

ÅRSPLAN 2008

AVDELING:	Avdeling helse- og sosialfag
------------------	-------------------------------------

1. Avdelingens måltavle for perioden 2008-2010

Avdelingens måltavle for perioden 2008 – 2010, kompetansehevingsplan og fastsetting av ambisjonsnivå og kriterier for måloppfylfilling følger som vedlegg til årsplanen.

2. Avdelingens tallbudsjett for 2008

2.1. Tallbudsjett bevilgningsfinansiert virksomhet (BFV)

Tall i 1 000	2008
Avsetninger	
<i>Avsetning BFV fra 2007 (jfr note 15 til årsregnskapet)</i>	6 571
Driftsinntekter	
Inntekt fra bevilgninger – KD	54 163
Tilskudd fra NFR	
Tilskudd og overføringer fra andre statlige forvaltningsorganer	
Gevinst ved salg av eiendom, anlegg og maskiner	
Salgs- og leieinntekter	200
Andre driftsinntekter	3 450
<i>Sum driftsinntekter</i>	<i>57 813</i>
Driftskostnader	
Lønn og sosiale kostnader	55 617
Større investeringer	
Andre driftskostnader	8 928
<i>Sum driftskostnader</i>	<i>64 545</i>
Periodens resultat (avregning BFV)	161

2.2. Tallbudsjett eksternfinansiert virksomhet (EFV)

Tall i 1 000	2008
Driftsinntekter	
Inntekt EFV - oppdragsprosjekt	15 362
Inntekt EFV - bidragsprosjekt	1 457
<i>Sum driftsinntekter EFV</i>	<i>16 819</i>
Driftskostnader	
Lønn og sosiale kostnader	8 032
Andre driftskostnader	8 773
<i>Sum driftskostnader</i>	<i>16 805</i>
Periodens resultat (til virksomhetskapiatal)	14
Dette er budsjett for reelle, aktive prosjekt i 2008, pluss et påslag på 10% estimat for nye prosjekt i 2008. I tillegg til driftskostnadene ovenfor er det budsjettetert at avdelingen går inn	

med egeninnsats i bidragsprosjektene med til sammen kr 479.000,-. Disse midlene belastes bevilgningsfinansiert virksomhet. Dette er ikke tatt med i budsjettet for avdelingen (bevilgningsfinansiert virksomhet).
Budsjettert resultat for EFV – oppdragsprosjekt er 472.700,-.

3. Strategirområde: Utdanning

3.1. Strategiske prioriteringer

AHS har en tilfredsstillende situasjon når det gjelder bachelorutdanningene: antall primærseekere pr studieplass er tilfredsstillende, nye studiepoeng pr egenfinansiert student er meget tilfredsstillende, antall studenter som reiser til utlandet er relativt høgt, og basert på de programvise studentevalueringene er studentene overveiende fornøyd med innhold og gjennomføring av studiene (evalueringene på virksomhetsnivå har lav svarprosent). I løpet av 2008 vil med ett unntak alle programmene tilfredsstillende NOKUTs krav om førstekompetanse i undervisningen på bachelornivået.

AHS sin største utfordring når det gjelder strategirområdet utdanning er å tilpasse driftskostnadene til sannsynlig ramme. Å redusere driftskostnader vil i overveiende grad si å redusere lønnskostnadene.

AHS vil i 2008 prioritere

- å redusere lønnskostnadene ved bachelorprogrammene
- og å opprettholde studiekvaliteten på et tilfredsstillende nivå i forhold til læringsmål i ramme-, fag- og studieplaner samtidig som studiekvaliteten er konkurransedyktig i forhold til øvrige utdanningsinstitusjoner.

Resultatmål

Delmål	RI-nr	Resultatindikatorer	Mål 2008
KD-U 1.1.: Høgskolene skal utdanne kandidater med høy kompetanse og med relevans for samfunnets behov.	KD- U1.1.1	Antall primærseekere per studieplass	4
	KD- U1.1.2	Antall uteksaminerte kandidater	350
	HiST-U1.1.3	Kandidatenes og studentenes vurdering av studieprogrammets faglige helhet og sammenheng	2,5
	HiST-U1.1.4	Kandidatenes og studentenes vurdering av studieprogrammets relevans for framtidig yrke.	2
	HiST-U1.1.5	Kandidatenes og studentenes vurdering av om studieprogrammet har utviklet deres faglige dyktighet og personlige egenskaper	2
KD-U 1.2: Høgskolene skal tilby et godt læringsmiljø med undervisnings- og vurderingsformer som sikrer faglig innhold, læringsutbytte og god gjennomstrømning.	KD-U1.2.1	Nye studiepoeng per egenfinansiert student per år	57
	KD-U1.2.2	Studenter per undervisnings-, forsker og formidlingsårsverk	14
KD-U 1.3: Høgskolene skal ha internasjonalt utdanningssamarbeid av høy kvalitet, som både bidrar til økt utdanningskvalitet og sikrer kvalifiserte kandidater til samfunns- og næringsliv.	HiST-U1.3.1	Prosentvis andel som reiser ut i forhold til gjennomsnittlig årskullstørrelse	10 %
	KD-U 1.3.2	Antall fremmedspråklige utdanningstilbud	6
HiST-U 1.4: Resultater fra FoU brukes direkte i undervisning, mot samarbeidspartnere og praksisfelt og i	HiST-U1.4.1	Andelen undervisning (%) i bachelorprogrammene foretatt av personale med minst førstekompetanse	40 %

3.2. Tiltak for måloppnåelse og vurdering av risiko og vesentlighet

Risiko

Noe risiko for færre primærseekere er knyttet til audiograf- og ergoterapeututdanningen. Avdelingen følger denne utviklingen, og vurderer tiltak ved eventuell fortsatt reduksjon. Det vurderes å være liten risiko for at AHS i framtiden vil uteksaminere færre antall kandidater i forhold til antall studieplasser (forbehold om fortsatt god kvalitet også etter kostnadsreduksjon). Reduksjon i antall uteksaminerte kandidater oppstår hovedsakelig på grunn av nedgangen i antall studieplasser ved AHS. Risikoen for at AHS vil produsere færre nye studiepoeng pr egenfinansiert student pr år ansees også som liten.

AHS har hatt lav svarprosent på studieevalueringene på virksomhetsnivå. AHS har derfor for lite grunnlag for å vurdere mulig måloppnåelse. Vurdert ut fra studentenes respons på programmenes egne evalueringer, vurderer vi muligheten for måloppnåelse som god.

Totalt sett vurderer avdelingen det slik at et forholdstall på 14 studenter pr lærer ikke indikerer dårlig ressursutnyttelse. Tvert i mot indikerer dette en målsetting om å ha tilstrekkelig med ressurser til å utføre de nødvendige oppgavene uten å belaste personalressursene og studiekvaliteten i overkant av det forsvarlige. Samtidig må det understrekes at antall studenter pr lærer på avdelingsnivå er et meningsløst tall: hver utdanning er i henhold til sin kostnadskategori og rammeplan styrt av krav til undervisning som legger sterke føringer for antall studenter pr lærer.

AHS har hatt mange studenter som reiser ut i prosjektperioder, uten at dette er gjennom europeiske utvekslingsprogram eller samarbeidsavtaler. AHS vurderer at det er risiko for at avdelingen ikke når målet om 10 % studentmobilitet gjennom europeiske utvekslingsprogram eller samarbeidsavtaler. AHS vil kunne tilby 4 engelskspråklige moduler i 2008. Risiko er knyttet til at innreisende studenter etterspør hovedsakelig praksisstudier.

3.3. Etablering/avvikling av studietilbud

AHS planlegger ingen avvikling av bachelorprogrammer.

Helseeksperter i Team (HiT)

HiT er planlagt etablert fra høsten 2008. ASP, AMMT, AHS utarbeider ny felles søknad (tidsplan, budsjett) til framlegg i høgskolestyret i april 2008. Videre utvikling av HiT må vurderes etter høgskolestyrets behandling av saken.

3.4. Aktivitetskrav

Program	Audiograf	Ergoterapeut	Fysioterapeut	Vernepleier
Aktivitetskrav 2007/2008	34	48	57	59

Risiko: Kravet er tidligere jevnt over oppnådd av alle fire utdanningene. Vi vurderer stor mulighet for måloppnåelsen. Ett unntak er audiografutdanningen, hvor avdelingen har bedt om at aktivitetskravet søkes redusert på grunn av antall studieplasser er redusert. Aktivitetskravet er her bedt redusert tilsvarende.

3.5. Finansiering av videreutdanningstilbud

AHS tilbyr budsjettfinansierte videreutdanninger i 2008:

- Kommunikasjon med barn og unge i en vanskelig livssituasjon.
- Bevegelsesvitenskap (vurderes forskjøvet til 2009).

- Aktivitetsvitenskap.
- Tverrfaglig utdanning i aldring og eldreomsorg (sammen med ASP).
- Psykisk helsearbeid (sammen med ASP)
- En ny videreutdanning (15 sp) på masternivå planlegges med oppstart høsten 2008. Dette vil være innenfor området NAV og sosialt arbeid. Tilbudet vil inngå som en mastermodul innen samarbeidsavtalen med ISH/NTNU. Det er forskningsaktiviteten tilknyttet HUSK som muliggjør dette tilbudet. Modulen vil i hovedsak finansieres ved at det er forskere tilknyttet HUSK som står for undervisningen, i tillegg til økonomisk støtte fra HUSK prosjektet (muligheten for tildeling av ledige strategiske studieplasser må vurderes).

AHS vil tilby følgende eksternfinansierte utdanninger i planperioden:

- Tverrfaglig videreutdanning i psykososialt arbeid med barn og unge
- Integrert juss.
- Arbeidsdeltakelse.
- Boligsosialt arbeid.
- IKT – arbeidsmiljø og organisasjon..
- IKT – personalledelse
- Marginalisering og sosial integrasjon – integrasjon i skolen (uklart om tilbys i 2008)..

Kurs og etterutdanning (uten studiepoeng)

- Arbeid med barn og familier med flerkulturell bakgrunn. Oppdrag fra Trondheim kommune.

Risiko: Knyttet til om AHS har nok kapasitet i fagstaben til at videreutdanningene kan gjennomføres. Fagansatte må i tillegg gis tid til kompetanseutvikling for at innkjøp av timelærere på videreutdanningene kan holdes på et minimum.

Risiko er også knyttet til omfang av søkere til betalingsstudier. Erfaringene med eksternfinansierte tilbud varierer, men kan tilsi reduserte søkertall. Avdelingen forholder seg også til et praksisfelt som har lang tradisjon når det gjelder å motta budsjettfinansierte etter- og videreutdanningstilbud fra AHS. Endring av dette forholdet må vi forvente kan slå negativt ut for avdelingen i form risiko for lavt antall søkere, og med det avlysning av tilbud.

Avdelingen vil måtte settes i stand til å møte håndtering av slakk i arbeidsplanene over tid.

3.6. Kvalitetssystem: Intern evaluering av studieprogram

Ingen av bachelorutdanningene gjennomgår intern evaluering i 2008 (gjelder i HiST-regi). Samtlige gjennomfører studieevalueringer ved eget program.

3.7. Kvalitetssystem: oppfølging av evalueringer

AHS har gjennomgående lav svarprosent på studieevalueringene på virksamhetsnivå. Resultatmål til HiST 1.1.3 og 1.1.4 og 1.1.5 vurderer vi som rimelige, men som vi med dagens svarprosent ikke vil kunne vurdere måloppnåelsen av. AHS vil fortsatt prioritere studieevalueringer som gjennomføres på programnivå.

Risiko: Relativt stort omfang av evalueringer på flere nivå kan gi evalueringstrøtthet med lav svarprosent som resultat. Omfang av evalueringer må vurderes i forhold til ressursbruk og hva en oppnår.

Tiltak:

- Videreføre arbeidet for økt oppslutning om evalueringene. Inntil tilstrekkelig deltaking av studenter på evalueringene, vil avdelingen vurdere nøye om og ev hvordan resultatene kan brukes.
- Utdanningene viderefører evalueringer på programnivå.
- Avdelingen må ta bedre grep for på en systematisk måte dokumentere resultat og tiltak.

3.8. Øvrige vurderinger knyttet til strategiområde utdanning

- Avdelingen skal i hovedsak tilby videreutdanninger som ligger innefor avdelingens fagportefølje.
- Avdelingens erfaringer med videreutdanning i planperioden 2008-2010 vil være avgjørende for om det i tillegg til de systemer og prinsipper vi har i dag, bør utvikles en egen plan for området.
- Trondheim kommune (TK) og AHS planlegger å engasjere en person som kan ivareta kombinerte funksjoner for begge parter, forutsatt at TK og AHS blir enige om vilkår. Planlagt oppstart for stillingen er 2008.
- Avdelingen planlegger Internasjonal dag også i 2008 (høstsemesteret).
- Avdelingen vil tilby førstehjelpskurs for 1.klassestudenter på bachelornivå.

4. Strategiområde: Forsknings- og utviklingsarbeid

4.1. Strategiske prioriteringer

Innenfor AHS sine rammer er FoU-virksomheten prioritert i den forstand at avdelingen finansierer forskningsledelsen for de 3 vedtatte satsingsområdene, avdelingens egenandel knyttet til HUSK, koordinatorressurser for satsingsområdene, noe driftsmidler samt tid til kompetanseheving blant fagstaben.

AHS vil fortsatt prioritere forskning og fagutvikling knyttet til de 3 satsingsområdene. Ut over det som er nevnt ovenfor, medfører driftsrammen for 2008 og de nærmeste årene at AHS ikke har midler til å delta med delfinansiering av satsingsområdene innenfor egne rammer.

Avdelingen har søkt om sentrale midler for å utvikle søknad om å få etablere **Senter for læring og ferdighetsutvikling**, og Forskningsrådet om midler for etablering av Regionalt **FOU senter innen helse- og omsorgstjenesten**. Avdelingen har sammen med andre i Trondheimsmiljøet søkt om å bli prekvalifisert til å delta i konkurranse om å etablere Nasjonalt kompetansesenter innen psykisk helsearbeid (kommunale psykiatritjenester). Hvis Trondheims-miljøet blir prekvalifisert, vil AHS delta i utformingen av et tilbud.

Resultatmål

Delmål	RI-nr	Resultatindikatorer	Mål 2008
FoU 2.1: Høgskolene skal medvirke til profesjonsrettet forskning, utviklingsarbeid, kompetanseutvikling og nyskapende virksomhet i regionene.	HiST-FoU 2.1.1	Totalt antall publikasjonspoeng nivå 1 og nivå 2	11
	HiST-FoU 2.1.2	Antall doktorgradsavhandlinger	5
	KD-FoU 2.1.3	NFR-tildeling per undervisnings-, forsker og formidlingsårsverk	0
	KD-FoU 2.1.4	EU-tildeling per undervisnings-, forsker og formidlingsårsverk	0
	HiST-FoU 2.1.5	Andelen (%) av faglige årsverk (eksl stipendiater) til FoU	20 %

	HiST-FoU 2.1.6	Antall FoU-årsverk utført av stipendiater	8,25
KD-U 2.1: Høgskoler med forskerutdanning skal gjennom nasjonalt og internasjonalt samarbeid tilby forskerutdanning av høy kvalitet, som er innrettet og dimensjonert for å ivareta behovene i sektoren og i samfunnet for øvrig. Høgskoler som tildeles stipend	HiST-FoU 2.2.1	Netto gjennomføringstid for tilsatte i doktorgradsstipend	4
	KD 2.2.2:	Utteksling av ansatte via programavtaler	15

4.2. Tiltak for måloppnåelse og vurdering av risiko og vesentlighet

Risiko:

Måltallene for publikasjonspoeng er usikre, men gitt videreføring av satsingsområdene anses det realistisk at antall publikasjonspoeng kan øke.

I perioden vil det være stipendiater som disputerer og som AHS strengt tatt ikke har økonomi for å ansette. En del av stipendiatene har allerede et tilsettingsforhold ved AHS og ut fra HiST sin politikk så langt gjelder bemanningstilpasning, er AHS pliktig til å fortsette tilsettingsforholdet også etter disputasen.

Pr dato har avdelingen ingen tildeling av NFR- eller EU- midler. Det er i ferd med å etableres nettverk for søknader om Inter-reg-midler. Vi setter som ambisjon at ett (eller flere) av satsingsområdene skal ha utviklet faglig styrke til å få tildelt NFR midler i løpet av planperioden, men ikke i løpet av 2008.

Utteksling av ansatte via programavtaler: Risikoen er knyttet til om programmene har kapasitet og ressurser, og at lærer- og studentmobilitet styres inn i programmene og avtalene.

Ett av suksesskriteriene for satsingsområdene er at de blir faglig sterk nok til å utforme søknader til NFR som genererer bevilgning. Det faglige arbeidet som utføres i satsingsområdenes regi vil også bygge opp den faglige kompetansen for å utforme slike søknader. Så langt gjelder administrativ støtte for søknadsutforming er slik støtte på plass.

Tiltak:

- Det vesenlige tiltaket for å sikre at stipendiater gjennomfører arbeidet innenfor normert tid er at de blir tilknyttet et satsingsområde – det vil si at stipend ikke lenger tildeles ”individuell” men at de blir tilknyttet et forskningsmiljø med forskningsledelse.
- Å utvikle kompetanse for utforming av EU-søknader må avklares i forbindelse med hvordan HiST generelt skal utvikle slik kompetanse.

4.3. Mål for høgskolens strategiske satsingsområder

”Barn og unge med tiltak etter lov om barneverntjenester” er ett av høgskolens satsingsområder.

4.4. De avdelingsvise FoU-satsingene

Motorisk atferd og Deltakelse er avdelingsvise satsinger.

Satsingsområdene vurderes etter følgende forutsetninger og kriterier:

- emnet skal være forankret i moduler i avdelingens videreutdanninger (fortrinnsvis på masternivå)
- emnet må være forankret i FOU-virksomheten på avdelingen
- emnet må være relevant i forhold til nasjonale og regionale føringer, og i forhold til avdelingens og høgskolens strategiske planer
- vitenskaplig publisering

- deltakelse i nasjonale og internasjonale vitenskapelige nettverk
- søknader som resulterer i eksterntfinansiert forskning (eksempelvis Forskingsrådet)
- inkludering av avdelingas fagansatte som ønsker å delta forpliktende

Nasjonalt kompetansemiljø om psykisk utviklingshemning (NAKU)

NAKU vil arbeide i samsvar med tildelingsbrev fra sentralt hold. I 2009 (evnt. 2010) skal NAKU evalueres. Det anses som strategisk at ved evalueringa bør HiST vise at HiST har prioritert tiltak som en konsekvens av at HiST er vertsinstitusjon for NAKU. Konkret arbeides det for å finansiere en stipendiatstilling som arbeider innen fagområde særlig relevant for NAKU og PVE.

Høgskole og universitetssosialkontor (HUSK)

HUSK vil arbeide i samsvar med direktoratets tildelingsbrev og fagstyrets vedtak. HUSK leier i hovedsak kontorer i avdelingas lokaler. Avdelingas egenandel er lønn for faglig leder og husleie.

4.5. Ph.D stipendiater og forfatteradresser

Innenfor avdelingen sitt handlingsrom legger AHS til rette for at stipendiater publiserer og at de benytter HiST som sin publiseringsadresse.

4.6. Øvrige vurderinger knyttet til strategiområde FoU

- Avdelingen har vedtatt at det ikke skal utvikles egne masterutdanninger, men fortrinnsvis i samarbeid med andre utdanningsinstitusjoner (ISH/NTNU).
- AHS setter ned et utvalg som skal utrede hvordan FoU-virksomhet og eksterntfinansiert virksomhet bør organiseres (a-sak38/2007).

5. Strategiområde: Samfunnet

5.1. Strategiske prioriteringer

Avdelingen vil særlig prioritere eksterntfinansiert virksomhet i 2008. Eksternt finansiert virksomhet er særlig det virkemiddelet som kan sikre lønnsmidler til ansatte som ikke kan dekkes innenfor den budsjettfinansierte rammen. I avdelingens økonomiske situasjon vil en ikke først og fremst prioritere eksternt finansiert virksomhet som gir avsetningsmuligheter for egenkapital. Det anses som viktigere for AHS at en får inntekter for å bære lønnskostnadene.

I den grad det formelle rammeverket gir rom for det, vil avdelingen også vurdere å ta oppdrag som eventuelt krever mindre egenandeler fra avdelingens egne midler, dersom en relativt stor andel av oppdragets totale kostnader kan dekkes med eksterne midler.

Resultatmål

Delmål	RI-nr	Resultatindikatorer	Mål 2008
KD-S 3.1: Høgskolene skal gjennom formidling og deltagelse i offentlig debatt tilføre samfunnet resultatene fra FoU- virksomheten.	HiST-S 3.1.1	Antall foredrag på brukerretta konferanser	20
	HiST-S 3.1.2	Bidrag i arrangement rettet mot allmennheten	7
KD-S 3.2: Høgskolene skal medvirke til samfunns- og nærings utvikling gjennom innovasjon og verdiskaping.			2,5
	HiST-S 3.2.2	Omfanget av eksternt finansiert virksomhet	10 00 000
	HiST-S 3.2.3	Mottatte forretningsidéer og oppstart av nye selskaper/lisensieringsavtaler basert på disse.	0
	HiST-S 3.2.4	Antall studentprosjekt i samarbeid med næringsliv og offentlig sektor	30 %

HiST-S 3.3: HiST skal øke fokuset både på forskerrettet og brukerrettet forskningsformidling så HiST blir mer synlig for samfunns- og næringsliv	HiST-S 3.3.1	Antall artikler i fagtidsskrift	5
	HiST-S 3.3.2	Antall lærebøker	3
	HiST-S 3.3.3	Antall bidrag i massemedia	15
	HiST-S 3.3.4	Antall aviskronikker	10

5.2. Tiltak for måloppnåelse og vurdering av risiko og vesentlighet

Risiko:

Potensialet for eksternt finansierte oppdrag vurderes som betydelig. Samtidig er det lett å peke på forhold som gjør det vanskelig å øke mengden av eksterne oppdrag:

- o Eksterne oppdrag kan ikke gå på bekostning av bachelorutdanningene.
- o I den grad vi ikke lykkes med prosessen med kostnadsreduserende tiltak, i samme grad stenges muligheter for å gå inn i eksterne oppdrag
- o Det må være samsvar mellom ”ledig” kompetanse og den kompetansen som det eksterne oppdraget krever

Antall studentprosjekt i samarbeid med næringsliv og offentlig sektor: Målene settes på avdelingsnivå, og er basert på prosentvis anslag av antall studenter totalt ved bachelor-utdanningene i forhold til et treårig studieforløp (ikke per studieår). AHS vurderer liten risiko i tilknytning til måloppnåelse. Programmene viderefører sitt arbeid i 2008.

5.3. Øvrige vurderinger knyttet til strategiområde samfunnet

Bortfall av honorar til praksisveiledere i spesialisthelsetjenesten og i kommunale helse- og sosialtjenester: AHS er forpliktet til å sette av midler til samarbeidstiltak med praksisfeltet. Dette kommenteres videre nedenfor.

6. Strategiområde: Effektiv organisasjon

6.1. Strategiske prioriteringer

Gjennom 2006 og inneværende år har programmene arbeidet kontinuerlig for å redusere driftsutgiftene. I den grad studiekvaliteten blir redusert som en følge av dette, må den fremdeles anses som forsvarlig. Med forsvarlig menes her at studiekvaliteten er tilfredsstillende i forhold til læringsmål i ramme- og fagplaner og at studiekvaliteten er konkurransedyktig i forhold til andre institusjoner med tilsvarende utdanninger.

AHS vil i 2008 gjennomføre en programovergripende prosess der avdelingen – på tvers av programmenes faglige ulikheter og forskjellige tradisjoner – kommer fram til

- en felles forståelse (normering) av hvordan ulike arbeidsoppgaver som kan inngå i et faglig årsverk skal vektas og beskrives
- en felles forståelse (normering) av hvilke samlede arbeidsoppgaver som er nødvendig for å sikre forsvarlig studiekvalitet
- en vurdering av hvilken ressurstildeling som er nødvendig for at en forsvarlig studiekvalitet blir ivaretatt

Resultatmål

Delmål	RI-nr	Resultatindikatorer	Mål 2008
KD-EO 4.1: Høgskolene skal føre en aktiv arbeidsgiverpolitikk som bidrar til å rekruttere og utvikle kompetanse som reflekterer institusjonens	KD-EO 4.1.1	Andel førstestillinger av totalt antall undervisnings- og forskerstillinger	40 %

oppgaver og ansvarsområder				
KD-EO 4.2: Høgskolene skal gjennom sin personalpolitikk medvirke til et godt arbeidsmiljø og et mindre kjønnsdelt arbeidsliv.	KD-EO 4.2.1	Andel kvinner total og per stillingskategori	Totalt	50 %
			Professor	25 %
			Professor II	25 %
			Høgskoledosent	25 %
			Førsteamanuensis	50 %
			Førstelektor	50 %
	HiST-EO 4.2.2	Medarbeidertilfredshet		
	HiST-EO 4.2.3	Sykefravær		Korttid 1,0 %
				Langtid 4,50 %
KD-EO 4.3: Høgskolen skal ivareta høy kvalitet i økonomiforvaltningen med fokus på god intern kontroll og effektiv ressursforvaltning som tar hensyn til institusjonens strategiske prioriteringer.	KD-EO 4.3.1	Merknader fra Riksrevisjonen		
	KD-EO 4.3.2	Resultat EFV		
	HiST-EO 4.3.3	Avvik i forhold til budsjett		

6.2. Tiltak for måloppnåelse og vurdering av risiko og vesentlighet

I følge prognoser utarbeidet i forbindelse med avdelingens kompetansehevsingsplan for perioden 2007 – 2010 vil AHS nå målsettingen om 40 % førstestillinger blant faglig personale ved utgangen av år 2008. Avdelingen vil også nå målsettingen om å ha minimum 50 % førstestillinger blant faglig personale allerede ved utgangen av år 2009.

Det er et mål å ha en tilnærmet lik kjønnsfordeling totalt. Det er særlig viktig at kvinneandelen økes for de øverste stillingskategoriene på faglig side. Målet må sees som langsiktig.

Risiko: Flere faglig tilsatte med høy kompetanse kan velge å gå av med pensjon i planperioden. Vi vurderer risikoen for at ansatte med høy kompetanse velger å gå av med pensjon i løpet av perioden som relativt liten. Hvis stor avgang, kan det bli en utfordring å rekruttere tilsatte med førstekompetanse til ledige stillinger som eventuelt oppstår, og balansere driftsutgiftene. Det kan imidlertid være en større utfordring for avdelingen å beholde 1.amanuenser ved programmene. Flere har allerede tilbud fra andre utdanningsinstitusjoner, som kan tilby bedre muligheter for forskning og faglig utviklingsarbeid enn hva AHS nå har muligheter til.

Kompetanseheving forutsetter tildeling av FoU-tid. AHS vil i 2008 prioritere at budsjett- og eksternfinansierte oppdrag skal tas innenfor arbeidsplanene.

Den økonomisk situasjonen ved avdelingen utgjør en risikofaktor for måloppnåelse.

Tiltak:

- Det skal legges til rette for at førsteamanuenser blir ved avdelingen.
- Formell kompetanse skal fortsatt økes.

6.3. Avgang/nyrekruttering

Pensjonsalder er fylte 67 år med mulighet for å tre av ved fylte 62 år (Avtalefestet pensjonsordning; AFP). Ved HiST er det muligheter for dem som ønsker det å jobbe til fylte 70 år.

Alderssammensetning ved AHS innen utgangen av år 2010:

+ 70 år: 0 personer	+ 67 år: 3 personer	+ 65 år: 13 personer	+ 62 år: 28 personer
---------------------	---------------------	----------------------	----------------------

I løpet av 2007/08 har avdelingen tilbudt og gjennomført samtaler med personer som har passert 62 år innen utgangen av 2008 (17 personer). Samtalene avdekket at det kun er en person som med sikkerhet planlegger å gå av grunnet alderspensjon eller avtalefestet pensjon i 2008 (med stillingsandel på 0,3). Pr 31.12.07 var det totalt 122 tilsatte ved AHS. Vi vurderer at det ikke er stort behov knyttet til nyrekruttering i 2008.

Risiko: Sårbarhet ved avgang og nyrekruttering

Innenfor enkelte av helse- og sosialfagene vurderes mulighetene for å nyrekruttere medarbeidere med riktig kompetanse som gode. AHS er en attraktiv arbeidsgiver og avdelingen mottar stadig henvendelser fra personer med relevant høyere utdanning som ønsker seg jobb. Dette gjelder særlig PBV og PSU, som til sammen har 8 tilsatte ved avdelingen som har passert 62 år i løpet av 2008. Ved PFT er det ingen som passerer 62 år i 2006.

Enkelte program vil ha større vansker med å rekruttere eksterne med høyere utdanning. Dette gjelder for eksempel PVE og PET. På disse programmene er det til sammen kun 3 personer som har passert 62 år i løpet av året.

Ved PVES er det 3 personer som har passert 62 år i løpet av 2008. En av disse har konkrete planer om pensjonering til sommeren 2008. Satsingsområdene er plassert under dette programmet, herunder nytilsatte stipendiater som er tilknyttet satsingsområdene. Det er dermed godt grunnlag for å rekruttere kommende førstekompetanse til programmet. Sårbarheten er størst i forhold til å rekruttere og beholde professorer og dosenter som knyttes til satsingsområdene. Dette grunnet både tilgjengelig toppkompetanse i markedet og avdelingens økonomiske situasjon.

Mest sårbar for avgang er PAU, selv om det ikke er medarbeidere ved programmet som har passert pensjonsalder i løpet av 2008. Det er i liten grad tilgjengelig kompetanse på lektornivå og oppover innen audiologifagene på landsbasis.

Tiltak: Beredskapsplan i forbindelse med fagmiljøenes sårbarhet

Ved PET og PVE satses det i stor grad på intern kompetanseheving (jfr plandokument for perioden 2008 – 2010). Det samme er tilfellet for PAU, hvor intern kompetanseheving er det eneste alternativet.

Avgangen av personale med alderspensjon åpner på sikt noen muligheter for å rekruttere personale med førstekompetanse. Avdelingens kompetansehevingsplan må derfor også legges til grunn ved personalplanlegging og rekruttering. Som en støtte til personalplanleggingen er det utarbeidet en oversikt over tilsatte pr program med markering av midlertidig tilsatte, stipendiater (fast/midl) og potensielle alderspensjonister i planperioden. Dette for å bidra til en best mulig inn- og utfasing av personale med hensyn til ønsket kompetanse- og alderssammensetning.

Ved tildeling av doktorgradsstipend og nyrekruttering i stipendiatstillinger må avdelingen tenke på investering i kompetanse i et langsiktig perspektiv. Avdelingen vil derfor fortrinnsvis prioritere søkere som man vurderer har mange år foran seg i virksomheten ved tildeling av doktorgradsstipend og nyrekruttering i stipendiatstillinger.

Den økonomiske situasjonen ved avdelingen tilsier imidlertid at utfasing av midlertidig tilsatte og alderspensjonister må bli større enn innfasing av nytilsatte.

I forhold til avgang og nyrekruttering av professor/dosent kompetanse ved satsingsområdene skisseres planer som beskriver tiltak for intern kompetanseheving, nyrekruttering og hvordan beholde kompetanse, intern kompetanseheving og nyrekruttering av kompetanse på øverste nivå Dette vil bidra til å gjøre satsingsområdene mer robuste.

Risiko: Sårbarhet knyttet til satsingsområdene

Deltakelse

Sårbarhet, dosent og proff II i 20 % stilling ut 2008. Satsingsområdet er under oppbygging/utvikling, og forskerkompetansen pr i dag består av 1. førsteamanuensis. To stipendiater tilsatt v 2008, begge i oppstartsfasen. Vil få tre nye 1. amanuenser i løpet 2009, og tre 1. amanuenser i løpet av 2012 (inkl to stipendiater).

Alternativ 1): intern kompetanseheving gjennom dosentsatsing. Realistisk i løpet av to års periode.

Alternativ 2): intern kompetanseheving gjennom professorkvalifiseringsløp. Ikke realistisk innen to års periode.

Alternativ 3): utlysning av professorstilling. Ikke realistisk. Satsingsområdet ikke tungt nok pr i dag, lite å tilby foreløpig.

Alternativ 4): fortsatt engasjement av dosent og professor II. Realistisk med videre engasjement av dosent. Nødvendig for å bygge opp fagmiljøet og utvikle det faglige nettverket med tanke på framtidig rekruttering av professorkompetanse. Dosenten interessert i videre engasjement.

Prioritering: Alternativ 4, Alternativ 1.

Barn med tiltak etter lov om barnevern

Satsingsområdet er en del av høgskolens satsing, og HiST satsingsområde.

Professorkvalifiseringsstilling er besatt.

Forskerkompetansen styrket gjennom to disputaser januar 2008. Forventer ytterligere en disputas i løpet av 2008, 09 .

En stipendiat tilsatt, planlagt ferdigstillelse 2010.

Professor II tilsatt ut året.

Sårbarhet: ingen umiddelbar sårbarhet relatert til kompetansespørsmålet.

Motorisk atferd

Søker om professorkvalifisering v 2008. Kvalifisering realistisk innen ett – to år.

Forventer en disputas i løpet 2008/09.

Stipendiat tilsatt v 2008.

Proff II tilsatt ut året.

Proff II tilsatt på engasjement..

Søker om to nye stipendiatstillinger.

Godt utbygd faglig forskningsnettverk, gjensidig kompetanseutveksling/bidrag.

Sårbarhet: knyttet til innvilgelse/avslag av professorkvalifiseringsmidler/tid.

Tjenestefri med lønn for tilsatte over 62/65 år

AHS har ikke økonomiske midler til å bære kostnadene ved en slik ordning. Sett i forhold til mål og tiltak AHS bør prioritere, vil en utvidet ordning med tjenestefri for eldre arbeidstakere komme langt ned på prioriteringslista.

6.4 Sykefravær

Sykefraværet ved AHS har i lengre tid vært høyt, jfr måltavle RI-nr HiST –EO 4.2.3. Måltall ved AHS settes til 4,5 % for langtid sykefravær og 1 % for korttid sykefravær. I 2007 var resultatet 4,0 % langtid sykefravær og 1,2 % korttid sykefravær. Til sammenligning var tilsvarende tall for 2006 hhv 7, 0 % og 1,2 %. Det har dermed vært en markant nedgang i langtid sykefraværet ved avdelingen i 2007. Det er fortidlig å si noe om den positive tendensen er noe annet enn en

tilfeldig variasjon. IA-avtalen har etter vår vurdering medført tettere og bedre oppfølging av sykemeldte arbeidstakere og en større bevisstgjøring av både arbeidsgivers og arbeidstakers ansvar ved sykefravær.

Et godt arbeidsmiljø er en viktig faktor med hensyn til å skape trivsel og god helse på arbeidsplassen og redusere sykefraværet. Faktorer som kan påvirke arbeidsmiljøet kan være passe jobbkrev, tilstrekkelig klare rolleforventninger, kontroll i arbeidet, positive utfordringer i arbeidet, godt sosialt samspill og god ledelse.

Avdelingen er i en presset økonomisk situasjon og står muligvis overfor en omstillingssituasjon. Dette utgjør en risiko for det psykososiale arbeidsmiljøet, som igjen kan påvirke sykefraværet. Under en mulig omstillingsprosess blir det viktig å planlegge og gjennomføre prosessen på en måte som ikke utsetter personalet for unødige psykososiale belastninger.

Tiltak:

Reduksjon i sykefravær skal primært oppnås ved å fokusere på tiltak som fremmer trivsel og god helse, og dermed forebygger sykefravær.

I tillegg til lederes daglige kontakt med medarbeidere og mer systematiske medarbeidersamtaler, vil medarbeidertilfredshetsundersøkelser bli brukt til å identifisere og gjennomføre tiltak som kan bedre arbeidsmiljøet ved avdelingen.

Øvrige tiltak på avdelingsnivå:

- Tettere oppfølging av den enkelte sykemeldte arbeidstaker.
- Bedre synliggjøring av avdelingens felles rutinebeskrivelse for oppfølging av sykemeldte ved AHS hvor roller, tidsfrister og oppgaver er spesifisert (jfr HS-sak 36/07).
- Personalmedarbeiderne ved avdelingen kurses i forebygging oppfølging av sykefravær.
- Programansvarlige tilbys kurs i forebyggings- og oppfølgingsarbeid.
- AHS har i samarbeid med ASP fått innvilget tilretteleggingstilskudd fra NAV til prosjektet "Helsefremmende arbeidsplass". Rammen for tilskuddet er på totalt kr 200.000 for 2007 og 2008. Prosjektet innbefatter en rekke tiltak; trening med instruktør, kostveiledning, felles mosjon, sykkelens dag, sunnere kosthold i kantinen osv.

På virksomhetsnivå vises det til IA-avtalen og tiltak i tilknytning til den, herunder samarbeid med NAV for å få økt kunnskap om årsaker til sykefraværet, slik at det kan settes inn mer målrettede tiltak for å redusere sykefraværet. Det vises også til igangsatte lederutviklingsprogrammer.

6.5 Arealeffektivisering

ASP flytter som kjent til Øya helsehus sommeren 2008. Avdelinga har gjennomført et omfattende planarbeid for å finne hensiktsmessige romløsninger. Nytt system for utnyttelse av undervisningsrommene er på plass, og vil tas i bruk fra høsten 2008. Forutsatt at ombygginga blir ferdigstilt som planlagt, vil AHS planlegge den fysiske flyttinga slik at flyttinga er unnagjort før studentene er på plass høst 2008.

AHS vurderer om det lar seg gjøre å tilby BUS (Barnevernets utviklingssenter) å leie kontor lokaler etter at ASP har flyttet fra Ranheimsveien.

6.6 Øvrige vurderinger knyttet til strategiområde effektiv organisasjon

Avdelingen er i tildelingsbrevet for 2008 fra virksomhetsnivået bedt om å utvikle en handlingsplan for balanse mellom aktivitet og budsjett. Planen legges inn under dette punktet.

Avdelingen er også pålagt videreutvikling av samarbeidet på tvers av program, og å utarbeide plan for dette utviklingsarbeid og for implementering. Dette arbeidet vil måtte inngå som en del av AHS sitt arbeid med å redusere lønnskostnadene ved bachelorprogrammene. Dette arbeidet er startet opp gjennom en ressurskartlegging.

Handlingsplan for balanse mellom aktivitet og budsjett

Det mangler 1.283 mill. kr på å sluttsaldere avdelingas budsjett i 2008, og det ligger flere usikre momenter i budsjettet slik det er satt opp.

I avdelingas budsjettdokument blir følgende understreket:

- budsjettets muligheter for samarbeidet med praksisfeltet er tilnærmet uforsvarlig ut fra to forhold: fordi reiseutgiftene er redusert så sterkt at programmene har begrenset mulighet for å besøke studenter under praksisstudiene og fordi en ikke setter av tilstrekkelig med midler til samarbeidstiltak slik departementet forutsetter i forbindelse med bortfall av honorar til praksisveilederne
- avdelinga har ingen egne midler til FoU virksomhet, og tildeling av budsjettfinansiert FoU tid skal nedprioriteres til fordel for arbeid innenfor arbeidsplanene for slik å dempe presset på lønnskostnadene.

De to forhold som påpekes her, kan forsvares som et unntaksår. Det er uholdbart hvis slike prioriteringer som påpekt ovenfor gjennomføres over flere år. Dette illustrer følgende forhold:

- det finnes liten realisme i å redusere avdelingas driftsutgifter (lønnsutgifter holdt utenfor) ytterligere. Tilpasning av aktivitet til sannsynlig driftsramme kan høyst sannsynlig ikke skje gjennom ytterligere reduksjon av driftsutgiftene.
- forsvarlig drift krever at driftsutgiftene (lønn holdt utenfor) økes slik at oppfølging av studenter i praksis og samarbeidstiltak med praksisfeltet kan styrkes.

Følgende tiltak vil bli gjennomført:

Det gjennomføres en detaljert analyse av avdelingas driftsutgifter (lønn unntatt) generelt. Hvis det finnes muligheter for å redusere poster innen det som betegnes som driftsutgifter, skal denne eventuelle reduksjonen benyttes for å styrke oppfølging av studenter under praksis, samarbeidstiltak med praksisfeltet og øke muligheten for tildeling målrettet tildeling av FoU-tid.

Hvis denne premissen legges til grunn, er det reduserte lønnskostnader som står igjen som mulighet for å redusere de samlede kostnadene.

I 2008 budsjettet er avdelingas tildeling 54.163 mill kr. I tillegg er den ubundne delen av mindreforbruket i 2007 lagt inn i ramma. Til sammen blir dette 57.806 mill kr.

Avdelinga har fremdeles noen få midlertidig ansatte. Avdelinga har nøye vurdert hver enkelt midlertidig ansatt og har konkludert med at de midlertidig ansatte som nå arbeider ved avdelinga innehar kompetanse som er grunnleggende nødvendig for å ivareta undervisninga.

Selv om avdelinga har for store lønnskostnader, må avdelinga likevel unntaksvis foreta nyansettelser (faste eller midlertidige). Disse er nøye vurdert ut fra hvilken kompetanse som er nødvendig for undervisninga, der muligheten for å benytte timeengasjerte framfor ansettelser også vurderes (timeengasjerte er isolert sett "billigere" enn ansatte)

For å konkretisere avdelingas utfordringer så langt gjelder lønn, legger vi følgende til grunn:

- antall ansatte ved inngangen av 2008 som vi har lønnsforpliktelser for

- antall midlertidige ansatte og det fåtall nyansettelser som ved inngangen av året var nødvendig for undervisninga og som vi i budsjettet har lagt inn lønnsforpliktelser for
- forutsetningen gjelder faglig ansatte samt dekanens stab
- avtalt stillingsandel er lagt inn
- avdelingas egenandel for stipendiater

Ved inngangen av 2008 hadde AHS ut fra dette forpliktelser for 98,4 årsverk.

Lønnsforpliktelsene for disse kan beregnes til totalt 51.660 mill kr (brutto) eller 550 000 kr pr årsverk i gjennomsnitt.

I 2009 er sannsynlig driftsramme 49. 822 mill kr. Denne rammen skal dekke avdelingas samla drift: lønn, reiser, kommisjoner, timelærere, sensur osv. I 2010 er estimert tildeling 48. 015 mill kr. Det kan forutsettes at driftsåret 2008 ikke går med mindreforbruk som kan øke driftsramma ut over estimert tildeling.

I tillegg til lønnsutgifter, har avdelinga andre driftsutgifter. I budsjettet for 2008 kommer er andre driftsutgifter lagt inn med følgende summer:

Variabel lønn (timelærer, sensur osv)	4.850 mill kr
Refusjon til studenter i praksis	1.500 mill kr
Reiseutgifter	1.330 mill kr
Internsørvis	1 925 mill kr
IKT	610 mill kr
Andre utgifter (netto)	1.495 mill kr
Bortfall veilederhonorar praksis	<u>635 mill kr</u>

Til sammen	12 345 mill kr
------------	----------------

De fleste poster ovenfor har vært redusert de siste årene og er kraftig redusert sammenlignet med 2007. Refusjon til studenter i praksis er ikke redusert, men stipulert ut fra de reelle utgiftene vi er forpliktet til. Det kan også stipuleres enkelte inntekter i dette oppsettet (kopiering, personalkantina). Stipulerte inntekter er trukket fra i summen ovenfor.

De postene som er særlig kritisk er reiseutgiftene fordi programmene har reduserte muligheter til å besøke studentene under praksisstudiene og fordi det brukes mindre midler enn forutsatt til samarbeidstiltak med praksisfeltet. Også den lave avsetningen til IKT vurderes som kritisk.

I det følgende legger vi altså til grunn at disse driftskostnadene vil være konstante – hvis enkelte poster kan reduseres, må særlig oppfølging i forhold til praksisfeltet økes.

For 2009 kan vi ut fra disse oversiktene stipulere følgende:

Tildeling 2009		49 822 mill kr
Lønnsforpliktelser	51.660	
Andre utgifter	<u>12 345</u>	64 005 mill kr
Foreløpig innsparingsbehov (1)		14 183 mill kr

Når det endelige innsparingsbehovet skal stipuleres, er det konsekvensene for eller presset for omstilling overfor undervisninga som er det vesentlige. I skissen ovenfor er de *samla* lønnsforpliktelsene tatt med. Budsjettfinansierte videreutdanninger forutsettes utført innenfor arbeidsplanene, og er dekt i lønnsforpliktelsene ovenfor. Lønnsforpliktelsene blir redusert gjennom følgende elementer:

- eksternt finansierte oppdrag (undervisning og andre oppdrag) som utføres innenfor ansattes arbeidsplaner
- permisjoner uten lønn
- permisjoner hvor lønnsutgiftene blir refundert, eksempelvis omsorgspermisjoner.

Ut fra 2008-budsjettet beløper disse 3 elementene seg til 4,9 mill kr.. Det er da kun eksternt finansierte oppdrag hvor avtale er inngått som er tatt med.

Innsparingsbehovet kan ut fra dette reduseres til følgende:

Foreløpig innsparingsbehov 1	14 183 mill kr
Avtalte oppdrag/permisjoner 2008-budsjettet	4,900 mill kr

Foreløpig innsparingsbehov 2 (avrundet)	9,300 mill kr
---	---------------

Et innsparingsbehov på 9,3 mill kr. tilsvarer 16,9 - avrundet til – 17 årsverk. Disse årsverkene må enten finansieres gjennom eksternt finansierte oppdrag eller ved at avdelingens lønnsforpliktelse blir avviklet. Sagt på en annen måte må undervisninga i 2009 gjennomføres med 17 årsverk mindre enn den faglige staben i 2008.

Teknisk i forhold til undervisningsoppgavene er det likegyldig om det er gjennom eksternt finansierte oppdrag eller ved å avvikle arbeidsforholdet innsparinga skjer. Reelt er det langt å foretrekke at lønna finansieres gjennom eksterne oppdrag fordi

- kompetanse bygges
- vedkommende personer er i miljøet
- volumet på eksternt finansierte oppdrag vil i framtiden gi konkurransestyrke gjennom nytt inntektssystem

I tillegg til de avtalte oppdragene/avtalte permisjoner uten lønn og hvor undervisninga er planlagt inn i ansattes arbeidsplaner, har avdelinga en del *sannsynlige* oppdrag. Dette er oppdrag som enda ikke har resultert i avtalte oppdrag, samtidig som det ligger et krav om at programmene skal kunne ta disse sannsynlige oppdragene innenfor arbeidsplanen når de sannsynlige avtalene blir gjort. Dette beløper seg til 1,9 mill kr. Hvis vi forutsetter at også de sannsynlige oppdragene blir avtalt og at programmene makter å utføre disse oppdragene innenfor ansattes arbeidsplan, kan vi sette opp et endelig innsparingsbehov på følgende måte

Innsparingsbehov 1		14, 2 mill kr
Avtalte oppdrag/permisjoner	4,9 mill kr	
Sannsynlige oppdrag	<u>1,9 mill kr</u>	<u>6,8 mill kr</u>
Innsparingsbehov		7,4 mill kr

Med den gjennomsnittlige lønnskostnad pr årsverk tilsvarer 7,4 mill kr 13,5 årsverk.

I beregningene ovenfor er sannsynlig driftsramme for 2009 lagt til grunn. I 2010 er sannsynlig driftsramme ytterligere redusert med 1,8 mill kr. Innsparingsbehovet kan ut fra de forutsetninger vi har lagt til grunn stipuleres til 16,7 årsverk.

Inntrekk for dekning av praksismidler

Etter at budsjettet ble behandlet i Avdelingsstyret har rektoratet bestemt at 2.118 mill kr skal trekkes fra avdelingens ramme for å finansiere samarbeidstiltak med praksisfeltet (bortfall av honorar til praksisveiledere). 1.097 mill kr ligger allerede inne i budsjettet. Inntrekk av

samarbeidsmidler vil dermed kunne forverre budsjettbalansen med 1.021 mill kr (2.118 minus 1.097). Den andelen av disse midlene som omhandler kommunale tjenester er alt delvis planlagt hvordan skal brukes. Og det må forutsettes at disse planlagte tiltakene kan realiseres ved at disse inntrekte midlene gjennom en søknadsprosedyre vil bli tilbakeført til avdelinga. Det må også kunne forutsettes at noe av midlene som skal brukes til samarbeidstiltak innen spesialisthelsetjenesten vil kunne tilbakeføres til avdelinga gjennom innvilgete søknader om samarbeidstiltak.

Hva som blir den reelle forverringen av budsjettbalansen av inntrekket på 2.118 mill kr er ut fra dette umulig å si eksakt. Det er imidlertid usikkert med likevel realistisk å legge til grunn at budsjettballansen som følge av inntrekket vil bli forverret med 0,5 – 0,8 mill kr. Det legges imidlertid ikke en konkret plan for hvordan denne posten skal salderes.

Relative inntekstkategorier

Hvis sosialfagene inntekstkategori (barnevern og sosionom) settes til 100 (29 000 kr pr. SPE i produksjonspremiering), skal vernepleie ha 124 (36 000 kr) mens audio, fysio og ergo skal 145 (42 000 kr pr produsert SPE)

Før den kraftige reduksjonen av studieplasser ble vedtatt, hadde AHS en budsjettfordelingsmodell der de ulike inntekstkategoriene ble behandlet gjennom to elementer

- oppfølging av studenter i praksis ble realbudsjettet
- komponenten ”lærerstyrt aktivitet” ble vektet ulikt, men i samsvar med de relative inntekstkategoriene

P g a budsjettsituasjonen er fordelingsmodellen lagt til side. Som alt påpekt, er muligheten for oppfølging av studenter i praksis kraftig redusert gjennom årets budsjett.

Hva må gjøres:

Vi legger det tiltak som alt er nevnt til grunn: Avdelingas driftsutgifter (untatt fast lønn) analyseres for å vurdere mulighetene for reduksjon. Eventuelle reduksjoner benyttes til å øke oppfølging av studenter i praksis/samarbeidstiltak med praksisfeltet.

Det gjøres vedtak om at HiST er under omstilling. Tiltak under omstilling må håndteres på virksomhetsnivå. Rektor legger fram sak til Høgskolestyret i april-møtet der det innstilles på at Høgskolen er under omstilling. I denne saken bør det på generelt grunnlag for hvilke prinsipper en skal legge til grunn for å balansere kompetansebehovene opp mot undervisningas tarv.

Det gjennomføres en kartlegging og analyse for å arbeide fram en oversikt og vurdering av sannsynlig eksternfinansierte virksomhet. Resultatet av denne kartlegginga må være ferdig i løpet av august 2008. Det må samtidig legges som forutsetning at eksisterende fagstab har kompetanse til å gjennomføre oppdragene. På basis av denne kartlegginga, gjøres det en vurdering av hvor sannsynlig det er at eksisterende fagstab kan gjennomføre den sannsynlige virksomheten. Dette danner grunnlag for en konkluderende vurdering av

- i hvilken grad innsparingsbehovet kan dekkes gjennom eksternt finansierte oppdrag
- i hvilken grad det er nødvendig å redusere avdelingas lønnsforpliktelser.

I 2008-budsjettet får alle programmene redusert sine driftsrammer, men de programmene som har reduksjon i antall studieplasser, har fått en sterkere reduksjon enn de øvrige programmene. Alle programmene – også de som ikke reduksjon i antall studieplasser – har altså fått reduserte rammer. Det startes umiddelbart et arbeid for å arbeide fram et begrunnet forslag til hvordan

sannsynlig driftsramme skal fordeles på en slik måte at de relative inntekstkategoriene reflekteres i programmenes driftsramme.

På grunn av budsjettssituasjonen, ligger det ingen resultatbaserte økonomiske incentiver for programmenes virksomhet. Dette er en uheldig situasjon som ikke bør vedvare over flere år. Samtidig med arbeidet for å få fram fordeling ut fra relative inntektskategorier bør det vurderes om det er realistisk å gjeninnføre en resultatbasert tildeling, og hvordan dette eventuelt kan gjøres i praksis. De resultatbaserte incentivene som bør vurderes gjeninnført er publikasjonspoeng og utveksling av studenter.

Programmene planlegger og beskriver hvordan undervisninga kan ivaretas med en redusert stab som enten arbeider med eksternt finansiert virksomhet eller hvor lønnsforpliktelsene er avvirket. I forhold til undervisninga er det *teknisk* uinteressant om reduksjonen i volumet av den lærerstyrte undervisninga skjer gjennom eksternt finansiert virksomhet eller den skjer gjennom avviking av lønnsforpliktelsene. Dette arbeidet har alt startet. Pr august 2008 vil programmene få en kunnskap om den sannsynlige driftsrammen de skal planlegge for i 2009.

En realistisk planlegging av hvordan undervisninga skal legges opp når volumet på lærerinnsetsen må reduseres, må baseres på eksisterende formell og reell kompetanse hos fagstaben. Hvordan en slik planlegging, basert på den enkelte ansattes individuelle kompetanse skal ivaretas på en diskret og egnet måte, må avklares i samarbeid med virksomhetsnivået og arbeidstakerorganisasjonene.

På basis av programmenes planlegging og beskrivelse av undervisninga, må det tas stilling til om kvaliteten ved undervisninga fremdeles kan anses som forsvarlig.