Høgskolen i Innlandet

Saksbehandler: Kristin Garstad
kristin.garstad@inn.no
Saksnr.. 17/00001-296
Dato: 10.06.2021

Møteinnkalling: Innkalling og agenda, møte i høgskolestyret 17.06.2021

Navn på innkalte:

Maren Kyllingstad, Kyrre Lekve, Christl Kvam, Björn Åstrand, Bent Sofus Tranøy, Stian Ellefsen, Ulla Higdem, Marte Monsen, Hanne Furuheim, Jørgen André Wigestrand og Kristin Aldridge.

Varamedlemmer Laurence Habib, Harald Ø. Thuen, Barbara Zimmermann, Hege M. Somby og Arve Thorsberg kalles inn under behandling av tilsettingssak HHS.

Agenda:

Kl. 10-16 Ordinært styremøte

- Styreleder åpner møtet
- Rektor orienterer – hendt siden sist
- Behandling av saker i henhold til saksliste
- Behandling av saker unntatt offentlighet (lukket)
- Evaluering av dagens møte (lukket)

Lunsjpause ca kl. 12. Jevnlige pauser for øvrig og etter behov.

Møtet avholdes på den digitale plattformen Zoom. Styremedlemmer vil få tilsendt påloggingslenke via e-post, med en påminnelse én time før møtestart.

Ordinært styremøte vil bli strømmet og tatt opp. Tilhørere kan følge møtet fra inn.no. Opptaket legges tilgjengelig på Innafor (intranett) så snart som mulig etter møteslutt og til protokollen er publisert.

Saksliste

Godkjenning av innkalling

Godkjenning av sakskart

Vedtakssaker

24/21 Innkalling og agenda, møte i høgskolestyret 17.06.2021 3

25/21 Tilsetting av dekan - Handelshøgskolen Innlandet - fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap 4

26/21 Forlengelse av midlertidig tillegg til forskrift om opptak, studier og eksamen ved HINN 5

27/21 Årsrapport 2020 fra studentombudet 9

28/21 Etablering av ny organisatorisk enhet ved Handelshøgskolen Innlandet - fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap 21

29/21 Strategi HINN 2021-2026 35

30/21 Ansettelsesprosess og kravspesifikasjon for prorektorstillinger 98

Diskusjonssaker

3/21 Foreløpig studieportefølje 2022-2023 110

4/21 Langtidsplan 2022 - 2024 165

Orienteringssaker

12/21 Virksomhetsrapport for 1. tertial 2021 296

13/21 Delårsregnskap for 1. tertial 2021 313

14/21 Tilbakemelding fra etatsstyringsmøtet 2021 316

15/21 Orientering om konseptutvikling for studiested Hamar og Lillehammer 317

16/21 Vurdering av meritterte undervisere HINN 2021 322

Referatsaker

26/21 Protokoll Høgskolestyret 27.05.2021 329

27/21 Protokoll Høgskolestyret 10.05.2021 336

28/21 REFERAT RSA 31.05.21 344

29/21 Innspill til neste langtidsplan for forskning og høyere utdanning 380

30/21 Kvittering på innsendt høringssvar på Høgskolen i Innlandet 495

31/21 Revisjon av årsregnskapet til Høgskolen i Innlandet 2020 505

32/21 Innledende revisjonsbrev for revisjon av årsregnskapet til Høgskolen i Innlandet 2021 510

Dette dokumentet er unntatt offentlighet.

Tittel: Tilsetting av dekan - Handelshøgskolen Innlandet - fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap
Tilgangskode: Unntatt offentlighet
Paragraf: Offl § 25 første ledd

Høgskolen i Innlandet

Arkivsak-dok. 20/00953-29
Saksbehandler Esben Dybvik

Saksgang	Møtedato
Høgskolestyret	17.06.2021

FORLENGELSE AV MIDLERTIDIG TILLEGG TIL FORSKRIFT OM OPPTAK, STUDIER OG EKSAMEN VED HINN

Forslag til vedtak/innstilling:
Høgskolestyret vedtar endring i midlertidig forskrift om tillegg til forskrift 26. januar 2017 nr. 98 om opptak, studier og eksamen ved Høgskolen i Innlandet slik det framgår av saksdokumentet.

Sammendrag:
Det vises til styresakene 16/20, 21/20 og 42/20 hvor styret fastsatte og seinere forlenget midlertidig tillegg til forskrift om opptak, studier og eksamen ved HINN. Bakgrunnen var behovet for tilleggsbestemmelser om vurdering og eksamen for å sikre progresjonen til studentene under pandemien.

I brev fra Kunnskapsdepartementet av 13. mars 2020 *Informasjon i forbindelse med koronavirus og Covid-19-pandemien*, blir institusjonene bedt om å vurdere behovet for endringer i eget regelverk. De nødvendige tilpasningene skal skje innenfor rammene av lov om universiteter og høyskoler.

Den midlertidige forskriften har gitt nødvendig handlingsrom til å gjennomføre eksamen under pandemien. I styremøte 11. november 2020 ble forskriftens virketidspunkt forlenget fra 15. januar 2020 til 1. september 2021.

På grunn av vaksinasjon er det ventet at pandemien vil avta utover høsten, og høgskolen er i stor grad i stand til å planlegge og tilpasse driften. Likevel vil det i høstsemesteret fortsatt være risiko for lokale smitteutbrudd, og det vil foreligge avstandsregler som kan innebære at tilleggsbestemmelsene må tas i bruk. I lys av dette er det behov for å ytterligere forlenge virketidspunktet fram til 15. januar 2022.

Prorektor utdanning har derfor anbefalt at forskriften endres slik at den gjelder til 15. januar 2022. Rektor støtter denne anbefalingen, og foreslår følgende endringer i midlertidig forskrift:

§ 9 Varighet endres fra:
Forskriften varer fra vedtaksdato til 1. september 2021.

Til:
Forskriften varer fra vedtaksdato til 15. januar 2022.

Høgskolen i Innlandet

Vedlegg:
Midlertidig forskrift

LOVDATA

Midlertidig forskrift om tillegg til forskrift 26. januar 2017 nr. 98 om opptak, studier og eksamen ved Høgskolen i Innlandet

Dato	FOR-2020-03-23-390
Departement	Kunnskapsdepartementet
Ikrafttredelse	23.03.2020 – 01.09.2021
Sist endret	FOR-2020-11-11-2389
Endrer	FOR-2017-01-26-98
Gjelder for	Norge
Hjemmel	LOV-2005-04-01-15-§3-9
Kunngjort	23.03.2020 kl. 16.30
Korttittel	Midl. forskrift om tillegg til forskrift om opptak, studier og eksamen ved HINN

Hjemmel: Fastsatt av styret for Høgskolen i Innlandet 23. mars 2020 med hjemmel i lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven) § 3-9.
Endret ved forskrifter 8 juni 2020 nr. 1156, 11 nov 2020 nr. 2389.

§ 1. *Formål og myndighet*

(1) Forskriften skal sikre at studenter ved Høgskolen i Innlandet i størst mulig grad får gjennomført utdanningen uten forsinkelse på grunn av den pågående situasjonen med smitte av koronavirus.

(2) Fakultet fatter vedtak i tråd med denne forskrift.

§ 2. *Rett til å gå opp til eksamen*

(1) Studenter som på grunn av sykdom, karantene eller andre forhold knyttet til koronavirus blir forhindret fra å gjennomføre eller å få vurdert forkunnskapskrav, obligatoriske arbeidskrav eller krav om bestått praksis kan likevel gis tilgang til eksamen.

(2) Studentene kan i særskilte tilfeller bli pålagt å gjennomføre kravene innen fastsatt frist for at eksamensresultatene skal være gyldige. Dette kan være aktuelt for å sikre faglige minstekrav.

§ 3. *Vurderingsordning*

Vurderingsordninger for eksamen og obligatoriske arbeidskrav samt vilkår for å gå opp til eksamen kan endres med virkning fra og med vårsemesteret 2020.

§ 4. *Dokumentasjon for fravær ved eksamen og obligatoriske arbeidskrav*

Ved fravær på grunn av sykdom, karantene eller andre forhold knyttet til koronavirus kan høgskolen godkjenne egenmelding fra studenten. Høgskolen fastsetter nærmere krav til egenmelding herunder frist for innlevering.

§ 5. (Opphevet)

0 Opphevet ved forskrift 8 juni 2020 nr. 1156.

§ 6. *Kontinuasjonseksamen og ekstraordinær eksamen*

(1) Ekstraordinær eksamen er å anse som en ny ordinær eksamen uten de samme begrensinger i tilgang som kontinuasjonseksamen. Høgskolen kan arrangere ekstraordinær eksamen i stedet for kontinuasjonseksamen slik at flest mulig studenter får tilgang til denne.

(2) Kontinuasjonseksamen og ekstraordinær eksamen kan ha annen vurderingsordning enn ordinær eksamen.

§ 7. *Sensur*

(1) Sensurfristen på 3 eller 6 uker kan forlenges ved sykdom eller andre forhold hos sensor knyttet til koronavirus. Forlengelsen skal normalt ikke overstige to uker.

(2) Med mindre annet er fastsatt i nasjonalt regelverk kan høgskolen gjennomføre sensur med en sensor i emner som normalt skal ha to sensorer. Sensor kan være intern eller ekstern.

§ 8. *Fullmakt til rektor – behov for utfyllende bestemmelser*

Rektor kan fastsette utfyllende bestemmelser, regler og retningslinjer til denne forskrift.

0 Endret ved forskrift 8 juni 2020 nr. 1156.

§ 9. *Varighet*

Forskriften varer fra vedtaksdato til 1. september 2021.

0 Endret ved forskrifter 8 juni 2020 nr. 1156, 11 nov 2020 nr. 2389.

Høgskolen i Innlandet

Arkivsak-dok. 21/03057-1
Saksbehandler Kristin Garstad

Saksgang	Møtedato
Høgskolestyret	10.05.2021

ÅRSRAPPORT 2020 FRA STUDENTOMBUDET

Forslag til vedtak/innstilling:
Styret tar årsmeldingen til høgskolens studentombud til etterretning.

Sammendrag:
Universitets- og høyskoleloven § 4-17 forutsetter at alle studenter har tilgang til et studentombud. *Studentombudet* er en uavhengig og nøytral instans som skal gi studenter råd og hjelp i saker knyttet til deres studiesituasjon.

Studentombudet orienterer styret om arbeidet sitt i årsrapporten.

Før styrebehandling har rapporten vært gjennom intern behandling slik det fremgår av studentombudets mandat punkt 6. at det skal gjennomføres:

«Studentombudet avgir hvert år skriftlig rapport om sin virksomhet til Høgskolestyret. Rapporten legges frem for utdanningsutvalget og læringsmiljøutvalget og deretter Høgskolestyret. Rektor orienteres løpende om viktige saker.»

Uttalelsene fra Utdanningsutvalget og Læringmiljøutvalget skal bidra til at
skal bidra til at høgskolestyret kan få informasjon om hvordan utvalgene vurderer rapporten. Kommentarene og videre oppfølging med informasjon i respektive linjer vil bidra til læring i organisasjonen.

UU-sak 2/21 Studentombudets årsrapport, presentert av studentomudet
Vedtak
Utdanningsutvalget tar saken til orientering.
Møtebehandling:
Studentombud Usman Asghar presenterte innholdet i årsrapporten og Utdanningsutvalget var invitert til å fremme synspunkter på rapporten.
Kommentarer fra møtet.
- Det var bred enighet om at det var en bra årsrapport og den var disponert fint med oversiktlige og forståelige kategorier.

Prorektor utdanning avsluttet saken med å takke for rapporten og samtidig opplyse om at hun ønsker å få opprettet en form for fast møteplass der studentombudet kan drøfte behandling av saker på generelt grunnlag.

Høgskolen i Innlandet

Sak 35/21 LMU møte mandag 7. juni
LMU har tar rapporten til etterretning og vil tilkjennegi at studentombudet har gjort en solid jobb for studentene i et krevende oppstartsår for en nyetablering av rollen i denne stillingen. LMU anerkjenner den integriteten studentombudet har etablert under disse forutsetningene blant studentene generelt, og spesielt hos studentorganisasjonen, Stinn.

Følgende områder er av spesiell interesse og vil bli fulgt opp tematisk i kommende studieår av LMU: tilrettelegging for studenter, kritikkverdige forhold, trakassering, rasisme og diskriminering.

Fakultetene har ansvaret for saksbehandlingen i førstelinje, og utdanningsavdelingen forvalter rammeverket for saksbehandlingen jf. høgskolens egen forskrift om dette med oppfølgende prosess og rutinebeskrivelser.

Årsrapporten synliggjør områder det er viktig at utdanningsavdelingen sammen med fakultetene vurderer og følger opp slik høgskolestyret evt vedtar prioriteringer av etter sin behandling for kommende studieår.

Vedlegg:
kopi Studentombudets årsrapport 2020

Studentombudets årsrapport 2020

Høyskolen i Innlandet

Blæstad
Elverum
Evenstad
Hamar
Lillehammer
Rena

Høgskolen i Innlandet

Høgskolen i Innlandet

Innholdsfortegnelse

FORORD **3**

STUDENTOMBUDETS MANDAT, ARBEIDSOPPGAVER OG VERDIER **4**

MANDAT: 4
ARBEIDSOPPGAVER: 4
VERDIER: 5

MØTEVIRKSOMHET **5**

SAKER SOM HAR BLITT BEHANDLET **6**

KONTAKTPUNKT: 7
TYPE SAKER: 7
Kort kommentar til sakstypene *8*
EKSEMPLER PÅ SAKER: 8

VIDERE ARBEID FOR KOMMENDE PERIODE **9**

SYNLIGHET: 9
FOKUSOMRÅDET FREMOVER: 9
Den Norske Filmskolen *9*
Sensurfrist og klagesensur *10*
Inkludering *10*

ANBEFALINGER TIL STYRET **10**

Høgskolen i Innlandet

Forord

Studentombudet ved Høyskolen i Innlandet startet i stillingen februar 2020, og er ansatt i en 50% stilling som studentombud og 50% som personvernombud.

Studentombudstjenesten ble gjort tilgjengelig for alle studentene i mai 2020.

Studentombudet skal hvert år gi skriftlig rapport om sin virksomhet til høgskolestyret. Rapporten legges frem for Utdanningsutvalget og Læringsmiljøutvalget, og deretter for høgskolestyret, slik det fremkommer av mandatet.
Denne rapporten gjelder for perioden mai – desember 2020.

Totalt fikk studentombudet inn 37 saker. Det er vanskelig å si om dette antallet er høyt eller lavt, da tjenesten er ny ved høyskolen og i oppstartsfasen.

Tjenesten ble bare synliggjort fysisk på studiestedene Lillehammer og Blæstad som planlagt før nedstengning, som følge av pandemien og de umiddelbare restriksjonene som ble iverksatt. Dette gjorde det mer krevende å være synlig, og gjorde at planlagt arbeid med synlighetskampanje ved resten av studiestedene ble satt på vent.

Studentombudet har fått gode tilbakemeldinger fra de som har tatt kontakt, og studentene er glade for at tjenesten endelig er på plass ved høyskolen.
Ansatte ved høyskolen møter studentombudet med en riktig forståelse av ombudets rolle og funksjon, og er positive til ombudets funksjon. Samtidig er det noen som ikke kjenner til tjenesten, og er usikre på hva studentombudet kan gjøre i den enkelte sak.
Dette synliggjør viktigheten av profilering av tjenesten, ikke bare for studentene, men også for de ansatte.

Rapporten vil gi en oversikt over ansvarsområdet, saker som har kommet inn, og fokusområdet videre.

Det ble krevende for studentombudet å få ferdig årsrapporten til opprinnelig frist. Årsaken har vært sakspågang på nyåret, samt private forhold (gravid kone og påfølgende fødsel) og ikke minst koronasmitte. Samtlige forhold gjorde det meget krevende å få årsrapporten ferdig innen fristen, og rapporten ble derfor utsatt.
Her er rapporten, riktignok i noe begrenset layout.

Hamar, april 2020.
Usman Asghar, student- og personvernombud



Høgskolen i Innlandet

Studentombudets mandat, arbeidsoppgaver og verdier

Mandat:

De ytre rammene for studentombudets virke og ansvarsområde følger av mandatet. Se lenke på hjemmesiden for hele dokumentet.

Studentombudet skal være en uavhengig instans som gir råd og bistand i saker om studentenes studiesituasjon. Ombudet skal blant annet bidra til at saker løses der de oppstår, være nøytral, fremme saker direkte for styret ved behov, og avgi skriftlig rapport om sin virksomhet til høgskolestyret.

Ombudet har ikke beslutningsmyndighet eller instruksjonsmyndighet overfor høyskolen, og er heller ikke klageinstans for vedtak fattet av høyskolen.

Tjenesten skal være et gratis lavterskeltilbud, hvor det skal være enkelt for studenter å få juridisk bistand fra en uavhengig instans om deres studiesituasjon.

Arbeidsoppgaver:

Studentombudet har mange arbeidsoppgaver. Men hovedoppgaven til studentombudet er å gi råd og bistand i saker om studentenes studiesituasjon, og se til at sakene har blitt rettmessig behandlet.

Når en student henvender seg til studentombudet, vil ombudet først gjøre en vurdering om saken faller inn under dennes ansvarsområde. Hvis saken ikke gjør det, vil studenten bli henvist til riktig instans.
I dette er det viktig å være bevisst, og ikke gå over på andres ansvarsområde eller arbeidsoppgaver. Studentombudet skal ikke erstatte eller frata andre instanser deres oppgaver, men heller fungere som et supplement til disse.

Dersom saken er innenfor ombudets område, vil saken bli løst med veiledning der det lar seg gjøre. Andre ganger må det gjøres ytterligere undersøkelser før endelig svar kan gis. Dette gjøres i samråd med, og etter samtykke fra studenten.

I saker hvor det må gjøres ytterligere undersøkelser – for eksempel kontakte emne/studieansvarlige – er hovedregelen at navnet til studenten ikke oppgis ved kontakt. Med mindre studenten har samtykket til at navnet kan deles ved kontakt.

Det etterstrebes å løse sakene der de oppstår og på lavest mulig nivå, i samsvar med mandatet. Det betyr at en sak ikke blir tatt opp på høyere nivå enn der saken oppstår. For eksempel dersom saken gjelder student og en emneansvarlig, så vil ikke saken bli tatt opp med dennes overordnede til å begynne med.
Men det kan selvfølgelig være tilfeller hvor det er mer hensiktsmessig å ta det opp med dennes overordnede, da denne lederen kjenner vedkommende best og kan ta opp saken med personen på best egnede måte. Studentombudet har per i dag ingen fast rutine på dette, men gjør en vurdering om hva som er mest hensiktsmessig fra sak til sak.

Høgskolen i Innlandet

Verdier:

Studentombudet har egne fastsatte verdier - uavhengig, nøytral, imøtekommende og konfidensiell (*UNIK)* - som har en sentral plass i utøvelsen av arbeidet.

Uavhengig:
Studentombudet skal være en uavhengig instans, som det også fremkommer av mandatet. Ombudet er en del av institusjonen og er administrativt og personalmessig plassert under HR, men er faglig uavhengig. I dette ligger det at høyskolen ikke kan instruere ombudet, verken direkte eller indirekte.
Videre har ombudet mulighet til å fremme saker direkte for høgskolestyret. Dette er med på å sikre uavhengigheten.

Nøytral:
I dette ligger det at ombudet skal fremstå som upartisk, og ikke partsrepresentant for noen av partene i saken. Ombudet tar i mot de sakene som kommer inn, men tar ikke over saken og følger ikke opp saken på vegne av studenten. Studentombudet skal gi råd og veiledning til studentene om deres rettigheter, og hva de kan gjøre. Studentombudet er altså ikke en part i saken, og tar således ingen beslutninger for eller på vegne av studenten.
Dette sikrer at ombudet kan ha god dialog med begge parter, og inneha en nøytral og konfliktløsende rolle.

Imøtekommende:
Studentombudet skal være en lavterskel tilbud, og skal prøve å være mest mulig tilgjengelig for studentene. I dette ligger det å være serviceinnstilt og møte studentene der det passer dem best, og til den tid som passer dem best.

Konfidensiell:
Dette betyr at studentombudet skal sørge for at kontakt med ombudet ikke omtales videre. Det skal ikke gis innsyn i de sakene ombudet har. Og studentene skal være trygge på at når de tar kontakt med ombudet, så skjer det under trygge rammer og høy grad av fortrolighet. Dette er viktig for at studentene skal ha tillit til instansen, og tørre å ta opp det som bekymrer dem om deres studiesituasjon uten å tenke på mulige konsekvenser. Ombudet har for ordens skyld lovpålagt taushetsplikt etter forvaltningsloven.

Møtevirksomhet

Studentombudet har etter behov, og invitasjon deltatt på noen faste interne møter i løpet av 2020. Det har hovedsakelig vært LMU (læringsmiljøutvalget) møter. Og noe møtevirksomhet for å presentere tjenestens funksjon ved de ulike studiestedene.

Studentombudet har ellers deltatt på møter med studenttillitsvalgte for å presentere tjenesten og gi en introduksjon av hva slags saker ombudet kan, og ikke kan behandle.

Nasjonalt:
Det er etablert et nasjonalt faglig nettverk for studentombud, og består av alle studentombudene ved de ulike institusjonene i landet.

Studentombudet tok tidlig kontakt med de andre studentombudene for å bli en del av nettverket, og få råd og erfaringsutveksling om nyetablering av tjenesten ved HINN. Det er mye erfaring og kompetanse i nettverket, og erfaringsutvekslingene har vært meget givende for utformingen av tjenesten og i det daglige arbeidet for studentombudet.

Det ble dessverre ingen fysiske møter i dette nettverket ila 2020. Det var planlagt en stor faglig samling i mars, men det ble selvfølgelig satt på vent som følge av smittesituasjonen som oppstod. Studentombudet ser frem til et like godt samarbeid med de øvrige studentombudene fremover.

Internasjonalt:
Det er etablert et europeisk nettverk for studentombud, ENOHE (European Network of Ombuds in Higher Education). Studentombudet har blitt invitert inn i dette nettverket og skulle i utgangspunktet delta på årlige konferansen i 2020. Dette ble også kansellert. Studentombudet har ellers deltatt på enkelte webinar/diskusjoner i regi av ENOHE.

Saker som har blitt behandlet

Studentombudet har behandlet 37 saker i perioden mai 2020, til desember 2020.
Dette inkluderer ikke henvendelser som klart faller utenfor ombudets ansvarsområde, eller som kun har blitt henvist videre til riktig instans.
Alle sakene som ble mottatt har blitt løst. Det har vært ulik grad av tidsbruk per sak, hvor noen saker ble løst raskt med informasjon og veiledning, mens andre har krevd mer bistand og oppfølgning.

Henvendelsene har kommet gjennom epost og telefon. Det har naturligvis ikke vært mulig å henvende seg ved studentombudets kontor i 2020 (covid). Men det har blitt lagt til rette for fysisk møte når studenten har ønsket det, eller det har vært naturlig av sakens natur.

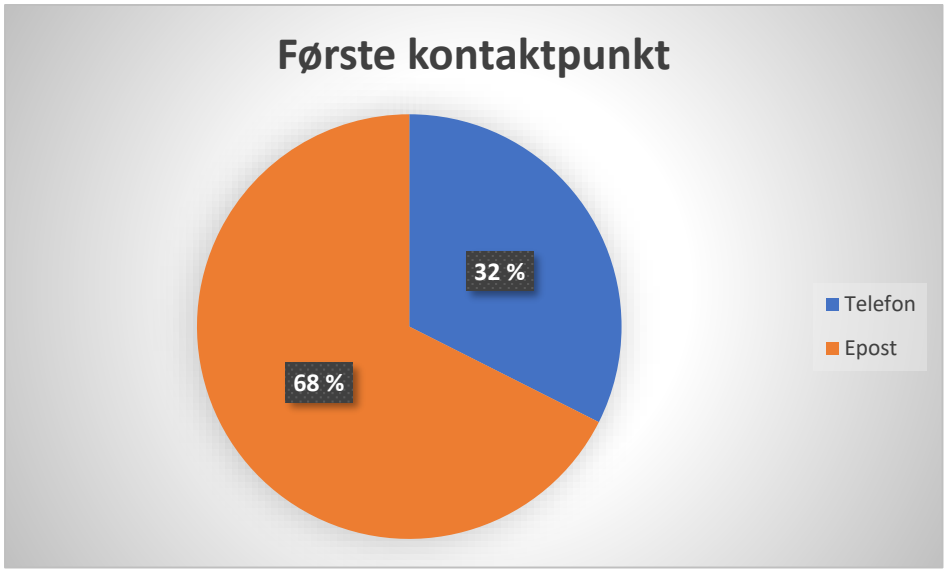
Det ble ikke lagd en systematisk oversikt over hvilket fakultet eller studiested henvendelsen kom fra i løpet av høsten 2020. Dette er begrunnet i ressursbruk og behovet for å løse henvendelsen så fort som mulig i oppstartsfasen.
Det er ikke alle henvendelsene hvor det kom frem, eller var nødvendig, hvilket studie/studiested/fakultet studenten var tilknyttet. Da har studentombudet kun etterspurt de opplysningene som har vært nødvendige for å få løst saken. Det kan også legges til at noen har ønsket å være anonyme og kun ha en uformell samtale.

Det kan allikevel nevnes at det har vært nærmest ingen saker fra studiestedene Blæstad og Evenstad. Studentombudet er usikker på om grunnen er manglende synlighet om tjenesten ved disse studiestedene, eller om den mindre studentmassen gjør at saker raskt kan la seg løse ved å kontakte nærmeste ansvarlige.
Dette vil studentombudet forhåpentligvis ha svar på i løpet av tiden fremover.

Det er bredt spekter mellom sakene, men de handler i hovedsak om tilrettelegging, fusk, studierett, eksamen, kritikkverdige forhold og trakassering. Se nærmere oversikt under.

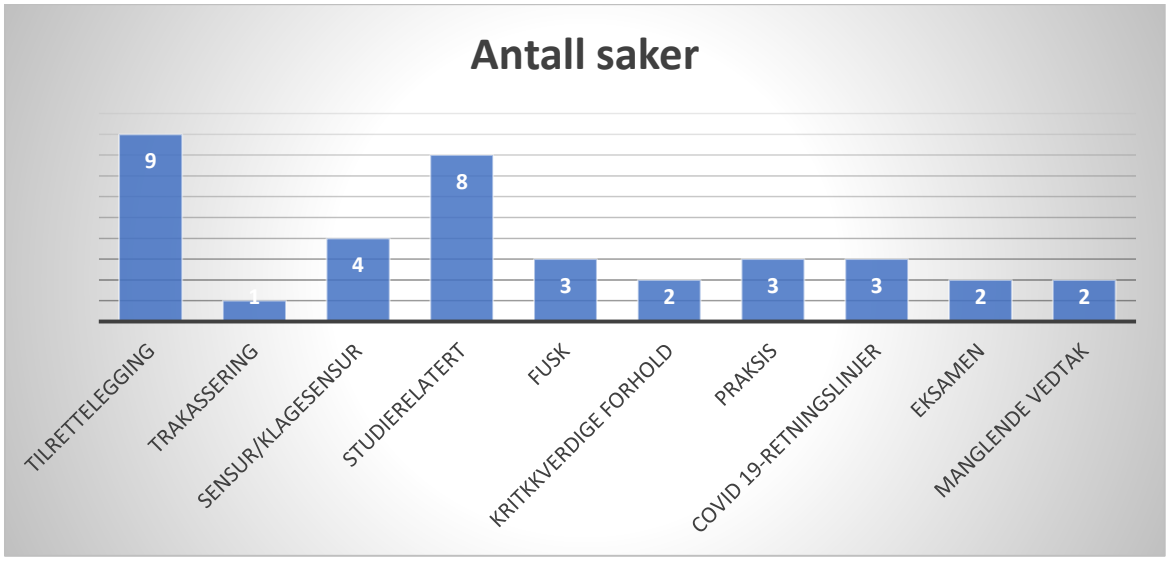
Høgskolen i Innlandet

Kontaktpunkt:



Studentene har kontaktet gjennom epost i 68% av henvendelsene, og 32% via telefon. Dette er oversikten over første kontaktpunkt med studentombudet. Sakene har blitt besvart via epost eller telefon, alt ettersom hva som har vært mest hensiktsmessig i den aktuelle saken. Av disse sakene, så har studentombudet hatt fysisk møte med studentene i fem saker.

Type saker:



Det ble behandlet 37 saker i løpet av 2020, hvor samtlige ble løst innen utgangen av året. Studentombudet er fornøyd med å ha løst sakene som har dukket opp, og opplever at studentene er fornøyde med å ha blitt forsikret om at en uavhengig instans har sett på saksgangen.

Høgskolen i Innlandet

Kort kommentar til sakstypene

Sakene har blitt delt opp i ulike kategorier, hvor enkelte er selvforklarende mens andre må utdypes ytterligere.

Kategori Studierelatert:
Dette omfatter alle spørsmål og problemstillinger som har med den generelle studiehverdagen å gjøre. Dette kan for eksempel være spørsmål om tap av studierett, undervisning, saksbehandlingsregler, obligatorisk oppmøte osv.

Kategori Covid-19 retningslinjer
Denne kategorien vil forhåpentligvis falle ut etter hvert. Men studentombudet har valgt å ha med dette som egen kategori da dette er saker som har hatt stor betydning for en større gruppe studenter. Her har gjerne tillitsvalgte henvendt seg på bakgrunn av hele kullet sitt.
Sakene har handlet om hvorvidt det er forsvarlig med gjennomføring av skoleeksamen og praksisperiode, samt smitteverntiltak på eksamenslokalet.
Studentombudet har løftet saken frem på bakgrunn av henvendelsene og innledet samtale med Utdanningsavdelingen, og uttrykt sin og studentenes bekymring om hvorvidt det er forsvarlig å gjennomføre valgt vurderingsform ut fra en samlet vurdering av hensynet til studentenes helse, sikkerhet og velferd.

Kategori Kritikkverdige forhold:
Dette omfatter alt som kan påvirke læringsmiljø, for eksempel mobbing, trakassering, uønskede hendelser osv. Dette omfatter også forhold som trusler, brudd på sikkerhetsrutiner, forurensning, forskningsfusk og mer.
Her har sakene hovedsakelig handlet om å være en samtalepartner, samt veilede hvordan det varsles og hva som vil skje når varsel er sendt. Studentombudet har ikke fulgt opp hvorvidt studenten faktisk har sendt inn varsel gjennom Si ifra ordningen.

Eksempler på saker:

Under følger det eksempel på noen henvendelser studentombudet har fått, med en kort oppsummering av saken.

1)Studenten hadde over en lenger periode opplevd negative tilbakemeldinger på innleverte oppgaver og begynte å mistrives på studiet. Det toppet seg med at studenten fikk en meget usaklig tilbakemelding som «språkkomposisjonen kan være dårlig pga studentens kulturelle bakgrunn». Studenten er norsk.

2)Studenten hadde søkt om tilrettelegging av eksamen og undervisning, Vedtaket om innvilgelse var mangelfull og inneholdt ikke hva som ble innvilget, og heller ikke begrunnelse på hvorfor visse tiltak ikke ble innvilget.

3) Studentombudet ble påkoblet i en pågående sak mellom foreleser og student. Foreleser hadde over lenger tid opptrådt trakasserende (bevisst eller ubevisst) og gjort studiehverdagen til denne studenten, og etter hvert også til de andre i gruppen meget krevende. Studenten var på grensen til å avslutte studiet og visste ikke hva vedkommende kunne gjøre. Studenten ønsket å vite sine rettigheter, og konsekvensen av å avslutte studiet.

Høgskolen i Innlandet

4)Studenten hadde fått muntlig beskjed om at vedkommende ville miste eksamensrett. Dette ble begrunnet i skikkethet. Men studenten hadde ikke fått varsel om det, og ikke forelå det en skikkethetsvurdering heller.

5)Studenter ønsket å klage på praksisplass som følge av smittefare, og mente at det ikke er forsvarlig å gjennomføre praksisperioden.

6)Studenter på deltidsstudier tok kontakt og opplyste om forskjellsbehandling. «Emneansvarlige prioriterer de på heltidsstudentene, og begrunner det i begrensede ressurser» Studentene fikk mangelfull oppfølgning, og ingen/eller veldig sene tilbakemeldinger på sine henvendelser til emneansvarlige.

7)Student kontaktet for å spørre om rettigheter og saksgangen ved mistanke om fusk.

8)Student tok kontakt pga forsinket klagesensur på eksamen. Ønsket å vite om reglene om saksbehandlingstid og forsinket klagesensur.

9)Studenten hadde brukt opp sine forsøk på innlevering av bacheloroppgave, og lurer på hva som kan gjøres. Spørsmålet var om det er mulig med dispensasjon fra bestemmelsen i forskriften om antall innleveringsforsøk.

Videre arbeid for kommende periode

Synlighet:

Det følger av mandatet at studentombudet skal sørge for at instansen er godt kjent blant studentene. Det ble planlagt en stor synlighetskampanje med rundreise på alle studiestedene, før nedstengning og reiserestriksjoner ble innført som følge av korona.

Arbeidet med synlighet skal fortsette fremover, om noe endret. Dette vil innebære bruk av profileringsartikler, fysisk oppmøte, video, og høyskolens sosiale medier.
Det vil forhåpentligvis være mulig å bruke Canvas for å informere om tjenesten, slik at informasjonen kan nå ut til flest mulige studenter på en formell måte.

Videre vil nettsiden på www.inn.no (https://www.inn.no/student/studentombudet-ved-hinn) få mer innhold, slik at det er lettere for den enkelte å finne svar på enkle spørsmål uten å måtte ta kontakt med studentombudet.
Det vil bli lagt ut spørsmål/svar side, med bakgrunn i hva slags spørsmål ombudet får mest av.

Fokusområdet fremover:

Den Norske Filmskolen.

Studentombudet vil fremover jobbe spesielt med å ivareta rettighetene til studentene ved DNF.

Det følger av høyskolens forskrift (Forskrift om opptak, studier og eksamen ved Høgskolen i Innlandet) at studentene ved DNF ikke har studierett utover normert studietid jf. §5-1 (5), og

kun kan framstille seg til ordinære eksamen en gang jf. §6-6 (2). Her stiller studentene svakt, og ombudet vil derfor fokusere på å styrke deres rettssikkerhet på linje med andre studenter ved HINN.

Videre følger det av studiemodellen ved DNF at studiepoeng ikke blir godkjent etter at et fag blir bestått/fullført. Det er først når siste avgangseksamen er avlagt i tredje året, at studenten får godkjent 180 studiepoeng.
Det er flere betenkeligheter med dette.

> *Etter Lånekassens endring får man nå kun full omgjøring fra lån til stipend hvis fag og grad fullføres. Dersom man velger å avslutte studiet (av ulike grunner) så kan man få en delvis omgjøring til stipend på bakgrunn av avlagte studiepoeng. Studentene ved DNF, vil ved å avslutte studiet uten å fullføre tredje året, ikke få omgjort noe som helst av studielånet sitt. Nettopp fordi DNF godkjenner studiepoeng først etter at siste eksamen er avlagt i tredje året.*

Omgjøringsreglene er det selvfølgelig andre enn Høgskolen i Innlandet som styrer over. Men studiemodellen ved DNF gjør at disse studentene kommer meget uheldig ut dersom de skulle ønske (frivillig eller ufrivillig) å trekke seg fra studiet. Derfor bør høyskolen gjøre en revurdering av modellen og gjøre det de kan for at disse studentene ikke blir dårligere stilt enn andre studenter ved deres institusjon.

Sensurfrist og klagesensur

Studentombudet vil se på omfanget av forsinket sensur på eksamen og klagesensur ved hele høyskolen. Sensurfrist er 3 uker fra eksamensdagen, jf. §7-3 (1) forskrift om opptak, studier og eksamen ved HINN. Og sensur ved klage skal avgjøres uten ugrunnet opphold, jf. §7-3 (2). Studentombudets inntrykk er at klagesensuren er spesielt forsinket, og studentene får ingen midlertidig svar når behandlingstid blir lenger enn en måned, jf. Forvaltningsloven §11 a.

Inkludering

Det vil videre arbeides med å ta opp temaer innen rasisme og diskriminering. Dette vil bli gjort i samarbeid med STINN.

Anbefalinger til styret

Studentombudet har vært operativt i snart ett år. I løpet av denne tiden har ombudet blitt kjent med institusjonen, de ulike fakultetene, og har gjort seg en del erfaringer om områder som kan utbedres.

Studentombudet konkluderer allikevel med at det er for tidlig å komme med konkrete forbedringstiltak eller strategiske anbefalinger til høyskolestyret på dette tidspunktet.

Høgskolen i Innlandet

Arkivsak-dok. 21/01966-7
Saksbehandler Hans Petter Nyberg

Saksgang Møtedato
Høgskolestyret

ETABLERING AV NY ORGANISATORISK ENHET VED HANDELSHØGSKOLEN INNLANDET - FAKULTET FOR ØKONOMI OG SAMFUNNSVITENSKAP

Forslag til vedtak/innstilling:

Høgskolestyret vedtar å etablere *Forskningssenter for bærekraft og digitalisering* som en enhet ved Handelshøgskolen Innlandet – fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap. Etableringen skal skje innenfor de rammer og føringer som er beskrevet i saksunderlaget som følger denne saken.

Sammendrag

Rektor la i styremøtet 10.5.2021 frem forslag om å etablere et forskningssenter for bærekraft og digitalisering organisert som en egen enhet ved Handelshøgskolen Innlandet - fakultet for samfunnsvitenskap og økonomi (HHS). Saksfremlegget som begrunnet forslaget er vedlagt denne saken. Basert på diskusjonen i styret foreslo rektor at endelig vedtak i saken skulle utsettes til junimøtet, og at det skulle gjøres nærmere rede for de områdene det ble stilt spørsmål om av styret. Styret fattet deretter vedtak om at behandlingen av saken skulle utsettes.

Styrets behandling av saken viste at det var behov for utfyllende informasjon og begrunnelser på flere områder. Den første delen av dette saksfremlegget har som ambisjon å svare ut det, som etter rektors vurdering, var de tre hovedtemaene under diskusjonen i styret: robusthet i fagmiljøene, campusutvikling og rekruttering, samt økonomisk risiko. For å opplyse saken ytterligere er det i tillegg tatt inn utfyllende informasjon og argumentasjon til slutt i saksfremlegget.

Rektor fremmer tilsvarende forslag til vedtak som sist.

I perioden etter 10. mai har ytterligere bidragsytere fattet vedtak om tildeling av gaver til senteret, og nå er til sammen minst kr 78,5 mill., inkludert HINNs egne bidrag, stilt til disposisjon. Det er i tillegg gitt betinget tilsagn om ytterligere kr 15 mill. de neste tre årene, slik det er nærmere forklart under punktet om økonomisk risiko senere i saksfremlegget.

Høgskolen i Innlandet

Robusthet i fagmiljøene

Forskningssenteret har sin faglige profil nært knyttet til to av HHS' faste utdanningstilbud på Kongsvinger: Bachelor i bærekraftsøkonomi og en Master i økonomi og ledelse med hovedprofil Digital ledelse og Business Analytics. Begge utdanningene er godkjent av NOKUT, og hovedprofilen Digital ledelse og Business Analytics fikk skryt fra NOKUT-komiteen i sin godkjenning.

Alle stillingene ved forskningssenteret er nye stillinger som utlyses eksternt. Satsningen vil derfor øke antallet faglige stillinger ved HHS og styrke fakultetet. Det er etterspørsel etter skreddersydde utdanninger for næringsliv og arbeidsliv knyttet til senterets temaer, bærekraft og digitalisering. Det vil inngå som en del av HHS' og senterets planlegging for å knytte forskningsaktivitet sammen med utdanningstilbudene ved HINN. Stipendiatene tilknyttet senteret skal være ansatt ved instituttene ved HHS, og være opptatt på INTOP eller en av høyskolens andre ph.d.-programmer.

Senteret vil gå inn i digitalisering og bærekraft fra et økonomi- og verdiskapingsperspektiv. Dette skiller forskningssenteret fra andre forskningssentra som ofte har et teknologi- eller biologisk perspektiv. Dette er med andre ord et unikt senter i norsk sammenheng, hvor vi knytter digitalisering og bærekraft til økonomisk-administrative fagområder og innovasjon.

HINN har i sine strategiske planer og avtaler et mål om å videreutvikle den regionale forankringen ved å være en betydningsfull, innovativ og synlig aktør i Innlandet. Samtidig er det en forutsetning for samhandlingen med regionen at den skjer innenfor HINNs faglige satsningsområder. HHS har eksempelvis digitalisering, bærekraft og innovasjon som gjennomgående temaer for sine faglige satsninger og utdanninger. Den faglige innretningen for Forskningssenteret er derfor helt i tråd med HINNs strategier på institusjons- og fakultetsnivå, og de eksterne finansieringsmidlene som er gitt fra forskjellige virksomheter, er gitt med tanke på at forskningssenteret skal bidra til å styrke Innlandets arbeidsmarked og konkurransekraft. Dermed betyr etableringen at HINN kan spille på lag med regionens initiativ og utnytte de muligheter som finnes og er relevante.

Forskningssenteret har bærekraft og digitalisering som sitt faglige grunnlag fordi dette er svært aktuelle temaområder. For eksempel satser EU stort for å bygge opp en grønnere og mer digitalisert økonomi. EU investerer nå 750 milliarder euro (nærmere 7,6 billioner norske kroner) i forskjellige forretnings- og samfunnsmessige tiltak. Av dette krever EU at landene bruker 37 prosent av pengene de får, til å redusere CO_2-utslippene i økonomiene sine, og at 20 prosent skal brukes til digitalisering.

Disse overordnede føringene sammen med blant annet grundig analyse og tett dialog med næringslivet i Innlandet har lagt grunnlaget for Forskningssenterets innretning og de tverrfaglige temaene. Forskningssenteret skal bidra til at næringslivet i Innlandet oppnår en bærekraftig vekst gjennom tilgang på relevant forskningsbasert kompetanse.

Høgskolen i Innlandet

Følgende er eksempler på faglig relaterte utfordringer som næringslivet er opptatt av:

- Hvordan få økt verdiskapning og arbeidsplasser gjennom å tenke bærekraft og redusere negative konsekvenser i samfunnet?
- Hvordan utnytte teknologi for å skape endring og nye bærekraftige innovative forretningsmodeller (på tvers av bedrifter / verdikjeder)?
- Hvordan transformere virksomheter gjennom digitalisering for å møte krav om bærekraft?
- Hvordan utnytte big data til å optimalisere og innovere tjenester?
- Hvordan utvikle bærekraftige gjenbruks- og returløsninger for industrien for å oppnå bærekrafts mål?
- Hvordan utnytte ressurser fra avfall/restråstoff til å skape nye innovative tjenester og produkter?

Rekruttering og studiestedsutvikling

HINN vil gjennom åpne utlysninger rekruttere bredt og fagmiljøet vil rekrutteres regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Erfaringene fra å rekruttere til stillinger i regionen som krever høy faglig kompetanse er at dette stort sett byr på de samme utfordringer som ellers i landet. Eksempelvis skriver SSB i sin årsrapport fra 2020 at de ikke har *«problemer med å rekruttere kvalifisert personell til stillinger i Kongsvinger. Antall søkere til stillinger til SSB er generelt god, men med et noe høyere antall søkere til stillinger i Oslo enn Kongsvinger. For hele SSB er det en utfordring å få folk innen IT-utvikling."*

Tidligere var det kun sykepleieutdanning som lå på Kongsvinger som et fast utdanningstilbud, mens det også har vært en rekke andre tilbud av varierende varighet. Nå i den senere tid gis det også flere andre studietilbud der HINN er tildelt studieplasser som forutsetter aktivitet på Kongsvinger.

Økningen i aktivitet på Kongsvinger er i det alt vesentlige drevet og begrunnet i endringer i HINNs utdanningstilbud. Selv om det nå foreslås etablert et eget forskningssenter vil det i liten grad ha betydning for vår samlede aktivitet i Kongsvinger, og bør isolert derfor heller ikke påvirke diskusjonen om utviklingen av våre studiesteder.

Økonomisk risiko

Det er allerede vedtatt tildelinger fra eksterne bidragsytere på 58,5 millioner. Med HINNs egeninnsats er det derfor samlet på plass en finansiering på kr 78,5 mill. I tillegg har Hedmark fylkeskraft vedtatt å tildele ytterligere kr 15 mill. de neste tre årene under forutsetning av at utbyttet selskapet normalt mottar ikke blir vesentlig redusert. Det er derfor svært realistisk å legge til grunn at senteret nå har tilgang på kr 93,5 mill.

Høgskolen i Innlandet

HINN bidrar i hovedsak med arbeidsinnsats. HINNs faktiske økonomiske utlegg i forbindelse med forskningssenteret er kun utgifter til husleie. I forbindelse med en evaluering må finansieringsmodellen til senteret også vurderes.

Forskningssenteret er en langsiktig satsning for HINN, samtidig kan ikke HINN inngå forpliktelser det ikke er dekning for. Dette gjør at HINN vil starte etableringen i faser basert på midler man med sikkerhet vet er gjort tilgjengelig. Opptrappingen vil skje for hver 20 million som er samlet inn. Per juni 2021 er det sikker finansiering på minst kr 78,5 mill. og fase en til tre kan derfor igangsettes.

Første fase innebærer å få på plass senterleder, deretter vil administrativ koordinator og en arbeidspakkeleder + to til tre stipendiater rekrutteres. Fase to, tre og fire innebærer å rekruttere arbeidspakkeleder og stipendiater til henholdsvis arbeidspakke to, tre og fire. Det vil gjøres en kontinuerlig og strategisk vurdering av hvilke arbeidspakker som skal startes med utgangspunkt i fagressurser som skal rekrutteres. Det vil ikke settes i gang arbeidspakker og rekruttering uten en grundig vurdering av grunnlaget og at finansieringen er på plass.

Senteret vil være avhengig av eksterne inntekter. Det er de fem faglige og den ene administrative faste stillingen som, sammen med den årlige husleien på kr. 1,4 mill, utgjør de faste og langvarige forpliktelsene senteret har. Alle andre forpliktelser er knyttet til midlertidige stillinger. HHS har en aldersdemografi på sine ansatte og en utdanningsportefølje som tilsier at det er lav risiko ved å foreta tilsettinger innenfor senterets fagområder. Oppstartfinansieringen (kr 100 mill.), som i hovedsak er på plass, sikrer senterets økonomi de første 4-5 årene. Senteret vil fra dag en jobbe for å sikre en forsvarlig fremtidig finansiering.

Det er lagt opp til evaluering av senterets virksomhet etter fire år. Det er viktig å la senteret bygges opp over tid og- det er lite realistisk å få et godt nok evalueringsgrunnlag før etter fire år. Da vil HINN, basert på evalueringen, avgjøre om senteret skal fortsette eller en avvikles. I denne evalueringen må også finansieringsmodellen vurderes.

Høgskolen i Innlandet

Til orientering :

Strategisk forankring i HINN og regionen

Arbeidet med å etablere forskningssenteret har vært en prosess med klar forankring i HINN på institusjonsnivå fra tidlig i 2019 da rektor første gang ble informert. Handelshøgskolen har i samarbeidet med Høgskolesenteret i Kongsvinger og Klosser innovasjon tatt utgangspunkt i behovet og ønsket om å styrke forskningsarbeidet i HINN og HHS for å bli akkreditert som universitet gjennom fokus på forskning, økt inntak av ph.d.-stipendiater, bedring av forholdstallet mellom UFF ansatte og studenter og økt regionalt samarbeid.

Mer spesifikt vil Forskningssenteret styrke HINNs universitetsambisjon gjennom å:

- øke antall ph.d.-stipendiater på HINNs ph.d.-program
- styrke internasjonaliseringen
- øke førstekompetanse og øke forskningskapasiteten – blant annet for å bedre av forholdstallet mellom ansatte og studenter
- styrke den regionale relevansen
- understøtte HINNs målsetting om å være et grønt universitet
- øke HINNs fokus på kommersialisering og innovasjon gjennom tett samarbeid med næringsliv og innovasjonsselskaper

Hvorfor en faglig innretning mot bærekraft og digitalisering?

"Vi ønsker å investere i et digitalt Europa, som er innovativt og konkurransedyktig i det globale markedet" sier EU-lederen Ursula von der Leyen (VG, 16. mai 2021). For både offentlige og private -virksomheter vil dette kreve store omstillinger og en forretningsmessig utvikling.

Tidligere har EU i sin Industristrategi (A New Industrial Strategy for Europe 10.02.2020) beskrevet behovet for en industriell transformasjon der bærekraft og digitalisering er nødvendige ingredienser for å skape en robust industri som konkurrerer globalt:
"The twin ecological and digital transitions will affect every part of our economy, society and industry. They will require new technologies, with investment and innovation to match. They will create new products, services, markets and business models. They will shape new types of jobs that do not yet exist which need skills that we do not yet have. And they will entail a shift from linear production to a circular economy."

EU beskriver hvordan dette skiftet krever økt innovasjonstakt, noe som igjen muliggjør at produksjon over tid også kan tas tilbake til Europa fra "lavkostland". I St. meld 27 (Industrimeldingen) poengterer regjeringen at klimautfordringene vil kreve at Norge omstilles i retning av et mer bærekraftig lavutslippssamfunn.

Overgangen fra oljeøkonomi til grønn økonomi krever at det skapes nye bærekraftige arbeidsplasser og grønn vekst. På Regjeringen.no (29.05.20) uttaler næringsministeren følgende: – Det er helt avgjørende at Norge har forsknings- og utdanningsinstitusjoner som kan levere solid forskning som støtter opp om et bærekraftig og grønt næringsliv i tiden fremover.

I tildelingsbrevet for 2021 står det at [b]ærekraftsmålene er en universell arbeidsplan for å sikre verdens sosiale, økonomiske og miljømessige bærekraft. Bærekraft handler om at vi som lever i dag må jobbe for å dekke behovene til dagens befolkning uten å redusere muligheten for fremtidige generasjoner til å få dekket sine behov. Kunnskap er helt avgjørende for å lykkes med dette. Regjeringen har høye ambisjoner for norsk forskning og høyere utdanning. Gjennom å satse på kunnskap skal vi ruste oss for fremtiden, skape nye, grønne og lønnsomme arbeidsplasser og en bedre og mer effektiv offentlig sektor.
(I årsrapporten for 2021 må HINN vise hvordan vi bidrar til å oppnå bærekraftsmålene).

Videre står det:
Digitalisering muliggjør dyptgående endringer i lærings-, undervisnings- og forskningsprosesser som kan bidra til å nå målene for utdanning og forskning på en bedre og mer effektiv måte. Regjeringen forventer at universitetene, høyskolene og virksomhetene utnytter digitaliseringens muligheter til å øke kvaliteten på undervisning og forskning. (HINN må vise hvordan vi følger opp den nye digitaliseringsstrategien blant annet med forskningsinnsats på særlig viktige områder).

Faglig innretning – hvordan skiller dette senteret seg fra andre?

Forskningssenteret vil ta opp og undersøke komplekse samfunns- og forretningsutfordringer med fokus på bærekraft og digitalisering. I senterets visjon/misjon/målsetting er det sagt at senteret er et tverrfaglig forskningssenter som skal fremme innovativ forståelse av bærekraft og digitalisering som viktige faktorer i forretningsutvikling. Senteret skal også være en bidragsyter for virksomheter i overgangen til et bærekraftig samfunn.

Andre forskingssentra innenfor tilsvarende/tilstøtende områder er:

The Centre for Sustainable Business ved NHH forsker på atferd, forretningsmodeller og teknologier som fremmer bærekraftig virksomhet. Senteret har tre hoved forskningsområder: Bærekraftige og sirkulære forretningsmodeller, bærekraftig forbruk og atferd og bærekraftsstyring. NHH har også et senter for digitalisering (Digital Innovation for sustainable Growth).

USN har et senter for bærekraftig utvikling som skal fremme forskning og utdanning relatert til bærekraftsutfordringer regionalt, nasjonalt og globalt innenfor bærekraftsutfordringene Klima og miljø, Økonomi og Kulturelle og sosiale forhold. Senteret er etablert som en pilot og har ikke ekstern finansiering.

BI har et senter for bærekraft og energi, med fokusområdene bærekraftig virksomhet og ledelse, transformasjon av energisystemer for å løse klimautfordringer og styring og politikk for bærekraft

NTNU har også et senter for bærekraft og energi, men har ingen forskningssentre som er knyttet til bærekraft og digitalisering. NTNU har flere sentre som tar inn digitalisering, men disse har et teknologisk/biologisk innfallsvinkel. Ingen av dem har et handelshøyskole-perspektiv.

Samhandling med regionen

Forskningssenteret vil i betydelig omfang ha sin finansiering i form av gaver fra næringsliv og offentlige aktører i den første fire-årsperioden. Det innebærer at det ikke kan stilles krav om motytelser fra giver, men det kan selvfølgelig gis føringer på hvordan gaven skal anvendes og til hvilket formål. Flere av giverne er også inne i samarbeid med HINN og andre aktører om ulike prosjekter som løfter regionen, blant annet i form av fremragende forskning.

Den foreløpig siste aktøren som gir sin støtte til etableringen av forskningssenteret er Innlandet fylkeskommune. Støtten gis i form av en tildeling fra Hedmark fylkeskraft som i første omgang er på kr 5 mill., men som vil økes til kr 15 mill. for de neste tre årene gitt at utbyttet selskapet får fra Eidsiva ikke endres vesentlig fra dagens nivå. I begrunnelsen for tildelingen skriver fylkesrådmannen i sin innstilling at dette er en viktig satsning for Innlandet. I vurderingen skriver rådmannen blant annet følgende: En styrking av Høgskolen i Innlandet vil bety en styrking av Hedmark og Innlandet. I tillegg vil satsningen på bærekraft, sirkulærøkonomi og digital transformasjon sikre at vi får en faglig utvikling innen områder som både vil ha stor betydning for Innlandets næringsliv og som vil gjøre at Innlandet tar en nasjonal posisjon innen områder med internasjonalt fokus.

Vedlagt denne saken er en oversikt over de intensjonsavtalene som er inngått per nå, og det vil jobbes kontinuerlig med å inngå flere.

Intensjonsavtalene inneholder følgende intensjon:
Partene har intensjon om å etablere samarbeid knyttet til forskningssenteret og annen aktivitet knyttet til Høgskolesenteret i Kongsvinger og Klosser Innovasjon.
Denne avtalen regulerer forholdet mellom Partene frem til en bindende avtale om samarbeid (er) er inngått, eller frem til denne avtalen opphører uten at en samarbeidsavtale inngås, jf. punkt 4 nedenfor.

Gjennom denne avtalen signaliserer partene en åpenhet og et ønske om samarbeid knyttet til

- *Bedriftsrelaterte FoUi-prosjekt.*
- *Trainee-ordninger.*
- *Etter- og videreutdanning.*
- *Nærings-PhD'er.*
- *Studentoppgaver fra bachelor- og masterstudenter.*
- *Gjesteforelesninger o.l.*

Det legges opp til at næringslivet i tillegg til konkrete samarbeidsprosjekter, involveres via et Advisory board.

Vedlagt er også en oversikt og beskrivelse av næringslivet i Kongsvingerregionen.

Stipendiater og ansatte

Forskningssenteret vil knytte til seg en rekke stipendiater med ekstern finansiering. I tillegg er det planlagt med til å nå HINNs mål om å ha flere stipendiater med ekstern finansiering. Disse at 1 – 2 av HINNs rekrutteringsstillinger fra KD skal tilknyttes senterets faglige profil. Forskningssenteret bidrar stipendiatene vil få de samme vilkårene som andre stipendiater på våre doktorgradsutdanninger, f.eks. når det gjelder pliktarbeid. Det innebærer at det ikke er Forskningssenteret som beslutter eller bekoster at en stipendiat skal ha/tilbys 25% pliktarbeid, men at det er en vurdering som gjøres av fakultetet etter behov. Stipendiatene forventes også å ha noe bedre gjennomstrømningshastighet enn øvrige stipendiater på HINNs program.

Tilsvarende kan ansatte ved senteret benyttes i undervisning ved HINN i inntil 20% av sin totale stilling for å kunne styrke kapasiteten til øvrige fagmiljøer.

Undervisning og pliktarbeid er ikke en del av forskningssenterets aktiviteter. Dette er forpliktelser som instituttene allerede har og må dekke opp enten ved bruk av andre ansatte eller å benytte timelærere. Muligheten til å benytte forskningssenterets ansatte til undervisning på Kongsvinger, Rena og Lillehammer vil kunne erstatte bruk av timelærere og redusere behovet for midlertidighet.

Historikk om HINNs aktivitet på Kongsvinger

Statsråd Gudmund Hernes innførte i 1991/92 «Kongsvingermodellen» og la 100 studieplasser desentralt i Kongsvinger. Disse gikk inn i Høgskolen i Hedmark (HH) når denne ble etablert i 1994. For å opprettholde modellen med studieplasser utenfor de faste studiestedene i Hedmark ble Høgskolestiftelsen i Kongsvinger etablert i 1996 med formål å videreutvikle og tilrettelegge for utdanningstilbud i denne delen av fylket basert på faktiske behov. I praksis fungerer stiftelsen (Høgskolesenteret) som HINNs administrative støtte på stedet, mens øvrig studieadministrasjon ivaretas av de fakultetene som har utdanningstilbud der.

Høgskolen i Hedmark fikk opprinnelig egne tildelinger for å støtte stiftelsens drift og å sørge for areal til stiftelsens drift og de forskjellige utdanningstilbudene. Denne støtten ligger nå i vår basistildeling. HINN, og før det HH, bruker vesentlig mer i Kongsvinger enn den opprinnelige støtten. Det har alltid vært en klar politisk forventning til at vår tilstedeværelse opprettholdes, eller økes.

Høgskolen i Innlandet

VEDLEGG

Som en del av arbeidet med forskningssenteret er det etablert et samarbeid med flere sterke partnere. Det er et mål at det innen oppstart vil det være på plass flere partnere da dette jobbes med kontinuerlig. Det er nå skrevet intensjonsavtale med 20 bedrifter / næringsklynger, med en samlet omsetning på nærmere kr 100 milliarder:

1. Industriklyngen 7sterke (regional klynge med 70 bedrifter, 10 milliarder i lokal omsetning og 4000 arbeidsplasser) jobber med bærekraftig logistikk, bærekraftige forretningsmodellinnovasjon, sirkulærøkonomi og digitalisering. Klyngen har i løpet av de siste årene initiert flere samarbeidsprosjekter på tvers av bedrifter og akademia.
2. NCE Heidner Biocluster (nasjonal klynge med 50 medlemmer med totalt 15.000 ansatte og 66 milliarder kroner i omsetning). Klyngen jobber med internasjonalisering, og innovasjon, bærekraft og digitalisering er virkemiddel får å nå ambisjonene.
3. Schütz Nordic (100 ansatte og ca. 500 millioner i omsetning) har blant annet fokus på bærekraftige logistikk og sirkulær utnyttelse av returprodukter. Selskapet er involvert i et samarbeid om digitale sporingsløsninger med bl.a. Telenor, HINN og Klosser.
4. Forestia (220 ansatte og 800 millioner i omsetning) er en ledene produsent av fiberplater til bygg. Selskapet har sterke ambisjoner innen sirkularitet og bærekraft, og er i gang med et FoU-prosjekt for å se på utnyttelse av avfallstre til nye produkter sammen med Klosser og FoU-partner.
5. Mapei AS (200 ansatte og ca. 1,1 milliard i omsetning) har sterkt fokus på bærekraftige produktutvikling og forretningsmodellering, og er klare på at de ønsker å bidra i utviklingen av forskningssenteret.
6. ØM Fjeld (4 milliarder i omsetning og 500 ansatte) deltar allerede i flere prosjekter innen sirkulærøkonomi/bærekraft og er involvert i satsninger knyttet til digitalisering sammen med bl.a Telenor.
7. Telenor Norge AS har skrevet intensjonsavtale og er i ferd med å etablere et konkret samarbeid med HINN, Industriklyngen 7sterke, HiK og Klosser Innovasjon. De ønsker å bidra inn i.f.t. forskningssenteret knyttet til næringsrettet innovasjon innen digitalisering, bærekraft og grønn logistikk. Det er allerede flere prosjektinitiativ på gang.
8. Eidsiva har etablert en offensiv bærekraftstrategi og har inngått et partnerskap med aktørene i Kongsvinger for å sikre realisering av strategien. Ambisjonen er å få konkrete prosjekter i samarbeid med HIK, HINN og Klosser.
9. Betong ØST er et nasjonalt selskap med hovedkontor i Kongsvinger (900 millioner i omsetning og 150 ansatte), satser på bærekraft og innovasjon og er en av Norges ledene betongleverandører.
10. Gunnar Holt Grusforretning (500 millioner i omsetning og 110 ansatte) er en ledene Norsk aktør innen grus og pukk, og jobber med store entreprenører / prosjekter i hele landet.
11. Klosser Innovasjon jobber med 55 industriselskaper i Innlandet. Fokus er på innovasjon, digitalisering og bærekraft. Klosser har fokus på å få opp FoU-prosjekter når dette er relevant for bedriftenes vekst og utvikling. Klosser har sekretariatsansvar for 7sterke og NCE Heidner

Høgskolen i Innlandet

Biocluster og har samarbeidsavtale med Norwegian Wood Cluster, Digital Innlandet og Helse INN.

12. Maarud (200 ansatte og ca. 700 millioner i omsetning) jobber både med bærekraftig logistikk og sirkulærøkonomi. Konsernet er aktivt involvert i prosjekt knyttet til digitalisering.
13. Vestre er i ferd med å investere 300 millioner i verdens mest bærekraftige møbelfabrikk i Kongsvingerregionen. Bedriften har fokus på bærekraftige logistikkløsninger, produksjon og produkter. Bygging er i gang.
14. Arbaflame har investert 300 millioner i Innlandets første bioraffineri, og skal produsere kjemikalier og miljøvennlig pelets av tre som skal erstatte kull i Europa.
15. Avfall Norge organiserer gjenvinningsbransjen på tvers av geografi og sektorer. De representerer over 200 ulike virksomheter som jobber innen avfallshåndtering, gjenvinning og resirkulerte råvarer.
16. Eikagruppen er et finanskonsern med 320 ansatte og er en del av Eika Alliansen som består av 69 lokalbanker. Eikagruppen har som mål å samarbeide for utvikling av et bærekraftig arbeids- og næringsliv. Det er et ønske om å optimalisere synergier knyttet til partenes ambisjoner.
17. Akershus energi er et bredt sammensatt energikonsern med fokus på fornybar energi. Konsernet har ca. 70 ansatte og omsetter for over 1 milliard per år.

SSB er en stor arbeidsgiver i Kongsvinger med 300 kompetansearbeidsplasser. SSB uttrykker at arbeidet med etablering av høgskolemiljø i Kongsvinger er svært positivt for SSB. De uttrykker støtte til disse ambisjonene fordi en styrking av kunnskapsmiljøet i regionen også vil understøtte SSBs virksomhet og videre utvikling. Avdelingen for nærings- og miljøstatistikk er lokalisert i Kongsvinger.

NHO Innlandet støtter satsningen på etablering av et forskningssenter i Kongsvinger. De uttaler at forskning med internasjonal kvalitet innen bærekraftig innovasjon og digital ledelse vil legge grunnlag for grønn forretningsutvikling, kommersialisering av bærekraftige ideer, sirkulærøkonomi og digital transformasjon. De uttaler videre at det er bra at forskningsområdene har kommet som et resultat av kompetansegap og god dialog mellom næringslivet og akademia.

- Kongsvingerregionen huser en av Østlandets sterkeste industriklynger med 10 milliarder i lokal omsetning og ca. 4000 arbeidsplasser.
- Industrien i regionen er svært offensiv og fra 2016 og til om med 2022 vil det bli investert ca. 3 milliarder i nye fabrikker, produksjonslinjer og robotisering.
- De største investeringene i eksisterende næringsliv er foretatt i bedrifter som Mapei, Schütz, Bergene Holm, Maarud, Solør Bioenergi og Hydro.
- I tillegg er det siden 2016 er det investert i flere nye fabrikker i regionen, blant annet Vestre, Arbaflame og Salsus som alle har et internasjonalt eksportmarked. Flere industrietableringer er på vei.
- Flere bedrifter har gjennom innovasjonsløft økt markedsandel eller ta hjem produksjon fra Asia / Europa. Det siste gjelder blant annet Glamox Luxo og Hydro.
- I SSBs innovasjonsundersøkelse for 2018 (Foretakstall for næringslivets innovasjonsaktivitet, etter økonomisk region som gjøres hvert tredje år) har bedriftene i Kongsvingerregionen *høyere antall bedrifter med produkt / prosessinnovasjon enn landet for øvrig* (63% i

Høgskolen i Innlandet

Kongsvinger mot 54% i landet) og høyere enn de fleste regionene i Innlandet; Elverumsregionen (48%), Lillehammerregionen (46%) og Hamarregionen (59%). Unntaket Gjøvikregionen (63%) som er likt med Kongsvinger.

- I samme undersøkelse er samlede kostnader til innovasjonsaktivitet etter foretak i Kongsvingerregionen likt med Hamarregionen, men høyere enn Elverumsregionen og Lillehammerregionen. Gjøvikregionen har høyest samlede innovasjonskostnader i Innlandet.

Høgskolen i Innlandet

Arkivsak-dok. 21/01966-2
Saksbehandler Hans Petter Nyberg

Saksgang Møtedato
Høgskolestyret

ETABLERING AV NY ORGANISATORISK ENHET VED HANDELSHØGSKOLEN INNLANDET - FAKULTET FOR ØKONOMI OG SAMFUNNSVITENSKAP

Forslag til vedtak/innstilling:
Høgskolestyret vedtar å etablere *Forskningssenter for bærekraft og digitalisering* som en enhet ved Handelshøgskolen Innlandet – fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap. Etableringen skal skje innenfor de rammer og føringer som er beskrevet i saksunderlaget som følger denne saken.

Sammendrag:

Høgskolestyret fikk i styremøtet 15. desember 2020 en presentasjon av arbeidet med å etablere et forskningssenter for bærekraft og digitalisering. Arbeidet er nå kommet så langt at det kan legges frem et forslag om å etablere et slikt senter ved Handelshøgskolen Innlandet – fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap.

Etter universitets- og høyskoleloven, samt høgskolens eget delegasjonsregelverk, beslutter høgskolestyret opprettelse av nye enheter innen den faglige virksomheten på instituttnivå. Spørsmålet om denne type organisering må også behandles som en sak om medbestemmelse etter Hovedavtalen i staten, og resultatet fra denne behandlingen vil inngå som en del av saksgrunnlaget når det er klart.

Fakultetet har i et eget notat redegjort nærmere for bakgrunn, organisering og drift av senteret, og de har også gjort en risikovurdering av tiltaket. Dette notatet følger saksfremlegget. Vedlagt er også søknaden HINN har sendt til Kunnskapsdepartementet om tildeling av kr. 20 millioner som grunnfinansiering til senteret. Denne søknaden er fremmet under forutsetning av styrets eventuelle vedtak om å opprette senteret.

Bakgrunn

Rektor fremmer forslag om å etablere et forskningssenter for bærekraft og digitalisering som skal utføre forskning av høy kvalitet, og kunne svare på kunnskapsbehovet knyttet til bærekraft, digitalisering og forretningsutvikling regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Etter rektors vurdering innebærer opprettelsen av et slikt senter en god oppfølging av høgskolens strategiske ambisjon om å være en regional

Høgskolen i Innlandet

utviklingsaktør. Senterets forskning vil styrke kvaliteten og arbeidslivsrelevansen i utdanningene, og dermed bidra til utviklingen av fremtidens arbeidsliv. Forskningssenteret vil ha et nært samarbeid med det regionale næringslivet og deres behov for kompetanse og ny kunnskap om bærekraft og digitalisering for å skape nye lønnsomme arbeidsplasser. Senteret vil lokaliseres på Kongsvinger.

Forskningssenterets faglige innretning tar utgangspunkt i HINNs egne fagmiljøer, Kongsvingerregionens satsningsområder og virksomhetenes behov innen temaene bærekraft og digitalisering. Et slikt initiativ er unikt i nasjonal sammenheng og gir HINN og Forskningssenteret en tydelig forankring i regionens behov og fremtidige utfordringer. I tillegg bidrar det til å gi HINN en nasjonal posisjon innen bærekraft og digital forretningsutvikling.

Senteret etableres av HINN i samarbeid med Høgskolestiftelsen i Kongsvinger og Klosser Innovasjon. Totalramme for oppstart av senteret (4 første år) er kr 100 millioner. Det jobbes med å få hele beløpet finansiert av regionale aktører. HINN, lokalt næringsliv, og kommunene i regionen har allerede vedtatt en finansiering på kr. 78,5 millioner. Det forventes at siste del av finansieringen til oppstart vedtas av regionale aktører i løpet av andre og tredje kvartal i 2021.

Opprettelsen av senteret har vært gjennom omfattende drøftinger i fakultetets ledergruppe og i møter på de ulike instituttene.

Organisering

Et forskningssenter for bærekraft og digitalisering organisert som en egen enhet vil gi et konsentrert fagmiljø som understøtter HHS' studier med forskningskompetanse og samarbeid med praksisfeltet. Organisering som en egen enhet gir senteret en robust og varig organisasjonsform, og det følger prinsippet fra styrets vedtak om senteretableringer i styresak HS 63/2018. Modellen innebærer, som beskrevet i det vedlagte notatet, at alle medarbeidere har sitt ansettelsesforhold ved et av fakultetets institutter samtidig som de har sin hovedstilling ved forskningssenteret.

Forskningssenteret etableres på Kongsvinger fordi denne regionen ønsker et nært samarbeid med HINN om å styrke regionens næringsliv og offentlig sektor. De siste årene er to av Norges mest fremtidsrettede utdanninger etablert med tildelte studieplasser i Kongsvinger, innen bærekraftsøkonomi (BA) og digital ledelse og business analytics (MA). Aktiviteten ved senteret skal, blant annet, bygge opp under disse studietilbudene. Det er allerede inngått flere intensjonsavtaler med aktører i regionen om støtte og interesse om et videre samarbeid. Et slik samarbeid vil også omfatte praktisk og forskningsrettet arbeid med fagområdene.

Budsjett og risiko

Det fullstendige budsjettforslaget fremgår av fakultetets eget notat. Her fremheves det at risikovurderingen, som er foretatt med støtte av Økonomiavdelingen, viser at det er forsvarlig å etablere senteret, og at senteret bør evalueres igjen før den første fireårsperioden er over.

Høgskolen i Innlandet

For høgskolens samlede budsjett vil etableringen påvirke husleiebudsjettet med kr 1,4 millioner årlig. De øvrige økonomiske forpliktelsene håndteres innenfor fakultetets eget budsjett.

Oppsummering

Etableringen av et forskningssenter for bærekraft og digitalisering med fysisk plassering på Kongsvinger skjer for å fylle et behov for samhandling med aktuelle aktører i regionen, samt et behov i regionen for etter- og videreutdanning. En slik etablering er i tillegg godt forankret i strategiske satsninger både på institusjons- og fakultetsnivå. Det vil også være positivt for vår ambisjon om å bli universitet å øke antallet ansatte som i stor grad skal ha FoU-oppgaver. Tilsvarende er det også svært positivt for høgskolen å få flere stipendiater med ekstern finansiering.

Vedlegg:
Etablering av forskningssenter for bærekraft og digitalisering
Søknad om tildeling av midler til grunnfinansiering - forskningssenter for bærekraft og digitalisering

Høgskolen i Innlandet

Arkivsak-dok. 20/02322-40
Saksbehandler Kjell Ivar Iversen

Saksgang	Møtedato
Høgskolestyret	17.06.2021

STRATEGI HINN 2021-2026

Forslag til vedtak/innstilling:
Høgskolestyret vedtar det framlagte forslag til strategiplan for perioden 2021-2026

Sammendrag:
Arbeidet med strategien har pågått siden mai 2020. Det er gjennomført en omfattende prosess hvor organisasjonen internt og studentorganisasjonen har vært involvert i 3 runder i tillegg til jevnlige drøftinger i ledermøter. Eksterne samarbeidspartnere har i tillegg til høringsrunden som nå er gjennomført vært involvert gjennom RSA-møte i desember og i et utvidet RSA i februar. Styret har vært løpende informert om prosessen og skisser har vært lagt fram underveis og drøftet i styremøtene. I styremøtet 12.03.21. vedtok styret en strategiplan som ble sendt ut på en siste høring internt og til eksterne samarbeidspartnere med frist 23.04.21.

Innspillene i høringsrunden er vurdert av rektor og det er gjort endringer knyttet til noen innspill. I vurderingen av innspillene har det vært en viktig premiss at strategiutkastet som ble vedtatt sendt ut på en høring var grundig gjennomarbeidet og at dette var en siste høringsrunde.

Det vedlagte forslaget ble også behandlet i rektors ledermøte 12/6 som ga sin tilslutning til forslaget.

Om høringsrunden og hovedtrekk i mottatte innspill
Vi har mottatt høringssvar fra:
Eksterne:
NHO Innlandet, NAV Innlandet, Innlandet fylkeskommune, Gjøvikregionen Interkommunale politiske råd, LO v/Fagforbundet Innlandet, Tynset studie- og høgskolesenter, Høgskolesenteret i Kongsvinger, Elverum kommune, Tynset kommune og Åmot kommune
Interne:
Fakultet for helse- og sosialvitenskap (HSV), Handelshøgskolen – Fakultetet for økonomi og samfunnsvitenskap (HHS), Fakultet for Audiovisuelle medier og kreativ teknologi (AMEK), Østlandsforskning, Utvalg for mangfold og likestilling, Forskningsavdelingen, HR-avdelingen, Økonomiavdelingen og Studieavdelingen.

Høgskolen i Innlandet

Gjennomgående er høringsinnspillene fra eksterne samarbeidspartnere positive til strategiutkastet. Noen hovedtrekk som vektlegges positivt fra flere av høringsinstansene er strategiutkastets fokus på

- Rollen som regional utviklingsaktør og samarbeid med samfunns- og arbeidsliv
- Satsing på livslang læring og etter- og videreutdanning
- Tverrfaglig samarbeid

Gjøvikregionen Interkommunale politiske råd gir imidlertid uttrykk for at strategien er utydelig på hvordan Innlandsuniversitetet skiller seg ut fra andre universiteter og høgskoler. Dette rådet er også kritiske til utvalget av inviterte høringsinstanser og at man burde gått bredere ut i hele Innlandet. Fra flere eksterne høringsinstanser er det også kommet konkrete innspill på å tydeliggjøre styrking av samarbeidet med studie-/utdanningssentre i regionen både på utdannings- og forskningsområdet. Flere av samarbeidspartnerne legger ved egne relevante dokumenter som supplement til høringsuttalelsen.

Når det gjelder høringsinnspill internt er det større bredde i tilbakemeldingene. Flere høringsinstanser er fornøyd med helheten i planen, herunder retning/profil, bruken av framtidsbilder/strategiske valg og konkretiseringsnivået knyttet til disse. AMEK leverer imidlertid en høringsuttalelse hvor de anfører at planen ikke peker ut satsingsområder og prioriteringer, mangler egenart og profilbilde av HINN og at planen er for omfattende med for mange punkter og tiltaksområder. HHS og andre er også inne på at det hadde vært ønskelig med tydeliggjøring av hva vi skal være særlig gode på. I likhet med flere andre peker de også på at strategien kunne vært mindre ordrik. Noen høringsinstanser trekker fram at de mener det er en blanding av mål og tiltak og noen påpeker at det er mange strategiske valg. Andre foreslår nye punkter under strategiske valg.

Videre framkommer det en rekke kommentarer/forslag i den interne høringsrunden til innledning, visjon, verdier og til framtidsbilder og strategiske valg.

Vurdering samt endringer som foreslås tatt inn i revidert strategiutkast

Det foreslås ikke grunnleggende endringer i profil og prioriteringer i strategien. Hovedprofilen er gjennomarbeidet gjennom en lang prosess og har en tydelighet som vurderes som hensiktsmessig på nåværende tidspunkt, jfr. også tidligere styrebehandling. Det samme gjelder bruken av formen med framtidsbilder og strategiske valg og konkretiseringsnivået på disse. Presisjonsnivået er videreført på samme nivå i rektors reviderte forslag og det er i svært begrenset grad tatt inn innspill på nye strategiske valg. Planen gir rom for underliggende strategier og tiltaksplaner. Konkretiseringer og måleparameter må ivaretas i utviklingsavtale, langtidsplan, årsplan, delstrategier og fakultetsstrategier. Her vises det også til at det er innlagt i strategiplanen at det årlig skal utarbeides prioriterte planer (i tilknytting til årsplanarbeidet) på hvert av framtidsbildene.

I den interne høringsrunden framkommer det enkelte kommentarer til visjon og verdier. Disse er også grundig vurdert og bearbeidet i prosessen så langt og rektor vurderer at disse kommentarene ikke gir grunnlag for å endre visjon og verdier

Høgskolen i Innlandet

Innkomne forslag til konkrete endringer er vurdert av rektor og det er gjort noen endringer på bakgrunn av dette.
Noen hovedtrekk i disse endringene:

- Under framtidsbildet «Regional kraft og nasjonal bidragsyter i en internasjonal kontekst»:
  - Tatt inn en presisering i 2. avsnitt, 4. setning om at samarbeidet omfatter både studieutvikling, FOUI-prosjekter og praksis.
  - Satt inn et nytt strategisk valg om å styrke samarbeidet med Studie-/utdanningssentre.
- Under framtidsbildet «Forskningsbasert utdanning for hele livet»:
  - Satt inn et nytt strategisk valg om å etablere alumniordning.
- Under framtidsbildet «Åpen, nyskapende og relevant forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid»:
  - Gjort noen språklige justeringer i tillegg til en presisering av at forskningen «holder høy internasjonal kvalitet» i første avsnitt, byttet ut begrepet «åpen vitenskap» med åpne forskning» i 7. avsnitt, samt byttet ut begrepet «grunnutdanningene» med «utdanningene» i 6. avsnitt.
  - Satt inn et nytt strategisk valg om å øke kvinneandelen i professor- og dosentstillinger.
- Under framtidsbildet «INN-kunnskapskultur, medarbeiderskap og lærende organisasjon»:
  - I framtidsbildet lagt inn en ny siste setning i første avsnitt: «Vi har ledere som er kompetente og tydelige i arbeidsgiverrollen».
  - Endret 1. strategiske valg etter komma til, «og en organisasjonskultur som er preget av likestilling, mangfold og likeverd.»
  - Tatt inn begrepene «administrative enheter» og «enheter» i henholdsvis pkt. 2 og 7 for å tydeliggjøre at administrative enheter/ansatte omfattes av tverrfagligheten.
  - Satt inn et nytt strategisk valg: «arbeide systematisk med utvikling av faglige og administrative prosesser basert på høgskolens kvalitetssystemer og internkontroll»

HINN STRATEGI 2021 – 2026:

Innledning

Innlandet, Norge og verden står overfor store utfordringer.

Globale klimaendringer og tap av naturmangfold vil få varige konsekvenser som forandrer levemåter, næringsgrunnlag og samfunn. Internasjonale relasjoner er i endring, samtidig som behovet for grenseoverskridende løsninger vokser.

Norge trenger et grønt skifte for å sikre en bærekraftig framtid – økologisk, økonomisk og sosialt. Samtidig ventes den norske statens utgifter å øke raskere enn inntektene, som en følge av endringer i befolkning og arbeidsliv.

Behovet for omstilling er stort, ikke minst i Innlandet som har landets høyeste andel eldre og laveste andel yngre i befolkningen, forholdsvis lavt formelt utdanningsnivå, og spredt bosetting i store deler av fylket. Samtidig har Innlandet store muligheter og ambisiøse strategier for vekst og utvikling innenfor en bærekraftig framtid.

Det framtidige Universitetet i Innlandet (INN) skal være en pådriver i samfunnsutviklingen.

Vi skal bidra til omstilling og utvikling. Innovasjon og entreprenørskap blir viktige virkemidler for å utvikle ny virksomhet og skape arbeidsplasser. For å lykkes trengs det kompetanseutvikling på alle nivåer i arbeidslivet, og innovasjon i offentlige og private tjenester.

Vi skal sikre tilgang til utdanning og læring gjennom hele livsløpet. Det blir viktig å skape ny kompetanse, innovative forsknings- og utviklingsprosjekter og nye læringsmåter i tett samspill med partnere våre – regionalt, nasjonalt og globalt.

Vi skal ivareta den helheten og tverrfagligheten som kreves for å bidra til løsninger på dagens utfordringer. Vi skal jobbe på tvers av fag, i nettverk og i samarbeid mellom akademia og samfunns- og arbeidsliv.

Vi skal aktivt bidra til digitalisering for å styrke hvordan vi tilegner oss, utvikler og deler ny kunnskap sammen med våre egne og andre fagmiljøer.

Strategien tegner fire fremtidsbilder som beskriver hvordan Universitet i Innlandet ønsker å være i 2026. Den beskriver også strategiske valg vi vil gjøre for å bidra til å realisere fremtidsbildene.

Visjonen vår

Sterkere sammen

- **vi bygger universitetet i tverrfaglig fellesskap, sammen med samfunns- og arbeidsliv**

Verdiene våre

Vi baserer verdiene våre på det som har vært grunnlaget for høyere utdanning helt siden 1800-tallet: forskning og utdanning beriker hverandre gjensidig.

Akademisk frihet hører også til disse verdiene, og forskningen og utdanningene våre skal fremme uavhengig og kritisk kunnskap. Etisk refleksjon inngår i all vår virksomhet.

Slik bidrar vi til demokratisk dannelse og deltakelse.

- **Sannhetssøkende –** vi søker ny kunnskap, er kritiske og utfordrer etablerte sannheter.
- **Involverende** – vi søker samarbeid regionalt, nasjonalt og internasjonalt.
- **Nyskapende –** vi vil videre, er kreative og har handlekraft.

Framtidsbilder for 2026 med strategiske valg:

REGIONAL KRAFT OG NASJONAL BIDRAGSYTER I EN INTERNASJONAL KONTEKST

«I 2026 er samarbeidet mellom universitetet og partnere i næringsliv, offentlig og privat sektor tettere og mer mangfoldig enn før. Innovasjoner skapes i samspill mellom aktørene, ved at vi utvikler kunnskap sammen og lærer av hverandres erfaring. Vi lykkes med ambisiøse prosjekter innen utdanning, forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid. Samarbeidet bidrar til positiv utvikling i Innlandet. Resultatene vekker interesse nasjonalt og internasjonalt.

FNs bærekraftmål ligger til grunn for utvikling både i regionen og i universitetet. Befolkningen får tjenester med bedre kvalitet gjennom samarbeid om innovasjon i offentlig sektor. Næringsklynger bidrar til utvikling av produkter, tjenester, og nye arbeidsplasser. Arbeidslivet tjener på et velutviklet samarbeid med universitetet om studieutvikling, FOUI-prosjekter og praksis. Studiene våre har god arbeidslivskontakt, slik at studentene blir kjent med arbeidslivet i Innlandet.

INN samarbeider tett med nasjonale og internasjonale nettverk til beste for regional og nasjonal utvikling, og fellesprosjekter får internasjonal oppmerksomhet og anerkjennelse.»

Strategiske valg fram mot 2026:

- gjennomføre større forsknings-, utviklings og innovasjonsprosjekter (FOUI) sammen med regionale, nasjonale og internasjonale aktører i offentlig og privat sektor, som bidrag i regionens satsing på grønn utvikling og bærekraft.

- styrke kontakten mellom universitetet og samarbeidspartnere, og etablere et nettverk av universitetskommuner med utgangspunkt i studiestedene våre.
- være aktive medspillere i regionale næringsklynger, og videreutvikle kompetanse på innovasjon og nærings- og tjenesteutvikling.
- øke antall delte stillinger, og den gjensidige utvekslingen av medarbeidere, mellom universitetet og arbeids- og næringsliv i regionen.
- øke antall doktorgradskandidater fra samfunns- og arbeidsliv, blant annet gjennom bruk av offentlige finansieringsordninger.
- styrke samarbeidet med fylkeskommunen, herunder fagskolene, om utvikling av kompetansetiltak i regionen.
- styrke samarbeidet med studie-/utdanningssentrene om rekruttering, studieutvikling og gjennomføring av fleksible og desentraliserte studietilbud.
- delta aktivt i universitetsallianser, herunder Emerge og bidra til at denne får status som Europeisk universitet.
-

Prioriterte tiltak i 2022 (2023/2024/2025)

- fylles inn for hvert år og koordineres med utarbeidelse av årsplan

FORSKNINGSBASERT UTDANNING FOR HELE LIVET

«I 2026 utdanner INN kandidater som er godt forberedt til fremtidens samfunns- og arbeidsliv. De tilegner seg, bruker og utvikler ny kunnskap – på nye måter – hele livet.

Studieprogrammene er solide og relevante med høy faglig og pedagogisk kvalitet. Høgskolens verdier påvirker studiene ved etisk refleksjon, en undersøkende holdning til etablerte sannheter, og forståelse for at kunnskap har verdi i seg selv utover et rent nytteperspektiv.

Rekrutteringen til studiene er god. Studiene videreutvikles i takt med ny forskning og behov i samfunnet. Kompetanse- og kunnskap fra INNs samarbeid med samfunns- og arbeidsliv er integrert i studieprogrammene. Forskningsvirksomheten har høy relevans for kjerneområdene i utdanningene og bidrar til faglig utvikling og fornyelse.

Studiene gir globale perspektiver, interkulturell kompetanse og har relevante former for samarbeid med samfunns- og arbeidsliv. Profesjons-, yrkesrettede og kunstfaglige utdanninger er prioriterte utdanninger i universitetets portefølje.

Universitetet er nasjonalt ledende innen livslang læring og har tatt i bruk institusjonens faglige fortrinn med audiovisuelle fortellinger i formidling og læring. Vi har en omfattende portefølje av etter- og videreutdanning som er utviklet og drives i samarbeid med arbeidslivet.

INN er kjent for et godt og inkluderende studiemiljø med kort vei mellom studenter og medarbeidere. Universitetet har et aktivt og velfungerende studentdemokrati.»

Strategiske valg fram mot 2026:

- videreutvikle studieporteføljen i samspill med arbeids- og samfunnsliv.

- styrke sammenhengene mellom forskning/kunstnerisk utviklingsarbeid og utdanning.
- øke antall tilbud og antall studenter i fleksible utdanninger, både i grunnutdanning og etter- og videreutdanning.
- vektlegge tverrfaglig samarbeid i studiene, og å utvikle studentenes evne til å utøve sitt framtidige yrke på en bærekraftig måte.
- videreutvikle undervisnings- og læringsformer for å kvalifisere studentene for arbeid i et samfunn i endring,
- styrke studentaktive lærings- og vurderingsformer.
- styrke praksisordningene i studier med obligatorisk praksis, og utvikle samarbeid og nærhet til arbeidslivet i alle våre studier.
- videreutvikle medarbeidernes pedagogiske kompetanse gjennom kurstilbud og kollegafellesskap.
- videreutvikle kompetanse i digitale undervisningsformer og audiovisuell formidling i undervisning og læring.
- styrke arbeidet med internasjonalisering, øke andelen studenter og medarbeidere som deltar på ulike utvekslingsopphold og øke rekruttering av internasjonale studenter og gjestelærere.
- jobbe for å øke tilslaget på eksternfinansierte utdanningsprosjekter innen Erasmus-programmet og programmer i regi av Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (DIKU).
- bidra til et godt og inkluderende studiemiljø på alle studiesteder sammen med Studentsamskipnaden i Innlandet (SINN), Studentorganisasjonen i Innlandet (StINN) og vertskommunene.
- jobbe for å etablere en velfungerende alumniordning for systematisk kontakt med tidligere studenter

Prioriterte tiltak i 2022 (2023/2024/2025)

- fylles inn for hvert år og koordineres med utarbeidelse av årsplan

ÅPEN, NYSKAPENDE OG RELEVANT FORSKNING OG KUNSTNERISK UTVIKLINGSARBEID

«I 2026 leverer INN betydningsfulle bidrag på et bredt felt innenfor forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid. Bidragene spenner fra forskerinitierte grunnforskningsprosjekter til utviklingsarbeid på oppdragsvilkår. Størstedelen av forskningen har en tydelig anvendt og relevant dimensjon og holder høy internasjonal kvalitet.

Forskning, kunstnerisk utvikling og innovasjon ved INN bidrar til bærekraftig samfunnsutvikling i tett samskaping med aktører fra offentlig, privat og frivillig sektor.

INN har mange prosjekter finansiert av EU og Norges forskningsråd (NFR), samtidig som vi har et betydelig forsknings- og utviklingsarbeid (FOU) og kunstnerisk utviklings-arbeid (KU) som realiseres i samarbeid med regionale, nasjonale og internasjonale aktører

Forskergrupper er et gjennomgående kjennetegn ved forskningsvirksomheten. Gruppene er aktive i nasjonale og internasjonale nettverk, samarbeider tett med arbeids- og samfunnsliv og lykkes med å skaffe finansiering fra eksterne kilder.

INN prioriterer forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid innen doktorgradsområdene. Forskerutdanningene (Phd-programmer) drives av kompetente og solide fagmiljø som driver forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid på høyt nivå, nasjonalt og internasjonalt. Phd-programmene har god gjennomstrømming, og kandidatene er ettertraktet i arbeidsmarkedet, også utenfor universitets- og høgskolesektoren (UH-sektoren).

Forskning- og utviklingsarbeid (FoU) og kunstnerisk utviklingsarbeid (KU), gir impulser til utdanningene og bidrar til å utvikle kvaliteten på disse. Både master- og bachelorstudenter deltar i FoU-prosjekter.

Vi praktiserer åpen forskning og publikasjonene og forskningsdataene våre er åpent tilgjengelige.

Forskningskommunikasjonen ved INN bidrar til at FOU/KU-virksomheten er godt kjent regionalt og nasjonalt. Forskerne våre deltar aktivt i den offentlige debatten.»

Strategiske valg fram mot 2026:

- videreutvikle doktorgradsprogrammene og styrke rekrutteringen av stipendiater.
- utvikle tverrfaglige og tverrfakultære forskningssatsinger
- videreutvikle kunstnerisk utviklingsarbeid og forskning innenfor både etablerte og nye kunstfelt og kreative næringer og jobbe for å finne tydelige indikatorer på hvordan kunstnerisk utviklingsarbeid kan måles
- styrke involvering av studenter i forskningsprosjekter.
- initiere forskning, utvikling og innovasjonsprosjekter (FOUI) knyttet til bærekraftig nasjonal, regional og lokal utvikling.
- jobbe for å øke deltakelsen i internasjonale partnernettverk og universitetsallianser.
- styrke innsatsen for økt tilslag på søknader til EU-programmene og NFRs utlysninger, og etablere samarbeid med nye partnere for finansiering av FOU.
- videreutvikle gode støttesystemer for arbeidet med forskningskvalitet, forskningsproduksjon og forskningsfinansiering.
- styrke forskningskompetansen gjennom systematisk arbeid med kompetanseopprykk og nyrekruttering.
- øke kvinneandelen i professor- og dosentstillinger.
- styrke forskergruppene og etablere nye tverrfaglige grupper.
- sikre at alle INN-publikasjoner er åpent tilgjengelige (Open Access).

Prioriterte tiltak i 2022 (2023/2024/2025)

- fylles inn for hvert år og koordineres med utarbeidelse av årsplan

INN - KUNNSKAPSKULTUR, MEDARBEIDERSKAP OG LÆRENDE ORGANISASJON

«I 2026 er Universitet i Innlandet en attraktiv arbeidsgiver med et mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø basert på interkulturell forståelse og respekt. Vi har kort vei mellom ledere og medarbeidere, organisatoriske enheter, og mellom oss og eksterne samarbeidspartnere. Vi har ledere som er kompetente og tydelige i arbeidsgiverrollen.

Universitetet er en lærende organisasjon, bygd på en kunnskapskultur som er forankret i god ledelse og aktivt medarbeiderskap. Alle medarbeidere er involvert i utvikling og spiller en viktig rolle i den lærende kunnskapsorganisasjonen. Initiativ og ideer blir satt pris på og deles, og det er rom for å prøve ut nye ideer.

INN utnytter ressursene effektivt og på en bærekraftig måte. Vi legger vekt på å frigjøre ressurser til videreutvikling av moderne og sikre fellesløsninger som bidrar til innovativt læringsmiljø og nyskapende forskning.

Kulturen vår stimulerer til innovasjon. Vi deler og publiserer ikke bare tradisjonelle forskningsresultater, men også kunnskap om innovativt kunstnerisk utviklingsarbeid, nye studietilbud og læringsmetoder, digitalisering, nye organisasjonsmodeller, samt nye måter å samarbeide på.

Helhet og sammenheng mellom forskning og utdanning er et tydelig kjennetegn for virksomheten. Innovasjon i studiene, og nye måter å undervise på, utgjør et viktig utviklingsarbeid. Innovasjon i egen organisasjon, og i oppgaver og tjenester, utgjør enn del av FoU-virksomheten og blir dokumentert og delt.»

Strategiske valg fram mot 2026:

- bygge en kultur med tillit, respekt og korte veier mellom fagmiljøer og organisasjonsenheter, og en organisasjonskultur som er preget av likestilling, mangfold og likeverd.
- vektlegge tverrfaglig samarbeid og stimulere til utvikling av studier og forskningsprosjekter på tvers av fakulteter, institutt, fagmiljø og administrative enheter.
- videreutvikle organisasjonen basert på en systematisk evaluering av den organisatoriske strukturen og nye og framtidige behov.
- ta i bruk digitale løsninger for UH-sektoren, både for fellestjenester og kjernevirksomheten.
- utvikle organisasjonens kompetanse på å lede utviklings- og omstillingsprosesser gjennom lederutvikling og nyrekruttering av ledere.
- videreutvikle gode medvirkningsarenaer for studenter og ansatte
- utvikle og styrke medarbeidernes kompetanse i å samarbeide på tvers av fag og enheter, og med eksterne partnere.
- gjennomføre prosjekter for utvikling av studiestedene med vekt på at disse skal være åpne og inviterende, bærekraftige og framtidsrettede, og ha effektive og fleksible arealløsninger.
- legge til rette for at dokumentert utviklingsarbeid blir verdsatt i karriereutvikling.

- utvikle gode systemer for karriereplanlegging og medarbeideroppfølging, blant annet for å sikre at arbeidsoppgavene innenfor FOU/KU, utdanning og samarbeid med samfunns- og arbeidsliv lar seg kombinere og løse innenfor rammene av tilgjengelige ressurser.
- arbeide systematisk med utvikling av faglige og administrative prosesser basert på høgskolens kvalitetssystemer og internkontroll.

Prioriterte tiltak i 2022 (2023/2024/2025)

- fylles inn for hvert år og koordineres med utarbeidelse av årsplan

Strategi HINN 2021-2026

Høringssvar - eksterne

1. Åmot kommune s. 2
2. Elverum kommune s. 3-8
3. Tynset kommune s. 9-11
4. Gjøvikregionen Interkommunale politiske råd s. 12-13
5. Tynset Studie- og Høgskolesenter (TSH) s. 14-16
6. Høgskolesenteret i Kongsvinger s. 17-19
7. Innlandet fylkeskommune s. 20-25
8. NAV Innlandet s. 26
9. Fagforbundet innlandet s. 27
10. NHO s. 28-30

Vedlegg 1.

Åmot kommune viser til henvendelse fra Høgskolen i Innlandet, datert 17/3-21 der kommunen blir invitert til å avgi Høringsuttalelse om Høgskolens reviderte strategiplan.

- Sentralisering av høgskolene og universitetene er en trussel for den regionale utviklingen i Norge. Åmot kommune vil understreke at den desentraliserte strukturen i Høgskolen i Innlandet må bevares og at alle de ulike studiestedene må videreutvikles slik fusjonsavtalen forutsatte da høgskolene ble fusjonert. Det betyr også at infrastrukturen for fagmiljøene og studentene på alle de ulike studiestedene må bygges ut. Målsettingen fra fusjonsplattformen bør etter vårt syn danne en viktig del av grunnlaget for den reviderte strategiplanen. Det vil også være i tråd med vurderingene i det såkalte «Distriktsnæringsutvalget.
- Åmot kommune er i en prosess med utvikling av Høgskoleområdet rundt Høgskolen på Rena, slik Høgskolestyret er kjent med i forbindelse med behandlingen av Høgskolens budsjett i desember 2020. Dersom dette prosjektet skal lykkes er det viktig at Høgskolen bidrar blant annet gjennom å godkjenne en tilstrekkelig langsiktig leieavtale. Høgskoleadministrasjonen har tidligere antydet at Høgskolen vil inngå en leieavtale på 5-10 år. Det er svært vanskelig for kommunen å bygge ut nye arealer til studentsosiale formål og faglige formål på grunnlag av så korte leiekontrakter.
- Høgskolen i Innlandet har lang erfaring med å bygge på en desentralisert avdelingsstruktur. Dette kan være verdifull erfaring med overføringsverdi både til Innlandet fylkeskommune og Sykehuset Innlandet. Desentralisert oppgaveløsning og desentralisert ledelse er svært viktig dersom man skal forebygge sentralisering som følge av store institusjoner med lang avstand mellom de ulike avdelingene.
- Forsvarets virksomhet i Innlandet representerer viktige samarbeidsmuligheter for Høgskolens studiesteder både ved Høgskolen i Innlandet på Rena innenfor samfunnssikkerhet, Elverum innenfor helsefagene og NTNU-Gjøvik innenfor datafag. Betydningen av et slikt samarbeid er stor nasjonalt, regionalt og lokalt og det må prioriteres å støtte opp under dette i samarbeide med vertskommunene for forsvaret. På Rena forutsetter vi at det nå bygges nye og tidsmessige lokaler til senter for ledertrening slik at det unike samarbeidet med Hærens Våpenskole kan realiseres. Vi vil be om at dette gis en omtale i strategiplanen.
- Den største oppgaven til de høyere utdanningsinstitusjonene er å lykkes med å gi studentene kvalitativt god utdanning. Når studentene lykkes med sine utdanningsvalg fyller utdanningsinstitusjonene sitt viktigste samfunnsoppdrag. Det største antallet studenter befinner seg på lavere-grads studietilbud (Årsstudier, BA- og MA-studier). Det er viktig at Høgskolen ivaretar denne gruppens interesser samtidig som man satser på dr.grads-studier. Høgskolen økonomiske fundament er de utdanningen som har et høyt antall studenter. Studiested Rena bidrar slik sett til å finansiere kostbare utdanningstilbud innenfor områder med lave studenttall. Det samme gjelder samskipnadens virksomhet.
- Utdanning er viktig gjennom hele livet og tilbud om utdanning også til studenter som har familie og er i arbeid må ha høy prioritet. Distriktsnæringsutvalgets innstilling viser hvor stor betydning dette har for bosetting og næringsutvikling over hele landet. Høgskolen i Innlandet tilbyr slike utdanningsløsninger ikke bare regionalt, men også nasjonalt. Dette gir institusjonen en svært verdifull rolle nasjonalt og denne bør utvikles videre.

Vedlegg 2.

ELVERUM KOMMUNE

ArkivsakID 21/1544

Sakspapir

Vår saksbehandler:
Aasmund Hagen
Samfunnsutviklingsstaben

Elverum kommune - Høringsuttalelse: Strategiplan for Høgskolen i Innlandet - 2021-2026.

Utvalg	Saksnummer	Møtedato
Formannskapet	052/21	21.04.2021

Dokumenter vedlagt saken:
Dokument 20/02322-16 Høring strategiplan for Høgskolen i Innlandet sendt fra Høgskolen i Innlandet
Dokument 2002322-16 Høring strategiplan for Høgskolen i Innlandet sendt fra Høgskolen i Innlandet

FSK-052/21 Vedtak:

1. Elverum kommune gir høringsuttalelse til Høgskolen i Innlandets utkast til strategiplan for perioden 2021 – 2026.
2. Høringsuttalelsen framgår av saken. Saken oversendes i sin helhet til Høgskolen i Innlandet.

21.04.2021 Behandling i Formannskapet
FSK - møtebehandling:
Avstemming:
Kommunedirektørens innstilling enstemmig vedtatt.

Kommunedirektørens innstilling:

1. Elverum kommune gir høringsuttalelse til Høgskolen i Innlandets utkast til strategiplan for perioden 2021 – 2026.
2. Høringsuttalelsen framgår av saken. Saken oversendes i sin helhet til Høgskolen i Innlandet.

Utredning

Bakgrunn

Høgskolen i Innlandet (HINN) har utarbeidet utkast til strategiplan for sin virksomhet for perioden 2021 – 2026. Utkastet til strategiplan er tilsendt en rekke høringsinstanser, deriblant vertskommunene for Høgskolens virksomhet, hvorav Elverum kommune er en.

Utkastet til strategiplan følger saken som vedlegg.

HINN er en betydelig virksomhet i Innlandet, etter fusjonen av Høgskolen i Hedmark og Høgskolen i Lillehammer med virkning fra 01.01.2017. HINN har siden fusjonen gjennomført en rekke krevende reorganiserings- og omstillingsprosesser som følge av fusjonen. Høgskolen har arbeidet intensivt for å kvalifisere for -og søke universitetsstatus (akkreditering). Dette førte i første omgang ikke fram overfor godkjenningsorganet NOKUT, da universitetssøknaden som ble innlevert i desember 2018, ikke ble godkjent av den sakkyndige komitéen oppnevnt av NOKUT. Dette ble meddelt i juni 2020. Komitéens konkusjon var at Høgskolen HINN tilfredsstilte kravene til akkreditering på 10 av 13 punkter. Komiteen mente imidlertid at HINN ikke nådde helt opp til de formelle kravene på tre av punktene. Som følge av dette har HINN gjennom 2020 arbeidet intensivt med en ny og forbedret søknad som etter planen skal leveres inn høsten 2021. Det kan leses mer om akkreditteringsprosessen for universitet her.

HINN er tilstede med sin virksomhet i Stor-Elvdal, Åmot, Elverum, Hamar og Lillehammer kommuner i Innlandet. I tillegg er Kongsvinger og Oslo desentraliserte studiesteder. I Elverum har HINN vesentlig virksomhet på Terningen Arena med høgskolens hovedadministrasjon, høgskolens fakultet for helse- og sosialvitenskap med studier på bachelor- og mastergradsnivå innenfor sykepleie, psykisk helsearbeid, tannpleie, folkehelse, idrett m.m. fordelt på heltid- og deltidsutdanninger, grunnutdanning, etter- og videreutdanning. Studiested Elverum har i alt ca. 3.000 studenter tilknyttet studiene, hvorav om lag 1.500 studenter på campus på Terningen Arena, og til sammen nærmere 300 ansatte fordelt på fakultet og høgskolens administrasjon.

HINN er således en betydelig virksomhet i Elverum, høgskolevirksomheten har aldri vært større i Elverum enn den er p.t.. Tilsvarende er HINNs virksomhet betydelig både absolutt og relativt i de øvrige vertskommunene, og høgskolens desentrale struktur svarer godt på de utfordringer og forventninger som løftes fram i den nylig framlagte NOU *Det handler om Norge* (NOU 2020:15). Høgskolens ve og vel angår hele Innlandet, og HINNs status og utvikling er en vesentlig markør for Innlandets utdanningsnivå og kompetansebygging, for relevant forskning for Innlandet og for samarbeidet mellom akademia, næringslivet og offentlig forvaltning. I tillegg er HINN en utdanningsinstitusjon med nasjonal relevans og med internasjonale ambisjoner. HINN rekrutterer studenter til sine studier fra hele Norge og fra utlandet, tilsvarende rekrutteres forskere og forelesere. HINNs virksomhet angår derfor hele Innlandet generelt og vertskommunene spesielt. Høgskolens strategi er av betydning for arbeids-, nærings- og samfunnsliv i Innlandet, Elverum med. HINN utdanner mennesker som går inn med sin kompetanse i arbeid- og næringsliv, offentlig og privat, og i særdeleshet i kommunenes virksomhet i helse og omsorg, barnehage, skole, ledelse og administrasjon m.m. Mer om HINNs virksomhet finnes her.

HINN – utkast til strategi 2021 – 2026 – kommentarer og innspill.

Høgskolen omtaler sin strategi fram mot 2026 innenfor 4 hovedkapitler:

- Innledning
- Visjonen vår
- Verdiene våre
- Framtidsbilder for 2026 med strategiske valg – fordelt på temaene:
    - Regional kraft og nasjonal bidragsyter i en internasjonal kontekst.
    - Forskningsbasert utdanning for hele livet.
    - Åpen, nyskapende og relevant forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid.
    - INN – kunnskapskultur, medarbeiderskap og lærende organisasjon.

I det følgende gis Elverum kommunes høringsinnspill som kommentarer til utvalgte punkter i strategien.

I Innledningskapitlet til strategien trekkes de store linjer opp for utfordringer «for Innlandet, Norge og verden». Følgende fastslås: *«Behovet for omstilling er stort, ikke minst i Innlandet som har landets høyeste andel eldre og laveste andel yngre i befolkningen, forholdsvis lavt formelt utdanningsnivå, og spredt bosetting i store deler av fylket. Samtidig har Innlandet store muligheter og ambisiøse strategier for vekst og utvikling innenfor en bærekraftig framtid».*

> **Kommentar:** Det framstilles som det som må forstås som klart negativt for en ønsket utvikling, at det er spredt bosetting i store deler av fylket, et negativt trekk på linje med en aldrende befolkning og forholdsvis lavt formelt utdanningsnivå. Det kan være grunner til å reflektere over om spredt bosetting i seg sjøl er noe en må omstille seg bort fra, i hvert fall kan det fastslås at dette ikke er et forhold det er tverrpolitisk enighet om at er en ulempe. Så da blir spørsmålet: Er dette et analytisk grunnlag en høgskole kan legge til grunn for sin strategi? Kan det like gjerne være et faktum at spredt bosetting strategisk sett er en fordel med tanke på bl.a. «det grønne skiftet» som også omtales i innledningen til strategien?

Videre heter det i innledningen: *«Det blir viktig å skape ny kompetanse, innovative forsknings- og utviklingsprosjekter og nye læringsmåter i tett samspill med partnerne våre – regionalt, nasjonalt og globalt. Vi skal ivareta den helheten og tverrfagligheten som kreves for å bidra til løsninger på dagens*

utfordringer. Vi skal jobbe på tvers av fag, i nettverk og i samarbeid mellom akademia og

samfunns- og arbeidsliv.»

Kommentar: Elverum kommune gir sin tilslutning til ambisjonen som kommer til uttrykk i disse innledende formuleringene, og ser at dette også er utdypet i de øvrige kapitler i strategien. Høgskole- og universitetssektoren er særdeles viktige aktører i samfunns-utviklingen – som grunn-, etter- og videreutdanningsinstitusjoner, som forsknings- og utviklingsinstitusjoner, som kunnskapsprodusenter og kunnskapsformidlere. Det er imidlertid kommunens vurdering at «akademia og samfunns- og arbeidsliv» har et stort potensial for å forbedre og effektivisere formidlingen og benyttelsen av all den kompetanse som er samlet i høgskoler og universiteter, slik at dette i større grad kommer til nytte i både private virksomheter og i offentlig tjenesteproduksjon, forvaltning, næringsutvikling o.a. Det må ytterligere finnes fram til samarbeidsformer utover utdanningsløpene og eksisterende forskningsformidling. Det bør gjennom forsøk vurderes om det er mulig å etablere meriterende ordninger for forskere/faglig tilsatte i høgskolen som følge av samarbeid med -og bidrag inn samarbeidsprosjekter med samfunns- og arbeidsliv, da dette vil kunne være effektive måter for å formidle kompetanse fra høgskolen inn i andre virksomheter, herunder kommuner. I dette ligger også forsøk med oppmykning av karriereveger mellom akademia, privat sektor (bedrifter og virksomheter) og offentlig sektor (kommuner, fylkeskommuner o.a.)

I kapitlet «Verdiene våre» heter det:

• *«**Sannhetssøkende –** vi søker ny kunnskap, er kritiske og utfordrer etablerte sannheter.*

• ***Involverende** – vi søker samarbeid regionalt, nasjonalt og internasjonalt.*

• ***Nyskapende –** vi vil videre, er kreative og har handlekraft.»*

Kommentar: Dette er verdier, som slik strategiutkastet beskriver, har sin basis i det som har vært grunnlaget for høyere utdanning helt siden 1800-tallet. Verdigrunnlaget for HINN inviterer til- og forplikter til det samarbeid som også er omtalt og kommentert i innledningskapitlet. Elverum kommune gir sin tilslutning, og vil ut fra sitt verdigrunnlag: åpenhet, ærlighet og respekt, bidra til å utvikle samarbeid og relasjoner mellom akademia og kommunen som lokalsamfunn, og ut fra det faktum at Elverum kommune er vertskommune for et stort studiested for HINN.

I kapitlet Framtidsbilder for 2026 med strategiske valg heter det….:

….under «Regional kraft og nasjonal bidragsyter i en internasjonal kontekst»:

«I 2026 er samarbeidet mellom universitetet og partnere i næringsliv, offentlig og privat

sektor tettere og mer mangfoldig enn før…..

….. Befolkningen får tjenester med bedre kvalitet gjennom samarbeid om innovasjon i offentlig

sektor. Næringsklynger bidrar til utvikling av produkter, tjenester, og nye arbeidsplasser.

Arbeidslivet tjener på et velutviklet praksissamarbeid med universitetet. Studiene våre har god

arbeidslivskontakt, slik at studentene blir kjent med arbeidslivet i Innlandet».

- *«…. styrke kontakten mellom universitetet og samarbeidspartnere, og etablere et nettverk av universitetskommuner med utgangspunkt i studiestedene våre.*
- *være aktive medspillere i regionale næringsklynger, og videreutvikle kompetanse på innovasjon og nærings- og tjenesteutvikling.*
- *øke antall delte stillinger, og den gjensidige utvekslingen av medarbeidere, mellom universitetet og arbeids- og næringsliv i regionen.*

Kommentar: Elverum kommune leser dette som et poengtert ønske -og ambisjon om en betydelig grad av økt -og utviklet samarbeid med universitetets omverden (jfr. også kommentarer over), og også med kommunene i Innlandet. Elverum kommune ønsker dette velkommen, og benytter anledningen til å rette oppmerksomheten mot den samarbeidsavtale som finnes mellom Elverum kommune og campus Elverum, og den muligheten samarbeidsavtaler av denne typen har for å bli vitalisert som et bidrag til å realisere det beskrevne framtidsbildet.

…. under INN – kunnskapskultur, medarbeiderskap og lærende organisasjon:

- *… «gjennomføre prosjekter for utvikling av studiestedene med vekt på at disse skal være åpne og inviterende, bærekraftige og framtidsrettede, og ha effektive og fleksible arealløsninger.»*

Kommentar: Elverum kommune ønsker også denne ambisjonen velkommen, og ønsker i samarbeidet å bidra til at Terningen Arena og Elverum skal være et attraktivt og imøtekommende studiested som rekrutterer godt, både studenter og faglig tilsatte.

Konklusjon

Elverum kommune ønsker HINNs utkast til strategisk plan for perioden 2021 – 2026 velkommen. Elverum kommune leser strategiutkastet som et ønske om en betydelig styrking av HINNs regionale relevans for arbeids- og samfunnsliv, at høgskolen med hele sin kompetansebredde og ressurser skal åpnes ytterligere mot omverden og bli en styrket aktør for den regionale utviklingen i innlandet, gjennom nye og utviklede samarbeidsformer. Elverum kommune vurderer dette som riktige ambisjoner, ønsker å bidra til slik utvikling, og har i den sammenheng gitt innspill/kommentarer på noen relevante punkter som kan bidra ytterligere til slik utvikling.

TYNSET KOMMUNE

Kommunedirektøren

Vedlegg 3.

Høgskolen I Innlandet
Postboks 400

2418 ELVERUM

Tynset, 22.04.2021

Vår ref.	*Løpenr.*	*Arkivkode*	*Saksbehandler*	*Deres ref.*
21/797-5	11647/21	A62	Amund Aarvelta 984 39 174	

MELDING OM POLITISK VEDTAK

HØRING STRATEGIPLAN FOR HØGSKOLEN I INNLANDET

Fra møtet i formannskapet den 22.04.2021, saksnr 58/21.

Det underrettes herved om at det er fattet følgende vedtak:

> Tynset kommune mener Høgskolen Innlandets forslag til ny strategiplan er et godt utgangspunkt for en videre utvikling av en offensiv høgskole med høy kvalitet. Det er positivt å se høgskolens oppdrag som partner i regional utvikling tydelig formulert.
>
> Tynset kommune mener høgskolen skulle vært tydeligere på lokale studiesenters rolle som samarbeidspartner, lyttepost, markedsfører og distribusjonsledd. Samarbeidet mellom Tynset Studie- og Høgskolesenter og Høgskolen Innlandet har resultert i flere prosjekter og utdanningsprogram som har vært gode for begge parter. Det økte fokuset i sektoren på desentrale og fleksible utdanninger tilsier at dette samarbeidet bør videreutvikles til nye høyder.

Begrunnelsen for vedtaket går fram av vedlagte saksutredning.

Det er anledning til å se dokumentene i saken. Ta i så fall direkte kontakt med saksbehandler.

Med hilsen

Tone Bergfall
fagleder

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og sendes ut uten signatur.

Vedlegg

Postadresse 2500 TYNSET
Besøksadresse Rådhuset
Telefon 62 48 50 00
Telefaks 62 48 50 11
E-post: postmottak@tynset.kommune.no
Org.nr: NO 940837685 MVA
Bankgiro: 6170.05.21000
Bankgiro: 6170.05.22600 OCR

Tynset kommune

SÆRUTSKRIFT

Arkivsak: 21/797
HØRING STRATEGIPLAN FOR HØGSKOLEN I INNLANDET

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
58/21	Formannskapet	22.04.2021

Kortversjon av saken:
Høgskolen Innlandet utvikler ny strategi for perioden 2021-2026. Tynset kommune er invitert til å komme med innspill innen 23. april. Strategien skal behandles i høgskolens styre den 11. mai. Høgskolen Innlandets utvikling og strategiske valg er viktig for alle kommunene i Innlandet, men for Tynset kommune gir vertskapsrollen for Tynset Studie- og Høgskolesenter (TSH) denne strategien en ekstra dimensjon.

Vedlegg
Høringsbrev og utkast til strategi fra Høgskolen Innlandet

Melding om vedtak sendes til:
Høgskolen Innlandet

Saksopplysninger
Forslaget til ny strategiplan skal dekke hele bredden av høgskolens virksomhet, og setter ambisjoner for høgskolens virksomhet både regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Strategien inneholder både visjon, verdier og fire ulike fremtidsbilder med tilhørende strategiske valg.

Saksvurdering
Høgskolen Innlandet er en viktig motor for utvikling og kompetanse i hele Innlandet. Denne rollen reflekteres spesielt i det første fremtidsbildet som inkluderer høgskolens regionale kraft og høgskolens ambisjoner for samarbeid med næringslivet.

I fremtidsbilde nummer to settes ambisjonene for utdanningsfeltet. Høgskolen har vært fremoverlent og ambisiøs i utvikling av desentrale studietilbud, og har gjennom samarbeidsavtalen og enkelt-prosjekter bidratt tungt til Tynset Studie- og Høgskolesenters suksess. En viktig strategi fremover er å øke antall tilbud og antall studenter i fleksible utdanninger og samtidig styrke de digitale undervisningsformene.

Desentral utdanning nevnes ikke spesifikt. Tema desentral og fleksibel utdanning er høyaktuelt, og regjeringen skal presentere sin strategi for feltet i løpet av våren 2021. Høgskolen Innlandet har allerede lang erfaring og et stort volum av slike tilbud, og det forventes at norske universitet og høgskoler vil få forsterket sitt oppdrag innenfor dette feltet.

Kommunedirektøren mener høgskolens strategi burde inneholde et konkret punkt angående samarbeid med lokale studiesenter. Sentrene, som Tynset Studie- og Høgskolesenter, kan ikke bare bidra til å distribuere høgskolens utdanningsprogram til flere målgrupper, men også være

en viktig samarbeidspartner i utvikling av relevante og målrettede tilbud. Studiesentrenes posisjon tett på lokalt arbeids- og næringsliv gjør disse til en kunnskapsbase som ved å samarbeide tett med høgskolen kan lette arbeidet med å utvikle kompetanse for hele Innlandet.

Tynset Studie- og Høgskolesenter har en etablert samarbeidsavtale med Høgskolen Innlandet. Gitt det økte fokuset på desentral utdanning, samt utviklingsprosjektet som gjennomføres ved TSH der fremtidig strategi, organisering og økonomi skal avklares, burde Høgskolen gå i dialog med TSH angående hvordan dette samarbeidet skal utvikles videre til det beste for begge parter.

Vedtakets konsekvenser for klima og miljø
Desentral utdanning har en positiv effekt for klima og miljø ved at det reduserer reisevirksomhet ifbm med undervisning, praksis og eksamensgjennomføring sammenlignet med gjennomføring av ordinære campusstudier.

Innstilling:
Tynset kommune mener Høgskolen Innlandets forslag til ny strategiplan er et godt utgangspunkt for en videre utvikling av en offensiv høgskole med høy kvalitet. Det er positivt å se høgskolens oppdrag som partner i regional utvikling tydelig formulert.

Tynset kommune mener høgskolen skulle vært tydeligere på lokale studiesenters rolle som samarbeidspartner, lyttepost, markedsfører og distribusjonsledd. Samarbeidet mellom Tynset Studie- og Høgskolesenter og Høgskolen Innlandet har resultert i flere prosjekter og utdanningsprogram som har vært gode for begge parter. Det økte fokuset i sektoren på desentrale og fleksible utdanninger tilsier at dette samarbeidet bør videreutvikles til nye høyder.

Formannskapet behandlet saken i møte 22.04.2021:
Innstillingen enstemmig vedtatt.

Vedtak:
Tynset kommune mener Høgskolen Innlandets forslag til ny strategiplan er et godt utgangspunkt for en videre utvikling av en offensiv høgskole med høy kvalitet. Det er positivt å se høgskolens oppdrag som partner i regional utvikling tydelig formulert.

Tynset kommune mener høgskolen skulle vært tydeligere på lokale studiesenters rolle som samarbeidspartner, lyttepost, markedsfører og distribusjonsledd. Samarbeidet mellom Tynset Studie- og Høgskolesenter og Høgskolen Innlandet har resultert i flere prosjekter og utdanningsprogram som har vært gode for begge parter. Det økte fokuset i sektoren på desentrale og fleksible utdanninger tilsier at dette samarbeidet bør videreutvikles til nye høyder.

Vedlegg 4.

Høring strategiplan for Høgskolen i Innlandet – høringssvar fra Gjøvikregionen Interkommunale politiske råd.

Strategien er bygget opp med en overordnet visjon «*Sterkere sammen- Vi bygger universitetet i tverrfaglig felleskap, sammen med samfunns- og arbeidsliv»* og tre verdier *«Sannhetssøkende – Involverende- Nyskapende»* og deretter skisseres fire fremtidsbilder med tilhørende strategier.

For Innlandet og Gjøvikregionen er det viktig å ha sterke institusjoner som NTNU og Høgskolen i Innlandet. Det ansees som like viktig at det er god dialog mellom disse institusjonene og mellom HINN og offentlige- og private nærings- og kompetanseaktører i Gjøvikregionen. Det at man ikke setter disse partene på høringslista tyder ikke på at man har fulgt opp visjonen om å bli «sterkere sammen» og verdien knyttet til å være «sannhetssøkende.»

Ved at HINN uttrykker ambisjoner om å bli et Universitet for Innlandet betyr det at man må sikre forankring i alle deler av Innlandet. Tilbudene som HINN gir og vil gi til innbyggerne og kommunene i Innlandet vil ha stor betydning, både mtp ordinære utdanninger, men også ved at videreutdanninger tilrettelagt for voksne i arbeid sett i sammenheng med livslang læring og et kontinuerlig omstillings- og rekvalifiseringsbehov. HINN er og vil fortsatt være en viktig tilbyder av desentraliserte og fleksible utdanningstilbud som svarer opp behovet for kompetanse som etterspørres i de ulike regionene i Innlandet. Tilbudene må være relevante og fleksible. Det er viktig at innbyggerne kan ta høyere utdanning der de bor og jobber uavhengig av livssituasjon. For Gjøvikregionen er viktig at høgskolen bygger opp under strukturen for voksnes læring i Innlandet og bidrar til å bygge robuste kompetansemiljøer i regionene. Det er positivt at høgskolen i sin strategi har ambisjon om at et framtidig universitet skal være nasjonalt ledende innen livslang læring. En er kjent med at HINN har profesjonsutdanninger som er viktige for offentlig og privat næringsliv i Gjøvikregionen og at flere kommuner har avtaler i regionen om spesifikke kompetanseleveranser med HINN. Det er faktisk slik at Statsforvalteren har gitt HINN i oppdrag å koordinere tilbudene som gis til kommunene i Gjøvikregionen i regi av kompetansehevingsordningen.

For regionalt kompetanseutvalg er det derfor positivt at HINN har ambisjoner om å øke antall tilbud og antall studenter innen fleksible utdanninger, både i grunnutdanning og i etter- og videreutdanning. Videre at det vektlegges tverrfaglig samarbeid i studiene med økt fokus på videreutvikling av undervisnings- og læringsformer mtp å kvalifisere studentene for arbeid i et samfunn i endring. Det framgår ikke i hvilken grad denne ambisjonen er avhengig av ekstern finansiering eller betydelige studieavgifter for de som søker videreutdanning.

Vår største innvending er at vi ikke kan se at strategiplanen framstiller et bilde av et Innlandsuniversitet som skiller seg ut fra andre universitet og høyskoler.
Strategien har mange strategiske valg under de fire fremtidsbildene, og det er til dels noe krevende å se hvilke prioriterte satsingsområder et fremtidig universitet vil få.

Gjennom valg av konkrete tiltak vil nok ambisjonene tydeliggjøres, men slik valgene framstår nå - virker de mer selvfølgelige og obligatoriske enn forlokkende, mer generelle og begrensende enn utfordrende .

Allerede i invitasjonen til høringen kan det virke som om man tenker begrensninger framfor å framstå som inviterende og grensesprengende. Dersom man har ambisjoner om å bli en aktør som kan løfte Innlandet og innta en internasjonal posisjon, må en tenke utover utvikling av dagens lokasjoner og campus. Digitale løsninger og fleksible tilbud på nye arenaer, til alle tider i året vil kunne nå ut til folket der de bor og arbeider.

HINN kan selvsagt ikke samhandle med alle og enhver, men dersom en velger ut noen spesifikke områder som skal gjøre HINN kjent og attraktiv som studiested og som samarbeidspartner for nærings- og arbeidsliv, vil det være lettere å peke på samhandlings- og samarbeidsaktører.

Gjøvikregionen Interkommunale politiske råd forventer at det legges opp til at eksisterende og potensielt nytt Universitet i Innlandet går sammen om å etablerere en eller felles strategier som til sammen kan bidra til at innbyggerne , offentlige aktører og næringslivet i Innlandet tilbys varierte og fleksible tilbud som sikrer konkurranse- og omstillingskraft, tilgang på kompetent arbeidskraft i et livslangt læringsperspektiv.

Gjøvik 23. 4

Tore J Killi

Regionsjef, Gjøvikregionen

Vedlegg 5.

Høgskolen Innlandet

postmottak@inn.no

TYNSET STUDIE-OG HØGSKOLESENTER

Tynset 23.04.2021

Innledning

Tynset Studie- og Høgskolesenter (TSH) takker for muligheten til å svare på *Høgskolen Innlandets utkast til strategiplan for 2021-2026* som ble lagt ut på høring mars 2021. Dette høringsinnspillet er utarbeidet av administrasjonen ved TSH og godkjent av styringsgruppen for prosjektet *Videre utvikling av Tynset Studie- og Høgskolesenter.*

Kort om TSH og tidligere samarbeid

TSH har gjennom de siste 20 årene sikret nødvendig kompetansetilbud på fag- og høgskolenivå til regionens innbyggere. Dette har vært gjort gjennom et aktivt samarbeid med flere norske universitet og høgskoler, og gjennom et solid nettverk av studiesentre rundt omkring i Norge som jobber etter tilsvarende modell. Om lag 2000 personer har tatt høyere utdanning ved TSH siden oppstarten, og TSH har fått en viktig rolle i region-, samfunns- og næringsutvikling.

Det er stor variasjon i studiemodellene som tilbys ved TSH. TSH har i alle år hatt et særskilt tett forhold til Høgskolen Innlandet. Eksiterende samarbeidsavtale definerer hvordan samarbeidet skal fungere og slår fast at Høgskolen Innlandet er den primære og foretrukne samarbeidspartneren for TSH.

Nord-Østerdalen er en region med høyt utdanningsnivå og med en kultur for utdanning. Tilbudet av studier og kompetansehevende tiltak i region bidrar positivt til næringsetablering, sysselsetting og positiv befolkningsutvikling.

Per tiden er Tynset kommune vertskommune for TSH og senteret finansieres som et samarbeid mellom kommunene i Nord Østerdalen. Innlandet fylkeskommune støtter TSH gjennom å stille lokaler til disposisjon ved NØVGS til en redusert kostnad. Innlandet fylkeskommune har bevilget midler til et tre-årig utviklingsprosjekt ved TSH der formålet blant annet er å utvide tilbudet av utdanning som leveres i regionen og styrke aktiviteten ved TSH. Samtidig gjennomfører Innlandet Fylkeskommune et arbeid med å harmonisere tilbudet for voksnes læring i den nye fylkeskommunen. Dette inkluderer hvordan desentral fag- og høgskoleutdanning best kan organiseres for å sikre regioner med lang avstand til etablerte høgskolecampus et tilbud om høyere utdanning.

TSHs oppgaveportefølje består i tillegg til å drifte, markedsføre og gjennomføre løpende studietilbud i å:

- Kartlegge lokale kompetansebehov og dele denne informasjonen
- Stimulere og veilede enkeltindivider til å søke høyere utdanning
- Motivere og tilrettelegge for lokalt næringsliv til å satse på kompetansehevende tiltak
- Fremforhandle leveranse av etterspurte studietilbud
- Utvikle nye studietilbud i samarbeid med aktuell høgskole
- Skape merverdi (f.eks FoU-prosjekter) på toppen av etablert utdanning, eller i grensesnittet mellom kompetanse og næringsutvikling

- Være et koblingspunkt mellom akademia og næringslivet

Det største pågående samarbeidsprosjektet mellom TSH og Høgskolen Innlandet er gjennomføring av deltid bachelorgrad i sykepleie. Første kull ble tatt opp høsten 2020 og både søkertall, inntakskvalitet, resultater og studiemodell vurderes så langt til å være en stor suksess.

Desentral og fleksibel utdanning

Desentrale fag- og høgskoleutdanninger er et høyaktuelt tema for tiden. De siste årene har en rekke ulike stortingsmeldinger og NOUer løftet frem økt tilbud av desentral utdanning som viktig. Styrende myndigheter har fulgt opp med utlysning av betydelige prosjektmidler til utvikling av nye tilbud. Regjeringen kommer i løpet av våren med sin helhetlige strategi for dette området. Det er sannsynlig at studiesentrene får en tydelig og mer formell rolle i høyere utdanningssektor og institusjonene et forsterket ansvar for å levere desentrale og fleksible tilbud. TSH har vært en aktiv og ledende aktør i det nasjonale samarbeidet mellom studiesentrene og i den nasjonale politiske diskusjonen angående desentrale studier.

Lokale studiesentre kan skape betydelig merverdi for høgskolen, og være en effektiv måte å løse den delen av høgskolens samfunnsoppdrag. Studiesentrene er tett på lokalt arbeids- og næringsliv og kjenner dermed godt til hvilke tilbud som vil være etterspurt og attraktive. Studiesentrene har også lang erfaring og kunnskap angående hvilke studiemodeller som treffer de ulike målgruppene, og kan være en god samarbeidspartner for høgskolen i utvikling av nye tilbud. Samarbeid med studiesentrene er en kostnadseffektiv metode for å nå målsetningene om utvikling av hele Innlandet i tett samarbeid med næringslivet.

Høgskolen Innlandet oppleves som en fremoverlent høgskole når det kommer til utvikling av nye studiemodeller og ulike typer desentrale tilbud. Tilslagene hos DIKU er et eksempel på dette. For TSH er det tydelig at desentrale studiemodeller oppleves å ha høy kvalitet. Det er en fare for at det økte fokuset i sektoren på livslang læring møtes med et stort volum rene nettstudier. Studiemodeller kan gjerne ha store (eller utelukkende) nettbaserte lærings- og forelesningsressurser, men dannelsen av små studentgrupper og gode studiemiljø synes avgjørende for å sikre høy gjennomføring. En sterk kobling til studiesentrene gir aktiv rekruttering av målgrupper som ellers ikke ville oppsøkt tilbudene.

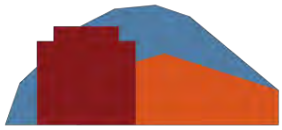
Innspill til strategien

Strategien vurderes fra vårt ståsted til å være en god plan for videre utvikling av Høgskolen Innlandet. Balansen mellom regionale, nasjonale og internasjonale perspektiv og prioriteringer fremstår som gode og gjennomtenkte. For regioner i Innlandet med lang avstand til de etablerte høgskolecampusene er det spesielt viktig at Høgskolen tenker hele Innlandet samlet når det ønskes å være en *regional kraft.*

Det er gledelig å se at høgskolen ønsker å *videreutvikle studieporteføljen i samspill med arbeids- og samfunnsliv* og at det er et mål å *øke antall tilbud og antall studenter i fleksible utdanninger.* Når dette sees i kombinasjon med ønske om å *videreutvikle kompetanse i digitale undervisningsformer* er grunnlaget for utvikling av gode desentrale tilbud til stede.

Det er likevel en fare for at kvaliteten i desentrale modeller forsvinner i jakten på stadig mer fleksible og stadig mer digitale studiemodeller. Studiesentrene bidrar til å sikre et godt studiemiljø rundt de fleksible og digitale studiemodellene, og balanserer dermed ut noen av nedsidene med slike modeller. Samtidig kan studiesentrene bidra med rekruttering til og distribusjon av utdanning til flere lokasjoner og flere studentgrupper uten betydelig merarbeid eller økte kostnader.

Høgskolen Innlandet har mulighet til å ta en ledende posisjon nasjonalt, og dermed betydelig markedsandeler, innenfor fleksible og desentrale utdanninger. Høgskolen Innlandet er i en god posisjon for å svare ut de økte forventingene fra eier og styrende myndigheter. Det etablerte samarbeidet med eksisterende studiesentre i Innlandet, slik som TSH, bør sees på som en mulighet til å levere raskt og kostnadseffektivt på denne delen av samfunnsoppdraget. Forslaget til strategisk plan bør beskrive *studiesentrene* og *desentral utdanning* i samme åndedrag som punktene angående utvikling av studieporteføljen og satsingen på fleksible utdanninger.



TYNSET STUDIE- OG HØGSKOLESENTER

Vedlegg 6.

Høgskolesenteret i Kongsvinger

Høringsinnspill til strategiplan for Høgskolen i Innlandet

Vi takker for muligheten til å komme med innspill til Høgskolen i Innlandet (HINN) sin strategi for 2021-2026.

Innledningsvis vil vi berømme det uttalte ønsket om å være en *pådriver for samfunnsutvikling*. At dette får økt fokus er svært positivt , og kan bidra til at HINN tar grep for å stå bedre rustet til å ta den rollen. Sentralt i dette er begrep som utvikling, innovasjon og entreprenørskap. Vi mener den suksessfaktor for HINN derfor vil være tett samarbeid med aktører som har kompetanse på disse områdene.

Det pekes også på *Livslang læring* som et satsingsområde. Vi mener det bør tydeliggjøres at det gjelder å gi befolkningen en reell mulighet til å ta utdanning uavhengig av bosted, livssituasjon og økonomi. Vi mener svaret på det ikke er å kun tilby heldigitale tilbud, men fortsatt ha samarbeid med eksterne/desentrale lokasjoner.

Til visjonen *Sterkere sammen* og verdiene *Sannhetssøkende, involverende og nyskapende* vil vi igjen peke på viktigheten av å samarbeide tett med samfunnet for øvrig. For eksempel vil det å ha et utviklingsarbeid sammen med oss og næringslivet ikke bare bidra til å involvering, men også til å være sannhetssøkende og nyskapende. Slike samarbeid vil skape arenaer egnet til læring for alle parter og bidra til ny kunnskap. Slike tillitsforhold vil etter vår mening kunne gi tilgang til kunnskap tradisjonell forskning ikke nødvendigvis bidrar med. På den måten er slike samarbeid et viktig supplement.

I det videre kommenterer vi på enkelte av fremtidsbildene.

Fremtidsbildene

Regional kraft og nasjonal bidragsyter i en internasjonal kontekst

I innledningen pekes det på velutviklede praksissamarbeid. Vi mener det bør understrekes at slike samarbeid inneholder både FoUI-prosjekter og utvikling av nye og eksisterende studietilbud.

Gjennom Høgskolesenteret er Kongsvinger kommune i dag samarbeidende *Universitetskommune* – et prosjekt som har vært både nyttig og lærerikt for alle parter. Det har bidratt til å knytte kommunen og akademia sammen på en måte vi tidligere ikke har sett i vår region. Vi støtter en videre satsing på dette. Vi mener også de øvrige skisserte tankene om tettere samarbeid, delte stillinger, felles utvikling av kompetansetiltak osv. er gode.

Forskningsbasert utdanning for hele livet

Som nevnt innledningsvis mener vi det er viktig å bygge opp en portefølje som virkelig gir befolkningen en reell mulighet til å ta utdanning uavhengig av bosted, livssituasjon og økonomi. Det betyr for eksempel ikke at tilbud kun er på campus, kun er digitale eller er betalingsstudier.

Høgskolesenteret i Kongsvinger

For å lykkes både med *livslang læring* og det å være *samfunnsutvikler* mener vi lokalkunnskap er avgjørende. Å samarbeide tett med utdanningssentre vil gi hjelp til å avdekke behov og utvikle og levere tilbud som treffer. Det sikrer relevans, markedsføring, rekruttering, kvalifisering i tillegg til at det skapes samhandlingsarenaer både digitalt og fysisk. Slik vi oppfatter næringslivet er de svært opptatt av det siste. Å samarbeide med utdanningssentre vil gi merverdi og en konkurransefordel. I den heldigitale verden er konkurrentene ikke bare norske Universiteter og høgskoler, men også internasjonale.

Kompetanse Norge definerer fleksibel opplæring slik: *Fleksibel opplæring setter den lærende i sentrum ved å tilby et pedagogisk opplegg med flere alternativer for hvordan læringsaktivitetene kan gjennomføres. Kriterier for fleksibilitet inkluderer tid, sted, omfang, progresjon, vurdering, formalisering, samhandling og innhold* (vår understreking). Det er viktig å ha med seg de understrekede dimensjonene i det videre arbeidet. Det er sikkert mulig å fylle opp mange klasser med digitale studenter fra hele Norge, men det er ikke sikkert det bidrar til å nå målet om å være en *pådriver i samfunnsutviklingen*. Vi mener tett samarbeid med lokale krefter er viktig for å nå det målet.

Åpen, nyskapende og relevant forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid

De innledende avsnittene har et godt innhold. Vi mener det bør formuleres noe tydeligere rundt det å bygge forskningskultur i samarbeidende arbeidsliv. Felles forståelse og innsikt i forskningens ulike roller og muligheter kan bidra til bedre samarbeid og økt relevans. Generelt mener vi HINN bør øke omfanget av forskningssamarbeid med arbeidslivet (anvendt forskning). Dette vil kunne bidra til at forskningen både er relevant og eksellent. Vi mener dette henger tett sammen. Skal den være relevant må den være eksellent og omvendt.

INN – Kunnskapskultur, medarbeiderskap og lærende organisasjon

Også under denne overskriften vil vi trekke frem viktigheten av at HINN bidrar kulturbygging i samarbeid med arbeidsliv gjennom både FoUI og høyere utdanning. Det betyr også at HINN, gjennom tette samarbeid, bygger sin egen kultur også basert på impulser utenfra.

Avsluttende kommentar

Vi har i mange år hatt et godt og fruktbart samarbeid med flere miljøer i HINN. Dette har vært basert på gjensidig tillit og åpenhet rundt mål og visjoner. Vår rolle har i mange sammenhenger vært å avdekke behov, bidra til å utvikle tiltak og deretter fasilitere disse. Resultatet er både nye studietilbud (masterspesialisering og bachelorgrad), en rekke EVU-tiltak og et forskningssenter under utvikling/etablering. Felles for alle disse er relevansen for arbeidslivet – basert på lokal og regional kjennskap bygget på velutviklede nettverk og samarbeid.

Vi mener en suksessfaktor for HINN vil være samarbeid med eksterne koblingsaktører for å skape verdiskaping både for HINN og de ulike regionene i Innlandet. Til dette kreves det ressurser. I de strategiske valgene savner vi konkrete tiltak som muliggjør et tettere samarbeid. Økt satsing på delte fagstillinger er bra, men HINN trenger også interne ressurser som er dedikerte til samarbeid med eksterne aktører om utviklingsprosjekter (som kan innebære både FoUI og utdanninger). Disse bør

være «løsrevet» fra de «ulike avdelingene». I dag opplever vi det ofte som en begrensning at ressurser i HINN opptrer med et definert mandat fra for eksempel et fakultet, eksternfinansiert virksomhet eller forskning. Ofte er det et behov for å se en helhet og ta vurderinger om hva som er det beste for HINN sin totale visjon på lang sikt. Forskning, utdanning og eksterne tiltak skal bidra til en helhet og da kan overordnede vurderinger være hensiktsmessig.

Vi ønsker HINN lykke til i det videre arbeidet, og vi stiller oss til disposisjon dersom det er behov for mer informasjon. Vi mener vi kan mye om både livslang læring, samarbeid med arbeidsliv og utvikling av utdanninger. Vi stiller gjerne til en samtale om dette ved behov.

Vegard Herlyng
Daglig leder

Kongsvinger 16. april 2021

Vedlegg 7.

Saksframlegg

Innlandet fylkeskommune

Arkivreferanse:	2021/9337-2
Arkivkode:	A62
Saksbehandler:	Anne Marie Sveipe
Adm.enhet:	Samfunnsutvikling - Regional planlegging, analyse og koordinering
Dato:	14.04.2021

Utvalg	Møtedato	Saksnummer
Fylkesutvalget	27.04.2021	56/21

Høringsinnspill til Høgskolen i Innlandet sin strategi for 2021-2026

Fylkesutvalgets behandling av sak 56/2021 i møte den 27.04.2021:

Vedtak:

1. Strategi for Høgskolen i Innlandet er et viktig arbeid for utviklingen av virksomheten, både internt og eksternt. Innlandet fylkeskommune støtter Høgskolen i Innlandet sitt høringsutkast til strategi for 2021-2026.

2. Høgskolen i Innlandet synliggjør i sin strategi en ambisjon om å utvikle Innlandet gjennom å ta en sentral rolle i den regionale kompetansepolitikken.

3. Høyere utdanning og forskning er et sentralt virkemiddel for å utvikle og styrke arbeids- og samfunnslivet i hele fylket. Livslang læring er et gjennomgående perspektiv i samarbeidet mellom fylkeskommunen og høgskolen.

4. Fylkesutvalget i Innlandet vil særlig trekke fram følgende samarbeidsområder:

- Fleksible- og desentraliserte utdanningstilbud i alle regioner i fylket.
- Støtte de prioriterte næringsområdene med relevant kunnskap og forskning.
- Aktiv deltakelse på ulike samarbeidsarenaer med samfunnsaktører og arbeidslivet lokalt, regionalt og på fylkesnivået.
- Ressurs for innovasjon og digitalisering i offentlig sektor, og skolebasert kompetanseutvikling og forskning.

5. Fylkesutvalget vedtok i høringssvar til «NOU 2020:15 – Det handler om Norge» at det er viktig med omfattende desentralisert utdanningstilbud for å sikre likeverdig tilgang uavhengig av bosted. Videre i høringssvara står det «Ved å styrke de eksisterende campus på fagskole, høyskole og universitet som fylkene har i dag for at flere studenter velger andre studiesteder enn i de største byene som sitt studiested, vil det styrke utdanningsinstitusjonene i fylkene og gjøre det enklere å desentralisere innad i fylkene igjen. Det er viktig at desentraliserte fagskoletilbud vurderes på linje med tilbud på høgskole- og universitetsnivå. Staten bør utfra et likhets- og rettferdighetsprinsipp finansiere merkostnader med desentraliserte høyskole- og universitetstilbud, framfor at enkelte kommuner og fylkeskommuner skal ha kostnader med å tilrettelegge for slike viktige tilbud.»

6. Fylkesutvalget vedtok i høringssvar til «NOU 2020:12 – Næringslivets betydning for levende og bærekraftige samfunn» at de støtter at det å legge til rette for at næringslivet i distriktene skal få tilgang til arbeidskraft med relevant kompetanse er viktig. Blant annet må desentraliserte fag- og høgskoletilbud prioriteres og videreutvikles. Herunder også legge til rette for mulighet til å kombinere jobb og høyere utdanning, hvor studieløpet i større grad tilpasses næringsstruktur med for eksempel sesongvariasjoner, samt gode muligheter for etterutdanning. Staten må sikre dette både gjennom finansieringssystemet for fagskoler, univsersiteter og høgskoler og forankre dette i oppdragsbrevene.

7. I Innlandsstrategien står det at andelen av den yrkesaktive delen av befolkningen med universitet/høyskole er lav i Innlandet sammenlignet med landsgjennomsnittet. Derfor blir det viktig å ha godt tilrettelagte utdanningsløp for voksne i hele Innlandet for å øke denne andelen. Det er vedtatt å utarbeide tre regionale planer for Innlandet og HINN har en viktig rolle her, både som utdanningsinstitusjon, utdanningstilbud og med relevant forskning i oppfølging av disse planene.

Behandling:

Ayd Hove (Sp) fremmet tilleggspunkt på vegne av Ap og Sp:

5. Fylkesutvalget vedtok i høringssvar til «NOU 2020:15 – Det handler om Norge» at det er viktig med omfattende desentralisert utdanningstilbud for å sikre likeverdig tilgang uavhengig av bosted. Videre i høringssvara står det «Ved å styrke de eksisterende campus på fagskole, høyskole og universitet som fylkene har i dag for at flere studenter velger andre studiesteder enn i de største byene som sitt studiested, vil det styrke utdanningsinstitusjonene i fylkene og gjøre det enklere å desentralisere innad i fylkene igjen. Det er viktig at desentraliserte fagskoletilbud vurderes på linje med tilbud på høgskole- og universitetsnivå. Staten bør utfra et likhets- og rettferdighetsprinsipp finansiere merkostnader med desentraliserte høyskole-

og universitetstilbud, framfor at enkelte kommuner og fylkeskommuner skal ha kostnader med å tilrettelegge for slike viktige tilbud.»

6. Fylkesutvalget vedtok i høringssvar til «NOU 2020:12 – Næringslivets betydning for levende og bærekraftige samfunn» at de støtter at det å legge til rette for at næringslivet i distriktene skal få tilgang til arbeidskraft med relevant kompetanse er viktig. Blant annet må desentraliserte fag- og høgskoletilbud prioriteres og videreutvikles. Herunder også legge til rette for mulighet til å kombinere jobb og høyere utdanning, hvor studieløpet i større grad tilpasses næringsstruktur med for eksempel sesongvariasjoner, samt gode muligheter for etterutdanning. Staten må sikre dette både gjennom finansieringssystemet for fagskoler, univsersiteter og høgskoler og forankre dette i oppdragsbrevene.

7. I Innlandsstrategien står det at andelen av den yrkesaktive delen av befolkningen med universitet/høyskole er lav i Innlandet sammenlignet med landsgjennomsnittet. Derfor blir det viktig å ha godt tilrettelagte utdanningsløp for voksne i hele Innlandet for å øke denne andelen. Det er vedtatt å utarbeide tre regionale planer for Innlandet og HINN har en viktig rolle her, både som utdanningsinstitusjon, utdanningstilbud og med relevant forskning i oppfølging av disse planene.

Votering:
Fylkeskommunedirektørens innstilling ble enstemmig vedtatt.
Tillegg fremmet av Hove (Sp) ble vedtatt mot 3 stemmer, avgitt av H (2) og FrP (1).

Fylkeskommunedirektørens innstilling til vedtak:

1. Strategi for Høgskolen i Innlandet er et viktig arbeid for utviklingen av virksomheten, både internt og eksternt. Innlandet fylkeskommune støtter Høgskolen i Innlandet sitt høringsutkast til strategi for 2021-2026.
2. Høgskolen i Innlandet synliggjør i sin strategi en ambisjon om å utvikle Innlandet gjennom å ta en sentral rolle i den regionale kompetansepolitikken.
3. Høyere utdanning og forskning er et sentralt virkemiddel for å utvikle og styrke arbeids- og samfunnslivet i hele fylket. Livslang læring er et gjennomgående perspektiv i samarbeidet mellom fylkeskommunen og høgskolen.
4. Fylkesutvalget i Innlandet vil særlig trekke fram følgende samarbeidsområder:
    - Fleksible- og desentraliserte utdanningstilbud i alle regioner i fylket.
    - Støtte de prioriterte næringsområdene med relevant kunnskap og forskning.
    - Aktiv deltakelse på ulike samarbeidsarenaer med samfunnsaktører og arbeidslivet lokalt, regionalt og på fylkesnivået.
    - Ressurs for innovasjon og digitalisering i offentlig sektor, og skolebasert kompetanseutvikling og forskning.

Tron Bamrud
Fylkeskommunedirektør

Vedlegg

1 02322-16Høring strategiplan for Høgskolen i Innlandet med vedlegg.pdf

Bakgrunn:
Høgskolen i Innlandet (HINN) har sendt sin reviderte strategiplan for 2021-2026 på høring til Innlandet fylkeskommune. Høringsfristen er satt til den 23.april og innspill vil bli vurdert i en siste bearbeiding av planen som legges frem for høgskolestyret den 11.mai til endelig vedtak. Innlandet fylkeskommune har fått utsatt høringsfrist til etter politisk behandling i fylkesutvalget den 27.april.

Strategien er bygget opp med en overordnet visjon «*Sterkere sammen- Vi bygger universitetet i tverrfaglig felleskap, sammen med samfunns- og arbeidsliv»* og tre verdier *«Sannhetssøkende – Involverende- Nyskapende»* og deretter fire fremtidsbilder med tilhørende strategier.

Fylkeskommunedirektøren har vurdert strategien tverrfaglig, opp mot Innlandsstrategien, andre strategier og relevante samarbeidsarenaer.

Vurdering:
For Innlandet er det meget viktig å ha en sterk institusjon som Høgskolen i Innlandet, som har en god posisjon og tunge solide fagmiljøer. HINN er på vei mot å bli et universitet, og vil med det ytterligere styrke sin rolle gjennom å ta nasjonale og internasjonale posisjoner på sine fagområder. Det er av stor betydning for Innlandet at vi har et regionalt forankret universitet. Dette vil styrke kvaliteten i forsknings- og utdanningstilbudene i Innlandet og bidra til å gjøre regionen attraktiv.

For å kunne skape gjensidig nytteeffekt for både høgskolen og Innlandet fylkeskommune er det viktig at partene har en god og tett dialog.
Innlandet fylkeskommune vil trekke frem fire områder som spesielt viktige i sitt innspill til høgskolen sin strategi.

Fleksible- og desentraliserte utdanningstilbud i alle regioner i fylket
Fylkestinget skal i juni vedta en desentralisert struktur for voksnes læring i Innlandet. Voksnes læring skal bidra til at flere er kvalifisert for arbeid, og at arbeids- og næringsliv til enhver tid får dekket sitt behov for kompetent arbeidskraft. HINN er og vil fortsatt være en viktig tilbyder av desentraliserte og fleksible utdanningstilbud som svarer opp behovet for kompetanse som etterspørres i de ulike regionene i Innlandet. Tilbudene må være relevante og fleksible. Det er viktig at innbyggerne kan ta høyere utdanning der de bor og jobber uavhengig av livssituasjon. Samtidig gir dette mulighet for utvikling av flere kompetansearbeidsplasser i regionene. For fylkeskommunen er det viktig at høgskolen bygger opp under strukturen for voksnes læring som skal etableres i Innlandet og bidrar til å

bygge robuste kompetansemiljøer i regionene. Det er positivt at høgskolen i sin strategi har ambisjon at et framtidig universitet skal være nasjonalt ledende innen livslang læring.

Støtte de prioriterte næringsområdene med relevant kunnskap og forskning

Innlandsstrategien er felles strategiske valg for Innlandssamfunnet. Dette skal videreføres i utarbeidelse med tre nye regionale planer.

Det er viktig at høgskolen prioriterer utdanningstilbud og forskning og kompetanse for å styrke og utvikle de prioriterte næringsområdene som er løftet opp i Innlandsstrategien. Dette er industri, teknologi, reiseliv og landbruk. Det er særlig poengtert at det er viktig med tverrfaglig samhandling for å løse dagens utfordringer. Innlandssamfunnet må omstille seg til å gå inn i det grønne skifte, og her har Innlandet flere fortrinn som HINN vil være viktig i utviklingen av. Det videre arbeidet med bioøkonomistrategien er et konkret eksempel på et område som krever felles kraft fremover.

Aktiv deltakelse på ulike samarbeidsarenaer med samfunnsaktører og arbeidslivet lokalt, regionalt og på fylkesnivået
Gjennom etableringen av regionalt partnerskap har Innlandet fylkeskommune sammen med ni viktige samfunnsaktører i Innlandet formalisert en strategisk samarbeidsarena. Her er høgskolen en viktig samarbeidspartner. Regionalt partnerskap skal også ha rollen som regionalt kompetanseforum, hvor samarbeid om regional kompetansepolitikk løftes opp på et viktig strategisk nivå. Strategien til Høgskolen i Innlandet blir et viktig element i dette samarbeidet.

Innlandet fylkeskommune har tatt initiativ til å diskutere om høgskolen og Innlandet fylkeskommune bør ha en overordnet samarbeidsavtale som vil kunne bygge på noe av strategiplanens innhold gjennom konkrete tiltak.

Ressurs for innovasjon og digitalisering i offentlig sektor, og skolebasert kompetanseutvikling og forskning
Fylkeskommunen har et godt strategisk samarbeid med de pedagogiske forsknings- og kompetansemiljøene i Høgskolen i Innlandet. Samarbeidet har vært viktig for de grep og tiltak fylkeskommunen har tatt innenfor videregående opplæring som har gitt seg utslag i bedre gjennomføring med bedre resultater i de videregående skolene. Innlandet fylke er nå blant de beste i landet på gjennomføring. Fylkeskommunen ønsker å støtte opp om videreutvikling av robuste pedagogiske forskningsmiljøer som vil være nasjonalt ledende på sitt område. Samarbeidet mellom fylkeskommunen og høgskolen bør ha en ambisjon om at Innlandet over tid kan ta en posisjon som et utdanningsfylke.

Generell tilbakemelding
Strategien har mange strategiske valg under de fire fremtidsbildene, og det er til dels noe krevende å se hvilke prioriterte satsingsområder et fremtidig universitet har. Gjennom valg av konkrete tiltak vil ambisjonene tydeliggjøres. Det er viktig å bygge opp på de fortrinnene høgskolen har i dag.

Vi forutsetter at en konkretisering av strategien kommer i de årlige tiltakene under de fire fremtidsbildene.

NOU 2020:12 *Næringslivets betydning for levende og bærekraftige lokalsamfunn* og spesielt 2020:15 *Det handler om Norge* legger grunnlaget for utvikling av en ny og mer bærekraftig

distriktspolitikk. Begge NOUene legger vekt på utvikling av desentraliserte og fleksible utdanningstilbud på høyere nivå for å rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft i distriktene. NOUen *Det handler om Norge* peker spesielt på behovet for innovasjon og digitalisering i offentlig sektor for å kunne levere gode tjenester og sikre velferd i distriktskommuner med aldrende befolkning og nedgang i folketallet. Høgskolen i Innlandet har kompetente innovasjonsmiljøer som vil være sentrale samarbeidspartnere for fylkeskommunen og kommunene i utvikling av nye tjenester og samarbeidsformer spesielt innen velferds- og helseteknologien.

Fylkeskommunedirektørens konklusjon:
Fylkeskommunen setter pris på å bli hørt i en strategi som er viktig for utviklingen av Innlandet. Høgskolen i Innlandet er en meget viktig institusjon med tanke på både utdanning, forskning og innovasjon. Det er viktig at Innlandet fylkeskommune også er en del av denne overordna strategien, for å støtte høgskolen i samfunnsoppdraget de har. De regionalpolitiske utfordringene i Innlandet krever samarbeid på tvers av fagområder og institusjoner. Det krever et tydelig retningsvalg og en prioritering av innsatsen for å løse disse utfordringene. Fylkeskommunedirektøren har i sin vurdering begrunnet sine innspill til viktige satsingsområder for Høgskolen i Innlandet sin strategi.

Vedlegg 8.

Høgskolen i Innlandet

Deres ref.:	Vår ref.: 21/6919	Vår dato: 23.04.2021
20/02322/16	Saksbehandler: Jon Bernt Hansen // NAV Innlandet Samfunnsutvikling	

NAV Innlandet sitt svar på høring strategiplan for Høgskolen i Innlandet -

Vi viser til høringsbrev datert 17.03.21 fra Høgskolen i Innlandet vedr. høring på Strategiplan for Høgskolen i Innlandet.

NAV Innlandet synes at strategiplanen for Høgskolen er et godt og ambisiøst dokument som gir en tydelig retning for virksomhetens rolle som regional kompetanseaktør.

Vi støtter fullt ut opp om høgskolens og strategiens målsetting om å bli det framtidige Universitetet i Innlandet da dette ytterligere vil være med på å styrke den regionale kraften til nytte for befolkningen og for Innlandssamfunnet.

Høgskolen i Innlandet er en svært viktig utdanningsinstitusjon for viktige profesjons- og yrkesrettede utdanninger og ligger langt framme i kvaliteten på disse områdene. NAV i Innlandet gir vår tilslutning til at strategien gir klare føringer på at institusjonen skal videreutvikle studiene i takt med ny forskning og behov i samfunnet og at tilbudene som gis, skal være basert på livslang læring.

Vi ønsker Høgskolen lykke til i arbeidet med å realisere strategien, og vi vil følge arbeidet med stor interesse!

Med hilsen

Bjørn Lien
Direktør NAV Innlandet

NAV // NAV INNLANDET // NAV INNLANDET SAMFUNNSUTVIKLING
Postadresse: Postboks 300 Alnabru // 0614 Oslo
E-post: nav.dokumentsenter.1.postmottak@nav.no

www.nav.no //

Vedlegg 9.

FAGFORBUNDET | Innlandet

Høringssvar strategiplan for Høgskolen i Innlandet

I utkastet til strategiplan står det oppført noen tiltak vi ønsker å fremheve som særs positive. I tillegg til tettere samarbeid mellom høyskole/universitet ønsker vi å dra ut disse tiltakene:

- styrke kontakten mellom universitetet og samarbeidspartnere, og etablere et nettverk av universitetskommuner med utgangspunkt i studiestedene våre.
- styrke studentaktive lærings- og vurderingsformer
- styrke praksisordningene i studier med obligatorisk praksis, og utvikle samarbeid og nærhet til arbeidslivet i alle våre studier.

Her er det tre tiltak som sier at høyskolene skal styrke kommunikasjon, læring, vurdering og praksis. Selv om vi synes disse tiltakene er utelukkende positive mener vi det er viktig å ha i bakhodet hva som har vært gjort og hvilken praksisstruktur det ble valgt å endre til hos blant annet vernepleierne på Lillehammer.

Den nye praksisstrukturen svekker studentens mulighet til å delta aktivt i vurderingsformer da de ikke blir hørt når de ikke er enige i at denne strukturen skal beholdes. Kontakten høyskolen skal styrke med samarbeidspartnere må også tilses at blir bedre enn den er nå da det er flere arbeidsplasser som ikke ser problemet i blant annet å ha studenter både i praksis og som arbeidstaker. Dette er skolen som ser på et problem uten å ha drøftet det med arbeidsgiverne.

Ellers synes vi det er gode, viktige punkter å strekke seg etter. Vi håper det med ny strategiplan blir enda bedre samarbeid mellom høyskolen/universitetet, studentene og samarbeidspartnerne.

Fagforbundet Innlandet fr.innlandet@fagforbundet.no Telefon 62 54 20 00

Vedlegg 10.

From: Jon Kristiansen <jon.kristiansen@nho.no>
Sent: torsdag 25. mars 2021 15:17
To: Postmottak Høgskolen i Innlandet
Cc: Jon Kristiansen
Subject: Høring strategiplan for Høgskolen i Innlandet, fra NHO Innlandet
Attachments: NHO Brev UF-komiteen Kompetansereformen.pdf

Heia,

Vi synes utkastet ser gjennomgående greit ut.

Ad. strategiens tema "Utdanning i et livslangt perspektiv": Vedlagt er NHOs innspill til UF-komiteen om Kompetansereformen.

Ad. strategiens tema "Samarbeid med arbeids- og samfunnsliv":
Her er NHOs hovedinnspill til Arbeidsrelvansmeldingen:
https://www.regjeringen.no/contentassets/25d198de016c4487b128939684f56ee8/nhos-innspill-til-arbeidsrelevansmeldingen.pdf
Her er NHOs første kommentar etter at meldingen ble lagt fram:
https://www.nho.no/tema/kompetanse-og-utdanning/artikler/utdanning-for-omstilling---okt-arbeidslivsrelevans-i-hoyere-utdanning/

Lykke til!

Jon

Jon Kristiansen
Regiondirektør
Mobil +47 99 64 75 02 / direkte +47 23 08 80 00
Jon.kristiansen@nho.no

Næringslivets Hovedorganisasjon Innlandet
Møllergata 18, 2390 Moelv
Telefon +47 23 08 80 00
nho.no/innlandet facebook twitter.com/nho.no

Fra: postmottak@inn.no <postmottak@inn.no>
Sendt: torsdag 18. mars 2021 09:17
Til: Jon Kristiansen <jon.kristiansen@nho.no>
Emne: Dokument 20/02322-16 Høring strategiplan for Høgskolen i Innlandet sendt fra Høgskolen i Innlandet

Til NHO Innlandet

Dokumentet **20/02322-16 Høring strategiplan for Høgskolen i Innlandet** for saken **Strategi for Høgskolen i Innlandet - gjeldende fra 1.1.2021** er utsendt av **Høgskolen i Innlandet**. Se vedlegget for innholdet i utsendelsen.

Dette er en systemgenerert e-post, og skal ikke besvares.

NHO Næringslivets Hovedorganisasjon
Confederation of Norwegian Enterprise

Utdannings- og forskningskomiteen

Vår dato:	06.05.2020
Deres dato:	[Deres dato]
Vår referanse:	[Vår ref]
Deres referanse:	[Deres ref]

Høring om: Kompetansereformen - Lære hele livet; Meld. St. 14 (2019-2020)

Innledning

Aldri har etter- og videreutdanning og livslang læring vært viktigere. Vi må skape mer og inkludere flere, sa statsminister Erna Solberg under fremleggingen av kompetansereformen "Lære heile livet". Ambisjonene for meldingen er at ingen skal gå ut på dato, og flere skal kunne stå i jobb lenger. Dette er startskuddet for at partene i arbeidslivet og Regjeringen nå jobber sammen for å skape et bærekraftig arbeidsmarked og nødvendig kompetanse for bedrifter. Det handler om å ruste Norge for fremtiden, også etter at koronakrisen er over.

Styrke trepartssamarbeidet

Regjeringen har tatt med innspill fra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene under arbeidet med kompetansereformen. NHO mener det er veldig positivt at Regjeringen er tydelig på at man vil videreutvikle samarbeidet med partene i arbeidslivet for å få til et best mulig og fremtidsrettet trepartssamarbeid i kompetansepolitikken. Trepartssamarbeidet er helt sentralt i arbeidet med å få til livslang læring i praksis og en fremtidsrettet utdannings- og kompetansepolitikk som bidrar til at arbeidslivet får tilgang til den kompetansen de trenger, og som motvirker utenforskap.

Livslang læring er sentralt for at næringslivet har tilgang til riktig kompetanse

Mye har skjedd siden forrige kompetansereform rundt årtusenskiftet. Særlig teknologiutviklingen har store konsekvenser på nær sagt alle områder, og både informasjonstilgangen, arbeidsmetoder og forretningsmodeller endres som følge av dette. Kompetansereformen er en viktig del av arbeidet med å ruste Norge for å løse store samfunnsutfordringer: klimakrisen, lønnsomme og bærekraftige jobber som finansierer velferdsstaten og arbeid til alle. Kompetansereformen skal sikre omstillingsevne og konkurransekraft ved at arbeidslivet har kontinuerlig tilgang til nødvendig kompetanse.

Før koronakrisen var det et udekket kompetansebehov i arbeidslivet, og det er liten grunn til å tro at situasjonen vil endre seg når situasjonen normaliserer seg igjen. I NHOs Kompetansebarometer 2019 meldte 6 av 10 av NHOs bedrifter at de i stor eller noen grad har et udekket kompetansebehov. Bedriftene melder at det er mest aktuelt for dem å dekke kompetansebehovet gjennom å heve kompetansen til dagens ansatte.

Skal vi få til livslang læring i praksis, må etter- og videreutdanningssystemet bli en integrert del av kunnskapssektoren og arbeidslivet. Dette innebærer ikke bare faktiske systemtilpasninger, men også en mental endring i hvordan vi tenker rundt utdanning og kompetanse. Vi må få til et system som gjør at man kan kombinere det å være yrkesaktiv og det å tilegne seg ny kunnskap på en helt annen måte enn i dag, og med den utstrakte digitaliseringen vi nå har i utdanningssektoren, har vi et veldig godt utgangspunkt for å tenke nytt på denne helheten. NHO mener det er positivt at Regjeringen vil bidra til å skape flere fleksible utdanningstilbud.

Middelthuns gate 27
Majorstuen, Oslo, Norway
PB 5250 Majorstuen
N-0303 Oslo, Norway
+47 23 08 80 00
firmapost@nho.no
www.nho.no
Org. no. 955 600 436

NHO Næringslivets Hovedorganisasjon
Confederation of Norwegian Enterprise

NHO mener det er svært viktig å utvikle karriereveiledningstilbudet i takt med det sterkt økende behovet som oppstår når livslang læring-perspektivet styrkes i norsk utdannings- og arbeidsliv. Det er vesentlig at det rekrutteres karriereveiledere med erfaring og kunnskap etablert gjennom direkte kontakt med arbeidslivet.

Styrke tilbudssiden i etter- og videreutdanningsmarkedet
Regjeringen legger opp til flere verktøy for å styrke kompetanseutviklingen, blant annet en egen digital kompetanseplattform. I tillegg skal flere universiteter og høgskoler kunne tilby relevante kurs. Fleksible og modulbaserte tilbud er avgjørende, og NHO mener det er inspirerende å se hvordan for eksempel NTNU, BI og Høyskolen Kristiania allerede tilbyr korte kurs og emner. NHO ønsker satsing og samarbeid på dette nå for å få tilbud og etterspørsel til å møtes best og raskest mulig.

NHO mener det er viktig å styrke tilbudssiden i etter- og videreutdanningsmarkedet på alle utdanningsnivåer og innenfor et spekter av temaer, ikke minst innenfor tekniske fag og digitalisering. Livslang læring må sees på som en del av grunnoppdraget til utdanningssektoren. Eksisterende tilbud må tilpasses og gjøres tilgjengelig for etter- og videreutdanning, parallelt med at nye tilbud må komme på plass. Å få på plass tilbud av god kvalitet og høy relevans kan kreve ekstra midler til digitalisering og utvikling. Det er behov for stimuleringsmidler gjennom Diku for å tilpasse og digitalisere innhold rettet inn mot etter- og videreutdanning. Utdanningssektoren må få en klar forventning om å være aktive her, i tett dialog med arbeidslivets parter. Bruk av innovative og nye læringsteknologier vil gjøre tilbudene attraktive og relevante for flere målgrupper. NHO støtter også den sentrale rollen som fagskolene gis i kompetansereformen. Men som følge av koronakrisen, bør flere av tiltakene og antall studieplasser skaleres raskere opp enn hva meldingen legger opp til.

NHO er opptatt av tiltak som bidrar til økt samarbeid mellom utdanningssektoren og arbeids- og næringslivet – eksempelvis bransjeprogram, regionale møteplasser og tiltak for å stimulere til kompetanseheving i klyngeprogrammene. Dette vil bidra til mer arbeidslivsrelevante og fleksible studier som er tilpasset voksne i arbeid. NHO er glade for at det har blitt opprettet nye bransjeprogrammer under koronakrisen. Samtidig ønsker NHO at bransjeprogrammene som har blitt opprettet under krisen, skal videreføres som permanente ordninger, og at vi fremover bør utvide til ytterligere flere programmer som dekker nye bransjer og nye grupper av arbeidstakere.

Utvikling av godkjenningsordningene for kompetanse fra utlandet
I meldingen lanserer Regjeringen forslag for utvikling av godkjenningsordningene for kompetanse fra utlandet (kap. 6.4). Tiltakene i meldingen tar imidlertid ikke høyde for mange av funnene og anbefalingene fra Riksrevisjonen og NOKUT. Regjeringens tiltak tar ikke hensyn til Riksrevisjonens kritikk vedrørende forutsigbarhet om hva som blir godkjent og ikke. Stortinget bør derfor be Regjeringen skape større forutsigbarhet om hvilke utdanninger som vil være godkjent som grunnlag for å få jobb i lovregulerte yrker i Norge. Meldingen legger opp til et sterkt skille mellom godkjenning av utdanning og godkjenning av yrkeskvalifikasjoner. Stortinget bør be Regjeringen om å sørge for at godkjenningsordningene henger bedre sammen.

Med vennlig hilsen

Mari Sundli Tveit
Områdedirektør politikk

Strategi for HINN 2021-2026

Høringssvar – interne

1. Studieavdelingen s. 2-3
2. HR s. 4-5
3. Økonomiavdelingen s. 6
4. Østlandsforskning s. 7-8
5. Forskningsavdelingen s. 9-11
6. Utvalg for likestilling og mangfold s. 12
7. HHS s. 13-15
8. HSV s. 16
9. AMEK s. 17-23

Vedlegg 1.

Innspill fra Studieavdelingen på utkast til strategi for HINN 2021-2026

15.4.2021

Overordnet/generelle tilbakemeldinger

- Strategien er ordrik og kunne vært kortere.
- Strategien peker fremover, men uten i tilstrekkelig grad å vise til hva vi er gode på og hvordan vi kan ivareta det. Kanskje nettopp ivaretakelsen av det vi er gode på er et viktig strategisk valg for HINN
- Framtidsbilder er et spennende grep, men skaper også betydelig fallhøyde, om de ikke nås. Det siste året har vist at høgskolens omgivelser kan endre seg fort
- Grepet med konkretisering av strategiske valg fungerer godt, men gir også rom for å ønske seg enda mer konkretisering
- Vil gjerne lese ordene «fleksibilitet» og «mobilitet» oftere i strategiutkastet. Dette er et stikkord i stortingsmeldingene. Større grad av interaksjon mellom studieliv og arbeidsliv bør også gjelde for de ansatte likeså for studentene (kompetanse- og kvalitetsøkning), og kan med fordel synliggjøres i strategien
- Begrepet bærekraft brukes en rekke ganger i dokumentet. Begrepet kan oppfattes som forslitt da det tillegges ulike konnotasjoner i ulike sammenhenger. Det kunne vurderes å kort beskrive begrepets meningsinnhold tidlig i dokumentet
- Virtuell mobilitet: Pandemien må nevnes. Mye mer kan løses virtuelt nå enn for et år siden, nye arbeidsmåter. Fremtiden blir ikke som fortiden
- Ønsker et større fokus på at digitale verktøy skal tas i bruk.
- Vi er fortsatt nylig fusjonert og kan synes å ha til dels ulike kulturer i ett universitet/en høgskole - hvilken organisasjonskultur vil vi ha?

Mer spesifikt til avsnittet INN-Kunnskapskultur, medarbeiderskap og lærende organisasjon, s. 5ff

- Strategiske valg: Det tverrfaglige mellom de administrative fagmiljøene bør løftes fram og synliggjøres
- Begrepet lærende organisasjon har et relativt presist innhold, men brukes nokså forskjellig. Det kunne vurderes å konkretiser meningsinnholdet i begrepet her
- Vi ser ikke administrasjonen veldig tydelig i strategien. Det er ikke mulig for HINN å nå målene i denne strategien uten en god administrasjon. Dette bør synliggjøres mer i strategien, blant annet for å sikre eierskap til strategien blant de ansatte. I denne forbindelse kan man se til strategien for USN, som har følgende formulering under punktet om et entreprenørielt universitet (s 16): *«…en profesjonell og effektiv administrasjon og forvaltning.»* Strategi og satsingsområder - Universitetet i Sørøst-Norge (usn.no) HINN bør synliggjøre at dette er del av vårt framtidsbilde
- Forslag til nytt strategisk valg: Utvikle organisasjonens evne til å ta imot og implementere nye digitale løsninger gjennom kompetanseheving og nyrekruttering i administrasjonen
- Forslag til utvidelse av eksisterende strategisk valg (utvidelse i fet*): «Vektlegge tverrfaglig samarbeid og stimulere til utvikling av studier og forskningsprosjekter på tvers av fakulteter, institutt, fagmiljø* ***og administrative enheter»*****.** Begrunnelsen ligger i at studier og forskningsprosjekter utvikles i tett samarbeid med administrative ressurser, og det bør synes i en strategi for hele HINN
- Et strategisk valg kan være (fortsatt) utvikling og rekruttering av ledere som setter mål og stimulerer til faglig administrativ utvikling

- Forslag til presisering i ett strategisk valg (endring i fet): *«utvikle og styrke medarbeidernes kompetanse i å samarbeide på tvers av fag **og enheter,** og med eksterne partnere».* Fordi det vil legge til rette for arbeid og kompetansedeling på tvers i organisasjonen
- Vi ønsker et brukerperspektiv når vi utvikler administrasjonen og administrative tjenester

Vedlegg 2.

NOTAT

Til
Høgskolen i Innlandet

Saksbehandler: Lars Petter Mathisrud
lars.petter.mathisrud@inn.no
Saknr: 20/02322-22
Dato: 23.04.2021

HINNs strategi for 2021 - 2026 - Høringsinnspill fra HR-avdelingen

Det vises til invitasjon til intern høring på strategiplan for HINN 2021 – 2026 mottatt 17.03.2021. HR har diskutert planen og har følgende innspill.

Om prosess:
HR opplever at det har vært en åpen og inviterende prosess hvor høgskolens medarbeidere og organisasjonsenheter har blitt gitt god anledning for å delta i utviklingen av den nye strategien. Vi setter også pris på å se at flere av innspillene avdelingen ga i den interne innspillsrunden tidligere i år er tatt med og innarbeidet i det endelige høringsutkastet.

I vår behandling av utkastene har vi vært opptatt av hvordan visjoner, fremtidsbilder og strategiske valg vil kunne operasjonaliseres i tiltak og handlingspunkter i det videre arbeidet. Vi vil påpeke viktigheten av de videre prosesser som må følges opp på alle nivå i organisasjonen i delstrategier og handlingsplaner med forpliktende tiltak. Som et eksempel kan vi nevne at innenfor HR området er vår vurdering at det er nødvendig å utarbeide en tydelig HR-strategi med handlingspunkter for den kommende perioden som grunnlag for at HR skal kunne bidra best mulig til å oppfylle de fremtidsbilder og strategiske valg som er satt i strategien. Vi vil foreslå at det ifm. den endelige behandlingen av strategien, eller i umiddelbar etterkant, utarbeides en videre plan for implementering av strategien i organisasjonen.

Til «Innledning»
Hvordan høgskolen / universitetet rekrutterer medarbeidere og lykkes med å anvende og utvikle medarbeidernes kompetanse er av avgjørende betydning for at vi skal kunne utføre vårt samfunnsoppdrag på en best mulig måte og nå våre mål. Selv om vi forstår at innledningsavsnittet først og fremst handler om høgskolens samfunnsoppdrag og hva vi skal levere utad mener vi at medarbeiderne og deres kompetanse er så viktig for å lykkes at det bør inn her. Vi vil derfor foreslå at det tas inn et punkt i innledning om høgskolen som arbeidsgiver. Forslag:
«Vi skal være en aktiv og attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg og utvikler høyt kompetente medarbeidere»

Om likestilling og mangfold
HINN skal være en pådriver i samfunnsutviklingen. Et mer likestilt og mangfoldig samfunn bygget på likestilling, likeverd og vern mot diskriminering er viktig som verdigrunnlag. Høgskolens handlingsplan for likestilling og mangfold har som et av sine mål at likestillings og mangfold skal være en integrert del av høgskolens FoU-/KU-virksomhet og utdanningsvirksomhet. HR mener at dette er viktige tema for at HINN skal være en pådriver i samfunnsutviklingen. Vi er kjent med Likestillings- og mangfoldsutvalgets

høringsuttalelse og støtter innspillet om at likestilling, likeverd og mangfold bør inn som tema i fremtidsbildene som omhandler forskningsbasert utdanning og forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid.

I det første punktet som beskriver strategiske valg under fremtidsbilde 4 står det følgende «…, og en kultur som er preget av mangfold på tvers av kjønn, kultur, alder og etnisitet». Denne setningen nevner ikke alle grupper i likestillings- og diskrimineringslovens formål og kan slik sett oppleves som diskriminerende ift. de som ikke nevnes. HR vil foreslå at teksten endres til: «, og en organisasjonskultur som er preget av likestilling, mangfold og likeverd»

Om «en lærende organisasjon»
I andre avsnitt under fremtidsbilde 4 står det i siste setning: «…og det er lov å gjøre feil». Intensjonen med denne setningen som opprinnelig også ble spilt inn fra HR, er at innovasjon i stor grad er å tørre å prøve, teste, feile og lære. For å utvikle en lærende organisasjon er det viktig at vi har rom for prøving og feiling, men vi ser at slik det nå står kan det oppfattes litt feil. Vi foreslår derfor at den siste setningen i det andre avsnittet endres til «Initiativ og ideer blir satt pris på og deles, og det er rom for å prøve ut nye ideer»

Om ledelse
Profesjonalisering av lederroller og utvikling av en kultur for ledelse har vært et viktig grunnlag for de lederutviklingstiltak som har blitt satt i gang i HINNs første periode. God ledelse er et sentralt verktøy for at høgskolen skal nå sine mål og det forventes en videre utvikling av høgskolen som arbeidsgiver bl.a. gjennom Statens arbeidsgiverpolitikk. HR mener dette arbeidet også bør forankres tydeligere i HINNs egen strategi. Vi foreslår at derfor at det tas inn en setning under fremtidsbilde 4. Vi foreslår å hente en setning direkte fra Statens arbeidsgiverpolitikk som et tillegg i avsnitt 1: «……. Vi har kort vei mellom ledere og medarbeidere, organisatoriske enheter, og mellom oss og eksterne samarbeidspartnere. Vi har ledere som er kompetente og tydelige i arbeidsgiverrollen»

Internasjonalisering
I vårt innspill datert 9. februar fremmet vi et forslag om at vi skulle ha inne et punkt under strategiske valg på fremtidsbilde 4 som handlet om at vi skal etablere et godt mottaksapparat for internasjonal medarbeidere. Dette har ikke kommet med i høringsutkastet. Vi tror likevel at det er et viktig tiltak for å gjøre det enklere for internasjonale medarbeidere og deres familier å komme til HINN. Vi tror derfor det bør være et punkt under strategisk valg som omhandler internasjonale medarbeidere. Det kan f.eks. tas inn som en ny setning i første punkt under strategiske valg: «bygge en kultur med tillit, respekt og korte veier mellom fagmiljøer og organisasjonsenheter, og en organisasjonskultur som er preget av likestilling, mangfold og likeverd hvor det er etablert et godt mottaksapparat for internasjonale medarbeidere»

Lars Petter Mathisrud
HR-direktør

Kopi:
Kjell Ivar Iversen/Rektors stab

Vedlegg 3.

Strategisk plan 2021-2026; Høringssvar fra økonomiavdelingen

Økonomiavdelingen takker for et godt utkast til strategi og til muligheten som er gitt for å gi innspill i prosessen med utarbeidelsen av høgskolens strategiske mål i perioden frem mot 2026.

Generelle kommentarer

På generelt grunnlag synes økonomiavdelingen at strategien og dens form er blitt veldig god, og gjør det mulig å benytte denne som et mer aktivt styringsverktøy enn tidligere. Grepet med fremtidsbilder og til dels tydelige strategiske valg gir muligheter for faktisk innrette virksomheten til å dra i samme retning.

Når det er sagt er det enkelte punkter som benevnes som et strategisk valg som økonomiavdelingen heller mener skal komme som et konkretiserende tiltak gjennom årsplanarbeidet. Et eksempel på det er det ene punktet som lyder:

- styrke forskningsadministrasjonen for å etablere gode støttesystemer for arbeidet med forskningskvalitet, forskningsproduksjon og forskningsfinansiering.

Dette punktet mener vi er et tiltak som skal kunne støtte oppunder strategiske valg om å øke forskningskvalitet, -produksjon og finansiering.

Når det gjelder det siste fremtidsbildet; «INN - KUNNSKAPSKULTUR, MEDARBEIDERSKAP OG LÆRENDE ORGANISASJON», ønsker økonomiavdelingen at det legges til følgende punkt under strategiske valg frem mot 2026:

- Arbeide systematisk med utvikling av faglige og administrative prosesser basert høgskolens kvalitetssystemer og internkontroll.

På vegne av økonomiavdelingen

Ellen Anne Kjenstadbakk
Økonomidirektør

Åmund Lekve
Seniorrådgiver

Vedlegg 4.

Høringsuttalelse fra Østlandsforskning til HINNs strategiplan april 2021

Vi takker for invitasjon til intern høring av Strategiplan for HINN 2021-2026, saksnummer 20/02322-17.

Planen består av delene Innledning, Visjonen vår, Verdiene våre, Framtidsbilder for 2026 med strategiske valg delt inn under overskriftene:

- Regional kraft og nasjonal bidragsyter i en internasjonal kontekst
- Forskningsbasert utdanning for hele livet
- Åpen, nyskapende og relevant forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid
- INN – kunnskapskultur, medarbeiderskap og lærende organisasjon

Østlandsforskning sine innspill er i hovedsak overordnet og knyttet til for hvem planen er for og til hva og på hvilken måte den skal brukes. Vi har også noen innspill til innledningen og verdier.

Overordnet:

Slik strategien fremstår nå er det ikke tydelig hvem planen er til for, hvem som er eier og mottaker av planen. Skal det være et styringsdokument for styret, er den til internt bruk overfor ansatte, eller høgskolens presentasjon av hvem og hva vi er for de rundt oss som myndigheter, samarbeidspartnere med flere – eller er den rettet mot alt og alle?

Det er i liten grad er tydelige og konkrete mål. Mye av det som står under fremtidsbilder er selvsagt, og ikke målbart slik det er formulert nå, for eksempel:

- «Studiene videreutvikles i takt med ny forskning og behov i samfunnet» – har vi ikke alltid gjort det? er ikke det en selvfølge som høgskole/universitet, en del av vårt mandat? Skal det være et mål bør det konkretiseres hvor vi er i 2026.
- «Befolkningen får tjenester med bedre kvalitet gjennom samarbeid om innovasjon i offentlig sektor» – hvem skal samarbeide med hvem? hvordan måle/vise at dette er på grunn av våre studier og forskning? Dette bedre formulert som hvor vi er i 2026, men det bør relateres til INNs rolle, vårt bidrag.

Det kan være at det foreligger noen indikatorer eller kriterier som kan si noe om vi er på vei eller har nådd disse målene innen 2026. I så fall bør de presenteres i strategien.

Strategiske valg inneholder mange punkter og er en blanding av mål og tiltak. Det fremkommer ikke her noen prioriteringer – vi skal styrke, øke, videreutvikle, sikre og bidra på det meste. Noe sier seg selv som en høgskole/universitet da det ligger i mandatet, og spørsmålet er mer hvilke prioriteringer som ligger i de strategiske valgene som gjøres. Hvor skal INN være særlig gode, bedre enn forventet – og hva skal vi gjøre for å komme dit? Det siste antar vi skal beskrives under prioriterte tiltak i 2022 etc., aktiviteter, milepæler og ansvarsdeling, sammen med målbare kriterier.

Innledningen:

- Første del foreslås slettet eller flyttet. Dette er generell og allmenn kunnskap som ikke sier noe om hvem og hva INN er. Vi foreslår å starte rett på hva INN er/skal være: «Det fremtidige Universitetet i Innlandet skal være en pådriver for samfunnsutviklingen». Samtidig bør denne formuleringen spisses- i hvilken retning skal vi være en pådriver, innenfor hvilke områder, på hvilken måte el.l vil være med å presisere dette: hva er ønsket samfunnsutvikling og hvilken rolle skal INN ha i denne utviklingen?

- Det foreslås å utdype vår regionale lokalisering og våre regionale styrker og utfordringer – hva kjennetegner vår region, for videre å fremheve den gjensidige relevansen og kunnskapsoverføringen som ligger mellom regionale, nasjonale og internasjonale tema og problemstillinger innenfor våre områder

Verdier:

- legge til verdien Relevans – for samfunns- og arbeidsliv regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

Korrektur

- konsekvent begrepsbruk og forkortelser
- generell språkvask

Vedlegg 5.

Fra:	Marte Tøndel
Til:	Kjell Ivar Iversen
Emne:	SV: strategiplan
Dato:	fredag 23. april 2021 09:47:29
Vedlegg:	image002.png image003.png

Hei igjen,
En siste ting – skriv «åpen forskning» ikke «åpen vitenskap» - forskningen er det vi gjør og det er viktig at den er åpen. Det er den termen forskningsrådet bruker. Si ifra om du trenger flere argumenter

Setningen blir altså – Vi praktiserer **åpen forskning** og publikasjonene våre og forskningsdataene er åpent tilgjengelige.

Jeg vil jo gjerne at vi skal være enda mer spenstige i dette for i realiteten skal alle gjøre dette i 2026, det er egentlig en selvfølgelighet. Jeg skulle ønsker vi skrev: Vi praktiserer åpen forskning som en selvfølge i alle ledd av forskningsprosessen, inkludert åpen innovasjon, involvering og folkeforskning.

Dårlig setning… beklager.

mvh
Marte

Fra: Kjell Ivar Iversen <Kjell-Ivar.Iversen@inn.no>
Sendt: tirsdag 20. april 2021 11:20
Til: Marte Tøndel <marte.tondel@inn.no>
Emne: SV: strategiplan

Hei
Takk for innspill, Marte!

Kjell Ivar

Med vennlig hilsen
Kjell Ivar Iversen
Seniorrådgiver
Rektors stab
Telefon: 61288365 | Mobil: 95722078
E-post: kjell-ivar.iversen@inn.no
Besøksadresse: 4. etg., Hovedbygningen, Lillehammer
www.inn.no | postmottak@inn.no

Fra: Marte Tøndel <marte.tondel@inn.no>
Sendt: tirsdag 20. april 2021 10:22
Til: Kjell Ivar Iversen <Kjell-Ivar.Iversen@inn.no>
Emne: strategiplan

Hei,
Forskningsadministrasjonen har noen små innspill til strategien:

Det er viktig å tydeliggjøre at HINN er en del av vitenskapsproduksjonen og at all forskning/KU som gjøres på HINN (grunn, anvendt, oppdrag) bidrar til å utvikle vitenskapen i stort. Se forslag i gult.

Er det et strategisk valg å øke tilslag i EU og NFR? Eller er det et mål og de strategiske valgene er å styrke innsatsen for økte tilslag? – se strategisk valg markert i gult.

Til slutt en ting jeg gjerne vil spille inn, men som jeg sikkert ikke får gjennomslag for og det er mulig det er dekket i ordet «betydningsfull» i første setning; er at det vi leverer, enten det er grunnforskning eller oppdragsforskning, skal være av høy, internasjonal kvalitet. Det jeg mener, er at fremragende forskning ikke er forbeholdt grunnforskning, men kan også gjelde anvendt forskning i høyeste grad og jeg skulle gjerne ha tydeliggjort det på en eller annen måte. For eksempel i forslag markert i rosa.

Mvh
Marte

ÅPEN, NYSKAPENDE OG RELEVANT FORSKNING OG KUNSTNERISK UTVIKLINGSARBEID

«I 2026 leverer INN betydningsfulle bidrag til vitenskapen i hele bredden av forskningen og det kunstneriske utviklingsarbeidet vårt. Bidragene spenner fra forskerinitierte grunnforskningsprosjekter, til utviklingsarbeid på oppdragsvilkår. Størstedelen av forskningen har en tydelig anvendt og relevant dimensjon av høy internasjonal kvalitet. Forskning, kunstneriskutvikling og innovasjon ved INN bidrar til bærekraftig samfunnsutvikling i tett samskaping med aktører fra offentlig, privat og frivillig sektor. INN har mange prosjekter finansiert av EU og Norges forskningsråd (NFR), samtidig som vi har et betydelig forsknings- og utviklingsarbeid (FOU) og kunstnerisk utviklings-arbeid(KU) som realiseres i samarbeid med regionale og nasjonale aktører. Forskergrupper er et gjennomgående kjennetegn ved forskningsvirksomheten. Gruppene er aktive i nasjonale og internasjonale nettverk, samarbeider tett med arbeids- og samfunnsliv og lykkes med å skaffe finansiering fra eksterne kilder.
HINN prioriterer forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid innen doktorgradsområdene. Forskerutdanningene (Phd-programmer) drives av kompetente og solide fagmiljøsom driver forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid på høyt nivå, nasjonalt og internasjonalt. Phd-utdanningene har god gjennomstrømming, og kandidatene er ettertraktet i arbeidsmarkedet, også utenfor universitets- og høgskolesektoren (UH-sektoren). Forskning- og utviklingsarbeid(FoU), og kunstnerisk utviklingsarbeid(KU), gir impulser til grunnutdanningene og bidrar til å utvikle kvaliteten på disse. Både master-og bachelorstudenter deltar i FoU-prosjekter. Vi praktiserer åpen vitenskap og publikasjonene og forskningsdataene våre er åpent tilgjengelige. Forskningskommunikasjonen ved INN bidrar til at FOU/KU-virksomheten er godt kjent regionalt og nasjonalt. Forskerne våre har gode kommunikasjonsferdigheter og deltar aktivt i den offentlige debatten.»

Strategiske valg fram mot2026:

- videreutvikle doktorgradsprogrammene og styrke rekrutteringen av stipendiater.
- utvikle tverrfaglige og tverrfakultære forskningssatsinger
- videreutvikle kunstnerisk utviklingsarbeid og forskning innenfor både etablerte og nye kunstfelt og kreative næringer.

styrke involvering av studenter i forskningsprosjekter.

- initiereforskning, utvikling og innovasjonsprosjekter (FOUI)knyttet til bærekraftig nasjonal, regional og lokal utvikling.
- øke deltakelsen i internasjonale partnernettverk og universitetsallianser.
- Styrke innsatsen for økt tilslag på søknader til EU-programmene og NFRs utlysninger, og etableresamarbeid med nye partnere for finansiering av FoU.
- styrke forskningsadministrasjonen for å etableregode støttesystemer for arbeidet med forskningskvalitet, forskningsproduksjon og forskningsfinansiering.
- styrke forskningskompetansen gjennom systematisk arbeid med kompetanseopprykk og nyrekruttering.
- styrke forskergruppene og etablere nye tverrfaglige grupper.
- Sikre at alle INN-publikasjoner er åpent tilgjengelige (Open Access).

Med vennlig hilsen

Marte Tøndel
forskningsdirektør
Forskningsavdelingen
Mobil: 990 92 090
E-post: marte.tondel@inn.no
www.inn.no | postmottak@inn.no

Vedlegg 6.

Høringsuttalelse HINNs strategiplan 2021-2026

Fra Utvalget for likestilling og mangfold

I høringsutkastet til HINNs strategiplan 2021-202, er likestilling og mangfold i liten grad fremhevet eksplisitt og konkretisert. Dette ønsker Utvalget for likestilling og mangfold, som har ansvar for å iverksette «Handlingsplan for likestilling og mangfold 2020-2022», at gjøres. Det er et uttalt mål i Langtidsplanen at andelen kvinner i professor og dosent-stillinger skal være 42 prosent innen 2023 som er innenfor strategiplanens tidsperiode. At dette er et mål og at det skal jobbes for i strategiperioden er viktig å få frem innledningsvis.

Under fremdriftsbildet INN - KUNNSKAPSKULTUR, MEDARBEIDERSKAP OG LÆRENDE ORGANISASJON, fremheves det at organisasjonen har «et mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø basert på interkulturell forståelse og respekt». Mangfoldig er imidlertid her veldig vagt, og kan være alt eller ingenting. Kan dette tydeliggjøres som del av denne setningen?

Det konkretiseres under strategiske valg i første punkt, noe som vi ser som positivt «en kultur som er preget av mangfold på tvers av kjønn, kultur, alder og etnisitet». Her er imidlertid kultur noe vagt, og funksjonsevne og seksuell orientering som også har et lovverk knyttet til seg, ikke nevnt. Vi foreslår at det brukes «organisasjonskultur» og at man enten tar med «alle» diskrimineringsgrunnlagene, eller ikke nevner noen. «Mangfold» bør heller ikke stå alene her, men legge til likestilling (og mangfold) for å tydeliggjøre en retning og et system som ivaretar den enkeltes rettigheter for en rettferdig og likeverdig behandling. Utvalget for likestilling og mangfold legger til grunn en vid forståelse av likestilling til også omhandle likestilling/rettferdig behandling på bakgrunn av alle diskrimineringsgrunnlag, ikke bare kjønn. Dette kan også knyttes til punktene som står om karriereutvikling og karriereplaner, som del av forpliktelsen som ligger i Charter and code som HINN har sertifisert seg til.

Det fremtidige universitetet skal være en pådriver i samfunnsutviklingen gjennom å jobbe for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Handlingsplanen for likestilling og mangfold skisserer tiltak ikke bare for rekruttering og kvalifisering som del av arbeidsmiljøet, men også et arbeid for å reflektere likestilling og mangfold i utdanning, eks i pensum, og forskning, både som tema og prosjektsammensetning. I forskning er det et tydelig krav fra EU om at forskningsinstitusjonene som søker midler har en handlingsplan for likestilling. Dette er derfor også et tema som bør inn under fremtidsbildene FORSKNINGSBASERT UTDANNING FOR HELE LIVET og ÅPEN, NYSKAPENDE OG RELEVANT FORSKNING OG KUNSTNERISK UTVIKLINGSARBEID.

Vedlegg 7.

Handelshøgskolen – fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap

Vi viser til forslag til HINN strategi 2021 – 2026. I det følgende er HHSs kommentarer til gjeldende versjon.

Generelt:
Generelt kunne vi ønske en enda tydeligere retning i strategien, i betydningen hva INN skal være *særlig* gode på. Strategidokumentet er også ordrikt, og kan med fordel kortes noe ned. Muligens ville dette også bidra til ytterligere tydelighet.

Slik strategien fremstår nå er det ikke tydelig hvem planen er til for, hvem som er eier og mottaker av planen. Skal det være et styringsdokument for styret, er den til internt bruk overfor ansatte, eller høgskolens presentasjon av hvem og hva vi er for de rundt oss som myndigheter, samarbeidspartnere med flere – eller er den rettet mot alle?

Når det gjelder de «strategiske valgene», synes vi at de i noen grad framstår som en blanding av mål og tiltak. F eks skiller kulepunktet «øke tilslaget på søknader til EU-prosjekter…» seg fra øvrige kulepunkter, under forskningskapitlet, ved at det framstår mer som en målsetning enn et strategisk valg/tiltak. Det må sorteres og prioriteres – i dokumentet står det at vi skal styrke, øke, videreutvikle og bidra på de fleste områder.

Videre bør dokumentet språkvaskes. Det brukes f eks forskjellige begreper om samme fenomen (eks dr grad, phd, forskerutdanninger). Forkortelser bør også skrives helt ut (eks SINN, Stinn, KU).

Ellers har vi kommentarer til de enkelte kapitler slik:

Til Innledningen
Første del foreslås slettet eller flyttet. Dette er generell og allmenn kunnskap som ikke sier noe om hvem og hva INN er. Vi foreslår å starte rett på hva INN er/skal være: «Det fremtidige Universitetet i Innlandet skal være en pådriver for samfunnsutviklingen». Samtidig bør denne formuleringen spisses- hva menes med pådriver for samfunnsutviklingen? - Hva er ønsket samfunnsutvikling og hvilken rolle skal HINN ha i en ønsket utvikling?

Vi foreslår at det i innledningen står noe om (utdypes) vår regionale lokalisering, våre styrker og utfordringer – for å fremheve at dette har betydning – det ligger en gjensidig relevans og overførbarhet mellom regionale, nasjonale og internasjonale tema og problemstillinger.

Avsnittet *Vi skal sikre tilgang til utdanning, inkludering og læring…* Det framstår uklart *hva* det skal inkluderes i. Vi anser at INN, som en utdanningsinstitusjon først og fremst kan sikre tilgang til utdanning og læring. I og med at det er arbeidslivet som omtales i avsnittet over, kan det tolkes dithen at det er inkludering i arbeidslivet det dreier seg om. Det kan INN neppe sikre, i beste fall bidra til?

Til visjonen
Vi foreslår et «og» i underpunktet, slik:

Sterkere sammen
- vi bygger universitetet i tverrfaglig fellesskap og sammen med samfunns- og arbeidsliv.
Vi forstår at intensjonen i setningen er å tydeliggjøre at vi har et samarbeid eksternt, men det må ikke etterlates et inntrykk av at sterkere sammen kun er et mål i relasjonene med utenverdenen. Vi har et sterkere sammen internt også – og et tverrfaglig fellesskap som i seg selv er med på å bygge universitetet, altså ikke ene og alene det tverrfaglige fellesskapet vi har med samfunns- og arbeidsliv.

Til verdiene
INN skal *utfordre etablerte sannheter.* Vi synes dette utsagnet bør nyanseres. Slik det nå framstår, kan det tolkes som en verdi i seg selv å utfordre enhver etablert sannhet. Det er neppe det som menes? Det er vel i realiteten et like stort problem at etablerte sannheter ikke aksepteres?

Vi foreslår å endre verdien Sannhetssøkende til Kunnskapssøkende – sannhet er kontekstavhengig og i kontinuerlig endring.

Nyskapende: Erstatte «vi vil videre» med «utviklingsorientert».

Til framtidsbildene

- Under framtidsbildet Regional kraft, osv;
  Avsnittet som begynner med «FNs bærekraftsmål» har formuleringer som ikke tydelig sier noe om hva som er INNs rolle i dette framtidsbildet. F eks: *Befolkningen får tjenester med bedre kvalitet gjennom samarbeid om innovasjon i offentlig sektor*. *Næringsklynger bidrar til utvikling av produkter, tjenester og arbeidsplasser.* – HINNs rolle og bidrag for å skape dette framtidsbildet bør beskrives på en tydeligere måte.

- Under framtidsbildet Forskningsbasert utdanning for hele livet
  Her heter det bl a at *Studiene gir globale perspektiver, interkulturell kompetanse, osv*. I seg selv positivt, men vi anser at dette vil kunne være vanskelig å realisere for alle studier.

  I avsnittet som starter med «Universitetet er nasjonalt ledende inne livslang læring…». Heter det i fortsettelsen at en har «tatt i bruk institusjonens faglige fortrinn med audiovisuelle fortellinger i formidling og læring». Vi lurer på hva det siktes til? Uansett anser vi at det å nevne et konkret virkemiddel på denne måten, heller hører hjemme under «strategiske valg».

  Til tredje kulepunkt under «strategiske valg», foreslår vi heller å si noe om kvalitet enn kvantitet når det gjelder fleksible utdanninger.

  Til dette kapitlet foreslår vi også nytt punkt under strategiske valg: Etablere et godt alumnisystem for å kunne ha systematisk kontakt med tidligere studenter.

- Under framtidsbildet Åpen, nyskapende og relevant forskning…
  Her heter det bl a i første avsnitt at «Størstedelen av forskning har en tydelig anvendt og relevant dimensjon». Her kunne vi ønske en tydeliggjøring av hvem forskningen skal være relevant for.

  Det heter senere at Forsknings- og utviklingsarbeid og kunstnerisk utviklingsarbeid skal gi impulser til grunnutdanningene og bidra til kvaliteten på disse. – Dette må vel gjelde for alle utdanningsnivåene?

  I avsnittet under heter det «Forskerne våre har gode kommunikasjonsferdigheter og deltar aktivt i den offentlige debatten». Vi foreslår at det med kommunikasjonsferdigheter tas ut, da vi tenker at dette vil være høyst individuelt og ikke er noe som kan vedtas som et framtidsbilde.

- Under framtidsbildet INN – kunnskapskultur, osv.
  Avsnittet som begynner med «Kulturen vår stimulerer til innovasjon» framstår som uklart formulert. Skal vi f eks dele og publisere nye studietilbud og nye organisasjonsmodeller?

Vennlig hilsen
Handelshøgskolen Innlandet – Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap

Marit Roland
fung dekan

Vedlegg 8.

From: Bente Marie Giset
Sent: mandag 26. april 2021 10:53
To: Kjell Ivar Iversen
Cc: Ingrid Guldvik; Postmottak Høgskolen i Innlandet
Subject: HINN strategi 2021 - 2026 - høring april 2021

Strategiplan for HINN 2021 – 2026 Intern høring april 2021

Høringsutkastet til strategiplan er diskutert i dekanatet ved HSV.
Fakultetet har i denne høringsrunden kun et par mindre merknader til utkastet

Forskningsbasert utdanning for hele livet
I kapitlet beskrives det bl.a. at «Studiene gir globale perspektiver, interkulturell kompetanse og […]. Dette oppfattes som positive men radikale endringer det vil være utfordrende å operasjonalisere for alle studier.

Åpen, nyskapende og relevant forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid
I kapitlet beskrives bl.a. at «Størstedelen av forskning har en tydelig anvendt og relevant dimensjon». Her ville det vært ønskelig med en tydeligere beskrivelse av hva/hvem forskningen skal relevant for.

For dekan Ingrid Guldvik

Med vennlig hilsen
Bente Giset
Seniorrådgiver
Fakultet for helse- og sosialvitenskap

Telefon: 62 43 02 95 | Mobil: 917 40 112
E-post: bente.giset@inn.no
Besøksadresse: Terningen Arena, Elverum
www.inn.no | postmottak@inn.no

Vedlegg 9.

Høringssvar #2 fra AMEK
HINN STRATEGI 2021 – 2026

I første høringsrunde deltok kun ledergruppen ved fakultet for audiovisuelle medier og kreativ teknologi (AMEK). I denne andre høringsrunden ble alle medarbeiderne invitert til å gi innspill og kommentarer. Innen fristen kom det fire høringssvar; fra fakultetets FoU-utvalg, fagmiljøet Film- og Fjernsynsvitenskap (FFV), Institutt for TV-utdanninger og fra en enkeltperson Innspillene er sammenfattet til dette høringssvaret, og gruppesvarene er vedlagt.

Dekan Hege Michelsen, 26/4-2021

Høringssvarene og i drøftinger på fakultetet, er AMEK samstemte med kritiske bemerkninger til den strategiske planen:

- Planen peker ikke ut satsningsområder og prioriteringer, og mangler tydelige mål og retning.
- Planen mangler egenart og profilbilde av HINN.
- Planen er for omfattende, med for mange punkter og tiltaksområder.

AMEK har vansker med å se hvordan strategiforslaget kan være et effektivt og godt styringsverktøy for høgskolen de neste fem årene. Forutsetningen for en god strategi er at den er tydelig på hva høgskolen ønsker å oppnå, og hvorfor. Strategien må også lede til en plan for hvordan HINN skal nå disse målene. Forslaget til strategisk plan mangler begge deler.

→ SATSNINGSOMRÅDER OG PRIORITERINGER

En grundigere gjennomgang og tydeliggjøring av HINNs målsettinger, vil påvirke hvordan «fremtidsbildene» i den endelige strategien vil se ut. Fordelen vil være at medarbeidere, enheter og også omverden får en klarere idé om hvor HINN er på vei de neste fem årene. Det vil også bli enklere å forstå hvorfor høgskolen foretar sine prioriteringer gjennom perioden. Med et tydeligere og enkle målbilde vil det være enklere og mer effektivt for HINN å styre strategisk og langsiktig.

Fakultetets forskningsutvalg mener at punktene under strategiske valg bidrar til at fremtidsbeskrivelsen svekkes i tydelighet. Måloppnåelse og tiltak er blandet, og det er alt for mange punkter, ca. 40 for hele dokumentet, 11 alene for FoU/KU. Det skilles heller ikke tydelig mellom hva som er en videreføring av eksisterende virksomhet og tiltak, og hva som er nye retningsvalg.

Forskningsutvalget er også kritiske til hvilke virkelighetsbilder som tegnes i planen, og setter fingeren på hvordan det spriker med virkelighetsforståelse i organisasjonen;

«*Mange av tiltakene – de strategiske valgene – begynner med ord som videreføre og styrke. En ting er at dette ikke er særlig målbare størrelser, men hva er det egentlig vi skal gjøre mer av, og hvorfor akkurat dette?*»

Planen beskrivelse viktige generelle samfunnsmessige utfordringer, men det er uklart hva slags konsekvenser de har for høgskolens profil og veivalg. Eksempelvis beskriver strategiutkastet at HINN skal være pådriver i samfunnsutviklingen, uten at det konkretiseres noe mer om hvordan det skal skje. Et mulig grep vil for eksempel være å ta konkret valg om satsning på klima og bærekraft, to begrep som enkelt kan omsettes og gis perspektiv i alle høgskolens fagområder, HINNs organisering, rekruttering og medarbeiderskap.

AMEK savner en situasjonsanalyse av hvordan HINN fungerer etter fusjonen. Analysen kan gi et tydeligere bilde av HINNs drift, og hva organisasjonens styrker og svakheter er, slik at det er mulig å sette inn målrettede tiltak. Det kan gi et bedre beslutningsgrunnlag med hensyn til strategiske prioriteringer, øke interessen for - og medvirkningen - til strategiprosessen, og gi gode diskusjoner om hvor HINN er på vei, og hvorfor de veiene er valgt.

Hvordan HINN fungerer i dag blir ikke problematisert, og planen har derfor ingen strategi for hvordan eventuelle problematiske sider kan løses.

→ MANGLER EGENART OG PROFILBILDE HINN

Strategien må konkretiseres og forankres i organisasjonens egenart. Fraværet av egenart er en åpenbar svakhet med planen. Formuleringene fremstår som generiske standardfraser for UH-sektoren, og peker i liten grad på noe som er særegent for HINN. Strategien fremstår dermed mest som om den skal svare enda bedre på KDs forventninger i årene framover.

HINN er en mangfoldig utdanningsinstitusjon, faglig bred og geografisk spredt. Strategien bærer preg av at den ikke riktig tar dette mangfoldet på alvor. Resultatet blir at strategien gir litt til alle kanter, etter en slags «minste-felles-multiplum-tankegang», og at den dermed unngår reelle prioriteringer og blir tannløs. Sett utenfra vil strategien gi et lite tydelig bilde av hva slags institusjon HINN er.

HINNs strategi hadde vært tjent med å skille sterkere mellom hva som er institusjonens generelle samfunnsoppdrag (felles med UH-sektoren) og «spesialoppdrag». Hva er vår egenart, hva skal den kjennetegnes av og hva konkret skal HINN spesialisere seg på og være leverandører av?

Begrepet «Sterkere sammen» er et uttrykk for fusjonsprosessen, med alt hva det innebærer av faglige synergier, nye former for organisering, utvikling på tvers av fagmiljøer og studiesteder og selvfølgelig også målsettingen om å bli et universitet. Uttrykket egner seg derimot dårlig til å beskrive hva slags høgskole HINN er, eller

ønsker å være. En klar profil vil være til hjelp når retningen fremover skal pekes ut, når mål skal settes og prioriteringer besluttes.

TV-skolen foreslår i sitt innspill til høringssvar tre ulike grep for å tydeliggjøre profil; 1) ta konkrete valg på satsning i forhold til samfunnsutvikling (klima og bærekraft), 2) ta utgangspunkt i begrepet anvendt kunnskap og anvendt forskning, og beskrive hva det skal bety («applied sciences» i sammenheng med strategiutkastets formulering om at «profesjons-, yrkesrettede og kunstfaglige utdanninger er prioriterte utdanninger i universitetets portefølje») – og 3) ta utgangspunkt i noen av høgskolens fagmiljøer som utmerker seg nasjonalt/internasjonalt innen forskning/KU eller undervisning.

AMEK synes det er merkelig at TV-, film- og spillproduksjon ikke nevnes som satsningsområde, gitt fagmiljøenes status og rolle nasjonalt. At høgskolens og landets to eneste kategori A-finansierte TV- og filmutdanninger (TV-skolen og DNF) ikke har plass i HINNs strategi, sender et tydelig signal til departementet om høgskolens prioriteringer, og kan potensielt få store økonomiske konsekvenser.

→ OMFATTENDE – FOR MANGE TILTAK

AMEK anbefaler at HINN må kutte i antall strategiske valg og prioriterte tiltak for at strategien skal kunne være et nyttig styringsverktøy.

Utkastet til strategisk plan fremstår mer som en lang liste med ønskede resultater enn en strategisk plan som prioriterer tiltak for å komme til et mål. Fagmiljøet FFV skriver i sitt innspill: «*Innenfor hvert av områdene listes det opp en – alt for lang – rekke med gode ønsker og uspesifiserte mål. Listen er så pass omfattende og gjelder så mange områder at det er vanskelig å se hvor man skal begynne og hvordan man skal få gjennomført dette i tillegg til den daglige driften*».

Fakultetet etterspør både situasjonsanalyse og tydelige definerte målsettinger for de kommende fem årene. I nivådelingen er ikke tiltakene beskrevet, men det vil nødvendigvis måtte bli en omfattende mengde tiltak.

I strategiforslaget tar HINN tar utgangspunkt i at vi har blitt et universitet innen 2026 – men sier lite om veien dit. Målsettingen må ha en med fremtredende plass i strategien, helst ved å erstatte et av de øvrige fremtidsbildene, med tilhørende strategiske valg og prioriterte tiltak for å få dette til. Universitets-prosjektet er konkret, og det bør være mulig å treffe målrettede tiltak for å møte kriteriene og oppnå akkreditering.

Når høgskolen nå skal inn i en ny strategiperiode vil det være klokt å starte med en kritisk gjennomgang av målsettingen, og invitere hele organisasjonen inn i det arbeidet. AMEK oppfatter at entusiasmen for universitetsambisjonen er sterkt varierende i organisasjonen. Etter fire og et halvt år er det på sin plass at universitetsambisjonen argumenteres for – *hvorfor* skal HINN bli et universitet, og *hva*

slags universitet skal det være (profil)? Hva har HINN å tjene på å bli et universitet, hvilken merverdi vil det gi til institusjonen i forhold til dagens høgskolestatus?

❖ Verdibeskrivelser

I beskrivelsen av høgskolens verdier står det at «vi søker ny kunnskap, er kritiske og utfordrer etablert kunnskap». Det høres flott ut som slagord. Men det er lite i dokumentet som peker tilbake til denne verdibeskrivelsen. Er det snakk om å hegne om akademiske verdier og fri forskning? At vi skal være dristige i våre valg av forskningsområder? Og hva med hevdvunnet akademisk kunnskap – vi skal vel fortsatt forvalte og formidle dette? Uten relevant kontekst står formuleringen om å «utfordre etablerte sannheter» i fare for å bli en tom floskel.

❖ Regional kraft

AMEK er bekymret for at det regionale perspektivet skal bli for markant i høgskolens selvforståelse og i måten omverden oppfatter organisasjonen. På det audiovisuelle fagområdet er det et for snevert utgangspunkt. Et kjennetegn med dagens medier er at de binder verden sammen og å studere mediene innebærer å se først og fremst på nasjonale og internasjonale produkter og sammenhenger. Fagmiljøet FFV skriver: «*Vi vil gjerne bidra å studere og samarbeide med lokale og regionale medier og næringsklynger, men å fokusere på disse vil redusere fagets betydning til et minimum*».

TV-skolen er et fagmiljø som først og fremst har et nasjonalt mandat, som i svært liten grad rekrutterer fra Innlandet og som dessuten finner sine samarbeidspartnere utenfor fylket. Instituttet bidrar lokalt og regionalt i mange sammenhenger, men ønsker ikke en påklistret «distriktsmerkelapp».

Det regionale perspektivet må gis et mer konkret innhold i strategien. Per nå er formuleringene for vage og uforpliktende. På hvilke områder skal HINN skape regional kraft? Her må HINN gjøre en kritisk vurdering av hvilke bidrag institusjonen faktisk kan gi. Vi tenker at dette også bør sees i sammenheng med Innlandets naturlige forutsetninger. TV-skolen spør hvordan det regjeringsoppnevnte Innlandsutvalgets rapport (2015) har blitt brukt i utarbeidelsen av den strategiske planen. I rapporten trekkes blant annet utviklingen av kreative næringer (spill, film, TV) og opplevelsesøkonomien frem som ett satsingsområde. AMEK mener HINN har en unik mulighet til å utvikle nasjonal og internasjonal slagkraft på dette feltet.

❖ Forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid

Dokumentet nevner kunstnerisk utviklingsarbeid (KU) i sammenheng med forskning, men er ellers svært lite konkret om dette feltet. For eksempel omhandler kun ett av 11

kulepunkter KU, og da som et område som skal videreutvikles. Dette virker som en stemoderlig behandling av et felt der HINN i dag er ledende.

Begrepet «anvendt forskning» bør gis et innhold, hvis det er slik at dette skal utgjøre størstedelen av vår forskning.

AMEKs forskningsutvalg og fagmiljøet FFV spør hvilken plass gamle universitets-tradisjoner med samfunnskritisk forskning har i HINNs forskningsprofil. At forskningen skal ha en «tydelig anvendt og relevant dimensjon» i «samskaping med aktører fra offentlig, privat og frivillig sektor», gir også et stort behov for frirom til refleksjon som aktørene i markedet ikke makter å gjennomføre.

Forskningsutvalget på AMEK etterlyser begrunnelse på hvorfor forskningsgrupper foreslås å være gjennomgående kjennetegn ved forskningsvirksomheten. «*Forskningsgrupper er vel ikke noe mål i seg selv, men kan være en hensiktsmessig måte å organisere forskningsvirksomhet på for å oppnå bestemte mål. Men da må man samtidig erkjenne at også andre måter å organisere forskning på kan lede til de samme målene*». Det er viktig at et strategidokument skiller tydelig mellom mål og virkemidler på dette området.

FoU-utvalget ved AMEK har fire innspill som ønskes løftet inn i strategien:

- Mer selvstendig behandling av KU i beskrivelsen av fremtidsbilder. HINN bør jobbe aktivt mot å få innført et system tilsvarende tellekanter for KU-arbeid.
- Strategisk stimulering av forskningsmiljø som oppnår gode resultater, uavhengig av om disse miljøene er tilknyttet et doktorgradsprogram eller ikke.
- Eksternfinansiert forskningsvirksomhet knyttet til oppdrag må også bidra til faglig utvikling.
- Fremtidsbildene bør anerkjenne bredden i faglig virksomhet, blant annet kjennetegnet ved forskerinitiert grunnforskning, fremfor ensidig konsentrere seg om virksomheten knyttet til doktorgradsprogrammene.

❖ Samarbeid

Fagmiljøet FFV savner at samarbeid med andre utdannings- og forskningsinstitusjoner løftes i strategiutkastet. «*Vårt samarbeid med NTNU om et felles ph.d.-program ble nedprioritert, men vi kunne ønske at man i større grad samarbeidet med andre institusjoner rundt både undervisning og forskning. I undervisningssammenheng har korona-året vist at det er store potensialer i å undervise og samarbeide på tvers av geografi*».

Det er positivt at samarbeid i den europeiske universitetsalliansen *Emerge* er beskrevet. Men samarbeid er nesten ukjent i fagmiljøene på HINN, og mangler faglig

forankring i organisasjonen, selv om det vil få vidtrekkende konsekvenser om det blir realisert.

AMEKs medarbeidere støtter tanken om tverr- og flerfaglig forskning og samarbeid men etterlyser mer konkrete tiltak for å muliggjøre dette. Fagmiljøet FFV problematiserer det tydelig i sitt høringssvar: «*Vi opplever at kontaktene på tvers av fakultetene er minimale og langt mindre enn før sammenslåing. Fakultetsinndelingen og organisering av de fleste funksjonene på fakultetsnivå har ført til langt færre kontakter og møteplasser enn tidligere*».

En av fakultetets nye medarbeidere sine refleksjoner over sitt møte med HINN er verdifull lesning når vi trenger å forstå organisasjonen vår: «*Jeg opplever HINNs kommunikasjon, både eksternt og internt, som mangelfull, litt rotete og tilfeldig - og generelt lite inspirerende. Jeg skulle ønske det var omvendt, at jeg som nyansatt fikk følelsen av å tre inn i et digitalt logisk bygd overflødighetshorn av aktivitet og brukervennlig kunnskap, og at det var strategiske tiltak som støttet dette*».

Medarbeideren har fagkompetanse og mye erfaring innen strategiarbeid, og ønsker HINN kan bruke tydeligere begrep/metaforer på samlende ambisjoner for den brede virksomheten. «*Strategi er viktig, men den er ikke et godt verktøy for retning, og det spiller ikke noen rolle hvor sterk og gjennom-arbeidet den er hvis ikke organisasjonen deler kultur. Strategy eats culture for breakfast. Da er det viktig å forenkle og finne de få tydelige punktene og bruke begrep som alle kan forstå – og som alle får under huden».*

Når alle medarbeiderne kan strategien er det enklere å styre organisasjonen samme vei mot målene. Strategien må si noe om både hva som skal oppnås, og hvordan, med tydelig sett med verdier som har betydning.

Forslag til videre strategiarbeid:

1. HINNs profil må defineres og innlemmes i innledningen av dokumentet.
2. Strategien må inneholde noen tydelige målsettinger for HINN i perioden frem mot 2026, og gjøre rede for formålet ved disse.
3. Universitetsambisjonen må ved inngangen til en ny strategiperiode evalueres, og formålet med den bør også redegjøres for på nytt. Dersom ambisjonen skal stå ved lag, må «Universitetsakkreditering» være ett av «fremtidsbildene» i strategien.
4. Studiestedsutvikling ved hhv. studiested Lillehammer og studiested Hamar må eksplisitt skrives inn i strategien. Oppdaterte og konkurransedyktige lokaler for

hhv. TV- og filmproduksjon og spill-/animasjonsutdanning med må eksplisitt fremheves.

5. HINN må ta tydeligere stilling til hva institusjonens rolle skal være- regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Dette må sees i sammenheng med HINNs profil, og bygge på realistiske målsettinger ut fra HINNs posisjon i dag.
6. Strategiutkastet må inneholde en mer selvstendig behandling av kunstnerisk utviklingsarbeid (KU) i beskrivelsen av fremtidsbilder.
7. HINNs strategi er for omfattende. Ledere i store organisasjoner har ikke sjans til å følge opp strategien i daglig drift. Noen må hele tiden oversette det ledelsen har definert som strategiske mål til organisasjonspraksis. Et viktig område i strategien må være plan for hvordan den skal gjennomsyre hele HINN. Det er behov for en sterk kommunikasjonsgruppe med en tydelig plan om å bruke samme begrep som strategien bruker - i all kommunikasjon. Eksempelvis bør HINN produsere minst en sak daglig som konkretiserer begrepene ved å fortelle hvordan fagmiljø forsøker å nå målene.

Høgskolen i Innlandet

Arkivsak-dok. 21/01467-5
Saksbehandler Lars Petter Mathisrud

Saksgang	Møtedato
Høgskolestyret	17.06.2021

ANSETTELSESPROSESS OG KRAVSPESIFIKASJON FOR PROREKTORSTILLINGER

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Høgskolestyret godkjenner de fremlagte kravspesifikasjonene - med tillegg av de forhold som fremkommer i styrets behandling - som grunnlag for utlysning av åremålsstillinger som:
    - Prorektor utdanning
    - Prorektor forsknings- og utvikling (FoU)
    - Prorektor samfunnskontakt
2. Rektor gis fullmakt til å gjennomføre videre prosess fram t.o.m. innstilling, herunder utarbeide utlysningstekst, fastsette søknadsfrist, annonseringsplan samt beslutte bruk av ekstern bistand i prosessen.
3. Det oppnevnes et innstillingsutvalg for innstilling til alle prorektorstillingene bestående av:
    - Rektor (leder av innstillingsutvalget)
    - HR-direktør
    - En ekstern representant utpekt blant medlemmer fra Rådet for samarbeid med arbeidslivet
    - To representanter for ansatte oppnevnt av ansattes organisasjoner i fellesskap
    - En representant for studentene oppnevnt av STINN.
4. Innstillingsutvalget gis i tillegg til å fremme innstilling til stillingen, i oppgave å foreslå potensielle kandidater som kan kontaktes for å motiveres til å søke stillingen.
5. HR-avdelingen utgjør sekretariat for ansettelsesprosessen.

Sammendrag:
Åremålsansettelse i stillinger som prorektor utdanning, prorektor forskning og prorektor samfunnskontakt utløper 31.12.2021. Styret er ansettelsesorgan, og fastsetter selv innstillingsutvalgets sammensetning jf. UH-loven § 11-1 nr 1 og 3. I denne saken foreslås kravspesifikasjoner som grunnlag for utarbeidelse av utlysningstekst og vurdering av søkere, og sammensetning av innstillingsutvalg. Det foreslås å gi rektor fullmakt til videre planlegging og gjennomføring av prosessen.

Bakgrunn:
Prorektor ved HINN er åremålsstillinger på fire år fra tiltredelsestidspunkt (jf. UH-loven § 6-4 (1c)). Ansettelse kan gjentas en gang, maksimalt 8 år.

Høgskolen i Innlandet

Åremålsstillinger er tidsavgrensede stillinger som er ledige etter utløp og som skal utlyses offentlig og besettes etter konkurranse jf. Statsansattelovens bestemmelser om kunngjøring av ledige stillinger. Styret er ansettelsesorgan for stillinger som prorektor, jf. UH-loven § 11-1 (1) og Personalreglement for HINN pkt. 4.2. Ansettelsen skal skje på grunnlag av en innstilling fra et innstillingsutvalg. Styret fastsetter selv innstillingsutvalgets sammensetning og nærmere regler om innstilling m.m. Studentene skal være representert i innstillingsutvalget, hvis ikke styret enstemming vedtar noe annet, jf. UH-loven § 11-1 (3).

Styresaken og forslag til kravspesifikasjoner er drøftet med hovedtillitsvalgte i møte 9. juni. Det kom ikke fram noen vesentlige innvendinger eller endringsforslag i møtet.

Stillingsbeskrivelse og kravspesifikasjon
Rektor foreslår å videreføre organiseringen med tre prorektorer basert på styrevedtak i sak 36/17. De tre prorektorene utgjør sammen med og på vegne av rektor høgskolens faglige ledelse på institusjonsnivå. I tillegg har prorektorene et gjennomgående fagansvar for de administrative og tekniske fellestjenester og støttefunksjoner innenfor sine ansvarsområder.

I rapporten «Organisering av eksternt samarbeid, samfunnskontakt og eksternfinanisert virksomhet ved Høgskolen i Innlandet» som var grunnlaget for styresak 50/20 (høgskolestyremøte 15.desember 2020), beskrives den overordnete ansvars- og rollefordelingen mellom prorektorstillingene. Beskrivelsen følger som vedlegg 1 til saken. Det har vært stilt spørsmål til om denne ansvars- og rollefordelingen er hensiktsmessig, og da særlig med hensyn til prorektor samfunnskontakts rolle sett i relasjon både til prorektor forskning og prorektor utdannings rolle og ansvarsområder. Det institusjonelle strategiske og koordinerende ansvaret som er tillagt prorektor samfunnskontakt for samfunnskontakt og EFV indikerer en offensiv rolle på vegne av høgskolen ut mot både regionale og nasjonale aktører. Denne satsningen har ikke blitt mindre viktig gjennom nye politiske føringer og signaler, og høgskolens nye strategi. Kartleggingen som ble utført av Østlandsforskning i tilknytning prosjektet «organisering av eksternt samarbeid ……» som det er vist til ovenfor indikerer også at HINN har behov for å fremstå mer enhetlig og helhetlig i sin relasjon til eksterne samarbeidspartnere. Rektor vil derfor foreslå at ansvars og oppgavefordelingen i hovedsak videreføres, men med en tydeliggjøring av at det institusjonelle ansvaret for den faglige utdannings- og forskningsvirksomheten også når det gjelder eksternfinansiert virksomhet er en del av HINNs ordinære virksomhet og ligger til hhv. prorektor forskning og utvikling og prorektor utdanning, mens det institusjonelle strategiske ansvaret for eksterne relasjoner, samordning samt institusjonelle satsninger på dette området ligger til prorektor samfunnskontakt.

Ansvar og oppgavefordelingen innebærer at det er nødvendig med et tett og godt samarbeid i lederlinjene både på institusjonsnivå, mellom institusjonsnivå og fakultetene og mellom fakultetene, noe som også synliggjøres i oppgavebeskrivelsene for prorektorene. Rektor vil ta initiativ til at det med grunnlag i HINNs strategi gjennomføres et arbeid for å styrke samarbeidet videre ved innledning av de nye åremålsperiodene.

Forslaget innebærer også at stilliingstittel endres fra prorektor forskning til prorektor forskning og utvikling som også indikerer at stillingen innebærer et overordnet faglig ansvar for kunstnerisk utviklingsarbeid.

Høgskolen i Innlandet

Når det gjelder krav til kompetanse og erfaring legges det formelle kompetansekravet på samme nivå som for dekanene for prorektor utdanning og prorektor samfunnskontakt, mens det stilles et absolutt krav til doktorgrad/tilsvarende kompetanse for prorektor FoU. Spørsmålet om hva som kan være «særlig relevant erfaring» som gjør at kravet om førstestillingskompetanse (førstelektor eller førsteamanuensisnivå) kan fravikes har blitt aktualisert gjennom ansettelsessaken av dekan ved HHS. Det er vanskelig å gi klare eksempler på dette. Rektors vurdering er at hva som vurderes som særlig relevant erfaring må sees opp mot den aktuelle stillingens oppgaver og rolle. For dekanstillingene er det i første rekke relevant lederkompetanse/-erfaring fra relevant virksomhet som vurderes til å kunne være avgjørende og «veie opp», mens det for prorektor utdanning og prorektor samfunnskontakt kan være annen særlig tung erfaring eller kompetanse innenfor f.eks. utdanningsledelse, internasjonalt utdanningssamarbeid, samfunnsutvikling, institusjonell relasjonsbygging mv. som kan være aktuelt. Hensikten med formuleringen i kravspesifikasjonene er å kunne gjøre en bredere vurdering av kompetanse og erfaring enn et absolutt krav til førstekompetanse legger opp til. Med denne formuleringen vil det være en samlet vurdering av formalkompetanse, erfaring og personlig egnethet sett i forhold til utlysning og kravspesifikasjon som er avgjørende slik kvalifikasjonsprinsippet ved ansettelser i staten legger opp til.

Innstillingsutvalgets sammensetning
Rektor foreslår at ansettelsesprosessen gjennomføres som en «to-trinns prosess» i tråd med statsansattelovens prinsipper om innstilling og ansettelse. Forslaget innebærer at styret som ansettelsesorgan ikke er representert i innstillingsutvalget.

Det foreslås å oppnevne ett felles innstillingsutvalg for de prorektorstillingene som ledes av rektor og at HR-direktør oppnevnes som den andre arbeidsgiverrepresentanten i utvalget. I likhet med ansettelsesprosessene for dekanstillingene er det også her ønskelig å få ekstern deltakelse inn i innstillingsprosessen. Rektor foreslår at dette gjøres gjennom å utpeke et av medlemmene i Råd for samarbeid med arbeidslivet til utvalget. Med bakgrunn i omfanget av prosessene kan det være aktuelt å utpeke flere, og avklare nærmere omfanget av deltakelse i prosessen. Forslaget innebærer videre at ansattes organisasjoner bes om å oppnevne to representanter for ansatte, og at de oppfordres til at minst en av disse kommer fra en UFF-stilling. Studentene bes i likhet med andre innstillingsutvalg om å utpeke en representant til utvalget som med dette i likhet med ved dekanansettelsene, vil bestå av 6 medlemmer. Det skal sikres god representasjon fra begge kjønn i utvalget

Gjennomføring av prosessen
Det foreslås at styret gir rektor fullmakt til å gjennomføre prosessen og beslutte endelig utlysningstekst, søknadsfrist, annonseringskanaler og om det skal benyttes ekstern bistand i innstillingsprosessen.
Ekstern bistand vurderes fortrinnsvis benyttet til aktivt kandidatsøk for å øke tilfanget av kvalifiserte søkere og/eller til å gjennomføre dybdevurdering av finalekandidater.

Innstillings- og ansettelsesprosessen gjennomføres forøvrig etter forvaltningsloven og offentleglovas saksbehandlingsregler, herunder regler om offentlighet og partsinnsyn. Det planlegges med at stillingene utlyses tidlig i august med sikte på ansettelse på styremøte 9. november.

Høgskolen i Innlandet

Stillingsbeskrivelse og kravspesifikasjon – prorektor forskning og utvikling (FoU)

Stillingstittel	Prorektor forskning og utvikling
Stillingskode	0214 Rektor
Tilsettingsform	Åremål for 4 år, med mulighet for å søke ytterligere en periode (totalt 8 år)
Organisatorisk enhet	Institusjonsledelse – Høgskoleadministrasjonen – Forsknings- og utviklingsavdelingen
Rapporterer til	Rektor
Personalansvar for	Forskningsdirektør, Bibliotekdirektør, en professor og en seniorrådgiver direkte knyttet direkte til prorektor FoU. Pr. juni 2021 har prorektor FoU direkte personalansvar for 4 personer.

Ansvarsområder og oppgaver	• Overordnet strategisk og administrativt ansvar for virksomhetsområdet forskning og utvikling, herunder phd-programmene og kunstnerisk utviklingsarbeid • Være en pådriver for å utvikle og profilere HINN som en profesjonell og velrennomert forskningsinstitusjon med impact både nasjonalt og internasjonalt, og gjennom forskningsområdet bidra til at HINN når målet om universitetsakkreditering og utvikler seg som universitet • Utvikling av høgskolens samlede forsknings- og utviklingsportefølje (inkl. kunstnerisk utviklingsarbeid), herunder eksternfinansiert FoU-virksomhet, i tråd med overordnede føringer, samfunnets behov og vedtatte strategier • I samarbeid med prorektor utdanning og prorektor samfunnskontakt holde oversikt over endringer i samfunnets behov og trender og utvikling innen høyere utdanning og forskning regionalt, nasjonalt og internasjonalt med særlig ansvar for det forskningspolitiske landskapet. • Samarbeide med rektor og øvrig institusjonsledelse om å posisjonere HINN som en attraktiv samarbeidspartner for eksterne aktører, regionalt, nasjonalt og internasjonalt • Samarbeide med rektor og øvrig institusjonsledelse om å utvikle enhetlig institusjonsledelse, herunder bidra til utvikling av en velfungerende ledergruppe og sikre ledelseskapasitet nedover i linjen • Bidra til å utvikle FoU-baserte utdanninger av høy kvalitet i nært samarbeid med prorektor utdanning • Koordinere aktivitet innen forskningsområdet mellom institusjonsnivået, fakultetene og andre relevante enheter • Økning av internasjonalisering i forskningen • Ansvarlig for ledelse / sekretariat for råd og utvalg innenfor FoU-området • Bidra aktivt til HINNS arbeid med likestilling og mangfold

Viktige ansvars-/satsningsområder i kommende åremålsperiode for prorektor utdanning	Lede arbeidet med å utvikle HINNs FoU virksomhet som åpen, nyskapende og relevent. Videreutvikle doktorgradsprogrammene og styrke FoU virksomhet basert på doktorgradsprogrammenes virkeområder og videreutvikle kunstnerisk utviklingsarbeid og forskning innenfor både etablerte og nye kunstfelt og kreative næringer. Utvikle tverrfaglige og tverrfakultære forskningssatsninger. Øke deltakelsen i internasjonale partnernettverk og universitetsallianser og styrke innsatsen for økt tilslag på søknader til EU-programmene og NFRs utlysninger, og etablere samarbeid med nye partnere for finansiering av FOU. Bidra aktivt i arbeidet med å øke andelen i førstestillinger og kvinneandelen i professor- og dosentsstillinger. Bidra aktivt i arbeidet med å bygge en kultur med tillit, respekt og korte veier mellom fagmiljøer og organisasjonsenheter, og en organisasjonskultur som er preget av likestilling, mangfold og likeverd. (Se for øvrig fremtidsbilde og strategiske valg for perioden 2021 – 2026).

Formalkompetanse	• Høy faglig kompetanse på førstestillingsnivå som førsteamanuensis eller forsker, fortrinnsvis med doktorgrad.
Erfaringskompetanse (dokumentert)	• Ledererfaring på høyt nivå fra komplekse kunnskapsorganisasjoner • Erfaring fra undervisning, FoU, formidling og nyskaping. • Lederkompetanse i form av deltakelse på relevante lederutviklingsprogram e.l. er ønskelig • Erfaring fra forskningsledelse • Erfaring fra internasjonalt samarbeid er ønskelig • Erfaring med kvalitetsutvikling.
Andre kompetansekrav	• Erfaring med ledelse av organisasjonsutvikling/ endringsprosesser, strategiutvikling og -implementering, erfaring fra endringsprosesser som innebærer digitalisering er ønskelig. • Erfaring fra virksomhetsstyring, samt forståelse for økonomistyrings- og forvaltningsprinsipper i offentlig virksomhet • Innsikt i internasjonale og nasjonale utviklingstrender innen forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid • Erfaring med samfunnskontakt og samarbeid med offentlige aktører og næringsliv, gjerne også internasjonalt. • God skriftlig og muntlig fremstillingsevne på norsk eller et annet skandinavisk språk, og engelsk
Personlig kompetanse	• Evne til å utøve strategisk ledelse • God organisasjons- og virksomhetsforståelse

	• Motiverende, resultatorientert og inkluderende lederstil • God gjennomføringsevne • Gode relasjonelle ferdigheter; trives med og ha evne til nettverksbygging nasjonalt og internasjonalt • Dyktig kommunikator, internt og eksternt • Engasjement for lærings- og arbeidsmiljø • Endringsvilje og engasjement for modernisering og nyskaping

Stillingsbeskrivelse og kravspesifikasjon – prorektor utdanning

Stillingstittel	Prorektor utdanning
Stillingskode	0214 Rektor
Tilsettingsform	Åremål for 4 år, med mulighet for å søke ytterligere en periode (totalt 8 år)
Organisatorisk enhet	Institusjonsledelse – Høgskoleadministrasjonen – Utdanningsavdelingen
Rapporterer til	Rektor
Personalansvar for	Studiedirektør, seksjonsleder UH-pedagogikk og kvalitet, seksjonsleder studenttjenester, seniorrådgivere knyttet direkte til prorektor utdanning. Pr. juni 2021 har prorektor utdanning direkte personalansvar for 5 personer.

Ansvarsområder og oppgaver	• Overordnet strategisk og administrativt ansvar for virksomhetsområdet utdanning • Utvikle og sikre solide og relevante studieprogram med høy faglig og pedagogisk kvalitet og tilgang til utdanning og læring gjennom hele livsløpet. • Samarbeide med rektor og øvrig institusjonsledelse om å videreutvikle HINN som en viktig aktør i UH-landskapet spesielt og samfunnet generelt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt • Videreutvikle høgskolens samlede studieportefølje, herunder eksternfinansiert utdanningsvirksomhet, i samspill med arbeids- og samfunnsliv og i tråd med overordnede føringer og vedtatte strategier • I samarbeid med prorektor FoU og prorektor samfunnskontakt holde oversikt over endringer i samfunnets behov og trender og utvikling innen høyere utdanning og forskning regionalt, nasjonalt og internasjonalt med et særlig ansvar for det utdanningspolitiske landskapet. • Samarbeide med rektor og øvrig institusjonsledelse om å utvikle enhetlig institusjonsledelse, herunder bidra til utvikling av en velfungerende ledergruppe og sikre ledelseskapasitet nedover i linjen • Utvikle FoU-baserte utdanninger av høy kvalitet • Fremme digitalisering og fleksible læringsformer • Koordinere arbeid innen utdanningsområdet mellom institusjonsnivået, fakultetene og relevante enheter i høgskoleadministrasjonen. • Ansvar for å styrke internasjonalisering i utdanningene • Lede / sørge for ledelse og sekretariatsfunksjoner for råd og utvalg innenfor utdanningsområdet • Bidra til et levende studentdemokrati og Ivareta høgskolens samarbeid med studenttillitsvalgte. • Bidra aktivt til HINNS arbeid med likestilling og mangfold
Viktige ansvars-/satsningsområder i	Ivareta det strategiske ansvaret på institusjonsnivå for å følge opp sentrale nasjonale satsninger innenfor utdanningsområdet som kompetansereformen «Lære hele livet», Stortingsmeldingen om

kommende åremålsperiode for prorektor utdanning	internasjonal studentmobilitet (Meld. St. 7 (2020-2021) *En verden av muligheter – Internasjonal studentmobilitet i høyere utdanning*) og Arbeidsrelevansmeldingen (Meld.St. 16 (2020-2021) *Utdanning for omstilling — Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning*). Fortsette arbeidet med å øke studienes relevans for arbeids- og samfunnsliv og videreutvikle porteføljen av utdanninger som tilbys som fleksible utdanninger. Videreutvikle det systematiske arbeidet med å sikre høy UH-pedagogisk kompetanse i tråd med nasjonale føringer og bidra aktivt inn i arbeidet med å styrke sammenhengen mellom forskning/kunstnerisk utviklingsarbeid og utdanning. Kontinuerlig arbeide å forbedre studentenes læringsmiljø. Bidra aktivt i arbeidet med å bygge en kultur med tillit, respekt og korte veier mellom fagmiljøer og organisasjonsenheter, og en organisasjonskultur som er preget av likestilling, mangfold og likeverd. (Se for øvrig fremtidsbilde og strategiske valg for perioden 2021 – 2026).

Formalkompetanse	• Høy faglig kompetanse på førstestillingsnivå. Krav om førstekompetanse kan fravikes for kandidater med særlig relevant erfaring
Erfaringskompetanse (dokumentert)	• Ledererfaring på høyt nivå fra komplekse kunnskapsorganisasjoner • Erfaring fra utdanningsledelse, fortrinnsvis i høyere utdanning • Erfaring fra undervisning og/eller FoU, formidling og nyskaping • Lederkompetanse i form av deltakelse på relevante lederutviklingsprogram e.l. er ønskelig • Erfaring fra internasjonalt samarbeid er ønskelig • Erfaring med kvalitetsutvikling.
Andre kompetansekrav	• Erfaring med ledelse av organisasjonsutvikling/ endringsprosesser, strategiutvikling og -implementering, erfaring fra endringsprosesser som innebærer digitalisering er ønskelig. • Erfaring fra virksomhetsstyring, samt forståelse for økonomistyrings- og forvaltningsprinsipper i offentlig virksomhet • Erfaring fra ledelse av tverrfaglig virksomhet er ønskelig • Innsikt i internasjonale og nasjonale utviklingstrender innen høyere utdanning og forskning • Erfaring med samfunnskontakt og samarbeid med offentlige aktører og næringsliv, gjerne også internasjonalt

	• God skriftlig og muntlig fremstillingsevne på norsk eller et annet skandinavisk språk, og engelsk
Personlig kompetanse	• Evne til å utøve strategisk ledelse • God organisasjons- og virksomhetsforståelse • Motiverende, resultatorientert og inkluderende lederstil • God gjennomføringsevne • Gode relasjonelle ferdigheter; trives med og ha evne til nettverksbygging nasjonalt og internasjonalt • Dyktig kommunikator, internt og eksternt • Engasjement for lærings- og arbeidsmiljø • Endringsvilje og engasjement for modernisering og nyskaping

Stillingsbeskrivelse og kravspesifikasjon – prorektor samfunnskontakt

Stillingstittel	Prorektor samfunnskontakt
Stillingskode	0214 Rektor
Tilsettingsform	Åremål for 4 år, med mulighet for å søke ytterligere en periode (totalt 8 år)
Organisatorisk enhet	Institusjonsledelse – Høgskoleadministrasjonen – Avdeling for kommunikasjon, samfunnskontakt og markedsføring
Rapporterer til	Rektor
Personalansvar for	Kommunikasjonsdirektør – leder for Seksjon for kommunikasjon og samfunnskontakt og seksjonsleder for Seksjon studentrekruttering og markedsføring.. Pr. juni 2021 har prorektor samfunnskontakt direkte personalansvar for 3 personer.

Ansvarsområder og oppgaver	• Institusjonelt strategisk ansvar for eksterne samarbeidsrelasjoner, omdømmebygging og media-/ samfunnskontakt. • Overordnet strategisk og administrativt ansvar for virksomhetsområdene samfunnskontakt, kommunikasjon, studentrekruttering og markedsføring. • Være en pådriver for innovasjon og nyskaping i HINNs samlede virksomhet særlig den eksternt rettede, og gjennom sitt ansvarsområde bidra til at HINN når målet om universitetsakkreditering og utvikler seg som universitet • I samarbeid med prorektor FoU og prorektor utdanning holde oversikt over endringer i samfunnets behov og trender og utvikling innen høyere utdanning og forskning regionalt, nasjonalt og internasjonalt • Ivareta og utvikle HINNs relasjoner til offentlige og private samarbeidspartnere, og samarbeide med rektor og øvrig institusjonsledelse om å utvikle HINN som en attraktiv samarbeidspartner for eksterne aktører, regionalt, nasjonalt og internasjonalt • Ivareta ansvaret for institusjonelle satsninger innenfor eksternt samarbeid og samfunnskontakt. • Samarbeide med rektor og øvrig institusjonsledelse om å utvikle enhetlig institusjonsledelse, herunder bidra til utvikling av en velfungerende ledergruppe og sikre ledelseskapasitet nedover i linjen • Ansvarlig for ledelse / sekretariat for råd og utvalg innenfor samfunnskontakt, kommunikasjon og markedsføringsområdet • Bidra aktivt til HINNS arbeid med likestilling og mangfold
Viktige ansvars-/satsningsområder i kommende åremålsperiode for prorektor utdanning	Lede arbeidet med å styrke kontakten mellom HINN og samarbeidspartnere, styrke samarbeidet med arbeids- og samfunnsliv og etablere et nettverk av universitetskommuner med utgangspunkt i studiestedene og institusjonelle satsninger mot næringsklynger og videreutvikle HINNs kompetanse på innovasjon, og nærings- og tjenesteutvikling.

	Bidra aktivt i arbeidet med å bygge en kultur med tillit, respekt og korte veier mellom fagmiljøer og organisasjonsenheter, og en organisasjonskultur som er preget av likestilling, mangfold og likeverd. (Se for øvrig fremtidsbilde og strategiske valg for perioden 2021 – 2026).

Formalkompetanse	• Høy faglig kompetanse på førstestillingsnivå. Krav om førstekompetanse kan fravikes for kandidater med særlig relevant erfaring
Erfaringskompetanse (dokumentert)	• Ledererfaring på høyt nivå fra komplekse kunnskapsorganisasjoner • Lederkompetanse i form av deltakelse på relevante lederutviklingsprogram e.l. er ønskelig • Erfaring med media- og samfunnskontakt.
Andre kompetansekrav	• Erfaring med ledelse av organisasjonsutvikling/ endringsprosesser, strategiutvikling og -implementering, erfaring fra endringsprosesser som innebærer digitalisering er ønskelig. • Erfaring fra virksomhetsstyring, samt forståelse for økonomistyrings- og forvaltningsprinsipper i offentlig virksomhet • Erfaring fra ledelse av tverrfaglig virksomhet er ønskelig • Innsikt i internasjonale og nasjonale utviklingstrender innen forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid • Erfaring med samfunnskontakt og samarbeid med offentlige aktører og næringsliv. • God skriftlig og muntlig fremstillingsevne på norsk eller et annet skandinavisk språk, og engelsk
Personlig kompetanse	• Evne til å utøve overordnet strategisk ledelse • God organisasjons- og virksomhetsforståelse • Motiverende, resultatorientert og inkluderende lederstil • God gjennomføringsevne • Gode relasjonelle ferdigheter; trives med og ha evne til nettverksbygging nasjonalt og internasjonalt • Dyktig kommunikator, internt og eksternt • Engasjement for lærings- og arbeidsmiljø • Endringsvilje og engasjement for modernisering og nyskaping

Høgskolen i Innlandet

Arkivsak-dok. 21/03918-3
Saksbehandler Kristin Garstad

Saksgang	Møtedato
Høgskolestyret	17.06.2021

FORELØPIG STUDIEPORTEFØLJE 2022-2023

Forslag til vedtak/innstilling:
Styret tar beskrivelsen av status i arbeidet med å utforme studieporteføljen for 2022-2023 til orientering, og legger til grunn at det endelige forslaget til vedtak utformes i tråd med styrets behandling av saken.

Styret ber rektor utvikle prinsipper for porteføljeutvikling slik det er beskrevet i saksfremlegget, og at disse legges til grunn for forslaget til endelig studieportefølje som skal behandles av styret i november.

Sammendrag:
Studieporteføljen er tema i forbindelse med årlig styringsdialog og ressursdialog mellom høgskolens ledelse og fakultetene. Prorektor utdanning har, som del av arbeidet med å utforme forslaget til neste års studieportefølje, i tillegg gjennomført kartleggingsmøter med alle fakulteter. Rektor er orientert om innholdet i disse kartleggingsmøtene.

Ulike føringer og signaler tas med i vurderingen når studieporteføljen videreutvikles. Internasjonal mobilitet, arbeidsrelevans, etterspørsel, fleksibilitet og samarbeid med arbeids- og næringsliv er viktige og aktuelle momenter det må tas hensyn til. Høgskolens gjeldende strategi, utviklingsavtalen med KD, sektor- og virksomhetsmål setter rammer for utviklingen, i tillegg til nasjonalt regelverk og prosesser i høgskolens kvalitetssystem for utdanning, forholdet til universitetssøknaden og plasshensyn.

Fakultetene arbeider videre med å gjøre avklaringer om endelig dimensjonering, og vil i løpet av høsten 2021, i samarbeid med høgskoleadministrasjonen, gjøre nødvendige justeringer i studieprogrammene. Endelig studieportefølje for 2022-2023 vedtas av styret i november 2021. Oversikt over foreløpig studieportefølje ligger vedlagt.

Til sist i denne oversikten har rektor gjort en vurdering av den samlede effekten av de tilbudene som foreslås opprettet, og at det synes å være et behov for å utarbeide rammer og prinsipper for studieporteføljeutvikling som følger med studieporteføljesaken når den legges frem til høsten. Prinsippene skal forankres i nasjonale føringer og høgskolens strategi, gi premisser og være retningsgivende for porteføljeutviklingen kommende periode.

Høgskolen har gjennom pandemiperioden gjort mange erfaringer med omlegging til digitale løsninger på ulike områder og ønsker å ta med seg det beste av disse erfaringene videre i arbeidet med utvikling av studieprogrammene. Erfaringene har

Høgskolen i Innlandet

medført ønsker og behov for mindre endringer i arbeids- og undervisningsformer, men også større endringer i studiemodellene har og kan bli gjort. Valg av studiemodell kan også ha betydning for dimensjonering av tilbudene. Enkelte fakultet melder også at det har vært krevende å drive utvikling av studieporteføljen i pandemiperioden.

Høgskolens totale studieportefølje er omfattende, og denne saken tar for seg høgskolens egenfinansierte studietilbud på ph.d.-, master-, bachelor- og årsstudienivå. Kun større videreutdanningstilbud (f.o.m. 30 studiepoeng) vises i oversikten for å begrense detaljeringsgraden. Høgskolestyret vil få en egen sak om eksternfinansierte studietilbud i november.

Høgskolen i Innlandet

Innhold

Studieporteføljeutvikling i forhold til universitetssøknaden 3
Plassutfordringer 4
Dimensjonering av studieporteføljen 5
Søkertall for høst 2021 6
Fakultetsvise oppsummeringer 7
Fakultet for anvendt økologi, landbruksfag og bioteknologi (ALB) 7
Fakultet for audiovisuelle medier og kreativ teknologi (AMEK) 9
Fakultet for helse- og sosialvitenskap (HSV) 10
Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk (LUP) 11
Handelshøgskolen – Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap (HHS) 13
Den norske filmskolen (DNF) 15
Oppsummering kjente planer for opprettelse og nedlegging av studier 16
Rektors vurdering 17

Studieporteføljeutvikling i forhold til universitetssøknaden

En gjennomgang av hvordan det totale studietilbudet av års-, bachelor- og masterstudier er strukturert under høgskolens doktorgradsprogrammer, ble utarbeidet i forbindelse med universitetsakkrediteringssøknaden og oppdatert oversikt legges ved denne saken.[1] Her vises oversikt for INTOP ved HHS som eksempel

Eksempelbilde:



[1] Det tas et forbehold om at modellene ikke er faglig kvalitetssikret p.t.

Høgskolen i Innlandet

Det er viktig at høgskolen i studieporteføljearbeidet gjør vurderinger på både kort og lang sikt. På kort sikt blir hensynet til universitetssøknaden et viktig styrende premiss. En utvidelse av studietilbudet må vurderes på bakgrunn av om det vil styrke doktorgradsområdene. Videre ligger det klare føringer om utvikling i forholdstallet mellom antall faglige årsverk[2] og studenter. En eventuell vekst i studietilbudet bør ikke bidra til å endre forholdstallet i negativ retning.

Høgskolen har etablert studietilbud uten tildelte studieplasser. Dette har vært viktig for utvikling av studietilbud som har vært etterspurt av arbeids- og samfunnsliv. Høgskolen ser at en ytterligere vekst uten tilsvarende tildeling av studieplasser, kan bli krevende å få til.

Plassutfordringer

Det har i perioden 2017-2020 vært relativt stor vekst i antall studenter ved HINN. Det er nå betydelige plassutfordringer ved flere campus og utvidelser i studieporteføljen blir på disse stedene ekstra utfordrende. Det kan bli nødvendig å leie eksterne lokaler og utvide åpningstider, med de implikasjonene det kan få ressursmessig for servicefunksjoner som IT og bibliotek. Videre kan det bli behov for strengere prioritering av hvilke studentgrupper som skal få undervisning på campus og i hvilket tidsrom. På grunn av plassutfordringer, blir det også nødvendig å utvide tidsrom for avholdelse av eksamener, der det avholdes flere eksamener pr. dag.

Utviklingen per studiested fordelt på studenter totalt dvs. 'antall hoder' og omgjort til heltidsekvivalenter[3] vises i tabellen under. Tabellen viser også at enkelte campus i større grad enn andre har studier med mer heltidsstudenter enn deltidsstudenter.

[2] Faglig tilsatte defineres som de stillingsbenevnelsene som er kategorisert under stillingsgruppen: Undervisnings-, forsknings og formidlingsstillinger. Se dokumentasjonen: Stillingskoder og stillingskategorier.

[3] DBH gjør det ikke mulig å skille ut tall fra de mindre campusene i Oslo og Kongsvinger. De inngår derfor hovedcampustallene.
Antall registrerte studenter kan omregnes til "heltidsekvivalenter". Dette gjøres ved å benytte informasjon om studieprogrammenes "andel av heltid" etter formelen antall studenter x andel av heltid. For programmer organisert på fulltid (andel av heltid = 1) blir en student også en heltidsekvivalent (1x1=1). For programmer organisert på deltid (andel av heltid mindre enn 1), vil antall heltidsekvivalenter gjenspeile denne andelen. F.eks. for en årsenhet (60 studiepoeng) organisert på deltid over 2 år (andel av heltid = 0.5), blir en student 0.5 heltidsekvivalent (1x0,5=0.5). (kilde: https://dbh.nsd.uib.no/dokumentasjon/tabell.action?visningId=214)
Forklaring på avvik i tallene mellom de to tabellene som henter tall fra DBH: Tallene for studenter totalt i tabellen over for 2020 ved Studiested Blæstad har inkludert 30 studenter til enkeltemner som ikke er med i DBH-tallene i tabellen under.

Høgskolen i Innlandet

Tabell: Registrerte studenter fordelt på campus - tall for høstsemesteret (både egen- og eksternfinansiert)

Campus	2017		2018		2019		2020		2017-2020	
	Studenter totalt	Heltidsekv. totalt	Studenter totalt	Heltidsekv. totalt	Studenter totalt	Heltidsekv. totalt	Studenter totalt	Heltidsekv. totalt	Vekst i % totalt studenter	Vekst i prosent heltidsekv.
BLÆSTAD	240	195	265	211	245	199	335	225	39,58	15,4
ELVERUM	2120	1758	2255	1823	2255	1853	2360	1950	11,32	11,0
EVENSTAD	230	225	185	181	205	200	220	217	-4,35	-3,6
HAMAR	3040	2508	2850	2392	2910	2434	2870	2501	-5,59	-0,3
RENA	3550	2144	3380	2119	3570	2230	4455	2785	25,49	29,9
LILLEHAMMER	4925	4141	4910	4130	5335	4431	5750	4768	16,75	15,1
Sum	14105	10971	13845	10855	14520	11346	15990	12446	13,36	13,4

Tabellen under viser antallet registrerte studenter fordelt på fakultet og campus[4].

Tabell: Registrerte studenter fordelt på fakultet og campus (høst, både egen- og eksternfinansiert)

		2018		2019		2020	
		Studenter totalt	Heltidsekv. totalt	Studenter totalt	Heltidsekv. totalt	Studenter totalt	Heltidsekv. totalt
DNF	Campus Lillehammer	55	55	120	120	65	65
ALB	Campus Blæstad	265	211	245	199	305	225
	Campus Evenstad	185	181	205	200	220	217
	Campus Hamar	45	45	60	60	55	55
	Sum	495	434	510	459	580	495
AMEK	Campus Hamar	280	280	275	275	305	305
	Campus Lillehammer	255	247	215	207	250	235
	Sum	535	527	485	480	555	538
HSV	Campus Elverum	2255	1823	2255	1853	2355	1950
	Campus Lillehammer	1370	1155	1430	1213	1530	1291
	Sum	3625	2976	3685	3066	3885	3241
LUP	Campus Hamar	2530	2069	2575	2100	2510	2143
	Campus Lillehammer	800	569	935	660	1060	768
	Sum	3325	2638	3510	2759	3570	2911
HHS	Campus Lillehammer	2430	2107	2625	2234	2820	2409
	Campus Rena	3380	2119	3570	2230	4455	2785
	Sum	5810	4226	6195	4463	7280	5195

Dimensjonering av studieporteføljen

Dimensjoneringstallet for det enkelte studium er antall studenter som planlegges møtt på studiet.[5] Dimensjoneringstallene settes av fakultetene basert på erfaringer

[4] Pga. fusjon mellom institusjonene og endring av organisering brukes perioden 2018-2020 i oversikten.

[5] Det har vært noe ulik forståelse i fagmiljøene av hva som legges i dimensjoneringstallet. Her har

Høgskolen i Innlandet

fra tidligere års opptak, programmets utvikling over tid og andre relevante forhold. Dimensjoneringstallet må ta høyde for hvor mange studenter som forventes ferdig uteksaminert og ta hensyn til frafall undervegs. Antall studenter som tilbys studieplass i opptaket vurderes i samarbeid mellom fakultetene og Seksjon for opptak.

Fakultetene tilbyr en rekke mindre studieprogrammer (under 30 studiepoeng) og enkeltemner som gjerne er en del av eksisterende studieprogrammer. Disse mindre enhetene legges ikke frem som en del av studieporteføljesaken, men utlysning håndteres i dialog mellom fakultetene og Seksjon for opptak. Høgskolen vurderer å øke muligheten for å lyse ut enkeltemner, men ønsker å gjøre flere analyser av hvilke konsekvenser dette har for administrativ kapasitet og dimensjonering.

Søkertall for høst 2021

Totalt har 16 314 personer HINN som sitt førstevalg om vi slår sammen tallene fra Samordna opptak med vårt lokale opptak. Det er 2286 flere enn i fjor, og tilsvarer en vekst på 16,3 prosent. Rapport over søkertall for HINN 2021 er vedlagt og gir et bilde av utvikling for det enkelte program og ulike fagområder, samt viser noen nasjonale trekk. Tallgrunnlag fra søkertall og tidligere opptaksrapporter, med utfyllende statistikk ved behov, benyttes i arbeidet med dimensjonering og justering av opptaket.

Resultatet av opptaket 2020 viser at det startet 6905 studenter ved HINN høst 2020. Dette er en økning på 611 studenter i forhold til opptaket i 2019.

Fakultetsvise tall:

Fakultet	2019 (Møtt)	2020 (Møtt)	Endring
ALB	255	320	+65
AMEK	205	259	+54
DNF[6]	46	19	-26
HHS	2884	3327	+443
HSV	1535	1545	+10
LUP	1370	1435	+65
Totalt	6294	6905	+611

En viktig forklaring til økningen skyldes at andelen møtt, blant de som fikk tilbud og takket ja, er vesentlig større på en del studier i 2020 enn tidligere år. Økningen er størst ved HHS. Den relativt store økningen av nye studenter høst 2020 har

f.eks faglig kapasitet, eller plass til å ta opp flere studenter, gjort at man likevel har gitt flere tilbud, enn det som var dimensjoneringen. Andre har lagt til grunn at det er antall uteksaminerte studenter som legger rammen for dimensjoneringen og har økt antall tilbud som er blitt gitt utover dimensjoneringstallet for å ta høyde for frafall. Fra høst 2022 ønskes det at alle fagmiljø benytter et dimensjoneringstall som angir reelt det antall studenter som det planlegges for møter til studiestart.

[6] Filmskolens studier har opptak hvert annet år, med bachelor i oddetallsår og master i partallsår. Tallene for 2019 er for bachelor kull 12 og 2020 er master kull 3.

likevel ikke medført endringer i fakultetenes foreløpige dimensjonering for studieåret 2022/2023. Dersom andelen møtt blir høyere også høsten 2021 – vil dette sammen med vurderinger rundt søkertall kunne påvirke antall tilbud som blir gitt høst 2022. Det er derfor viktig med tett dialog mellom fakultet og opptakskontoret under opptaksprosessen.

Fakultetsvise oppsummeringer

Eventuelle justeringer i dimensjoneringstall vil først bli lagt frem i sak om endelig studieportefølje i november 2021. Under følger kommentarer knyttet til det enkelte fakultet. Studieprogrammer det ikke kommenteres på, planlegges videreført uten nevneverdige endringer. For noen studier vil det være naturlig å nevne kjent utviklingsarbeid, selv om det ikke vil innebære endringer før ved senere studieporteføljesaker. De fakultetsvise planene om porteføljeutvikling kommenteres avslutningsvis gjennom rektors vurdering.

Fakultet for anvendt økologi, landbruksfag og bioteknologi (ALB)

Fakultetet opprettet høsten 2021 ny bioingeniørutdanning på bachelornivå. Fakultet arbeider nå med en gjennomgang og harmonisering av masterporteføljen ved studiestedene Blæstad og Evenstad.

Ph.d. i anvendt økologi og bioteknologi

Fakultetet vurderer på sikt å utvide ph.d.-programmet i anvendt økologi og bioteknologi til også å inkludere jord- og skogbruk som fagområde, men det blir ikke arbeidet med dette før universitetsakkrediteringen er avklart. Dagens akkreditering av ph.d.-programmet gir føringer for hva HINN er selvakkrediterende innenfor på fakultetet.

Masterstudier

Master i næringsrettet bioteknolog består av fordypningene eksperimentell bioteknologi og kommersialisering av bioteknologi og det kan her bli en del endringer i retning av flere digitale komponenter i undervisningen. Det vil også arbeides for en bredere rekruttering.

Master in Applied Ecology øker dimensjonering fra 15 til 20, både for å forberede økt antall studenter i dobbeltgradssamarbeid og at studiet har rekruttert bedre siste år.

Master i bærekraftig landbruk ved studiested Blæstad, har ikke vært utlyst på flere år. Studiet var tidligere gjennomført på engelsk. Fakultetet er i ferd med å revidere denne og ønsker å tilby det på norsk høst 2022. Det er under vurdering om endringen ligger innenfor høgskolens akkrediteringsmyndighet, eller om det må søkes NOKUT.

Det er påbegynt et arbeid med å utvikle en samlingsbasert master i skogbruk på studiested Evenstad. Trolig kan ikke denne masteren akkrediteres under

Høgskolen i Innlandet

fakultetets ph.d.-program og må sendes NOKUT for akkreditering.

Bachelorstudier

Bachelor i skogbruk fikk i 2020 tildelt 5 studieplasser i revidert nasjonalbudsjett og har økt dimensjonering til 25 i 2021. Samme dimensjonering ønskes for 2022[7].

Fakultetet endret i opptaket 2021 års- og bachelorstudiene i landbruk ved Studiested Blæstad. Endringen innebar at det ble opprettet et felles årsstudium i jordbruk og som samtidig utgjør første studieår i de to nye bachelorstudiene i Agronomi og Landbruksteknikk (de eksisterende bachelorstudiene tar ikke opp nye studenter i 2021). Denne endringen er gjort som en del av arbeidet med fremtidens landbruksutdanning som har pågått ved fakultet siden 2018.

Fakultetet har første opptak til Bachelor i bioingeniør høst 2021 og det planlegges for opptak av 30 studenter. Det er ønskelig å øke dimensjoneringen til 40 for høst 2022.

Fakultetet har startet en gjennomgang/revisjon av bachelorstudiene i skogbruk og utmarksforvaltning. Arbeidet fullføres i løpet av 2021. Det er blant annet en målsetning å tilby noen felles emner mellom studiestedene Evenstad og Blæstad.

Det er startet et prosjekt som ser på muligheten for å tilby bachelorutdanning på deltid. Her planlegges å bruke 1. studieår ved bachelor i skogbruk, som et pilotprosjekt som deltids- og samlingsbasert studium. Dette arbeidet går parallelt med revisjon av bachelor i skog siden dette kan ha påvirkning på strukturen i studiet. Dette prosjektet kan danne mal for ytterligere tilbud om samlingsbaserte deltidsutdanninger på institutt for skog- og utmarksfag campus Evenstad.

Årsstudier

Tidligere år har det vært opptak til årsstudier i Agronomi og Landbruksteknikk. Dette er endret til opptak av et nytt årsstudium i jordbruk fra høst 2021. Det er også under arbeid et nettbasert årstudium i jordbruk, som planlegges som et fleksibelt deltidsstudium over to år, med mulighet for å gjennomføres som fulltidsstudium på et år.

Årsstudium i økologisk landbruk, deltid, har kapasitet til å ta opp mange studenter. Dimensjoneringen var satt til 70 i 2020 og 2021, men det ble tatt opp 123 i 2020. Dimensjoneringen ønskes økt til 100 i 2022.

Årsstudium i Jakt, fiske og naturveiledning har tidligere hatt opptak annet hvert år (sist gang i 2020). Det planlegges for opptak hvert år fremover.

[7] Tildelte studieplasser gjelder for opptakene fra høst 2020 og frem til høst 2024. Må etter dette reduseres igjen.

Høgskolen i Innlandet

Årsstudiet vil revideres samtidig med bachelorstudiene i skogbruk og utmarksforvaltning. Ett av målene med revisjonen, er en bedre integrering mellom årsstudiet og bachelor i utmarksforvaltning.

Årsstudium i naturmangfold har rekruttert dårlig de siste årene. Studiet ble ikke lyst ut i 2020 og tas heller ikke med i studieportefølje 2021 og 2022. Det forberedes nedleggingsvedtak.

Videreutdanninger
Videreutdanning i bioteknologi (60 sp) ble, som følge av opprettelsen av bachelor i bioingeniør, ikke tilbudt for høsten 2021. Det er heller ikke aktuelt å tilby studiet i 2022 og vurderes nedlagt.

Fakultet for audiovisuelle medier og kreativ teknologi (AMEK)

Fakultetet har i 2020 avviklet sitt ph.d.-program. Fakultetet vil gjennom 2021 arbeide videre med strategisk studieportefølje og utvikle nye studietilbud, blant annet med satsning på EVU (i samarbeid med DNF).

Ph.d. i audiovisuelle medier
Ph.d. i audiovisuelle medier, i samarbeid med NTNU, er avviklet i 2020.

Master
Fakultetet søkte NOKUT om akkreditering av ny spillutdanning på masternivå; Master in Game Development and Interactive Simulations. Fakultetet ønsket oppstart av ny master innenfor spillutvikling allerede høst 2021, men måtte avvente NOKUT-akkreditering og opptak utsatt. Sakkyndig komite hadde en del innvendinger i sin foreløpige rapport og søknaden ble trukket. Det vil bli arbeidet med en ny søknad til innsending innen fristen 15. september.
Det planlegges for oppstart høst 2022.

Master i film- og fjernsynsvitenskap har blitt trukket fra de siste års opptak pga. lav søkning. Fakultetet ønsker å legge ned mastertilbudet og styret vil bli forelagt dette som nedleggingssak.

Bachelorstudier
Det har ikke vært opptak til bachelor i film- og fjernsynsvitenskap de siste årene og fakultetet ønsker å legge ned tilbudet. Styret vil bli forelagt dette som nedleggingssak.

Det blir for øvrig ingen endringer på fakultetets bachelorstudier og dimensjoneringen opprettholdes.

Årsstudier
Årsstudiet i audiovisuelle medier har vært en fin rekrutteringskanal til TV-skolen og vil bli videreført i en noe endret form.

Etter- og videreutdanning

Høgskolen i Innlandet

Fakultetet har opprettholdt sitt videreutdanningstilbud i Virtual Reality and Augmented Reality i påvente av NOKUTs akkreditering av master in Game development. Det planlegges ut i fra at masteren vil bli akkreditert og at årsstudiet ikke blir tilbudt høst 2022.

Fakultetet arbeider sammen med Senter for livslang læring og Filmskolen med å lage en etter- og videreutdanningskatalog av mindre studier som tilbys fleksibelt. Det er også tanker om å kunne tilby et fell es årsstudium, men ikke noe som er aktuelt allerede for studieporteføljen 2022/2023.

Fakultet for helse- og sosialvitenskap (HSV)

Søknad om ny ph.d. i helse og velferd er sendt NOKUT og vurderingskomiteen besøker HINN 8-10. september 2021. Endringer på fakultetets ph.d. vil på sikt medføre endringer for studiene på masternivå.

Ph.d. i barn og unges deltagelse og kompetanseutvikling

Ph.d. i barn og unges deltagelse og kompetanseutvikling vil gradvis avvikles som følge av ny ph.d i helse og velferd. Fakultetet planlegger å ta opp nye stipendiater til det nye programmet fra årsskiftet 2021/2022.

Masterstudier

Fakultetet jobber med å få på plass ny studieplan for integrert 5-årig lærerutdanning i kroppsøving og idrettsfag til studieporteføljesak november 2021 – med oppstart 2022.[8] Dimensjoneringen settes til 30 og likt som tidligere bachelorstudium. Endringene vil på sikt også gi konsekvenser for Master i kroppsøving og idrett.

Master i tverrfaglig arbeid med barn, unge og familier var ny i 2020 og gjorde det mulig for flere grupper å kunne ta samme master, med ulik spesialisering. Nye nasjonale retningslinjer innenfor den helsefaglige delen vil medføre endringer for denne spesialiseringen fra høst 2022.

Ny Forskrift om nasjonal retningslinje for masterutdanning i barnevern trår i kraft 1. juli 2021 og åpner opp for en ny master i barnevern med mulighet for ulike innretninger. Det er ikke avklart enda hvilken innretning fakultetet planlegger for. Dette må også sees i forhold til dagens master i tverrfaglig arbeid med barn, unge og familier. En eventuell ny master i barnevern vil komme tidligst høst 2023.

Det pågår et arbeid med en master innen sykepleie innrettet mot akutt beredskap og operativ sanitet. Her planlegges det ett felles emne med HHS. Oppstart av dette studiet er ikke tidfestet.

Dersom gradsforskriften blir endret og det åpnes opp for at HINN kan få

[8] Det samme gjelder faglærerutdanningen i musikk ved LUP. Fakultetene er i dialog og samarbeider om dette utviklingsarbeidet.

profesjonsutdanning i psykologi vil fakultetet på sikt få en rolle i dette.

Bachelorstudier
Bachelor i barnevern vil på sikt kunne bli utvidet til et masterløp (3 år bachelor + 2 år master), men det gir ingen endringer i bachelorstudiet for høst 2022.

Bachelor i sykepleie, heltid (Elverum og Kongsvinger) fikk tildelt 15 ekstra studieplasser for opptaket høsten 2020.[9]

Bachelor i sykepleie, deltid (Tynset) hadde første opptak høsten 2020. Måltallet er 20 plasser (heltidsekvivalenter). Søkertallene er gode, og mange har søkeradresse Fjellregionen. Det blir egen kvote for Fjellregionen på ca 15 studenter. Studiet er med i fleksibiliseringsprosjektet.[10]

Bachelor i vernepleie, deltid hadde sist opptak høsten 2019. Neste opptak er planlagt 2022, og med opptak hvert eller hvert andre år deretter. Studiet er med i fleksibiliseringsprosjektet.

Bachelor – Faglærer i kroppsøving og idrettsfag blir omgjort til 5-årig lærerutdanning i kroppsøving og idrettsfag fra høst 2022.

Bachelor i idrett – spesialisering i trenerrollen blir fra opptaket høst 2021 tilbudt i to varianter (hel- og deltid). Dette videreføres for høst 2022. Deltidsutdanningen tilbys som et samlingsbasert og fleksibelt studium.

Årsstudier
Fakultetet arbeider med en omlegging av årsstudium i sosialpedagogikk til et videreutdanningstilbud på masternivå i anvendt sosialpedagogikk. Målsetningen er opptak til ny studieplan høst 2022.

Videreutdanninger
Fakultetet vurderer å utsette opptaket på ABIOK-utdanningene innen intensivsykepleie og operasjonssykepleie, fra vår 2022 til høst 2022. Målet med endringen er å kunne få til felles emner på tvers av videreutdanningene. Implikasjonen kan bli at måltallene ikke oppnås fullt ut for 2023.[11]

Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk (LUP)
Fakultetet arbeider med utvidelse av dagens ph.d.-program og oppstart av ny 5-årig faglærerutdanning i musikk.

Ph.d. i profesjonsrettede lærerutdanningsfag

[9] Tildelte studieplasser gjelder for opptakene fra høst 2020 og frem til høst 2024. Må etter dette reduseres igjen.

[10] Fleksibiliseringsprosjektet retter seg mot deltidsutdanning innen sykepleie, vernepleie og idrett (trenerrollen). Hovedmålet med prosjektet er å fleksibilisere og digitalisere ovennevnte studieprogrammer og underliggende emner, slik at flere får tilgang til utdanningene.

[11] Høgskolen har krav om å fylle kandidatmåltall for en del studier. Om HINN over tid ikke oppfyller disse kan høgskolen miste studieplassfinansiering. Endringene i opptaket for ABIOK-utdanningene vil derfor bli kommentert i årsrapporten for å forklare at HINN trolig får en lavere måloppfyllelse i 2023.

Høgskolen i Innlandet

Fakultetet arbeider med en utvidelse av ph.d.-programmet i profesjonsrettede lærerutdanningsfag (PROFF) til en fakultetsgrad, og at den da også favner pedagogikk som disiplinfag. Prosessen må sluttføres innen vårsemesteret, for en eventuell innsending til NOKUT 1. november 2021.

Masterstudier

Oppstart av ny 5-årig faglærerutdanning innen musikk planlegges fra høst 2022 (Forskrift om rammeplan for lærerutdanning i praktisk og estetiske fag for trinn 1-13 ble kunngjort 5. juni 2020). Det vil på sikt også komme endringer på master i kultur- og språkfagenes didaktikk, som en følge av innføringen av 5-årig faglærerutdanning innen musikk. Ny studieplan blir utviklet høst 2021.

Fakultetet vurderer opptak på master in special education (engelskspråklig deltidsmaster over 3 år) høst 2022. Forrige opptak var i 2018, og studiet ble trukket i 2020 og 2021. Det kan være viktig å ha en engelskspråklig master på fakultetet, men det er ikke sikkert at det skal være denne. Studiet evalueres nå. Fakultetet ønsker å se nærmere på profilen på studiet.

Det er mange fagvalg på grunnskolelærerutdanningene og enkelte av disse tilbys også som separate videreutdanningstilbud. Enkelte fagvalg har lav søkning, og har blitt gjennomført med relativt få studenter. Trolig vil det være nødvendig sette tydelige minimumsstørrelser for oppstart av enkelte fagvalg. Problemstillingen over gjelder også for praktisk pedagogisk-utdanning (PPU). Samtidig kan det være aktuelt å starte opp enkelte fagvalg ut fra en totalvurdering, men det planlegges med endringer av dette høst 2022.

Bachelorstudier

Det arbeides med en ny bachelorutdanning i musikkformidling. Utviklingen av tilbudet ses i sammenheng med faglærerutdanning i musikk, som er under omlegging til et 5-årig studium og vil ha oppstart høst 2022.

Bachelor i pedagogikk (hel- og deltid) fikk mange studenter i opptaket høst 2020, og konkret dimensjonering vil bli sett på etter møtt-tallene høst 2021.

Ferdigstilling av påbegynt lærerutdanning har vært en suksess og flere kandidater er allerede uteksaminert. Ordningen videreføres.

Årsstudier

Det blir ingen endringer på årsstudiene på studiested Hamar på kort sikt. De går tett sammen med lektorutdanningene, men kan bli mer fleksible etter hvert. Årsstudium i norsk språk og kultur ble tilbudt for endret målgruppe i 2021, etter å ha vært tatt ut av opptaket i 2019 og 2020. Videreføres også i 2022.

Videreutdanninger

Spill, animasjon, læring er et videreutdanningstilbud (30 sp) som ligger hos LUP, men som driftes av AMEK. Studiet planlegges endret, men det er usikkert om det blir allerede fra høst 2022.

Høgskolen i Innlandet

Handelshøgskolen – Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap (HHS)

Fakultetet er inne i en strategiprosess og planlegger for flere endringer i studieporteføljen 2022-2023.

Fakultetet har tilbudt flere studier gjennom Studiesenteret.no.[12] HINN mottok oppsigelse av denne avtalen fra OsloMet i april 2021. Oppsigelsen har vært kjent en stund og fakultetet har i vår etablert en administrasjon for å håndtere de leveransene som i avtalen har ligget til OsloMet. Studiene skal videreføres, men det vil komme revideringer (omtales nærmere under). Omleggingen av undervisning og eksamensgjennomføring etter mars 2020 pga. koronasituasjonen har aktualisert en diskusjon om framtidens studiemodell og rekrutteringsportal for høgskolens nettbaserte studier. Det er behov for å løfte denne diskusjonen opp på institusjonsnivå, med sikte på avklaringer før opptaket i 2022. Pågående DIKU-evaluering og myndighetenes klare politiske signaler om livslang læring inkluderes i fakultetets videre utviklingsarbeid.

Ph.d. i innovasjon i tjenesteyting i offentlig og privat sektor

Ingen planer om vesentlige endringer i fakultetets ph.d.-program.

Masterstudier

Det arbeides med revideringer og/eller nye mastertilbud på alle fire institutter på fakultetet. Det er gjennom våren, og i tråd med fakultetets strategiprosess, blitt løftet fram ambisjoner for vekst og utvikling, men også tiltak for nedtak, revideringer og utfasing av studieprogram. Alle nye tiltak på fakultetet må vurderes i lys av universitetssøknaden, plasskapasitet og infrastruktur, og en helhetlig vurdering av fakultetets studieportefølje og pågående strategiprosesser, samt studienes relevans for høgskolen og arbeids- og samfunnsliv regionalt og nasjonalt. Det er beskrevet målsettinger om oppstart 2022 på nye tiltak. Dette er ikke konkludert og det vil være nødvendig å inkludere institusjonsnivået i videre diskusjoner, og ikke minst må det gjøres grundige vurderinger på fakultetet og høgskolen før beslutninger om igangsetting.

Master i offentlig ledelse og styring har i dag flere ulike varianter på hel-/deltid. Fakultetet ønsker å se nærmere på denne organiseringen. Det er i tillegg i gang et arbeid med ytterligere en variant/fordypning innenfor krise- og beredskap. Studiene har tidligere blitt definert under INTOP-akkrediteringen og endringer har blitt håndtert i tråd med dette (ikke NOKUT-søknad).

Master i økonomi og ledelse ønsker å tilby en ny engelskspråklig heltidsfordypning i Business Analytics ved studiested Lillehammer. Studiet ble underkjent av NOKUT og det arbeides med ny søknad. Det planlegges også endringer i eksisterende fordypninger og flere av disse må trolig legges frem

[12] Studiesenteret.no AS er et nasjonalt nettverk for utdanning og livslang læring og organiserer i dag ca. 40 studiesentra. Studiesenteret.no distribuerer studier fra norske utdanningsinstitusjoner til regioner og lokalsamfunn. Mer om studiesenteret se https://www.studiesenteret.no/om-oss.html

Høgskolen i Innlandet

for NOKUT. Det er også ønske om å starte ytterligere en fordypning innen regnskap og revisjon. Målsetningen er å kunne starte opp med nye og reviderte fordypninger høst 2022.

Master i arbeids- og organisasjonspsykologi. Det arbeides med utvide tilbudet innen psykologi. I dag har fakultetet en master i miljøpsykologi. Fakultetet ønsker å utvide dette med fordypning innen arbeids- og organisasjonspsykologi. Utvidelse av dagens master, eller nye masterfordypninger forutsetter NOKUT-akkreditering.

Endringer i gradsforskriften kan åpne for at det kan tilbys master i rettsvitenskap / master i offentlig rett og klinisk master i psykologi. Det er foreløpig igangsatt et utredningsarbeid for en master i offentlig rett. Eventuell opprettelse av en slik master vil kreve NOKUT-akkreditering, og videre et stort arbeid med forankring i regionen. Det vil være en hovedsak for fakultet å jobbe med dette de kommende årene. Eventuell oppstart er ikke utredet.

Bachelorstudier

Fakultetet vurderer å gjøre endringer i dagens bachelor i eiendomsmegling. Mest aktuelt er det å integrere studiet som en fordypning i Bachelor i økonomi og administrasjon. Målsetningen er å iverksette dette fra studieåret 2022/2023. Ved en slik dreining vil dimensjoneringstall reduseres. Målsettingen er kvalitetsutvikling.
Bachelor i internasjonale studier med historie endres en del og sees i sammenheng med planlagt oppstart av ny bachelor i politikk, filosofi og økonomi (PPE). Den nye bacheloren tenkes tilbudt som heltidsstudium på Lillehammer allerede fra høst 2022.

Bachelor i kulturprosjektledelse hadde ikke opptak i 2020 og 2021. Studiet skal ikke lyses ut etter 2021. Studiet omtales mer under årsstudiet Kulturprosjektledelse med praksis.

De to reiselivsstudiene, Bachelor i Music Business og Bachelor i Sport Management, ved studiested Lillehammer er med i et utviklingsprosjekt for en ny/revidert *arrangementssatsning* på fakultetet. I dette arbeidet, som vil ferdigstilles våren 2021, er det forventet at arrangements- og praksiskomponenten i årsstudium i kulturprosjektledelse videreføres innenfor andre program, enten som valgfritt emne eller integrert i en revisjon av bachelor i markedsføring og ledelse av turismeopplevelser.

Det er satt ned en arbeidsgruppe som skal utrede dagens to bachelorstudier innen Music Business. Det har vært planer om å omgjøre disse til et bachelorstudium med to fordypninger. Innspill fra fagmiljøet knyttet til ny instituttorganisering blir ivaretatt i dette utviklingsarbeidet.

Årsstudier

Årsstudium i kulturprosjektledelse skal ikke videreføres i nåværende form etter opptak 2021 og studiet vil avvikles. Dette vil også gjelde bachelor i

kulturprosjektledelse (som ikke har vært lyst ut de siste årene). Arbeid med å utvikle et arrangementskonsept på tvers av flere studieprogram er nevnt over.

Nytt årsstudium i filosofi (som del av ny bachelor i politikk, filosofi og økonomi).

Videreutdanninger

De nettbaserte studiene innen bedriftsøkonomi, økonomi og administrasjon, regnskap og økonomirådgivning vurderes lagt om til digitale/fleksible varianter. Flere av studiene som tilbys desentralt som deltidsstudier (tidligere gjennom Studiesenteret.no) utredes for å tilbys som bachelorutdanninger fra 2022. Dette sees også opp mot gjennomgangen av fakultetets avtaler med Studiesenteret.

Den norske filmskolen (DNF)

Den norske filmskolen planlegger ingen store endringer for studieporteføljen 2022- 2023.

Ph.d. i kunstnerisk utviklingsarbeid

Fakultetet har sendt NOKUT søknad om ph.d. i kunstnerisk utviklingsarbeid innen film
og beslektede audiovisuelle kunstformer og forventer å kunne starte dette opp rundt årsskiftet 2021/22. Ph.d.-studiet har fått unntak fra ordinære størrelseskrav fra Kunnskapsdepartementet, og unntaket løper til 31.12.2024. Parallelt med dette har Dnf opprettet samarbeid med Akademi for scenekunst ved Høgskolen i Østfold og Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag ved Universitetet i Tromsø om å opprette en felles grad i kunstnerisk utviklingsarbeid som bygger på de tre enhetenes tilnærming til KU og tverrfaglighet. Hittil i 2021 har det vært noen arbeidsmøter og det er lagt en midlertidig fremdriftsplan. For at en slik fellesgrad skal kunne startes, før HINNs unntak fra volumkravet for Filmskolens ph.d. utløper, må dette jobbes med i hele 2021/2022 og sendes innen fristen 1. nov 2022.

Masterstudier

Master i film har normalt opptak annet hvert år. Det var opptak i 2020 og neste planlagte opptak er 2022 (kull 4). Filmskolen vurderer å legge om sin studieportefølje etter en større evaluering som nå pågår. For master kan det bli aktuelt å gjøre det om til en dybdemaster uten krav til praktisk erfaring (3+2 modell). Inntil HINN oppnår universitetsstatus vil dette kreve NOKUT-akkreditering dersom høgskolen ikke har fått godkjent sin ph.d. i kunstnerisk utviklingsarbeid.

Bachelorstudier

Bachelorstudiene (linjene) har opptak annet hvert år. Det er oppstart for kull 13 høst 2021 og neste opptak er planlagt 2023. Studiene er under evaluering og det kan bli store endringer i studieplanene for kullet som starter opp høsten 2023.

Årsstudier

Filmskolen har tanker om en grunnutdanning/årsstudium i tillegg til dagens portefølje, men det foreligger ingen konkrete planer p.t.

Høgskolen i Innlandet

Videreutdanninger
Filmskolen samarbeider med AMEK om å kunne tilby videreutdanningstilbud til bransjen.

Oppsummering kjente planer for opprettelse og nedlegging av studier

Tabellen viser kjente planer på kort og litt lenger sikt. Det er satt kryss for når fakultetene tenker/ønsker tilbudet kan starte opp.

Fakultet	Studietilbud	Vurderes nedlagt	Nytt - aktuelt 2022/23	Nytt - aktuelt 2023->
ALB	Master i skogbruk		x	x
	Master i bærekraftig landbruk		x	x
	Årsstudium i naturmangfold	x		
	Videreutdanning i bioteknologi	x		
AMEK	Master in Game Development and Interactive Simulations		x	
	Master i film- og fjernsynsvitenskap	x		
	Bachelor i film- og fjernsynsvitenskap	x		
	Videreutdanning i Virtual Reality and Augmented Reality (dersom master i spillutvikling blir realisert)	x		
HSV	Ny ph.d i helse og velferd		x	
	5-årig lærerutdanning i kroppsøving og idrettsfag		x	
	Master i barnevern			x
	Master i sykepleie innen akutt beredskap og operativ sanitet			x
	Profesjonsutdanning i psykologi			x
	Bachelor – Faglærer i kroppsøving og idrettsfag (videreføres i master)	x		
	Årsstudium i sosialpedagogikk	x		
	Videreutdanning i sosialpedagogikk		x	
LUP	Utvidelse av ph.d.-programmet PROFF		x	
	5-årig faglærerutdanning i musikk		x	
	Bachelor i musikkformidling		x	
HHS	Master i offentlig ledelse og styring, ny fordypning innenfor krise- og beredskap		x	
	Master i økonomi og ledelse, ny fordypning i Business Analytics		x	
	Master i arbeids- og organisasjonspsykologi			x
	Master i rettsvitenskap/master i offentlig rett			x
	Master i klinisk psykologi			x
	Bachelor i politikk, filosofi og økonomi		x	
	Bachelor i kulturprosjektledelse	x		
	Årsstudium i kulturprosjektledelse	x		
	Årsstudium i filosofi		x	
	Studietilbud innen arrangementssatsning		x	x
DNF	Ph.d. i kunstnerisk utviklingsarbeid		x	
	Årsstudium i film/grunnutdanning i film (ikke veldig konkret foreløpig)			x

Høgskolen i Innlandet

Rektors vurdering

Kontinuerlig forbedring skjer i form av justering og videreutvikling av programmene, og nye tilskudd til den samlede porteføljen vokser frem med bakgrunn i behov i samfunnet rundt oss.

Høgskolen skal nå sitt mål om å akkrediteres som universitet, og ønsker samtidig å bli en foregangsinstitusjon på fleksible tilbud og læring gjennom hele livsløpet. Noen tilbud vil kunne vurderes som særskilt viktige fordi de bygger opp om institusjonelle og nasjonale strategiske vegvalg. Høgskolen har også behov for flere engelskspråklige tilbud.

Høgskolen mottok i 2020 tilsynsrapporten fra NOKUT ifbm søknaden om akkreditering som universitet. Den sakkyndige komiteen ga gjennom sin rapport verdifulle tilbakemeldinger på sammenhenger i studieporteføljen.

Rektors vurdering er at utviklingen av høgskolens samlede studieportefølje skjer i henhold til de kvalitetskriterier som er satt. Det er allikevel en utfordring at arbeidet og ønskene om utviklingen av nye studietilbud, ikke har med seg tildelte studieplasser. Utviklingen av nye studier kommer i forkant av at andre tilbud av tilsvarende omfang legges ned. Dette vil bety at Høgskolens samlede ressurser må fordeles på flere initiativ. Veksten de senere år, gjør det også vanskelig å finne tilstrekkelige arealer til ansatte og studenter på enkelte av studiestedene.

Høgskolen har to søknader om akkreditering på 3. syklus (film og beslektede audiovisuelle kunstformer og Helse og velferd) til behandling hos NOKUT, som høgskolen venter tilbakemelding på høsten 2021. Behandlingen av søknadene vil inneholde sakkyndige vurderinger, og innholdet i vurderingene bør legges til grunn for videre porteføljeutvikling.

Rektors vurdering er at det er behov for å utarbeide rammer og prinsipper for studieporteføljeutvikling som følger med studieporteføljesaken når den legges frem til høsten. Prinsippene skal forankres i nasjonale føringer og høgskolens strategi, gi premisser og være retningsgivende for porteføljeutviklingen kommende periode.

Høgskolen arbeider videre med fakultetenes ønsker om porteføljeutvikling sett i lys av vår nye strategi og tilbakemeldinger som gis ved styrets drøfting av saken i møtet.

Vedlegg:

Vedlegg Studieportefølje Tabelloversikt foreløpig dimensjonering 2022-2023
Vedlegg Studieportefølje Søkertall 15 april 2021
Vedlegg Studieportefølje_Sammenheng Ph.d. - ma-, ba-, og årsstudierTabell foreløpig dimensjonering 2022-2023

Høgskolen i Innlandet

Søkertallsrapport 2021
Sammenheng ph.d.program – master-, bachelor- og årsstudier

Utgangspunkt Studieportefølje og dimensjonering 2022/2023

Studieprogram - ALB	St.p	Studiested	2018	2019	2019 Møtt	2020	2020 Møtt	2021	2022	Merknad
Ph.d. i anvendt økologi og bioteknologi	180							0		
Master in Applied and Commercial Biotechnology – Commercial	120	Hamar	10	10	21	10	6	12	12	
Master in Applied and Commercial Biotechnology – Experimental	120	Hamar	10	10	14	10	8	8	8	
Master in Applied Ecology	120	Evenstad	15	15	21	15	36	15	20	
Bachelor i bioingeniør	180	Hamar						30	40	NYTT høst 2021
Bachelor i agronomi	180	Blæstad	25	25	21	25	21	25	25	Ny studieplan høst 2021
Bachelor i landbruksteknikk	180	Blæstad	20	20	21	20	16	20	25	Ny studieplan høst 2021
Bachelor i skogbruk	180	Evenstad	20	20	11	20	28	25	25?	5 plasser tildelt i RNL2020
Bachelor i utmarksforvaltning	180	Evenstad	25	25	28	25	26	25	25	
Årsstudium i jordbruk	60	Blæstad						20	20	NYTT høst 2021
Årsstudium i agronomi	60	Blæstad	10	10	22	10	22	0		Ikke opptak høst 2021
Årsstudium i jakt, fiske og naturveiledning	60	Evenstad	0	20	18	0	15	20	20	
Årsstudium i landbruksteknikk	60	Blæstad	10	10	5	10	5	0		Ikke opptak høst 2021
Årsstudium i økologisk landbruk, deltid	60	Blæstad	70	70	62	70	123	70	100	
Videreutdanning i bioteknologi	60	Hamar	10	10	0	0	0	0	0	Vurderes nedlagt permanent
Årsstudium i naturmangfold	60	Evenstad	10	10	3	0	0	0	0	Vurderes nedlagt permanent
Enkeltemner										

Studieprogram - AMEK	St.p	Studiested	2018	2019	2019 Møtt	2020	2020 Møtt	2021	2022	Merknad
Ph.d. i audiovisuelle medier	180									Avvikles fra 1/1-2021
Master in Game Development and Interactive Simulations (arbeidstittel)	120	Hamar						0	?	Ny 2022?
Master i film- og fjernsynsvitenskap	120	Lillehammer	10	10	0	10	0	0	0	Skal legges ned. Ikke hatt opptak på to år.
Bachelor i animasjon og digital kunst	180	Hamar	50	50	50	50	47	50	50	
Bachelor i spillteknologi og simulering	180	Hamar	20	20	36	20	52	20	20	
Bachelor i film- og fjernsynsvitenskap	180	Lillehammer	0	0	0	0	0	0	0	Skal legges ned. Ikke hatt opptak på to år.
Bachelor i TV-ledelse	180	Lillehammer	10	10	13	10	13	10	10	
Bachelor i TV-regi	180	Lillehammer	15	15	13	15	13	15	15	
Bachelor i TV-teknikk	180	Lillehammer	40	40	36	40	42	40	40	
Årsstudium i audiovisuelle medier	60	Lillehammer	50	50	25	50	35	50	50	
Videreutdanning i Augmented and Virtual Reality	60	Hamar	10	10	17	10	23	20	?	Vurderes avhengig av prosess for opprettelse av MA in Game Development
Enkeltemner										

Studieprogram - HSV	St.p	Studiested	2018	2019	2019 Møtt	2020	2020 Møtt	2021	2022	Merknad
Ph.d. i helse og velferd	180	Lillehammer /Elverum						15		Forutsetter godkjenning i NOKUT
Master i karriereveiledning, bredde, deltid	120	Lillehammer	10	15		15	30	15	15	
Master i karriereveiledning, dybde, deltid	120	Lillehammer	10	15		15	11	15	15	
Master i avansert klinisk sykepleie, deltid over 3 år	120	Elverum	20	20	4	20	25	30	30	Ny revidert studieplan fra 2021. 20 heltidsekvivalenter= ca. 30 studenter.
Master i folkehelsevitenskap med vekt på endring av livsstilsvaner	120	Elverum	25	20	28	25	22	25	25	
Master i kroppsøving og idrett	120	Elverum	20	20	17	20	24	20	20	
Master i psykisk helsearbeid, 3. og 4. år, deltid	60	Elverum		20	26	20	21	20	20	
Master i psykisk helsearbeid, deltid	120	Elverum	30	10	8	10	14	10	10	
Master i treningsfysiologi	120	Lillehammer	15	20	14	20	19	20	20	
Master i tverrfaglig arbeid med barn, unge og familier	120	Lillehammer				25	57	50	50	Tverrfaglig: 20, Sosialfaglig: 25, Helsefaglig: 5
Master - faglærer i kroppsøving og idrettsfag	300	Elverum	45	30	32	30	33	30	30	Omgjøres fra 3-årig bachelor til 5-årig master i 2022
Bachelor i barnevern	180	Lillehammer	90	90	106	90	103	90	90	
Bachelor i folkehelsearbeid	180	Elverum	45	30	35	30	31	30	30	
Bachelor i idrett - spesialisering i trenerrollen, heltid	180	Elverum	45	40	38	40	36	20	20	
Bachelor i idrett - spesialisering i trenerrollen, deltid	180							30	30	
Bachelor i idrett med fordypning i helse og treningsfysiologi	180	Lillehammer	50	60	63	60	66	60	60	
Bachelor i sosialt arbeid	180	Lillehammer	90	90	93	90	99	90	90	
Bachelor i sykepleie	180	Elverum	170	170	198	174	187	178	178	
Bachelor i sykepleie	180	Kongsvinger	40	40	51	40	45	40	40	
Bachelor i sykepleie, deltid	180	Elverum	37	37	42	32	35	32	32	
Bachelor i sykepleie, deltid	180	Tynset				20	30	20	20	15 plasser reserveres til søkere fra fjellregionen
Bachelor i tannpleie	180	Elverum	25	25	28	25	28	25	25	

Bachelor i vernepleie	180	Lillehammer	70	70	80	70	77	70	70	
Bachelor i vernepleie, deltid	180	Lillehammer		50	58	0	0	0	50	Neste opptak 2022
Årsstudium i idrett	60	Elverum	50	60	49	50	45	50	50	
Årsstudium i idrett	60	Lillehammer	50	40	46	40	44	40	40	
Årsstudium i mat, ernæring og helse	60	Elverum	40	20	21	20	24	20	20	
Årsstudium i sosialpedagogikk	60	Elverum/Lille hammer	70	70	76	70	89	0	50	Er under omlegging til videreutdanning og lagt til Lillehammer ved oppstart 2022
Beslutninger og tiltak i barnevernet, deltid	30	Lillehammer		20	9	20	9	20	20	
Intensivsykepleie	90	Elverum				6	Trukk et	0	0	Utgår
Intensivsykepleie, deltid	90	Elverum				5		10	10	Opptak høst 2022
Karriereveiledning, deltid	30	Lillehammer	50	50	42	50	42	50	50	
Miljøarbeid og miljøterapi, deltid	30	Lillehammer		20	13	20	23	20	20	
Operasjonssykepleie	90	Elverum				6	Trukk et	0	0	Utgår
Operasjonssykepleie, deltid	90	Elverum				5		5	10	Opptak høst 2022
Videreutdanning i eldreomsorg med vekt på psykisk helse, deltid	60	Elverum	25	25	20	25	17	0	25	
Videreutdanning i helsesykepleie, deltid	60	Elverum	25	25	22	25	27	25	25	Forskriftsendring (endres fra 2022)
Videreutdanning i kreftsykepleie, deltid	60	Elverum	20	20	15	20	14	25	20	Opptak høst 2021. Økes i 2021 pga nedgang i operasjon og intensive
Videreutdanning i psykisk helsearbeid, deltid	60	Elverum	30	30	47	30	38	30	30	
Videreutdanning i rehabilitering, samhandling og ledelse, deltid	60	Elverum	25	30	25	30	33	0	30	
Videreutdanning i rus, avhengighet og psykiske lidelser, deltid	60	Elverum	25	30	34	30	27	30		
Veiledning i arbeids- og velferdsforvaltningen, deltid	30	Lillehammer	40	40	39	40	30	40	40	

Studieprogram - LUP	St.p	Studiested	2018	2019	2019 Møtt	2020	2020 Møtt	2021	2022	Merknad
Ph.d. i profesjonsrettede lærerutdanningsfag	180									Vesentlig endring søkes NOKUT innen 1. nov '21
Grunnskolelærerutdanning 1.-7. trinn, samlingsbasert	300	Hamar	40	4	38	50	44	50	50	
Grunnskolelærerutdanning 1.-7. trinn	300	Hamar	60	60	52	60	44	60	60	
Grunnskolelærerutdanning 5.-10. trinn	300	Hamar	60	60	77	70	93	70	70	
Lektorutdanning i språkfag	300	Hamar	30	30	31	30	23	30	30	
Femårig lærerutdanning i praktisk-estetiske fag - faglærer i musikk	300	Hamar							20	Ny – omlegging fra 3-årig
Master i digital kommunikasjon og kultur, heltid	120	Hamar	15	20	23	20	20	20	20	
Master i grunnskolefag - Engelsk	120	Hamar				5	0	5	5	
Master i grunnskolefag - KRLE	120	Hamar				5	0	5	5	
Master i grunnskolefag - Norsk	120	Hamar				5	0	5	5	
Master i grunnskolefag - Samfunnsfag	120	Hamar				5	2	5	5	
Master i kultur- og språkfagenes didaktikk, engelsk, deltid	120	Hamar	6	6	3	6	8	5	5	
Master i kultur- og språkfagenes didaktikk, engelsk, heltid	120	Hamar	7	7	6	7	9	7	7	
Master i kultur- og språkfagenes didaktikk, musikk, deltid	120	Hamar	6	6	2	6	3	6	6	
Master i kultur- og språkfagenes didaktikk, musikk, heltid	120	Hamar	7	7	7	7	5	7	7	
Master i kultur- og språkfagenes didaktikk, norsk, deltid	120	Hamar	7	7	9	7	9	7	7	
Master i kultur- og språkfagenes didaktikk, norsk, heltid	120	Hamar	7	7	10	7	6	7	7	
Master i pedagogikk	120	Lillehammer	20	20	27	20	32	20	20	
Master i realfagenes didaktikk - Matematikk	120	Hamar				10	9	10	10	
Master i realfagenes didaktikk - Naturfag	120	Hamar				10	9	10	10	
Master i spesialpedagogikk - rådgivning og endringsarbeid	120	Lillehammer	18	18	24	18	16	18	18	
Master i spesialpedagogikk - språk, lesing, skriving	120	Lillehammer	17	17	16	17	18	17	17	
Master i tilpasset opplæring, , deltid	120	Hamar	15	15	18	15	50	15	15	
Master i tilpasset opplæring, , heltid	120	Hamar	15	15	40	15	32	15	15	
Master i utdanningsledelse, deltid	120	Hamar	0	15	12	25	20	25	25	
Master in Special Education, deltid	120	Lillehammer	0			15	Trukket	15	15	Neste opptak 2022?

Bachelor - barnehagelærer	180	Hamar	100	120	113	120	124	120	120	
Bachelor - barnehagelærer, samlingsbasert	180	Hamar	75	100	102	125	134	125	125	
Bachelor - faglærer i musikk	180	Hamar	20	20	12	20	10	20	0	Endres til 5-årig master
Bachelor i musikkformidling	180	Hamar							?	Ny
Bachelor i pedagogikk	180	Lillehammer	60	70	102	70	112	90	90	
Bachelor i pedagogikk, deltid	180	Lillehammer	70	60	84	65	104	65	65	
Bachelor i spesialpedagogikk	180	Lillehammer		35	47	35	39	35	35	
Praktisk pedagogisk utdanning - Kroppsøving, Heltid	60	Hamar	10	10	21	15	16	15	15	
Praktisk pedagogisk utdanning - Norsk, Heltid	60	Hamar	10	10	1	5	3	5	5	
Praktisk pedagogisk utdanning - Samfunnsfag, Heltid	60	Hamar	10	10	9	10	11	10	10	
Praktisk pedagogisk utdanning - Engelsk, Heltid	60	Hamar	10	10	0	5	3	5	5	
Praktisk pedagogisk utdanning - KRLE, Heltid	60	Hamar				5	0	5	5	
Praktisk pedagogisk utdanning - Matematikk, Heltid	60	Hamar				5	0	5	5	
Praktisk pedagogisk utdanning - Naturfag, Heltid	60	Hamar	10	10	8	5	10	5	5	
Årsstudium i engelsk	60	Hamar	30	30	28	30	33	30	30	
Årsstudium i musikk	60	Hamar	20	20	22	20	31	20	20	
Årsstudium i norsk	60	Hamar	25	25	31	25	23	25	25	
Årsstudium i pedagogikk	60	Lillehammer	100	100	71	100	87	100	60	
Årsstudium i samfunnsfag	60	Hamar	30	30	43	30	35	30	30	
Årsstudium i norsk språk og kultur	60	Hamar					0	20	20	
Education for Diversity and Sustainable Living, heltid	30	Hamar		20	0	20	0	20	20	
Engelsk 1 for grunnskolen trinn 1-7, deltid	30	Hamar				10		10	10	
Engelsk 2 for grunnskolen trinn 1-7	30	Hamar				5		5	5	Våropptak
Engelsk 2 for grunnskolen trinn 5-10	30	Hamar				5		5	5	Våropptak
Engelsk fordypning	30	Hamar	3		6	5	5	5	5	
KRLE 2 for grunnskolen trinn 1-7	30	Hamar				5		5	5	Våropptak
KRLE 2 for grunnskolen trinn 5-10	30	Hamar				5		5	5	Våropptak
Matematikk 1 for grunnskolen trinn 1-7 - deltid	30	Hamar	3		14	15	13	15	15	

Matematikk 2 for grunnskolen trinn 1-7	30	Hamar				5		5	5	Våropptak
Matematikk 2 for grunnskolen trinn 5-10	30	Hamar				5	2	5	5	
Naturfag 2 for grunnskolen trinn 1-7, samlingsbasert	30	Hamar				5		5	5	Våropptak
Naturfag 2 for grunnskolen trinn 5-10	30	Hamar				5		5	5	Våropptak
Norsk 1 for grunnskolen trinn 1-7, deltid	30	Hamar				10		10	10	Våropptak
Norsk 2 for grunnskolen trinn 1-7	30	Hamar				5		5	5	Våropptak
Norsk 2 for grunnskolen trinn 5-10	30	Hamar				5		5	5	
Norsk fordypning	30	Hamar	3		2	5	2	5	5	
Samfunnsfag 1 for grunnskolen trinn 1-7	30	Hamar				10		10	10	
Samfunnsfag 2 for grunnskolen trinn 5-10	30	Hamar				5	4	5	5	
Spesialpedagogikk - deltakelse og marginalisering, deltid	30	Lillehammer	40	40	33	40	24	40	40	
Spesialpedagogisk rådgivning og endringsarbeid, deltid	30	Lillehammer			5	5	11	5	5	
Spill, animasjon, læring (GLU)	30	Hamar				20	0	20	20?	Mulig endring. Et emne som hentes fra AMEK
Språk, lesing, skriving - utvikling og vansker, deltid	30	Hamar			12	15	9	15	15	
Videreutdanning i Spesialpedagogikk, deltid	30	Lillehammer	3		76	70	41	70	70	
Ferdigstilling av påbegynt lærerutdanning 1-7 trinn		Hamar					13			Opptak både høst og vår
Ferdigstilling av påbegynt lærerutdanning 5-10 trinn		Hamar					6			Opptak både høst og vår
Enkeltemner										

Studieprogram - HHS	St.p	Studiested	2018	2019	2019 Møtt	2020	2020 Møtt	2021	2022	Merknad
Ph.d. i innovasjon i tjenesteyting i offentlig og privat sektor	180									
Master i innovasjon	120	Lillehammer	30	30	17	30	27	30	30	
Master i miljøpsykologi	120	Lillehammer	15	15	9	15	11	15	15	Utvidelse til arb.- org psyk?
Master i offentlig ledelse og styring - offentlig innovasjon, deltid	90	Lillehammer	65	50	17	30	25	30	30	
Master i offentlig ledelse og styring - offentlig innovasjon, deltid	120	Lillehammer	20	20	49	10	47	10	10	
Master i offentlig ledelse og styring - offentlig innovasjon, heltid	120	Lillehammer			4	5		0	0	Utgår
Master i offentlig ledelse og styring - org.& led/kriseledelse, deltid	90	Rena			50	35	77	35	35	
Master i offentlig ledelse og styring - org.& led/kriseledelse, deltid	120	Rena		10	16	10	25	10	10	
Master i offentlig ledelse og styring – krise og beredskap									?	Ny fordypning?
Master i økonomi og ledelse -Business Analytics, heltid	120	Lillehammer						10	?	Ny, Engelskspråklig
Master i økonomi og ledelse -Business Analytics, deltid	120	Lillehammer						20	?	Ny, Engelskspråklig
Master i økonomi og ledelse - markedsføringsledelse heltid, 120	120	Rena		13		5	11	5	5 ?	
Master i økonomi og ledelse - markedsføringsledelse, deltid, 120	120	Rena		12		5	8	5	5 ?	
Siviløkonom - økonomistyring, heltid	120	Rena	12	13	7	10	12	10	10 ?	
Siviløkonom - digital ledelse & business analytics, deltid	120	Kongsvinger			31	10	32	10	10 ?	
Siviløkonom - digital ledelse & business analytics, heltid	120	Kongsvinger			18	20	10	10	10 ?	
Siviløkonom - markedsføringsledelse, deltid	120	Rena	13	12	12	5	8	5	10 ?	
Siviløkonom - markedsføringsledelse, heltid	120	Rena	12	13	3	5	3	5	5 ?	
Siviløkonom - økonomistyring, deltid	120	Rena	13	12	20	20	33	20	20 ?	
Bachelor i beredskap og krisehåndtering	180	Rena	60	60	86	75	119	75	75	Styre opptaksprosessen, slik at det ikke overbookes I 2021.
Bachelor i bærekraftsøkonomi	180	Kongsvinger		0		20	50	20	20	
Bachelor i eiendomsmegling	180	Rena	50	50	58	50	61	50	?	Under omlegging?
Bachelor i internasjonale studier med historie	180	Lillehammer	45	45	64	40	37	40	?	Under omlegging
Bachelor i politikk, filosofi og økonomi (PPE)	180	Lillehammer							30	Ny
Bachelor i ledelse og digitalisering	180	Rena	50	50	54	45	45	45	45	
Bachelor i markedsføring og ledelse av turismeopplevelser	180	Lillehammer	50	50	59	50	43	50	50 ?	Under omlegging?

Bachelor i Music Business - Production	180	Rena	25	25	32	30	40	30	?	Under omlegging ?
Bachelor i Music Business - Management	180	Rena	35	35	19	30	23	30	?	Under omlegging ?
Bachelor i organisasjon og ledelse	180	Lillehammer	70	70	64	70	84	70	70	
Bachelor i psykologi	180	Lillehammer	140	110	150	110	183	110	110	
Bachelor i regnskap og økonomirådgivning	180	Rena	50	50	33	45	43	45	45	
Bachelor i reiselivsledelse	180	Lillehammer	50	50	58	50	37	50	50?	Under omlegging?
Bachelor i rettsvitenskap	180	Lillehammer	120	120	158	120	161	120	120	
Bachelor i serviceledelse & markedsføring, (Y-vei)	180	Rena	50	25	18	25	26	25	25	
Bachelor i serviceledelse og markedsføring	180	Rena	50	25	20	25	29	25	25	
Bachelor i sport Management	180	Lillehammer	30	30	34	30	35	30	30	
Bachelor i økonomi og administrasjon	180	Lillehammer	70	70	56	70	92	70	70	
Bachelor i økonomi og administrasjon	180	Rena	50	50	89	45	57	45	45	
Årsstudium i bedriftsøkonomi	60	Rena	20	20	20	20		20	20	
Årsstudium i bedriftsøkonomi, deltid	60	Studiesenter	150	150	118	150		150	150	
Årsstudium i bedriftsøkonomi, deltid	60	Hamar	150	150	160	150	262	150	150	
Årsstudium i internasjonale studier med historie	60	Lillehammer	30	30	26	25	39	25	25 ?	Under omlegging
Årsstudium i filosofi	60	Lillehammer							?	Ny
Årsstudium i krisehåndtering, deltid	60	Rena	90	90	101	90	97	90	90	
Årsstudium i kulturprosjektledelse	60	Lillehammer	20	30	24	30	32	30	0	Under omlegging?
Årsstudium i offentlig styring, ledelse og økonomi, deltid	60	Rena	80	80	104	80	99	80	80	
Årsstudium i organisasjon og ledelse	60	Rena	30	30	41	30	51	30	30	
Årsstudium i organisasjon og ledelse, deltid	60	Studiesenter	200	200	213	200	213	200	200	
Årsstudium i organisasjon og ledelse, deltid	60	Rena	120	120	189	120	230	120	120	
Årsstudium i reiseliv og turisme	60	Lillehammer	20	20	33	20	23	20	20?	Under omlegging ?
Årsstudium i økonomi og administrasjon	60	Lillehammer	20	20	23	20	28	20	20	
Personalutvikling og ledelse, deltid	30	Lillehammer	65	60	74	60	106	60	60	

Påbygging i bærekraftsøkonomi, deltid	60	Kongsvinger				20	18	20	20	
Påbygging i regnskap og økonomirådgivning, deltid	60	Studiesenter	120	120	75	120	77	120	120	
Påbygging i økonomi og administrasjon, deltid	60	Studiesenter	50	50	59	50	65	50	50	
Videreutdanning i helserett, deltid	30	Lillehammer	50	60	84	60	79	60	60	
Halvårsstudium i kunnskapsledelse, deltid	30	Kongsvinger	80	70	91	70	97	70	70	
Halvårsstudium i risiko, sårbarhet og beredskap, deltid	30	Rena	90	70	99	70	105	70	70	
Halvårsstudium i offentlig styring og ledelse	30	Rena						70	70	

Studieprogram - DNF	St.p	Studiested	2018	2019	2019 Møtt	2020	2021	2022	Merknad
Ph.d. i kunstnerisk utviklingsarbeid	180								NOKUT-Søknad. Frist 15. jan 2021.
Master i Film	120	Oslo	20			24		24	Neste opptak 2022
Bachelor i film og TV - Foto	180	Lillehammer		6	6		6		
Bachelor i film og TV - Klipp	180	Lillehammer		6	6		6		
Bachelor i film og TV - Lyd	180	Lillehammer		6	6		6		
Bachelor i film og TV - Manus	180	Lillehammer		6	6		6		
Bachelor i film og TV - Produksjonsdesign	180	Lillehammer		6	6		6		
Bachelor i film og TV - Produsent	180	Lillehammer		6	6		6		
Bachelor i film og TV - Regi	180	Lillehammer		6	6		6		
Bachelor i film og TV - Visual effects design	180	Lillehammer		3	4		0		Trukket
Bachelor i film og TV - Dokumentarregi	180	Lillehammer		Trukket			0		Trukket

Høgskolen i Innlandet

Søkertall 2021

Samordna opptak

- *7 789 personer har søkt studier ved HINN som sitt førstevalg via Samordna opptak*
- *HINN har 534 flere primærsøkere enn i fjor*
- *HINN har 2,1 søkere pr studieplass*

Lokalt opptak- master- og videreutdanninger

- *8 525 personer har søkt studier ved HINN som sitt førstevalg i år.*
- *En økning på 1 752 søkere sammenlignet med fjoråret. Dette er en økning på 25,87%*

Totalt 16 314 søkere til Høgskolen i Innlandet.
En økning på 2 286 søkere (16,3%)

Høgskolen i Innlandet

Innhold

Søkertall Samordna opptak 3
Høgskoler og universitet – rangert på grunnlag av antall primærsøkere 4
Søkertall Høgskolen i Innlandet 5
Antall primærsøkere pr studieplass 5
Endring i førstevalg fordelt på utdanningsområder for HINN og nasjonalt 6
Fakultet for anvendt økologi, landbruksfag og bioteknologi (ALB) 7
Fakultet for audiovisuelle medier og kreativ teknologi (AMEK) 7
Handelshøgskolen Innlandet – 8
Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap (HHS) 8
Fakultet for helse- og sosialvitenskap (HSV) 9
Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk (LUP) 10
Hvilke institusjoner øker mest/minst? 11
Antall søkere pr studieplass – HINN 12
Hvor kommer søkerne våre fra? 14
Nasjonal fordeling av søkers hjemstedsfylke 14
Søkertall lokalt opptak pr april 2021 15
Totale søkertall nasjonalt og lokalt opptak 21

Høgskolen i Innlandet

Søkertall Samordna opptak

Kilde: Samordna opptak (www.samordnaopptak.no)

Alle statistikker som er levert fra SO baserer seg på ca. 99 % av den totale søkermassen.

Nasjonalt er det **154 088** søkere til studier som er med i det nasjonale opptaket. I 2020 var tilsvarende søkertall **150 784**. I fjor var det en nasjonalt oppgang på 8,69 %, mens i år har det nasjonalt vært en oppgang på 2,19 %.

Oppstillingen nedenfor viser antall personer som har søkt høyere utdanning i perioden 2006 – 2021 og hvor mange primærsøkere HINN har hatt i samme periode:

Tabell 1

	Nasjonalt		HINN	
År	Ant 1.pri	%-endring	Ant 1.pri	%-endring
2021	**154 088**	**+2,19**	**7789**	**+ 7,36**
2020	150 784	+8,69	7255	+1,81
2019	138 732	- 2,31	7126	+ 2,77
2018	142 004	+ 4,73	6932	+ 12,75
2017	135 587	+ 2,7	6148	+ 3,32
2016	132 021	+ 3,2	5950	-1,6
2015	127 929	+ 6,68	6047	+ 8
2014	119 914	+ 2,35	5599	+ 2,32
2013	117 159	+ 1,21	5472	+ 10,43
2012	115 764	+ 6,59	4955	+ 13,96
2011	108 605	+ 5,03	4348	+ 1
2010	103 404	- 0,7	4305	+ 0,49
2009	104 168	+ 12,6	4284	+ 10,02
2008	92 506	+ 0,1	3894	+ 8,26
2007	92 441	- 1,2	3597	+ 0,28
2006	93 522	- 2,7	3587	+ 2,05

Høgskolen i Innlandet

Høgskoler og universitet – rangert på grunnlag av antall primærsøkere

Tabell 2

Lærested	Lærestedsnavn	Studieplasser	Antall studier	Søknader førstevalg	Førstevalg pr plasser
NTNU	Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	9429	178	25699	2,73
UIO	Universitetet i Oslo	6446	107	19483	3,02
OSLOMET	OsloMet - storbyuniversitetet	4707	71	16058	3,41
UIB	Universitetet i Bergen	4383	108	12268	2,8
UIT	UiT Norges arktiske universitet	5986	126	9809	1,64
USN	Universitetet i Sørøst-Norge	4281	104	9023	2,11
HVL	Høgskulen på Vestlandet	4035	99	8292	2,06
UIS	Universitetet i Stavanger	2501	54	8111	3,24
HINN	**Høgskolen i Innlandet**	**3743**	**73**	**7789**	**2,08**
UIA	Universitetet i Agder	3416	80	7023	2,06
NORD	Nord universitet	3401	94	6030	1,77
HIØ	Høgskolen i Østfold	1666	37	3965	2,38
VID	VID vitenskapelige høgskole	1077	17	3709	3,44
NMBU	Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	1138	34	3028	2,66
PHS	Politihøgskolen	406	3	2343	5,77
NHH	Norges Handelshøyskole	500	1	2221	4,44
HIM	Høgskolen i Molde, Vitenskaplig høgskole i logistikk	740	19	1766	2,39
AHO	Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	145	3	1577	10,88
HVO	Høgskulen i Volda	804	31	1413	1,76
NLA	NLA Høgskolen	1128	36	1248	1,11
NIH	Norges idrettshøgskole	240	6	1106	4,61
LDH	Lovisenberg diakonale høgskole	230	1	883	3,84
DMMH	Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning	400	6	508	1,27
AHS	Ansgar høyskole	275	12	356	1,29
MF	MF vitenskapelig høyskole	262	10	211	0,81
FIH	Fjellhaug Internasjonale Høgskole	265	9	142	0,54
SA/SH	Sámi allaskuvla / Sámi University of Applied Sciences	69	5	27	0,39
I alt		61673	1324	154088	2,5

Høgskolen i Innlandet

Søkertall Høgskolen i Innlandet

Høgskolen tilbyr 73 studier i det nasjonale opptaket og vi har en økning i søkingen på 7,36%. Nasjonalt går søkingen til høyere utdanning opp med 2,19% (+3 304 søkere).

Høgskolen har samlet en økning på 534 primærsøkere i det nasjonale opptaket.

Antall primærsøkere i NOM pr fakultet siste 3 år og endring i søkerinteresse

Tabell 3

Fakultet	2019	2020	2021	Endring ant	Endring %
ALB	285	377	549	172	45,6
AMEK	298	318	303	-15	-4,7
HHS	2999	3150	3654	504	16
HSV	2298	2221	2083	-138	-6,2
LUP	1246	1189	1200	11	0,9
HINN	7126	7255	7789	534	7,4

Antall primærsøkere pr studieplass

Tabell 4

	2019	2020	2021	Endring
ALB	1,35	1,89	2,34	0,45
AMEK	1,61	1,72	1,41	-0,31
HHS	1,99	2,11	2,36	0,25
HSV	2,44	2,52	2,26	-0,26
LUP	1,56	1,49	1,41	-0,08
Totalt	1,96	2,04	2,08	0,04

Høgskolen i Innlandet

Endring i førstevalg fordelt på utdanningsområder for HINN og nasjonalt

Tabell 5

Utdanningsområde	2019	2020	2021	Endring i %	Nasjonal endring
ESTETISK	114	107	115	7,48	-2,02
HELSEFAG	1809	1716	1715	-0,06	0,34
IDRETT	288	307	368	19,87	-10,51
INFOTEKN	75	84	61	-27,38	1,57
JUS	241	258	264	2,33	37,42
LANDOGHAVBRUK	285	377	455	20,69	6,71
LÆRER	718	681	661	-2,94	-4,26
MEDIEFAG	165	193	186	-3,63	6,91
PEDFAG	611	566	512	-9,54	-0,24
REISELIV	158	121	83	-31,4	-22,27
SAMFUNN	1207	1120	1329	18,66	-7,68
SPRÅK	75	76	58	-23,68	4,6
ØKADM	1380	1649	1982	20,19	7,95
I alt	**7126**	**7255**	**7789**	7,36	**2,19**

Høgskolen tilbyr et studium mer i kategoriene HELSEFAG og IDRETT og et mindre i kategorien LANDOGHAVBRUK i år sammenlignet med fjoråret.

Høgskolen i Innlandet

Søkertall – studiumnivå

Fakultet for anvendt økologi, landbruksfag og bioteknologi (ALB)

+172 primærsøkere, oppgang på 45 %

Tabell 6

	Studieprogram	St.plasser	1.pri 2020	1.pri 2021	20->21
209 172	Jakt, fiske og naturveiledning	20	33	23	-10
209 311	Landbruksteknikk	20	21	19	-2
209 320	Agronomi	25	46	70	24
209 322	Skogbruk	25	39	19	-20
209 323	Utmarksforvaltning	25	53	58	5
209 409	Økologisk landbruk	70	121	239	118
209 702	Bioingeniør	30		94	94
209 730	Jordbruk	20		27	27
Tilbys ikke	Agronomi, årsstudium		51		-51
Tilbys ikke	Landbruksteknikk, årsstudium		13		-13
		235	377	549	172

Fakultet for audiovisuelle medier og kreativ teknologi (AMEK)

- 15 primærsøkere, nedgang på 4,7 %

Tabell 7

	Studieprogram	St.plasser	1.pri 2020	1.pri 2021	20->21
209 183	Animasjon og digital kunst, bachelor	50	74	86	12
209 262	Audiovisuelle medier, årsstudium	50	29	29	0
209 264	TV-teknikk, bachelor	40	51	67	16
209 534	TV-ledelse, bachelor	10	28	22	-6
209 839	Spillteknologi og simulering, bachelor	20	84	61	-23
209 847	TV-regi, bachelor	15	52	38	-14
	Sum	185	318	303	-15

Høgskolen i Innlandet

Handelshøgskolen Innlandet –
Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap (HHS)
+504 primærsøkere, økning på 16 %

Tabell 8

	Studieprogram	St.plasser	1.pri 2020	1.pri 2021	20->21
209 035	Økonomi og administrasjon, Lillehammer, bachelor	70	126	132	6
209 162	Organisasjon og ledelse, Rena, årsstudium	30	36	44	8
209 164	Bedriftsøkonomi, Rena, årsstudium	20	19	23	4
209 215	Offentlig styring, ledelse og økonomi, årsstudium	80	121	152	31
209 232	Økonomi og administrasjon, Lillehammer, årsstudium	20	76	73	-3
209 239	Krisehåndtering, årsstudium	90	392	530	138
209 288	Internasjonale studier med historie, årsstudium	25	27	25	-2
209 317	Reiselivsledelse, bachelor	50	52	29	-23
209 319	Markedsføring og ledelse av turismeopplevelser, bachelor	50	35	26	-9
209 368	Eiendomsmegling, bachelor	50	107	208	101
209 369	Økonomi og administrasjon, Rena, bachelor	45	36	40	4
209 389	Bærekraftsøkonomi, bachelor	25	63	40	-23
209 398	Bedriftsøkonomi, Hamar, deltid, nett., saml. , årsstudium	150	349	419	70
209 470	Serviceledelse og markedsføring, bachelor	25	47	45	-2
209 476	Music Business - Management, bachelor	30	31	34	3
209 485	Sport Management, bachelor	30	65	65	0
209 516	Regnskap og økonomirådgivning, bachelor	45	46	49	3
209 525	Organisasjon og ledelse, Lillehammer, bachelor	70	105	115	10
209 526	Rettsvitenskap, bachelor	135	258	264	6
209 530	Beredskap og krisehåndtering, bachelor	95	302	372	70
209 654	Kulturprosjektledelse, årsstudium	30	33	30	-3
209 664	Organisasjon og ledelse, Rena, deltid, årsstudium	120	309	399	90
209 714	Music Business - Production, bachelor	30	59	70	11
209 754	Reiseliv og turisme, årsstudium	20	34	28	-6
209 867	Ledelse og digitalisering, bachelor	45	54	74	20
209 872	Internasjonale studier med historie, bachelor	40	40	46	6
209 876	Psykologi, bachelor	130	328	322	-6
		1550	3150	3654	504

Høgskolen i Innlandet

Fakultet for helse- og sosialvitenskap (HSV)

-138 primærsøkere, nedgang på 6,2 %

Tabell 9

	Studieprogram	St.plasser	1.pri 2020	1.pri 2021	20- >21
209 050	Sykepleie, Elverum, bachelor	178	317	265	-52
209 051	Sykepleie, Tynset, deltid, bachelor	20	143	90	-53
209 052	Sykepleie, Elverum, deltid, bachelor	36	259	244	-15
209 053	Sykepleie, Kongsvinger, bachelor	47	152	140	-12
209 060	Vernepleie, bachelor	70	265	252	-13
209 070	Barnevern, bachelor	90	227	209	-18
209 080	Sosialt arbeid, bachelor	90	220	259	39
209 140	Faglærer i kroppsøving og idrettsfag, bachelor	40	62	65	3
209 185	Idrett, Elverum, årsstudium	50	37	34	-3
209 440	Idrett - spesialisering i trenerrollen, bachelor	30	43	29	-14
209 446	Mat, ernæring og helse, årsstudium	20	52	65	13
209 486	Folkehelsearbeid, bachelor	30	36	29	-7
209 488	Idrett – spesialisering i trenerrollen, deltid	27		108	108
209 489	Idrett med fordypning i helse og treningsfysiologi, bachelor	60	103	100	-3
209 507	Idrett, Lillehammer, årsstudium	40	88	68	-20
209 676	Sosialpedagogikk, årsstudium - Trukket	70	136	29	-107
209 743	Tannpleie, bachelor	25	81	97	16
		923	2221	2083	-138

Høgskolen i Innlandet

Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk (LUP)

+11primærsøkere, oppgang på 0,9 %

Tabell 10

	Studieprogram	St.plasser	1.pri 2020	1. pri 2021	20->21
209 130	Barnehagelærer, bachelor	120	97	96	-1
209 132	Barnehagelærer, samlingsbasert, bachelor	125	211	219	8
209 157	Faglærer i musikk, bachelor	20	17	20	3
209 220	Pedagogikk, årsstudium	100	134	138	4
209 242	Samfunnsfag, årsstudium	30	31	34	3
209 547	Grunnskolelærer, 1.-7. trinn, master	60	64	59	-5
209 548	Grunnskolelærer, 1.-7. trinn, samlingsbasert, master	50	84	97	13
209 568	Pedagogikk, bachelor, deltid	65	159	198	39
209 623	Engelsk, årsstudium	30	41	34	-7
209 651	Grunnskolelærer, 5.-10. trinn, master	70	112	76	-36
209 667	Musikk, årsstudium	20	33	29	-4
209 672	Norsk, årsstudium	25	35	24	-11
209 852	Pedagogikk, bachelor	70	63	68	5
209 853	Spesialpedagogikk, bachelor	35	74	79	5
209 935	Lektor, 8.-13. trinn, språkfag, master	30	34	29	-5
		850	1189	1200	11

Høgskolen i Innlandet

Hvilke institusjoner øker mest/minst?

Tabell 11

Lærested	Lærestedsnavn	2020	2021	Endring antall	Endring%
UIS	Universitetet i Stavanger	6366	8111	1745	+27.41%
VID	VID vitenskapelige høgskole	2145	3709	1564	+72.91%
NORD	Nord universitet	5188	6030	842	+16.23%
UIB	Universitetet i Bergen	11645	12268	623	+5.35%
HINN	**Høgskolen i Innlandet**	**7255**	**7789**	**534**	**+7.36%**
PHS	Politihøgskolen	1864	2343	479	+25.70%
AHO	Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	1378	1577	199	+14.44%
HIM	Høgskolen i Molde, Vitenskaplig høgskole i logistikk	1580	1766	186	+11.77%
USN	Universitetet i Sørøst-Norge	8887	9023	136	+1.53%
NHH	Norges Handelshøyskole	2112	2221	109	+5.16%
NTNU	Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	25635	25699	64	+0.25%
AHS	Ansgar høyskole	295	356	61	+20.68%
NMBU	Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	2997	3028	31	+1.03%
NLA	NLA Høgskolen	1224	1248	24	+1.96%
SA/SH	Sámi allaskuvla / Sámi University of Applied Sciences	15	27	12	+80.00%
MF	MF vitenskapelig høyskole	209	211	2	+0.96%
DMMH	Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning	518	508	-10	-1.93%
FIH	Fjellhaug Internasjonale Høgskole	165	142	-23	-13.94%
LDH	Lovisenberg diakonale høgskole	931	883	-48	-5.16%
HVO	Høgskulen i Volda	1481	1413	-68	-4.59%
HVL	Høgskulen på Vestlandet	8395	8292	-103	-1.23%
NIH	Norges idrettshøgskole	1212	1106	-106	-8.75%
UIA	Universitetet i Agder	7170	7023	-147	-2.05%
HIØ	Høgskolen i Østfold	4266	3965	-301	-7.06%
OSLOMET	OsloMet - storbyuniversitetet	16454	16058	-396	-2.41%
UIT	UiT Norges arktiske universitet	10335	9809	-526	-5.09%
UIO	Universitetet i Oslo	21062	19483	-1579	-7.50%
I alt		150784	154088	3304	+2.19%

Høgskolen i Innlandet

Antall søkere pr studieplass – HINN

Tabell 12

Studiekode	Studiumnavn	Plasser	1 pri	1pri pr plass
209 052	Sykepleie, Elverum, deltid	36	244	6,78
209 239	Krisehåndtering	90	530	5,89
209 051	Sykepleie, Tynset, deltid	20	90	4,5
209 368	Eiendomsmegling	50	208	4,16
209 488	Idrett - spesialisering i trenerrollen, deltid	27	108	4
209 530	Beredskap og krisehåndtering	95	372	3,92
209 743	Tannpleie	25	97	3,88
209 232	Økonomi og administrasjon, Lillehammer, årsstudium	20	73	3,65
209 060	Vernepleie	70	252	3,6
209 409	Økologisk landbruk	70	239	3,41
209 664	Organisasjon og ledelse, Rena, deltid	120	399	3,32
209 446	Mat, ernæring og helse	20	65	3,25
209 702	Bioingeniør	30	94	3,13
209 839	Spillteknologi og simulering	20	61	3,05
209 568	Pedagogikk, bachelor, deltid	65	198	3,05
209 053	Sykepleie, Kongsvinger	47	140	2,98
209 080	Sosialt arbeid	90	259	2,88
209 320	Agronomi	25	70	2,8
209 398	Bedriftsøkonomi, Hamar	150	419	2,79
209 847	TV-regi	15	38	2,53
209 876	Psykologi	130	322	2,48
209 714	Music Business - Production	30	70	2,33
209 070	Barnevern	90	209	2,32
209 323	Utmarksforvaltning	25	58	2,32
209 853	Spesialpedagogikk	35	79	2,26
209 534	TV-ledelse	10	22	2,2
209 485	Sport Management	30	65	2,17
209 526	Rettsvitenskap	135	264	1,96
209 548	Grunnskolelærer, 1.-7. trinn, samlingsbasert	50	97	1,94
209 215	Offentlig styring, ledelse og økonomi	80	152	1,9
209 035	Økonomi og administrasjon, Lillehammer, bachelor	70	132	1,89
209 470	Serviceledelse og markedsføring	25	45	1,8
209 132	Barnehagelærer, samlingsbasert	125	219	1,75
209 183	Animasjon og digital kunst	50	86	1,72
209 507	Idrett, Lillehammer	40	68	1,7
209 264	TV-teknikk	40	67	1,67
209 489	Idrett med fordypning i helse og treningsfysiologi	60	100	1,67
209 867	Ledelse og digitalisering	45	74	1,64
209 525	Organisasjon og ledelse, Lillehammer	70	115	1,64
209 140	Faglærer i kroppsøving og idrettsfag	40	65	1,62
209 389	Bærekraftsøkonomi	25	40	1,6
209 050	Sykepleie, Elverum	178	265	1,49
209 162	Organisasjon og ledelse, Rena	30	44	1,47

Høgskolen i Innlandet

209 667	Musikk	20	29	1,45
209 754	Reiseliv og turisme	20	28	1,4
209 220	Pedagogikk, årsstudium	100	138	1,38
209 730	Jordbruk	20	27	1,35
209 872	Internasjonale studier med historie, bachelor	40	46	1,15
209 164	Bedriftsøkonomi, Rena	20	23	1,15
209 172	Jakt, fiske og naturveiledning	20	23	1,15
209 242	Samfunnsfag	30	34	1,13
209 476	Music Business - Management	30	34	1,13
209 623	Engelsk	30	34	1,13
209 516	Regnskap og økonomirådgivning	45	49	1,09
209 651	Grunnskolelærer, 5.-10. trinn	70	76	1,09
209 654	Kulturprosjektledelse	30	30	1
209 288	Internasjonale studier med historie, årsstudium	25	25	1
209 157	Faglærer i musikk	20	20	1
209 547	Grunnskolelærer, 1.-7. trinn	60	59	0,98
209 852	Pedagogikk, bachelor	70	68	0,97
209 440	Idrett - spesialisering i trenerrollen	30	29	0,97
209 486	Folkehelsearbeid	30	29	0,97
209 935	Lektor, 8.-13. trinn, språkfag	30	29	0,97
209 672	Norsk	25	24	0,96
209 311	Landbruksteknikk	20	19	0,95
209 369	Økonomi og administrasjon, Rena, bachelor	45	40	0,89
209 130	Barnehagelærer	120	96	0,8
209 322	Skogbruk	25	19	0,76
209 185	Idrett, Elverum	50	34	0,68
209 262	Audiovisuelle medier	50	29	0,58
209 317	Reiselivsledelse	50	29	0,58
209 319	Markedsføring og ledelse av turismeopplevelser	50	26	0,52
209 676	Sosialpedagogikk - Trukket	70	29	0,41
I alt	**I alt**	3743	7789	2,08

Høgskolen i Innlandet

Hvor kommer søkerne våre fra?

Antall 1.prioritetssøkere fordelt på hjemstedsfylke med endring fra fjoråret

Tabell 13

Søkerens fylke	2020	2021	Endring	Endring%
Innlandet	2960	2949	-11	-0.37%
Viken	1622	1778	156	+9.62%
Oslo	801	911	110	+13.73%
Trøndelag	418	426	8	+1.91%
Vestland	310	355	45	+14.52%
Vestfold og Telemark	307	345	38	+12.38%
Rogaland	203	256	53	+26.11%
Møre og Romsdal	204	205	1	+0.49%
Agder	145	189	44	+30.34%
Troms og Finnmark	116	158	42	+36.21%
Nordland	94	118	24	+25.53%
UKJENT	75	99	24	+32.00%
	7255	7789	534	7,36 %

Nasjonal fordeling av søkers hjemstedsfylke

Tabell 14

Søkerens fylke	2020	2021	Endring	Endring%
Viken	31866	32722	856	+2.69%
Oslo	23414	24490	1076	+4.60%
Vestland	18358	18623	265	+1.44%
Trøndelag	13807	14157	350	+2.53%
Rogaland	12610	12861	251	+1.99%
Vestfold og Telemark	9932	10228	296	+2.98%
Innlandet	9295	9482	187	+2.01%
Agder	8805	8724	-81	-0.92%
Troms og Finnmark	7272	7343	71	+0.98%
Møre og Romsdal	6966	6755	-211	-3.03%
Nordland	5934	6080	146	+2.46%
UKJENT	2525	2623	98	+3.88%
I alt	150784	154088	3304	+2.19%

Høgskolen i Innlandet

Søkertall lokalt opptak pr april 2021

Kilde: FS

Fakultet	2017	2018	2019	2020	2021	Endring i antall	Endring i %
ALB	288	250	360	598	744	146	24,41
AMEK	44	59	130	178	130	-48	-26,97
DNF	341	45	390	67	396	329	491,04
HHS	2009	1926	2242	2435	3147	712	29,24
HSV	1456	1640	1912	2001	2354	353	17,64
LUP	1966	2146	1460	1494	1754	260	17,40
Sum	**6104**	**6034**	**6494**	**6773**	**8525**	**1752**	**25,87**

	ALB	Plasser	2020	2021	Endring
5398	Agronomi, 2. og 3. studieår	5	13	14	1
5399	Landbruksteknikk, 2. og 3. studieår	5	2	4	2
5452	Master in Applied and Commercial Biotechnology – Commercial	12	169	193	24
5453	Master in Applied Ecology	15	268	326	58
5455	Master in Applied and Commercial Biotechnology – Experimental	8	146	207	61
		45	598	744	146

	AMEK	Plasser	2020	2021	Endring
6350	Animasjon og digital kunst - animasjon, 2. og 3. studieår	8	4	2	-2
6351	Animasjon og digital kunst - digital kunst, 2. og 3. studieår	8	4	0	-4
6000	Dokumentarfilmhistorie			1	1
6005	Internasjonal filmhistorie, deltid		7	6	-1
6006	Norsk filmhistorie			5	5
6400	Master i film- og fjernsynsvitenskap - tilbys ikke	0	6	0	-6
6450	Videreutdanning i Augmented and Virtual Reality	10	157	116	-41
	Sum	26	178	130	-48

Høgskolen i Innlandet

	DNF	Plasser	2019	2020	2021	Endring
1000	Bachelor i film og TV - Foto	6	86		87	87
1001	Bachelor i film og TV - Lyd	6	19		21	21
1002	Bachelor i film og TV - Klipp	6	49		35	35
1003	Bachelor i film og TV - Manus	6	41		48	48
1004	Bachelor i film og TV - Produsent	6	25		27	27
1005	Bachelor i film og TV - Produksjonsdesign	6	24		21	21
1006	Bachelor i film og TV - Regi	6	134		157	157
	Bachelor i film og TV - VFX - Tilbys ikke	0	12			0
	Master i Film - Tilbys ikke	0		67	0	-67
	Sum	42	390	67	396	329

Høgskolen i Innlandet

	HHS	Plasser	2020	2021	Endring
2000	Personalutvikling og ledelse 1, deltid	60	145	142	-3
2007	Nature in Crisis - Ethical and Philosophical Problems	40		10	10
2008	Arbeidsrett			97	97
2052	Halvårsstudium i Risiko, sårbarhet og beredskap, deltid	70	342	416	74
2053	Bachelor i Serviceledelse & markedsføring, (Y-vei)	25	31	31	0
2054	Årsstudium i Organisasjon og ledelse, deltid	200	371	506	135
2055	Årsstudium i Bedriftsøkonomi, deltid	150	205	189	-16
2091	Halvårsstudium i Kunnskapsledelse, deltid	70	106	143	37
7090	Etikk, samfunnsansvar og bærekraftige forretningsmodeller, deltid		39	21	-18
2400	Master i innovasjon	30	90	98	8
2401	Master i miljøpsykologi	15	65	62	-3
2447	Master i økonomi og ledelse -Business Analytics, deltid	20		14	14
2449	Siviløkonom - digital ledelse & business analytics, deltid	10	83	87	4
2450	Siviløkonom - digital ledelse & business analytics, heltid	10	54	70	16
2451	Siviløkonom - økonomistyring, heltid	10	52	44	-8
2452	Siviløkonom - økonomistyring, deltid	20	65	70	5
2453	Siviløkonom - markedsføringsledelse, heltid	5	22	24	2
2454	Siviløkonom - markedsføringsledelse, deltid	5	10	21	11
2455	Master i offentlig ledelse og styring - offentlig innovasjon, deltid	30	54	62	8
2456	Master i offentlig ledelse og styring - offentlig innovasjon, deltid	10	114	162	48
2458	Master i offentlig ledelse og styring - org.& led/kriseledelse, deltid	35	118	194	76
2459	Master i offentlig ledelse og styring - org.& led/kriseledelse, deltid	10	40	60	20
2465	Master i økonomi og ledelse - markedsføringsledelse heltid, 120	5	26	44	18
2466	Master i økonomi og ledelse - markedsføringsledelse, deltid, 120	5	23	29	6
	Master i økonomi og ledelse -Business Analytics, heltid - Trukket	10		28	28
2300	Videreutdanning i helserett, deltid	60	173	265	92
2350	Påbygging i økonomi og administrasjon, deltid	50	56	106	50
2351	Påbygging i regnskap og økonomirådgivning, deltid	120	116	134	18
2352	Påbygging i bærekraftsøkonomi, deltid	20	35	18	-17
	Sum	1095	2435	3147	712

Høgskolen i Innlandet

	HSV	Plasser	2020	2021	Endring
3396	Idrettsvitenskap, 2. og 3. studieår	10	37	40	3
3397	Folkehelse, 2. og 3. studieår	10	18	21	3
3398	Faglærerutdanning i kroppsøving, 2. og 3. studieår	10	17	21	4
3399	Idrett Trenerrollen, 2. og 3. studieår	5	3	11	8
3400	Master i karriereveiledning, bredde, deltid	15	66	82	16
3401	Master i karriereveiledning, dybde, deltid	15	26	33	7
3402	Master i tverrfaglig arbeid med barn, unge og familier - Tverrfaglig	20	43	49	6
3403	Master i tverrfaglig arbeid med barn, unge og familier - Sosialfaglig	25	79	132	53
3404	Master i treningsfysiologi	20	63	55	-8
3405	Master i tverrfaglig arbeid med barn, unge og familier - Helsefaglig	5	10	27	17
3450	Master i avansert klinisk sykepleie, deltid	20	57	86	29
3451	Master i kroppsøving og idrett	20	61	85	24
3452	Master i folkehelsevitenskap med vekt på endring av livsstilsvaner	25	91	113	22
3453	Master i psykisk helsearbeid, deltid	10	48	52	4
3454	Master i psykisk helsearbeid, 3. og 4. år, deltid	20	37	60	23
3300	Karriereveiledning, deltid	50	126	108	-18
3301	Veiledning i arbeids- og velferdsforvaltningen, deltid - Flyttet til EFV	0	34	0	-34
	Studentveiledning i praksis, deltid – Tilbys ikke	0	27	0	-27
3304	Beslutninger og tiltak i barnevernet, deltid	20	12	26	14
3305	Miljøarbeid og miljøterapi, deltid	20	48	75	27
3351	Videreutdanning i Praksisveiledning, deltid	20	35	57	22
3352	Videreutdanning i helsesykepleie, deltid	25	707	802	95
3353	Videreutdanning i eldreomsorg med vekt på psykisk helse, deltid	25	37	54	17
3354	Videreutdanning i psykisk helsearbeid, deltid	30	76	122	46
3358	Videreutdanning i kreftsykepleie, deltid	20	23	36	13
3359	Videreutdanning i rehabilitering, samhandling og ledelse, deltid	30	77	88	11
3363	Videreutdanning i rus, avhengighet og psykiske lidelser, deltid	30	74	119	45
	Intensivsykepleie, deltid - Tilbys ikke	0	53	0	-53
	Operasjonssykepleie, deltid- Tilbys ikke	0	16	0	-16
		500	2001	2354	353

Høgskolen i Innlandet

	LUP	Plasser	2020	2021	Endring
4302	Pedagogikk flexibel, 2. og 3. studieår	20	11	11	0
4303	Pedagogikk, bachelor, 2. og 3. studieår	20	19	22	3
4359	Faglærerutdanning i musikk, 2. og 3. studieår	15	14	7	-7
4401	Master i pedagogikk	20	64	82	18
4402	Master i spesialpedagogikk - rådgivning og endringsarbeid	18	179	249	70
4403	Master i spesialpedagogikk - språk, lesing, skriving	17	115	132	17
4460	Master i digital kommunikasjon og kultur, heltid	20	63	59	-4
4461	Master i kultur- og språkfagenes didaktikk, norsk, deltid	10	6	16	10
4462	Master i kultur- og språkfagenes didaktikk, norsk, heltid	10	11	8	-3
4463	Master i tilpasset opplæring, pedagogikk, deltid	15	65	69	4
4464	Master i tilpasset opplæring, pedagogikk, heltid	15	47	45	-2
4465	Master i utdanningsledelse, deltid	25	61	39	-22
4470	Master i kultur- og språkfagenes didaktikk, musikk, deltid	6	3	6	3
4471	Master i kultur- og språkfagenes didaktikk, engelsk, deltid	5	8	3	-5
4472	Master i kultur- og språkfagenes didaktikk, musikk, heltid	7	7	5	-2
4473	Master i kultur- og språkfagenes didaktikk, engelsk, heltid	7	8	8	0
4476	Master i grunnskolefag - Engelsk, heltid	5	5	3	-2
4477	Master i grunnskolefag - KRLE, heltid	5	2	2	0
4478	Master i grunnskolefag - Norsk, heltid	5	8	1	-7
4479	Master i grunnskolefag - Samfunnsfag, heltid	5	2	3	1
4480	Master i realfagenes didaktikk - Matematikk, heltid	10	21	10	-11
4481	Master i realfagenes didaktikk - Naturfag, heltid	10	15	4	-11
4482	Master i grunnskolefag - Engelsk, deltid	5	1	3	2
4483	Master i grunnskolefag - KRLE, deltid	5	0	1	1
4484	Master i grunnskolefag - Norsk, deltid	5	2	5	3
4485	Master i grunnskolefag - Samfunnsfag, deltid	5	3	5	2
4486	Master i realfagenes didaktikk - Matematikk, deltid	10	10	18	8
4487	Master i realfagenes didaktikk - Naturfag, deltid	10	5	8	3
4360	Praktisk pedagogisk utdanning - Engelsk, Heltid	5	19	20	1
4362	Praktisk pedagogisk utdanning - Norsk, Heltid	5	15	18	3
4364	Praktisk pedagogisk utdanning - Matematikk, Heltid	5	12	18	6
4366	Praktisk pedagogisk utdanning - Naturfag, Heltid	5	35	32	-3
4368	Praktisk pedagogisk utdanning - Samfunnsfag, Heltid	10	58	71	13
4370	Praktisk pedagogisk utdanning - KRLE, Heltid	5	5	11	6
4372	Praktisk pedagogisk utdanning - Kroppsøving, Heltid	15	121	119	-2
4052	Årsstudium i norsk språk og kultur for int.studenter (NOIS)	25		53	53
4054	Education for Diversity and Sustainable Living, heltid	20	10	12	2

Høgskolen i Innlandet

4400	Master in Special Education, deltid	15	23	14	-9
4253	Matematikk 1 for grunnskolen trinn 1-7 - deltid, samlingsbasert	15	55	47	-8
4262	Samfunnsfag 1 for grunnskolen trinn 1-7	10	8	8	0
4263	Spill, animasjon, læring (GLU), heltid høstsemester	20	2	6	4
4267	KRLE 2 for grunnskolen trinn 5-10	5		1	1
4268	Videreutdanning i Spesialpedagogikk, deltid	70	100	90	-10
4269	Samfunnsfag 2 for grunnskolen trinn 5-10	5	3	4	1
4270	Norsk 2 for grunnskolen trinn 5-10	5	7	7	0
4271	Matematikk 2 for grunnskolen trinn 5-10	5	6	16	10
4272	Ferdigstillelse av påbegynt lærerutdanning 1. - 7 trinn		23	46	23
4273	Ferdigstillelse av påbegynt lærerutdanning 5. - 10 trinn		17	16	-1
4277	Naturfag 2 for grunnskolen trinn 5-10	5		2	2
4278	Engelsk 2 for grunnskolen trinn 5-10	5		1	1
4300	Spesialpedagogikk - deltakelse og marginalisering, deltid	40	40	60	20
4301	Språk, lesing, skriving - utvikling og vansker, deltid	15	33	33	0
4304	Spesialpedagogisk rådgivning og endringsarbeid, deltid	5	41	38	-3
4355	Veiledning 2, deltid	25	10	78	68
4357	Engelsk fordypning	5	7	5	-2
4358	Norsk fordypning	5	8	5	-3
4374	Andrespråksdidaktikk, deltid	10	11	15	4
4376	Psykisk helse og livsmestring i barnehage og skole, deltid		70	78	8
4377	Inkludering og tilrettelegging i det digitale samfunnet			6	6
		670	1494	1754	260

Høgskolen i Innlandet

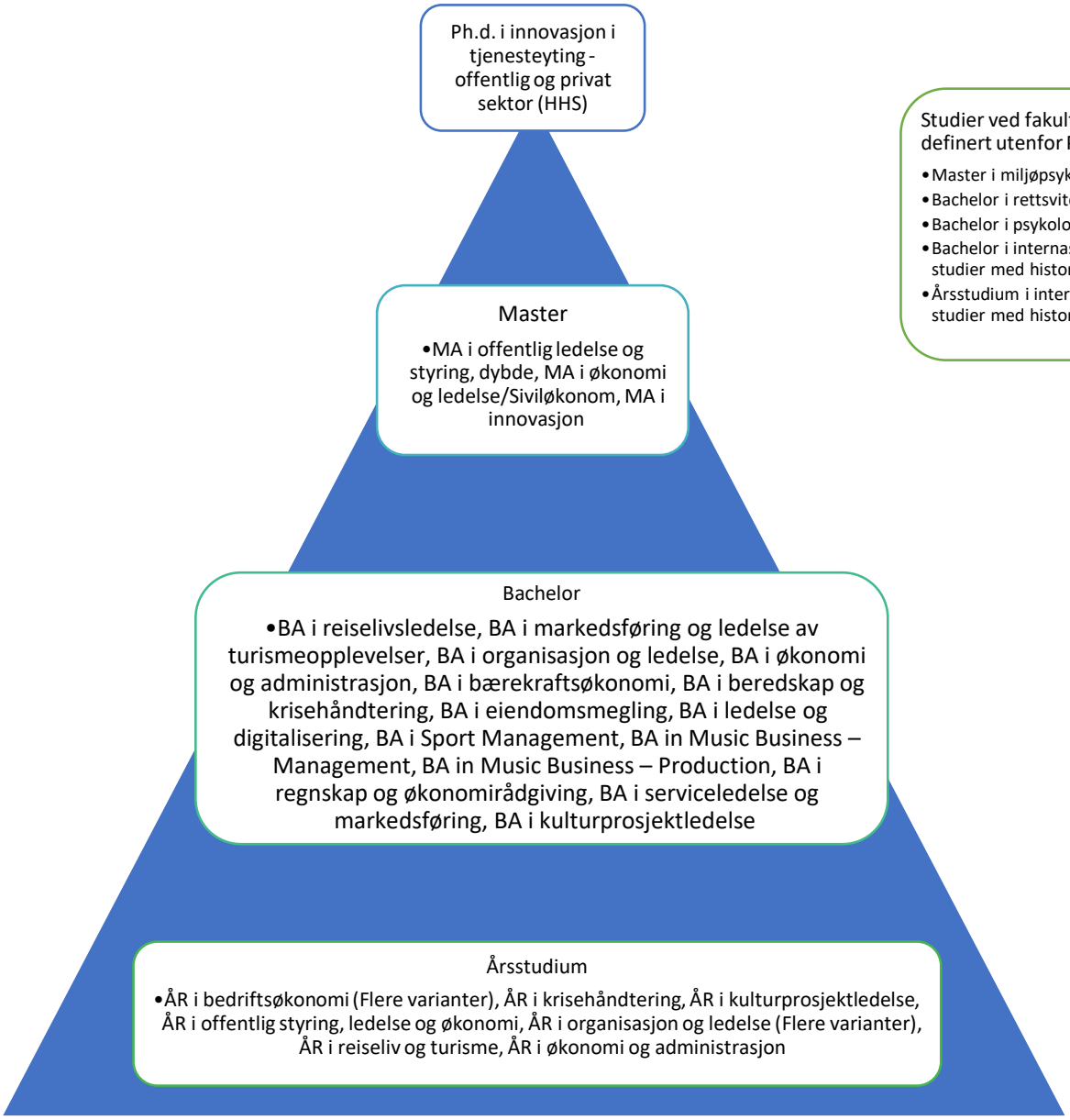
Totale søkertall nasjonalt og lokalt opptak

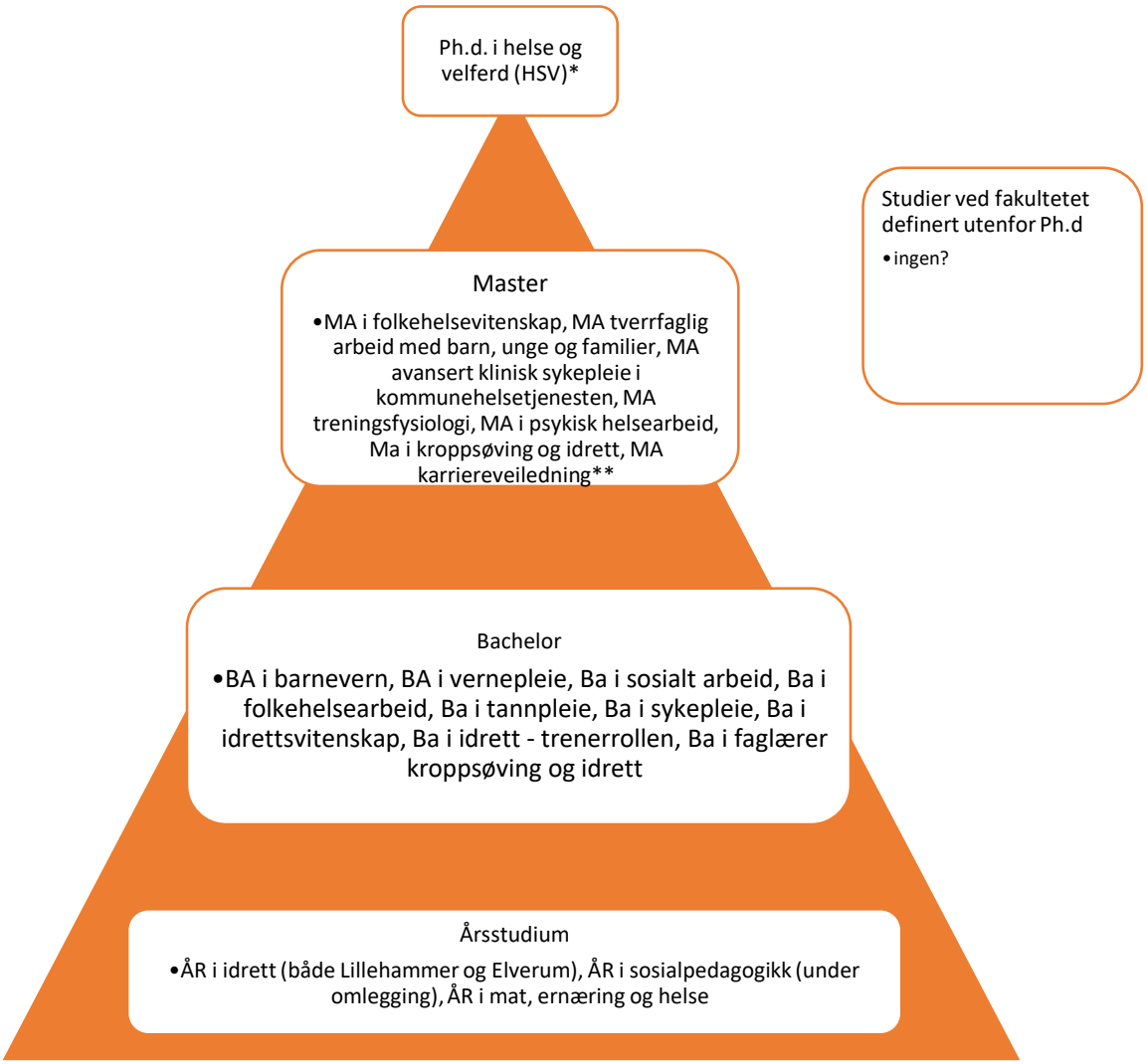
Fakultet	2018	2019	2020	2021	Endring i antall	Endring i %
ALB	520	645	975	1293	318	32,62
AMEK	423	428	496	433	-63	- 12,7
DNF	13	390	67	396	329	491,04
HHS	4738	5241	5585	6801	1216	21,77
HSV	3744	4210	4222	4437	215	5,09
LUP	3528	2706	2683	2954	271	10,1
Sum	**12966**	**13620**	**14028**	**16 314**	**2 286**	**16,3**

For spørsmål eller andre statistikker ta kontakt med:

Opptaksleder Elisabeth Nikolaisen: elisabeth.nikolaisen@inn.no

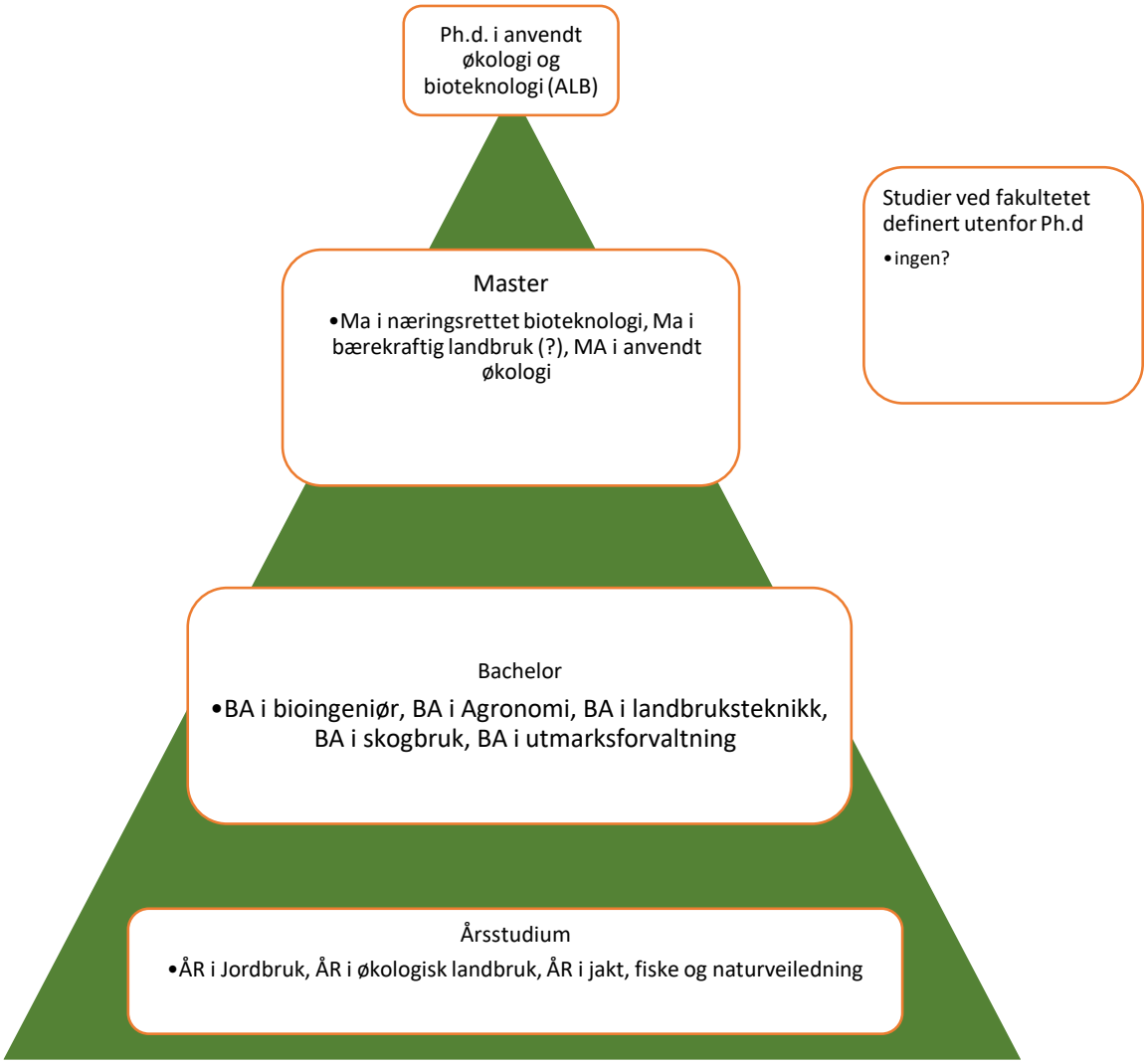
Vedlegg: Foreløpig oversikt - sammenheng mellom ph.d.-programmene og dagens master-, bachelor- og årsstudier på fakultetene.

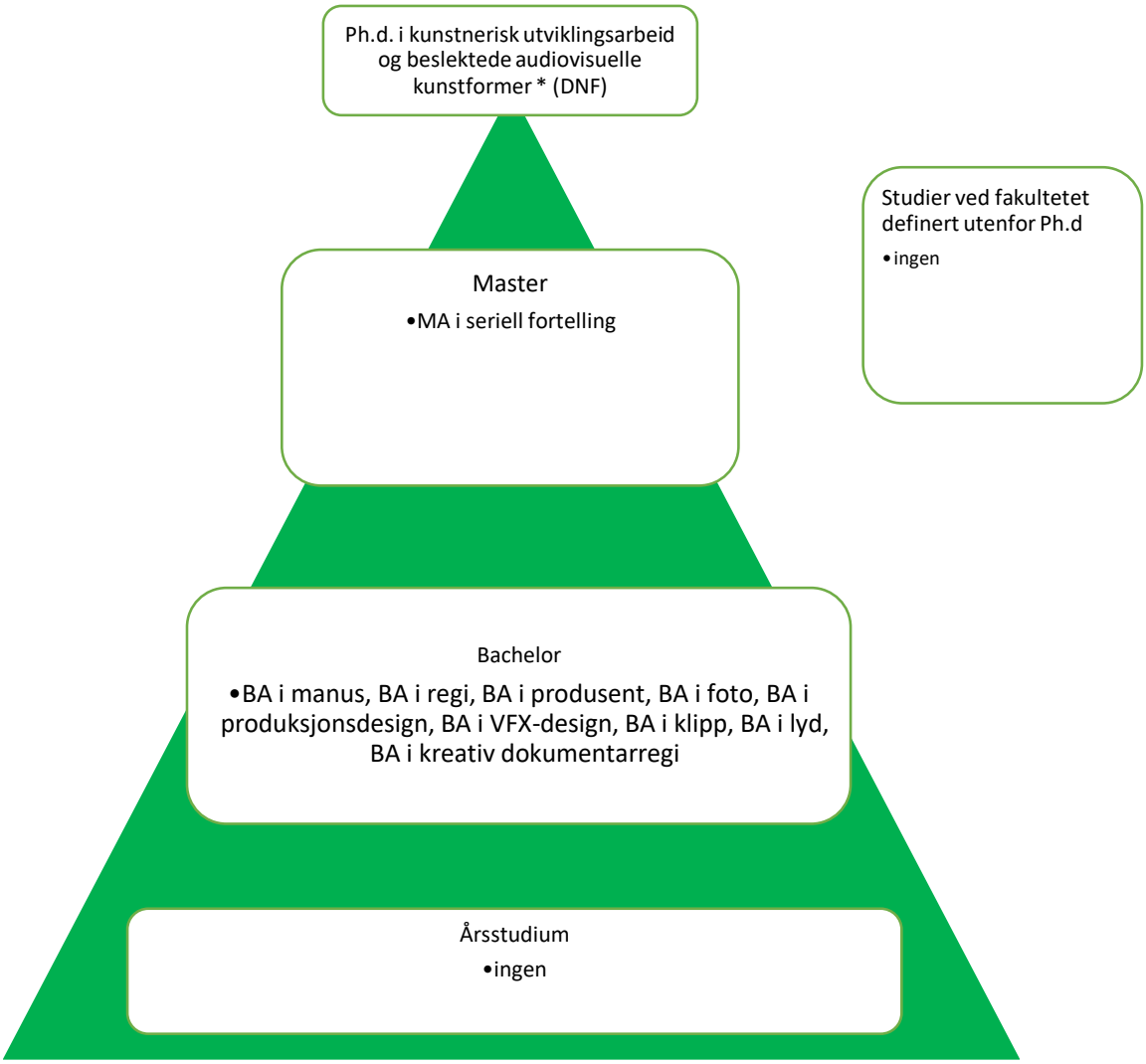




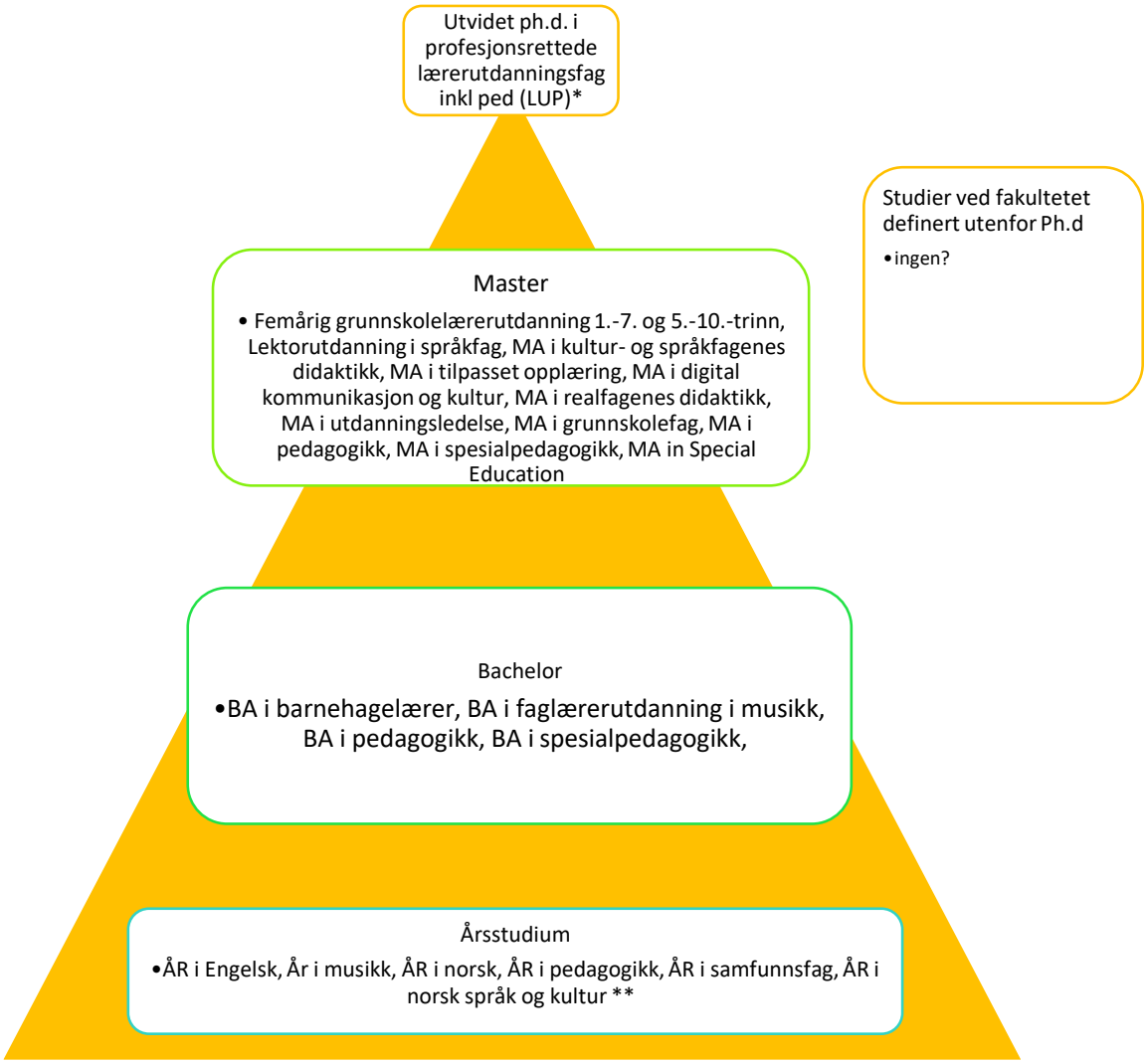
* *Søknad om akkreditering av det nye ph.d. programmet Helse og Velferd ble sendt NOKUT høsten 2020, og den sakkyndige komiteen som skal vurdere søknaden har varslet institusjonsbesøk 9. og 10. september. Oppstarten av det nye programmet vil skje umiddelbart når akkreditering er på plass. Samtidig vil BUK (Ph.d. i barn og unges deltakelse og kompetanseutvikling) gradvis fases ut etter hvert som stipendiatene på dette programmet disputerer.*

*** Fakultetet har mange videreutdanninger (VU), som helt eller delvis kan inngå i fakultetets mastertilbud: VU i intensivsykepleie, VU i operasjonssykepleie, VU i kreftsykepleie, VU i helsesykepleier, VU i rehabilitering, VU i rusavhengighet og psykiske lidelser, VU i eldreomsorg med vekt på psykiske lidelser, Tverrfaglig videreutdanning i psykososialt arbeid med barn og unge,.*


Ph.d. i anvendt økologi og bioteknologi (ALB)
Studier ved fakultetet definert utenfor Ph.d
• ingen?
Master
• Ma i næringsrettet bioteknologi, Ma i bærekraftig landbruk (?), MA i anvendt økologi
Bachelor
• BA i bioingeniør, BA i Agronomi, BA i landbruksteknikk, BA i skogbruk, BA i utmarksforvaltning
Årsstudium
• ÅR i Jordbruk, ÅR i økologisk landbruk, ÅR i jakt, fiske og naturveiledning



** Søknad sendt NOKUT 15. januar 2021. Frem til nytt studium er akkreditert er høgskolen tilknyttet Stipendiatprogram for kunstnerisk utviklingsarbeid.*



** Utvidet ph.d. i profesjonsrettede lærerutdanningsfag inkl. pedagogikk (PROFF), søknad sendes NOKUT innen 1. november 2021*

*** Det tilbys Praktisk pedagogisk utdanning (60 sp) innen fagene kroppsøving, norsk, samfunnsfag, engelsk, KRLE, matematikk og naturfag og en rekke videreutdanningstilbud innen de fleste fagområdene.*

Høgskolen i Innlandet

Arkivsak-dok. 21/04073-1
Saksbehandler Åmund Karlsen Lekve

Saksgang	Møtedato
Høgskolestyret	17.06.2021

SAKSFREMLEGG LANGTIDSPLAN 2022 - 2024

Forslag til vedtak/innstilling:
Styret tar saken til foreløpig orientering, og ber rektor legge frem endelig langtidsplan for 2022 – 2024 i tråd med styrets behandling av saken.

Sammendrag:
Langtidsplan 2022 - 2024 (LTP) er et internt styringsdokument som skal gi høgskolen grunnlag for langsiktige prioriteringer. Aktivitetene, som danner grunnlag for utarbeidelsen av LTP, skal ha forankring i den til enhver tid gjeldende strategiske plan for Høgskolen i Innlandet. LTP skal være en rullerende treårsplan, med årlige oppdateringer.

LTP vil være et viktig verktøy for høgskolens virksomhetsstyring, der forventet økonomisk utvikling og langsiktige målsettinger kan ses i sammenheng i et perspektiv som strekker seg utover det enkelte budsjettår. Det vil si bærekraftig satsing, tiltak og prosesser som settes i verk for å bruke ressursene best mulig for å nå virksomhetens mål. LTP er kun et estimat på den økonomiske utviklingen, og årlige bevilgninger vil alltid være det førende for økonomistyringen. LTP er en foreløpig plan for disponering og fordeling av ressursene.

Rektor vil understreke viktigheten av langsiktighet og oppfølging av planer fremover til tross for krevende situasjoner. Planene fremover vil naturligvis kunne endres ved at man tilpasser seg utviklingen i koronasituasjonen.

Videre i saksfremlegget er det tatt inn overordnede beskrivelser fra LTP-dokumentet som rektor mener styret bør rette særlig oppmerksomhet mot:

Viktigste satsinger og prioriteringer i langtidsplanperioden
I langtidsplanperioden skal HINN arbeide med å forsterke de styrkene organisasjonen har og forbedre områder som trenger mer utvikling. HINN har utviklet en ny strategi som gir retning for hvordan universitetet skal utvikles videre. HINN skal jobbe med å være en viktig kunnskapsorganisasjon som er relevant for samfunns- og arbeidsliv i Innlandet. I tillegg skal HINN være en nasjonal aktør innen livslang læring og tilby kunnskap og kompetanse i ulike fagfelt til kommuner, fylker og bedrifter i hele Norge gjennom økt fleksibilitet i høgskolens studietilbud.

Høgskolen i Innlandet

Studieporteføljen som tilbys ved HINN er relativt stor og det er igangsatt arbeid med å gjennomgå studieporteføljen med tanke på kvalitet og robusthet. HINN vil arbeide videre med studieporteføljens relevans og bærekraft kontinuerlig gjennom perioden. HINN har gjennom studieåret 2020/2021 fått økte erfaringer med digitale løsninger som skaper grunnlag for ytterligere utvikling av gode undervisnings- og læringsmodeller i digitale læringsmiljø.

Som universitet skal HINN fortsette å jobbe med å forsterke forskningskulturen, og levere kunnskap i et bredere omfang enn i dag. Antall publiseringspoeng skal økes i perioden, og spesielt skal det jobbes med å utvikle forskergruppene slik at flere ansatte tar del i forskningsproduksjonen. Det skal tilrettelegges og motiveres for å øke de eksterne forskningsinntektene gjennom økt søkning til NFR. Enkelte av HINNs fagmiljøer har en kompetanse som er etterspurt internasjonalt, og det er foreslått en spisset innsats mot fagmiljøer som er i posisjon til å kvalifisere til prosjekter i Horisont Europa. For øvrig vil arbeidet med å forsterke internasjonale nettverk fortsette i perioden.

Høy og riktig kompetanse er en suksessfaktor for å styrke områdene som er nevnt over, og for oppnå resultater og nå mål. Strategisk kompetanseledelse med særlig fokus på rekruttering og kompetanseutvikling rettet mot faglig kvalifisering og lederutvikling, vil derfor bli prioritert i langtidsplanperioden.

HINN jobber kontinuerlig med studiestedsutvikling hvor formålet er å understøtte fakultetenes virksomhet. En vellykket studiestedsutvikling er avhengig av digitalisering, og dette trekkes derfor inn som en del av arbeidet.

Planer og prioriteringer

Universitetsplanene angir en tydelig retning på hvor og hvordan HINN som organisasjon skal videreutvikles. Høgskolen skal etableres som en helhetlig og profesjonell organisasjon som viser robusthet og en tydelig profil. Dette gjøres innenfor en struktur med delegert resultatansvar og gjennomgående administrativt fagansvar. Det er viktig å sikre at satsingene innenfor den enkelte enhet bidrar til resultater som støtter opp under den samlede institusjonen.

Høgskolen har ulike delstrategier og handlingsplaner som understøtter den overordnede strategien. I arbeidet med å sikre satsingene, er en ryddig struktur i høgskolens styringsdokumenter nødvendig. Rektor vil derfor starte et arbeid med å konkretisere ny strategisk plan i underliggende strategidokumenter for forskning og utdanning, der særskilte temaområder som er gjennomgående skal inngå. Eksempler på slike gjennomgående temaer kan være bærekraft, digitalisering, internasjonalisering osv. En utfordring som også må adresseres i kommende periode er måten en jobber tverrfaglig for å finne de beste løsningene for HINN totalt sett. Styret vil bli invitert inn i diskusjonene rundt utarbeidelsen av understrategien(e) innenfor forskning og utdanning.

HINN har løftet frem noen tydelige institusjonelle prioriteringer som bidrar til å sikre et universitet med høy internasjonal kvalitet. Høgskolens samlede kompetanse er viktig for å bli et universitet med høy internasjonal kvalitet i fremtiden, der de fire ph.d.-

programmene utgjør de faglige spissområdene som HINN har bygget opp over en lengre periode. I denne langtidsplanen legges det inn ytterligere satsing på enkelte fagmiljøer med mål om å etablere konkurransedyktige miljøer som kan lykkes i EUs rammeprogrammer. Det legges inn en styrking både på faglig og administrativ side for å lykkes i dette arbeidet.

I langtidsplanperioden legges det inn planer for en betydelig økning i antall årsverk. Dette sammen med behov for økt andel medarbeidere med førstekompetanse og et relativt stort behov for erstatning av medarbeidere som går av med pensjon i perioden gjør at kompetanseutvikling og rekruttering må prioriteres høyt.

Videre har HINN lagt inn en offensiv ambisjon knyttet til å lykkes med høyere NFR-finansiering, gjennomstrømming av gradskandidater og høy tilfredshet blant studentene. Konsekvensene av COVID-19 knyttet til internasjonal mobilitet blant studentene er usikker, men HINN har igangsatt arbeidet med fakultetsvise handlingsplaner for å styrke internasjonaliseringsarbeidet og øke mobiliteten.

Styringsparametere fastsatt av KD og HINNs ambisjoner i perioden

Styringsparameter	Resultat HINN 2020	Årsplan HINN 2021	HINN 2022	HINN 2023	HINN 2024
Andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år	86 %	60 %	65 %	70 %	70 %
Antall publiseringspoeng per faglig årsverk	0,73	0,80	0,85	0,90	0,90
Verdien av Horisont 2020-kontrakter per FoU-årsverk (Euro i tusen)	1	1	2	2	4
Andel forskningsinnsats i matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fag (MNT-fag)	-	5 %	5 %	5 %	5 %
Andelen bachelorkandidater som gjennomfører på normert tid	59 %	60 %	61 %	62 %	62 %
Andelen mastergradskandidater som gjennomfører på normert tid	46 %	50 %	50 %	50 %	52 %
Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten	4,0	4,4	4,4	4,4	4,4
Faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter	34	34	35	35	35
Andel mastergradskandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning	IA	85 %	85 %	85 %	85 %
Kandidattall på helse- og lærerutdanningene	755	850	860	895	895
Antall studiepoeng per faglig årsverk	847	790	790	790	790
Andel utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ av totalt antall studenter	0,4 %	1,0 %	1,0 %	1,0 %	1,0 %
Bidragsinntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk (i tusen)	38	55	60	60	76
Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk (i tusen)	226	240	240	240	240
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger	35 %	35 %	40 %	42 %	45 %
Andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger	12 %	11 %	10 %	10 %	10 %

IA – ikke aktuelt

HINN har i forbindelse med oppfølgingen av strukturreformen meldt inn ambisjoner for indikatorer som skal måle gevinster fra reformen. Tabell 4 viser høgskolens innmeldte ambisjoner som skal innfris innen 2025. Indikatorene er satt av KD i samarbeid med Finansdepartementet og perioden som måles er fra 2013-2025. Måleindikatorene er delvis sammenfallende med styringsparameterne, og LTP-dokumentet fokuserer videre på styringsparameterne knyttet til de langsiktige sektormålene.

Måleindikatorer knyttet til gevinstrealisering fra strukturreformen

Måleindikatorer gevinstrealisering	Resultat 2013	Resultat 2018	Resultat 2019	Resultat 2020	Ambisjon 2025
Antall publiseringspoeng per faglig årsverk	0,52	0,64	0,74	0,73	1,00
Bidragsinntekter fra NFR per faglig årsverk (i tusen)	44	34	48	38	60
Tildeling fra EU per faglige årsverk (i tusen)	8	9	8	11	15
Andel årsverk i førstestillinger av faglige ansatte	52 %	59 %	59 %	60 %	72 %
Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvalitet	4,2	4,1	4,2	4,0	4,4
Antall avlagte doktorgrader	0	18	10	25	30
Antall studenter på nettbaserte og desentraliserte utdanniger	2610	2310	2070	3014	3000
Andre bidras- og oppdragsinntekter per faglig årsverk (i tusen)	170	210	235	226	220
Andel internasjonalt samforfatterskap	35 %	47 %	49 %		55 %
Andel administrative stillinger av totalt antall årsverk	26 %	25 %	27 %	26 %	23 %

Andel internasjonale samforfatterskap er ikke tilgjengelig informasjon når denne styresaken utformes.

Høgskolen i Innlandet

Risikovurdering
I langtidsplanen er det aktuelt å se på to risikomomenter; 1) har høgskolen planer som sørger for måloppnåelse, 2) har høgskolen økonomisk grunnlag til planene.
Mål
Høgskolens strategiske plan har definert målene som er aktuelle å vurdere i denne forbindelse.

Målet om å bli universitetet i Innlandet
HINN har etter avslaget på forrige universitetssøknad hatt tett dialog med NOKUT og KD vedrørende de tre punktene som ble underkjent, og har satt i gang prosessen med å utforme ny søknad. HINN utvikler seg stadig og har ansatt flere faglige årsverk og har en høyere faglig kvalitet enn det som lå til grunn i forrige søknad. I tillegg tilsier prognosen for disputaser i 2021 at det kvantitative kravet på minst 15 disputaser over tre år innfris på to av høgskolens ph.d.-programmer og at antallet vil ligge stabilt fremover. Når det gjelder høy internasjonal kvalitet har NOKUT presisert hvordan det skal beskrives i ny veileder for akkrediteringssøknader og punktet besvares på en bedre måte i den reviderte søknaden.

Rektor har tro på at HINN vil kunne oppnå universitetsstatus.

Regional kraft
Å være en regional kraft kan tolkes på mange måter og det er et stort mål å vurdere risikoen for.

Med høgskolens faste tilstedeværelse i store deler av Innlandet og det fleksible utdanningstilbudet som allerede ligger i studieporteføljen kan man si at HINN er en regional kraft som gir fleksibilitet til innbyggerne og arbeidslivet i Innlandet. Videre har HINN en stor portefølje på eksternfinansiert virksomhet som gir tilgang til kompetanse og forskning for de som ønsker det.

Rektor mener at HINN med sine planer vil øke sin relevans og viktighet for regionen, og at en dermed bør kunne si at målet vil nås. Samtidig er dette noe som ikke er direkte målbart, og vil være avhengig av at HINN klarer å formidle sin aktivitet og bygge sitt omdømme som en faglig relevant aktør for samfunns- og arbeidsliv.

Utdanningskvalitet
HINN videreutvikler sin studieprogramportefølje gjennom en systematisk oppfølging av kvalitetssystemet for utdanning. Tiltakene innenfor å etablere en ordning for meriterte undervisere og gode relasjoner med arbeids- og samfunnsliv gir relevante studieprogram som forbereder studentene på et arbeidsliv. HINN jobber videre med å tilrettelegge utdanningene og tilpasser porteføljen til et perspektiv om livslang læring, samt utvikler gode pedagogiske verktøy for digital undervisning.

HINN prioriterer kompetanseutvikling og vil i perioden øke førstekompetanseandelen. Noe som vil komme studentene til gode. Fremover vil en bevisstgjøring og utviklingsarbeid bli gjort for å se på hvordan høgskolen skal operere i et «digitalt campus».

Høgskolen i Innlandet

Prorektor utdanning vil arbeide frem prinsipper for studieprogramutvikling som gir de nødvendige stoppunktene for å sikre god strategisk sammenheng i utdanningspyramidene opp til ph.d.-utdanningene.

Økonomisk utvikling
Det er i langtidsplanperioden budsjettert med et høyere kostnadsnivå enn det høgskolen har estimert i inntekter.

På kort sikt (i langtidsplanperioden)
Det ligger noe forsiktighet ved inntektsestimatene for de siste to årene i perioden, mens det for 2022 er mer presise estimater. Det er lav risiko for at inntektene er estimert for høyt i perioden, med mindre det skjer store endringer i finansieringsmodellen til sektoren. Når det gjelder eksterne inntekter er det noe usikkerhet rundt virkningen av pandemien. Foreløpig prognoser tilsier at HINN vil i stor grad opprettholde den eksternfinansierte aktiviteten.

Kostnadsnivået er estimert ut ifra kjente forhold. Det må innarbeides i kompetanseplaner ved fakultetene og det må støttes oppunder for dette fra høgskolens ledelse.

Samlet sett vurderes risikoen for at det budsjetterte resultatet blir dårligere enn forutsatt som lav. Erfaringene fra sektoren og HINN tilsier at det samlede resultatet for høgskolen blir bedre enn budsjettert, bl.a. gjennom lange tilsettingsprosesser, prosjekttilgang og supplerende tildelinger sent på året.

Risikoen for negative avvik på en eller flere resultatenheter (nivå 2) vurderes som moderat, da det er noen resultatenheter som må styre på en stram økonomi og gjennomføre kostnadsreduserende tiltak for å oppnå sine økonomiske planer.

På lang sikt (utover langtidsplanperioden)
HINN har mottatt ekstern støtte fra ulike bidragsytere til å utvikle fagområder og kompetanse med mål om å bli universitet. Bidragene fra Kompetanse- og utviklingsfondene i Hedmark og Oppland, samt midler fra Sparebankstiftelsen Hedmark og ekstra bevilgninger til fusjonsarbeidet fra KD har vært avgjørende for denne satsningen. HINN må fortsette å jobbe videre med strategiske samarbeidspartnere i årene fremover, da mye av HINNs satsinger avhenger av eksterne bidragsytere.

Når det gjelder infrastruktur ligger det en økonomisk risiko knyttet til kvaliteten på bygningsmassen ved studiested Blæstad. HINN har et ansvar for å vedlikeholde bygningsmassen iht. dagens standarder, og det er en usikkerhet knyttet til hvor mye vedlikeholdskostnadene vil ligge på fremover. Videre er det kjent at leieavtalene ved studiested Lillehammer med Statsbygg utløper i 2023 og HINN er nødt til å avklare leieforholdene her inntil nye langsiktige leieforhold etableres.

Høgskolen i Innlandet

Vedlegg:
Langtidsplan 2022-2024Langtidsplan 2022 - 2024

Langtidsplan 2022-2024

Høgskolen i Innlandet

HØGSKOLEN I INNLANDET

Innhold

1 Innledning / overordnede rammer 4
1.1 Viktigste satsinger og prioriteringer i langtidsplanperioden 4
1.2 Overordnede nasjonale føringer 5
1.3 Overordnede interne føringer 8
1.4 Estimert bevilgning i perioden 9
1.5 Forutsetninger 10
2 Planer og prioriteringer 11
2.1 Budsjetterte resultater i langtidsbudsjettperioden 13
2.2 Forskning og utvikling / kunstnerisk utviklingsarbeid 15
2.3 Utdanning 20
2.4 Samfunns- og arbeidsliv 26
2.5 Kompetanse- og ressursutvikling 31
2.6 Organisasjonsutvikling og arbeidsmiljø 34
2.7 Studiestedsutvikling og digitalisering 37
2.8 Risikovurdering 44
3 Fakultetsplaner 47
3.1 Fakultet for anvendt økologi, landbruksfag og bioteknologi 48
3.2 Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk 57
3.3 Fakultet for helse- og sosialvitenskap 65
3.4 Fakultet for audiovisuelle medier og kreativ teknologi 73
3.5 Handelshøgskolen Innlandet – fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap 79
3.6 Den norske filmskolen 87
3.7 Institusjonsnivået og fellestjenester 95
4 Vedlegg 1 – Nøkkeltall og benchmarking av høgskolen opp mot UH-sektoren 99
4.1 Analyse av nøkkeltall i Tilstandsrapporten 99
5 Vedlegg 2 - Nøkkeltall på fakultetsnivå utover måltavlen 109
5.1 Intern benchmarking i høgskolen. 109
6 Vedlegg 3 – Finansieringsmodell 119
6.1 Resultatkomponentene – åpen og lukket ramme 119
6.2 Basiskomponenten 120
6.3 Fordelt bevilgning i langtidsplanperioden 124

Fakulteter:	
ALB	Fakultet for anvendt økologi, landbruk og bioteknologi
Dnf	Den Norske Filmskolen
HHS	Handelshøgskolen i Innlandet – fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap
HSV	Fakultet for helse og sosialvitenskap
LUP	Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk
AMEK	Fakultet for audiovisuelle medier og kreativ teknologi
HA	Høgskoleadministrasjonen
Institusjoner:	
UiT	Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet
UiS	Universitetet i Stavanger
UiA	Universitetet i Agder
NMBU	Norges miljø- og biovitenskapelige universitet
UiO	Universitet i Oslo
OsloMet	OsloMet – Storbyuniversitetet
NTNU	Norges teknisk- naturvitenskapelige universitet
UiB	Universitetet i Bergen
NU	Nord Universitet
HVL	Høgskulen på Vestlandet
HINN	Høgskolen i Innlandet
USN	Universitetet i Sørøst-Norge
HiVo	Høgskolen i Volda
HiØ	Høgskolen i Østfold
NMH	Norges Musikkhøgskole
NIH	Norges Idrettshøgskole
NHH	Norges handelshøgskole
HiM	Høgskolen i Molde
AHO	Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo
SH	Samisk Høgskole
KHiO	Kunsthøgskolen i Oslo
Andre:	
SELL	Senter for Livslang Læring
FoU	Forskning og utvikling
KU	Kunstnerisk utvikling
BOA	Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet
EFV	Eksternfinansiert virksomhet
EVU	Etter- og videreutdanning
BA	Bachelorprogram
MA	Masterprogram
Ph.d.	Doktorgradsprogram
PROFF	Ph.d. i profesjonsrettede lærerutdanningsfag
INTOP	Ph.d. i innovasjon i tjenesteyting – offentlig og privat
BUK	Ph.d. i barn og unges kompetanseutvikling
AØB	Ph.d. i anvendt økologi og bioteknologi
AUD	Ph.d. i audiovisuelle medier
HELVEL	Ph.d. i helse og velferd
CEFIMA	Center for Excellence in Film and Interactive Media Arts

1 Innledning / overordnede rammer

Langtidsplan 2022 - 2024 (LTP) er et internt styringsdokument som skal gi høgskolen grunnlag for langsiktige prioriteringer. Aktivitetene, som danner grunnlag for utarbeidelsen av LTP, skal ha forankring i den til enhver tid gjeldende strategiske plan for Høgskolen i Innlandet. LTP skal være en rullerende treårsplan, med årlige oppdateringer.

LTP vil være et viktig verktøy for høgskolens virksomhetsstyring, der forventet økonomisk utvikling og langsiktige målsettinger kan ses i sammenheng i et perspektiv som strekker seg utover det enkelte budsjettår. Det vil si bærekraftig satsing, tiltak og prosesser som settes i verk for å bruke ressursene best mulig for å nå virksomhetens mål. LTP er kun et estimat på den økonomiske utviklingen, og årlige bevilgninger vil alltid være det førende for økonomistyringen. LTP er en foreløpig plan for disponering og fordeling av ressursene.

Rektor vil understreke viktigheten av langsiktighet og oppfølging av planer fremover til tross for krevende situasjoner. Planene fremover vil naturligvis kunne endres ved at man tilpasser seg utviklingen i koronasituasjonen.

Stor takk til alle som har bidratt i utarbeidelsen av dokumentet.

1.1 Viktigste satsinger og prioriteringer i langtidsplanperioden

I langtidsplanperioden skal HINN arbeide med å forsterke de styrkene organisasjonen har og forbedre områder som trenger mer utvikling. HINN har utviklet en ny strategi som gir retning for hvordan universitetet skal utvikles videre. HINN skal jobbe med å være en viktig kunnskapsorganisasjon som er relevant for samfunns- og arbeidsliv i Innlandet. I tillegg skal HINN være en nasjonal aktør innen livslang læring og tilby kunnskap og kompetanse i ulike fagfelt til kommuner, fylker og bedrifter i hele Norge gjennom økt fleksibilitet i høgskolens studietilbud.

Studieporteføljen som tilbys ved HINN er relativt stor og det er igangsatt arbeid med å gjennomgå studieporteføljen med tanke på kvalitet og robusthet. HINN vil arbeide videre med studieporteføljens relevans og bærekraft kontinuerlig gjennom perioden. HINN har gjennom studieåret 2020/2021 fått økte erfaringer med digitale løsninger som skaper grunnlag for ytterligere utvikling av gode undervisnings- og læringsmodeller i digitale læringsmiljø.

Som universitet skal HINN fortsette å jobbe med å forsterke forskningskulturen, og levere kunnskap i et bredere omfang enn i dag. Antall publiseringspoeng skal økes i perioden, og spesielt skal det jobbes med å utvikle forskergruppene slik at flere ansatte tar del i forskningsproduksjonen. Det skal tilrettelegges og motiveres for å øke de eksterne forskningsinntektene gjennom økt søkning til NFR. Enkelte av HINNs fagmiljøer har en kompetanse som er etterspurt internasjonalt, og det er foreslått en spisset innsats mot fagmiljøer som er i posisjon til å kvalifisere til prosjekter i Horisont Europa. For øvrig vil arbeidet med å forsterke internasjonale nettverk fortsette i perioden.

Høy og riktig kompetanse er en suksessfaktor for å styrke områdene som er nevnt over og oppnå resultater og nå mål. Strategisk kompetanseledelse med særlig fokus på rekruttering og kompetanseutvikling rettet spesielt mot på faglig kvalifisering og lederutvikling, vil derfor bli prioritert i langtidsplanperioden.

HINN jobber kontinuerlig med studiestedsutvikling hvor formålet er å understøtte fakultetenes virksomhet. En vellykket studiestedsutvikling er avhengig av digitalisering, og dette trekkes derfor inn som en del av arbeidet.

1.2 Overordnede nasjonale føringer

I dette kapitelet oppsummeres de mest sentrale føringene som er gitt fra Regjeringen og Kunnskapsdepartementet (KD) de senere år. UH-sektoren[1] har gjennomgått en omfattende strukturendring, og institusjonslandskapet har endret seg vesentlig.

1.2.1 Langtidsplan for UH-sektoren og prioriterte områder

Kunnskapsdepartementet har fastsatt følgende visjon:

- Kunnskap og kompetanse for et bærekraftig Norge.

Visjonen danner grunnlaget for tre overordnede mål for kunnskapssektoren:

- Alle deltar i arbeids- og samfunnsliv.
- Alle har den kompetansen som de selv og samfunnet trenger.
- Samfunnet har tilgang til oppdatert kunnskap av høy kvalitet.

Regjeringen lanserte i oktober 2019 en revidert Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019–2028 (Meld. St. 4. 2018–2019). Den reviderte langtidsplanen definerer fem langsiktige prioriteringer: 1) Hav, 2) Klima, miljø og miljøvennlig energi, 3) Fornyelse i offentlig sektor og bedre offentlige tjenester, 4) Muliggjørende og industrielle teknologier, og 5) Samfunnssikkerhet og samhørighet i en globalisert verden. De langsiktige prioriteringene gjenspeiler områder der Norge har særlige kunnskapsbehov eller kunnskapsfortrinn. Langtidsplanen for UH-sektoren revideres høsten 2021 med virkning fra 2023.

1.2.2 Styringsmeldingen (19.03.21)

Meldingen har som hensikt å tydeliggjøre ansvar og roller i styringssystemet, og det ses på forholdet mellom myndighetenes styringsansvar og institusjonenes autonomi og selvstyre. De viktigste tiltaksområdene i meldingen er:

- *Mål- og resultatstyring*: forenkle mål og styringsparametere gjennom dialog og revidering av utviklingsavtaler fra og med 2023.
- *Finansiering*: Helhetlig gjennomgang av finansieringen av universiteter og høgskoler.
- *Dimensjonering*: Tilrettelegge for bedre dimensjonering av høyere utdanning for å møte etterspørsel og arbeidslivets behov gjennom:
    - *Helhetlig analyse- og informasjonssystem om nasjonale og regionale behov*.
    - *Økt bruk av konkurransearenaen i nye direktorat*.
    - *Gjennomgå kandidatmåltall og vurdere alternative virkemidler for styring*.
    - *Åpne opp for gradsrettigheter innen rettsvitenskap, psykologi og teologi for institusjoner som akkrediteres til dette av NOKUT*.
    - *Gjøre egenbetalingsforskriften mer fleksibel*.
- *Rammeplanstyrte profesjonsutdanninger*: redusere detaljstyringen i rammeplanene.
- *Sammenslåing av direktorater*: Det etableres et nytt direktorat fra 01.07.21 som skal hete *Direktorat for høyere utdanning og kompetanse*[2].

[1] Universitets- og høgskolesektoren

[2] Sammenslåingen vil omfatte Kompetanse Norge, Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (Diku) og deler av Unit – Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning. Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) og Register over vitenskapelige publiseringskanaler (Kanalregisteret) flyttes fra NSD – Norsk senter for forskningsdata AS til direktoratet.

1.2.3 Arbeidsrelevansmeldingen 12.03.21

Praksis i flere studier, flere delte stillinger mellom utdanningsinstitusjoner og arbeidslivet og mer aktive læringsformer som minner om arbeidslivet. Dette er blant regjeringens forslag for å skape bedre sammenheng mellom utdanning og arbeidsliv.

Stortingsmeldingen peker på fire innsatsområder:

1. *Aktørene må styrke samarbeidet på tvers av sektorene og på flere nivå*
2. *Høyere utdanning må bli mer åpen og tilgjengelig for flere*
3. *Vi må øke bruken av studentaktive lærings- og undervisningsformer*
4. *Vi må ha mer og bedre praksis*

Styrket kultur for innovasjon og entreprenørskap i utdanningene er et gjennomgående tema.

1.2.4 Meld. St. 7 (2020–2021) En verden av muligheter — Internasjonal studentmobilitet i høyere utdanning

Meldingen slår fast at internasjonalt samarbeid og internasjonale perspektiver er nødvendig for å håndtere globale samfunnsutfordringer knyttet til klima, teknologi, demografi og demokrati.

Meldingen viser til at det er behov for en kulturendring i høyere utdanning når det kommer til utveksling og internasjonalt samarbeid. Regjeringen har som mål at 50 % av studentene skal på utveksling. Det er i hovedsak 5 punkter som må prioriteres for å oppnå denne kulturendringen:

1. *Bedre integrering av mobilitetsvinduer og tydelige beskrivelser av læringsutbytte for utvekslingsoppholdet i alle studieprogram. Utveksling skal være basert på institusjonelt samarbeid som inkluderer både FoU og utdanning.*
2. *Internasjonalisering skal være et virkemiddel for å styrke kvaliteten og relevansen til norsk høyere utdanning.*
3. *Regjeringen skal se på regelverk og finansieringsordninger for bedre å stimulere til økt studentmobilitet og mangfold i utveksling.*
4. *Ledelsen ved institusjonene, samt faglig- og administrativt ansatte, så vel som studentene selv, må aktivt bidra til en kulturendring.*
5. *Arbeids- og næringsliv må i større grad etterspørre og verdsette studentenes utenlandserfaring.*

1.2.5 Kompetanse- og karrierepolitikk

Medarbeidernes kompetanse og hvordan denne anvendes og utvikles er den viktigste innsatsfaktoren for at UH-institusjonene skal fylle sine samfunnsoppgaver og nå mål. Det er foretatt flere endringer i overordnet rammeverk for ansettelser og opprykk de senere år som forutsetter en mer aktiv, åpen og kjent kompetanse- og karrierepolitikk ved de enkelte UH-institusjonene. I 2021 har Kunnskapsdepartementet utarbeidet en ny strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling som særlig ser på doktorgradsutdanningene og bruk av postdoktorstillinger. Universitets- og høgskolerådet (UHR) har lansert Veileder for vurdering i akademiske karriereløp – NORCAM, en verktøykasse hvor det foreslås et mer fleksibelt og helhetlig rammeverk for arbeidet med vurdering i akademiske karriereløp. UHR har også utarbeidet rapporten "En helhetlig stillingsstruktur i Akademia" som foreslår mer fleksible karriereløp for akademiske stillinger i fremtidens UH-sektor.

KD la frem et utkast til strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling i mai 2021:

En strategisk og målrettet rekrutteringspolitikk ved høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner

Universitetene og høyskolene og andre forskningsutførende institusjoner har et viktig ansvar for å legge til rette for god rekruttering og å beholde og utvikle sine ansatte. Dette forutsetter en aktiv, målrettet og bevisst personalpolitikk og strategier for å nå institusjonens mål, men også uttalte nasjonale forskningspolitiske mål. Universitetene og høyskolene har stort handlingsrom innenfor gjeldende regelverk og avtaler som må utnyttes. Kunnskapsdepartementet vil ha oppmerksomhet på dette i styringsdialogen med institusjonene.
(Fra utkast til Strategi for Forskerrekruttering og karriereutvikling – KD mai 2021)

1.2.6 Målstruktur og styringsparametere

Departementet er i dialog med institusjonene om behovet for å forenkle målstrukturen for universiteter og høgskoler. Dagens målstruktur ble sist revidert i 2015–2016.

For 2021 gjelder fortsatt de fire overordnede og langsiktige målene og nasjonale styringsparametere som departementet har fastsatt for høyere utdanning og forskning. Nåværende mål og styringsparametere er videreført i dette dokumentet.

Tabell 1: Overordnede og langsiktige mål for høyere utdanning og forskning, og underliggende styringsparametere fastsatt av KD

Mål 1: Høy kvalitet i utdanning og forskning	Mål 2: Forskning og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling	Mål 3: God tilgang til utdanning
Styringsparametere: a. Andel BA-kandidater som gjennomfører på normert tid b. Andel MA-kandidater som gjennomfører på normert tid c. Andel Ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år d. Skår på studentenes oppfattelse av studiekvalitet e. Faglig tidsbruk per uke blant heltidsstudenter f. Antall publikasjonspoeng per faglig årsverk g. Verdien av H2020-kontrakter per FoU-årsverk h. Andel utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+.	Styringsparametere: a. Andel mastergradskandidater i relevant arbeid 6 mnd. etter fullført utdanning b. Bidragsinntekter fra NFR per faglig årsverk c. Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk d. Andel forskningsinnsats i MNT-fag	Styringsparameter: a. Kandidattall på helse- og lærerutdanningene
Mål 4: Effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem		
Styringsparametere: a. Antall studiepoeng per faglig årsverk b. Andel kvinner i dosent- og professorstillinger c. Andel midlertidig ansatte i UF-stillinger		

KD har satt i gang en prosess for å vurdere om dagens målstruktur bør endres, blant annet for å sikre et bedre samspill mellom utviklingsavtalene og den generelle målstrukturen. HINN har utformet egne virksomhetsmål til de fire overordnede målene, og har også satt ambisjoner i tilknytning til disse frem til og med 2023 i årsplan for 2021.

1.3 Overordnede interne føringer

HINN har gjennom høsten 2020 og våre 2021 arbeidet med ny strategisk plan for høgskolen. Den nye strategiske planen blir fremlagt for styret med forslag til vedtak i juni 2021. Strategien tegner fire fremtidsbilder som beskriver hvordan Universitetet i Innlandet ønsker å være i 2026, med underliggende strategiske valg og tiltak for å nå målene som fastsettes.

Visjon er **sterkere sammen** – *vi bygger universitetet i tverrfaglig fellesskap, sammen med samfunns- og arbeidsliv.*

Verdiene *sannhetssøkende, involverende og nyskapende* videreføres fra forrige strategiske plan.

De fire fremtidsbildene beskrives under overskriftene:

- Regional kraft og nasjonal bidragsyter i en internasjonal kontekst
- Forskningsbasert utdanning for hele livet
- Åpen, nyskapende og relevant forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid
- INN – kunnskapskultur, medarbeiderskap og lærende organisasjon

HINN konkretiserer og prioriterer tiltak som utarbeides i sammenheng med de årlige årsplanprosessene.

Som en oppfølging av at styret vedtar ny strategisk plan i juni vil Rektor igangsette arbeidet med å revidere underliggende delstrategier som skal bygge oppunder ny strategi, og samtidig rydde noe i høgskolens styrende dokumenter for å skape et klarere hierarki i de underliggende styrende dokumentene.

1.3.1 Utviklingsavtalen

Utviklingsavtalen er fremforhandlet i samarbeid mellom HINN og KD og ligger som en del av målstyringen i tildelingsbrevet. Utviklingsavtalen ble revidert høsten 2020 med virkning fra og med 2021.

Utviklingsavtalen dreier seg om tre hovedområder: Regionalt samarbeid, utdanningskvalitet og universitetsakkreditering.

Avtalen er bygget opp med hovedmål, delmål og måleindikatorer for hvert hovedområde.

- Regionalt samarbeid
    - Mål; HINN skal være en betydningsfull, innovativ og synlig aktør i Innlandet.
- Utdanningskvalitet
    - Mål; Utdanningene skal være relevante og forberede studentene på en framtidig yrkeskarriere. De skal også bidra til danningen av aktive demokratideltagere.
- Universitetsakkreditering
    - Mål; Høgskolen i Innlandet skal være et nyskapende og solid universitet på internasjonalt nivå.

1.4 Estimert bevilgning i perioden

Høgskolens vedtatte finansieringsmodell bygger på sektorens finansieringsmodell, dvs. at resultatinsentivene tilføres produserende enhet i tillegg til en andel grunnfinansiering. Modellens prinsipper er lagt til grunn for estimert internfordeling.

Tabell 2: Estimert bevilgning og intern fordeling i langtidsperioden i 2020-kroner.

FAKULTET	Bevilgning 2021	Bevilgning 2022	Bevilgning 2023	Bevilgning 2024
ALB	44 136 314	44 592 874	46 988 439	46 962 925
LUP	168 691 551	175 991 934	175 909 414	184 705 787
HSV	162 066 475	170 349 584	169 354 267	165 692 407
AMEK	67 641 798	63 030 254	63 898 612	67 694 780
HHS	178 087 829	190 107 148	190 913 449	190 477 404
DNF	46 523 509	47 571 743	48 235 184	45 035 922
HA	606 125 589	616 061 092	612 920 577	616 462 856
Strategiske midler (3,5 %)	7 905 880	16 321 701	16 530 330	16 357 348
Handlingsrom	-	17 745 659	24 354 652	24 489 457
HINN	**1 281 178 944**	**1 339 971 989**	**1 349 104 924**	**1 357 878 887**

Dnf har hovedsakelig produksjonsinntekter i partallsår. Produksjonssvingningene ved Dnf er justert som endret bevilgning mellom årene ved at 50 % av produksjonsinntekten benyttes i påfølgende år. Altså vil forventet kapitalbruk mellom årene justeres med avsetninger, men det vil ikke påvirke total bruk av kapital i et toårs-perspektiv.

Stipulert bevilgning for 2022 er basert på faktisk produksjon i 2020 innen resultatkomponentene. For 2023 og 2024 er det samme produksjonsgrunnlaget lagt til grunn, med unntak av studentproduksjonen ved Dnf, enkelte prognoseendringer for de enkelte fakultetene og estimerte disputaser for høgskolens ph.d.-programmer. I tillegg er det justert for kjente endringer i basistildelingen og videreføring av avbyråkratisering og effektivisering med 0,5 % årlig.

Prognoseendringene ved de enkelte fakultetenes studiepoengproduksjon og kandidatproduksjon er hentet gjennom innspill fra fakultetene. Bl.a. er det tatt hensyn til at opptak i sosialpedagogikk og vernepleie har vært noe lavere, som igjen gir en reduksjon i produksjonen ved HSV fremover. I tillegg vil LUP ha ett år med redusert kandidatproduksjon i 2021 som følge av overgangen fra BA til MA i grunnskolelærerutdanningen (GLU), som gir redusert uttelling i 2023. For året 2022 vil kandidatene ved GLU komme på plass igjen med dobbel uttelling i finansieringen for året 2024.

1.4.1 Strategiske midler

I tabell 2 ligger det en videreføring av nivået på de strategiske midlene jf. vedtaket av finansieringsmodell. Det er dermed avsatt 3,5 % av basisbevilgningen til strategiske formål. Totalt utgjør det ca. kr 27,8 mill. årlig i langtidsplanperioden. I tillegg utgjør fordelingen av lønnsmidler til 75 KD-hjemler ca. kr 53 mill., midler til dekning av veiledning og drift ligger i fakultetenes basisbevilgning.

Med ambisjon om å bli universitet har Rektor i forslaget til intern fordeling av bevilgning prioritert strategiske formål med følgende økonomiske ramme:

- Fordelt kr 11,25 mill. til ph.d.-programmene og tilknyttede forskergrupper
- Ufordelt kr 16,35 mill. i tabell 2, men gruppert som følger:
    - Kr 8,1 mill. til kompetansetiltak med formål om å øke førstekompetansen ved HINN jf. målsetningen om 72 % andel innen 2025
    - Kr 2 mill. i såkornmidler tilknyttet utdanning øremerket ulike typer pedagogisk utviklingsarbeid og internasjonaliseringstiltak

- Kr 4 mill. i FoU-midler
- Kr 1 mill. til akkvisisjonsarbeid mot EU-søknader og internasjonalisering
- Kr 1,45 mill. foreløpig ufordelte strategiske midler

Videre er det i tabell 2 avsatt den andelen av den midlertidige basisbevilgningen knyttet til midlertidige studieplasser fra RNB2020 som etter finansieringsmodellen skulle gått til høgskoleadministrasjonen. Totalt kr 66 mill. i LTP-perioden. KD uttrykker klare forventninger om at HINN skal forbedre resultatene sine innen forskning og Rektor vil benytte handlingsrommet til å rekruttere nødvendig spisskompetanse, styrke forskergrupper, mobilisere til EU-søknader og få på plass nødvendige strukturer og infrastruktur for å øke forskningsinnsatsen. Best mulig fordeling av midler og spissede satsinger gjøres i dialog og samarbeid med fakultetenes ledelse og blir lagt frem for styret i løpet av høsten 2021.

I tillegg har Sparebankstiftelsen Hedmark gitt et betinget tilsagn om gave på til sammen kr 125 mill. over en fireårsperiode fra 2020-2024. Gavetilsagnet kan utløses dersom HINN får positivt svar på akkrediteringssøknaden til NOKUT. Gaven skal styrke høgskolens ph.d.-programmer, fortrinnsvis i Hedmark.

1.5 Forutsetninger

HINN har arbeidet med å få på plass en god prosess for arbeidet med LTP. Det er gjennomført *styrings- og ressursdialogmøter* med alle fakultet. Her har både rektorat og øvrig institusjonsledelse vært involvert, sammen med ledere på fakultet og i høgskoleadministrasjonen. Høgskolen vil fortsette å utvikle en god modell for arbeidet med LTP, med tydelige ansvarslinjer og klar sammenheng fra strategisk ledelse på institusjonsnivå ut til de enkelte enheter i høgskolen.

Fakultetene ved HINN har et selvstendig økonomisk resultatansvar, og må prioritere sine ressurser for at høgskolen skal nå sine mål innenfor tildelte rammer. Vurdering og prioritering, samt tallfesting av aktiviteter har vært tema i styrings- og ressursdialogmøtene.

I diskusjonene om langtidsbudsjett er budsjett 2021 benyttet som baseline[3] i arbeidet med LTP 2022-2024. Det er ikke lagt inn forventninger om pris- og lønnsjusteringer i LTP, dvs. at alle beløp er i 2021-kroner.

Aktivitetene er vurdert og vist som endringer tallfestet ut ifra baseline. Ved å sammenligne aktivitetene med baseline kan ledere se om ressursbehovene minker, øker eller holder seg uforandret.

Det er viktig å være bevisst endringer i aktivitetene som ble planlagt i budsjett 2021 og som ikke gir full årlig virkning før i kommende perioder. Det kan f.eks. være nye studier i høst 2021, som vil gi helårseffekt i 2022. Endringene gjelder både økt og redusert aktivitet.

Endringer i ressursbruk i forhold til baseline må være i takt med forventede inntekter og disponibel kapital.

[3] Baseline innebærer at man først fastsetter et nivå (kalt en baseline) for å ha et utgangspunkt. Når baseline er definert går det videre arbeidet på å tallfeste endringer fra dette nivået.

2 Planer og prioriteringer

Universitetsplanene angir en tydelig retning på hvor og hvordan HINN som organisasjon skal videreutvikles. Høgskolen skal etableres som en helhetlig og profesjonell organisasjon som viser robusthet og en tydelig profil. Dette gjøres innenfor en struktur med delegert resultatansvar og gjennomgående administrativt fagansvar. Det er viktig å sikre at satsingene innenfor den enkelte enhet bidrar til resultater som støtter opp under den samlede institusjonen.

Høgskolen har ulike delstrategier og handlingsplaner som understøtter den overordnede strategien. I arbeidet med å sikre satsingene, er en ryddig struktur i høgskolens styringsdokumenter nødvendig. Rektor vil derfor starte et arbeid med å konkretisere ny strategisk plan i underliggende strategidokumenter for forskning og utdanning der særskilte temaområder som er gjennomgående skal inngå. Eksempler på slike gjennomgående temaer kan være *bærekraft, digitalisering, internasjonalisering* osv. En utfordring som også må adresseres i kommende periode er måten en jobber tverrfaglig for å finne de beste løsningene for HINN totalt sett. Styret vil bli invitert inn i diskusjonene rundt utarbeidelsen av understrategien(e) innenfor forskning og utdanning.

HINN har løftet frem noen tydelige institusjonelle prioriteringer som bidrar til å sikre et universitet med høy internasjonal kvalitet. Høgskolens samlede kompetanse er viktig for å bli et universitet med høy internasjonal kvalitet i fremtiden, der de fire ph.d.-programmene utgjør de faglige spissområdene som HINN har bygget opp over en lengre periode. I denne langtidsplanen legges det inn ytterligere satsing på enkelte fagmiljøer med mål om å etablere konkurransedyktige miljøer som kan lykkes i EUs rammeprogrammer. Det legges inn en styrking både på faglig og administrativ side for å lykkes i dette arbeidet.

I langtidsplanperioden legges det inn planer for en betydelig økning i antall årsverk. Dette sammen med behov for økt andel medarbeidere med førstekompetanse og et relativt stort behov for erstatning av medarbeidere som går av med pensjon i perioden gjør at kompetanseutvikling og rekruttering må prioriteres høyt.

Videre har HINN lagt inn en offensiv ambisjon knyttet til å lykkes med høyere NFR-finansiering, gjennomstrømming av gradskandidater og høy tilfredshet blant studentene. Konsekvensene av COVID-19 knyttet til internasjonal mobilitet blant studentene er usikker, men HINN har igangsatt arbeidet med fakultetsvise handlingsplaner for å styrke internasjonaliseringsarbeidet og øke mobiliteten.

Tabell 3: Styringsparametere fastsatt av KD og HINNs ambisjoner i perioden

Styringsparameter	Resultat HINN 2020	Årsplan HINN 2021	HINN 2022	HINN 2023	HINN 2024
Andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år	86 %	60 %	65 %	70 %	70 %
Antall publiseringspoeng per faglig årsverk	0,73	0,80	0,85	0,90	0,90
Verdien av Horisont 2020-kontrakter per FoU-årsverk (Euro i tusen)	1	1	2	2	4
Andel forskningsinnsats i matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fag (MNT-fag)	-	5 %	5 %	5 %	5 %
Andelen bachelorkandidater som gjennomfører på normert tid	59 %	60 %	61 %	62 %	62 %
Andelen mastergradskandidater som gjennomfører på normert tid	46 %	50 %	50 %	50 %	52 %
Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten	4,0	4,4	4,4	4,4	4,4
Faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter	34	34	35	35	35
Andel mastergradskandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning	IA	85 %	85 %	85 %	85 %
Kandidattall på helse- og lærerutdanningene	755	850	860	895	895
Antall studiepoeng per faglig årsverk	847	790	790	790	790
Andel utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ av totalt antall studenter	0,4 %	1,0 %	1,0 %	1,0 %	1,0 %
Bidragsinntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk (i tusen)	38	55	60	60	76
Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk (i tusen)	226	240	240	240	240
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger	35 %	35 %	40 %	42 %	45 %
Andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger	12 %	11 %	10 %	10 %	10 %

IA – ikke aktuelt

HINN har i forbindelse med oppfølgingen av strukturreformen meldt inn ambisjoner for indikatorer som skal måle gevinster fra reformen. Tabell 4 viser høgskolens innmeldte ambisjoner som skal innfris innen 2025. Indikatorene er satt av KD i samarbeid med Finansdepartementet og perioden

som måles er fra 2013-2025. Måleindikatorene er delvis sammenfallende med styringsparameterne, og LTP-dokumentet fokuserer videre på styringsparameterne knyttet til de langsiktige sektormålene.

Tabell 4: Måleindikatorer knyttet til gevinstrealisering fra strukturreformen

Måleindikatorer gevinstrealisering	Resultat 2013	Resultat 2018	Resultat 2019	Resultat 2020	Ambisjon 2025
Antall publiseringspoeng per faglig årsverk	0,52	0,64	0,74	0,73	1,00
Bidragsinntekter fra NFR per faglig årsverk (i tusen)	44	34	48	38	60
Tildeling fra EU per faglige årsverk (i tusen)	8	9	8	11	15
Andel årsverk i førstestillinger av faglige ansatte	52 %	59 %	59 %	60 %	72 %
Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvalitet	4,2	4,1	4,2	4,0	4,4
Antall avlagte doktorgrader	0	18	10	25	30
Antall studenter på nettbaserte og desentraliserte utdanninger	2610	2310	2070	3014	3000
Andre bidras- og oppdragsinntekter per faglig årsverk (i tusen)	170	210	235	226	220
Andel internasjonalt samforfatterskap	35 %	47 %	49 %		55 %
Andel administrative stillinger av totalt antall årsverk	26 %	25 %	27 %	26 %	23 %

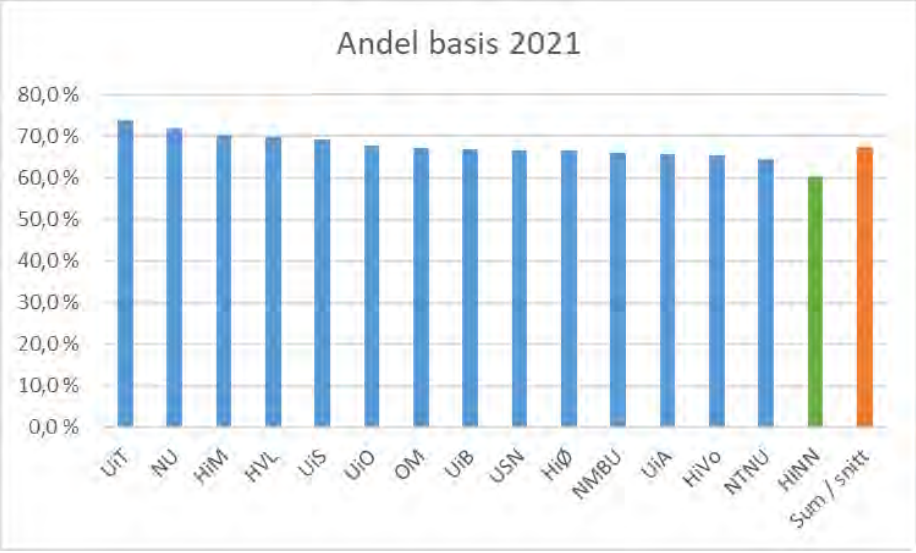
Andel internasjonale samforfatterskap er ikke tilgjengelig informasjon når denne styresaken utformes.

HINN har i tildelingen for 2021 sektorens laveste andel grunnfinansiering på 60,5 %. Nord Universitet og Universitetet i Sørøst-Norge, som er sammenlignbare institusjoner med tanke på flercampus-organisering og størrelse, har en andel på henholdsvis 72,0 % og 66,7 %. Den lave grunnfinansiereringen er en konsekvens av en todelt problemstilling: 1) høgskolens vekststrategi for å svare ut politiske og regionale forventninger og behov, 2) utgangspunktet for innføringen av finansieringsmodellen i 2003 der basiskomponenten ble brukt som en residual for produksjonsinntektene, hvor høgskolen hadde et unaturlig høyt produksjonsnivå to år tidligere.

HINN har som følge av en lav andel grunnfinansiering gjennomført sine satsinger basert på produksjonsinntekter, og ligger desidert høyest i sektoren på studiepoengproduksjon per faglig årsverk.

Som en følge av dette er handlingsrommet for å etablere nye studieprogrammer blitt mindre. Det blir mer krevende å finne tilstrekkelige og riktige arealer til den studentaktiviteten som ligger i høgskolens portefølje. I tillegg generer flere ansatte et ytterligere press på de kontorfasilitetene høgskolen i dag har. Videre strategier for eventuell vekst må dermed ta inn over seg at merkostnadene for økt aktivitet også må innbefatte vurderinger knyttet til arealbehov og krever en bedre styring, herunder utnyttelse av døgnet og uken, arbeidsplasspolitikk og strategiske prioriteringer.

Diagram 1. Andel grunnfinansiering (basis) av bevilgning 2021



2.1 Budsjetterte resultater i langtidsbudsjettperioden

Tabell 5 viser det samlede langtidsbudsjettet for HINN. Høgskolen planlegger i LTP-perioden å bruke kr 95,2 mill. av avsatte midler, da planlagt aktivitet er høyere enn periodens stipulerte bevilgning.

Tabell 5. Samlet langtidsbudsjett for HINN 2022-2024.

HINN	Regnskap 2020	B2021	LTP 2022	LTP 2023	LTP 2024
Estimert bevilgning	1 197 131	1 281 180	1 305 905	1 308 220	1 317 033
Foreløpig ufordelt bevilgning			34 067	40 885	40 846
Andre inntekter	276 410	268 936	266 783	271 552	272 372
Investeringer	- 50 285	- 47 721	- 37 310	- 35 010	- 34 510
Lønnskostnader	- 937 208	- 1 040 715	- 1 084 255	- 1 086 204	- 1 077 943
Andre driftskostnader	- 455 258	- 527 367	- 537 705	- 543 740	- 547 699
Kapitalendring N15	**30 789**	**- 65 687**	**- 52 515**	**- 44 298**	**- 29 902**
Utsatt produksjonsinntekt (DNF)	9 369	- 10 382	14 409	- 15 230	14 326
Kapitalendring N8	**7 765**	**4 396**	**5 850**	**6 200**	**5 996**
Budsjettert kapitalendring	**47 923**	**- 71 673**	**- 32 256**	**- 53 328**	**- 9 580**

Tall i 1 000,-
N15 – Høgskolens avsetninger knyttet til bevilgninger fra KD. Gjelder både ordinær bevilgning og supplerende bevilgning.
N8 – Høgskolens avsetninger knyttet til resultater fra eksternfinansiert oppdragsvirksomhet.
Estimert tildeling er rundet av til nærmeste 1 000,- og produksjonssvingningene ved Dnf er utjevnet mellom årene som korrigert bevilgning jf. forklaring under tabell 6.
Foreløpig ufordelt bevilgning er knyttet til strategiske midler og handlingsrom som foreløpig ikke er fordelt til en resultatenhet eller knyttet til spesifikke kostnader i LTP jf. kapitel 1.4.1.

2.1.1 Kapitalutvikling (note 8 og note 15, del 1 og 3)

Tabell 6 viser en oversikt over høgskolens samlede kapital (Note 8 og Note 15) ved inngangen til 2021, samt foreløpig budsjettert utvikling i LTP-perioden. Forslag til langtidsplan innebærer som nevnt en reduksjon i kapital på kr 95,2 mill. Høgskolen vil ha en total kapitalavsetning på 6,5 % (Note 15, del 1 og 3 og note 8) av bevilgningen ved utgangen av 2024 hvis alle planer og forutsetninger i LTP inntreffer.

Reglement for statlige universiteter og høgskolers oppbygging og anvendelse av ubenyttede bevilgninger (avsetninger) er beskrevet i rundskriv av 28. oktober 2020. Alle avsetninger knyttet til bevilgning (Note 15, del 1 og 3) som ikke er øremerket investeringer vil regnes som avsetninger til andre formål. Fra 2022 vil institusjoner som har avsetninger til andre formål på over 5 % per 31.12. i regnskapsåret måtte tilbakeføre disse til statskassen. Det er ikke fastsatt en øvre grense på avsetninger til investeringer, men institusjoner som ønsker å avsette midler til fremtidige investeringer må dokumentere hva det skal investeres i, hvilket år det er planlagt og beløp. Kostnader knyttet til investeringer følger av definisjoner gitt i SRS[4] 17. HINN planlegger i LTP-perioden å benytte kr 106,8 mill. til investeringsformål (se mer info i punkt 2.1.3).

[4] Statlige regnskapsstandarder

Tabell 6. Budsjettert kapitalutvikling 2022-2024.

	IB 2021			Budsjettert kapitalutvikling			
Fakultet	**Note 15**	**Note 8**	**Prognose 2021**	**LTP 2022**	**LTP 2023**	**LTP 2024**	**UB LTP**
ALB	21 533	2 462	- 4 500	- 7 794	- 3 999	- 3 245	4 457
LUP	34 539	13 262	- 15 501	- 10 800	- 11 000	- 6 000	4 500
HSV	13 876	3 371	4 000	- 3 626	- 4 810	- 6 420	6 391
AMEK	6 364	1 056	4 600	- 5 046	- 3 559	- 1 428	1 987
HHS	16 721	14 402	-	- 2 544	- 851	- 1 175	26 554
DNF*	11 552	-	- 11 709	13 364	- 17 432	10 944	6 719
HA/institusjon	68 708	18 011	- 18 950	- 15 811	- 11 676	- 2 255	38 028
HINN	**173 293**	**52 564**	**- 42 060**	**- 32 256**	**- 53 328**	**- 9 580**	**88 635**

Tall i 1 000,-

**Produksjonsinntektene ved Dnf varierer fra ett år til et annet og det er dermed naturlige svingninger mellom avsetninger for å holde inntektsnivået stabilt.*

2.1.2 Årsverksutvikling

HINN har siden fusjonen hatt en jevn økning i antall årsverk. Det er i 2022 planlagt med en ytterligere økning før det flater ut i 2023, og en liten nedgang i 2024. Store deler av den planlagte økningen er knyttet til økt faglig satsing. HINN vil i LTP-perioden fortsette arbeidet med å heve kompetansenivået og vil videreføre satsingen på kompetanseheving blant de ansatte. Dette vil kunne medføre en midlertidig økning i antallet midlertidig ansatte. Innfasing av nye studier og styrking av HINNs ph.d.-programmer medfører også en økning i antall ansatte.

HINN har en høy andel ansatte med første- og toppkompetanse som er over 60 år. For å forhindre et fall i førstekompetanseandelen planlegger flere fakultet med en overlapp. I perioden utgjør planlagte antall FoU-årsverk ca. 225 hele stillinger årlig.

Tabell 7. Årsverksutvikling HINN 2020-2024.

Bemanning	**okt.20**	**B2021**	**LTP 2022**	**LTP 2023**	**LTP 2024**
Antall årsverk totalt	1 091	1 209	1 252	1 252	1 240
Faglige årsverk eks. KD-stipendiater	555	628	648	653	654
KD-stipendiater	78	90	97	91	78
Andel forskningsårsverk*		35 %	35 %	35 %	35 %

** av faglige årsverk*

2.1.3 Investeringsplan

Tabell 8 viser planlagte investeringer i LTP-perioden. Investeringene er knyttet til AV-teknologi, PC- og IT-utstyr, møbler og inventar, og annet teknisk utstyr til undervisning og forskning. Rektor foreslår at minimum HAs andel av planlagte investeringer, totalt kr 81 mill. i LTP-perioden, avsettes og øremerkes investeringsformål i Note 15, del 1. Planen vil spesifiseres i årsbudsjettet for 2022.

Tabell 8. Planlagte investeringer 2022-2024.

Investeringer						
Fakultet	**Regnskap 2020**	**B2021**	**LTP 2022**	**LTP 2023**	**LTP 2024**	**Sum LTP**
ALB	1 753	1 000	2 000	1 000	1 000	4 000
LUP	736	500	1 000	500	500	2 000
HSV	1 431	500	2 000	1 500	1 000	4 500
AMEK	5 203	2 982	2 210	1 910	1 910	6 030
HHS	603	100	100	100	100	300
DNF	1 537	1 300	3 000	3 000	3 000	9 000
HA	39 022	41 339	27 000	27 000	27 000	81 000
HINN	**50 285**	**47 721**	**37 310**	**35 010**	**34 510**	**106 830**

Tall i 1 000,-

2.2 Forskning og utvikling / kunstnerisk utviklingsarbeid

Kvalitet i forskning og kunstnerisk eller faglig utviklingsarbeid dreier seg overordnet sett om soliditet, originalitet og relevans. Høgskolen har ambisjoner om å levere substansielle bidrag innen FoU og KU, og skal både være solide og levere dristige og originale arbeider. Forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid ved HINN skal ligge på internasjonalt nivå. Dette gjennomsyrer alle tiltakene HINN skal jobbe med i langtidsperioden. Med utgangspunkt i HINNs sterke posisjon som utdannings-leverandør, både til studenter og til arbeidslivet, er det viktig med en tett kobling mellom undervisning og forskning. Høgskolens forskning gjenfinnes i høgskolens undervisningsprofil og er en bærende kraft i utviklingen av fagmiljøene. De fire prioriterte ph.d.-områdene er HINNs satsingsområder innen forskning. Det er som tidligere nevnt satt av kr 5 mill., hvorav kr 1 mill. til akkvisisjon, til strategiske forskningsmidler i LTP. Fordelingen av de siste kr 4 mill. vil følge den nye forskningsstrategien ved HINN. Konkretisering av planen og beløp blir beskrevet i årsbudsjett 2022.

Prioriterte tiltak for økt måloppnåelse i perioden		
Område	**Mål**	**Tiltak**
Åpen forskning - publiseringsfond, forskningsetikk, databehandling og personvern i forskning	All forskning ved HINN skal være åpen innen 2024.	Videreføring av publiseringsfondet for åpen publisering, utvikling av retningslinjer og strategier for datahåndtering og kompetanseheving blant studenter og ansatte er viktige videreføringer i planperioden. I tillegg skal HINN ha tilgang i åpne arkiv for forskningsartikler, KU og forskningsdata. Biblioteket utvikler tjenester og gir støtte til åpen forskning. Det er opprettet et prosjekt i samarbeid med IT der en medarbeider får dedikert rolle i dette.
Støtte til forskergrupper med ekstra potensiale for å nå opp i Horisont Europa	Økt deltakelse i EU-prosjekter, spesielt Horisont Europa	Utgangspunktet er å løfte enkelte fagmiljøer som har potensiale til å nå opp i EU. Midlene er tenkt å gjennom en strukturert prosess støtte minimum tre fagmiljø som faktisk har en sjanse til å nå frem i EU/Horisont Europa. Midler settes av til frikjøp, nettverksutvikling, fagmiljø, søknadsskriving, partnersøk og workshops. Videre vil forskergruppene få administrativ

		ekspertisestøtte, inkludert støtte fra biblioteket. Rekrutteringsstillinger vil i denne sammenheng ses på som en ressurs.
FORSK! klyngeutvikling	Effektivisering og profesjonalisering av forskningsadministrasjonen	Det ble i 2021 opprettet en klynge for forskningsstøtte for å øke samarbeidet og effektivisere forskningsstøtten på HINN. Klyngen vil jobbe med: Erfaringsdeling Kompetanseheving Tjenesteutvikling
Sabbatical-ordning	Styrke forskning og internasjonalisering Øke og styrke HINNs deltakelse i internasjonale nettverk	Forskningsavdelingen vil utvikle en sabbaticalordning for professorer ved HINN som har utmerket seg i sin innsats for å styrke HINN som institusjon.
Unge forskertalenter og internasjonalisering	Styrke forskning og internasjonalisering Øke og styrke HINNs deltakelse i konkurransen om ERC Starting Grants, FRIPRO, prosjekt-finansiering fra Forskningsrådet og Horisont Europa.	Det tas sikte på å lage et toårig program for kompetanse- og karriereutvikling for unge forskere ved HINN, i samarbeid med HR med mål om å utvikle tverrfaglige nettverk og beholde unge forskertalenter hvor den enkelte forsker vil ha som mål å søke Ungforsk i FRIPRO eller ERC Starting Grant eller tilsvarende. Piloten utvikles i løpet av 2021 og programmet starter opp januar 2022. Midtveis- og sluttevaluering.

I oktober 2020 ansatte HINN en forskningsdirektør og arbeidet med å utvikle en effektiv og profesjonalisert forskningsadministrasjon har startet. Behovet for å effektivisere, modernisere og profesjonalisere forskningsstøtten bunner i flere elementer, hvor de to viktigste er 1) de endringer som skjer i sektoren innenfor åpen forskning og 2) behov for økt samarbeid internt i organisasjonen med en mangfoldig og spredt forskningsadministrasjon. Ved etableringen av forskningsstøtteklyngen FORSK!, hvor medarbeidere med forskningsadministrative arbeidsoppgaver er partnere, vil HINN skape en plattform for aktivt samarbeid, erfaringsdeling og kompetanseutvikling på tvers av institusjonen. Dette er også en oppfølging av HINNs handlingsplan i Charter & Code som er nærmere beskrevet i punkt 2.5.5 hvor det blant annet pekes på enhetlige og transparente støttetjenester for forskere.

Som beskrevet i kapitel 2.4 er HINN invitert inn av Sparebankstiftelsen Hedmark til å være med som faglig bidragsyter i et Science Park-konsept hvor næringsrettet forskning vil utvikles og finansieres. Denne muligheten og prosessen internt vil støttes og koordineres av forskningsavdelingen.

HINN skal ivareta den helheten og tverrfagligheten som kreves for å bidra til løsninger på dagens utfordringer. Tverrfaglig forskning er avgjørende for å løse fremtidens komplekse problemer og er nødvendig for å nå opp i både NFR og EU. Derfor vil forskningsavdelingen utvikle arenaer og incentiv hvor forskere kan trene på tverrfaglig forskning i praksis og utvikle et felles språk som er nødvendig i gjennomføringen av tverrfaglig samarbeid.

2.2.1 Stipendiater og ph.d.-programmene

Forskningen innenfor høgskolens ph.d.-programmer er en viktig del av høgskolens totale forskningsinnsats, og høgskolen har en ambisjon om at ph.d.-programmene fortsetter å øke antallet stipendiater de neste tre årene. HINN har relativt unge ph.d.-programmer og antallet årlige disputaser har variert, og vil variere noe i årene fremover. I 2020 hadde HINN rekordhøyt antall disputaser (25) og HINN vil jobbe videre for å opprettholde minimum fem årlige disputaser i gjennomsnitt på alle de fire egeneide ph.d.-programmene mot slutten av planperioden.

Høgskolens ph.d.-programmer er særdeles viktig for å være det universitetet som er beskrevet i universitetsakkrediteringssøknaden, og er dermed satset særlig på i langtidsplanen. Av høgskolens 65 stipendiathjemler fra KD er de fire doktorgradsprogrammene prioritert med en samlet tildeling på 54 hjemler, PROFF har flest stipendiathjemler i denne tildelingen. I tillegg fikk HINN 10 midlertidige stipendiathjemler av KD i forbindelse med COVID-19, disse er fordelt på ph.d.-programmene.

Fem stipendiater har vært tilknyttet høgskolens senter for fremragende utdanning, CEFIMA, ved Dnf. Senteret skal legges ned og Dnf har søkt om akkreditering av et ph.d.-program i kunstnerisk utviklingsarbeid i film og beslektede audiovisuelle kunstformer. HINN har fått innvilget dispensasjon fra studiekvalitetsforskriftens volumkrav i Studiekvalitetsforskriften § 3-3 (6) om antall stipendiater på programmet. Dispensasjonen gjelder frem til 31. desember 2024 og forutsetter at fagmiljøet i dispensasjonsperioden går sammen med andre norske og/eller nordiske aktører om å etablere et fellesprogram innen utgangen av 2024.

Det er i langtidsplanen foreslått kr 2,5 mill. til hvert av de fire doktorgradsprogrammene i strategiske midler for å styrke veiledning og tilknyttede forskergrupper. Dnf får kr 1,25 mill. i strategiske midler for å styrke KU/forskergrupper for å styrke grunnlaget for den nye ph.d.-utdanningen.

Tre rekrutteringsstillinger har vært tilknyttet ph.d. i audiovisuelle medier som var en fellesgrad med NTNU. Fellesgraden ble avviklet i 2020 og hjemlene er tilknyttet fagmiljøet ved AMEK med krav om opptak på høgskolens egne programmer.

I tillegg er det avsatt tre rekrutteringsstillinger. Disse vil i langtidsperioden øremerkes HINNs strategiske satsinger på doktorgradsområdene.

Tabell 9: Fordeling av stipendiathjemler for 2021

Ph.d.-program/ fakultet	**Rekrutteringsstillinger/stipendiathjemler (fast fordeling + midlertidige stillinger)**
AØB	13 + 2
BUK	13 + 2
INTOP	13 + 3
PROFF	15 + 3
Filmskolen	5
AMEK	3
Insentivhjemler	3
Sum KD-finansierte stipendiathjemler	**75**

HSV har sendt søknad om akkreditering av ph.d.-programmet helse og velferd og svaret på denne forventes å foreligge i løpet av 2021. Det arbeides med å få en god overgang til nytt ph.d.-program på HSV. LUP arbeider med å avklare hvor omfattende en ny akkrediteringssøknad må være for å innlemme disiplinpedagogikken i fakultetets ph.d.-program.

HINN skal i perioden arbeide fram rutiner for å styrke kompetansen for ph.d.-veiledere i form av introduksjonspakke ved oppnevning samt meritterende veilederutviklingsplan. Felles retningslinjer og prosedyrer for ph.d.-programmene er publisert i Ph.d.-håndboka og Utdanningshåndboka og oppdateres fortløpende etter behov. Arbeidet med å integrere alle ph.d.-kandidatene i forskergruppenes aktiviteter fortsetter.

I løpet av 2021 vil Forskningsavdelingen utvikle og starte opp en pilot med gjennomføringsstipender for ph.d.-kandidater som leverer avhandling til normert tid. Målet er å styrke gjennomføringen på ph.d.-programmene og ph.d.-kandidaten kan i perioden, fra innlevering og fram mot disputas, ha arbeidsoppgaver tilknyttet sin forskergruppe som kvalifiserer ytterligere til førstekompetanse, publisering og EFV-prosjekter. Det kan søkes om gjennomføringsstipend for perioder på 3 til 9 måneder. Ph.d.-kandidatene skal i denne perioden få utviklende arbeidsoppgaver som kommer høgskolens forskergrupper til gode. Søknader om gjennomføringsstipend skal skrives av leder for forskergruppa kandidaten er tilknyttet og angi hvilke arbeidsoppgaver kandidaten skal ha i stipendperioden. Arbeidet skal være faglig relevant og meritterende. Før stipendperioden begynner skal partene, kandidaten og arbeidsgiver/instituttleder, inngå en skriftlig avtale om innholdet i arbeidet. Stipendperioden begynner når den ordinære ph.d.-perioden er ute og avhandlingen er levert.

Gjennomføringsstipend vil være tilgjengelig for alle stipendiater som leverer innen normert tid. Søknaden forbehandles på fakultetet (prodekan forskning/dekan) før de vedtas i AU. Gjennomføringsstipend innvilges under forutsetning av at avhandlingen leveres til normert tid. Dersom avhandlinger ikke er innlevert innen rimelig tid (maks. 14 kalenderdager forsinkelse tillates) blir gjennomføringsstipendet trukket tilbake. Piloten planlegges iverksatt i perioden 2022-2024.

2.2.2 Eksternfinansiert forskning, forskergrupper og internasjonalisering

Økt eksternfinansiert forskningsandel er en forutsetning for å sikre flere stipendiatstillinger, og dermed gjennomstrømming fra høgskolens doktorgradsprogrammer. HINN har et mål om at forskning med ekstern finansiering skal øke i perioden, og spesielt gjennom midler fra Horisont Europa og Norges forskningsråd. Det ble avsatt øremerkede midler til støtte for søknader til EU og Forskningsrådet, både PES/POS-midler[5] til Horisont 2020 og kr 1 mill. i egne strategiske midler til akkvisisjonsstøtte årlig siden 2019, disse videreføres i langtidsperioden.

I 2020 fikk HINN ingen tilslag på søknader til EU. For å styrke HINNs muligheter i EU legger HINN nå opp til en mer strukturert satsing og tiltak for å øke EU-inntektene. Dette skjer administrativt gjennom å styrke den forskningsadministrative kapasiteten sentralt med en 50 % ressurs knyttet til FoU-rådgivning som vil følge opp søknader og støtte prosjektutviklingsprosessen knyttet til Horisont Eurpoa og EU generelt. FoU-rådgiveren vil øke dagens kapasitet i EU-rådgivning generelt og utvikle en kompetanse på ansvarlig forskning og innovasjon (RRI) spesielt. Rådgiveren være en vesentlig støtte i utviklingen av EU-prosjekter knyttet til EU-satsningen beskrevet nedenfor. I løpet av 2021 skal det utvikles flere tiltak for hvordan HINN skal øke EU-prosjektporteføljen. Blant annet er en informasjonsrunde på fakultetene om Horisont Europa gjennomført. Mer målrettede workshops med forskergrupper er under planlegging og vil bli gjennomført i planperioden.

HINNs arbeid med å styrke forskergruppene skal gi en mer langsiktig stabilitet i forskningen og HINN vil i planperioden arbeide for å understøtte de forskergruppene som har størst utviklingspotensial innen ph.d.-områdene. Forskergrupper skal kunne imøtekomme de komplekse problemstillingene som er i høgskolens region, og dermed styrke høgskolens regionale relevans. Dette vil styrke HINNs

[5] PES – prosjektetableringsstøtte og POS – Posisjoneringsmidler

muligheter til å vinne frem i EU som krever at fagmiljøet er relevant, har et sterkt internasjonalt forskningsnettverk og et godt regionalt nettverk som kan bringe inn attraktive arbeidslivspartnere. Derfor vil HINN iverksette et tiltak for å nå opp i konkurransen ved å gi målrettede midler til minimum tre utvalgte forskergrupper som har potensiale til å nå opp i EU. Utvelgelsen av disse gruppene vil skje gjennom utlysning og en åpen prosess med veiledning og støtte fra både interne og eksterne EU-eksperter. Forskergrupper som har potensiale og ambisjoner vil med dette få ekstra støtte til å utvikle konkrete prosjekter. Forskningsavdelingen vil drive denne prosessen sammen med fakultetene. Midlene til forskergruppene som når opp vil kunne gå til å frikjøpe forskere og forskergrupper til å utvikle nettverk, utvikle fagmiljø, skrive søknader, ha workshoper og Brussel-turer/kontakt, og utgjør anslagsvis kr 3 mill. årlig. I tillegg vil rekrutteringsstillinger ses på som en ressurs i denne sammenhengen.

For å styrke og utvikle HINNs forskningskultur og fremme internasjonalisering på sikt vil Forskningsavdelingen utvikle et toårig program for kompetanse- og karriereutvikling for unge forskere. Målgruppen er ansatte som har oppnådd førstekompetanse i vitenskapelig eller kunstnerisk utviklingsarbeid i løpet av de siste fem årene. Deltakelse i programmet innebærer frikjøp til forskning, deltakelse i felles samlinger, mentorering og kortere utenlandsopphold/mobilitet og internasjonal nettverksbygging, og deltakerne skal utvikle søknad om ERC[6] Starting Grant eller til Forskningsrådets Banebrytende forskning (tidligere FRIPRO). I løpet av 2021 vil programmet utvikles i samarbeid mellom Forskningsavdelingen og HR, og en pilot med ca. 8 deltakere for perioden 2022-2024. Det settes av midler til tiltaket i langtidsplanen av kr 0,5 mill. årlig.

Videre vil Forskningsavdelingen utrede og etablere en ordning med sabbatical i planperioden som er rettet mot seniorforskere/professorer som har gjort en særlig positiv innsats for HINNs utvikling. Sabbatical-ordningen skal styrke forskningen med tanke på internasjonalisering, publisering og økt forskningskvalitet. Midlene som settes av i LTP skal gå til frikjøp fra undervisning fra minimum fire til maksimum seks måneder og reisestipend for fem til seks seniorforskere/professorer i sabbatical per år. Dette er estimert til en årlig kostnad på kr 4 mill. Sabbatical skal i utgangspunktet gjennomføres utenlands og det kreves en invitasjon fra et anerkjent universitet i utlandet for å kunne søke om sabbatical. Videre skal sabbaticaloppholdet styrke HINNs faglige profil og internasjonale nettverk. Det er forventet at en sabbatical også skal komme øvrig fagmiljø på HINN til gode i form av seminaraktivitet, gjesteforskeropphold i retur eller liknende. Søknad om sabbatical skal forbehandles av dekan og behandles i FoU-utvalget. Sabbatical tildeles av prorektor forskning.

Disse tiltakene er også forankret i HINNs handlingsplan i Charter & Code. Dette gjelder særlig tiltakene knyttet til behovet for å styrke mobilitet, karriereplanlegging og internasjonalisering.

2.2.3 Publisering, åpen forskning og etikk

Åpen forskning, relevans og samfunnsnytte (impact) er og blir viktige aspekter ved god kvalitet i forskningen. Selv om publisering i anerkjente kanaler gjør HINN synlig i forskningsfellesskap nasjonalt og internasjonalt og fortsatt må ha oppmerksomhet, vil kvalitet ikke kun måles i antall siteringer og publikasjonspoeng alene. HINN vil i langtidsperioden utvikle nye prinsipper for evaluering av forskning og forskere. Dette arbeidet er startet sammen med HR i samsvar med UHRs nye veileder for vurdering av akademiske karrierer og i tråd med åpen forskning, implementeringen av *The San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA*) som HINN underskrev i 2019 og HINNs sertifisering i *European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers* (se punkt 2.5.5).

[6] ERC – European Research Council

Flere av de tradisjonelle publiseringskanaler er nå blitt åpne slik at forskningsresultater i økende grad er åpent tilgjengelige, samtidig som stadig rene Open Access-tidsskrifter øker sin gjennomslagskraft og blir foretrukket av forskere. Åpen publisering vil medføre varig økte kostnader årlig som det må tas høyde for i Høgskoleadministrasjonens budsjett. Kr 2 mill. er satt til publiseringsfondet i 2021 – det vil være behov for å øke publiseringsfondet med 25 % årlig de neste årene for å sikre åpen publisering i tråd med regjeringens fastsatte mål om full åpen publisering innen 2024. Publiseringsfondet tildeler penger løpende etter søknad hvor alle søknader godkjennes så lenge de oppfyller kriteriene og det er midler igjen i fondet. P.t. støttes kostnader knyttet til åpen publisering av artikler med inntil 30 000 kroner og antologier med internasjonale eller anerkjente nasjonale medforfattere med inntil 100 000 kroner. Biblioteket har satt av dedikerte ressurser til å støtte åpen forskning, blant annet ved å etablere en arbeidsgruppe som utvikler tjenester som støtter åpen forskning, både åpen publisering og arkivering av forskningsdata. Det er etablert et Seniordataprosjekt for sikre at verdifulle forskningsdata ikke går tapt og for å gjøre HINNs åpne arkiv for forskningsdata bedre etablert og kjent. Høgskolen har også tegnet avtale med Research Catalogue for åpen arkivering av kunstnerisk utviklingsarbeid.

HINN deltar med flere prosjekt i NORDI-piloten[7] for datalagring og er med i styringsgruppen for FAIR-datalagring. Biblioteket ved HINN deltok i utviklingen av en Open Science Toolbox sammen med NTNU med finansiering fra Nasjonalbiblioteket. Prorektor forskning leder Nasjonalt Forum for Åpen Forskning der flere nasjonale tiltaksplaner vurderes for blant annet UH-sektoren.

Økt fokus på at prosjektresultatene kommer samfunnet til nytte får konsekvenser for prinsipper for rettigheter til resultater fra forsknings- og utviklingsprosjekter. Videre har sterk konkurranse i forskningen ført til at flere forskere, både nasjonalt og internasjonalt, har blitt tatt i misligheter knyttet til sin forskning. Dette konkurransebildet lever også HINN sine forskere i, og det er viktig at etiske retningslinjer er på plass. I langtidsplanperioden vil HINN jobbe med forskningsetikk rettet mot både studenter og ansatte, samt utvikle en strategi for sikker datahåndtering med hensiktsmessige digitale verktøy som bidrar til datasikkerhet i forskningsarbeidet. En datapolicy utvikles der støtten til datahåndteringsplaner (DMP) skal ivaretas. Særskilt vekt skal legges ved at data og metadata oppfyller FAIR-prinsippene (Findable, Accessable, Interoperable, Resuable). INN Open Research Data (Dataverse) er Høgskolens åpne arkiv for forskningsdata.

2.3 Utdanning

Utdanningsområdet har mange styringsparametere, og også et eget kvalitetssystem. Tiltak for å sikre kvaliteten på utdanningsområdet samordnes i den årlige kvalitetsrapporten. Det stilles klare forventninger til alle institusjoner om at arbeid med utdanningskvalitet skal være i fokus, og løftes ytterligere. Høgskolens arbeid med utdanningskvalitet reflekteres også i utviklingsavtalen med KD og i institusjonens årlige rapport og planer.

Kompetansereformen *'Lære hele livet'*, som blant annet omhandler etter- og videreutdanning, må ses i sammenheng med Stortingsmeldingen om internasjonal studentmobilitet (Meld. St. 7 (2020-2021) *En verden av muligheter – Internasjonal studentmobilitet i høyere utdanning*) og meldingen som kalles Arbeidsrelevansmeldingen (Meld.St. 16 (2020-2021) *Utdanning for omstilling — Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning*). Reformene og meldingene retter søkelys på samarbeidet mellom høyere utdanning og arbeidsliv. Høgskolen har allerede nedfelt målsetninger innenfor disse områdene, men vil arbeide videre med operasjonalisering av mål og tiltak.

[7] Målet er å kartlegge hvilke støttetjenester ledelse, forskningsadministrasjon og forskere har behov for i tilknytning til å finne, lagre og dele forskningsdata.

Prioriterte tiltak for økt måloppnåelse i perioden		
Område	**Mål**	**Tiltak**
Internasjonalisering	Synliggjøre HINNs arbeid med å sikre høy internasjonal kvalitet innenfor ulike fagområder og videreutvikle relevante indikatorer for dette Øke andel ansatt- og studentmobilitet Videreutvikle internasjonalt utdanningssamarbeid Øke andelen engelskspråklige utdanningstilbud	Ferdigstille fakultetsvise handlingsplaner for studieprogramutvikling og mobilitet Igangsette kurs for ansatte i internasjonalisering av studieprogram Sikre deltagelse i ulike delprosjekter innenfor eMERGE – alliansen i hele organisasjonen Utvikle engelskspråklige emner og studieprogram Gjennomføre internasjonal kandidatundersøkelse (pilot) Gjennomføre analyser av hvordan høgskolens ulike evalueringer og medlemskap bidrar til å sikre internasjonal høy kvalitet Styrke kvalitetskultur i organisasjonen ved å dele erfaringer tilknyttet internasjonaliseringsarbeid i flere ulike fora
Gjennomstrømming	Øke gjennomstrømming på 2. syklus (MA)	Målrettede satsninger på emner og studieprogram med høyt frafall og høy strykprosent
Samarbeid med arbeids- og samfunnsliv	Øke studienes relevans for arbeids- og samfunnsliv	Bruke erfaringene fra periodiske evalueringer til å identifisere indikatorer for å måle og videreutvikle studieprogrammenes relevans Gjennomføre og trappe opp bruk av kandidatundersøkelser (pilot våren 2021). Tiltaket vil gi årlig oppdatering Ta i bruk arbeidslivsportalen for administrasjon av praksis
Tilgang til relevant utdanning med høy kvalitet	Høgskolen skal være en foregangsinstitusjon for fleksible utdanninger	Videreutvikle porteføljen av utdanninger som tilbys som fleksible utdanninger Identifisere behov for kompetanseheving og videreutvikling innenfor både høgskolepedagogiske- og administrative områder for å kunne øke omfanget av - og styrke den samlede kvaliteten på fleksible utdanninger.

		Videreutvikle kvaliteten på evalueringsordninger og rapportering for fleksible utdanninger Sikre rett dimensjonering og opptak til programmene, med en særskilt oppfølging av kandidatmåltallene
Høy pedagogisk kompetanse	Fagmiljøene skal ha god kompetanse i å planlegge, gjennomføre og reflektere over egen undervisning. Ansatte skal ha god kjennskap til en bredde av ulike undervisnings- og vurderingsformer og beherske aktuell undervisningsteknologi	Sikre tilstrekkelig kapasitet for å gjennomføre kompetanseutvikling innenfor universitets- og høgskolepedagogikk i et helhetlig meritterende løp Videreutvikle høgskolens systematiske erfaringsdeling fra lokale stimuleringstiltak, som Såkornmidler, og fra konkurranse om nasjonale midler Stimulere til utviklingsarbeid i samarbeid med internasjonale partnere Videreutvikle metoder og pedagogisk innsikt i hvordan vi møter nye studentgrupper gjennom ulike fleksible utdanningsmodeller generelt og i digitale læringsmiljø spesielt
Inkludering i faglige og sosiale læringsmiljø	Kontinuerlig forbedring av forhold som sikrer gode læringsmiljø	Bidra til at studentenes psykososiale læringsmiljø bedres både gjennom utvikling av pedagogisk praksis og gjennom tett samarbeid med Studentsamskipnaden, Studentorganisasjonen, Studentsamfunnene og vertskommunene Sikre at informasjon og tjenester treffer de ulike målgruppene av studenter og etablere hensiktsmessige informasjonskanaler til disse Utvikle arenaer der studenter inkluderes i akademiske fellesskap der utdanning, forskning, innovasjon og formidling er integrert og partnere fra arbeids- og samfunnsliv inviteres

2.3.1 Høy kvalitet i Utdanningene - Internasjonalisering

HINN søkte gjennom alliansen eMERGE, som består av til sammen 6 europeiske universiteter, status som europeisk universitetsallianse i 2020. Søknaden fikk meget god evaluering, men nådde ikke opp i kampen om finansiering. Gjennom søknadsprosessen og alliansens videre arbeid har HINN utvidet sitt partnerskap og etablert en plattform for kunnskapsformidling og erfaringsutveksling som har stort potensiale for videre kvalitetsutvikling i internasjonaliseringsarbeidet. Høgskolen har tatt

initiativ til samarbeid i alliansen og utvikler ulike prosjekter som samlet vil bidra positivt til arbeidet med å inkludere internasjonale perspektiver i studieprogrammene. Videre har eMERGE satt ned en arbeidsgruppe med formål om å mobilisere til forskningsprosjekter i konsortiet.

HINNs deltakelse i eMERGE innebærer en gjennomgripende, langsiktig institusjonell forpliktelse om tett integrert internasjonalt samarbeid. Alle ledd i institusjonen er involvert - både sentralt og på fakultet, fra teknisk-administrativt personale til faglige ansatte og studenter. Nettverket søker å etablere ordninger for utveksling, utvikling av studieprogram, internasjonalisering i studiene og forskningssamarbeid som gjør det lettere tilgjengelig for alle studenter og ansatte. eMERGE planlegger å søke European University Initiative på nytt ved neste utlysning i det nye rammeprogram for utdanning. Høgskolen må sikre tilstrekkelig kapasitet til å følge opp dette arbeidet.

Høgskolen har i dag forholdsvis lav andel studenter som har et studieopphold i utlandet i løpet av sin utdanning (9%)[8]. I den nye Mobilitetsmeldingen har regjeringen ambisjon om at halvparten av studentene på sikt skal ha et studie- eller praksisopphold i utlandet. Skal høgskolen etterleve en slik målsetning, må internasjonalisering være en viktig del av kvalitetsarbeidet og det må innføres tiltak som har som hensikt å endre så vel kultur som å gi praktiske løsninger på konkrete problemområder for å:

- øke den generelle kompetansen innen internasjonalisering
- legge til rette for internasjonalisering, både gjennom konkrete læringsutbytter i studieplaner og tilrettelegging av utvekslingsvinduer
- utvikle en større andel engelskspråklige studieprogrammer og emner
- utvikle nye former for mobilitet
- få mer kunnskap om hvordan våre utdanninger er tilpasset et internasjonalt arbeidsmarked

Samtlige av disse tiltakene, som har til hensikt å oppnå en kulturendring i organisasjonen der interkulturell kompetansen og mobilitet blir en integrert del av studieprogrammenes organisering og læringsutbytte, vil medføre en betydelig og permanent økning i arbeidsmengde. De administrative ressursene på internasjonaliseringsfeltet er tilpasset dagens mobilitetsvolum (9%).

Ved de norske institusjonene hvor et høyt antall studenter reiser på utveksling hvert år, oppgis: «tilstrekkelig ansattressurser med høy kompetanse på internasjonalisering som får nok tid», som et avgjørende suksesskriterium. Det er påbegynt et arbeid med å lage både en overordnet handlingsplan på området, som også skal ta opp i seg og videreutvikle fakultetsvise planer og tiltak.[9]

Gjennomstrømming masterutdanninger (2. syklus)

Høgskolen har fremdeles svakere gjennomstrømming på sine masterutdanninger (45,97%, mot det nasjonale snittet på 52,14%). Dette gjelder i enda større grad for deltidsutdanningene (39,12%). Det er store forskjeller mellom ulike studieprogram og dermed også ulike grunner for eventuell svak gjennomstrømming. Tiltak må derfor målrettes for de ulike programmene. Tiltak rettet mot emner med høy strykprosent er viktig for å forhindre frafall, men må også rettes mer vidt med tettere

[8] Dette tallet skiller seg fra måltavlen. Måltavlen gir prosentvis utveksling per år, mens andelen 9%, og mobilitetsmeldingens ambisjon (50%) dreier seg om utveksling i løpet av en students studium.

[9] Øvrige suksesskriterier for å lykkes med å sende et høyt antall studenter på utveksling: Tydelig ledelse som satser på internasjonalisering og som setter realistiske mål; Godt samarbeid på tvers av ansattgrupper hvor alle arbeider mot felles målsetninger; Gode og effektive arbeidsrutiner; Gode veilednings- og informasjonstilbud til studentene; og, tilstrekkelig ansattressurser med høy kompetanse på internasjonalisering som får nok tid. Kilde: Utvekslingshåndboka (diku.no)

oppfølging, kvalitativt bedre veiledning og et bedre faglig og sosialt læringsmiljø.

2.3.2 Samarbeid med arbeids- og samfunnsliv

Stortingsmelding om arbeidslivsrelevans peker på et mål om å styrke kvaliteten og arbeidsrelevansen i utdanningene gjennom bedre og mer gjensidig samarbeid om samfunnets kunnskapsbehov og studentenes læring. Studentene skal forberedes bedre på arbeidslivet og arbeidslivet skal få tilgang på relevant kompetanse som kan bidra til utvikling og omstilling. Høgskolen må videreutvikle indikatorer for å måle studienes relevans.

Arbeidet med å skape en større integrasjon med arbeids- og samfunnsliv vil påvirke høgskolens arbeid med utvikling av den samlede studieporteføljen og med det enkelte studieprogram. Dette arbeidet gjøres blant annet ved revisjoner av studieplaner og ved etableringen av nye. Samspill med samfunns- og arbeidsliv vil også kunne pekes på som ett av kvalitetsområdene som gjøres til hovedområde i de periodiske evalueringene av programmene.

Høgskolen er i gang med innføringen av en digital arbeidslivsportal som i første omgang skal bidra til å forenkle administrasjon knyttet til praksis.

Tilgang til relevante utdanninger med høy kvalitet
Høgskolen har i sin utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet blitt enige om å være en foregangsinstitusjon i å tilby fleksible utdanninger. Høgskolen har mange studietilbud som tilbys som nett- og samlingsbaserte, og arbeider med å videreutvikle dette. Gjennom både fokuset på livslang læring, og den nye utredningen om bærekraft i hele landet (NOU 2020:15, Det handler om Norge), stilles det spørsmål om hvordan høgskolen i enda større grad kan sikre relevante studier til ulike målgrupper i hele landet. Det er et mål at samarbeidet med Innlandet Fylkeskommune og deltagelse i det nyopprettede Kompetanseforumet i Innlandet bidrar til utviklingen av nye samarbeidsmodeller. Virkemiddelapparatet, gjennom DIKU, har utlysninger for å støtte utvikling av ulike fleksible modeller, og høgskolen må sørge for å fortsette å utarbeide gode søknader til disse utlysningene. Med stadig større kompetanse og bredere erfaring innen nettbaserte kommunikasjons- og læringsformer har høgskolen et godt utgangspunkt til å utvikle flere fleksible utdanninger for studenter som ikke er campusbaserte, både som heltids- og deltidsstudier.

Fleksible utdanninger er et fokusområde for videre kvalitetsarbeid med tiltak rettet til flere ulike kvalitetsområder beskrevet i høgskolens kvalitetsrapport. En satsing på fleksible tilbud vil kreve en videreutvikling av kvaliteten og kapasiteten innenfor ulike administrative tjenester. På utdanningsområdet medfører satsingen en økning i oppgaver innenfor studieadministrasjon generelt og opptak spesielt.

2.3.3 Endringer i utdanningsbildet krever videreutvikling av pedagogisk kompetanse

Skillene mellom synkron undervisning på studiestedet og på nett blir i økende grad mindre betydningsfulle. Nettformidlede emner og utdanninger blir alternative versjoner av samme studier. Undervisningsformene en bruker i nærundervisning og fjernundervisning blir mer lik hverandre. I løpet av pandemien har mange undervisere tatt store sprang i sin digitale kompetanse og nytter et større register av digitale virkemidler og medier.

Kravene til læreres undervisningskompetanse er økt i retning av å mestre flere mediesjangre og lage undervisningsmateriale som egner seg for bruk i flere kontekster. Digitale verktøy brukes i tilbakemeldinger og vurderinger, muntlig og skriftlig eksamen. Kunnskapsdepartementet signaliserer økt satsing på å gjøre studier tilgjengelig fra der studentene bor og høgskolen har mye erfaring med å gjøre studier fleksible.

Høgskolen ønsker å fortsette dette arbeidet gjennom å styrke opplæringen i universitets- og høgskolepedagogikk og bruk av digitale verktøy. Gjennom lokale stimuleringstiltak, som Såkornmidler, og konkurranse om nasjonale midler fra DIKU og andre instanser vil høgskolen utvikle metoder og pedagogisk innsikt om hvordan en møter nye studentgrupper på campus, i den virtuelle verden, på arbeidsplassen og i hjemmene, på reisefot eller ufrivillig ledighet. Ansatte og studenter skal få mer støtte til å lage gode undervisnings- og læringssituasjoner og høgskolen skal oppnå bedre studieresultater og høyere gjennomstrømming av studenter. HINN skal stimulere og inspirere til å gjøre flere studier tilgjengelig i fleksible formater.

Erfaringene fra pandemien viser at høgskolen var parat og tilbød den nødvendige støtten til den raske omleggingen. Den erfaringen HINN nå har med å dele instruksjonsmateriale og veiledere på interne websider og læringsportalen vil bli utviklet videre gjennom økt søkbarhet og tilpassing til brukere. Nyansatte skal komme raskt inn i organisasjonen og lære de grunnleggende pedagogiske ferdighetene, både allmenne og de digitale ferdighetene. Når basiskompetansen er etablert, skal de få et rikt tilbud om videre pedagogisk kvalifisering som produsenter av studieplaner, undervisningsmateriale, veiledning og vurdering, samt pedagogisk lederskap. Høgskolen vil fortsette å stimulere til høy studiekvalitet gjennom å merittere undervisere, øke kompetansen for bedømmelse og verdsetting av pedagogisk kvalitet.

Høgskolen vil fortsette satsingen på å tilby fleksible studier. Dette krever at høgskolen skaper flere arenaer for å lage undervisningsmateriale av god kvalitet, for god samhandling gjennom digitale medier og aktivisering av studenter i egne læringsprosesser. Det vil kreve tilgang til pedagogisk software og hardware som er gjengs i sektoren, og at nye og lovende metoder blir prøvd ut. Utbygging av rom og arealer som kan gi muligheter for opptak av lyd og bilde, undervise med digitale verktøy og gi studentene rom for å bidra faglig gjennom digitale medier, vil bli lagt vekt på. Dette fordrer mer støtte til ansatte og studenter som arbeider i fleksible og åpne utdanningsmiljø. Et godt støtteapparat for studenter som tar fleksibiliserte utdanninger vil være et konkurransefortrinn og et utvidet tilbud på kvelder og helg vil være viktig å etablere. Det er også viktig å bruke tid og ressurser på å bygge et konsistent digitalt læringsmiljø. Både studenter og undervisere er tjent med at det etableres et robust tilbud som er gjenkjennbart på tvers av emner, studieprogram, institutt og fakultet.

Formidling av gode pedagogiske løsninger og deling av verdifulle erfaringer vil HINN fortsette med å utvikle gjennom fysiske og digitale workshops, laging av godt audiovisuelt opplæringsmateriale og drift av ukentlige digitale møtesteder for pedagogisk debatt. Erfaringene fra det pedagogiske utviklingsarbeid som drives innenfor pedagogisk kompetansehevingstiltak skal samles og deles i digitale fora. Publisering av FoU-arbeid innenfor undervisning og –utdanning er et viktig tiltak for å oppnå den hevingen av undervisningens status som tilstrebes i kjølvannet av Meld. St. 16 (2016–2017) Kultur for kvalitet i høyere utdanning. I samarbeid med UNIT vil høgskolen bruke verktøy som synliggjør den pedagogiske kompetansen og som gir fakultetene bedre oversikt for kartlegging av behov for pedagogisk kompetanseheving.

Digitale medier setter oss i stand til å trekke inn samarbeidende personer, institusjoner, bedrifter eller forvaltning i planlegging og utføring av undervisning. Det øker også muligheten for å veilede flere studenter i praksisopphold, holde kontakt med deres lokale veiledere, og lage utdanninger som er bedre tilpasset regionens behov.

Møte med nye studenter og inkludering i faglige og sosiale læringsmiljø

Høgskolen har ulike samarbeid med Studentsamskipnaden i Innlandet, og har egne prosjekter for å ivareta gode helhetlige læringsmiljø – med et spesielt fokus på nye studenter. Gjennom 2021 vil høgskolen også få erfaringer med mer utstrakt bruk av student- og læringsassistenter.

Samarbeidsprosjektene og bruken av lærings- og studentassistenter vil gi høgskolen verdifull erfaring i videreutvikling av høgskolens studenttjenester. Høgskolen har studietilbud som treffer ulike målgrupper, og høgskolen ønsker å sikre at informasjonen og tjenestene treffer de ulike målgruppene på best mulig måte. Biblioteket vil fortsette å utvikle sine tjenester rettet mot studenter og legge vekt på sin rolle som læringsarena og møtested.

Høgskolen legger vekt på kontinuerlig forbedring av forhold som sikrer gode læringsmiljø. Studenters psykososiale læringsmiljø virker inn på studentenes læring og velferd. Undersøkelser viser at mange studenter opplever ensomhet og mangel på tilhørighet. Høgskolen ønsker, i samarbeid med studentene, å finne ut hvordan Høgskolen på ulike måter kan bidra til at studentenes psykososiale læringsmiljø kan bedres. Høgskolen ønsker også å utvikle arenaer der studenter inkluderes i akademiske fellesskap der utdanning, forskning, innovasjon og formidling er integrert og partnere fra arbeids- og samfunnsliv inviteres.

Det er viktig at vi sikrer at informasjon og tjenester treffer de ulike målgruppene av studenter og etablere hensiktsmessige informasjonskanaler til disse. Arbeidet med å etablere slike kanaler, må prioriteres.

Studiebarometeret 2020 viser at høgskolen samlet sett har en utfordring med hensyn til å legge rette for faglig og sosialt læringsmiljø i en digital studiehverdag. Tiltak på dette området vil kunne ha innvirkning på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten. Tiltak for å styrke tilbakemelding og veiledning i utdanningen vil antagelig også ha positiv innvirkning på gjennomstrømming.

Høgskolen har sett en økning i antall studenter som blir tatt i fusk. Det er grunn til å tro at en del av dette er utilsiktet. Høgskolen ønsker å jobbe forebyggende ved å styrke studentenes kompetanse i bruk av kilder. En digitalisert studiehverdag skaper nye muligheter for opplæring. Sammen med det forebyggende arbeidet, er det er behov for økt juridisk kapasitet for å håndtere antall saker.

Med et stort omfang av profesjonsutdanninger, driver også høgskolen et utstrakt arbeid knyttet til vurdering av skikkethet. Dette er et område høgskolen har behov for å styrke og videreutvikle både faglig og administrativt.

2.4 Samfunns- og arbeidsliv

Høgskolens strategi gir samarbeid med samfunns- og arbeidsliv en sentral plass. Ambisjonen er å være en sterk drivkraft for utvikling i regionen.

I utviklingsavtalen med kunnskapsdepartementet er regionalt samarbeid et av de tre hovedområdene hvor høgskolen skal utvikle seg videre. Samarbeidet med arbeids- og samfunnslivet omfatter, ifølge avtalen, høgskolens kjernevirksomhet, forskning og utdanning, og skal basere seg blant annet på partnerskapsmodeller.

Prioriterte tiltak for økt måloppnåelse i perioden		
Område	**Mål**	**Tiltak**
Styrke samarbeidet med arbeids- og samfunnsliv	Høgskolen skal være en drivkraft for utvikling i regionen og samarbeide tett med arbeids- og samfunnsliv innen forskning og utdanning.	Etablere en koordinerende funksjon innen samfunnskontakt for å sikre helhet og kontinuitet i oppfølgingen av eksterne samarbeidspartnere. Styrke og videreutvikle kontakten med etablerte partnere blant annet gjennom

		høgskolens «Rådet for samarbeid med arbeidslivet (RSA)» og fakultetsrådene. Utvikle nye møteplasser og former for samarbeid, blant annet gjennom flere ph.d.-stipendiater knyttet til næringslivet og offentlig sektor (offentlig- og nærings-ph.d.). Etablere et nettverk av universitetskommuner med utgangspunkt i vertskommunene.
Bygge og bevare et godt omdømme	Høgskolen skal ha et godt omdømme og skal oppleves av eksterne aktører som en involverende, nyskapende og sannhetssøkende partner som er ønsket inn i samarbeid.	Formidle troverdige historier om høgskolen og arbeidet vårt i aktuelle kanaler. Styrke organisasjonens formidlingskompetanse og stimulere til at forskerne våre deltar aktivt i samfunnsdebatten. Synliggjøre resultater fra samarbeid, og gjennom det styrke høgskolen som en attraktiv samarbeidspartner. Etablere årlig møtested for å presentere virksomheten og samarbeidsprosjekter for samfunnslivets aktører.
Bidra til innovasjon	Innovasjon skal være en gjennomgående dimensjon i hele høgskolens virksomhet.	Etablere flere innovasjonsarenaer for studenter og regionale aktører ved samtlige studiesteder. Ta i bruk en nettportal som kobler HINNs studenter og arbeidslivet sammen. Etablere et tverrfaglig emne innen innovasjon og oppstart av studentbedrift som er tilgjengelig for alle studenter. Legge til rette for at flere studenter utvikler kunnskap og kompetanse i å starte studentbedrifter, innenfor og på tvers av fagområder til ulike studieprogrammer.
Rekruttere så mange gode kvalifiserte søkere som mulig til høgskolens studier	Høgskolen skal ha tilstrekkelig mange og godt kvalifiserte søkere til alle studier.	Tilrettelegge inn.no som en attraktiv kanal for informasjon om høgskolens utdanningstilbud. Synliggjøre høgskolens ordinære studietilbud gjennom ulike tiltak og medier i aktuelle kanaler og arenaer. Være strategiske i bruk av kanaler for å nå best mulig fram, og ta i bruk nye kanaler for å nå fram med informasjon om utdanningene våre.

		Bidra med innholdsproduksjon til egnede kanaler med historier fra høgskolen om studenter, alumni og fagområder/studier, studentaktiviteter i samarbeid med næringsliv. Være oppdatert og utvikle eksisterende og nye kommunikasjonskanaler og teknologi.

Høgskolen skal framover styrke og utvikle arbeidet med å følge opp eksterne samarbeidsrelasjoner. Dette skal skje i et samspill mellom institusjonens ledelse og fakultetene på den ene siden, og større enheter som regioner, fylkeskommuner og enkeltaktører på den andre. HINN skal styrke den allerede tette kontakten med sentrale aktører i Innlandet, som bl.a. Fylkeskommunen, Statsforvalteren, høgskolens vertskommuner, Innovasjon Norge, regionale forskningsfond, NAV Innlandet, KS og arbeidslivets organisasjoner.

HINN skal inngå forpliktende samarbeid med aktører fra arbeidslivet i tett dialog med «Rådet for samarbeid med arbeidslivet (RSA)» og fakultetsrådene, der det er oppnevnt eksterne medlemmer fra arbeids- og samfunnsliv.

Samarbeidet med høgskolen skal være nyskapende og utviklende for alle involverte partnere der HINN bidrar bl.a. til innovasjon. Et konkret mål er å utvikle kunnskap og kompetanse som er nyskapende og basert på praksis i profesjonsfag og kunstnerisk virksomhet, gjerne i samarbeid med eksterne aktører.

Samarbeid skal bidra til at studenter og ansatte utvikler et aktivt forhold til regionen og dens utviklingspotensial. Antall delte stillinger mellom HINN og arbeids- og næringsliv i regionen skal økes. Det samme gjelder gjensidig utveksling av medarbeidere. Studieprogrammene skal være relevante for arbeidslivet og deres behov. Ideer til forskningsprosjekter skal skapes gjennom systematisk kontakt med omgivelsene.

Høgskolen skal utvikle nye møteplasser og nye former for samarbeid blant annet gjennom etablering av flere ph.d.-stipendiater knyttet til næringslivet og offentlig sektor (offentlig- og nærings-ph.d.). Det er et mål at studieprogrammene legge til rette for at flere studenter utvikler kunnskap og kompetanse i å starte studentbedrifter, innenfor og på tvers av fagområder av de respektive studieprogrammer.

I perioden for langtidsplanen vil HINN i samarbeid med vertskommunene etablere flere universitetskommuner, der fagmiljøene og studentene samarbeider med kommunene om innovasjonsprosjekter på områder, der høgskolen utvikler relevant kunnskap og kompetanse og kommunene har behov for utvikling, som f.eks. helse, oppvekst, kultur, næringsutvikling, omstilling i offentlig sektor, bærekraftig utvikling, m.m. Det tas sikte på å legge til rette for erfaringsdeling i et nettverk av universitetskommuner, både regionalt og i samarbeide med andre UH-institusjoner (som f.eks. NTNU) nasjonalt.

2.4.1 Omdømmebygging

Høgskolens omdømme er summen av mange aktørers inntrykk og erfaringer fra samarbeid med høgskolen, i tillegg til troverdige fortellinger om høgskolen, slik de framkommer utenfor høgskolens egne kommunikasjonskanaler.

Det er en målsetting at eksterne aktører opplever høgskolen som en involverende, nyskapende og sannhetssøkende partner som er ønsket inn i ulike samarbeidskonstellasjoner.

Høgskolen skal synliggjøre den forskningen og det kunstneriske utviklingsarbeidet som foregår ved institusjonen. Høgskolens forskere skal delta aktivt i samfunnsdebatten. For å bidra til dette vil styrking av forskernes formidlingskompetanse prioriteres. HINN skal synliggjøre resultater fra samarbeid, og gjennom det styrke høgskolen som en attraktiv samarbeidspartner. Høgskolen skal blant annet etablere et årlig møtested for å presentere sin virksomhet og sine samarbeidsprosjekter for samfunnslivets aktører.

2.4.2 Forskningsvirksomheten i samarbeid med eksterne aktører fra arbeids- og næringsliv

Høgskolen ønsker å bidra til å finne løsninger på samfunnsutfordringer, gjennom forskning og kunnskapsutvikling, både regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Innovasjon og regional utvikling er viktige perspektiver i høgskolens strategi. Samhandling med innovasjonsmiljøer innen privat og offentlig sektor er en forutsetning for å lykkes med store transformasjonsprosesser, ikke minst målsetningen om å nå FNs bærekraftsmål.

Det er et mål for høgskolen å gjennomføre større forsknings-, utviklings- og innovasjonsprosjekter (FOUI) sammen med regionale aktører i offentlig og privat sektor, som bidrag i regionens satsing på grønn utvikling og bærekraft. Høgskolen er delaktig i Klimapartnerskap Innlandet[10] og bidrar både med kompetanse fra relevante fagmiljøer, studentenes faglige arbeid og erfaringer fra systematisk klimaarbeid i egen virksomhet.

For å følge opp målsettingen om tett og forpliktende samarbeid med arbeidslivet vil det i perioden fram mot 2024 settes søkelys på samarbeid med utvalgte regioner, kommuner og enkeltstående aktører. Høgskolen vil prioritere samarbeid som er langsiktige, relevante, tverrfaglige og innovative.

Målsetting for intensjonsavtalene er å komme fram til FoUI-prosjekter som partnerne har stor interesse i og som er betydningsfulle. Det er ønskelig å opprette flere delte stillinger i de samarbeidende virksomheter, slik som det allerede er realisert i samarbeidet mellom HINN og NAV.

Høgskolen er involvert i framtredende næringsklynger innen områder som bioøkonomi (Heidner, Norwegian Wood cluster), helse/folkehelse (SPINN, HelseINN), VR[11] (VRINN) og Digital Innlandet. Deltakelse i klynger er et viktig redskap for å etablere tett og forpliktende samarbeid om FoUI. Målsetningen framover er å være en aktiv medspiller i næringsklyngene og bidra til å videreutvikle kompetanse på innovasjon og nærings- og tjenesteutvikling.

Science Park Innlandet

Sparebankstiftelsen Hedmark har tatt initiativ til etablering av Science Park Innlandet i Hamar, Elverum og Kongsvinger. Hovedformålet er å skape regional vekst gjennom å fremme en kultur for innovasjon, kunnskapsutvikling og samarbeid på tvers av fag, bransjer, virksomheter og institusjoner. Science park Innlandet skal bidra til å styrke konkurransekraften for bedriftene og utvikling av relevant forskning og utvikling i de kunnskapsbaserte institusjoner. Med etableringen av Science Park Innlandet ønsker Sparebankstiftelsen Hedmark å bidra til et konkurransedyktig og attraktivt universitet og bidra til å legge til rette for et fyrtårn for kunnskap, entreprenørskap og samhandling som bidrar til etablering av nye vekstbedrifter.

[10] Partnerskapet skal styrke grønn næringsutvikling i Innlandet og er et partnerskap mellom offentlige og private virksomheter
[11] VR – Virtual reality

Høgskolen er sentral i arbeidet med å utvikle konseptet for Science Park Innlandet og bidrar blant annet med skissen til et overordnet tematisk forsknings- og innovasjonsprogram.

Tre hovedområder peker seg ut som spesielt aktuelle:

- digital utvikling og implementering
- bærekraftig verdiskaping og grønn samfunnsutvikling
- nyskapende helsetjenester og inkluderende samfunn

Høgskolens forsknings- og utdanningsmiljøer skal være samarbeidspartnere i innovasjons- og utviklingsprosjekter som etableres under paraplyen Science Park Innlandet, der det er relevant.

Forskningssenter i Kongsvinger

Høgskolen deltar i etableringen av et forskningssenter i Kongsvinger knyttet til bærekraft og digitalisering. Sentrale partnere i prosjektet er Høgskolestiftelsen i Kongsvinger, Klosser innovasjon, Kongsvinger kommune, Sparebankstiftelsen, KB-gruppen, lokale sparebanker og HB-gruppen. Kongsvingerregionen har en av Østlandets sterkeste industriklynger. Etablering skjer i nært samarbeid med de regionale næringsaktørene. Senteret er så langt sikret kr 80 mill. i finansiering.

2.4.3 Eksternfinansiert virksomhet

Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet, utenom Forskningsrådet, regionale forskingsfond og EU (andre BOA-inntekter), gir en indikasjon på UH-sektorens samspill med omverdenen. I nasjonal sammenheng er høgskolen en av institusjonene med høyest andel inntekter fra slik aktivitet. Mens gjennomsnittet pr. faglig årsverk i sektoren er kr 158 790, var BOA-inntektene ved HINN pr. faglig årsverk kr 225 860 i 2020. Ambisjonen er å holde inntektene på et høyt nivå.

I sum er høgskolens samlede eksterne inntekter (BOA og NFR) per faglig årsverk lavere enn snittet i sektoren, HINN hadde i 2020 kr 264 000 per faglig årsverk, mens gjennomsnittet i sektoren var på kr 307 000 per faglig årsverk.

2.4.4 Innovasjon

Innovasjon skal være en gjennomgående dimensjon i hele høgskolens virksomhet. På området samfunnskontakt skal det i planperioden konkretiseres ved å etablere innovasjonsarenaer i samspill med samfunnet. For perioden 2022-2024 er det planlagt følgende tiltak:

- En nettportal som kobler HINNs studenter og arbeidslivet sammen. Portalen skal bidra til at arbeidslivets representanter kan tilby samarbeid om prosjektoppgaver, bachelor- eller masteroppgaver, internship[12] etc., og studenter kan søke etter relevante case for sine prosjekter. Portalen sees i sammenheng med sektorens arbeidslivsportal som er under utvikling og etablering.
- Tverrfaglig emne innen innovasjon og oppstart av studentbedrift som er tilgjengelig for alle studenter ved HINN.
- Vurdere å utvikle tverrfaglig innovativt prosjektsamarbeid mellom ulike studieretninger; «eksperter i team», i samarbeid med eksterne aktører.
- Etablere flere innovasjonsarenaer for studenter og regionale aktører ved de ulike studiestedene.

[12] Kortere praktikantperioder i nærings- og samfunnsliv.

I tillegg vil HINN søke eksterne partnere som vil etablere eksternt finansiert ph.d.-samarbeid, og slik sett øke forskning og innovasjon i Innlandet. HINN vil prioritere å gi informasjon om ordningen med offentlig ph.d. og nærings-ph.d.

2.5 Kompetanse- og ressursutvikling

Betydningen av en strategisk og målrettet kompetansepolitikk som også omhandler rekruttering er beskrevet innledningsvis og synliggjøres også i kapitlene som omhandler høgskolens satsninger innenfor den faglige virksomheten, i kapittelet om digitalisering og i fakultetenes prioriteringer.

Prioriterte tiltak for økt måloppnåelse i perioden		
Område	**Mål**	**Tiltak**
Bemanningsplanlegging	Bemanning som er tilpasset høgskolens aktiviteter og ressurser. Fortsette arbeidet med handlingsplanen rundt Charter & code	Jevnlig og systematisk kartlegging av kompetanseutviklingsbehov, både på individ- og organisasjonsnivå. Innsats på mottak og oppfølging av nye medarbeidere. Utvikle tydeligere politikk og planer for karriereutvikling. Større fokus på medarbeideroppfølging. Bedre mottak og tilrettelegging for utenlandske medarbeidere. Implementere TE-plan.
Kompetanse	Øke høgskolen kompetanse innenfor ledelse, digitalisering og internasjonalisering. Øke andel førstekompetanse i faglige stillinger.	Prioritere ressurser til lederutvikling og – opplæring, samt fortsette gjennomføringen av kompetansehevende kurs og programmer. Arbeid med kompetanseheving og utvikling av arbeidsprosesser frem mot en økt digital hverdag. Utvikle og gjennomføre kurs i engelsk for ulike målgrupper i høgskolen. Analysere kompetanseutviklingen og rette tiltak for å øke førstekompetanseandelen og bedre rekrutteringsprosessene.

2.5.1 Bemanningsplanlegging

Strategisk bemanningsplanlegging er en kritisk suksessfaktor for måloppnåelse på mange områder. Bemanningsplanleggingen skal baseres på analyser av kompetansebehov på kort og lang sikt og knyttes til systematisk kompetanseplanlegging, som gjennomføres innenfor gjeldende økonomiske rammer. Bemanningsplanlegging og kompetansestyring skal integreres som en del av den overordnede virksomhetsstyringen. Det skal gjøres jevnlig og systematisk kartlegging av kompetanseutviklingsbehov, både på individ- og organisasjonsnivå. Det skal utarbeides en overordnet kompetansestrategi som omfatter både rekruttering, kompetanseutvikling/kvalifisering og intern kompetansemobilisering. Kompetanseutviklingstilbudene skal utvikles i tråd med de til enhver tid gjeldende strategiske målsettinger.

Satsinger på kompetanse- og karriereutvikling har en kostnadsside. Det vil dreie seg om direkte kostnader knyttet til utvikling, drift og administrasjon av ulike kurs og program, for eksempel kvalifiseringsprogram, lederutviklingsprogram, støtteordninger til etter- og videreutdanning, mentor – og veilederressurser, og ikke minst kostnader i form av prioritering av medarbeideres arbeidstid som disponeres til deltakelse og eventuelle vikarbehov.

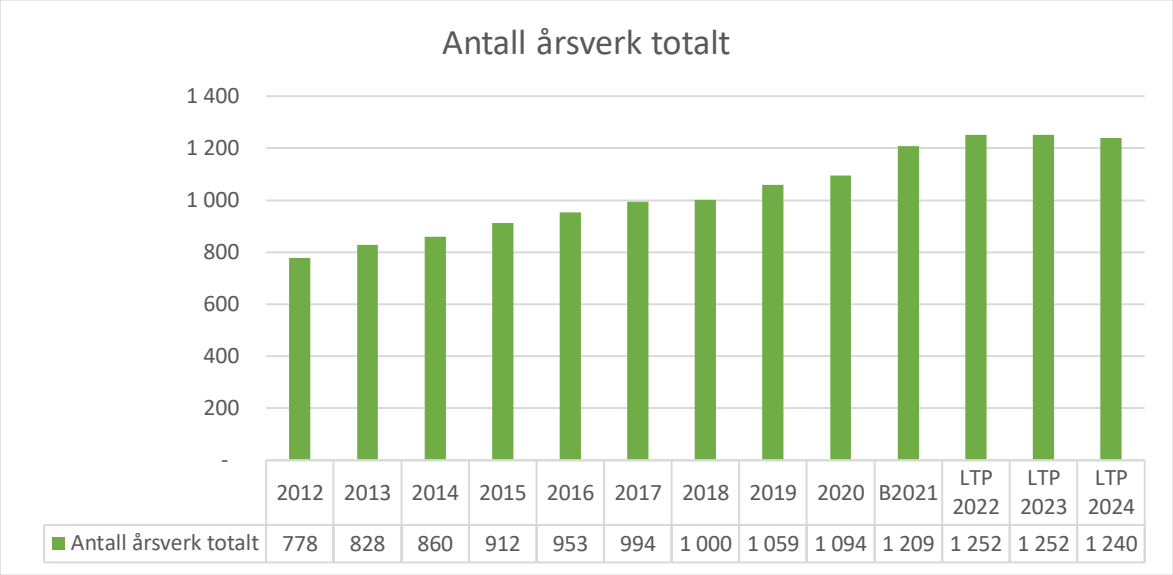
Videre er det gjennom 2021 jobbet med å implementere et arbeidstidsverktøy, TE Plan, for å gjøre det enklere å ha oversikt i bemanningsplanleggingen og sikre at det er tilstrekkelig kompetanse på de ulike studieprogrammene jf. Studietilsynsforskriften. HHS, HSV og ALB er prioritert i 2021 og de øvrige fakultetene vil få nødvendig støtte i implementeringen i 2022.

Høgskolen har fra Europakommisjonen fått tildelt sertifisering etter de 40 prinsippene i Charter & Code, som i hovedsak fokuserer på gjennomgående og tydelig personalpolitikk, gode systemer for rekruttering, opplæring og medarbeideroppfølging og karriereutvikling, samt uttrykker forventing om tilrettelegging for økt arbeidsmobilitet og internasjonal rekruttering. Som ledd i søknaden er det utført en avviksanalyse ved HINN med påfølgende utarbeidelse av handlingsplan for perioden 2019 – 2022. Handlingsplanen peker særlig på behov for å:

- styrke innsats på mottak og oppfølging av nye medarbeidere
- utvikle tydeligere politikk og planer for karriereutvikling
- større fokus på medarbeideroppfølging
- bedre mottak og tilrettelegging for utenlandske medarbeidere

Oppfølging av handlingsplanen vil ha fortsatt fokus i den kommende perioden. Tiltakene ligger i stor grad innenfor definerte satsingsområder nevnt under organisasjonsutvikling, kompetanse og bemanning.

Diagram 2: planlagt bemanningsutvikling i langtidsplanperioden



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	B2021	LTP 2022	LTP 2023	LTP 2024
Antall årsverk totalt	778	828	860	912	953	994	1 000	1 059	1 094	1 209	1 252	1 252	1 240

2.5.2 Kompetanse

Overordnede satsingsområder innenfor kompetanseutvikling for den kommende perioden er:

- Lederkompetanse

Høgskolen vil prioritere ressurser til lederutvikling og –opplæring. Det er utarbeidet en helhetlig plan for tiltak som har som mål å styrke lederkompetansen, og vil være førende for utvikling og prioritering av tiltak. Eksempler på tiltak som inngår i planen er:

- Program for prosessledelse
- Program for ledere
- Program for ledertalenter
- Kurs i mangfoldsledelse

Krav til lederkompetanse vil også ha økt fokus ved rekruttering til lederstillinger.

- Førstekompetanse

Kompetanseprofilen sett i sammenheng med personaloversikter viser at en stor andel av medarbeidere med førstestilling/toppstilling er i aldersgruppen 60-70 år. I tillegg er det ambisjoner om å øke den samlede andelen førstestillinger. Dette innebærer behov for å tenke langsiktig og planmessig på kompetanseutvikling/kvalifisering og rekruttering til førstestillinger i tiden som kommer. Det vil prioriteres midler til faglig kvalifisering generelt og kvalifisering av kvinner til faglige toppstillinger spesielt.

- Digitaliseringskompetanse

HINN, og sektoren og arbeidslivet for øvrig, står overfor en digital transformasjon som vil endre organisering og kompetansebehov, og også oppgavefordeling mellom nivåer. HINNs digitaliseringsstrategi legger føringer for hvordan HINN som institusjon skal dra nytte av digitalisering både av den faglige og administrative virksomheten. Digitaliseringsarbeid vil utfordre dagens oppgaveløsning, men får også betydning for ledelse, organisering og kompetansebehov. Digitaliseringsdirektoratet har uttalt at digitalisering på sikt vil bety «et redesign av virksomheten på alle nivå – folk, prosesser, teknologi og styring». Fokuset vil endres fra teknologi til forbedring av virksomheten. Det er derfor viktig at HINN utvikler digitaliseringskompetanse, hvor kompetanse innen områder som prosess- og tjenestedesign står sentralt, både hos ledere og medarbeidere, slik at

organisasjonen er best mulig rustet til å kunne ta imot og anvende ny teknologi og digitale sektor- og fellesstatlige løsninger som skal implementeres.

- Internasjonaliseringskompetanse

I tråd med økte krav til internasjonal mobilitet vil HINN som arbeidsgiver måtte forberede seg på å motta flere utenlandske medarbeidere, samt at deltakelse i internasjonale forskningssamarbeid vil øke. Et mer flerkulturelt arbeidsmiljø stiller nye krav til både ledere og medarbeidere, både mht. kulturforståelse, ledelse og sosialisering. HINN må utvikle gode mottaks- og introduksjonsrutiner/ -ordninger. I perioden vil det utvikles og leveres tilbud om kurs i engelsk for ulike målgrupper og nivå.

2.6 Organisasjonsutvikling og arbeidsmiljø

Overordnede signaler og utredninger (som nevnt i kapittel 1) og høgskolens egne strategier og målsettinger angir retningen for sentrale utviklingsområder for høgskolen, både faglig og organisatorisk/administrativt. Disse utviklingsområdene innebærer både økonomiske og organisatoriske prioriteringer.

Prioriterte tiltak for økt måloppnåelse i perioden		
Område	**Mål**	**Tiltak**
Arbeidsgiverpolitikk og ledelse	HINNs arbeidsgiverpolitikk er forankret i Statens arbeidsgiverstrategi og HINNs strategi.	Videreutvikle HINNs arbeidsgiverpolitikk med utgangspunkt i HINNs strategi for 2021-2025 og Statens arbeidsgiverstrategi.
Videreutvikling av administrativ virksomhet	HINN er en effektiv institusjon, med høy kvalitet i økonomi-, personal- og annen ressursforvaltning, og søke kontinuerlig forbedring i ledelse, organisering og administrasjon til støtte for den faglige virksomheten	Strategisk bemannings-planlegging/-styring Sikre effektive administrative systemer med stor grad av selvbetjening Systematisk utvikling av digitale løsninger
Likestilling og mangfold	Høgskolen har jevn kjønnsbalanse i faglige toppstillinger ved Høgskolen i Innlandet, og er en mangfoldig og likestilt høgskole.	Gjennomføring av BalanseINN prosjektet (midler tildelt fra NFR). Iverksetting av tiltak i handlingsplan for mangfold og likestilling
Videreutvikle arbeidsmiljø og strukturer for samarbeid, medbestemmelse og medvirkning	HINN skal være en attraktiv arbeidsgiver med et mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø basert på interkulturell forståelse og respekt. Vi skal ha gode medbestemmelses og medvirkningsarenaer	Tiltaksplaner utarbeidet som oppfølging av ARK 2020/21 skal følges opp på enhets- og institusjonsnivå. Medbestemmelses og medvirkningsarenaer skal benyttes og det skal være kompetanse hos ledere og medarbeidere om de enkelte arenaers virkeområder.

2.6.1 Videre utvikling av enhetlig arbeidsgiverpolitikk - ledelse

Det vil bli arbeidet videre i planperioden med utvikling av enhetlig arbeidsgiverpolitikk, med utgangspunkt i HINNs strategi for 2021-2025 og Statens arbeidsgiverstrategi. Arbeidsgiverpolitikken uttrykker prinsipielle holdninger og fungerer som rettesnor ved prioriteringer og beslutninger. Politikken skal bidra til å implementere strategier og mål, i tillegg til å understøtte en felles, ønsket organisasjonskultur. I arbeidet med å bygge og fremme en felles organisasjonskultur vil verdiforankring, etikk, lederskap, medvirkning og medbestemmelse, medarbeiderskap og systematisk arbeid med arbeidsmiljø stå sentralt. Arbeidet må ta høyde både for eksterne krav og forventninger, og høgskolens egenart som akademisk institusjon.

Etter en periode med fokus på konsolidering etter fusjon og implementering av vedtak om organisasjonsmodell går høgskolen over i en ny fase. HINNs nye strategi og statens arbeidsgiverstrategi legger blant annet vekt på utvikling av en lærende og utviklingsorientert organisasjon som evner å mobilisere kunnskap og samarbeid på tvers, som øker endringskapasitet og evne til å tilpasse seg endringer i omgivelser, forventinger og krav. Som følge av dette vil det være behov for å evaluere så langt etablerte modeller og praksis gjennomgående i organisasjonen, samt kunne beslutte og iverksette nødvendige endringsprosesser.

Som ledd i utvikling av ledelse generelt vil det være behov for å evaluere valgt lederstruktur og om det er grunnlag for å vurdere endringer, for eksempel nye/endrede lederroller eller redefinering av lederroller på ulike nivå.

I 2021 går den første åremålsperioden[13] til Rektor, Prorektorer og Dekaner (Dnf, HHS, LUP, AMEK og HSV) ut, og høgskolen skal dermed rekruttere en ny ledergruppe. Det vil bli sett nærmere på behov for nye tiltak knyttet til ledergruppeutvikling.

2.6.2 Videreutvikling av den administrative virksomheten

Gjennom statlig arbeidsgiverpolitikk, strategi og etatsstyringen stilles stadig økende krav til kvalitet og profesjonalitet i styring og ledelse, samt kvalitet og effektivitet i de tekniske og administrative tjenestene.

Administrasjonen[14] skal være profesjonell og kompetent, bidra til en ressurseffektiv organisasjonsmodell og sikre et likeverdig administrativt tjenestetilbud.
Høgskolen vil arbeide videre med utvikling av likeverdige, gode og brukerorienterte tekniske og administrative tjenester gjennom blant annet målrettet kompetanseutvikling av administrasjonens medarbeidere, mer systematisk arbeid med prosessforbedring, tjenestedesign og implementering av digitale og fleksible løsninger.

HINN har nå vært i virksomhet noen år og erfaringer gjennom de årene som har gått fra fusjonstidspunkt, samt nye krav og forventninger til den administrative virksomheten gjør at det vurderes som et naturlig tidspunkt å foreta en gjennomgang av organisering og arbeidsprosesser og vurdere om det er endringer som kan/bør gjennomføres for å bidra til en best mulig drift av høgskolen. Det planlegges derfor å starte opp et arbeid inn imot langtidsplanperioden for å gjennomføre denne gjennomgangen.

Høgskolens administrasjon skal støtte opp om og bidra til å realisere ambisjoner, strategier og mål. Administrasjonen skal bidra aktivt til implementering av strategi og måloppnåelse. Det er derfor være

[13] Åremålsperioden er på 4 år og ansatte kan inneha en åremålsstilling i inntil 2 perioder for institusjonsledelsen og 3 perioder for fakultetsledelsen.
[14] Administrasjonen forstås som fellestjenester og tekniske støttetjenester til den faglige kjernevirksomheten uavhengig av om den er organisert på institusjonsnivå (Høgskoleadministrasjonen) eller ved fakultetene.

nødvendig å flytte ressurser fra dag til dag drifts- og forvaltningsoppgaver til analyse-, rådgivnings-, tilretteleggings- og utviklingsoppgaver. For å nå målet om en ressurseffektiv organisering av administrasjonen vil det bl.a. være behov for å digitalisere og automatisere en rekke oppgaver og prosesser.

2.6.3 Arbeidsmiljø, medbestemmelse og medvirkning

Arbeidsmiljø bør betraktes som en innsatsfaktor og en vesentlig del av grunnlaget for virksomhetens måloppnåelse. Arbeidsmiljøfaktorer må dermed i større grad sees i sammenheng med virksomhetens kjerneoppgaver. Erfaringene under pandemien har understreket disse sammenhengene og det må arbeides videre med arbeidsmiljøaspektene ved «den nye normalen» når smitteverntiltakene ikke lengre er dominerende. For eksempel skal det jobbes videre med hvordan rammene for hjemmekontorløsninger skal være i en mer normal situasjon.

Etablering av gjennomgående strukturer for samarbeid, medbestemmelse og medvirkning mellom ledelse og medarbeidere og studenter har vært viktig i HINNs utvikling. I det videre arbeidet vil det være viktig å videreutvikle disse strukturene, men også de mer uformelle samarbeidsarenaene i HINN.

Et viktig grunnlag for fortsatt arbeidsmiljøutvikling i HINN er videre arbeid med å legge til rette for systematisk HMS-arbeid. Det er behov for å utvikle bedre felles verktøy og rammer for dette hvor det både er rom for lokale variasjoner og lokalt eierskap til arbeidet, men også muligheter for læring på tvers i organisasjonen. Det må fortsatt arbeides med kompetanseutvikling knyttet til lederskap og medarbeiderskap.

Et godt eksempel på et nytt og sentralt element i det systematiske HMS-arbeidet er bruken av utviklingsverktøyet "ARK". ARK er sektorens eget verktøy for kartlegging og utvikling av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Verktøyet virker først og fremst «bottom-up» ved å legge til rette for dialog om arbeidsmiljø og tiltaksutvikling lokalt i de enkelte enhetene. Materialet fra ARK-prosessen som har vært gjennomført skal samles og vil bli tatt med i det videre arbeidet.

2.6.4 Likestilling og mangfold

Høgskolens første handlingsplan for likestilling og mangfold ble vedtatt av høgskolestyret i desember 2019. Planen fastsetter mål og angir tiltak på en rekke områder som skal innarbeides og følges opp både på institusjons- og enhetsnivå i kommende langtidsplanperiode. I forlengelsen av dette arbeidet skal også regjeringens mål om at 5 % av alle nyansatte skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CVen (Inkluderingsdugnaden) følges opp.

I 2020 ble HINN tildelt midler fra Norsk Forskningsråd (NFR) til BalanseINN prosjektet. BalanseINN prosjektet har som formål å bidra til jevnere kjønnsbalanse i faglige toppstillinger ved Høgskolen i Innlandet.

2.6.5 En ny arbeidsplass- og reisepolitikk

HINN har sin virksomhet på 6 studiesteder og 3 desentraliserte studiesteder. Allerede før koronapandemien var det utviklet gode løsninger for samarbeid på tvers av geografi ved hjelp av digitale løsninger. De siste 15 månedene har organisasjonen lært å jobbe på nye måter, utvikle og ta i bruk nye verktøy og samarbeid på andre måter enn tidligere. Erfaringene vil bli tatt inn i et arbeid med å utvikle en ny arbeidsplasspolitikk som må balansere ulike behov og kanskje også være et virkemiddel i rekrutteringspolitikken framover. På samme måte har høgskolen redusert reisevirksomheten til å være nesten ikke-eksisterende. Det vil være viktig både av klimahensyn, av økonomiske hensyn og av hensyn til arbeidsmiljø og medarbeidere å vurdere nærmere hvordan reisepolitikken skal være framover.

2.7 Studiestedsutvikling og digitalisering

En velfungerende, fremtidsrettet og sikker infrastruktur er en strategisk innsatsfaktor for høgskolens virksomhet og utvikling. Den bidrar til god kvalitet i utdanningen og god forskning. Studiesteder, IT-infrastruktur og digitale løsninger skal utvikles videre for å håndtere endrede studievaner, og legge til rette for nye undervisningsmetoder og samhandling. Digitalisering er et kraftfullt verktøy og virkemiddel for kvalitets- og tjenesteutvikling og effektivisering, og er fortsatt et satsingsområde. HINN har virksomhet på seks studiesteder og tre desentrale studiesteder, og har et utstrakt samarbeid både regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Dette krever gode digitale løsninger både i egen organisasjon, men også mot omverdenen.

Prioriterte tiltak for økt måloppnåelse i perioden		
Område	**Mål**	**Beskrivelse**
Digitalisering	Høgskolen skal posisjonere seg som en innovativ og moderne utdannings- og forskningsinstitusjon	HINN skal i perioden delta aktivt i sektorarbeidet med nye fellessystemer og forberede prosesser og standardisering på en slik måte at de nye systemene fungerer godt fra første stund.
Samfunnssikkerhet og beredskap	Det vil i perioden arbeides med å få på plass underliggende planer, samt å innlemme alle sikkerhetsområder i en samlet plan for HINN	Det vil arbeides videre med opplæring, trening og øvelser for de som har definerte roller i beredskapsorganisasjonen, og med å styrke den individuelle handlingskompetansen hos studenter og ansatte.
Studiestedsutvikling	Åpne og inviterende studiesteder, miljø- og bærekraft og arealeffektive og fleksible arealløsninger.	Utarbeide studiestedsvise planer for Elverum, Rena og Blæstad, samt følge opp KVU-arbeidet for Hamar og Lillehammer. I langtidsperioden vil arbeidet med å standardisere, sentralisere og automatisere driften av bygningsmassen fortsette.
Bygg, eiendom og studiesteder	Etablere en tydeligere arealpolitikk	HINN må som følge av vekst øke utnyttelsesgraden av dagens arealer, og det vil i perioden bli arbeidet med en politikk for bruk av undervisningsarealer og en arbeidsplasspolitikk.
IT-infrastruktur	En moderne og sikker IT-infrastruktur er en forutsetning for å lykkes med digitalisering.	IT-infrastruktur omfatter IT-nettverk og annen teknisk infrastruktur, IT-sikkerhetsløsninger, servere, pc-er, lagringsløsninger, applikasjoner og tjenester,

		samhandlingsplattformer, data- og systemintegrasjoner og brukerstøtte. IT-infrastrukturen må videreutvikles i takt med brukerkravene.

2.7.1 Digitalisering

Gjennom digitaliseringsarbeidet skal høgskolen posisjonere seg som en innovativ og moderne utdannings- og forskningsinstitusjon, med en sterk regional kraft. Det er i perioden særskilt fokus på å ta i bruk potensialet som ligger i ny teknologi. Høgskolestyret vedtok i 2018 høgskolens digitaliseringsstrategi. Fem satsingsområder med tilhørende målsettinger er identifisert. De fem satsingsområdene er;

1. Digitalisert infrastruktur
2. Endringsvillig organisasjonskultur, med gjennomføringsevne
3. Effektive administrative systemer, med stor grad av selvbetjening
4. God, variert og relevant undervisning med høy kvalitet
5. Forskning av høy kvalitet støttet av profesjonelle tjenester og moderne og sikre systemer

Konkrete digitaliseringstiltak som skal sikre oppfyllelse av strategien er samlet i en handlingsplan hvor ansvar er tydeliggjort. Siden digitalisering er kontinuerlig forbedring og utvikling, gjennomføres den desentralt med distribuert ansvar for å sikre riktige prioriteringer og gode løsninger. Organisasjonen er godt i gang med å gjennomføre tiltakene.

Digitaliseringsstrategien må videreutvikles i takt med institusjonen og vil derfor oppdateres etter at høgskolens nye strategiske plan er vedtatt. Dette samsvarer og samordnes med nødvendig oppdatering etter at KD sin nye digitaliseringsstrategi som legges frem i løpet av 2021. Høgskolens erfaringer fra dette året med pandemien, og ulike prosjekter for å ta i bruk robot-teknologi i administrative arbeidsprosesser, vil være viktig i videreutviklingen av høgskolens digitaliseringsstrategi.

HINN legger i sitt arbeid på dette området til grunn en forståelse av at digitalisering innebærer permanent kontinuerlig forbedring og utvikling. Derfor er ansvaret for å følge opp strategien distribuert, og prosjektgjennomføringer skjer ute i organisasjonen. Dette skal bidra til at det gjøres riktige faglige prioriteringer og at løsningene som velges er gode. Valget av en slik gjennomføringsmodell innebærer at status for oppfølging av digitaliseringsstrategien omtales flere steder.

UNIT[15] har utarbeidet en felles porteføljeoversikt over hvilke nasjonale utviklingsprosjekter og fellestjenester som vil påvirke HINN fremover. Med utgangspunkt i denne arbeides det derfor med å forbedre høgskolens interne porteføljestyring av de ulike mottaksprosjektene som må settes i gang for å sikre gode innføringer, med riktig timing og nok tilgang til nødvendige prosjekt-, prosess- og IT-ressurser.

Digitaliseringsinitiativ internt i HINN og i sektor, resulterer blant annet i nye eller endrede felles fagsystemer. KDs ambisiøse Digitaliseringsstrategi har mange større leveranser ventet i kommende langtidsperiode. Dette gjelder både innenfor forskning, undervisning, og administrasjon. Flere av

[15] Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning

disse prosjektleveransene signaliserer omfattende mottaksprosjekt, som kan bli utfordrende å bemanne internt. UH17[16] har våren 2021 besluttet å revurdere anskaffelsesstrategiene vedrørende støttesystemer for administrasjon, forskning og utdanning. I utgangspunktet var planen til UH17 å inngå i den systemutviklingen som BOTT[17] har gjennomført de senere årene, men etter flere problemer og dyrere løsninger har UH17 besluttet å revurdere dette.

Både prosjektene med felles sektorsatsing og HINNs egne digitaliseringssatsinger er avhengige av tilstrekkelig kompetanse og kapasitet fra IT-avdelingen. Dette gjelder både ved innføring og implementering, men også vedvarende utviklingsarbeid over tid, som er nødvendig for å ta ut gevinstene som disse satsingene åpner for. Særlig vil dette gjelde for ny plattform for *Saksbehandling og Arkivering* hvor det legges opp til kontinuerlig utvikling av arbeidsflytstøtte på plattformen.

I satsingen mot å oppnå universitetsstatus og videreutvikle et universitet forventes et vesentlig større trykk og etterspørsel på forskningsstøtte fra IT. IT-avdelingens leveransekapasitet forventes å bli utfordret i perioden.

2.7.2 Samfunnssikkerhet og beredskap

Plan for høgskolens sikkerhets- og beredskapsarbeid ble vedtatt i styret desember 2017. Det vil i perioden arbeides med å få på plass underliggende planer, samt å innlemme alle sikkerhetsområder i en samlet plan for HINN. Sikkerhets- og beredskapsområdet skal utvikles gjennom kontinuerlig forbedring og i tråd med føringer fra KD. Overordnet risiko- og sårbarhetsanalyse for HINN, gjennomført våren 2019, legger føringer for arbeidet.

Håndtering av pandemiens ulike faser har vært den viktigste oppgaven innenfor beredskapsområdet. Dette har gitt nyttige erfaringer om hva som har fungert og områder høgskolen skal forbedre i kommende langtidsperiode. Evalueringen av beredskapsarbeidet foretatt av HHS[18] vil inngå i revideringen av planen for sikkerhets- og beredskapsarbeidet og tiltak framover. Prinsippene for beredskapsarbeidet ved høgskolen har fungert og blitt tilpasset de ulike fasene i håndteringen av pandemien.

Framover vil det fortsatt være særlig fokus på å forankre beredskapsarbeidet i organisasjonen ved å involvere ledere og medarbeidere som har beredskapsroller ved fakultetene og i sentral beredskapsorganisasjon. Grunnmuren i sikkerhets- og beredskapsarbeidet er imidlertid den enkelte ansatte og student. Det vil derfor arbeides videre med opplæring, trening og øvelser for de som har definerte roller i beredskapsorganisasjonen, og med å styrke den individuelle handlingskompetansen hos studenter og ansatte slik at de er tilstrekkelig sikkerhetsbevisste i hverdagen. Høgskolens behov for krisehåndteringsverktøy avklares i løpet av 2021/2022, og det vil arbeides videre med bruk av digitale verktøy/VR-teknologi i utarbeidelsen av opplæringsmateriell innen beredskapsområdet.

Sentrale sikkerhetsmyndigheter gir føringer til kunnskapssektoren om økt fokus innenfor informasjonssikkerhet. Større teknologiavhengighet øker risikoen for sårbarhet. Det å beskytte og ivareta informasjon, herunder forutse og forebygge uønskede hendelser, vil være en kritisk suksessfaktor framover. Både sektoren og høgskolens digitaliseringsstrategi fastslår at god og tilstrekkelig informasjonssikkerhet er sentralt i videreutviklingen av institusjonens moderne digitale infrastruktur. Videreutviklingen av ledelsessystemet for informasjonssikkerhet vil fortsette.

[16] Universiteter og høgskoler unntatt UiB, UiO, NTNU og UiT (BOTT)
[17] BOTT-samarbeidet består av UiB, UiO, NTNU og UiT.
[18] HHS ved Østlandsforskning og Institutt for organisasjon, ledelse og styring.

2.7.3 Studiestedsutvikling

I tråd med tildelingsbrevet fra Kunnskapsdepartementet ble det i løpet av 2019 utarbeidet en overordnet studiestedsutviklingsplan. Statsbygg er gitt oppdraget med å utarbeide studiestedsvise planer for Elverum, Rena og Evenstad og konseptvalgutredninger for studiestedene Lillehammer, Hamar og Blæstad. I tilknytning den overordnede studiestedsplanen er det utarbeidet en utomhusplan for alle studiestedene.

I den overordnede studiestedsplanen er åpne og inviterende studiesteder, miljø- og bærekraft og arealeffektive og fleksible arealløsninger overordnede føringer. Det er utarbeidet målsettinger for miljø- og bærekraft innenfor eiendomsområdet. Med bakgrunn i studiestedsplanen prioriteres tiltak innenfor miljø- og bærekraft og arealeffektivisering i kommende langtidsplanen.

I arbeidet med de studiestedsvise planene vil de overordnede føringene legges til grunn. Det er tidligere gjennomført kartlegginger av bruk av arealene på studiestedene Hamar, Lillehammer og Rena, og en tilsvarende kartlegging på de resterende studiestedene vil inngå i arbeidet med studiestedsplanene.

I sammenheng med at leieavtalene for studiestedene Lillehammer og Hamar utløper i hhv. 2023 og 2028, har HINN gitt Statsbygg oppdrag med å utrede ulike konsepter for utviklingen av disse to studiestedene, en konseptvalgutredning (KVU). Utredningen skal vurdere ulike behov og løsninger frem i tid. En KVU deles inn i seks hovedkapitler, behovsanalyse, strategi, krav, mulighetsstudie, alternativanalyse og føringer for prosjektfasen.

Kostnadsanslag for valgt konsept vil være et sluttprodukt av et eventuelt forprosjekt, hvor ekstern kvalitetssikring av beslutningsgrunnlaget på vegne av Finansdepartementet inngår. Et for høgskolen bærekraftig kostnadsnivå basert på styrets føringer for nivå på infrastrukturutvikling, tilgengelige bevilgninger og hensiktsmessig finansieringsmodell vil være førende. Når konseptvalgutredningen etter planen foreligger høsten 2021 vil Høgskolestyret inviteres til å ta stilling til valg av konsept. Styrebeslutning og utredning oversendes deretter KD.

Utløp av de store leiekontraktene gir et strategisk handlingsrom, men innebærer samtidig store investeringer til rehabilitering av eksisterende bygningsmasse eller nye bygg som påvirker utviklingen i flere tiår framover. Det er Regjeringen og Stortinget som beslutter valg av konsept og finansiering, og det vil ta 8 til 10 år fra utredningen starter til evt. nybygg er ferdigstilt.

Det er gjort erfaringer dette året med COVID-19 som vil tas med i arbeidet med nye retningslinjer for tildeling av arbeidsplasser. Økt omfang på digital undervisning og undervisning på tvers av studiestedene gir også behov for undervisningsrom som er tilpasset ulike undervisningsformer og bruk av digitale verktøy. Høgskolen fikk midler i 2020 fra KD til ombygging av tre undervisningsrom hvor fleksibel bruk og digitale løsninger er sentralt.

I langtidsperioden vil arbeidet med å standardisere, sentralisere og automatisere driften av bygningsmassen fortsette. Det å ta i bruk digitale verktøy og robot-teknologi i oppgaveutførelsen av renholds-, drifts- og servicetjenestene er sentralt i dette arbeidet, noe som igjen forutsetter investeringer i utstyr og kompetanseheving.

Høgskolen har en omfattende samling av kunstverk, både finansiert gjennom KORO (Kunst i det offentlige rom), OL-samlingen på Lillehammer, gaver og kunstverk kjøpt inn over høgskolens budsjett. Kunstutvalget er et rådgivende utvalg som bistår i forvaltningen av kunstsamlingen. Tilstandsvurdering av OL-samlingen på studiested Lillehammer er gjennomført med ekstern bistand og restaureringsarbeidet er i gang. Hovedkonklusjonen av vurderingen er at tilstanden på OL-samlingen er relativt god. Det arbeides også med en tilstandsvurdering av kunstsamlingen på de

andre studiestedene. Kartleggingen så lang viser at det i langtidsperioden er behov for midler til å utbedre og sikre deler av høgskolens kunstsamling. Det planlegges ikke med nyinnkjøp av kunst, utover å søke om midler fra KORO sin støtteordning.

2.7.4 Bygg, eiendom og studiesteder

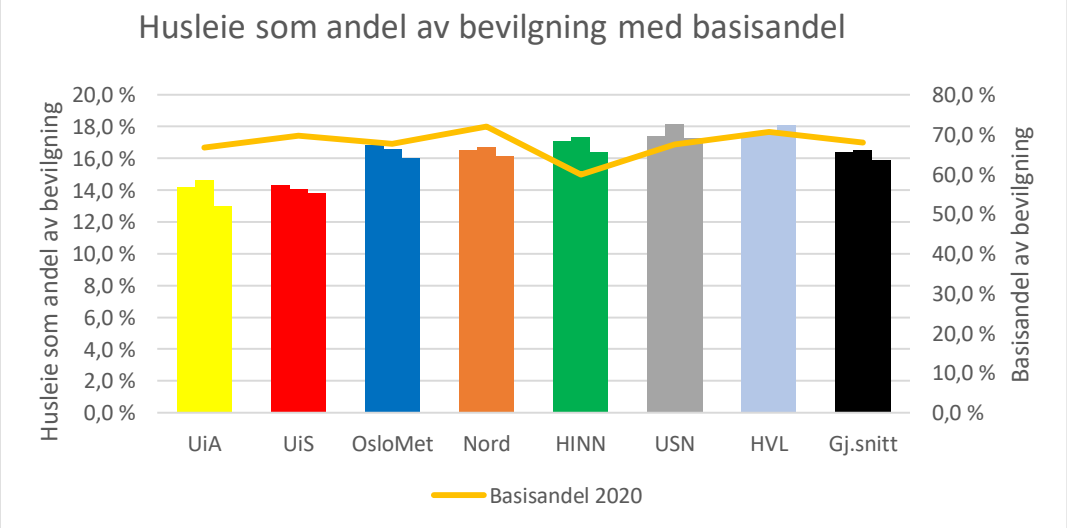
Høgskolens bygningsmasse utgjør i overkant av 100 000 kvm lokalisert på åtte steder. Om lag 70 % av høgskolens bygningsmasse leies av Statsbygg. De resterende 30 % leies av private utleiere. Størrelse og studiestedenes egenart og kompleksitet er forskjellig, noe som spesielt påvirker omfanget av ulike spesialrom som forutsetter god dialog med fagmiljøene som bruker disse rommene i undervisningen og forskningen. Det jobbes fortsatt med å få etablert felles samarbeidsformer, koordinering av virksomhet og kompetanse innenfor og på tvers av alle studiestedene. Den langsiktige utviklingen av høgskolens arealer gjøres med bakgrunn i studiestedsutviklingsplanen.

Omfang og kompleksitet tilsier at høgskolen har behov for å ha kompetanse og ressurser innenfor eiendomsforvaltning, kontraktsoppfølging og gjennomføring av byggeprosjekter. Dette vil ha fokus i perioden.

HINN har over tid hatt en stor vekst, men kan ikke lenger utvide studieporteføljen uten tildeling av studieplasser. Da høgskolen gir fakultetene insentiv for vekst i studier, er det et sterkt behov en institusjonell styring av areal. Høgskolen har de siste årene inngått flere nye leiekontrakter, samtidig som at flere fakultet fortsatt melder økte behov for areal til undervisning, spesialrom og kontorarbeidsplasser. Det arbeides med en arealpolitikk med formål om å utnytte de arealene vi allerede har, herunder politikk både for bruk av undervisnings- og forskningsarealer og opptak av studenter, samt en arbeidsplasspolitikk. Diskusjonene vil etter hvert fremmes for høgskolestyret.

Høgskolen har lavest basisfinansiering i sektoren, samtidig bruker HINN en forholdsmessig stor andel til husleie og bygg. For å unngå at dette øker ytterligere blir det gjort utredninger knyttet til arealpolitikk jf. foregående avsnitt. Nøkkeltallet som brukes i sektoren er husleie som andel av bevilgning, det innebærer både basis og resultatbasert uttelling. Ser man på husleie som andel av basisbevilgning ligger HINN høyt. Som diagrammet under viser benytter HINN forholdsmessig mer av basisbevilgningen til husleie enn de øvrige institusjonene.

Diagram 2: husleie som andel av bevilgning m/basisandel 2018-2020.



Basisandel 2020 følger høyre akse, mens husleieandelen følger venstre akse.

Før fusjonen ble det inngått nye leiekontrakter på Lillehammer, Elverum, Hamar og Oslo. Som forberedelse til rehabilitering av bygningsmassen på studiested Lillehammer, leies det lokaler til kontorarbeidsplasser i midlertidig modulbygg på campus for en periode på inntil 8 år. Med dagens utnyttelsesgrad av arealer ved Hamar og Lillehammer har det vært behov for å leie lokaler til undervisning utenfor campus.

Diagrammene under viser utviklingen i areal og husleiekostnader for HINN i perioden 2012/2014 til 2020.

Diagram 3. Arealutvikling for HINN for perioden 2014-2020.



Diagram 4. Husleiekostnader for HINN for perioden 2012-2020 (2020-kroner)



Tallene er husleie inkludert felleskostnader der dette inngår fra utleier (Note 3 i regnskapsrapporteringen til KD).

På studiested Hamar er det et behov for arealer til kontorarbeidsplasser og undervisningsrom. Det er skissert et behov for nye kontorarbeidsplasser de nærmeste 3 – 5 årene, hvorav 30 er knyttet til endringene i grunnskolelærerutdanningen fra høsten 2021. Behovet for undervisningsrom er grunnet

nye behov knyttet til gjennomføringen av undervisningen. Det er utredet ulike alternativer og det legges opp til å benytte ca. 700 kvm. i Biohus som framleies til Mattilsynet til utgangen av februar 2022, kombinert med nye retningslinjer for tildeling av kontorarbeidsplasser hvor målet er å effektivisere bruken av dagens arealer til kontorformål. Bortfall av fremleie vil øke de årlige kostnadene til husleie med kr 2 mill., samt investeringer for å tilpasse lokalene til kontorformål.

På studiested Blæstad er det behov for å utrede arealbehov og type arealer knyttet til jordbruksutdanningen, hvordan dette skal løses i forbindelse med at leieavtalen for Blæstad utløper i 2024, og ulike alternativer for lokalisering og arealløsninger. Arbeidet starter i 2021 og det er for tidlig å si noe om kostnadskonsekvenser, utover at tidligere utredninger av rehabilitering eller modulbygg tilsvarende dagens arealer tilsier investeringer i størrelsesorden kr 70 – 100 mill. Dagens leieavtale for studiested Blæstad innebærer at høgskolen forplikter seg å holde bygningsmassen i god stand. Med vedlikeholdsansvar for en bygningsmasse bestående av hovedhus, låve, verksteder og lager, samt jordvei, tilsier stort ansvar og risiko for å måtte foreta betydelig vedlikehold. Så langt har det vært budsjettert med en million kroner årlig til løpende vedlikehold.

På studiested Elverum mener Rektor at behovet for arealer til kontorarbeidsplasser kan håndteres gjennom arealeffektivisering. Arbeidet med studiestedsutviklingsplanen for studiested Elverum vil blant annet se på løsninger for å etablere flere studentarbeidsplasser, utnyttelse av undervisningslokalene og behovene for spesialrom.

På studiested Rena er det særlig arealer til undervisning, studentarbeidsplasser og studentvelferd det arbeides med. Det vil i løpet av 2021 bli fremmet forslag til styret om å inngå leieavtale om leie av lokaler i nytt bygg på campus, til Senter for ledertrening, studentarbeidsplasser og studentvelferd. Bygget antas å stå ferdig i 2022/ 2023. Lokalene skal også dekke studentenes behov for lokaler til studentvelferd når dagens studenthus rives. De årlige kostnadene til husleie og drift av lokalene i det nye bygget vil ligge i størrelsesorden kr 2,5 mill.

På studiested Evenstad er det de siste årene gjort betydelige investeringer i nye bygg og rehabilitering av deler av bygningsmassen. Som den eneste institusjonen i sektoren har høgskolen utleie og ansvaret for driften av 117 studenthybler på Evenstad, noe som i tillegg til de økonomiske utfordringene gir spesielle utfordringer knyttet til at det bor studenter på campus. Fakultetet har særlig meldt behov for kontorarbeidsplasser, undervisningsrom med utstyr for å gjennomføre undervisning på tvers av studiestedene, behov for oppgradering av laboratoriefasilitetene og arealer til studentarbeidsplasser og studentvelferd. Det er søkt om midler fra KD til oppgradering av undervisnings- og forskningsarealer, og om HINN får midler vil det bidra til å løse flere av disse behovene til undervisning, forskning, studentarbeidsplasser og studentvelferd. Behovet for arealer til kontorarbeidsplasser legges det opp til løses innenfor eksisterende bygningsmasse. Ved positivt tilsagn på søknad vil en beslutning knyttet til egenandelen på 50 % bli fremlagt for styret.

På studiested Kongsvinger vil en beslutning om etableringen av et forskningssenter forutsette leie av nye arealer til kontorarbeidsplasser. På kort sikt er dette tenkt løst gjennom leie av arealer i Høgskolesenteret. Det arbeides med planer om nybygg på Kongsvinger hvor høgskolen vil bli invitert til å inngå som leietaker.

I sammenheng med studiestedsutviklingsplanene vil det bli vurdert ulike tiltak for å effektivisere den samlede arealbruken både for undervisning og arbeidsplasser. Slike tiltak vil i ulik grad medføre kostnader til blant annet ombygginger. Prioritering og iverksetting av tiltak på og mellom de ulike studiestedene vil bli gjort når man har en større oversikt over behov og anslåtte kostnader. Noen av tiltakene kan det antagelig søkes om midler til gjennom KDs ordning for tilskudd til oppgradering av universitets- og høyskolebygg.

I tildelingsbrevet for 2021 pålegges høgskolen å synliggjøre hvordan høgskolen kan bidra til å nå FNs bærekraftsmål, og må allerede i årsrapporten for 2021 gi en overordnet beskrivelse av hvordan HINN arbeider med å redusere egne klima- og miljøavtrykk. Høgskolen har satt seg som mål om å bli miljøsertifisert, og derfor arbeides det med tiltak innenfor avfallshåndtering, energieffektivisering og tilrettelegging for ladestasjoner for el-biler. Høgskolen arbeider også sammen med utleierne for å gjøre bygningsmassen mest mulig universelt utformet. Basert på den overordnede studiestedsutviklingsplanen er det utarbeidet en utomhusplan for alle studiestedene. Planen omfatter miljøstasjoner, sykkelparkering og utforming av utvendige møteplasser/uterom herunder beplantning og artsmangfold. Dersom de ulike tiltakene knyttet til miljø- og bærekraftsmålene i studiestedsutviklingsplanen skal iverksettes må det settes av midler i årsbudsjettene fremover. HINN vil samarbeide med vertskommunene om realisering av deler av planene, herunder om det er statlige støtteordninger for denne type miljøtiltak.

2.7.5 IT-infrastruktur

IT-infrastruktur omfatter IT-nettverk og annen teknisk infrastruktur, IT-sikkerhetsløsninger, servere, pc-er, lagringsløsninger, applikasjoner og tjenester, samhandlingsplattformer, data- og systemintegrasjoner og brukerstøtte.

En moderne og sikker IT-infrastruktur er en forutsetning for å lykkes med digitalisering. Det krever satsing innenfor området. IT-infrastrukturen må videreutvikles i takt med brukerkravene. Studenttilfredshet med IKT på landsgjennomsnittet[19] skal opprettholdes og helst forbedres. Økt digitalisering og pålagte sektorløsninger gir økte IT-kostnader.

Økt digitalisering forutsetter styrket fokus på informasjonssikkerhet og IT-sikkerhet. Trusselbilde utvikler seg raskt og vår sektor er et interessant mål for internasjonale kriminelle aktører med store ressurser. Som andre virksomheter er høgskolen utsatt for økonomisk motiverte angrep. Bruk av skytjenester setter ekstra strenge krave til sikkerheten.

2.8 Risikovurdering

I langtidsplanen er det aktuelt å se på to risikomomenter; 1) har høgskolen planer som sørger for måloppnåelse, 2) har høgskolen økonomisk grunnlag til planene.

2.8.1 Mål

Høgskolens strategiske plan har definert målene som er aktuelle å vurdere i denne forbindelse.

Målet om å bli universitetet i Innlandet

HINN har etter avslaget på forrige universitetssøknad hatt tett dialog med NOKUT og KD vedrørende de tre punktene som ble underkjent, og har satt i gang prosessen med å utforme ny søknad. HINN utvikler seg stadig og har ansatt flere faglige årsverk og har en høyere faglig kvalitet enn det som lå til grunn i forrige søknad. I tillegg tilsier prognosen for disputaser i 2021 at det kvantitative kravet på minst 15 disputaser over tre år innfris på to av høgskolens ph.d.-programmer og at antallet vil ligge stabilt fremover. Når det gjelder høy internasjonal kvalitet har NOKUT presisert hvordan det skal beskrives i ny veileder for akkrediteringssøknader og punktet besvares på en bedre måte i den reviderte søknaden.

Rektor har tro på at HINN vil kunne oppnå universitetsstatus.

[19] Studiebarometeret 2020.

Regional kraft

Å være en regional kraft kan tolkes på mange måter og det er et stort mål å vurdere risikoen for.

Med høgskolens faste tilstedeværelse i store deler av Innlandet og det fleksible utdanningstilbudet som allerede ligger i studieporteføljen kan man si at HINN er en regional kraft som gir fleksibilitet til innbyggerne og arbeidslivet i Innlandet. Videre har HINN en stor portefølje på eksternfinansiert virksomhet som gir tilgang til kompetanse og forskning for de som ønsker det.

Rektor mener at HINN med sine planer vil øke sin relevans og viktighet for regionen, og at en dermed bør kunne si at målet vil nås. Samtidig er dette noe som ikke er direkte målbart, og vil være avhengig av at HINN klarer å formidle sin aktivitet og bygge sitt omdømme som en faglig relevant aktør for samfunns- og arbeidsliv.

Utdanningskvalitet

HINN videreutvikler sin studieprogramportefølje gjennom en systematisk oppfølging av kvalitetssystemet for utdanning. Tiltakene innenfor å etablere en ordning for meriterte undervisere og gode relasjoner med arbeids- og samfunnsliv gir relevante studieprogram som forbereder studentene på et arbeidsliv. HINN jobber videre med å tilrettelegge utdanningene og tilpasser porteføljen til et perspektiv om livslang læring, samt utvikler gode pedagogiske verktøy for digital undervisning.

HINN prioriterer kompetanseutvikling og vil i perioden øke førstekompetanseandelen. Noe som vil komme studentene til gode. Fremover vil en bevisstgjøring og utviklingsarbeid bli gjort for å se på hvordan høgskolen skal operere i et «digitalt campus».

Prorektor utdanning vil arbeide frem prinsipper for studieprogramutvikling som gir de nødvendige stoppunktene for å sikre god strategisk sammenheng i utdanningspyramidene opp til ph.d.-utdanningene.

2.8.2 Økonomisk utvikling

Det er i langtidsplanperioden budsjettert med et høyere kostnadsnivå enn det høgskolen har estimert i inntekter.

På kort sikt (i langtidsplanperioden)

Det ligger noe forsiktighet ved inntektsestimatene for de siste to årene i perioden, mens det for 2022 er mer presise estimater. Det er lav risiko for at inntektene er estimert for høyt i perioden, med mindre det skjer store endringer i finansieringsmodellen til sektoren. Når det gjelder eksterne inntekter er det noe usikkerhet rundt virkningen av pandemien. Foreløpig prognoser tilsier at HINN vil i stor grad opprettholde den eksternfinansierte aktiviteten.

Kostnadsnivået er estimert ut ifra kjente forhold. Det må innarbeides i kompetanseplaner ved fakultetene og det må støttes oppunder for dette fra høgskolens ledelse.

Samlet sett vurderes risikoen for at det budsjetterte resultatet blir dårligere enn forutsatt som lav. Erfaringene fra sektoren og HINN tilsier at det samlede resultatet for høgskolen blir bedre enn budsjettert, bl.a. gjennom lange tilsettingsprosesser, prosjekttilgang og supplerende tildelinger sent på året.

Risikoen for negative avvik på en eller flere resultatenheter (nivå 2) vurderes som moderat, da det er noen resultatenheter som må styre på en stram økonomi og gjennomføre kostnadsreduserende tiltak for å oppnå sine økonomiske planer.

På lang sikt (utover langtidsplanperioden)

HINN har mottatt ekstern støtte fra ulike bidragsytere til å utvikle fagområder og kompetanse med mål om å bli universitet. Bidragene fra Kompetanse- og utviklingsfondene i Hedmark og Oppland, samt midler fra Sparebankstiftelsen Hedmark og ekstra bevilgninger til fusjonsarbeidet fra KD har vært avgjørende for denne satsningen. HINN må fortsette å jobbe videre med strategiske samarbeidspartnere i årene fremover, da mye av HINNs satsinger avhenger av eksterne bidragsytere.

Når det gjelder infrastruktur ligger det en økonomisk risiko knyttet til kvaliteten på bygningsmassen ved studiested Blæstad. HINN har et ansvar for å vedlikeholde bygningsmassen iht. dagens standarder, og det er en usikkerhet knyttet til hvor mye vedlikeholdskostnadene vil ligge på fremover. Videre er det kjent at leieavtalene ved studiested Lillehammer med Statsbygg utløper i 2023 og HINN er nødt til å avklare leieforholdene her inntil nye langsiktige leieforhold etableres.

3 Fakultetsplaner

Fakultetsplanene er utarbeidet i samråd med dekanene ved de ulike fakultetene. Det er i løpet av våren 2021 gjennomført styringsdialoger med alle fakultet, hvor tema har vært planer og prioriteringer for LTP-perioden innen følgende områder:

- Forskning og utvikling / kunstnerisk utvikling
- Utdanning
- Samfunns- og arbeidsliv
- Internasjonalisering
- Kompetanseutvikling

Planene er lagt ut ifra en estimert bevilgning og er risikovurdert både med tanke på økonomi og evne til å levere på høgskolens overordnede mål.

Høgskolens måltavle med sektorens styringsparametere er delt opp til å gjelde hvert enkelt fakultet. Det er satt ambisjoner på hver enkelt styringsparameter i hele LTP-perioden for å synliggjøre hvordan hvert enkelt fakultet skal være med å bidra til høgskolens samlede måloppnåelse.

3.1 Fakultet for anvendt økologi, landbruksfag og bioteknologi

Fakultet for anvendt økologi, landbruksfag og bioteknologi (ALB) består av tre institutt: Institutt for bioteknologi på campus Hamar, Institutt for jordbruksfag på campus Blæstad og Institutt for skog- og utmarksfag på campus Evenstad. ALB er et fakultet med høy faglig kompetanse, høy andel førstekompetanse (82,8 % per april 2021) og med høy aktivitet innenfor EFV. Fakultetet jobber aktivt med karriereutvikling av eksisterende stab. Fakultetet bidrar til nærings- og samfunnsutvikling regionalt og nasjonalt med utdanning og forskning på hvordan biologiske prosesser utnyttes og påvirkes av menneskelige aktiviteter. Fakultetet har et doktorgradsprogram i anvendt økologi og bioteknologi som er et tverrfaglig program og en internasjonal forskerskole. Doktorgradsprogrammet skal utvikle kompetanse for en bærekraftig produksjon, bruk og forvaltning av biologiske ressurser.

Punktene nedenfor viser de viktigste tiltakene for økt måloppnåelse for ALB i LTP-perioden.

Prioriterte tiltak for økt måloppnåelse i perioden		
• Større variasjon i arbeid og undervisningsmetoder • Tydeliggjøring av helhet og sammenheng på programnivå i BA- og MA-utdanninger • Bedre samhandling med arbeidslivet for å bedre arbeidslivsrelevansen i BA- og MA-utdanninger • Revidering av program og årsstudium • Økt mulighet for studenter fra ulike studieprogram å delta aktivt med nyskaping, innovasjon og entreprenørskap • Bygge et One Health-laboratorium for forskning og utdanning på fakultetet • Videreutvikle en profesjonell administrasjon og målrettet satsing på lederutvikling	• Utredningssøknad oppstart MA agronomi 2022 og MA skog 2023 • Øke tilbudet av fleksible utdanninger • Økt tverrfaglig samarbeid om utdanning og undervisning på fakultetet • Økt tverrfaglighet og samarbeid med internasjonalt ledende miljøer, bl.a. gjennom flere EU-prosjekter • Oppdatert forskningsinfrastruktur av høy kvalitet – investering i lab ved institutt for skog- og utmarksfag • Sikre høy produktivitet og effektivitet for å ha et godt og forutsigbart inntektsgrunnlag, strategisk handlingsrom og balanse mellom aktiviteter, inntekter og kostnader på fakultetet	• Utvikling av den internasjonale forskerskolen gjennom midlene fra Sparebankstiftelsen • Styrke kultur og infrastruktur for innovasjon og entreprenørskap • Flere forpliktende samarbeid med samfunns- og næringsliv om utdanning og veiledning av studenter på BA- og MA-nivå • Fokus på at alle ansatte med forskningstid publiserer og søker minst ett eksternfinansiert prosjekt per år

3.1.1 Budsjetterte resultater i langtidsplanperioden

Som det framgår av tabell 9 vil fakultetet redusere sin kapital med kr 7,8 mill. i 2022. I planene for 2023 og 2024 er det en ytterligere kapitalbruk på henholdsvis kr 4 mill. og kr 3,2 mill. Kapitalbruken i LTP-perioden er dermed innenfor hele rammen av hva fakultetet disponerer av kapital i Note 15, jf. tabell 10.

Tabell 10: Budsjett for ALB for perioden 2021-2024

ALB	Regnskap 2020	B2021	LTP 2022	LTP 2023	LTP 2024
Estimert bevilgning	47 830	44 136	44 593	46 988	46 963
Andre inntekter	22 767	33 301	33 301	33 801	33 801
Investeringer	- 1 753	- 1 000	-2 000	-1 000	-1 000
Lønnskostnader	- 59 604	- 71 809	-73 060	-73 161	-72 381
Andre driftskostnader	- 6 634	- 12 628	-11 128	-11 128	-11 128
Kapitalendring N15	**2 606**	**- 8 000**	**- 8 294**	**- 4 499**	**- 3 745**
Kapitalendring N8	647	200	500	500	500
Budsjettert kapitalendring	**3 252**	**- 7 800**	**- 7 794**	**- 3 999**	**- 3 245**

Tall i 1 000,-
N15 – Høgskolens avsetninger knyttet til bevilgninger fra KD. Gjelder både ordinær bevilgning og supplerende bevilgning.
N8 – Høgskolens avsetninger knyttet til resultater fra eksternfinansiert oppdragsvirksomhet.

Det er forventet en økning i estimert bevilgning fra 2021 til 2024, som i hovedsak skyldes oppstart av BA i bioingeniørfag høst 2021, der produksjonsinntektene vil komme f.o.m. 2023. Likevel er det en usikkerhet om covid-19 pandemien vil påvirke den totale produksjonsinntekten negativt for fakultetet i perioden, med lavere produksjon i studiepoeng og kandidater. Om så blir tilfelle kan fakultet få utfordringer utover i LTP-perioden med en negativ kapital i Note 15. Dette vil kunne medføre at det må iverksettes innstramminger i ressursbruk mot slutten av perioden, bl.a. ved å øke undervisningsandelen i de faglige stillingene. På den annen side er det i LTP-perioden estimert med en økning av kapitalen i Note 8, virksomhetskapital, som vil veie opp for evt. negativ kapital i Note 15.

Fakultetet har budsjettert med en omsetning på andre inntekter med kr 33-34 mill. per år i LTP-perioden. Dette er en økning på kr 11 mill. fra regnskap 2020. I all hovedsak består økningen av midler fra Sparebankstiftelsen Hedmark tilknyttet høgskolens satsing mot å bli universitet. Midlene er tildelt for å styrke doktorgradsutdanningen og den internasjonale forskerskolen med professorkompetanse og postdoktorer. Det er budsjettert med ca. 10 årsverk i LTP-perioden knyttet til disse midlene.

Tabell 10 og 11 gir inntrykk av et fakultet nærmest i balanse. Institutt for bioteknologi er imidlertid et institutt som ikke er (eller har vært) bærekraftig med studieinntekter kun fra en masterutdanning. Nå som porteføljen ved institutt for bioteknologi er utvidet med BA bioingeniørfag med oppstart høst 2021, vil dette sammen med andre tiltak bidra til at instituttet kan bli bærekraftig på sikt.

Tabellen nedenfor viser den totale kapitalbeholdningen til fakultetet ved inngangen til 2021, og den planlagt kapitalutviklingen i langtidsplanperioden.

Tabell 11. Kapitalutvikling ved ALB i LTP-perioden

ALB	*IB 2021*			Budsjettert kapitalutvikling			
Avsetning	**Note 15**	**Note 8**	**Prognose 2021**	**LTP 2022**	**LTP 2023**	**LTP 2024**	**UB LTP**
Fakultetskapital	15 383		- 2 400	- 6 144	- 3 799	- 3 745	- 705
Kapital jordbruksutdanning HS (41/18)	6 150		- 3 000	- 2 150	- 700	-	300
Note 8 ALB		2 462	900	500	500	500	4 862
Sum	**21 533**	**2 462**	**- 4 500**	**- 7 794**	**- 3 999**	**- 3 245**	**4 457**

Tall i 1 000,-

Tabell 12. Ansatte ved ALB 2021 og planlagt utvikling antall årsverk frem til 2024

Bemanning	okt.20	B2021	LTP 2022	LTP 2023	LTP 2024
Antall årsverk totalt	69,4	83,8	84,6	83,6	82,6
Antall faglige årsverk	38,5	54,7	55,9	54,9	54,2
Andel forskningsårsverk*	40 %	48 %	48 %	48 %	48 %

3.1.2 Forskning og utvikling / kunstnerisk utviklingsarbeid

Fakultetet har høyt volum og kvalitet på FoU-produksjonen og høyt omfang av eksterne forskningsmidler. I 2020 var publiseringspoeng per faglige årsverk i UFF-stilling 0,85. Dette er på samme nivå som i 2019 og over gjennomsnittet for HINN som i 2020 var på 0,73. Innen fakultetet er det institutt for bioteknologi som ligger høyest med 1,19 poeng per faglige årsverk, som er en endring fra tidligere år da institutt for skog- og utmarksfag har ligget høyest.

Styringsparameter	Resultat 2020	Årsplan 2021	ALB 2022	ALB 2023	ALB 2024
Andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år	75 %	85 %	85 %	85 %	85 %
Antall publiseringspoeng per faglig årsverk	0,9	1	0,9	0,9	0,9
Verdien av Horisont 2020-kontrakter per FoU-årsverk (i tusen)	0	110	110	150	150
Andel forskningsinnsats i matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fag (MNT-fag)		100 %	100 %	100 %	100 %

For å forbedre det systematiske arbeidet med prosjektsøknader innenfor EU, NFR og andre kilder til forskningsfinansiering, har fakultetet ansatt en 100 % forskningssekretær/prosjektleder. I 2020 sendte fakultetet tre søknader til Horisont 2020, to Interregprosjekter, 12 søknader til NFR, sju RFFI[20]-søknader, seks søknader til Innlandet Fylkeskommune og sju andre forskningssøknader. De kommende årene blir det viktig å bedre forskningsinnsatsen på fakultetet slik at samtlige UFF-ansatte får mulighet til å bruke sin forskningstid aktivt. I løpet av 2021 vil fakultetet i en revidert versjon av arbeidstidsordningen gjøre dette tydeligere, for å få økt vekt på bruk av forskningstid til både publisering og fremfor alt søknader til forskningsprosjekter.

HINN fikk i 2020 tilsagn om kr 125 mill. fra Sparebankstiftelsen Hedmark i forbindelse med universitetssatsningen. Av disse midlene er fakultetet tildelt kr 52 mill. til styrking av institusjonens forskningsvirksomhet, hvorav kr 12 mill. skal gå til videreføring av den internasjonale forskerskolen (IRSAE) og kr 40 mill. til ansettelser av professorer og postdoktorer. Fakultetet har rekruttert 13 professorer og to postdoktorer (fordelt på 10,3 årsverk). Fakultetet har lykkes med å rekruttere noen av de internasjonalt høyest rangerte professorene i hovedsak innen anvendt økologi. Dette vil føre til flere store forskningssøknader, en mer stabil ph.d.-utdanning og et enda større internasjonalt nettverk som blant annet skal brukes til utvikling av den internasjonale forskerskolen og internasjonalisering.

Fakultetets doktorgradsprogram er i god utvikling med økende antall uteksaminerte kandidater per år. Alle som er involvert i ph.d.-programmet har førstekompetanse, og mer enn 50 % av innsatsen i programmet (undervisning, veiledning og forskning) gis av ansatte med professorkompetanse. Med hjelp av midlene fra Sparebankstiftelsen Hedmark har fakultetet en sterk veilederstab. Det er stor konkurranse om stipendiatstillingene med et høyt antall søkere fra hele verden der programmet klarer å rekruttere toppkandidater nasjonalt og internasjonalt. De kommende årene blir det viktig å øke antallet eksternt finansierte stipendiater (næring og industri). I 2021 planlegges det med tre næringsstipendiater, og flere forskningssøknader søker midler til drift av stipendiater. Dette er viktig ettersom alle stipendiater på programmet driver med kostnadsdrivende prosjekter, og for å

[20] Regionale forskningsfond Innlandet

muliggjøre forskningsopphold ved andre universitet samt til konferansedeltakelse og andre aktiviteter.

Fakultetets internasjonale forskerskoler skal bidra til å øke kvaliteten på forskerutdanningen. Fakultetet har mottatt midler fra NFR frem til sommeren 2021 (ble utvidet med 6 måneder da sommerskolen 2020 ikke kunne gjennomføres). En viktig målsetting er at forskerskolen skal fremme rekruttering og øke andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører utdanningen. Forskerskolen skal dessuten bidra til internasjonalisering av forskerutdanningen. Dette har vært vellykket, og med midler fra Sparebankstiftelsen Hedmark kan fakultetet drive forskerskolen i ytterligere fire år. I løpet av det kommende året vil forskerskolen utvides med partnere innen bioteknologi for å kunne gi alle doktorgradsstudenter på fakultetets ph.d.-program relevante kurs, seminarer og karrieremuligheter. Fakultetet har flere professorer finansiert av midlene fra Sparebankstiftelsen som vil støtte forskerskolen og ph.d.-programmet. Det vil bli nedsatt et nytt styre for IRSAE som blir ansvarlig for den strategiske utviklingen og søknadene fra nye medlemsinstitusjoner.

Fakultetet har ni forskningsgrupper som nå er sterke med flere professorer gjennom midler fra Sparebankstiftelsen. Flere forskergrupper jobber på tvers av institutter og noen på tvers av fakultetene ved HINN, hvor vi ser at de lykkes med å få tilslag på forskningssøknader for nye, innovative prosjekter.

I løpet av planperioden vil fakultetet begynne å jobbe med å utvikle et One Health-laboratorium for forskning, utdanning og studentutveksling. I stedet for å være en spesifikk disiplin, er One Health en filosofi som prøver å forstå det større bildet av hvordan alt henger sammen. Arbeidsområdene der en helsemessig tilnærming er spesielt relevant for fakultetet, inkluderer mattrygghet, sykdommer hos ville dyr - zoonoser (sykdommer som kan spre seg mellom dyr og mennesker), og bekjempelse av antibiotikaresistens. Alle fakultetets tre institutter passer inn i denne satsingen, og i løpet av perioden vil fakultetet delvis finansiere, men først og fremst søke om ekstern finansiering.

I løpet av planperioden vil forskerne aktivt bidra til å konkretisere HINNs bidrag og innsats i Science Park. Fakultetet er sterkt innen eksternfinansiert forskning og har flere relevante samarbeid med næringslivet og offentlig sektor.

3.1.3 Utdanning

Søkertallene viser at grønne utdanninger ved fakultetet er svært populære. Antall studenter som møtte opp til studiestart i 2020 viser en oppgang på 31 % fra 2019. Andelen bachelorkandidater som fullfører på normert tid var 67,7 % i 2020. Dette er bra, men fakultetet jobber mot en enda høyere gjennomstrømming. Dette skjer parallelt med arbeidet med å forbedre gjennomstrømmingen på masterstudenter som er lav (32,1 % i 2020). Andelen masterkandidater som fullfører på normert tid er et sammensatt problemområde, ettersom mange studenter kommer fra andre land og har studierett i tre år, og mange vil bli i Norge. Tiltaket på fakultetsnivå i 2021 vil først og fremst være å strukturere et masterløp med klare forventninger og kontrakter for å sikre at forsinkelser i arbeidet med masteroppgaven ikke skaper utfordringer for gjennomstrømming. I fakultetets revidering av arbeidstidsordningen skal forventingene for veiledning gjøres tydeligere for de ansatte.

I studiebarometeret skårer fakultetet høyt på det faglige og sosiale miljøet før pandemien. Målsettingen for planperioden er å øke resultatene tilsvarende hva fakultetet hadde tidligere år (4,0-4,2). I studiebarometeret skårer fakultetet lavere på tilbakemelding og veiledning. Tiltak for forbedring vil være på studieprogramnivå, og da i sammenheng med studieprogramrevideringer i 2021 og 2022.

Styringsparameter	Resultat 2020	Årsplan 2021	ALB 2022	ALB 2023	ALB 2024
Andelen bachelorkandidater som gjennomfører på normert tid	68 %	70 %	70 %	70 %	70 %
Andelen mastergradskandidater som gjennomfører på normert tid	32 %	30 %	40 %	51 %	51 %
Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten	3,9	4,0	4,2	4,2	4,2
Faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter	35,8	35	35	35	35
Andel mastergradskandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning	-	90 %	95 %	95 %	95 %
Kandidattall på helse- og lærerutdanningene	IA	IA	IA	IA	IA
Antall studiepoeng per faglig årsverk	378	430	430	430	430
Andel utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ av totalt antall studenter	0,2 %	0,1 %	0,2 %	0,7 %	1,0 %

IA – ikke aktuelt

I løpet av planperioden skal alle studieprogram ved fakultetet være revidert. Et sentralt samfunnsoppdrag for HINN er å levere relevant, høyt kompetent arbeidskraft. Studieprogramporteføljen må derfor være dynamisk, slik at fakultetet kan imøtekomme både samfunnets og næringslivets behov for relevant arbeidskraft. Studentene skal møte forskningsbaserte og samfunnsrelevante utdanninger på alle nivåer, og ved ALB skal de oppleve å være en del av et aktivt og godt læringsmiljø.

Fakultets studieprogrammer består av mange emner som er tidkrevende, og praktisk undervisning kan effektiviseres gjennom større variasjon i arbeids- og undervisningsmetoder. Studentbasert læring og digitalisering vil i større grad brukes på BA- og MA-utdanningene.

Institutt for jordbruksfag ved campus Blæstad har i løpet av 2020 revidert års- og bachelorstudiene i landbruk. Endringen innebærer at det er opprettet et nytt, felles årsstudium i landbruk (de to gamle årsstudiene tar ikke opp nye studenter i 2021), og som samtidig også utgjør første studieår i de to nye bachelorstudiene i Agronomi og Landbruksteknikk (de eksisterende bachelorstudiene tar ikke opp nye studenter i 2021). Endringen er gjort som en del av arbeidet med fremtidens landbruksutdanning som har pågått ved fakultet siden 2018. I løpet av 2021 revideres den tidligere etablerte masteren i Sustainable Agriculture som ble tilbudt ved institutt for jordbruksfag i perioden 2014-2017, og en utredningssøknad som er godt nok tilpasset instituttets bachelorstudenter vil sendes institusjonsnivået. Viktige endringer ved det nye masterprogrammet vil være at studiet tilbys på norsk og som nett- og samlingsbaserte deltidsstudier over 4 år. Dette for at studiet skal ha en større nasjonal nytteverdi og være tilpasset søkere som ikke kan flyttet til campus. Opprettelsen av en nett-/samlingsbasert master i Bærekraftig landbruk vil passe inn i høgskolens strategi om å tilby muligheten for livslang læring. Masterstudiet vil også imøtekomme strategien som omhandler styrking av fakultetets doktorgradsprogram. Masterstudiet i bærekraftig jordbruk har flere felles emner med masterstudiet i anvendt økologi, og revideringen gjøres parallelt med campus Evenstad der arbeidet med utredning om oppstart av ett masterstudie i skog planlegges ferdigstilt i 2022. Opptak og studiestart for masterstudiet i bærekraftig jordbruk er planlagt til høst 2022. Oppstart er ikke avhengig av eksterne midler, men det er søkt om finansiering gjennom Landbruksdirektoratet til «nasjonale tilretteleggingsmidler i landbruket».

Institutt for skog- og utmarksfag gikk over fra blokkundervisning til semestervise kurs høsten 2020. Dette gjør at flere emner på bachelornivå kan undervises på tvers av instituttene. I løpet av 2020 vil BA utmark og BA skog revideres, dette for i større grad å møte skjerpede krav til studiekvalitet, læringsmiljø og samfunnsrelevans i utdanningene. Revideringen gjøres i tett samarbeid mellom institutt for skog- og utmarksfag og institutt for jordbruksfag. Institutt for bioteknologi er involvert i dette, da visse aspekter ved felleskurs også er relevante for bioingeniørene. Ved institutt for skog- og utmarksfag er det to årsstudier; jakt, fiske og naturveiledning, og et internasjonalt år for utvekslingsstudenter. Revideringen av disse to årsstudiene skjer parallelt med BA utmark og BA skog der flere kurs som går på BA-programmene undervises sammen med årsstudiene.

Institutt for bioteknolog tar imot det første kullet med bioingeniørstudenter høst 2021. Den nye bioingeniørutdanningen har imidlertid ikke fått tildelt studieplasser av KD, noe som er ønskelig, og fakultetet bidrar dermed med egne midler for å finansiere oppstart av studiet. Fakultetet har et godt tverrprofesjonelt samarbeid mellom sykepleierstudenter og bioingeniører, der opplæring og trening av bioingeniørstudenter i hjerte-lunge-redning i emnet «anatomi og fysiologi» skjer i regi av institutt for sykepleiefag. Senere semestre på bioingeniørprogrammet har case med TPS-aktiviteter[21] i øvingsavdeling på Terningen Arena, og opplæring av sykepleiestudenter i blodprøvetaking i regi av bioingeniørstudenter. Fakultetet får hjelp av institusjonsansvarlig for helsefag i skikkethetsnemda ved HINN, som også skal ivareta BA i bioingeniørfag da dette er et nytt fagområde. SPA[22] i bioingeniørfag deltar derfor i månedlige møter med skikkethetsnemda. Bioingeniørprogrammet betyr også at fakultetet nå har en grunnutdanning som NOKUT anbefalte i flere svar på universitetssøknaden. Oppstart av en bachelorutdanning i bioteknologi betyr at fakultetet har fem bachelorprogrammer, som alle bygger opp under et masterprogram som gjør det mulig å følge hele løpet innenfor anvendt økolog og bioteknologi som student ved høgskolen. I 2020 ble masteren i næringsrettet bioteknologi revidert, med mål om å bli økonomisk bærekraftig. Arbeidet fokuserte på fleksibilisering og digitalisering av emner. Bioteknologi har utviklet digitale forelesninger i «biobusiness» emner og videoer fra lab-aktivitet som kombineres med studentaktive oppgaver. De reviderte emnene skal videreutvikles slik at de kan integreres i fremtidige, fleksible utdanningstilbud.

3.1.4 Samfunns- og arbeidsliv

Fakultetet har mange studietilbud av stor samfunnsbetydning og utdanner kandidater som samfunnet vil ha behov for både på kort og lang sikt. Fakultetet samarbeider nært med arbeidslivet, spesielt med regionale aktører innenfor områdene bærekraftig produksjon, bruk og forvaltning av biologiske ressurser slik som skog, husdyr, kulturplanter, vilt, fisk, og biobaserte produkter i eller fra jordbruks-, skogbruks- og utmarksarealer. Sentrale aktører er NCE Heidner Biocluster, Landbrukssenteret på Blæstad, Glommen Mjøsen Skog, Fylkesmannen i Innlandet, i tillegg til en rekke kommuner og bedrifter i regionen og internasjonalt. Dekan ved fakultetet sitter i styret til NCE Heidner, hvor det er samarbeid innen bioteknologi, jord- og skognæringene. Det er et utstrakt samarbeid med bedriftene når det gjelder masteroppgaver, og mange av studentene har sitt masteroppgaveprosjekt på en bedrifts- og næringsrelevant problemstilling. Flere ansatte i Heidner-bedrifter har dessuten også et ansettelsesforhold i HINN. Dette er med på å sikre at både undervisning og veiledning for masterstudentene er næringsrelevant. Fagmiljøet på institutt for bioteknologi ble tildelt HINN Samarbeidsprisen i 2020.

Styringsparameter	Resultat 2020	Årsplan 2021	ALB 2022	ALB 2023	ALB 2024
Bidragsinntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk (i tusen)	107	180	180	180	180
Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk (i tusen)	196	200	200	210	240

Fakultetet er medlem i Norwegian Wood Cluster. Norwegian Wood Cluster ble i 2020 en del av Norwegian Innovation Clusters, Arena-programmet, en del av en eksklusiv gruppe klynger som har denne støtten fra Innovasjon Norge. Institutt for skog- og utmarksfag tilbyr praksis i skog som valgfritt emne på bachelor i skogbruk. Fra 2020 er det inngått en skriftlig avtale med Glommen Mjøsen Skog om undervisning, bacheloroppgaver og praksis.

[21] Tverrprofesjonell samarbeidslæring - samarbeid på tvers av profesjonsgrenser
[22] SPA - studieprogramansvarlig

Fakultetet har omfattende leveranser til det eksterne markedet, særlig innen økofysiologi der salget av viltveterinærtjenester til både Norge og Sverige har økt. I løpet av 2021 vil fakultetet styrke forskergruppen for å møte den økte etterspørselen etter økofysiologiske tjenester, der fakultetet har en stor mulighet for økt faglig samarbeid med Miljødirektoratet og Naturvårdsverket (Sverige).

Innen BOA-virksomheten gjennomføres to betalingsstudier (etter- og videreutdanninger). Nye studier er under utvikling, både samlings- og nettbaserte.

Revidering av studieprogram på institutt for jordbruksfag har inkludert emner praksis i agronomi og praksis i landbruksteknikk. Instituttet er i gang med å kontakte bedrifter og skrive avtaler med Felleskjøpet, Norsk Landbruksrådgiving, Graminor, Strand Unikorn, Norgro, Tyr SA, Geno, Norsvin mfl. Institutt for jordbruksfag har en eksternfinansiert 100 % stilling som innovatør som arbeider opp mot næringsliv og samfunn om prosjekter (korona har gjort dette noe mer utfordrende). Det planlegges en «demopark» på Blæstad i samarbeid med Norsk Landbruksrådgivning og Graminor, der ulike plantearter og sorter, dyrkingsteknikker og randsoner med blomster for biologisk mangfold (blomster, bier osv.) vil bli vist.

3.1.5 Kompetanseutvikling

Fakultetet ALB har høy andel førstekompetanse, og jobber aktivt med karriereutvikling av eksisterende stab. I løpet av planperioden skal fakultetet jobbe med både opprykk av kvinnelige professorer og førstekompetanse. Midlene HINN er tildelt fra Sparebankstiftelsen finansierer professorstillinger og postdoktorstillinger, noe som betyr ytterligere økning av førstekompetansandelen på fakultetet.

Styringsparameter	Resultat 2020	Årsplan 2021	ALB 2022	ALB 2023	ALB 2024
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger	23 %	25 %	27 %	30 %	30 %
Andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger	8 %	10 %	8 %	8 %	8 %

Fakultetet har fått del av HINNs strategiske midler til frikjøp for fullføring av kvalifisering for professor- og ph.d.- kvalifisering. To kvinnelige førsteamanuenser vil frikjøpes i perioden 2021-2023 for professorkvalifisering og en høgskolelektor og en overingeniør vil frikjøpes i perioden 2021-2024/2025 for ph.d.-kvalifisering.

To instituttledere deltar i HINNs lederutviklingsprogram; instituttleder for skog- og utmarksfag deltar i utvikling av det personlige lederskapet og instituttleder for bioteknologi deltar i utvikling av ledertalent.

Fakultetet legger vekt på å tilrettelegge for at UFF-ansatte tar HINNs kurs i pedagogisk basiskompetanse. Ettersom fakultetet har mange ikke-norsktalende førstekompetente, har muligheten til å ta et pedagogisk kurs på engelsk gjort at flere kan få pedagogisk basiskompetanse, noe som betyr at flere på fakultetet raskere kan søke opprykk til professor.

3.1.6 Risikovurdering

Mål

Fakultetet jobber strategisk og målrettet mot å nå målene i LTP-perioden.

For styringsparameter «Forskning og utvikling/kunstnerisk utviklingsarbeid» er fakultetet i en god posisjon og ser ingen større risiko for å ikke nå målene. I fm. ansettelser av internasjonalt anerkjente professorer på Sparebankmidlene forventes det flere store forskningssøknader, herunder også Horisont Europa-kontrakter.

For styringsparameter «Utdanning» ser fakultetet noen punkter som fortsatt krever innsats. Fakultetet har arbeidet målrettet med økt gjennomstrømming av BA- og MA-kandidater. Det er

tilordnet spesielt ansvarlige personer til «Bachelor-løpet» og «Master-løpet» for å tett følge opp studentenes framdrift. Vi ser en økning i antall studenter som gjennomfører på normert tid og tror at vi gjennom denne innsatsen vil være i stand til å nå målet om økt gjennomstrømming. Pandemien medfører imidlertid usikkerhet om å nå fagavdelingens mål mtp. gjennomstrømming av mastergradskandidater i 2022 (50 %), og fakultetet har senket denne ambisjonen til 40 % i 2022. Når det gjelder antall studiepoeng per faglig årsverk har fakultetet en ambisjon om å øke denne i LTP-perioden, men alle utdanninger ved fakultetet inneholder mye praksis (jord, skog, lab) hvor antall studiepoeng per faglig årsverk ikke kan være så høyt som for rent teoretiske emner.

For styringsparameterne «Samfunns- og arbeidsliv» ligger fakultetet på et ønsket nivå. Her forventes det imidlertid også at ansettelsene av professorer på Sparebankmidlene vil påvirke verdiene per faglige årsverk positivt.

Fakultetet har vanskeligheter med å øke målet for andel kvinner i professorstillinger, da det er få kvinnelige professorer på markedet og vanskelig å rekruttere eksternt. Derfor er målet for 2022 justert noe ned. Imidlertid er andelen kvinner i førstestillingsstillinger høy, og to kvinnelige førsteamanuenser vil frikjøpes i perioden 2021-2023 for professorkvalifisering.

Ett av hovedmålene i utviklingsavtalen er regionalt samarbeid, og fakultetet jobber videre med å bli en betydningsfull, innovativ og synlig aktør i Innlandet, spesielt innen utdanningene. En annen prioritering er fokus rettet mot internasjonalisering med mål om å øke antallet inn- og utreisende studenter. Fakultetet satte selv av en 100 % ressurs i 2020 for å arbeide spesifikt med dette temaet. Utfordringen i 2021 blir å finne løsninger i tiden med pandemi.

Økonomisk utvikling
Fakultetet anser den økonomiske risikoen i LTP-perioden som lav da fakultetet har kapital og en plan for investeringer. I forbindelse med satsingen på flere professorer gjennom midler fra Sparebankstiftelsen forventer fakultetet økt aktivitet og omsetning i både forskning og EFV.

Fakultetet mottar imidlertid en lav andel av høgskolens rammetildeling (3,4 %), men har en høy andel førstekompetente med høy lønn. En stor andel av lønnskostnadene hentes fra ekstern finansiering, noe som gjør fakultetet sårbart og som medfører en økonomisk risiko dersom mengde og volum i eksternfinansiert aktivitet går ned. Med en lav andel av rammetildelingen og med det nye reglementet fra KD som setter en øvre grense på avsetninger til andre formål i Note 15, har ikke fakultetet like god evne til å tåle svingninger i forhold til de fakultetene som er større. Det er dyrt å tilby ph.d.-kurs og ha mange førstekompetente. Den administrative infrastrukturen rundt mange forskere (både BOA-leder, forskningssekretær og laboratorium) koster. Fakultetet er organisert med aktivitet på tre studiesteder med geografisk avstand som alle krever tilstedeværelse, innenfor en liten administrasjon. Det er en risiko at fakultetsadministrasjonen ikke klarer å følge opp alle faglige aktiviteter godt nok, og at det kan oppstå tilfeller der det ikke oppleves et likeverdig administrativt tjenestetilbud.

Infrastrukturen på Blæstad er kritisk og trenger forvaltning. Antallet studenter øker, utdanningene er revidert og modernisert og bygger opp under fakultetets ph.d.-program. I tillegg har andelen ansatte med førstekompetanse økt, noe som resulterer i flere forskningsprosjekter. Inntekter av produksjon per faglig årsverk ved institutt for jordbruksfag var i 2020 høyest innen fakultetet, og høyere enn gjennomsnittet ved HINN. Instituttet har flere NFR- og BOA-prosjekter der instituttets kompetanse blir mer og mer etterspurt. Men leieavtalen med Hedmark Fylkeskommune utløper om to år, og det er ikke klart for fakultetet hva HINN vil med fremtidens jordbruksutdanning og forskning. Dette blir sett på som en stor risiko for fakultetet og skaper usikkerhet både internt og eksternt.

Omstillingsmidler og øremerkinger ga fakultetet rom og mulighet for omstillingen og utvikling. I 2019 og 2020 hadde fakultetet et stort fokus rettet mot effektivisering og innsparing, og fikk positive resultater begge årene til tross for budsjetterte underskudd. En stor jobb er gjort med organisering av fakultet, herunder både institutter og administrasjon, og den økonomiske strukturen er blitt tydeligere.

Fakultetet har i dag en stabil økonomi og en plan for å redusere kapitalen i note 15 i løpet av LTP-perioden (jf. 5 % grense på avsetninger til andre formål, institusjonsnivå), og har muligheten til å utvikle virksomheten på en veldig positiv måte med oppspart kapital og midlene tildelt fra Sparebankstiftelsen. Fakultetet har også utarbeidet en investeringsplan for LTP-perioden 2022-2024 på til sammen kr 4 mill.

Det store arbeidet med å etablere et fakultet i økonomisk balanse i løpet av de neste årene er gjort, nå er fokuset rettet mot revisjon av studieprogram og flere store forskningsprosjekter. Med bemanning på midler fra Sparebankstiftelsen og rekruttering av internasjonalt anerkjente professorer, har vi stor tro på at fakultetet vil vokse både når det gjelder eksternt finansiert forskning, men også med flere studenter på alle nivåer og gjennom samarbeid med samfunnet. Fakultetet skal, innen det naturvitenskaplige området, utføre fremragende forskning som gir internasjonal innvirkning. Fakultetet skal gjennomføre utdannelser av høy kvalitet som uteksaminerer studenter og doktorgradsstudenter i internasjonal toppklasse.

3.2 Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk

LUP er et stort fakultet med lærer-, barnehage-, pedagogikk-, musikk-, språk- og realfagsutdanninger, og har en høy omsetning innen EFV. Fakultetet har tilholdssted på studiested Hamar og Lillehammer, der den største andelen ligger til studiested Hamar. LUP er i gang med en stor omstilling innen grunnskolelærerutdanningene fra bachelor til master. Fakultetet fortsetter det systematiske og strategiske arbeidet med å styrke fagmiljøene både kompetanse- og kapasitetsmessig, til beste for studieprogrammene, forskningen og den eksternfinansierte aktiviteten ut mot skole- og barnehagesektoren.

Prioriterte tiltak for økt måloppnåelse i perioden		
• Innfasing av 5. året MGLU • Særskilte studentrekrutterings-tiltak til GLU, spesielt for 1.-7-trinn • Videre oppbygging av BA SpesPed og Pedflex • Utvikle ny MA faglærerutdanning Musikk, oppstart H22 • Utvikle ny BA i musikkformidling, oppstart H22	• Oppbemanning MGLU og nye studieplasser • Øke førstekompetanseandel • Endre PROFF til fakultetsgrad for LUP • Videreutvikle samarbeidet med Lærerutdanningsskoler, samt etablere nye avtaler med Lærerutdanningsbarnehager	• Videreutvikle forskergruppene • Øke andelen NFR-/EU-søknader • Økt ekstern-finansiering av forskning og forskerutdanning • Integrere SELL-LUP i fakultetet

3.2.1 Budsjetterte resultater i langtidsplanperioden

Totalt vil fakultetet redusere sin kapital med kr 10,8 mill. i 2022. I planene for 2023 og 2024 er det en ytterligere kapitalbruk på henholdsvis kr 11 mill. og kr 6 mill. Forutsetningen om at institusjonsleddet støtter fakultetet med kr 3 mill. pr år i 2022 og 2023, inntil kandidatproduksjonen på MA GLU er på plass i 2024, er hensyntatt. Ved hjelp av denne støtten vil fakultetet ha igjen virksomhetskapital i slutten av LTP-perioden.

Fakultetet har budsjettert med en omsetning på andre inntekter på ca. kr 87 mill. pr år i LTP-perioden. Dette er en vesentlig økning fra 2021-budsjettet, noe som blant annet skyldes innlemming av SELL-LUP på fakultetet, som forutsettes eksternfinansiert i sin helhet.

Tabell 13: Budsjettert resultat i LTP-perioden

LUP	Regnskap 2020	B2021	LTP 2022	LTP 2023	LTP 2024
Estimert bevilgning	157 691	168 692	174 192	175 909	184 706
Andre inntekter	65 972	63 896	88 000	87 000	87 000
Investeringer	- 736	- 500	- 1 000	- 500	- 500
Lønnskostnader	- 193 114	- 215 238	- 232 588	- 234 588	- 235 588
Andre driftskostnader	- 19 228	- 37 550	- 42 404	- 41 821	- 44 618
Kapitalendring N15	**10 585**	**- 20 700**	**- 13 800**	**- 14 000**	**- 9 000**
Kapitalendring N8	2 176	2 000	3 000	3 000	3 000
Budsjettert kapitalendring	**12 761**	**- 18 700**	**- 10 800**	**- 11 000**	**- 6 000**

Tall i 1 000,-
N15 – Høgskolens avsetninger knyttet til bevilgninger fra KD. Gjelder både ordinær bevilgning og supplerende bevilgning.
N8 – Høgskolens avsetninger knyttet til resultater fra eksternfinansiert oppdragsvirksomhet.

Tabell 14: Kapitalutvikling

LUP	*IB 2021*			Budsjettert kapitalutvikling			
Avdetning	**Note 15**	**Note 8**	**Prognose 2021**	**LTP 2022**	**LTP 2023**	**LTP 2024**	**UB LTP**
Fakultetskapital LUP	18 977		- 12 000	- 3 177	- 3 799		1
Virksomhetskapital	-	13 262	2 500	- 3 144	- 4 701	- 3 418	4 499
BFD Forbrukerundervisning 2020	225		- 225	-	-	-	-
SEG	4 308		- 3 000	- 1 308	-	-	- 0
GLU partnerskap	6 782		800	- 2 500	- 2 500	- 2 582	0
Suppl. tild. - Kvalifisering lærere	1 499		- 1 499	-	-	-	-
Suppl. tild. fra Høgsk Vestlandet; Rekruttering Menn GLU 1-7	686		- 415	- 271	-	-	- 0
Suppl. tild. - LU i praktiske/estetiske fag	177		- 177	-	-	-	0
Avsetning stipendiater LUP	686		- 286	- 400	-	-	0
Suppl. tild. - Rammeplangruppe BHLærerutdanning	1 199		- 1 199				- 0
Sum	**34 539**	**13 262**	**- 15 501**	**- 10 800**	**- 11 000**	**- 6 000**	**4 500**

Tall i 1 000,-

Tabell 15: Årsverksutvikling

Bemanning	**okt.20**	**B2021**	**LTP 2022**	**LTP 2023**	**LTP 2024**
Antall årsverk totalt	221	245	261	263	264
Antall faglige årsverk	164	189	191	193	194
Andel forskningsårsverk*		30 %	30 %	30 %	30 %

*andel av faglige årsverk

Fakultetet jobber med å videreutvikle sosiale soner for studentene inne på campus. I LTP-perioden ønsker fakultetet blant annet å renovere kjellerarealer og møblere for å ivareta studentenes behov. Det er ikke forutsatt andre investeringer i LTP-perioden, utover nødvendige påkostninger.

Som vist i tabellene over har fakultetet overforbruk i perioden. Dette er spesielt tydelig ved omleggingen av grunnskolelærerutdanningen fra en fire-årig bachelor til en fem-årig masterutdanning, hvor fakultetets kostnadsnivå øker med 25 % i 2021/2022, uten at inntektsnivået kompenseres tilsvarende. I statsbudsjettet for 2021 ble dette kompensert med utgangspunkt i kandidatmåltall. Det jobbes fortsatt nasjonalt for en kategoriheving, men når og om dette kommer er uvisst. Forslag om støtte fra institusjonsleddet på 6 mill. i 22/23 vil bidra til at fakultetet står sterkere i slutten av perioden, men hvis ikke arbeidet med endret finansieringen av GLU lykkes vil fakultetet måtte gjøre betydelig innsparinger i lønnskostnader på lengre sikt, bl.a. gjennom å øke undervisningsandelen i de fagliges stillinger og/eller legge ned studier/fordypninger.

For øvrig er de budsjetterte inntektene og utgiftene i 2022-24 basert på videreføring av 2021-budsjettet med følgende unntak:

- Det er lagt inn bortfall av inntekter fra kandidatproduksjon på GLU i 2023 som følge av at det ikke vil uteksamineres GLU-studenter våren 2021 som igjen følger av overgangen fra fireårig til femårig. For kandidatene som uteksamineres fra 2022 vil det bli gitt dobbel årlig uttelling i kandidatproduksjonen fra 2024.
- Videre opptrapping av BA Pedflex (deltid) som startet opp i 2017 og BA i spesialpedagogikk som startet i 2018 er hensyntatt ved bemannings- og utgiftsøkning i 2023 og 2024 og inntektsøkning i 2024 (og 2025).
- Det er lagt inn videreføring av årlige bevilgninger fra KD til Lærerutdanningsskoler/-barnehager for 2022-2024.

3.2.2 Forskning og utvikling / kunstnerisk utviklingsarbeid

Fakultetet satser aktivt på å øke kvalitet og relevans på FoU-produksjonen, inklusiv publisering (særlig på nivå 2), men det forventes en midlertidig nedgang i volum grunnet forsinkelser i alle ledd på grunn av pandemien. Omfanget av eksterne forskningsmidler (særlig gjennom NFR og EU) skal økes og fakultetet prioriterer kvalitetsarbeid. Sentralt her står en formalisering, styrking og utvidelse av forskergruppene og satsing på ph.d.-programmene i profesjonsrettede lærerutdanningsfag (PROFF) og i barn og unges deltakelse og kompetanseutvikling (BUK), samt videreutvikling av forskningsadministrasjonen på fakultetet.

Styringsparameter	Resultat 2020	Årsplan 2021	LUP 2022	LUP 2023	LUP 2024
Andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år	100 %	70 %	75 %	75 %	75 %
Antall publiseringspoeng per faglig årsverk		0,69	0,60	0,70	0,80
Verdien av Horisont 2020-kontrakter per FoU-årsverk (i tusen)	0	0	0	0	0
Andel forskningsinnsats i matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fag (MNT-fag)	IA	IA	IA	IA	IA

IA – ikke aktuelt

Det er igangsatt et arbeid med å utvide PROFF til å omfatte pedagogikkfaget og -miljøet på Lillehammer som i dag sorterer under ph.d.-programmet BUK. Dette fordrer endringer i tittel, opptakskrav, kursporteføljе, læringsutbytter mv. og krever forankring i fagmiljøene. Det planlegges ferdigstilling av nytt studieprogram i løpet av 2021.

Gjennomstrømmingen på ph.d.-programmene skal forbedres gjennom grundige opptaks- og ansettelsesprosesser og ved å knytte stipendiatene tett på fagmiljøene og forskergruppene. I tillegg jobbes det i samarbeid med «lærerutdanningsskolene» om økt bruk av ordningen med «offentlig sektor-ph.d.», samt mot andre kilder for eksternfinansiering av stipendiater.

Det arbeides systematisk med utarbeidelse av prosjektsøknader, både innenfor EU/Horisont Europa, Erasmus+, NFR og andre kilder til forskningsfinansiering, samt en styrking av fakultetets internasjonale profil og administrative apparat for å håndterere EU-søknader og –prosjekter. Fakultetet skal også i samarbeid med blant annet høgskolebiblioteket styrke forskningsstøtte på andre områder, som f.eks. Open Access, bærekraft, etikk og personvern.

Senter for samarbeidslæring om bærekraftig utvikling ble etablert med bakgrunn i det langvarige nettverkssamarbeidet innenfor The Partnership for Education and Research about Responsible Living (PERL) og rollen som UNESCO Chair[23]. Styret forutsatte ved etablering at senteret skulle ligge under LUNA[24] faglig og økonomisk. Dette ansvaret er overtatt av LUP som har budsjettert med lønnsmidler til ledelse av senteret i LTP-perioden. Det forutsettes for øvrig at senteret driftes av eksterne inntekter.

Av midlene HINN er tildelt fra Sparebankstiftelsen i 2020 i forbindelse med universitetssatsingen er det igangsatt rekrutteringsarbeid. Midlene skal gå til styrking av doktorgradsutdanningen bl.a. til å øke omfanget av tilknyttede professorer ved utenlandske samarbeidsinstitusjoner i form av 13 professor II-stillinger. Fakultetet vil også etablere en variant av Future Classroom Lab, jf. senere omtale.

Det foregår et omfattende internasjonalt forskersamarbeid på person-, fagmiljø- og institusjonsnivå, herunder sampublisering. Dette stimuleres gjennom forskergruppene og gjennom kriterier for

[23] FNs UNESCO Chair nettverk fungerer som tankesmier og brobyggere mellom akademia, sivilsamfunn, lokalsamfunn, forskning og myndigheter. De informerer politiske beslutningstakere, initierer nye undervisningsområder, genererer innovasjon gjennom forskning og bidrar til berikelse av eksisterende universitetsprogram.
[24] LUNA – avdeling for lærerutdanning og naturvitenskap ved Høgskolen i Hedmark.

fordeling av arbeidstid. Internasjonalisering skal også styrkes gjennom økt digital kompetanse, økt bruk av digitale verktøy og nye møtearenaer.

3.2.3 Utdanning

Kravene om årlige kandidater i tildelingsbrevet for 2021 innen lærerutdanningene er totalt 341 og fordeles som følger:

- 117 barnehagelærerutdanning
- 71 grunnskolelærerutdanning 1.-7. klasse
- 47 grunnskolelærerutdanning 5.-10. klasse
- 63 praktiskpedagogisk utdanning
- 43 faglærerutdanning (også knyttet til faglærer idrett ved HSV)

Fakultetet hadde to år på rad Norges mest fornøyde grunnskolelærerstudenter. Faglærerutdanningen har ligget svært høyt nasjonalt og flere andre program har ligget over de nasjonale gjennomsnitt for utdanningskategorien. Dette bildet ble noe svekket i Studiebarometeret 2019 og 2020, med unntak av faglærerutdanningen i musikk som fortsatt får toppscore. For å gjenopprette nivået på studentenes opplevelse av studiekvalitet vil fakultetet i LTP-perioden rette ekstra fokus på studiekvaliteten og på ulike forbedringstiltak på bakgrunn av studenters tilbakemeldinger.

Styringsparameter	Resultat 2020	Årsplan 2021	LUP 2022	LUP 2023	LUP 2024
Andelen bachelorkandidater som gjennomfører på normert tid	53,1 %	62 %	62 %	62 %	62 %
Andelen mastergradskandidater som gjennomfører på normert tid	35,4 %	40 %	45 %	45 %	50 %
Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten	3,8	4,1	4,1	4,1	4,1
Faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter	29,8	32	32	32	32
Andel mastergradskandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning	-	85 %	85 %	85 %	85 %
Kandidattall på helse- og lærerutdanningene	395	450	450	450	450
Antall studiepoeng per faglig årsverk	669	720	720	720	720
Andel utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ av totalt antall studenter	0,1 %	1,0 %	1,0 %	1,0 %	1,0 %

Fakultetet ønsker å videreutvikle profesjonelle læringsfellesskap rundt studiene og studentene. Fakultetet vil også ha fokus på masterveiledning. Det opprettes prosjekt på de femårige lærerutdanningene Lektor- og grunnskolelærerutdanningene (1-7, 1-7 samlingsbasert, 5-10) med ulike tiltak knyttet til veiledning av studentene på masternivå, herunder etablering av å videreutvikle faglæreres veilederkompetanse gjennom veilederforum, gi støttestrukturer for studentene gjennom skriveseminar og masteroppgavekoordinering. Dette er tiltak som vil kunne bidra til å øke både gjennomstrømming og videreføre høy studenttilfredshet.

Videre styrkes «dialogen med studenten» og studentinvolveringen gjennom studieprogramstyrer, studentrepresentanter i ledergruppen og videreføring av studiestedsutvalgene. Fakultet vil også rette fokus på masterveiledning.

Det forventes også en høyere gjennomstrømming på de nye GLU-masterne enn det som tradisjonelt er på de 2-årige «videreutdanningsmasterne», slik at gjennomstrømningsandelen på masterutdanningene øker fra 2022.

Det arbeides videre med implementering av den nye 5-årige grunnskolelærerutdanningen som startet opp i 2017. Innfasing av fleksibelt alternativ for BA i pedagogikk og den nye BA i spesialpedagogikk som startet opp høsten 2019, fortsetter i LTP-perioden. Det jobbes med å utvikle gode modeller for samspillet mellom de nye grunnskolelærerutdanningene på masternivå, lektorprogrammet og de 2-årige masterne på både Hamar og Lillehammer. Blant annet ble det i 2020 startet en ny master i grunnskolefag hvor tidligere utdannede lærere kan ta master i skolefag som videreutdanning sammen, med ordinære grunnskolelærerstudenter.

I tråd med signalene fra KD har det vært jobbet med å utvikle en ny master innen barnehagekunnskap, kombinert med utvikling av flere videreutdanningsemner på masternivå for barnehagelærere. Utviklingsarbeidet og oppstart av selve masteren er inntil videre satt i bero.

Det er igangsatt et utviklingsarbeid når det gjelder en ny BA i musikkformidling. Det vil bli sett i sammenheng med den nye foreslåtte 5-årige faglærerutdanningen i musikk, som vil starte opp høsten 2022, og med nye tilbud innen praktiskpedagogisk utdanning (PPU) tilpasset skolenes behov og HINNs masterstudieportefølje.

Fakultetet vil jobbe med å forbedre forholdstallet antall studenter per faglig ansatt i tråd med universitetssatsingen. Dette gjøres ved å vurdere kutt i tilbud og/eller opptakstall i studier med lav finansieringskategori og betydelig oppbemanning.

Det vil bli igangsatt særskilte rekrutteringstiltak for grunnskolelærerutdanningen 1-7, særlig den samlingsbaserte, samt MA i grunnskolefag og realfagsdidaktikk, for å bedre studenttallene i tråd med behovene i samfunnet.

Fakultetet har fokus på robusthet innen de enkelte studieprogram. At studiene er forskningsbaserte og gir internasjonale perspektiver, er viktig. Det arbeides for å synliggjøre utvekslingsmuligheter i alle studieprogram, også i masterutdanningene.

Det er begrensede muligheter for engelskspråklige emner og utenlandske studenter i lærerutdanningene, men fakultet har et engelskspråklige mastertilbud; Master i Special Education, et engelskspråklig skolerelevant GLU-emne Education in Diversity and sustainable development og engelskspråklige emner i bl.a. PROFF, spesialpedagogikk (og i engelsk).

Senter for samarbeidslæring for bærekraftig utvikling (CCL) koordinerer et nettverk av 140 universiteter, høgskoler og internasjonale organisasjoner i 50 land som forsker og utvikler læremidler på bærekraftig utvikling. Senteret innehar én av Norges to UNESCO Chair-titler.

Ny master i GLU er langt bedre tilrettelagt for utreisende studentmobilitet enn den fireårige var, og det foreligger 20 avtaler om studentutveksling. Blant annet er 5. semester lagt uten praksis for å gjøre det mulig å ta emner ved utenlandske læresteder.

Det har i mange år vært et omfattende samarbeid om utveksling med praksisopplæring for grunnskole- og barnehagelærerstudenter i Oshikoto-regionen i Namibia. I 2019 var 30 studenter på utveksling, samt fire via eksternfinansierte prosjekter. Dette samarbeidet vil bli videreført og forsterket, og det vil utvikles tilsvarende tilrettelagte utvekslingsopplegg for grunnskole- og lektorstudenter i Zambia og andre land. Samarbeidet med OsloMet og UiA om fremmedspråktilbud på GLU i fransk i Caen, tysk i Freiburg og spansk i Valencia vil videreføres og videreutvikles.

På grunn av koronapandemien er all studentutveksling avlyst for studieåret 2020/21, og det er også usikkert hva som skjer neste studieår. Internasjonaliseringen må gjøres på alternative måter. Fakultetet prioriterer å systematisk kartlegge internasjonaliseringsarbeid som grunnlag for mer strategisk arbeid. I denne sammenheng vil fakultetet vurdere arbeid med internasjonalisering i studieprogrammene både og ute hjemme, vurdere utvikling av skreddersydde opplegg for flere studieprogram, sørge for reelle mobilitetsvindu, flere engelskspråklige og/eller fleksible emner (blended mobility), vurdere korttidsutveksling, internasjonale gjesteforelesere på tvers av utdanninger, flere samarbeidsavtaler og opprettholde kontakt med samarbeidspartnere i pandemisituasjonen.

3.2.4 Samfunns- og arbeidsliv

Fakultetet har mange studietilbud av stor samfunnsbetydning og utdanner kandidater som samfunnet vil ha stort behov for både på kort og lang sikt. Fakultetet samarbeider nært med arbeidslivet, spesielt med skole- og barnehagesektoren, siden deler av lærerstudiene foregår ute i praksisfeltet. Fakultetet har årlig over 1 400 lærerstudenter i praksis i Innlandet, Viken og Oslo og utbetaler skoler/barnehager/lærere årlig ca. kr 20 mill. for deres rolle i praksisopplæringen. Det er formaliserte partneravtaler om praksis- og FoU-samarbeid på skoleområder med 33 grunnskoler og 8 videregående skoler for perioden 2018-2022. Det er videre partneravtaler med 52 barnehager for perioden 2021-2025. I tillegg til partneravtalene inngås det et omfattende antall avtaler/kontrakter med barnehager og grunnskoler rundt om i landet hvor veiledet og vurdert praksis godtgjøres. Også ved flere av pedagogikkstudiene på Lillehammer er praksis en del av utdanningen.

Samarbeidet med fem «lærerutdanningsskoler» (universitetsskoler) i tråd med forslaget i regjeringens strategi Lærerutdanning 2025, vil videreutvikles i LTP-perioden og vil også bli utvidet til å gjelde noen lærerutdanningsbarnehager.

Styringsparameter	Resultat 2020	Årsplan 2021	LUP 2022	LUP 2023	LUP 2024
Bidragsinntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk (i tusen)	31	40	40	40	40
Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk (i tusen)	232	300	300	300	300

Senter for praksisrettet utdanningsforskning (SePU) er nasjonalt ledende på FoU-arbeid i og for praksisfeltet (barnehage, grunnskole og videregående) og Senter for samarbeidslæring for bærekraftig utvikling (CCL) samarbeider med myndigheter og organisasjoner om forskning på bærekraftig utvikling, samt utvikling av lærerplaner, læringsmetodologier og læringsmateriell. Fra 2021 er den skolebaserte delen av Senter for Livslang Læring (SELL) innlemmet i fakultetet. SELL-LUP organiseres som et senter og budsjettenhet på linje med SEPU og har leder med personalansvar som deltar i dekanens ledergruppe. Aktiviteten følges opp administrativt av BOA-LUP, tilsvarende all annen eksternfinansiert aktivitet på fakultetet.

Mange av de ordinære studietilbudene er samlingsbaserte og/eller tilbys på deltid for å kunne dekke utdanningsbehov hos brede grupper regionalt og nasjonalt.

Fakultetet har omfattende leveranser til det eksterne markedet, og den eksternfinansierte virksomheten utgjorde i 2020-regnskapet 33 % av den bevilgningsfinansierte virksomheten. Spesielt har videreutdanning av lærere gjennom Kompetanse for Kvalitet vært et prioritert satsingsområde for fakultetet. Omfanget av dette ventes å falle i LTP-perioden og erstattes av økt satsing på etterutdanning innenfor desentraliserte ordninger for skole- og barnehagebasert kompetanseutvikling (Dekomp og Rekomp). Den samlede omsetning innen eksternfinansiert virksomhet forventes å øke vesentlig sammenlignet med 2020, da senteret SELL-LUP forventes finansiert av eksterne midler.

I 2017 lanserte myndighetene en ny desentralisert ordning for ikke-studiepoenggivende etterutdanning av lærere i skolen (DEKOMP), og i 2018 en tilsvarende ordning for barnehagelærere (REKOMP). Her er Statsforvalteren, regioner og skole- og barnehageeiere gitt stor innflytelse på hva som skal prioriteres. Det er presisert fra sentralt hold at de må samarbeide med UH[25]-institusjoner, og at lokal UH med lærerutdanning skal stå sentralt slik at arbeidet både skal bidra til forskningsbasert kompetanseutvikling i skoler og barnehager, og til utvikling av grunnutdanningene av lærere. Fakultetet satser offensivt på å dekke de regionale behovene på dette området gjennom nyrekruttering og egen kompetanseutvikling. Hovedtyngden av virksomheten er i Innlandet og deler av Oslo/Viken, men fakultetet er også involvert i DEKOMP flere andre steder i landet. Fakultetet

[25] UH – universitet og høgskole

jobber nå med organisering, arbeidsmetodikk og kontraktsforhold av dette arbeidet som involverer både SELL-LUP, SEPU og instituttene på fakultetet.

I 2018 åpnet Park nærings- og gründerhus i Midtbyen Park på Hamar. Høgskolen har her etablert et Motion Capture Studio og i samarbeid med Fynd Reality AS og et regionalt partnerskap er det etablert et Interactive Digital Centre og igangsatt et årsstudium i VR/AR[26] (under fakultet AMEK). I tillegg er det her en samlokalisering med spillbedriftene i Hamar Game Collective, selskapet Making view, nevnte EON Reality og Hamarregionen Utvikling. Den teknologien, kompetansen og klyngen som er etablert i Midtbyen Park, hvor også LUPs institutt for pedagogikk og samfunnsfag holder til, vil utnyttes til å sette lærerutdanningene i Hamar i førersetet nasjonalt i bruk av VR/AR-teknologi i både utdanningsprogram, forskning og skoleutviklingsarbeid. En slik satsing koples til etableringen av Senter for entreprenørskap i grunnopplæringen (SEG), Høgskolens satsing på høgskolepedagogikk og digitalisering, de nye lærerutdanningsskolene/-barnehagene mv., og det ligger godt til rette for tettere samarbeid med regionale myndigheter, skoler og bedrifter. Satsingen har gitt uttelling i form av oppstart av store prosjekter i 2019 med støtte på nær kr 6 mill. fra DIKU[27] og flere samarbeidsprosjekter med næringslivet. Det vil fremover jobbes med å utvikle en variant av «Future Classroom lab» som skal være en møte- og samhandlingsarena for forskere og næringsaktører, lærerutdanningene våre og skolene i regionen. Her skal nye digitale læringsverktøy kunne utvikles, utprøves og demonstreres. På kort sikt vurderes en lokalisering i Park. Dette utviklingsarbeidet har blitt forsinket som følge av pandemien.

3.2.5 Kompetanseutvikling

Fakultetet jobber kontinuerlig for å oppfylle kravene i Studietilsynsforskriften, herunder sikre tilstrekkelig professorkompetanse innenfor ph.d.-området, professorer i alle masterfag, samt tilstrekkelig andel førstekompetanse.

Styringsparameter	Resultat 2020	Årsplan 2021	LUP 2022	LUP 2023	LUP 2024
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %
Andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger	17 %	15 %	15 %	15 %	15 %

Fakultetet har et høyt kompetansenivå sammenliknet med sammenliknbare fakulteter ved andre universiteter og høgskoler, med stor andel førstekompetanse innen de aller fleste fagområdene. Fakultetet ønsker i LTP-perioden å jobbe for å øke andelen førstekompetanse i tråd med HINNs målsetting, bl.a. ved å avsette midler til ulike kvalifiseringsordninger, samt ved fremtidige tilsettinger. Samtidig trenger profesjonsutdanningene et mangfold av kompetanse, herunder ansatte med erfaringer og kompetanse som ikke alltid «måles» i førstekompetanse. Utfordringen med et høyt kompetansenivå og dagens praksis genererer høy andel FoU-tid, gitt at normen for FoU-tid følges, og dette medfører økt behov for ressurser til undervisning. Arbeidstidsordningens normer gjelder innenfor fakultetenes økonomiske rammer.

Fakultetet vil fortsette å jobbe bevisst for å redusere midlertidighet, men dette vurderes tett i lys av prosjektporteføljen i EFV. Et fakultet med høy eksternfinansiert aktivitet er avhengig av noe høyere prosentandel for å redusere risiko ved bortfall av inntekter.

Det vil som tidligere være ordinære ansatte som leverer tjenester eksternt og som frikjøpes, helt i tråd med intensjonen for de nye desentraliserte ordningene. For LTP-perioden legges det opp til en liten vekst i antall årsverk, ut over innlemming av SELL-LUP, som skyldes innfasing av nye studier.

[26] VR – virtual reality. AR – augmented reality.
[27] DIKU – direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning.

Det vil i LTP-perioden være et særskilt fokus rettet mot hvordan samhandlingen i pedagogikkmiljøene kan styrkes i fakultetet mht. felles forskningsprosjekter og –grupper og undervisning på tvers. Det pågår et arbeid med en egen strategi for pedagogikkmiljøene som i dag finnes i to ulike institutter og to ulike sentre ved fakultet.

3.2.6 Risikovurdering

Mål

Fakultetet jobber strategisk og målrettet mot å nå målene i LTP-perioden.

Målene som er satt under forskning og utvikling/kunstnerisk utviklingsarbeid er ambisiøse, men med økt fokus og satsing på dette feltet vurderes risikoen for lav. Sett i sammenheng med økt andel førstekompetanse forventes det en økning både innenfor publisering og søknadsskriving.

Innenfor utdanningsfeltet er det høyt fokus på studentgjennomstrømning og studiekvalitet, men hvordan koronapandemien vil påvirke dette fremover er usikkert. Utvekslingsarbeid er også utfordrende i disse tider. Samarbeid med samfunns- og arbeidsliv er også krevende, da ting er uforutsigbart og det er vanskelig med langsiktig planlegging. Fakultetet jobber aktivt med omlegging av undervisning- og møtevirksomhet til digitale flater og mener målene er realistiske for LTP-perioden. Fakultetet jobber for å være en attraktiv samarbeidspartner, både for skole- og barnehagefeltet i Innlandet og i landet for øvrig.

Ambisjonene innen HR og kompetanseutvikling er satt ut fra hva fakultetet mener er rimelig. Det foregår nå et stort arbeid for å implementere femårig GLU, med blant annet omfattende rekrutterings-prosesser hvor førstestillingskompetanse og reduksjon av midlertidighet har stort fokus. Det er usikkert hvor høy førstestillingsandel som er realistisk å oppnå, da det er krevende å rekruttere innen enkelte fagområder. Fakultetet mener at ved å utlyse faste stillinger, i stedet for midlertidige, så er sannsynligheten for å få tak i ønsket kompetanse enklere enn tidligere. Andel midlertidighet har gått nedover de siste årene og det jobbes bevisst med å redusere denne. Det er nødvendig å ha en viss andel midlertidighet på LUP på grunn av høy aktivitet innen EFV, som risikoreduserende tiltak. Ut ifra et likestillingsperspektiv har fakultetet lagt inn et mål om 50 % kvinner i dosent-/professorstilling, og det er et mål som synes rimelig.

Økonomisk utvikling

På lang sikt vil fakultetet kunne justere sitt kostnadsnivå i samsvar med inntekter ved naturlig avgang. Fakultetet har noe midlertidighet i bemanningen som kan justere økonomiske konsekvenser på kort sikt. Den langsiktige risikoen vurderes som middels.

Forventet resultat er avhengig av at man når planlagt aktivitetsnivå innenfor EFV. Fakultetet planlegger med et høyere aktivitetsnivå enn tidligere, som følge av innlemming av SELL-LUP. En reduksjon i inntekter og aktivitet innenfor EFV vil kunne gi lavere lønnsrefusjoner og refusjoner vedrørende indirekte kostnader fra EFV til BFV. Fakultetet vurderte tidligere risikoen som relativt lav grunnet den sterke satsingen fra politisk hold på etter- og videreutdanning, innenfor både skole og barnehage, men velger nå å oppjustere denne til middels. Det er nå noe mer usikkerhet rundt hvordan korona-pandemien vil påvirke ekstern etterspørsel. I tillegg er det stortingsvalg høsten-21, og hvilke konsekvenser det kan få på lang sikt er uvisst. Fakultetet er forberedt på at det kan bli forsinkelse i leveransene på grunn av pandemien, men forutsetter at dette normaliserer seg i LTP-perioden.

Som nevnt innledningsvis er det fortsatt usikkerhet rundt finansieringen av GLU i perioden, og vesentlig økning i bemanning uten kompensasjon i inntekter gir store kapitalbehov i LTP-perioden.

3.3 Fakultet for helse- og sosialvitenskap

Fakultet for helse- og sosialvitenskap favner et bredt spekter av fag- og forskningsområder innen helsevitenskap, sosialvitenskap, idrettsvitenskap og folkehelsevitenskap. Fakultetet er lokalisert på Lillehammer og Elverum og har i tillegg studenter ved studiested Kongsvinger og Tynset.

Fakultetet har våren 2021 sluttført en prosess med etableringen av en fakultetsstrategi hvor visjonen/ambisjonen «*Sammen om kunnskaping i og for praksis*» er gitt innhold og retning for fakultetets arbeid fremover: Fakultetet skal være en anerkjent og attraktiv utdannings- og forskningsaktør innenfor helse- og velferd, med tydelig tverrfaglig, praksisnær og profesjonsrettet profil og vekt på samarbeid og læring hele livet.

Fakultetet har utviklet et tverrvitenskapelig ph.d.-program i helse og velferd (HELVEL) som favner fakultetets brede studie- og forskningsportefølje innenfor idretts-, helse-, folkehelse- og sosialvitenskap. Søknad om akkreditering er under behandling i NOKUT.

Prioriterte tiltak for økt måloppnåelse i perioden		
• Etablere og bygge opp nytt ph.d. program i Helse og velferd (HELVEL) • Etablere og stimulere sterke forskningsgrupper innenfor strategiske forskningsområder • Heve kvalitet på søknader om eksterne forskningsmidler	• Konsolidere en robust MA-portefølje som understøtter HELVEL • Videreutvikle fleksible utdanninger og studentaktive undervisningsformer	• Øke førstekompetanse-andelen • Øke antall faglige årsverk per student • Styrke administrativt støtteapparat

3.3.1 Budsjetterte resultater i langtidsplanperioden

Den estimerte bevilgningen for HSV gir en økning på kr 8,3 mill. i 2022 i forhold til budsjett 2021. I tillegg til en opptrapping av nye studieplasser i statsbudsjett 2020 og RNB2020 er det en økning i produksjon av studiepoeng, kandidater og doktorgrader i 2020[28]. I 2023 vil en frysing av årsstudium i sosialpedagogikk studieåret 2021/22 gi en reduksjon i produksjonsinntekter. Fakultetet ønsker å etablere en videreutdanning i anvendt sosialpedagogikk studieåret 2022/23 som medfører at studiepoenginntektene antas å øke i 2025. Samtidig ligger det inne en økning av studiepoengproduksjon som følge av flere studieplasser. I 2024 reduseres bevilgningen på bakgrunn av prognostisert reduksjon av doktorgrader.

Tabell 16: Budsjettert resultat ved HSV i LTP-perioden

HSV	Regnskap 2020	B2021	LTP 2022	LTP 2023	LTP 2024
Estimert bevilgning	152 620	162 066	170 350	169 354	165 692
Andre inntekter	27 856	35 035	36 375	38 315	38 315
Investeringer	- 1 431	- 500	- 2 000	- 1 500	- 1 000
Lønnskostnader	- 159 130	- 174 249	- 189 443	- 191 512	- 189 960
Andre driftskostnader	- 10 600	- 24 952	- 19 707	- 20 267	- 20 267
Kapitalendring N15	**9 315**	**- 2 600**	**- 4 426**	**- 5 610**	**- 7 220**
Kapitalendring N8	1 140	800	800	800	800
Budsjettert kapitalendring	**10 455**	**- 1 800**	**- 3 626**	**- 4 810**	**- 6 420**

Tall i 1 000,-
N15 – Høgskolens avsetninger knyttet til bevilgninger fra KD. Gjelder både ordinær bevilgning og supplerende bevilgning.
N8 – Høgskolens avsetninger knyttet til resultater fra eksternfinansiert oppdragsvirksomhet.

[28] Andel ph.d. kandidater som gjennomførte innen 6 år på 80% i 2020 var eksepsjonelt. I årsplan for 2021 og i langtidsplanperioden har fakultetet anslått andelen til 67%, på linje med gjennomsnitt i sektoren

Koronaåret 2020 har ført til et underforbruk på reiser og andre driftskostnader som sammen med et lavere lønnsoppgjør og vakanser har ført til en langt bedre kapitalsituasjon ved inngangen til 2021 enn budsjettert. I tillegg har fakultetet fått supplerende tildelinger på 25 nye studieplasser i RNB2020 og tilslag på flere DIKU- og Erasmus+ prosjekter. Sammen med økt bevilgning fører dette til større handlingsrom for fakultetet til satsing på kompetanseheving og forbedring av forholdstallet mellom antall studenter og faglige årsverk.

Ved inngangen til 2021 har fakultetet en kapital på kr 17,2 mill., inklusive kr 3 mill. til oppbygging av fakultetets nye ph.d. som er planlagt brukt i 2021. Prognosen for 2021 er en kapitaltilførsel på kr 4 mill., som er en forbedring på kr 5,8 mill. i forhold til budsjett 2021. Dette skyldes reduserte kostnader på grunn av koronapandemien, en situasjon som trolig fortsetter ut året. Fakultetet satser på å bruke noe av denne innsparingen allerede høsten 2021 til å starte opp planlagt satsing på kompetanseheving i perioden. Det planlegges å bruke totalt kr 14,8 mill. i perioden. Fakultetet bruker kr 17,3 mill. av note 15 og tilfører kr 2,4 mill. i note 8 på bakgrunn av overskudd i oppdragsprosjekter i perioden. Det gir en kapital i slutten av perioden på kr 6,4 mill. i note 8.

Tabell 17: Kapitalutvikling

HSV	***IB 2021***			**Budsjettert kapitalutvikling**			
Avdetning	**Note 15**	**Note 8**	**Prognose 2021**	**LTP 2022**	**LTP 2023**	**LTP 2024**	**UB LTP**
Fakultetskapital	10 637		6 439	- 4 426	- 5 610	- 7 220	- 180
Note 8 HSV		3 371	800	800	800	800	6 571
PhD helse- og sosialvitenskap	3 000		- 3 000				-
LU praktiske og estetiske fag	239		- 239				-
							-
Sum	**13 876**	**3 371**	**4 000**	**- 3 626**	**- 4 810**	**- 6 420**	**6 391**

Tall i 1 000,-

Året 2020 ga ingen tilslag på NFR-søknader for HSV, men fakultetet har en ambisjon om å øke NFR-inntektene i perioden. Årsbudsjett 2021 inneholder en økning av EU-inntekter og ambisjonen er å videreføre dette med en liten økning. DIKU-søknader er også et prioritert satsingsområde og fakultetet har sendt inn seks DIKU søknader så langt i 2021. Det blir likevel vanskelig å opprettholde like mange tilslag som i 2020. Det er imidlertid en forventing om å opprettholde øvrige bidrags- og oppdragsinntekter og på sikt øke ytterligere for å finansiere økt forskningstid, samt dekke opp for reduserte inntekter på studiepoeng pr faglig årsverk på bakgrunn av økning i faglige årsverk. I perioden ligger det en økning av andre inntekter på kr 3,3 mill. Gaveinntekter fra Sparebankstiftelsen videreføres i perioden med dekning av ni stillinger.

Andre driftskostnader er i hovedsak videreført, med noen reduksjoner i 2022 i forhold til 2021 knyttet til tildelte såkornmidler og støtte til oppbygging av ny ph.d. I tillegg er strategiske midler til kompetanseheving flyttet fra driftskostnader til lønnskostnader.

Det ligger inne en økning på kr 15,7 mill. i lønnskostnader i perioden på bakgrunn av satsing på kompetanseheving og styrking av det administrative støtteapparatet på fakultetet. Dette tilsvarer en økning på 19,5 årsverk, hvorav 11,3 faglige årsverk. Det er lagt inn en økning på seks faglige årsverk for å erstatte tolv ansatte i kvalifiseringsløp årlig i perioden. I tillegg ligger det inne årsverk til styrking av nye fagområder i forbindelse med fakultetets nye ph.d.-program, postdoc-stillinger på nye NFR-midler og tidlig erstatning av ansatte som går av med pensjon. Det er lagt inn en økning på fem årsverk stipendiater, hvorav tre av disse er på fremtidige NFR-midler og resten er undervisningsandel til utlyste stipendiatstillinger. EFV-enheten i fakultetet forsterkes ytterligere i 2021 med en administrativ prosjektlederstilling. I tillegg er det lagt inn drøye to årsverk økning i administrasjonen, hvorav et halvt til ph.d.-leder i en overgangsfase fra nåværende til nytt ph.d.-program.

Tabell 18: Årsverksutvikling

Bemanning	okt.20	B2021	LTP 2022	LTP 2023	LTP 2024
Antall årsverk totalt	175	194	212	214	214
Antall faglige årsverk	145	158	167	168	168
Andel forskningsårsverk*	28 %	30 %	31 %	32 %	32 %

*andel av faglige årsverk

Fakultetet har lagt opp til en investeringsplan på til sammen kr 4,5 mill. til utstyr og videreutvikling av eksisterende øvingsavdelinger og laber, i tillegg investeringer knyttet til satsing på utvikling av digitale metoder og verktøy i forbindelse med fleksibilisering av studier.

3.3.2 Forskning og utvikling / kunstnerisk utviklingsarbeid

Sentralt i planperioden er etablering og oppbygging av det nye doktorgradsprogrammet HELVEL. Dette innebærer å ha tilsatt et tilstrekkelig antall stipendiater fra oppstart, få på plass administrative ressurser til driften av programmet, og samtidig ha fokus rettet mot å sikre forsknings- og fagutviklingsmiljøer i fakultetet med faglig kompetanse til undervisning og veiledning. Parallelt med etablering og oppbygging av HELVEL skal stipendiater som er tatt opp på *Barn og unges deltakelse og kompetanseutvikling* (BUK) sikres en god gjennomføring inntil programmet legges ned.

Et fakultetsoverbyggende ph.d.-program som er faglig attraktivt og har god gjennomstrømming er avhengig av en omforent forskningskultur i fakultetet, tverrfaglige satsinger, faglig sterke tematiske forskningsområder som underbygger programmet og forskning av høy kvalitet. Samarbeid internt og eksternt med relevante samarbeidspartnere er avgjørende for å lykkes. Satsingen på formaliserte forskningsgrupper videreføres med nyetableringer og re-etableringer innenfor de strategiske forskningsområdene *Tverrfaglighet og brukerinvolvering*, *Helse, omsorg og livskvalitet*, *Fysisk aktivitet og folkehelse*, og *Barn og unges oppvekst og deltakelse* som underbygger HELVEL – gjerne med sammensetning på tvers av fakultetets to studiesteder. I planperioden vil det være særlig fokus rettet mot sterke forskergrupper på disse fire strategiske forskningsområdene, på intern kompetanseheving og på å heve kvaliteten på søknader om eksterne forskningsmidler.

Styringsparameter	Resultat 2020	Årsplan 2021	HSV 2022	HSV 2023	HSV 2024
Andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år	80 %	67 %	67 %	67 %	67 %
Antall publiseringspoeng per faglig årsverk		0,87	0,93	1,00	1,00
Verdien av Horisont 2020-kontrakter per FoU-årsverk (i tusen)	8				
Andel forskningsinnsats i matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fag (MNT-fag)	IA	IA	IA	IA	IA

IA – ikke aktuelt

Forskergruppene er viktige virkemiddel for å nå mål om økt omfang og kvalitet i forsknings- og utviklingsarbeid, og regionalt samarbeid. Forskningssamarbeidet med Sykehuset Innlandet (SI) og NTNU Gjøvik videreføres i planperioden. Fakultetet har de siste årene hatt god erfaring med å arrangere felles møteplasser for ansatte med aktuelle temaer knyttet til forskning og forsknings-metoder. Større kjennskap til hverandre og felles forskningsområder vil kunne legge til rette for synergieffekter og felles prosjekter.

I planperioden vil ulike interne støtteordninger til forskergrupper og FoU-virksomhet evalueres og videreutvikles, og det vil være sterkere fokus på å få fagansatte og forskergrupper til å søke eksterne forskningsmidler. Forskningsmiljøer som potensielt kan søke EU-midler vil bli særlig stimulert. Rådgivning og forskningsstøtte knyttet til søknader og prosjekter med ekstern finansiering ligger i fakultetets EFV-enhet, og et mål i planperioden er en innarbeidet og effektiv administrativ støtte til større prosjekter som har mottatt tilsagn fra eksterne bidragsytere.

Med innføringen av ny arbeidstidsordning er det satt strengere krav til aktivitet og produksjon i tildelt FoU-tid. Antall publiseringspoeng per faglig årsverk ved fakultetet økte fra 0,52 i 2018 til 0,79 i 2019 og 0,76 i 2020. Det er et mål å holde en høy publikasjonsproduksjon i planperioden.

3.3.3 Utdanning

Andelen bachelorkandidater ved HSV som gjennomfører studiene på normert tid vurderes å være tilfredsstillende, og resultatene sett over år indikerer en stigende kurve. Situasjonen er mer utfordrende i masterutdanningene, hvor gjennomføringstallene for deltidsutdanningene i gjennomsnitt er lavere enn for heltidsutdanningene.

Styringsparameter	Resultat 2020	Årsplan 2021	HSV 2022	HSV 2023	HSV 2024
Andelen bachelorkandidater som gjennomfører på normert tid	66,4 %	68 %	70 %	70 %	70 %
Andelen mastergradskandidater som gjennomfører på normert tid	47,7 %	45 %	47 %	49 %	51 %
Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten	4,2	4,2	4,3	4,3	4,3
Faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter	32,0	35	35	35	35
Andel mastergradskandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning	-	85 %	85 %	85 %	85 %
Kandidattall på helse- og lærerutdanningene	410	400	410	445	445
Antall studiepoeng per faglig årsverk	956	830	820	840	840
Andel utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ av totalt antall studenter	0,2 %	0,5 %	0,5 %	0,8 %	1,0 %

Mange av fakultetets masterprogram og videreutdanninger rekrutterer i stor grad studenter som kombinerer studier med annet arbeid og er derfor endret fra heltid til deltid. Med bakgrunn i gjennomstrømmingstallene må fakultetet arbeide systematisk med å sikre gjennomstrømming og hindre unødvendig frafall. Kontinuerlig arbeid med tiltak rettet mot undervisnings-, lærings- og vurderingsformer slik at studentene oppnår fastsatt læringsutbytte og gjennomfører studiet på normert tid vil vektlegges, sammen med utveksling av erfaringer på tvers av studieprogram.

Utvikling av fakultetets studieportefølje er nødvendig for å være konkurransedyktige også i fremtiden. Fakultetet har i en tid holdt på med en gjennomgang av masterporteføljen for å skape faglig sterke, framtidsrettede masterutdanninger. En av målsettingene for arbeidet er at videreutdanninger får en utdanningsvei videre inn i et masterprogram, en annen å redusere antallet masterutdanninger ved fakultetet. Målsettingen om et redusert antall masterprogram er imidlertid en utfordring og må vurderes på nytt pga. nye nasjonale føringer og retningslinjer som peker mot større grad av spesialiserte masterprogram[29]. I tillegg er det inngått et samarbeid med Handelshøgskolen Innlandet (HHS) om utvikling av et felles masteremne i ny masterutdanning under planlegging: *Master i akutt beredskap og operativ sanitet.* Et arbeid knyttet til videreutdanningstilbud på masternivå i anvendt sosialpedagogikk som helt eller delvis skal kunne innpasses som del av *Master i karriereveiledning* eller *Master i tverrfaglig arbeid med barn, unge og familier ved HSV*, og/eller *Master i tilpasset opplæring ved LUP* er også i gang. Dette vil få konsekvenser for masterporteføljen i fakultetet, og flere arbeidsgrupper er satt i gang med mandat for å se på gode, helhetlige løsninger som også ivaretar målsettingen om å holde antall masterutdanninger i fakultetet på et fornuftig nivå i forhold til faglig profil og ressursgrunnlag.

Et fokus i perioden er å skape mer samarbeid og bruke ressursene bedre på tvers av master- og videreutdanninger. Et prosjekt knyttet til samordning av emner innen metode og vitenskapsteori i videreutdanning/master i psykisk helsearbeid har fått både DIKU-midler og såkornmidler, og erfaringer fra prosjektet vil danne utgangspunkt for lignende samarbeid mellom andre studieprogram i fakultetet.

[29] Nye nasjonale retningslinjer for helse- og sosialfagutdanningene (RETHOS) og innføring av femårig lærerutdanning i kroppsøving og idrettsfag

Regjeringen ønsker at universiteter og høgskoler skal tilby kortere og mer fleksible utdanningstilbud som er tilgjengelig for flere og bidrar til livslang læring. Fakultet får også henvendelser om ulike typer fleksible deltidsutdanninger innenfor profesjonsutdanningene. Tiltak som bidrar til utvikling av nye, relevante og innovative undervisningsformer er også viktig for at HSV skal kunne tilby fremtidsrettet undervisning og veiledning. Videre utvikling av nye og fleksible studier og undervisningsformer er derfor et viktig mål for perioden. Flere prosjekter med støtte fra DIKU og såkornmidler er i gang, og det er et mål å søke ytterligere finansiering for å videreutvikle disse i perioden.
En grunntanke i fakultetet er at utvikling av nye og fleksible undervisningsformer også vil komme de ordinære studiene til gode, ved at man utvikler og deler hensiktsmessige løsninger som gir god læringseffekt innen undervisning og veiledning. Fakultetet vil derfor fokusere på å systematisere kunnskap og erfaringer med fleksibilisering på tvers av de ulike prosjektene i planperioden.

Fakultetet legger vekt på å tilby pedagogisk forankret og fremtidsrettet studentaktiv undervisning og veiledning for å kunne jobbe med fleksibilisering og samtidig motivere studenter til økt innsats og høy grad av gjennomføring. Fakultetet prioriterer å heve den pedagogiske kompetansen hos ansatte i bruk av digital teknologi i perioden, i samarbeid med *Avdeling for digitalisering og infrastruktur* og *Seksjon for UH-pedagogikk og kvalitet i utdanning*. Egen pedagogisk rådgiver skal ha ansvar for koordinering og oppfølging av kompetanseutviklingstilbud, og legge til rette for møteplasser for erfaringsdeling om god undervisningspraksis.

3.3.4 Samfunns- og arbeidsliv

HSV har et omfattende samarbeid med eksterne aktører om utdanning, praksis, forsknings- og utviklingsprosjekter, formalisert gjennom samarbeidsavtaler. Fakultetet er opptatt av å bygge forskningsprosjekter i dialog med arbeids- og samfunnsliv og å videreutvikle samarbeid på områder som er viktige for faglig utvikling av utdanningene på BA- og MA-nivå og ph.d.-programmet HELVEL. Ledd i sistnevnte er videreutvikling av samarbeidet med SI gjennom forskningssamarbeid og avtaler om kombinerte faglige stillinger og stipendiatstillinger. I tillegg skal FoU-samarbeidet med Kompetansesenter for offentlig innovasjon, Østlandsforskning, NAV, Sykehuset Innlandet (SI) og Helse Sør-Øst videreutvikles og bidra til et økt antall offentlige ph.d.-stipendiater ved fakultetets ph.d.-program. Gjennom samarbeid med arbeids- og samfunnsliv skal HSV også arbeide for at studenter på BA- og MA-nivå inkluderes i forskningsarbeid og -prosjekter relatert til EFV.

Styringsparameter	Resultat 2020	Årsplan 2021	HSV 2022	HSV 2023	HSV 2024
Bidragsinntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk (i tusen)	32	55	30	40	40
Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk (i tusen)	103	96	87	85	85

Som nevnt under avsnitt 3.3.3.*Utdanning* arbeider fakultetet med fleksibilisering av et bredt spekter av utdanninger, og utvikling av nye og fleksible undervisningsformer som bidrar til at studenter kan ta utdanning der de bor og eventuelt i kombinasjon med annet arbeid er et mål i planperioden. Det samme er utvikling og videreutvikling av digitaliserte og fleksible etter- og videreutdanninger, samt kurstilbud som svarer ut samfunns- og arbeidslivets behov og legger til rette for livslang læring.

HSV har en praksisnær profil, og utdanningene ved fakultetet skal være relevante for samfunn og arbeidsliv. Fakultetets studier skal bl.a. være preget av tverrprofesjonell samarbeidslæring og tett kontakt med praksisfeltet. Eksempel på den tette kontakten med praksisfeltet er det DIKU-finansierte prosjektet *Pilotordning for kommunal praksis i helse- og sosialfagutdanningene* (2021 – 2024). Prosjektets mål er å prøve ut en ny modell for samarbeidet med praksisfeltet innenfor helse- og sosialfagutdanningene, med sikte på bedre kvalitetssikring av samarbeid med praksisfeltet. Praksisfeltet er sterkt involvert i prosjektet.

Fakultetet benytter medlemskapet i folkehelseklyngen *HelseInn* og *Senter for praksisrettet idrettsvitenskap, nettverk og nyskaping (SPINN),* for å posisjonere fakultetet sterkere innenfor

eksternfinansiert virksomhet, både når det gjelder forskningsoppdrag og etter- og videreutdanninger. Et mål i planperioden er å videreutvikle og styrke eksternfinansiert virksomhet ved fakultetet som virkemiddel i kontakten med arbeids- og samfunnsliv og i faglig utvikling ved fakultetet.

3.3.5 Kompetanseutvikling

HSV hadde en andel førstestillinger blant UFF-tilsatte på 45 % i 2020. Innenfor de fagområdene HSV dekker, og spesielt i profesjonsutdanningene, er det utfordrende å rekruttere personale med førstestillingskompetanse. Fakultet har en alderssammensetning som vil føre til avgang de nærmeste årene. Av fakultetets ansatte med førstestillingskompetanse er 21 % i aldersspennet 65-69 år (47 % om en tar fra 60 år og eldre), og kan forventes å gå av med pensjon i løpet av planperioden. For å løse denne utfordringen driver HSV et systematisk kompetansehevingsarbeid blant egne ansatte, samtidig som det søkes å rekruttere førstekompetanse eksternt. I 2021 gir fakultetet utvidet forskningstid (kvalifiseringsstipend) til ni ansatte, hvorav to til førstelektorkvalifisering, fire til førsteamanuensis, to til professor og en postdoc. Fakultetet satser både på ansatte som er nær opprykk (seks ansatte) og ansatte som kvalifiserer seg til opprykk på lengre sikt (tre ansatte). I LTP-perioden er det lagt opp til tolv ansatte i kvalifisering årlig hvorav interne satsinger på ph.d.-stipender videreføres over noe lengre tid. Planen er at fakultetet skal ha ti nye førstelektorer, seks førsteamanuenser, seks professorer og en dosent i løpet av langtidsperioden gjennom den interne satsingen på kompetanseheving. I tillegg har fakultetet ansatte som er i stipendiatstillinger på KD-hjemler, stipendiat- og postdoc-stillinger finansiert fra Sparebankstiftelsen samt ansatte i førstelektorkvalifisering utenfor satsingen. Flere av disse vil kvalifisere seg i løpet av perioden. Fakultetet vurderer det som realistisk å beholde målsettingen om 55-60 % førstekompetanse i 2025. Det er også et mål at det legges til rette for at førstelektorløp og annen kompetanseheving kan gjennomføres som del av eksternfinansierte oppdrags- og bidragsprosjekter. I begynnelsen av 2021 ble det arrangert to opprykkseminarer på fakultetet for å avklare krav til og muligheter for kompetanseheving. Seminarene skal arrangeres årlig.

En så stor satsing på kompetanseheving av egne ansatte er utfordrende både for dem som skal kvalifisere seg og trenger reelt frikjøp av tid, og for de andre ansatte i fagmiljøene som vil få større belastning med undervisning og opplæring av vikarer. Fakultetet har besluttet å rekruttere flere faste ansatte som kan ta undervisning når kollegaer frikjøpes. Satsingen vil gå ut over LTP-perioden, og fakultetet legger derfor vekt på langsiktig tenkning rundt rekruttering.

Satsingen på kompetanseheving vil bidra til å nå målsettingen om å redusere antallet studenter per faglig årsverk gjennom langtidsperioden.

Den sterke satsingen på fleksibilisering, digitalisering og eksternfinansierte prosjekter i perioden krever en effektiv administrasjon med riktig kompetanse. Fakultetsadministrasjonen forsterkes med to stillinger, og EFV-enheten med to administrative prosjektlederstillinger for å understøtte mål i planperioden om en innarbeidet og effektiv administrativ støtte til større prosjekter som har mottatt tilsagn fra eksterne bidragsytere.

Styringsparameter	Resultat 2020	Årsplan 2021	HSV 2022	HSV 2023	HSV 2024
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger	43 %	50 %	55 %	57 %	57 %
Andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger	8 %	10 %	10 %	9 %	9 %

Arbeidet for et godt arbeidsmiljø er kontinuerlig og vil få ekstra oppmerksomhet etter ett år med mye arbeid på hjemmekontor med lite sosialt og faglig fysisk kontakt mellom de ansatte. I overgangen tilbake til en mer ordinær arbeidssituasjon hvor tilstedeværelsen på studiestedene ikke hindres av en smittesituasjon, vil det være viktig å vurdere erfaringene som er gjort og ha et bevisst forhold til hva fakultetet skal ta med videre og videreutvikle, og hva som må gjenopprettes av

strukturer. Disse endringene vil kunne få konsekvenser for organisering og tiltak for et godt psykisk, sosialt og fysisk arbeidsmiljø.

I langtidsperioden vil fakultetet ta i bruk nye digitale løsninger som vil bidra til at arbeidet blir utført på en effektiv og profesjonell måte. Disse endringene vil kunne få innvirkning på organisasjons-utviklingen og hvordan fakultetet strukturerer organisasjonen og arbeidet framover. Etter noen års erfaring med et nytt fakultet vil det være naturlig å gjøre evaluering av den organisering og de strukturer som ble valgt i forbindelsene med etablering og oppbygging av et nytt fakultetet. Det som vil få størst innvirkning på organisasjonen er det overordnede arbeidet med å skape en forsknings-kultur med tydelige kjerneområder, samt utdanninger som har fleksible løsninger og kan tilbys for studenter langt utover de etablerte studiestedene. Flere av fakultetets ledere deltar på leder-utviklingsprogrammer som vil bidra til kompetanseutvikling for ledere, og fakultetet vil stå sterkere rustet til å møte framtidige utfordringer og utviklingsbehov.

3.3.6 Risikovurdering

Mål

Fakultet har en lav andel førstekompetanse og høy gjennomsnittsalder. All erfaring viser at det er vanskelig å erstatte førstekompetansen i profesjonsstudier gjennom ekstern rekruttering. Fakultetet må derfor i stor grad kvalifisere egne ansatte. Med bakgrunn i fakultetets aldersprofil vurderes risikoen for tap av førstekompetanse som høy, og det legges inn en betydelig andel ressurser til kvalifisering for å øke førstestillingsandelen i perioden, inklusive andelen med professorkompetanse. De planlagte kompetansehevingstiltakene er ambisiøse, og for å sikre gjennomføring vurderes en intern mentor-ordning hvor ansatte med høy kompetanse bidrar med veiledning og støtte til alle ansatte som er i, eller skal i kvalifiseringsløp. Videre er tilgang på nok plasser ved basiskurs i høgskolepedagogikk avgjørende med tanke på opprykk for mange av dem som er i kvalifiseringsløp.

Ny arbeidstidsordning har trådt i kraft ved fakultetet, og vil bidra til å stabilisere ressursene til forsknings- og undervisningsoppgaver på et nivå som gir mulighet for en økning i førstekompetanse-andelen. To av instituttene er midt i et generasjonsskifte som vil gi utfordringer med hensyn til å opprettholde og øke førstekompetanseandelen i fakultetet. Det planlegges og vurderes derfor nøye om og hvordan de som går av med pensjon skal erstattes. Dersom fakultetet ikke lykkes med å sikre og øke førstekompetanse som planlagt vil de faglige, kvalitetsmessige og økonomiske konsekvensene være alvorlige.

Det planlegges med endringer i studieporteføljen i retning av utdanninger med fleksible løsninger både i gjennomføring og oppbygging. Dette kan gi mer effektiv ressursbruk samtidig som kvaliteten opprettholdes. På lang sikt vil fakultetet kunne justere kostnadsnivået i samsvar med inntekter gjennom omstilling av virksomheten. Den langsiktige risikoen vurderes som moderat.
Produksjonen av studiepoeng og kandidater har økt ved HSV og vil ligge stabilt eller øke svakt med mindre søkningen til studiene svikter. Risikoen for rekrutteringssvikt vurderes totalt sett som liten.

Økonomisk utvikling

Den økonomiske risikoen i LTP-perioden er moderat etter at fakultetet fikk en betydelig bedret kapitalsituasjon i løpet av andre halvår 2020, som følge av pandemien og et annerledes driftsår. Planen legger opp til noe økning av inntektene som følge av endringer i driften, tilførsel av nye studieplasser og godt tilslag på søknader om midler til utvikling på utdanningsområdet. Risiko i perioden er primært knyttet til kompetansenivå, alderssammensetning blant medarbeidere, tilslag på eksternfinansierte prosjekter samt gjennomstrømming i utdanningene.

I langtidsplanen er det lagt inn en økning av inntekter fra eksternfinansiert virksomhet. Forventet resultat er avhengig av at man når planlagt aktivitetsnivå og at prosjektene har god forankring i fagmiljøene. Det vil være større fokus på forankring av eksternfinansiert virksomhet i fagmiljøene og fakultetsledelsen i perioden. Mindre aktivitet innenfor EFV vil gi lavere lønnsrefusjoner og refusjoner vedrørende indirekte kostnader fra EFV til BFV. Risikoen vurderes som moderat.

3.4 Fakultet for audiovisuelle medier og kreativ teknologi

Fakultetet, med studiested Hamar og Lillehammer, har hovedvekt av studier i praktiske og kunstneriske produksjon- og teknologifag innen TV og spill, og studier i finansieringskategori A og B. Dette er de høyeste kategoriene, kun øremerket noen få utdanninger med svært ressurskrevende studieprogram.
AMEK skal være best i Norge på kompetanse om norsk spill- og TV-produksjon.

Koronapandemien har bremset mange planlagte og igangsatte aktiviteter, og fakultetet har fokusert på å opprettholde smittevernforsvarlig drift og undervisning. Fakultetet må gå tilbake til planer fra 2020 og 2021 og ta opp igjen utviklingsarbeid og fakultetsbygging. I 2022 er det ny ansettelsesperiode for både dekan, prodekan forskning og de to instituttlederne.

Prioriterte tiltak for økt måloppnåelse i perioden		
• Oppstart MA Spillteknologi og interaktiv simulering • Styrke FoU/KU	• Revidere, utvikle og etablere studietilbud • Styrke og videreutvikle eksterne samarbeid – klynge	• Systematisk kompetansebygging og -rekruttering • Utvikle kursportefølje EVU

3.4.1 Budsjetterte resultater i langtidsplanperioden

Tabell 19. Budsjettert resultat for AMEK i perioden

AMEK	Regnskap 2020	B2021	LTP 2022	LTP 2023	LTP 2024
Estimert bevilgning	62 508	67 642	63 030	63 899	67 695
Andre inntekter	3 881	2 507	2 507	4 997	6 027
Investeringer	- 5 204	- 2 982	- 2 210	- 1 910	- 1 910
Lønnskostnader	- 49 639	- 57 812	- 58 407	- 60 254	- 62 745
Andre driftskostnader	- 5 918	- 9 845	- 9 866	- 10 491	- 10 491
Kapitalendring N15	**5 628**	**- 490**	**- 4 946**	**- 3 759**	**- 1 424**
Kapitalendring N8	- 398	- 704	- 100	200	- 4
Kapitalendring	**5 230**	**- 1 194**	**- 5 046**	**- 3 559**	**- 1 428**

Tall i 1 000,-
N15 – Høgskolens avsetninger knyttet til bevilgninger fra KD. Gjelder både ordinær bevilgning og supplerende bevilgning.
N8 – Høgskolens avsetninger knyttet til resultater fra eksternfinansiert oppdragsvirksomhet.

Fakultetet har i LTP-perioden utarbeidet et budsjett som inkluderer oppstart av master på Spillskolen fra høsten 2022. Det er budsjettert med kapitalbruk gjennom hele LTP-perioden.

Den estimerte bevilgningen går ned i 2022 og 2023 sammenlignet med 2021, og dette skyldes reduserte inntekter knyttet til studiepoeng- og kandidatproduksjon. Den estimerte bevilgningen øker igjen i 2024 og vil være på samme nivå som i 2021. Når det gjelder andre inntekter arbeider fakultetet med å innhente eksterne midler til å finansiere to professorstillinger i en 3-års periode, ved master på Spillskolen.

Både lønnskostnadene og andre driftskostnader øker i perioden. Dette er i hovedsak knyttet til oppstart av master.

Tabell 20. Årsverksutvikling ved AMEK i perioden

Bemanning	okt.20	B2021	LTP 2022	LTP 2023	LTP 2024
Antall årsverk totalt	58	65	68	71	72
Antall faglige årsverk	38,9	42,6	42,6	45,6	46,6
Andel forskningsårsverk*		28 %	30 %	32 %	33 %

*andel av faglige årsverk

AMEK vil fortsatt være opptatt med fakultetsbygging de neste årene, både organisatorisk, administrativt, faglig og sosialt. Fakultetet har et pågående generasjonsskifte av akademisk og pedagogisk kompetanse, og har stort fokus rettet mot kompetanseutvikling og å bygge første-kompetanse. Fakultetets arbeid med å styrke FoU/KU videreføres, og sees i sammenheng med arbeidet med målrettede kompetansehevende tiltak og rekruttering. For fakultetet er det viktig strategis arbeid å styrke og bygge gode sammenhenger i studieporteføljen. I planperioden satser fakultetet på oppbygging av etter- og videreutdanningstilbud. COVID 19 har forsinket fakultetets arbeid med strategisk studieportefølje, noe som påvirker detaljnivået i denne planen.

Tabell 21. Kapitalutvikling ved AMEK i perioden

AMEK	*IB 2021*			Budsjettert kapitalutvikling			
Avdetning	Note 15	Note 8	Prognose 2021	LTP 2022	LTP 2023	LTP 2024	UB LTP
Fakultetskapital	6 364		5 000	- 4 946	- 3 759	- 1 424	1 235
Note 8 AMEK		852	- 400	- 100	200	200	752
VR/AR (HS 24/18 og 59/16)		204				- 204	-
Sum	**6 364**	**1 056**	**4 600**	**-5046**	**-3559**	**-1428**	**1 987**

Tall i 1 000,-

Når det gjelder kapitalutviklingen ved AMEK er det utarbeidet en foreløpig prognose for inneværende år som viser et mindreforbruk på kr 3,2 mill., som bl.a. skyldes utsatt oppstart for master på Spillskolen til høsten 2022. Fakultetet har en prognostisert fakultetskapital på kr 10,5 mill. ved utgangen av 2021, og er planlagt benyttet til å dekke inn merforbruket i LTP-perioden. Fakultetet har lagt inn en forsiktig prognose når det gjelder overskudd på oppdragsvirksomhet, da det planlegges økt aktivitet innen EVU.

3.4.2 Forskning og utvikling / kunstnerisk utviklingsarbeid

AMEK har både praktiske, kunstneriske og vitenskapelige ansatte og et bredt mangfold av kompetanse, der FoU og KU er likestilte viktige områder. Fordi mange av de faglige ved AMEK er kunstnerisk tilsatte, som ikke publiserer i poenggivende publikasjoner, samt profesjonelle utøvere i fag uten tradisjonell forskerkompetanse, vil fakultetet ligge under snittet på publiserings-poeng på HINN, og med naturlige svingninger fra år til år.

Styringsparameter	Resultat 2020	Årsplan 2021	AMEK 2022	AMEK 2023	AMEK 2024
Andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år		100 %	100 %	100 %	100 %
Antall publiseringspoeng per faglig årsverk		0,50	0,50	0,50	0,50
Verdien av Horisont 2020-kontrakter per FoU-årsverk (i tusen)	0				
Andel forskningsinnsats i matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fag (MNT-fag)	IA	19 %	8 %	9 %	9 %

IA – ikke aktuelt

Fakultetet har økning i førstekompetanse og har utarbeidet tiltak for å styrke FoU/KU. Det forventes derfor større synlighet og aktivitet. Blant annet er det satt av incentivmidler som reisestipend og frikjøpsmidler som videreføres i planperioden. Fakultetet stimulerer også til etablering av forskergrupper innen sentrale områder, og igangsetter mentorordning i 2021. Ved å koble sammen forskerkompetanse med produksjonskompetanse og kunstnerisk utviklingsarbeid vil det i

planperioden skapes god og synlig aktivitet innen både FoU og KU. I planperioden vil fakultetet arbeide aktivt med større synliggjøring av kunstnerisk utviklingsarbeid, gjennom blant annet dokumentasjon og formidling. Fakultetet trenger spydspisser innen både forskning og KU for å styrke fakultetets arbeid.

Fakultetet fokuserer på nettverksarbeid, konferanse-/seminarvirksomhet med eksternt nettverk, økt formidling og søknadsarbeid. Det er også ønskelig å rekruttere internasjonale professor 2-stillinger til fakultetet i planperioden.
Funksjonen prodekan for forskning har vært en 30 % ressurs. Fakultetet øker stillingsbrøken til 50 % fra 2022, med mål om styrket forskningsledelse.

Det er en viktig prioritet å videreutvikle samarbeid og nettverk regionalt, nasjonalt og internasjonalt, med mål om å etablere forskergrupper og faglige samarbeid, samt utvikle større FoU/KU-prosjekt. Fakultetet har tre stipendiathjemler som vil brukes i høgskolens egne program. Fakultetet rekrutterer også eksternfinansierte stipendiater, og vil arbeide målrettet for å rekruttere flere stipendiater i planperioden. AMEK samarbeider med Filmskolen om det kunstneriske ph.d.-programmet som er under etablering. Fakultetet har også et godt samarbeid med ph.d.-programmet INTOP om stipendiater innen både innovasjon og ledelse. Fakultetet har to planlagte disputaser i 2022, med stipendiater på NTNUs estetiske ph.d.-program. De to stipendiatene ble overført dit da fakultetets delte program (med NTNU) «Audiovisuelle medier» ble avviklet ved årsskiftet 20/21.

3.4.3 Utdanning

AMEK har nasjonalt ledende utdanninger som er tett koblet med samfunns- og arbeidsliv. I planperioden skal de eksterne samarbeidene styrkes, både nasjonalt, internasjonalt og regionalt. På Hamar ønsker fakultetet å videreutvikle klyngesamarbeidende i Midtbyen Park inn mot etableringen av Science Park. Fakultetet har initiert tettere samarbeid med kreative næringer og mediebransjen i Innlandet, og ønsker å ha sentral rolle i etableringen av medieklynge i Innlandet. Å samlokalisere utdanning, næringsliv, mediebransjer, innovasjon og utvikling vil utvilsomt styrke utdanningenes arbeidslivsrelevans, bransjenærhet og studentenes kontaktnett mot arbeidslivet.

Fakultetet har arealutfordringer. Spillskolen mangler blant annet prosjektrom for studentene, og TV-skolen har prekære plassproblemer. Utfordringene til fakultet må adresseres i årsbudsjettene fremover. AMEK møter sterk konkurranse fra andre skoler med moderne og veltilpassede fasiliteter som oppleves som mer attraktive, til tross for fakultetets unike faglige innretninger og kvaliteter. Fakultetet ønsker å ha en aktiv rolle i studiestedsutviklingen på HINN, slik at både arealbehov og samarbeidsrelasjoner ivaretas best mulig.
I planperioden vil AMEK skape mer synergi på tvers i fakultetet, både i form av undervisning og studietilbud, og samarbeid på tvers av fagområdene, og mellom fakultetet og andre fakultet. Fakultetet har faglig bredde med stort potensiale for å utvikle nye attraktive studietilbud. En del av nye studier kan være ombygde og tilpassede kurs fra eksisterende portefølje, og noe vil utvikles i samarbeid med andre fakultet. Eksempelvis setter fakultetet inneværende år i gang et forprosjekt for å se på studietilbud og næringsutvikling knyttet til eSport i samarbeid med HHS. Fakultetet vil også se på mulighetene for å utarbeide flere fleksible studietilbud. Blant annet er det interessant å videreutvikle nettkursene i film- og fjernsynsvitenskap og se videre på ombygging av eksisterende emner til nye fleksible løp.

Det er viktig at utviklingen skjer med realistisk nøkternhet i forhold til både tilgang til areal, teknisk utstyr og kapasitet i staben. Både 2022 og 2023 vil være preget av oppbygging etter COVID 19 og nødvendig oppfølging av mange ulike oppgaver.

Styringsparameter	Resultat 2020	Årsplan 2021	AMEK 2022	AMEK 2023	AMEK 2024
Andelen bachelorkandidater som gjennomfører på normert tid	56,4 %	80 %	70 %	70 %	70 %
Andelen mastergradskandidater som gjennomfører på normert tid	25,0 %	IA	IA	IA	80 %
Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten	4,1	4,2	4,2	4,2	4,2
Faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter	37,0	37	37	37	37
Andel mastergradskandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning	IA	IA	IA	IA	IA
Kandidattall på helse- og lærerutdanningene	IA	IA	IA	IA	IA
Antall studiepoeng per faglig årsverk	646	732	605	579	621
Andel utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ av totalt antall studenter	0,2 %	0,5 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %

IA – ikke aktuelt

Oppstart av MA på Spillskolen høsten 2022 vil også kreve mye oppmerksomhet. Studiet har en unik tverrfaglig innretning og vil rekruttere internasjonalt. MA er dimensjonert for 40 studenter (30 tas opp i oppstartsåret) og budsjettert i kategori C. For å få på plass studietilbudet kreves en oppbemanning av førstekompetanse (tre professorer og to førsteamanuensiser), planlagt trinnvis i planperioden, samt 1,4 årsverk til studiekoordinering og studieprogramansvar. For å få dette til økonomisk kreves det ekstern finansiering av to professorat over tre år, med ansettelse 2023 og 2024. HINN har søkt om basisfinansiering til disse studieplassene.
Spillskolen er, med sin store andel engelskspråklige emner, godt tilrettelagt for internasjonale studenter og mobilitet. Instituttet forventer en fortsatt økning i inn- og utreisende studenter. TV-skolen har en undervisningsstruktur med teamarbeid og stram progresjon som vanskeliggjør studentutveksling. Instituttet har omarbeidet et kurs for innreisende studenter (fra Video Production til Social Media Production), som videreføres fra pilotkurs 2021. TV-skolen utvikler også et eget studietilbud i SoMe-produksjon (sosiale medier), med erfaringer fra pilotkurset og utprøvinger av emner studieåret 2020-2021.

I løpet av våren inneværende år vil fakultetet avklare EVU-tilbudet i Filmmusikkomposisjon. Selv om kurset (30 stp.) er av internasjonalt meget høyt nivå, er det ikke økonomisk bærekraftig. Det foreligger planer for en omgjøring til MA, og det pågår nå dialog med Filmskolen og Musikkhøgskolen om framtidig samarbeid og organisering.

Fakultetet har sammen med Dnf etablert en ny enhet for etter- og videreutdanning som skal tilby en bred kursportefølje innen film og TV. I planperioden utvides enheten til også å favne spill. Fakultetet har en delt prosjektlederstilling sammen med Filmskolen. Stillingen er tenkt å være selvfinansierende i løpet av 2023. I forbindelse med koronapandemien har AMEK utarbeidet forslag til ulike fleksible og digitale kurs innen alle fakultets fagfelt. Det vil være naturlig å arbeide videre med disse, og involvere relevante deler av næringslivet i utviklingen av studietilbud rettet mot EVU-markedet.

AMEK har hatt mange nyansettelser av lærerressurser, og styrker pedagogisk basiskompetanse og videreutvikler pedagogiske metoder gjennom ulike utviklingsprosjekt og kompetansetiltak internt i fakultet. Området vil kreve ressurser over tid, og plan for dette utarbeides i sammenheng med langsiktige bemannings- og kompetanseplaner. Fakultetet ønsker å videreutvikle erfaringene fra digital undervisning under pandemien, gjennom nye pedagogiske prosjekt i årene framover. I tillegg til nye e-læringssystem, vil sannsynligvis også teknisk infrastruktur, produksjonsmetoder, undervisningsformer og FoU/KU forandre seg. Dette vil endre investeringsbehovene i årene fremover.

3.4.4 Samfunns- og arbeidsliv

AMEK er en viktig nasjonal utdanningsaktør og ettertraktet samarbeidspartner. Det er viktig for fakultetet å ivareta og styrke samarbeidene og nettverkene med bransjer, nærings-/ kulturliv og arrangement. AMEK ønsker også å ta initiativ for å styrke regional mediebransje. Et viktig skritt for å få til dette er å etablere medieklynge Innlandet, med foreslått base i Lillehammer. Ved å samlokalisere ulike medienæringer, vil Innlandet kunne skape ny utvikling og vekst i konkurranse med storbyer og andre regionale sentra i landet. Det kan f.eks. tenkes en samlokalisering av TV-skolen, Filmskolen, kultur- og arrangementfag ved HINN, gründere, kreative næringer, NRK og andre mediehus, produksjonsselskap og innovasjons-kompetanse. Det vil utvilsomt styrke både HINN

og regional næringsutvikling. Etablering av klynger bør handle om samlokalisering mellom utdanningene og de andre aktørene. På den måten ivaretas både bærekraft, behovene for møtepunkt for innovasjon, samarbeid og utvikling og de unike behov for spesialrom og arbeidsrom.

Styringsparameter	Resultat 2020	Årsplan 2021	AMEK 2022	AMEK 2023	AMEK 2024
Bidragsinntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk (i tusen)	4	25	25	30	35
Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk (i tusen)	30		30	40	50

Fakultetets satsing innen VR/AR skal styrkes videre gjennom samarbeidene i Midtbyen Park og i utvikling av Science Park. AMEK vil etablere kompetansesenter for VR/AR for å møte HINNs behov for kompetanse i fagområdene. Senteret vil plasseres ved Spillskolen, som har nødvendig kompetanse og faglig ekspertise til oppbygging og drift. Fakultetet bruker inneværende år den ekstra tildeling av strategiske midler på kr 1 mill. til VR/AR-satsingen til å ansette en prosjektleder som blant annet vil ha ansvar for å koordinere ressurser og etableringen av senteret.
Inneværende år starter Spillskolen et nytt MOOC[30] EVU-kurs (i samarbeid med SELL) innen AVR/kunstig intelligens og systemtenkning rettet mot næringslivet. Det er en ambisjon om at kurset videreføres i planperioden.

AMEK har etablert egen enhet for etter- og videreutdanning for film og TV (og etter hvert spill). Eksterne samarbeidsparter og bransjeaktører er viktige for utviklingen av den framtidige kursporteføljen.

3.4.5 Kompetanseutvikling

AMEK har oppnådd gode resultater i arbeidet med å øke andel førstekompetanse. Det målrettede arbeidet fortsetter, med særlig oppmerksomhet på å øke andelen kvinnelige professorer. For et fakultet som rekrutterer fra yrker utenfor akademia, er det krevende å tilfredsstille kravene til andel førstekompetanse. Andel førstekompetanse økes både gjennom ansettelser og opprykk, og fakultetet arbeider målrettet på flere parallelle områder; langsiktige bemannings- og kompetanseplaner, individuelle karriereplaner, opprykkprosesser og rekrutteringsplaner. Fakultetet innfører i 2021 en mentorordning som vil påvirke positivt både kompetansebygging, FoU og kunstnerisk utviklingsarbeid.

Styringsparameter	Resultat 2020	Årsplan 2021	AMEK 2022	AMEK 2023	AMEK 2024
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger	0 %	25 %	25 %	30 %	40 %
Andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger	13 %	9 %	9 %	9 %	9 %

Det er viktig med langsiktige individuelle planer for medarbeiderne, og både kompetanseprogram, arbeidstidsordningen, arbeidsplaner, FoU/KU-planer og pedagogisk utviklingsarbeid er viktige systematiske verktøy. Fakultetet tilrettelegger også for ph.d.-løp blant sine ansatte.

Rekruttering til vakante og nye stillinger er også meget viktig. Fakultetet har gode erfaringer med tett oppfølging av søkere som er ukjente med akademia, hvor blant annet veiledning i dokumentasjon forut for sakkyndige komitevurderinger er av stor betydning. Fra et faglig ståsted vil det fortsatt være behov for undervisningsressurser uten akademiske grader.

3.4.6 Risikovurdering

Mål

AMEK er et lite fakultet med få ansatte og liten ledergruppe, og er sårbar i forhold til slitasje og arbeidsbelastning. Stor arbeidsmengde utfordrer lederkapasiteten og krever stramme prioriteringer.

[30] Massive open online courses

AMEK er et av høgskolens mindre fakulteter i budsjett og antall ansatte. Fakultetet opplever det som krevende å bemanne en tilfredsstillende administrasjon med dagens arbeidsdeling der det stilles samme forventninger til kapasitet og kvalitet på tvers av organisasjonen. Fakultetsledelsen mener at flere tjenester kunne vært løst mer effektiv og gitt et bedre samlet tjenestetilbud ved at arbeidsdelingen ble noe endret, og at en større andel tjenester ble levert fra høgskoleadministrasjonen.

En stor andel av fakultetets professorer går av med pensjon i løpet av få år. Bortfall av teoretisk/vitenskapelig førstekompetanse uten ny rekruttering vil svekke fakultetet faglig, både innen FoU/KU, veiledning og mentorvirke samt faglige perspektiv innen teori og analyse.

Fakultetets omdømme er vesentlig for god rekruttering, og det er svært viktig at fakultetet klarer å være synlig og aktiv overfor omverden, både regionalt og nasjonalt.

Med dagens utnyttelsesgrad av arealer er det ikke plass til nye studietilbud på AMEK. Plassmangel vil også gi utfordringer i utvikling av EVU-tilbud med fysisk undervisning.

Økonomisk utvikling

Den overordnede økonomiske risikoen ligger i mulighetene for å øke eksterne inntekter. AMEK har godt potensiale både innen FoU/KU, EFV og EVU, men det er en risiko knyttet til å vokse i det tempoet som trengs for å ta en solid posisjon i dette markedet.

Hovedaktivitetene ved AMEK er avhengige av studiepoeng- og kandidatproduksjon. Fakultetet har blant annet ressurskrevende studier i de høyeste kategoriene A og B, som krever stor innsats og ressurser til kontinuerlig oppdatering av teknisk infrastruktur og kompleks utstyrspark. I budsjettmodellen ligger midlene til tekniske investeringer og drift i den tildelte rammen, og det er utfordrende for fakultetet å holde tritt med den teknologiske utviklingen.

Oppstart av MA på Spillskolen krever ekstern finansiering av minimum to professorstillinger. I tillegg er det en økonomisk risiko knyttet til hva slags finansieringskategori studiet får. HINN har søkt om basisfinansiering til studiet, og en eventuell tildeling vil avlette den stramme økonomien i studiet. Fakultetet har tro på at dette internasjonale studietilbudet vil rekruttere som dimensjonert, men det er noe risiko forbundet med rekrutteringstall og gjennomstrømming.

3.5 Handelshøgskolen Innlandet – fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap

Fakultetet består i hovedsak av økonomi- og samfunnsvitenskapelige fag og er mer disiplinrettet enn de øvrige store fakultetene ved HINN. HHS har sin aktivitet i hovedsak ved studiested Lillehammer og Rena, med omtrent like mange medarbeidere og studenter på hvert sted. HHS har utarbeidet en fakultetsstrategi for perioden 2019-2024. Denne strategien er presentert i høgskolens ledergruppe og høgskolestyret. Strategien rulleres årlig og reviderte handlingsplaner for hvert enkelt år legges inn i strategien. Handlingsplanene gjennomgås og evalueres årlig. Fakultetets visjon er:

Handelshøgskolen Innlandet: der mennesker og kunnskap vokser – sammen

Prioriterte tiltak for økt måloppnåelse i perioden		
• Implementere strategiske prioriteringer i fakultetets studieportefølje • Profesjonsstudium i psykologi og master i rettsvitenskap	• Internasjonal akkreditering som handelshøgskole • Øke førstekompetanseandel	• Styrke INTOP • Styrke fakultetets arbeid med FoU

3.5.1 Budsjetterte resultater i langtidsplanperioden

Fakultetet planlegger med å bruke kr 4,5 mill. i kapital i LTP-perioden. Foruten om SELL er noen av økte årsverk i 2022 knyttet til økende aktivitet på Kongsvinger i samarbeid med Høgskolestiftelsen Kongsvinger. De resterende er knyttet til årsverk innenfor strategiske satsninger.

Det er planlagt å øke flere faglige årsverk i planperioden, men den største endringen skjer i 2021 og økes noe i 2022.

Tabell 22. Budsjett for HHS for perioden 2021-2024

Budsjettposter	Regnskap 2020	Budsjett 2021	LTP2022	LTP2023	LTP2024
Estimert bevilgning	161 344	178 088	190 107	190 913	190 477
Andre inntekter	43 879	48 957	64 564	65 198	65 198
Investeringer	- 603	- 100	- 100	- 100	- 100
Lønnskostnader	- 189 138	- 205 186	- 223 950	- 224 269	- 224 269
Andre driftskostnader	- 13 317	- 34 030	- 34 665	- 34 094	- 33 982
Kapitalendring N15	**2 165**	**- 12 271**	**- 4 044**	**- 2 351**	**- 2 675**
Kapitalendring N8	3 592	1 500	1 500	1 500	1 500
Budsjettert kapitalendring	**5 757**	**- 10 771**	**- 2 544**	**- 851**	**- 1 175**

Tall i 1 000,-
N15 – Høgskolens avsetninger knyttet til bevilgninger fra KD. Gjelder både ordinær bevilgning og supplerende bevilgning.
N8 – Høgskolens avsetninger knyttet til resultater fra eksternfinansiert oppdragsvirksomhet.

Gjennom en betydelig omstilling har fakultetet lykkes i sitt arbeide med å få en økonomi i balanse, og ved inngangen til 2021 har fakultetet totalt kr 31 mill. i kapital.

I langtidsplanperioden vil fakultetet bruke sin frie kapital til strategiske satsinger. Fakultetet er nå midt i en prosess knyttet til strategisk bemanningsplanlegging for å sikre at målene i fakultetets strategi skal oppnås. Fakultetets strategiske satsinger operasjonaliseres hovedsakelig gjennom fokus rettet mot ressursutvikling og bemanning.

Tabellen nedenfor viser den totale kapitalbeholdningen til fakultetet ved inngangen til 2021, og den planlagte kapitalutviklingen i langtidsplanperioden.

Tabell 23. Forventet kapitalutvikling ved HHS for perioden 2021-2024

HHS	*IB 2021*			Budsjettert kapitalutvikling			
Avdetning	**Note 15**	**Note 8**	**Prognose 2021**	**LTP 2022**	**LTP 2023**	**LTP 2024**	**UB LTP**
Fakultetskapital	13 092		-	- 2 677	- 1 651	- 2 087	6 678
Virksomhetskapital		14 402	974	1 500	1 500	1 500	19 876
Påløpt forskningstid	718		- 275	- 443			-
Center for Music Business Research	2 188		- 250	- 650	- 700	- 588	-
Nordic Journal	14		- 14				-
ØF SEG	624		- 350	- 274			-
NUV ledelse og myndigjøring (SELL)	85		- 85				
Sum	**16 721**	**14 402**	**-**	**- 2 544**	**- 851**	**- 1 175**	**26 554**

Fakultetets strategiske satsinger ble iverksatt høsten 2019 og har den største økonomiske innvirkningen i 2020. Fra 2021 og i langtidsplanperioden planlegger fakultetet å opprettholde og styrke denne satsingen for å imøtekomme fremtidige behov. Samtidig øker aktiviteten på Kongsvinger gjennom samarbeid med Høgskolestiftelsen Kongsvinger i forbindelse med oppstart av det nye bachelorstudiet i bærekraftøkonomi høsten 2020.

Tabell 24. Forventet bemanningsutvikling ved HHS for perioden 2021-2024

Bemanning	**okt.20**	**B2021**	**LTP 2022**	**LTP 2023**	**LTP 2024**
Antall årsverk totalt	186	208	228	228	228
Antall faglige årsverk	145	165	170	170	170
Andel forskningsårsverk*	42 %	42 %	42 %	42 %	42 %

*andel av faglige årsverk

Den største endringen fra 2021 til 2022 er omorganisering av SELL, hvor 13,6 årsverk flyttes til fakultetet. I all hovedsak er årsverkene ved SELL i administrative stillingskoder.

Det arbeides med etablering av forskningssenter på Kongsvinger. Etter planen vil dette gi 12-14 eksternfinansierte stipendiater. Saken behandles i Høgskolestyret juni 2021. Før endelig beslutning er tatt er derfor ikke forskningssenter medtatt i denne versjonen av langtidsbudsjettet.

3.5.2 Forskning og utvikling / kunstnerisk utviklingsarbeid

Handelshøgskolens strategi 2019-2024 har følgende mål under området «forskning og utvikling»:

- være av de ledende blant landets fagmiljøer når det gjelder forskningsaktivitet, -relevans og -kvalitet
- videreutvikle INTOP til å bli et attraktivt og robust doktorgradsprogram
- styrke FoU-samarbeidet og tverrfagligheten internt og eksternt
- øke aktiviteten innen populærvitenskapelig publisering, formidling og deltakelse i samfunnsdebatten

Dette skal realiseres gjennom å:

- vurdere og eventuelt forbedre strukturen og innretningen på fakultetets forskergrupper
- vurdere å innføre stillingsandel for forskergruppeledere (for store forskergrupper) og andre tiltak som kan styrke den systematiske jobbing med FoU og forskningskulturen på fakultetet.
- fortsatt jobbe for øke aktiviteten og robustheten tilknyttet INTOP
- styrke fokus på internasjonalisering (flere utenlandsopphold, flere ansatte/engasjerte fra utlandet etc.)

Forskningen på HHS er i stor grad knyttet til de utdanninger fakultetet leverer, og da spesielt innen masterprogrammene (innen miljøpsykologi, innovasjon, økonomi og ledelse, og offentlig ledelse og styring) og forskning knyttet til ph.d.-utdanningen INTOP og Østlandsforskning (ØF). I 2020 lå HHS høyt når det gjelder produksjon av publiseringspoeng, med 0,97 poeng per ansatt i UFF-stilling. Dette er godt over gjennomsnittet for HINN (0,73 publiseringspoeng).

INTOP er et doktorgradsprogram i svært god utvikling, antall uteksaminerte kandidater per år er økende og INTOP har en sterk veilederstab. INTOP har siden inngangen til 2019 økt betydelig og har 35 stipendiater på programmet våren 2021, hvorav ca. 50 % av dem er eksternfinansiert. Det er likevel viktig fremover å styrke og bidra til et mer robust INTOP, både gjennom å fortsette og rekruttere inn eksternt finansierte stipendiater, favne fagmessig en enda bredere del av fakultetets portefølje og skape gode forskningsmiljøer. I tillegg bidra med god veiledning, legge til rette for gode nettverksrelasjoner og inkludere stipendiatene i forskningsprosjekter og/eller forskningsgrupper på fakultetet. Veksten på INTOP gjør det også nødvending å styrke den administrative kapasiteten knyttet til programmet.

Styringsparameter	Resultat 2020	Årsplan 2021	HHS 2022	HHS 2023	HHS 2024
Andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år	80 %	60 %	60 %	65 %	70 %
Antall publiseringspoeng per faglig årsverk	0,97	1,08	1,07	1,10	1,10
Verdien av Horisont 2020-kontrakter per FoU-årsverk (i tusen)	0	2	2	2	2
Andel forskningsinnsats i matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fag (MNT-fag)	IA	IA	IA	IA	IA

IA – ikke aktuelt

Det å ha sterke, produktive og velrennomerte forskergrupper er viktig for å få til god og anerkjent forskning og for i større grad lykkes i prosjektakkvisisjoner. Det har det siste året blitt etablert flere nye forskergrupper, og det er viktig å jobbe videre med å utvikle forskergruppene på fakultetet og få til mer samarbeid på tvers. Det vil også vurderes om det er grunn for færre men større forskergrupper. Integrering av ØF i fakultetet og institusjonen for øvrig er essensielt for å ta ut de potensielle synergieffekter som ligger i denne virksomhetsoverdragelsen.

Fakultetet har styrket det lokale FoU-utvalgets budsjett ytterligere, ved at mer enn alle NVI[31]-midlene som tilfaller fakultetet disponeres av FoU-utvalget. Dette ser fakultet som et viktig grep for å styrke insentivordninger for publisering generelt, øke mengden eksternt finansierte FoU-prosjekter, styrke insentiver for publisering i toppjournaler, bli bedre på forskningsformidling og å få frem betydningen og nytten av egen forskning. I tillegg få til mer samskriving internt og spesielt internasjonalt, samt å bidra til økt konferansedeltakelse og ikke minst mer forskningsopphold utenlands m.m. En større grad av internasjonalisering i FoU-arbeidet vil få økt prioritering.

HHS startet i 2021 arbeidet med internasjonal akkreditering, og dette arbeidet vil fortsette i 2022 og flere år fremover. De fleste handelshøgskoler i Norge er enten akkreditert eller i prosess for slik akkreditering. Dette arbeidet vil både være tids- og ressurskrevende, men av avgjørende betydning for å få realisert fakultetets ambisjoner. Fakultetet har satt av midler til dette arbeidet i langtidsplanbudsjettet.

3.5.3 Utdanning

Andelen bachelorkandidater som fullfører på normert tid ved HHS har hatt en økning fra 2019 (49 %) til 2020 (51 %). Basert på den faktiske utviklingen fra 2019 til 2020 har fakultetet en ambisjon om at 55 % skal fullføre på normert tid ved utgangen av inneværende langtidsplanperiode (2024).

[31] NVI – Norsk vitenskapsindeks

Andelen masterkandidater som fullfører på normert tid har hatt en nedgang fra 2019 (63 %) til 2020 (56 %). Gjennomføringsgraden er dog over HINN for øvrig og nasjonalt. Gjennomsnittlig gjennomføring på normert tid på 60 % er et ambisiøst, men realistisk mål.

Fakultetet har i kvalitetsrapporten for 2019-2020 tilkjennegitt tiltak med formål om å øke gjennomføring, heve skår på studentenens oppfatning av studikvalitet, tidsbruk, arbeidsrelevans og utveksling/internasjonalisering.

Styringsparameter	Resultat 2020	Årsplan 2021	HHS 2022	HHS 2023	HHS 2024
Andelen bachelorkandidater som gjennomfører på normert tid	50,5 %	55 %	55 %	55 %	55 %
Andelen mastergradskandidater som gjennomfører på normert tid	55,6 %	60 %	60 %	60 %	60 %
Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten	4,0	4,2	4,3	4,3	4,3
Faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter	28,9	33	34	35	35
Andel mastergradskandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning	-	85 %	85 %	85 %	85 %
Kandidattall på helse- og lærerutdanningene	IA	IA	IA	IA	IA
Antall studiepoeng per faglig årsverk	1253	1150	1150	1100	1100
Andel utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ av totalt antall studenter	0,8 %	3,0 %	2,0 %	3,0 %	5,0 %

IA – ikke aktuelt

Antallet studiepoeng per vitenskapelige årsverk er høyt ved fakultetet. Fakultetet har derfor ingen ambisjon om å øke her, ut over det som følger av målsettingen om økt gjennomsnittlig studiepoengsproduksjon per heltidsekvivalent (gitt opprettholdelse av antallet heltidsekvivalente studenter). Videreutvikle studiemodeller og undervisningsopplegg for nettbaserte utdanninger vil, ved siden av øvrige tiltak for å øke studiekvalitet, kunne bidra til å øke studiepoengsproduksjonen uten å øke arbeidsbelastningen per årsverk.

Fakultetet vil i tillegg bruke to styringsparametere som gir uttrykk for måloppnåelse, men som også har vesentlig betydning for fakultetets økonomi og dermed også fakultetets forutsetninger med å lykkes med sine øvrige målsettinger:

Tabell 25. Ambisjon på antall kandidater ved HHS

Antall kandidater som gir uttelling i finansieringssystemet						
Finansieringskategori	**Resultat 2019**	**Resultat 2020**	**Ambisjon 2021**	**Ambisjon 2022**	**Ambisjon 2023**	**Ambisjon 2024**
Kategori D	112	103	115	115	115	115
Kategori F	636	723	640	640	640	650

Fakultetet hadde en økning i total kandidatproduksjon fra 748 i 2019 til 826 i 2020. Gjennom fakultetets strategiske arbeid med studieporteføljen er det en ambisjon om både å fase ut studier og etablere nye. Fakultetets mål er å opprettholde ambisjonsnivået på kandidatproduksjonen gjennom perioden.

Tabell 26. Ambisjon på gjennomsnittlig studiepoengproduksjon per heltidsekvivalent

Gjennomsnittlig studiepoengproduksjon per heltidsekvivalent						
Indikator	**Resultat 2019**	**Resultat 2020**	**Ambisjon 2021**	**Ambisjon 2022**	**Ambisjon 2023**	**Ambisjon 2024**
Studiepoeng per heltidsstudent	48,4	48,5	49	50	52	52

Handelshøgskolens strategi 2019-2024 har følgende mål under området «utdanning»:

- gi studentene solid læringsutbytte og framtidige arbeidsgivere kandidater med relevante kunnskaper og ferdigheter

- tilby attraktive studieprogrammer på alle utdanningsnivåer innen høyere utdanning, som svarer på nasjonale og regionale kompetanse behov og er tilpasset ulike faser av et karriereløp
- utdanne kandidater med solid faglig kompetanse, evne til kritisk tenkning og som er fortrolige med grunnleggende vitenskapelige- og etiske tenkemåter
- møte studentene med innovative og engasjerende undervisnings- og arbeidsmetoder som utfordrer til aktiv innsats fra studentene
- posisjonere seg som en attraktiv internasjonal samarbeidspartner innen utdanning

Dette skal realiseres blant annet gjennom følgende tiltak:

- strategisk gjennomgang av studieportefølje og studiestrukturer
- sikre god samordning av emner og undervisning, innad og på tvers av studiesteder, med ivaretakelse av studiekvalitet
- utvikle og ta i bruk ressurseffektive metoder for å gi læringsfremmende tilbakemeldinger til studentene
- videreutvikle studiemodeller og undervisningsopplegg for nettbaserte utdanninger
- videreføre arbeidet med fremme det sosiale læringsmiljøet på studiene, samt stimulerer til økt fremmøte og arbeidsinnsats, med særlig fokus på første studieår
- tilrettelegge for et koordinert samarbeid med nærings- og samfunnsaktører for å skape gode og langsiktige læringsarenaer tuftet på arbeidsrelevant praksis
- øke antallet emner som tilbys på engelsk

Hensyntatt at fakultetet har en høy andel studenter som ikke har mulighet til å reise på utveksling, er andelen utreisende studenter likevel for lav. Likeså er andel innreisende studenter for lav. Fakultetet har en klar målsetting om å øke andel utvekslingsstudenter. Det er godt tilrettelagt for utveksling i studieplanen for de fleste studiene. Kvalitetsutvikling dreier seg også om mobilitet og det må arbeides både med informasjon og motivasjon for utreise, og fakultetets engelske emneportefølje må styrkes. Dette er fokusområder i fakultetets tiltak for økt mobilitet.

Fakultetet igangsetter i 2021 arbeidet med å søke internasjonal akkreditering (prosjektleder ansettes sommer/høst 2021). Dette arbeidet vil også innebære et systematisk arbeid for å styrke internasjonaliseringen, både innen forskning- og utviklingsarbeid og undervisning.

Videre er det under planlegging to gradsstudier med engelsk som gjennomgående undervisningsspråk og det er utviklet nye engelskspråklige emner.

3.5.4 Samfunns- og arbeidsliv

HHS har etablert samarbeid med en rekke regionale aktører innenfor områdene innovasjon, krisehåndtering, helse/velferd, reiseliv, næringsutvikling, regnskap, business analytics og music business. Samarbeidet foregår i form av både forskningsprosjekter hvor det søkes om midler fra eksterne finansiører, og utvikling av EVU på oppdrag i form av praksis og utveksling i studiene som tilbys i ordinære studier og i forskningsgrupper. Et eksempel på aktivitet i forskningsgrupper er den sirkulære regnskapsklyngen hvor blant annet Regnskap Norge er en partner. Andre samarbeidspartnere er sentrale aktører som Sparebankstiftelsen Hedmark, Forvaret, Norsk Vann, Sykehuset Innlandet, Fynd Reality, SSB, Telenor, NAV og Innlandet fylkeskommune, i tillegg til en rekke kommuner og andre bedrifter i regionen.

HHS har etablert flere satsinger de siste årene knyttet til eksternt samarbeid. Fra 1.mars 2021 ble 13,6 årsverk fra SELL overført til HHS og det medfører en betydelig satsing på eksternt samarbeid, spesielt innen EVU, med fokus på å få flere NFR[32] og EU søknader. Det jobbes i 2021 med å finne en

[32] Norges forskningsråd

god måte å organisere virksomheten til å jobbe strategisk med å styrke faglig kapasitet og ha gode støttefunksjoner for eksternt samarbeid og inntekter.

Styringsparameter	Resultat 2020	Årsplan 2021	HHS 2022	HHS 2023	HHS 2024
Bidragsinntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk (i tusen)	38	80	100	120	120
Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk (i tusen)	193	280	280	280	280

Digitalisering er et av fakultetets satsingsområder. Gjennom «Digitaliseringsskolen» har fakultetet i samarbeid med næringslivet utviklet og presentert et opplæringsprogram for de som ønsker økt kompetanse innenfor digitalisering og hvordan digital transformasjon kan bidra til å effektivisere prosesser og øke konkurransekraften i egen virksomhet. Målgruppa for studiet er de som er, eller i framtiden vil bli, ledere eller mellomledere for små eller mellomstore bedrifter.

For å øke gjennomføringskraften for å nå ambisjonene til fakultetet har fakultetet som nevnt under punktet om FoU-aktivitet etablert insentivordninger som omfatter prosjekter og søknader både til forskningsprosjekter og utdanningsoppdrag. I tillegg har fakultetet ansatt en FoU-rådgiver som skal styrke fakultetets støttestruktur knyttet til forskning generelt og søknader til EU og NFR spesielt. Fakultetet har lyktes i arbeidet med EU-søknader gjennom allerede etablerte nettverk. En videre satsing på slike nettverk blir viktig fremover. Samtidig som en økning i antall EU-søknader forutsetter god støtte og godt samarbeid med FoU-rådgiverressurser i HA.

Etableringen av forskningssenteret innen bærekraft og digitalisering på Kongsvinger vil ytterligere styrke HHS på sikt med å øke FoU-inntektene.

Satsingene til sammen bygger opp under Handelshøgskolens strategi beskrevet nedenfor.

Handelshøgskolens strategi 2019-2024 har følgende mål under området «eksternt finansiert virksomhet»:

- være i forskningsfronten med innovative bidrags- og oppdragsprosjekter for å møte samfunnets behov
- være ledende på oppdragsutdanning innen fakultetets fagfelt
- være den foretrukne samarbeidspartner for arbeids- og samfunnsliv i regionen
- gjennom virksomhetsoverdragelsen av ØF, sikre økt attraktivitet og kapasitet på eksternfinansierte FoU-prosjekter innen fakultetets fagfelt

Dette skal realiseres gjennom følgende tiltak:

- øke antall prosjekter og søknader til eksterne finansiører og samarbeidspartnere, inkludert oppdragsutdanning, ved å tillegge spesifikt ansvar for dette forskergruppene
- implementere ordning om insentivmidler knyttet til EFV
- styrke forskningsadministrasjonen på fakultetet
- samarbeide med andre fakulteter ved HINN for å utvikle prosjekter innenfor blant annet ledelse, bærekraft og krisehåndtering/beredskap
- utvikle et nasjonalt ledende fagmiljø for ledelse i offentlig sektor, i samarbeid med KOI[33]
- øke kunnskap om og kjennskap til ØF som ressurs internt på HINN med tanke på å utvikle eksternfinansierte prosjekter

[33] Kompetansesenter for offentlig innovasjon

3.5.5 Kompetanseutvikling

HHS ligger på nivå med snittet i sektoren og HINN for øvrig hva angår midlertidighet. En viktig forklaring på HHS sin andel midlertidige er at fakultetet har en utstrakt eksternfinansiert virksomhet. Ved frikjøp av egne, faste, ressurser inngås det midlertidige kontrakter for å dekke opp om de ordinære undervisningsoppdragene. Det er knyttet for stor uforutsigbarhet til de eksternfinansierte prosjektene til at fakultetet kan ansette fast for å ivareta disse oppgavene.

Fakultetet arbeider med tiltak som også vil ha positive konsekvenser hva angår reduksjon i midlertidighet. Det viktigste tiltaket er å få implementert styringsverktøyet TE Plan.

Fakultetet vil oppfordre både kvinner og menn til å søke om kompetansevurdering for opprykk. Dette vil gjøres gjennom å:

- legge til rette for å søke førstlektorprogrammet
- legge til rette for at høgskolelektorer bidrar/deltar i forskningsprosjekter/artikkelskriving for senere å kunne søke opprykk
- forsøke å beholde stipendiater etter oppnådd doktorgrad
- ansette søkere med førstekompetanse i rekrutteringsprosessene, noe som kan være en utfordring i forhold til undervisningsbehovet (mindre undervisning på førstekompetanse)

Fakultetet har i sitt langtidsbudsjett satt av kr 3 mill. over tre år til frikjøp for førstekompetansekvalifisering, dette er utover avsatt forskningstid. Denne ordningen er avhengige av finansiering og tilrettelegging av flere kurs for å løfte kompetansen, og samtidig sikre bærekraft.

Styringsparameter	Resultat 2020	Årsplan 2021	HHS 2022	HHS 2023	HHS 2024
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger	23 %	20 %	22 %	23 %	24 %
Andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger	12 %	10 %	12 %	12 %	12 %

Andel kvinner i førstestillinger

Fakultetet har en stabil kvinneandel i førstestillinger på rundt 23 % siden 2018. Fakultetet har i dag seks kvinner med professorkompetanse. HHS ønsker å øke kvinneandelen betraktelig og planlegger tiltak både for å rekruttere flere kvinner fra flere nivåer, internt og eksternt, med tanke på å utvikle til førstestillinger, samt rekruttere kvinner til professorstillinger.

Handelshøgskolens strategi 2019-2024 har følgende mål under området «Organisasjon»:

- sikre optimal ressursutnyttelse innenfor fakultetets rammer
- rekruttere og beholde høyt kvalifiserte og motiverte medarbeidere
- styrke samhandlingen mellom medarbeidere fra ulike fagmiljøer og studiesteder
- vektlegge involverende prosesser og medbestemmelse

Dette skal realiseres gjennom følgende tiltak:

- utvikle effektive og kvalitative administrative tjenester og et likeverdig tjenestetilbud på fakultetets to campus
- opplæring i virksomhetsstyring og systematisk oppfølging av ledere, med særskilt fokus på strategisk bemanningsplanlegging
- implementere arbeidstidsordningen fullt ut for å sikre en jevn byrdefordeling mellom ansatte og som et styrings- og ledelsesverktøy for ressurs- og måloppnåelse
- utvikle interne kommunikasjonskanaler og øke ekstern synlighet
- sikre infrastruktur og kontor- og romløsninger som styrker kjernevirksomheten, samhandling og arbeidsmiljøet.

Som det fremgår av oversikten er det særskilt oppmerksomhet på ressursutvikling, samt ressursstyring. Det er avgjørende for fakultetet med god styring av menneskelige og økonomiske ressurser for å sikre handlingsrom til strategiske satsinger fremover. Fakultetet har en aldersprofil på sine medarbeidere som krever nyrekruttering av viktig og nødvendig kompetanse. 27 % av årsverkene innen UFF-stillinger er over 60 år, de fleste på førstestillingsnivå.
I langtidsplanen til HHS er det planlagt med endringer i bemanningssiden for å imøtekomme de fremtidige behovene ved fakultetet. Det jobbes med å styrke flere av fagområdene med både kompetanse og kapasitet. Det er satt ned et eget prosjekt i ledergruppa på fakultetet for å jobbe ut en konkret strategi for hensiktsmessig styring av ressurser og som vil være førende for det videre fremtidige arbeidet.

3.5.6 Risikovurdering

Mål

Fakultetet har arbeidet målrettet mot å nå målene i styringsparameterne. For styringsparameter «Forskning» er fakultetet allerede i en ledende posisjon på antall publiseringspoeng per faglig årsverk. Når de ti med høyest publiseringsantall utgjør 42 % av den totale summen er det sårbart om en eller flere av de ikke får publisert.

For styringsparameter «Utdanning» ser fakultetet noen punkter som fortsatt krever innsats. Fakultetet jobber med å øke faglig tidsbruk per uke blant heltidsstudenter. Dette forutsetter at antall faglige økes i takt med økt antall studenter. Dette gjelder også mål om redusert antall studiepoeng per faglige årsverk.

For styringsparameterne «Samfunns- og arbeidsliv» er fakultetet, inkludert ØF, avhengig av å lykkes i et konkurranse-/anbudsmarked og med oppdragsforskning.

For styringsparameter «kompetanse/bemanning» ønsker fakultetet å øke andel kvinner i dosent- og professorstillinger. Det kan, ut ifra markedet, være vanskelig å finne og rekruttere kvinner med høy kompetanse. Som et risikoreduserende tiltak har HHS budsjettert med øremerkede midler til kvinner som har ambisjoner om opprykk.

Fakultetet har flere faglige områder som fremstår som sårbare. Fakultetet vil systematisk jobbe med å adressere disse, og foreslå tiltak for å styrke robustheten i den totale fagporteføljen. Dette gjøres blant annet ved det arbeidet som er igangsatt knyttet til strategisk bemanning. Resultatet av dette arbeidet vil måtte medføre at «svake» tilbud som heller ikke blir sett på strategisk viktige, fases ut.

Økonomisk utvikling

HHS anser den økonomiske risikoen på kort sikt som lav, da fakultetet har opparbeidet en solid kapital. På lengre sikt anser HHS at denne risikoen økes til moderat med bakgrunn i den satsingen som planlegges i 2021 og videre i langtidsplanperioden. Fakultetet er imidlertid helt avhengig av stabile og forutsigbare rammebetingelser grunnet satsingene fakultetet nå iverksetter, spesielt fordi mange av satsinger er eksternt finansiert og følgelig over noe tid vil falle bort og finansieres gjennom ordinær bevilgning.

Fremtidige BOA-overskudd er avhengig av at fakultetet, inkludert ØF, lykkes i et konkurranse-/anbudsmarked og med oppdragsforskning.

3.6 Den norske filmskolen

Dnf har sin aktivitet fordelt på to studiesteder, Oslo (master, ph.d., EFV og EVU) og Lillehammer (bachelor), og er høgskolens eneste kunstfaglige fakultet. Fakultetet har også søkt om akkreditering til en ph.d. innen kunstnerisk utviklingsarbeid som er til behandling hos NOKUT.

De første studentene startet ved Den norske filmskolen høsten 1997 og den formelle åpningen var mars 1998, og skolen vil derfor markere 25-års jubileum 2021-22.

Prioriterte tiltak for økt måloppnåelse i perioden		
• Utvikle forskerutdanning • Kompetanseutvikling og systematisere dokumentasjon av KU-arbeid • Utvikle og styrke KU-arbeid	• Revidere BFA[34] • Revidere MFA[35] basert på en 3+2-ordning. • Styrke internasjonalt nettverk og utvekslingsavtaler.	• Utvikle EVU i samarbeid med AMEK, SELL og NFI[36] • Sikre fremtidig økonomisk fundament

3.6.1 Budsjetterte resultater i langtidsplanperioden

Produksjonssvingningene ved Dnf er justert som endret bevilgning mellom årene ved at 50 % av produksjonsinntekten benyttes i påfølgende år. Altså vil forventet kapitalbruk mellom årene justeres med avsetninger, men det vil ikke påvirke total bruk av kapital i LTP-perioden.

Dnf har budsjettert med et merforbruk for alle årene i langtidsperioden. Fakultetet vil ha en negativ fakultetskapital på kr 9,2 mill. ved utgangen av langtidsperioden. I samarbeid med AMEK planlegger fakultetet oppstart av EVU-tilbud, og det budsjetteres med et positivt resultat på kr 0,65 mill. ved utgangen av langtidsperioden (note 8). Rektor er positiv til at en del av det strategiske handlingsrommet kan gis som midlertidig investeringstilskudd i en overgangsperiode slik at Dnf reduserer kapitalbruken tilsvarende, og vil gå i dialog med fakultetet om betingelsene for tilskuddet.

Inntektene reduseres i perioden og det skyldes i hovedsak to forhold; CEFIMA videreføres ikke etter 2022, samt at det ikke ble gjennomført opptak til dokumentarlinjen i 2019. Det er ikke planlagt opptak til dokumentar- og VFX[37]-linjene i 2021.

Tilhørende kostnader knyttet til CEFIMA, samt dokumentar- og VFX-linjene er redusert i langtidsbudsjettet. Fakultetets andel knyttet til drift av ph.d. er lagt inn i langtidsbudsjettet og er i samsvar med tidligere styrevedtak og utgjør kr 1,3 mill.

[34] Bachelor of Fine Arts
[35] Master of Fine Arts
[36] Norsk Filminstitutt
[37] Visual effects

Tabell 27. Budsjettert resultat ved Dnf i perioden 2022-2024

DNF	Regnskap 2020	B2021	LTP 2022	LTP 2023	LTP 2024
Estimert bevilgning	43 325	46 524	47 572	48 235	45 036
Andre inntekter	6 975	9 579	1 660	1 865	1 655
Investeringer	-1 537	-1 300	-3 000	-3 000	-3 000
Lønnskostnader	-38 093	-40 605	-37 437	-36 747	-36 747
Andre driftskostnader	-12 680	-15 625	-9 990	-12 755	-10 526
Kapitalendring N15	**-2 010**	**-1 427**	**-1 195**	**-2 402**	**-3 582**
Utsatt produksjonsinntekt	9 369	-10 382	14 409	-15 230	14 326
Kapitalendring N8		100	150	200	200
Budsjettert kapitalendring	**7 359**	**-11 709**	**13 364**	**-17 432**	**10 944**

Tall i 1 000,-
N15 – Høgskolens avsetninger knyttet til bevilgninger fra KD. Gjelder både ordinær bevilgning og supplerende bevilgning.
N8 – Høgskolens avsetninger knyttet til resultater fra eksternfinansiert oppdragsvirksomhet.

Tabell 28. Kapitalutvikling ved Dnf i perioden 2022-2024

DNF	*IB 2021*			Budsjettert kapitalutvikling			
Avsetning	**Note 15**	**Note 8**	**Prognose 2021**	**LTP 2022**	**LTP 2023**	**LTP 2024**	**UB LTP**
Fakultetskapital	-553		- 1 427	- 1 195	- 2 402	- 3 582	-9 159
Utsatt bevilgning	12 105		- 10 382	14 409	- 15 230	14 326	15 228
CEFIMA			100	150	200	200	650
Sum	**11 552**		**- 11 709**	**13 364**	**-17 432**	**10 944**	**6 719**

Tall i 1 000,-

Tabell 29. Årsverksutvikling Dnf i perioden 2022-2024

Bemanning	okt.20	B2021	LTP 2022	LTP 2023	LTP 2024
Antall årsverk totalt	33	41	42	42	42
Antall faglige årsverk	18	19	17	17	17
Andel forskningsårsverk*	21 %	18 %	18 %	18 %	18 %

*andel av faglige årsverk

Fakultetet har budsjettert med å bruke kr 3 mill. årlig til investeringer i perioden, og dette er et minimumsnivå for at fakultetet kan følge utviklingen innen bransjen og fagfeltet, som er i en voldsom utvikling.

3.6.2 Forskning og utvikling / kunstnerisk utviklingsarbeid

Pr 01.04.2021 har fakultetet ni stipendiater tilknyttet det nasjonale Stipendiatprogram for kunstnerisk utviklingsarbeid som driftes av Diku, to av dem ble tatt opp i 2020. Fem stipendiater er p.t. ansatt i fire år med pliktarbeid. Dnf disponerer p.t. fem hjemler som del av HINNs finansiering av CEFIMA. Det planlegges ytterligere to stipendiatansettelser i 2021 og en eller to i 2022.

Styringsparameter	Resultat 2020	Årsplan 2021	DNF 2022	DNF 2023	DNF 2024
Andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år	0 %		75 %	100 %	100 %
Antall publiseringspoeng per faglig årsverk	0,00	IA	IA	IA	IA
Verdien av Horisont 2020-kontrakter per FoU-årsverk (i tusen)	0	IA	IA	IA	IA
Andel forskningsinnsats i matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fag (MNT-fag)	IA	IA	IA	IA	IA

IA – ikke aktuelt

Omlegging fra 2018 til ph.d. i kunstnerisk utviklingsarbeid innebærer at det nasjonale stipendiatprogrammet i kunstnerisk utviklingsarbeid fases ut og erstattes av institusjonelle ph.d.-program. Etablering av ph.d. er derfor Dnfs viktigste strategiske satsing innen KU, og fakultetet er meget bevisst det nasjonale ansvaret her; dersom HINN og Den norske filmskolen ikke oppretter en ph.d. i KU i film, vil kunstarten ikke være representert i tredje syklus i det nasjonale utdanningslandskapet. HINN kan ikke alene nå volumkravet, men KD har innvilget unntak fra

volumkravet med virkning t.o.m. 31. desember 2024. Januar 2021 sendte HINN søknad til NOKUT om akkreditering av ph.d. i kunstnerisk utviklingsarbeid i film og beslektede audiovisuelle kunstformer. Søknad forventes behandlet innen utgangen av 2021. Ved godkjenning vil nåværende stipendiater få mulighet for å søke overføring slik at de kan oppnå en formalisert grad. Det nye ph.d.-programmet vil integreres med HINNs kvalitetssystem, og videre strategisk arbeid rettes mot kvalitetsutvikling, gjennomstrømming, styrket veiledningskompetanse, integrering med forskning og undervisning ved Dnf, internasjonalisering og generell styrking av KU ved Dnf. Parallelt arbeides det med en langsiktig løsning på 3. syklus som fellesprogram i samarbeid med AMEK og andre kunstutdanninger nasjonalt. Dnf startet høsten 2020 en dialog med UiT og HiØF om opprettelsen av en fellesgrad som skal ta over for den midlertidige løsningen fakultetet forhåpentligvis får godkjent inneværende år. Planen er å søke om akkreditering for et felles program høsten 2023.

Fakultetet har hatt fire KU-prosjekter finansiert gjennom det nasjonale Program for kunstnerisk utviklingsarbeid (PKU) hvorav det siste, *Queens Game*, avsluttes høst 21. Fakultetet jobber med en strategi for utvikling av nye søknader til PKU, samt å finne nye finansieringskilder for ekstern KU- og forskningsvirksomhet.

Kunstnerisk utviklingsarbeid er en viktig del av fakultetets arbeid, og således en viktig del av de faglig ansattes virke. Fakultet ser nå på muligheten for en økt del av stillingsprosenten knyttet til KU-virksomhet, noe som nødvendiggjør et nytt blikk på utnyttelsen av faglige ressurser. Faglig ansatte er aktivt arbeidende i bransjen og bruker også sin eksterne kunstneriske virksomhet som grunnlag for å utvikle Dnfs undervisning. Den kontinuerlige koblingen mellom kunstfelt, yrkesliv og utdanning som oppnås ved denne modellen gjør Dnf unik som filmskole. Det er et komplisert puslespill som skal gå opp med hensyn til undervisningsplanen, men verdien dette utgjør for studentenes læring og for relevansen i utdanningenes innhold er stor, og langt større enn den ville vært om det hadde vært en annen modell for det faglige arbeidet. Dnf har en forpliktelse til å gi studentene det ypperste av undervisning. Det oppnås ved at faglærerne også gis rom for aktivt arbeid innen kunstnerisk utvikling på sitt fagområde.

Det er viktig for Dnf, men også for den bransjen det skal rekrutteres til, at fakultetet kan hevde seg på internasjonalt nivå når det gjelder kunstnerisk utviklingsarbeid. Dette gjøres ved KU-virksomhet blant faglig ansatte, samtidig som internasjonalt nivå også sikres ved å opprettholde et volum på stipendiatstillingene, slik at de isolert sett representerer et miljø innenfor fakultetet, men også at de kan være synlige i all aktivitet, både på bachelor- og masternivå.

3.6.3 Utdanning

Høsten 2020 igangsatte Filmskolen en større periodisk evalueringsprosess med utgangspunkt i både erfaringer fra CEFIMA og endringer i internasjonal film. Arbeidsgruppen har representanter fra faglærerstab, studenter, alumni og bransje, og gruppen har vinteren 2020-21 gjennomført en større spørreundersøkelse, samt gjort en komparativ analyse av Dnfs tilbud i forhold til utvalgte europeiske filmskoler. Resultat av denne evalueringen skal lede til en helhetlig revisjon av studietilbudene på bachelor og master. Diskusjonen rundt ny integrering av dokumentar i bachelorløpet står sentralt i dette arbeidet. Målet er å ha disse revisjonene iverksatt til oppstarten av bachelorkull 14 (høst 2023) og til masterkull 6 (høst 2026).

Styringsparameter	Resultat 2020	Årsplan 2021	DNF 2022	DNF 2023	DNF 2024
Andelen bachelorkandidater som gjennomfører på normert tid	96,1 %	IA	100 %	IA	100 %
Andelen mastergradskandidater som gjennomfører på normert tid	95,0 %	IA	100 %	IA	100 %
Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten	4,6	4,3	4,5	4,5	4,5
Faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter	44,4	37	38	38	38
Andel mastergradskandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning	-	85 %	85 %	85 %	85 %
Kandidattall på helse- og lærerutdanningene	IA	IA	IA	IA	IA
Antall studiepoeng per faglig årsverk	518	38	530	37	530
Andel utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ av totalt antall studenter	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %

IA – ikke aktuelt

Koronapandemien har utvilsomt hatt stor innvirkning på studenter og ansatte. Filmutdanning er et kunstfag som krever en stor del av fysisk samhandling, og både HINN og Filmskolen har strukket seg langt for å sikre at studenter på både bachelor og master har mulighet til å gjennomføre de delene av utdanningene som ikke lar seg gjennomføre digitalt. For å få til dette har skolen pålagt studenter og ansatte å følge strenge smittevernsrutiner i både workshops på skolens fasiliteter og i produksjonsøvelser; disse rutinene har fungert etter hensikten, men har vært både tidskrevende og kostbare.

Fakultetet har jobbet strategisk for mer tverrfaglig undervisning (på tvers av linjer). Erfaringene fra dette er del av pågående revisjonsarbeid som blant annet handler om bedre ressursutnyttelse av lærekrefter og samtidig møter en utvikling i bransjen der arbeidsmetoder og innhold i roller er i stor endring.

Dnf opplever en økning i antall søknader til sine linjer på BFA, hvor det er opptak hvert andre år. Det er gjennomgående høy kvalitet på studentene og de viser et ambisjonsnivå og talent som både bidrar til egen og til skolens utvikling. Årets opptak skal gjøres til 7 linjer — studieprogrammene i manus, regi, produsent, foto, produksjonsdesign, klipp og lyd — med 6 studenter på hver linje. Linjene dokumentarregi og VFX-design er midlertidig satt på pause, i påvente av revisjon som kommer som resultat av periodisk studieevaluering. Det er ikke opptak på master i 2021.

I 2020 fullførte kull 2 på MFA sitt studium. Til tross for pandemien ble alle, med ett unntak, ferdig med sine masterprosjekt og fikk gjennomført eksamen rett før eller rett etter sommerferien. Studentgruppen som fullførte i 2020 hadde en variert og kunstfaglig bakgrunn og produserte en rekke spennende og innovative masterprosjekt til sine eksamener. Evalueringer viser at det reviderte studieprogrammet har vært en faglig suksess med stor bransjerelevans og ble videreført som grunnlag for opptak til kull 3 høsten 2020. Det ble også samarbeidet med Norges Musikkhøgskole (NMH), som innebærer at en musikkstudent tar sin masterutdanning i en delt modell mellom Dnf og NMH. Søknadene til fjorårets masteropptak doblet seg fra sist, og nivået på søkerne lå langt over forrige opptaksrunde. Det viser seg allikevel at et erfaringsbasert masterprogram har noen utfordringer med tanke på ønsket fremtidig studentrekruttering, og ledelsen ved fakultetet vurderer en ny-akkreditering av en master som gjør det mulig å gå rett fra bachelor til master.

I 2016 ble Dnf tildelt et senter for fremragende utdanning — CEFIMA — som arbeider med å utvikle utdanning for å sikre skolens fremtidige relevans, pedagogiske kvalitet og sentrale rolle som premissleverandør i den nasjonale utviklingen av den audiovisuelle fortellerkunsten. Senterperioden utløper ved årsskiftet 2021/22. Det siste året har CEFIMA fokus på å sikre at de faglige og innholdsmessige innovasjonene fra CEFIMA og alle aktiviteter som både har vært og fortsatt er i gang, kan få en stor betydning som integrert del av Filmskolens videre arbeid, og at dette gjenspeiles med et tydelig avtrykk i skolens visjon og mål i et langsiktig perspektiv. Størst fokus har nå etableringen av ph.d.-programmet og revidering av bachelor og master. Videre fokuserer skolen på en systematisering av eksternfinansiert virksomhet, dokumentasjon og formidling av faglig

og pedagogisk innovasjon — slik at alt dette vil få effekt ved en implementering i utdanningen på alle 3 nivå. Videre er HINN i dialog med Society for Artistic Research om å bli portal partner, og vil da kunne utvikle et samlet arkiv for kunstnerisk utviklingsarbeid på Research Catalogue.

CEFIMA var opphav til pilotprosjektet som førte til Erasmus+prosjektet VIPROS (Virtual Production Studies), med partnere fra utdanning og bransje i Norge, Danmark, Storbritannia og Kroatia. Dette prosjektet handler om ny teknologi i filmproduksjon, kunstnerisk bruk av denne teknologien og utvikling av utdanning som forbereder filmskapere til å arbeide med nye digitale produksjonsformer, også med fokus rettet mot grønn filmproduksjon. I tillegg blir prosjektet en viktig arena for internasjonalt samarbeid for både ansatte og studenter. I sum representerer VIPROS en viktig modell for fremtidig EFV og internasjonalisering for Den norske filmskolen.

Dnf har over tid utviklet et helhetlig pedagogisk opplegg som krever mye av både fagansatte, teknisk- og administrativt personale, og ikke minst av studentene. Kontinuerlig evaluering viser at studentene jevnt over oppnår meget tilfredsstillende læringsutbytte, samtidig som nødvendige justeringer i studiets innhold hele tiden vurderes utfra evalueringene som blir gjort.

Dnf har lang tradisjon for pedagogisk utviklingsarbeid og introduserte mer formell kursing av fagansatte før slike krav kom i nasjonal forskrift. Høsten 2021 starter et nytt kull lærere på kurset, og det vil gjennomføres et engelskspråklig tilbud for å favne flere, ikke minst aktuelle deltakere ved andre fakultet, som har tilsvarende behov for kursing i kunstfaglig pedagogikk.

I forbindelse med opprettelsen av CEFIMA har fakultet fått flere stipendiater i kunstnerisk utviklingsarbeid. Det arbeides bevisst med å integrere disse tett inn i skolens øvrige miljø, faglige forløp og undervisning. Så langt er det stor suksess med denne integreringen i form av god og relevant undervisning, både på bachelor- og masternivå.

Dnf har i dag tildelt en ressurs innen UH-pedagogikk (25 %), en stilling som dekkes fra utdanningsavdelingen. Erfaringen så langt har vært noe blandet, men Dnf vil i 2021-2022 satse på større samspill mellom skolens pedagogiske satsinger og miljøene på HINN generelt.

3.6.4 Samfunns- og arbeidsliv

Dnf er tradisjonelt tett knyttet til den norske og skandinaviske audiovisuelle bransjen. Skolens historiske bånd til bransjen og den vekt som legges på å opprettholde disse båndene er kanskje det viktigste konkurransefortrinnet i et utdannings- og medielandskap i rask endring. Når studentene går ut av Filmskolen, har de fleste fått relevante bransjekontakter gjennom utdanningenes bruk av bransjeaktører i undervisningen og mange har derfor allerede tilbud om jobb. I denne sammenheng er det også i år viktig å kommentere at fakultetet har sett seg nødt til å redusere på kostnadene knyttet til gjesteforelesere/timelærere, noe som vil gå utover studentenes kontakt med bransjen som del av forberedelsen til og grunnlaget for overgang til arbeidslivet.

For Filmskolen står det sentralt å ha tett kontakt med bransjens viktigste hovedaktører som er Norsk Filminstitutt (NFI), NRK og de 4 store bransjeorganisasjonene; Norsk filmforbund, Virke produsentforeningen, Norske filmregissører, og Dramatikerforbundet. Bransjeorganisasjonene har hver sin representant i fakultetsrådet, mens både NFI og NRK på flere måter er involvert i skolens virke.

I samarbeid med AMEK og SELL startet Dnf våren 2020 en kartlegging for å avdekke hva som er bransjens behov for etter- og videreutdanning. Denne kartleggingen resulterte i et pilotprosjekt høsten -20, der det ble avviklet 4 kurs/workshops for å teste både form og innhold på denne aktiviteten. Via SELL er det ansatt en person i 50 % stilling som prosjektansvarlig, og våren 21

ansettes en fagansvarlig, en stilling delt mellom AMEK og Dnf. NFI sitter i EVU-satsingens styringsgruppe og er direkte involvert i planlegging og også noe finansiering av denne aktiviteten. Både bransjeorganisasjonene og NRK er naturlige samarbeidspartnere, de var involvert i fjorårets pilotprosjekt og blir involvert i det videre arbeidet med EVU-satsingen. NRK er utover dette direkte involvert i deler av undervisningsopplegg, både på master og bachelor. Noen av skolens studenter har praksis hos eksterne produksjonshus og følger aktive bransjeaktører i sitt arbeid utenfor skolen, samtidig som de har mulighet til å hente inn bransjeaktører som veiledere for sine eksamensprosjekter.

Styringsparameter	Resultat 2020	Årsplan 2021	DNF 2022	DNF 2023	DNF 2024
Bidragsinntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk (i tusen)	0	0	0	0	0
Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk (i tusen)	260	520	500	500	500

Dnf har også formelle og uformelle samarbeidsarenaer, der en opprettholder nødvendige nettverk, både nasjonalt og internasjonalt. Stadig mer arbeid innenfor fagområdet internasjonaliseres – filmskolen har et stort ansvar for å ligge foran også her. Av formelle organer der Dnf deltar kan nevnes internasjonale filmorganisasjoner som CILECT[38], GEECT [39]og NORDICIL[40], ELIA [41], Diku, ved både Program for kunstnerisk utviklingsarbeid og Sentre for fremragende utdanning og UHR kunst, design og arkitektur.

Andre løpende samarbeider er bl.a. med Kunsthøyskolen i Oslo (KHiO), Norges musikkhøyskole (NMH), Den Danske Filmskolen, Stockholms Konstnärliga Høgskole, HiVo, HiØF, Foreningen norske filmfotografer, med flere. Det samarbeides både om felles undervisning, felles prosjekter, utveksling av tanker, ideer og undervisningsopplegg og skolen har et stort utbytte av denne type uformelle samarbeidspartnere. Ikke minst gir dette gevinst ved inspirasjon for studentene i møte med både studenter og faglig personell ved de samarbeidende institusjonene.

I forbindelse med opprettelsen av ny ph.d., arbeider Dnf med et mer formelt samarbeid med både Stockholm og Aalto Universitet, Helsinki, om fremtidig felles poeng givende kurs på ph.d.-nivå. Våren 2021 startet også Dnf en dialog med Tromsø International Film Festival (TIFF) om et konkret samarbeid under festivalen i januar 2022, med sikte på å etablere et mer langsiktig samarbeid.

3.6.5 Kompetanseutvikling

Fakultetet jobber med en systematisk utvikling av kompetanse, både i teknisk/administrativ stab og i undervisningsstab. Dette gjøres ved kursing, deltakelse i nasjonale og internasjonale faglige samspill og gjennom kunstnerisk utviklingsarbeid. Fakultetet har en klar ambisjon om en økning av antall professorstillinger i tråd også med krav til faglig kompetanse for etablering av et ph.d.-program. For fakultetet vil det være viktig å utvikle professorkompetanse intern heller enn å rekruttere eksternt, blant annet pga. økte forventninger til høyskolepedagogisk kompetanse. Fakultetet vil også fokusere på å videreutvikle digital undervisningskompetanse.

Fakultetet endrer praksis med hensyn til lengden av åremål, fra 4-6 år. Dette for å sikre bedre kontinuitet samt en mer solid og stabil faglig kompetanse, og harmonisering med andre kunstfaglige utdanninger. I tillegg vil Dnf arbeide sammen med HR for å etablere gode og hensiktsmessige rutiner for kompetansevurdering i ansettelsesprosesser og opprykk for ansatte i kunstfaglige åremålsstillinger, da det byr på en del særskilte utfordringer.

[38] The international association of film and television schools
[39] European grouping of film and television schools
[40] Union of Scandinavian film schools
[41] European League of Institutes of the Arts

Styringsparameter	Resultat 2020	Årsplan 2021	DNF 2022	DNF 2023	DNF 2024
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger	26 %	43 %	32 %	40 %	50 %
Andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger	22 %	25 %	25 %	25 %	25 %

For å kunne opprettholde studiekvaliteten på det nivået den er i dag, oppleves rekruttering av faglig stab som en særskilt utfordring for fakultetet, fordi studiene er avhengig av yrkesaktive og kunstnerisk etablerte filmskapere. Denne utfordringen er ikke ny, men krever målrettet rekruttering på en måte som ikke vil oppleves ved studier som tiltrekker de som ønsker en mer tradisjonell akademisk karrierestige.

Dnf igangsatte høsten 2020 en gjennomgang av fakultets politikk for kunstnerisk utviklingsarbeid, med sikte på å skape forutsigbare rammer for skolen og fagansatte for gjennomføring av KU. Dette arbeidet skal ferdigstilles og drøftes i relevante fora, og forventes ferdigstilt i løpet av siste halvdel av 2021. En del av dette arbeidet omfatter Filmskolens politikk for forskergrupper, samt økt bruk av interne veildere på ph.d.-nivå.

3.6.6 Risikovurdering

Mål

Fakultetets ambisjoner om en faglig kvalitet på høyt internasjonalt nivå i alle tre sykluser uten basisfinansiert ph.d.-utdanning er krevende å bære økonomisk. Satsingen på å utvikle en ph.d. i kunstnerisk utviklingsarbeid har krevd en vridning av ressurser, noe påvirker evnen til å ha tilstrekkelig infrastruktur som er relevant for studenter som skal ut i et arbeidsmarked.

Fakultets mål om større satsing på KU-virksomhet innenfor fagansattes stillinger, forutsetter at fakultetet har bærekraft til å kunne oppfylle denne målsettingen. Fakultetet har søkt midler fra HINNs strategiske pott til kompetanseutviklingstiltak til opprettelse av forskergrupper, bevilgning av KU-stipend og det som for øvrig forventes for å videreutvikle en solid KU-aktivitet.

Det kan bemerkes at Filmskolens undervisningsledere har et ansvarsområde som dekker deler av det instituttledere og studieprogramansvarlige har ved HINNs andre fakulteter. Prodekan deler ansvar for utdanningsområdet med de to undervisningslederne, og ansvar for kunstnerisk utviklingsarbeid med ph.d.-leder. I langtidsplanen ligger det ikke en egen stilling som prodekan, fakultetet er i dialog med ledelsen for å løse dette.

Dnf er et av høgskolens mindre fakulteter i budsjett og antall ansatte. Fakultetet opplever det som krevende å bemanne en tilfredsstillende administrasjon med dagens arbeidsdeling der det stilles samme forventninger til kapasitet og kvalitet på tvers av organisasjonen. Fakultetsledelsen mener at flere tjenester kunne vært løst mer effektiv og gitt et bedre samlet tjenestetilbud ved at arbeidsdelingen ble noe endret, og at en større andel tjenester ble levert fra høgskoleadministrasjonen.

Filmskolens fysiske fasiliteter kan også bli en flaskehals for det aktivitetsnivået fakultetet har som målsetting og også forventes å levere i forhold til. Nødvendig oppdatering i takt med bransjeutvikling gjelder ikke bare utstyr for produksjon, men tilgang til og videreutvikling av spesialrom og andre fasiliteter nødvendig for bruk og utprøving blant annet av ny teknologi og nytt utstyr.

Økonomisk utvikling

Det er budsjettert med å bruke årlig kr. 3 mill. til tekniske investeringer (produksjonsutstyr), noe som er et minimumsnivå for at fakultetet skal være oppdatert på den teknologiske utviklingen innen

bransje og fagfelt og samtidig kunne tilby en utdanning som er på høyde med fakultetets konkurrenter.

For alle årene i langtidsperioden har fakultetet budsjettert med et merforbruk, og fakultetet vil ha en negativ fakultetskapital på kr. 9,2 mill. ved utgangen av perioden. Fakultetet anser den økonomiske risikoen i disse årene som høy. Fakultetet kan ikke forvente å få evige strategiske investeringsmidler, og må jobbe med å finne et bærekraftig ambisjonsnivå fremover.

Fakultetet hadde i utgangspunktet tatt høyde for at ph.d. i kunstnerisk utviklingsarbeid skulle bli tilgodesett med kr 2,5 mill. i strategiske midler. Forslaget til Rektor innebærer en noe lavere strategisk tildeling, og fakultetet ser dette som krevende.

Det er fortsatt viktig for filmskolen at arbeidet med å skaffe basisfinansiering for de resterende studieplassene ved master fortsetter. I tillegg ser filmskolen det som nødvendig, at det også søkes basisfinansiering for nye studieplasser på bachelor. Det bør bemerkes at fakultets ambisjon er å re-integrere dokumentar, muligens også vfx, i bachelorforløpet.

3.7 Institusjonsnivået og fellestjenester

Fellestjenestene er en viktig oppgave i flercampusorganisasjonen med tanke på koordinering og kvalitetssikring av administrative tjenester, og skal være en støttefunksjon for utvikling og drift av fakultetenes kjernevirksomhet.

Antall studenter og aktivitet påvirker institusjonsnivåets budsjett direkte gjennom lineære kostnader, som programvarelisenser og databaser, eller trappetrinnskostnader som lønns-, husleie- og energikostnader. Som en konsekvens av aktivitetsøkning har felleskostnadene som institusjonsnivået bærer økt de senere årene gjennom behov for å oppgradere infrastruktur i form av areal, og tilrettelegge for en IT-standard som håndterer det økende antall studenter og ansatte. I sektoren er det nå en trend hvor man går fra enkeltinvesteringer i IT-systemer til årlige tjenesteavgifter.

Institusjonsnivåets budsjett kan deles inn i strategiske satsinger, felleskostnader og støttetjenester. Felleskostnader for høgskolen er uavhengig av høgskoleadministrasjonens drift. I felleskostnadene inngår for eksempel husleie, energikostnader, inventar, lisenskostnader, avgifter til fagsystemer, nettverk, hardware og AV-utstyr, støtte til studentsamfunn, samskipnaden, Høgskolestiftelsen i Kongsvinger, databaser, programvare, bøker og tidsskrifter. Med støttetjenester menes lønns- og driftskostnader knyttet til de ansatte i høgskoleadministrasjonen. I lønnskostnadene inngår ansatte med funksjoner innen dokumentasjon- og informasjonsforvaltning, lønn, HR, innkjøp, regnskap og økonomistyring, kommunikasjon og markedsføring, eiendom og drift, sentralbord, studie- og forskningsadministrasjon, opptak og internasjonalisering. Frikjøp av tillitsvalgte og studierådsledere inngår som en del av støttetjenestene. Videre gjelder det IT- og biblioteksfunksjoner i hele HINN. Rektoratet, styret og ledelsen av institusjonen inngår også som en del av disse kostnadene.

3.7.1 Budsjetterte resultater i langtidsplanperioden

institusjonsnivået budsjetterer med en kapitalbruk hvert år i LTP-perioden. Det forventede negative avviket skyldes bruk av avsetninger for HINN sine rekrutteringsstillinger. Dette er avsetninger som er øremerket pga. forskjøvne stipendiatløp. Kapitalbruken inkluderer 14 ekstra engangsstillinger satt i gang i 2021 for å redusere avsetningen.

Tabell 30: Budsjettert for institusjonsnivået for perioden 2022-2024.

Institusjonsnivået	**Regnskap 2020**	**B2021**	**LTP 2022**	**LTP 2023**	**LTP 2024**
Estimert bevilgning	571 813	614 031	616 061	612 921	616 463
Andre inntekter	105 080	75 661	40 375	40 375	40 375
Investeringer	- 39 021	- 41 339	- 27 000	- 27 000	- 27 000
Lønnskostnader	- 248 490	- 275 816	- 269 371	- 265 674	- 256 253
Andre driftskostnader	- 386 881	- 392 737	- 375 877	- 372 298	- 375 841
Kapitalendring N15	**2 501**	**- 20 200**	**- 15 811**	**- 11 676**	**- 2 255**
Kapitalendring N8	608	500			
Budsjettert kapitalendring	**3 109**	**- 19 700**	**- 15 811**	**- 11 676**	**- 2 255**

Tall i 1 000,-
N15 – Høgskolens avsetninger knyttet til bevilgninger fra KD. Gjelder både ordinær bevilgning og supplerende bevilgning.
N8 – Høgskolens avsetninger knyttet til resultater fra eksternfinansiert oppdragsvirksomhet.
Fra budsjett 2021 til 2022 er SELL flyttet ut på fakultetene LUP og HHS jf. styrevedtak.

Tabell 31. Kapitalutvikling ved institusjonsnivået for perioden 2022-2024.

Avsetning	*IB 2021* Note 15	Note 8	Prognose 2021	Budsjettert kapitalutvikling LTP 2022	LTP 2023	LTP 2024	UB LTP
Institusjonskapital	19 855	18 011	- 10 066				**27 800**
Avdelingskapital HA	11 917		- 1 961				**9 956**
Avsetning stipendiater	27 576		2 000	- 15 373	- 11 676	- 2 255	**273**
Motion Capture husleie	822		- 384	- 438			**-**
Fusjonskostnader	789		- 789				**-**
Ikke innt. Ført 260/50 ombygging klasserom	7 750		- 7 750				**-**
Sum	**68 708**	**18 011**	**- 18 950**	**- 15 811**	**- 11 676**	**- 2 255**	**38 028**

Tall i 1 000,-

Stipendiatårsverkene øker som følge av stipendiater på overtid, samtidig som det rekrutteres nye. Vakanser knyttet til overgangen mellom BUK og HELVEL og avviklingen av AUD har gjort at avsetningsnivået er økt, istedenfor redusert. Derfor ble det satt i gang tolv ekstra stipendiat-/postdoc-løp i årsbudsjett 2021. I tillegg har avtroppende Rektor gitt to stipendiatstillinger for faglige samarbeid på tvers i 2021. Til sammen 14 stillinger som gjør at avsetningsnivået reduseres i løpet av perioden. Målet på sikt er at avsetningene knyttet til stipendiater skal være rundt null.

Det er foreløpig ikke lagt inn noen endringer i antall administrative årsverk ved institusjonsnivået da Rektor vil ha et bedre overblikk over kapasiteten og kvaliteten på tjenestenivået før dette prioriteres i årsbudsjettprosessen.

Øvrige endringer i årsverk fra 2021 til 2022 som flyttes fra SELL til LUP og HHS.

Tabell 32: Årsverksutvikling for perioden 2022-2024.

Bemanning	okt.20	B2021	LTP 2022	LTP 2023	LTP 2024
Antall årsverk totalt	349	372	357	351	338
Hvorav stipendiater	78	90	97	91	78
Hvorav HA-ansatte	271	282	260	259	259

3.7.2 Eksempler på felleskostnader

Investeringsplanen i perioden gjelder vedlikehold og opprettholdelse av eksisterende inventar og utstyr. Herunder møbler, hardware til AV/Nettverk og PC-er til ansatte. De høye investeringene for 2020 og 2021 kommer som følge av ekstraordinære investeringer.

Areal

Husleie og -arealkostnader er budsjettert til ca. kr 232 mill. for 2022. Av dette utgjør ca. kr 207,5 mill. husleie og felleskostnader. Høgskolen har ytterligere arealkostnader knyttet til drift av lokaler som strøm, fjernvarme og andre kostnader på kr 24,5 mill. Av husleien fordeler i underkant av 70 % seg til Statsbygg, mens resterende leies av private utleiere. Husleie og arealkostnader budsjetteres og kostnadsføres på institusjonsnivået.

Det er både før og etter fusjonen inngått nye avtaler om leie av lokaler. Det er en pågående forhandling om leie av lokaler på Rena. Det er i LTP-perioden avsatt totalt[42] 2,5 mill. årlig. I tillegg vil et eventuelt forskningssenter på Kongsvinger gi økt husleie på kr 1,4 mill.

Som følge av bortfall av framleie av lokaler på Hamar (Mattilsynet) vil HINN redusere årlige inntekter med kr 2 mill. Bortfallet vil frigjøre arealer, men disse er per i dag ugunstige og krever eventuelt ombygging.

[42] Inkluderer også kostnader utover leie og felleskostnader.

Konsekvensvalgutredning (KVU) for Hamar og Lillehammer skal være ferdig ved utgangen av 2021. KVU-ene vil danne grunnlag for strategiske valg. Det arbeides parallelt også med studiestedsutviklingsplaner for Elverum, Rena og Evenstad.

Det er søkt KD om midler til oppgradering og utvikling av forsknings- og utdanningsareal på Evenstad (HS 16/21). De totale kostnadene utgjør kr 21 mill. hvorav høgskolens egenandel utgjør eventuelt 50 %. Konsekvensen av et evt. positivt svar på søknaden vil inngå som en del av årsbudsjett 2022.

Arealet og eiendommen ved studiested Blæstad disponeres kostnadsfritt mot at bygg og eiendom vedlikeholdes av høgskolen. Vedlikeholdet opprettholdes på et slik nivå at (1) virksomheten kan gjennomføres på en forsvarlig måte og (2) at bygningsmassen ivaretas slik at de ikke blir store kostnader på et senere tidspunkt for å utbedre skader grunnet manglende vedlikehold.

HINN har som mål å bli miljøsertifisert og det arbeides med tiltak innenfor avfallshåndtering, energieffektivisering og tilrettelegging av ladestasjoner for el-biler. I arbeidet med studiestedsutviklingsplanen er bærekraft, miljø og klima sentralt. Det skal legges til rette for ulike energikilder, miljøvennlige transportløsninger og lokaler som er tilrettelagt for ulike behov og bruksformer.

IT-infrastruktur

Det vil i perioden prioriteres midler til investering av utstyr og utvikling av tjenester som er nødvendig på de ulike campusene. Alle tiltak innenfor IT vil være nær tilknyttet prosessene og vedtakene knyttet til eiendom, og vil finansieres innenfor tildelte rammer.

Det er mange digitaliseringsprosjekt i sektoren, organisert gjennom Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning (UNIT). Mange av prosjektene finansieres gjennom tjenesteavgift. HINN har også innbetalt 1,5 mill. årlig de siste to årene i felles investeringstiltak. Det er forventet at denne summen videreføres i LTP-perioden.

3.7.3 Strategiske institusjonssatsinger

Som følge av ambisjon om å øke antall EU-kontrakter og – aktiviteter foreslås det å sette av kr 3 mill. årlig i LTP-perioden til å støtte utvalgte fagmiljøer som har en sjanse til å nå frem i EU/Horisont Europa. Midlene vil finansiere frikjøp av forskere og forskergrupper til å utvikle nettverk, utvikle fagmiljø, skrive søknader, ha workshoper og Brussels-turer/kontakt.

Videre vil Forskningsavdelingen utrede en ordning med sabbatical i planperioden som er rettet mot seniorforskere/professorer som har gjort en særlig positiv innsats for HINNs utvikling. Sabbatical-ordningen skal styrke forskningen med tanke på internasjonalisering, publisering og økt forskningskvalitet. Midler til dette utgjør anslagsvis kr 4 mill. årlig. Midlene som settes av i LTP skal gå til frikjøp fra undervisning i fire måneder og reisestipend for fem til seks seniorforskere/professorer i sabbatical per år.

For å styrke og utvikle HINNs forskningskultur og fremme internasjonalisering på sikt vil Forskningsavdelingen utvikle et toårig program for kompetanse- og karriereutvikling for unge forskere. Målgruppen er ansatte som har oppnådd førstekompetanse i vitenskapelig eller kunstnerisk utviklingsarbeid i løpet av de siste fem årene. Deltakelse i programmet innebærer frikjøp til forskning, deltakelse i felles samlinger, mentorering og kortere utenlandsopphold/ mobilitet og internasjonal nettverksbygging og deltakerne skal utvikle søknad om ERC[43] Starting Grant eller til Forskningsrådets Banebrytende forskning (tidligere FRIPRO). I løpet av 2021 vil programmet utvikles i

[43] ERC – European Research Council

samarbeid mellom Forskningsavdelingen og HR, og en pilot med ca. 8 deltakere for perioden 2022-2024. Det settes av midler til dette tiltaket i langtidsplanen av kr 0,5 mill. årlig.

Åpen publisering vil medføre varig økte kostnader årlig som det må tas høyde for i institusjonsnivåets budsjett. Det planlegges med en økning på kr 0,5 mill. årlig for å sikre åpen publisering i tråd med regjeringens fastsatte mål om full åpen publisering innen 2024.

Videre registrerer HINN at Kunnskapsdepartementets finansiering av GLU ikke er som forventet og at de økte kostnadene ikke kompenseres i tilstrekkelig grad. I en overgangsfase innstiller Rektor på at LUP får kr 3 mill. årlig i 2022 og 2023 fra institusjonsnivået frem til kandidatproduksjonen i den nye integrerte masterutdanningen gir uttelling fra og med budsjettåret 2024. Dersom det kommer ytterligere finansiering av GLU gjennom tildelinger vil den ekstra tildelingen bortfalle.

4 Vedlegg 1 – Nøkkeltall og benchmarking av høgskolen opp mot UH-sektoren

4.1 Analyse av nøkkeltall i Tilstandsrapporten

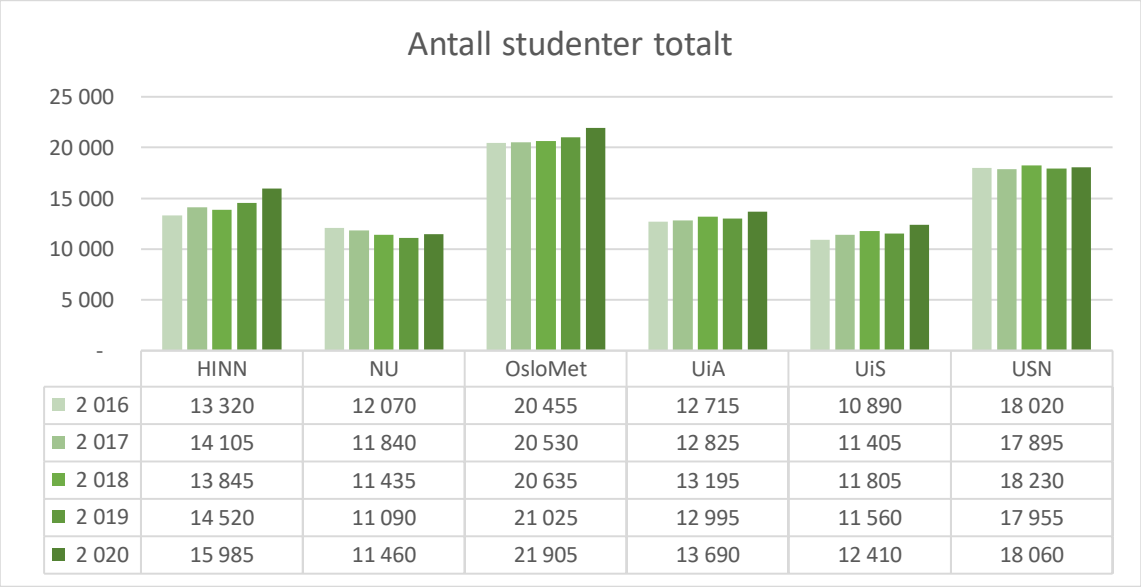
Tilstandsrapport for høyere utdanning[44] kommer ut årlig og viser utvikling på nøkkeltall over flere år for institusjoner i sektoren. I år fokuseres det spesielt på livslang læring. I rapporten inngår nøkkeltallene som et grunnlag for etatsstyringen mellom KD og HINN. Det er i likhet med universitetssøknaden valgt å sammenligne HINN opp imot sammenlignbare institusjoner. Disse er NU, OsloMet, UiA, UiS og USN.

4.1.1 Utdanning

Antall søkere til høyere utdanning gikk opp med 13 % fra 2019 til 2020. Økningen er relatert til arbeidsledige og at muligheten for å studere i utlandet har vært begrenset under koronapandemien. Selv om antall søkere gikk opp, økte også antall studieplasser, slik at det ikke nødvendigvis var noen hardere konkurranse om plassene.

Diagram v1.1 viser antall studenter i høyere utdanning i perioden mellom 2016 og 2020. HINN har hatt en økning i perioden, i likhet med OsloMet, UiA og UiS.

Diagram v1.1: Antall studenter i høyere utdanning i perioden 2016-2020.

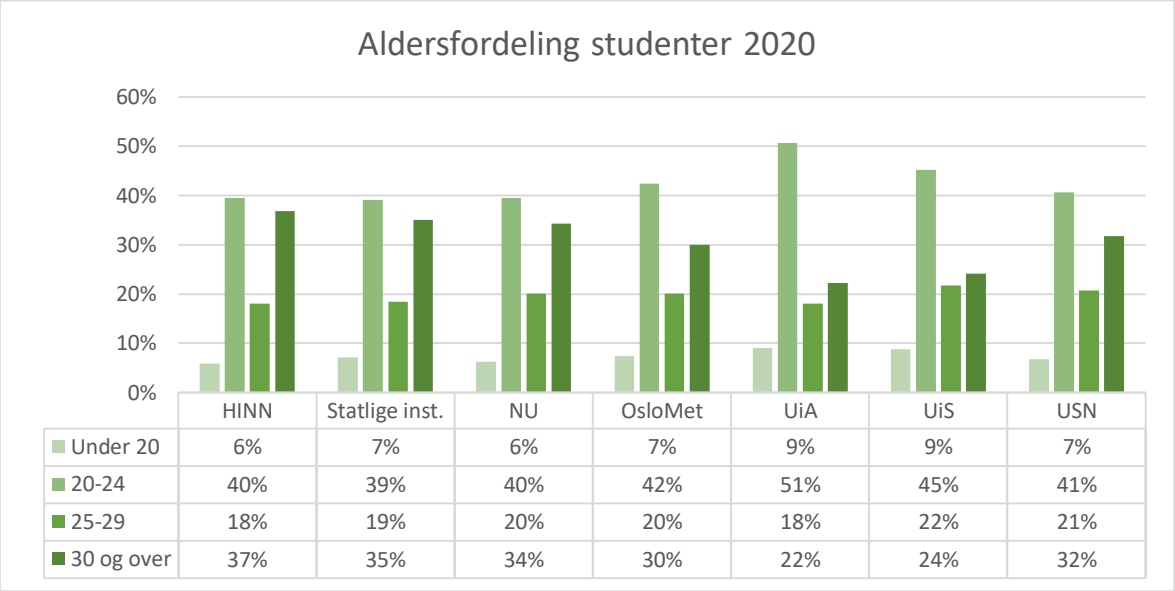


	HINN	NU	OsloMet	UiA	UiS	USN
2 016	13 320	12 070	20 455	12 715	10 890	18 020
2 017	14 105	11 840	20 530	12 825	11 405	17 895
2 018	13 845	11 435	20 635	13 195	11 805	18 230
2 019	14 520	11 090	21 025	12 995	11 560	17 955
2 020	15 985	11 460	21 905	13 690	12 410	18 060

Diagram v1.2 viser aldersfordelingen på studenter i 2020. HINN ligger omtrent på sektorsnittet, men har en noe større andel eldre studenter enn OsloMet, UiA og UiS.

[44] https://diku.no/rapporter/dikus-rapportserie-07-2021-tilstandsrapport-for-hoeyere-utdanning-2021

Diagram v1.2: Aldersfordeling studenter i 2020.

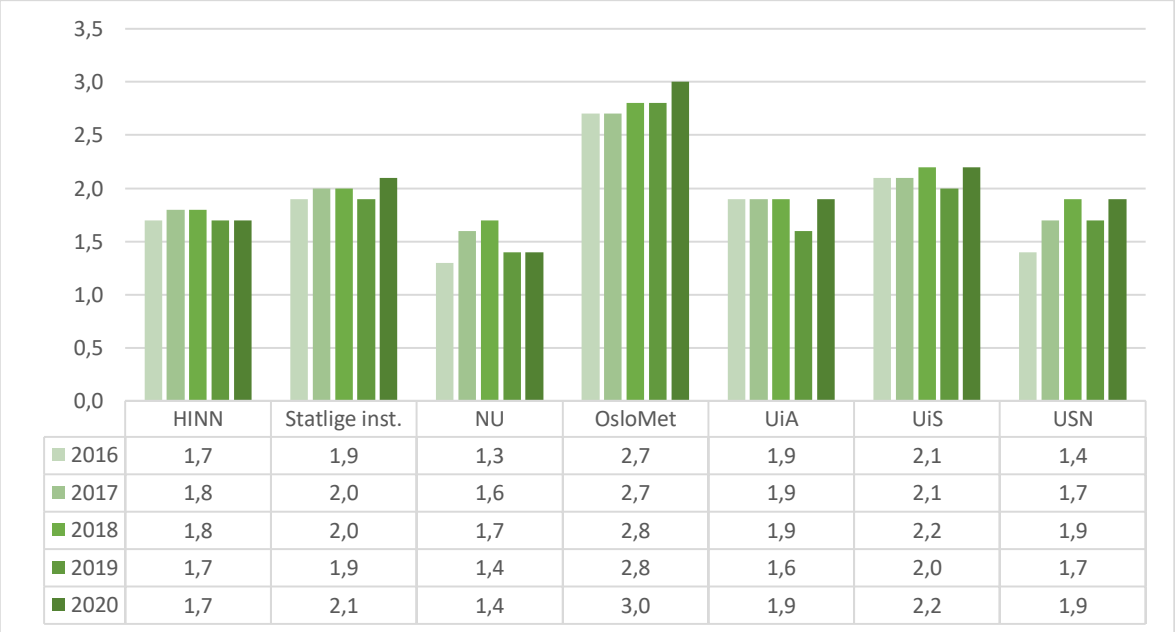


	HINN	Statlige inst.	NU	OsloMet	UiA	UiS	USN
Under 20	6%	7%	6%	7%	9%	9%	7%
20-24	40%	39%	40%	42%	51%	45%	41%
25-29	18%	19%	20%	20%	18%	22%	21%
30 og over	37%	35%	34%	30%	22%	24%	32%

Statlige inst. består av alle statlige universiteter, høgskoler og vitenskapelige høgskoler.

Diagram v1.3 viser antall kvalifiserte førstevalgsøkere per studieplass for lavere grads nivå i perioden 2016 til 2020. Antall førstevalgsøkere sier noe om etterspørselen etter HINNs utdanninger. HINN har i hele perioden ligget lavere enn snittet for sektoren.

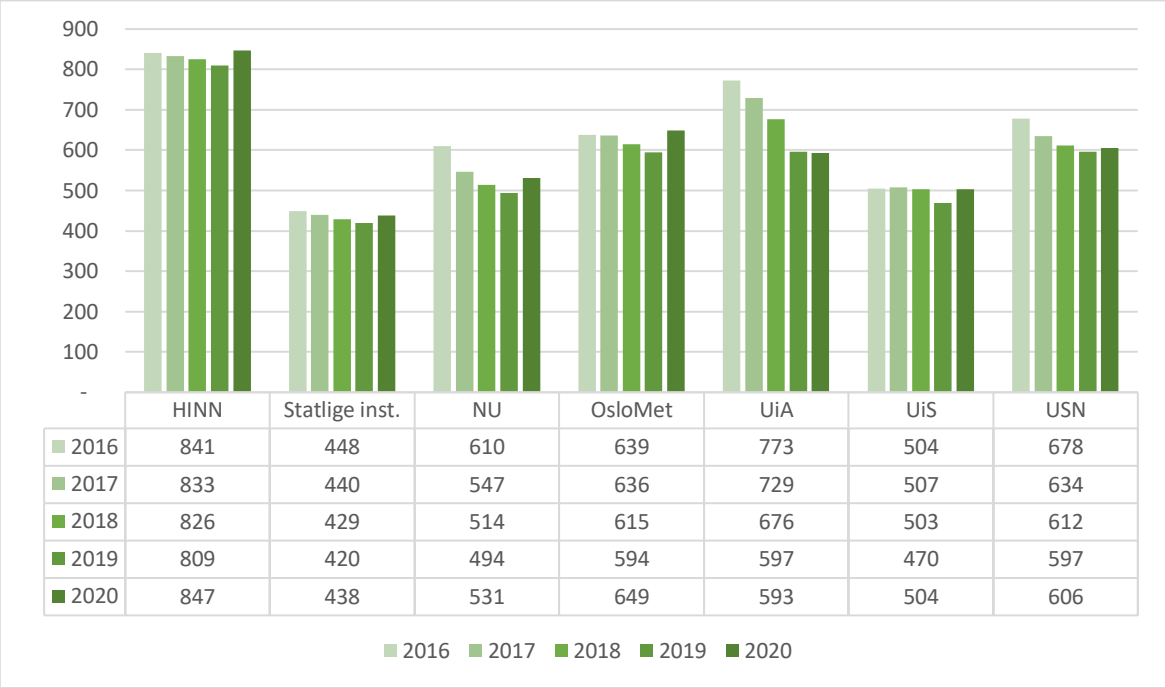
Diagram v1.3: Førstevalgsøkere per studieplass (lavere grad) i perioden 2016-2020.



	HINN	Statlige inst.	NU	OsloMet	UiA	UiS	USN
2016	1,7	1,9	1,3	2,7	1,9	2,1	1,4
2017	1,8	2,0	1,6	2,7	1,9	2,1	1,7
2018	1,8	2,0	1,7	2,8	1,9	2,2	1,9
2019	1,7	1,9	1,4	2,8	1,6	2,0	1,7
2020	1,7	2,1	1,4	3,0	1,9	2,2	1,9

Diagram v1.4 viser antall studiepoeng per faglige årsverk i perioden 2016 til 2020. Indikatoren sier noe om hvor effektive faglige ansatte er på utdanning. HINN skårer høyest av de statlige institusjonene.

Diagram v1.4: Antall studiepoeng per faglige årsverk i perioden 2016 til 2020.

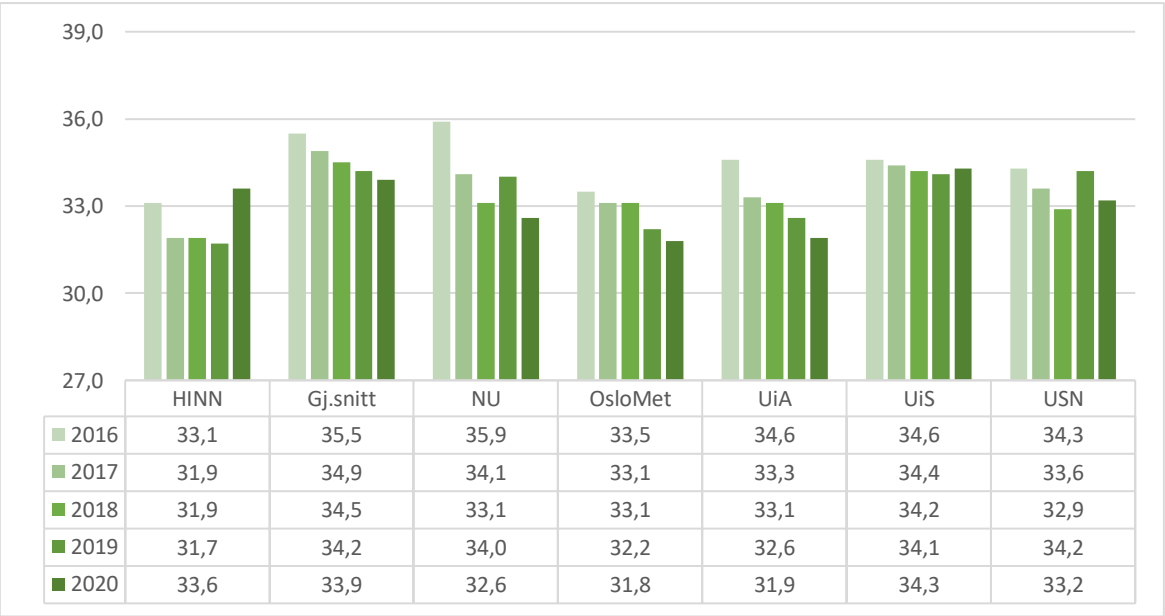


	HINN	Statlige inst.	NU	OsloMet	UiA	UiS	USN
2016	841	448	610	639	773	504	678
2017	833	440	547	636	729	507	634
2018	826	429	514	615	676	503	612
2019	809	420	494	594	597	470	597
2020	847	438	531	649	593	504	606

De faglige årsverkene inneholder stipendiater

Diagram v1.5 viser faglig tidsbruk i timer per uke blant heltidsstudenter i perioden 2016 til 2020. HINN lå i 2019 relativt lavt, men øker i 2020. Forklaringen på det relativt lave tallet i 2019 var blant annet utdanningstyper, hvor HINN har mange utdanninger som skårer lavt nasjonalt på tidsbruk.

Diagram v1.5: Faglig tidsbruk per uke for heltidsstudenter i perioden 2016-2020.

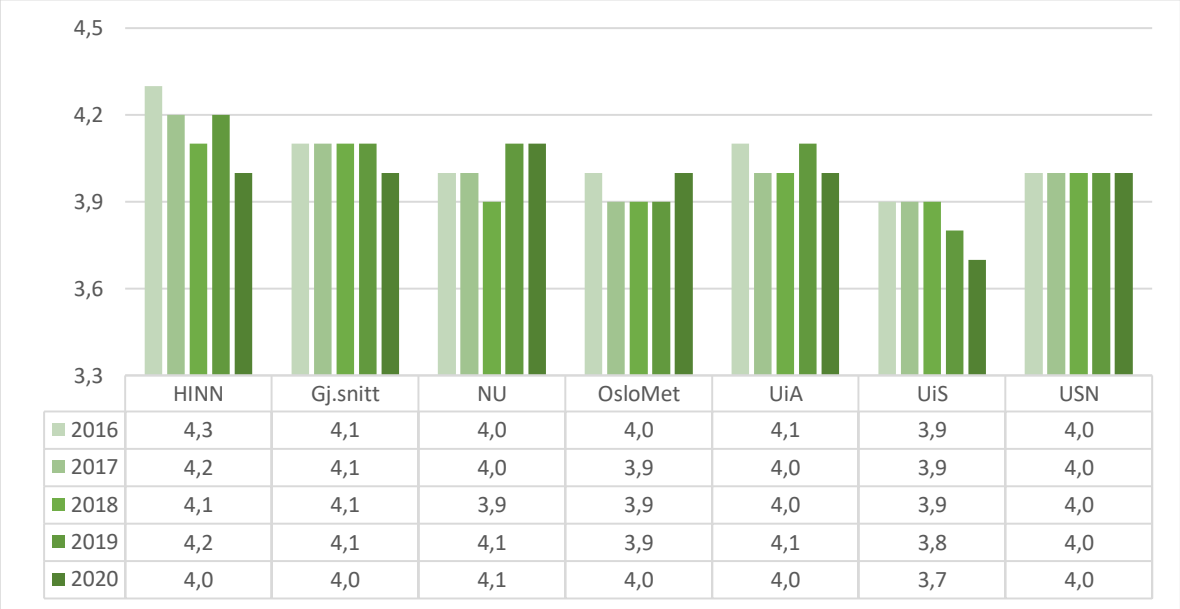


	HINN	Gj.snitt	NU	OsloMet	UiA	UiS	USN
2016	33,1	35,5	35,9	33,5	34,6	34,6	34,3
2017	31,9	34,9	34,1	33,1	33,3	34,4	33,6
2018	31,9	34,5	33,1	33,1	33,1	34,2	32,9
2019	31,7	34,2	34,0	32,2	32,6	34,1	34,2
2020	33,6	33,9	32,6	31,8	31,9	34,3	33,2

Gjennomsnittet her viser både statlige og private institusjoner

Diagram v1.6 viser skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten i perioden 2016 til 2020. HINN har en negativ utvikling i perioden og skårer i 2020 på sektorsnittet.

Diagram v1.6: Skår på hvordan studenter oppfatter studiekvaliteten i perioden 2016-2020.

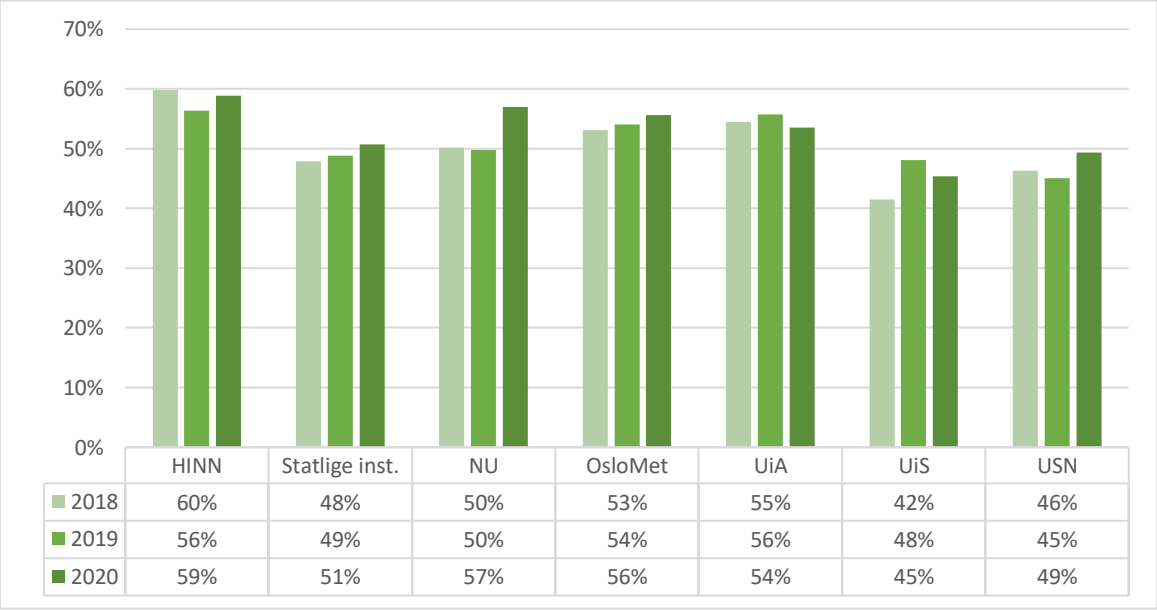


	HINN	Gj.snitt	NU	OsloMet	UiA	UiS	USN
2016	4,3	4,1	4,0	4,0	4,1	3,9	4,0
2017	4,2	4,1	4,0	3,9	4,0	3,9	4,0
2018	4,1	4,1	3,9	3,9	4,0	3,9	4,0
2019	4,2	4,1	4,1	3,9	4,1	3,8	4,0
2020	4,0	4,0	4,1	4,0	4,0	3,7	4,0

Gjennomsnittet her viser både statlige og private institusjoner

Diagram v1.7 viser andelen opptakskull som fullfører en bachelorgrad på normert tid i perioden 2018 til 2020 (opptakskull 2015-17). HINN skårer over sektorsnittet og de sammenlignbare institusjonene.

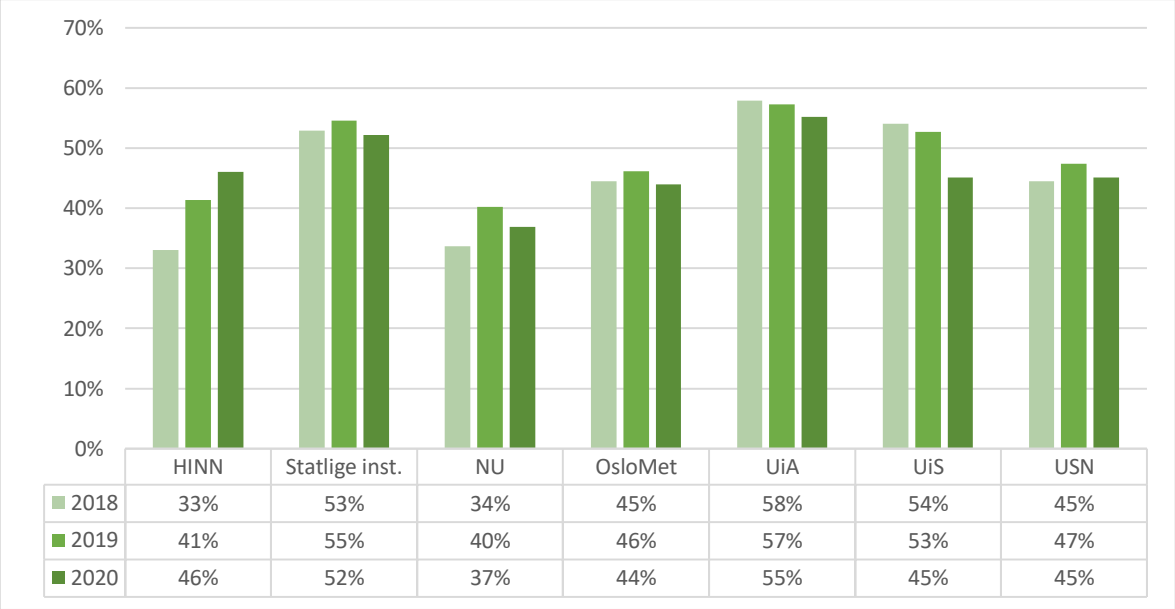
Diagram v1.7: Andelen opptakskull som gjennomfører bachelor på normert tid i perioden 2018-2020.



	HINN	Statlige inst.	NU	OsloMet	UiA	UiS	USN
2018	60%	48%	50%	53%	55%	42%	46%
2019	56%	49%	50%	54%	56%	48%	45%
2020	59%	51%	57%	56%	54%	45%	49%

Diagram v1.8 viser andelen opptakskull som fullfører en mastergrad på normert tid i perioden 2018 til 2020 (opptakskull 2016-18). HINN har en positiv utvikling i perioden, men ligger fortsatt noe under sektorsnittet.

Diagram v1.8: Andelen opptakskull som gjennomfører master på normert tid i perioden 2018-2020.

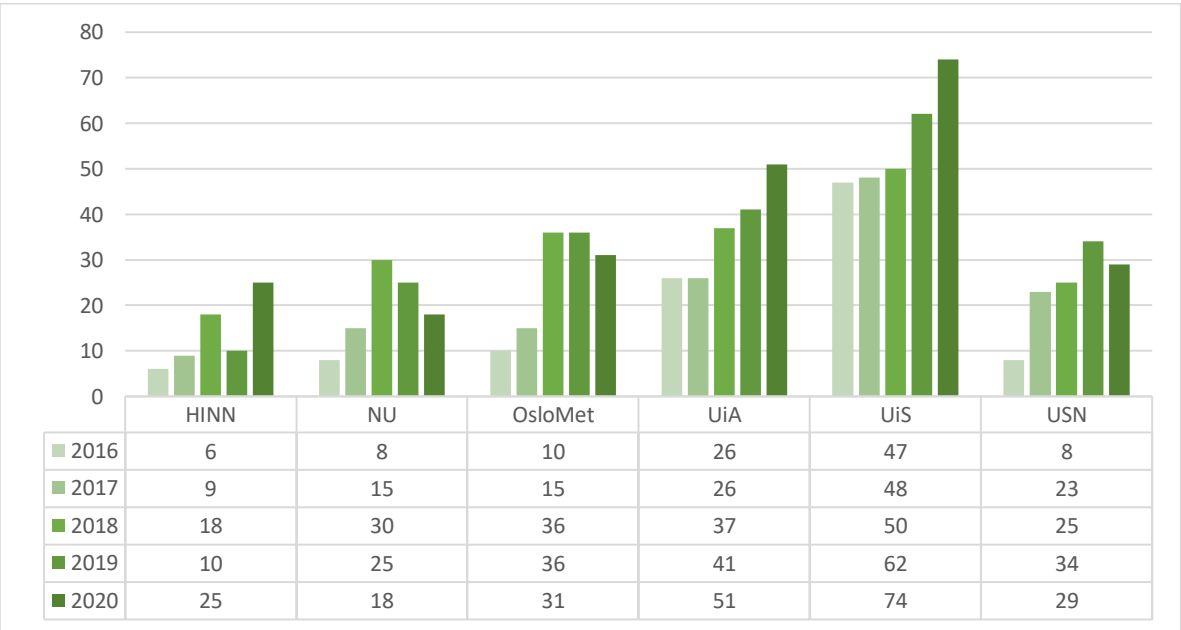


	HINN	Statlige inst.	NU	OsloMet	UiA	UiS	USN
2018	33%	53%	34%	45%	58%	54%	45%
2019	41%	55%	40%	46%	57%	53%	47%
2020	46%	52%	37%	44%	55%	45%	45%

4.1.2 Doktorgradsutdanning og forskning

Diagram v1.9 viser antall avlagte doktorgrader i perioden 2016 til 2020. HINN har som kjent nye doktorgradsprogrammer med mange kandidater i løp, og det forventes at antallet vil stabilisere seg på et godt nivå.

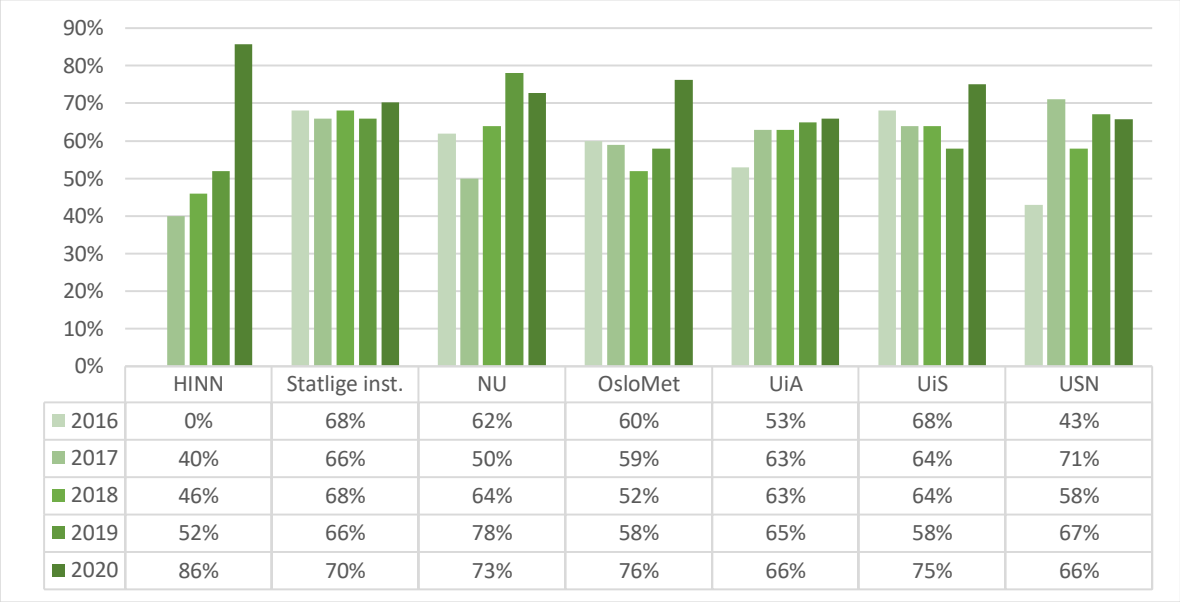
Diagram v1.9: Avlagte doktorgrader i perioden 2016-2020.



	HINN	NU	OsloMet	UiA	UiS	USN
2016	6	8	10	26	47	8
2017	9	15	15	26	48	23
2018	18	30	36	37	50	25
2019	10	25	36	41	62	34
2020	25	18	31	51	74	29

Diagram v1.10 viser andelen stipendiater opptatt på egne program som er innrapportert med avlagt doktorgrad seks år etter i perioden 2016 til 2020. HINN skårer unormalt høyt i 2020, og det er forventet at dette vil være noe lavere de neste årene.

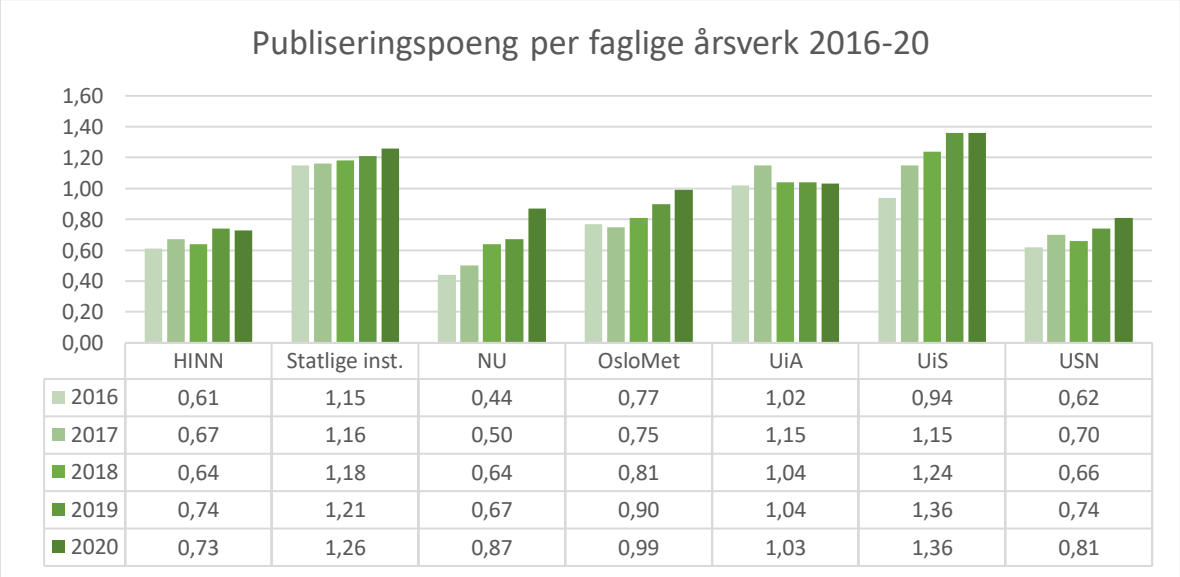
Diagram v1.10: Gjennomførte doktorgrader innen seks år i perioden 2016-2020.



	HINN	Statlige inst.	NU	OsloMet	UiA	UiS	USN
2016	0%	68%	62%	60%	53%	68%	43%
2017	40%	66%	50%	59%	63%	64%	71%
2018	46%	68%	64%	52%	63%	64%	58%
2019	52%	66%	78%	58%	65%	58%	67%
2020	86%	70%	73%	76%	66%	75%	66%

Diagram v1.11 viser publiseringspoeng per faglige årsverk i perioden 2016 til 2020. Publiseringspoeng er et mål for omfang og kvalitet på vitenskapelig publisering. HINN skårer under sektorsnittet og de sammenlignbare institusjonene.

Diagram v1.11: Publiseringspoeng per faglig årsverk i perioden 2016-2020.

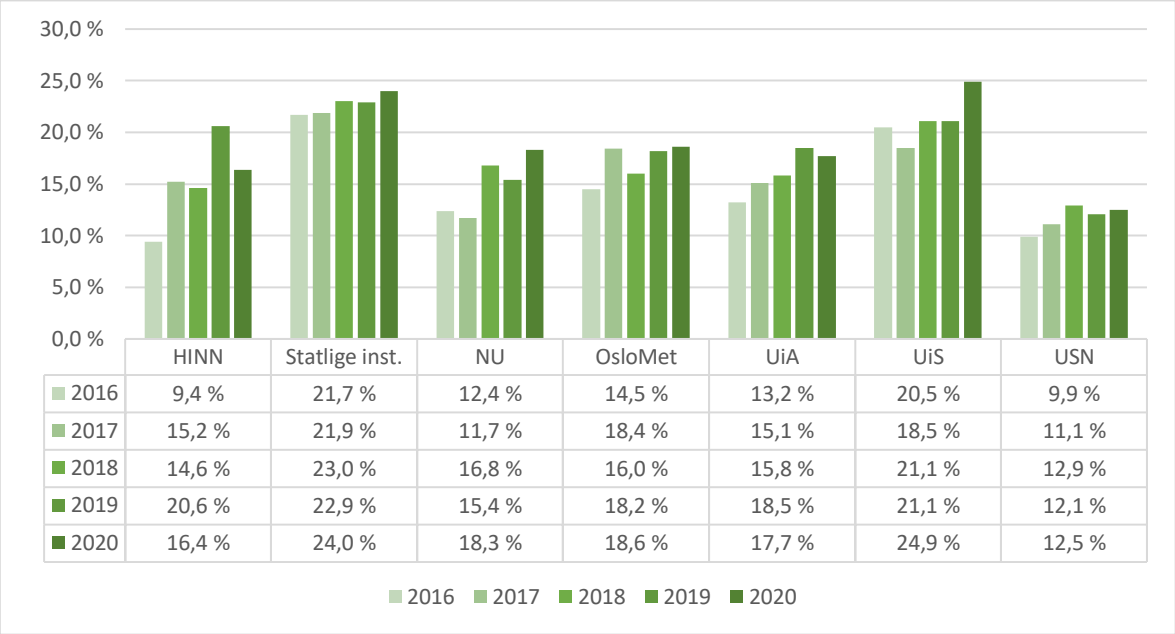


	HINN	Statlige inst.	NU	OsloMet	UiA	UiS	USN
2016	0,61	1,15	0,44	0,77	1,02	0,94	0,62
2017	0,67	1,16	0,50	0,75	1,15	1,15	0,70
2018	0,64	1,18	0,64	0,81	1,04	1,24	0,66
2019	0,74	1,21	0,67	0,90	1,04	1,36	0,74
2020	0,73	1,26	0,87	0,99	1,03	1,36	0,81

De faglige årsverkene inkluderer stipendiater.

Diagram v1.12 viser forfatterandeler på nivå 2 i prosent av publisering i perioden 2016 til 2020. Nivå 2 er publiseringskanalene med mest prestisje, og det er et mål i sektoren at nivå 2 skal stå for om lag 20 % av den totale publiseringen. HINN skårer i 2020 under sektorsnittet og under de fleste sammenlignbare institusjonene.

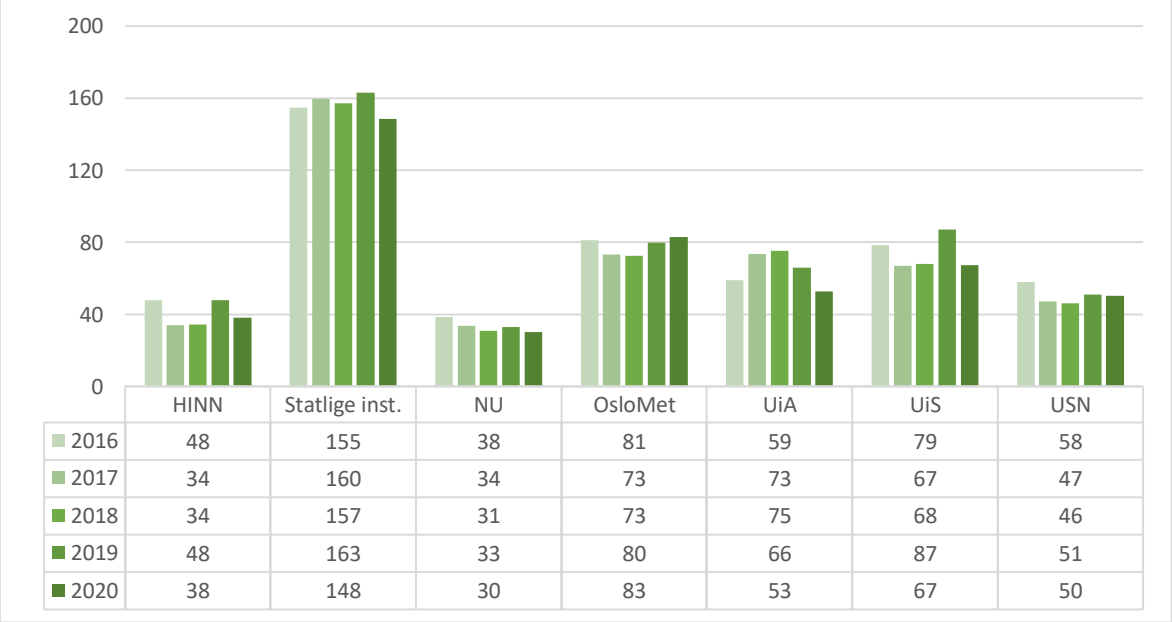
Diagram v1.12: Forfatterandeler nivå 2 i perioden 2016-2020.



	HINN	Statlige inst.	NU	OsloMet	UiA	UiS	USN
2016	9,4 %	21,7 %	12,4 %	14,5 %	13,2 %	20,5 %	9,9 %
2017	15,2 %	21,9 %	11,7 %	18,4 %	15,1 %	18,5 %	11,1 %
2018	14,6 %	23,0 %	16,8 %	16,0 %	15,8 %	21,1 %	12,9 %
2019	20,6 %	22,9 %	15,4 %	18,2 %	18,5 %	21,1 %	12,1 %
2020	16,4 %	24,0 %	18,3 %	18,6 %	17,7 %	24,9 %	12,5 %

Diagram v1.13 viser tildeling fra NFR (i tusen kr) per faglig årsverk i perioden 2016 til 2020. Indikatoren viser evne til å vinne nasjonalt i konkurranser om forskningsmidler. HINN skårer lavt i forhold til sektoren og litt under de institusjonene HINN sammenligner seg med.

Diagram v1.13: Tildeling fra NFR (i tusen kr) per faglige årsverk i perioden 2016-2020.

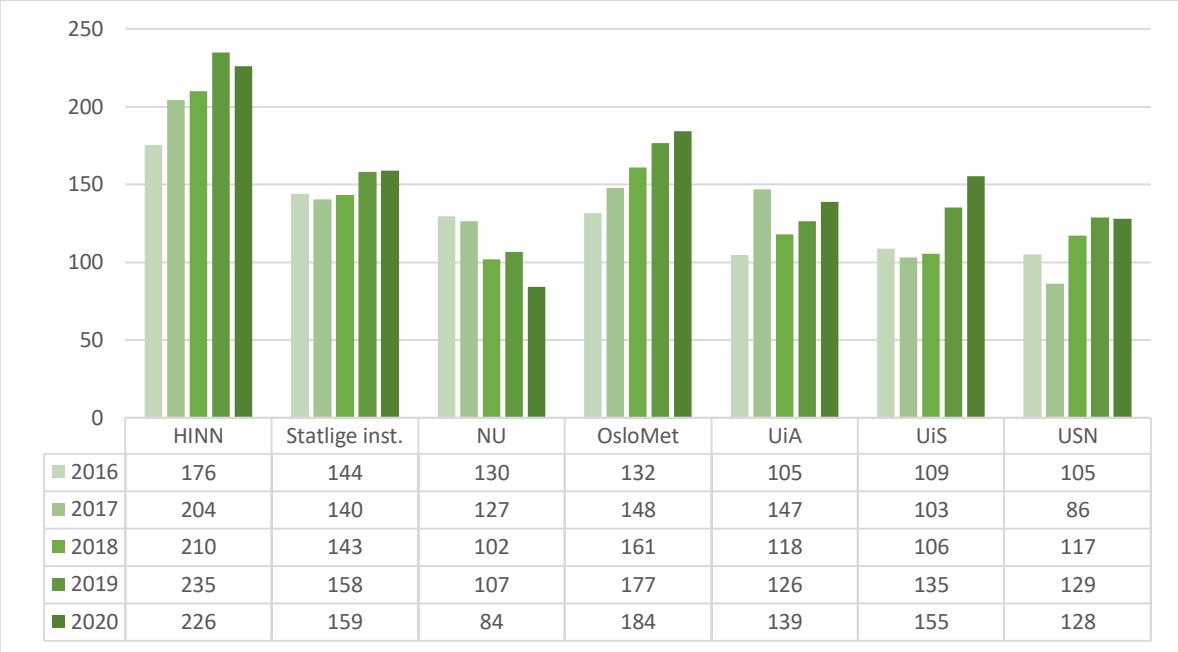


	HINN	Statlige inst.	NU	OsloMet	UiA	UiS	USN
2016	48	155	38	81	59	79	58
2017	34	160	34	73	73	67	47
2018	34	157	31	73	75	68	46
2019	48	163	33	80	66	87	51
2020	38	148	30	83	53	67	50

De faglige årsverkene inkluderer stipendiater.

Diagram v1.14 viser andre bidrags- og oppdragsinntekter (i tusen kr) per faglige årsverk i perioden 2016 til 2020. Indikatoren sier noe om samarbeidet med samfunns- og næringsliv. HINN skårer svært høyt og ligger godt over de andre institusjonene i sektoren.

Diagram v1.14: Andre bidrags- og oppdragsinntekter (i tusen kr) per faglig årsverk i perioden 2016-2020.



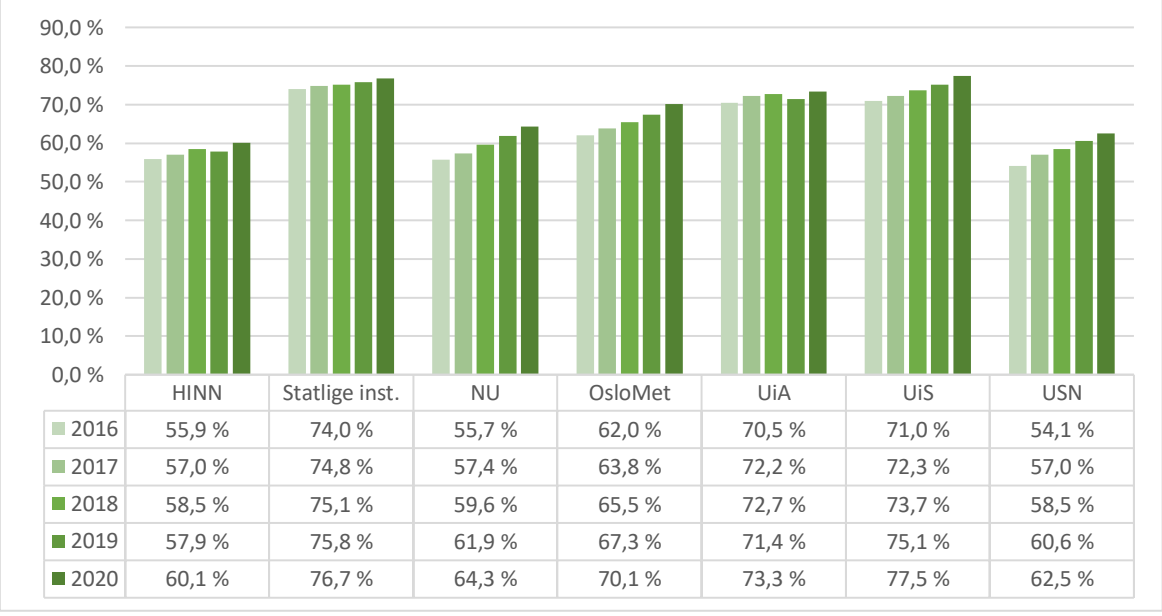
	HINN	Statlige inst.	NU	OsloMet	UiA	UiS	USN
2016	176	144	130	132	105	109	105
2017	204	140	127	148	147	103	86
2018	210	143	102	161	118	106	117
2019	235	158	107	177	126	135	129
2020	226	159	84	184	139	155	128

De faglige årsverkene inkluderer stipendiater.

4.1.3 Styring, økonomi og personal

Diagram v1.15 viser andel årsverk i førstestillinger av faglige årsverk i perioden 2016 til 2020. HINN skårer lavt sammenlignet med sektoren og litt under de sammenlignbare institusjonene. Utviklingen er derimot positiv.

Diagram v1.15: Andel årsverk i førstestillinger i perioden 2016-2020.



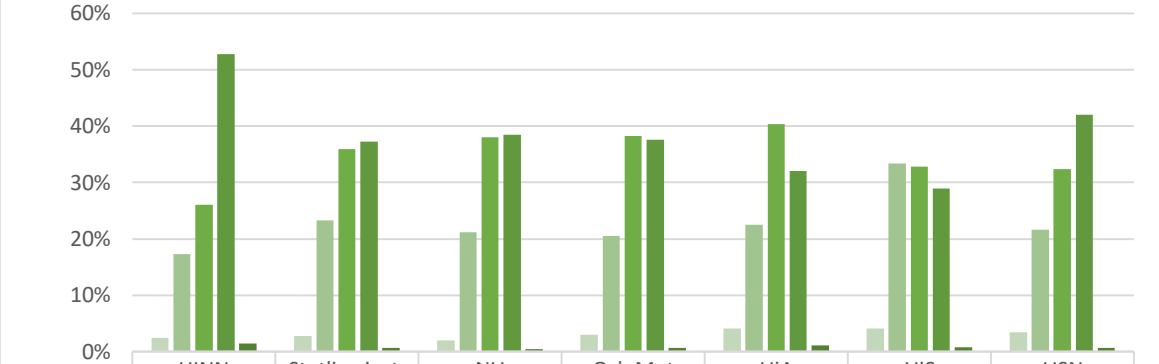
	HINN	Statlige inst.	NU	OsloMet	UiA	UiS	USN
2016	55,9 %	74,0 %	55,7 %	62,0 %	70,5 %	71,0 %	54,1 %
2017	57,0 %	74,8 %	57,4 %	63,8 %	72,2 %	72,3 %	57,0 %
2018	58,5 %	75,1 %	59,6 %	65,5 %	72,7 %	73,7 %	58,5 %
2019	57,9 %	75,8 %	61,9 %	67,3 %	71,4 %	75,1 %	60,6 %
2020	60,1 %	76,7 %	64,3 %	70,1 %	73,3 %	77,5 %	62,5 %

Andel årsverk i førstestillinger av totalt antall årsverk i undervisnings- og forskerstillinger, samt postdoktor og professor II. Stipendiater er ikke inkludert.

Diagram v1.16 viser aldersfordelingen for professorer i 2020, i aldersspennet 30 til 39, 40 til 49, 50 til 59, 60 til 69, og 70 til 79. HINN hadde 91,2 årsverk professorer i 2020. HINN har en høy andel

professorer i aldersspennet 60 til 69 år, sammenlignet med snittet i sektoren og de sammenlignbare institusjonene.

Diagram v1.16: Aldersfordeling professorer i 2020.

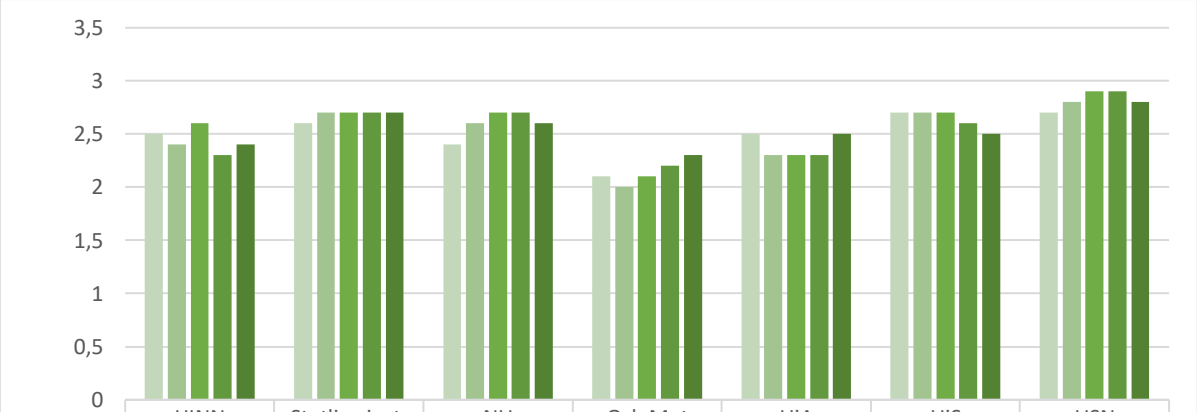


	HINN	Statlige inst.	NU	OsloMet	UiA	UiS	USN
30-39	2%	3%	2%	3%	4%	4%	3%
40-49	17%	23%	21%	21%	23%	33%	22%
50-59	26%	36%	38%	38%	40%	33%	32%
60-69	53%	37%	39%	38%	32%	29%	42%
70-79	1%	1%	0%	1%	1%	1%	1%

Tallene er inkludert bistillinger.

Diagram v1.17 viser forholdstallet mellom årsverk i faglige stillinger og administrative stillinger i perioden 2016 til 2020. Forholdstallet for HINN i 2020 viser at det var 2,4 faglige årsverk for hvert administrativt årsverk. HINN skårer under sektorsnittet. HINN planlegger med å øke med 73 faglige årsverk i 2021, og det forventes dermed en økning i forholdstallet i 2021.

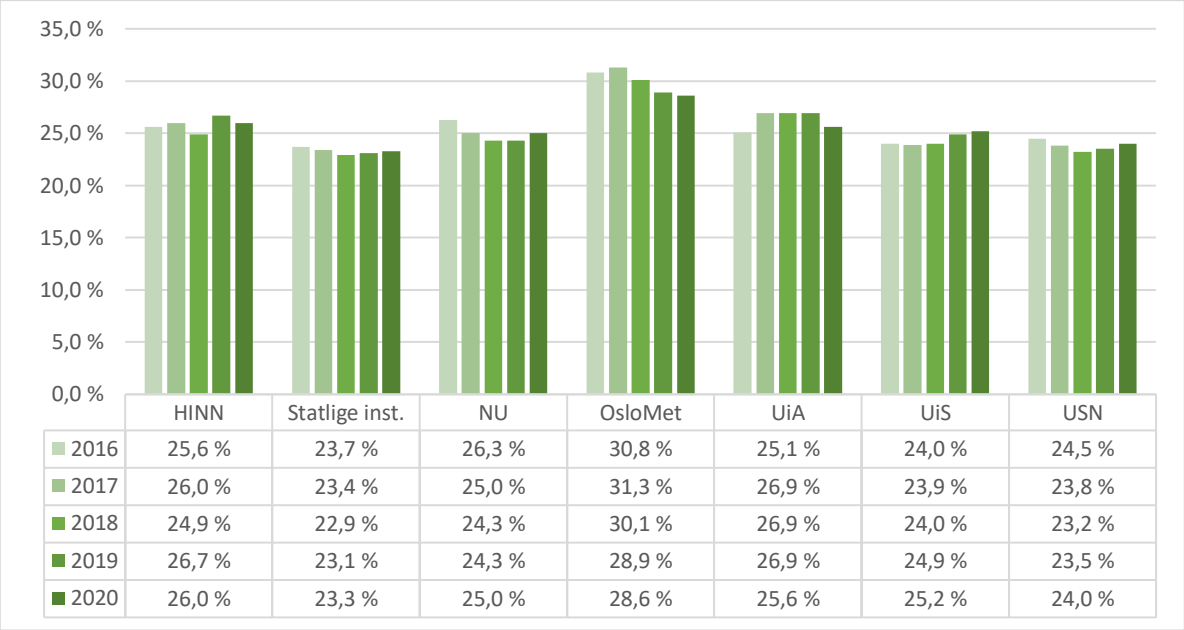
Diagram v1.17: Forholdstall faglige og administrative stillinger i perioden 2016-2020.



	HINN	Statlige inst.	NU	OsloMet	UiA	UiS	USN
2016	2,5	2,6	2,4	2,1	2,5	2,7	2,7
2017	2,4	2,7	2,6	2	2,3	2,7	2,8
2018	2,6	2,7	2,7	2,1	2,3	2,7	2,9
2019	2,3	2,7	2,7	2,2	2,3	2,6	2,9
2020	2,4	2,7	2,6	2,3	2,5	2,5	2,8

Diagram v1.18 viser andel årsverk i administrative stillinger av de totale årsverkene i perioden 2016 til 2020. HINN ligger over sektoren, men lavere enn OsloMet.

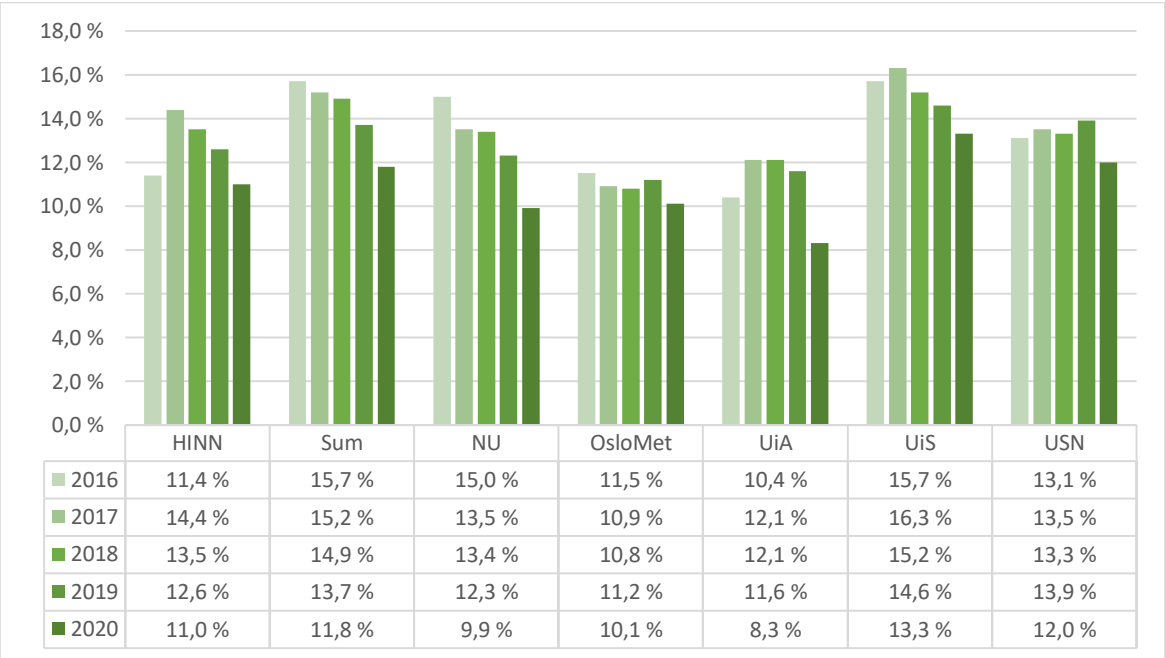
Diagram v1.18: Andel årsverk i administrative stillinger av totalt antall årsverk i perioden 2016-2020.



	HINN	Statlige inst.	NU	OsloMet	UiA	UiS	USN
2016	25,6 %	23,7 %	26,3 %	30,8 %	25,1 %	24,0 %	24,5 %
2017	26,0 %	23,4 %	25,0 %	31,3 %	26,9 %	23,9 %	23,8 %
2018	24,9 %	22,9 %	24,3 %	30,1 %	26,9 %	24,0 %	23,2 %
2019	26,7 %	23,1 %	24,3 %	28,9 %	26,9 %	24,9 %	23,5 %
2020	26,0 %	23,3 %	25,0 %	28,6 %	25,6 %	25,2 %	24,0 %

Diagram v1.19 viser andel av midlertidige årsverk av undervisnings- og forskerstillinger, saksbehandler-/utrederstillinger og støttestillinger til undervisning og forskning. HINN skårer under sektorsnittet.

Diagram v1.19: Andel midlertidige årsverk i perioden 2016-2020.



	HINN	Sum	NU	OsloMet	UiA	UiS	USN
2016	11,4 %	15,7 %	15,0 %	11,5 %	10,4 %	15,7 %	13,1 %
2017	14,4 %	15,2 %	13,5 %	10,9 %	12,1 %	16,3 %	13,5 %
2018	13,5 %	14,9 %	13,4 %	10,8 %	12,1 %	15,2 %	13,3 %
2019	12,6 %	13,7 %	12,3 %	11,2 %	11,6 %	14,6 %	13,9 %
2020	11,0 %	11,8 %	9,9 %	10,1 %	8,3 %	13,3 %	12,0 %

Åremålsstillinger telles ikke som midlertidige stillinger.

5 Vedlegg 2 - Nøkkeltall på fakultetsnivå utover måltavlen

5.1 Intern benchmarking i høgskolen.

Det er på samme måte som i tilstandsrapporten hentet ut nøkkeltall for HINN, tallene er brutt ned på fakultet og avdelingsnivå. Nøkkeltallene forelå som en del av bakgrunnsinformasjonen til styringsdialogen mellom institusjonsledelsen og fakultetene. Tallene er hentet fra database for statistikk om høgre utdanning[47] (DBH) og høgskolens egne systemer.

5.1.1 Utdanning

Tabell v2.1 viser totalt søkertall for 2018, 2019 og 2020.Tallene omfatter både samordnet- og lokalt opptak.

Søkere	2018				2019				2020			
Fakultet	Søknader	Tilbud	Akseptert tilbud	Møtt til studiestart	Søknader	Tilbud	Akseptert tilbud	Møtt til studiestart	Søknader	Tilbud	Akseptert tilbud	Møtt til studiestart
ALB	1 727	548	302	235	2 298	703	327	256	2 880	757	408	333
LUP	11 462	3 994	2 320	1 991	10 858	3 519	2 240	1 995	11 154	3 727	2 194	2 008
HSV	18 305	3 643	2 232	1 945	19 923	3 627	2 187	1 798	19 808	4 015	2 274	2 038
AMEK	1 785	430	260	237	1 439	330	221	215	1 680	456	287	276
HHS	18 783	6 314	3 286	2 796	20 345	6 536	3 505	3 086	24 333	8 323	4 704	4 329
DNF	72	23	21	19	575	56	53	46	72	23	20	19
HA	80	63	39	24	287	143	95	64	436	247	136	117
Sum	**52 214**	**15 015**	**8 460**	**7 247**	**55 725**	**14 914**	**8 628**	**7 460**	**60 363**	**17 548**	**10 023**	**9 120**

HA er i denne tabellen knyttet til studenter tilknyttet enkeltemner uten spesiell tilhørighet til et bestemt fakultet.

Tabell v2.2 viser registrerte studenter pr. oktober 2018, 2019 og 2020. Tabellen inkluderer også deltidsstudenter.

Fakultet	2018				2019				2020			
Registrerte studenter	Antall studenter totalt	Heltidsekv. totalt	Heltidsekv. egenfinansierte	Heltidsekv. eksternfinansierte	Antall studenter totalt	Heltidsekv. totalt	Heltidsekv. egenfinansierte	Heltidsekv. eksternfinansierte	Antall studenter totalt	Heltidsekv. totalt	Heltidsekv. egenfinansierte	Heltidsekv. eksternfinansierte
ALB	493	434	434	-	512	459	459	-	578	495	495	-
LUP	3 327	2 638	2 374	264	3 511	2 759	2 505	254	3 572	2 911	2 704	207
HSV	3 626	2 976	2 708	269	3 685	3 066	2 853	213	3 887	3 241	2 971	270
AMEK	536	527	525	2	487	480	477	3	553	538	531	7
HHS	5 810	4 226	3 950	276	6 193	4 463	4 165	299	7 278	5 195	4 814	381
DNF	53	53	53	-	122	119	119	-	66	66	66	-
HA	1	-	-	-	12	-	-	-	53	-	-	-
Sum	**13 846**	**10 854**	**10 043**	**811**	**14 522**	**11 346**	**10 578**	**768**	**15 987**	**12 445**	**11 580**	**865**

Antall studenter totalt angir totalt antall studenter, både deltid og heltid.
HA er i denne tabellen knyttet til studenter tilknyttet enkeltemner uten spesiell tilhørighet til et bestemt fakultet.

Tabell v2.3 viser studenter per faglige årsverk i 2018, 2019 og 2020.

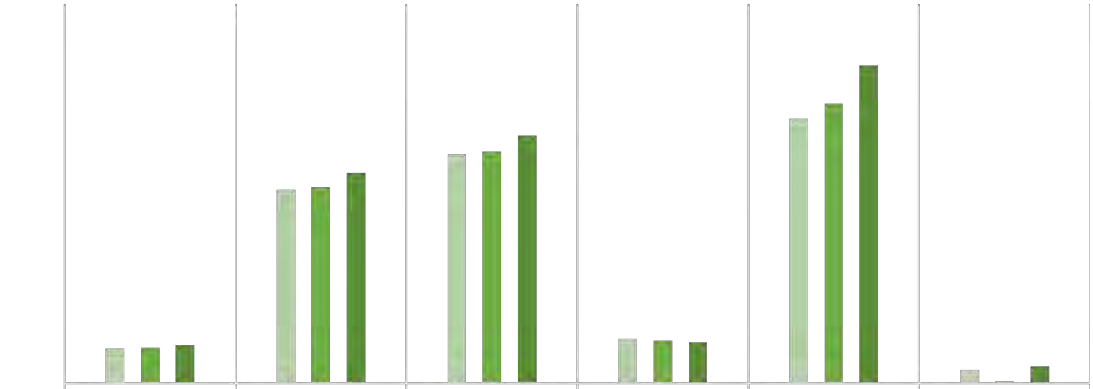
Fakultet	2018			2019			2020		
	Faglige årsverk	Studenter	Studenter / faglige årsverk	Faglige årsverk	Studenter	Studenter / faglige årsverk	Faglige årsverk	Studenter	Studenter / faglige årsverk
ALB	55,4	493	8,9	56,6	512	9,1	62,5	578	9,2
LUP	170,4	3 327	19,5	181,6	3 511	19,3	197,3	3 572	18,1
HSV	185,8	3 626	19,5	170,6	3 685	21,6	162,4	3 887	23,9
AMEK	34,9	536	15,4	37,7	487	12,9	39,9	553	13,9
HHS	131,4	5 810	44,2	149,2	6 193	41,5	162,7	7 278	44,7
DNF	16,7	53	3,2	17,3	122	7,1	20,5	66	3,2
HA	11,6	1	-	11,6	12	-	15,1	53	-
HINN	**606**	**13 846**	**22,8**	**625**	**14 522**	**23,3**	**660**	**15 987**	**24,2**

HA er i denne tabellen knyttet til studenter tilknyttet enkeltemner uten spesiell tilhørighet til et bestemt fakultet.

5.1.2 Studentdata

Finansieringen til HINN er delt på tre komponenter: Basis, åpen resultatramme og lukket resultatramme. Åpen ramme[45] utgjør ca. 37 % av bevilgningen til høgskolen i 2021. Oppnådde resultater i åpen ramme gir uttelling to år etter. Slik at 2020-tallene nedenfor vil gi uttelling til fakultetene i 2022.

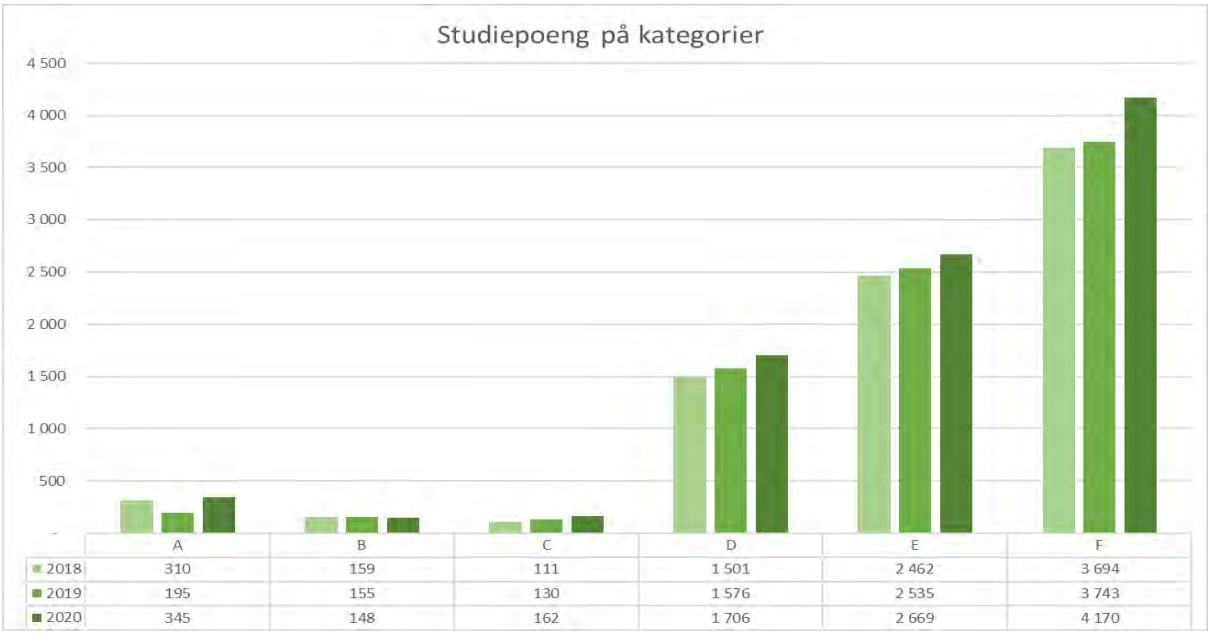
Diagram v2.1 viser *studiepoengproduksjonen* per fakultet i perioden 2018 til 2020



	ALB	LUP	HSV	AMEK	HHS	DNF
2018	369	2 045	2 416	467	2 799	141
2019	375	2 078	2 451	453	2 954	23
2020	402	2 222	2 614	430	3 355	177

Studiepoeng fordeles på kategori A-F med differensierte satser.

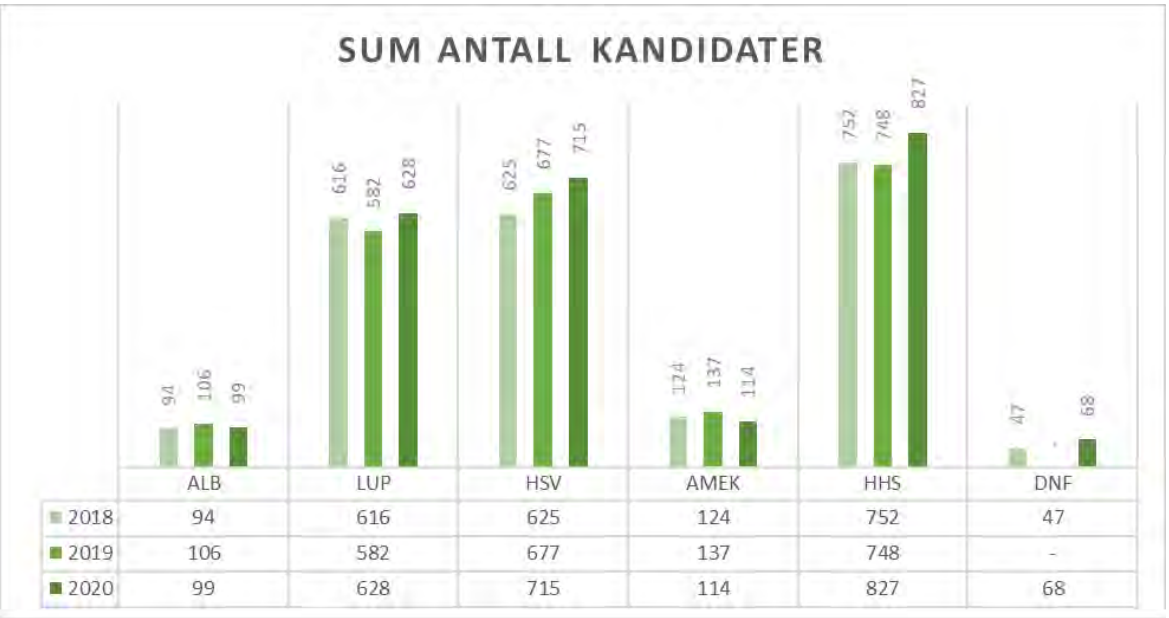
Diagram v2.2 viser studiepoengproduksjonen per finansieringskategori



	A	B	C	D	E	F
2018	310	159	111	1 501	2 462	3 694
2019	195	155	130	1 576	2 535	3 743
2020	345	148	162	1 706	2 669	4 170

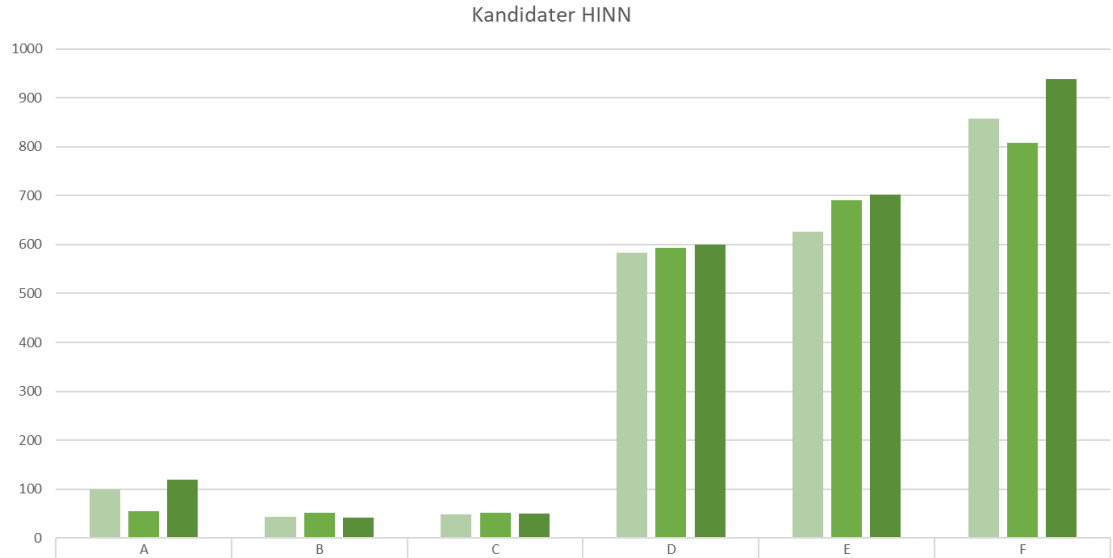
[45] Studiepoeng-, kandidat-, utveksling- og doktorgradsproduksjon.

Diagram v2.3 viser kandidatproduksjonen per fakultet i perioden 2018 til 2020.



	ALB	LUP	HSV	AMEK	HHS	DNF
2018	94	616	625	124	752	47
2019	106	582	677	137	748	-
2020	99	628	715	114	827	68

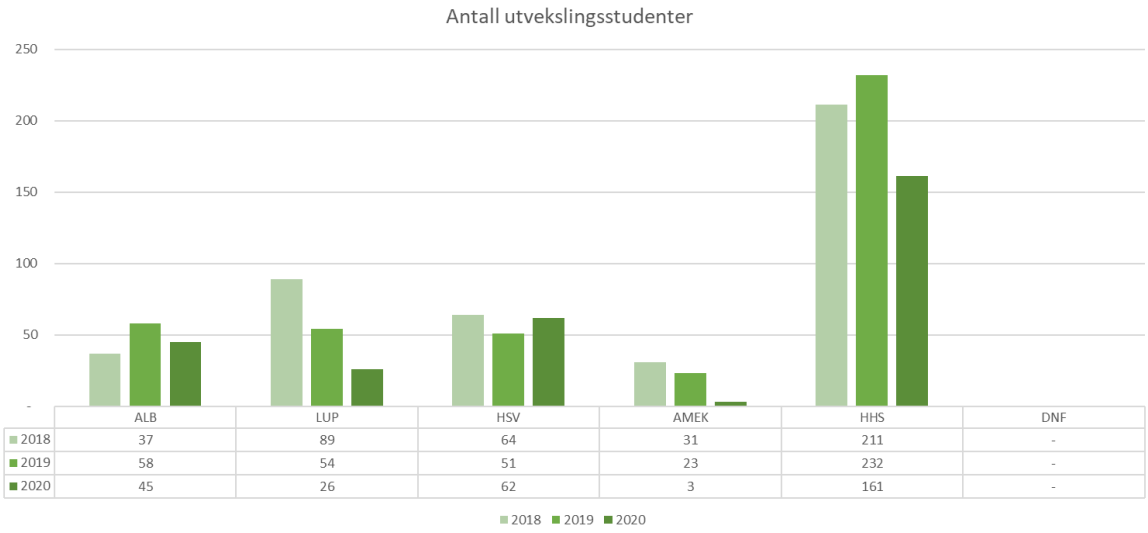
Diagram v2.4 viser kandidatproduksjonen per finansieringskategori i perioden 2018 til 2020.



	A	B	C	D	E	F
2018	100	43	48	583	626	858
2019	55	52	52	593	690	808
2020	119	41	50	600	702	939

Kandidater fordeles på kategori A-F med differensierte satser.

Diagram v2.5 viser antall utvekslingsstudenter per fakultet i perioden 2018 til 2020.



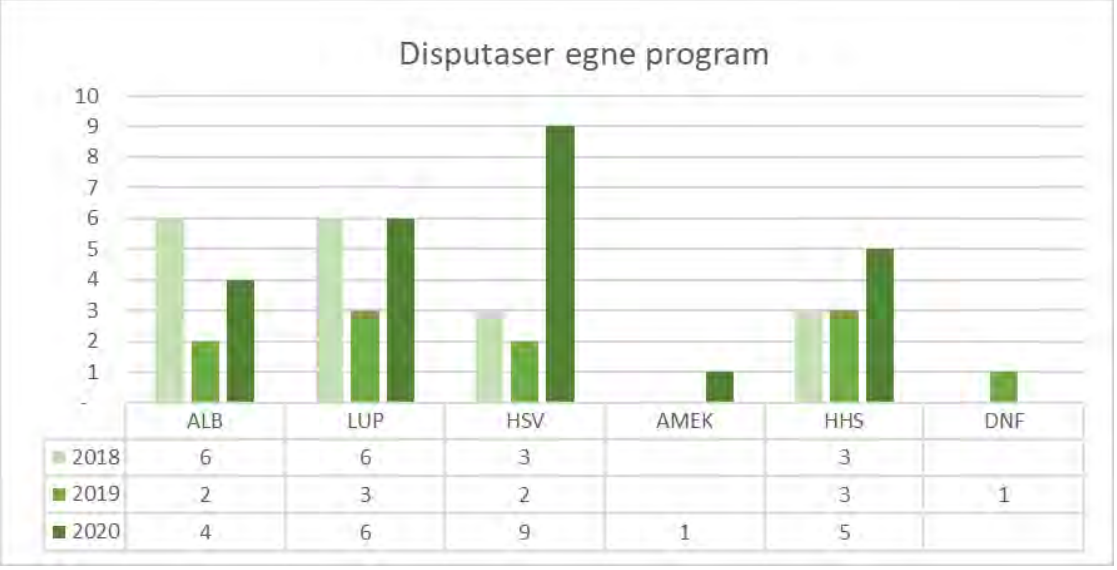
	ALB	LUP	HSV	AMEK	HHS	DNF
2018	37	89	64	31	211	-
2019	58	54	51	23	232	-
2020	45	26	62	3	161	-

Tabell v2.6 Viser andel utvekslingsstudenter av totalt antall studenter per fakultet 2018-2020.

Fakultet	Andel utvekslingsstudenter 2018	2019	2020
ALB	8 %	11 %	8 %
LUP	3 %	2 %	1 %
HSV	2 %	1 %	2 %
AMEK	6 %	5 %	1 %
HHS	4 %	4 %	2 %
DNF	0 %	0 %	0 %
HINN	**3 %**	**3 %**	**2 %**

5.1.3 Doktorgradsutdanning og forskning

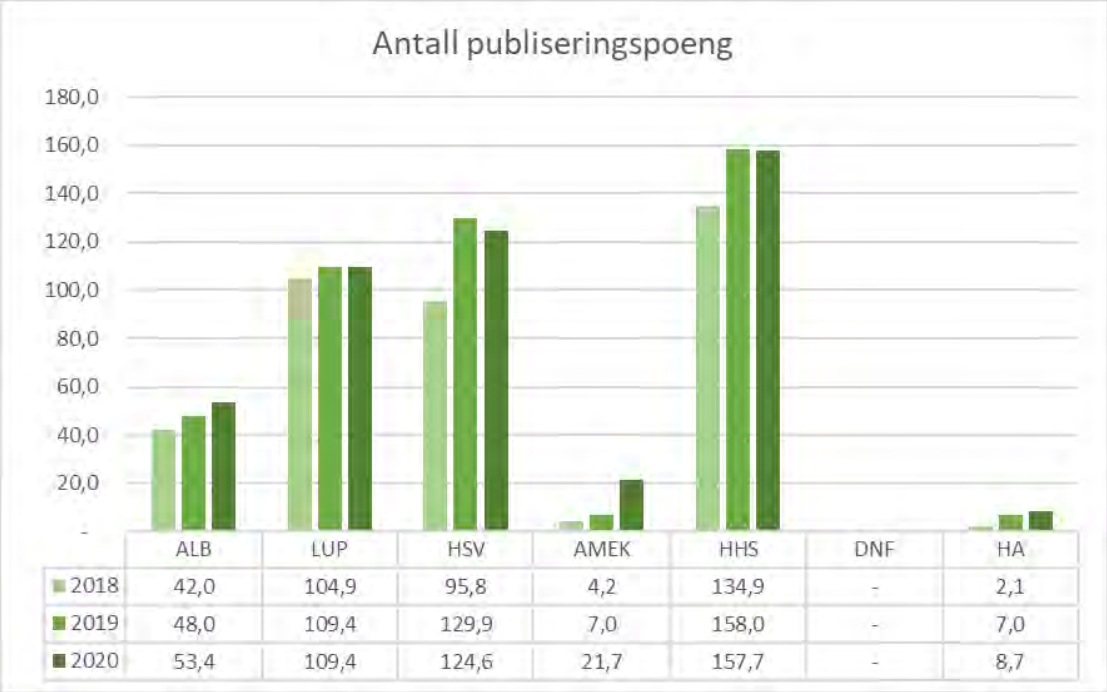
Diagram v2.7 viser antall disputaser per fakultet i perioden 2018 til 2020.



	ALB	LUP	HSV	AMEK	HHS	DNF
2018	6	6	3		3	
2019	2	3	2		3	1
2020	4	6	9	1	5	

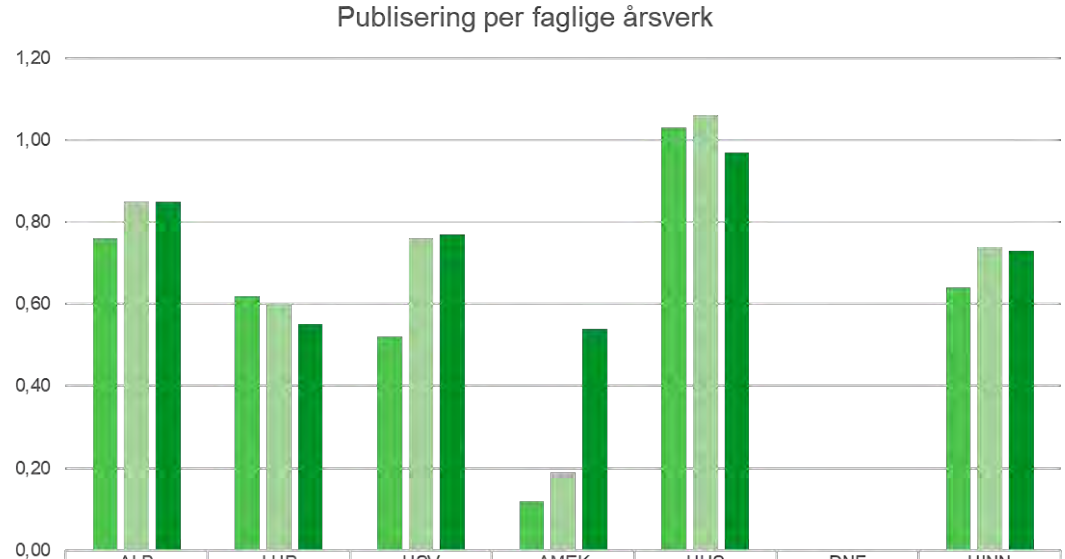
I tillegg hadde vi i 2020 tre som disputerte på andre program i Norge.

Diagram v2.8 viser antall publiseringspoeng per fakultet i perioden 2018 til 2020.



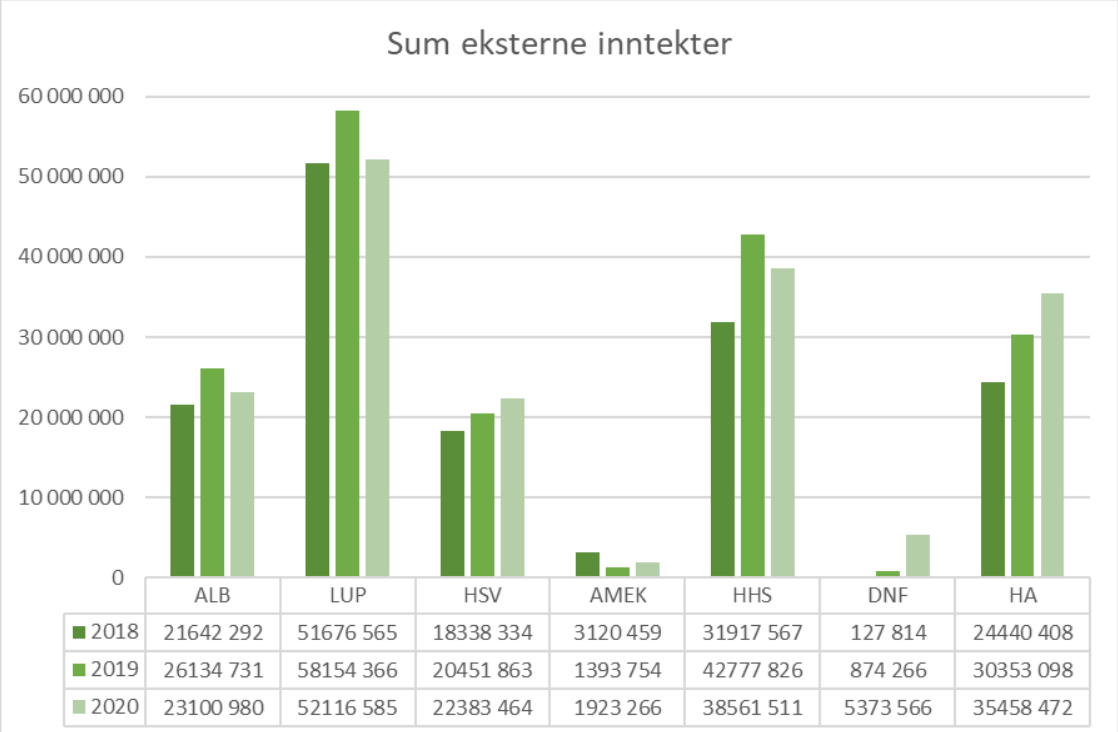
	ALB	LUP	HSV	AMEK	HHS	DNF	HA
2018	42,0	104,9	95,8	4,2	134,9	-	2,1
2019	48,0	109,4	129,9	7,0	158,0	-	7,0
2020	53,4	109,4	124,6	21,7	157,7	-	8,7

Diagram v2.9 viser forholdstallet mellom faglige årsverk (inkl. stipendiater) og publiseringspoeng.



	ALB	LUP	HSV	AMEK	HHS	DNF	HINN
2018	0,76	0,62	0,52	0,12	1,03	0,00	0,64
2019	0,85	0,60	0,76	0,19	1,06	0,00	0,74
2020	0,85	0,55	0,77	0,54	0,97	0,00	0,73

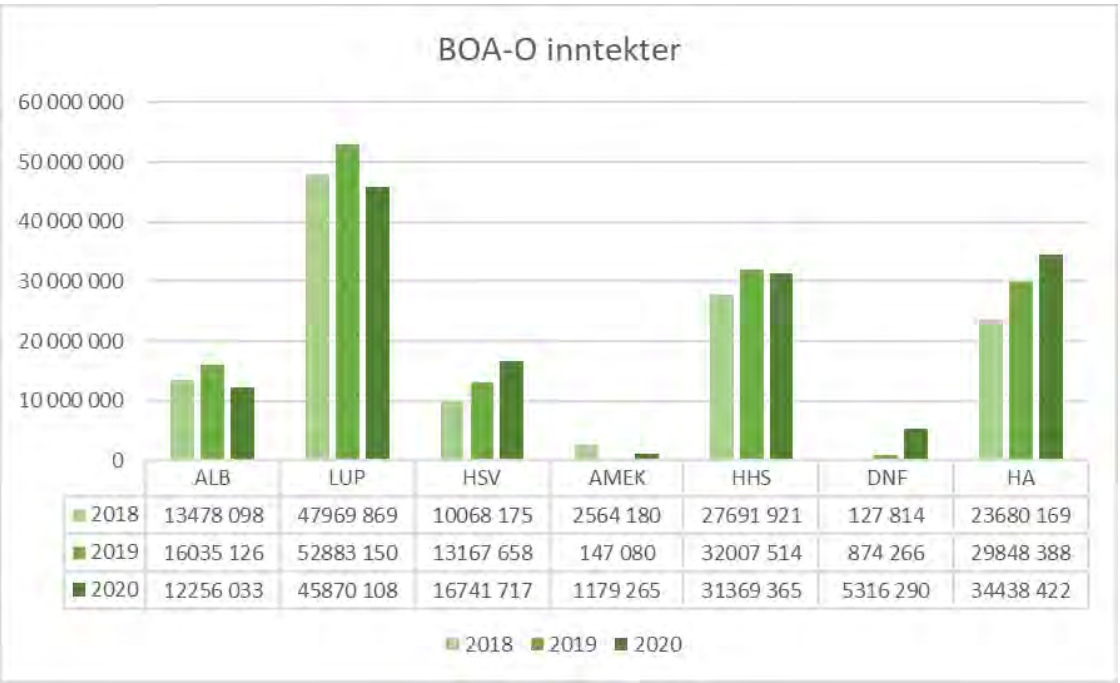
Diagram v2.10 viser summen av eksterne inntekter per fakultet i perioden 2018 til 2020. Dette er summen av inntekter fra EU, NFR og andre bidrags- og oppdragsgivere som er med på å finansiere høgskolen aktivitet. Inntektene er en del av resultatinsentivene i sektorens finansieringsmodell.



	ALB	LUP	HSV	AMEK	HHS	DNF	HA
2018	21642 292	51676 565	18338 334	3120 459	31917 567	127 814	24440 408
2019	26134 731	58154 366	20451 863	1393 754	42777 826	874 266	30353 098
2020	23100 980	52116 585	22383 464	1923 266	38561 511	5373 566	35458 472

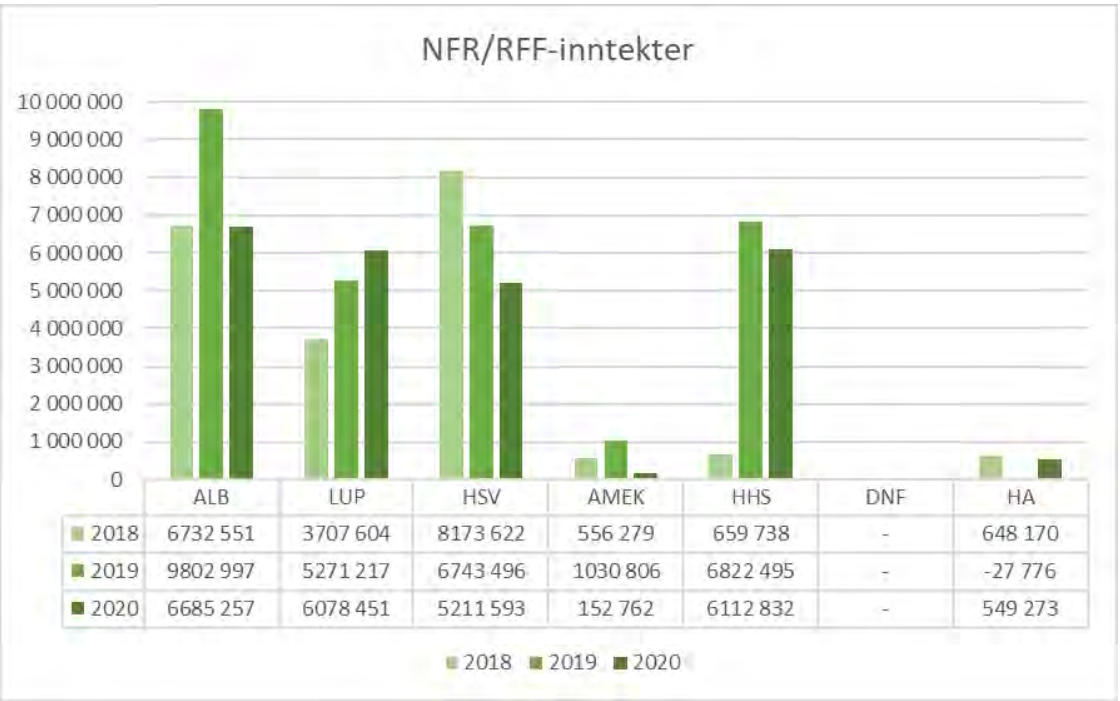
Fra og med 2021 flyttes SELL (HA) til LUP og HHS.

Diagram v2.11 viser summen av oppdragsinntekter per fakultet i perioden 2018 til 2020.



	ALB	LUP	HSV	AMEK	HHS	DNF	HA
2018	13478 098	47969 869	10068 175	2564 180	27691 921	127 814	23680 169
2019	16035 126	52883 150	13167 658	147 080	32007 514	874 266	29848 388
2020	12256 033	45870 108	16741 717	1179 265	31369 365	5316 290	34438 422

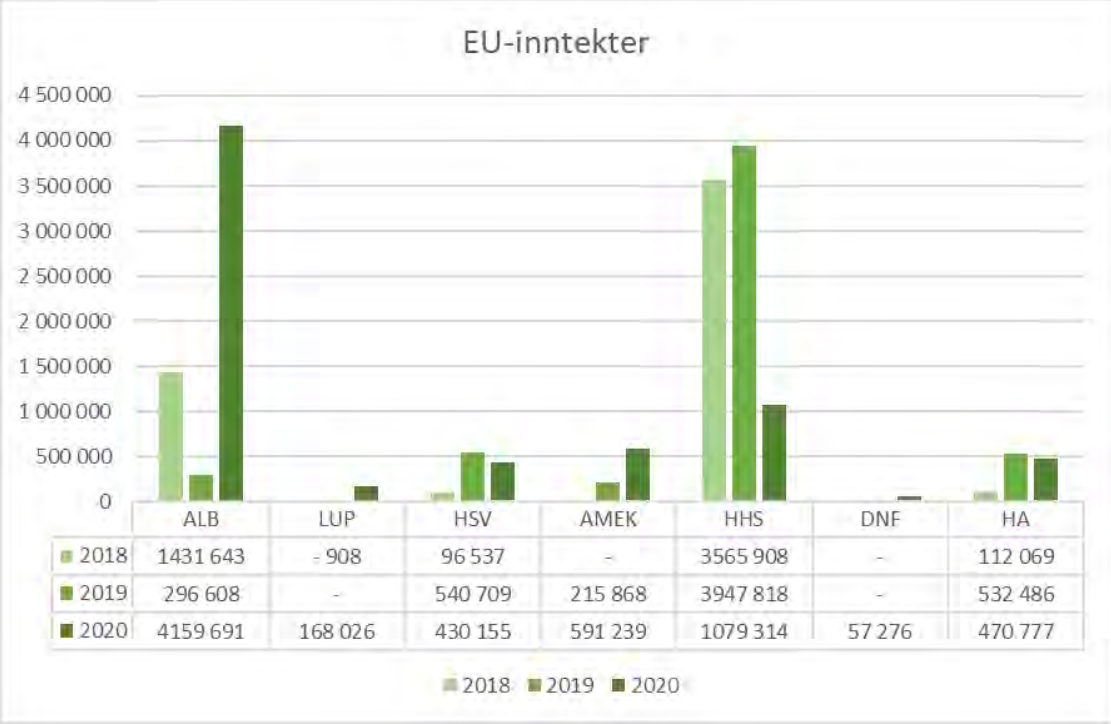
Diagram v2.12 viser summen av NFR/RFF-inntekter per fakultet i perioden 2018 til 2020



	ALB	LUP	HSV	AMEK	HHS	DNF	HA
2018	6732 551	3707 604	8173 622	556 279	659 738	-	648 170
2019	9802 997	5271 217	6743 496	1030 806	6822 495	-	-27 776
2020	6685 257	6078 451	5211 593	152 762	6112 832	-	549 273

Minustall kommer av korreksjoner mellom år

Diagram v2.13 viser summen av EU-inntekter per fakultet i perioden 2018 til 2020.

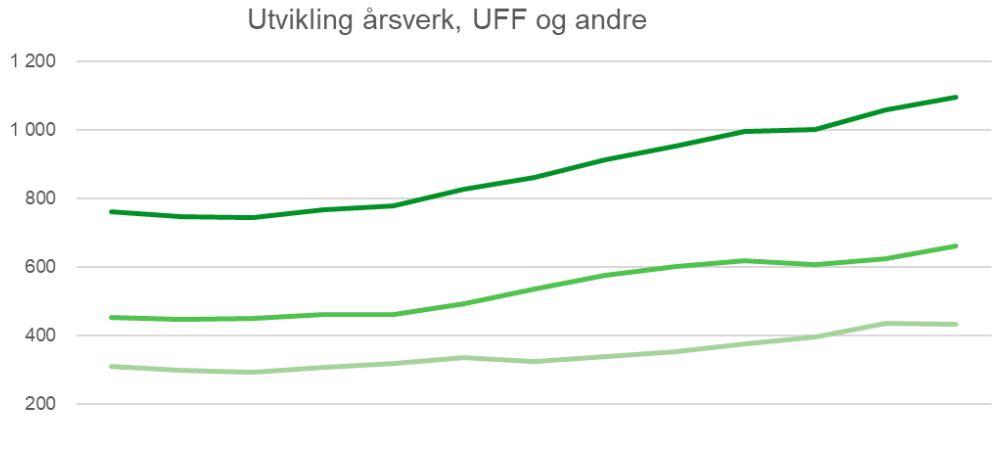


	ALB	LUP	HSV	AMEK	HHS	DNF	HA
2018	1431 643	- 908	96 537	-	3565 908	-	112 069
2019	296 608	-	540 709	215 868	3947 818	-	532 486
2020	4159 691	168 026	430 155	591 239	1079 314	57 276	470 777

Minustall kommer av korreksjoner mellom år

5.1.4 Styring, økonomi og personal

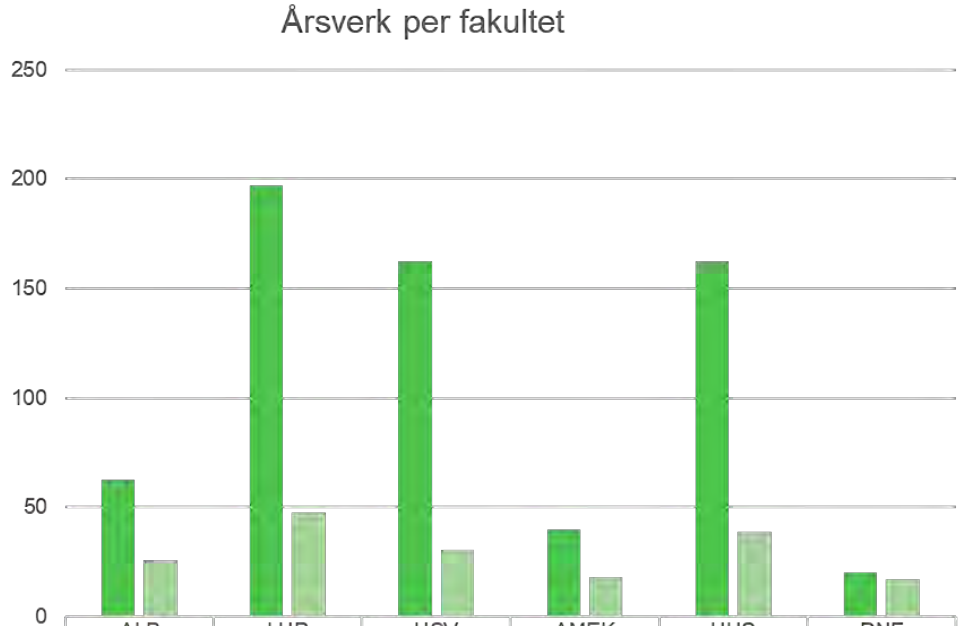
Diagram v2.14 viser årsverksutvikling fordelt på UFF-årsverk og andre for HINN i perioden 2008 til 2020. Telletidspunkt oktober.



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
UFF-årsverk	452	448	450	462	460	492	535	574	600	617	606	625	660
Andre adm.	309	299	292	306	318	335	325	338	352	377	394	434	434
Årsverk totalt	761	747	742	768	778	828	860	912	953	994	1 000	1 059	1 094

UFF-årsverk er faglige årsverk inkludert stipendiater, postdoktor og faglige lederstillinger. Andre adm. årsverk er alle øvrige årsverk: Administrative, drifts og vedlikeholdsstillinger og støttestillinger for UFF-årsverk.

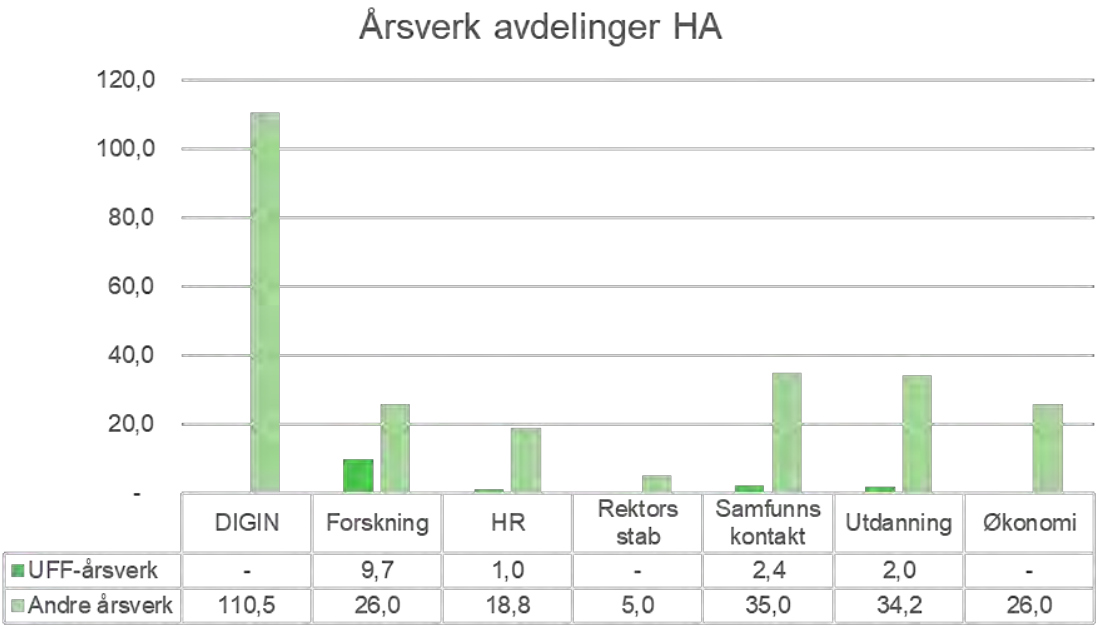
Diagram v2.15 viser årsverk for 2020 brutt ned på fakultet. Stipendiater lønnet i HA telles under fakultet.



	ALB	LUP	HSV	AMEK	HHS	DNF
UFF-årsverk	62,5	197,3	162,4	39,9	162,7	20,5
Andre årsverk	25,9	47,6	30,4	18,2	39,0	17,1

Sum UFF-årsverk er 645,2 og sum Andre årsverk er 178,1

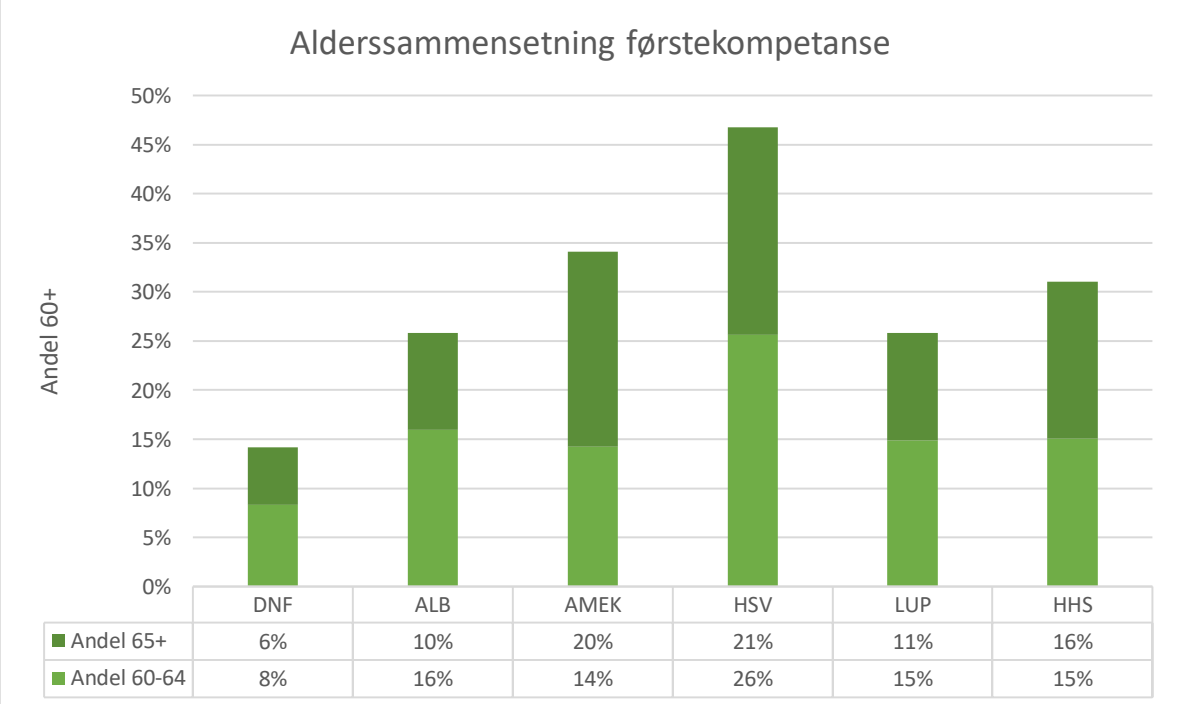
Diagram v2.16 viser årsverk for 2020 fordelt på avdelinger i høgskoleadministrasjonen. Den administrative fagmatrisen er ulikt organisert i organisasjonen (eksempelvis er økonomiavdelingen sentralisert mens HR har administrative fagpersoner ansatt ved fakultetene i tillegg).



	DIGIN	Forskning	HR	Rektors stab	Samfunns kontakt	Utdanning	Økonomi
UFF-årsverk	-	9,7	1,0	-	2,4	2,0	-
Andre årsverk	110,5	26,0	18,8	5,0	35,0	34,2	26,0

sum UFF-årsverk er 15,1 og sum andre årsverk er 255,4. Av de 37,4 årsverkene under Samfunnskontakt er 24,1 årsverk knyttet til SELL.

Diagram v2.17 viser andelen og antallet faglige stillinger som er eldre enn 60 år per 01.10.20. Diagrammet viser bl.a. at andelen med førstekompetanse ved HSV over 60 år er på 47 % og angir dermed en fremtidig utfordring knyttet til å sikre riktig kompetanse til enhver tid.



	DNF	ALB	AMEK	HSV	LUP	HHS
Andel 65+	6%	10%	20%	21%	11%	16%
Andel 60-64	8%	16%	14%	26%	15%	15%

Tabell v2.17 viser forholdstallet mellom førstestillinger og faglige årsverk (uten stipendiater) i perioden 2018, 2019 og 2020.

Fakultet	2018 Førstestillinger	2018 Faglige årsverk ekskl. stipendiater	2018 Andel førstestillinger	2019 Førstestillinger	2019 Faglige årsverk ekskl. stipendiater	2019 Andel førstestillinger	2020 Førstestillinger	2020 Faglige årsverk ekskl. stipendiater	2020 Andel førstestillinger
ALB	35,5	41,4	85,7 %	32,9	38,6	85,2 %	32,6	38,5	84,5 %
LUP	83,9	147,4	56,9 %	87,7	150,6	58,2 %	103,7	164,1	63,2 %
HSV	64,2	151,2	42,4 %	62,9	148,6	42,3 %	65,2	144,6	45,1 %
AMEK	14,6	31,9	45,8 %	18,1	34,7	52,1 %	21,1	38,9	54,3 %
HHS	84,2	115,8	72,7 %	86,7	134,3	64,6 %	92,5	145,2	63,7 %
DNF	10,1	14,1	71,5 %	11,7	13,1	89,3 %	12,0	15,5	77,4 %
HINN	**296,0**	**506,3**	**58,5 %**	**304,4**	**525,5**	**57,9 %**	**332,4**	**553,2**	**60,1 %**

Tabell v2.18 viser forholdstall for HINN til ulike indikatorer (resultatoppnåelse 2020) per faglig årsverk per 01.10.20.

Fakultet	Faglige årsverk	Antall studiepoeng	Antall kandidater	Antall publiserings-poeng	Inntekter fra EU (tusen)	Inntekter fra NFR/RFF (tusen)	Inntekter BOA (tusen)
ALB	62,5	379,2	1,6	0,85	66,56	106,96	196,10
LUP	197,3	730,4	3,2	0,55	0,85	30,81	232,49
HSV	162,4	1042,2	4,4	0,77	2,65	32,09	103,09
AMEK	39,9	649,9	2,9	0,54	14,82	3,83	29,56
HHS	162,7	1344,0	5,1	0,97	6,63	37,57	192,80
DNF	20,5	516,6	3,3	0	2,79	-	259,33
HINN	**651,6**	**847,1**	**3,8**	**0,73**	**10,68**	**38,04**	**225,86**
Sektor		437,6		1,26		148,43	158,79

Faglige årsverk inneholder stipendiater.

6 Vedlegg 3 – Finansieringsmodell

Beskrivelse av internfordelingsmodellen og estimert finansiell uttelling for planperioden.

HINNs finansieringsmodell, vedtatt i HS 74/17 i november 2017, er brukt for å estimere intern bevilgning til fakultetene og HA for LTP-perioden.

Finansieringsmodellen bygger på de samme prinsippene som KD benytter i sin tildeling til sektoren. Estimert tildeling er lagt inn i 2021-kroner, dvs. uten pris- og lønnsjustering,

Figur v3.1 viser fordelingsmodellen for HINN. Fakultetene får uavkortet godskrevet inntektene fra åpen og lukket ramme på bakgrunn av innrapportert aktivitet til Database for statistikk om høyere utdanning (DBH). Bevilgning fra Kunnskapsdepartementet (KD) er basert på innrapportert aktivitet to år før, dvs. at bevilgningen for 2022 er basert på innrapportert aktivitet for 2020.

Figur v3.1. Fordelingsmodell for HINN



6.1 Resultatkomponentene – åpen og lukket ramme

Resultatkomponenten for 2022 beregnes av produksjon i 2020. For 2023 og 2024 har fakultetene selv spilt inn prognostiserte produksjonsendringer for 2021 og 2022. Tabell v3.1 viser satsene for resultatinsentivene for 2021.

Tabell v3.1. Satser for resultatinsentivene for 2021.

Åpen ramme		
Kategori	**Studiepoeng**	**Kandidat**
A	141 400	107 450
B	108 450	81 100
C	72 300	53 650
D	52 650	40 500
E	42 800	32 850
F	36 150	27 350
Indikator		
Doktorgradskandidater	413 150	
Utreisende på Erasmus+ program	16 450	
Utvekslingsstudenter	11 000	
Lukket ramme		
Indikator		
Publiseringspoeng	21 875	
EU-midler	0,789	
NFR-midler	0,089	
BOA-midler	0,090	

GLU er nå en fem-årig integrert masterutdanning og det gis dobbel kandidatuttelling i 2024 for de første kandidatene som oppnår MA-grad.

6.1.1 Åpen ramme

Den resultatbaserte finansieringen styres av institusjonenes produksjon innen de ulike indikatorene. Dette som et insentiv til kontinuerlig styrking og forbedring på de ulike områdene. Under åpen ramme vil økt produksjon medføre økning i finansieringen uten forbehold.

Tabell v3.2. Estimert finansiell uttelling av åpen ramme i 2022.

FAKULTET	STUDIEPOENG	KANDIDATER	UTVEKSLING	DOKTORGRADER	SUM ÅPEN RAMME
ALB	19 587 505	3 751 350	500 450	1 652 600	25 491 905
LUP	103 009 204	23 273 000	291 450	2 478 900	129 052 554
HSV	112 084 391	23 889 200	720 150	3 883 610	140 577 351
AMEK	45 498 674	9 630 300	38 450	413 150	55 580 574
HHS	126 218 111	23 986 050	2 038 050	2 148 380	154 390 591
DNF	24 957 100	7 306 600	-	-	32 263 700
HA	-	-	-	-	-
HINN	**431 354 984**	**91 836 500**	**3 588 550**	**10 576 640**	**537 356 674**

Tall i kr 1 000,-

6.1.2 Lukket ramme

Lukket ramme i finansieringssystemet til KD beregnes som en resultatbasert omfordeling mellom institusjonene. Det innebærer at uttellingen for den enkelte institusjon vil avhenge av institusjonens egne resultater sammenlignet med de andre institusjonenes resultater. Dermed konkurrerer institusjonene i sektoren om en pott innenfor en gitt ramme, og det er det relative resultatet som bestemmer om en økning eller nedgang i produksjonen medfører økte eller reduserte inntekter.

Lukket ramme for LTP-perioden er basert på rapportert produksjon i DBH for 2020. Publiseringstallene for 2019 er lagt til grunn, da 2020-produksjonen ikke var endelig kvalitetssikret da estimeringen fant sted.

Tabell v3.3. Estimert finansiell uttelling av lukket ramme i perioden 2022.

FAKULTET	EU	NFR	BOA	PUBLISERING	SUM LUKKET RAMME
ALB	3 282 599	594 455	1 102 831	1 050 021	6 029 906
LUP	132 596	540 498	4 127 518	2 393 173	7 193 785
HSV	339 454	463 416	1 506 465	2 841 620	5 150 956
AMEK	466 573	13 584	106 113	153 128	739 399
HHS	851 735	543 555	2 822 701	3 456 320	7 674 311
DNF	45 199	-	478 374	-	523 573
HA	371 511	48 841	3 098 863	153 128	3 672 344
HINN	**5 489 668**	**2 204 348**	**13 242 867**	**10 047 391**	**30 984 273**

Uttellingen for HA korrigeres ved at tilsvarende beløp trekkes fra basisen som er tildelt HA.

6.2 Basiskomponenten

Basismidlene skal sikre stabil og langsiktig finansiering, og størrelsen på midlene bestemmes ut fra en rekke forhold. Det er satt sammen av midler til faglig profil og bredde i fagtilbud, husleiemidler, midler til drift og vedlikehold av bygningsmassen, midler til særskilte og nasjonale oppgaver, øremerkede midler til rekrutteringsstillinger og studieplasser mv.

Departementet gir årlige merknader til eventuelle særskilte satsinger. Utover dette står høgskolestyret fritt til å disponere midlene etter sine prioriteringer.

Basismidlene er ikke resultatbasert, og kan dermed i liten grad påvirkes av høgskolen selv.

Basiskomponenten er som illustrert i figur v3.1 oppdelt i fire kategorier. For 2022 er summen av basiskomponenten stipulert til kr 787,763 mill.

Tabell v3.4. Estimert beløp per komponent for 2022.

Totale tildelingen	**1 356 103 839**
Åpen ramme	537 356 674
Lukket ramme	30 984 273
SUM - Basiskomponenten	**787 762 892**

6.2.1 Avbyråkratisering og effektivisering

Basis brukes til å finansiere HA, øremerkinger, strategiske prioriteringer og fakultetene basert på en historisk nøkkel.

Som følge av avbyråkratisering- og effektiviseringsreformen som ble innført i 2015 er rammen redusert med 0,5 % årlig. For LTP-perioden utgjør dette ca. kr 6 mill. årlig og er trukket fra HINN sin basis. Reduksjonen er fordelt på HA og fakultetene, hvor HA er redusert med 47,3 % av det totale kravet, mens fakultetene er trukket resterende basert på antall årsverk.

Tabell v3.5. Fordelt effektiviseringskrav i 2022.

FAKULTET	**Effektiviseringskrav**
ALB	-315 507
LUP	-991 754
HSV	-790 505
AMEK	-255 795
HHS	-850 542
DNF	-143 812
HA	-3 005 436
Fakultet - Basis	**-6 353 351**

6.2.2 Øremerkinger og overgangsordninger internt i HINN

Øremerkingene knyttes til den grunnfinansieringen som foreligger ved Dnf og som videreføres i den interne finansieringsmodellen, samtidig som noe av den historiske rammen tilknyttes en fordelingsnøkkel for restmidler.

Øremerkinger knyttet til videre opptrapping av studieplasser er hensyntatt gjennom LTP-perioden.

Tabell v3.6 viser en oppsummering av merknader i tildelingen og øremerkinger ved HINN.

Tabell v3.6. Direktefordelt grunnfinansiering.

FAKULTET	Øremerkinger - KD	Øremerkinger - HINN	Oppbygging av studieplassr 2016-2020	RNB 2020
ALB			-	465 750
LUP	5 495 000		-	4 657 500
HSV			2 142 450	2 328 750
AMEK			-	
HHS			1 863 000	6 520 500
DNF	681 411	28 482 221	-	646 500
HA			-	-
Fakultet - Basis	**6 176 411**	**28 482 221**	**4 005 450**	**14 619 000**

- ALB får øremerking knyttet til RNB[46] 2020 for de fem studieplassene som er tildelt fra KD innen MNT-fagene (skogfag).
- LUP får øremerking på kr 5,5 mill. for utvidelsen av GLU fra en BA-utdanning til en integrert femårig MA-utdanning, samt kr 4,7 mill. i øremerking knyttet til RNB 2020 for studieplasser innen GLU, barnehagelærerutdanning og pedagogikk.
- HSV får øremerking knyttet til studieplasser innen sykepleie og ABIOK gitt i tidligere års bevilgninger med årlig opptrapping (nye årlige kull), samt kr 2,3 mill. i øremerking knyttet til RNB 2020 for studieplasser innen sykepleie og faglærerutdanning idrett.
- HHS får øremerking knyttet til studieplasser innen bærekraftsøkonomi gitt i tidligere års bevilgninger med årlig opptrapping (nye årlige kull), samt kr 6,5 mill. i øremerking knyttet til RNB 2020 for studieplasser innen juridiske og økonomiske fag.
- Dnf får øremerking knyttet til RNB 2020 for studieplassene som er tildelt fra KD i MA film.

6.2.3 Fordeling av strategiske midler

Av basiskomponenten avsettes 3,5 % til strategiske satsinger.

Ut fra foreslått størrelse på strategiske midler har de fire doktorgradsprogrammene (PROFF, INTOP, BUK og AØL) fått tildelt kr 2,5 mill. hver. I tillegg tildeles kr 1,250 mill. til ph.d. innen kunstneriske fag. Strategisk tildeling for ph.d.-programmene er lagt til grunn årlig for hele LTP-perioden.

Kr 4 mill. i strategiske midler til forskningsaktivitet er tilbakeholdt og fordeles iht. ny forskningsstrategi. Midlene vil fordeles ifm. årsbudsjettprosessen.

Som følge av at HINN har mottatt finansiering for 155 midlertidige studieplasser økes basisbevilgningen i LTP-perioden. 47,3 % av denne økningen skal i utgangspunktet fordeles til HA. For å styrke den faglige aktiviteten ved HINN foreslås det at HAs andel av midlertidige studieplasser øremerkes ekstra strategiske midler som skal styrke HINN i universitetssatsingen.

Det er i LTP-perioden mellom kr 34 og 44 mill. per år i ufordelte strategiske midler inkl. de midlertidige midlene beskrevet over. De ufordelte midlene økes gjennom videre opptrapping av studieplassene gitt i RNB 2020.

[46] Revidert nasjonalbudsjett

Tabell v3.7. Forslag til fordeling av strategiske midler for 2022.

FAKULTET	Strategiske midler 3,5 %	HA-andel av midl. Stpl. RNB 2020	Sum strategiske
ALB	2 500 000	-	2 500 000
LUP	2 500 000	-	2 500 000
HSV	2 500 000	-	2 500 000
AMEK	-	-	-
HHS	2 500 000	-	2 500 000
DNF	1 250 000	-	1 250 000
Ufordelt	16 321 701	17 745 659	34 067 360
HINN	**27 571 701**	**17 745 659**	**45 317 360**

6.2.4 Restmidler basis

Restbasis er den andelen av basiskomponenten som gjennom modellen ikke fordeles direkte til HA eller et fakultet. Restmidler fra basis fordeles fakultetene ut ifra en historisk basisfordeling ved de to tidligere institusjonene. Ved å gjenskape historisk basis er de gamle avdelingenes basisfinansiering i 2017 videreført inn i de nye fakultetene. Dette innebærer at hvert fakultet slik sett tar med seg de samme midlene og dermed grunnfinansieringen inn i en ny finansieringsmodell, og tar høyde for historien til de ulike avdelingene. Fra og med 2020 er det fastsatt at Dnf skal ha øremerket hele sin basis for å unngå for store svingninger.

Tabell v3.8. Basisfordeling per fakultet.

FAKULTET	Basisfordeling
ALB	13,01 %
LUP	32,81 %
HSV	23,02 %
AMEK	8,69 %
HHS	22,48 %
DNF	0,00 %
	100,00 %

Oppsummert vises fordelt basis for 2022 i tabell v3.9

Tabell v3.9. Fordelt basis for 2022.

FAKULTET	Direktefordelt basis	Restmidler basis	Sum basis fordelt
ALB	2 650 243	10 420 820	13 071 063
LUP	11 660 746	26 284 850	37 945 596
HSV	6 180 695	18 440 582	24 621 277
AMEK	-255 795	6 966 076	6 710 281
HHS	10 032 958	18 009 289	28 042 246
DNF	30 916 320	-	30 916 320
HA	612 388 748		612 388 748
Ufordelt	34 067 360		34 067 360
HINN	**707 641 274**	**80 121 617**	**787 762 892**

6.3 Fordelt bevilgning i langtidsplanperioden

Fordelt bevilgning i perioden er summen av alle tabellene vist over. For årene 2022 og 2023 er det lagt inn justeringer knyttet til prognose for disputaser, produksjonsprognoser ved fakultetene og effekten av ABE-reformen i 2022.

Tabell v3.10. Fordelt bevilgning i perioden 2022 til 2024.

FAKULTET	Bevilgning 2021	Bevilgning 2022	Bevilgning 2023	Bevilgning 2024
ALB	44 136 314	44 592 874	46 988 439	46 962 925
LUP	168 691 551	175 991 934	175 909 414	184 705 787
HSV	162 066 475	170 349 584	169 354 267	165 692 407
AMEK	67 641 798	63 030 254	63 898 612	67 694 780
HHS	178 087 829	190 107 148	190 913 449	190 477 404
DNF	46 523 509	47 571 743	48 235 184	45 035 922
HA	606 125 589	616 061 092	612 920 577	616 462 856
Strategiske midler (3,5 %)	7 905 880	16 321 701	16 530 330	16 357 348
Handlingsrom	-	17 745 659	24 354 652	24 489 457
HINN	**1 281 178 944**	**1 339 971 989**	**1 349 104 924**	**1 357 878 887**

Det er kun de strategiske midlene tilknyttet ph.d.-programmene som er fordelt til fakultetene for perioden 2022 til 2024.

Høgskolen i Innlandet

Arkivsak-dok. 21/03871-2
Saksbehandler Håkon Rønes

Saksgang	Møtedato
Høgskolestyret	17.06.2021

VIRKSOMHETSRAPPORT FOR 1. TERTIAL 2021

Forslag til vedtak/innstilling:
Styret tar virksomhetsrapport for 1. tertial 2021 til orientering.

Sammendrag:
Virksomhetsrapport for 1. tertial 2021 rapporterer status for Høgskolen i Innlandet innen områdene økonomi, HR, forskning og utdanning.

Vedlegg:
Virksomhetsrapport for 1. tertial 2021.

Høgskolen i Innlandet

Virksomhetsrapport for 1. tertial 2021

Innhold

1 Økonomi 3
1.1 Budsjett 2021 3
1.2 Resultat og prognose per 1.tertial 4
1.3 Kapitalutvikling 5
2 HR 5
2.1 Årsverksutvikling 5
2.2 Kompetanseutvikling 7
2.3 Sykefravær 9
3 Forskning 10
3.1 Søknadsaktivitet per 1. tertial 10
Norges Forskningsråd (NFR) og Regionale Forskningsfond (RFF) 10
Horisont 2020/Horisont Europa 10
3.2 Ph.d.-stipendiater og disputaser 11
Rekruttering 11
Disputaser 12
Gjennomføring 13
3.3 Åpen forskning og publisering 13
4 Utdanning 15
4.1 Søkertall 15

1 Økonomi

Virksomhetsrapport per 30.04.2021 rapporterer status for Høgskolen i Innlandet innen områdene økonomi, HR, utdanning og forskning.

Tabell 1 viser en oversikt over forkortelser benyttet i dokumentet.

Tabell 1. Forkortelser benyttet i dokumentet.

HA	Høgskoleadministrasjonen
ALB	Fakultet for anvendt økologi, landbruksfag og bioteknologi
LUP	Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk
HSV	Fakultet for helse- og sosialvitenskap
AMEK	Fakultet for audiovisuelle medier og kreativ teknologi
HHS	Handelshøgskolen Innlandet – fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap
DNF	Den norske filmskolen
AØB	Ph.d. i Anvendt økologi og bioteknologi
INTOP	Ph.d. i Innovasjon og tjenesteyting – offentlig og privat
AUD	Ph.d. i Audiovisuelle medier
PROFF	Ph.d. i Profesjonsrettede lærerutdanningsfag
BUK	Ph.d. i Barn og unges oppvekst, deltakelse og kompetanseutvikling
HELVEL	Ph.d. i Helse og Velferd

1.1 Budsjett 2021

Tabell 2 viser budsjettert kapitalbruk ved HINN for 2021. Budsjettet er lagt i samsvar med høgskolens planer og de vedtak som er fattet av høgskolestyret.

HINN budsjetterer med å disponere kr 71,7 mill. fra avsatt kapital i 2021, da planlagt aktivitet er høyere enn årets bevilgning.

Tabell 2. Budsjettert kapitalbruk for 2021.

Budsjettposter	**Beløp**
Bevilgning	1 282 396
Andre inntekter	268 747
Investeringer	-50 200
Lønnskostnader	-1 035 058
Andre driftskostnader	-518 228
Strategiske midler	-8 948
Resultat HINN	**-61 291**
Utsatt produksjonsinntekt DNF	-10 382
Kapitalendring	**-71 673**

Tall i 1 000,-
Negativt fortegn angir bruk av kapital, mens positivt fortegn viser tilføring av kapital.

1.2 Resultat og prognose per 1.tertial

Resultat

HINN hadde et positivt resultat per 30.04.21 på kr 28,6 mill., hvorav den bevilgningsfinansierte virksomheten (BFV) et positivt resultat på kr 26,7 mill. og den eksternfinansierte virksomheten (EFV) et positivt resultat på kr 1,9 mill. Totalt kr 27,1 mill. bedre enn budsjettert per 1. tertial.

Avviket skyldes i stor grad besparelser på lønn, i hovedsak vakanser, som per 1. tertial utgjorde kr 14,8 mill. Det er i 2021 budsjettert med en vesentlig økning i faglige årsverk, og det er gjort flere ansettelser med oppstart i august. I tillegg er flere fakulteter i pågående rekrutteringsprosesser.

Det er et positivt avvik på kr 11,2 mill. innen andre driftskostnader som i stor grad kan direkte knyttes til koronasituasjonen. Spesielt gjelder dette reise- og diettkostnader, deltakelse på kurs og seminarer, samt forskjøvet bruk av midler til strategiske satsinger.

Tabell 3. Resultat per 1. tertial.

	Resultat per 1. tertial	Budsjettert kapitalbruk per 1. tertial	Avvik
BFV	26 689	- 40	26 729
BOA	1 866	1 517	349
Sum	**28 555**	**1 477**	**27 078**

Tall i 1 000,-
Negativt fortegn angir bruk av kapital, mens positivt fortegn viser tilføring av kapital.

Ombygging av undervisnings- og forskningsarealer og arealeffektivisering Rena

HINN søkte og fikk 7,75[1] mill. i 2020 fra Kunnskapsdepartementet (KD) til ombygging av tre klasserom/auditorier på Rena, Hamar og Lillehammer (HS 13/20). Forutsetningen for prosjektet er at høgskolen går inn med en tilsvarende egenandel. I sammenheng med KD-ombyggingen på Rena og arealbehov meldt fra HHS ble det også avsatt kr 7,5 mill. i årsbudsjett 2021 for å arealeffektivisere[2] og med det redusere behovet for leie av arealer i nytt bygg.

Statsbygg, som HINN leier av på Rena, er gitt oppdraget, og de har foreløpig sannsynliggjort en høyere kostnadsramme enn det som er lagt til grunn. Til sammen havner prosjektet som hadde en kostnadsramme på kr 23 mill. på kr 30,3 mill. I de kr 30,3 mill. inngår alle de tre undervisningsrommene (Rena, Hamar og Lillehammer) og omfatter ombygginger, teknisk utstyr for at undervisningsrommene kan benyttes til interaktiv undervisning og undervisning på tvers av studiestedene (kr 5 mill.) og møblering. Overskridelsen henger sammen med at de bygningsmessige ombyggingene ble dyrere enn forutsatt og kostnadene for teknisk utstyr ble høyere enn lagt til grunn i prosjektsøknaden grunnet pris- og valutaøkning.

I søknaden ble det lagt til grunn en pris pr. kvadratmeter på kr 60 000, basert på tall fra andre ombygginger i HINN. Det kom kun ett tilbud på de bygningsmessige arbeidene. Det forventede overforbruket må dekkes inn med besparelser ved andre avdelinger i Høgskoleadministrasjonen.

Prognose

Jf. tabell 2 er det budsjettert med en kapitalbruk på kr 71,7 mill. i 2021. Prognostisert kapitalbruk for 2021 er per 30.04.21 kr 42,1 mill., en forbedring på kr 29,6 mill.

1 HINN søkte opprinnelig om 7,5 mill., men fikk 7,75 mill.

2 Arealeffektiviseringen frigjør i underkant av 150 kvm.

Som nevnt er det per 1. tertial en rekke vakanser, i hovedsak i faglige stillinger. Selv med tilsettinger i løpet av året vil forsinkelsene føre til vesentlige besparelser i 2021. Det er også noe vakanse knyttet til HINNs KD-finansierte rekrutteringsstipendiater, som gir et prognostisert mindreforbruk på kr 2 mill. i forhold til budsjett.

Utover vakanser forventes det mindreforbruk på andre driftskostnader ved de fleste fakultet. Mindreforbruket er i stor grad knyttet til koronasituasjonen, hvor flere planlagte aktiviteter forskyves eller avlyses. Spesielt gjelder dette reiser, møtevirksomhet, feltarbeid, praksis- og eksamensgjennomføring og bruk av strategiske midler.

Tabell 4. Prognostisert kapitalendring og UB 2021.

Fakultet	IB 01.01.21	Budsjettert kapitalendring 2021	Prognose kapitalendring BFV	Prognose kapitalendring BOA	Forventet UB 31.12.21
	N8 og N15, del I og III	Note 15, del I og III	Note 15, del I og III	Note 8	N8 og N15, del I og III
ALB	**23 994**	-7 800	-5 400	900	**19 494**
LUP	**47 801**	-18 434	-18 001	2 500	**32 300**
HSV	**17 247**	-1 800	3 200	800	**21 247**
AMEK	**7 420**	-1 194	5 000	-400	**12 020**
HHS	**31 121**	-11 786	-974	974	**31 121**
DNF	**11 552**	-11 709	-11 809	100	**-157**
HA	**86 635**	-18 950	-18 950	0	**67 685**
HINN	**225 769**	**-71 674**	**-46 934**	**4 874**	**183 709**

IB=inngående balanse, UB=utgående balanse
Tall i 1 000,-
Negativt fortegn angir bruk av kapital, mens positivt fortegn viser tilføring av kapital.

1.3 Kapitalutvikling

Reglement for statlige universiteter og høgskolers oppbygging og anvendelse av ubenyttede bevilgninger (avsetninger) er beskrevet i rundskriv av 28. oktober 2020. Alle avsetninger knyttet til bevilgning (Note 15, del 1[3] og 3[4]) som ikke er øremerket investeringer vil regnes som avsetninger til andre formål. Fra 2022 vil institusjoner som har avsetninger til andre formål på over 5 % per 31.12. i regnskapsåret måtte tilbakeføre disse til statskassen. Det er ikke fastsatt en øvre grense på avsetninger til investeringer, men institusjoner som ønsker å avsette midler til fremtidige investeringer må dokumentere hva det skal investeres i, hvilket år det er planlagt og beløp. Om prognosen blir som presentert vil HINN ha en total kapitalavsetning på 9,9 % ved utgangen av 2021. Rektor vil i forbindelse med årsbudsjettprosessen legge frem en investeringsplan som gjør at HINN vil være innenfor kravet om maksimalt 5 % avsetning til andre formål.

2 HR

Kapittelet beskriver status på månedsverk, kompetanse og sykefravær per 1. tertial.

2.1 Årsverksutvikling

Per 30.04.21 hadde HINN 1 138 månedsverk, som er 39 månedsverk færre enn budsjettert. Det er imidlertid gjort flere ansettelser som har oppstart fra august. I tillegg er det fokus på fullføring av pågående og planlagte rekrutteringsprosesser, og det gjennomføres nå møter med fakultetene for å skaffe oversikt over bemanningsplaner og fremdrift i rekrutteringsprosessene. Det jobbes også fra institusjonsnivået med å sikre samlet kapasitet for å få gjennomført alle ansettelser.

[3] Den andel av ordinære bevilgninger og midler som er inntektsført, men ikke benyttet ved regnskapsavslutningen, er å anse som en forpliktelse og er presentert i Note 15, del I

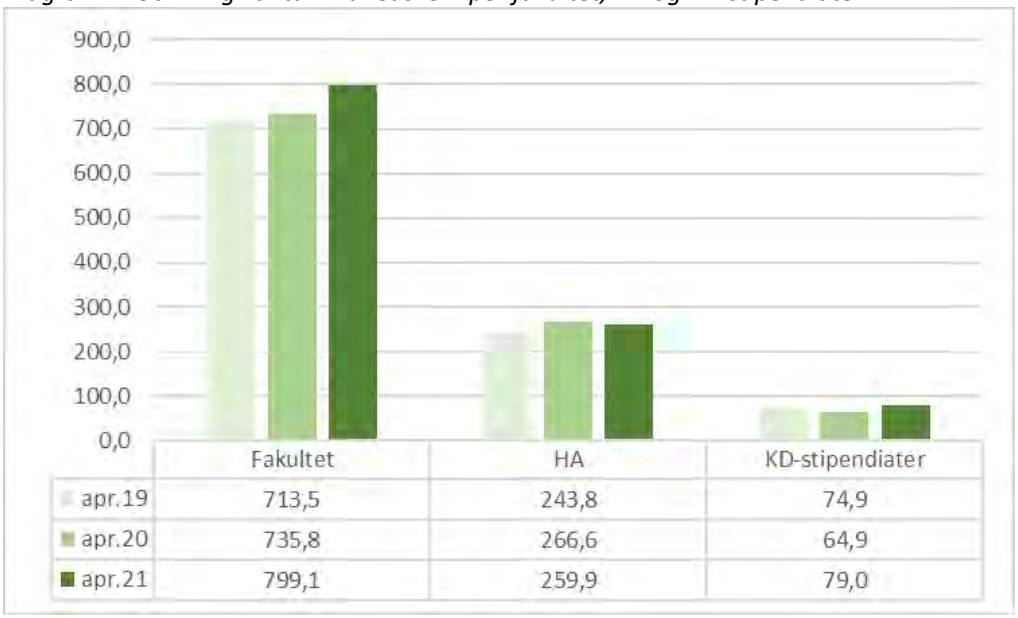
[4] Bevilgning knyttet til konkrete oppgaver som ikke er gjennomført på balansedagen, er klassifisert som ikke inntektsført bevilgning, og presentert i Note 15, del III

Tabell 5. Faktiske mot budsjetterte månedsverk per april.

Fakultet	Budsjetterte månedsverk per april	Faktiske månedsverk per april
ALB	80	77
LUP	237	235
HSV	193	183
AMEK	63	60
HHS	223	207
DNF	41	37
HA	258	260
KD-STIP.	82	79
HINN	**1 177**	**1 138**

Diagram 1 viser utviklingen i antall månedsverk per april de siste tre årene. Tabell 6 viser detaljert oversikt per fakultet.

Diagram 1. Utvikling i antall månedsverk per fakultet, HA og KD-stipendiater.



Tabell 6. Utvikling i antall månedsverk per fakultet, HA og KD-stipendiater.

Fakultet	apr.19	apr.20	apr.21
ALB	73	75	77
LUP	200	205	235
HSV	186	180	183
AMEK	45	54	60
HHS	176	187	207
DNF	34	34	37
HA	244	267	260
KD-stipendiater	75	65	79
Sum	**1032**	**1067**	**1138**

2.2 Kompetanseutvikling

I forbindelse med måltallsambisjoner knyttet til oppfølging av strukturreformen med gevinstrealiseringsplan er det satt et ambisjonsnivå på 72,0 % andel årsverk i førstestillinger av faglig ansatte i 2025. HINN hadde per 31.12.20 en andel på 59,8 %. Til sammenligning hadde OsloMet en førstestillingsandel på 70,0 %, Universitet i Sørøst-Norge 62,5 % og Nord Universitet 64,0 % i 2020. Andelen ved HINN har nå steget til 60,4 %.

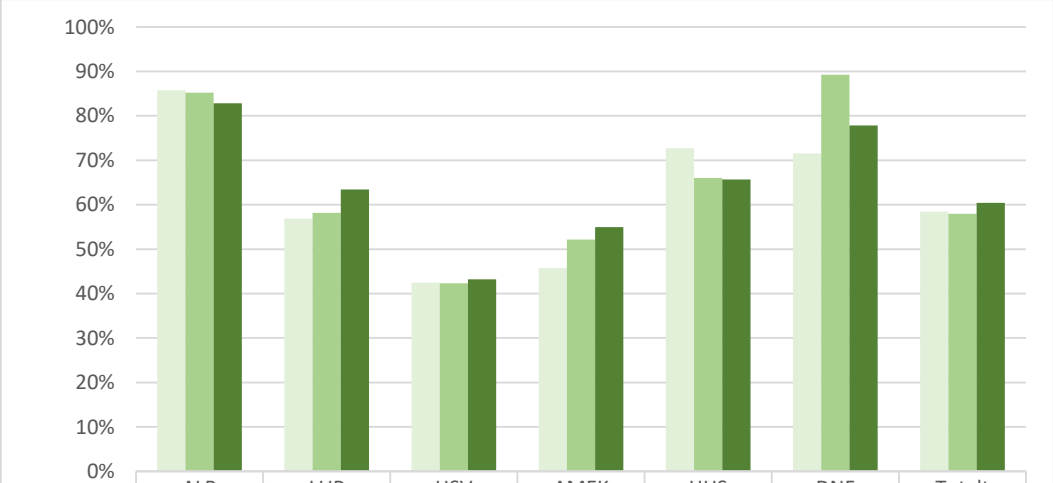
Som diagram 2 viser er det fortsatt betydelig variasjon i førstekompetanseandelen mellom fakultetene, noe som følges opp i dialog med det enkelte fakultet. Rekruttering og utvikling av riktig kompetanse, både innretning og kompetansenivå, er prioritert ved kunngjøringer og ansettelser, og i arbeidet med å tilrettelegge for kvalifisering av høgskolens medarbeidere. Det jobbes fortsatt målrettet på fakultetene med rekruttering av førstekompetanse (både gjennom kunngjøringer og kallelser). I tillegg er det avsatt midler til mer målrettet oppfølging og flere ansatte i kvalifiseringsløp fra og med 2021.

Det settes differensierte mål for fakultetene tilpasset deres forutsetninger og potensial for vekst, men med et ambisjonsnivå som gjør HINN samlet sett i stand til å nå sine fastsatte mål. For å møte behovet for kompetanseheving er det i langtidsplanperioden 2021 – 2023 angitt en strategisk prioritering i form av en avsetning på kr 8,1 mill. Satsingen forutsetter i tillegg en delfinansiering fra fakultetene. Av tiltakene som er planlagt kan nevnes:

- Rekrutteringsstøtte
- Frikjøp av medarbeidere for fullføring av kvalifiseringsløp
- Frikjøp for ph.d.-kvalifisering
- Frikjøp for førstelektorkvalifisering
- Frikjøp for professor-/dosentkvalifisering
- UH-pedagogiske tiltak
- Støtteordninger for ansatte i kvalifiseringsløp

En grunnleggende forutsetning for årsverksstyring, herunder styrking av førstekompetanseandelen, er at det drives strategisk bemanningsplanlegging i et mer langsiktig perspektiv.

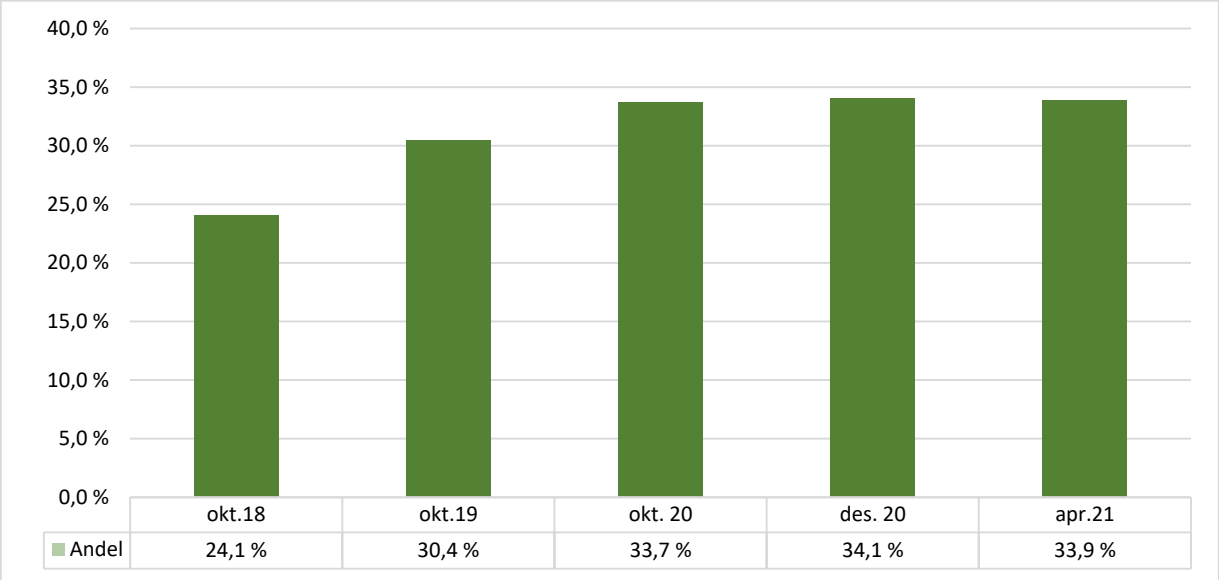
Diagram 2. Andel førstestillinger av totalt antall undervisnings- og forskerstillinger per fakultet.



	ALB	LUP	HSV	AMEK	HHS	DNF	Totalt
2018	85,7 %	56,9 %	42,4 %	45,8 %	72,7 %	71,5 %	58,5 %
2019	85,2 %	58,2 %	42,3 %	52,1 %	66,0 %	89,3 %	57,9 %
apr.21	82,8 %	63,4 %	43,2 %	55,0 %	65,7 %	77,8 %	60,4 %

Andelen kvinner i professor- og dosentstillinger var per 30.04.21 på 33,9 % jf. diagram 3. HINN har ambisjoner om en ytterligere økning mot 36 % i 2023. Gjennomsnittet i sektoren var 33,4 % i 2020. Videre arbeid med å øke andel kvinner i faglige toppstillinger er forankret i HINNs handlingsplan for likestilling og mangfold.

Diagram 3. Andel kvinner i professor- og dosentstillinger.



Andelen midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger var per 30.04.21 på 13,3 %, dvs. på ambisjonsnivået. Samlet for alle stillingsgrupper i HINN er andelen midlertidige ca. 11 %. Økt tilrettelegging for kvalifisering til førstestilling og faglige toppstillinger vil kunne medføre en midlertidig økning i midlertidighetsandelen. Det vurderes likevel at HINN har etablert tilstrekkelig ensartet politikkutøvelse og kontrolltiltak ved ansettelser, som gjør at vi over tid har kontroll på utviklingen.

For DNF tilsvarer midlertidige ansatte 3,7 månedsverk. Med relativt få undervisnings- og forskerstillinger, 15,8 månedsverk, vil derfor andelen midlertidighet fremstå høy.

Tabell 7. Andel midlertidige stillinger blant undervisnings- og forskerstillinger per april.

Fakultet	Månedsverk UFF-stillinger	Midlertidige månedsverk UFF-stillinger	Andel midlertidige månedsverk
ALB	45,1	5,6	**12,3 %**
LUP	164,6	28,2	**17,1 %**
HSV	148,8	12,9	**8,7 %**
AMEK	40,0	5,1	**12,7 %**
HHS	151,1	20,7	**13,7 %**
DNF	15,8	3,7	**23,4 %**
HA	5,1	0,0	**0,0 %**
Sum	**570,5**	**76,1**	**13,3 %**

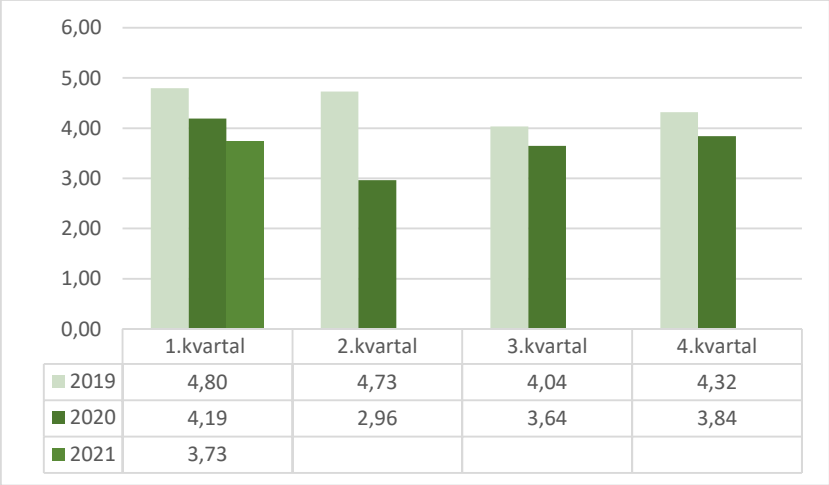
HINN har satt et ambisjonsnivå for andel administrative årsverk av totalt antall årsverk på 23,0 % innen 2025. Andelen per 30.04.21 var på 25,7 %, noe som er ca. 1 prosentpoeng lavere enn på samme tidspunkt i 2020. Det er relativt store variasjoner mellom fakultetene, noe som i hovedsak skyldes ulike behov for organisering og omfang av administrativ støtte til den faglige virksomheten ved det enkelte fakultet.

Det overordnede målet er at HINN skal vokse forholdsmessig mer på faglige enn administrative årsverk, uten at administrative oppgaver flyttes til faglige stillinger. Gjennom 2020 har HINN økt antallet faglige årsverk med 8,8 %, mens økningen i administrative årsverk i samme tidsrom er på 3,1 %. Det er et mål at de administrative ressursene brukes på en måte som gir størst mulig merverdi for HINN. Dette innebærer at det på alle områder må være et mål å forenkle og se på muligheter for å automatisere rutinepregete oppgaver, gjennom blant annet standardisering og digitale løsninger for å frigjøre ressurser til mer strategisk administrativ støtte for den faglige virksomheten.

2.3 Sykefravær

Det totale sykefraværet i HINN for 1. kvartal 2021 var på 3,7 % jf. diagram 4. Dette er en liten nedgang fra 4. kvartal 2020. Sammenlignet med 1. kvartal 2020 er tallene positive. Høgskolen følger utviklingen i sykefraværet nøye gjennom høgskolens samarbeidsorganer og det har vært økt fokus på sykefraværsforebygging og -oppfølging.

Diagram 4. Totalt sykefravær per kvartal.



Tabell 8. Sykefravær per fakultet i %.

	1.kv. 2019	2. kv 2019	3. kv 2019	4. kv 2019	1. kv 2020	2. kv 2020	3. kv 2020	4. kv 2020	1. kv 2021
ALB	1,8	1,5	2,0	1,3	0,3	0,3	2,2	2,8	2,4
AMEK	3,8	2,3	1,5	4,3	3,6	0,9	1,2	3,2	5,9
DNF	2,9	4,7	4,3	7,0	3,8	3,6	6,6	4,9	2,7
HA	7,1	7,4	5,8	5,4	4,9	3,4	4,0	4,5	5,2
HHS	3,2	3,6	3,9	3,1	3,2	2,0	2,1	2,6	2,3
HSV	5,2	4,3	3,8	4,9	4,5	5,4	6,6	5,3	4,5
LUP	4,8	5,0	3,8	4,3	5,6	2,6	2,9	3,2	3,0
HINN totalt	**4,8**	**4,7**	**4,0**	**4,3**	**4,2**	**3,0**	**3,6**	**3,8**	**3,7**

3 Forskning

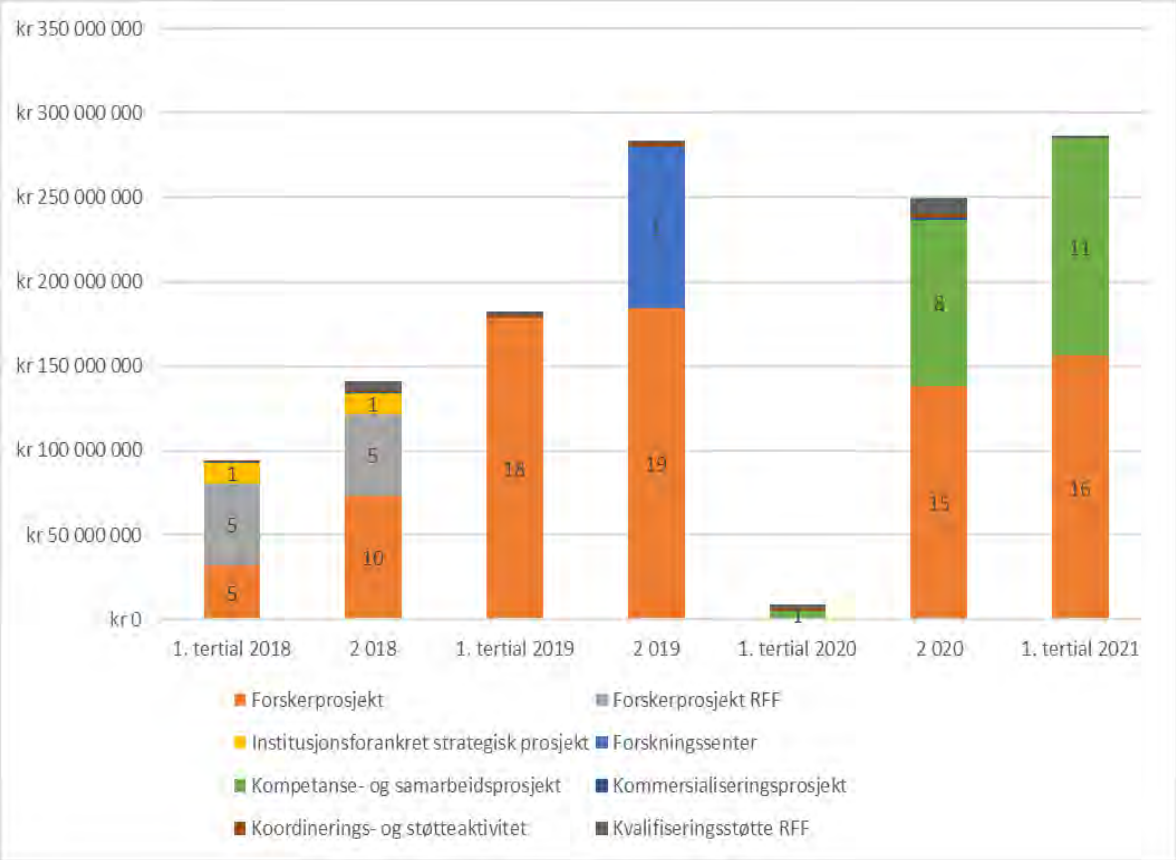
Kapittelet gir en status på søknadsaktivitet, åpen forskning og publisering og ph.d.-kandidater ved HINN per 1. tertial.

3.1 Søknadsaktivitet per 1. tertial

Norges Forskningsråd (NFR) og Regionale Forskningsfond (RFF)

Diagram 5 viser HINNs søknadsaktivitet til NFR og RFF hvor HINN er prosjektansvarlig. Søknadsfrister i NFR og RFF har de siste årene endret seg slik at tallene for første tertial ikke er helt sammenlignbare. Imidlertid har søknadsaktiviteten tatt seg opp fra i fjor og HINN har allerede første tertial flere søknader som prosjektansvarlig enn samlet sett i fjor. Tilslag på søknader sendt i 2021 er enda ikke klare, og vil bli rapportert per 2. tertial.

Diagram 5. Søknader til NFR og RFF (hvor HINN er prosjektansvarlig) per 1. tertial.



Horisont 2020/Horisont Europa

Horisont 2020 fases ut og erstattes av Horisont Europa i 2021. HINN leverte i januar to prosjektsøknader til H2020s Green Deal-utlysning. Svar på disse søknadene foreligger foreløpig ikke, men vil bli presentert i virksomhetsrapport for 2. tertial.

3.2 Ph.d.-stipendiater og disputaser

HINN disponerer 65 rekrutteringsstillinger fra Kunnskapsdepartementet (KD) som i hovedsak benyttes til stipendiatstillinger på HINNs ph.d.-programmer, mens noen få benyttes til postdoktorstillinger. De fire doktorgradsprogrammene er prioritert med en samlet tildeling på 54 hjemler. I tillegg fikk HINN 10 ekstra i forbindelse med Covid-19, disse er fordelt på programmene. Fem av de faste rekrutteringsstillingene er tilknyttet DNF og det nasjonale stipendiatprogrammet for kunstnerisk utviklingsarbeid, tre er avsatt til AMEK og tre er avsatt til strategiske formål.

Tabell 9: Fordeling av rekrutteringsstillinger vår 2021.

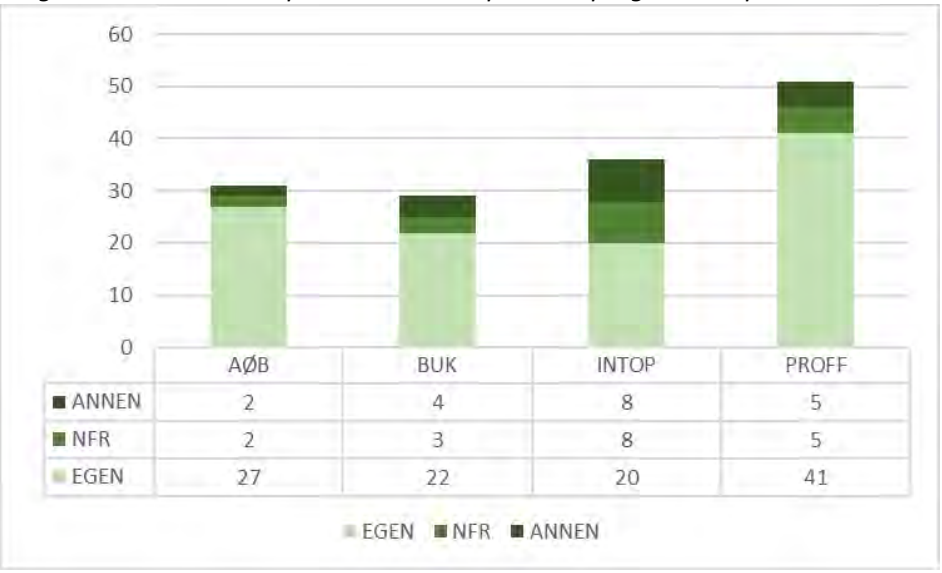
Ph.d.-program/fakultet	Rekrutteringsstillinger/ stipendiathjemler
AØB	13 + 2
BUK	13 + 2
INTOP	13 + 3
PROFF	15 + 3
Filmskolen	5
AMEK	3
Strategiske hjemler	3
Sum HINN	**75**

Tallet bak pluss-tegnet viser antall midlertidige stillinger.

Rekruttering

Per 30. april 2021 er det totalt 147 aktive kandidater på HINNs fire ph.d.-programmer. De fleste er finansiert av bevilgningen fra KD (EGEN), mens en mindre andel er finansiert via NFR eller ANNEN, som inkluderer virksomheter som Sykehuset Innlandet, stiftelser og Kompetanse-, Universitets- og Forskningsfond (KUF). Det er tydelig vekst i rekrutteringen til programmene, og særlig hos INTOP er det en positiv utvikling i retning av en større andel eksternt finansierte ph.d.-kandidater.

Diagram 6. Antall aktive ph.d.-kandidater på HINN programmer per 1. tertial.



De siste fem årene har alle programmene i snitt tatt opp mer enn fem kandidater i året. I første tertial 2021 har AØB og BUK tatt opp fire nye ph.d.-kandidater hver, INTOP én og PROFF to. I tillegg har fakultetene til sammen minst 25 stipendiatstillinger under utlysning/ansettelse i perioden. Prognosen tilsier at det settes i gang minst 35 nye ph.d.-løp i 2021.[5]

Diagram 7. Opptak til program 2012-2020 og prognose for opptak i 2021.



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Prognose 2021
HELVEL										11
PROFF	2	13	1	7	10	6	10	13	9	5
INTOP	5	5	5	7	1	8	3	13	8	8
BUK	5	5	5	4	9	3	7	6	4	4
AØB	8	7	4		2	6	6	5	9	9

I første tertial 2021 ble det ansatt 4 nye postdoktorer ved HINN og ytterligere to postdoktorstillinger er utlyst. Disse er i hovedsak finansiert av KD-bevilgningen som ledd i å styrke ph.d.- programmenes fagmiljøer.

Disputaser

Ett av kravene for å bli universitet er at to av doktorgradsstudiene uteksaminerer minst fem kandidater årlig over en treårsperiode. I første tertial har BUK avholdt to disputaser og mottatt én positiv innstilling, og innfrir dermed kravet om 15 disputaser i treårsperioden 2019-2021. Ved de øvrige programmene er det ikke avholdt disputaser i første tertial, men alle programmene har flere avhandlinger til bedømmelse og det er bekreftet én disputas ved PROFF, én ved INTOP og én ved AØB før sommeren. Prognosen tilsier at også PROFF vil innfri kravet 15 disputaser i perioden 2019-2021, mens AØB og INTOP ligger an til å ha fem disputaser i snitt årene fremover.

[5] Det avhenger av at den omsøkte ph.d. i helse og velferd blir akkreditert i løpet av vinteren 2021/2022.

Diagram 8. Antall disputaser per ph.d.-program 2014-2020 og prognose for 2021.



	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Prognose 2021
PROFF			2	1	6	3	6	9
INTOP	1		2	1	3	3	5	6
BUK	1	3		3	3	2	9	8
AØB	2	2	2	4	5	2	4	6

Gjennomføring

Gjennomstrømmingen til høgskolens ph.d.-kandidater har vist en positiv trend de siste årene. Andelen som gjennomførte innen 6 år var på 85 % i 2020, godt over det nasjonale snittet på 70,2 %.

Flere ph.d.-kandidater har blitt forsinket i arbeidet som følge av pandemien. Forsinkelsene skyldes i hovedsak hjemmekontor og stengte skoler og barnehager, og forsinkelser knyttet til datainnsamling og fravær av infrastruktur som laboratorier. Det har i mindre grad rammet dem som har disputert det siste året siden de fleste allerede hadde levert, eller var like ved å levere, da pandemien brøt ut. Forsinkelsene vil derfor først bli synlige i statistikken i årene som kommer, og da i form av lengre gjennomføringstid. Det siste året (april 2020 - april 2021) har HINN totalt innvilget ca. 2 821 dager forlengelse, tilsvarende ca. 7,7 årsverk, fordelt på 56 søknader. De aller fleste søknadene om forlengelser kom på høsten 2020. I første tertial 2021 har det blitt innvilget ca. 10 søknader om forlengelse og det er varslet noen flere ut over våren.

3.3 Åpen forskning og publisering

Tabell 10 viser antall publikasjoner per første tertial 2021 og antall arkiverte, åpne datasett[6]. Åpen publisering og åpen arkivering av datasett er viktige indikatorer på hvor langt HINN har kommet i

[6] Forskningsdata kan ha bruksområder og nytte utover det opprinnelige prosjektet hvor de ble samlet inn. Publisering av datasett kan øke effektiviteten og redusere kostnader knyttet til forskning, samt åpne opp for nye typer samarbeid og sammenstilling av data. Forskningsdata som deles åpent bidrar også til etterprøvbarhet, validering og transparens i forskning. I Kunnskapsdepartementets «Nasjonal strategi for tilgjengeliggjøring og deling av forskningsdata» er et av grunnprinsippene at forskningsdata skal være "så åpne som mulig, så lukkede som nødvendig".

utviklingen av åpen vitenskap. Ifølge nasjonale retningslinjer skal alle publikasjoner være åpent tilgjengelige fra 2024, per 2020 er kun 57 % av publikasjonene åpent tilgjengelig på HINN. Denne andelen må HINN øke i perioden fremover.

Publisering med internasjonalt samarbeid er en indikator for internasjonal standard og kvalitet. For 2020 ligger HINN på 35,3 %, med ambisjon om økt andel.

Hvor langt HINN har kommet i åpen publisering og internasjonalt samarbeid vil bli rapportert i andre og tredje tertial i 2021.

Tabell 10. Antall publikasjoner og antall arkiverte, åpne datasett per 1. tertial.

	2018	2019	2020	1. tertial 2021
Antall publikasjoner	421	462	470	140*
Andel av disse åpent tilgjengelig	46 %	59 %	57 %	**
Andel vitenskapelige publikasjoner med internasjonalt samarbeid	41 %	42 %	35 %	**
Publiseringspoeng per UFF	0,64	0,74	0,73	**
Antall arkiverte datasett		1	5	3

**Antall publikasjoner registrert av forskere (ikke kontrollert)*
***Rapporteres 2. og 3. tertial*

4 Utdanning

Kapittelet beskriver søkertallene for HINN i 2021. Nasjonalt opptak, eller samordna opptak, er et felles nasjonalt opptak for års- og bachelorstudier og 5-årig integrerte masterprogram ved universiteter og statlige høgskoler. Søking til master- og videreutdanninger skjer via lokalt opptak.

4.1 Søkertall

Nedenfor følger en oppsummering av søkertallene for utdanninger i Samordna Opptak. Tallene er illustrert i diagram 9.

Fakultetet ALB har 549 førsteprioritetssøkere til 235 studieplasser. Det tilsvarer 172 flere førsteprioritetssøkere enn i fjor, en oppgang på 45 %. Fakultetet har en økning i søkerinteressen for sine utdanninger, og det nye studiet bachelor i bioingeniørfag har 94 førsteprioritetssøkere til 30 studieplasser. Økologisk landbruk og agronomi er andre studier med positiv utvikling. I det lokale opptaket øker fakultetet med 24 %. Økningen her er på de to engelskspråklige masterne i anvendt økologi og i bioteknologi.

Fakultetet AMEK har 303 førsteprioritetssøkere til 185 studieplasser. Det tilsvarer 15 færre førsteprioritetssøkere enn i fjor, en nedgang på 4,7 %. Bachelor i TV-teknikk og bachelor i animasjon og digital kunst har en liten økning i antall søkere, mens bachelor i TV-regi og bachelor i spillteknologi og simulering har litt færre søkere sammenlignet med i fjor. I det lokale opptaket har fakultetet en nedgang på 27 %. Det er videreutdanningen i Augmented and Virtual reality som fikk færre søkere enn i fjor.

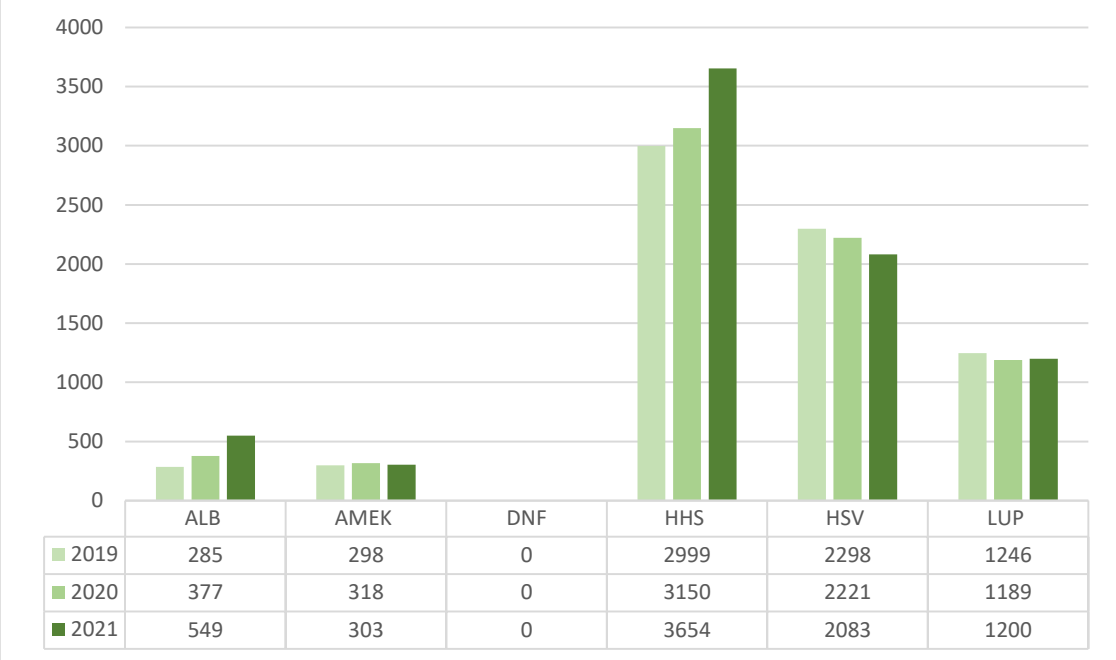
Fakultetet HHS har 3 654 førsteprioritetssøkere til 1 550 studieplasser. Fakultetet har en økning i antall førsteprioritetssøkere på 16 % sammenlignet med i fjor. Studier innen beredskap og krisehåndtering og organisasjon og ledelse er populære. Bachelor i rettsvitenskap og bachelor i psykologi utmerker seg også med mange søkere, mens reiselivsledelse har litt mindre søkerinteresse. I det lokale opptaket øker fakultetet med 29 %. Det er en jevn økning på de fleste studier ved fakultetet, og vi ser at studiene som tilbys på deltid og er samlingsbaserte øker i popularitet.

Fakultetet HSV har 2 083 førsteprioritetssøkere til 923 studieplasser. Det er en nedgang på 6,2 % i antall førsteprioritetssøkere sammenlignet med i fjor. Tre av de mest populære utdanningene ved HINN målt i antall førstegangssøkere pr studieplass ligger ved fakultetet, nemlig sykepleie deltid på Elverum og i Tynset og idrett – spesialisering i trenerrollen, deltid. I det lokale opptaket øker fakultetet med 18 % sammenlignet med fjoråret. Master i tverrfaglig arbeid med barn, unge og familier har en gledelig økning med 77 flere søkere enn i fjor.

Fakultetet LUP har 1 200 førsteprioritetssøkere til 850 studieplasser. Det er en oppgang på 0,9 % i antall førsteprioritetssøkere sammenlignet med i fjor, noe som tilsvarer 11 førsteprioritetssøkere. Bachelor i pedagogikk har den største oppgangen, men også grunnskolelærer 1.-7. trinn samlingsbasert master har en positiv utvikling å vise til. I det lokale opptaket øker søkertallene til fakultetet med 17 %. Master i spesialpedagogikk har i år 381 søkere til 35 plasser, en økning fra i fjor på 87 søkere.

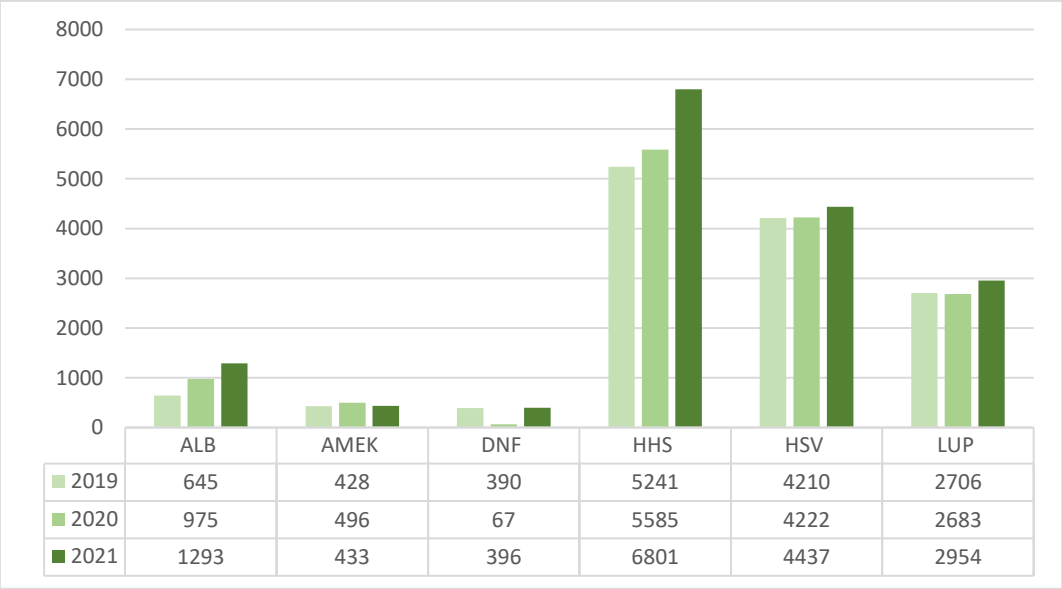
Fakultetet DNF hadde i år 396 søkere til 42 studieplasser (lokalt opptak). Det er i år opptak til bacheloren i film og tv, og søkermassen er omtrent lik som forrige opptak i 2019.

Diagram 9. Utvikling søkertall (Samordna Opptak) per fakultet.



	ALB	AMEK	DNF	HHS	HSV	LUP
2019	285	298	0	2999	2298	1246
2020	377	318	0	3150	2221	1189
2021	549	303	0	3654	2083	1200

Diagram 10. Utvikling søkertall (totalt) per fakultet.



	ALB	AMEK	DNF	HHS	HSV	LUP
2019	645	428	390	5241	4210	2706
2020	975	496	67	5585	4222	2683
2021	1293	433	396	6801	4437	2954

Totalt har 16 314 personer HINN som sitt førstevalg i årets opptak. Det er 2 286 flere enn i fjor, og tilsvarer en vekst på 16,3 %. For 2018 var antallet 13 620.

Høgskolen i Innlandet

Arkivsak-dok. 21/03871-1
Saksbehandler Håkon Rønes

Saksgang	Møtedato
Høgskolestyret	17.06.2021

DELÅRSREGNSKAP FOR 1. TERTIAL 2021

Forslag til vedtak/innstilling:
Styret tar delårsregnskap for 1. tertial 2021 til orientering.

Sammendrag:
Krav til rapportering av delårsregnskap for 1. tertial 2021 til Kunnskapsdepartementet er beskrevet i brev av 26. april 2021.

Delårsregnskapet som rapporteres til Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) innen 1. juni 2021 avgis administrativt med rektors signatur på ledelseskommentarene, og ligger tilgjengelig på nettsiden til DBH (https://dbh.nsd.uib.no/statistikk/okonomi_regnskapoppsett_htmlrapport.action?undermeny=okonomi_regnskapoppsett).

Høgskolen i Innlandet har per 1. tertial 2021 et positivt resultat av periodens aktiviteter på kr 28,6 mill., hvorav den bevilgningsfinansierte virksomheten (BFV) et positivt resultat på kr 26,7 mill. og den eksternfinansierte virksomheten (EFV) et positivt resultat på kr 1,9 mill. Totalt kr 27,1 mill. bedre enn budsjettert per 1. tertial.

For øvrig vises det til vedlagte ledelseskommentarer.

Vedlegg:
Ledelseskommentarer til delårsregnskap 1. tertial 2021.

Høgskolen i Innlandet

Ledelseskommentar til delårsregnskapet for 1. tertial 2021

Regnskapsavleggelsen

Regnskapet er avlagt i samsvar med reglement for økonomistyring i staten, bestemmelser om økonomistyring i staten, statlige regnskapsstandarder (SRS), rundskriv fra Finansdepartementet og krav fra overordnet departement. Regnskapet gir et riktig bilde av resultatene for 1. tertial 2021 og den økonomiske situasjonen per 30.04.2021.

Høgskolen i Innlandet bekrefter at institusjonens revisor er Riksrevisjonen.

Vesentlige avvik mellom periodisert budsjett og regnskap, inkludert en omtale av den økonomiske driften

1. tertial 2021 har vært preget av koronasituasjonen. I store deler av perioden har studiestedene vært stengt og en rekke arrangementer, samlinger og konferanser med fysisk oppmøte er blitt avlyst eller utsatt. Store deler av reiseaktiviteten er innstilt.

Høgskolen i Innlandet har per 1. tertial 2021 et positivt resultat av periodens aktiviteter på kr 28,6 mill., mot et budsjettert overskudd på kr 1,5 mill. Det betyr at høgskolen har et positivt budsjettavvik på kr 27,1 mill. per 30.04.2021.

Driftsinntektene er kr 7,3 mill. høyere enn budsjettert og skyldes i hovedsak inntektsført bevilgning knyttet til avskrivninger. Videre er det et positivt avvik på kostnader på kr 19,8 mill. Utover økte avskrivinger med kr 6,2 mill. skyldes dette budsjetterte stillinger i vakanse samt vesentlige besparelser på andre driftskostnader grunnet avlyst eller forskjøvet aktivitet, i stor grad som følge av koronasituasjonen.

Utvikling i avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet

Fra 1.1.2021 til 30.04.2021 er resultatført endring i avsatt andel av tilskudd til bidrags- og bevilgningsfinansiert virksomhet økt med kr 26,7 mill., til kr 189,7 mill.

Høgskolen har per 30.04.21 avsetninger til andre formål på mer enn 5 %. HINN budsjetterer i 2021 med å benytte kapital, og planlegger med ytterligere kapitalbruk i kommende langtidsplan-periode. Høgskolen har årlig investeringsbehov og vil i forbindelse med årsbudsjettprosessen for 2022 konkretisere en investeringsplan for de kommende årene, og dermed redusere avsetninger til andre formål.

Gjennomførte og planlagte investeringer

Per 30.04.2021 er det investert for kr 11,9 mill. mot et budsjett på kr 12,3 mill. Investeringene er i hovedsak knyttet til forbedring av undervisnings- og grupperom, AV-teknologi, pc- og it-utstyr og annet teknisk utstyr til undervisning og forskning.

Høgskolen i Innlandet

Det er for 2021 planlagt med investeringer på kr 47,7 mill. Vesentlige investeringer er knyttet til oppgradering og tilpasning av forsknings- og utdanningsarealer, AV-teknologi, pc- og it-utstyr, møbler og inventar, og annet teknisk utstyr til undervisning og forskning.

Elverum, den 28. mai 2021.

Peer Jacob Svenkerud
Rektor

Høgskolen i Innlandet

Arkivsak-dok. 20/06420-9
Saksbehandler Kristin Garstad

Saksgang	Møtedato
Høgskolestyret	17.06.2021

TILBAKEMELDING FRA ETATSSTYRINGSMØTET 2021

Forslag til vedtak/innstilling:
Styret tar tilbakemeldingen fra etatsstyringsmøtet til orientering.

Sammendrag:
Styret vil få en muntlig orientering om saken i møtet.

Arkivsak-dok. 20/06521-13
Saksbehandler Kristin Garstad

Saksgang	Møtedato
Høgskolestyret	17.06.2021

ORIENTERING OM KONSEPTUTVIKLING FOR STUDIESTED HAMAR OG LILLEHAMMER

Forslag til vedtak/innstilling:
Styret tar saken til orientering.

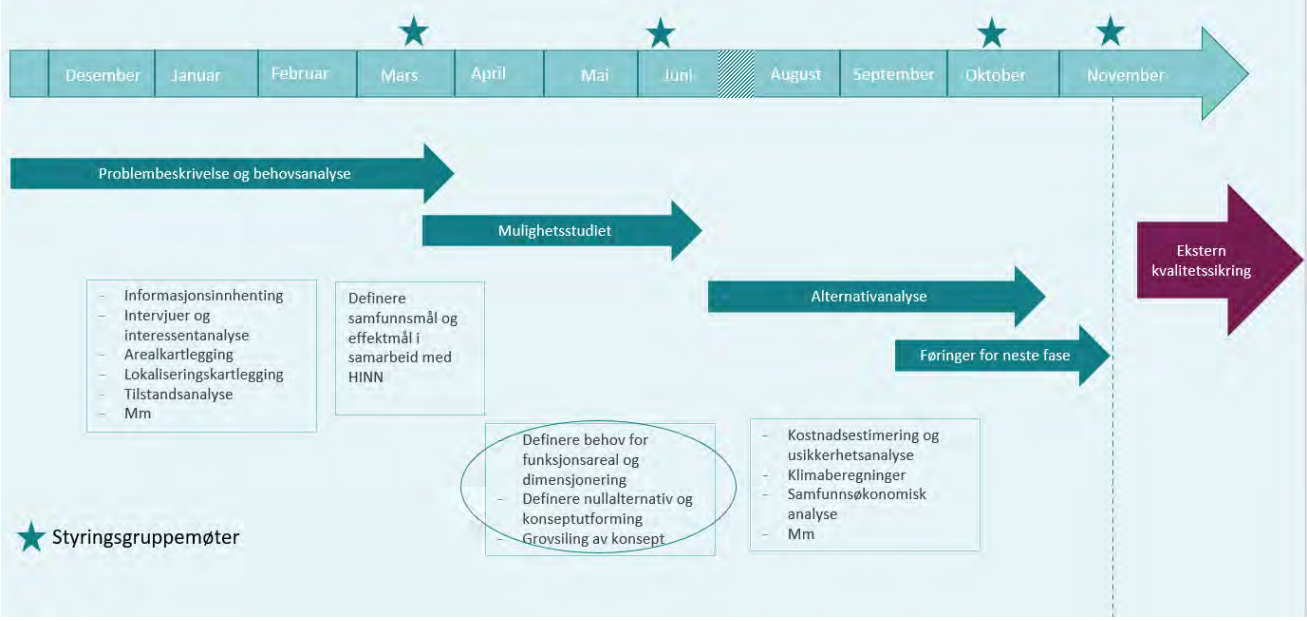
Sammendrag:
Høgskolestyret fikk i sak OS 12/20 av 10.05.21 –*orientering om status i arbeidet med å utvikle konsepter for eventuelle nye leieforhold på Lillehammer og Hamar*- presentert status i de to konseptvalgutredningene (KVUer); herunder fremdrift, resultater fra problem- og behovsanalyse og samfunns- og effektmål. Fasene som ble presentert i forrige saksfremlegg legger rammene for mulighetsstudiene for de to studiestedene. I mulighetsstudiene identifiseres og vurderes ulike tiltak, og disse presenteres i dette saksfremlegget og i styremøtet. Presentasjonen gis fra prosjektet, som tidligere i prosessen også har lagt frem innholdet i rektors ledermøte.

Innledning
Tiltak som vurderes for de to studiestedene anslås å komme over en terskelverdi på 1000 MNOK, og utredningene kommer dermed inn under den statlige prosjektmodellen, forvaltet av Finansdepartementet. KVUene vil gjennomgå ekstern kvalitetssikring (KS1) før regjeringsbeslutning om konseptvalg.

I henhold til Utredningsinstruksen (Finansdepartementet) skal utredninger i konseptfasen struktureres i følgende kapitler, som også styrer rekkefølgen i selve utredningsarbeidet:

1. Problembeskrivelse
2. Behovsanalyse
3. Strategiske mål
4. Rammebetingelser for konseptvalg
5. Mulighetsstudie
6. Alternativanalyse
7. Føringer for forprosjektfasen

På oppdrag fra HINN startet Statsbygg i oktober 2020 arbeidet med de to utredningene. Statsbygg eier og drifter store deler av HINNs bygningsmasse, men i denne sammenheng har Statsbygg rollen som uavhengig rådgiver. Utredningene har nå kommet til siste del av mulighetsstudiet, der konsepter grovsorteres før de mest aktuelle konseptene går videre til en mer detaljert alternativanalyse (samfunnsøkonomisk analyse).



Figur 1 Fremdriftsplan

Når konseptvalgutredningens anbefalinger etter planen foreligger mot slutten av 2021, vil styret inviteres til å ta stilling til konseptvalg for de to studiestedene. Styrebeslutning og utredning oversendes deretter KD for kvalitetssikring, før konseptvalg eventuelt fattes av Regjeringen.

Konseptvalgutredningene vil inkludere kostnadsestimater, som kan justeres ved ekstern kvalitetssikring, og disse legger føringer for videre forventinger om kostnadsramme for prosjektene. Finansiering og forpliktende kostnader for høgskolen settes av Regjeringen som del av den videre prosessen. Kostnadsramme vil inngå i et eventuelt forprosjekt.

Tidsløp frem mot et ferdig byggeprosjekt anslås til opp mot 10 år, og leieperiode for en slik type formålsbygg vil normalt ligge rundt 20-30 år.

Mulige tiltak utforskes innenfor rammene av behov, mål og krav

Mulighetsstudiet ser på tiltak som kan løse HINNs behov og mål innenfor krav og rammer, som eksempelvis politiske føringer, lover og forskrifter, bygningsmassens tilstand og egnethet for ombygging og relevante vernebestemmelser.

For å kunne gi styrende myndigheter et godt beslutningsgrunnlag er det viktig å gå bredt ut i mulighetsstudiet der tiltak med ulikt ambisjonsnivå vurderes. Det skal også begrunnes hvorfor tiltak forkastes. I denne fasen vurderes derfor alt fra mindre tiltak, som organisatoriske grep og effektivisering, til mellomstore tiltak som reinvesteringer i dagens høgskolebygg til større utbygningskonsept ved og utenfor dagens studiesteder.

Begge utredninger har diskutert mindre tiltak som å redusere antall eller begrense vekst i studenter og ansatte, øke graden av hjemmekontor og digital undervisning eller tiltak for mer effektiv utnyttelse av dagens arealer eksempelvis ved bruk av bedre styringssystemer, omorganisere rombruk og tilrettelegge for mer sambruk eller å utvide undervisningstider. Disse mindre grepene er imidlertid ikke tilstrekkelige til å løse det prosjektutløsende behovet alene. Det prosjektutløsende behovet er definert som «mangel på tilstrekkelige og kvalitativt gode nok arealer for å møte dagens og fremtidig behov for utdanning og forskning.»

Hovedkonsepter Hamar

Problembeskrivelse og behovsanalyse som bakgrunn for konseptutforming
Det er gjennom utredningsarbeidet avdekket at høyskolens framtidige arealbehov ikke kan dekkes innenfor eksisterende bygningsmasse. Det er allerede i dag både mangel på tilstrekkelige og egnede arealer for studentene (undervisningsrom, grupperom, sosiale soner og arbeidsplasser) og arbeidsplassarealer for de ansatte. Innenfor spesialarealene er det avdekket gjennomgående mangler og lite egnede arealer innenfor et flertall av studieretningene. Med en forventet vekst på opp mot 500 studenter, og tilhørende relativt noe større økning i antall ansatte, vil problemene forsterke seg ytterligere i framtiden. Økningen i antall studenter er i all hovedsak basert på nasjonalt vedtak om 5-årig lærerutdanning og HINNs beslutning om opprettelse av bachelor i bioingeniør. Ut over dette legges det til grunn en svært nøktern vekst i antall studenter.

Hovedkonsepter Hamar
For Hamar er det 3-4 forskjellige konsepter som er aktuelle for en mer detaljert alternativanalyse.

Nullalternativet fungerer som en referanse for de andre konseptene, men også som et valgbart alternativ. Nullalternativet betyr å videreføre dagens situasjon, med de kostnader det innebærer, for å sikre en forsvarlig drift. Nullalternativet gir grunnlag for å vurdere konsekvenser ved fravær av tiltak ved studiestedet. Alternativet vil dermed bidra til å synliggjøre hvilken nytte investeringsalternativene kan ha fordi de sammenliknes mot dagens situasjon. Det er utformet tre alternative konsepter for mulig utvikling av dagens campus i Hamar;

Det ene konseptet ser for seg en videreutvikling av området hvor campus er spredt i dag inkludert Biohuset, med en hovedtyngde rundt ABC-bygget. Det inkluderer ombyggingstiltak i bygningsmassen og nye arealer i form av tilbygg.

Det andre konseptet avhender eiendomsmassen og parkområdet nordøst på campus inkludert gymsalbygget, avvikler alle eksterne leieforhold (bortsett fra laboratoriearealer og nødvendige støttearealer i Biohuset), og konsentrerer all høgskolens virksomhet til en utvikling i og rundt ABC-bygget. Konseptet forutsetter en reetablering av gymsaler sentralt på campus, mens behovet for svømmeundervisning- og trening må dekkes på andre måter.

Det tredje konseptet er en minimumsvariant. En mindre økning i areal vil være nødvendig for å dekke arealbehovet til arbeidsplasser i henhold til norm. Øvrige behov for arealer forutsettes løst enten med bruk av forlenget undervisningstid og/eller økt bruk av digital undervisning. Denne varianten løser ikke behovet for mer egnede spesialarealer og forutsetter videreføring av dagens spesialarealer.

Prosjektet vurderer også om et fjerde konsept skal medtas i analysen, hvor man ev. ser på en relokalisering av hele campus med nybygg. Dette må avklares med HINN i forkant av styremøtet.

Hovedkonsepter Lillehammer

Problembeskrivelse og behovsanalyse som bakgrunn for konseptutforming
Det er gjennom utredningsarbeidet avdekket at høyskolens framtidige arealbehov ikke kan

dekkes innenfor eksisterende bygningsmasse. Det er både mangel på tilstrekkelige og egnede arealer og en skjevfordeling av arbeidsplassareal sett opp mot arealer for studentene (undervisningsrom, grupperom, sosiale soner og arbeidsplasser for studentene). Arbeidsplassareal ligger høyt sammenlignet med gjeldende normtall, men er likevel uhensiktsmessig utformet og lokalisert på campus slik at det oppstår en knapphet også på disse arealene. Den norske Filmskolen og TV-utdanningen ved fakultet for audiovisuelle medier og kreativ teknologi har en høy andel spesialarealer, men disse er delvis utdaterte ut fra dagens teknologi og det er mangel spesielt på støttearealer.

Det er lagt til grunn en vekst på 500 studenter og 80 ansatte, og en slik vekst vil forsterke flere av dagens problemer.

Det er også en utfordring for ansatte, studenter og tilreisende at høyskolen ligger et godt stykke unna nærmeste kollektivknutepunkt slik at reiser uten bil kompliseres. Med dagens lokalisering er det også mindre mulighet til å dra nytte av samhandling og sambruk med samfunns- og næringsliv rundt Lillehammer sentrum.

Hovedkonsept Lillehammer
For Lillehammer er det 4-5 forskjellige konsepter som er aktuelle for en mer detaljert alternativanalyse.

I tillegg til nullalternativet, som følger samme prinsipper som beskrevet for Hamar, er det utformet to alternative konsepter for mulig utvikling av dagens campus på Storhove. En minimumsvariant vil løse noen av utfordringene med mangel på generelle undervisningsareal. Minimumskonseptet forutsetter imidlertid en effektivisering av dagens arbeidsplassareal og løser ikke behov for mer egnede spesialarealer. Et mer omfattende transformasjonskonsept innebærer å samle TV- og Filmskolens spesialarealer i et nytt tilbygg, og å samle arbeidsplassareal og undervisningsareal i mer hensiktsmessige klynger. I transformasjonskonseptet økes også generelle undervisningsareal og studentsosiale soner betydelig.

Utredningen vil også vurdere varianter av et nybyggkonsept med lokalisering i Lillehammer sentrum. 10 minutters gangavstand fra togstasjonen er definert som avgrensning for aktuelle tomter. Dimensjonering av arealene vil avhenge av hva som forutsettes av sambruk og ekstern leie av lokaler sett opp mot fordeler med ett samlet campus i sentrum.

Videre fremdrift og involvering av styret
Når det er besluttet hvilke tiltak som tas videre til en grundigere analyse, vil kostnadsestimering i Statsbygg igangsettes. Det vil også gjennomføres samfunnsøkonomiske analyser og andre beslutningsrelevante vurderinger av konseptene som grunnlag for anbefaling av konseptvalg. HINN har orientert KD om status i KVUene både i desember 2020 og mai 2021, og KD ønsker å få hovedresultater framlagt før oversendelse av KVUene.

Styret vil få en ytterligere orientering om prosjektene på det første styremøtet i høst.

Rektor legger foreløpig til grunn at en sak om beslutning for valg av konsept legges frem for styret i november.


Høgskolen
i Innlandet

Høgskolen i Innlandet

Arkivsak-dok. 21/03576-2
Saksbehandler Kristin Garstad

Saksgang	Møtedato
Høgskolestyret	17.06.2021

VURDERING AV MERITTERTE UNDERVISERE HINN 2021

Forslag til vedtak/innstilling:
Styret tar sak om vurdering av meritterte undervisere til orientering

Sammendrag:
Kunnskapsdepartementet ønsket at alle høgskoler og universitet i løpet av 2019/2020 skulle sette i verk en ordning for å kåre meritterte undervisere ved lærestedene. Det var opp til institusjonene å utarbeide egne systemer for merittering, og KD tok heller ikke tatt initiativ til å koordinere de ordningene som ble utviklet i noe nasjonalt system.

Høgskolen i Innlandet etablerte sin ordning i etter vedtak i høgskolestyret 17.12.2019 (styresak VS 47/19 av 17.12.19) og gjennomførte prosessen med søknader og vurdering høsten 2020. Høgskolelektor Trine Løvold Syversen fikk tildelt status som merittert underviser under akademisk årsfest i november 2020.

I etterarbeidet med kåringen la vurderingsutvalget stor vekt på at søkerne fikk solide tilbakemeldinger på sine søknader. Det ble også framholdt fra vurderingsutvalgets medlemmer at kriteriene kunne vært skrevet fram litt mer stringent og skjematisk. I etterkant har HINN holdt seg orientert om andre institusjoners kriteriesett, og har endret kriteriene for å bli merittert underviser etter inspirasjon fra ordningen ved USN Forskjellen mellom de to ordningene er at pedagogisk ledelse og arbeidslivsrelevans er gjort tydeligere i kriteriesettet ved HINN.

Rektor har lagt til grunn at selve etableringen av ordningen med meritterte undervisere var en sak som måtte vedtas av styret, mens det å justere ordningen ikke trenger vedtak i styret. Høgskolestyret orienteres allikevel om endringene som er gjort.

Vedlegg:
Kriteriesett for vurdering av meritterte undervisere HINN 2021 Kriteriesett for vurdering av meritterte undervisere HINN 2021

VURDERINGSSKJEMA MERITTERING 2021

Søkerens navn:

Fra innledningen til kriteriene:

For å bli en merittert underviser må en legge stor vekt på studentenes læring og dannelse i all sin undervisningsvirksomhet. Man skal arbeide med en vitenskapelig tilnærming i sin utvikling av utdanningskvalitet. Planlegging og gjennomføring av undervisning, utføring av veilednings- og vurderingsoppgaver, sensur og arbeid med emner, studier og program skal være gjenstand for ettertanke, prøving og forbedring på systematisk vis. God kjennskap til forskning på sitt fags undervisning, refleksjon over valg og tiltak i egen virksomhet skal demonstrere høy innsikt i sammenhengen mellom studenters læring og utvikling og den undervisning de involveres i. En merittert underviser er ivrig med å dele erfaringer og resultater av egen forskning på feltet med andre, og er erfaren med å lede prosesser for bedring av læringsmiljø, undervisning og utdanningskvalitet.

https://innafor.inn.no/mitt-arbeidsforhold/kompetanseutvikling/aktuelle-kompetansetilbud/status-som-merittert-underviser-soeknadsfrist-15.-august-2021

Generelt sier retningslinjene at søkeren må vise dokumentert pedagogisk basiskompetanse, dokumentert, systematisk utvikling av egen undervisningskompetanse over år i form av en avansert pedagogisk portefølje, må ha vært ansatt i høyere utdanning i minst fem år, hvorav minst to av dem ved HINN og stå fram som fremragende innen feltet.

En avansert pedagogisk portefølje viser fremragende kompetanse på minst disse fire områdene:
- Merittering fordrer en forskende og vitenskapelig tilnærming til undervisning
- Merittering fordrer kollegialt og institusjonsbyggende arbeid
- Merittering fordrer positivt lederskap
- Merittering fordrer systematisk pedagogisk utvikling over tid

Kriterium 1: Utvikling av egen undervisningskompetanse over tid

Hovedkriterium underkriterier (i kulepunkter)	**Vurdering** Skriv en vurdering og sett så ett kryss **pr. delkriterium** ut fra søknaden og vedlegg (noter gjerne hvor hvert kriterium er beskrevet/dokumentert). Sett så et kryss og skriv en samlet vurdering av **hovedkriteriet** i øverste rad	**Sett ett kryss!**		
		Svak/ mangler	God	Svært god
En meritert underviser har med vekt på studenters læring utviklet sin undervisningskompetanse kvalitativt over tid				
• har varierte erfaringer fra undervisningsarbeid				
• har arbeidet systematisk over tid med å utvikle sin undervisning				
• har samarbeidet med kolleger, studenter, ledelse og andre om undervisningsutvikling og studiekvalitet				

• kan vise til planer for fortsatt utvikling av egen undervisningskompetanse				

Kriterium 2: En utforskende og vitenskapelig tilnærming

Hovedkriterium underkriterier (kulepunkter)	**Vurdering** Skriv en vurdering og sett så ett kryss **pr. delkriterium** ut fra søknaden og vedlegg (noter gjerne hvor hvert kriterium er beskrevet/dokumentert). Sett så et kryss og skriv en samlet vurdering av **hovedkriteriet** i øverste rad	**Sett ett kryss!**		
		Svak/ mangler	God	Svært god
En merittert underviser har en utforskende og vitenskapelig tilnærming til undervisning og læring				
• har på en systematisk måte prøvd ut eller utviklet varierte læremidler eller undervisnings- og vurderingsformer som støtter studentenes læringsprosesser				
• begrunner sin måte å løse undervisningsoppgavene på gjennom å anvende/vise til relevant forskning med hovedvekt på eget fagområde				

• arbeider systematisk med tilbakemeldinger fra studenter og kolleger for å videreutvikle sin undervisning				
• har formidlet kompetanse og erfaringer fra eget undervisningsarbeid på ulike måter, f.eks. gjennom presentasjoner ved konferanser, rapporter, tidsskriftartikler eller i interne fora				

Kriterium 3: Kollegialt og institusjonsbyggende arbeid

Hovedkriterium og underkriterier (kulepunkter)	**Vurdering** Skriv en vurdering og sett så ett kryss **pr. delkriterium** ut fra søknaden og vedlegg (noter gjerne hvor hvert kriterium er beskrevet/dokumentert). Sett så et kryss og skriv en samlet vurdering av **hovedkriteriet** i øverste rad	**Sett ett kryss!**		
		Svak/ mangler	God	Svært god
En merittert underviser er en engasjert og dyktig pedagogisk bidragsyter i fagmiljøers og institusjonens arbeid med utdanningskvalitet				
• har initiert, stått sentralt i eller ledet studieplanarbeid, pedagogisk utviklingsarbeid, samarbeidsprosjekt eller utredningsarbeid med relevans for den aktuelle utdanningen og forankret i enhetens strategiske planer				

• deler jevnlig erfaringer med kollegaer og samhandler konstruktivt med ledelse, kollegaer og studenter for å utvikle undervisningskvalitet				
• har ambisjoner og planer om videre strategisk utviklingsarbeid for å heve undervisningskvaliteten i eget fagmiljø/på egen enhet				

Kriterium 4 Positivt lederskap

Hovedkriterium og underkriterier (kulepunkter)	**Vurdering** Skriv en vurdering og sett så ett kryss **pr. delkriterium** ut fra søknaden og vedlegg (noter gjerne hvor hvert kriterium er beskrevet/dokumentert). Sett så et kryss og skriv en samlet vurdering av **hovedkriteriet** i øverste rad	**Sett ett kryss!**		
		Svak/ mangler	God	Svært god
En meritert underviser er en engasjert og dyktig pedagogisk leder i fagmiljøers og institusjonens arbeid med utdanningskvalitet				
• har erfaring med pedagogisk lederskap av prosjekter eller enheter som ledet til bedre dokumentert studiekvalitet				
• har ledet pedagogiske prosesser for bedre samhandling med praksisfelt og eksterne partnere				

• har initiert og utviklet samarbeid med studenter og støttet deres sosiale og faglige utvikling				

Foreløpig konklusjon

Samlet kommentar:

Søkeren anbefales å få merittert status sett i forhold til de gitte kriteriene (sett ett kryss) **Ja** **Nei** **I tvil**

Dato for innsending av skjema:

Komitémedlemmets navn:

Høgskolen i Innlandet

Referatsak 26/21

MØTEPROTOKOLL

Høgskolestyret

Dato: 27.05.2021 kl. 16:15-18:30
Sted: Zoom
Arkivsak: 17/00001

Til stede: Maren Kyllingstad, Björn Åstrand, Christl Kvam, Kyrre Lekve, Stian Ellefsen, Ulla Higdem, Marte Monsen, Bent Sofus Tranøy, Hanne Furuheim, Jørgen André Wigestrand og Kristin Aldridge

Under behandling av sak 23/21 trådte det inn varamedlemmer for flere av styremedlemmene.

SAKSKART			Side
Godkjenning av innkalling			
Godkjenning av sakskart			
Vedtakssaker			
21/21	17/00001-293	Innkalling og agenda, ekstraordinært møte i Høgskolestyret 27.05.2021	2
22/21	21/01467-3	Ansettelsesprosess og kravspesifikasjoner for dekanstillinger	3
23/21	21/01462-6	Tilsetting av dekan - Handelshøgskolen Innlandet - fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25 første ledd	6
Diskusjonssaker			
Orienteringssaker			
Referatsaker			

Ringsaker, 27.05.2021

Maren Kyllingstad
Styreleder

Høgskolen i Innlandet

21/21 Innkalling og agenda, ekstraordinært møte i Høgskolestyret 27.05.2021

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskolestyret	27.05.2021	21/21

Møtebehandling
Ingen innvendinger til innkalling og agenda.

Rektor orienterte kort fra etatsstyringsmøtet 25. mai. Følges opp med egen sak i neste ordinære møte.

Høgskolen i Innlandet

22/21 Ansettelsesprosess og kravspesifikasjoner for dekanstillinger

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskolestyret	27.05.2021	22/21

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Høgskolestyret godkjenner den fremlagte kravspesifikasjonen med tillegg av de forhold som fremkommer i styrets behandling, som grunnlag for utlysning av åremålsstillinger som dekan ved følgende fakulteter:
    - Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk (LUP)
    - Fakultet for helse og sosialvitenskap (HSV)
    - Fakultet for audiovisuelle medier og kreativ teknologi (AMEK)
    - Den norske filmskolen (DNF)
2. Rektor gis fullmakt til å gjennomføre videre prosess fram t.o.m innstilling, herunder utarbeide utlysningstekst, fastsette søknadsfrist, annonseringskanaler samt beslutte om det skal benyttes ekstern bistand i innstillingsprosessen.
3. Det oppnevnes et innstillingsutvalg for hver av ansettelsesprosessene med følgende sammensetning:
    - Rektor (leder av innstillingsutvalget)
    - Prorektor samfunnskontakt (innstillingsutvalg for dekan HSV og dekan LUP) / prorektor utdanning (innstillingsutvalg for dekan AMEK og dekan DNF)
    - En ekstern representant fra fakultetsråd ved aktuelt fakultet utpekt av rektor
    - En representant for studentene oppnevnt av STINN
    - En representant for ansatte oppnevnt av ansattes organisasjoner i fellesskap
4. Innstillingsutvalget gis i tillegg til å fremme innstilling til stillingen, i oppgave å foreslå potensielle kandidater som kan kontaktes for å motiveres til å søke stillingen.
5. HR-avdelingen utgjør sekretariat for ansettelsesprosessen.

Møtebehandling

Rektor innledet kort, før HR-direktør Lars Petter Mathisrud la fram saken.
Styret fikk i forkant av møtet tilsendt et notat fra rektor om endring i punkt 3, sammensetning av innstillingsutvalg, i forslag til vedtak. Endringen er ønsket etter drøfting med hovedtillitsvalgte i møte av 26. mai.

Rektors forslag til korrigert vedtakspunkt 3, iflg ovennevnte notat:
Det oppnevnes et innstillingsutvalg for hver av ansettelsesprosessene med følgende sammensetning:

- *Rektor (leder av innstillingsutvalget)*
- *En ekstern representant fra fakultetsråd ved aktuelt fakultet utpekt av rektor*

Høgskolen i Innlandet

- *En intern representant fra fakultetsråd ved aktuelt fakultet (valgt av UFF-ansatte) utpekt av rektor*
- *En representant for studentene oppnevnt av STINN*
- *En representant for ansatte oppnevnt av ansattes organisasjoner i fellesskap*

Etter drøfting i styremøtet ble forslag til korrigert vedtakspunkt 3 endret tilbake til det opprinnelige forslaget, men med et nytt kulepunkt vedrørende intern representant fra fakultetsråd:
Det oppnevnes et innstillingsutvalg for hver av ansettelsesprosessene med følgende sammensetning:

- *Rektor (leder av innstillingsutvalget)*
- *Prorektor samfunnskontakt (innstillingsutvalg for dekan HSV og dekan LUP) / prorektor utdanning (innstillingsutvalg for dekan AMEK og dekan DNF)*
- *En ekstern representant fra fakultetsråd ved aktuelt fakultet utpekt av rektor*
- *En intern representant fra fakultetsråd ved aktuelt fakultet (valgt av UFF-ansatte) utpekt av rektor*
- *En representant for studentene oppnevnt av STINN*
- *En representant for ansatte oppnevnt av ansattes organisasjoner i fellesskap*

Forslag til vedtak, med revidert kulepunkt 3, ble enstemmig vedtatt.

Rektor tar med seg styrets øvrige innspill til prosess og kravspesifikasjon i det videre arbeidet.

Styreleder ba om at det i neste ordinære styremøte legges fram en status i arbeidet med å styrke HINN med økt første- og toppkompetanse som en del av ambisjonen om å bli akkreditert som universitet.

Vedtak

1. Høgskolestyret godkjenner den fremlagte kravspesifikasjonen med tillegg av de forhold som fremkommer i styrets behandling, som grunnlag for utlysning av åremålsstillinger som dekan ved følgende fakulteter:
    - Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk (LUP)
    - Fakultet for helse og sosialvitenskap (HSV)
    - Fakultet for audiovisuelle medier og kreativ teknologi (AMEK)
    - Den norske filmskolen (DNF)
2. Rektor gis fullmakt til å gjennomføre videre prosess fram t.o.m innstilling, herunder utarbeide utlysningstekst, fastsette søknadsfrist, annonseringskanaler samt beslutte om det skal benyttes ekstern bistand i innstillingsprosessen.
3. Det oppnevnes et innstillingsutvalg for hver av ansettelsesprosessene med følgende sammensetning:
    - Rektor (leder av innstillingsutvalget)
    - Prorektor samfunnskontakt (innstillingsutvalg for dekan HSV og dekan LUP) / prorektor utdanning (innstillingsutvalg for dekan AMEK og dekan DNF)
    - En ekstern representant fra fakultetsråd ved aktuelt fakultet utpekt av rektor

Høgskolen i Innlandet

- En intern representant fra fakultetsråd ved aktuelt fakultet (valgt av UFF-ansatte) utpekt av rektor
- En representant for studentene oppnevnt av STINN
- En representant for ansatte oppnevnt av ansattes organisasjoner i fellesskap

4. Innstillingsutvalget gis i tillegg til å fremme innstilling til stillingen, i oppgave å foreslå potensielle kandidater som kan kontaktes for å motiveres til å søke stillingen.
5. HR-avdelingen utgjør sekretariat for ansettelsesprosessen.

Høgskolen i Innlandet

23/21 Tilsetting av dekan - Handelshøgskolen Innlandet - fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskolestyret	27.05.2021	23/21

Forslag til vedtak/innstilling:
Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25 første ledd

Møtebehandling
Sakens dokumenter er unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25 første ledd, og styret behandlet saken i lukket møte.

Før behandlingen av selve saken ble det av styret gjort en vurdering av de enkelte styremedlemmers habilitet til å delta i behandlingen av saken på bakgrunn av administrasjonen sin vurdering av de enkelte styremedlemmers habilitet etter forvaltningslovens § 6 2.ledd. Styremedlemmene Stian Ellefsen, Kyrre Lekve, Bent Sofus Tranøy, Hanne Furuheim, Ulla Higdem og Kristin Aldridge ba om få sin habilitet vurdert. Varamedlemmene Harald Ø. Thuen, Laurence Habib, Barbara Zimmermann og Hege Merete Somby tiltrådte styret under denne vurderingen. Styret konkluderte med at Stian Ellefsen, Kyrre Lekve, Bent Sofus Tranøy, Hanne Furuheim og Ulla Higdem var inhabile til å delta i behandlingen av saken, og følgende varamedlemmer trådte inn:

- Stian Ellefsen > 1.vara ansattrepresentant UFF, Harald Ø. Thuen
- Kyrre Lekve > 1. vara eksterne, Laurence Habib
- Bent Sofus Tranøy > 2. vara ansattrepresentant UFF, Barbara Zimmermann
- Ulla Higdem > 3. vara ansattrepresentant UFF, Hege Merete Somby

- Hanne Furuheim > ingen vara

HR-direktør Lars Petter Mathisrud og sekretær for innstillingsutvalget Christine Haugland var til stede under behandling av saken for å kunne svare på spørsmål.

Etter en innledende diskusjon fremmet styremedlemmene Marte Monsen og Laurence Habib forslag om å utsette den endelige behandlingen av saken.

Votering
Forslaget om å utsette behandlingen av saken ble vedtatt med seks mot fire stemmer.

Vedtak
Saken ble utsatt.

Høgskolen i Innlandet

Høgskolen i Innlandet

Referatsak 27/21

MØTEPROTOKOLL

Høgskolestyret

Dato: 10.05.2021 kl. 14:00-16:00
Sted: Digitalt - Zoom
Arkivsak: 17/00001

Til stede: Maren Kyllingstad, Björn Åstrand, Christl Kvam, Kyrre Lekve, Stian Ellefsen, Ulla Higdem, Marte Monsen, Bent Sofus Tranøy, Hanne Furuheim, Jørgen André Wigestrand, Kristin Aldridge

SAKSKART			Side
Godkjenning av innkalling			
Godkjenning av sakskart			
Vedtakssaker			
17/21	17/00001-290	Innkalling og agenda, møte i høgskolestyret 10.05.2021	4
18/21	21/01966-2	Etablering av ny organisatorisk enhet ved Handelshøgskolen Innlandet - fakultet for økonomi	5
19/21	21/02772-2	Endret instituttstruktur ved Handelshøgskolen i Innlandet - Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap	6
20/21	20/06420-5	Deltakelse ved etatsstyringsmøtet 2021	7
Diskusjonssaker			
Orienteringssaker			
9/21	20/02592-26	Trekk av masterstudier fra opptak høst 2021	8
10/21	20/06521-12	Orientering om status i arbeidet med å utvikle konsepter for eventuelle nye leieforhold på Lillehammer og Hamar	8

Høgskolen i Innlandet

11/21	21/01462-5	Vurdering av styremedlemmers habilitet ifm ansettelse av dekan ved Handelshøgskolen Innlandet - Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap	8
Referatsaker			
17/21	17/00001-289	Protokoll Høgskolestyret 12.03.2021	8
18/21	21/01560-8	Årsrapport 2020 - 2021 Høgskolen i Innlandet	8
19/21	20/05779-5	Høringssvar NOU 2020:12 og NOU 2020:15 fra Høgskolen i Innlandet	8
20/21	21/02476-1	Orientering om rekkevidden av tilretteleggingsbestemmelsene i universitets- og høyskoleloven	8
21/21	20/01639-83	Koronasituasjonen - Status for nasjonale tiltak, anbefaling om digital undervisning uken etter påske, tiltak for studieprogresjon og gjennomføring mv.	8
22/21	20/02592-27	Vedtak om avslag på søknad om akkreditering av Master i økonomi og ledelse med hovedprofil Business Analytics (120 studiepoeng) ved Høgskolen i Innlandet	8
23/21	21/02855-1	Orientering om arbeidet med neste langtidsplan for forskning og høyere utdanning (2023-2032)	8
24/21	20/04685-7	Forslag om sakkyndige — akkreditering av ph.d. i helse og velferd ved Høgskolen i Innlandet	8
25/21	20/01639-92	Informasjon til høyere utdanningssektoren om koronarelaterte temaer - Gjeldende smitteverntiltak, stipendiatstillinger, gjennomføring og studieprogresjon og beredskapsrådets rapport	8

Rektor orienterer – hendt siden sist:

- Betydelig økning i antall søkere til nest studieår. For HINN er veksten på 16 prosent sammenlignet med i fjor. Om lag 16.000 personer har HINN som førstevalg.
- SHoT-undersøkelsen gir et bilde på studentenes psykiske helse nasjonalt og lokalt. Synliggjorde en stor problematikk knyttet opp til korona og effekten av en pandemi. Følger opp med StInn og SINN, og vil være hovedtema i vertskommunemøtene denne våren. Studentene er opptatt av at vi kommer over i ettervernfasen.
- Mulige endringer av gradsforskriften åpner opp noen muligheter for oss innenfor fagmiljøene jus og psykologi. Godt posisjonert til å utvikle mastergrad

Høgskolen i Innlandet

i rettsvitenskap og profesjonsutdanning i psykologi. Det er sendt høringssvar både fra HINN og et samlet innspill fra flere rektorer.
- Rektor har hatt møter med Sparebankstiftelsen og orienterte om bruken av midlene vi ble tildelt samt status i universitetssaken. Science park og satsninger videre ble også drøftet.
- Korona: Velfungerende beredskapsorganisasjon og stor bevissthet hos medarbeidere og studenter. Ingen store smitteutbrudd ila en pandemi. Noen tilfeller siste ukene, i hovedsak knyttet til studiested Lillehammer.
- Startet arbeidet med å utbedre kunstsamlingen ved HINN.
- HINN-student er valgt inn i arbeidsutvalget til Norsk Studentorganisasjon (NSO).
- Se for øvrig inn.no for flere nyhetssaker.

Lillehammer, 10.05.2021

Maren Kyllingstad
Styreleder

Høgskolen i Innlandet

17/21 Innkalling og agenda, møte i høgskolestyret 10.05.2021

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskolestyret	10.05.2021	17/21

Møtebehandling
I forkant av ordinært styremøte ble det avholdt et styreseminar med tema strategiske prioriteringer, herunder universitetssøknaden og refleksjoner ved rektor om veien videre. Varamedlemmene var invitert til å delta på seminaret.

Styreseminaret og –møtet var det første styremøtet for HINNs nye rektor, Peer Jacob Svenkerud.

Ingen kommentar til innkalling eller agenda.

Sak OS 11/21 *Vurdering av styremedlemmers habilitet ifm ansettelse av dekan ved HHS* ble lukket og behandlet under styreseminaret.

Styret gjennomførte en egenevaluering av møtet til slutt i møtet. Denne delen var lukket. Styremedlem Hanne Furuheim var ikke til stede.

Høgskolen i Innlandet

18/21 Etablering av ny organisatorisk enhet ved Handelshøgskolen Innlandet - fakultet for økonomi

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskolestyret	10.05.2021	18/21

Forslag til vedtak/innstilling:
Høgskolestyret vedtar å etablere *Forskningssenter for bærekraft og digitalisering* som en enhet ved Handelshøgskolen Innlandet – fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap. Etableringen skal skje innenfor de rammer og føringer som er beskrevet i saksunderlaget som følger denne saken.

Møtebehandling
Rektor innledet til saken. Prosjektleder Bård Tronvoll og forskningsdirektør Marte Tøndel ga en presentasjon av forskningssenteret og svarte på spørsmål.

Styreleder la fram nytt forslag til vedtak: *Høgskolestyret ble orientert om etablering av Forskningssenter for bærekraft og digitalisering og ber om at rektor kommer tilbake med saken i neste styremøte for å svare ut de spørsmål og betenkninger som kom fram under behandling av saken.*

Det nye forslaget til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak
Høgskolestyret ble orientert om etablering av Forskningssenter for bærekraft og digitalisering og ber om at rektor kommer tilbake med saken i neste styremøte for å svare ut de spørsmål og betenkninger som kom fram under behandling av saken.

Høgskolen i Innlandet

19/21 Endret instituttstruktur ved Handelshøgskolen i Innlandet - Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskolestyret	10.05.2021	19/21

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Høgskolestyret vedtar følgende endring av instituttorganiseringen ved Handelshøgskolen i Innlandet – Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap (HHS):
    a. Institutt for reiseliv, opplevelsesnæringer og markedsføring (ROM) legges ned
    b. Faggruppene innovasjon, reiseliv og arrangement og music business innlemmes i Institutt for organisasjon, ledelse og styring (OLS).
    c. Faggruppen for markedsføring og serviceledelse innlemmes i Institutt for økonomifag (ØK).
2. Endringen gjennomføres etter de ordinære prosedyrer for organisasjonsendringer ved HINN. Rektor gis myndighet til å fastsette endelig tidspunkt for endringen.

Møtebehandling

Rektor innledet og HR-direktør Lars Petter Mathisrud orienterte kort om saken.

Rektors forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt

Vedtak

1. Høgskolestyret vedtar følgende endring av instituttorganiseringen ved Handelshøgskolen i Innlandet – Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap (HHS):
    a. Institutt for reiseliv, opplevelsesnæringer og markedsføring (ROM) legges ned
    b. Faggruppene innovasjon, reiseliv og arrangement og music business innlemmes i Institutt for organisasjon, ledelse og styring (OLS).
    c. Faggruppen for markedsføring og serviceledelse innlemmes i Institutt for økonomifag (ØK).
2. Endringen gjennomføres etter de ordinære prosedyrer for organisasjonsendringer ved HINN. Rektor gis myndighet til å fastsette endelig tidspunkt for endringen.

Høgskolen i Innlandet

20/21 Deltakelse ved etatsstyringsmøtet 2021

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskolestyret	10.05.2021	20/21

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret vedtar at følgende styremedlemmer deltar i årets etatsstyringsmøte:
    -
2. Følgende strategisk viktige saker fremmes:
    -

Møtebehandling

Rektor orienterte om etatsstyringsmøtet.

Vedtak

1. Styret vedtar at følgende styremedlemmer deltar i årets etatsstyringsmøte:
    - Styrets leder og ytterligere ett medlem oppnevnt av departementet > Maren Kyllingstad og Kyrre Lekve
    - Ett styremedlem valgt av de teknisk- og administrativt ansatte > Hanne Furuheim
    - To styremedlemmer valgt av de undervisnings-, forsknings- og formidlingsansatte > Ulla Higdem og Marte Monsen
    - Ett styremedlem valgt av studentene > Jørgen André Wigestrand
2. Følgende strategisk viktige saker fremmes:
    - Arbeidet med å oppnå status som universitet
    - Mulige endringer i gradsforskriften

Høgskolen i Innlandet

Orienteringssaker:

Saknr	Arkivsak	Tittel
9/21	20/02592-26	Trekk av masterstudier fra opptak høst 2021
10/21	20/06521-12	Orientering om status i arbeidet med å utvikle konsepter for eventuelle nye leieforhold på Lillehammer og Hamar *Saken settes opp på nytt og gis mer tid i junimøtet*
11/21	21/01462-5	Vurdering av styremedlemmers habilitet ifm ansettelse av dekan ved Handelshøgskolen Innlandet - Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap *Behandlet i lukket del av møtet*

Referatsaker:

Saknr	Arkivsak	Tittel
17/21	17/00001-289	Protokoll Høgskolestyret 12.03.2021
18/21	21/01560-8	Årsrapport 2020 - 2021 Høgskolen i Innlandet
19/21	20/05779-5	Høringssvar NOU 2020:12 og NOU 2020:15 fra Høgskolen i Innlandet
20/21	21/02476-1	Orientering om rekkevidden av tilretteleggingsbestemmelsene i universitets- og høyskoleloven
21/21	20/01639-83	Koronasituasjonen - Status for nasjonale tiltak, anbefaling om digital undervisning uken etter påske, tiltak for studieprogresjon og gjennomføring mv.
22/21	20/02592-27	Vedtak om avslag på søknad om akkreditering av Master i økonomi og ledelse med hovedprofil Business Analytics (120 studiepoeng) ved Høgskolen i Innlandet
23/21	21/02855-1	Orientering om arbeidet med neste langtidsplan for forskning og høyere utdanning (2023-2032)
24/21	20/04685-7	Forslag om sakkyndige — akkreditering av ph.d. i helse og velferd ved Høgskolen i Innlandet
25/21	20/01639-92	Informasjon til høyere utdanningssektoren om koronarelaterte temaer - Gjeldende smitteverntiltak, stipendiatstillinger, gjennomføring og studieprogresjon og beredskapsrådets rapport

Høgskolen i Innlandet

Referatsak 28/21

Referent: Kjell Ivar Iversen
kjell-ivar.iversen@inn.no
Vår ref. 18/00715-10
Dato: 08.06.2021

Referat: REFERAT RSA 31.05.21

Deltakere: Even Alexander Hagen (Innlandet fylkeskommune), Sigurd Tremoen (Statsforvalteren i Innlandet), Sverre Håvard Bjørnstad (Innovasjon Norge Innlandet), Iver Erling Støen (LO Innlandet), Jon Kristiansen (NHO Innlandet), Gesine Fischer (Studentorganisasjonen i Innlandet), Andreas Gjerstad Møllerhagen (Studentorganisasjonen i Innlandet), Peer Jacob Svenkerud (HINN), Jens Uwe Korten (HINN), Kjell Ivar Iversen (HINN) (referent)

Referat:

1. **Åpning**
   Rektor Peer Jacob Svenkerud ønsket velkommen og presenterte sine tanker om samarbeidet i RSA. Han la vekt på at HINN er en institusjon i utvikling. Målet om universitetsstatus nærmer seg og dette vil være av stor betydning for Innlandet framover. RSA er et viktig organ for arbeidet. Samarbeidet med samfunns- og arbeidsliv, herunder RSA er svært viktig for høgskolen. Samarbeidet skal være med å forme universitetets profil og satsing og er viktig både for utvikling av høgskolen og for å drøfte muligheter for utvikling i regionen. Vi ser fram til gode diskusjoner og at vi sammen tar tak i utviklingsmuligheter.
2. **Samarbeid mellom høgskole og samfunns-/arbeidsliv – hva er politikken og hva vil vi?**
   Dette har stort fokus politisk og i UH-sektoren om dagen. Her vises bl.a. til St. meld 16, Inst. M 391 S fra Utdannings- og forskningskomiteen og Tilstandsrapport for høyere utdanning.
   Prorektor Jens Uwe Korten innledet om innholdet i de aktuelle meldingene og koblet det også til høgskolens nye strategi (vedlagt PP).
   <u>Hovedtrekk i innspill som framkom i diskusjonen:</u>
   Det er viktig å koble studenter og arbeidslivet, RSA kan bidra her.
   - Vi ser et tverrpolitisk skift hvor UH ses på som en utviklingsaktør. NOU-er og stortingsmeldinger tydeliggjør dette. Det er viktig å posisjonere seg. Kobling mellom region/regionale aktører er bra i fag, men kan styrkes ytterligere og gjøres mer handlingsorientert.
   - Høgskolen har gjort en god jobb, bl.a. på jord, skog, mat og reiseliv. Nå gjelder det for Innlandet å være tidlig ute og framtidsrettet, jfr. f.eks. grønne industrier og batteriproduksjon. Tre ting må være i fokus; bærekraft, innovasjon og ulike næringsklynger.
   - Innlandet har økt attraksjonskraft på grunn av utdanningsinstitusjonene og det er gode tall for andelen studenter som velger å bli. Samarbeidet i Innlandet er viktig for å øke attraktiviteten og for å skape arbeidsplasser. Her er det viktig at HINN blir en spydspiss framover det er viktig at strategiene henger i hop.
   - HINN må prioritere å være en attraktiv leverandør av kandidater og kompetanse til regionalt næringsliv og klynger. Denne synergien styrker alle parter og gir økt attraktivitet for studiene.

Høgskolen i Innlandet

Initiativene rundt science-park og styrking av innovasjonsmiljøene bør kunne gi en flott boost til å øke INN sin attraktivitet for kommende studenter.
- Satsing på livslang læring, EVU og fleksibilitet blir svært viktig i tiden framover og bør «overfokuseres». Gjerne også utdanning av kort varighet. Det er store behov for økt kompetanse, bl.a. på digitalisering.
- Vi er avhengig av tverrfaglig samarbeid på tvers av profesjoner og det er viktig at vi knytter til oss samarbeidspartnere utenfor regionen, både nasjonalt og internasjonalt.
- Samarbeid mellom HINN og NTNU Gjøvik er viktig for utvikling i regionen. Kan det være aktuelt med felles RSA?

Rektor avsluttet med å takke for mange gode innspill som vi vil ta med oss videre. Han presiserte også at vi har mange felles interesser med NTNU Gjøvik og at vi må samarbeide om vår rolle i utviklingen av Innlandet. Vi må finne de gode arenaene for det. Tanken om RSA-representanter utenfor regionen er også interessant og vi må vurdere det nærmere.

3. **Evaluering av RSA-virksomheten ved HINN så langt og drøfting av videre organisering av arbeidet**
Vedlegg:

- Notat mandat og virksomhet RSA, fakultetsråd m.v.
- LO/NHOs prinsippnotat vedr. arbeid med RSA.

Jon Kristiansen innledet (vedlagt PP). Han vektla at RSA er velfungerende ved HINN og at det er svært positivt at virksomhetene har blitt gjennomført også i pandemitiden med digitale møter. NHO og LO samarbeider om og prioriter deltakelse i RSA ved UH-institusjonene og har også utarbeidet et prinsippnotat om virksomheten. I prinsippnotatet vektlegges bl.a. følgende om RSA: Å sikre kobling til studieprogrammene, RSA bør ha god representasjon fra partene i arbeidslivet og at anbefalingene fra RSA behandles i UH-styrene. Han mente at møtefrekvensen er god, men at vi kanskje bruke litt mindre tid på info og mer tid direkte på studieprogram, EVU og arbeidslivsrelevans. Videre reiste han spørsmål om RSA-medlemmene er flinke nok til å foreslå saker til møtene og om systemet for å følge opp sakene bl.a. overfor høgskolestyret kan forbedres/tydeliggjøres.

Jens Uwe Korten (PP) innledet og gikk igjennom formål, mandat, medlemmer, tema som har vært behandlet i møtene og etableringen av fakultetsråd. Han konkluderte med at RSA i tiden etter etableringen har fungert i forhold til formål/mandat. RSA har vært svært viktig for høgskolens strategiske arbeid med samfunnskontakt og har bidratt til å synliggjøre høgskolen. Han reiste også spørsmål om evt. supplering av representanter i RSA.

<u>Hovedtrekk i innspill som framkom i diskusjonen:</u>

Om representanter/sammensetning av RSA:

- Det er viktig at RSA-medlemmene har et bredt samfunnsperspektiv
- Det er viktig at RSA ikke blir for stort. Hvis utvidelse ble følgende eksempler nevnt: NAV, arbeidsgiver fra kommune eller store bedrifter med ressurser, representant/er utenfor regionen for å få impulser utenfra.
- Å invitere inn på spesielle temaer kan være et godt alternativ til utvidelse av faste representanter. Her kan representanter fra klynger være et eksempel.

Om saksutvalg:

- RSA er velfungerende så hovedkursen bør være stø.
- Viktig å forberede godt og gjerne spisse.
- Studievirksomheten bør ha fokus.
- Mer drøfting av konkrete tiltak som også omfatter tiltak i samfunns- og arbeidsliv, jfr. tiltak for å styrke attraktiviteten for studenter.

Høgskolen i Innlandet

Rektor takket for alle gode innspill, de vil bli tatt med i det videre arbeidet. Han la vekt på at vi må se på hvordan vi kan være mer konkrete i drøftingene, når det gjelder studievirksomheten kan det være aktuelt å drøfte retninger i studievirksomhetene, f.eks. knyttet opp mot «grønne perspektiver». Styreleder ved HINN ønsker å delta i RSA-møtene. Dette kan bidra til å styrke koblingen mellom RSA og høgskolestyret. Vi bør også vurdere nærmere om vi burde ha med representant/er med nasjonal stemme i RSA. Vi har god erfaring med dette f.eks. i fakultetsrådet ved Handelshøgskolen – Fakultet for økonomi- og samfunnsvitenskap (HHS)

4. Eventuelt

a. Invitere LINK Innlandet inn i RSA
   Representantene fra StINN foreslår at organisasjonen inviteres til å sitte i RSA. Dette begrunnes med at organisasjonen jobber godt med kobling mellom studenter og arbeidslivet. Konklusjon: Rektor og prorektor samfunnskontakt tar initiativ til et møte med StINN og LINK Innlandet for drøfting av samarbeid.

Notat til RSA 31.05.21 v/Kjell Ivar Iversen:

MANDAT OG VIRKSOMHET I RSA SAMT ORIENTERING OM FAKULTETSRÅD VED HØGSKOLEN

Dette notatet gir en oversikt over mandat, deltakere og møtevirksomheten i RSA siden rådet ble konstituert 08.06.18. Videre redegjør vi for etablering av fakultetsråd ved høgskolen fordi denne virksomheten er en viktig del av høgskolens helhetlige samarbeid med arbeids- og samfunnsliv. Vi tar også med et kort punkt om klyngesamarbeid.

Det foregår også et utstrakt samarbeid med arbeidslivet på studienivå, blant annet knyttet til praksis, som det ikke har vært mulig å gi en oversikt over her.

Råd for samarbeid med arbeidslivet:

Formål og mandat:

Høgskolestyret ved HINN vedtok våren 2018 følgende formål/mandat for RSA:

Formål:

Det er et mål for Høgskolen i Innlandet å utvikle en sterk sammenheng mellom utdanning, forskning og utviklingsarbeid og arbeidsliv. Formålet med RSA er å styrke og strukturere høgskolens samarbeid med arbeidslivet, for å sikre at forskningsaktiviteten og studieporteføljen utvikles i forhold til samfunnets behov og at den bygger på et relevant og oppdatert kunnskapsgrunnlag. RSA skal bidra til at høgskolens betydning for samfunns- og arbeidsliv blir videreutviklet og mer synlig.

Mandat:

- RSA er et rådgivende organ som skal gi råd og innspill i overensstemmelse med formålet
- RSA skal utvikle en handlingsplan for samarbeidet mellom HiL og arbeidslivet, med forankring i høgskolens overordnede strategi og planer
- RSA skal arbeide for å etablere allianser som støtter høgskolens mål og strategier

Funksjonstid og møtefrekvens

Rådet oppnevnes i denne omgang for 2018-2019. Det legges opp til en møtehyppighet på 2 møter pr. år med mulighet for supplerende møter etter behov.

Fra høgskolens side vil rektor og prorektor Samfunnskontakt møte fast i rådet, mens øvrige prorektorer/ dekaner/fagdirektører/andre ledere vil kunne innkalles ved behov på enkeltsaker.

Medlemmer i RSA:

- Eksterne representanter:
  Da rådet ble etablert i 2018 hadde Fylkesmannen og Fylkene i Hedmark og Oppland hver sin representant. Etter sammenslåingene er eksterne medlemmer fordelt slik: Statsforvalteren i Innlandet, Fylkesordføreren i Innlandet, Direktør for NHO Innlandet, Direktør for Innovasjon Norge Innlandet, Distriktssekretær Landsorganisasjonen i Norge og Direktør for KS InnlandetRektor v/ HINN: Kathrine Skretting,
- Interne representanter: Rektor og prorektor samfunnskontakt
- 2 studentrepresentanter oppnevnt av Studentorganisasjonen i InnlandetMøter i RSA:

Møter i RSA med saker:

Høgskolen ble slått sammen fra 01.01.2017. Hver av høgskolene hadde før sammenslåing hver sitt RSA. Det ble i 2017 gjennomført 2 fellesmøter for de 2 rådene.

Første møte i nytt RSA med mandat vedtatt av Høgskolestyret ved HINN ble gjennomført 06.06.18. Det er gjennomført 8 møter i perioden 01.06.18 til 01.05.21. Her kommer en oversikt over saker som har stått på dagsorden i de respektive møtene:

Møte 06.06.18

- NHO og LOs prinsipper for arbeid med RSA
- HINN i juni 2018, år 2 i fusjonen, status.
- Strategi med vekt på samfunnskontakt.
- Arbeidet med universitetsakkreditering.
- Utredning om framtidens landbruksutdanninger – muligheter og begrensninger.
-

Møte 09.11.18: Saker:

- Arbeidslivserfaring integrert i utdanningsløpet.
- Etter- og videreutdanning, hvordan jobber HINN med dette i dag, hvilke prosesser er på gang og hvilke utfordringer ser vi framover?
- Arbeidet med Universitetsakkreditering, status og aktuelle problemstillinger
- Arbeidet med jordbruksutdanning ved HIL, status og aktuelle problemstillinger.

Møte 28.03.19: Saker:

- Hovedtema: Innlandets bioøkonomistrategi, og videre samarbeid med HINN om denne.
- Mulighetene/behovet for desentralisert utdanning i vernepleie og sykepleie.
- Orientering status universitetssaken

Møte 21.08.19 Saker:

- Hovedtema: Arbeidsrelevans m/utgangspunkt i invitasjon til innspill vedr. kommende stortingsmelding om arbeidsrelevans
- Status i arbeidet med universitetssøknaden
- Ny NOU 2019:12: Lærekraftig utvikling

Møte 03.02.20 Saker:

- Universitetsprosjektet – status og hva skjer nå?
- Science park – målsetting, prosess og videre arbeid.
- NHOs kompetansebarometer 2019

Møte 14.05.20 Saker:

- Rektor orienterer, status koronasituasjonen, universitessaken og Science park
- Hovedtema: Med utgangspunkt i Koronakrisen: Kompetansebehov og forventninger til høyere utdanning på kort og mellomlang sikt – samarbeid i Innlandet

Møte 30.11.20 Saker:

- Orientering om status universitetsprosjektet
- ØF-rapport/karlegging om høgskolen som samarbeidspartner med arbeidslivet.
- Høgskolens strategi for 2021-2016

Møte 22.02.21 Utvidet møte, Saker:

- Konseptvalgutredning for høgskolebyggene på Hamar og Lillehammer.
- Revisjon av strategiplan for HINN for perioden 2021-2016

Fakultetsrådene ved HINN:

Fakultetsrådene er etablert ved våre 6 fakultet og representerer en viktig samarbeidsarena med samfunns- og arbeidsliv. Disse er etablert de siste 1-2 årene og er nå fungerende ved alle fakultet. høgskolestyret har vedtatt sammensetning og mandat for disse rådene:

Sammensetting

a. Dekan (leder)
b. 4 representanter fra fakultetenes fagmiljø, valgt blant de ansatte. Det skal velges tre representanter fra gruppen ansatte i undervisnings- og forskerstilling. En representant skal velges fra gruppen ansatte i teknisk og administrative stillinger. Det skal velges minst to numeriske vararepresentanter uavhengig av ansattgruppe
c. 2 studentrepresentanter fra fakultetet, utpekt av STINN
d. 4 eksterne representanter fra arbeids-, samfunns- og næringsliv, oppnevnt av rektor etter dialog med dekan

Fakultetsrådene skal ha en valgperiode på 4 år. Studentene oppnevnes for ett år om gangen. Hvert fakultet regnes som egen valgkrets.

Mandat:

Fakultetsrådene er rådgivende organ som behandler saker knyttet til fakultetets strategi og faglige virksomhet. Rådene skal ha et særlig fokus på å styrke fakultets samarbeid med samfunns-, arbeids-, og næringsliv.

Saksområder som bør være på agendaen for fakultetsrådene:

- Fakultetsstrategi, planer på kort og lang sikt
- Kvalitetsrapport for utdanningsvirksomheten
- Studieporteføljе
- Planer for FoU-virksomheten
- Samarbeidsarenaer med samfunns-, arbeids- og næringsliv
- Kompetanse- og bemanningsplaner på overordnet nivå
- Studiestedsutvikling / infrastruktur

Rådet kan etter fakultets beslutning, tillegges andre oppgaver som ikke ivaretas av andre organer på fakultet.

Det avholdes minimum 3 møter pr studieår. Ett av møtene planlegges slik at fakultetets kvalitetsrapport for utdanning behandles av fakultetsrådet. Rådets sammensetting og virksomhet skal omtales i fakultetets årsrapport.

Eksterne medlemmer i fakultetsrådene:

Fakultet for helse- og sosialvitenskap (HSV): Ingeborg Hartz (forskningsdirektør Sykehuset Innlandet) Vigdis Galaaen (kommunalsjef Hamar kommune), Hans Petter Emilsen (avdelingsdirektør NAV), Jostein Buraas (avdelingsleder Olympiatoppen Innlandet).

Fakultet for anvendt økologi, landbruksfag og bioteknologi (ALB): Gaute Nøkleholm (almenningsbestyrer i Romedal og Stange Almenninger), Kristiane Berg Haug (klyngeleder i NCE

Heidner Biocluster), Jo Inge Breisjøberget (fagsjef Jakt og fiske Statskog), Margrete Nøkleby (Organisasjonssjef Norges Bondelag)

Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk (LUP): Elaine Munthe (professor i pedagogikk og leder av Kunnskapssenter for utdanning), Aasa Gjestvang (enhetsleder for barnehage og opplæring hos Statsforvalteren i Innlandet), Trond Johnsen (skolesjef i Lillehammer kommune), Are Vindfallet (Making View)

Fakultet for audiovisuelle medier og kreativ teknologi (AMEK): Nora Ibrahim (utviklingssjef The Oslo Company), Ivar Ragne Jenssen (utviklingssjef NRK), Stian Drageset (finansdirektør FunCom), Dag Asbjørnsen (seksjonsleder Norsk Filminstitutt)

Handelshøgskolen i Innlandet – Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap (HHS): Lena Midtveit (adm.dir. i Sony Norge), Louise Dedichen (viseadmiral og sjef for militærmisjonen i Brüssel) Kristin Ringvold (senior manager Innovation og Strategi, CapGemini), Inge Andersen (partner i Varde-Hartmark og tidligere generalsekretær i Norges Idrettsforbund).

Den norske filmskolen (DnF): Inger-Lise Langfeldt (Filmforbundet), Eirik Svensson (Norske filmregissører), Fredrik Howard (Produsentforeningen Virke), Vegard Steiro (Dramatikerforbundet).

Samarbeid med klynger:

HINN har et langvarig samarbeid med Heidner klyngen (bioøkonomi), VRINN (VR/AR) og HelseINN på operativt og styrenivå. I tillegg er høgskolen bidragsyter til Norwegian Wood klyngen, IKT klyngen Digital Innlandet og partner i CCIS - Center for Cyber and Information Security som er koordinert av NTNU Gjøvik.

Referatsak 29/21

DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

Forsknings- og høyere utdanningsministeren

Ifølge liste

Deres ref	Vår ref	Dato
	21/2786-	21. mai 2021

Innspill til neste langtidsplan for forskning og høyere utdanning

Kunnskapsdepartementet har nå startet arbeidet med regjeringens langtidsplan for forskning og høyere utdanning for perioden 2023-2032. Planen vil legges frem i oktober 2022. I dette brevet ber jeg om innspill til arbeidet fra aktører i alle samfunnssektorer.

Forskningsbasert kunnskap vil være avgjørende for å videreutvikle og omstille det norske samfunnet i årene som kommer. Jeg legger derfor opp til involvering av hele bredden av samfunnet i dette arbeidet. Nedenfor følger bakgrunnsinformasjon om langtidsplanen, høringsspørsmålene og praktisk informasjon om innspillsrunden.

Bakgrunn

Langtidsplanen har tiårige mål og prioriteringer og mer konkrete opptrappingsplaner for investeringer i den kommende fireårsperioden. Planen revideres hvert fjerde år for å ta hensyn til politiske og samfunnsmessige endringer. Den gjeldende langtidsplanen ble lagt frem i 2018, jf. Meld. St. 4 *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019-2028*.

Planen har tre overordnede mål og fem langsiktige prioriteringer for perioden. Målene er:

- styrket konkurransekraft og innovasjonsevne
- møte store samfunnsutfordringer
- utvikle fagmiljøer av fremragende kvalitet

De langsiktige prioriteringene er:

1. Hav
2. Klima, miljø og miljøvennlig energi

Postadresse: Postboks 8119 Dep 0032 Oslo
Kontoradresse: Kirkeg. 18 Telefon* 22 24 90 90
Org no.: 872 417 842

3. Fornyelse i offentlig sektor og bedre offentlige tjenester
4. Muliggjørende og industrielle teknologier
5. Samfunnssikkerhet og samhørighet i en globalisert verden

Planen inneholder forpliktende opptrappingsplaner for finansiering av et teknologiløft på 800 mill. kroner, FoU for fornyelse og omstilling i næringslivet på 450 mill. kroner og kvalitet i høyere utdanning på 250 mill. kroner. Opptrappingsmålene gjelder for perioden 2019-2022.

Langsiktighet og omstilling

Formålet med langtidsplanen er å sikre stabile prioriteringer og målrettede investeringer over tid. I utgangspunktet tilsier dette at hovedtrekk ved mål og langsiktige prioriteringer bør videreføres. Samtidig har det skjedd mye siden nåværende plan ble lagt fram. Behovet for kunnskap og teknologi i møte med globale kriser, som for eksempel korona-pandemien, økt oppmerksomhet rundt samfunnsoppdrag eller såkalte "missions" som et virkemiddel for å løse helt konkrete problemer og utfordringer, og behovet for å sikre fortsatt høy tillit til forskning og kunnskap i befolkningen, er forhold som kan bety at det er nødvendig med nye grep. Neste langtidsplan bør ta inn over seg disse og andre utviklingstrekk og legge grunnlaget for en politikk for forskning og høyere utdanning som bidrar til å identifisere, analysere og løse konkrete problemer og utfordringer.

Meld. St. 14 (2020-2021) *Perspektivmeldingen* varsler trangere offentlige budsjetter framover. For å sikre velferdssamfunnet i framtida må det skapes vekst i privat sektor, vi må gjennomføre det grønne skiftet og vi må få flere i arbeid. Et godt utdanningssystem, høy forsknings- og utviklingsinnsats og investeringer i lønnsom infrastruktur og tilrettelegging for videre digitalisering, ikke minst innen utdanning, er viktige elementer i regjeringens plan for framtida. En forutsetning for alt dette er at vi fortsetter å utvikle fremragende fagmiljøer. Neste langtidsplan bør ta inn over seg både utfordringene og bidra til løsningene. Det bør derfor pekes på både viktige prioriteringer for økt innsats innen forskning og høyere utdanning, og det bør identifiseres områder der vi kan effektivisere og justere innsatsen for å skape økt handlingsrom til å satse der det trengs mest.

Form og innretning på den nye langtidsplanen

Det legges opp til et overordnet plandokument med kortfattede omtaler av klare mål, prioriteringer og budsjettforpliktelser. I tillegg til disse innarbeidede elementene legges det opp til at dokumentet også omtaler og presenterer ny politikk for innretningen av kunnskapssystemet, særlig når det gjelder 1) en FoI-politikk som gjør bruk av samfunnsoppdrag/"missions" og 2) forutsetninger for høy tillit til forskningsbasert kunnskap.

Form på innspill

Jeg ber om at innspillene struktureres som kortfattede svar på ett eller flere av spørsmålene under. Jeg ber om at innspill ikke overstiger 20 sider.

1. ***Hvilke endringer i samfunnet (eller i bestemte sektorer) gir behov for endringer eller forsterket innsats innenfor forskning og høyere utdanning i årene som kommer?***
2. ***Er det konkrete hindringer i det norske kunnskapssystemet som svekker måloppnåelsen for langtidsplanen, og hva kan i så fall gjøres?***
3. ***Hva bør videreføres og hva bør endres ved målene i gjeldende langtidsplan?***
4. ***Hva bør videreføres og hva bør endres ved prioriteringene i gjeldende langtidsplan?***
5. ***Hva slags opptrappingsplaner bør den nye langtidsplanen ha, og hvordan og på hvilke områder bør de innrettes?***
6. **Er det områder som kan prioriteres ned eller mulige effektiviseringstiltak som kan iverksettes for å sikre handlingsrom til prioriterte opptrappinger?**
7. ***Hvis det skal utvikles virkemidler for samfunnsoppdrag/"missions" i Norge, hvordan bør de være innrettet, og på hvilke områder er samfunnsoppdrag særlig aktuelt?***
8. ***Hva er det viktigste som kan gjøres for å sikre høy tillit til forskningsbasert kunnskap i befolkningen?***
9. ***Andre innspill.***

Innspillsmøter og tidsfrist

Parallelt med denne åpne innspillsrunden vil det bli gjennomført konsultasjonsprosesser med andre departementer, blant annet gjennom tematiske arbeidsgrupper, og med Norges forskningsråd og øvrige virksomheter under Kunnskapsdepartementet. I tillegg blir det i mai og juni avholdt digitale møter, et oppstartsmøte for innspillsrunden 21. mai, og fem regionale møter fra 25. mai til 8. juni. Invitasjoner til disse arrangementene er sendt separat. Det vises også til informasjon på nettsiden til prosjektet: Arbeidet med ny langtidsplan for forskning og høyere utdanning - regjeringen.no

Fristen for skriftlige innspill er **10. september 2021.** Vi ber om at innspillene sendes ved bruk av den digitale løsningen for høringsuttalelser på www.regjeringen.no/id2847923. Innspillene er offentlige etter offentlighetsloven og blir publisert på regjeringen.no.

Med hilsen



Henrik Asheim

Vedlegg

Les mer på https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing-for-neste-langtidsplan-for-forskning-og-hoyere-utdanning/id2847923/

Referatsak 30/21

Kvittering på innsendt høringssvar på Høring Forlengelse av midlertidig forskrift om gjennomføring av utdanninger regulert av rammeplan mv. i forbindelse med utbruddet av covid-19

Høringens saksnummer: 21/2695
Høring: Høring Forlengelse av midlertidig forskrift om gjennomføring av utdanninger regulert av rammeplan mv. i forbindelse med utbruddet av covid-19
Levert: 27.05.2021 08:50:37
Svartype:
Jeg svarte som: Forsknings- og undervisningsinstitusjon
Avsender: Høgskolen i Innlandet
Kontaktperson: Esben Dybvik
Kontakt e-post: esben.dybvik@inn.no

Høgskolen i Innlandet støtter forslaget til forlengelse av midlertidig forskrift om gjennomføring av utdanninger regulert av rammeplan mv. i forbindelse med utbruddet av covid-19 slik det foreligger. Høgskolen legger til grunn at det vil komme midlertidig forskrift som gjelder for nye studenter fra høsten 2021 dersom en vesentlig endring i smittesituasjonen medfører at man ikke klarer å sikre studieprogresjonen til denne gruppen.

Alle svar må gjennom en manuell godkjenning før de blir synlige på www.regjeringen.no.

DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

Ifølge liste

Deres ref	Vår ref	Dato
	21/2695-1	7. mai 2021

Høring forlengelse av midlertidig forskrift om gjennomføring av utdanninger regulert av rammeplan mv. i forbindelse med utbruddet av covid-19

Kunnskapsdepartementet sender med dette forslag til forlengelse av midlertidig forskrift om gjennomføring av utdanninger regulert av rammeplan mv. i forbindelse med utbruddet av covid-19 på høring.

Departementet foreslår at den midlertidige forskriften forlenges til 1. januar 2022. Forlengelsen foreslås å gjelde for studenter med opptak til og med høsten 2020. Se vedlagte høringsnotat.

Høringen er åpen for alle som ønsker å uttale seg til forskriften **innen 28. mai 2021**. Den korte fristen er begrunnet ut fra forvaltningsloven § 37 fjerde ledd bokstav a).

Vi ber om at høringsuttalelsene sendes elektronisk ved bruk av den digitale løsningen for høringsuttalelser på www.regjeringen.no/id2847910.

Med hilsen

Lars Vasbotten (e.f.)
avdelingsdirektør

Knut Astad
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Postadresse	Kontoradresse	Telefon*	Avdeling	Saksbehandler
Postboks 8119 Dep 0032 Oslo postmottak@kd.dep.no	Kirkeg. 18 www.kd.dep.no	22 24 90 90 Org.nr. 872 417 842	Juridisk avdeling	Knut Astad 22 24 70 39

Kunnskapsdepartementet

Høringsnotat

Forslag til endringer i midlertidig forskrift om gjennomføring av utdanninger regulert av rammeplan mv. i forbindelse med utbruddet av covid-19

7. mai 2021

1. Innledning

Kunnskapsdepartementet sender med dette på høring forslag til endringer i:

- midlertidig forskrift 18. mars 2020 nr. 349 om gjennomføring av utdanninger regulert av rammeplan mv. i forbindelse med utbruddet av covid-19

Departementet foreslår at forskriften forlenges til 1. januar 2022.

Høringsfrist: fredag 28. mai 2021.

2. Bakgrunnen for forslaget

På bakgrunn av smittesituasjonen til covid-19 ser departementet behov for å forlenge den midlertidige forskriften til 1. januar 2022 for studenter med opptak til og med høsten 2020.

3. Gjeldende rett

Kunnskapsdepartementet fastsatte 13. mars 2020 en midlertidig forskrift for å gi institusjonene et handlingsrom for å forhindre forsinkelse i studieprogresjonen for utdanninger som er styrt av rammeplaner og nasjonale retningslinjer. Forskriften er forlenget to ganger, 19. juni 2020 og 4. desember 2020, og gjelder frem til 1. juli 2021.

Forskriften lar institusjonene gjøre unntak fra forskrifter om rammeplaner og nasjonale retningslinjer i forbindelse med utbruddet av covid-19, så langt det er nødvendig og forsvarlig. Hensikten er at studenter kan gjennomføre påbegynt utdanning uten forsinkelser. Forskriften gir ikke gir hjemmel til å fravike fastsatt læringsutbytte for utdanningene. Læringsmetodene som UH-institusjonene benytter i stedet for praksisstudier, må gi studentene det samme læringsutbyttet som ellers var planlagt. UH-institusjonene skal følge forskriftene om rammeplaner og nasjonale retningslinjer der det er mulig.

Særlig om utdanninger regulert av yrkeskvalifikasjonsdirektivet

Direktiv 2005/36/EF om godkjenning av yrkeskvalifikasjoner (yrkeskvalifikasjonsdirektivet) har bl.a. regler om yrker med harmoniserte utdanninger, hvor godkjenningen skal gå tilnærmet automatisk. Dette gjelder for yrkene lege, sykepleier, jordmor, farmasøyt, tannlege, veterinær og arkitekt. Hensikten med direktivet er å bidra til godkjenning av yrkeskvalifikasjoner på tvers av landegrensene. De harmoniserte utdanningene etter

yrkeskvalifikasjonsdirektivet har spesifiserte krav til utdanningens varighet og ofte til faglig innhold. Godkjenning etter yrkeskvalifikasjonsdirektivet skal gå tilnærmet automatisk. Derfor vil utdanninger som er harmonisert etter direktivet ha begrenset nasjonalt handlingsrom når det gjelder innholdet og krav til praksis.

Utdanningsinstitusjonene har fleksibilitet til å løse utfordringen under forutsetning at planlagt læringsutbytte og kravene til i direktivet innfris, dette kan f.eks. være at studentene får godskrevet arbeidserfaring som praksis, under forutsetning at studenten får en form for veiledning. Departementet gjør oppmerksom på at utdanningsinstitusjonene ikke har anledning til å innføre f.eks. simulering som en erstatning for praksis i direkte kontakt med pasienter i sykepleieutdanningen, ettersom kravene i direktivet i slike tilfeller ikke oppfylles.

4. Departementets vurdering og forslag

Departementet vil understreke at terskelen for hva som er nødvendige og forsvarlige unntak, blir høyere etter hvert som situasjonen normaliserer seg. Redusert praksiskapasitet som følge av en mulig forverret smittesituasjon, kan forsvare opprettholdelse av unntak eller innføring av nye unntak fra regelverket som normalt gjelder. UH-institusjonene må jobbe systematisk for å avvikle unntakstiltak, der det er mulig. Behovet for planlegging og forutsigbarhet er ikke alene gode nok argumenter for å benytte unntaksforskriften.

Dersom praksis og annen undervisning og veiledning kan tilbys på ordinært vis, og med forsvarlig smittevern, skal utdanningene tilfredsstille alle krav i forskrifter og rammeplan. Dersom praksis ikke kan gjennomføres som normalt, bør utdanningsinstitusjonene prioritere lærings- og undervisningsformer som sikrer studentene kontakt med pasienter og brukere. Hensikten er å sikre etterlevelse av yrkeskvalifikasjonsdirektivet for sykepleierutdanningene, og gi bedre læringsutbytte for alle praksisutdanningene.

Departementet ser at tidligere tilpasninger gjort i studiet i en profesjonsutdanning vil kunne ha konsekvenser for resten av studiet. Videre at praksisperioder som forskyves kan gi kapasitetsutfordringer. Studenter som tar en alternativ praksis som er blir godkjent, skal ikke pålegges å ta ordinær praksis senere i utdanningsløpet.

Departementet foreslår at forskriften skal gjelde for utdanninger med opptak av studenter til og med høsten 2020. Forskriften gjelder ikke for studenter som startet høsten 2021, de skal følge ordinært opplegg.

Departementet kan ikke gi unntak fra krav til utdanninger som følger av yrkeskvalifikasjonsdirektivet og foreslår at dette kommer klart frem i forskriften. Dette er ingen realitetsendring sammenlignet med dagens forskrift. Det foreslås tatt inn for å synliggjøre at det ikke er mulig å gi unntak fra f.eks. krav til praksis i direkte kontakt med pasienter i sykepleieutdanningen. Dette er ikke til hinder for at studentene får godskrevet arbeidserfaring som praksis, under forutsetning at studenten får en form for veiledning.

Etter en helhetsvurdering og den usikre smittesituasjonen foreslår departementet at den midlertidige forskriften forlenges til 1. januar 2022.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslaget er en videreføring av den midlertidige forskriften og antas ikke å ha noen økonomiske eller administrative konsekvenser.

6. Forslag til forskrift

Utkast til forskrift om endring i midlertidig forskrift 18. mars 2020 nr. 349 om gjennomføring av utdanninger regulert av rammeplan mv. i forbindelse med utbruddet av covid-19.

Fastsatt av Kunnskapsdepartementet X.X 2021 med hjemmel i lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven) § 3-2 andre ledd.

I

I midlertidig forskrift 18. mars 2020 nr. 349 om gjennomføring av utdanninger regulert av rammeplan mv. i forbindelse med utbruddet av covid-19 gjøres følgende endring:

§ 1 første ledd, skal lyde:

Forskriften gjelder for universiteter og høyskoler som tilbyr utdanning som er akkreditert etter lov om universiteter og høyskoler § 1-2 og § 3-1, *og for utdanninger med opptak til og med høsten 2020*.

§ 2 nytt tredje ledd, skal lyde:

Utdanninger som omfattes av avdeling III, kapittel III i direktiv 2005/36/EF om godkjenning av yrkeskvalifikasjoner må følge/oppfylle minimumskravene til utdanningen i direktivet.

§ 3 andre punktum skal lyde:

Forskriften gjelder frem til 1. januar 2022.

II

Forskriften trer i kraft straks.

Riksrevisjonen

Vår saksbehandler
Hans Roger Manstad 21540912

Vår dato	Vår referanse
28.04.2021	2020/00575-5
Deres dato	Deres referanse

Referatsak 31/21

HØGSKOLEN I INNLANDET
Postboks 400
2418 ELVERUM

Revisjon av årsregnskapet til Høgskolen i Innlandet 2020.

Vedlagt følger revisjonsberetningen for Høgskolen i Innlandets årsregnskap for 2020.

Riksrevisjonen har revidert virksomhetens regnskap i samsvar med lov og instruks om Riksrevisjonen og internasjonale standarder for offentlig revisjon.

Offentliggjøring av revisjonsberetning

Revisjonsberetningen er Riksrevisjonens konklusjon på gjennomført finansiell revisjon. Denne revisjonsberetningen omfattes ikke av bestemmelsen om utsatt offentlighet i lov om Riksrevisjonen § 18 2. ledd.

Revisjonsberetningen skal i samsvar med Bestemmelser om økonomistyring i staten punkt 2.3.3 publiseres på virksomhetens nettsider sammen med årsrapporten.

Etter fullmakt

Tora Struve Jarlsby
ekspedisjonssjef

Terje Ottesen
avdelingsdirektør

Brevet er godkjent og ekspedert digitalt.

Vedlegg: 1

Liste over kopimottakere:

KUNNSKAPSDEPARTEMENTET

Riksrevisjonen

Vår referanse 2020/00575-5

HØGSKOLEN I INNLANDET
Org. nr.: 918108467

Riksrevisjonens beretning

Til Høgskolen i Innlandet

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

Konklusjon

Riksrevisjonen har revidert Høgskolen i Innlandets årsregnskap for 2020. Årsregnskapet består av ledelseskommentarer, oppstilling av bevilgningsrapportering og virksomhetsregnskap, inklusive kontantstrømoppstilling og noter til årsregnskapet for regnskapsåret avsluttet per 31. desember 2020.

Virksomhetsregnskapet viser at resultatet av periodens aktiviteter er 37,8 millioner kroner.

Etter Riksrevisjonens mening gir Høgskolen i Innlandets årsregnskap et dekkende bilde av virksomhetens disponible bevilgninger for 2020 og kapitalposter per 31. desember 2020, i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten. Vi mener videre at virksomhetsregnskapet gir et dekkende bilde av virksomhetens resultat for 2020 og av eiendeler, gjeld og statens kapital per 31. desember 2020, i samsvar med statlige regnskapsstandarder (SRS).

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon (ISSAI 2000–2899). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet under «Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet». Vi er uavhengige av virksomheten slik det kreves i lov og instruks om Riksrevisjonen og ISSAI 130 (INTOSAIs[1] etikkregler), og har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Etter vår oppfatning er revisjonsbevisene vi har innhentet tilstrekkelige og hensiktsmessige som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon i årsrapporten

Ledelsen er ansvarlig for årsrapporten, som består av årsregnskapet (del VI) og øvrig informasjon (del I–V). Riksrevisjonens uttalelse omfatter revisjon av årsregnskapet og virksomhetens etterlevelse av administrative

[1] International Organization of Supreme Audit Institutions

regelverk for økonomistyring, ikke øvrig informasjon i årsrapporten (del I–V). Vi attesterer ikke den øvrige informasjonen.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese den øvrige informasjonen i årsrapporten. Formålet er å vurdere om det foreligger vesentlig inkonsistens mellom den øvrige informasjonen, årsregnskapet og kunnskapen vi har opparbeidet oss under revisjonen. Vi vurderer også om den øvrige informasjonen ser ut til å inneholde vesentlig feilinformasjon. Dersom vi konkluderer med at den øvrige informasjonen inneholder vesentlig feilinformasjon, er vi pålagt å rapportere dette i revisjonsberetningen.

Det er ingenting å rapportere i så måte.

Ledelsens, styrets og det overordnede departementets ansvar for årsregnskapet
Ledelsen og styret er ansvarlige for å utarbeide et årsregnskap som gir et dekkende bilde i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten og de statlige regnskapsstandardene (SRS). Ledelsen og styret er også ansvarlige for å etablere den interne kontrollen som de mener er nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Det overordnede departementet og styret har det overordnede ansvaret for at virksomheten rapporterer relevant og pålitelig resultat- og regnskapsinformasjon og har forsvarlig internkontroll.

Riksrevisjonens oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet
Målet med revisjonen er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som gir uttrykk for Riksrevisjonens konklusjon. Betryggende sikkerhet er et høyt sikkerhetsnivå, men det er ingen garanti for at en revisjon som er utført i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir ansett som vesentlig dersom den, enkeltvis eller samlet, med rimelighet kan forventes å påvirke de beslutningene brukere treffer på grunnlag av årsregnskapet.

Vi utøver profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen, i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon.

Vi identifiserer og anslår risikoene for vesentlig feilinformasjon i årsregnskapet, enten den skyldes misligheter eller utilsiktede feil. Videre utformer og gjennomfører vi revisjonshandlinger for å håndtere slike risikoer og innhenter tilstrekkelig og hensiktsmessig revisjonsbevis som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon ikke blir avdekket, er høyere for feilinformasjon som skyldes misligheter, enn for feilinformasjon som skyldes utilsiktede feil. Grunnen til det er at misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, feilpresentasjoner eller overstyring av intern kontroll.

Vi gjør også følgende:

- opparbeider oss en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige ut fra omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om hvor effektiv virksomhetens interne kontroll er
- evaluerer om regnskapsprinsippene som er brukt, er hensiktsmessige, og om regnskapsestimater og tilhørende opplysninger som er utarbeidet av ledelsen, er rimelige
- evaluerer den totale presentasjonen, strukturen og innholdet i årsregnskapet, inkludert tilleggsopplysningene

- evaluerer om årsregnskapet representerer de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et dekkende bilde i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten og de statlige regnskapsstandardene (SRS)

Vi kommuniserer med ledelsen og styret, blant annet om det planlagte omfanget av revisjonen og når revisjonsarbeidet skal utføres. Vi vil ta opp forhold av betydning som er avdekket i løpet av revisjonen, for eksempel svakheter av betydning i den interne kontrollen, og informerer også overordnet departementet om dette.

Når det gjelder forholdene som vi tar opp med ledelsen og styret og informerer det overordnede departementet om, tar vi standpunkt til hvilke som er av størst betydning ved revisjonen av årsregnskapet, og avgjør om disse skal regnes som sentrale forhold ved revisjonen. De beskrives i så fall i et eget avsnitt i revisjonsberetningen, med mindre lov eller forskrift hindrer offentliggjøring. Forholdene omtales ikke i beretningen hvis Riksrevisjonen beslutter at det er rimelig å forvente at de negative konsekvensene av en slik offentliggjøring vil være større enn offentlighetens interesse av at saken blir omtalt. Dette vil bare være aktuelt i ytterst sjeldne tilfeller.

Dersom vi gjennom revisjonen av årsregnskapet får indikasjoner på vesentlige brudd på administrative regelverk med betydning for økonomistyring i staten, gjennomfører vi utvalgte revisjonshandlinger for å kunne uttale oss om hvorvidt det er vesentlige brudd på slike regelverk.

Uttalelse om øvrige forhold

Konklusjon om etterlevelse av administrative regelverk for økonomistyring
Vi uttaler oss om hvorvidt vi er kjent med forhold som tilsier at virksomheten har disponert bevilgningene på en måte som i vesentlig grad strider mot administrative regelverk med betydning for økonomistyring i staten. Uttalelsen gis med moderat sikkerhet og bygger på ISSAI 4000 for etterlevelsesrevisjon. Moderat sikkerhet for uttalelsen oppnår vi gjennom revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi finner nødvendige.

Riksrevisjonen har også gjennomført følgende revisjoner:

- etterlevelsesrevisjonen «Bidrags- og oppdragsprosjekter ved statlige universiteter og høgskoler - behandling av kostnader for å hindre kryssubsidiering». Rapporten offentliggjøres sammen med Dokument 1 høsten 2021.

- undersøkelse av arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid, for vitenskapelig ansatte ved statlige universiteter- og høgskoler. Resultatet er tidligere kommunisert i brev.

Utover de forholdene som er beskrevet over, er vi – basert på revisjonen av årsregnskapet og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendige – ikke kjent med forhold som tilsier at virksomheten har disponert bevilgningene på en måte som strider mot administrative regelverk med betydning for økonomistyring i staten.

Oslo; 28.04.2021

Etter fullmakt

Tora Struve Jarlsby
ekspedisjonssjef

Terje Ottesen
avdelingsdirektør

Beretningen er godkjent og ekspedert digitalt

Riksrevisjonen

Vår saksbehandler
Hans Roger Manstad 21540912
Vår dato: 07.06.2021
Vår referanse: 2021/00536-1
Deres dato:
Deres referanse:

Referatsak 32/21

HØGSKOLEN I INNLANDET
Postboks 400
2418 ELVERUM

Innledende revisjonsbrev for revisjon av årsregnskapet til Høgskolen i Innlandet 2021

Dette er et innledende revisjonsbrev for den finansielle revisjonen for regnskapsåret 2021. Brevet skal gi en felles forståelse av virksomhetsleders ansvar og revisors oppgaver og plikter for å sikre en effektiv og forutsigbar gjennomføring av revisjonen.

Riksrevisjonens oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Riksrevisjonen skal kontrollere at statens midler brukes og forvaltes på en økonomisk forsvarlig måte og i samsvar med Stortingets vedtak og forutsetninger. Vi reviderer årsregnskapet til Høgskolen i Innlandet i henhold til lov og instruks for Riksrevisjonen og internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon (ISSAI 2000-2899).

Målet med Riksrevisjonens finansielle revisjon er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som gir uttrykk for Riksrevisjonens konklusjon.

Vi uttaler oss om hvorvidt vi er kjent med forhold som tilsier at virksomheten har disponert bevilgningene på en måte som i vesentlig grad strider mot administrativt regelverk med betydning for økonomistyring i staten.

Betryggende sikkerhet betyr at vi har en høy grad av sikkerhet, men vi kan ikke garantere at vi har avdekket vesentlig feilinformasjon som ikke er vesentlig for regnskapet totalt sett selv om vi har fulgt lov, instruks og standarder. Feilinformasjon er vesentlig når de som bruker årsregnskapet til å ta beslutninger ville tatt en annen beslutning dersom de visste om feilen.

Revisjonens mål og omfang

Årsregnskapet per 31. desember 2021 for Høgskolen i Innlandet vil bli revidert av Riksrevisjonen i henhold til *lov om Riksrevisjonen*. Årsregnskapet består av ledelseskommentarer, oppstilling av bevilgningsrapportering med noter og oppstilling av virksomhetsregnskap med noter og kontantstrømoppstilling.

Vi har to mål for vår revisjon:

a) å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet er avlagt i samsvar med regelverk for statlig økonomistyring, herunder statlige regnskapsstandarder (SRS) og ikke inneholder vesentlig feilinformasjon som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning med vår konklusjon.
b) å uttale oss om vi er blitt kjent med forhold som tilsier at bevilgningene ikke er disponert i tråd med det administrative regelverket med betydning for økonomistyring i staten. Vi uttaler oss i tråd med ISSAI 4000. Vi bygger på revisjonen av årsregnskapet og gjør eventuelt ytterligere kontroller.

Revisors ansvar

Vi skal utvise profesjonelt skjønn og skepsis gjennom hele revisjonen. Vi skal også:

- identifisere og anslå risikoene for vesentlig feilinformasjon i årsregnskapet, enten det skyldes misligheter eller utilsiktede feil. Det er høyere risiko for at vi ikke finner vesentlige feil som skyldes misligheter enn vesentlige feil som er utilsiktet. Grunnen til det er at misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, uriktige fremstillinger, eller overstyring av intern kontroll. Vi skal utforme og gjennomføre revisjonshandlinger for å håndtere slike risikoer, og vi skal innhente tilstrekkelige og hensiktsmessige revisjonsbevis som grunnlag for vår konklusjon.
- skaffe oss en forståelse for den interne kontrollen som Høgskolen i Innlandet har utformet for å sikre at regnskapet blir korrekt. Vi skal deretter utarbeide hensiktsmessige revisjonshandlinger, men ikke konkludere på om den interne kontrollen er effektiv, vurdere om regnskapsprinsippene som er brukt er hensiktsmessige og om regnskapsestimatene og tilhørende opplysninger er rimelige, vurdere årsregnskapets innhold og struktur samt tilleggsopplysninger og om transaksjoner og hendelser gir et dekkende bilde av den økonomiske situasjonen.

Konklusjon om etterlevelse av administrative regelverk for økonomistyring

Riksrevisjonen har også ansvar for å kontrollere om disposisjonene i årsregnskapet er i tråd med Stortingets vedtak og forutsetninger, gjeldende regelverk og normer samt standarder for statlig økonomiforvaltning.

Kontrollen av disposisjonene gjennomføres både som kontroll med etterlevelse av administrative regelverk med betydning for økonomistyring i staten og med utvalgte etterlevelsesrevisjoner som rapporteres i egne rapporter. Uttalelsen gis med moderat sikkerhet og bygger på ISSAI 4000 for etterlevelsesrevisjon.

Øvrig informasjon

Virksomhetens ledelse er ansvarlig for årsrapporten, som består av årsregnskapet (del VI) og øvrig informasjon (del I–V). Riksrevisjonens konklusjon om årsregnskapet og om overholdelse av administrative regelverk dekker ikke øvrig informasjon (del I-V).

Vi har også ansvar for å lese den øvrige informasjonen i årsrapporten for å vurdere om det er konsistens mellom årsregnskapet og den øvrige informasjonen som foreligger og om informasjonen inneholder vesentlige feil. Dersom vi finner slike feil, vil vi rapportere om dette.

Virksomhetens ledelse, styrets og det overordnede departementets ansvar

Høgskolen i Innlandets ledelse har ansvar for å utarbeide et årsregnskap som gir et dekkende bilde i samsvar med regelverk for statlig økonomistyring herunder SRS. Ledelsen skal også etablere den nødvendige interne kontrollen som sikrer at årsregnskapet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon.

Virksomhetens ledelse har ansvar for, i rett tid, å gi revisor

- alle opplysninger og dokumentasjon som revisor har behov for i sitt arbeid
- tilgang til de personene som revisor finner nødvendig

Ledelsens fullstendighetserklæring
Når regnskapet blir avlagt, vil vi samtidig be om å få tilsendt en fullstendighetserklæring for å tydeliggjøre ledelsens ansvar for det avlagte årsregnskapet. Ved å signere på fullstendighetserklæringen bekrefter ledelsen at:

- alle transaksjoner er registrert og reflektert i årsregnskapet
- at disposisjonene som ligger til grunn for transaksjonene, er i samsvar med Stortingets vedtak, forutsetninger og gjeldende regelverk
- at disposisjonene er akseptable ut fra normer og standarder for statlig økonomistyring

Dersom regnskapet inneholder feil som ikke er rettet, vil ledelsen også bekrefte at virkningen av disse feilene ikke er vesentlig.

Overordnet departement og styret har det overordnede ansvaret for virksomhetens finansielle rapporteringsprosess, som nærmere beskrevet i bestemmelser om økonomistyring i staten (økonomibestemmelsene), kapittel 1. og i departementets instruks om myndighet og ansvar for styret.

Kommunikasjon med virksomheten
Før revisjonen starter, skal vi informere om omfanget av vårt arbeid og når vi anslår at vi gjennomfører revisjonen.

Dersom vi i revisjonen blir oppmerksom på forhold som er av betydning for virksomheten, vil vi informere om saken. Dette kan for eksempel være svakheter i den interne kontrollen.

Omtale av sentrale forhold ved revisjonen
Under revisjonen kan det være forhold som har betydning for revisjonen vår, som vi tidligere har kommunisert med ledelsen og styret, og som vi ønsker å informere om. Vi vurderer å omtale slike forhold i revisjonsberetningen der offentliggjøring ikke er strid med lov eller forskrift.

Når vi informerer om sentrale forhold gjør vi det fordi det bidrar til økt åpenhet om vår revisjon. Omtalen gjør det enklere for de som bruker regnskapet å forstå hva som har vært av størst betydning for revisjonen.

Rapportering

Vi vil gjennomføre revisjonen i perioden og sende revisjonsberetning innen 1. mai 2022 til virksomhetens ledelse, med kopi til overordnet departement. Virksomhetens ledelse forutsettes å formidle revisjonsberetningen videre til styret.

Dersom vi mener at årsregnskapet inneholder vesentlig feilinformasjon, vil vi informere om dette og sende dere forslag til revisjonsberetning i forkant. Vi sender også forslaget i kopi til departementet.

Fristen for å sende årsregnskapet til departementet, er 15. mars 2022 mens fristen for å publisere årsrapporten er 1. mai 2022. Vi ønsker å bidra til at feil blir rettet før dere avlegger årsregnskapet og ber om at dokumentasjon og utkast til årsregnskap er tilgjengelig så tidlig som mulig. Vi avklarer frist i løpet av året.

Annen informasjon
Ansvarlig revisor vil være Tora Struve Jarlsby. Revisjonen ledes av Terje Ottesen og teamansvarlig Hans Roger Manstad.

Etterlevelsesrevisjon
Det er på dette tidspunktet ikke planlagt noen etterlevelsesrevisjoner som berører virksomheten i 2021.

Forvaltningsrevisjon
Universiteter og høgskoler inngår i en forvaltningsrevisjon om «Kvalitet i studieprogrammene i høyere utdanning». Revisjonen pågår og er planlagt offentliggjort 14. juni 2022. Det er også planlagt startet en

forvaltningsrevisjon av «IKT-sikkerhet i forskningsinstitusjoner under Kunnskapsdepartementet» som kan berøre hele UH-sektoren.

Tilganger til virksomhetens systemer
I forbindelse med revisjonsarbeidet for 2021 ber vi om at Høgskolen i Innlandet, så snart som mulig og innen 1. august, oppretter tilganger i henhold til vedlagte tabell til virksomhetsspesifikke systemer/systemer herunder systemer driftet av UNIT, jf. prosedyre for Riksrevisjonens tilgang til fellesadministrative systemer.

Dersom Høgskolen i Innlandet i sine systemer har registrert brukerkontoer for revisorer i Riksrevisjonen som ikke framkommer av vedlagte tabell, ber vi om at disse opprettholdes til 30. juni 2021 og termineres etter dette.

Etter fullmakt

Terje Ottesen
avdelingsdirektør

Hans Roger Manstad
seniorrådgiver

Brevet er godkjent og ekspedert digitalt.

Vedlegg: Tilganger til virksomhetens systemer

Liste over kopimottakere:

KUNNSKAPSDEPARTEMENTET