



Årsrapport
Universitetet i Agder
(2019-2020)

Innhold

I. Styrets beretning	3
Overordnet vurdering av resultater, ressursbruk og måloppnåelse for 2019	3
Styrets arbeid, viktige aktiviteter og resultater i 2019	3
II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall	6
Virksomhet og samfunnsoppdrag	6
Organisasjonen	6
Utvalgte hovedtall for virksomheten	7
III. Årets aktiviteter og resultater	9
Resultatrapportering på sentrale virksomhetsmål og vurdering av måloppnåelse	9
Resultatrapportering på egne virksomhetsmål og vurdering av måloppnåelse	21
Midler tildelt over kap. 281 post 01	28
Hovedfunn i gjennomførte evalueringer	28
IV. Styring og kontroll i virksomheten	29
Arbeidslivskriminalitet	30
Samfunnssikkerhet og beredskap	30
Lærlinger	31
Likestilling, mangfold, diskriminering og tilgjengelighet	31
V. Vurdering av framtidutsikter	33
Omtale av framtidutsikter	33
Plan 2020	33
Budsjett for 2020	39
Større byggeprosjekter	40
VI. Årsregnskap 2019	41
Vedlegg	42

I. Styrets beretning

Overordnet vurdering av resultater, ressursbruk og måloppnåelse for 2019

Styrets medlemmer (2019-2023)	Styrets medlemmer (2016-2019)
<p>Interne representanter: Styreleder: Sunniva Whittaker</p> <ul style="list-style-type: none"> Gro-Renée Rambø Paul Ragnar Svennevig Målfrid Tangedal <p>Representant for midlertidige ansatte: Ingrid Lande Larsen</p> <p>Representanter for studenter: Mathilde Tomine E. Giske Robin Amir Rondestvedt Moudnib</p> <p>Eksterne representanter Solveig Løhaugen Hanne Kathrine Krogstrup Lars Petter Maltby Tom Fidjeland</p>	<p>Interne representanter: Styreleder: Frank Reichert</p> <ul style="list-style-type: none"> Frøydis Vik Per Elias Drabløs Ingunn Galteland <p>Representant for midlertidige ansatte: Stine Øyna</p> <p>Representanter for studenter: Christine Alveberg Robin Amir Rondestvedt Moudnib</p> <p>Eksterne representanter Bjørn Stordrange Kari Ugland Kerstin Norén Tom Fidjeland</p>

Styrets arbeid, viktige aktiviteter og resultater i 2019

Styret gjennomførte 8 ordinære styremøter, behandlet 166 saker og fikk 94 orienteringer i 2019.

Styrets arbeid

UiA har i 2019 valgt ny rektor og fått et nytt universitetsstyre som trådte i kraft i august. Det forrige universitetsstyret gjennomførte fire styremøter våren 2019, og det nye styret har avholdt fire styremøter. I forbindelse med det nye styrets første styremøte ble det avholdt et styreseminar. Det er blitt gjennomført dialogmøter med samtlige fakulteter, avdeling for lærerutdanning, samt fellesadministrasjonen.

Universitetsstyret har tilsatt tre viserektorer innenfor henholdsvis utdanning, forskning og tverrfaglige satsinger, samt samfunnskontakt og nyskaping. Sistnevnte stilling er nyopprettet.

Noen resultater og høydepunkter i 2019

Styret vurderer at resultatene på utdanningsområdet er gode. Studenttallet har stabilisert seg på i overkant av 13000, og mastergradsstudenter utgjør en større andel av studentgruppen enn tidligere. Styret merker seg at andelen bachelor- og mastergradsstudenter som fullfører på normert tid ligger godt over landsgjennomsnittet for statlige universiteter og høyskoler.

Faglig tidsbruk blant heltidsstudentene ligger fortsatt noe under landsgjennomsnittet. Dette ble påpekt i etatsstyringsmøtet våren 2019, og styret ble bedt om å vurdere om nye tiltak burde iverksettes. Styret vurderer at arbeidet med tiltak i første studieår, samt økt oppmerksomhet på studentaktive læringsformer vil bidra til å øke den faglige tidsbruken. Styret vil følge nøye med utviklingen.

Styret ser en gledelig økning i antall doktorgradskandidater, og en økning i antall avlagte doktorgrader. Styret ser positivt på at institusjonen bruker offentlig sektor og næringslivs-ph.d.-ordningen aktivt. Videre konstaterer styret at andel ph.d.-kandidater som fullfører graden i løpet av 6 år, har økt betydelig og nærmer seg landsgjennomsnittet. Styret merker seg at inntektene fra EU ikke har økt, og at det har vært en dreining mot utdanningsprosjekter. Det gjenstår med andre ord en betydelig innsats for å øke EU-finansieringen av forskningsprosjekt. Styret er kjent med at det arbeides aktivt med å øke interessen blant de vitenskapelig ansatte for å søke EU-midler. Det arbeides også med å kvalitetssikre søknadene som sendes. Institusjonen må arbeide med de samme utfordringene når det gjelder NFR-søknader som i 2018, selv om NFR-inntektene ligger på samme nivå.

Styret konstaterer at andel midlertidige ansatte ligger under snittet for sektoren, og vurderer at nivået er akseptabelt. Midlertidige stillinger skyldes primært kombinasjonen av lange rekrutteringsprosesser og umiddelbare behov for undervisningsressurser.

Styret vurderer at UiA har nådd en rekke viktige mål fra strategien 2017-2021, og at strategiarbeidet er i rute.

UiAs visjon: Samskaping av kunnskap. For å styrke UiAs evne og kapasitet til å realisere visjonen, vedtok styret etter innspill fra påtroppende rektor å opprette en tredje viserektorstilling innenfor området

samfunnskontakt og nyskaping. Styret konstaterer at begrepet «samskaping» er godt innarbeidet i regionen og merker seg at både offentlige og private regionale aktører har store forventninger når det gjelder samarbeid med UiA. Behovet for en systematisk tilnærming på dette feltet er tydelig.

Læring og undervisning for fremtiden

Innenfor satsingsområdet Læring og utdanning for fremtiden har utviklingen vært god. Styret vedtok etableringen av Senter for læring og undervisning. Senteret er kommet i gang med sitt arbeid, men styret ser for seg at senteret må styrkes ressursmessig på sikt. UiA har gjennomført en første runde med merittering av undervisere, og fått sin første merittede underviser. Arbeidet med å legge til rette for praksis i arbeidslivet er blitt videreført, og institusjonen arbeider systematisk med å øke tilbudet om praksis til studenter utenfor de rammeplanstyrte utdanningene. Styret har fått med seg at UiAs satsing på praksis har fått nasjonal oppmerksomhet. Det er lagt ned betydelig arbeid i å etablere mer varierte undervisningsformer, og fakultetene har lagt til rette for å utforske og implementere disse.

Samfunnsengasjement og nyskaping

En milepæl innenfor satsingsområdet Samfunnsengasjement og nyskaping er nådd ved opprettelsen av UiA Nyskaping som skal bistå ansatte og studenter med kommersialisering av ideer, og CoLab som er et kreativt lærings-senter for samskaping, kunnskapsdeling og sosial innovasjon, hvor studenter og ansatte kobles sammen med eksterne parter. Universitetet har et tett samarbeid med regionen, både med næringsliv, samfunnsliv og offentlig sektor. Dette samarbeidet varierer fra store forskningsprosjekter til praksissamarbeid om studenter. Samarbeidet er verdifullt både for universitetet og de regionale aktørene, og skal videreføres kommende år.

Global Mindset

Tiltakene som ble satt for dette innsatsområdet er gjennomført. Styret vurderer at det må arbeides videre med å øke studentutveksling og rekruttering av internasjonale gradssøkende studenter.

Plan for forskning og kunstnerisk utvikling

Styret har tilført ressurser til de fem toppforskningsssentrene som ble etablert i 2018 i tråd med plan for forskning og kunstnerisk utvikling 2017-2027. Styret har tildelt status som toppforskningsssenter til forskningsgruppen Mechatronic. Videre konstaterer styret at det arbeides godt med karriereutviklingsprogram for ulike grupper av vitenskapelig ansatte.

Utviklingsavtalen

Styret opplever at arbeidet med de ulike målene i utviklingsavtalen er godt forankret i organisasjonen og at det er iverksatt tiltak på alle de ulike målområdene. Spesielt kan nevnes alumnisatsingen, kandidatundersøkelsen, vektlegging av arbeidslivskontakt i studieprogrammene, samt styrking av forskningsadministrasjonen.

Høydepunkter

Styret er svært fornøyd med at UiA har fått AACSB akkreditering. Dette medfører at Handelshøyskolen ved UiA er én av tre handelshøyskoler i Norge med internasjonal akkreditering. Dette vil ha stor betydning for Handelshøyskolens utviklingsmuligheter fremover og har positive effekter for hele universitetet.


UiA har vært gjenstand for to nasjonale evalueringer i 2019. NOKUT-evalueringen var svært positiv. Styret merker seg at NOKUT berømmer Universitetet i Agder for den gode kvalitetskulturen ved institusjonen. Midtveiseevalueringen av SFI Offshore Mechatronics var også meget bra, og senteret får positive tilbakemeldinger på fremdrift, antall ph.d.-kandidater og internasjonalt samarbeid.

Åpningen av I4Helse var også en viktig milepæl for institusjonen, og styret vurderer at senteret vil kunne bidra til nye former for samarbeid med omgivelsene på feltet helseteknologi.

Styrets vurdering av fremtidsutsiktene

Styret ser at de økonomiske rammene nok vil bli strammere fremover, og at dette vil påvirke institusjonens handlingsrom. Dette skyldes både kutt i finansieringen og mindre ungdomskull. Økt innsats på etter- og videreutdanning vil bli kunne bidra til å opprettholde aktivitetsnivået. Dette betinger imidlertid at universitetenes finansieringsmodell revurderes som følge av endrede forutsetninger og krav. Videre merker styret seg at det nå innføres et nytt sett med grønne indikatorer som institusjonene skal rapportere på, og mener at rapporteringskravene er kanskje blitt for omfattende med tanke på at institusjonene er pålagt å effektivisere driften.

Kristiansand 11. mars 2020


Sunniva Whittaker
Rektor / styreleder
Mathilde Tomine E. Giske
Ingrid Lande Larsen
Gro-Renée Rambø
Tom Fidjeland
Paul Ragnar Svennevig
Solveig Løhaugen
Robin Amir Rondestvedt Moudnib
Hanne Kathrine Krogstrup
Målfrid Tangedal
Lars Petter Maltby
Seunn Smith-Tønnessen
universitetsdirektør

II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall

Virksomhet og samfunnsoppdrag

Universitetet i Agder ble etablert som universitet 1. september 2007. UiA er underlagt Kunnskapsdepartementet. Universitetsstyret er det øverste styringsorganet ved universitet, med ansvar for at den faglige virksomheten holder høy kvalitet, og at institusjonen drives effektivt og i overenstemmelse med lover, regler og forskrifter.

UiA skal tilby høyere utdanning og utføre forskning og utviklingsarbeid innenfor de faglige områdene universitetet har sin kompetanse. Universitetet skal formidle kunnskap fra sin faglige virksomhet både gjennom undervisningen til studentene og til samfunnet mer allment. Universitetet skal bidra til innovasjon og verdiskaping og samarbeide med samfunns- og arbeidsliv. UiAs visjon er samskaping av kunnskap.

Hovedtyngden av universitetets studenter er knyttet til de store yrkesrettede utdanningene for barnehage og skole, helse- og sosialsektoren, teknologi og økonomi-/administrasjonsfag. Disiplinfagene og utøvende og skapende kunstutdanninger er selvstendige utdannings- og forskningsområder og inngår også som elementer i de flerfaglige og yrkesrettede studiene. UiA er preget av anvendbar nærings- og samfunnsrelevant

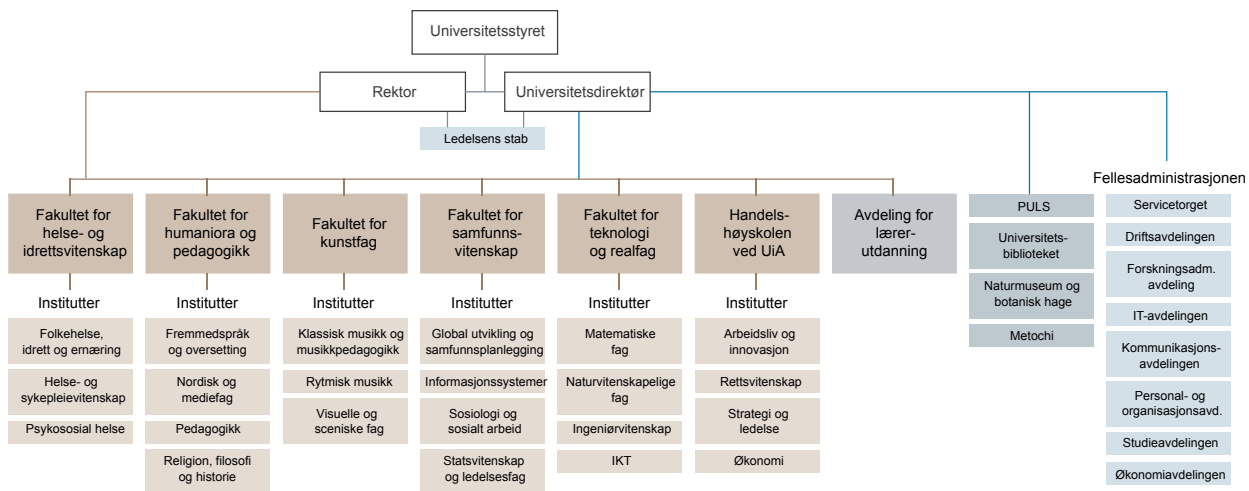
forskning. UiA har et særlig ansvar for grunnforskning på fagområdene der universitetet tildeler doktorgrader.

UiA har to campus lokalisert i Kristiansand og Grimstad. UiA har en omfattende samhandling med arbeidsliv og samfunnsliv. Dette er mest utbredt i forhold til regionale aktører, men UiA har også gode samarbeid med nasjonale og internasjonale aktører både administrativt og vitenskapelig. UiA gikk inn som eier i det nyetablerte NORCE i 2018 sammen med blant annet Universitetet i Bergen, Universitetet i Stavanger og UiT Norges Arktiske universitet.

Organisasjonen

UiA har to styringsnivåer, med fakultetene som andre styringsnivå. De seks fakultetene har en faglig inndeling i institutter, og lærerutdanningene er organisert i matrise på tvers av fakultetene. Agder naturmuseum og botaniske hage ble 1. juli 2017 en del av universitetet.

UiA vedtok i 2018 å videreføre ordningen med valgt rektor som leder av universitetsstyret og med faglig lederansvar for virksomheten, samt fast tilsatt universitetsdirektør som styrets sekretær, med økonomisk og administrativt lederansvar. UiA har også delt lederansvar på fakultetsnivå med åremålstilsatte dekaner og fast tilsatte fakultetsdirektører.



Det har ikke vært vesentlige endringer i organisasjonsstrukturen i 2019. Fra og med 1. august 2019 ble det endring i rektoratets sammensetning ved universitetet. Rektoratet bestod tidligere av, i tillegg til rektor, en viserektor for utdanning, studiekvalitet og læringsmiljø og en viserektor for forskning, formidling

og nyskaping. Fra og med 1. august 2019 er det opprettet en ny viserektorstilling i tillegg. Rektoratet består nå av rektor, viserektor for utdanning, viserektor for forskning og tverrfaglige satsinger og viserektor for samfunnskontakt og nyskaping.



Rektor Sunniva Whittaker



Viserektor for forskning og tverrfaglige satsinger Hans Kjetil Lysgård



Viserektor for utdanning Morten Brekke



Viserektor for samfunnskontakt og nyskaping Gøril Hannås



Universitetsdirektør Seunn Smith-Tønnessen



Assisterende universitetsdirektør Solveig M. R. Svendsberget

Utvalgte hovedtall for virksomheten

	2017	2018	2019
Førstevalgssøkere per studieplass SO ¹	2,0	2,1	2,0
Førstevalgssøker per studieplass 2-årig masterprogram	3,7	3,1	2,9
Registrerte studenter (personer høst)	12 839	13 201	13 054
- herav studenter på gradsgivende program	9 766	9 784	9 985
- herav årsstudier	1 239	1 153	1 107
- andel studenter på masterprogram (2-årige og erfaringsbaserte) (i %)	15,3	16,1	17,4
Antall kandidater	2 382	2 554	2 513
Ph.d.-stipendiater (doktorgradsavtaler)	250	252	345
Avlagte doktorgrader	26	37	41
Ansatte (årsverk)	1 210	1 304	1 440
Andel førstestillinger (årsverk) i UFF ² -stillinger (i %)	72,2	72,8	71,4
Andel BOA ³ av inntekt fra bevilgninger (i %)	14,1	13,7	15,5
Statlig finansiering (1000 kr.) (KD og andre departement)	1 274 296	1 289 842	1 298 348
Total budsjettramme (sum driftsinntekter 1000 kr.)	1 510 890	1 514 349	1 537 836

Kilde: Tableau (uttak 18/2-2020) og DBH. På noen variabler er tallene hentet fra Tableau med uttak per 31.12.2019 og kan derfor avvike marginalt fra DBH)

- 1 Samordna opptak (SO)
- 2 Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger (UFF-stillinger)
- 3 Bidrags- og oppdragsinntekter (BOA-inntekter)

Antall førsteprioritetssøkere per plass i Samordna opptak har hatt en svak nedgang i 2019. Antall førsteprioritetssøkere totalt har økt samtidig som det også er opprettet nye studieplasser, noe som bidrar til en samlet nedgang. I lokalt opptak har det samlet sett vært en nedgang i antall førsteprioritetssøkere til gradsstudier og årsstudier. Nedgangen i søkertall til 2-årige masterprogram kommer samtidig med at antall studieplasser har økt, noe som forklarer en tydelig nedgang i søker per plass.

Studentrekruttering har høy prioritet ved UiA og i 2020 vil det spesielt bli lagt vekt på rekruttering til 2-årige masterprogram. Arbeid vil bestå både i å få både flere søkere og øke andelen søkere som er kvalifiserte. Konkurransen om studentene er hard, og UiA opplever at søkere som får tilbud om studieplass har lavere tilbøyelighet til å starte på studiene enn hva som var tilfelle for 5 år siden. Konkurransen gjelder både fra andre institusjoner og fra andre aktiviteter enn studier. UiA skal fortsette arbeidet med å øke sin attraktivitet gjennom et godt omdømme og gode resultater, og sørge for at dette formidles ved en målrettet kommunikasjon.

Det har i 2019 vært en svak nedgang i totalt antall studenter etter en langvarig periode med sterk vekst. Det er imidlertid fortsatt vekst i antall studenter på gradsgivende studieprogram, både i antall studenter på masterprogram (2-årige og erfaringsbaserte) og i antall studenter på 5-årige masterprogram. Utviklingen i studenttall er i tråd med ønsket utvikling, det vil si at vekst i studenttall i hovedsak er ønsket på masternivå og/eller knyttet til etter- og videreutdanningsprogram.

Antall uteksaminerte kandidater med resultatuttelling i det statlige finansieringssystemet har hatt høy vekst over en lengre periode og har stabilisert seg rundt 2 500 kandidater årlig. Av disse er i overkant av 25 % på masternivå.

Antall ph.d.-stipendiater økte sterkt i 2019, og antall avlagte doktorgrader fortsetter også å stige. Antallet ansatte har økt noe, mens andel førstestillinger i UFF-stillinger holder seg stabilt over tid. Den totale budsjettammen har også vært stabil.



III. Årets aktiviteter og resultater

Resultatrapportering på sentrale virksomhetsmål og vurdering av måloppnåelse

Sektormål 1: Høy kvalitet i utdanning og forskning

Styringsparameter	2017	2018	2019	Snitt UH-sektor. 2019
Andelen studenter på bachelorutdanning som gjennomfører på normert tid (i %)	50,9	54,5	55,1	48,6
Andelen studenter på masterutdanning som gjennomfører på normert tid (i %)	53,0	57,6	55,4	51,0
Andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år (i %)	63,0	58,8	65,0	66,2
Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten (1-5)	4,0	4,1	4,1	4,1
Faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter	33,3	33,4	32,6	34,3
Antall publiseringspoeng per faglig årsverk	1,2	1,0	-	4
Verdien av Horisont 2020-kontrakter per FoU-årsverk (i kr.)	1660,4	2601,0	-	5
Andel utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ av totalt antall studenter ⁶ (i %)	1,2	1,3	1,3	1,2

4 Tall vil ikke foreligge før april 2020.

5 Tall foreligger ikke i DBH per mars 2020.

6 Andelen er beregnet ut fra antallet studenter på bachelor- og masternivå som potensielt har mulighet til Erasmus+ utveksling, ikke utfra totalt antall studenter. Tallet vil derfor avvike fra DBH-rapporten.

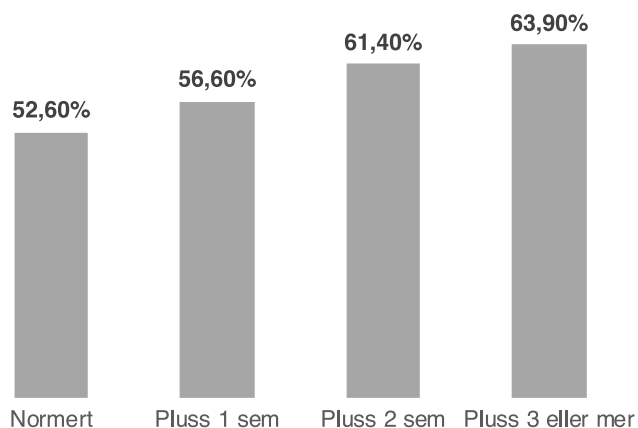
Gjennomstrømming

Andel studenter som gjennomfører på normert tid våren 2019 viser en positiv utvikling, og UiA har en høyere andel studenter som gjennomfører studieprogrammet på normert tid enn gjennomsnittet i sektoren. Noe av dette skyldes sammensetningen av studieporteføljen, men også at det over flere år er satt i gang tiltak for å øke gjennomstrømmingen og for å øke andel studenter

som fullfører. Ikke alle studenter fullfører på normert tid. Figuren under vises gjennomsnittlig fullføringsandel for de tre foregående studentkullene som har vært tatt opp på henholdsvis bachelor- og masterprogram. Kolonnene i figurene viser aggregerte fullføringsandeler på normert tid, og ved henholdsvis ett, to og tre eller flere semester utover normert tid.



Fullføringsandel bachelorprogram

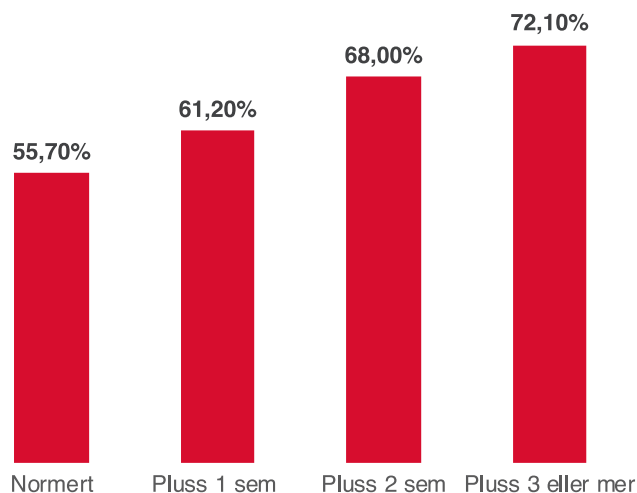


På bachelornivå er det, i tillegg til de som fullfører på normert tid, om lag 11 % av studentene som fullfører med noe lengre tid. Tilsvarende er det på masternivå om lag 17 % av studentene som bruker lengre enn normert tid på å fullføre studieprogrammet.

Frafall fra studieprogram er spesielt høyt det første studieåret. For UiA har frafall fra bachelorprogram vært på om lag 22 % ved starten av tredje semester. I UiAs Plan 19 har implementeringen av tiltak for å redusere frafall første året vært prioritert. Det har vært ulike tiltak ved ulike fakultet, blant annet fadderordninger, faglige og sosiale samlinger, ekstra undervisningsstøtte til matematikk, for å nevne noen. UiA skal videre evaluere effekten av ulike tiltak for å avdekke de som har påviselig effekt og som bidrar til at frafall i løpet av første året blir redusert. Se også omtale under Utviklingsavtalen. Analyser av frafallstallene viser at ikke alt frafall er frafall fra høyere utdanning, men noe frafall skyldes bytte av studieprogram (intern mobilitet). Om lag 11 % av studentene som har startet på et bachelorprogram⁷ «bytter» til et annet bachelorprogram innen ett år, og om lag 5 % «bytter» til et annet type program, som for eksempel et årsstudium. Det betyr at frafall fra UiA er lavere enn frafall fra det enkelte program. På masternivå er intern mobilitet langt lavere enn på grunnstudier.

Andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år stiger og har aldri vært høyere ved UiA. UiAs resultater på dette området er nå på nivå med

Fullføringsandel masterprogram



gjennomsnittet i sektoren. Aktive ph.d.-kandidater ved UiA har økt over flere år, og universitetet har nå en kritisk masse med ph.d.-avtaler på alle fakulteter. Den positive utviklingen i andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år må ses i sammenheng med det totale antallet kandidater, men også som et resultat av ulike tiltak som har blitt iverksatt ved fakultetene for å øke gjennomstrømmingen og sikre god progresjon. Mengde og kvalitet på veiledning og skape et godt miljø rundt ph.d.-kandidatene, er sentrale virkemidler. UiA har også forsterket insentiver i universitets interne budsjettmodell for å øke innsatsen for å bedre gjennomstrømming.

UiA arbeider for å øke omfanget av offentlig sektor- og nærings-ph.d.-kandidater ved universitetets doktorgradsprogrammer. En oversikt over kandidater innenfor de to ulike ordningene og som var aktive i løpet av 2019 er vist i tabellene under. Forskningsrådets programrapport for offentlig sektor ph.d.-ordningen for 2018 viser at UiA er den tredje største gradsgivende institusjon innenfor ordningen, hvor det bare er UiO og NTNU som har hatt flere offentlig sektor-ph.d.-kandidater enn UiA i tidsrommet 2014 til 2018. Forskningsrådet har ikke laget en tilsvarende oversikt over gradsgivende institusjoner innen nærings-ph.d.-ordningen.

⁷ Mobilitet for bachelorprogram i 2018 er beregnet relativt til startkull bachelor i 2017. Analyser av andre kull viser relativt stabile tall for intern mobilitet.

Offentlig sektor-ph.d.	
Virksomhet	Prosjekttittel
KULTURTANKEN - DEN KULTURELLE SKOLESEKKEN NORGE	Performative Theatre Criticism as a Method to Train Pupils in The Cultural Schoolbag to Articulate Experiences of Artistic Quality
SØRLANDET SYKEHUS HF	The Role of Information Quality in Healthcare Quality Assurance
KRISTIANSAND KOMMUNE	Klimaarbeid i kommunen - utfordringer og muligheter knyttet til økt måloppnåelse
KVINESDAL KOMMUNE RÅDMANN/STAB	Suksesskriterier og barrierer ved bruk av meststrings- og trygghetsskapende teknologier til eldre hjemmeboende og deres pårørende
SØRLANDET SYKEHUS HF	Kriterier for strukturering av informasjon i helsevesenet - Sørlandet sykehus HF
KRISTIANSAND KOMMUNE OPPVEKSTSEKTOR	Relasjonsledelse som virkemiddel for utvikling av læringsmiljø og kompetanse i skolen.
RISØR KOMMUNE	Competence development in changed conditions.
FAMILIEVERNKONTORET I AUST-AGDER	Barn ut av foreldrekonflikten - samskaping av hjelpsomme tiltak for foreldre og barn som lever med høy konflikt etter samlivsbrudd.
STIFTINGA JÆRMUSEET	Plantevernmidler i jærsk jordbruk, kunnskapsproduksjon, normdanningsprosessar og personlege erfaringar, 1930 til 2010
KULTURTANKEN - DEN KULTURELLE SKOLESEKKEN NORGE	Values and Practices: A study of two multi-agency musical development projects in Palestine and Sri Lanka
SØRLANDET SYKEHUS HF	Forskning på Akuttprosjektet -en tverretattlig akuttjeneste for barn og unge
KRISTIANSAND KOMMUNE	Økonometrisk analyse av rehabiliteringstiltak
TYNSET KOMMUNE	Offentlig PHD innen kulturskoleutvikling, samarbeid TATO/Tynset kommune og UiA
HUSBANKEN	Kompakt byutvikling, bomiljø og sosial bærekraft
NYE VEIER	Data som drivkraft i en stadig mer digitalisert transportsektor – Digital transformasjon for å skape samfunns- og trafikantnytte
Nærings-ph.d.	
Virksomhet	Prosjekttittel
STORFORM AS	Opening the Black box of change management in lean implementation
BILAGOS AS	On the use of Deep Learning for Automation of Accounting
GO MOBILE AS	Community supported e-learning - an exploratory study of personalized e-learning and community mentorship
FLEKKEFJORD ELEKTRO AS	Optimal Control of a High-Power Permanent Magnet Synchronous Motor fed by Compact Bidirectional Converter (Compact_PMSM)
LOGIN EIENDOM AS	Deep Neural Networks for Energy Optimisation
NATIONAL OILWELL VARCO NORWAY	Motion Control of Hydraulic Winch Using Variable Displacement Motors
SPAREBANKEN SØR	Hvordan vil bruk av AI i kunderelasjonen påvirke Sparebanken Sør sin evne til å opptre som en etisk, samfunnsansvarlig relasjonsaktør
MHWIRTH AS	Predictive maintenance of drilling equipment using deep neural networks
Egde Consulting	Corporate Coworking as a Driver for Innovation and Growth
Egde Consulting	Deep learning for sleep, mental, and emotional stage recognition from non-contact sensors of mental health patients

Studiekvalitet og tidsbruk

Studiebarometeret for 2019 viser at studentene ved UiA er gjennomgående tilfredse. Eksamens- og vurderingsformer regnes som det mest positive sammen med det fysiske og faglige læringsmiljøet. Studentene er noe mindre tilfredse med tilknytning til arbeidsliv, bruk av digitale verktøy i undervisningen, og tilbakemelding og veiledning. UiA arbeider mye på flere felter for å øke tilfredsheten, og er fornøyd med utviklingen. Det er også tilfredsstillende at arbeidet gir resultater i gjennomgående positive svar.

Det er lite endringer i studentenes tidsbruk sammenlignet med 2018. Samlet tidsbruk er i 2019 på 33,1 timer per uke, og undersøkelsen viser også at dette i liten grad kan forklares av at studentene har betalt arbeid utenom studiene. Tidsbruk på studiene viser svært stor variasjon mellom ulike studieprogram og fagmiljø, og denne variasjonen er relativt stabil over tid. Ved UiA er det høy oppmerksomhet rundt studenters tidsbruk da dette er en nødvendig (men ikke tilstrekkelig) betingelse for læring. Det fokuseres

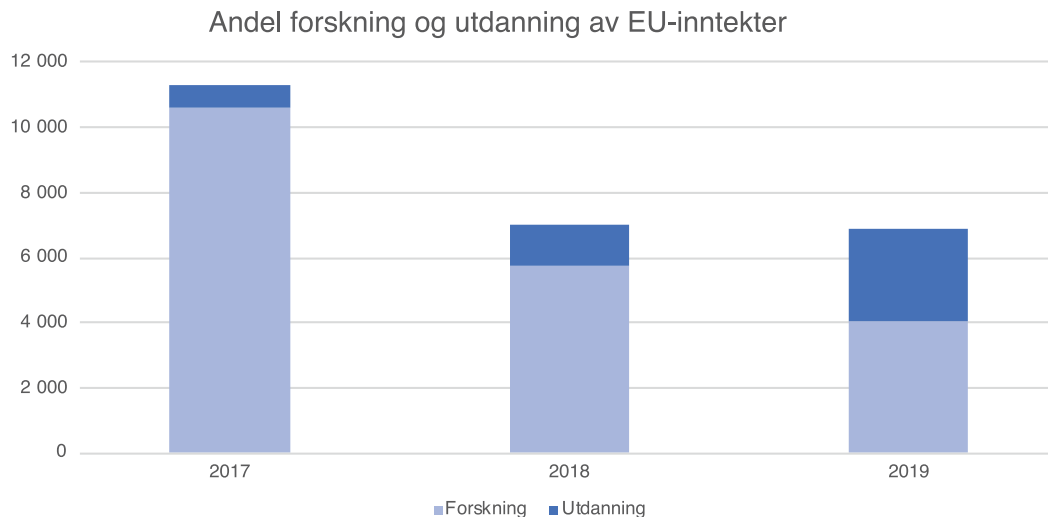
spesifikt på fagmiljø hvor det over tid har vært lav score på tidsbruk. Generelt er et viktig tiltak innføringen av studentaktive læringsmetoder for å engasjere studentene mer i egen læring, uten at det er knyttet spesielt til denne gruppen. Dette skal det arbeides videre med i 2020.

Eksternt finansiert forskning: EU-prosjekter

UiA har som mål å øke universitetets forskningsaktivitet og forskningskvalitet. Gjennomslag i konkurransebaserte arenaer for forskningsfinansiering er både et sentralt tiltak for å oppnå dette, og et uttrykk for hvorvidt man lykkes med målsettingen.

Innenfor EU-inntekter er utviklingen fra 2018 til 2019 tilnærmet uendret. I løpet av de senere årene har sammensetningen av årlige EU-inntekter endret seg, hvor andelen midler til forskning (H2020 og Interreg) har gått ned, mens EU-midler til utdanning har økt. Se figur nedenfor.





UiA har som klar ambisjon å snu en flerårig trend med nedgang i EU-inntekter til forskningsprosjekter, og i 2019 begynte en langsiktig satsing for å øke kunnskap og kompetanse om EUs nåværende og neste rammeprogram for forskning. Som en del av dette arbeidet ble det høsten 2019 gjennomført en studietur til Brussel med bred deltakelse fra UiA, i tillegg til deltakelse fra NORCE. I forlengelsen av dette er det startet opp et arbeid med å utarbeide EU-handlingsplaner for hvert av fakultetene ved UiA. Dette skal ferdigstilles i 2020 og gi grunnlag for bedre posisjonering mot og mobilisering for deltakelse i EUs nye rammeprogram for forskning og innovasjon. Samtidig jobbes det med å utnytte finansieringsmulighetene som gjenstår i nåværende Horisont 2020. Per november 2019 hadde UiA sendt i alt 93 søknader til programmer innenfor Horisont 2020, hvorav åtte har blitt innvilget. Det gir UiA en suksessrate på 8,6 % innenfor Horisont 2020.

UiA har også gjennomslag i andre EU-programmer, noe som speiler bredden i UiAs fagmiljøer og forskningstilnærminger. Blant annet har UiAs Senter for e-helse nylig fått tildelt midler til et innovasjonsprosjekt om ensomhet innenfor Interreg-programmet. I løpet av 2019 ble også Fakultet for kunstfag tildelt midler til et prosjekt om barne- og ungdomsteater innenfor Creative Europe-programmet, hvor fakultetet også har prosjektledelsen.

Antall utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus + har hatt en svak økning siden 2017 samtidig som antall studenter som har hatt mulighet til å reise på utveksling også har økt. Det bidrar til marginal vekst i indikatoren.

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

Styringsparameter	2017	2018	2019	Snitt UH-sektor. 2019
Andel mastergradskandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning (i %)	73,0	-	85,0	-
Bidragsinntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk (i kr.)	73,4	75,2	66,0	166,9
Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk (i kr.)	146,7	117,9	126,4	158,1
Andel forskningsinnsats i matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fag (MNT-fag) (i %)	34	-	-	-

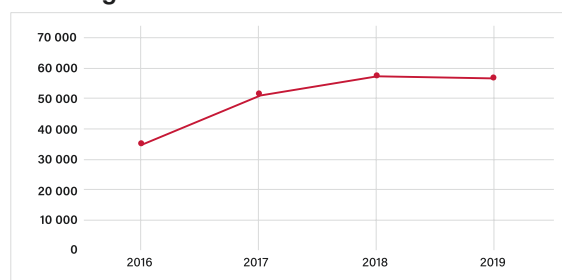
Kandidatundersøkelsene for sektoren gjennomføres i regi av NIFU. Som en del av oppfølgingen av Utviklingsavtalen skal UiA gjennomføre kandidatundersøkelser hvert annet år. I 2019 gjennomførte UiA en egen kandidatundersøkelse som viser at 85 % av masterkandidatene er i jobb et halvt år etter utdanning og at mer enn 9 av 10 har en relevant jobb. Andre gode resultater fra undersøkelsen er:

- 8 av 10 kandidater er tilfredse med utdanningen fra UiA og like mange vil anbefale både UiA og sin studieby til andre
- 85 % av kandidatene har fått jobb innen 6 måneder etter fullført grad hvorav de fleste av disse vurderer jobben som relevant
- Undersøkelsen viser også at UiA bidrar med netto kompetansetilførsel til regionen og at samarbeid med arbeidslivet underveis i studiene er et fortrinn i karrierestart for studentene.

For å kartlegge studentenes kompetanser ble det tatt utgangspunkt i OECDs 21st. century skills. Resultatene fra dette gir verdifulle innspill i det videre arbeidet med å sikre at studieprogrammene er relevante for framtidens arbeidsliv.

I tillegg til en ordinær kandidatundersøkelse ble det også gjort en mindre undersøkelse av kandidater med lengre erfaring i arbeidslivet. Uteksaminerte kandidater får påfyll av kompetanse, både ved å ta etter- og videreutdanning, men også ved å ta blant annet ordinære studier som årsstudier. Undersøkelsen gir informasjon om kandidatenes motivasjon til å øke og videreutvikle sin kompetanse og vil brukes i det videre arbeidet med UiAs utviklingsmål «Lære hele livet». Nivået på NFR-inntekter er tilnærmet stabilt fra 2018 til 2019. I et lengre tidsperspektiv har utviklingen i NFR-inntekter ved UiA vært svært god, og har siden 2013 nær tredoblet seg. Se figur nedenfor. Bidragsinntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk er redusert fra 2018 til 2019. Årsaken til dette er i hovedsak en økning i antall faglige årsverk, og ikke en vesentlig nedgang i NFR-inntekter. Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk viser derimot en økning fra 2018 til 2019.

Utvikling i NFR-inntekter



UiA har som mål å øke eksternt finansierte FoU-prosjekter i årene fremover, og er ikke tilfreds med at en flerårig trend med økning i inntekter fra Forskningsrådet har flatet ut fra 2018 til 2019. I løpet av 2019 har UiA fulgt opp tidligere iverksatte tiltak, og igangsatt nye tiltak, som på sikt forventes å gi utslag i flere eksternt finansierte forsknings- og innovasjonsprosjekter. Et sentralt tiltak er etableringen av i alt seks toppforskningsssentre ved UiA i 2018 og 2019, hvor sentrene støttes med finansiering. Dette er en tidsavgrenset investering i voksende og sterke forskningsmiljøer, som skal gi grunnlag for å øke både omfang og kvalitet i forskningen, og gi sentrene bedre forutsetninger for å konkurrere nasjonalt og internasjonalt om forskningsmidler. De fleste av de utnevnte sentrene er innenfor MNT-fagene, og UiA jobber målrettet med å bygge opp gode forskningsmiljøer innenfor disse fagfeltene, også i form av forskningsinfrastruktur. To av de utnevnte forskningsssentrene har i løpet av 2019 søkt Forskningsrådet om status som Senter for forskningsdrevet innovasjon (SFI). UiA vil også jobbe med samskapingsarenaer for å bringe også eksterne inn i FoU-samarbeid, som Mechatronics Innovation lab (MIL) og I4Helse.

Ser man nærmere på UiAs søknadsomfang til Forskningsrådet, ble det sendt inn betydelig flere søknader i 2019 enn tidligere år. Mens UiA sendte 54 søknader til Forskningsrådet i både 2017 og 2018, ble det sendt inn 73 søknader i 2019. Ved utgangen av 2019 var syv av søknadene innvilget. I tillegg ble en søknad innenfor FRIPRO-ordningen fra tidligere år endelig innvilget i 2019. Når sistnevnte innvilgelse medregnes, utgjør den samlede verdien av midler fra Forskningsrådet som ble innvilget i 2019 om lag 60,1 mill. kroner per februar 2020. Dette er en økning på i underkant av 20 mill. kroner sammenlignet med verdien av midler som ble innvilget i 2018. Dette er en sterk og positiv utvikling som vil ha betydning for universitetets løpende inntekter fra Forskningsrådet i årene fremover. Fire av de i alt 73 søknadene som ble sendt inn i 2019 er fortsatt til behandling i Forskningsrådet, og UiAs samlede suksessrate i Forskningsrådet for 2019 er derfor fortsatt ikke klar.

Videreutvikling og profesjonalisering av den forskningsadministrative støtten, som er et mål med tilhørende tiltak i UiAs utviklingsavtale, er ett av flere tiltak for å bedre UiAs deltakelse og tilslag i eksterne konkurransearenaer for forskningsmidler. Dette arbeidet er pågående, og universitetet er ikke i mål. I løpet av 2020 skal det gjennomføres flere tiltak knyttet til dette målet i utviklingsavtalen. Se kapittel fem om

vurderinger av fremtidsutsikter for mer informasjon om pågående arbeid knyttet til dette.

UiA har sterke forskningsmiljøer med gjennomslag i noen av de mest krevende nasjonale konkurransearenaene. Ett av disse er Senter for forskningsdrevet innovasjon Offshore Mechatronics (SFI OM), som ble etablert i 2015. Det er Fakultetet for teknologi og realfag som er vertsfakultet, og senteret ledes av professor Geir Hovland. Senteret har til sammen 19 partnere, både bedrifter og forskningsinstitusjoner, og aktivitetene er fordelt i syv arbeidspakker. Senteret er også internasjonalt orientert, med både universiteter og bedrifter fra blant annet Tyskland og Danmark. Totalbudsjettet er på 213 mill. kroner. I 2019 ble det gjennomført en midtveis-evaluering av senteret, hvor evalueringspanelet ga svært positive tilbakemeldinger og hvor konklusjonen var at senteret kunne videreføres uten iverksetting av spesifikke tiltak. Funnene i evalueringen er beskrevet under Hovedfunn i gjennomførte evalueringer. Senteret fortsetter etter dette som planlagt frem mot 2023. UiA har videre gjennomslag i FRIPRO-ordningen. Et eksempel på et prosjekt som ble innvilget i løpet av 2019 er FRIPRO toppforsk-prosjektet «The Lying Pen of Scribes», som ledes av professor Årstein Justnes ved Fakultet for humaniora og pedagogikk, og som forsker på de falske dødehavsrullene. Prosjektet finansieres gjennom Fellesløft-ordningen. Det tverrfaglige prosjektet «Fitness, Ageing and Bilingualism», som er et samarbeid mellom Fakultet for humaniora og pedagogikk og Fakultet for helse- og idrettsvitenskap, ble også innvilget gjennom FRIPRO-ordningen i 2019.

Bedre gjennomslag i konkurransearenaer for eksterne forskningsmidler vil fremheves i ny strategi, og er et hovedtema i universitetets strategiske arbeid med forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid. Mer rom for forskning ved UiA ligger også som et viktig premiss i utarbeidelse av ny strategi (2020-2024).

UiA har lagt og legger stor vekt på samarbeid med regionalt nærings-, arbeids- og samfunnsliv. Som en del av visjonen «Samskaping av kunnskap» er det igangsatt og gjennomført flere aktiviteter og prosjekter i samarbeidet med omgivelsene. I tillegg ble det i 2019 ansatt en egen viserektor for samfunnskontakt og nyskaping. Samarbeidet har et svært stort spenn. Blant annet inkluderer dette målet om praksis i alle utdanninger, der resultatet ikke bare blir kandidater som er bedre rustet for arbeidslivet, men også utdanninger som er tilpasset arbeidslivet. Slike utdanninger gir mer relevante kandidater som kan bidra til omstilling og verdiskaping i større grad. I den andre enden av skalaen er langsiktig forskningssamarbeid med eksterne partnere som skal bidra til at både bedrifter og bransjer i større grad kan ta i bruk ny teknologi, nye forretningsmodeller og nye metoder for å øke sin konkurransekraft og omstillingsevne. De to søknadene som UiA sende innenfor SFI-ordningen i 2019 er resultater av dette. BOA-inntekter sier også noe om omfanget av eksternt samarbeid. UiA har en økning i BOA-inntektene fra 2018 til 2019, men ligger under sektorsnittet. Det forventes at innsatsen for å øke denne aktiviteten i 2019 vil gi økonomiske resultater kommende år.



Sektormål 3: God tilgang på utdanning

Styringsparameter	2017	2018	2019
Kandidattall på helse- og lærerutdanningene	712	748	825

Kunnskapsdepartementet fastsetter kandidatmåltall for helseutdanninger og lærerutdanninger. UiA har følgende måloppnåelse i 2019:

Kandidattall på helse- og lærerutdanningene	Mål 2019	Resultat 2019
Helseutdanningene:		
Spesialsykepleie (ABIOK) master	25	0 ⁸
Bioingeniør bachelor	20	27
Sykepleie bachelor	203	262
Vernepleie bachelor	35	44
Lærerutdanningene:		
Barnehagelærer ⁹	113	175
GLU 1-7 ¹⁰	65	74
GLU 5-10	43	85
Integrert 5-årig lektorutdanning	28	32
PPU og PPU-Y	135	95
Faglærer	20	23

UiA har svært god måloppnåelse på kandidatmåltallene, spesielt for sykepleie, barnehagelærer og for

GLU 5-10. I 2019 ble første kullet som ble tatt opp til 5-årig lektorutdanning uteksaminert. Antall kandidater ligger noe under måltallet, men det er relativt mange kandidater som vil fullføre med ett års forsinkelse. Det betyr at UiA forventer å oppfylle kandidatmåltallet for 5-årige lektorutdanninger fra og med 2020. Lavere måloppnåelse på PPU skyldes at noen av studieplassene er omdisponert til 5-årig lektorutdanning og at man derfor må se disse to programmene i sammenheng.

UiA har bare opptak til master i spesialsykepleie (ABIOK) annethvert år og vil derfor uteksaminere kandidater annethvert år. Oppfyllelse av kandidatmåltallet må derfor sees på over en to-årsperiode.

I 2019 ble Senter for yrkesfag og opplæring i arbeidslivet etablert med en tilleggsfinansiering fra Kunnskapsdepartementet. Senteret skal i samarbeid med videregående skoler og lærebedrifter, ta yrkesopplæringen i regionen til et nytt nivå og bidra til å knytte tettere bånd mellom universitetet, skoler og arbeidsliv. Senteret skal drive videreutvikling av yrkesopplæringen i skole og arbeidsliv, i samarbeid med fylkeskommunen. Senteret vil gi faglig og økonomisk støtte til utprøving av nye metoder, læremidler, undervisningsopplegg og vurderingsformer og følge opp aktiviteter i forskningsgruppen som er tilknyttet senteret.

8 UiA har opptak hvert annet år og dermed også uteksaminerte kandidater tilsvarende.

9 Noen av kandidatene har gjennomført arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning; et studietilbud som ikke tilbys permanent ved UiA.

10 Noen av kandidatene i hhv GLU 1-7 og GLU 5-10 har gjennomført 5-årig masterprogram.



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

Styringsparameter	2017	2018	2019	Snitt UH-sektor 2019
Antall studiepoeng per faglig årsverk	728,8	676,3	596,7	419,7
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger	26,5	28,6	29,5	32,3
Andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger	10,4	10,8	11,6	15,5

UiA ligger langt over gjennomsnittet i sektoren når det gjelder antall studiepoeng per faglig årsverk. Dette henger sammen med den historiske fordelingen av forskningstid som en del av basisfinansieringen til universiteter og høyskoler. Som tidligere høyskole har ikke UiA tilsvarende forskningstid i basiskomponenten som de eldste universitetene.

Andelen kvinner i faglige toppstillinger har økt også i 2019. UiA har hatt bedret kjønnsbalanse som et sentralt mål over flere år, og det er gjennomført flere tiltak og insentiver for å bedre balansen. Et av disse var krav om plan for kjønnsbalanse da universitetsstyret vedtok toppforskningsentre ved UiA i 2018 og 2019.

Andelen midlertidige årsverk for UiA var i 2019 11,6 %. Dette er en nedgang fra 12,1 % fra 2018. Den samme positive trenden ser vi også når det gjelder administrative stillinger knyttet til saksbehandler og utrederstillinger hvor andelen i 2019 var på 13,1 %, og er en nedgang fra 15,6 % i 2018. Når det gjelder andelen for undervisnings- og forskerstillinger, har det vært en økning fra 10,8 % i 2018 til 11,6 % i 2019. UiA arbeider generelt med å få andelen ned. Det er vanskelig å peke på enkeltårsaker til at andelen midlertidige

undervisnings- og forskerstillinger har økt siden 2018, men det har trolig en sammenheng med volumet av ansettelsesprosesser knyttet til denne typen stillinger. Det store volumet som har vært de siste årene har gjort at UiA i noen grad har kommet på etterskudd, medført at nye medarbeider ikke blir rekruttert inn tidsnok. Konsekvensen av dette har blitt større bruk av midlertidige overgangsansettelser i påvente av ansettelse/tiltredelse i forbindelse med ordinære prosesser. For å reversere utviklingen av midlertidighet for undervisnings- og forskerstillinger, og ytterligere redusere andelen midlertidige generelt, arbeider UiA med følgende tiltak:

- Ytterligere styrke kontrollen knyttet til hjemmelsgrunnlaget for midlertidig ansettelse, og da spesielt knyttet til statsansatte-loven § 9.1.a.
- Øke organisasjonens (ledere og HR-medarbeidere) kompetanse knyttet til rekrutterings-prosessen generelt, og midlertidighet spesielt.
- Øke innsats på strategisk bemanningsplanlegging for å sikre at prosesser kommer tidsnok i gang, og dermed redusere midlertidige overgangsansettelser.
- Vurdere endringer i egne retningslinjer for permisjon ved overgang til ny stilling utenfor UiA.

Universitetet vil likevel presisere at KDs signaler om at andelen administrative midlertidig ansatte ved UiA var for høy, ble tatt til etterretning. Det ble satt i gang strakstiltak, og andelen ble redusert betydelig i 2019 som følge av dette..

Annet

Utviklingsavtalen 2019-2021

I 2019 inngikk universitetet en utviklingsavtale med KD. UiA ville gjennom avtalen fremme tre hovedmål med tilknyttede mål. 2019 er første året det rapporteres på indikatorene. Når det gjelder de kvantitative målene vil det kommende år legges opp til tidsserier. De kvalitative målene rapporteres det kort på her da det forekommer bredere omtaler andre steder i rapporten.



Mål	Område	Indikator	Resultat 2019
Mål 1: UiA skal være en viktig aktør på livslang læring (lære hele livet)	Lære å lære	Etablering av alumni.	<p>Alumni-nettverket ble lansert for avgangsstudentene mai 2019. Per januar 2020 var det 1650 registrerte medlemmer, hvor Handelshøyskolen ved UiA, Fakultet for teknologi og realfag og Fakultet for samfunnsvitenskap har flest registrerte alumner med henholdsvis 389, 370 og 368 alumner.</p> <p>Alumnene kan motta nyhetsbrev fra UiA og sitt fagmiljø, motta informasjon om etter- og videreutdanning, bli kontaktet for karriereintervju og få invitasjoner til arrangementer. Arrangementene er både alumni-treff med bestemte studier og tverrfaglige alumni-treff.</p>
	Overgang fra videregående til høyere utdanning	Tiltak for førsteår.	Alle fakulteter har innført tiltak for førsteår. Arbeidsgruppe nedsatt for evaluering og for å styrke innsatsen.
	Lærerutdanningene	Videreutvikle og forsterke ordninger med partnerbarnehager og -skoler.	<p>Lærerutdanningsbarnehager: I 2019 ble det forberedt et pilotprosjekt for lærerutdanningsbarnehager i regi av en arbeidsgruppe bestående av representanter fra praksisfeltet i Kristiansand kommune, faglærere i barnehagelærerutdanningen samt representanter fra Avdeling for lærerutdanning. I juni 2019 ble det sendt ut utlysning, med søkekriterier, til alle barnehager i Kristiansand kommune. Etter intervju av aktuelle barnehager ble Møllestua, Hokus Pokus og Maritippen barnehage valgt ut til å bli deltagere i Pilot lærerutdanningsbarnehager.</p> <p>Lærerutdanningsskoler: I 2019 ble fem lærerutdanningsskoler valgt ut etter søknad og intervju. Det var totalt 13 skoler som søkte. En ukes utviklings- og planleggingsseminar ble gjennomført sammen med representanter fra hver av skolene (rektor, praksislærere) og skoleeier.</p> <p>Det er utarbeidet innhold og organisering av skolebasert kompetanseheving (15 sp) som hver av de fem skolene gjennomfører. Innholdet er veiledningspedagogikk, profesjonskunnskap, lærere med forskerblikk. Det avholdes jevnlig møter i et samarbeidsforum hvor skolene deltar sammen med Avdeling for lærerutdanning. Skoleeier møter jevnlig.</p>
	Etter- og videreutdanning	Antall EVU-tilbud og antall som fullfører.	<p>UiA hadde i 2019 48 videreutdanningstilbud. Omfanget på studieprogrammene varierer fra 5-90 studiepoeng, og varigheten på tilbudene er ulik.</p> <p>UiA har et bredt videreutdannings-tilbud for lærere i skole og barnehage. Om lag 5 av 10 videreutdanningsstudenter ved UiA tok i 2019 studieprogram rettet mot skole og barnehage. UiA tilbyr i samarbeid med Utdanningsdirektoratet mange muligheter for kompetanseheving gjennom ordningene Kompetanse for kvalitet, yrkesfaglærerløftet, lærerspesialistordning og nasjonal styrer- og rektorutdanning.</p> <p>Studiepoengproduksjonen i 2019: 632 60-SPE.</p> <p>Antall studenter som startet på en videreutdanning i 2019: 1721 personer</p>
		Dialogmøter med aktører i arbeidslivet for å avstemme behov for etter- og videreutdanning.	Det er innledet møter med flere partnere i arbeidslivet, og EVU har vært tema på UiAs RSA. Dette er en pågående prosess, og regionen er offensiv i ambisjoner og ønsker, blant annet gjennom Agders Regionplan 2030. Det skal arbeides mer for å systematisere tilnærmingen.

Mål	Område	Indikator	Resultat 2019
Mål 2: UiA skal styrke studienes samfunns og arbeidslivsrelevans.	Utdanne gode kandidater med etterspurt kompetanse.	Antall studietilbud som tilbyr praksis.	17 studietilbud ¹¹ har rammeplanstyrt praksis 31 studietilbud har tilbud om annen form for praksis (valgfritt eller obligatorisk)
		Antall og andel kandidater som har vært i praksis.	793 (35,2 %) av kandidatene har hatt rammeplanstyrt praksis. 106 (4,7 %) av kandidatene har hatt annen form for praksis.
		Gjennomføre kandidatundersøkelse hvert annet år.	Gjennomført. Resultatene følges opp av universitetsledelsen og fakultetene.
Mål	Område	Indikator	Resultat 2019
Mål 3: UiA skal profesjonalisere den administrative forskningsinfrastrukturen	Administrativ støtte til eksternt finansierte prosjekter.	Etablere kvalitetssystem for administrative støttetjenester i FoU-prosjekter av et visst omfang.	Nye rutiner for kvalitetsutvikling og kvalitetssikring av forskningssøknader ble vedtatt av universitetets forskningsutvalg i januar 2020. Rutinene skal bl.a. bidra til bedre forankring og kvalitetssikring av søknader, og bedre planlegging, påkobling og koordinering av administrative ressurser. Har også ansatt ny jurist for å styrke kompetansen innen IPR og forskningskontrakter.
	Utnytte synergier i samarbeid med NORCE.	Etablere samarbeid med NORCE på faglig og administrativt nivå.	Det har vært flere møter med NORCE i løpet av 2019/2020 for å bli bedre kjent med hverandres institusjoner og finne områder for samarbeid. NORCE deltok på UiAs studietur til Brussel høsten 2019, bl.a. for å diskutere samarbeid om kontor i Brussel. NORCE deltar som fast observatør i UiAs forskningsutvalg.
	Nasjonalt samarbeid.	Ta initiativ til en læringsarena for erfaringsutveksling og gjensidig bistand for FoU-administrasjon på saksbehandlernivå.	UiA har vært sekretær for NARMA de siste tre år, frem til sommeren 2019. UiA har også hatt prosjektlederansvar for NARMAs nasjonale kompetanseutviklingsprosjekt for forskningsadministrasjon. Ifm. dette har det blitt etablert kurs for nye forskningsadministratorer og for erfarne forskningsadministratorer, og seminarer for forskningsadministrative ledere. Prosjektfasen ble avsluttet i 2019 og kompetanseutviklingsprogrammet videreføres i drift ved Høyskolen i Kristiania fra 2020.
			Tiltaket anses i hovedsak som gjennomført. UiA fortsetter sin deltakelse i relevante nasjonale og internasjonale fora for forskningsadministrasjonen.
		Uttelling i Forskningsrådet og NFR.	Uttelling NFR 2019 (regnskapsførte inntekter): 56,4 MNOK. Uttelling NFR 2019 (total verdi av prosjekter/bevilgninger innvilget i 2019): 60,1 MNOK Uttelling EU 2019: 6,8 MNOK Se omtale under sektormålene, samt omtale av utvikling over tid.

11 Studietilbud som tilbys parallelt i KRS og GRM er regnet som ett studietilbud, og studietilbud som tilbys både som hel- og deltidsvariant også regnet som ett studietilbud. Studieprogram som skal fases ut er ikke inkludert (GLU 1-7 regnes som ett tilbud uavhengig om man har studenter både i et 4-årig og et 5-årig løp).

Tilbakemelding fra etatsstyringsmøtet 2019

KD anerkjenner UiAs tydelige profil som et universitet i samspill med omverdenen, spesielt sett i lys av regionreformen. KD peker også på at UiA kan spille en viktig rolle i utvikling og omstilling i forbindelse med fylkessammenslåingen i Agder.

- KD peker på en relativt beskjeden ekstern forskningsfinansiering – se tidligere omtale.
- KD viser til ambisiøse mål for norsk deltagelse for Erasmus+, og merker seg UiAs gode resultater. Videre viser departementet til kommende stortingsmelding om internasjonal studentmobilitet som legges frem i 2020.
- KD ser positivt på UiAs spesielt høye overoppfyllelse av antall 60 STE for nye tildelte studieplasser generelt og IKT-studieplasser spesielt.
- Departementet merker seg noe lave tall på PPU og 5-årig lektorutdanning, men ser forklaringen at første kull i 5-årig lektorutdanning først uteksamineres i 2019, og at resultatene først dette året vil samsvare med måltallet.
- Departementet merker seg gode skussmål i NOKUTs tilsyn med bachelor ingeniørutdanning bygg, og sier videre at gode tiltak bør formidles gjennom relevante fora til andre institusjoner.
- KD peker på at studentenes faglige tidsbruk per uke blant heltidsstudenter har en negativ utvikling. Dette er sentralt for å utdanne de beste kandidatene samfunnet har behov for og ber derfor styret vurdere om det bør iverksettes nye tiltak.
- Senter for læring og undervisning er gitt ansvar for en rekke tiltak for å løfte kvalitet i høyere utdanning. KD peker på at det er viktig at senteret er rigget til å gjennomføre tiltakene de er ansvarlige for, og at deres arbeid forankres i ulike nivåer i institusjoner.
- Departementet forventer at UiA forbedrer kvaliteten på og gjennomføringen i doktorgradsutdanningen også i en periode med sterk vekst i utdanningens omfang.
- Departementet ser positivt på UiAs satsing på fem (nå seks) toppforskningsmiljøer. KD peker videre på at satsingen bør gi resultater, f.eks. i form av uttelling i NFR og EUs rammeprogrammer. KD merker seg at UiA har hatt en stor nedgang i perioden 2016-2018 i EU-inntekter per faglige årsverk. Departementet mener UiA må øke innsatsen på disse områdene for å lykkes med å realisere UiAs ambisjon om toppforskningsmiljøer.
- KD mener UiA fortsatt har rom for forbedring når det gjelder publisering.
- UiA har en relativt lav andel publikasjoner i åpen tilgang sammenlignet med andre universiteter. Departementet forventer økt innsats på dette området.
- BOA-inntekter er en indikator for samspill med offentlig og privat sektor. KD peker på at inntektene er gjennomgående lavere per faglig årsverk enn gjennomsnittet for statlige universiteter og høyskoler. Likevel ser departementet at det omfattende samarbeidet gir andre betydelige bidrag enn BOA-inntekter.
- KD mener det er viktig at UiA arbeider for å øke kunnskapen om arbeidslivets kompetansebehov og styrker det strategiske og langsiktige samarbeidet med arbeidslivet på institusjons-, program- og fagnivå. Det er positivt at UiA legger stor vekt på å utvikle EVU-tilbudet da det er forventet økt behov.
- KD forutsetter at UiA prioriterer å etterleve gjeldende krav for informasjonssikkerhet og personvern. UiA må ha tilstrekkelig oversikt over risiko til å kunne håndtere denne på en helhetlig og systematisk måte, og at vedtatte tiltak faktisk har effekt. KD forventer at styret har en særskilt oppmerksomhet om oppfølgingen av risikostyringen og informasjonssikkerheten.
- Avsetningsnivået: KD vil følge nøye med på om planlagte tiltak blir gjennomført i 2019.
- CUP: KD ser frem til å bli orientert om campusutviklingsplanen når denne foreligger.
- KD forventer rapportering på den gjennomførte kartleggingen av fremtidige behov for kompetanseheving, og utvikling av tiltak som skulle starte opp i 2019
- Departementet understreker betydningen av å redusere midlertidigheten i UH-sektoren og har en forventning om at UiA tar grep for å redusere midlertidigheten blant administrative ansatte ved institusjonen. "
- KD vil følge med på UiAs arbeid med å redusere klima- og miljøfotavtrykket gjennom å begrense utslippene fra egen virksomhet og som sentrale aktører for nye løsninger på klimautfordringenes arbeid på dette feltet.

Klima- og miljøarbeid ved UiA

I 2019 startet UiA arbeidet med en klima- og miljøhandlingsplan for å redusere utslipp knyttet til egen drift. Utviklingsplanen skal vedtas i universitetsstyret våren 2020. UiA legger opp til ambisiøse mål og tiltak på mange områder av driften. UiA har også sluttet seg til et prosjekt i regi av Kristiansand kommune for å bedre studenters og ansattes mobilitetsvaner. Dette arbeidet blir innledet i 2020, med utgangspunkt i en mobilitetsanalyse.

Universitetet ser det som svært positivt at departementet innfører grønne indikatorer for sektoren, men understreker at disse må være begrenset, være av en slik art at data kan hentes ut av eksisterende systemer og at hensikten må være at institusjonene selv øker bevissthet og søker tiltak for forbedring når det

gjelder sin egen drift. Det vil ikke være hensiktsmessig å sammenligne institusjoner, eller innføre konkurranse mellom institusjonene. Til dette er institusjonene altfor ulike i faglig profil, innretning og forutsetninger, og det vil kunne medføre at fokuset dreies fra å selv arbeide med forbedringer til å arbeide for en konstruert sammenligning som ikke nødvendigvis fremmer godt klima- og miljøarbeid ved den enkelte institusjonen.

UiA vil også fremheve viktigheten i at KD også tar ansvar for at institusjonene skal belastes mindre med reiser. Det er mange eksempler på at møter avholdes i Oslo uten at det foreligger alternativ strømming av møtene. Dette betyr at institusjoner som ligger langt fra Oslo får en ekstra miljøbelastning når deltagelse er påkrevet eller ønsket. Det bør derfor være et mål at informasjonsmøter og/eller dialogmøter i større grad arrangeres med digitale løsninger.

UiA har i 2019 arbeidet med å utvikle en ny strategi. UiAs strategi 2020-2024 vil i større grad se på hvordan UiA kan bidra til de store samfunnsutfordringene, herunder bidra til å oppnå FN's bærekraftsmål. Ny strategi skal vedtas av universitetsstyret våren 2020.

Handelshøyskolen ved UiA ble AACSB-akkreditert
Februar 2019 mottok Handelshøyskolen ved Universitetet i Agder (UiA) nyheten om oppnådd AACSB-akkreditering. Handelshøyskolen ble med dette en av tre internasjonalt akkrediterte handelshøyskoler i Norge, og en av to med AACSB-akkreditering. Akkrediteringen signaliserer at alle Handelshøyskolens studieprogram innen det økonomisk og administrative fagområdet har høy kvalitet, samt at Handelshøyskolen leverer høy kvalitet innen forskning og utvikling og utadrettet virksomhet. Dessuten viser akkrediteringen at Handelshøyskolen har solide systemer og prosesser for kontinuerlig forbedring. Per februar 2020 er mer enn 840 handelshøyskoler over hele verden akkreditert i AACSB, og det betyr mye å være akkreditert internasjonalt samarbeidet.

MatRIC

MatRIC (Centre for Research, Innovation and Coordination of Mathematics Teaching) er et nasjonalt senter for matematikkutdanning og et Senter for Fremragende Utdanning (SFU). I løpet av de 6 årene MatRIC har eksistert har senteret blitt internasjonalt anerkjent for didaktisk utvikling og for forskning på matematikkundervisning på universitet og høyskolenivå. I 2019 har MatRIC fokusert på aktiv studentdeltakelse blant annet ved styrke samarbeidet med studenter som bidrar i læring gjennom læringsassistentcampen for over 80 studenter og ved å bruke studenter på Drop in

senteret, som gir gratis matematikkhjelp til studenter ved UiA. MatRIC har arrangert en internasjonal matematikk-konferanse om Kalkulus og styrket sitt internasjonale samarbeid gjennom samarbeid med German Centre for Higher Mathematics Education. Den årlige MatRIC-konferansen, som er den eneste nasjonale møteplassen for matematikkundervisere, ble arrangert i Bergen med temaet «Making and communicating mathematical meaning».

Resultatrapportering på egne virksomhetsmål og vurdering av måloppnåelse

Det er en gjennomgående god oppfølging av strategien ved universitetet. Innenfor alle tre virksomhetsmålene er det lagt ned betydelig arbeid i å få gjennomført nødvendige tiltak. Strategien er i sitt nest siste år, og tiltak er lagt inn i universitetets ordinære driftsstruktur.

Virksomhetsmål 1:

Læring og utdanning for fremtiden

Læring og utdanning for fremtiden: I den inneværende treårsperioden er de aller fleste av tiltakene under dette strategiområdet gjennomført, blant annet å implementere «Program for utdanningskvalitet», planlegge opplæringsprogram for studie-/ph.d-programledere, og fastsette meritteringsordning for ansatte. Det var store ambisjoner i strategien, og flere av tiltakene og områdene er forankret i fakultetenes og de fellesadministrative enheters daglige arbeid. I 2019 ble Senter for læring og undervisning etablert og daglig leder tilsatt. Arbeidet med å definere senterets innhold skal videreføres i 2020.

I 2019 har UiA startet opp og igangsatt flere kompetansehevingsprosjekter. Følgende prosjekter fremheves:

- Igangsatt kompetanseprogram for studieprogramledere som et tiltak i nytt kvalitetssystem.
- Vedtak, utforming og iverksetting av et helhetlig kompetansehevings-program for ansatte med oppgaver knyttet til undervisning. Arbeidet i 2019 bestod av en kartlegging av kompetanse/-behov og utarbeide kompetansekrav innen undervisningsstøtte til studieadministrative ansatte.
- Oppstart av program med felles basiskompetanse for studieadministrativt ansatte i fellesadministrasjonen og på fakulteter og avdeling for lærerutdanning.
- UiA har utarbeidet felles prinsipper for meritteringsordning.

- Det er gjennomført kurs i mangfolds-rekruttering for ledere og personalmedarbeidere.
- Det er utviklet og systematisert introduksjonskurs for nyansatte, både utenlandske og norske.
- Det er utviklet og systematisert opplæring for nye ledere ved UiA.
- Det er igangsatt en arbeidsgruppe som prioriterer og følger opp FoU-planens karriereutviklingstiltak. Dette vil fortsette inn i 2020

I 2020 skal det arbeides med å samle enkelttiltakene for kompetanseheving. UiA skal utforme og starte iverksetting av kompetansehevingsprogram for alle ansatte som inkluderer både utdanning, forskning og administrasjon. Programmet må utarbeides for å tilpasses de forskjellige målgruppene.

Lærerutdanning 2025

Hvert år utarbeides en virksomhetsplan for lærerutdanningene ved UiA. Denne vedtas av Styret for lærerutdanningene. Nasjonal strategi for kvalitet og samarbeid i lærerutdanningene (LU2025) har i 2017-2019 vært en del av denne virksomhetsplanen. I 2019 ble følgende gjennomført:

Undervisning – forskning:

- Høy kompetanse og tverrfaglig samarbeid mellom fagmiljøene på lærerutdannings-institusjonene.
- Lærerutdanningene har jobbet videre med høy undervisningskvalitet, varierte undervisningsformer og meritteringssystemer som verdsetter undervisningskompetanse.
- Undervisning der studentene er aktivt involvert i læringsprosessen.
- Styrket praksisopplæring og FOU-samarbeid gjennom lærerutdannings-skoler og lærerutdannings-barnehager.
- Gode bidrag til FOU-basert yrkesutøvelse og praksisrettet utdanningsforskning.
- Høy kvalitet og nyskaping i FOU om barnehager, skoler og lærerutdanninger.

Samarbeid med praksisfeltet:

- Videreutvikle arenaer for samarbeid og kvalitetsutvikling.
- Barnehage og skolesektorene er viktige premissleverandører for utviklingen av lærerutdanningene, og både grunnutdanningene og etter og videreutdanning for lærere er tilpasset barnehagenes og skolens behov for kompetanse.

Rekruttering og gjennomstrømming

- Alle lærerutdanningene har gode strategier for rekruttering av et mangfold av studenter til de ulike lærerutdanningene, i tråd med behovet i barnehagen og skolen.
- Frafall i utdanningene er redusert til et akseptabelt nivå.

ReKomp (Regional barnehagebasert kompetanseutvikling) og DeKomp (Desentralisert kompetanseutvikling)

UiA, i partnerskap med skole, barnehageeiere og barnehagemyndighet samarbeider om å utvikle og gjennomføre tilbud om kompetanse- og utviklingsarbeid for ansatte i skole og barnehage. Dette samarbeidet mellom UiAs faglærere og praksisfeltet skal danne grunnlag for en forskningsbasert kompetanseutvikling som også er med på å sikre en enda mer relevant barnehage- og lærerutdanning. De enkelte regionale fagnettverk for skole og barnehage er kommet godt i gang med samskaping og gjennomføring av tiltak. Gjennom ReKomp-satsingen for barnehager er fokuset de neste årene på kompetanseheving med utgangspunkt i ny rammeplan. DeKomp-satsingen for skolene gir rom for å arbeide med fagfornyelsen, både innføring av ny overordnet plan og de nye læreplanene.

Virksomhetsmål 2: Globalt mindset

Satsingsområdet Globalt mindset: Innenfor strategiområdet Globalt mindset er de fleste tiltakene gjennomført i foregående treårsperiode. Mange av tiltakene har blant annet rettet seg mot UiAs internasjonale kommunikasjon og målet om at forskere enkelt skal både kommunisere og presentere seg for internasjonale partnere. Internasjonalisering vil være et pågående arbeid for universitetet, og fakultetene og fellesadministrasjonen arbeider med å legge til rette for samarbeid med gode, internasjonale institusjoner. Andre oppgaver som vil videreføres kommende år, er blant annet styrking av nettsidene også på engelsk, og legge til rette for bred deltagelse også fra ansatte med internasjonal bakgrunn.

Fakultetene har arbeidet mye med å kvalitetssikre avtaler med utenlandske institusjoner, og med å promotere og legge til rette for utveksling. Det er fremdeles et potensiale i å øke denne aktiviteten. Tallet på utreisende studenter har økt fra 2018 til 2019. Flere av fakultetene ser på om det er mulig med interfakultært samarbeid med institusjoner som kan ha sterke fagmiljøer relevante for flere.

Utteksling	2018		2019	
	Innreisende	Utreisende	Innreisende	Utreisende
Antall studenter med utveksling over 3 mnd.	388	463	371	475
Antall studenter med utveksling under 3 mnd.	12	107	14	150

Tallet på innreisende studenter har gått noe ned fra 2018 til 2019. Det gjøres mye arbeid for å legge til rette for innreisende studenter, og flere av fagene ved alle fakulteter tilbys på engelsk.

Virksomhetsmål 3:

Samfunnsengasjement og nyskaping

Samfunnsengasjement og nyskaping: Det har vært arbeidet svært mye med tiltak, og UiA har etablert «CoLab» som eget samskapingsverksted i 2019. UiA har også arbeidet med arbeidslivsrelevans og vil bli bedre, både når det gjelder praksis, men også andre måter studenter og forskere kan ha tilknytning til arbeidslivet. I4Helse ble åpnet i 2019, og skal legge til rette for samskaping med både offentlige og private aktører innenfor helseområdet. Fakultetene har utstrakt samarbeid med regionens arbeids- og samfunnsliv, og har mange store samarbeidsprosjekter som blant annet SFI Offshore Mechatronics, Senter for e-helse og CAIR. Både når det gjelder utveksling av personale og når det gjelder studenters oppgaveskriving i arbeidslivet er UiA langt fremme.

Praksis har vært sentralt under dette virksomhetsområdet. Det er lagt ned stort arbeid i å tilby praksis i flere studieprogram. Eksempelvis kan Handelshøyskolen ved UiA vise til har flere praksisemner med studiepoeng på masternivå, der studentene har et Internship i en virksomhet enten i Agder eller i utlandet. Studentene kombinerer et slikt internship med studier og det er mellom 25-30 studenter som får et slikt tilbud hvert år. Alle får tett oppfølging fra både virksomhet og UiA, og de leverer en sluttrapport som grunnlag for vurdering. I utlandet finnes dette tilbudet i Kina, India, Indonesia, Tanzania og USA, der studentene tar emner på gode og anerkjente utdanningsinstitusjoner i de respektive land. Studentene har vært svært tilfredse med denne ordningen og mener dette er unikt for Handelshøyskolen ved UiA. Se også omtale under rapportering av resultater på Utviklingsavtalen.

Et annet prosjekt som har hatt stor suksess er «MyMachine». Dette er et samarbeid mellom UiA, grunnskole, fagskole og næringslivet på Agder. I «MyMachine» samarbeider barn og unge fra tre utdanningsnivåer om å bygge drømmemaskiner

som er funnet opp av grunnskolebarn. Målet er å fremme kreativitet – og at barn skal få oppleve å være kreative ideskapere, innovatører og entreprenører. Universitetsstudenter leder prosessen fra start til slutt. Men gjennom hele prosessen er det barnet som plasseres i den skapende og avgjørende rollen i en realisering av deres egen drømmemaskin. I Agder fikk altså barn fra barneskolene lov til å finne opp og tegne sin egen drømmemaskin. I neste fase er det universitetsstudenter som foreslår en eller flere løsninger for å utforme maskinene, og de beste løsningene blir valgt og videreutviklet. Deretter overleveres tekniske tegninger, design og arbeidskonsept videre til elever på videregående skole som bygger reelle prototyper av maskinene. Flere store bedrifter i regionen ble med for å finansiere prosjektet, som også mottok støtte fra Cultiva. Det lages en egen utstilling med alt fra tegninger til de ferdige maskinene, som er klar for testing av alle som vil prøve.

UiA CoLab – samskapingsverkstedet ble etablert i 2019. Styret ved UiA har i vedtaket om opprettelsen slått fast at: «Målsettingen er å skape en arena for samskaping og innovasjon for Agder ved å etablere en kreativ, sosial arena der eksterne partnere, studenter og ansatte møtes på tvers av fag, fakulteter og institusjoner for å samarbeide om utfordringer i samfunnet. Det skal legges til rette for nyskapende aktiviteter basert på en designdrevet metode for endringer og innovasjon.» Det er nå tre ansatte i UiA CoLab som sammen har utviklet og testet ulike former for samarbeid med både studenter, arbeidslivsaktører fra Agder-regionen og ansatte ved universitetet. Det er tre hovedområder UiA CoLAB som har materialisert seg gjennom erfaringene så langt: emnesamarbeid, Agderutfordringen og intern rådgivning. I emnesamarbeidene har UiA CoLAB både blitt kontaktet av, og selv kontaktet ulike arbeidslivsaktører og frivillige organisasjoner for å se om utfordringer i virksomhetene kunne være gode oppgaver for studentgrupper i ulike emner. I emnet Tjenestdesign og digital innovasjon koblet UiA CoLAB studenter med Sørlandets Kunstmuseum,

samt bisto i utformingen av oppgaveteksten. Basert på tilbakemeldinger og forespørslar fra ulike virksomheter i regionen ble det også klart at det var stor etterspørsel etter å lære mer om sosial innovasjon og design-metoder. For å kombinere behovet for å lære metode, samtidig bidra til sosial innovasjon har UiA CoLAB etablert «Agderutfordringen», et årlig prosjekt som tar for seg et tema på en gitt sosial utfordring hvert år. Som deltager melder man seg på, og får opplæring i verktøy og metoder for å finne løsninger på utfordringen. Prosjektet er samlingsbasert og deltagerne bruker sin egen arbeidsplass som utgangspunkt. En pilot starter i august 2020. Det siste hovedområdet som har materialisert seg er intern rådgivning. UiA CoLAB får mange forespørslar fra andre UiA ansatte om deltagelse og bistand i alt fra forskningsprosjekter til instituttsaker eller strategiprojekter. I denne forbindelse arrangeres en rekke workshops, kurs og UiA CoLab har tilrettelagt flere prosesser.

Lørdagsuniversitetet

Lørdagsuniversitet er et av UiAs mest omfattende formidlingstiltak. Lørdag formiddag arrangeres populærvitenskapelige foredrag for allmenheten. I Kristiansand er det foredrag hver lørdag, mens det i Arendal, Grimstad, Mandal, Flekkefjord og Risør er det en fast lørdag formiddag i måneden. Det er fulle hus, og et svært populært tiltak på Agder. Alle fakulteter er representert og bidrar med gode formidlere, og temaene er svært varierte, men med appell til Agders innbyggere. Det er ofte dialog i etterkant av foredragene. Programmene legges før hvert semester og på fast tidspunkt, slik at det er enkelt å holde seg oppdatert og delta. I flere tilfeller er det også samarbeid med de respektive kommuner om arrangementene.

Eilerts salong

En annen viktig formidlingsplattform og fora for samskaping er Eilerts salong. Eilerts salong er et diskusjonsforum for samfunnsvitenskapelige spørsmål ved UiA. Her skal en fremme aktuelle samfunnsrefleksjoner hvor samfunnsforskere går i dialog med samfunnet om viktige spørsmål. Eilerts Salong har flere former, og avholdes både i Kristiansand på ulike arenaer og på universitetet. Det er ofte kontroversielle spørsmål som stilles og flere av arrangementene har hatt god pressedeckning.

Om entreprenørskap ved UiA

Universitetet i Agder har siden 2005 samlet mange av entreprenørskapsaktivitetene ved universitetet i Senter for entreprenørskap og sosial innovasjon (SESI). Senteret er et tverrfaglig kompetansesenter for forskning og undervisning innen entreprenørskap og

sosial innovasjon. I tillegg består SESI av UiA CoLAB, UiA Nyskaping og Senter for folkefinansiering. Det er 9 ansatte tilknyttet senteret, mens forskere eller forelesere hentes fra de ulike fakultetene. Handelshøyskolen og Fakultet for samfunnsvitenskap bidrar i stor grad gjennom sine roller som vertsfakulteter. Formålet til senteret er å utvikle kunnskap, ideer og endringsagenter som bidrar til innovasjon i samfunnet.

SESI bidrar i utdanning av studenter på alle fakulteter for at noen skal starte egne bedrifter, mens andre kan bruke ferdighetene til å tenke nytt, kreativt og å være løsningsorienterte i den jobb de går inn i. Senteret jobber også med rådgiving og yter tjenester knyttet til kommersialisering og annen anvendelse av forskning. Det tilrettelegges for samskaping ved å samle mennesker på tvers av fag, næring og organisasjoner for å finne innovative løsninger på sosiale og kommersielle utfordringer.

Entreprenørskapsemner

SESI tilbyr undervisning ved alle fakulteter på UiA for å la studentene tilegne seg kompetanse som gjør dem til iværksettere og entreprenører på toppen av den faglige dyktigheten de utvikler i det studieløpet de velger. Undervisningen preges av innovative læringsmiljøer og læring på tvers av fag og miljøer, for å bidra til større grad av tverrfaglighet og samskaping med samfunnet rundt universitetet.

I kursene blir studentene trent i å jobbe med reelle case ved både å øve på andres bedrifter, men også på egne. Hvert år etablerer studenter ved UiA flere bedrifter. Gjennom årene har mange studentprosjekter vært «caser» i undervisningen og gjenstand for gruppearbeid og konsultasjon fra medstudenter.

Entreprenørskapsemner i 2019:

Navn på emne

Gründer - grunnkurs i etablering av egen bedrift

Entrepreneurship and Innovation

Entreprenørskap og innovasjon

Entreprenørskap

Gründer Lab and Entrepreneurship Laboratory

International Strategy

International Laboratory

Innovation through Design and Entrepreneurship

Entreprenørskap for kunstfagstudenter

Entreprenørskap for humanister

Gründerlab for turisme og opplevelser

Crowdfunding Lab

Statistikk og økonomi

Utover emnene og aktivitetene som er organisert gjennom SESI, er det naturligvis en rekke entreprenørskapsaktiviteter som det enkelte fakultet selv initierer. Her kan vi nevne at Fakultet for helse og idrett har et spennende samarbeid med Ungt Entreprenørskap om å tilby opplæring for lærere knyttet til entreprenørskap og ernæring. Fakultet for kunsthøgskolen arrangerer egne samlinger for alle sine studenter med fokus på entreprenørskap gjennom en dedikert uke hvert år. SESI får i slike tilfeller et støttende ansvar og bidrar ofte med fagpersoner og som en sparringspartner. Tre ganger hvert semester arrangerer også senteret en fagsamling for alle som jobber med og for entreprenørskap ved UiA. Her deles pedagogiske tilnærminger, faglige refleksjoner og erfaringer. I det videre viser vi tre konkrete eksempler fra entreprenørskapsopplæring ved Fakultet for humaniora og pedagogikk, Fakultet for kunsthøgskolen og ved Fakultet for teknologi og realfag.

SESI jobber i dag med å etablere et nytt praktisk tverrfaglig masterprogram i entreprenørskap som vil starte opp høsten 2020.

Andre entreprenørskapsarrangementer

UiA Nyskaping står også ansvarlig for en rekke andre entreprenørskapsarrangementer gjennom året. Her kan vi nevne:

- «Impact Exploration Workshops» ved fire fakulteter hvor forskere utforsker hvor og hvordan forskningen kan utnyttes av samfunnet
- Igangsatt arbeidet med en helhetlig IPR strategi for UiA
- Inngått ny kommersialiseringsavtale med Innoventus Sør AS
- Workshop med studenter som søker forskningsrådets FORNY STUD-ENT stipend. Her fikk to av fire bedrifter tilslag på sine ideer (Equiconnector og Droptech)
- Gjennomført «3 Day Startup» (bidrag til gründeruka):
 - Et arrangement hvor studenter med hjelp av UiA Nyskaping og 3 day startup over en helg lagde forretningsideer, testet ideen på kunder og pitchet til et panel av investorer og aktører fra næringslivet. Her deltok det 50 studenter fra Kristiansand og Grimstad.
- Gjennomført «Sommerskolen i entreprenørskap» for 80 gründere fra Hordaland, Agder og Rogaland i samarbeid med «The Martin Trust Center for MIT Entrepreneurship», NTNU, UiS, UiB, HpV og flere nasjonale klynger
- Delt ut pris på ungt entreprenørskaps fylkesmesse. Her kåres det mest innovative produkt/vare/tjeneste blant ungdomsbedriftene i regionen.

- Utarbeidet og arrangert en miniakselerator: «UiA Nyskaping springbrett», som er tre workshops hvor studenter jobber med noen sentrale punkter tidlig i oppstartsfasen. Dette ble gjennomført med over 150 studenter fra ORG 207 i Kristiansand. Dette tas med videre og utføres nå med studentene i MA-155 i Grimstad.
- Produsert videokurs i entreprenørskap til "iGOv DIGITAL Awards 2020 – pan-european competition on innovative digital governance ideas and application."
 - Dette er en konkurranse hvor akademien i ERASMUS+ konkurrerer i en konkurranse for hvordan teknologi kan brukes til å lage skalerbare bedrifter som løser utfordringer i offentlig sektor.
- Arrangement sammen med Innovasjon Norge hvor studentene lærte om deres tilbud til gründere og deres arbeidsmåter og hva som skal til for å validere ideen sin
- KKG har med sin innovasjonslinje kommet med elever og deltatt på workshops i både markedsføring og i hvordan man definerer målgruppe
- Sammen med Start UiA arrangerte ideworkshops hvor studentene jobbet med bærekraftsmålene for å finne løsninger på utfordringer
- NyskapIT: Et arrangement hvor studentgründere og (for første gang) ansatte ved UiA pitcher sine ideer til IT studenter for å få hjelp til utvikling av apper/ IT-systemer
- Arrangert, promotert og rekruttert studenter til UiO sin «Gründerskole» og «Sosial entreprenørskap». Dette er en årlig sommerskole hvor studenter reiser til utlandet og jobber i startups, eller i bedrifter som jobber med sosialt entreprenørskap.

Samhandling med hele regionen

UiA samarbeider med hele bredden av næringslivet i Agder og har samarbeid med alle næringsklyngene (USUS/opplevelsesnæring, DIGIN/IKT, Eyde-nettverket/prosessindustri, GCE NODE/ leverandøriindustri, SINPRO/produksjonsbedrifter i Mandal, STN/ mekanisk industri m.m. i Risør, Lister Alliance/ produksjonsbedrifter i Lister). Det er også et formalisert samarbeid med de regionale næringsforeningene gjennom «Felles løft», som i løpet av 2020 skal videreføres i en noe endret form. Det er etablert distriktsvennlig utdanning, spesielt i sykepleie. UiA er engasjert i flere næringsrettede utviklingsprosjekter, både når det gjelder bærekraft og lavutslippssamfunnet, og samarbeid om å utvikle nye, grønne næringer.

Fra og med august 2019 er det tilsatt en viserektor for samfunnskontakt og nyskaping. I dette ligger en forsterket satsing på samarbeid med omgivelsene, både offentlig og privat sektor. Utviklingen av ny strategi for

UiA er i gang og dette området vil også i denne få stor oppmerksomhet.

UiA er involvert i de regionale utviklingsprosessene og -planene, blant annet Regionplan Agder 2030. Planen ble vedtatt i 2019, og innenfor alle fem satsingsområdene var UiA representert i faggrupper. I 2020 skal det legges frem et handlingsprogram. UiA vil delta i tiltak innenfor de fleste områdene i regionplanen og gir innspill til utformingen av handlingsprogrammet.

Alle fakultetene samarbeider med regionale aktører på sine områder. Eksempler er Fakultetet for kunstfag som samarbeider med Kilden og Kristiansand Symfoniorkester. Fakultetet for helse- og idrettsvitenskap og Fakultetet for samfunnsvitenskap

samarbeider tett med Sørlandet sykehus og resten av helse- og sosialsektoren (Praxis Sør). Fakultetet for humaniora og pedagogikk samarbeider tett med regionens utdanningssektor og barnehager, mens Fakultetet for teknologi og realfag har mange prosjekter og samarbeidsarenaer med blant annet regionens teknologimiljøer også i prosjektet SFI Offshore Mechatronics. Handelshøyskolen har svært mange aktiviteter for og med regionens nærings- og samfunnsliv og arrangerer blant annet faste frokostmøter med aktuelle tema. Avdeling for lærerutdanning har et utbredt samarbeid med regionens utdanningsinstitusjoner. Dette er noen få eksempler for å illustrere noe av bredden, og omfanget er svært omfattende.



Virksomhetsmål 4: Forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid

Plan for forskning og faglig og kunstnerisk utvikling 2017-2027 ble vedtatt av universitetsstyret i september 2017. FoU-planen er en tiårig plan for hvordan strukturene rundt forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid kan bygges for å gi forskningen best mulig betingelser for vekst. Visjonene for forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid ved UiA i universitetets tiårige FoU-plan er ambisiøse og har et langsiktig perspektiv. Fra 2017 til 2019 er det gjort et betydelig arbeid med å definere og få på plass gode og etablerte strukturer for forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid ved UiA.

I 2019 har det bl.a. vært jobbet med å etablere og følge opp de utnevnte toppforskningssentrene ved UiA, videreutvikle strukturer og mål for forskningsgrupper, og utvikling av karriereutvikling og kvalifiseringsprogram for vitenskapelig ansatte (fra ph.d.-kandidat til internasjonalt ledende professor). Det er også gjennomført utredningsarbeid knyttet til UiAs satsing på profesjonsforskning og lærerutdanningsrelatert forskning, og UiAs tilstedeværelse i Brussel og påvirkning på EU-programmer. I forlengelsen av dette har det blitt igangsatt et arbeid med å utforme fakultetsvise EU-handlingsplaner. Som en del av oppfølgingen av FoU-planen har UiA også ansatt en Open Science-koordinator, som skal bidra til å styrke Open Science-arbeidet ved UiA, herunder datahåndtering.

Andre strategiske prioriteringer

Funksjons- og behovsanalyser for campusutvikling

I 2018 ble det nedsatt en arbeidsgruppe som skal utarbeide en campusutviklingsplan. Det er bred deltagelse internt, og med Statsbygg med viktig kompetanse inn i arbeidet. Planen vil ferdigstilles i 2020.

Digitalisering

UiA er en aktiv pådriver og bidragsyter i sektorens digitaliseringsarbeid gjennom Unit og oppfølging av sektorens digitaliseringshandlingsplan. På UiA arbeides det kontinuerlig med å forenkle og forbedre de administrative prosessene og digitalisere mest mulig.

Siden 2016 har 110 tjenester/administrative prosesser blitt digitalisert. I 2019 har vi hatt nærmere 25000 transaksjoner på våre digitale tjenester. Robotisering og automatisering av prosesser er en viktig del av dette arbeidet for å spare ressurser, gi raskere og kvalitativt bedre saksbehandling. I tillegg til digitalisering av

virksomheten, er det også flere prosjekter som tar digitalisering videre innenfor utdanning. Et slikt eksempel er «Serious games in higher education», et prosjekt ved Institutt for arbeidsliv og innovasjon ved Handelshøyskolen ved UiA. Prosjektet er finansiert av Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (DIKU), og arbeider med å innføre digitale simuleringsspill, hvor studentene ikke lenger bare får kunnskap i form av skriftlige arbeider, men også får prøve seg som f.eks. prosjektledere i en digital læringsplattform og dermed oppnår mer operasjonalisert kunnskap om temaet. Det utvikles fagspesifikke digitale scenarier, hvor studentene både kan ha det gøy mens de lærer, men hvor det også er mulig å utvikle mekanismer for å måle modningen i studentenes læringsutvikling. Prosjektet er et svar på næringslivets endring mot det digitale, hvor prosjektet her søker å tilpasse utdanningen for å sikre UiAs studenters relevans i arbeidslivet etter endt skolegang. Dette er et tverrfaglig samarbeid som involverer flere fakulteter, der det digitale simuleringsspill-scenariet gir en virkelighetsnær, men samtidig kontrollert læringskontekst for å sikre at pensum dekkes tilstrekkelig.

CeDiT – Centre for Digital Transformation er et samfunnsvitenskapelig forskningssenter med mer enn 40 tilknyttede medlemmer fra ulike fagområder som informasjonssystemer, statsvitenskap, sosiologi, samfunnsplanlegging, språkvitenskap og kunsthøgskole. CeDiT har overordnet fokus på sammenhenger mellom digitalisering og samfunnsutvikling. De ulike disiplinene som utgjør medlemsmassen i CeDiT bidrar til at senteret er meget godt posisjonert for å undersøke digitalisering fra ulike perspektiv og frembringe ny kunnskap om en av vår tids store trender. CeDiT har betydelig aktivitet og kompetanse innen forholdet mellom digitalisering og styring og ledelse, bærekraft og utdanning. Aktivitetene i CeDiT har potensiale for å påvirke utdanning ved det samfunnsvitenskapelig fakultet spesielt, men også flere andre utdanningsprogram ved UiA. Flere medlemmer i CeDiT har vært/er involvert på forskjellig vis i ulike digitaliseringsinitiativ ved UiA – eksempelvis porteføljestyret, sparringspartner for IT-direktør, bidrag i strategiprosesser og i pilotering av digitaliseringsprosjekter. CeDiT har meget solide nettverk regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

Midler tildelt over kap. 281 post 01

Tiltak	Beløp (kr.)	Status
Utvikling og drift av partnerskap i grunnskolelærerutdanningene	3 328 000	Midler disponert til formålet.
Digitalisering av grunnskolelærerutdanningene	2 950 000	Midler disponert til formålet.

Midler tildelt i supplerende tildelingsbrev i 2019

Kap./post		Beløp (kr.)	Status
260/50	Midler til 10 studieplasser innen IKT	437 000	Midler disponert til formålet.
260/50	Midler til oppgradering av forsknings- og utdanningsareal (SLU)	5 500 000	Midler disponert til formålet.
226/22	Digitalisering av grunnskolelærerutdanningene	2 410 000	Midler disponert til formålet.

Disponering av nye studieplasser i 2019

UiA mottok over statsbudsjettet 35 nye studieplasser innenfor master i barnevern. Det var god søkning i 2019.

Studietype	Studieprogram	Opptak høst 19
Master	Barnevern	35

Hovedfunn i gjennomførte evalueringer

NOKUT-evaluering

Det ble i 2019 gjennomført en omfattende evaluering av kvalitetsarbeidet ved UiA i regi av NOKUT. Foreløpig rapport forelå ved årsskiftet 2019/2020. Det systematiske kvalitetsarbeidet ved Universitetet i Agder er tilfredsstillende: Alle krav i universitets- og høyskoleloven §§ 1-6 og 4-3 (4), studiekvalitetsforskriften § 2-1 (2) og studietilsynsforskriften § 4-1 er oppfylt. De sakkyndige har tillit til at institusjonens systematiske kvalitetsarbeid sikrer og videreutvikler utdanningskvaliteten.

Komiteen har videre følgende råd om videreutvikling av kvalitetsarbeidet ved UiA:

- Komiteen anbefaler UiA å utarbeide rutinebeskrivelser og å tydeliggjøre i kvalitetssystemet hvordan universitetet arbeider for å sikre og utvikle kvaliteten i studentenes praksis.
- Komiteen råder UiA til å utarbeide rutinebeskrivelser for faglærermøtene for å sikre at tiltak følges opp.

Faglærermøtene er en viktig arena for kvalitetsarbeid og bør derfor dokumenteres bedre.

- Komiteen ser at kravene til fagmiljø i NOKUTs studietilsynsforskrift og Kunnskapsdepartementets studiekvalitetsforskrift vurderes systematisk hvert sjette år i det nye kvalitetssystemet. Komiteen anbefaler UiA å etablere ordninger for å kontrollere fagmiljøene også mellom 6-årsintervallene, uten at ordningene trenger å være omfattende.

Midtveiseevaluering SFI Offshore Mechatronics

SFI Offshore Mechatronics var i mars 2019 gjenstand for en midtveiseevaluering gjennomført av et evalueringspanel på vegne av Forskningsrådet. Panelet var gjennomgående fornøyd med det vitenskapelige arbeidet utført i senteret, og beskriver sentrets tilgang til innovasjon og verdiskaping som meget god. Evalueringen fremhever at på tross av at flere av de industrielle partnerne er konkurrenter, har senteret klart å skape en arena der man kan jobbe sammen om felles utfordringer. Et høyt antall ph.d.-kandidater, god fremdrift, og det faktumet av flere av disse har blitt rekruttert fra industripartnere, ble også trukket frem som positivt. Det internasjonale arbeidet i senteret samt antall nye spin-off-prosjekter etablert i senterperioden, ble også fremhevet som positivt. Panelet var imponert over forskningsinfrastrukturen tilgjengelig for senteret med både Motion lab og MIL på campus. Konklusjonen etter evalueringen var at senteret kunne videreføres uten krav om iverksetting av spesifikke tiltak, og senteret fortsetter etter dette som planlagt frem til 2023.

IV. Styring og kontroll i virksomheten

Rapportering om styring og kontroll

Universitetets overordnede internkontrollsystem er basert på anbefalinger fra DFØ, COSO rammeverket og relevante ISO standarder. Dette er videre lagt til grunn for styringssystemene innen økonomi, HMS, beredskap, informasjonssikkerhet og personvern. UiA er opptatt av å ha relevant, korrekt og tilgjengelig styringsinformasjon, og har satt ned en tverrfaglig arbeidsgruppe for å videreutvikle tilgjengeliggjøring av data til beslutningsstøtte og rapportering. Dette er et større arbeid som involverer flere områder og må sees i sammenheng med sektorens handlingsplan for digitalisering i høyere utdanning og forskning.

System for risikovurdering

Arbeidet med internkontroll og risikostyring er godt forankret i UiAs ledelse og er implementert i de ulike styringssystemene. Det har i 2019 vært arbeidet på flere områder med systematisering av risikostyring med særlig vekt på beredskap og krisehåndtering. I 2020 vil det arbeides videre med bruk av gode prosesser og støttesystem for risiko og sårbarhetsanalyser innenfor HMS og beredskap.

Vurdering av tilstanden for styring og kontroll
Generelt er det god styring og kontroll i virksomheten. Universitetet har godt etablerte styringssystemer og det arbeides strukturert innen de ulike områdene. For å ytterligere styrke et helhetlig sikkerhetsarbeid ble det i 2019 satt i gang et 2-årig prosjekt med blant annet innføring av CIM som støtteverktøy (CIM-prosjektet). I den forbindelse arbeides det videre med systematisering av HMS- og beredskapsarbeidet.

Oppfølging av mål og resultatkrav

UiA fastsetter sine prioriteringer gjennom en planprosess hvor fakulteter og fellesadministrasjonen er godt involvert og interne og eksterne føringer ivaretas. Det rapporteres på planen hvert halvår. Regnskapet og budsjettet på enhetene gjennomgås i dialogmøter hvert tertial, og enhetene rapporterer om eventuelle vesentlige avvik. Rapportene legges frem for universitetsstyret samtidig med eksternregnskapet. Det gjennomføres i tillegg årlige dialogmøter, samt halvårlig rapportering fra enhetene i forhold til status på tiltak og prioriteringer i virksomhetsplanen.

Effektiv bruk av ressurser

Universitetet arbeider kontinuerlig med forenkling og forbedring av administrative tjenester og arbeidsprosesser som skal gi gevinster i universitetets kjernevirksomhet.

I 2019 ble prosjektet ORG-19 adm satt i gang og prosjektet skal gjennomgå administrative tjenester og organisering. Målet er å organisere administrasjonen og støttetjenestene for fremtidens utfordringer og vil pågå gjennom store deler av 2020.

Overholdelse av lover og regler

I 2019 ble det utført to internrevisjoner ved UiA. Tema var UiAs ivaretagelse av prosess for varsling av kritikkverdige forhold og av fullmakter og systemtilganger ved virksomheten. Ingen vesentlige avvik ble avdekket, men forbedringspunkter ble belyst og følges opp videre.

Relevant og pålitelig resultat- og regnskapsinformasjon

Universitetet har gode rutiner for å sikre at lover og regler overholdes og at regnskapet avlegges i henhold til bestemmelsene om økonomisystemet i staten og de statlige regnskapsstandardene. Det legges vekt på å sikre en enhetlig tolkning av reglene på hele institusjonen og på å effektivisere prosessene. Det gjennomføres risiko- og sårbarhetsanalyser av systemer og prosesser. Resultat- og regnskapsinformasjonen ved UiA vurderes derfor å være relevant og pålitelig.

Vesentlig styringssvikt, feil og mangler avdekkes og håndteres

UiA jobber for en kultur som består av ansvar og åpenhet. Å si ifra om ting som ikke fungerer, uønskede hendelser, ulykker/nestenulykker, samt varsle om kritikkverdige forhold inngår som virkemidler for å utvikle et godt og forsvarlig arbeids- og studiemiljø. Gjennom «Si ifra»-systemet kan studenter og ansatte også melde inn avvik, informasjonssikkerhetsbrudd og melde fra om uønskede forhold ved UiA. Enheter og avdelinger følger opp og håndterer avvik knyttet til sine fagområder. Digitalisering og robotisering av tjenester og prosesser er med på å sikre kvalitet og minimerer muligheter for feil og mangler.

Dokumentasjon av internkontrollen

Rammeverk for dokumentasjon av internkontroll ble vedtatt av universitetsstyret i 2018. Formålet er å skape enhetlig internkontroll ved standardiserte maler med sammenhengende og oversiktlig struktur og skape helhet i dokumentasjon av internkontrollarbeidet ved universitetet, med tydelig sammenheng mellom gjeldende styringsdokumenter. Rammeverket skal støtte og effektivisere dokumentasjonsarbeid, gjenfinning og bruk av dokumentasjon.

	NIVÅ	DOKUMENTASJONSTYPE	ANSVAR	INNHold
EKSTERNT	Styrende	Lover, forskrifter, tildelingsbrev o.l.	Myndighet og overordnet departement	HVA skal gjøres
	Styrende	Policyer og retningslinjer	Virksomhetsledelsen	HVA skal gjøres av HVEM
INTERNT	Gjennomførende	Rutiner, prosedyrer, instruksjoner og dokumentasjon av andre tiltak	Ledere på ulike nivå ut fra ansvarsområde	HVORDEN og NÅR skal noe gjøres
	Kontrollerende	Logger, referat, rapporter, notat o.l. om utførte oppgaver, revisjon, beslutninger mv.	Utførere (alle ansatte ut fra ansvar)	HVA er utført eller besluttet iht. ovennevnt

Figur 1 Rammeverk for dokumentasjon av internkontroll.

Revisjonsmerknader fra Riksrevisjonen

Universitetet har ikke fått vesentlige merknader fra Riksrevisjonen i 2018. Beretningen for 2019 foreligger ikke på dette tidspunktet.

Arbeidslivskriminalitet

Universitetet i Agder har i sin anskaffelsespraksis beskrevet tiltak som vi mener skal motvirke arbeidslivskriminalitet på en tilstrekkelig måte.

Universitetet er ikke en stor aktør innenfor de bransjer som har høy risiko for arbeidslivskriminalitet ettersom vi ikke eier bygningsmassen selv. Leverandører på bygg- og anleggskontrakter er spesielt utsatt for arbeidsmiljøkriminalitet, og det er byggeiers ansvar å følge opp disse leverandørene. For renholdstjenester har universitetet ansatt egne renholdere, og vi unngår dermed risiko for brudd på lov og regelverk også for denne risikoutsatte tjenesteytelsen.

Tildeling av kontrakt

Universitetet i Agder har i sin handlingsplan for anskaffelser og i sin anskaffelsespraksis nedfelt at lovpålagte krav om arbeidslivskriminalitet og sosial dumping skal følges opp slik at dette ikke forekommer hos våre leverandører. I våre anskaffelser, der det er risiko for arbeidskriminalitet, kreves det egenerklæring fra leverandører som bekrefter at leverandøren ivaretar de grunnleggende menneskerettighetene (ILO). Universitetet skal i henhold til sin anskaffelsespraksis benytte kontrakter som inneholder klausul om at leverandør skal tilby sine ansatte vilkår som er i samsvar med forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Universitetet har i sin handlingsplan for anskaffelser nedfelt at det skal kreves lærlingeordning innenfor aktuelle bransjer uansett størrelse på kontrakten. Dette vil sikre at seriøsitetsskrav også blir ivare tatt ved mindre oppdrag.

Resultat for oppfølging

Universitetet i Agder gjennomfører jevnlig internkontroll på anskaffelsesområdet. Kontroll av leverandører som er i risikobrancher er innarbeidet som en del av instruksjonen for internkontroll. I 2019 ble det gjennomført kontroll og oppfølging av arbeidslivskriminalitet på to av våre rammeavtaleleverandører på håndverktjenester. Resultatet av oppfølgingen var ingen negative avvik hos de kontrollerte leverandørene.

Samfunnssikkerhet og beredskap

Informasjonssikkerhet

UiA har et hendelseshåndteringsteam, IRT-Incident Response Team, for å håndtere uønskede digitale hendelser. Det er et godt samarbeid med sektorCERT og andre responsmiljøer i sektoren. Den digitale hendelseshåndteringen skjer i CIM hvor det er utarbeidet tiltakskort til støtte i arbeidet. Digital hendelseshåndtering er innlemmet i den overordnede kriseberedskapen ved UiA og sørger for god kommunikasjon i hendelseshåndtering.

Øvelser 2018

I desember 2018 ble «Øvelse utpressing 2018» gjennomført av UiAs Incident Response Team. Enheten er dedikert til IKT-sikkerhet og IKT-hendelseshåndtering. Formålet med øvelsen var å sikre riktig respons under en hendelse, herunder kommunikasjonsflyt, varsling og rollefordeling. Øvelsen ble gjennomført som en diskusjonsøvelse (tabletop). Erfaringspunktene og videre oppfølging er definert med frister for gjennomføring i en egen øvelsesrapport.

Øvelser 2019

I 2019 ble det gjennomført tre beredskapsøvelser. Hovedpunkt for øvelsene var på ny beredskapsorganisasjonen (tre nivåer) og samvirke mellom deler av de tre nivåene. Alle tre var diskusjonsøvelser. Felles for øvelsene var å bygge og forbedre UiAs evne til å håndtere uønskede hendelser

og kriser. Det var også hensikten med øvelsene å øve og vedlikeholde kunnskaper om og ferdigheter i nivådelte krisehåndtering med fokus på de ulike nivåene og grenseflatene mellom dem.

Evalueringsrapporter er utarbeidet for alle tre øvelser med læringspunkter og foreslåtte tiltak. CIM-prosjektet skal jobbe videre med disse i detalj fra 2020 og legge en plan for implementering av tiltakene. Noen av tiltakene går på selve området som øves og andre går på prosessen rundt organisering av øvelser.

I oktober 2019 ble det gjennomført en informasjonssikkerhetsøvelse (tabletop) hvor den operative krisestaben ble øvet. Øvelsen var spesielt rettet mot informasjonssikkerhets- og IRT-leder. De viktigste målene for øvelsen var å avklare ansvarsfordeling mellom informasjonssikkerhets- og IRT-leder, forbedre UiAs evne til å håndtere uønskede hendelser og kriser, og styrke kompetansen på «nivådelte krisehåndtering». Alle tre øvelser ble gjennomført som planlagt. Gjennom CIM-prosjektet er det også innført standardprosesser for å gjennomføre øvelser (planlegge, gjennomføre og evaluere) med standardmal (dokumentasjon).

Lærlinger

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

Lærefag	Antall lærlinger				
	2015	2016	2017	2018	2019
IT-fag (IT- og mediefag)	4	7	7	9	10
Kontorfag	4	5	6	6	3
Gartnerfag	-	-	-	-	1

Det er i tillegg tatt initiativ til en gjennomgang i organisasjonen for å kartlegge om det er mulig å øke antall lærlinger på andre områder. Kontorfaget er i endring og blant annet digitalisering har medført at det ikke lenger utdannes mange slike kandidater. Dermed er også grunnlaget for rekruttering av lærlinger innenfor dette fagområdet, og slik grunnlaget er nå er det ikke aktuelt å øke antallet lærlinger innenfor dette området. UiA fikk i 2019 en ny lærling innenfor gartnerfag tilknyttet Naturmuseet.

Likestilling, mangfold, diskriminering og tilgjengelighet

Handlingsplanen for likestilling og inkludering ved UiA 2016-2020 ble vedtatt av universitetsstyret i oktober 2016. Handlingsplanen er den tredje for dette saksområdet ved universitetet. Planen representerer en viktig del av UiAs utviklingsmål. Den beskriver tilstand, mål og konkrete tiltak som skal fremme likestilling og inkludering ved UiA i planperioden. Det skal årlig rapporteres om igangsatte tiltak og oppnådde resultater.

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

Årsrapporten om likestilling, diskriminering og tilgjengelighet ved UiA i 2019 følger malen for likestillingsredegjørelsen for statlige, nettobudsjetterte virksomheter og ligger som vedlegg til årsrapporten.

Status kjønnslikestilling

UiA har som målsetning at 35 % av professorene skal være kvinner. I 2019 var tallet på 29 %. Flere av fakultetene har igangsatt kvalifiseringsløp for flere av sine ansatte, og universitetet forventer en økning fremover på bakgrunn av disse.

UiA har også en målsetning om at minst det skal være minst 30 % av hvert kjønn innenfor vitenskapelige ansatte på hvert institutt. De fleste instituttene oppfyller dette målet, men ikke alle. Det er forskjellige utfordringer og årsaker til dette, og det arbeides for bedre kjønnsbalanse i hele organisasjonen. Det er positivt at det er søkere av begge kjønn til alle stillingene ved UiA, og at begge kjønn er representert i UiAs prioriterte forskningssentre.

Balanse i ledelsesstillingene på UiA nivå:

- Instituttledere: 44 % kvinner
- Dekaner: 4 kvinner og 3 menn
- Administrative lederstillinger: 50 %

I administrative lederstillinger er det like mange menn som kvinner, og i toppledelse er fire kvinner og to menn. Det arbeides med utfordringer knyttet til førstestillinger. Se egen liketillingsredegjørelse for UiA vedlagt årsrapporten

Seksuell trakassering/uønsket oppmerksomhet/mobbing

UiA har arbeidet mye med temaet de siste par årene etter at «si i-fra»-systemet ble utviklet. Et av målene våre har vært at flest mulig skal kjenne til hvor og hvordan de kan varsle. På UiA oppgir tre av fire av de ansatte at de kjenner til varslingssystemet «Si ifra», (mot 40 % i resten av sektoren). Blant stipendiater er dette tallet lavere, og UiA vil ha særskilt oppmerksomhet rettet mot denne gruppen det kommende året.

Studiebarometeret 2019 viser at 52 % av de spurte studentene har fått informasjon om varslingssystemet, mot 32 % i resten av sektoren.

Høsten 2017 oppnevnte UHR en arbeidsgruppe mot mobbing og trakassering i UH-sektoren. Arbeidsgruppen var ledet av daværende UiA-rector og UiA hadde sekretariatsfunksjonen. Sommeren 2019 leverte gruppen sin rapport.

Som en del av sitt mandat utviklet arbeidsgruppen et spørsmålsbatteri til bruk for en nasjonal kartlegging av mobbing og trakassering blant ansatte i sektoren. Sammen med UiO og KHiO tok UiA initiativ til en slik kartlegging og den ble gjennomført våren 2019 med om lag 18 000 respondenter fra 26 ulike UH-institusjoner.

Resultatene ble presentert i august 2019 og 13 % av de som svarte oppgir å ha blitt mobbet eller trakassert i sitt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene. 299 personer (utgjør 1,9 % av de som svarte) oppgir å ha blitt utsatt for seksuell trakassering i sitt arbeidsforhold i løpet av samme periode. Undersøkelsen registrerer 18 tilfeller av

seksuelle overgrep i forbindelse med respondentenes arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene. Stipendiater er gruppen som relativt sett oftest oppgir å ha blitt utsatt for seksuell trakassering. Stipendiatene oppgir også oftere enn andre å ha blitt utsatt for seksuelle overgrep.

På UiA var det 816 registrerte svar. Det utgjør en svarprosent på 56 og det er 16 % over landsgjennomsnittet. 11 % av respondentene på UiA oppgir å ha blitt mobbet eller trakassert de siste 12 månedene. 24 personer (utgjør 2,9 %) svarer at de har opplevd seksuell trakassering i jobbsammenheng i løpet av det siste året. To personer oppgir at de har blitt utsatt for et seksuelt overgrep og tre personer svarer at de ikke vet/er usikre.

Inkludering

Det har vært mye oppmerksomhet knyttet til inkludering av personer med nedsatte funksjonsevne. Det er i løpet av 2019 utarbeidet en egen handlingsplan for universell utforming. Det er på rekrutteringssiden det må forsterket innsats til for å kunne bidra bedre til inkluderingsdugnaden og følgende tiltak er satt i gang:

- Utlysningstekst er justert for å være mer åpen og inkluderende for målgruppen
- Samhandlingsseminar for ledere på alle nivåer på UiA og tillitsvalgte, blant annet i samarbeid med NAV og andre sentrale aktører.
- Workshop med UiAs ledere og tillitsvalgte for diskusjon av muligheter i forskjellige faser: før rekruttering, under rekruttering og i «onboarding») for at vi på UiA skulle nå målet på 5 %.



V. Vurdering av framtidutsikter

Omtale av fremtidutsikter

UiA ser flere utviklingstrekk som vil påvirke organisasjonen i årene fremover.

Det rimelig å anta at antall søkere til høyere utdanning vil flate ut og etter hvert avta ettersom ungdomskullene blir mindre. Dette vil føre til sterkere konkurranse om søkere til grunnutdanningene. Reduksjon i rekrutteringsgrunnlaget kan delvis kompenseres med EVU-aktiviteter. Likeså vil konkurransen om vitenskapelige ansatte også øke. For et nytt universitet med en annen basisfinansiering enn de gamle universitetene, og som dermed ikke kan tilby de samme betingelsene, er det viktig å styrke vår attraktivitet gjennom et godt arbeidsmiljø og gode utviklingsmuligheter. En styrking av vår samskappingsprofil vil være viktig i så henseende.

Digitale teknologier vil gi endringer i utdanningsløp og undervisningsmetoder som både utfordrer tradisjonelle modeller og samtidig gir sektoren nye muligheter.

Videre er det økte forventningene om arbeidslivsrelevans i alle studier. Tilbud om praksis er en naturlig måte å oppnå dette målet. Dette har UiA arbeidet systematisk med de siste årene. Erfaringsmessig er organisering og oppfølging av praksis kostnadskrevende både med tanke på koordinering, oppfølging og kvalitetssikring av praksis i arbeidslivet. Det er behov for økte ressurser, men de nåværende finansieringskategoriene for studieplasser ikke tar høyde for dette.

Det er også økte forventninger til ekstern finansiering av forskningsprosjekter. Det er en økning i søknadstrykket nasjonalt, noe som påvirker gjennomslagsmulighetene. For et nytt universitet med begrensede ressurser til forskning, er konkurransen mot de større aktørene krevende. Det er også en økende grad av politisering av forskningsfinansieringen og et økt fokus på forskningens samfunnsbidrag. Dette vil kunne gå utover muligheten for å drive forskning som ikke fremstår umiddelbart som samfunnsnyttig.

Oppfordringen om å bidra til det grønne skiftet er positivt mottatt av organisasjonen. Innføring av nye indikatorer vil imidlertid føre til mer rapportering, og det er usikkert hvordan disse skal brukes fremover. Det er varslet flere stortingsmeldinger som vil få betydning for sektoren. Meldingene om arbeidslivsrelevans, livslang læring og mobilitet vil skape nye forventninger til organisasjonen. Kravet om

økt mobilitet må balanseres mot bærekraftshensyn. Det er stor sannsynlighet for at forventningene til å imøtekomme arbeidslivets kompetansebehov vil føre til økt etter- og videreutdanningsaktiviteter. Det er imidlertid viktig med en avklaring om finansiering. Slike kompetansebehov er mer kortsiktige enn de som leveres inn i grunnutdanningene. Rekruttering og behov for midlertidige stillinger kan vise seg å bli en utfordring.

Samfunnet er i stor endring og det er rimelig å anta at utdanningslandskapet vil endre seg raskt. Det er derfor viktig for UiA at organisasjonen er fleksibel nok til å tilpasse seg fremtidige endringer og at reguleringer gir institusjonene tilstrekkelig handlingsrom.

Plan 2020

Plan 20 er Universitetet i Agders styringsdokument som omfatter områder som skal ha særskilt oppmerksomhet i kommende år. Årsplanen skal sikre implementering av strategien (2016-2020) og at institusjonelt overgripende mål er ivaretatt.

Dette er siste år for gjeldende strategi, og arbeidet med en påfølgende vil være en sentral oppgave i 2020 for hele UiA med ny ledelse i spissen. Denne strategien vil bygge på forrige strategi, men innebære flere endringer og presiseringer, herunder hvordan UiA skal arbeide for å bidra til å løse FN's bærekraftsmål.

UiA er et universitet som kjennetegnes ved et svært godt og utbredt samarbeid med regionens arbeids- og samfunnsliv. Det har vært en bevisst satsing over flere år som har gitt gode resultater. Selv om UiA har tatt en posisjon, er det fortsatt en prioritering å videreutvikle samskapingen og samarbeidet med regionen. Viserektor for samfunnsengasjement og nyskaping vil ha en sentral rolle i å utvikle dette samarbeidet videre.

Forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid får en særskilt rolle i Plan 20. Den kommende strategien skal ha dette området integrert, og i 2020 skal det legges et godt grunnlag. Blant annet vil viserektor for forskning og tverrfaglige satsinger se nærmere på hva som kan skape rom for forskning, og hvilken administrativ støtte som er nødvendig for at vitenskapelige ansatte skal kunne bruke mer tid på forskning. Dette arbeidet må ses i sammenheng med mål og tiltak i UiAs utviklingsavtale med KD.

Sektormålene satt av Kunnskapsdepartementet, strategien (2016-2020) og utviklingsavtalen som trådte i kraft januar 2019, skal alle bidra til at UiA utfører sitt samfunnsoppdrag. Plan 2020 vil også ivareta disse viktige målene.

Med Plan 20 følger en mer detaljert tiltakstabell. Fakultetene, Avdeling for lærerutdanning og fellesadministrasjonen utarbeider egne planer og tiltak med basis i overordnede styringsdokumenter og enhetenes egne handlingsplaner.

Prioriteringer 2020

Læring og utdanning for fremtiden

Et av hovedområdene i UiAs strategi (2016-2020) er «Læring og utdanning for fremtiden». UiA vil være et fremragende universitet å studere og undervise ved. Vi har høye ambisjoner for studentenes læring, utdanningenes kvalitet og for de ansattes engasjement i undervisningen. Prioriteringene og tilhørende tiltak er tilknyttet KDs sektormål 1.

Flere av tiltakene under dette strategiområdet er gjennomført, blant annet implementere «Program for utdanningskvalitet», gjennomføre opplæringsprogram for studie-/ph.d-programledere, og fastsette meritteringsordning for ansatte. Det var store ambisjoner i strategien, og flere av tiltakene og områdene er forankret i fakultetenes og de fellesadministrative enheters daglige arbeid. De tiltakene som omtales her, er det som skal ha særskilt oppmerksomhet i 2020.

Senter for læring og undervisning

Senter for læring og undervisning ble etablert i 2019. I 2020 skal utdanningsutvalget definere og avgrense oppgaver knyttet til senteret i dialog med fakultetene. Senteret vil på bakgrunn av dette etablere riktig bemanning og sikre forankring i hele institusjonen. Senteret vil levere flere tjenester, og må få oversikt over etterspørsel for å kunne både prioritere og lage en langsiktig plan.

Kompetansehevingsprogram

UiA vil utarbeide og iverksette kompetansehevingsprogrammer, som skal være tilpasset alle grupper av ansatte: både teknisk-/administrative og vitenskapelige ansatte. Det er flere tiltak som må sees i sammenheng og universitetets personal- og organisasjonsavdeling skal ha et overordnet koordineringsansvar. Noen av kompetansehevingsprogrammene vil høre hjemme

under ansvarsområdet til Senter for læring og undervisning.

Lære hele livet: etter- og videreutdanning

UiA vil bidra til «lære hele livet» gjennom å utdanne lærere fra barnehage over grunnopplæring til høyere utdanning, gjennom å legge særskilt vekt på studentenes overgang fra videregående til høyere utdanning, gjennom å lære våre studenter å lære, gjennom dialog med omgivelsene om etter- og videreutdanning (EVU) og gjennom den generelle forskningsformidlingen til allmennheten. I 2019 ble det lagt frem en egen handlingsplan for EVU, og i 2020 skal både fellesadministrasjonen og fakultetene implementere flere av tiltakene. EVU er en viktig del av UiAs samfunnsoppdrag, herunder oppgaven med å utvikle EVU-tilbud for et arbeidsliv i stadig omskifting. En relevant og tilgjengelig EVU-portefølje kan bidra til at flere kvalifiserer seg og forblir i arbeidslivet. Tiltakene sees i sammenheng med utviklingsavtalen, spesielt knyttet til mål om «lære hele livet», og som en del av det regionale samarbeidet.

UiA avsatte økte ressurser til administrasjonen for universitetets arbeid med EVU i 2019, og i 2020 skal arbeidsdelingen mellom den fellesadministrative enheten og fakultetene avklares. Både fellesadministrativ enhet og fakultetene skal i 2020 identifisere behov i arbeids- og samfunnsnivå, utvikle indikatorer basert på mål og tiltak i handlingsplanen for felles rapportering og identifisere tiltak for å sikre informasjon og god kommunikasjon mellom fakultetene, Avdeling for lærerutdanning og fellesadministrasjonen. UiA vil samarbeide med andre utdanningsinstitusjoner i Norge for å kunne formidle gode tilbud som UiA ikke selv har nødvendig kompetanse eller ressurser til å tilby.

Førsteårstiltak

I 2019 lanserte alle fakultetene flere førsteårstiltak for en god overgang og for å legge til rette for at flere fortsetter utdanningen sin ved UiA. Dette er et viktig arbeid som kan gi både bedre gjennomstrømming og føre til at studentene tar mer av utdanningen sin ved UiA. Det er stor variasjon mellom fakultetene både når det gjelder omfang og innretning. I 2020 skal UiA vurdere hvordan tiltakene har virket for å videreutvikle disse, samt sørge for god læring mellom fakultetene basert på deres erfaringer. I dette ligger arbeidet med å sikre at erfaringsoverføring, læring på tvers og kobling mellom tjenestene blir realisert. Etablering av gode førsteårstiltak er en del av oppfølgingen av utviklingsavtalens mål om «lære hele livet», og et viktig bidrag for å gi studentene både UiA-tilhørighet

og følelsen av å være en del av det akademiske fellesskapet. UiA skal nedsette en arbeidsgruppe i 2019 og resultatene av dette arbeidet følges opp i 2020.

Strategisk porteføljegjennomgang

Det vil bli viktig med en bevisst porteføljestyring av studiene på UiA. Dette henger både sammen med utvikling av profil, av økonomistyring og av utnyttelse av universitetets ressurser på en god måte. Tiltaket må også sees i sammenheng med rekruttering, og legge grunnlag for en beslutning om UiA skal ha vekstambisjoner i kommende år.

Opptaket til 2-årige masterprogram ved UiA er redusert i 2019 sammenlignet med 2018. Det er mye ledig kapasitet på flere av masterprogrammene. Dette er ikke en ønsket utvikling. Generelt er det et mål at andelen masterstudenter og -kandidater skal øke fremover. UiA skal sette i gang et arbeid for å avdekke årsaker til det reduserte opptaket. Videre skal UiA sette i gang et bredere arbeid i et rekrutteringsforum med vekt på intern rekruttering til masterprogrammene.

NOKUT vil gjennomføre tilsyn ved UiA høsten 2020. Resultatene av denne evalueringen følges opp i 2020.

Globalt mindset

globalt mindset skal være en integrert del av UiAs kultur, samtidig som vi skal være bevisste vår egenart som norsk institusjon. Globale problemstillinger skal være en del av utdanningene og i forskningen. I nasjonalt og globalt samarbeid skal UiA levere forskning på høyt internasjonalt nivå. Dette vil være en av forutsetningene for å tilby fremragende utdanning og for UiAs rolle som en viktig samfunnsaktør. Våre campuser skal synliggjøre at UiA er et inviterende og inkluderende vertskap for norske og internasjonale studenter, ansatte og gjester. Campusene skal være spennende og dynamiske arenaer for samskaping.

Innenfor strategiområdet Globalt mindset er de fleste tiltakene gjennomført. Mange av tiltakene har blant annet rettet seg mot UiAs internasjonale kommunikasjon og målet om at forskere enkelt skal både kommunisere og presentere seg for internasjonale partnere. Internasjonalisering vil være et pågående arbeid for universitetet, og fakultetene og fellesadministrasjonen arbeider med å legge til rette for samarbeid med gode, internasjonale institusjoner. Tiltakene som skal prioriteres i 2020 presenteres nedenfor.

Mobilitet

UiA vil fortsette å prioritere flere utreisende studenter i 2020. Kunnskapsdepartementet har varslet en stortingsmelding om mobilitet, og universitetet vil følge prosessen. Fakultetene og Avdeling for lærerutdanning har i 2019 hatt en gjennomgang av avtalene med utenlandske institusjoner. Kvalitetssikringen videreføres i 2020, og i det arbeidet skal også klimahensyn legges til grunn. Hensynet til klima skal balanseres med hensynet til den viktige læringen og erfaringen studentene får av et utenlandsopphold, og skal ikke legge begrensninger som kan svekke faglige gevinster.

Mobilitet er ikke bare viktig for studenter, men også for ph.d.-studenter og ansatte. Også i 2020 vil fakultetene arbeide for gode avtaler og søke internasjonale partnere både for undervisnings- og forskningssamarbeid.

Internasjonalisering og bærekraft

Internasjonalt samarbeid er en forutsetning for å flytte forskningsfronten. Alle universiteter og høyskoler står overfor to motstridende hensyn i å delta i det internasjonale forskningssamfunnet og ta hensyn til den klimabelastningen det medfører. I et internasjonalt samarbeid skal forskere vurdere om digitale løsninger kan kompensere for noen av reisene. Samtidig kan forskere vurdere flere «kortreiste» partnere. UiA vil være sitt samfunnsansvar bevisst, både når det gjelder å utvikle kunnskap og bidra til å løse samfunnsutfordringer gjennom et solid internasjonalt samarbeid, og må veie tungt også når forskere skal ta hensyn til klima.

Bærekraft er mer enn klima og miljø. Bærekraft vil inngå i ny strategiprosess og tydeliggjøre UiAs ambisjoner og rolle, og på hvilken måte UiA kan bidra til å løse de globale utfordringene.

Samfunnsengasjement og nyskaping

UiA skal gjøre en forskjell for studenter, ansatte og omgivelsene. UiA skal samhandle med regionen om framtidens komplekse utfordringer. UiA skal styrke sin relevans og synlighet ved å utfordre, understøtte og utvikle samfunnet. Forskingen og det faglige og kunstneriske utviklingsarbeidet skal knyttes sterkere til universitetets samfunnsengasjement. UiA skal bidra til nyskaping og være en aktør for nytenkning i samfunnsdebatten.

Det tredje strategiområde er Samfunnsengasjement og nyskaping. Det har vært arbeidet svært mye med tiltak, og UiA har etablert «CoLab» som eget samskappingsverksted i 2019. UiA har også arbeidet

med arbeidslivsrelevans og vil bli bedre, både når det gjelder praksis, men også andre måter studenter og forskere kan ha tilknytning til arbeidslivet. I4Helse ble åpnet i 2019, og skal legge til rette for samskaping med både offentlige og private aktører innenfor helseområdet. Fakultetene har utstrakt samarbeid med regionens arbeids- og samfunnsliv, og har mange store samarbeidsprosjekter som blant annet SFI Offshore Mechatronics og CAIR. Både når det gjelder utveksling av personale og når det gjelder studenters oppgaveskriving i arbeidslivet er UiA langt fremme.

Definere samskappingsarenaer

Fra 1. august 2019 er det tilsatt en egen viserektor for samfunnskontakt og nyskaping ved UiA. Dette bekrefter viktigheten av å videreutvikle det omfattende samarbeid med regionen. Samskapingen ved UiA er ikke begrenset til regionale aktører, men UiA har en sentral oppgave som en regional partner og en regional utviklingsaktør. I 2020 vil viserektor for samfunnskontakt og nyskaping definere viktige samskappingsarenaer, tydeliggjøre UiAs rolle i disse og arbeide for at samspillet med arbeids- og samfunnsliv blir godt og til nytte for begge parter.

I4Helse

I4Helse er regionens samskappingsarena for fremtiden. I 2020 vil ledelsen og fakultetene arbeide videre med at undervisning og forskning kobles sammen med offentlig tjenesteyting for å utforske og utvikle løsninger for bedre og mer effektive helse- og omsorgstjenester. Flere av toppforskningssentrene ved UiA vil være sentrale i dette arbeidet, og bidra til å sikre synergier fra det tverrfaglige samarbeidet.

Arbeidslivsrelevans

Kunnskapsdepartementet har varslet en stortingsmelding om arbeidslivsrelevans i studiene. UiA har lenge arbeidet med å sikre dette, og vil videreføre arbeidet i 2020. Det er mange former for arbeidslivsrelevans, og UiA vil utforske flere måter å knytte studentene til arbeidslivet og samtidig bidra til at utdanningene leverer de kandidatene samfunnet trenger. Praksis vil være en del av dette, og i 2020 skal fakultetene arbeide videre med å øke både kvaliteten og omfanget av praksis. I tillegg til praksis er det flere tiltak som kan bidra til å bedre samarbeidet om studentenes læring og som fakultetene og universitetets ledelse skal arbeides videre med:

- Legge til rette for gjensidige hospiteringsordninger for ansatte
- Gjøre det enklere med delte stillinger
- Legge til rette for bruk av gjesteforelesere/II-stillinger

- Se på muligheter for krav om relevant praksis fra arbeidslivet i utlysningstekster
- Øke antallet bachelor-/masteroppgaver i samarbeid med praksissted
- Øke bruk av alumni-nettverk
- Innføre fagdager/karrieredager knyttet til det enkelte studieprogram
- Etablere godt samarbeid gjennom studentforeninger/linjeforeninger
- Legge til rette for at studentene kan jobbe i relevante deltidsstillinger parallelt med studiene

Impact

Universitetet vil i større grad legge vekt på hvordan utdanning og forskning kan ha en innvirkning på samfunnet – hva slags impact vår aktivitet har. For å kunne utarbeide noen impact-indikatorer vil det være en forutsetning med et godt grunnarbeid, der ansatte får komme med innspill om hva impact er innenfor deres områder, og der det pekes på internasjonale miljøer som har erfaring med tematikken.

I 2020 vil rektor ta initiativ til en analyse for å samle og gi en oversikt over de ulike måtene å måle forskningens impact på. Denne analysen skal vurdere UiAs impact fra ulike perspektiver og på forskjellige områder og nivåer. Analysen bør gi et sett med anbefalinger slik at UiA kan etablere indikatorer for å følge utviklingen av universitetets impact.

Andre samskappingsprosjekter

- Regionplan 2030: UiA bidro i alle faggruppene som utarbeidet Regionplan Agder 2030. I 2020 skal Agder fylkeskommune utarbeide en tilhørende handlingsplan, og UiA vil bidra til både å formulere tiltak, samt gjennomføre de tiltak som ligger innenfor universitetets virkeområde.
- Arendalsuka: UiA skal fortsette å være tydelig til stede under Arendalsuka også i 2020, og se på videreutvikling av denne arenaen i samarbeid med andre aktører. Det er et mål at flere studenter og ansatte deltar og får nytte av deltagelsen.
- Prosjektet «Felles Løft» hadde avtaleperiode til 2019, og partene arbeider for en ny avtale som kan tilføre merverdi og som kan styrke samarbeidet mellom UiA, næringsforeningene/næringshager og NHO ytterligere.
- UiA skal bidra aktivt for å realisere Kompetansestrategi Agder.
- I 2020 vil UiA, sammen med Kristiansand kommune og andre relevante aktører gjøre ferdig og implementere handlingsplan for Universitetsbyen Kristiansand.

- UiA, Grimstad kommune og andre relevante aktører skal utarbeide en handlingsplan for Universitetsbyen Grimstad i 2020.

Forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid

UiAs visjon er å bygge forskningskompetanse og forskningsmiljøer som preges av kvalitet på høyt internasjonalt nivå på flere områder, at koplingen til nærings- og arbeidsliv er sterk, at flere miljøer har fått status som nasjonale sentre og er partnere i store europeiske prosjekter. Forskning og studieportefølje skal være tett koblet sammen, og studentene skal være en viktig ressurs i forskningen. UiAs FoU-plan legger grunnlaget for at visjonen nås, og vil også i 2020 prege arbeidet med å videreutvikle strukturene for forskningen og det faglige og kunstneriske arbeidet ved universitetet.

Tid til forskning

Tid til forskning er den viktigste ressursen for å utvikle UiAs forskningsaktivitet. I Plan for forskning og faglig og kunstnerisk utvikling 2017-2027 (FoU-planen) er ett av tiltakene å foreta en gjennomgang og vurdering av dagens systemer og praksiser for fordeling av forskningstid ved UiA. I 2020 vil dette arbeidet ha høy prioritet.

Gjeldende institusjonelle prinsipper for fordeling av forskningstid ble vedtatt av universitetsstyret i juni 2010. Siden den gang har det vært stor utvikling ved UiA og i de eksterne rammebetingelsene for UH-sektoren, noe som gjør det naturlig å foreta en ny gjennomgang. Gjennomgangen skal bl.a. gi grunnlag for å vurdere behovet for endringer og justeringer i prinsippene for fordeling av forskningstid ved UiA.

Vitenskapelige ansatte har også oppgaver som ikke knytter seg til forskning og undervisning. Personalavdelingen skal i samarbeid med studieavdelingen og forskningsadministrativ avdeling gjennomføre en kartlegging av arbeidsoppgaver utført av vitenskapelige ansatte. Formålet med kartleggingen er bl.a. å få et tilstrekkelig kunnskapsgrunnlag for å vurdere tiltak som sikrer at de vitenskapelige ansatte bruker tiden sin på kjerneoppgaver som gir undervisning, forskning og formidling av høyest mulig kvalitet.

Økt eksternt finansiering

UiA har tydelige ambisjoner om en økt eksternt finansiert forskningsaktivitet og en økt tilslagsprosent i konkurransen om tildelingen av forskningsprosjekt

fra Norges forskningsråd og EU. Disse ambisjonene er forankret i UiAs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet og UiAs FoU-plan. Det er særlig fem faktorer som er avgjørende for hvorvidt UiA lykkes med å skape økt deltakelse i større nasjonale og internasjonale prosjekter. Det er i) tid til forskning ii) tid til prosjektutvikling og prosjektsamarbeid, iii) vitenskapelige ansatte med vilje og evne til å lykkes, iv) støtte fra ledelsen på alle nivå og v) en helhetlig administrativ støtte. Plan 2020 inneholder tiltak rettet mot flere av disse faktorene.

I løpet av 2019 begynte en langsiktig satsing for å øke kunnskap og kompetanse om EUs nåværende og neste rammeprogram for forskning. I denne forbindelse er det startet opp et arbeid med å utarbeide EU-handlingsplaner for hvert fakultet som skal ferdigstilles innen utgangen av 2019. Fakultetene skal videreføre og forsterke UiAs arbeid med å posisjonere seg mot EUs utdannings- og forskningsprogram, og øke aktiviteten og kvaliteten på søknader og prosjekter. I tillegg vil arbeidet med å profesjonalisere og styrke den forskningsadministrative støtten knyttet til eksternt finansiert forskning være prioritert i 2020, i tråd med mål og tiltak i UiAs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet. UiA har igangsatt en dialog med NORCE som bl.a. skal gi grunnlag for økt faglig og administrativt samarbeid om forskningsprosjekter.

Revidering av UiAs plan for faglig og kunstnerisk utvikling

Universitetsstyret besluttet i oktober 2019 en prosess for ny strategi for UiA gjennom en revidering av strategien for 2016-2020. I denne skal forskning og faglig og kunstnerisk utvikling være en integrert del. Dette betinger en gjennomgang og revidering av den eksisterende FoU-planen ved UiA, som vil ha høy prioritet 1. halvår 2020.

Open Science

Open Access og forskningsdata er de to prioriterte områdene innenfor Open Science ved UiA i 2020. Biblioteket og forskningsadministrasjonen skal arbeide systematisk med å formidle informasjon og å koordinere innsatser mellom involverte aktører. Forskernes kjennskap til initiativer og forandringer som skjer på Open Science-området skal økes. Dette gjelder bl.a. kjennskap til nasjonale mål og retningslinjer for åpen publisering og forskningsdata, Plan S-prinsippene for åpen publisering, FAIR prinsippene for tilgjengeliggjøring av forskningsdata, og DORA-erklæringen om vurdering og merittering av forskning og forskere. En viktig oppgave er å forankre ovennevnte initiativer på universitetsnivå gjennom Open Access-

og Forschungsdata-policyer for UiA, og informere forskere og studenter om tilgjengelige tjenester og støtteordninger som bidrar til å utnytte fordeler av åpen forskning.

Andre prioriteringer

Miljø og klimautviklingsplan for UiA

I 2019 initierte ledelsen ved UiA arbeidet med en miljø- og klimautviklingsplan for å redusere utslipp i egen virksomhet. I 2020 skal fakultetene og fellesadministrasjonen bidra til å utarbeide en handlingsplan med konkrete mål og rapporteringsrutiner for å sikre oppfølging.

Et åpent og inkluderende universitet

I 2019 ble det gjennomført en undersøkelse med en påfølgende rapport om mobbing og seksuell trakassering i universitet- og høyskolesektoren. Rapporten viser til at omfanget er betydelig og at alle institusjoner må følge opp arbeidet for å forhindre tilfeller av mobbing og seksuell trakassering. I 2020 er dette en prioritert oppgave. Alle fakulteter og fellesadministrative enheter arbeider med tematikken på forskjellige måter. Dette inkluderer arbeid med:

- utvikling av gode lærings- og arbeidsmiljø
- likestilling, inkludering og mangfold
- tiltak mot utenforskap og ekstremisme
- studenters psykiske helse
- gode varslingsystemer og systemer for oppfølging av varslere

Campusutvikling

Kunnskapsdepartementet ønsker funksjons- og behovsanalyser for en fremtidsrettet og god utnyttelse av campusområdene. UiA har i sine analyser for fremtiden vurdert det som sannsynlig at studenttallet vil stabilisere seg, at inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA-inntekter) og resultatbaserte overføringer (RBO-inntekter) vil øke, og det vil være behov for utvidelse av arealene for både undervisning og forskning. En tydeligere fremtidsvurdering og plan for utviklingen av campusområdene skal utarbeides i 2020 i samarbeid med Statsbygg og Signal arkitekter.

Risikovurdering av Plan 2020

Risikovurdering gjort av UiAs Plan 2020 er på et overordnet nivå. Planen viser hovedprioriteringene hvor strategisatsingen og andre tiltak er med på å bygge opp under sektormålene og utviklingsavtalen.

Risiko for manglende måloppnåelse er samlet vurdert til lav-medium. Planen er godt forankret hos fakultetene og fellesadministrasjonen gjennom en involverende planprosess og det i seg selv er risikoreducerende i forhold til måloppnåelse. Ansvar for tiltakene er fordelt på flere enheter, og dermed er sannsynligheten for at flere risikoer inntreffer samtidig vurdert til lav.

Den største risikoen for UiAs mål i 2020 er identifisert som rekruttering av ansatte, og spesielt vitenskapelige ansatte. Rekruttering er en omfattende prosess som tar lang tid og kan virke negativt på mulige kandidater. UiA konkurrerer om de gode kandidatene og det vil være viktig å se på hvordan en omfattende prosess kan gjøres mer effektiv og hvordan universitetet kan vinne kampen nasjonalt og internasjonalt. Utfordringene med rekruttering kan påvirke måloppnåelse på Læring og utdanning for fremtiden, Globalt Mindset, Samfunnsengasjement og nyskaping og Forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid.

Utfordringer knyttet til de enkelte målene i tiltakstabellen Plan 2020:

Læring og utdanning for fremtiden

Medium risiko. Dette er et sammensatt mål med ulike tiltak og fokusområder. Sannsynlighet for å ikke gjennomføre planlagte tiltak for mål oppnåelse er medium. Det er kompetanseheving som er identifisert som en kritisk suksessfaktor. Kompetanseheving er et prioritert område med mange interessenter og det er utfordrende å møte alle behov. Det er spesielt store forventninger i organisasjonen til leveransene fra Senter for læring og undervisning herunder uniped, studieprogramlederoppplæring og norsk-kurs for internasjonalt ansatte. Det samme gjelder etablering av ulike kompetansehevingsprogram.

Globalt Mindset

Lav til middels risiko. Mange tiltak er implementert gjennom tidligere år og det er viktig å kunne videreføre disse erfaringene for å videreføre og videreutvikle dette området. Hensynet til klima og bærekraft må balanseres i forhold til deltagelsen i internasjonale samarbeid. Internasjonal konkurranse om forskere blir hardere.

Samfunnsengasjement og nyskaping

Lav risiko. Det er mye aktivitet og mye samhandling med omgivelsene under målet for samfunnsengasjement og nyskaping. Det vil være viktig med god intern koordinering for å kunne hente ut mest mulig gevinster og for å redusere risiko.

Kunnskapsdepartementet har varslet en stortingsmelding om arbeidslivsrelevans i studiene. UiA har arbeidet med dette lenge og har mange gode tiltak i planen. Det er allikevel utfordrende å utvikle studier i takt med arbeidslivets behov og etterspørsel, det gjelder både utvikling av faglig innhold og rekruttering av fagpersoner.

Forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid

Medium risiko. Det er besluttet at forskning og faglig og kunstnerisk utvikling skal være en del av UiAs strategi og eksisterende FoU plan skal revideres. Dette er arbeid med høy prioritering samtidig som det er satt mål og tiltak for å øke den administrative støtten rundt forskning. Risiko er hovedsakelig knyttet til målet om økt eksternt finansiert forskning.

Oppfølging

Oppfølging av plan gjøres gjennom dialogmøter og halvårsrapportering. Middels risiko vil kreve videre overvåking. Høyere risiko vil måtte følges opp med identifisering av risikoreducerende tiltak.

Budsjett for 2020

Tabellen under viser universitetets foreløpige budsjett for 2020 slik det ble vedtatt av universitetsstyret november 2019.

Budsjettansvarsområde	Foreløpig budsjett
Handelshøyskolen	101 189 457
Fakultet for helse- og idrettsvitenskap	152 169 398
Fakultet for humaniora og pedagogikk	174 899 136
Fakultet for kunstoffag	86 949 895
Fakultet for samfunnsvitenskap	110 834 867
Fakultet for teknologi og realfag	245 157 050
Sum fakultetene	871 199 803
Universitetsbiblioteket	33 554 704
Avdeling for lærerutdanning	26 605 300
Fellesadministrasjonen	251 430 455
Sum fellestjenestene	311 590 459
Styret inkl. strategiske avsetninger	9 687 000
Ledelsen, rektor, direktør	56 829 000
Naturmuseum og botanisk hage	4 580 000
Sum styret/ledelsen	71 096 000
UiAs fullbudsjetterte særkostnader	293 163 739
Ufordelt	11 028 999
Sum budsjettansvarsområdene	1 558 079 000

Større byggeprosjekter

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

- I4Helse ble ferdigstilt i august 2019 og er totalt ca. 3750 kvm med kontorer og laboratorier. Bygget husleiefinansieres samt brukertilskudd.
- Loft på bygg A ble ferdigstilt juni 2019. Totalt ca. 900 kvm med kontorer og laboratorier. Byggarbeidene finansieres gjennom brukertilskudd.
- Begge byggene er nå tatt i bruk

Campus Kristiansand (bygges og eies av Statsbygg):

- Bygging av nye toppetasjer på Universitetsveien 25 F, G og J (ca. 2.800 m²) ble ferdigstilt i oktober 2019. Byggene inneholder i hovedsak ulike kontorfunksjoner. Byggarbeidene finansieres gjennom brukertilskudd. Alle etasjene er nå tatt i bruk.
- I tillegg stod også mellombygget, som er blitt en forlengelse av Vilhelm Krag's hall, ferdig til studiestart 2019.

- På Naturmuseum og botanisk hage ved UiA (NBH) planlegges betydelige oppussing og oppgraderinger av bygningsmassen. Dette har pågått siden 2017 og prosjektet har vist seg å være mer utfordrende enn først antatt og er som følge av det en del forsinket. Det har ført til at det er blitt delt inn i delprosjekter i et forsøk på å få realisert deler av prosjektet. UiA regner med at prosjektet vil vare fram til 2021. Byggarbeidene finansieres gjennom brukertilskudd.
- Bygging av nye toppetasjer på Universitetsveien 25 I og H (ca. 1.500 m²). Planlagt byggestart er tidlig sommer 2020, og forventet ferdigstillelse i løpet av 2021. Byggeprosjektet har tatt noe mer tid enn forventet grunnet bred og omfattende brukerinvolvering. Byggarbeidene finansieres gjennom brukertilskudd.



VI. Årsregnskap 2019

	Note	31.12.2019	31.12.2018
Driftsinntekter			
Inntekt fra bevilgninger	1	1 298 348	1 289 842
Inntekt fra tilskudd og overføringer	1	159 045	142 942
Inntekt fra gebyrer	1	0	0
Salgs- og leieinntekter	1	80 290	81 235
Andre driftsinntekter	1	152	330
Sum driftsinntekter		1 537 836	1 514 349
Driftskostnader			
Varekostnader		1 707	1 733
Lønnskostnader	2	1 168 980	1 039 295
Avskrivninger på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	4,5	64 386	54 889
Nedskrivninger av varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	4,5	0	0
Andre driftskostnader	3	546 704	499 479
Sum driftskostnader		1 781 777	1 595 396
Driftsresultat		-243 941	-81 047

Regnskapet for 2019 viser at inntekt fra bevilgninger nesten ikke går opp. Dette skyldes regnskapstekniske forhold. Investeringer føres som utsatt inntektsføring av bevilgning, deretter inntektsføres de når de avskrives. Byggeprosjektene føres dermed som en reduksjon i bevilgningen, som så vil vises som en økning i både bevilgningen og kostnadene de neste 50 årene. Periodens ordinære bevilgning øker fra 1,405 mrd. kroner i 2018 til 1,490 mrd. kroner i 2019. Lønnskostnadene går også opp som følge av en økning i antall årsverk.

Driftsresultatet medfører en betydelig reduksjon av note 15 del 1. Den går fra 389,1 mill. kroner per 31.12.18 til 146,2 mill. kroner per 31.12.19. Dette er i tråd med budsjettet, og skyldes primært bygging av toppetasjene, jf. omtale av «Større byggeprosjekter 2019». UiA planlegger å bruke 85,1 mill. kroner på toppetasjene på H og I i 2020, så det forventes at note 15 blir ytterligere redusert som resultat av dette.

Annen BOA går opp fra 89,6 mill. kroner i 2018 til 108,1 mill. kroner i 2019. Noe av dette skyldes prinsippendringen om at det fra 2019 kun er midler som kommer direkte fra KD som regnes som bevilgning, men det alene kan ikke forklare en så stor økning. 4,5 mill. kroner som ble ført som bevilgning i 2018, ville blitt ført som bidrag fra statlige etater etter prinsippendringen. Bidrag fra statlige etater øker fra 36,9 mill. kroner i 2018 til 55,2 mill. kroner i 2019, og forklarer dermed nesten hele økningen i annen BOA.

Vedlegg

Statusrapport UiAs Plan 2019

Årsregnskap 2019

Likestillingsredegjørelse 2019

Rapport Plan 19



Rapport

Tiltakstabellen er en presisering og en utdyping av tekstdokumentet Plan 19. Flere av tiltakene kan relateres til flere overskrifter/temaer, slik at hele tabellen må leses i sin helhet.

Det refereres til flere kvalitative og kvantitative målsetninger i tabellen. Disse har forskjellige kilder. Enkelte målsetninger er å finne i UiA sin strategi (2016-2020) og UiA sin FoU-plan, mens andre målsetninger er ambisjoner som er oppgitt i Årsrapporten for 2017-2018. Det er av naturlige årsaker noe forskjell i detaljeringsnivå på de forskjellige målene.

Tabellen gir en status for 2019 på alle tiltak for de aktørene som har ansvar og delansvar.

Tiltaksnr	Mål	Tiltak / Aktivitet	Ansvar:	Rapport 2019
-----------	-----	--------------------	---------	--------------

1. Læring og utdanning for fremtiden				
1.1		Etablering av «Senter for læring og undervisning».	Ledelsen	Leder er tilsatt, og prosess vedrørende organisering og tjenester igangsatt. Bevilgning fra KD på 5,5 mill. kroner til ombygging av arealer til SLU planlagt etter hensikt.
1.2	Et av hovedområdene i UiAs strategi (2016-2020) er «Læring og utdanning for fremtiden».	Implementere «Program for utdanningskvalitet».	SA, PULS/SLU, fakultetene, LU	Gjennomført.
1.3	UiA vil være et fremragende universitet å studere og undervise ved.	Gjennomføre opplæringsprogram for studieprogramledere/ph.d.-programledere.	PULS/SLU, SA, FAA, PO, LU	Felles opplæringsprogram har oppstart i 2020.
1.4	Vi har høye ambisjoner for studentenes læring, utdanningenes kvalitet og for de ansattes engasjement i undervisningen.	Utforme og starte iverksetting av et helhetlig kompetansehevingsprogram for ansatte med oppgaver knyttet til undervisning.	PULS/SLU, SA, FAA, fakultetene, LU, PO	Forslag til program er utarbeidet. Implementering i 2020. Se punkt 1.3.
1.5		Fastsette og implementere meritteringsordning for UiA.	PULS/SLU, SA, PO	Styret har vedtatt innhold i og organisering av UiAs meritteringsordning.

2. Globalt mindset				
2.1	<p>Globalt mindset skal være en integrert del av UiAs kultur, samtidig som vi skal være bevisste vår egenart som norsk institusjon. Globale problemstillinger skal integreres i utdanningene og i forskningen.</p> <p>I nasjonalt og globalt samarbeid skal UiA levere forskning på høyt internasjonalt nivå. Dette vil være en av forutsetningene for å tilby fremragende utdanning og for UiAs rolle som en viktig samfunnsaktør.</p> <p>Våre campuser skal synliggjøre at UiA er et inviterende og inkluderende vertskap for norske og internasjonale studenter, ansatte og gjester. Campusene skal være spennende og dynamiske arenaer for samskiping.</p> <p>UiA skal styrke forskningskvalitet gjennom å utvikle en sterk internasjonal profil. Våre utdanninger, forskningen og det kunstneriske utviklingsarbeidet skal synliggjøres internasjonalt.</p>	<p>Utvikle og iverksette tiltak for å øke antall inn- og utreisende studenter og ansatte, og arbeide for internasjonalisering hjemme.</p> <p>Etablering av kvalitetsmessig gode og langsiktige relasjoner med utenlandske universiteter med interesse for flere fakulteter</p> <p>«Onboardingstiltak» for å profesjonalisere og bedre mottaket av nye ansatte.</p> <p>Øke det internasjonale perspektivet i utdanningene</p> <p>Videreutvikle fakultetenes engelske nettsider</p> <p>Tilby kommunikasjonsopplæring til internasjonalt orienterte forskere.</p> <p>Videreutvikle tiltak for å øke internasjonal nettverksbygging for ansatte og ph.d. kandidater</p>	<p>Fakultetene, LU, SA, KA</p> <p>Ledelsen, fakultetene, LU</p> <p>PO, KA, Fakultetene, LU</p> <p>Fakultetene, LU, SA</p> <p>KA, Fakultetene, LU</p> <p>KA, fakultetene</p> <p>Fakultetene, LU, PO, FAA</p>	<p>Gjennomført og videreføres i 2020.</p> <p>Gjennomført og videreføres i 2020.</p> <p>Tiltak gjennomført og videreføres i 2020.</p> <p>Kontinuerlig arbeid.</p> <p>Kontinuerlig arbeid.</p> <p>Gjennomført opplæring i kommunikasjon og markedsføring.</p> <p>Tiltak gjennomført og videreføres i 2020.</p>

	UiA skal legge til rette for internasjonal nettverksbygging.			
--	--	--	--	--

3. Samfunnsengasjement og nyskaping				
3.1	UiA skal gjøre en forskjell for studenter, ansatte og omgivelsene. UiA skal samhandle med regionen om framtidens komplekse utfordringer. UiA skal styrke sin relevans og synlighet ved å utfordre, understøtte og utvikle samfunnet.	Etablering av samskapingsverkstedet.	SV, fakultetene, LU, UiA Nyskaping	CoLab er etablert og personalet er ansatt.
3.2		Samarbeid om relevans i studiene: det skal arbeides videre med studiepoenggivende praksis i studieprogrammene. Etablere et forum for praksisadministratorer (koordinert av FADM)	Fakultetene, LU, FADM	Gjennomført og videreføres i 2020. Praksisforum ble etablert høsten 2019.
3.3	Forskningen og det faglige og kunstneriske utviklingsarbeidet skal knyttes sterkere til universitetets samfunnsengasjement. UiA skal bidra til nyskaping og være en aktør for nytenkning i samfunnsdebatten.	I4Helse: ferdigstille bygg, gjennomføre innflytting og utarbeide en organisasjonsstruktur.	Ledelsen, HI, TR, SV, HH	Byggprosjektet er ferdigstilt. En daglig leder er ansatt.
		Etablere forpliktende samarbeid med lærerutdanningsskoler og utdanningsbarnehager i tråd med mål i Lærerutdanning 2025	LU	Det er inngått kontrakt med 5 skoler. Har satt i gang et prosjekt på utdanningsbarnehager og inngått avtale og gjennomført kick-off med 3 barnehager.

4. Forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid				
4.1	<p>UiAs FoU-plan beskriver målsettinger og tiltak i et tiårsperspektiv.</p> <p>Planen er bygd opp rundt seks tematiske handlingsområder:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. forskningsgruppene 2. rekruttering og karriereutvikling 3. utdanning og forskning i sammenheng 4. tverrfaglig samarbeid 5. administrativ støtte og 6. forskningsinfrastruktur. 	Videreutvikling av forskningsgrupper og oppfølging av toppforskningscentre ved UiA	Fakultetene, FAA, KA	Gjennomført og viderefører arbeid i 2020.
4.2		Nominere UiA-forskere til NFR- og EU-komiteer og paneler, og sikre prioritering av denne oppgaven.	Ledelsen, fakultetene, FAA	Pågående arbeid.
4.3		Samordne og videreutvikle karriereutviklingstiltak for alle vitenskapelige stillingskategorier	PO, Fakultetene, FAA, KA	Videreføring av arbeidsgruppe som prioriterer og følger opp FoU-planens karriereutviklingstiltak
4.4		Synergi mellom forsknings- og utdanningsoppgaver i stillingsutlysninger.	Fakultetene, PO	Gjennomført. Ny annonsedesign i JobbNorge er utviklet.
4.5		Evaluering av UiAs satsing på profesjonsforskning. Ut fra det iverksettes framtidige tiltak.	FAA, fakultetene / LU, ledelsen	Evaluering ferdigstilt.
4.6		Økt involvering og rekruttering av studenter til forskning.	Fakultetene, LU, FAA	Gjennomført. Støtteordning «Studenter i forskningsprosjekter» er utvidet til å gjelde også innovasjonsprosjekter.
4.7		Tiltak for å strukturere og styrke administrativ forskningsinfrastruktur med fokus på gjennomføring av eksterne prosjekter.	Fakultetene, FAA	Noen tiltak gjennomført. Pågående arbeid.
4.8		Open Science utfordrer både bevissthet og kultur på universitetet. Det skal jobbes med bevissthet, i tillegg til en kartlegging av rimelig nivå på tekniske og personalmessige ressurser for å realisere	Fakultetene, UBA, FAA, IT	Ny koordinator for Open Science ansatt, og flere tiltak igangsatt.

		både interne ambisjoner og eksterne krav.		
4.9		Beslutte og etablere fremtidig organisering og satsing på skole-, barnehage- og lærerutdanningsrelatert forskning.	Ledelsen, LU, Fakultetene	Gjennomført og behandlet i styret juni 2019.

5. Bidrag til utvikling av regionen og universitetsbyene

5.1	Det settes iverksettes en rekke tiltak for styrking av samhandlingen mellom UiA og regionen. Utviklingsamarbeidet på mange områder mellom UiA og vertskommunene utvikles videre.	Ny strategi vedtatt for Universitetsbyen Kristiansand i 2018. I 2019 skal det utarbeides en tilhørende handlingsplan.	Ledelsen, fakultetene, LU	Handlingsplan for Universitetsbyen Kristiansand er under utarbeidelse og ferdigstilles våren 2020.
5.2		Arbeidet med utarbeidelsen av en strategi for Universitetsbyen Grimstad ble startet i 2018. Strategien skal ferdigstilles i 2019.	Ledelsen, fakultetene, LU	Oppstart for arbeidet med strategi og handlingsplan for Universitetsbyen Grimstad var høst 2019.
5.3		Felles løft er et prosjekt med tidsramme juni 2019. Prosjektet skal evalueres og legge grunnlag for arbeidet med en eventuell videreføring.	Ledelsen, PO, Fakultetene, LU	Arbeidet pågår, modell for videreføring diskuteres.
5.4		Arbeide med etablering av partnerprosjekter med KRS/BIZ.	Ledelsen, PO	Gjennomført flere felles prosjekter, pågående arbeid også i 2020.
5.5		Lørdagsuniversitetet i Grimstad, Arendal, Flekkefjord og Kristiansand videreføres.	Fakultetene, LU, Ledelsen	Gjennomført og videreføres i 2020 med utvidet konsept.
5.6		UiA skal bidra aktivt for å realisere Agders regionplan 2030.	Ledelsen, fakultetene, LU	UiA har bidratt i alle faggruppene og levert høring til planutkast. Egne møter og formelt innspill for å ivareta UiAs rolle i handlingsplanen. Pågående

6. Kunnskapsdepartementets sentrale sektormål

Sektormål 1: Høy kvalitet i utdanning og forskning

6.1		Forberede NOKUT-tilsyn med kvalitetsarbeidet i 2019-2020	SA, fakultetene, LU, ledelsen, FAA	Gjennomført med svært bred deltagelse. Foreløpig rapport viser gode resultater.
6.2	Sentrale tiltak for å sikre kvalitet i utdanning knyttes til oppfølging av satsingsområde «Læring og utdanning for fremtiden.» Ambisjoner: Gjennomstrømming på mer enn 50 % på bachelorstudiene og mer enn 60 % på masterstudiene innen 2020.	Videreutvikle kvalitetssikring av studentpraksis og vurdere digital arbeidsflyt som del av arbeidet med praksisportal/arbeidslivsportal Etablere et praksisforum – se også annet punkt	SA, fakultetene, LU, KA	Praksisforum er etablert og håndterer problemstillinger ifm. kvalitetssikring av studentpraksis. Prosjekt med praksisportal, der dette sees i sammenheng med nasjonal arbeidslivsportal er godkjent. Det er satt i gang arbeid med digital flyt for vurdering av studenter i praksis innen sykepleierutdanningen og lærerutdanningene.
6.3		Utrede obligatoriske karakterbegrunnelser	SA	Ikke igangsatt, planlegges 2020.
6.4	Andel uteksaminerte kandidater tatt opp på ph.d.-program seks år tidligere er minst 70 % innen 2020. Antall publiseringspoeng per faglig årsverk er økende og minst på gjennomsnitt for universitetene innen 2020. Minst 20 % av publiseringene er på nivå 2.	Videreutvikle ressurser og kompetanse knyttet til arbeid for bedre læringsmiljø	SA, fakultetene, LU, PULS/SLU, PO	Håndteres i Læringsmiljøutvalget og på fakultetene / Avdeling for lærerutdanning.
6.5		Utvikling av førsteårstiltak innenfor studieprogrammene Initiere følgeforskning på TRs pilot.	Fakultetene, LU, FADM	Flere tiltak gjennomført på alle fakulteter, og arbeidet videreføres i 2020.
6.6		Videreutvikle kunnskap om og støtte for studenters læring gjennom mentorordninger og læringsanalyse	SA, PULS/SLU, fakultetene, LU	Arbeidet settes i gang i 2020.
6.7		Forberede organisasjonen på FP9 (EUs niende rammeprogram).	FAA, fakultetene, ledelsen	Fakultetene har i løpet av 2019 utarbeidet egne EU-handlingsplaner.

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

6.8	Sikringen av relevans i utdanninger og forskning knyttes til oppfølging av satsingene	Følge opp EVU-handlingsplanen.	Fakultetene, LU, KA	Kontinuerlig oppfølging i alle enheter.
6.9	«Læring og utdanning for fremtiden» og «Samfunnsengasjement og nyskaping»	Styrke den utdanningsvitenskapelige forskningen.	Fakultetene, ledelsen, FAA, LU	Følges opp innenfor de relevante fakultetene.
6.10	Ambisjoner: BOA-inntektene øker, til snittverdi per faglig årsverk for universitetene innen 2020.	Videreutvikle det tverrfaglige samarbeidet PROFUND om profesjonsutdanningene knytte til utdanning, helse- og sosialfag.	LU, HI, HP, SV, SA	Arbeid i henhold til plan.

Sektormål 3: God tilgang til utdanning

6.11	Legge til rette for tilgang til høyere utdanning uavhengig av kjønn og legning, etnisk, sosial eller økonomisk bakgrunn, funksjonsevne, eller bosted.	Følge opp og revidere handlingsplan for universell utforming	SA, Drift, KA, IT, ØA, PO, UBA, fakultetene, LU	Flere tiltak gjennomført. Ny handlingsplan utarbeidet i 2019.
------	---	--	---	---

Sektormål 4: Effektiv, mangfoldig og solid høyere utdannings- og forskningssystem

6.12	<p>Ambisjoner:</p> <p>Kvinner utgjør 35 prosent av professorene/ dosentene innen 2020. Alle institutt har minst 20 prosent kvinner i vitenskapelige stillinger innen 2020.</p> <p>Andelen midlertidige skal holdes lavt, under 12 %.</p> <p>Antallet lærlinger skal øke.</p>	Gjennomføre handlingsplanen for likestilling, inkludering og mangfold.	Fakultetene, LU, PO, SA, ledelsen	Alle enheter gjennomfører tiltak. Balanseprosjektet ble utvidet med et Varig-Virkningsprosjekt ut juni 2019 og er gjennomført iflg plan.
6.13		Utvikle en intern kompetanseportal for ansatte.	PO, Fakultetene, LU, FADM	Forprosjekt gjennomført – hovedprosjekt settes i gang 2020.
6.14		Bidra til å øke antallet lærlinger.	Service, IT, fakultetene, LU, ledelsen	Det er etablert en arbeidsgruppe som skal levere en plan for rekruttering av lærlinger
6.15		Sikre at UiA overholder lovkravet om nynorsk i alt av formidlingstekster, skjema og eksamensoppgaver. Opplæring av ansatte ved behov.	KA, ledelsen, FADM, fakultetene, LU	Kurs er gjennomført og opplæring skjer fortløpende. Oversettelse av sentrale statiske tekster på nettsidene gjøres fortløpende etter prioritering.
6.16		Videreutvikle rutiner for kvalitetssikring av administrative tjenester knyttet til utdanning og internkontroll i nytt kvalitetssystem.	FADM, fakultetene, LU, ledelsen	SA: kvalitetsrapporter fra fakultetene, LU og enheter i fellesadministrasjonen er diskutert og behandlet. Det er utarbeidet en tiltaksplan på grunnlag av rapportene.
6.17		Arbeid med digital arbeidslivsportal/praksisportal lokalt (Kompetansetorget) og som deltaker i nasjonalt prosjekt.	FADM, fakultetene, LU, KA	UiA deltar i OsloMet-prosjekt om arbeidslivsportal. Det er utarbeidet prosjektplan for lokalt prosjekt, og det er satt i gang arbeid med digital flyt for vurdering av studenter i praksis innen sykepleierutdanning.
6.18		Lansere alumniordning for hele UiA.	KA, fakultetene. LU / involvering studentene	Arbeidet er i gang med en plan for utrulling av alumni i hele organisasjonen og støtte til arbeidet i pilotene. Det er også satt i gang arbeid med nye nettsider for alumni, og videreutvikle den tekniske løsningen.
6.19		Utarbeide en campusutviklingsplan med bred involvering.	FADM, Fakulteter, Ledelsen	Arbeidet er i gang og ferdigstilles våren 2020.

Forkortelser:

LU:	Avdeling for lærerutdanning
Drift:	Driftsavdelingen
FAA:	Forskningsadministrativ avdeling
HH:	Handelshøyskolen ved UiA
HI:	Fakultet for helse- og idrettsvitenskap
HP:	Fakultet for humaniora og pedagogikk
KA:	Kommunikasjonsavdelingen
KF:	Fakultet for kunstfag
NMB:	Naturmuseum og botanisk hage
PO:	Personal- og organisasjonsavdelingen
PULS:	Pedagogisk utviklingssenter
SA:	Studieavdelingen
Service:	Servicetorget
SLU:	Senter for læring og undervisning
STA:	Studentorganisasjonen i Agder
Stab:	Ledelsens stab
Styret:	Universitetsstyret
SV:	Fakultet for samfunnsvitenskap
TR:	Fakultet for teknologi og realfag
UBA:	Universitetsbiblioteket Agder
UD:	Universitetsdirektøren
ØA:	Økonomiavdelingen

LEDELSESKOMMENTAR TIL ÅRSREGNSKAPET FOR 2019

Formål

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

Bekreftelse

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

Vesentlige forhold ved regnskapet

Lønnskostnadene har økt sammenliknet med 2018. Dette skyldes en økning i antall ansatte.

Investeringer har økt fra 194,4 mill kr i 2018 til 250,4 mill kr i 2019. Dette fremstilles regnskapsmessig som en utsatt inntektsføring av bevilgningen, og medfører isolert sett en reduksjon av inntekt fra bevilgninger. Likevel har inntekter fra bevilgninger økt totalt på grunn av økt rammetildeling.

Driftsresultatet i 2019 er på -243,9 mill kr, primært på grunn av at avsatte bevilgninger fra tidligere år er benyttet til investeringer. Dette medfører en reduksjon i avsetningene i note 15, som er nærmere omtalt i avsnittet «Utviklingen i avsetninger for BFV og tilskudd».

Vesentlige avvik mellom budsjett og regnskap

I brev til Kunnskapsdepartementet av 12.01.2019 signaliserte Universitetet i Agder at note 15 ville bli betydelig redusert i løpet av 2019. Universitetet estimerte da at note 15 del 1 ville være redusert til 157,9 mill kr ved utgangen av 2019. Regnskapet for 2019 viser at avsetningene har blitt redusert enda mer enn signalisert, og ved utgangen av 2019 er note 15 del 1 på 144,9 mill kr.

I budsjettet for 2019 var det lagt inn en enda større reduksjon i note 15 enn regnskapet viser, men enkelte kostnader har blitt forskjøvet til 2020.

Gjennomførte og planlagte investeringer

Universitetet i Agder eier ikke egne bygg, men har en aktiv forvaltning av byggene som leies, og gjør større investeringer på bakgrunn av økt og endret aktivitet, og for å sikre arealeffektive, miljøvennlige og fremtidsrettede lokaler.

I Kristiansand er det nylig ferdigstilt bygging av toppetasjer på 3 fakultetsbygg. Totalt utgjør dette ca 3.000 kvm og universitetet går inn med større brukertilskudd. Selv om selve byggeprosjektene er ferdigstilt, blir de ikke regnskapsmessig avsluttet før i 2020.

Det er også igangsatt arbeid med bygging av toppetasjer på ytterligere 2 fakultetsbygg. I disse prosjektene har det vært særlig arbeidet med å finne nye arealløsninger for vitenskapelige ansatte – i samarbeid med campusutviklingsplanprosjektet. Dette har gjort at byggeprosjektene trekker noe lengre ut i tid en først beregnet, og forventet ferdigstilling er sommeren 2021.

På campus Grimstad er det etablert et nytt senter for ehelse, kalt I4Helse. I denne forbindelse er det bygget et nybygg tett inntil dagens campus på totalt 3.600 kvm, i samarbeid med J.B. Ugland Eiendom. Universitetet har gått inn med et større brukertilskudd i prosjektet. Bygget ble åpnet 30.08.2019. Selv om byggeprosjektet er ferdigstilt, blir det ikke regnskapsmessig avsluttet før i 2020.

Universitetet overtok driften av Agder Naturmuseum og botaniske hage 01.07.2017, og Statsbygg overtok eiendom og bygningsmasse like før nyttår 2017. Statsbygg og Universitetet i Agder har igangsatt prosjektering av oppgradering av bygningsmassen. Universitetet vil finansiere oppgraderingen ved hjelp av brukertilskudd. I samarbeid med Statsbygg arbeides det med utskiftning av enkelte mindre driftsbygninger.

Hovedavtalen på campus Kristiansand utgår i 2021, og universitetet har sendt forslag til fornyet kontrakt til departementet. Universitetet foreslår å videreføre sitt leieforhold for alle bygg hvor kontrakten utløper innen kort tid, og samler dette i en kontrakt med varighet på 30 år.

Universitetet er i slutfasen med utvikling av en campusutviklingsplan for begge campus, i samarbeid med Statsbygg. Planen vil nå bli sendt på høring, og planlegges styrebehandlet i mai 2020.

Utviklingen i avsetninger for BFV og tilskudd

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

	31.12.2019	31.12.2018	Endring
Inntektsførte bevilgninger:			
KD - Konkrete påbegynte, ikke fullførte prosjekter og oppgaver	55 233	92 757	-37 524
KD - Vedtatte, ikke igangsatte prosjekter og oppgaver	4 523	119 692	-115 169
KD - Påbegynte investeringsprosjekter	85 149	173 283	-88 134
KD - Andre formål	0	3 066	-3 066
Andre departementer	0	295	-295
Sum inntektsførte bevilgninger	144 904	389 093	-244 188
Ikke inntektsførte bevilgninger, bidrag og gaver:			
KD - Øremerkede midler	15 438	0	15 438
NFR/RFF	4 150	4 088	62
Andre bidragsytere	48 369	36 188	12 182
Gaver og gaveforsterkning	1 292	2 728	-1 436
Sum ikke inntektsførte bevilgninger, bidrag og gaver	69 249	43 004	26 245
Sum note 15	214 153	432 096	-217 943

Alle tall er oppgitt i hele tusen.

Avsetning for forpliktelser er i 2019 redusert med 217,9 mill kr siden 31.12.2018. Forpliktelser knyttet til departementer, utenom øremerkede tildelinger, er isolert sett redusert med 244,2 mill kr. Reduksjonen er primært knyttet til igangsatte investeringsprosjekter.

Avsetningen til stipendiater/postdoc er blitt vesentlig redusert, og det forventes en videre reduksjon i løpet av 2020. Per 31.12.2019 har universitetet 145 rekrutteringsstillinger bevilget av Kunnskapdepartementet, en tredobling i løpet av de seks siste årene. Universitetet er svært

fornøyd med denne økningen, og jobber kontinuierlig med tiltak for å redusere forsinkelser som oppstår i forbindelse med fordeling og rekruttering av bevilgede stillinger.

De øvrige avsetningene er primært knyttet til byggeprosjekter som er omtalt i avsnittet om gjennomførte og planlagte investeringer.

Avsetningsnivået ved universitetet økte betydelig frem til 2017 grunnet at universitetet var i en vekstperiode på alle områder. Det er viktig at midler fases inn i driften på en forsvarlig måte og at det avsettes midler til investeringer. Både forsvarlig innfasing og investeringer tar tid, og det er viktig for universitetet å tenke langsiktig. Avsetningsnivået ble betydelig redusert i 2019, og vi forventer også en videre reduksjon i 2020.

Institusjonens drift

Det bekreftes at regnskapet gir et dekkende bilde av virksomheten.

Revisjonsordningen

Virksomheten revideres av Riksrevisjonen.

Kristiansand 11. mars 2020

Sunniva Whitaker
rektor


Gro-Renée Rambø


Målfrid Tangedal


Mathilde Tomine E. Giske


Solveig Løhaugen


Hanne Kathrine Krogstrup


Seunn Smith-Tønnessen
universitetsdirektør


Paul Ragnar Svennevig


Ingrid Lande Larsen


Robin Amir Rondestvedt Moudnib


Tom Fidjeland


Lars Petter Maltby

Fortegnsregler i oppgjørspakken

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

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

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

Andre forhold i oppgjørspakken

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

Prinsippnote - SRS

Generelt

Virksomhetsregnskapet er satt opp i samsvar med de statlige regnskapsstandardene (SRS) av desember 2018. Virksomheten har tatt i bruk alle de oppdaterte standardene, også oppdaterte SRS 1 Presentasjon av virksomhetsregnskapet og SRS 10 Inntekt fra bevilgninger, tilskudd og overføringer, samt overføringer til og fra staten.

Som følge av forenklinger i de oppdaterte statlige regnskapsstandardene er det gjort enkelte endringer i presentasjon av regnskapet og i presentasjon av fjorårets regnskapstall. I avsnittet for statens kapital del C, punkt III er overskriften endret fra Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler til Utsatt inntektsføring av bevilgning (nettobudsjetterte). Her presenteres regnskapslinjen Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler, og ny regnskapslinje Ikke inntektsført bevilgning. Sammenligningstall for 2018 er endret tilsvarende.

I avsnittet for gjeld del D, punkt III er teksten på regnskapslinjen Ikke inntektsført bevilgning, tilskudd og overføringer (nettobudsjetterte) endret til Ikke inntektsført tilskudd og overføringer (nettobudsjetterte). Sammenligningstall for 2018 er endret tilsvarende.

Alle regnskapstall er oppgitt i 1000 kroner dersom ikke annet er særskilt opplyst.

Anvendte regnskapsprinsipper

Inntekter fra bevilgninger og inntekt fra tilskudd og overføringer

Ordinære driftsbevilgninger fra Kunnskapsdepartementet er med mindre annet ikke er særskilt angitt, ansett som opptjent på balansedagen. Dette innebærer at slike bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet er inntektsført i den perioden aktiviteten er utført. Overskudd fra bevilgningsfinansiert aktivitet er persentert som Avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet i del C Statens kapital i balansen. Bevilgninger der det er angitt en konkret oppgave med et angitt beløp i tildelingsbrev som ikke er utført på balansedagen, er ubenyttet bevilgning knyttet til denne oppgaven og klassifisert som ikke inntektsført bevilgning i avsnitt CIII Utsatt inntektsføring av bevilgning (nettobudsjetterte) i balanseoppstillingen. Bidrag og tilskudd fra statlige etater og tilskudd fra Norges forskningsråd samt bidrag og tilskudd fra andre som ikke er benyttet på balansedagen, er presentert som annen kortsiktig gjeld på regnskapslinjen ikke inntektsført tilskudd og overføringer i balanseoppstillingen. Tilsvarende gjelder for gaver og gaveforsterkninger.

Den andelen av inntekt fra bevilgninger og tilsvarende som benyttes til anskaffelse av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler som balanseføres, inntektsføres ikke på anskaffelsestidspunktet, men avsettes i balansen på regnskapslinjen statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler.

I takt med kostnadsføringen av avskrivninger av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler inntektsføres et tilsvarende beløp fra avsetningen statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler. Periodens inntektsføring fra avsetningen resultatføres som inntekt fra bevilgninger. Dette medfører at kostnadsførte avskrivninger inngår i virksomhetens driftskostnader uten å få resultateffekt.

Inntekter fra transaksjonsbaserte inntekter

Transaksjoner resultatføres til verdien av vederlaget på transaksjonstidspunktet. Inntekt resultatføres når den er opptjent. Inntektsføring ved salg av varer skjer på leveringstidspunktet hvor overføring av risiko og kontroll er overført til kjøper. Salg av tjenester inntektsføres i takt med utførelsen.

Kostnader

Utgifter som gjelder transaksjonsbaserte inntekter er kostnadsført i samme periode som tilhørende inntekt.

Utgifter som finansieres med inntekt fra bevilgning og inntekt fra tilskudd og overføringer, er kostnadsført i samme periode som aktivitetene er gjennomført og ressursene er forbrukt.

Pensjoner

SRS 25 Ytelser til ansatte legger til grunn en forenklet regnskapsmessig tilnærming til pensjoner. Statlige virksomheter skal ikke balanseføre netto pensjonsforpliktelser for ordninger til Statens pensjonskasse (SPK).

Vi har resultatført arbeidsgiverandelen av pensjonspremien som pensjonskostnad. Pensjon er kostnadsført som om pensjonsordningen i SPK var basert på en innskuddsplan.

Leieavtaler

Vi har valgt å benytte forenklet metode i SRS 13 om leieavtaler og klassifiserer alle leieavtaler som operasjonelle leieavtaler.

Klassifisering og vurdering av anleggsmidler

Anleggsmidler er varige og betydelige eiendeler som disponeres av virksomheten. Med varige eiendeler menes eiendeler med utnyttbar levetid på 3 år eller mer. Med betydelige eiendeler forstås eiendeler med anskaffelseskost på kr 30 000 eller mer. Anleggsmidler er balanseført til anskaffelseskost fratrukket avskrivninger.

Kontorinventar og datamaskiner (PCer, servere m.m.) med utnyttbar levetid på 3 år eller mer er balanseført som egne grupper.

Varige driftsmidler nedskrives til virkelig verdi ved bruksendring, dersom virkelig verdi er lavere enn balanseført verdi.

Egenutvikling av programvare

Kjøp av bistand til utvikling av programvare er balanseført. Bruk av egne ansatte til utvikling av programvare er kostnadsført.

Investeringer i aksjer og andeler

Investeringer i aksjer og andeler er balanseført til kostpris på anskaffelsestidspunktet. Investeringer i aksjer og andeler er vurdert til laveste verdi av balanseført verdi og virkelig verdi. Dette gjelder både langsiktige og kortsiktige investeringer. Mottatt utbytte og andre utdelinger er inntektsført som annen finansinntekt.

Aksjer og andeler som er anskaffet med dekning i bevilgning over 90-post og aksjer anskaffet før 1. januar 2003 og som ble overført fra gruppe 1 til gruppe 2 fra 1. januar 2009, har motpost i *Innskutt virksomhetskapital* avsnitt CI Virksomhetskapital i balanseoppstillingen. Aksjer og andeler som er finansiert av overskudd av eksternt finansiert oppdragsaktivitet, har motpost i *Opptjent virksomhetskapital*. Dette gjelder både langsiktige

Klassifisering og vurdering av omløpsmidler og kortsiktig gjeld

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år etter anskaffelsestidspunktet. Øvrige poster er klassifisert som anleggsmidler/langsiktig gjeld.

Omløpsmidler vurderes til det laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på opptakstidspunktet.

Beholdning av varer og driftsmateriell

Beholdninger omfatter varer for salg og driftsmateriell som benyttes i eller utgjør en integrert del av virksomhetens offentlige tjenesteyting. Innkjøpte varer er verdsatt til anskaffelseskost ved bruk av metoden først inn, først ut (FIFO). Beholdninger av varer er verdsatt til det laveste av anskaffelseskost og netto realisasjonsverdi. Beholdninger av driftsmateriell er verdsatt til anskaffelseskost.

Fordringer

Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap gjøres på grunnlag av fordringenes alder samt individuelle vurderinger av de enkelte fordringene.

Valuta

Pengeposter i utenlandsk valuta er vurdert til kursen ved regnskapsårets slutt. Her er Norges Banks spotkurs per 31.12 lagt til grunn.

Statens kapital

Statens kapital utgjør nettobeløpet av virksomhetens eiendeler og gjeld. Statens kapital består av virksomhetskapskapital, avregninger og utsatt inntektsføring av bevilgning (nettobudsjetterte). Universiteter og høyskoler kan bare opptjene virksomhetskapskapital innenfor sin oppdragsvirksomhet. Deler av de midlene som opptjenes innenfor oppdragsvirksomhet kan føres tilbake til og inngå i virksomhetens tilgjengelige midler til dekning av drift, anskaffelser eller andre forhold innenfor formålet til institusjonen. Midler som gjennom interne disponeringer er øremerket slike formål, er klassifisert som virksomhetskapskapital ved enhetene.

Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler

Avsetningen statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler viser inntekt fra bevilgninger og tilsvarende som er benyttet til anskaffelse av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler.

Kontantstrøm

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

Statlige rammebetingelser

Selvassurandørprinsipp

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

Statens konsernkontoordning

Statlige virksomheter omfattes av statens konsernkontoordning. Konsernkontoordningen innebærer at alle innbetalinger og utbetalinger daglig gjøres opp mot virksomhetens oppgjørskontoer i Norges Bank.

Virksomheten tilføres likvider løpende gjennom året i henhold til utbetalingsplan fra overordnet departement og disponerer en egen oppgjørskonto i konsernkontoordningen i Norges Bank. Denne renteberegnes ikke. Nettobudsjetterte virksomheter beholder likviditeten ved

Prinsippendring

I henhold til brev fra Kunnskapsdepartementet datert 19.12.2018 har universitetet endret prinsipp for klassifisering av bevilgning, slik at det kun er tildelinger direkte fra departementene som regnes som bevilgning. I 2018 ble også tildelinger fra bl.a. DIKU regnet som bevilgning, men i 2019 klassifiseres slike midler som bidrag.

Resultatregnskap

Virksomhet: Universitetet i Agder

Org.nr: 970 546 200

Beløp i 1000 kroner

	Note	31.12.2019	31.12.2018
Driftsinntekter			
Inntekt fra bevilgninger	1	1 298 348	1 289 842
Inntekt fra tilskudd og overføringer	1	159 045	142 942
Salgs- og leieinntekter	1	80 290	81 235
Andre driftsinntekter	1	152	330
<i>Sum driftsinntekter</i>		1 537 836	1 514 349
Driftskostnader			
Varekostnader		1 707	1 733
Lønnskostnader	2	1 168 980	1 039 295
Avskrivninger på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	4,5	64 386	54 889
Andre driftskostnader	3	546 704	499 479
<i>Sum driftskostnader</i>		1 781 777	1 595 396
Driftsresultat		-243 941	-81 047
Finansinntekter og finanskostnader			
Finansinntekter	6	210	252
Finanskostnader	6	326	294
<i>Sum finansinntekter og finanskostnader</i>		-117	-41
Resultat av periodens aktiviteter		-244 058	-81 088
Avregninger og disponeringer			
Avregning bevilgningsfinansiert aktivitet (nettobudsjetterte)	15 I	244 188	83 447
Disponering av periodens resultat (til virksomhetskaper)	8	-131	-2 359
<i>Sum avregninger og disponeringer</i>		244 058	81 088
Innkrevningsvirksomhet og andre overføringer til staten			
<i>Sum innkrevningsvirksomhet og andre overføringer til staten</i>		0	0
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten			
<i>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</i>		0	0

Balanse

Virksomhet: Universitetet i Agder

Beløp i 1000 kroner

	Note	31.12.2019	31.12.2018
EIENDELER			
A. Anleggsmidler			
I Immaterielle eiendeler			
Programvare og lignende rettigheter	4	3 808	1 922
<i>Sum immaterielle eiendeler</i>		3 808	1 922
II Varige driftsmidler			
Tomter, bygninger og annen fast eiendom	5	230 900	138 500
Maskiner og transportmidler	5	66 448	55 537
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	5	180 936	153 541
Anlegg under utførelse	5	148 370	94 936
<i>Sum varige driftsmidler</i>		626 654	442 514
III Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i aksjer og andeler	11	19 060	18 060
Andre fordringer	11A	180	0
<i>Sum finansielle anleggsmidler</i>		19 240	18 060
Sum anleggsmidler		649 703	462 496
B. Omløpsmidler			
I Beholdninger av varer og driftsmateriell			
Beholdninger av varer og driftsmateriell	12	224	285
<i>Sum beholdning av varer og driftsmateriell</i>		224	285
II Fordringer			
Kundefordringer	13	28 072	23 881
Opptjente, ikke fakturerte inntekter	16	1 301	1 072
Andre fordringer	14	66 886	46 054
<i>Sum fordringer</i>		96 260	71 007
III Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Bankinnskudd på konsernkonto i Norges Bank	17	530 236	724 195
Bankinnskudd for gaver og gaveforsterkninger	17	1 647	3 564
Andre bankinnskudd	17	7 324	839
Kontanter og lignende	17	5	7
<i>Sum bankinnskudd, kontanter og lignende</i>		539 213	728 605
Sum omløpsmidler		635 696	799 896
Sum eiendeler drift		1 285 399	1 262 393
IV Fordringer vedrørende innkrevningsvirksomhet og andre overføringer			
<i>Sum fordringer vedrørende innkrevningsvirksomhet og andre overføringer til staten</i>		0	0
Sum eiendeler		1 285 399	1 262 393

Balanse

Virksomhet: Universitetet i Agder

Beløp i 1000 kroner

	Note	31.12.2019	31.12.2018
STATENS KAPITAL OG GJELD			
C. Statens kapital			
I Virksomhetskaper			
Innskutt virksomhetskaper	8	780	780
Opptjent virksomhetskaper	8	27 518	27 387
Sum virksomhetskaper		28 298	28 167
II Avregninger			
Avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet (nettobudsjetterte)	15 I	144 904	389 093
Sum avregninger		144 904	389 093
III Utsatt inntektsføring av bevilgning (nettobudsjetterte)			
Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler	4, 5	630 462	444 436
Ikke inntektsført bevilgning	15 III	15 438	0
Sum utsatt inntektsføring av bevilgning (nettobudsjetterte)		645 900	444 436
Sum statens kapital		819 102	861 696
D. Gjeld			
I Avsetning for langsiktige forpliktelser			
Sum avsetning for langsiktige forpliktelser		0	0
II Annen langsiktig gjeld			
Sum annen langsiktig gjeld		0	0
III Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		135 938	133 758
Skyldig skattetrekk		39 577	36 495
Skyldige offentlige avgifter		41 782	37 166
Avsatte feriepenger		94 727	83 824
Ikke inntektsført tilskudd og overføringer (nettobudsjetterte)	15 II	53 811	43 004
Mottatt forskuddsbetaling	16	21 042	17 508
Annen kortsiktig gjeld	18, 20	79 419	48 942
Sum kortsiktig gjeld		466 297	400 697
Sum gjeld		466 297	400 697
Sum statens kapital og gjeld drift		1 285 399	1 262 393
IV Gjeld vedrørende tilskuddsforvaltning og andre overføringer			
Sum gjeld vedrørende tilskuddsforvaltning og andre overføringer		0	0
Sum statens kapital og gjeld		1 285 399	1 262 393

Virksomhet: Universitetet i Agder

Kontantstrømoppstilling for nettobudsjetterte virksomheter (direkte modell)

Beløp i 1000 kroner	31.12.2019	31.12.2018	Budsjett 2020
Kontantstrømmer fra driftsaktiviteter			
Innbetalinger			
innbetalinger av bevilgning fra fagdepartementet (nettobudsjetterte)	1 499 812	1 419 143	1 542 913
innbetalinger av bevilgninger fra andre departementer (nettobudsjetterte)	0	41 000	0
innbetalinger fra salg av varer og tjenester	62 501	76 005	62 634
innbetalinger av tilskudd og overføringer	186 903	178 830	201 652
innbetalinger knyttet til konsortie-/samarbeidsavtaler	0	10 254	0
andre innbetalinger	31 428	11 050	16 229
Sum innbetalinger	1 780 643	1 736 282	1 823 428
Utbetalinger			
utbetalinger av lønn og sosiale kostnader	1 142 805	1 015 612	1 249 412
utbetalinger for kjøp av varer og tjenester	558 971	465 851	573 287
utbetalinger av skatter og offentlige avgifter	-310	-684	0
andre utbetalinger	17 051	67 738	16 611
Sum utbetalinger	1 718 516	1 548 517	1 839 310
Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter*	62 128	187 766	-15 882
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter			
innbetalinger ved salg av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler (+)	9	0	0
utbetalinger ved kjøp av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler (-)	-250 412	-194 391	-94 429
utbetalinger ved kjøp av aksjer og andeler (-)	-1 000	-10 025	0
innbetalinger av renter (+)	210	252	0
utbetalinger av renter (-)	-326	-294	0
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	-251 519	-204 457	-94 429
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter			
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter	0	0	0
Kontantstrømmer knyttet til overføringer			
Netto kontantstrøm knyttet til overføringer	0	0	0
Effekt av valutakursendringer på kontanter og kontantekvivalenter (+/-)	0	0	0
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter (+/-)	-189 392	-16 692	-110 312
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse	728 605	745 296	728 605
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt	539 213	728 605	618 293

*** Avstemming**

	31.12.2019	31.12.2018	
avregning av bevilgningsfinansiert aktivitet	-244 188	-83 447	
disponering av periodens resultat (til virksomhetskapskapital)	131	2 359	
bokført verdi avhendede anleggsmidler	0	-3	
ordinære avskrivninger	64 386	54 889	
avsetning utsatte inntekter (tilgang anleggsmidler)	-250 412	-194 444	
endring i statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler	186 026	139 558	
endring i beholdninger av varer og driftsmateriell	61	-84	
endring i kundefordringer	-4 192	2 518	
endring i ikke inntektsført bevilgning, tilskudd og overføringer	27 681	12 622	
endring i ikke inntektsførte gaver og gaveforsterkninger	-1 436	-2 580	
endring i leverandørgjeld	2 181	47 093	
effekt av valutakursendringer	117	41	
poster klassifisert som investerings- og finansieringsaktiviteter	250 403	194 391	
endring i andre tidsavgrensningposter	31 371	14 853	
Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter*	62 128	187 766	

Prinsippnote for bevilgningsoppstilling

Årsregnskapet for statlige forvaltningsorganer med særskilte fullmakter til bruttoføring utenfor statsbudsjettet (nettobudsjetterte virksomheter) er utarbeidet og avlagt etter nærmere retningslinjer i bestemmelser om økonomistyring i staten ("bestemmelsene"). Årsregnskapet er i henhold til krav i bestemmelsene punkt 3.4.1, nærmere bestemmelser i Finansdepartementets rundskriv R-115 og tilleggskrav fastsatt av Kunnskapsdepartementet.

Virksomheten er tilknyttet statens konsernkontoordning i Norges Bank i henhold til bestemmelsenes punkt 3.7.1. Nettobudsjetterte virksomheter får bevilgningen fra Kunnskapsdepartementet innbetalt på sin bankkonto. Beholdninger på virksomhets oppgjørskonto i Norges Bank overføres til nytt år.

Bevilgningsoppstillingen omfatter perioden fra 1. januar til den aktuelle balansedagen.

Bevilgningsoppstillingens del I viser hva virksomheten har fått stilt til disposisjon i henhold til tildelingsbrev og hvilke utbetalinger som er registrert i statens konsernkontosystem. Utbetalingene er knyttet til og avstemt mot tildelingsbrevene og er satt opp etter inndelingen Stortinget har fastsatt for budsjettet og de spesifikasjonene som er angitt i tildelingsbrevene.

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

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

Oppstilling av bevilgningsrapportering for 2019 for nettobudsjetterte virksomheter pr. 31.12.2019

Del I

Samlet utbetaling i henhold til tildelingsbrev				Samlet utbetaling
Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	
260	Universiteter og høyskoler	50	Statlige universiteter og høyskoler	1 489 874
281	Felles tiltak for universiteter og høyskoler	01	Driftsutgifter, kan nyttes under post 70	7 528
Sum på kapitler og poster under programkategori 07.60 Høyere utdanning og fagskoler				1 497 402
226	Kvalitetsutvikling i grunnopplæringa	22	Videreutdanning for lærere og skoleledere	2 410
Samlet sum på kapitler og poster under programområde 07 Kunnskapsdepartementet				1 499 812
Sum utbetalinger på andre kapitler og poster i statsbudsjettet				0
Sum utbetalinger i alt				1 499 812

DEL II

Beholdninger rapportert i likvidrapport	Note	Regnskap 31.12.2019
Oppgjørskonto i Norges Bank		
Inngående saldo på oppgjørskonto i Norges Bank	17	724 195
Endringer i perioden (+/-)		-193 960
Sum utgående saldo på oppgjørskonto i Norges Bank	17	530 236
Øvrige bankkonti Norges Bank		
Inngående saldo på i øvrige bankkonti i Norges Bank	17	3 564
Endringer i perioden (+/-)		-1 916
Sum utgående saldo på øvrige bankkonti i Norges Bank	17	1 647

Del III

Beløp i 1 000 kroner

Beholdninger på konti i kapitalregnskapet					
Konto	Tekst	Note	31.12.2019	31.12.2018	Endring
6001/820211	Oppgjørskonto i Norges Bank	17	530 236	724 195	-193 960
640211/810212	Gaver og gaveforsterkninger		1 647	3 564	-1 916

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 1 Spesifikasjon av driftsinntekter

Beløp i 1000 kroner

	31.12.2019	31.12.2018	Budsjett 2020
<i>Inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet</i>			
Periodens bevilgning fra Kunnskapsdepartementet	1 489 874	1 405 344	1 542 263
- brutto benyttet til investeringsformål/varige driftsmidler av periodens bevilgning / driftstilskudd (-)	-250 412	-194 444	-94 429
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (avskrivninger) (+)	64 386	54 889	82 476
Andre poster som vedrører bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet	-5 500	24 053	650
Sum inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet	1 298 348	1 289 842	1 530 960
<i>Inntekt fra bevilgninger fra andre departement</i>			
Sum inntekt fra bevilgninger fra andre departement	0	0	0
Sum inntekt fra bevilgninger (linje RE.1 i resultatregnskapet)	1 298 348	1 289 842	1 530 960
<i>Gebyrer og lisenser</i>			
Sum inntekt fra gebyrer (linje RE.2 i resultatregnskapet)	0	0	0
<i>Tilskudd og overføringer fra statlige etater</i>			
Periodens tilskudd/overføring fra andre statlige etater	55 437	35 938	49 535
+ periodens tilskudd fra andre statlige etater via andre virksomheter	2 319	1 344	791
- periodens tilskudd til andre virksomheter (-)	-2 552	-400	-2 297
Periodens netto tilskudd fra andre statlige etater	55 204	36 881	48 029
Periodens tilskudd/overføring direkte fra Norges forskningsråd (NFR)	53 397	65 203	63 330
+ periodens tilskudd fra NFR via andre virksomheter (+)	9 996	13 284	14 428
- periodens tilskudd/overføring fra NFR til andre (-)	-9 451	-22 915	0
Periodens netto tilskudd fra NFR	53 942	55 572	77 759
Sum tilskudd og overføringer fra statlige etater	109 147	92 453	125 788
<i>Tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet</i>			
Periodens tilskudd/overføring fra regionale forskningsfond (RFF)	2 501	641	3 610
+ periodens tilskudd fra RFF via andre virksomheter (+)	76	900	110
- periodens tilskudd/overføring fra RFF til andre (-)	-92	0	-133
Periodens netto tilskudd/overføring fra RFF	2 485	1 541	3 587
Periodens tilskudd/overføring fra kommunale og fylkeskommunale etater	11 221	13 390	11 102
Periodens tilskudd/overføring fra organisasjoner og stiftelser	21 752	17 123	19 540
Periodens tilskudd/overføring fra næringsliv og private	5 167	7 572	13 826
Periodens tilskudd/overføring fra andre bidragsytere	998	1 533	874
- periodens tilskudd/overføring fra diverse bidragsytere til andre virksomheter (-)	0	-256	-9 194
Periodens netto tilskudd/overføring fra diverse bidragsytere	39 138	39 363	36 148
Periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning (FP6, FP7 og Horisont 2020)	798	5 436	1 001
+ periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning fra andre (+)	623	1 301	782
- periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning til andre (-)	0	-3 137	0
Periodens netto tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning (FP6, FP7 og Horisont 2020)	1 421	3 599	1 783
Periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet	7 727	5 415	0
+ periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet fra andre (+)	2 648	1 676	13 019
- periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet til andre (-)	-4 956	-3 685	-6 219
Periodens netto tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet	5 419	3 406	6 800
Sum tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet	48 463	47 910	48 318
<i>Inntektsførte gaver og gaveforsterkninger</i>			
Inntektsførte gaver og gaveforsterkninger	1 436	2 580	1 293
Sum inntektsførte gaver og gaveforsterkninger	1 436	2 580	1 293
Sum inntekt fra tilskudd og overføringer (linje RE.3 i resultatregnskapet)	159 045	142 942	175 398
<i>Oppdragsinntekter, salgs- og leieinntekter</i>			
<i>Inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet</i>			
Statlige etater	8 263	9 427	7 437
Kommunale og fylkeskommunale etater	1 346	835	1 212
Organisasjoner og stiftelser	1 375	1 208	1 238
Næringsliv/privat	2 278	1 882	2 050
Andre	515	0	464
Sum inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet	13 777	13 351	12 400

<i>Andre salgs- og leieinntekter</i>			
Andre inntekter - salg til studenter (inkl sem.avg.)	5 748	5 276	5 755
Andre inntekter - hus-/fremleieinntekter	27 399	26 298	27 720
Andre salgs- og leieinntekter*	33 367	36 309	30 245
Sum andre salgs- og leieinntekter	66 514	67 883	63 720
<hr/>			
Sum salgs- og leieinntekter (linje RE.5 i resultatregnskapet)	80 290	81 235	76 121
<hr/>			
<i>Andre driftsinntekter</i>			
Øvrige andre inntekter	143	277	1
Sum andre driftsinntekter (linje RE.6 i resultatregnskapet)	143	277	1
<hr/>			
<i>Gevinst ved salg av eiendom, anlegg, maskiner mv.</i>			
Salg av maskiner, utstyr mv	9	53	0
Gevinst ved salg av eiendom, anlegg og maskiner mv. (linje RE.6 i resultatregnskapet)	9	53	0
<hr/>			
Sum driftsinntekter	1 537 836	1 514 349	1 782 480

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 2 Lønn og sosiale kostnader

DEL I

<i>Beløp i 1000 kroner</i>	31.12.2019	31.12.2018
Lønninger	834 534	744 115
Feriepenger	101 803	91 104
Arbeidsgiveravgift	142 944	125 930
Pensjonskostnader	111 691	92 807
Sykepenger og andre refusjoner	-28 520	-24 960
Andre ytelser	6 528	10 300
Sum lønnskostnader	1 168 980	1 039 295

Antall årsverk: **1 309** 1 201

DEL II

Lønn og godtgjørelser til ledende personer	Lønn	Andre godtgjørelser	SUM
Rektor (gjelder også dersom rektor er tilsatt)	1 395 392	36 584	1 431 976
Ekstern styreleder (gjelder institusjoner som har tilsatt rektor)			0
Administrerende direktør	1 314 948	26 404	1 341 352

Note 3 Andre driftskostnader

<i>Beløp i 1000 kroner</i>	31.12.2019	31.12.2018
Husleie	190 151	183 009
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	10 954	11 560
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler	23 628	24 626
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	2 221	1 853
Mindre utstyrsanskaffelser	19 740	14 375
Leie av maskiner, inventar og lignende	25 051	23 069
Kjøp av konsulenttjenester	17 332	15 553
Kjøp av andre fremmede tjenester	80 760	66 175
Reiser og diett	70 561	59 691
Øvrige driftskostnader	106 307	99 567
Sum andre driftskostnader	546 704	499 479

Tilleggsinformasjon om operasjonelle leieavtaler

	Type eiendel					Sum
	Immaterielle eiendeler	Tomter, bygninger og annen fast eiendom	Maskiner og transportmidler	Driftsløse, inventar, verktøy og lignende	Infrastruktur-eiendeler	
Varighet inntil 1 år	15 931	5 964	535	8 585	0	31 015
Varighet 1-5 år	0	104 010	0	0	0	104 010
Varighet over 5 år	0	80 177	0	0	0	80 177
Kostnadsført leiebetaling for perioden	15 931	190 151	535	8 585	0	215 202

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 4 Immaterielle eiendeler

Beløp i 1000 kroner

	Programvare og lignende rettigheter	SUM
Anskaffelseskost 31.12.2018	6 043	6 043
+ tilgang pr. 31.12.2019 (+)	3 233	3 233
- avgang anskaffelseskost pr. 31.12.2019 (-)	-1 712	-1 712
Anskaffelseskost 31.12.2019	7 564	7 564
- akkumulerte avskrivninger 31.12.2018 (-)	-4 121	-4 121
- ordinære avskrivninger pr. 31.12.2019 (-)	-1 347	-1 347
+ akkumulert avskrivning avgang pr. 31.12.2019 (+)	1 712	1 712
Balanseført verdi 31.12.2019	3 808	3 808

Avskrivningssatser (levetider)

5 år / lineært

Note 5 Varige driftsmidler

Beløp i 1000 kroner

	Drifts- bygninger	Øvrige bygninger	Anlegg under utførelse	Maskiner, transport- midler	Annet inventar og utstyr	Sum
Anskaffelseskost 31.12.2018	196 660	171	94 936	87 435	287 029	666 230
+ andre tilganger pr. 31.12.2019 (+)	8 963	66	144 983	21 359	71 808	247 179
- avgang anskaffelseskost pr. 31.12.2019 (-)	0	0	0	-8 614	-23 057	-31 671
+/- fra anlegg under utførelse til annen gruppe (+/-)	91 548	0	-91 548	0	0	0
Anskaffelseskost 31.12.2019	297 172	237	148 370	100 180	335 780	881 739
- akkumulerte avskrivninger 31.12.2018 (-)	-58 329	-1	0	-31 898	-133 488	-223 716
- ordinære avskrivninger pr. 31.12.2019 (-)	-8 160	-18	0	-10 448	-44 414	-63 039
+ akkumulert avskrivning avgang pr. 31.12.2019 (+)	0	0	0	8 614	23 057	31 671
Balanseført verdi 31.12.2019	230 682	218	148 370	66 448	180 936	626 654

Avskrivningssatser (levetider)	10-60 år dekomponert	20-60 år dekomponert	Ingen avskrivning	3-15 år lineært	3-15 år lineært	
--------------------------------	-------------------------	-------------------------	----------------------	-----------------	-----------------	--

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 6 Finansinntekter og finanskostnader

Beløp i 1000 kroner

31.12.2019 31.12.2018

Finansinntekter

Renteinntekter	19	21
Agio gevinst	190	232
Sum finansinntekter	210	252

Finanskostnader

Rentekostnad	25	28
Agio tap	301	266
Sum finanskostnader	326	294

Spesifikasjon av utbytte fra eierandeler i selskaper mv..

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

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 8 Innskutt og opptjent virksomhetskaper (nettobudsjetterte virksomheter)

Beløp i 1000 kroner

<i>Innskutt virksomhetskaper:</i>	<u>Beløp</u>
Innskutt virksomhetskaper 01.01.2019	780
Innskutt virksomhetskaper 31.12.2019	780
<i>Bunden opptjent virksomhetskaper:</i>	
Bunden opptjent virksomhetskaper pr. 01.01.2019	17 280
Kjøp av aksjer i perioden	1 000
Bunden opptjent virksomhetskaper 31.12.2019	18 280
Innskutt og bunden opptjent virksomhetskaper 31.12.2019	19 060
<i>Annen opptjent virksomhetskaper:</i>	
Annen opptjent virksomhetskaper 01.01.2019	10 107
Overført fra periodens resultat	131
Overført til/fra bunden virksomhetskaper (+/-)	-1 000
Annen opptjent virksomhetskaper 31.12.2019	9 238
Sum virksomhetskaper 31.12.2019	28 298

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 9 Innkrevningsvirksomhet og andre overføringer til staten

Beløp i 1 000 kr

	<u>31.12.2019</u>	31.12.2018
<i>Avgifter og gebyrer direkte til statskassen:</i>		
Sum avgifter og gebyrer direkte til statskassen	<u>0</u>	<u>0</u>
<i>Fordringer vedrørende innkrevingsvirksomhet og andre overføringer</i>		
Sum fordringer vedrørende innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten	<u>0</u>	<u>0</u>

Note 10 Tilskuddsforvaltning

Beløp i 1 000 kr

Gjelder forvaltning av tilskudd bevilget over statsbudsjettet

	<u>31.12.2019</u>	31.12.2018
Sum tilskuddsforvaltning	<u>0</u>	<u>0</u>

Note 10A Tilskuddsordninger (Kun aktuell for Diku)*Beløp i 1 000 kr*

Spesifikasjon av forholdet mellom midler brukt til drift og utbetalte tilskudd etter tilskuddsordning

	Årets bevilgning	Utbetalt i 2019	Brukt til intern drift	Ikke utbetalt til tilskuddsmottaker	Utbetalt til tilskuddsmottakere
Sum brukt til tilskuddsforvaltning	0	0	0	0	0

Note 10B Ikke utbetalt bevilgning mottatt til tilskuddsforvaltning (nettobudsjetterte)

	Inngående balanse bevilgning	Årets bevilgning	Samlet bevilgning	Utbetalt til tilskuddsmottaker	Ikke utbetalt til tilskuddsmottaker
Sum ikke utbetalt bevilgning	0	0	0	0	0

Note 10C Gjeld vedrørende tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten

	Gitte (reskontroførte), ikke utbetalte tilsagn
Sum gjeld	0

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 11 Investeringer i aksjer og selskapsandeler

Beløp i 1000 kroner

	Organisasjons- nummer	Ervervsdato	Antall aksjer/andeler	Eierandel	Stemme- andel	Årets resultat	Balanseført egenkapital	Balanseført verdi i virksom- hetens regn- skap	Rapportert til kapital- regnskapet
<i>Aksjer</i>									
Sinpro AS	913999428	30.06.2014	10	6,1 %	6,1 %	66	272	10	10
Mechatronic Innovation Lab AS	916274920	03.11.2015	180	85,7 %	85,7 %	-1 436	10 458	13 485	13 485
Agder Research Holding AS	920178251	12.12.2017	520	52,0 %	52,0 %	44	12 896	4 538	4 538
Future Materials AS	821245222	27.06.2017	250	25,0 %	25,0 %	-33	77	28	28
I4 Helse AS	822574742	20.02.2019	1 000	100,0 %	100,0 %	0	0	1 000	1 000
Øvrige selskap			0	0,0 %	0,0 %	0	0	0	0
<i>Sum aksjer</i>			<i>1 960</i>			<i>-1 359</i>	<i>23 703</i>	<i>19 060</i>	<i>19 060</i>
<i>Andeler (herunder leieboerinnskudd)</i>									
<i>Sum andeler</i>			<i>0</i>			<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Balanseført verdi 31.12.2019						-1 359	23 703	19 060	19 060

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 11A Andre fordringer

Beløp i 1000 kroner

	<u>31.12.2019</u>	<u>31.12.2018</u>
Andeler Xristos	132	0
Forskuddsbetalt leie Metochi	48	0
Sum andre fordringer	180	0

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

	31.12.2019	31.12.2018
Anskaffelseskost		
Beholdninger beregnet på videresalg	224	285
Sum anskaffelseskost	224	285
Ukurans		
Sum ukurans	0	0
Sum varebeholdninger	224	285

Note 13 Kundefordringer*Beløp i 1000 kroner*

	31.12.2019	31.12.2018
Kundefordringer til pålydende	28 297	24 209
Avsatt til latent tap (-)	-225	-328
Sum kundefordringer	28 072	23 881

Note 14 Andre kortsiktige fordringer*Beløp i 1000 kroner*

	31.12.2019	31.12.2018
Forskuddsbetalt lønn	50	0
Reiseforskudd	2 177	2 572
Personallån	3	40
Andre fordringer på ansatte	1 441	1 367
Forskuddsbetalt leie	51 230	92
Andre forskuddsbetalte kostnader	8 961	39 237
Andre fordringer	3 024	2 745
Sum andre fordringer	66 886	46 054

Endringene i forskuddsbetalt leie og andre forskuddsbetalte kostnader fra 2018 til 2019 skyldes at universitetet i 2018 førte husleiekostnader som annen forskuddsbetalt kostnad og i 2019 som forskuddsbetalt leie.

Virksomhet: Universitetet i Agder

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

Beløp i 1000 kroner

Del I: Inntektsførte ordinære bevilgninger:	Avsetning pr. 31.12.2019	Avsetning pr. 31.12.2018	Endring i perioden
Kunnskapsdepartementet			
<i>Konkrete påbegynte, ikke fullførte prosjekter og oppgaver</i>			
Særkostnader	0	21 011	-21 011
Stipendiater/postdoc	54 650	71 747	-17 097
Andre oppgaver	583	0	583
SUM konkrete påbegynte, ikke fullførte prosjekter og oppgaver	55 233	92 757	-37 524
<i>Vedtatte, ikke igangsatte prosjekter og oppgaver</i>			
Planlagte byggeprosjekter	0	102 000	-102 000
Stipendiater/postdoc	0	9 026	-9 026
Andre oppgaver	4 523	8 666	-4 143
SUM vedtatte, ikke igangsatte prosjekter og oppgaver	4 523	119 692	-115 169
<i>Påbegynte investeringsprosjekter</i>			
Igangsatte byggeprosjekter	85 149	173 283	-88 134
SUM påbegynte investeringsprosjekter	85 149	173 283	-88 134
<i>Andre formål</i>			
Andre formål	0	3 066	-3 066
SUM andre formål	0	3 066	-3 066
Sum Kunnskapsdepartementet	144 904	388 797	-243 893
Andre departementer			
Andre oppgaver	0	295	-295
Sum andre departementer	0	295	-295
Sum avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet (nettobudsjetterte)	144 904	389 093	-244 188
Resultatført endring av avsatt andel av tilskudd til bidrags- og bevilgningsfinansiert aktivitet			-244 188

Note 15 Avregning statlig og bidragsfinansiert aktivitet mv. (nettobudsjetterte virksomheter), forts**Del II: Ikke inntektsførte tilskudd, bidrag og gaver:**

	Avsetning pr. 31.12.2019	Avsetning pr. 31.12.2018	Endring i perioden
Statlige etater (unntatt NFR og RFF)			
<i>Tilskudd</i>	53 593	34 866	18 727
Sum andre statlige etater (unntatt NFR og RFF)	53 593	34 866	18 727
Norges forskningsråd			
<i>Tilskudd</i>	4 874	4 374	500
Sum Norges forskningsråd	4 874	4 374	500
Regionale forskningsfond			
<i>Tilskudd</i>	-724	-286	-438
Sum regionale forskningsfond	-724	-286	-438
Andre bidragsytere			
Kommunale og fylkeskommunale etater	2 401	1 712	690
Organisasjoner og stiftelser	-5 138	-780	-4 359
Næringsliv og private bidragsytere	-2 528	-497	-2 031
Øvrige andre bidragsytere	-300	214	-514
EU tilskudd/tildeling fra rammeprogram for forskning	2 631	2 710	-78
EU tilskudd/tildeling til undervisning og andre formål	-2 290	-2 036	-254
Sum andre bidrag	-5 224	1 322	-6 546
Sum andre bidrag, tilskudd og overføringer	-5 224	1 322	-6 546
Sum ikke inntektsførte tilskudd og bidrag	52 519	40 276	12 243
Gaver og gaveforsterkninger			
<i>Tilskudd</i>	1 292	2 728	-1 436
Sum gaver og gaveforsterkninger	1 292	2 728	-1 436
Sum ikke inntektsførte tilskudd og overføringer	53 811	43 004	10 807

Del III: Ikke inntektsførte bevilgninger (utsatt inntektsføring)

	Forpliktelse pr. 31.12.2019	Forpliktelse pr. 31.12.2018	Endring i perioden
Kunnskapsdepartementet			
<i>Øremerket bevilgning fra KD</i>	15 438	0	15 438
Sum Kunnskapsdepartementet	15 438	0	15 438
Andre departementer			
Sum andre departementer	0	0	0
Sum ikke inntektsførte bevilgninger	15 438	0	15 438

Virksomhet: Universitetet i Agder

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

Beløp i 1000 kroner

DEL I

<i>Opptjente, ikke fakturerte inntekter</i>	31.12.2019	31.12.2018
Oppdragsfinansiert aktivitet - statlige etater	199	330
Oppdragsfinansiert aktivitet - kommunale og fylkeskommunale etater	44	183
Oppdragsfinansiert aktivitet - organisasjoner og stiftelser	312	0
Andre prosjekter	746	559
<i>Sum opptjente, ikke fakturerte inntekter</i>	1 301	1 072

DEL II

<i>Mottatt forskuddsbetaling</i>	31.12.2019	31.12.2018
Oppdragsfinansiert aktivitet - statlige etater	923	1 172
Oppdragsfinansiert aktivitet - kommunale og fylkeskommunale etater	1 220	613
Oppdragsfinansiert aktivitet - organisasjoner og stiftelser	0	897
Oppdragsfinansiert aktivitet - næringsliv/private	517	135
Andre prosjekter	18 381	14 690
<i>Sum mottatt forskuddsbetaling</i>	21 042	17 508

Virksomhet: Universitetet i Agder**Note 17 Bankinnskudd, kontanter og lignende***Beløp i 1000 kroner*

	31.12.2019	31.12.2018
Bankinnskudd på konsernkonto i Norges Bank	530 236	724 195
Bankinnskudd for gaver og gaveforsterkninger	1 647	3 564
Andre bankinnskudd	7 324	839
Kontanter og lignende	5	7
Sum bankinnskudd og kontanter	539 213	728 605

Note 18 Annen kortsiktig gjeld*Beløp i 1000 kroner*

	31.12.2019	31.12.2018
Skyldig lønn	36 526	28 034
Skyldige reiseutgifter	1 772	1 466
Påløpte kostnader	17 172	8 930
Midler som skal videreformidles til andre	22 527	7 293
Annen kortsiktig gjeld	1 423	3 218
Sum	79 419	48 942

Virksomhet: Universitetet i Agder**Note 20 Videreformidling av midler til andre samarbeidspartnere***Beløp i 1000 kroner*

	31.12.2019	31.12.2018
Videreformidlet til NORCE Norwegian Research Centre AS	2 912	2 793
Videreformidlet til Aalborg Universitet	1 866	1 352
Videreformidlet til NTNU	1 337	13 558
Videreformidlet til RWTH Aachen University	1 229	899
Videreformidlet til Province of Drenthe	988	511
Videreformidlet til Stad Aalst	662	350
Videreformidlet til Universitetet i Sørøst-Norge	640	400
Videreformidlet til County Council Varmland	597	209
Videreformidlet til University College Syddanmark	531	242
Videreformidlet til Norsk institutt for vannforskning	516	192
Videreformidlet til Old Dominion University Research Foundation	507	674
Videreformidlet til OCMV Turnhout	410	268
Videreformidlet til Abertay University	380	190
Videreformidlet til Region Kristiansand	378	283
Videreformidlet til University of Dar Es Salaam	345	0
Videreformidlet til OsloMet	344	0
Videreformidlet til Stichting CMO STAMM Groningen Drenthe	282	302
Videreformidlet til Mechatronics Innovation Lab AS	0	41 000
Videreformidlet til Delft University of Technology	0	479
Videreformidlet til Havforskningsinstituttet	0	400
Videreformidlet til Intrasoft International	0	385
Videreformidlet til Arttic	0	366
Videreformidlet til Trilateral Research	0	317
Andre videreformidlinger	4 729	6 225
Sum videreformidlinger	18 654	71 394

Note 30 EU-finansierte prosjekter*Beløp i 1000 kroner*

Prosjektets kortnavn (hos EU)	Prosjektnavn (tittel)	Tilskudd fra Horisont 2020	Tilskudd fra andre tiltak/programmer finansiert av EU	SUM	Koordinatorrolle (ja/nei)
iTRACK	Integrated system for real-time TRACKing and collective intelligence in civilian humanitarian missions	201		201	ja
OpenInnoTrain	Open Innovation - Research Translation and Applied Knowledge Exchange in Practice through University-Industry-Cooperation	180		180	nei
RISE_SMA	RISE Social Media Analytics	1 163		1 163	nei
Green Building A-Z	Green Building A-Z		333	333	nei
In For Care	In For Care		6 481	6 481	ja
Creative Europe	ConnectUp - The Life of the Others		8 101	8 101	ja
Erasmus	Learning Green Care - Using Nature as Part of Vocational Special Education		83	83	nei
Erasmus	Higher Education Initiative for Sustainable Innovative Economies (HEI for SIE)		40	40	ja
Erasmus	ENCOUNTERS through art, ethnography and pedagogy		1 819	1 819	ja
Erasmus	Erasmus+ Global Mobilitet		540	540	nei
Sum	Sum	1 543	17 398	18 941	

Note 31 Resultat - Budsjettoppfølgingsrapport

Beløp i 1000 kroner

	Budsjett pr 31.12.2019	Regnskap pr 31.12.2019	Avvik budsjett/ regnskap pr 31.12.2019	Regnskap pr 31.12.2018
Driftsinntekter				
Inntekt fra bevilgninger	1 296 747	1 298 348	-1 601	1 289 842
Inntekt fra gebyrer	0	0	0	0
Inntekt fra tilskudd og overføringer	142 269	159 045	-16 776	142 942
Salgs- og leieinntekter	65 491	80 290	-14 800	81 235
Andre driftsinntekter	1	152	-151	330
<i>Sum driftsinntekter</i>	<i>1 504 508</i>	<i>1 537 836</i>	<i>-33 328</i>	<i>1 514 349</i>
Driftskostnader				
Varekostnader	1 899	1 707	192	1 733
Lønn og sosiale kostnader	1 184 393	1 168 980	15 413	1 039 295
Avskrivninger på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	69 186	64 386	4 800	54 889
Andre driftskostnader	562 983	546 704	16 280	499 479
<i>Sum driftskostnader</i>	<i>1 818 461</i>	<i>1 781 777</i>	<i>36 684</i>	<i>1 595 396</i>
Driftsresultat	-313 953	-243 941	-70 013	-81 047
Finansinntekter og finanskostnader				
Finansinntekter	0	210	-210	252
Finanskostnader	0	326	-326	294
<i>Sum finansinntekter og finanskostnader</i>	<i>0</i>	<i>-117</i>	<i>117</i>	<i>-41</i>
Resultat av periodens aktiviteter	-313 953	-244 058	-69 896	-81 088
Avregninger				
Avregning bevilgningsfinansiert aktivitet (nettobudsjetterte)	314 553	244 188	70 365	83 447
Tilført annen opptjent virksomhetskapskapital	-600	-131	-469	-2 359
<i>Sum avregninger</i>	<i>313 953</i>	<i>244 058</i>	<i>69 896</i>	<i>81 088</i>
Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten				
<i>Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten				
<i>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>

Virksomhet: Universitetet i Agder**Note 32 Datagrunnlaget for indikatorer i finansieringssystemet***Beløp i 1000 kroner*

Indikator	31.12.2019	31.12.2018
<i>Tilskudd fra EU</i>	6 840	7 006
Tilskudd fra Norges forskningsråd - NFR	53 942	55 572
Tilskudd fra regionale forskningsfond - RFF	2 485	1 541
<i>Sum tilskudd fra NFR og RFF</i>	56 427	57 113
Tilskudd fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)		
- diverse bidragsinntekter	39 138	39 363
- tilskudd fra statlige etater	55 204	36 881
- oppdragsinntekter	13 777	13 351
<i>Sum tilskudd fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet</i>	108 119	89 596

Særskilt regnskapsoppstilling for odontologisk spesialistbehandling

Institusjon:

Odontologisk spesialistbehandling

Tall i 1000 kroner

	31.12.2019	31.12.2018
Driftsinntekter		
Sum driftsinntekter	0	0
Driftskostnader		
Sum driftskostnader	0	0
Driftsresultat	0	0
Avregninger		
Sum avregninger	0	0
Periodens resultat	0	0

Note S1 Spesifikasjon av driftsinntekter

	31.12.2019	31.12.2018
<i>Inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet</i>		
Sum inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet	0	0

<i>Tilskudd og overføringer fra andre departement</i>		
Sum tilskudd og overføringer fra andre departement	0	0

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

<i>Tilskudd og overføringer fra andre statlige forvaltningsorganer</i>		
Sum tilskudd og overføringer fra andre statlige forvaltningsorganer	0	0

<i>Tilskudd fra fylkeskommuner og kommuner mv.</i>		
Sum tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet	0	0

<i>Salgs- og leieinntekter</i>		
Sum andre salgs- og leieinntekter	0	0

<i>Andre driftsinntekter</i>		
Sum andre driftsinntekter	0	0

Sum driftsinntekter 0 0**Note S2 Spesifikasjon av lønn og sosiale kostnader**

	31.12.2019	31.12.2018
Sum lønnskostnader	0	0

Antall årsverk: 0 0

Note S3 Spesifikasjon av andre driftskostnader

	31.12.2019	31.12.2018
Sum andre driftskostnader	0	0

Note S4 Spesifikasjon av mellomregnskap med vertsinstitusjonen

	31.12.2019	31.12.2018
<i>Omløpsmidler</i>		
Sum omløpsmidler	0	0

<i>Kortsiktig gjeld</i>		
Sum kortsiktig gjeld	0	0

Avregning med vertsinstitusjonen 0 0

Særskilt regnskapsoppstilling for spesialistutdanning i odontologi

Institusjon:

Spesialistutdanning i odontologi

Tall i 1000 kroner

	31.12.2019	31.12.2018
Driftsinntekter		
Sum driftsinntekter	0	0
Driftskostnader		
Sum driftskostnader	0	0
Driftsresultat	0	0
Avregninger		
Mellomregnskap med vertsinstitusjonen		
Sum avregninger	0	0
Periodens resultat	0	0

Note S1 Spesifikasjon av driftsinntekter

31.12.2019 31.12.2018

Inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet

Sum inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet

0 0

Tilskudd og overføringer fra andre departement

Sum tilskudd og overføringer fra andre departement

0 0

Tilskudd og overføringer fra andre statlige forvaltningsorganer

Sum tilskudd og overføringer fra andre statlige forvaltningsorganer

0 0

Tilskudd fra fylkeskommuner og kommuner mv.

Sum tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet

0 0

Salgs- og leieinntekter

Sum andre salgs- og leieinntekter

0 0

Andre driftsinntekter

Sum andre driftsinntekter

0 0

Sum driftsinntekter

0 0

Note S2A Spesifikasjon av lønn og sosiale kostnader - teoridel

31.12.2019 31.12.2018

Sum lønnskostnader

0 0

Antall årsverk:

0 0

Note S2B Spesifikasjon av lønn og sosiale kostnader - klinisk trening

31.12.2019 31.12.2018

Sum lønnskostnader

0 0

Antall årsverk:

0 0

Note S3A Spesifikasjon av andre driftskostnader - teoridel

31.12.2019 31.12.2018

Sum andre driftskostnader

0 0

Note S3B Spesifikasjon av andre driftskostnader - klinisk trening

31.12.2019 31.12.2018

Sum andre driftskostnader

0 0

Note S5 Spesifikasjon av mellomregnskap med vertsinstitusjonen

31.12.2019 31.12.2018

Omløpsmidler

Sum omløpsmidler

0 0

Kortsiktig gjeld

Sum kortsiktig gjeld

0 0

Avregning med vertsinstitusjonen

0 0

Virksomhet: Universitetet i Agder

Utgiftsart/inntektsart	Regnskap			Budsjett 2020
	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	
1. Utgifter				
<i>Driftsutgifter</i>				
Lønnsutgifter	911 368	1 015 612	1 142 805	1 249 412
Varer og tjenester	513 452	532 905	575 711	589 898
Sum driftsutgifter	1 424 820	1 548 517	1 718 516	1 839 310
<i>Investeringsutgifter</i>				
Investeringer, større utstyrsanskaffelser og vedlikehold	84 801	194 391	250 412	94 429
Sum utgifter til større utstyrsanskaffelser og vedlikehold	84 801	194 391	250 412	94 429
<i>Overføringer fra virksomheten</i>				
Sum overføringer fra virksomheten	0	0	0	0
<i>Finansielle aktiviteter</i>				
Kjøp av aksjer og andeler	55	10 025	1 000	0
Andre finansielle utgifter	327	294	326	0
Sum finansielle aktiviteter	382	10 318	1 326	0
SUM UTGIFTER	1 510 004	1 753 226	1 970 254	1 933 739
2. Inntekter				
<i>Driftsinntekter</i>				
Inntekter fra salg av varer og tjenester	55 921	76 005	62 501	62 634
Andre driftsinntekter	33 930	21 305	31 428	16 229
Sum driftsinntekter	89 851	97 310	93 928	78 863
<i>Inntekter fra investeringer</i>				
Salg av varige driftsmidler	20	0	9	0
Sum investeringsinntekter	20	0	9	0
<i>Overføringer til virksomheten</i>				
Inntekter fra statlige bevilgninger til drift	1 490 127	1 638 973	1 686 715	1 744 565
Sum overføringer til virksomheten	1 490 127	1 638 973	1 686 715	1 744 565
<i>Finansielle aktiviteter</i>				
Andre finansielle innbetalinger (f.eks. innbet. av rente)	134	252	210	0
Sum finansielle aktiviteter	134	252	210	0
SUM INNTEKTER	1 580 132	1 736 535	1 780 863	1 823 428
3. Netto endring i kontantbeholdning (2-1)	70 128	-16 692	-189 392	-110 312

Virksomhet: Universitetet i Agder

Inntektstype	Regnskap 31.12.2017	Regnskap 31.12.2018	Regnskap 31.12.2019	Budsjett for 2020
Bevilgninger til finansiering av statsoppdraget				
Bevilgninger fra fagdepartementet	1 309 158	1 429 397	1 499 812	1 542 913
Bevilgninger fra andre departement	3 165	0	0	0
Tildelinger fra andre statlige forvaltningsorganer	47 371	50 421	73 932	48 029
Tildelinger fra Norges forskningsråd	48 258	48 335	54 442	77 759
Sum bevilgninger til statsoppdraget	1 407 952	1 528 154	1 628 186	1 668 701
Offentlige og private bidrag				
Bidrag fra kommuner og fylkeskommuner	13 703	14 841	13 957	14 689
Bidrag fra private	20 599	30 035	21 014	25 046
Tildelinger fra internasjonale organisasjoner	11 313	9 352	6 507	8 583
Sum bidrag	45 614	54 229	41 479	48 318
Oppdragsinntekter m.v.				
Oppdrag fra statlige virksomheter	18 016	10 269	8 987	7 437
Oppdrag fra kommunale og fylkeskommunale virksomheter	1 647	1 265	2 522	1 212
Oppdrag fra private	4 565	4 121	4 373	3 752
Andre inntekter og tidsavgrensninger	102 338	138 497	95 316	94 009
Sum oppdragsinntekter m.v.	126 566	154 152	111 198	106 410
SUM INNTEKTER	1 580 132	1 736 535	1 780 863	1 823 428

Virksomhet: Universitetet i Agder

Balansedag 31. desember Beløp i TNOK	Regnskap 31.12.2017	Regnskap 31.12.2018	Regnskap 31.12.2019	Endring 2018 til 2019
Kontanter og kontantekvivalenter				
Beholdning på oppgjørskonto i Norges Bank	739 557	724 195	530 236	-193 960
Beholdning på andre bankkonti	5 728	4 403	8 972	4 569
Andre kontantbeholdninger	11	7	5	-2
Sum kontanter og kontantekvivalenter	745 296	728 605	539 213	-189 392
Avsetninger til dekning av påløpte kostnader som forfaller i neste budsjettår :				
Feriepenger m.v.	73 829	83 824	94 727	10 903
Skattetrekk og offentlige avgifter	63 463	73 661	81 359	7 698
Gjeld til leverandører	84 920	132 685	134 637	1 952
Gjeld til oppdragsgivere	-8 494	-6 373	-7 030	-658
Annen gjeld som forfaller i neste budsjettår	8 304	2 604	12 309	9 705
Sum til dekning av påløpte kostnader som forfaller i neste budsjettår	222 023	286 401	316 002	29 601
Avsetninger til dekning av planlagte tiltak i fremtidige budsjettår:				
Prosjekter finansiert av Norges forskningsråd	11 611	4 374	4 874	500
Større påbegynte, flerårige investeringsprosjekter finansiert av grunnbevilgningen fra fagdepartementet	45 886	173 283	85 149	-88 134
Konkrete påbegynte, ikke fullførte prosjekter finansiert av grunnbevilgningen fra fagdepartementet	81 333	92 757	55 233	-37 524
Andre avsetninger til vedtatte, ikke igangsatte formål	173 833	119 405	3 798	-115 607
Konkrete påbegynte, ikke fullførte prosjekter finansiert av bevilgninger fra andre departementer	1 200	295	0	-295
Sum avsetninger til planlagte tiltak i fremtidige budsjettår	313 863	390 115	149 054	-241 061
Andre avsetninger:				
Avsetninger til andre formål/ikke spesifiserte formål	191 639	41 981	65 099	23 118
Fri virksomhetskapiatal	17 772	10 107	9 238	-869
Sum andre avsetninger	209 411	52 088	74 337	22 248
Langsiktig gjeld (netto)				
Annen langsiktig gjeld	0	0	-180	-180
Sum langsiktig gjeld	0	0	-180	-180
Annen gjeld knyttet til overføringer (netto)				
Sum annen gjeldknyttet til overføringer	0	0	0	0
SUM NETTO GJELD OG FORPLIKTELSER	745 296	728 605	539 213	-189 392

Balanseoppstilling

Virksomhet: Universitetet i Agder

Beløp i 1000 kroner

EIENDELER	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2017
A. Anleggsmidler			
<i>I Immaterielle eiendeler</i>	3 808	1 922	2 413
<i>II Varige driftsmidler</i>	626 654	442 514	302 466
<i>III Finansielle anleggsmidler</i>	19 240	18 060	7 256
Sum anleggsmidler	649 703	462 496	312 134
B. Omløpsmidler			
<i>I Beholdninger av varer og driftsmateriell</i>	224	285	200
<i>II Fordringer</i>	96 260	71 007	74 849
<i>III Bankinnskudd, kontanter og lignende</i>	539 213	728 605	745 296
Sum omløpsmidler	635 696	799 896	820 345
Sum eiendeler drift	1 285 399	1 262 393	1 132 479
<i>IV Fordringer verørende innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</i>	0	0	0
Sum eiendeler	1 285 399	1 262 393	1 132 479
STATENS KAPITAL OG GJELD	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2017
C. Statens kapital			
<i>I Virksomhetskaptal</i>	28 298	28 167	25 028
<i>II Avregninger</i>	144 904	389 093	472 540
<i>III Utsatt inntektsføring av bevilgninger</i>	645 900	444 436	304 879
Sum statens kapital	819 102	861 696	802 446
D. Gjeld			
<i>I Avsetning for langsiktige forpliktelser</i>	0	0	0
<i>II Annen langsiktig gjeld</i>	0	0	0
<i>III Kortsiktig gjeld</i>	466 297	400 697	330 033
Sum gjeld	466 297	400 697	330 033
Sum statens kapital og gjeld drift	1 285 399	1 262 393	1 132 479
<i>IV Gjeld vedrørende tilskuddsforvaltning og andre overføringer</i>	0	0	0
Sum statens kapital og gjeld	1 285 399	1 262 393	1 132 479

Merknad: Regnskapstall i kolonne D må fylles ut manuelt ut fra forrige års spesifikasjon

Kontroll- og nøkkeltallsberegninger for nettbudsjetterte virksomheter

Virksomhet: Universitetet i Agder

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

HANDLING/KONTROLLPUNKT	DATA	NØKKELTALL	KOMMENTARER
Bevilgningsfinansiert virksomhet			
Avstemming inntekt fra KD:			
Mottatt bevilgning/tilskudd, ref. kontantstrømpstilling (KS.1A)	1 499 812		
Bevilgning i henhold til utbetalingsbrev	1 499 812		
Avvik		SANN	Legges inn og avstemmes mot mottatte utbetalingsbrev Det skal være samsvar mellom disse
Avstemming av bevilgningsoppstillingen:			
Periodens bevilgning fra KD, ref. kontantstrømpstilling (KS.1A)	1 499 812		
Bevilgning fra KD angitt i bevilgningsoppstillingen (BRIII.01A)	1 499 812		
Avvik		SANN	Det skal være samsvar mellom kontantstrømpstillingen og oppføringen i bevilgningsoppstillingen
Periodens bevilgning fra andre departementer, ref. kontantstrømpstillingen (KS.1B)	0		
Bevilgning fra andre departementer oppgitt i bevilgningsoppstillingen (BRIII.02)	0		
Avvik		SANN	Det skal være samsvar mellom kontantstrømpstillingen og oppføringen i bevilgningsoppstillingen
Andel avsetninger:			
Avregning av tilskudd til statlig og bidragsfinansiert aktivitet, ref. Balanseregnskapet (CII.02)	144 904		
Mottatt bevilgning/tilskudd KD, ref. note 1	1 499 812		
Mottatt bevilgning/tilskudd andre departement, ref. note 1 (N1.11A+N1.18)	0		
Mottatt bevilgning/tilskudd NFR og andre statlige forvaltningsorganer, ref. note 1 (N1.21+N1.23+N1.30)	108 833		
Mottatt bidrag fra andre, ref. note 1 (N1.22A+N1.32A+N1.32B+N1.32C+N1.32D+N1.35+N1.36+N1.37)	50 184		
Sum mottatt bevilgning/tilskudd/bidrag	1 658 809		
Avsatt andel bevilgning/tilskudd/bidrag av totalt mottatt		8.74 %	Andel avregninger i prosent av sum mottatt bevilgning/tilskudd/bidrag
Avstemming av balanseoppstillingen:			
Sum eiendeler, ref. balanseregnskapet (AB.1)	1 285 399		
Sum virksomhetskapital og gjeld, ref. balanseregnskapet (SKG.1)	1 285 399		
Differanse	0	SANN	
Avstemming endring ubenyttet tilskudd:			
Avstemming av resultatregnskapet mot balansen:			
Resultatregnskapet:			
Avregning statlig og bidragsfinansiert aktivitet, ref. resultatregnskapet (RE.23)	-244 188		
Overført fra annen virksomhetskapital, ref. note 8 (N8II.012)	0		
Sum avregning og overføring	-244 188		En eventuell økning i avsetningene skal fremstilles med positivt fortegn, mens reduksjon i avsetningsnivået fremstilles med negativt fortegn
Balansen:			
IB - Avsetning statlig og bidragsfinansiert aktivitet i fjor, ref. balanseregnskapet (CII.02)	389 093		
UB - Avsetning statlig og bidragsfinansiert aktivitet i år, ref. balanseregnskapet (CII.02)	144 904		
Endring	-244 188	SANN	
Avstemming note 15:			
Endring i avsetninger fra Kunnskapsdepartementet:			
IB - Avsetninger KD i fjor, ref. note 15 (N15I.KD)	388 797		
UB - Avsetninger KD i år, ref. note 15 (N15I.KD)	144 904		
Endring	-243 893		
Endring i avsetninger fra andre departement:			
IB - Avsetninger andre departement i fjor, ref. note 15 (N15I.5)	295		
UB - Avsetninger andre departement i år, ref. note 15 (N15I.5)	0		
Endring	-295		
Sum avsatt andel av tilskudd til statlig og bidragsfinansiert aktivitet (Note 15)	-244 188		Det skal være samsvar mellom linjen for netto avregning av statlig og bidragsfinansiert aktivitet i resultatregnskapet, endringene i avsetningene i balanseregnskapet og endringene oppgitt i noten for netto avregning av statlig og bidragsfinansiert aktivitet (note 15)
Avvik		SANN	
Avstemming endring ikke inntektsført bevilgning, bidrag og gaver			
Avstemming balansen:			
IB - Ikke inntektsført bevilgning, bidrag og gaver mv i fjor, ref. balanseregnskapet (DIII.05)	43 004		
UB - Ikke inntektsført bevilgning, bidrag og gaver mv i år, ref. balanseregnskapet (DIII.05)	53 811		
Endring	10 807		
Avstemming note 15:			
IB - Sum ikke inntektsført bevilgning, bidrag og gaver mv i fjor, ref. note 15 (N15II.BBG)	43 004		
UB - Sum ikke inntektsført bevilgning, bidrag og gaver mv i år, ref. note 15 (N15II.BBG)	53 811		
Endring	10 807		
Avvik		SANN	Det skal være samsvar mellom note 15 og balanseoppstillingen
Bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet			
Andel inntekter BOA:			
Inntekter fra oppdragsfinansiert aktivitet, ref. note 1 (N1.55)	13 777		
Sum driftsinntekter, ref. resultatregnskapet (RE.7)	1 537 836		
Andel inntekter fra oppdragsfinansiert aktivitet		0.90 %	Andel oppdragsinntekter i prosent av sum driftsinntekter
Andel tildeling fra NFR av totale bevilgninger		6.56 %	Andel tildeling fra NFR i prosent av sum BFA
Resultatgrad:			
Periodens resultat, ref. resultatregnskapet (RE.21+RE.23)	131		
Inntekter fra oppdragsfinansiert aktivitet, ref. resultatregnskapet (N1.55)	13 777		
Resultatgrad oppdragsfinansiert aktivitet		0.95 %	Årsresultat i prosent av sum oppdragsinntekter
Virksomhetskapital			
Avstemming endring oppjønt virksomhetskapital:			
Avstemming resultatregnskapet:			
Periodens resultat, ref. resultatregnskapet	131		
Anvendt til deffinansiering av bevilgningsfinansiert aktivitet, ref. note 8 (N8II.012)	0		
		130.60	
Avstemming balansen:			
Innskutt og oppjønt virksomhetskapital i fjor, ref. balanseregnskapet (CI.1)	28 167		
Innskutt og oppjønt virksomhetskapital i år, ref. balanseregnskapet (CI.1)	28 298		
Endring		130.60	
Avstemming note 8:			
IB - Innskutt og bunden virksomhetskapital i fjor (N8I.011+N8I.021)	18 060		
UB - Innskutt og bunden virksomhetskapital i år (N8I.sum)	19 060		
Endring	1 000		
IB - Annen oppjønt virksomhetskapital i fjor (N8II.011)	10 107		
UB - Annen oppjønt virksomhetskapital i år (N8II.1)	9 238		
Endring	-869		
Total endring oppjønt virksomhetsregnskap note 8		130.60	Kontrollpunktet tar utgangspunkt i kongruensprinsippet; årets resultat BOA skal samsvare med periodens endring i oppjønt virksomhetskapital korrigert for evt. overføring til BA
Avvik		SANN	
Virksomhetskapital i % av totalkapital:			
Oppjønt virksomhetskapital i år, ref. balanseregnskapet	28 298		
Sum virksomhetskapital og gjeld, ref. balanseregnskapet (SKG.1)	1 285 399		
Andel virksomhetskapital		2.20 %	Andel virksomhetskapital i prosent av sum eiendeler (totalkapital)
Aksjer			
Avstemming netto verdi aksjer:			
Investering i aksjer og andeler, ref. finansielle anleggsmidler i balanseregnskapet (AIII.03)	19 060		
Innskutt og bunden virksomhetskapital 31.12, ref. note 8 (N8I.sum)	19 060		
Totalt	19 060		Det skal være samsvar mellom finansielle eiendeler i balansen og innskutt og

HANDLING/KONTROLLPUNKT	DATA	NØKKELTALL	KOMMENTARER
Differanse		SANN	bunden virksomhetskapital i note 8
Avstemming investering i aksjer og selskapsandeler:			
Aksjer, ref. finansielle anleggsmidler i balanseregnskapet	19 060		
Brutto balanseført verdi 31.12, ref. note 11 for investering i aksjer og selskapsandeler (N11.3)	19 060		
Differanse		SANN	Det skal være samsvar mellom balanseoppstillingen og spesifikasjonen i note 11
Avstemming av ulike poster i regnskapet			
Avstemming driftsinntekter:			
Sum driftsinntekter, ref. resultatregnskapet	1 537 836		
Sum driftsinntekt, ref. note 1 for spesifikasjon av driftsinntekter (N1.67)	1 537 836		
Differanse		SANN	Det skal være samsvar mellom driftsinntektene i resultatregnskapet og i note 1
Avstemming bankinnskudd og kontanter:			
Beholdning på oppgjørskonto i konsernkontosystemet i Norges bank, ref. balanseoppstilling (BIV.1)	530 236		
Bankinnskudd på oppgjørskonto i Norges Bank, ref. note 17 og 18 (N17.1)	530 236		Det skal være samsvar mellom beholdningen på oppgjørskontoen oppgitt i balanseoppstillingen og spesifikasjonen i note 17. I grunnlagsmaterialet skal beløpene angis i tusen kroner med tre desimaler. Vanlige regler for avrundning skal følges.
Sum bankinnskudd og kontanter, ref. kontantstrømsanalysen (KS.BEH)	539 213		
Sum kasse og bank, ref. balanseregnskapet (BIV.4)	539 213		
Sum bankinnskudd og kontanter, ref. Note17 (N17.4)	539 213		Det skal være samsvar mellom bankinnskudd og kontanter oppgitt i balanse-regnskapet, kontantstrømsanalysen og noten for bankinnskudd, kontanter og lign.
Differanse		SANN	
Avstemming finansposter:			
Sum finansinntekt/-kostnad og inntekter fra eierandeler i selskaper mv., ref. resultatregnskapet (RE.18)	-117		
Sum finansinntekter, ref. note 6 (N6.4)	210		
Sum finanskostnader, ref. note 6 (N6.9)	326		
Netto finansinntekt/(-kostnad) oppgitt i note 6	-117		
Differanse		SANN	Det skal være samsvar mellom resultatregnskapet og note 6
Avstemming annen kortsiktig gjeld:			
Annen kortsiktig gjeld, ref. balanseregnskapet (DIII.6)	79 419		
Sum annen kortsiktig gjeld, ref. note 18 for annen kortsiktig gjeld (N18.7)	79 419		
Differanse		SANN	Det skal være samsvar mellom kortsiktig gjeld i balansen og spesifikasjonen i note 18
Avstemming av kontantstrøm og balanse:			
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter, ref. kontantstrømsoppstillingen (KS.25)	-189 392		
Sum kasse og bank i fjor (avsnitt B IV i balanseoppstillingen) (BIV.4)	728 605		
Sum kasse og bank i år (avsnitt B IV i balanseoppstillingen) (BIV.4)	539 213		
Differanse	-189 392	SANN	Det skal være samsvar mellom kontantstrømsoppstillingen og balansen
Avstemming av balanseoppstilling og saldobalanse:			
Kontoklasse 1, ref. saldobalansen	1 285 399		
Sum eiendeler, ref. balanseoppstillingen (AB.1)	1 285 399		
Kontoklasse 2, ref. saldobalansen	1 285 399		
Sum virksomhetskapital og gjeld, ref. balanseoppstillingen (SKG.1)	1 285 399		
Differanse		SANN	Det skal være samsvar mellom saldobalansen og balanseoppstillingen
Avstemming av forpliktelsesmodell:			
Avskrivninger og nedskrivninger (resultatregnskapet) (RE.12+RE.13)	64 386		
Utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til anleggsmidler (note 1) (N1.5+N1.5A+N1.14+N1.14A)	64 386		
Differanse		SANN	Det skal være samsvar mellom avskrivninger, eventuelle nedskrivninger og utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til anleggsmidler
Avstemming av tabell 3:			
Kontanter og kontantekvivalenter	539 213		
Netto gjeld og forpliktelser	539 213		
Differanse		SANN	
Avstemming av tabell 4:			
Eiendeler	1 285 399		
Virksomhetskapital, avsetninger og gjeld	1 285 399		
Differanse		SANN	
Avstemming av netto endring av kontanter og kontantekvivalenter:			
Netto endring i tabell 1	-189 392		
Netto endring i tabell 3	-189 392		
Differanse		SANN	

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

Institusjonens kommentarer til kontrollarket:

Tiltak og rapportering av tiltak når det gjelder likestilling, inkludering og mangfold

UiA 2019

Innledning

UiAs likestillingspolitikk er forankret i UiAs strategi. Likestillingspolitikken er videre konkretisert i Handlingsplanen for likestilling, mangfold og inkludering 2016-2020. Likestillingsrapporten skal gi en oversikt over resultatene av og arbeidet med Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2016-2020 ved UiA i 2019, samt rapportere på lønn, permisjoner og sykefravær.

Noen hovedfunn:

- I 2019 økte andelen kvinner blant vitenskapelige til 48,2%
- Andelen kvinner i professor-stillinger gikk økte til 28,7%. Dette er fremdeles langt unna målet på 35%.
- Tiltakene «frikjøpsstipend» og bedømmelseskomiteer rapporteres som vellykkede og fungerte i henhold til intensjonen.
- Student-tallene og fordeling av kvinner/menn på studiene er relativt stabile, det er fremdeles store variasjoner mellom studieprogrammene når det kommer til kjønnsfordeling.
- Gjennomsnittslønn for kvinner i forhold til menn er på 92,5% ved UiA totalt sett. Differansen minker i administrative stillinger, men for vitenskapelige stillinger har differansen økt med 0,2%
- Handlingsplan for universell utforming og tilrettelegging er en del av Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering. Av 65 tiltak i denne, er 57 ferdigstilt, 7 påbegynt og må arbeides videre med.
- 75 % (mot sektorgj. Snitt på 42%) av de ansatte ved UiA kjenner til vår varslingskanal «Si ifra». Resultatet er signifikant lavere blant stipendiater

I det følgende gjengis tiltak og resultater på tiltakene i Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2016-2020.

Kjønnslikestilling (taltebll 1):

Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
Lete- og finnekomiteer	Gj. ført	Rapportering og telling gjennom mange år når det gjelder skjevfordeling mellom kvinner og menn i vitenskapelige stillinger ved UiA. Det har vist seg at det er få kvinner i vitenskapelige stillinger på mange av de 22 instituttene.	Bedre kjønnsbalanse: minimum 30% kvinnelig vitenskapelig ansatte på instituttnivå og 35% kvinnelige professorer i 2020.	Kvalifiserte kvinner, internt og eksternt, som ønsker å undervise og forske ved UiA.	Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 på UiA som er vedtatt av universitetsstyret	Rektor, direktører dekaner, instituttledere, ansettelsesutvalg og alle som har med rekruttering, innstillinger og tilsetninger å gjøre.	48,2% av fakultetene sine vitenskapelig (førstestillinger og professor/dosent) årsverk innehas av kvinner. Professorårsverk i 2019 var 28,7 % kvinner. Det er 1,7% høyere enn i 2018, men fremdeles godt under målet på 35%. I 2019 hadde UiA 5,2 årsverk kvinnelige dosentstillinger. Dette er 33,3 % kvinner. I 2018 var tilsvarende tall 7 dosentårsverk, og 36,8 % av var Kvinner Tallene pr fakultet finnes i taltebll 2

Kjønnslikestilling (talltabell 1):							
Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
Frikjøpsstipend	Gj. ført	UiA har mange kvinner ansatt som har disputert, men ikke fullført kompetansebyggingen slik at de kan søke opprykk til professor.	Flere kvinnelige professorer ved UiA.	Kvinner ved UiA som har fått en forhåndsvurdering via det avsluttede Balanseprogrammet.	Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2016- 2020 på UiA, som er vedtatt av universitetsstyret.	Ledelsen ved UiA, fakultetene, instituttlederne og likestillingsrådgiver i samarbeid med balanseprosjektansvarlig.	Seks kvinnelige ansatte med doktorgrad og forhåndsvurdering fikk frikjøpsstipend for frikjøp av undervisning i 2019. Tiltaket fungerte etter plan og intensjon
Forskningsprosjekt SV – balanse	Startet mai 2019						Rapporteres i 2020
Bruke professor II- stillinger primært for å rekruttere kvinnelige professorer.	Pågår	UiA har få kvinnelige professorer. Bruken av professor II- stillinger er lavt i forhold til flere andre univ. Professor II kan være positivt for å få opp tallet på kvinnelige professor og samtidig skaffe UiA ett støtte-nettverk.	Øke tallet på kvinnelige professorer ved UiA, samt knytte til seg viktig kompetanse.	Kvalifiserte kandidater i privat og offentlig næringsliv som har interesse av å undervise, forske og dele kunnskap med andre vitenskapelige ansatte ved UiA.	Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2016- 2020 på UiA, som er vedtatt av universitetsstyret.	Ledelsen ved UiA, fakultets- og institutt-ledere. og andre som har ansvar for rekruttering. Universitetsstyret har hovedansvaret.	UiA har 4,9% professor II- årsverk. I 2019 er det opprettet 28 midlertidige professor II- stillinger. Til disse er det ansatt/kallet like mange kvinner og menn. Vi har derfor ikke lykkes med å få opp andelen kvinner via

Kjønnslikestilling (talldatabel 1):							
Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
							kallelse
Det skal være begge kjønn i søkermassen til ledende stillinger.	Gj. ført	Det var få kvinner i ledende stillinger da handlingsplanen ble vedtatt.	Det skal være tilnærmer likefordeling av hvert kjønn i lederstillinger ved UiA.	Alle kvinner som er kvalifisert og ønsker å være ledere ved UiA, inkludert interne kandidater.	Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2016- 2020 på UiA, som er vedtatt av universitetsstyret .	Ledelsen ved UiA, inkludert fakultets- og instituttledere m/ ansvar for rekruttering, annonsering og innstillingene. Ansettelsesrådet har hovedansvaret.	Det har vært kvinner og menn i søkermassen til alle lederstillinger i 2019.
Det bør være begge kjønn i søkermassen til vitenskapelige stillinger.	Gj. ført	Det er få kvinnelige vitenskapelige ansatte på enkelte fakultet/institutt.	Det skal være minst 30% av hvert kjønn blant vitenskapelig ansatte på instituttnivå.	Kvalifiserte kvinner som kan tenke seg en vitenskapelig stilling ved UiA, inkludert interne søkere.	Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2016- 2020 på UiA, som er vedtatt av universitetsstyret.	Fakultetene, inkludert instituttene og tillitsvalgte. Ansettelsesutvalget har hovedansvaret.	Det har ikke vært kvinner og menn i søkermassen til alle vitenskapelige stillinger. Av 193 stillinger er det 13 stillinger der det ikke har vært menn og 3 stillinger hvor det hvor det ikke har vært kvinner i søkermassen.
Forskergruppene skal ha	Gj. ført	Telling viste at det var relativt få kvinner i	Deltakelse fra kvinner	Alle kvalifiserte kvinnelige	Handlingsplan for likestilling,	Ansvarlig fakultet/ institutt og	Det er langt fra de fleste forsknings-

Kjønnslikestilling (talltabell 1):							
Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
deltakelse fra begge kjønn.		flere av forskningsgruppene.	og menn i alle forskningsgruppene.	kandidater internt ved UiA og evt. eksterne kvinnelige kandidater fra f.eks. andre UH- institusjoner og forskningsinstitutt	inkludering og mangfold 2016- 2020 på UiA, som er vedtatt av universitetsstyret.	forskningsutvalget.	grupper som har både kvinnelig og mannlige medlemmer på UiA i 2019.

Lønn (talltabell 1):							
Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
Gjennom lønnsforhandlingene skal det legges vekt på lik lønn for arbeid av lik verdi, også på tvers av kjønn.	Gj. ført	Kartlegging viste at kvinner i gjennomsnitt hadde ca 91,90 % av menns lønn ved UiA.	Lik lønn for arbeid av lik verdi.	Kvinnelige ansatte ved UiA, men spesielt i administrative stillinger.	Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2016- 2020 på UiA, som er vedtatt av universitetsstyret.	Universitetsdirektøren, personal- og organisasjonsavdelingen (PO), ledelsen ved fakultetene og de tillitsvalgte.	Gjennomsnittslønn for kvinner i forhold til menn er på 92,5% ved UiA totalt sett. Differansen minker. I administrative stillinger er tallet 94,2%. Differansen minker. For vitenskapelige stillinger tjener kvinner gjennomsnittlig

							93,8% av menn i tilsvarende stillinger. Differansen har økt med 0,2%
--	--	--	--	--	--	--	--

Opprykk							
Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
Bedømmelseskomiteer vurderer opprykk.	Gj. ført	Vitenskapelige ansatte blir vurdert hvert år. I 2018 produserte UiA-ansatte 792,5 publiseringspoeng. 254 poeng fra kvinnelige ansatte.	Høyne kompetanse ved UiA.	Alle vitenskapelig ansatte som ønsker å forske og tilsammen være med på å høyne kvaliteten og	Strategiplanen for UiA, samt virksomhetsplanene for de ulike fakultetene.	Ledelsen på alle nivå ved UiA, men også de ansatte selv.	UiA fikk 8 nye førstelektorer (5 kvinner), 4 nye førsteamanuenser (1 kvinner), og 6 nye professorer (4 kvinne).

		Det ble avlagt 41 doktorgrader, hvorav 17 av disse er kvinner og 24 menn. Det er 183 kvinner og 182 menn som deltakere i doktorgradsprogrammer i 2018.		innen forskning og utdanning ved UiA.			
--	--	--	--	---------------------------------------	--	--	--

Midlertidige stillinger (talltabell 1):

Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
--------	--------	----------	------------	-----------	------------	-----------------------------	------------

Følge med på at antall midlertidige stillinger kun brukes når det er hjemmel i loven.	Gj. ført	Det har lenge vært et høyt tall midlertidige stillinger innen UH-sektoren generelt. Ved UiA var det 368 i 2017.	UiA ønsker så få midlertidige stillinger som mulig.	De som i dag har midlertidige stillinger, samt hindre midlertidige tilsetting i nye stillinger.	Regjeringen sitt tildelingsbrev og UiA sin personal-politiske strategi.	Ledelsen ved UiA og samtlige fakultet med sine respektive instituttledere. Ansettelsesrådet og ansettelsesutvalget har hovedansvar, alt etter om det er en administrativ eller vitenskapelig ansettelse.	<p>Midlertidige stillinger øker med 63 fra 2018 til 2019. Totalt er det 496 midlertidige stillinger. Flere kvinner enn menn som har midlertid stillinger 51 kvinner vs 49 menn. Totalt er det 88 midlertidige administrative stillinger. Flere kvinner (71.7%) enn menn i 2019 har midlertidige stillinger. 403 vitenskapelige stillinger er midlertidige i 2019. Det er 59 flere stillinger enn i 2018. Antall kvinner er 52,1% i 2019</p> <p>En del av dette bildet er at antall postdoc/stipendiater har økt de siste årene:</p> <table border="1" data-bbox="1480 767 1854 1002"> <thead> <tr> <th></th> <th>stipendiater</th> <th>postdoc</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017</td> <td>122</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>169</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>242</td> <td>39</td> </tr> </tbody> </table>		stipendiater	postdoc	2017	122	24	2018	169	30	2019	242	39
	stipendiater	postdoc																	
2017	122	24																	
2018	169	30																	
2019	242	39																	

Deltid (talltabell 1):

Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
Følge med på at antall deltidsstillinger kun brukes når det er nødvendig.	Påbeg.	Det er et høyt tall deltidsstillinger innen UH-sektoren. Generelt. Ved UiA var det 248 i 2017.	Ønsker så få deltidsstillinger som mulig.	Alle de som i dag ønsker heltidsjobb, samt så mange som mulig av de som har deltidsstillinger.	Regjeringen sitt tildelingsbrev og UiA sin personalpolitiske strategi	Ledelsen ved UiA og ved samtlige fakultet med sine respektive instituttledere.	25 flere deltidsstillinger i 2018 enn 2019. Totalt antall er 294. 51 % kvinner vs 49% menn. Blant admin. er det totalt 58 deltidsstillinger. Økning med 1 stilling fra 2018 I 2019 125 deltidsstillinger på 1. stillinger/ professor/dosent nivå. 40% kvinner I 2018 var tallet 108. Kjønnfordeling er tilnærmet lik.

Fakultet for teknologi og realfag

Fakultetsnivå Kjønnsbalanse (talldiagram 2):							
Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
Vises til de de samme tiltak som på virksomhetsnivå	Pågår	Få vitenskapelige ansatte kvinner på alle instituttene og få kvinnelige professorer.	Øke tallet på kvinnelige vitenskapelige ansatte på alle institutt og antall professorer.	Kvalifiserte kvinner, internt og eksternt, som ønsker å jobbe med utdanning og forskning på UiA	Handlings-plan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 på UiA, som er vedtatt av universitetsstyret, samt balanseprosjektet med økonomisk støtte fra NFR	Fakultets- og instituttledelsen, direktør, ansettelsesutvalget og universitetsstyret.	<p>Det er 25,5% vitenskapelige kvinneårsverk på fakultetet i 2019. Det er 0,9% opp fra 2018.</p> <p>Rekrutteringsstilling er er kvinnelig andel redusert fra 29.4 % til 26.8%.</p> <p>Det er 12,3% kvinnelige professorårsverk i 2019* dvs. 1 % opp fra året før</p> <p>4 institutt har hhv 22,2 %, 6,7%, 8,3%, 14, 3 % av professorårsverkene innehas av kvinner.</p>

Handelshøyskolen

Fakultetsnivå Kjønnbalanse (talltabell 2):							
Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
Vises til de de samme tiltak som på virksomhetsnivå		Få vitenskapelige ansatte kvinner på alle instituttene og få professorer ved UiA.	Øke tallet på kvinnelige vitenskapelige ansatte på alle av instituttene og øke antall kvinnelige professorer.	Kvalifiserte kvinner, internt og eksternt, som ønsker å jobbe med utdanning og forskning på UiA.	Handlings-plan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 på UiA, som er vedtatt av universitetsstyret, samt balanse-prosjektet med økonomisk støtte fra NFR.	Fakultets- og instituttleder, direktør, ansettelsesutvalget og universitetsstyret.	<p>Det er 46.5% kvinneårsverk i vitenskapelige stillinger på Handelshøyskolen i 2019 Flere enn i 2018.</p> <p>26,9 % kvinnelige professorårsverk I 2019 Tilsvarende årsverk I 2018 var 16,2%</p> <p>4 institutt der hhv. 33,3 %, 33,3%, 22,2 % og 25 % av professor-årsverkene innehas av kvinner.</p>

Fakultet for Samfunnsvitenskap

Fakultetsnivå Kjønnbalanse (talldokument 2):							
Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
Vises til de de samme tiltak som på virksomhetsnivå		Få vitenskapelige ansatte kvinner på noen institutt og få kvinnelige professorer ved UiA.	Øke tallet på kvinnelige vitenskapelige ansatte på noen institutt og øke antall kvinnelige professorer.	Kvalifiserte kvinner, internt og eksternt, som ønsker å jobbe med utdanning og forskning på UiA.	Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 på UiA, som er vedtatt av universitetsstyret, samt balanseprosjektet med støtte fra NFR.	Fakultets- og instituttleder, direktør, ansettelsesutvalget og universitetsstyret.	Det er 51.5% kvinnerårsverk i vitenskapelige stillinger på fakultetet i 2019. Økning fra 2018. Det er 30,3% kvinnelige professorårsverk i 2019 * mot 14,3 i 2018. 4 institutt der hhv 20 %, 20 %, 50% og 25% av professorårsverkene innehas av kvinner.

Fakultet for kunstfag

Fakultetsnivå Kjønnbalanse (talltabell 2):							
Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
Vises til de de samme tiltak som på virksomhetsnivå		Få vitenskapelige ansatte kvinner på noen institutt og få professorer ved UiA.	Øke tallet på kvinnelige vitenskapelige ansatte og øke antall kvinnelige professorer.	Kvalifiserte kvinner internt og eksternt som ønsker å jobbe med utdanning og forskning på UiA.	Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 på UiA, som er vedtatt av universitetsstyret, samt balanseprosjektet med støtte fra NFR.	Fakultets- og i instituttleder, direktør, ansettelsesutvalget og universitetsstyret.	<p>Det er 44.1,0% kvinneårsverk i vitenskapelige stillinger på fakultetet i 2019. Flere enn i 2018.</p> <p>Det er 25% kvinnelige professorårsverk * i 2019. Marginal økning.</p> <p>3 institutt der hhv. 28,6%, 0 % og 75 % av professorårsverkene innehas av kvinner.</p>

Fakultet for humaniora og pedagogikk

Fakultetsnivå Kjønnsbalanse (talltabell 2):							
Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
Vises til de de samme tiltak som på virksomhetsnivå		Vitenskapelige ansatte kvinner er nesten likefordelt med menn på instituttene, men UiA ønsker flere professorer av begge kjønn.	Øke tallet på mannlige vitenskapelige ansatte på noen institutt og øke antall kvinnelige og mannlige professorer.	Kvalifiserte menn og kvinner, internt og eksternt, som ønsker å jobbe med utdanning og forskning på UiA.	Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 på UiA, som er vedtatt av universitetsstyret, samt balanseprosjektet med støtte fra NFR.	Fakultets- og i instituttleder, direktør, ansettelses-utvalg og universitetsstyret.	<p>Det er 58% kvinneårsverk i vitenskapelige stillinger i 2019. Dette er en økning på 11,2 % mht kvinneandel fra 2018.</p> <p>Der er 51,1 % kvinnelige professorårsverk* i 2019.</p> <p>4 institutt der hhv. 50 % 55,6%, 77,8% og 35,3% av professorårsverkene innehas av kvinner</p>

Fakultet for helse- og idrettsvitenskap

Fakultetsnivå Kjønnbalanse (talldiagram 2):							
Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
Vises til de de samme tiltak som på virksomhetsnivå		Mange vitenskapelige ansatte kvinner på noen institutt og relativt mange kvinnelige professorer.	Øke tallet på mannlige vitenskapelige ansatte på noen institutt og øke antall kvinnelige og mannlige professorer.	Kvalifiserte menn og kvinner, internt og eksternt, som ønsker å jobbe med utdanning og forskning på UiA.	Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 på UiA, som er vedtatt av universitetsstyret, samt balanseprosjektet med støtte fra NFR.	Fakultets- og i instituttleder, direktør, ansettelses-utvalg og universitetsstyret.	<p>Det er 27.8% menn i vitenskapelige stillinger på fakultetet i 2019. Den er økt noe fra 2018.</p> <p>Det er 48,1 % kvinnelige professorårsverk* i 2019. Flere mannlige professorer enn i 2018.</p> <p>3 institutt der hhv. 87,5 %, 14,3% og 37,5%, 50% av professorårsverkene innehas av kvinner.</p>

Kjønnsfordeling på ulike studieprogram:							
Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
Alle studieprogram med kjønnsfordeling der ett kjønn utgjør mindre enn 25% av studentene, skal gjennomføre særskilte tiltak for rekruttering. Det åpnes for ekstra studiepoeng til det under- representerte kjønn, og sykepleiefaget får ekstrapoeng for mannlige søkere. Fakultetene skal ta vare på søkere av det utradisjonelle kjønn som har takket ja til plassen, men ikke møter opp. Disse studentene skal kontaktes og følges opp. All informasjon fra UiA skal motivere til bedre kjønnsfordeling på studieprogram.	Forsiktig påbegynt	Telling fra 2017 viser at 28 studieprogram (3096 plasser) har under 25% gutter. 18 studieprogram (1675 studieplasser) har under 25% jenter.	Alle studieprogram skal innen 2020 ha minst 30% studenter av hvert kjønn.	Unge jenter og gutter med studiekompetanse eller tilsvarende, som har interesse for høyere utdanning generelt, og som i tillegg har interesse av utradisjonelle yrkesvalg. De som har søkt om plass på et utradisjonelt studium, har fått plass og takket ja, men ikke møter, er meget interessante kandidater å følge opp og ta kontakt med.	Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 på UiA, som er vedtatt av universitetsstyret.	Ledelsen ved UiA, fakultetsledelsen, LiU, Studieavdelingen og kommunikasjonsavdelingen.	De tradisjonelle mønstrene knyttet til kjønnsfordeling på omsorgsykker og ingeniørfag er stabile. Det er marginale forbedringer i tallene.

Foreldreperm., fravær pga. syke barn og eget sykefravær (talltabell 3):

Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
Forebygge sykefravær generelt gjennom å legge forholdene best mulig til rette på arbeidsplassen til hver enkel medarbeider. Kurse ledere og mellomledere om hvordan en best mulig kan forebygge.	Pågår	Antall sykemeldinger med legeattest har gått noe opp de siste årene. Det er dobbelt så høyt sykefravær blant kvinner som hos menn.	Få ned sykefraværet, selv om det ikke er gjennomgående høyt.	Alle ansatte.	Personalpolitikk	Ledelsen ved UiA i samarbeid med PO-avdelingen, Personalmedarbeidere ved fakultetet og UiAs ledere.	Blant vitenskapelige ansatte menn har sykefraværet blitt redusert fra 3% til 2,1% på ett år. For kvinner er det redusert fra 4.9% til 4.2%. Blant de administrative ansatte menn har sykefraværet stått nesten stille på 1.8% i 2019. Og for kvinner har sykefraværet gått ned fra 7,2% til 5.3% i 2019. Sykefraværet er fremdeles dobbelt så høyt for kvinner i begge kategorier. God forbedring blant administrativt

								ansatte kvinner.
--	--	--	--	--	--	--	--	------------------

Ledelse og styring (talldatabell 6):							
Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
<p>Bruke moderat kjønnskvolter og vurdere tilsetningene mhp målsettingen om en likefordeling av kvinner og menn i lederstillinger på alle nivå i et helhetlig perspektiv.</p> <p>Det er viktig å være oppmerksom på dette når rektorperioden går ut og det skal tilsettes mange dekaner og instituttleder i flere åremålsstillinger samtidig.</p>	Gj. ført	Likestillingsredegjørelsene mellom 2012-2016 viste en skjevfordeling av ledere og mellomledere ved UiA.	<p>Det skal være minst 40% av hvert kjønn i alle ledergrupper på fakultets- og instituttnivå, og halvparten av instituttene skal ledes av kvinner.</p> <p>Begge kjønn skal utgjøre minst 40 % av adm. lederne i fellesadmin.</p>	Alle kvalifiserte som ønsker lederstilling ved UiA.	Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 på UiA, som er vedtatt av universitetsstyret.	Alle ledernivå ved UiA og ansettelsesansvarlige.	<p>Jevn kjønnsfordeling på dekaner og instituttledere på institusjonsnivå</p> <p>Topplederen: 67 % kvinner 33 % menn</p> <p>Balanse internt i ledergruppene på 4/7 fakultet.</p> <p>Administrative lederstillinger inkl fak dir: 50 % menn 50% kvinner</p>
Likefordelingen styrer, råd og utvalg.	Gj. ført	Likestillingsredegjørelse mellom 2012-2016 viste en skjevfordeling av ledere og			Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 på UiA, som er vedtatt av	Alle ledernivå ved UiA og ansettelsesansvarlige.	Det er i stor grad likefordeling mellom kvinner og menn i styrer, råd og utvalg.

		mellomledere ved UiA.			universitetsstyret.		
--	--	-----------------------	--	--	---------------------	--	--

Etnisitet:							
Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
UiA har et uttalt økt fokus på internasjonalisering (via blant annet satsningsområdet Globalt Mindset i UiA's strategi)	Kontinuerlig fokus	Det er i 2019 omkring 300 ansatte og omkring 800 studenter ved UiA med utenlandsk opprinnelse.	UiA ønsker å være et universitet med et stort utenlandske nettverk med utveksling av folk og kunnskap. Målet er internasjonale medarbeidere og studenter fra alle verdensdeler.	Utenlandske kvalifiserte forskere og studenter fra alle verdensdeler.	Strategiplanen for UiA og Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2016- 2020 på UiA, som er vedtatt av universitetsstyret.	Ledelsen på alle nivå i organisasjon. PO-avdeling og LiU. Prosjektgruppen «Onboarding av internasjonale ansatte» har gjennom strategiperioden hatt ansvar for å utvikle tjenester og tiltak for utenlandske ansatte. Disse er nå implementert i ordinær drift og videreføres-/utvikles kontinuerlig.	Disse er i løpet av 2019 fasett inn i ordinær drift, «eies» av PO og ulike avdelinger og aktører tas inn som samarbeidspartener etter behov.
Tilbud om Introduksjonskurs og kurs knyttet til Cultural Awareness/Intelligente. Opprettelse av «Global Lounge» ved begge	Kontinuerlige tilbud og aktiviteter Gjennomført	Det er 300 ansatte ved UiA med utenlandsk opprinnelse i 2018. Disse har følgende fordeling på	UiA skal preges av et globalt mindset. Alle ansatte uansett nasjonalitet, skal ha	Åpen for alle utenlandske ansatte, studenter og andre fra UiA	Strategiplanen for UiA og Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 på UiA, som	Alle ansatte og studenter ved UiA. PO-avdelingen har et spesielt ansvar når det gjelder ansatte.	Evaluering av ekstern kursholder gjennomført. Gode tilbakemeldinger, og kursene er fasett inn i drift.

Etnisitet:							
Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
campusene - en trivelig, fysisk samlingsplass der ansatte samles, får informasjon og deltar i sosiale aktiviteter. Oppstarts- og oppfølgingsamtale mellom leder og ansatt i løpet av kort tid etter ansettelse.		ansatte og nasjonalitet: Felles-administrasjonen har 34 ansatte fra 17 land, Fakultet for teknologi og realfag har 118 ansatte fra 36 land, Fakultet for kunstfag har 15 ansatte fra 8 land, Fakultet for humaniora og pedagogikk har 37 ansatte fra 18 land, Fakultet for samfunnsvitenskap har 46 ansatte fra 23 land, Handelshøyskolen har 31 ansatte fra 17	samme arbeidsforhold og utviklingsmuligheter. Det skal være kultur for systematisk og god inkludering.	som ønsker å delta.	er vedtatt av universitetsstyret.		Tilbys hvert semester. Global Lounge åpnet januar 2018 ved Campus Kristiansand og i mars 2020 ved Campus Grimstad.

Etnisitet:							
Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
		land og Fakultet for helse- og idrettsvitensk ap har 19 ansatte fra 13 land.					
Buddy/Fadder for ansatte i 6 mnd.	Kontinuerlig fokus, et lederansvar	300 ansatte med utenlands - opprinnelse. På bakgrunn av funn fra ulike kartlegginger gjort i 2017, økes et dedikert fokus på trivsel og sosialisering ifra dag 1 for den nyansatte gjennom tildeling av Buddy/Fadder .Dette er et lederansvar	Gjøre det enklere og hyggeligere å forstå språket, kulturen og ulike samfunns-ordninger i et nytt land, med fokus på det sosiale og på trivsel.	Alle ansatte ved UiA.	Opprettet av PO-avdelingen og Studie-administrasjonen.	PO-avdelingen og Studieadministrasjonen	Tiltak fasett inn i ordinær drift i løpet av 2019, og er i dag implementert. Godt mottatt av både ansatte og ledere - spesielt knyttet til inkludering, sosialisering og trivsel generelt.

Etnisitet:							
Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
		ved UiA.					
Webside på engelsk «Working at UiA»	Ferdigstilt, oppdateres kontinuerlig	Alle ansatte bruker nettet, og da er en webside et godt redskap for å få nyttig praktisk informasjon, bli kjent med et nytt sted og et nytt land. Både før ankomst, ved ankomst og etter ansettelse.	Viktig at internasjonale medarbeidere får god og riktig informasjon, slik at de får samme informasjon og muligheter som andre ansatte.	Alle internasjonale ansatte ved UiA + mottaksapparatet (HR-medarbeidere, administrativt ansatte og ledere).	Strategiplanen for UiA og Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 på UiA, som er vedtatt av universitetsstyret.	PO «eier» sidene, og de vedlikeholdes og utvikles kontinuerlig i tett samarbeid med Kommunikasjonsavdelingen.	Svært gode tilbakemeldinger sett som et praktisk, spesielt fra ledere, HR-medarbeidere/adm. Og fra de internasjonale ansatte selv.
Velferdskomiteen og PO-avdelingen med ulike velferdstiltak for alle ansatte og noen dedikert for våre internasjonale ansatte. Dual Career/ Partner Services; Pilotprosjektet	I drift, pågår kontinuerlig	Erfaringene viser at med mange ansatte fra ulike land, vil noen ha behov for å få konkret tilrettelegging, slik at nye og nyttige	Skape et godt miljø med ulike arenaer og møteplasser for ansatte som ønsker fellesopplevelser og muligheter	Alle internasjonale ansatte, inkludert partnere og familier. Også alle norske ansatte; vi er ett UiA der alle	Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 på UiA, som er vedtatt av universitetsstyret.	PO-avdelingen og Velferdskomiteen. For 'relocation Region Kristiansand': UiA v./PO-avd. i tett samarbeid med Business Region Kristiansand. Dette er et samarbeidsprosjekt,	Stor oppslutning og gode tilbakemeldinger på de aktivitetene og arrangementene som har vært gjennomført i 2019. Business region Kristiansand

Etnisitet:							
Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
'Relocation Region Kristiansand' (2-årig med gode muligheter for permanent drift)		partnerskap kan oppstå og en har gjensidig nytte av hverandres kunnskap.	for å knytte nye forbindelser. Nettverking.	ansatte skal kunne samskape, samarbeide og sosialiseres med hverandre.		der også øvrige aktører fra offentlig og privat sektor inngår.	rapporterer jevnlig til UiA på pilotprosjektet. Tallfestet bruk av avtalen, status etc.
Utenlandske studenter tilbys en faglig studentmentor på inntil 20 timer i løpet av første studieår.	Påbegynt	Tall viser at mange internasjonale studenter starter hvert år ved UiA. Det kan for noen være vanskelig å forstå språket og kulturen. Dette kan virke inn på studieutbyttet.	Legge til rette for internasjonale studenter slik at de får fullt utbytte av studiene ved UiA fra første dag.		Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 på UiA, som er vedtatt av universitetsstyret.	LiU følger opp og legger til rette sammen med SA og instituttene som har aktuelle studenter.	Ordringen har kommet godt i gang for internasjonale sykepleiestudenter. Det gjelder bl.a. flere minoritets-språklige menn. Vernepleiestudentene, barnehagelærere og lærerstudentene generelt har også fått tilbud om studentmentor og er i ferd med å starte ved årsskiftet 2018/2019.

Etnisitet:							
Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
Studentene skal tilbys skriftlig informasjon på engelsk. Strategi-handlingsplaner o.l. , skal foreligge på norsk og engelsk.	Påbegynt	Få internasjonale studenter forstår norsk når de starter på studiet sitt. Mange behersker engelsk.	At studentene skal få mye, god og likeverdig informasjon. Målet er at alle skal ha fullt utbytte av undervisningen på lik linje med norske studenter.	Alle de internasjonale studentene ved UiA.	Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 på UiA, som er vedtatt av universitetsstyret.	Ledelsen ved de ulike fakultetene, instituttene, kommunikasjonsavdelingen og fellesadministrasjonen.	Strategi- og handlingsplaner er oversatt til engelsk. Ulike aktører som har ansvar for skriftlig materiell har blitt meget dyktige til å legge ut det meste på både norsk og engelsk samtidig. Det er tilsatt medarbeidere som arbeider med oversettelser.
Egen tiltaksplan for minoritetsspråklige studenter og «Akademisk Dugnad» for å legge til rette og følge opp enkeltstudenter.	Påbegynt	Mange flyktninger er nå i Norge. Disse trenger noen ganger ekstra oppfølging i forhold til andre internasjonale studenter. Flere av	Gi mennesker som har flyktet fra eget land, sjansen til å studere dersom det er ønskelig. De som har påbegynt og tatt deler av	Minoritetsspråklike innbyggere som er kvalifiserte for studier. Flere har flyktningebakgrunn.	Egen prosjektleder og SA	Prosjektleder i samarbeid med SA og ulike fakultet/institutt.	Er i oppstartfasen og det vil bli laget egen evaluering av tiltakene.

Etnisitet:							
Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
		disse studerer på UiA.	en utdanning i hjemlandet, bør kunne fortsette og slutføre studiet sitt ved f.eks. UiA.				

Nedsatt funksjonsevne:							
Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
Arbeidsmiljøkartlegging (ARK) ble gjennomført i 2018.	Gj. ført	Kartlegging som gjennomføres regelmessig.	Finne ut hvordan den enkelte arbeidstaker fungerer og trives i Jobb-sammenheng når det gjelder ulike arbeidsmiljømessige sider ved jobben.	Alle ansatte, inkludert de med nedsatt funksjonsevner.	Vedtak i ledergruppen om å gjennomføre ARK.	PO har ansvaret for at kartleggingen gjennomføres blant ansatte på fakultetsnivå og i felles-administrasjonen. I tillegg har PO ansvar for at resultatene gjennomgås, tolkes og følges opp.	AKR gjennomføres annen hvert år. Ikke nye resultater i 2019.
Nærmeste leder skal passe på at hver enkel arbeidstaker som trenger det, følges opp med tilrettelegging.	Gj. ført	Vi vet av erfaring at ansatte med nedsatt funksjonsevne ofte kan fungere i jobben dersom de får god og tilpasset tilrettelegging.	At personer med nedsatt funksjonsevner skal få tilrettelegging slik av vedkommen de får en optimal arbeids-situasjon.	Ansatte med nedsatt funksjonsevner.	På arbeidstakers virksomhets-nivå.	Arbeidstakers virksomhetsnivå.	AKR gjennomføres annen hvert år. Ikke nye resultater i 2019. Derfor ingen måling på dette i år Det er gjennomført frokostmøter med opplæring av alle ledere.
UiA skal være	Påbeg.	Egne undersøkelser	Hjelpe så	Studenter med	Handlingsplan for	Tilretteleggingskont	Stor etterspørsel

Nedsatt funksjonsevne:							
Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
pådriver for tilrettelegging for studenter med særskilte behov. Det gjelder tiltak i undervisningen og undervisningshjelpemidler. UiA har et eget Ressurscenter som server studentene.		om behov og egen tiltaksplan som tilretteleggingskontoret ved UiA har ansvar for å gjennomføre. Eget Ressurscenter der samarbeid med Tilretteleggingskontoret for mennesker med funksjonsnedsettelse (TSF) inngår.	mange som mulig av de som trenger det, på en god måte, slik at alle kan gjennomføre studiene de har planlagt.	nedsatt funksjonsevner, inkludert psykiske syke.	likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 på UiA, som er vedtatt av universitetsstyret. Handlingsplanen for universell utforming og tilrettelegging 2016-2020.	oret (TSF) i samarbeid med Ressurscenteret for studenter.	etter tjenestene. Ressurscenteret har 300 studenter de betjener i året. I 2019 hadde de 1500 studenthenvendelser.
Tiltak for studenter med nedsatt hørsel/døve, og tiltak for svaksynte/blinde studenter	Gj. Ført	Studenter med nedsatt hørsel/døve, trenger at lærerne bruker f.eks. slyngene som finnes i alle undervisningsrom, svaksynte/blinde og dyslektikere har behov for lydbøker. I tillegg er det behov for	Legge til rette for studentene, slik at alle får sammen mulighet til å gjennomføre studiene.	Alle som trenger tilrettelegging pga ulik funksjonsevne.	Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 ved UiA og Handlingsplan for universell utforming og tilrettelegging 2016-2020.	Fakultetsledelsen og instituttledelsen i samarbeid med Tilretteleggingskontoret og SiA-Helse.	Status plan 2016-2020: 57 av 65 tiltak ferdigstilt. 7 tiltak er påbegynt må arbeides videre med 1 er ikke påbegynt Det er varierende hvor bevisste ledere og undervisere er på bruk av utstyret

Nedsatt funksjonsevne:							
Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
		dialogbasert oppfølging og informasjon f.eks. på sosiale medier.					som er. Det vil være tiltak knyttet til dette i ny handlingsplan
Utarbeidet en ny handlingsplan for universell utforming med konkrete tiltak.	Gj. Ført	Egne undersøkelser om behov og egen tiltaksplan som tilretteleggingskontoret ved UiA har ansvar for å gjennomføre. Eget Ressurssenter der samarbeid med Tilretteleggingskontoret for mennesker med funksjonsnedsettelse (TSF) inngår.	Legge til rette for studentene, slik at alle får sammen mulighet til å gjennomføre studiene	Alle som trenger tilrettelegging pga ulik funksjonsevne	Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 ved UiA og Handlingsplan for universell utforming og tilrettelegging 2016-2020.	Fakultetsledelsen og instituttledelsen i samarbeid med Tilretteleggingskontoret og SiA-Helse.	Ny handlingsplan for universell utforming er utarbeidet og legges frem for styre 2020.

Uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering:

Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
<p>Varslingsverktøyet «Si-ifra» skal tas i bruk og informeres om i hele organisasjonen blant studenter og ansatte.</p> <p>Det skal produseres brosjyre og informasjon skal ligge lett tilgjengelig</p>	Gj. ført	<p>Uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering har vært sterk framme i media i 2018. #Metoo har vært en internasjonal kampanje som også har satt sine spor i Norge og ved UiA. UiA har i mange år hatt en egen handlingsplan mot denne type adferd. Mål og tiltak i handlingsplanen passer godt.</p>	<p>Få fram den reelle situasjonen i forhold til uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering ved UiA, både når det gjelder studenter og ansatte. Det må meldes ifra, enten av den som selv er rammet eller av andre som observerer.</p>	Alle studenter og ansatte ved UiA.	Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 ved UiA og Handlingsplan for universell utforming og tilrettelegging 2016-2020.	<p>Hele organisasjonen UiA har medansvar for at det blir meldt ifra om uønskede hendelser PO-avdelingen har ansvar sammen med studie administrasjonen (SA) når det gjelder informasjon og kursing. I tillegg må de som rammes følges opp ved det fakultetet eller avdelingen de tilhører. Kunnskapsinnhenting f.eks gjennom undersøkelser og oppfølging har ledelsen ansvar for. LiU har hatt stor oppmerksomhet på saken med egen ad-hoc-gruppe som har utarbeidet rapport. LiU har hatt ansvar for egen workshop om tema.</p>	<p>Kjennskap til varslingskanal «si-ifra»: I den nasjonale kartlegging svarer 75 % av de ansatte på UiA (mot 45% i UH sektoren) og 52 % av studentene (mot 32 %) at de har kjennskap til hvor de kan varsle.</p> <p>Stipendiatene skårer signifikant lavere enn andre ansatte. Disse er i tillegg en risiko gruppe (midlertidig/maktubalanse) og tiltak må målrettes mot dem neste periode.</p>

Uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering:

Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
Klare retningslinjer for student/veilederrelasjon		UH rapport			UH rapport og rektoratet	Forskningsadm, stud adm og personalavdelingen	Det er utarbeidet etiske retningslinjer for veileder/stud.relasjon
Det forberedes egen undersøkelse om mobbing og seksuell trakassering ved 27 høyere utdanningsinstitusjoner i Norge. Undersøkelsen realiseres i 2019.	Gj. ført	Samme som over	Kartlegge status	Alle ansatte ved UiA	Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 ved UiA og Handlingsplan for universell utforming og tilrettelegging 2016-2020.	Samarbeid mellom institusjonene. Gruppen UHMOT eget ansvar	I nasjonal kartlegging oppgir 89 personer ved UiA at de er utsatt for mobbing/trakassering. 24 personer rapporterer på seksuell trakassering. Kjønn er oftere bakgrunn på UiA enn landsgjennomsnitt (19 % vs 13%) Innrapportert/behandlede saker (Si ifra og HMS rapportering): 5 ansatt/ansatt saker på mobbing/

Uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering:

Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
							trakassering 1 ansatt/ansatt sak på seksuell trakassering 10 stud/ansatt Saker på mobbing/ trakassering Dette viser et stort avvik mellom antall tilfeller vs innrapporterte saker.

Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk:

Tiltak	Status	Bakgrunn	Målsetning	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
Seksuell orientering skal synliggjøres og bl.a. være tema på likestillingskonferansen ved UiA. Det skal ligge god informasjon lett tilgjengelig om diskrimineringslovverket på nettet.	Gj. ført	Ingen studenter eller ansatte skal diskrimineres på UiA pga. seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Lovverket er klart.	At ingen av studentene eller de ansatte blir utsatt for diskriminering pga sin seksuelle orientering.	Alle ved UiA skal være evt. diskriminerende holdningene bevisst.	Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 ved UiA og Handlingsplan for universell utforming og tilrettelegging 2016-2020.	Ledere på alle nivå i organisasjonen. PO-avdelingen.	<p>Stor deltakelse og tydelig markering i Pride-arrangementet i Kristiansand fra UiA sin side.</p> <p>Fortau utenfor hovedinngang malt i regnbuefarger. Formell «åpning» med toppedelsen</p> <p>Årets likestillingskonferanse hadde fokus på «Arbeid etterlyses» og hadde fokus på grupper som blir diskriminert i arbeidslivet. Seksuell orientering var ikke hovedfokus, men</p>

		Kjønnsbalanse			Lønn (gjennomsnittslønn per 01.10.)				Midlertidige (prof.II., stipendiat, vikar, åremål, postdoc, lærling)			Deltidsstillinger (5 – 96,67 % stilling)		
		% Menn	% Kvinner	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Kvinner s andel av menns lønn (%)	Total gjennomsnittslønn	% Menn	% Kvinner	Totalt antall midlertidige stillinger	% Menn	% Kvinner	Totalt antall deltidsstillinger
<i>Undervisnings- og forskningsstillinger totalt</i>	<i>I år</i>	51,8	48,2	881,1	638 994	599 347	93,8	619 880	47,9	52,1	403	54,0	46,0	202*)
	<i>I fjor</i>	54,2	45,8	789,3	619 161	582 293	94,0	602 284	52,6	47,4	344	58,2	41,8	201*)
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Førstestillinger</i> • <i>Professor/dosent</i> 	<i>I år</i>	58,9	41,1	435,8	720 324	689 181	95,7	707 515	52,2	47,8	46	60	40	125
	<i>I fjor</i>	60,1	39,9	406,1	693 730	659 816	95,1	680 201	46,4	53,6	28	61	39	108
<i>Rekrutteringsstillinger totalt (stip.- vit.ass-postdoc)</i>	<i>I år</i>	47,8	52,2	255,3	487 526	487 641	100	487 586	47,7	52,3	262	31,8	68,2	27
	<i>I fjor</i>	48,8	51,2	196,4	474 093	476 801	100,6	475 479	48,8	51,2	201	54,5	45,5	44
<i>Professor II</i>	<i>I år</i>	50,5	49,5	4,9	819 987	797 005	97,2	808 615	50	50	28	51,6	49,4	31
	<i>I fjor</i>	49,5	50,5	5,4	800 901	762 127	95,2	781 333	50	50	30	50	50	30
<i>Oppgis videre for hver enkelt stillingskode som benyttes ved institusjonen</i>	<i>I år</i>													
	<i>I fjor</i>													

*) Inkl professor II

2: Tabell for rapportering av kjønnsfordeling og gjennomsnittslønn på Fakultet for teknologi og realfag

Rapporteres for hvert fakultet/avdeling/institutt avhengig av institusjonens organisering		Kjønnsbalanse			Gjennomsnittslønn		
		% Menn	% Kvinner	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Totalt
Navn på avdeling/fakultet/institutt Fakultet for teknologi og realfag							
Totalt i fakultetet/avdelingen/instituttet	I år	68,4	31,6	309,8	612 959	570 919	599 679
	I fjor	70,3	29,7	289,1	590 856	546 246	577 591
<i>Administrative stillinger totalt</i>	I år	43,9	56,1	47,1	657 912	559 238	602 604
	I fjor	41,1	58,9	36,0	675 263	543 306	597 555
• <i>Lederstillinger</i>	I år	66,7	33,3	3	981 163	840 931	934 419
	I fjor	66,7	33,3	3	950 250	825 600	908 700
• <i>Mellomlederstillinger</i>	I år	80	20	5	813 943	722 801	795 715
	I fjor	80	20	5	784 291	747 060	776 845
• <i>Saksbehandler/utredersstillinger</i>	<i>I år</i>	23,6	76,4	28,4	585 688	535 567	547 391
	<i>I fjor</i>	23,6	76,4	24,2	556 232	515 001	524 713
<i>Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger totalt</i>	<i>I år</i>	74,5	25,5	242,7	612 291	580 382	604 145

	<i>I fjor</i>	75,4	24,6	230,0	590 116	552 265	580 791
• Førstestillinger og høyere	<i>I år</i>	77,0	23,0	102,0	721 180	672 628	709 994
	<i>I fjor</i>	80,0	20,0	97,7	691 995	651 444	683 901
<i>Rekrutteringsstillinger totalt</i>	<i>I år</i>	73,2	26,8	92,4	491 135	496 979	492 701
	<i>I fjor</i>	70,6	29,4	80,4	476 729	489 697	480 541
<i>Professor II</i>	<i>I år</i>	100	0	0,5	1000 992		1000 992
	<i>I fjor</i>	86,7	13,3	0,8	928 547	870 900	920 861
<i>Oppgis videre for hver enkelt stillingskode som benyttes ved institusjonen</i>	<i>I år</i>						
	<i>I fjor</i>						

2: Tabell for rapportering av kjønnsfordeling og gjennomsnittslønn på Handelshøyskolen

Rapporteres for hvert fakultet/avdeling/institutt avhengig av institusjonens organisering		Kjønnsbalanse			Gjennomsnittslønn		
		% Menn	% Kvinner	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Totalt
Navn på avdeling/fakultet/institutt Handelshøyskolen							
Totalt i fakultetet/avdelingen/instituttet	I år	44,3	55,7	120,1	727 044	589 276	650 302
	I fjor	48,0	52,0	101,5	716 312	571 554	641 044
<i>Administrative stillinger totalt</i>	I år	18,8	81,2	31,9	622 149	583 542	590 804
	I fjor	19,6	80,4	28,0	619 373	556 179	568 592
• <i>Lederstillinger</i>	I år	0	100	2		977 300	977 300
	I fjor	50	50	2	807 500	950 000	878 750
• <i>Mellomlederstillinger</i>	I år	50	50	4	838 397	765 884	802 141
	I fjor	75,0	25,0	4,0	778 301	771 334	773 075
• <i>Saksbehandler/utredersstillinger</i>	<i>I år</i>	15,4	84,3	25,9	514 025	530 930	528 319
	<i>I fjor</i>	15,9	84,1	22,0	520 215	500 001	503 217
<i>Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger totalt</i>	<i>I år</i>	53,5	46,5	88,2	740 378	592 898	671 821

	<i>I fjor</i>	58,8	41,2	73,5	728 654	582 990	668 663
• Førstestillinger og høyere	<i>I år</i>	72,7	27,3	46,9	797 466	761 945	787 772
	<i>I fjor</i>	74,3	25,7	44,4	762 581	728 396	753 804
<i>Rekrutteringsstillinger totalt</i>	<i>I år</i>	24,5	75,5	26,5	501 562	469 385	477 277
	<i>I fjor</i>	6,6	93,4	15,3	442 001	449 808	449 296
<i>Professor II</i>	<i>I år</i>	14,3	85,7	0,7	792 702	944 884	923 143
	<i>I fjor</i>	85,7	14,3	0,7	778 308	902 968	885 159
<i>Oppgis videre for hver enkelt stillingskode som benyttes ved institusjonen</i>	<i>I år</i>						
	<i>I fjor</i>						

2: Tabell for rapportering av kjønnsfordeling og gjennomsnittslønn på Fakultet for samfunnsvitenskap

Rapporteres for hvert fakultet/avdeling/institutt avhengig av institusjonens organisering		Kjønnsbalanse			Gjennomsnittslønn		
		% Menn	% Kvinner	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Totalt
Navn på avdeling/fakultet/institutt Fakultet for samfunnsvitenskap							
Totalt i fakultetet/avdelingen/instituttet	I år	41,7	58,3	144,5	671 387	591 727	624 914
	I fjor	40,7	59,3	111,5	665 749	572 594	610 541
<i>Administrative stillinger totalt</i>	I år	22,1	77,9	37,5	653 100	570 964	589 144
	I fjor	10,2	89,8	29,5	729 400	554 196	572 013
• <i>Lederstillinger</i>	I år	50	50	2	875 560	951 924	913 742
	I fjor	50	50	2	851 700	921 900	886 800
• <i>Mellomlederstillinger</i>	I år	50	50	4	873 248	792 791	833 019
	I fjor	25	75	4	848 400	725 067	755 900
• <i>Saksbehandler/utredersstillinger</i>	I år	14,1	85,9	30,5	540 666	539 490	539 656
	I fjor	4,3	95,7	23,5	488 100	515 071	513 923
<i>Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger totalt</i>	I år	48,5	51,5	107,0	674 311	602 731	637 451

	<i>I fjor</i>	51,1	48,9	81,0	666 541	584 921	626 664
• Førstestillinger og høyere	<i>I år</i>	56,7	43,3	65,6	731 955	690 220	713 887
	<i>I fjor</i>	59,2	40,8	51,2	721 479	654 615	694 185
<i>Rekrutteringsstillinger totalt</i>	<i>I år</i>	32,0	68,0	31,1	494 053	491 064	492 020
	<i>I fjor</i>	32,2	67,8	21,8	464 672	476 158	472 461
<i>Professor II</i>	<i>I år</i>	25,0	75,0	0,8	817 013	789 711	796 537
	<i>I fjor</i>	30,8	69,2	1,3	813 900	681 301	722 101
<i>Oppgis videre for hver enkelt stillingskode som benyttes ved institusjonen</i>	<i>I år</i>						
	<i>I fjor</i>						

Tabell 2: Tabell for rapportering av kjønnsfordeling og gjennomsnittslønn på Fakultet for humaniora og pedagogikk

Rapporteres for hvert fakultet/avdeling/institutt avhengig av institusjonens organisering		Kjønnsbalanse			Gjennomsnittslønn		
		% Menn	% Kvinner	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Totalt
Navn på avdeling/fakultet/institutt Fakultet for humaniora og pedagogikk							
Totalt i fakultetet/avdelingen/instituttet	I år	39,5	60,5	227,3	631 495	604 491	615 150
	I fjor	42,9	57,1	200,2	620 927	594 156	605 648
<i>Administrative stillinger totalt</i>	I år	22,3	77,7	28,8	677 806	569 560	593 657
	I fjor	15,9	84,1	25,1	682 826	556 459	576 613
• <i>Lederstillinger</i>	I år	100	0	2	991 164		991 164
	I fjor	50	50	2	848 400	978 600	913 500
• <i>Mellomlederstillinger</i>	I år	25	75	4	768 268	776 228	774 238
	I fjor	50	50	4	713 201	713 050	713 126
• <i>Saksbehandler/utrederstillinger</i>	<i>I år</i>	15,6	84,4	21,8	466 871	534 861	524 233
	<i>I fjor</i>	5,5	94,5	18,1	456 500	513 510	510 357

<i>Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger totalt</i>	<i>I år</i>	42	58	198,5	627 937	611 269	618 264
	<i>I fjor</i>	53,2	46,8	175,2	602 683	617 906	609 805
• <i>Førstestillinger og høyere</i>	<i>I år</i>	51,4	48,6	102,9	685 701	686 716	686 194
	<i>I fjor</i>	47,9	52,1	99,3	664 073	671 299	667 835
<i>Rekrutteringsstillinger totalt</i>	<i>I år</i>	37,9	62,1	47,5	474 089	485 763	481 339
	<i>I fjor</i>	53,1	46,9	32,0	474 470	472 900	473 734
<i>Professor II</i>	<i>I år</i>	0	100	0,4		811 803	811 803
	<i>I fjor</i>	50	50	0,4	802 200	646 302	724 251
<i>Oppgis videre for hver enkelt stillingskode som benyttes ved institusjonen</i>	<i>I år</i>						
	<i>I fjor</i>						

2: Tabell for rapportering av kjønnsfordeling og gjennomsnittslønn på Fakultet for kunsthøgskolen

Rapporteres for hvert fakultet/avdeling/institutt avhengig av institusjonens organisering		Kjønnsbalanse			Gjennomsnittslønn		
		% Menn	% Kvinner	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Totalt
Navn på avdeling/fakultet/institutt Fakultet for kunsthøgskolen							
Totalt i fakultetet/avdelingen/instituttet	I år	52,9	47,1	107,6	614 276	589 371	593 453
	I fjor	55,2	44,8	97,1	593 276	579 355	587 043
<i>Administrative stillinger totalt</i>	I år	44,0	56,0	26,8	596 668	595 599	596 070
	I fjor	45,6	54,4	27,4	571 086	573 116	572 190
• <i>Lederstillinger</i>	I år	50	50	2	882 701	922 584	902 643
	I fjor	50	50	2	825 600	893 501	859 550
• <i>Mellomlederstillinger</i>	I år	33,3	66,7	3	836 801	792 576	807 318
	I fjor	50	50	4	778 301	730 051	754 176
• <i>Saksbehandler/utredningsstillinger</i>	I år	43,7	56,3	21,3	539 483	535 521	537 251
	I fjor	43,1	56,9	20,9	506 041	511 708	509 000
<i>Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger totalt</i>	I år	55,9	44,1	80,8	618 878	586 751	604 703

	<i>I fjor</i>	59,0	41,0	69,7	600 025	582 611	592 887
• <i>Førstestillinger og høyere</i>	<i>I år</i>	63,3	36,7	47,0	673 814	662 042	669 493
	<i>I fjor</i>	65,4	34,6	42,1	654 193	635 078	647 579
<i>Rekrutteringsstillinger totalt</i>	<i>I år</i>	46,3	53,7	23,8	481 010	481 454	481 248
	<i>I fjor</i>	56,3	43,7	17,8	462 130	465 091	463 423
<i>Professor II</i>	<i>I år</i>			0			
	<i>I fjor</i>		100	0,6		726 968	726 968
<i>Oppgis videre for hver enkelt stillingskode som benyttes ved institusjonen</i>	<i>I år</i>						
	<i>I fjor</i>						

2: Tabell for rapportering av kjønnsfordeling og gjennomsnittslønn på Fakultet for helse- og idrettsvitenskap

Rapporteres for hvert fakultet/avdeling/institutt avhengig av institusjonens organisering		Kjønnsbalanse			Gjennomsnittslønn		
		% Menn	% Kvinner	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Totalt
Navn på avdeling/fakultet/institutt Fakultet for helse- og idrettsvitenskap							
Totalt i fakultetet/avdelingen/instituttet	I år	28,1	71,9	185	625 581	598 249	605 939
	I fjor	27,1	72,9	171,3	612 145	579 798	588 571
<i>Administrative stillinger totalt</i>	I år	29,9	70,1	30,1	649 156	594 845	611 084
	I fjor	30,0	70,0	26,7	629 276	560 661	581 220
• <i>Lederstillinger</i>	I år	50	50	2	934 400	899 256	916 828
	I fjor	50	50	2	893 501	870 900	882 200
• <i>Mellomlederstillinger</i>	I år	25	75	4	859 901	844 590	848 417
	I fjor	27,8	72,2	3,6	713 201	713 201	713 201
• <i>Saksbehandler/utrederstillinger</i>	I år	26,2	73,8	19,1	556 916	516 590	527 146
	I fjor	24,8	75,2	16,1	556 400	494 416	509 816
<i>Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger totalt</i>	I år	27,8	72,2	154,9	620 653	598 891	604 939

	<i>I fjor</i>	26,6	73,4	144,6	608 581	583 170	589 928
• Førstestillinger og høyere	<i>I år</i>	31,8	68,2	66,4	695 372	680 116	684 964
	<i>I fjor</i>	31,3	68,7	68,5	658 632	650 809	653 255
<i>Rekrutteringsstillinger totalt</i>	<i>I år</i>	26,5	73,5	34,0	477 856	495 479	490 807
	<i>I fjor</i>	20,1	79,9	28,8	488 780	486 288	486 790
<i>Professor II</i>	<i>I år</i>	68,0	32,0	2,5	774 030	681 168	745 274
	<i>I fjor</i>	81,3	18,8	1,6	758 600	730 268	753 288
<i>Oppgis videre for hver enkelt stillingskode som benyttes ved institusjonen</i>	<i>I år</i>						
	<i>I fjor</i>						

2: Tabell for rapportering av kjønnsfordeling og gjennomsnittslønn i Fellesadministrasjon, Avd. for lærerutdanning, U-biblioteket, Ledelsen og Naturmuseet

Rapporteres for hvert fakultet/avdeling/institutt avhengig av institusjonens organisering		Kjønnsbalanse			Gjennomsnittslønn		
		% Menn	% Kvinner	Totalt antall årsverk	Menn	Kvinner	Totalt
Navn på avdeling/fakultet/institutt Fellesadministrasjon, Avdeling for lærerutdanning og Universitetsbibliotek, Ledelsen, Naturmuseet							
Totalt i fakultetet/avdelingen/instituttet	I år	41,9	58,1	362,9	548 808	510 444	526 512
	I fjor	39,6	60,4	340,2	532 123	492 261	508 062
<i>Administrative stillinger totalt</i>	I år	40,0	60,0	266,4	561 071	539 466	548 117
	I fjor	34,9	65,1	240,8	554 393	520 065	532 062
• <i>Lederstillinger</i>	I år	56,3	43,8	16	821 863	904 095	857 840
	I fjor	64,3	35,7	14,0	824 167	898 580	850 743
• <i>Mellomlederstillinger</i>	I år	34,0	66,0	10,6	607 078	666 341	646 214
	I fjor	20,0	80,0	10,0	604 873	642 538	635 005
• <i>Saksbehandler/utredersstillinger</i>	<i>I år</i>	36,3	63,7	197,5	540 136	516 845	520 135
	<i>I fjor</i>	32,8	67,2	189,3	512 670	499 152	503 590
	<i>I fjor</i>						
<i>Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger totalt</i>	<i>I år</i>	55,6	44,4	9,0	804 224	694 198	755 324

	<i>I fjor</i>	55,1	44,9	15,6	577 071	521 378	552 080
• <i>Førstestillinger og høyere</i>	<i>I år</i>	60,0	40,0	5,0	924 134	904 229	916 172
	<i>I fjor</i>	66,7	33,3	3,0	704 150	731 000	713 100
<i>Rekrutteringsstillinger totalt</i> <i>Andre undervisnings- og forskerstillinger</i>	<i>I år</i>	66,7	33,3	3	624 361	546 622	598 448
	<i>I fjor</i>	56,9	43,1	11,6	538 562	503 289	523 358
<i>Professor II</i>	<i>I år</i>						
	<i>I fjor</i>						
<i>Oppgis videre for hver enkelt stillingskode som benyttes ved institusjonen</i>	<i>I år</i>						
	<i>I fjor</i>						

Tabell 3: Rapporteringstabell for uttak av foreldrepermisjoner, fravær pga. syke barn og eget sykefravær

Stillingskategori		Foreldrepermisjon		Fravær pga. syke barn		Sykefravær				Sykefravær			
		Antall fraværsdager		Antall fraværsdager		Egenmeldt		Fraværsprosent (andel av mulige dagsverk)		Legemeldt		Fraværsprosent (andel av mulige dagsverk)	
		Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	I år	4186	1446	74	35	107	107	0,12	0,11	1990 +1873*	1353 +693*	4,2	2,1
	I fjor	2075	1647	59	17	106	85	0,14	0,09	2245 +1570*	1938 +826*	4,9	3,0
Administrativt personale	I år	6978	1659	383	117	888	443	1,3	1,1	2248 +1371*	581 +177*	5,3	1,8
	I fjor	4690	1954	345	130	855	376	1,4	1,0	3400 +1184*	274 +402*	7,2	1,8
Drifts- og teknisk personale/andre tilsatte	I år	458	278	31	28	239	144	1,8	1,3	1305 +245*	403 +338*	11,9	6,5
	I fjor	238	102	34	43	225	167	1,8	1,6	938 + 232*	765 + 406*	9,5	11,1

*Vektet delvis sykmeldt med 0,5 dagsverk fravær

Tabell 6: Rapporteringstabell på ledelse og styring

Organ		Antall medlemmer	Antall menn	% menn	Antall kvinner	% kvinner
Styret	I år	11	4	36	7	64
	I fjor	11	6	54,5	5	45,5
Toppleidelse (rektor, 3 viserektorer, 1 dir. 1 ass.dir., 7 dekaner og 7 fak/LU direktør)	I år	20	7	35	13	65
	I fjor	17	10	52,6	9	47,4
Fakultets- /avdelingsstyrer: Fakultet for Samf.v. Handelshøyskolen Fakultet for T og R Fakultet for HumPed Fakultet for Kunstfag Fakultet for H og I Avd. for lærerutd.	I år	10	5	50	5	50
		10	4	40	6	60
		10	6	60	4	40
		10	6	60	4	40
		10	4	40	6	60
		10	5	50	5	50
		16	5	31	11	69
Tilsettingsutvalg: (for utdannings- og forskningsstillinger)	I år	5				
	I fjor	7	3	57	4	43
Tilsettingsråd: (for tekniske og administrative stillinger)	I år	11	5	45,5	6	55,5
	I fjor	11	6	54,5	5	45,5
Likestillings- og inkluderingsutvalget	I år	9	5	55,5	4	44,5
	I fjor	9	5	55,5	4	44,5
Instituttledere	I år	25	14	56	11	44
Administrative ledere Fellesadministrasjonen	I år	10	6	60	4	40