringsstipend til 6 kvinner i 2016. Alle kvinnene har gjennomgått forhåndskvalifisering til professor-opprykk. Det ble gitt stipend på mellom kr. 75 000,- til kr. 100 000,- og skal brukes til frikjøp av tid på arbeidsplanen. Til sammen ble det bevilget kr. 515 000,- i kvalifiseringsstipend i 2016.

Tiltak: Nettstedet www.uia.no/om-uia/si-ifra

Status: Siden er opparbeidet i 2016 og i ferd med å promoteres. Vi håper nettstedet skal brukes aktivt i forbindelse med tema «uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering». Temaet er innarbeidet som del av den nye «Handlingsplan for likestilling og integrering for UiA 2016-2020».

Tiltak: Ny «Handlingsplanen for likestilling og integrering for UiA 2016-2020»

Status: Perioden for «Handlingsplan for likestilling og integrering for UiA 2012-2015» har gått ut. Også i 2016 jobbet den oppnevnte gruppa med forslag til ny handlingsplanen for perioden 2016-2020.

Gruppa besto av Per Thomas Westergren, Ingunn Galteland, Christine Alveberg, Hæge Johannessen, Margretha Myhren og likestillingsrådgiver Randi Øverland. Gruppa har hatt 3 møter i 2016. Planen ble behandlet i LiU, lagt ut på bred høring ved UiA og vedtatt i styret 19.10.2016.

Tiltak: Ny sammensetning av Likestillings- og integreringsutvalget ved UiA.

Status: Forslaget om ny sammensetning av LiU ble vedtatt sammen med den nye handlingsplanen. Rektor leder det nyoppnevnte LiU, som består av en representant fra hver av de seks fakultetene ved UiA, samt to studentrepresentanter.

Tabell 1: Personal- og lønnsstatistikk og arbeidsforhold på virksomhetsnivå

	Kjønnsbalanse			Lønn (gjennomsnittslønn per 01.10.)				Midlertidige (prof.II., stipendiat, vikar, åremål, postdoc, lærling)			Deltidsstillinger (5 – 96,67 % stilling)		
	% Menn	% Kvinner	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Kvinner s andel av menns lønn (%)	Total gjennom-gjennomsnittslønn	% Menn	% Kvinner	Totalt antall midlertidige stillinger	% Menn	% Kvinner	Totalt antall deltidsstillinger
Totalt i virksomheten	I år	49,2	1 096,9	582 962	528 380	90,6	535 218	49,0	51,0	310	46,7	53,3	255
	I fjor	49,6	1 043,0	577 757	520 218	90,0	548 784	52,8	47,2	267	46,7	53,3	244
Administrative stillinger totalt	I år	34,8	321,6	575 123	511 704	89,0	533 749	45,2	54,8	62	24,1	75,9	58
	I fjor	34,5	297,6	568 734	493 364	87,3	521 340	46,6	53,4	58	16,4	83,6	61
• Lederstillinger	I år	61,5	26,0	835 438	840 500	100,6	837 385	57,1	42,9	7			0
	I fjor	63,0	27,0	811 641	762 180	93,9	793 322	71,4	28,6	7	-	-	0
• Mellomlederstillinger	I år	44,6	32,5	712 580	654 167	91,8	680 228	52,9	47,1	17			0
	I fjor	46,7	30,0	686 036	640 450	93,4	661 723	40,0	60,0	15	-	-	0
• Saksbehandler/ utrederstillinger	I år	30,0	242,2	495 887	474 910	95,8	481 206	37,5	62,5	32	22,6	77,4	53
	I fjor	29,3	221,9	487 398	466 665	95,7	472 748	48,5	51,5	33	16,7	83,3	54
Undervisnings- og forskningsstillinger totalt	I år	55,8	650,7	605 817	566 153	93,5	588 271	49,4	50,6	241	56,9	43,1	174*
	I fjor	56,7	618,8	600 610	565 011	94,1	585 205	54,5	45,5	202	59,8	40,2	169*

	Kjønnsbalanse			Lønn (gjennomsnittslønn per 01.10.)				Midlertidige (prof.II., stipendiat, vikar, åremål, postdoc, lærling)			Deltidsstillinger (5 – 96,67 % stilling)			
	% Menn	% Kvinner	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Kvinner s andel av menns lønn (%)	Total gjennomsnittslønn	% Menn	% Kvinner	Totalt antall midlertidige stillinger	% Menn	% Kvinner	Totalt antall deltidsstillinger	
														Kvinner
<ul style="list-style-type: none"> Førstepstillinger Professor/dosent 	I år	63,1	36,9	356,8	661 399	631 145	95,4	650 237	57,1	42,9	21	65,2	34,8	92*)
	I fjor	64,0	36,8	355,5	648 699	619 432	95,5	638 174	65,4	34,6	26	68,5	31,5	92*)
Rekrutteringsstillinger totalt (stip.- vit.ass-postdoc)	I år	47,8	52,2	127,5	457 470	463 057	101,2	460 386	47,8	52,2	134	39,3	60,7	28
	I fjor	46,7	53,3	93,9	452 585	461 195	101,9	457 175	46,5	53,5	99	41,2	58,8	17
Professor II	I år	61,8	38,2	6,6	722 927	708 087	97,9	717 263	55,6	44,4	27	64,9	35,1	37
	I fjor	67,0	33,0	5,8	723 768	685 737	94,4	713 210	67,9	32,1	28	69,7	30,3	33

*) Inkl professor II

Tabell 2: Kjønnfordeling og gjennomsnittslønn Fellesadministrasjon, Avdeling for lærerutdanning og Universitetsbibliotek

	Kjønnsbalanse			Gjennomsnittslønn			
	Menn %	Kvinner %	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Totalt	
Totalt i fakultetet/avdelingen/instituttet	I år	42,3	57,7	278,0	510 058	464 486	483 762
	I fjor	41,5	58,5	268,2	501 749	456 314	475 167
<i>Administrative stillinger totalt</i>	I år	38,3	61,7	174,7	541 282	498 430	514 842
	I fjor	37,1	62,9	160,8	522 371	488 194	500 885
• <i>Lederstillinger</i>	I år	61,5	38,5	13,0	825 288	821 960	824 008
	I fjor	53,3	46,7	15,0	758 100	784 300	770 327
• <i>Mellomlederstillinger</i>	I år	27,3	72,7	11,0	582 867	601 526	596 437
	I fjor	27,3	72,7	11,0	570 767	587 138	582 673
• <i>Saksbehandler/utredninger</i>	I år	35,6	64,4	140,1	494 472	470 083	478 771
	I fjor	35,1	64,9	124,4	480 754	460 237	467 446

Tabell 2: Kjønnfordeling og gjennomsnittslønn Handelshøyskolen

		Kjønnsbalanse			Gjennomsnittslønn		
		Menn %	Kvinner %	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Totalt
(organisatoriske endringer i 2016)							
Totalt i fakultetet/avdelingen/instituttet	I år	58,7	41,3	83,1	676 839	561 326	629 178
	I fjor	63,9	36,1	81,2	642 859	551 521	609 857
<i>Administrative stillinger totalt</i>	I år	28,1	71,9	16,7	636 260	561 984	582 888
	I fjor	46,2	53,8	13,0	625 300	460 828	536 738
• <i>Lederstillinger</i>	I år	50	50	2	761 300	929 201	845 251
	I fjor			0			0
• <i>Mellomlederstillinger</i>	I år	42,9	57,1	3,5	750 534	715 001	730 229
	I fjor	100,0	0	4,0	683 000		683 000
• <i>Saksbehandler/utredninger</i>	I år	19,6	80,4	11,2	501 509	487 178	489 993
	I fjor	22,2	77,8	9,0	509 900	460 828	471 733
<i>Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger totalt</i>	I år	66,4	33,6	66,4	681 161	560 972	640 815
	I fjor	67,2	32,8	68,2	645 155	579 926	623 788
• <i>Førstestillinger og høyere</i>	I år	79,5	20,5	43,9	722 653	658 334	709 461

	<i>I fjor</i>	74,9	25,1	43,9	701 711	654 945	689 987
Rekrutteringsstillinger totalt	<i>I år</i>	28,2	71,8	9,8	453 545	455 061	454 634
	<i>I fjor</i>	41,7	58,3	9,0	442 960	452 495	448 522
<i>Professor II</i>	<i>I år</i>	100	0	0,3	897 600		897 600
	<i>I fjor</i>	100,0	0	0,4	834 723		834 723

Tabell 2: Kjønnfordeling og gjennomsnittslønn Fakultet for helse- og idrettsvitenskap

	Kjønnbalanse			Gjennomsnittslønn			
	Menn %	Kvinner %	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Totalt	
Totalt i fakultetet/avdelingen/instituttet	I år	31,2	68,8	141,1	580 554	559 830	566 287
	I fjor	29,4	70,6	134,8	577 495	558 169	563 855
<i>Administrative stillinger totalt</i>	I år	27,4	72,6	21,9	603 617	547 360	562 773
	I fjor	28,7	71,3	20,9	631 400	527 576	557 334
• <i>Lederstillinger</i>	I år	50	50	2	879 600	812 700	846 150
	I fjor	50,0	50,0	2,0	847 600	803 600	825 600
• <i>Mellomlederstillinger</i>	I år	33,3	66,7	3	702 101	702 101	702 101
	I fjor	66,7	33,3	3,0	694 200	694 200	694 200
• <i>Saksbehandler/utredninger</i>	I år	31	69	12,9	510 000	468 980	481 700
	I fjor	25,1	74,9	11,9	517 467	458 336	473 201
<i>Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger totalt</i>	I år	31,9	68,1	119,2	576 907	562 272	566 933
	I fjor	29,6	70,4	113,9	567 884	563 866	565 054
• <i>Førstepstillinger og høyere</i>	I år	33,1	66,9	57,8	637 181	617 263	623 851

	<i>I fjor</i>	27,5	72,5	53,1	630 140	605 895	612 567
<i>Rekutteringsstillinger totalt</i>	<i>I år</i>	35	65	20	457 472	449 914	452 559
	<i>I fjor</i>	49,0	51,0	12,3	463 483	461 296	462 367
<i>Professor II</i>	<i>I år</i>	50	50	0,8	634 200	706 953	670 577
	<i>I fjor</i>	75,0	25,0	0,8	638 102	733 002	661 827

Tabell 2: Kjønnfordeling og gjennomsnittslønn Fakultet for humaniora og pedagogikk

	Kjønnsbalanse			Gjennomsnittslønn			
	Menn %	Kvinner %	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Totalt	
Totalt i fakultetet/avdelingen/instituttet	I år	42,9	57,1	176,2	606 160	560 882	580 314
	I fjor	43,2	56,8	165,5	597 316	555 184	573 386
<i>Administrative stillinger totalt</i>	I år	23,8	76,2	24,4	734 383	493 414	550 693
	I fjor	13,9	86,1	21,6	747 833	489 528	525 4040
• <i>Lederstillinger</i>	I år	100		2	876 500		876 500
	I fjor	100,0	0	2,0	899 550		899 550
• <i>Mellomlederstillinger</i>	I år	75	25	4	715 634	684 200	707 776
	I fjor	0	100,0	1,0		734 400	734 400
• <i>Saksbehandler/utredninger</i>	I år	4,6	95,4	17,4	449 400	481 120	479 662
	I fjor	5,7	94,3	17,6	444 400	474 086	472 399
<i>Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger totalt</i>	I år	46	54	151,8	595 505	576 195	585 077
	I fjor	47,6	52,4	143,9	590 724	571 380	580 588
• <i>Førstepstillinger og høyere</i>	I år	54,6	45,4	84,1	640 183	635 642	638 120

	<i>I fjor</i>	55,5	44,5	85,5	623 365	617 716	620 850
<i>Rekrutteringsstillinger totalt</i>	<i>I år</i>	42,3	57,7	26	454 446	459 547	457 389
	<i>I fjor</i>	35,0	65,0	20,0	449 800	463 869	458 945
<i>Professor II</i>	<i>I år</i>	53,3	46,7	1,5	706 127	762 703	732 529
	<i>I fjor</i>	85,7	14,3	0,7	713 702	734 400	716 659

Tabell 2: Kjønnfordeling og gjennomsnittslønn Fakultet for kunstfag

		Kjønnsbalanse			Gjennomsnittslønn		
		Menn %	Kvinner %	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Totalt
Totalt i fakultetet/avdelingen/instituttet	I år	57,9	42,1	85	577 027	547 148	564 439
	I fjor	56,5	43,5	77,4	578 809	538 388	561 213
<i>Administrative stillinger totalt</i>	I år	47,7	52,3	23,1	544 046	523 802	533 463
	I fjor	44,9	55,1	21,6	553 161	511 625	530 278
• <i>Lederstillinger</i>	I år	50	50	2	742 700	879 600	811 150
	I fjor	66,7	33,3	3,0	757 600	570 500	695 234
• <i>Mellomlederstillinger</i>	I år	66,7	33,3	3	754 450	671 201	726 700
	I fjor	33,3	66,7	3,0	734 400	678 950	697 433
• <i>Saksbehandler/utredninger</i>	I år	45	55	16,5	465 487	471 095	468 572
	I fjor	43,6	56,4	14,0	464 098	464 296	464 210
<i>Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger totalt</i>	I år	61,6	38,4	62	586 524	558 983	575 960
	I fjor	60,9	39,1	55,8	586 126	553 004	573 190
• <i>Førstepstillinger og høyere</i>	I år	72,9	27,1	29,5	620 884	633 025	624 176

	<i>I fjor</i>	75,6	24,4	27,7	616 584	631 318	620 185
Rekrutteringsstillinger totalt	<i>I år</i>	44,9	55,1	12,3	455 464	466 241	461 402
	<i>I fjor</i>	26,5	73,5	7,5	437 300	456 039	451 068
<i>Professor II</i>	<i>I år</i>	75	25	0,8	697 434	742 704	708 752
	<i>I fjor</i>	75,0	25,0	0,8	690 966	734 400	701 825

Tabell 2: Kjønnfordeling og gjennomsnittslønn Fakultet for samfunnsvitenskap

	Kjønnsbalanse			Gjennomsnittslønn			
		Menn %	Kvinner %	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Totalt
Totalt i fakultetet/avdelingen/instituttet	I år	44,9	55,1	95,4	645 094	555 692	595 801
	I fjor	47,8	52,2	90,5	639 537	542 445	588 845
<i>Administrative stillinger totalt</i>	I år	18,8	82,2	22,5	621 176	533 014	548 687
	I fjor	20,8	79,2	24,0	654 280	504 824	535 960
• <i>Lederstillinger</i>	I år	50	50	2	807 500	907 500	857 500
	I fjor	100,0	0	2,0	852 651		852 651
• <i>Mellomlederstillinger</i>	I år	25	75	4	789 701	702 101	724 001
	I fjor	25,0	75,0	4,0	711 500	699 967	702 850
• <i>Saksbehandler/utredninger</i>	I år	12,1	87,9	16,5	443 750	472 204	468 755
	I fjor	11,1	88,9	18,0	423 300	468 234	463 686
<i>Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger totalt</i>	I år	52,6	47,4	71,9	659 702	698 579	612 971
	I fjor	56,9	43,1	65,5	643 540	567 748	610 851
• <i>Førstestillinger og høyere</i>	I år	64,2	35,8	45,3	689 470	639 977	671 770

	<i>I fjor</i>	68,3	31,7	44,2	671 307	624 257	656 388
Rekutteringsstillinger totalt	<i>I år</i>	20,7	79,3	14,5	449 700	477 535	471 776
	<i>I fjor</i>	22,9	77,1	8,8	437 300	464 007	457 903
<i>Professor II</i>	<i>I år</i>	38,5	61,5	1,3	659 702	698 579	683 626
	<i>I fjor</i>	33,3	66,7	1,2	649 425	699 474	682 791

Tabell 2: Kjønnfordeling og gjennomsnittslønn Fakultet for teknologi og realfag

	Kjønnbalanse			Gjennomsnittslønn			
	Menn %	Kvinner %	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Totalt	
Totalt i fakultetet/avdelingen/instituttet	I år	67,8	32,2	238,1	582 803	537 371	568 158
	I fjor	69,5	30,5	225,4	583 994	528 200	566 951
<i>Administrative stillinger totalt</i>	I år	34,9	65,1	38,4	652 708	514 121	562 482
	I fjor	37,3	62,7	35,7	661 853	513 942	569 085
• <i>Lederstillinger</i>	I år	66,7	33,3	3	910 300	766 200	862 267
	I fjor	66,7	33,3	3,0	932 950	757 600	874 500
• <i>Mellomlederstillinger</i>	I år	75	25	4	770 134	666 900	744 325
	I fjor	75,0	25,0	4,0	775 300	663 700	747 400
• <i>Saksbehandler/utredninger</i>	I år	23,1	76,9	27,7	553 419	491 265	505 265
	I fjor	27,1	72,9	27,0	550 471	492 294	508 038
<i>Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger totalt</i>	I år	75,3	24,7	176,5	585 366	557 193	578 421
	I fjor	76,9	23,1	166,7	585 798	543 021	575 926
• <i>Førsteplasser og høyere</i>	I år	77,9	22,1	93,3	652 067	627 351	646 610

	<i>I fjor</i>	80,8	19,2	96,8	640 505	606 342	633 949
Rekutteringsstillinger totalt	<i>I år</i>	70,4	29,6	45	459 943	469 934	462 896
	<i>I fjor</i>	63,5	36,5	36,4	454 807	462 686	457 686
<i>Professor II</i>	<i>I år</i>	78,4	21,6	1,9	752 882	615 351	723 146
	<i>I fjor</i>	78,4	21,6	1,9	766 039	608 451	731 966

Ekstra tabell

Stilkat tkst	Stillingsgruppe	Kvinne		Mann		GjSn Lønn	GjSn Lønn	GjSn %	Års- verk	Årsv %	Totalt Lønn årsv	Totalt GjSn Lønn	Totalt Årsverk	Lønn kv i % av Lønn M
		Lønn årsv	Lønn årsv	Lønn årsv	Lønn årsv									
	Administrativt personale	6 743 806	561 984	2 990 422	636 260	109%	4,7	28,1%	9 734 227	582 888	16,7	88,3%		
	Lederstillinger	929 201	929 201	761 300	761 300	90%	1,0	50,0%	1 690 501	845 251	2,0	122,1%		
	Mellomleder	1 430 002	715 001	1 125 800	750 534	103%	1,5	42,9%	2 555 802	730 229	3,5	95,3%		
	Saksbehandler	4 384 603	487 178	1 103 321	501 509	102%	2,2	19,6%	5 487 924	489 993	11,2	97,1%		
	Undervisnings- og forsknings personale	12 509 671	560 972	30 059 636	681 161	106%	44,1	66,4%	42 569	640 815	66,4	82,4%		
	Førstestilling og høyere	5 925 002	658 334	25 206 125	722 653	102%	34,9	79,5%	31 131	709 461	43,9	91,1%		
	Rekruiteringsstillinger	3 185 428	455 061	1 247 250	453 545	100%	2,8	28,2%	4 432 678	454 634	9,8	100,3%		
	Andre undervisnings- og forskningsstillinger	3 221 491	555 430	2 569 481	611 781	106%	4,2	42,0%	5 790 972	579 097	10,0	90,8%		
	Hjelpestillinger for undervisning, forskning og formidling	177 750	355 500	767 501	383 750	101%	2,0	80,0%	945 251	378 100	2,5	92,6%		
	Professor II			269 280	897 600	100%	0,3	100,0%	269 280	897 600	0,3			
Totalsum		19 253 477	561 326	33 050 058	676 839	108%	48,8	58,7%	52 303	629 178	83,1	82,9%		

Tabell 3: Uttak av foreldrepermisjoner, fravær pga. syke barn og eget sykefravær

Stillingskategori	Foreldrepermisjon		Fravær pga. syke barn		Sykefravær Egenmeldt				Sykefravær Legemeldt				
	Antall fraværsdager		Antall fraværsdager		Antall fraværsdager		Fraværprosent (andel av mulige dagsverk)		Antall fraværsdager		Fraværprosent (andel av mulige dagsverk)		
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	I år	1693	1391	54	9	143	62	0,24	0,08	1660+2669 delvis sykmeldt*	922+1075 delvis sykmeldt	5,0	1,9
	I år fjor	2513	1660	40	12	111	57	0,20	0,05	2192	1387	3,6	1,62
Administrativt personale	I år	7333	152	226	54	491	177	1,0	0,67	1754+2125 delvis sykmeldt	255+775 delvis sykmeldt	6,0	2,4
	I år fjor	6504	326	175	82	479	160	1,4	0,45	1554	425	4,3	1,2
Drifts- og teknisk personale/andre tilsatte	I år	789	522	18	28	272	128	2,6	1,0	764+547 delvis sykmeldt	575+174 delvis sykmeldt	9,9	5,3
	I år fjor	744	154	54	22	215	158	1,9	1,0	1232	173	8,6	1,30

*Vekter delvis sykmeldt med 0,5 dagsverk fravær – disse var ikke medregnet i 2015

Strategi 2016-2020

Vedtatt av styret for UiA, 20. juni 2016

Visjonen: Samskaping av kunnskap

Strategien og samfunnsoppdraget

Læring og utdanning for fremtiden

UiA skal styrke koblingen mellom utdanning, forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid.

UiA skal ha en tydelig og framtidsrettet utdanningsledelse.

UiA skal styrke undervisningskompetansen hos de vitenskapelig ansatte.

UiA skal ha et inkluderende læringsmiljø, og være ledende i bruk av varierte og framtidsrettede arbeids- og vurderingsformer.

Globalt mindset

UiA skal styrke forskningskvalitet gjennom å utvikle en sterk internasjonal profil.

Globalt mindset skal være en integrert del av universitetets danneskultur og miljø.

UiAs utdanninger skal integrere globale perspektiv og invitere til et internasjonalt lærings- og samskapingsmiljø.

Våre utdanninger, forskningen og det kunstneriske utviklingsarbeidet skal synliggjøres internasjonalt.

UiA skal engasjere seg i globale utfordringer gjennom målrettet kapasitetsbygging og kunnskapsutveksling med internasjonale partnere.

Samfunnsengasjement og nyskaping

Forskningen og det faglige og kunstneriske utviklingsarbeidet ved UiA skal knyttes sterkere til universitetets samfunnsengasjement.

UiA skal bidra til nyskaping.

UiA skal være en aktør for nytenking i samfunnsdebatten.

UiA skal samhandle og samskape med omgivelsene.

Visjonen: Samskaping av kunnskap

UiA vil være et åpent og inkluderende universitet, preget av samarbeidskultur. Kunnskap samskapes når ansatte, studenter og omgivelsene utfordrer hverandre.

UiA vil videreutvikle utdanning og forskning på høyt internasjonalt nivå. Kunnskapsutvikling vil skje i spenningsfeltet mellom tett samarbeid og kritisk distanse. Sammen med omgivelsene vil UiA skape nye metoder for internt og eksternt samarbeid.

UiA vil at regionalt, nasjonalt og globalt samarbeid skal bidra til nye perspektiver og løsninger for framtidens samfunn. UiA skal være en pådriver for utvikling av samfunns-, kultur- og næringsliv.

Strategien og samfunnsoppdraget

Universitet i Agder skal tilby utdanning, utføre forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid på høyt internasjonalt nivå og formidle kunnskap. Visjonen om «Samskaping av kunnskap» og satsingsområdene skal tydeliggjøre UiAs profil og gi retning for utøvelsen av samfunnsoppdraget. UiA vil utvide formidlingsoppdraget gjennom nye former for samarbeid med samfunnet rundt oss.

- Satsingsområdet «Læring og utdanning for fremtiden» viser at vi har høye ambisjoner for studentenes læring for framtidig arbeidsliv, utvikling av kritisk refleksjon og personlig danning. UiA har tilsvarende høye ambisjoner for de ansattes engasjement i undervisning og forskningsbasert utdanning som grunnlag for fornyelse av utdanningene.
- Satsingsområdet «Globalt mindset» styrker både UiAs posisjon som attraktiv samarbeidspartner og universitetets internasjonale profil. UiA skal integrere globale problemstillinger i utdanning og forskning, og bidra til å løse globale utfordringer. Vi skal fremme samarbeid, dialog og gjensidig kulturutvikling.
- Satsingsområdet «Samfunnsengasjement og nyskaping» gir retning for hvordan UiA skal bidra til å løse framtidens komplekse utfordringer. Vi skal bidra til samfunnsutviklingen ved å videreutvikle kultur for nyskaping, engasjere oss i samfunnsdebatten og utvikle nye modeller for samskaping av kunnskap.

I forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid samskaper UiA med studentene, med samfunnet og med internasjonale partnere. En kultur for fremragende forskning betyr en kultur for læring, åpenhet og kritisk tenkning. Forskning av høy internasjonal kvalitet er grunnlaget for alle satsingsområdene, og vil samtidig forbedres av en vellykket strategiutøvelse. Dette innebærer satsing mot langsiktige forskningsmål, god forskningsledelse og sterke forskningsgrupper.

UiAs videre forskningsutvikling krever et langsiktig perspektiv, utover denne strategiperioden. UiA skal ha en utviklingsplan for forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid som tar inn satsingsområdene i strategien, men som også har perspektiver fram mot 2025.

Læring og utdanning for fremtiden

UiA vil være et fremragende universitet å studere og undervise ved. Vi har høye ambisjoner for studentenes læring, utdanningenes kvalitet og for de ansattes engasjement i undervisningen.

Vi skal utvikle utdanningene i spennet mellom fagenes egenart, samfunnets utfordringer og endringer i arbeidslivet. For at studentene skal lykkes i et framtidig arbeidsmarked, er det avgjørende at de kan tilegne seg ny kunnskap, har evne til kritisk refleksjon og kan bruke kunnskap på nye måter. Et levende læringsmiljø skal legge til rette for kompetanseutvikling og personlig danning.

Forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid skal gjennom utdanningene prege studentenes læring. Vi skal utvikle og anvende framtidssrettede, varierte, involverende og praksisnære arbeidsformer. Dette skal gi studentene gode læringsbetingelser og grunnlag for livslang læring og samfunnsengasjement.

UiA skal styrke etter- og videreutdanningstilbudet med særlig vekt på regionens behov og utviklingen i samfunnet.

UiA skal styrke koblingen mellom utdanning, forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid.

Samskaping av kunnskap gjennom utdanning, forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid skal kjennetegne UiAs virksomhet. Våre utdanninger og vår undervisning skal være basert på et høyt faglig nivå. Våre studenter skal møte, og bli inkludert i, forskningsarbeid på et tidlig tidspunkt i utdanningsløpet. Gjennom dette skapes evne til kritisk refleksjon, læring og faglig forståelse. UiA skal videreutvikle utdanningene gjennom forskningsbasert kunnskap og gjennom forskning på egne program og egen undervisningspraksis.

UiA skal ha en tydelig og fremtidsrettet utdanningsledelse.

Tydelig utdanningsledelse skal sikre kvalitet i utdanninger og undervisning. UiA vil arbeide strategisk og systematisk med å utvikle studieporteføljen, også når det gjelder etter- og videreutdanning. UiA skal etablere et felles system for studieprogramledelse på alle nivå, inkludert ph.d.-utdanning. Studieprogramledelse skal sikre helhet og sammenheng i programmene. Dette betyr blant annet å legge til rette for variasjon i undervisningsmetoder, vurderingsmåter og læringsformer, samt å etablere arenaer for faglig diskusjon.

UiA skal styrke undervisningskompetansen hos de vitenskapelig ansatte.

UiA skal ha høy kvalitet på undervisningen, og gi studentene optimale læringsbetingelser. God undervisning skal være meritterende. Vi vil videreutvikle kvalitet i undervisning og veiledning, og i bruk av digitale verktøy gjennom forpliktende og helhetlige kompetansehevingsprogram. UiA skal styrke førstelektor- og dosentkarriereveien.

UiA skal ha et inkluderende læringsmiljø, og være ledende i bruk av varierte og framtidsrettede arbeids- og vurderingsformer.

Et inkluderende og levende læringsmiljø er en viktig forutsetning for kunnskapsutvikling og personlig danning. Vi har høye ambisjoner for studentenes læring og læringsutbytte. Vi skal videreutvikle og anvende framtidsrettede, varierte og involverende arbeidsformer. For å styrke arbeidslivsrelevansen skal studentene involveres i praksisnære arbeidsformer. Vi skal integrere studentene i det akademiske fellesskapet gjennom deltakelse i forskningsprosjekter og forskningsliknende læringsprosesser.

Globalt mindset

Globalt mindset skal være en integrert del av UiAs kultur, samtidig som vi skal være bevisste vår egenart som norsk institusjon.

Globale problemstillinger skal integreres i utdanningene og i forskningen. I nasjonalt og globalt samarbeid skal UiA levere forskning på høyt internasjonalt nivå. Dette vil være en av forutsetningene for å tilby fremragende utdanning og for UiAs rolle som en viktig samfunnsaktør.

Våre campuser skal synliggjøre at UiA er et inviterende og inkluderende vertskap for norske og internasjonale studenter, ansatte og gjester. Campusene skal være spennende og dynamiske arenaer for samskaping.

UiA skal styrke forskningskvalitet gjennom å utvikle en sterk internasjonal profil.

For å levere forskning av høy internasjonal kvalitet vil vi videreutvikle våre nettverk på alle fagområder. Fagmiljøene skal i større grad delta og synliggjøres i den globale forskningsdiskursen. Vi skal styrke vår tilstedeværelse på globale arenaer og vår deltakelse i internasjonale prosjekter og forskningsprogram. UiA vil tiltrekke, støtte og beholde forskertalenter. Vi skal videreutvikle forskningsgrupper til å bli globalt ledende gjennom rekruttering, infrastruktur og tilrettelegging.

Globalt mindset skal være en integrert del av universitetets danneskultur og miljø.

Møter mellom mennesker og kulturer over landegrensener beriker forskningen, utdanningene og vår rolle som dannesinstitusjon. Studenter, ansatte og gjester fra andre land skal møtes med åpenhet og føle seg inkludert. Vi skal videreutvikle møteplasser som stimulerer til dialog og gjensidig kulturutvikling.

UiAs utdanninger skal integrere globale perspektiv og invitere til et internasjonalt lærings- og samskapingsmiljø.

I en stadig mer globalisert verden stiller arbeids- og samfunnslivet økende krav til global innsikt og erfaring. Derfor skal våre utdanninger inkludere både norske og globale perspektiver. Studentutveksling må integreres i alle studieprogram. Vi vil utvikle flere studier med en profil som tiltrekker en internasjonal sammensetning av studenter. Det skal legges til rette for global kultur- og kompetansebygging blant de ansatte.

Våre utdanninger, forskningen og det kunstneriske utviklingsarbeidet skal synliggjøres internasjonalt.

Synliggjøring av våre utdanninger og forskning skal bidra til å gjøre UiA til en foretrukket samarbeidspartner, utdanningsinstitusjon og arbeidsgiver. UiA vil ha en aktiv dialog med omverdenen og skal i økende grad ta i bruk interaktive medier i formidling og kunnskapsdeling.

UiA skal engasjere seg i globale utfordringer gjennom målrettet kapasitetsbygging og kunnskapsutveksling med internasjonale partnere.

I langsiktige samarbeid med norske og internasjonale partnere vil vi styrke vårt engasjement i det globale sør. Gjennom felles utdanningsprogrammer og FoU skal både UiA og partnerne styrke sin kompetanse og sitt bidrag til samfunnsutviklingen.

Samfunnsengasjement og nyskaping

UiA skal gjøre en forskjell for studenter, ansatte og omgivelsene. UiA skal samhandle med regionen om framtidens komplekse utfordringer. UiA skal styrke sin relevans og synlighet ved å utfordre, understøtte og utvikle samfunnet.

UiA skal utføre forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid og bidra med forskningsbasert kunnskap i utviklingen av framtidens samfunn.

UiA skal ta en tydelig rolle som tilrettelegger og bidragsyter for å sikre nyskaping og innovasjon i samfunns-, kultur- og næringsliv, og styrke den forskningsbaserte nyskapingen i regionen og utover regionens grenser. Dette vil skje i tett samhandling og samskaping med omgivelsene.

Ansatte og studenter ved UiA vil være aktive bidragsytere og deltakere i samfunnsdebatten. Universitetet vil sikre et fritt, kritisk og åpent ordskifte og bidra med analyser for framtidens kultur-, nærings- og samfunnsliv.

UiA vil øke sitt engasjement for utviklingen av det regionale kultur- og næringsliv, offentlig virksomhet og samfunnslivet for øvrig. Ansatte og studenter vil være aktive i ulike fora for å sikre at universitetet er tett på de store samfunnsutfordringene, som bærekraft, økonomisk utvikling, mangfold, likestilling, migrasjon og sosial rettferdighet.

Forskningen og det faglige og kunstneriske utviklingsarbeidet skal knyttes sterkere til universitetets samfunnsengasjement.

Forskningen og det faglige og kunstneriske utviklingsarbeidet er grunnlaget for universitetets deltakelse og bidrag for å møte de store samfunnsutfordringene. UiA skal tilrettelegge for tverrfaglige tilnærminger der det gir bedre løsninger. Studenter skal involveres i samfunnsrelevante forskningsprosjekter og utviklingsarbeid.

UiA skal bidra til nyskaping

Nyskaping og innovasjon er avgjørende for utviklingen av regionen, både når det gjelder konkurransekraft, et dynamisk kulturliv og for å sikre fremtidsrettede velferds løsninger og andre

offentlige tjenester. UiA vil ta en tydelig rolle som tilrettelegger og bidragsyter for å øke både den forskningsbaserte og erfaringsbaserte nyskapingen. UiA skal tilby relevant undervisning for livslang læring og fremtidsrettede behov. Universitetet skal være en aktiv deltaker og bidragsyter for idé- og kunnskapsutvikling, og øke innsatsen for kommersialisering av forskningsbaserte forretningsideer.

UiA skal være en aktør for nytenking i samfunnsdebatten.

Ansatte og studenter vil være aktive deltakere i det offentlige ordskiftet. Universitetet vil utfordre med nye spørsmål og problemstillinger, og bidra med relevant kunnskap, kritisk refleksjon og dybdeforståelse. Vi vil være del av en kultur som kjennetegnes av mot, tydelighet, respekt og integritet i samfunnsdebatten.

UiA skal samhandle og samskape med omgivelsene.

Ansatte og studenter vil være tett på utfordringene og problemstillingene i samfunnet, som bærekraft, økonomisk utvikling, mangfold, likestilling, migrasjon og sosial rettferdighet. UiA skal videreutvikle og skape nye arenaer og former for samhandling og samskaping. Vi må sammen med våre omgivelser ha mot til å eksperimentere og prøve ut nye løsninger og samarbeidsformer.