UiA Universitetet i Agder

Årsrapport

Universitetet i Agder

2021-2022

Innhold

1. Styrets beretning **3**

Overordnet vurdering av resultater, ressursbruk og måloppnåelse for 2021 3

2. Introduksjon til virksomheten og hovedtall **8**

Virksomhet og samfunnsoppdrag 8

Organisasjonen 9

Utvalgte hovedtall for virksomheten 10

3. Årets aktiviteter og resultater **11**

Resultatrapportering på sentrale virksomhetsmål og vurdering av måloppnåelse 11

Sektormål 1: Høy kvalitet i utdanning og forskning 11

Sektormål 2: Forskning og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling. 15

Sektormål 3: God tilgang på utdanning 18

Sektormål 4: Effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem 18

Utviklingsavtalen 2019-2022 19

Tilbakemelding fra etatsstyringsmøtet 2021 22

Kort status - UiAs strategi (2021-2024) 23

Midler tildelt i supplerende tildelingsbrev i 2020 25

Samfunns- og effektmål for byggeprosjekter 25

Midler til oppgradering av forskings- og læringsareal. 25

Disponering av nye studieplasser i 2021 25

4. Styring og kontroll i virksomheten **26**

Rapportering om styring og kontroll 26

Rapportering på andre forutsetninger og krav 28

Regjeringens inkluderingsdugnad 28

FNs bærekaftsmål 28

Oppfølging av digitaliseringsstrategien for universitets- og høyskolesektoren 30

Samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) og sikkerhet etter sikkerhetsloven 31

Håndtering av Covid-19 pandemien 31

Likestilling, mangfold, diskriminering og tilgjengelighet 32

Campusutvikling og større byggeprosjekter 43

5. Vurdering av fremtidsutsikter **35**

Omtale av fremtidsutsikter og planer 35

UiAs strategi (2021-2024) 36

Plan 22 36

Risikovurdering av Plan 2022 41

Budsjett for 2022 42

6. Årsregnskap 2020 **43**

Vedlegg **44**

1. Styrets beretning

Styrets medlemmer (2019-2023)

Styreleder: Sunniva Whittaker

Eksterne representanter

- Solveig Løhaugen
- Hanne Kathrine Krogstrup
- Lars Petter Maltby
- Tom Fidjeland

Valgte representanter av ansatte:

- Gro-Renée Rambø
- Paul Ragnar Svennevig (fram til juni 2021)
- Per Elias Drabløs (fra juni til november 2021)
- Tormod Wallem Anundsen (fra november 2021)
- Målfrid Tangedal

Valgt representant av midlertidige ansatte (valgt for 1 år):

- Ronald Mayora Synnes

Valgte representanter av studenter (valgt for 1 år):

- Olea Norset
- Kristoffer Svendsen

Overordnet vurdering av resultater, ressursbruk og måloppnåelse for 2021

Styrets arbeid, viktige aktiviteter og resultater i 2021

Styret gjennomførte 7 ordinære styremøter, behandlet 164 saker og fikk 96 orienteringer i 2021.

Styrets overordnede vurdering av samlede resultater, ressursbruk og måloppnåelse for 2021

2021 var starten for UiAs nye strategi som gjelder frem til og med 2024. Mye av aktiviteten ved institusjonen har vært knyttet til realiseringen av målene i denne. Strategien er godt forankret i organisasjonen, og fakultetene og Avdeling for lærerutdanningen skal gjennomføre de ulike delene av strategien der det er hensiktsmessig. Enhetene har utviklet fireårige strategiplaner som ble lagt frem for universitetsstyret i 2021. Styret er svært fornøyd med den innsatsen fakultetene har lagt ned i arbeidet med strategiplanene, og ser at store deler av den overordnede strategien er ivaretatt på en god måte.

2021 har vært sterkt preget av pandemien, og styret er blitt holdt løpende orientert om institusjonens håndtering. Styret vil gjerne benytte anledningen til å berømme den ekstra innsatsen som både studenter og ansatte har lagt ned det siste året. Med god hjelp av en ekstrabevilgning fra Kunnskapsdepartementet, i tillegg til midler bevilget fra styret, ble det lagt ned et betydelig arbeid av og med studenter for å sikre studentene en best mulig studietilværelse, både faglig og sosialt. Vi tar på alvor meldinger om at studenter i økende grad sliter med ensomhet og psykiske problemer. Dette jobber vi med og skal fortsette å jobbe med for å sikre at flest mulig lykkes med sine studier. Vi har lagt vekt på at studentene og våre ansatte skal få mest mulig forutsigbarhet i en tid preget av uforutsigbarhet knyttet til smittevernstiltak. Hele organisasjonen har bidratt til å få både undervisning og eksamensavvikling gjennomført på best mulig måte. Styret anerkjenner at de gode resultatene har hatt en kostnad ved ekstra innsats fra ansatte, og at problematikk rundt arbeid og hjem, og tidspress er forsterket i perioden.

Utdanning
Studenttallet økte også i 2021. Det er en bekreftelse på at UiA er et attraktivt studiested. Arbeidet med profilering og rekruttering har vært bra, og det har vært god søkning til mange av våre studieprogrammer.

UiAs strategi vektlegger utviklingen av mer studentaktive læringsformer og økt arbeidslivsrelevans i studiene, og arbeidet fortsetter i 2022. I tillegg er det blitt gjort en stor innsats for å få studentene godt i gang med studiene fra første semester med blant annet mentorordninger på flere av fakultetene. Vi høster allerede gevinster av dette arbeidet. Gjennomføringen har økt både på bachelor- og masterstudier. UiA ligger også over gjennomsnittet i sektoren for bachelorprogrammene. Styret er tilfreds med den oppmerksomheten som gis studentene og de tiltakene som er innført for å sikre studieprogresjon.

Forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid og innovasjon
Styret har behandlet flere strategiske saker knyttet til forsking, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid og innovasjon. I 2021 ble to nye forskningsmiljøer tildelt status som prioritert forskningssenter: Wisenet og CIEM, se omtale senere. Videre har styret fulgt prosessen i utarbeidelse av institusjonelle prinsipper for fordeling av FoUI-tid, og vedtok disse på første styremøte i 2022. Arbeidet var grundig forberedt, og arbeidet med implementering er i gang.

2021 ble startpunktet for arbeidet med en handlingsplan for forskning, utvikling og innovasjon. Handlingsplanen vil ferdigstilles i 2022.

Det har vært en økning i antallet ph.d.-kandidater har også i 2021. Antallet disputaser har imidlertid gått noe ned. Det er flere årsaker til dette, og noe kan tilskrives pandemien. Gjennomføringen har bedret seg betraktelig sammenlignet med 2020 etter betydelig innsats. Nå ligger UiA godt over snittet i sektoren.

Arbeidet med å styrke kvalitet og relevans i forskningen ved UiA har pågått over flere år. Universitetet har hatt som mål å lykkes på de nasjonale og internasjonale konkurransearenaene, blant annet gjennom arbeid med flere og bedre søknader. Som et ledd i dette arbeidet har fakultetene utarbeidet egne EU-handlingsplaner. Disse ble lagt frem for styret i 2020. Økt oppmerksomhet og bevissthet er viktig for å bygge en kultur for kvalitet, og styret opplever det svært positivt at UiA har en økning i inntekter fra NFR i 2021.

Det er også satset på administrativ støtte for å bistå i søknader og gjennomføring av eksterne prosjekter. I 2021 etablerte UiA, sammen med NORCE og med finansiering fra Sørlandets kompetansefond, et kompetansesenter for forskningssøknader. Arbeidet vil fortsette i 2022.

Samfunnskontakt og nyskaping
Samfunnskontakt er et viktig strategiområde hvor UiA har store ambisjoner. I 2021 fikk UiA signert samarbeidsavtaler med store regionale aktører, blant annet næringsklyngene GCE NODE og NCE Eyde-nettverket, offentlig sektor og «Felles løft» med næringsalliansen i regionen. Det legges ned et betydelig arbeid i å utforme gode avtaler med regionens arbeids- og samfunnsliv som skal bidra til at UiA er en relevant aktør i regionen. Gevinsten for universitetet er gode rammevilkår for samarbeid om blant annet praksisplasser, oppgaver i bedrift/organisasjon og felles søknader om eksternt finansierte utdannings- og FoU-prosjekter. I tråd med strategien skal det jobbes også med innovasjonsområdet som vil materialisere seg i en FoUI-handlingsplan som legges frem i 2022. I 2021 ble det ansatt en forsknings- og innovasjonsdirektør som erstatning for en forskningsdirektør, og universitetets forskningsutvalg ble utvidet til et forsknings- og innovasjonsutvalg.

Arbeids- og læringsmiljø
I 2021 ble omorganiseringsprosessen ORG-19 ADM sluttført. I 2021 og 2022 vil det arbeides med å etablere tjenesteteam på tvers av administrative enheter for å utvikle støtteprosessene knyttet til kjerneoppgavene utdanning, forskning og formidling. Pandemien har tatt mye oppmerksomhet, og flere tiltak er satt i gang for å opprettholde et godt arbeidsmiljø og sørge for god oppfølging med de fleste ansatte på hjemmekontor og kommunikasjon primært på digitale plattformer. «Ta campus tilbake» var et prosjekt initiert fra ledelsen i samarbeid med Studentorganisasjonen i Agder (STA) med flere tiltak for å skape en god overgang til fysisk tilstedeværelse både for studenter og ansatte. Blant tiltakene var grillunsj og felles, gratis frokoster. Det er nødvendig å fortsette arbeidet med å ta campus tilbake i 2022.

Gjennomføring av UiAs utviklingsavtale 2019-2022

Utviklingsavtalen med KD er i 2022 inne i sitt siste år. Status ved utgangen av 2021 er hovedsakelig at utviklingsmålene i stor grad er oppnådd. Årsrapporten inneholder en god oppsummering av målene og måleindikatorene i kap. 2. Pandemien har gjort det vanskeligere å få studenter ut i praksis, og å få til flere oppgaver skrevet i og med bedrifter og andre organisasjoner. Det er likevel arbeidet systematisk med å legge til rette for at slikt samarbeid skal være så enkelt og tilgjengelig som mulig. «Lære hele livet» som er en sentral del av avtalen, tas videre i et omfattende prosjekt på UiA. Arbeidet er satt i gang og vil fortsette i 2022. Det blir viktig å se på problemstillinger og tiltak i sammenheng for å få gode resultater og for at UiA skal kunne levere på mange arenaer med mest mulig synergi. Vi har hatt en økning i både antallet eksternt finansierte EVU-tilbud og antall studenter på våre etter- og videreutdanninger. Forutsigbarhet er viktig for å kunne gi et godt tilbud som svarer på regionens forventninger. Styret forventer en mer stabil og forutsigbar finansiering av fleksibel og desentralisert utdanning i fremtiden enn dagens finansiering som er basert på konkurranse om kortsiktige midler. Det er viktig å få god kvalitet i disse tilbudene, og det krever at vi har tilstrekkelige ressurser.

På forskningssiden er det arbeidet kontinuerlig med forskjellige tiltak for kvalitet i forsking. Institusjonelt vedtatte prinsipper for fordeling av forskningstid skal bidra til at tid til og oppmerksomhet rundt FoU-arbeidet kan prioriteres høyere. Vi jobber målrettet for mer ekstern finansiering av forskning. Samarbeidet med NORCE har fått fornyet styrke i 2021, og det arbeides med en samarbeidsavtale. NORCE har også utpekt en regional koordinator, som kan bidra til mer sømløs kontakt og enklere tilgang på hverandres kompetanse og ressurser. Det er arbeidet med en oppbemanning og profesjonalisering av den administrative forskingsstøtten. Dette skal det jobbes videre med i 2022, også gjennom et felles prosjekt med NORCE.

Annet

Covid-19 og beredskap

Styret vil berømme håndteringen av Covid-19 ved universitetet. Det har vært en svært god strategisk og operativ kriseledelse som har bidratt til at tiltak ble iverksatt på en god måte, at informasjon har vært god og tilstrekkelig, og at både studenter og ansatte har opplevd stor grad av forutsigbarhet i en usikker situasjon. Våre ansatte har strukket seg svært langt for å gi studentene et godt undervisningstilbud og sikre studentenes fremdrift, og styret takker alle ansatte for innsatsen.

Ønske om etablering av profesjonsstudium i psykologi og masterprogram i rettsvitenskap

Da gradsforskriften ble endret slik at den omfattet færre studier, ble arbeidet med etablering av profesjonsstudium i psykologi og masterprogram i rettsvitenskap satt i gang på universitetet. I 2021 ble det sendt inn søknader til NOKUT om akkreditering. Det arbeides parallelt med å se på finansiering for å kunne realisere etableringen dersom vi får akkrediteringene. Det er stor regional interesse for psykologiutdanning. Regionen har særskilte utfordringer når det gjelder psykisk helse, levekår og utenforskap og har en dokumentert underdekning av kompetanse. Arbeidet vil fortsette i 2022.

Nye språkpolitiske retningslinjer

Styret vedtok nye språkpolitiske retningslinjer for UiA i 2021, og i 2022 vil også UiAs språkutvalg være på plass. Språkpolitikken er et viktig element i det kulturpolitiske ansvaret til universitetet, og de språkpolitiske retningslinjene skal bidra til at UiA oppfyller sine målsetninger. Språket er det viktigste arbeidsredskapet for alle studenter og ansatte – det er derfor vesentlig at universitetet har en tydelig språkpolitikk og fremstår som et språklig forbilde for norsk utdanning, kultur- og samfunnsliv, med god språklig kommunikasjon i alle typer kommunikasjon. Som et ledd i arbeidet med å ivareta norsk fagspråk, har styret vedtatt at arbeidet med fagspråk inngår som et vurderingskriterium i meritteringsordningen for fremragende undervisere, og UiA vil i 2022 tilby universitetspedagogiske kurs i fagspråk.

Noen høydepunkter

Styret er svært tilfreds med fakultetenes arbeid med førsteårstiltak. Vi ser at dette har stor betydning for studentene, og anerkjenner de ressursene som legges ned i arbeidet. En god start har svært mye å si for tilhørigheten, for gjennomstrømmingen og for fullføringsgraden.

UiA blir det første universitetet i Europa som tilbyr bachelorutdanning i akademisk e-sport fra 2022. I 2021 har universitetet tilbudt to halvårsstudier i e-sport som har vært ettertraktet og som har fått svært gode tilbakemeldinger. Arbeidet med utviklingen av bachelorprogrammet har inkludert flere fagmiljø, og er et tverrfaglig samarbeid mellom Fakultetet for teknologi og realfag og Fakultetet for helse- og idrettsvitenskap. UiA har jobbet mye med å få ned midlertidigheten ved universitetet, og ligger godt under snittet for sektoren. UiAs handlingsplan for miljø og klima er ferdigstilt med både kvalitative og kvantitative mål. Flere tiltak, som

blant annet innføring av en egen reisepolicy og bedret sorteringssystem for avfall, er gjennomført. Det er lansert en egen nettside for det grønne UiA der både individuelle og institusjonelle tiltak fremmes for å redusere universitetets fotavtrykk. Vi har også vedtatt en ny reisepolicy i 2021 for å bygge opp under handlingsplanen. I vår fikk UiA tre Cannes-priser for videoen «Sorry, not sorry», som var universitetets svar på videoen til GMs Super Bowl-reklame med Will Ferrell. UiA vant gull i kategoriene Virals og Social Media & Short Videos, og sølv i kategorien Corporate Videos. Filmen ble til med interne krefter.

Høsten 2021 ble UiA partner i den europeiske alliansen FORTHEM (Fostering Outreach within European Regions, Transnational Higher Education and Mobility). Alliansen består av sju universiteter fra Tyskland, Frankrike, Italia, Spania, Finland, Latvia og Polen. Dette gir UiA muligheten til å løfte den internasjonale profilen og arbeide videre med samarbeid rundt våre strategiske satsinger om blant annet samskaping, studentaktiv læring og arbeidslivsrelevans.

Styrets vurdering av fremtidsutsiktene og viktigste prioriteringer for årene fremover

Styret vurderer det slik at de økonomiske rammene sannsynligvis vil bli strammere fremover, og at dette vil påvirke institusjonens handlingsrom. Vi er bekymret for konsekvensene av langvarige ABE-kutt som for 2022 er supplert med flere andre varige kutt i budsjettrammen. Kuttene kommer samtidig som forventningene til universitetenes bidrag for å løse samfunnsutfordringene øker. Styret vil understreke nødvendigheten av at departementet følger opp Stortingets vedtak om å styre mer i det store og mindre i det små.

Styret ser at fremtidig konkurranse om førstegangsstudentene blir hardere, da ungdomskullene blir mindre. Det er økende krav til etter- og videreutdanning, både i antall tilbud og når det gjelder relevans i innhold, sistnevnte i forbindelse med alle tilbudene etablert som følge av midler dedikert ifm. pandemien. Økt innsats vil bli kunne bidra til å opprettholde aktivitetsnivået dersom studentmassen på ordinære studier skulle synke. Dette betinger imidlertid at universitetenes finansieringsmodell revurderes som følge av endrede forutsetninger og krav. Styret har forventninger til regjeringens oppfølging av den kommende rapporten til finansieringsutvalget som ser på finansieringsmodellen for universiteter og høyskoler.

Vedtatt strategi vil legge føringer på prioriteringene fremover. Det skal blant annet arbeides med nye, studentaktive læringsformer. Tiltak for kvalitet og rom forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid blir viktig også fremover, det skal satses ytterligere på innovasjon og entreprenørskap også i samarbeid med våre omgivelser og vi skal utvikle oss til en effektiv og omstillingsdyktig organisasjon. Ekstern finansiering, særlig av forskning, blir enda viktigere fremover.

Universitetet må både tenke langsiktig, og samtidig være forberedt på å levere på etterspørsel og samfunnsbehov i omskiftelige tider.

Kristiansand 10. mars 2022
Årsrapporten er signert digitalt

Signert digitalt

Sunniva Whittaker
Rektor / styreleder

Signert digitalt

Ronald Mayora Synnes

Signert digitalt

Olea Norset

Signert digitalt

Gro-Renée Rambø

Signert digitalt

Tom Fidjeland

Signert digitalt

Tormod Wallem Anundsen

Signert digitalt

Solveig Løhaugen

Signert digitalt

Kristoffer Svendsen

Signert digitalt

Hanne Kathrine Krogstrup

Signert digitalt

Målfrid Tangedal

Signert digitalt

Lars Petter Maltby

Signert digitalt

Seunn Smith-Tønnessen,
Universitetsdirektør

2. 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 for fremtidens 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.

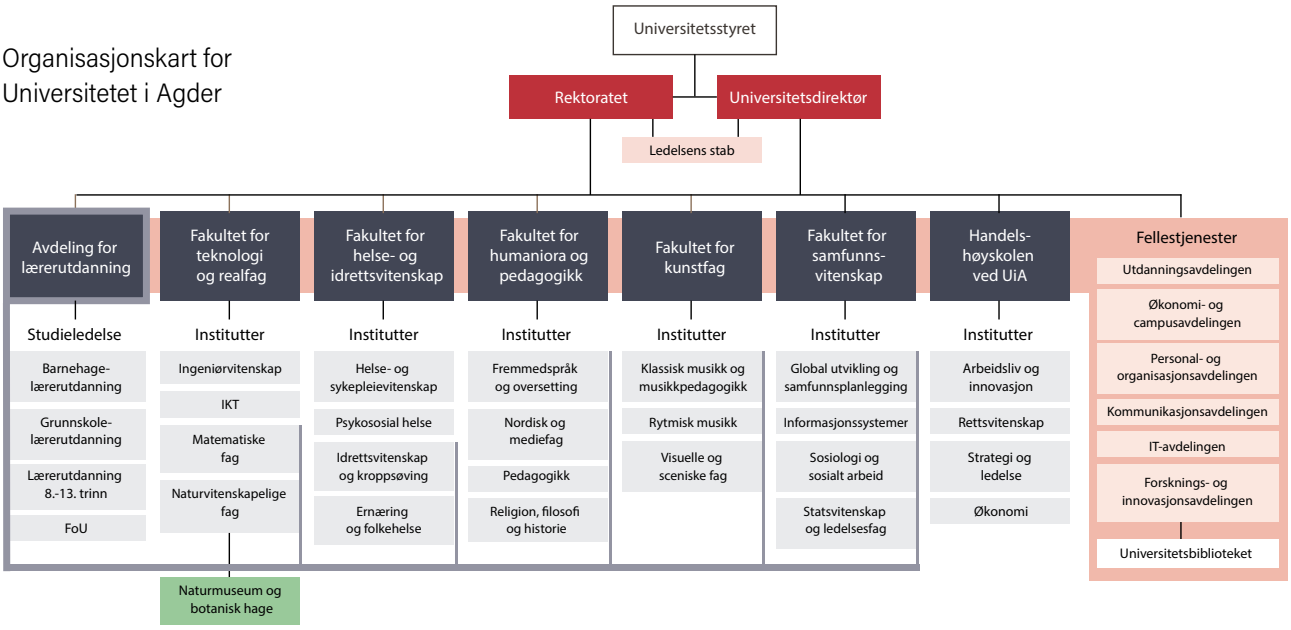
UiA har to campus lokalisert i Kristiansand og Grimstad. UiA har en omfattende samhandling med arbeidsliv og samfunnsliv. Dette er mest utbredt i forhold til regionale aktører, men UiA har også gode samarbeid med nasjonale og internasjonale aktører både administrativt og vitenskapelig. UiA gikk inn som 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. I 2022 skal styret vedta styringsform fra 2023.

Organisasjonskart for Universitetet i Agder



Det har vært noen endringer i organiseringen av de fellesadministrative enhetene som følge av omorganiseringsprosjektet ORG-19 Adm.

Sunniva Whittaker
Rektor

Hans Kjetil Lysgård
Viserektor for forskning og tverrfaglige satsinger

Morten Brekke
Viserektor for utdanning

Gøril Hannås
Viserektor for samfunnskontakt og nyskaping

Seunn Smith-Tønnessen
Universitetsdirektør

Utvalgte hovedtall for virksomheten

	2019	2020	2021
Førstevalgssøkere per studieplass SO[1]	2,0	2,1	2,0
Førstevalgssøker per studieplass 2-årig masterprogram	2,9	3,1	3,4
Registrerte studenter (personer høst)	13 054	13 714	14 247
▪ herav studenter på gradsgivende program	9 954	10 410	10 943
▪ herav årsstudier	1 081	1 201	1 057
▪ andel studenter på masterprogram (2-årige og erfaringsbaserte) (i %)	17,4	18,8	19,6
Antall kandidater	2 529	2 627	2 491
Ph.d.-stipendiater (doktorgradsavtaler)	264	329	345
Avlagte doktorgrader	41	51	44
Ansatte (årsverk)	1 440	1 504	1 538
Andel førstestillinger (årsverk) i UFF[2]-stillinger (i %)	71,4	73,3	73,3
Andel BOA[3] av periodens bevilgning fra KD og andre departement (i %)	11,0	11,7	12,6
Periodens bevilgning fra KD og andre departement (1000 kr.)	1 489 974	1 544 115	1 614 159
Sum driftsinntekter 1000 kr.	1 537 836	1 754 012	1 835 894

Kilde: Tableau (uttak 16.02.2022) og DBH. For noen variabler kan verdiene avvike marginalt fra DBH.

Søkertallene, spesielt til årsstudier, har økt betydelig de to siste årene, spesielt med søkere fra de laveste aldersgruppene. Usikkerhet knyttet til blant et mer ustabilt arbeidsmarked er en mulig forklaring på denne økningen. Vekst i søkertall ved UiA er imidlertid lavere enn nasjonal vekst, slik at samlet sett mister UiA markedsandeler for søkere i Samordna opptak. Høyere søkertall per studieplass på masterutdanningene er i noen grad knyttet til overlappende studietilbud lokalt, slik at flere personer søker på mer enn ett program.

Også i 2021 er det vekst i totalt studenttall. Veksten er hovedsakelig knyttet til vekst på gradsgivende program og noe er knyttet til vekst på kortere studietilbud og da primært etter- og videreutdanning. Antall studenter på årsstudier viser nedgang. Vekst på gradsgivende program er både et resultat av innfasing av 5-årige masterprogram og økt opptak på 2-årige masterprogram de to foregående årene. Iverksetting av rekrutteringstiltak som har redusert ledig kapasitet (studieplasser) på masterprogram, har gitt en synlig effekt på tallene. Økt antall studenter på gradsgivende program er noe UiA har som målsetning.

Antall uteksaminerte kandidater viser en nedgang i 2021. Dette er hovedsakelig knyttet til bortfall av kandidater fra 4-årige lærerutdanninger (5-årige lærerutdanninger uteksamineres første gang i 2022), og svingninger som følge av studieprogram med opptak og uteksaminering annethvert år. Underliggende er det en vekst i kandidatproduksjon på program med opptak og uteksaminering hvert år.

Antall ph.d.-kandidater øker også i 2021, men forventes å stabilisere seg på dette nivået framover. Antall disputaser har gått noe ned sammenlignet med 2020. Det forventes noe redusert gjennomstrømming for årene framover da mange stipendiater har blitt forsinket grunnet Covid-19. Samtidig forventer UiA en økning i antall disputaser innen et par år som følge av relativt sterk vekst i antall nye ph.d.-stillinger siden 2018.

Det har vært en svak vekst i antall ansatte, mens andelen førstestillinger av undervisnings-, forskings- og formidlingsstillinger er uendret fra 2020.

Både inntekt fra bevilgninger og totale driftsinntekter har økt fra 2020. Det er også svært positivt at andelen BOA har økt etter en nedgang i 2020.

Generelt er det en positiv utvikling for de fleste av de sentrale nøkkeltallene for UiA. Konsekvensene av Covid-19 ser ut til å være økt søkning til studier og høyere studiepoengproduksjon for studentene, noe som igjen har gitt en økning i totale bevilgninger. Det forventes at dette vil moderere seg videre når samfunnet igjen normaliserer seg.

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

3. Årets aktiviteter og resultater

Resultatrapportering på sentrale virksomhetsmål og vurdering av måloppnåelse

Sektormål 1: Høy kvalitet i utdanning og forskning

Styringsparameter	2019	2020	2021	Snitt UH-sektor. 2021
Andelen studenter på bachelorutdanning som gjennomfører på normert tid (i %)	55,7	53,5	54,4	53,5
Andelen studenter på masterutdanning som gjennomfører på normert tid (i %)	57,3	55,2	54,7	56,2
Andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år (i %)	65,0	66,0	79,2	69,7
Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten (1-5)	4,1	4,0	3,9	4,0
Faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter	32,6	31,9	33,3	34,3
Antall publiseringspoeng per faglig årsverk	1,04	1,03		1,26
Verdien av Horisont 2020-kontrakter per FoU-årsverk (i kr.)	-	712,5		
Andel utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ av totalt antall studenter (i %)	1,11	0,42	0,71	0,75

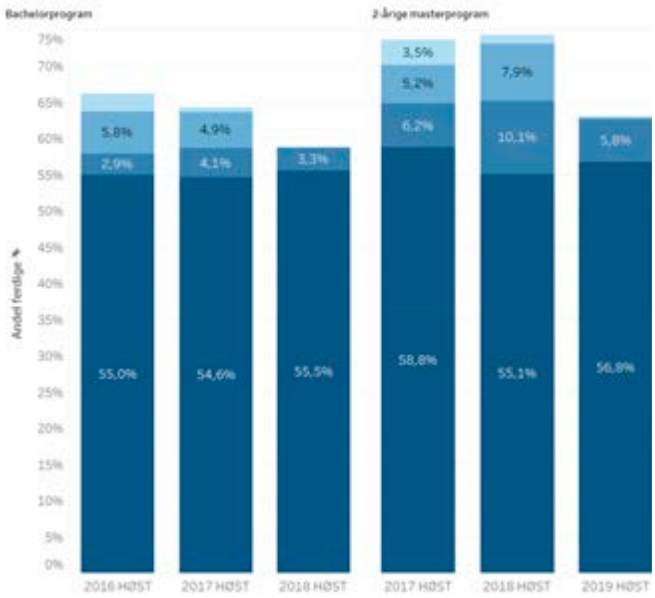
Gjennomføring

Andel studenter på bachelor- og masterutdanning som fullfører på normert tid

Studenter på gradsgivende program som skulle fullføre sitt studieløp våren 21 (på normert tid) er:

- Bachelorstudenter med startkull 2018
- Masterstudenter på 2-årige program med startkull 2019

Figuren[4] under viser fullføringsandeler for studenter på disse startkullene, samt de to foregående startkullene. Tidspunkt for fullføring vises som nyanser i blått. Fullføringsandeler på normert tid vises som mørkeblått felt, og fullføring for påfølgende semester vises i lysere blått.



3-årige bachelorprogram

Andelen om gjennomfører på bachelornivå er på 54,4 % i 2021, noe som er høyere enn foregående år. Dette er en positiv utvikling, etter en svak nedgang i 2020. Det er færre studenter som er forsinket i studieløpet sammenlignet med foregående kull. Det arbeides mye for å øke gjennomføringsgraden og sikre progresjon i studiene ved universitetet, spesielt med å gi studentene en god start med flere tiltak for førstesemester. Så ser vi at frafall for studentene som startet høsten 2020 og høsten 2021 ligger litt høyere enn frafall for kullet som startet 2019. Dette kan tyde på at flere at tiltakene som er iverksatt har kompensert for mange av de utfordringene som har vært med mye digital undervisning og perioder med nedstenging. Litt høyere frafall kombinert med noe høyere studiepoengproduksjon tilsier at covid-19 bare i begrenset grad har påvirket studieprogresjonen negativt. UiA har høyere gjennomstrømming enn snittet i sektoren. Dette kan i noen grad forklares med god gjennomstrømming på de store profesjonsutdanningene.

2-årige masterprogram

Gjennomføringen på masternivå er 54,7 % i 2021, en svak nedgang fra 2020. Det er også noe færre studenter som har fullført etter 5. semester. Det forventes at fullføringsandelen samlet sett vil bli noe høyere enn tidligere kull. Frafallstallene for masterstudenter er noe høyere for dem som startet på et studieløp høsten 2021 enn tidligere kull. Samlet sett er likevel frafall lavt og studiepoengproduksjon høy også for masterstudenter. Antall studiepoeng som avlegges per student har økt for studenter på alle studienivå på UiA. Dette gir da høyere andel som fullfører. Det er flere studenter som møter opp til eksamen samtidig som strykprosenten har gått ned. Samlet sett gjør dette at flere studenter enn foregående år har fullført påbegynt studieløp. Det er likevel stor variasjon mellom studieprogrammene, og det brukes mye ressurser på at studentene skal få en god start, og følges opp under studieløpet. Førstesemestertiltak ble innført på alle fakulteter i 2020 (noen tidligere) og det forventes at dette gir ytterligere gevinster på sikt. Utfordringer med nedstengte campus og digital undervisning har gjort mye av arbeidet vanskelig, men universitetet vil ha oppmerksomhet rundt dette i årene fremover.

Andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år øker sterkt, og ligger for 2021 betydelig over sektorgjennomsnittet. UiA har over flere år hatt en økning og en positiv trend når det gjelder gjennomføring for ph.d.-kandidater. Økningen og gjennomføringsnivået for det siste året må bl.a. ses i sammenheng med at flere av fakultetene har særlig høye gjennomføringsandeler. Dette reflekterer UiAs langsiktige arbeid med å styrke og videreutvikle ph.d.-programmene gjennom oppmerksomhet på mengde og kvalitet på veiledning, godt miljø rundt ph.d.-kandidatene og god struktur på ph.d.-programmene. Generelt er det ved UiA høy oppmerksomhet på å sikre og videreutvikle gjennomgående kvalitet i doktorgradsprogrammene.

UiA arbeider for å øke omfanget av offentlig sektor- og nærings-ph.d.-kandidater ved universitetets doktorgradsprogrammer da disse stillingene gir et godt grunnlag for å øke UiAs samarbeid med næringslivet og offentlig sektor. Ved utgangen av 2021 hadde UiA totalt 20 ph.d.-stillinger på egne doktorgradsprogram finansiert gjennom disse ordningene.

4. Gjennomstrømmingstallene avviker marginalt fra DBH, da UiA bruker tallene basert på data fra STAR.

Studiekvalitet og tidsbruk
Studiebarometeret for 2021 viser at studentene ved UiA[5] er gjennomgående tilfredse med en score på 3,9 på spørsmålet «alt-i-alt-tilfredshet», der 5 er høyeste score. Det er en liten nedgang fra 2020 og marginalt under nasjonalt nivå. En UiA-student brukte gjennomsnittlig 33,3 timer per uke på læringsaktiviteter. Dette er en økning på 1 time fra 2020. Studentenes tidsbruk varierer stort mellom de ulike studieprogrammene. Alle fakulteter ved universitetet har gjennomført tiltak for å få opp studentenes tidsbruk, og dette ser ut til å gi resultater. Fagmiljø hvor det over tid har vært lav score på tidsbruk har fått spesiell oppmerksomhet. Som oppfølging av strategien er ett viktig tiltak innføringen av studentaktive læringsmetoder for å engasjere studentene mer i egen læring.

Ved UiA har tema om relevans og tilknytning til arbeidsliv blitt viet ekstra stor oppmerksomhet i både eksisterende utviklingsavtale og strategien. Scorene på spørsmålene i Studiebarometeret viser en nedgang både i 2020 og i 2021. Det er store variasjoner mellom studieprogrammene, noe som kan tyde på at tiltak som iverksettes har stor positiv effekt for de studentene de treffer, men at tiltakene ikke dekker så mange av studentene. UiA har over flere år arbeidet med økt tilknytning til arbeidslivet ved å inngå samarbeidsavtaler med sentrale aktører i regionen. Det forventes at dette arbeidet vil gi positive resultater for både studenter og regionen i årene framover.

Også i 2021 var det lagt inn flere spørsmål knyttet til Covid-19-situasjonen for studentene, og studentene ved UiA gir relativt like tilbakemeldinger som i resten av landet. Studentene gir uttrykk for at de langt på vei vil foretrekke fysisk undervisning og at digital undervisning er passiviserende og i noen grad mindre motiverende. De fleste har opplevd avlyste undervisningsaktiviteter og de gir også uttrykk for at faglig og sosialt miljø har vært utfordrende gjennom siste studieåret.

Senter for fremragende utdanning (SFU)
UiA har ett av 12 eksisterende sentre for fremragende utdanning: MatRic – Centre for Research, Innovation and Coordination og Mathematic Teaching. Senteret setter søkelys på matematikkundervisning og læring i studieprogram som ingeniørfag, naturfag, økonomi og lærerutdanning.

Inntekter fra EU

2019		2020		2021	
EU midler fra rammeprogram	EU midler totalt	**EU midler fra rammeprogram**	EU midler totalt	**EU midler fra rammeprogram**	EU midler totalt
1 421	6 840	1 442	6 485	1 014	4 593

Kilde: DBH

5. 1 264 respondenter utgjorde en svarprosent på 38 % ved UiA

UiAs inntekter fra EU viser en nedgang fra 2020 til 2021. Nedgangen er hovedsakelig knyttet til nedgang i EU-inntekter utenfor EUs rammeprogram for forskning og innovasjon. Inntekter fra EUs rammeprogram til UiA har over de siste årene vært av et begrenset omfang.

UiA tar på alvor at universitetet over tid har hatt svært lite gjennomslag, og som omtalt i fjorårets årsrapport har fakultetene ved universitetet utarbeidet EU-handlingsplaner. I tillegg har UiA jobbet sammen med, og fått bistand og støtte fra, NFR med eksterne konsulenter for å styrke mobilisering, søknadsaktivitet og søknadskvalitet overfor EUs utlysninger. Bl.a. har universitetet i større grad tatt i bruk ekstern hjelp for å heve kvaliteten på søknader til EUs rammeprogram gjennom skrivekurs og støtte til søknadsprosesser. Det er også iverksatt interne mobiliseringsprosjekt for å øke søknadsaktivitet og søknadskvalitet rettet mot bestemte utlysninger og virkemidler innen EUs rammeprogram. I lys av at UiA har hatt lite søknadsaktivitet rettet mot Pillar 1 i rammeprogrammet (fremragende vitenskap), er det nå blant annet etablert en målrettet satsing mot MSCA Postdoctoral Fellowships og en egen satsing på ERC skal etableres.

Gjennom 2021 sendte UiA inn totalt 27 søknader til Horisont Europa og søknadene fordeler seg på alle de tre pillarene. Svar på søknadene er ventet ila. første halvår 2022. Per medio februar 2022 er status at fire av søknadene er innvilget, noe som for UiAs del markerer en svært sterk utvikling og at universitetet ila. første året for det nye rammeprogrammet nærmer seg det samme nivået på antall prosjekttilslag og innvilgede EU-midler som for hele det forrige rammeprogrammet Horisont 2020.

Tilsvarende som for NFR, jf. omtale ovenfor, er det også gjort gjennomgang og analyser av alle evalueringer av innsendte søknader fra UiA til utlysinger innen EUs Horisont 2020 for 2019 og 2020. Dette for å få bedre kunnskap om hvorfor UiA i så liten grad har lykkes med gjennomslag i EUs rammeprogram de senere årene, og dermed også legge til rette for en mer informert og kunnskapsbasert tilnærming til hvordan UiA bedre skal lykkes i Horisont Europa. Gjennomgangen viser en relativt stor variasjon på tvers av ulike programmer og virkemidler i hvordan søknader hvor UiA deltar eller koordinerer vurderes. Utfordringsbildet er derfor sammensatt og kan ikke oppsummeres i få punkter, men vi merker oss at også i EU-søknader vurderes «Excellence»-vurderingskriteriet svakest, og at søknader kritiseres som del av «Impact»-vurderingskriteriet for ikke å ha gode nok planer for utnyttelse av resultater og for ikke å adressere virkninger av prosjektene utover det som er forventet. Av mer positive resultater fra gjennomgangen er at søknader hvor UiA er koordinator ofte vurderes som bedre enn søknader hvor UiA er deltaker. Gjennomgangen og analysen av evalueringsbrevene for 2019 og 2020, danner et viktig kunnskapsgrunnlag for å vurdere og iverksette ytterligere tiltak for å forbedre UiAs søknader til og deltakelse i Horisont Europa, og har også inspirert igangsettelse av de tiltak for bedre EU-gjennomslag som er nevnt i avsnittet ovenfor.

Antall utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus +

I 2021 har det igjen blitt mulig å reise på utvekslingsopphold og antall utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ har økt fra 51 i 2020 til 90 i 2021. Dette er fremdeles under nivået for 2019, men viser at studentene igjen har begynt å orientere seg utover. Utvekslingsopphold på andre typer avtaler (bilaterale eller andre) har i mindre grad blittbenyttet. En forklaring er blant annet reiserestriksjoner og andre begrensninger. Andel utreisende utvekslingsstudenter i prosent av totalt antall studenter vil ha begrenset verdi som styringsparameter gitt pandemisituasjonen og de begrensninger som det gir på aktiviteten.

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

Styringsparameter	2019	2020	2021	Snitt UH-sektor. 2020
Andel mastergradskandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning (i %)	81,3	-	-	-
Bidragsinntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk (i kr.)	66,0	52,6	65,7	165,1
Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk (i kr.)	126,4	138,6	145	165,8
Andel forskningsinnsats i matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fag (MNT-fag) (i %)	29	-	-	-

Kandidatundersøkelsene

NIFU gjennomfører hvert år kandidatundersøkelser for mastergradsstudenter. UiA gjennomfører i tillegg egne kandidatundersøkelser både for bachelor- og masterstudenter, og disse brukes aktivt blant annet i arbeidet med å videreutvikle studieprogrammenes relevans. UiA gjennomførte forrige kandidatundersøkelse i 2019 og planlegger en ny kandidatundersøkelse i 2022. Forrige kandidatundersøkelse viser blant annet at 85 % av masterkandidatene er i jobb et halvt år etter fullført utdanning, 46 % fikk jobb før endt utdanning, 76 % fikk jobb innen tre måneder og at mer enn ni av ti kandidater har en relevant jobb.

Midler fra Norges forskingsråd

2019		2020		2021	
NFR-midler	RFF-midler	**NFR-midler**	RFF-midler	**NFR-midler**	RFF-midler
53 942	2 485	46 029	1 912	61 535	387

Kilde: DBH

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

Fra 2020 til 2021 har UiAs regnskapsførte inntekter fra Forskningsrådet økt relativt sterkt med i underkant av 34 %, og nivået på de totale forskningsrådsinntektene i 2021 er for UiAs del rekordhøyt. Økningen og nivået må bl.a. ses i sammenheng med at UiAs gjennomslag i Forskningsrådet for 2020 var svært godt sammenlignet med tidligere år, og dette vil da gjenspeiles i regnskapstallene for påfølgende år. Noe av økningen må også ses i sammenheng med at inntektstallene for 2020 var særskilt lave pga. utsettelser av forskningsrådsfinansierte prosjekter som følge av koronapandemien og pga. endret periodisering av regnskapsførte inntekter på pågående prosjekter, som omtalt i fjorårets årsrapport.

UiA investerer tid og ressurser i å forstå bedre hvorfor en betydelig andel av innsendte søknader til NFR ikke får støtte, utover at budsjettrammene for de ulike utlysningene er begrensede og konkurransen høy. Dette er bl.a. gjort i form av gjennomgang og analyser av alle evalueringer av innsendte Forskerprosjekt-, Kompetanse- og samarbeidsprosjekt-, og Forskningssenter-søknader til Forskningsrådet fra UiA for 2019-2020. Innsikten dette gir begrenses av at evalueringsbrevene fra Forskningsrådet varierer når det gjelder hvordan tilbakemeldinger er formulert og hvor omfangsrike de er. Det er likevel mulig å trekke noen generelle slutninger, som bl.a. viser at søknadene fra UiA får svakest vurdering av «Excellence»-vurderingskriteriet, noe som bl.a. gjenspeiles i at UiA innvilges svært få Forskerprosjekt-søknader av typen banebrytende forskning. Vi ser også at potensiale for og beskrivelser av virkninger og effekter i søknadene kritiseres en del, knyttet til vurdering av «Impact»-vurderingskriteriet. Av mer positive resultater fra nevnte gjennomgang er at UiA gjør det meget godt innenfor utlysninger knyttet til IKTPLUSS-programmet, hvor flere søknader blir vurdert til å være svært gode til fremragende og hvor tilslagene er flere. Gjennomgangen og analysen av evalueringsbrevene for 2019-2020 danner et viktig kunnskapsgrunnlag for å vurdere og iverksette tiltak for å forbedre UiAs søknader til NFR.

Senter for forskningsdrevet innovasjon

UiA har ett av 17 SFI-prosjekter innenfor SFI III – SFI Offshore Mechatronics. Senteret har fått innvilget maksimal støtteperiode på åtte år. Senteret består av flere sentrale bedrifter i regionen, i tillegg til nasjonale og internasjonale som Lundin og Boch-Rexroth. I tillegg til NTNU, deltar også NORCE, Aalborg universitet og Aachen Universitet som forskningspartnere. Tematikken berører svært mange fremtidige utfordringer, som blant annet havvind og dypvanns gruvedrift. Det arbeides med å se på hvordan senteret kan videreføres i lys av nye muligheter og behov, spesielt innenfor det grønne skiftet.

UiA har ambisjoner om flere sentre, og det arbeides gjennom de prioriterte forskningssentrene for å utvikle miljøer som kan rette seg inn mot slike utlysninger.

Videreutvikling og profesjonalisering av den forskningsadministrative støtten, som er et mål med tilhørende tiltak i UiAs utviklingsavtale, skal bidra til å bedre UiAs deltakelse og tilslag i eksterne konkurransearenaer for forskningsmidler. Dette arbeidet er pågående. I løpet av 2021 har dette vært et tema i arbeidet med en FoUI-handlingsplan.

Prioriterte forskningssentre ved UiA

- Senter for intelligent signalbehandling og trådløse nettverk (WISENENT)
- Senter for integrert krisehåndtering (CIEM)
- Senter for e-helse
- Mat og ernæring i et livsløpsperspektiv
- Senter for forskning på kunstig intelligens (CAIR)
- Senter for marin forskning (CCR)
- Matematikkdidaktikk (MERGA)
- Mekatronikk (RRCM)

Innsamlet finansiering

Budsjett:

Bygg
7 mill kr

Utstyr
5 mill kr

3 års drift
18 mill kr

Totalt
30 mill kr

Universitetsstyret bevilger midler til åtte prioriterte forskningssentre ved UiA (UIA PRIFORSK). Det ligger en forventning om at disse i større grad skal få gjennomslag for eksternt finansierte prosjekter i tiden fremover, samt komme i posisjon til å konkurrere om nasjonal senterstatus (SFF eller SFI). UiAs ordning med prioriterte forskningssentre er dermed et sentralt virkemiddel for at universitetet evner å utvikle fremragende forskningsmiljøer innen bestemte fagområder. Senter for intelligent signalbehandling og trådløse nettverk, og Senter for integrert krisehåndtering var de to siste sentrene som fikk finansiering fra universitetsstyret. Det var syv søknader fra forskjellige fagmiljø ved UiA i 2021. Selv om det ikke ble bevilget midler til mer enn to, så er det positivt at flere miljøer ved UiA har ambisjoner og planer for videre utvikling.

Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk

Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk viser en økning fra 2020 til 2021, og UiA ligger rundt gjennomsnittet for statlige institusjoner. Økningen i andre bidrags- og oppdragsinntekter overgår økningen i faglige årsverk med 4,7%, noe som er en god utvikling.

Etablering av neurovitenskap ved UiA

Etter en tids sondering og arbeid med finansiering, så ble Hanne og Tor Stensola klare for å flytte til UiA og etablere et nytt fagmiljø som styrker UiAs arbeid med profesjonsstudium i psykologi. En mulighetsstudie i samarbeid med Sørlandets Kompetansefond ble gjennomført, og flere regionale aktører, som Sparebanken Sør, Rasmussen-gruppen og familien Skeie, bidro med betydelig finansiering for å få på plass grunnleggende finansiering. Paret kommer til UiA fra post.doc. -stillinger ved Champalimaud Centre for the Unknown i Portugal. De har vært ph.d.-stipendiater under nobelprisvinnerne Mosers veiledning ved NTNU. Arbeidet med å etablere nødvendig infrastruktur vil fortsette i 2022.

Sektormål 3: God tilgang på utdanning

Styringsparameter	2019	2020	2021
Kandidattall på helse- og lærerutdanningene	825	827	654[6]

Kunnskapsdepartementet fastsetter kandidatmåltall for helseutdanninger og lærerutdanninger. UiA har følgende måloppnåelse i 2021:

Kandidattall på helse- og lærerutdanningene	Mål 2021	Resultat 2021
Helseutdanningene:		
Spesialsykepleie (ABIOK) master[7]	25	0
Bioingeniør bachelor	20	31
Sykepleie bachelor	211	238
Vernepleie bachelor	35	45
Lærerutdanningene:		
Barnehagelærer[8]	113	133
GLU 1-7[9]	65	19
GLU 5-10	43	36
Integrert 5-årig lektorutdanning	28	48
PPU og PPU-Y	139	86
Faglærer	20	12

UiA har svært god måloppnåelse på de fleste av kandidatmåltallene. For helseutdanningene overoppfylles måltallene for 2021 for alle utdanningene med unntak av masterprogram i spesialsykepleie. Her medfører opptak annethvert år at det uteksamineres studenter annethvert år. I 2020 ble det uteksaminert 37 kandidater på dette programmet. For lærerutdanningene er bildet litt mer blandet. Det uteksamineres et høyere antall barnehagelærere enn måltallet tilsier også i 2021. Omlegging til 5-årige grunnskolelærerutdanning bidrar til bortfall av ett årskull som skulle vært uteksaminert for 2021. Studentene som er uteksaminert i 2021 er enten studenter på det 4-årige programmet som er forsinket i studieløpet, eller studenter som er tatt opp på 5-årig grunnskolelærerutdanning etter gammel modell. Kandidattallene på PPU og på integrert 5-årig lektorutdanning må også sees i sammenheng. UiA omdisponerte noen av studieplassene på PPU til 5-årig lektorutdanning i 2014, så samlet sett er det flere studieplasser på de to utdanningene. Fullføringsandelen på 5-årig lektorutdanning er lav på normert tid og noe høyere ett til to år utover normert tid. Årlig kandidatproduksjon på lektorutdanningene forventes derfor å stige.

I RNB 2020 fikk UiA tildelt midlertidige studieplasser, blant annet på lærerutdanningene. Dette gir et høyere kandidatmåltall for denne perioden.

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

Styrings-parameter	2019	2020	2021	Snitt UH-sektor. 2021
Antall studiepoeng per faglig årsverk	596,7	593,2	605,6	427,0
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger	29,5	30,0	31,0	34,5
Andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger	11,6	9,5	8,02	12,9

Studiepoengproduksjon per student har økt for studenter på gradsgivende program og årsstudier de siste to årene. Dette kan i hovedsak forklares ved at tilbøyeligheten til å møte opp til eksamen har økt, og at strykprosenten har gått ned. Høsten 2021 er disse faktorene i ferd med å gå tilbake til nivået i 2019, så det forventes at økning i studiepoengproduksjon samlet sett vil reverseres noe. Når det gjelder antall studiepoeng per faglig årsverk så har det hatt en økning fra 2020. At UiA ligger over snittet for sektoren har også en forklaring i tidligere høyskolestatus, der de faglig ansatte generelt hadde mer tid disponert til undervisning enn forskning, sammenlignet med de «gamle» universitetene. Antall faglige årsverk har økt noe, men økt studiepoengsproduksjon er den viktigste forklaringsfaktoren for denne variabelen.

Andelen kvinner i dosent- og professorstillinger er stabil ved universitetet, og ligger fremdeles under snittet for sektoren. Se ellers omtale senere i årsrapporten og UiAs likestillingsredegjørelse for 2021 som vedlegg til denne.

FEMPROF-prosjektet tar for seg den institusjonelle utfordringen for et mer likestilt og mangfoldig akademia. I prosjektet utforskes institusjonelle relasjoner for å kunne bidra til endring – målet er å få frem koblinger mellom samfunnets mikro- og makrodimensjoner og synliggjøre hvordan menneskers erfaringer er formet av dominerende måter å forstå og organisere menneskelig virksomhet på.

Det er arbeidet mye for å få ned midlertidigheten ved UiA, og andelen er også redusert fra 2020 og betydelig under snittet for sektoren.

6. Kandidattall på helse- og lærerutdanninger i DBH avviker det som er oppgitt i «Orientering om statsbudsjett for universiteter og høyskoler, 2021». Sistnevnte er på 699.

7. Opptak annethvert år medfører at det kun uteksamineres studenter annethvert år.

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

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

Utviklingsavtalen 2019-2022

I 2019 inngikk universitetet en utviklingsavtale med KD. UiA ville gjennom avtalen fremme tre hovedmål med tilknyttede mål. Tabellen nedenfor gir en oppsummering av resultatene så langt. Det er også omtale av tiltakene flere andre steder i årsrapporten.

Mål 1: UiA skal være en viktig aktør på livslang læring

Målet har blitt mer relevant i perioden, spesielt med regjeringens vekt på nettopp dette forsterket av korona-pandemien og etablering av EVU-tilbud for arbeidstakere som ble ekstra hardt rammet.

- Etablering av Alumni: Dette er et pågående arbeid, og alle fakulteter har arbeidet med dette, men i noe varierende grad. Arbeidet vil fortsette fremover uavhengig av utviklingsavtalen.
- Alle fakulteter skal ha etablert tiltak for førsteår: Rapporten «En god start» og oppfølgingsarbeidet har bidratt til ytterligere fokus på og etablering av tiltak. Arbeidet følges opp videre, spesielt med tanke på å dele erfaringer, evaluere effekt på blant annet frafall, se på felles tiltak og se på en kostnadseffektivisering og mobilisering av studenter.
- Videreutvikle og forsterke ordninger med partnerbarnehager og -skoler med tett integrasjon av praksislærere med gjensidig opplæring og hospitering. Utrede parameter på utveksling og gjensidig læring. Det er etablert partnerskap med barnehager og skoler for praksis, mastergrads- og FoU-prosjekt og hospitering. UiA har delte stillinger med praksisfeltet innen barnehagelærer-, grunnskolelærer- og lektorutdanningene. Dette arbeidet, og å utrede parameter, fortsetter også uavhengig av utviklingsavtalen
- Dialogmøter med aktører i arbeidslivet for å avstemme behov for etter- og videreutdanning: I avtalens periode ble det etablert en viserektorposisjon for samfunnskontakt og nyskaping. Viserektor har lagt ned betydelig arbeid i å etablere gode og formelle strukturer for samarbeid med regionens arbeids- og samfunnsliv – både gjennom institusjonsavtaler (der EVU er et sentralt element) og gjennom aktiv bruk av RSA (Råd for samarbeid med arbeidslivet) og andre relevante arenaer.
- Antall EVU-tilbud og antall som fullfører: Antall studietilbud har økt i perioden, men viser en liten nedgang i 2021. Dette skyldes hovedsakelig at i 2020 ble det tilbudt en rekke studietilbud finansiert gjennom en tiltakspakke for å motvirke noen av konsekvensene av pandemien i arbeidslivet. Det er også noe færre oppdragsstudier, spesielt rettet mot skoler, grunnet covid-19. Antall deltakere og antall avlagte studiepoeng viser også en kraftig vekst i perioden. Veksten er i stor grad knyttet til lærer- og helsefag og flere av tilbudene gjennomføres desentralt. Mellom 1 500 og 2 000 deltakere starter på et nytt studietilbud årlig. Selve mulighetsrommet er endret siden utviklingsavtalen ble inngått. Nå er det lagt inn betydelige sentrale midler formidlet gjennom HK-dir for å øke nettopp denne aktiviteten. En nasjonal satsing har altså vært et bidrag til at EVU-aktiviteten er økt.

I tall:

År	2019	2020	2021	Endring i perioden
Antall EVU-tilbud	89	123	105	Økning på 18%
Gjennomsnittlig studenttall for vår og høst	1 869	2 173	2 204	Økning på 18%
Avlagte studiepoeng (antall 60 SPE)	639	656	728	Økning på 14%

10. Det er stor variasjon i størrelsen på studietilbud. Variasjonen er fra enkeltemner til erfaringsbaserte masterprogram.

Mål 2: UiA skal styrke studienes samfunns- og arbeidslivsrelevans

Målet ble ytterligere aktualisert og et nasjonalt anliggende med regjeringens stortingsmelding om arbeidslivsrelevans: Meld. St. 16 (2020-2021) med hovedformål å styrke kvaliteten og arbeidslivsrelevansen i høyere utdanning.

Antall studietilbud som tilbyr praksis: Dette måleparametret er knyttet til studieprogram uten rammeplanstyrt praksis. UiA har 26 studieprogram med rammeplanstyrt praksis. For å øke antall studenter som får tilbud om praksis som en del av sitt studieløp er det opprettet flere praksisemner. Noen emner er spesifikke for studieprogrammet, mens andre emner er valgemner for studenter på flere program, som for eksempel Humanister i praksis. Alle fakultetene har jobbet med å tilby emner med praksis, og i 2021 er det 28 praksisemner som kan tas av studenter på 38 studieprogram. Det er likevel et potensiale i å øke antall praksisemner. De tre siste årene har studietilbud med mulighet for praksis og antall studenter med ikke-rammeplanstyrt praksis utviklet seg som vist i tabellen nedenfor.

År	2019	2020	2021
Antall studieprogram med mulighet for å velge praksisemne	35	37	38
Antall praksisemner	25	23	28
Antall studenter med praksis	447	474	546

Antall og andel kandidater som har vært i praksis: UiA har et mål om at flest mulig uteksaminerte kandidater skal ha hatt en eller flere praksisperioder som en del av sitt studieløp. På rammeplanstyrte studier er praksis en del av rammeplan. Antall kandidater med rammeplanstyrt praksis faller i 2021. Dette skyldes primært bortfall av et kull med grunnskolelærerkandidater (se tidligere kapittel) og fordi masterprogram i spesialsykepleie uteksaminerer kandidater annethvert år. Antall uteksaminerte kandidater med annen type praksis har også falt i 2021 sammenlignet med 2020. Covid-19 har vært en begrensende faktor med langt færre muligheter for praksis i en situasjon med nedstengning og hjemmekontorer. Det har likevel blitt lagt ned betydelig innsats overfor arbeidslivet, og det er signert samarbeidsavtaler med sentrale aktører i regionen som har flere praksisplasser som mål. Det forventes derfor at antall studenter med annen praksis vil øke.

I 2021 leverte arbeidsgruppen «Studenter i praksis» sin kartlegging av praksissamarbeidet ved UiA. Formålet med arbeidet var å legge til rette for økt arbeidslivsrelevans i studiene med fokus på økt ikke-rammeplanstyrt praksis gjennom flere tiltak. Kartleggingen viste en stor variasjon mellom fakultetene og innad i fakultetene hvordan praksis for studenter planlegges, gjennomføres, følges opp og avsluttes. Det var lite kjennskap til andres rutiner. Praksis fungerer jevnt over godt ved UiA, men arbeidet ga noen konkrete forslag i utvikling av rutiner for både å profesjonalisere arbeidet, men også for å forenkle prosessen for de som skal komme i gang med praksis i sitt emne for første gang.

År	2019		2020		2021	
	Antall kandidater	Antall kandidater	**Antall kandidater**	Antall kandidater	**Antall kandidater**	Antall kandidater
Ikke-rammestyrt praksis	156	6,1%	254	9,5%	170	6,9%
Rammestyrt praksis	889	34,9%	891	33,3%	721	29,2%

Gjennomføre kandidatundersøkelse hvert annet år: Det ble gjennomført kandidatundersøkelse i 2019, og det ble planlagt gjennomført i 2021. Grunnet Covid-19 situasjonen vil denne undersøkelsen utsettes til 2022.

Kandidatundersøkelsene gir verdifull informasjon til universitetet på mange områder og brukes aktivt inn i det strategiske arbeidet.

Mål 3: UiA skal profesjonalisere den administrative forskningsinfrastrukturen
Etablere kvalitetssystem for administrative støttetjenester i FoU-prosjekter av et visst omfang: Det er blant annet etablert et «post-grant team» ved UiA som en støttetjeneste for gjennomføring av eksternt finansierte prosjekter. Dette er under utvikling. Som en del av en administrativ omorganiseringsprosess ved UiA er det også lagt opp til å etablere et tjenesteteam for forskningsadministrativ støtte som går på tvers av fakultets- og fellesadministrasjon. Dette er et pågående arbeid.

Etablere samarbeid med NORCE på faglig og administrativt nivå: Det ble gjennomført innledende møter med NORCE i forbindelse med nytt rektorat og ny strategi ved UiA. Grunnet store omorganiseringer i NORCE ble dialogen satt på vent inntil 2021. Høsten 2021 ble dialog om en bilateral samarbeidsavtale mellom NORCE og UiA restartet, og ny samarbeidsavtale vil bli fullført i 2022. Det er nå innsatt en regionalansvarlig i NORCE, og et viktig grunnlag for videre samarbeid vil bl.a. skje gjennom at UiA, NORCE og Agder fylkeskommune sammen nå har opprettet et kompetansesenter for forskningssøknader (KOMPFORSK), finansiert av Sørlandets kompetansefond og Agder fylkeskommune. Senteret har som mål å synliggjøre EU-relevante forskningsmiljø i Agder, utvikle metoder og prosesser som kan bidra til EU-finansiering og bidra til å øke suksessraten for EU-søknader fra aktører i Agder.

Ta initiativ til en læringsarena for erfaringsutveksling og gjensidig bistand for FoU-administrasjon på saksbehandlernivå: Da UiA først presenterte dette målet for sektoren, meldte flere institusjoner at de hadde samme utfordringsbilde og ønsket et samarbeid. UiA ville bruke Norsk nettverk for forskningsadministrasjon (NARMA) som et naturlig startpunkt for å sondere muligheter for en læringsarena. NARMA arrangerer kompetanseprogram for FoU-rådgivere på begynner-, videregående- og ledernivå, og UiA har hatt og har fortsatt prosjektlederansvaret for programmet.

Uttelling i Norges forskningsråd og EU: Det er arbeidet systematisk og målrettet for økt kvalitet i søknader og større tilslag på utlysninger fra NFR og EU. Det er en positiv trend, men omfanget av innvilgede søknader er ikke tilfredsstillende. Det er satt i gang flere tiltak, som er beskrevet nærmere tidligere i årsrapporten, og ekstern finansiering vil ha en naturlig plass i en kommende FoUI-handlingsplan for UiA som skal legges frem for styret i 2022.

I tall:

Type støtte (MNOK):	2019	2020	2021
NFR / RFF	56,4	47,9	61,9
EU	6,8	6,5	4,6

Oppsummert:
Til tross for at flere av tiltakene som skulle bidra til måloppnåelse har vært vanskelig å gjennomføre grunnet den globale pandemien, er det jobbet systematisk innenfor alle målområdene. UiA har også fått «ekstra drahjelp» ved at det i tillegg er kommet flere nasjonale mål og føringer for flere av delmålene i utviklingsavtalen. På de fleste områder skal det arbeides videre. Det er fremdeles mål om flere og mer relevante EVU-tilbud, vi vil forsøke å nå flere studenter med gode førsteårstiltak, vi vil øke antall studenter i praksis og vi vil ha flere og bedre søknader til NFR og EU slik at vi kan øke omfang og kvalitet i forskningen. Dette er tiltak som nå er innarbeidet på universitetet og som sådan vil ha oppmerksomhet også når avtaleperioden går ut i 2022.

Tilbakemelding fra etatsstyringsmøtet 2021

KD er tilfreds med oppfølging av målene i utviklingsavtalen, med unntak av mål 3 og vil følge utviklingen i ekstern finansiering gjennom EU og NFR. Også UiA forventer resultater og har arbeidet målrettet – se omtale under rapportering på utviklingsavtalen.

KD anerkjenner at 2020 var et krevende år og at vi opplever noe økt frafall. Departementet merker seg arbeidet med førsteårstiltak, og mer utførlig beskrivelse gis under rapportering på utviklingsavtalen.

KD bemerker at studenters tidsbruk har sunket for fjerde året på rad. Dette er det arbeidet mye for å endre, og Studiebarometeret viser at i snitt er tidsbruken økt med 1 time. UiA vil ha oppmerksomhet rundt dette videre, og det arbeides med flere tiltak for å øke studentenes engasjement og tidsbruk.
KD forventer oppfølging av

- Strategi for desentralisert og fleksibel utdanning: Det jobbes med en egen handlingsplan for «lære hele livet» og UiA har tett dialog med regionen om desentraliserte og fleksible utdanningstilbud. Det forventes at en arbeidsgruppe skal levere rapport på arbeidet og en handlingsplan i løpet av 2022.
- Utvikling av egne mål og strategier for deltagelse i Erasmus+: UiA er i gang med en handlingsplan for internasjonalisering. Her vil også deltagelse i Erasmus+ behandles. Det er et mål å øke aktiviteten og igangsette tiltak for å muliggjøre dette.

KD merker seg EVU-porteføljen og kurs for permitterte og arbeidsledige: UiA har hentet flere midler fra HK-dir for å utvikle tilbud i samarbeid med arbeidslivet i og utenfor regionen.

UiA bør øke sine BOA-inntekter, gitt sin samskapingsprofil: UiA har økt BOA-inntektene, og arbeider stadig for ytterligere økning. Det er også slik at samskaping ofte lar seg måle i andre variabler enn kroner, og det legges vekt på solide og varige samskapingsstrukturer som skal komme regionalt arbeids- og samfunnsliv, og universitetet, til gode.

Forventer aktivt og målrettet forhold til kommersialiseringsaktører: UiA har i 2021 utvidet sin avtale med Innoventus Sør som kommersialiseringsaktør. Nyskaping og innovasjon er høyt på agendaen på universitetet og vil få omtale og tiltak i kommende handlingsplan for forskning, utvikling og innovasjon.

KD forventer styring av arbeidet med innføring av et ledelsessystem for informasjonssikkerhet og internkontroll for GDPR: Det arbeides med å få på plass alle elementer i et ledelsessystem.

UiA må oppfylle alle kravene i Styringsdokumentet for arbeidet med samfunnssikkerhet i KDs sektor – det er ikke tilfellet i dag: Også her arbeider UiA systematisk, og har igangsatt flere tiltak for å både øke bevissthet, få på plass rutiner og systemer for bedre samfunnssikkerhet.

KD utrykker bekymring for økning i eksamensjuks – og vil at institusjonene sikrer god informasjon til studenter og innfører effektive tiltak: UiA har, som så mange andre institusjoner, hatt en stor økning i antall fuskesaker. Dette ble tidlig et tema på UiAs ledermøter, og det er utarbeidet flere tiltak for at studentene skal få tidlig og god informasjon om hva som defineres som juks, og hvordan de må forholde seg for å unngå juks. UiA har hatt et tett samarbeid med studentene i informasjonsarbeidet.

Kort status - UiAs strategi (2021-2024)

Våren 2020 vedtok styret ved UiA en ny strategi. Strategien bygger på den forrige, men med blant annet en tydeliggjøring av forskningens og nyskapingens rolle i universitetets arbeid.

Arbeidet med å operasjonalisere og implementere strategien pågikk i 2021. Alle fakultetene og Avdeling for lærerutdanning utarbeidet sine fireårige strategiplaner, som tydeliggjorde ansvar og på hvilken måte strategien skal gjennomføres. Det ble også satt i gang og ferdigstilt flere tiltak på institusjonelt nivå, dette er blant annet håndtert i UiAs årlige planverk.

Utvalgte aktiviteter innenfor utdanning:

- Det ble foretatt en kartlegging av omfanget av studentorientert og praksisorientert læring og nyskapende undervisnings- og vurderingsformer som satte i gang arbeidet med tiltak for å øke omfanget.
- Det ble nedsatt en arbeidsgruppe som skal arbeide strategisk med UiAs innsats på «lære hele livet». Arbeidet videreføres i 2022.
- Arbeidet med en strategisk studieporteføljegjennomgang ble satt i gang – arbeidet er delt inn i flere deler, og del 1 ble ferdigstilt i 2021.
- Førsteårstiltak har vært prioritert av alle fakultetene. I 2021 ble rapporten «En god start» lagt frem og denne lå til grunn for videre arbeid, både på fakultetene, Avdeling for lærerutdanning og for institusjonen som sådan.

Utvalgte aktiviteter innenfor forsking og kunstnerisk utviklingsarbeid

- Rapporten fra NORCE om rom for forskning ble fulgt opp i arbeidet med prinsipper for fordeling av forskningstid ved UiA. Disse prinsippene ble utarbeidet og vedtatt av styret i februar 2022.
- Arbeidet med de tverrfaglige satsingene ble satt i gang på bakgrunn av fakultetenes strategiplaner.
- Det er satt i gang implementering av et tjenesteteam som skal se på administrativ støtte til eksternt finansierte utdannings-, forsknings- og innovasjonsprosjekter.
- En arbeidsgruppe for arbeidet med en FoUI-handlingsplan ble nedsatt, og flere tematiske work-shopper ble avholdt. Arbeidet fortsetter i 2022, da også handlingsplanen skal foreligge.
- Forbedre ph.d.-programmene: har revidert kvalitetssystemet og to av programmene. Dette er et kontinuerlig forbedringsarbeid.
- KOMPFORSK – se tidligere omtale: Det er etablert et prosjekt for å styrke søknadskompetansen i regionen.

Utvalgte aktiviteter innenfor samfunnskontakt og nyskaping

- Flere avtaler med strategiske partnere ble utarbeidet og signert. Dette skal sikre samskaping og samarbeid om blant annet arbeidslivsrelevans og prosjekter fremover.
- Oppmerksomhet rundt alumni har bidratt til at dette er på plass for alle fakultetene i 2021. Det arbeides videre i 2022 for økt omfang.
- Studenter i praksis-prosjektet ble gjennomført, se omtale under utviklingsavtalen.

Viserektor for samfunnskontakt og nyskaping ved UiA tok initiativ til en bedre nasjonal samordning og satsing på innovasjon sammen med sine kollegaer fra UiS, USN og Høyskolen Kristiania. Alle arbeider med det tredje samfunnsoppdraget til sektoren: innovasjon og nyskaping og kontakten med samfunnet rundt seg. Resultatet ble en ny strategisk enhet ved i Universitets- og høyskolerådet: UHR Innovasjon.

Mechatronics Innovation Lab (MIL) og I4Helse utgjør en viktig del av UiAs infrastruktur for bidrag til innovasjon gjennom testing og pilotering av nye teknologier og tjenester. Fagmiljøene jobber tett på næringsliv og offentlig sektor regionalt og nasjonalt. Det er i 2021 utviklet nye strategier med spesifikke satsingsområder innen energi, offshore, prosessindustri og helse- og velferdsteknologi.

Utvalgte aktiviteter innenfor arbeids- og læringsmiljø

- Arbeidet med å utvikle et langtidsbudsjett er godt i gang, med nødvendige avklaringer i styret for videre utvikling i 2022.
- I 2021 ble UiAs kommunikasjonsplan ferdigstilt og flere av tiltakene gjennomført.
- Det ble satt ned en arbeidsgruppe som skal utarbeide en handlingsplan for internasjonalisering. Denne legges frem for styret mars 2022.
- Handlingsplanen for miljø og klima er ferdigstilt med definerte kvantitative mål. Det er utarbeidet en egen nettside for UiAs grønne arbeid og ansatt en egen miljørådgiver for å følge opp tiltakene.
- Campusutviklingsplanen: I ny hovedleieavtale med Statsbygg for campus Kristiansand ble det opprettet en egen miljøavtale. Avtalen skal revideres hvert femte år og legger vekt på at utleier og leietaker skal samarbeide om å heve og videreutvikle leieobjektets miljøstandard i leieperioden. I avtalen inngår et årlig møte for å gjennomgå partenes miljømålsettinger og vurdere mulighet for å gjennomføre energi- og miljøtiltak. Avtalen inneholder også et sett miljømål og indikatorer.

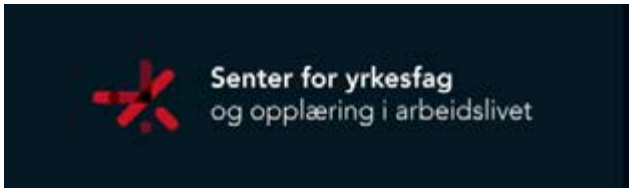
Europakonferansen 2021
Da Europarådet lanserte sin årlige demokratirapport i mai, arrangerte UiA Demokrati- og valguke på universitetet. UiA var også en av partnerne bak Europakonferansen, sammen med blant annet Kristiansand kommune og andre sentrale aktører. Samarbeidet har styrket og utvidet UiAs relasjon til Europarådet. Europakonferansen ble arrangert første gang i 2020, og det tas sikte på å gjenta dette årlig fremover. Demokrati og medborgerskap er et av UiAs tverrfaglige satsingsområder nedfelt i strategien, og dette arrangementet er en viktig aktivitet innenfor området.

Associated Schools Network Change Initiative
Lærerutdanningene ved UiA ble i 2021 del av UNESCO-nettverket «Associated Schools Network Change Initiativ». Målet er å "...promote and strenghten Global Citizenship Education for Sustainable Development in teacher education". UiA er den eneste norske lærerutdanningsinstitusjonen i nettverket, og bidro med innlegg om UiAs bærekraftsarbeid på webinarer med deltagere fra alle kontinent i juni og november. Lærerutdanningene ved UiA ble knyttet til UNESCO-nettverket gjennom FN-sambandet i Kristiansand, som har en nasjonal koordinatorfunksjon for UNESCO-skolesamarbeidet. FN-sambandet og UiA har nå inngått en samarbeidsavtale for å videreutvikle og styrke samarbeidet om å realisere FNs bærekraftsmål. Samarbeidet skal fremme demokrati og menneskerettigheter og bidra til å løse klima- og miljøutfordringene lokalt, nasjonalt og internasjonalt gjennom å styrke studentenes og lærernes handlingskompetanse om og for bærekraftig utvikling.

UiAs nasjonale sentre

Senter for likestilling
Senteret skal samle og styrke forskning og kompetanse på likestilling i Agder, styrke utdanning og formidling på feltet og være en drivkraft for økt likestilling i regionen. Senteret tilbyr forskningsbasert kunnskap og veiledning med fokus på likestilling og inkludering til offentlige myndigheter, private virksomheter og frivillige organisasjoner.

Senter for omsorgsforskning Sør
Senteret er et tverrfaglig senter i samarbeid med USN. Det er ett av i alt fem regionale sentre og skal bidra til samhandling og forskning for å styrke og utvikle den kunnskapsbaserte helse- og omsorgstjenesten i kommunene gjennom utvikling av ny og bedre kunnskap og formidling av denne til kommunene i regionen.



Senter for yrkesfag og opplæring i arbeidslivet
Senteret har som visjon å synliggjøre yrkesfagenes samfunnsmessige betydning og relevans, samt styrke yrkesfagenes posisjon og omdømme i samfunnet. Senteret består av et yrkespedagogisk fagmiljø som i samarbeid med skoler og lokalt arbeidsliv skal videreutvikle og forbedre fagopplæringen. Senteret ble opprettet som en del av regjeringens satsing på yrkesfag. Senteret vil gi faglig og økonomisk støtte til utprøving av nye metoder, læremidler, undervisningsopplegg og vurderingsformer og følge opp aktiviteter i forskningsgruppen tilknyttet senteret.

Midler tildelt i supplerende tildelingsbrev i 2021

Kap./post	Formål	Beløp (kr)	Status
275/21	Utvikling og drift av partnerskap i lærerutdanningene	4 670 000	Midlene er disponert til formålet, men aktivitetsnivået i 2021 ble noe lavere enn planlagt. Det forventes et høyere aktivitetsnivå i 2022.
260/50	Lønn til studenter	6 860 000	Midler disponert til formålet. (Ubrukte midler i 2021 ble tilbakebetalt i henhold til brev fra kunnskapsdepartementet datert 26.nov.2021). Se ellers rapportering fra 1. september 2021.

Samfunns- og effektmål for byggeprosjekter

Universitetet har ikke større byggeprosjekter som krever denne typen rapportering.

Midler til oppgradering av forsknings- og læringsareal.

Universitetet i Agder har mottatt midler til følgende prosjekter:

- Statsbudsjett 2019, supplerende tildelingsbrev med 5,5 mill. kroner:
  - UiA PULS. Området i deler av biblioteket har blitt bygd om til nye fleksible og spennende lærings- og lesearealer. Ferdigstilles i mars 2022.
- Statsbudsjett 2020, supplerende tildelingsbrev med 2,0 mill. kroner:
  - Oppgradering av undervisningsrom ved Naturmuseet. Prosjektet har blitt forsinket som følge av utfordringer med rømningsveier. Dette er nå løst, og prosjektet vil bli gjennomført i sammenheng med oppgradering av øvrig bygningsmasse i 2022.
  - Etablering av mobile grupperom. Prosjektet er ferdigstilt og det ble anskaffet tre mobile grupperom. De står i fellesarealer som ellers ikke kunne vært utnyttet til formålet, og ble raskt tatt i bruk av studenter. Dette gir oss en bedre utnyttelse av arealer, samt økte læringsarealer, og nyttige erfaringer til fremtidige utviklingsprosjekter.
  - Omgjøre lager til studentarbeidsplasser innenfor elektronisk musikk. Prosjektet er ferdigstilt, og studentene innenfor elektronisk musikk har fått flere og bedre arbeidsplasser tilpasset fagfeltet.
  - Tilpasning av arealer ved studentkulturhuset «Østsia». Prosjektet er nærmest ferdigstilt og arealene nå tilrettelagt med fleksibilitet for både konsertvirksomhet og undervisningsformål.
- Statsbudsjett 2021, supplerende tildelingsbrev med 7,0 mill. kroner:
  - Ombygging auditorium og klasserom til mer fleksibelt og dynamisk undervisningsrom. Planleggingen pågår og klasserommene tenkes ombygd og ferdigstilt til semesterstart 2022. Gode løsninger for studentaktive læringsformer i auditorium er mer krevende, og det pågår mer utredningsarbeider utover våren 2022.

Disponering av nye studieplasser i 2021

UiA fikk ikke tildelt nye studieplasser i 2021.

4. 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.

UiA bruker CIM som støttesystem for risiko- og sårbarhetsanalyser innenfor HMS og beredskap og har hatt stor nytte av dette under pandemien.

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.

Oppfølging av mål og resultatkrav

UiA har utarbeidet en strategi for 2021-2024. Alle fakulteter og Avdeling for lærerutdanning har utarbeidet strategiplaner for samme periode som bidrar til å implementere den overordnede strategien.

UiA fastsetter sin årlige handlingsplan med tiltak gjennom en planprosess hvor fakulteter og administrasjonen 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 halvårig rapportering fra enhetene i forhold til status på tiltak og prioriteringer i virksomhetsplanen.

Universitetsledelsen har to dialogmøter i året med ledelsen i hvert av fakultetene, ett med kvalitetsrapportene som hovedagenda og ett med strategien som tema. Styret gjennomfører årlig dialogmøte med alle fakultetene.

Effektiv bruk av ressurser

UiA har digitalisert en rekke administrative prosesser de siste årene for å følge opp ABE-reformen. Universitetet arbeider kontinuerlig med forenkling og forbedring av administrative tjenester og arbeidsprosesser som skal gi gevinster for universitetets kjernevirksomhet. I 2021 ble

det gjennomført et prosjekt for å systematisere tjenesteutvikling, og dette skal følges opp med kompetanseheving og ytterligere konkretisering i universitetet i 2022. Gjennom arbeidet med tjenesteutvikling og effektivisering skal UiA finne områder og prosesser som kan løses raskere og smartere, med like godt eller helst bedre resultat.

Overholdelse av lover og regler

I 2021 ble det utført to internrevisjoner ved UiA. Tema var kvalitetssikring av studentdata i DBH-rapportering og oppfølging og gjennomføring av styrevedtak. Revisjonsrapportene er styrebehandlet og fulgt opp.-

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 økonomistyring 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 kjennetegnet ved 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 oppfølging.

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.

Vesentlige forhold departementet må kjenne til

UiA har ikke vesentlige forhold som bør kommenteres.

Revisjonsmerknader fra Riksrevisjonen

Universitetet har ikke fått merknader fra Riksrevisjonen i 2020. Beretningen for 2021 er ikke mottatt av UiA ennå.

Figur: Rammeverk for dokumentasjon av internkontroll

Rapportering på andre forutsetninger og krav

Regjeringens inkluderingsdugnad

UiA har arbeidet med inkluderingsdugnaden blant annet ved å bidra til at søkere med «hull i CV 'en» eller funksjonsnedsettelse blir i stand til å konkurrere seg til faste stillinger. Erfaringen er at personer som har vært ute av arbeidslivet, har hatt utfordringer med å bli vurdert som relevante i forhold til arbeidserfaringen som kreves.

Etter initiativ fra UiA, er det sammen med NAV undersøkt det juridiske mulighetsrommet for å ansette personer fra NAV uten forutgående utlysning (administrativ tilsetting). Resultatet er muligheten til å ansette personer fra NAV i såkalte «arbeidsmarkedsstillinger». Ansettelsene blir gjort administrativt og er midlertidige stillinger over 2 år. Det utbetales ordinær lønn for arbeidet og UiA mottar lønnstilskudd fra NAV. Siste året er det åtte personer i slike stillinger ved UiA. Erfaringen med ordningen er god, og i 2021 ble to av disse tilsatt i faste stillinger i ordinære utlysninger. Det rulleres på arbeidsmarkedsstillingene. Det innebærer at UiA, i samarbeid med NAV, tar inn nye kandidater når det blir ledige plasser.

FNs bærekaftsmål

Klima- og miljøarbeid ved UiA

I juni 2021 ansatte universitetet en miljørådgiver som skal ha ansvar for arbeidet med å redusere klimafotavtrykket og skape en grønnere drift. Handlingsplanen for klima og miljø som ble vedtatt i 2020 har blitt fulgt opp, og de kvantitative målene i planen ble fastsatt i desember 2021. Handlingsplanen legger grunnlaget for arbeidet som skal bidra til en grønnere drift av universitetet.

I ny hovedleieavtale med Statsbygg for campus Kristiansand ble det opprettet en egen miljøavtale. Avtalen skal revideres hvert femte år og legger vekt på at utleier og leietaker skal samarbeide om å heve og videreutvikle leieobjektets miljøstandard i leieperioden. I avtalen inngår et årlig møte for å gjennomgå partenes miljømålsettinger og vurdere mulighet for å gjennomføre energi- og miljøtiltak. Avtalen inneholder også et sett miljømål og indikatorer.

Høsten 2021 ble det avholdt et miljøseminar med byggeierne der energieffektivisering og solenergi var på agendaen. UiA har de siste årene satset på produksjon av egen fornybar energi. Bygging av nye toppetasjer på bygg H (Fakultetet for samfunnsvitenskap) og bygg I (Fakultetet for helse- og idrettsvitenskap) i Kristiansand ble ferdigstilt i 2021 med ca. 950m2 med solcelleanlegg. I november 2021 kom det ytterligere 500m2 på taket av bygg K (Fakultetet for kunstfag) i Kristiansand.

Høsten 2021 vedtok UiA en reisepolicy med en tilhørende reiseplakat. Reisepolicyen stiller krav til at de ansatte vurderer merverdi og nødvendighet av den enkelte reise opp mot miljøbelastningen. Reiseplakaten skal fungere som et hjelpemiddel for de ansatte i vurdering av om en reise skal gjennomføres. UiA satt i 2021 av penger til et toårig prøveprosjekt, grønt reisestipend for utveksling, initierte av Studentorganisasjonen i Agder (STA). Stipendet gis som støtte til studenter på utveksling som velger en klimavennlig reiseform. Etter initiativ fra STA pryder FNs bærekraftsmål fellesområdene på begge campuser. Det skal bidra til en levende samtale om hvordan UiA kan bidra til å oppfylle målene.

Etter mobilitetsundersøkelsen som ble utført i 2020 i samarbeid med Kristiansand kommune, ble det bevilget midler fra kommunen til tiltak for å begrense bilbruk til campus. Det ble besluttet å kjøpe inn flere elsykler til utlån for de ansatte. Sammen med Kristiansand og Grimstad kommune har det blitt arrangert sykkeldager for å rette fokus mot sykkel som transportmiddel.

UiA ønsker et økt fokus på gjenbruk fremover, og våren 2021 bidro universitetet til møblering av Bølgen bærekraftsenter i Kristiansand gjennom å gi bort møbler universitetet ikke lengre hadde behov for. Det har også blitt satt opp en gjenbrukshylle for bøker i tilknytning til bibliotekene der ansatte og studenter kan sette fra seg og hente bøker etter behov.

Bærekraftsmål 7 Ren energi til alle:

UiA benytter fornybar fjernvarme og elektrisitet med opprinnelsesgaranti som energikilder. I tillegg har universitetet startet egen produksjon av fornybar energi gjennom solceller og energibrønner. Det jobbes også kontinuerlig med energieffektivisering med en målsetning om 40 prosent reduksjon i energibruk innen 2030.

Bærekraftsmål 12 Ansvarlig forbruk og produksjon:

Det jobbes kontinuerlig med å begrense mengden avfall og øke materialgjenvinningen. UiA har satt et mål om 40 prosent reduksjon i avfall og økt kildesortering til 75 prosent innen 2030. Dette gjøres gjennom blant annet fokus på smarte innkjøp, gjenbruk og god tilgang til miljøstasjoner for sortering av avfall.

Studentsamskipnaden i Agder (SiA) arbeider kontinuerlig med å utnytte matressurser og begrense matsvinn fra sin kantinedrift. Universitetets personalkantine har også økt innsats på reduksjon i matsvinn og utnyttelse av ressurser.

Bærekraftsmål 13 Stoppe klimaendringene:

UiAs handlingsplan for klima og miljø legger føringer for det videre arbeidet med å bidra til å stoppe klimaendringene gjennom endringer i egen drift. Universitet har mål om ingen direkte utslipp innen 2024 og en klimanøytral drift innen 2030.

Bærekraftsmål 17 Samarbeid for å nå målene:

UiA er medlem av Klimapartnere, et nasjonalt nettverk for grønn næringsutvikling. Målet for nettverket er å jobbe sammen for å finne gode klimavennlige løsninger. I løpet av 2021 har det vært flere ulike workshops og seminarer med søkelys på blant annet klimakommunikasjon, «nudging» og bærekraftig mat. Universitetet har god dialog og samarbeid med Kristiansand og Grimstad kommune. I tillegg jobber universitetet tett med byggeierne, Statsbygg og Ugland, for å legge til rette for en bærekraftig drift.

Tverrfaglige satsinger
I UiAs strategi 2021-2024 er det ambisjoner om å samle institusjonen om seks tverrfaglige satsingsområder. Samfunnsutfordringene krysser grenser og en verden i endring krever nytenkning. UiA satser derfor tverrfaglig for å finne bærekraftige løsninger. Satsingen omfatter både utdanning, forskning, innovasjon og formidling:

1. Teknologi og samfunnsendringer
2. Det grønne skiftet
3. Demokrati og medborgerskap
4. Helse og levekår
5. Læring og dannelse
6. Kunst i samfunn

Bærekraftige utdanninger
En sentral strategisk satsing for utdanning er å vektlegge bærekraftskompetanse, generiske ferdigheter, tverrfaglighet og globale utfordringer i studieprogrammene. Dette arbeides det med på alle fakultet.

Bærekraft i Plan 22
Universitetsstyret vedtok UiAs plan 22 i sitt styremøte i november 2021. Følgende tiltak skal det jobbes med i det kommende året:

- Synliggjøre resultatet av fakultetenes arbeid med å vektlegge bærekraftskompetanse i studiene.
- Synliggjøre forskningens betydning inn mot FNs bærekraftsmål.
- Synliggjøre betydningen av våre innovasjonsaktiviteter for å møte FNs bærekaftsmål.
- Synliggjøre resultater av tiltakene i miljø- og klimahandlingsplanen med henblikk på bidrag inn mot FNs bærekaftsmål.

Annet
UiA, GCE-NODE og Eyde-klyngen, som representerer henholdsvis leverandørindustri og prosessindustri, har sammen laget et nytt videreutdanningsstudium til ansatte i medlemsbedriftene. Målet er å gi bedriftene en enda sterkere omstilling til det grønne skiftet. Studiet er kalt «Transformasjonsledelse: teknologi, bærekraft og industri» og kan kombineres med full jobb. Disse sørlandsbedriftene er integrert i globale markeder og må ligge i front i de endringene som kommer.
I 2021 ble det etablert et tverrfaglig emne i «Sustainable transformation» på UiA i regi av Fakultetet for samfunnsvitenskap. Målet var å styrke undervisningen om dimensjonene av bærekraft og grønn omstilling i tråd med UiAs strategi. Emnet går fra tverrfaglig undervisning til transdisiplinær læring og kombinere innsikt og konsepter fra flere disipliner. Det er mye praktisk erfaringsbasert læring, og lokale partnere er involvert. Det legges vekt på unge undervisere, mer deltagende undervisningsformer og nye vurderingsformer. Det er innført emnerelaterte inkubatorer, der man identifiserer både forskningsspørsmål og undervisingsinteresser både over og mellom disipliner. Emnet fasilieterer utveksling av teorier, tilnærminger, metoder og kontakter.

Oppfølging av digitaliseringsstrategien for universitets- og høyskolesektoren

UiA iverksetter sektorens strategi gjennom UiAs overordnede strategi og handlingsplanene til fakulteter og avdelinger. Det arbeides godt med undervisnings- og vurderingsformer og bruk av teknologi i dette. UiA har en egen enhet som understøtter tjenesteutvikling, og digital transformasjon er en vesentlig del av arbeidet.

Samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) og sikkerhet etter sikkerhetsloven

I 2019 utarbeidet UiA en rapport med overordnet risikobilde for UiA. Det er igangsatt arbeid med overordnet ROS på fakultetene og Avdeling for lærerutdanning. Målet er å ferdigstille dette i 2022.

Når det gjelder informasjonssikkerhet er det er gjennomført en rekke ROS (risiko- og sårbarhetsanalyser) på systemnivå. Det er gjennomført ROS av forskning og lagring av forskningsdata samt koronasituasjonen knyttet til hjemmeeksamen og hjemmekontor. Det er planlagt gjennomføring av overordnet ROS for informasjonssikkerhet i løpet av 2022.

Beredskapsplanverket ble sist revidert i februar 2020. Det er gjort tilpasninger og justeringer i planverket gjennom pandemien etter som håndteringen av situasjonen har avdekket behov for dette.

22. november 2021 ble det gjennomført med øvelsesscenario «brann i laboratorium med eksplosjon». Viktigste læringspunkter fra dette er:

- Kommunikasjon mellom operativ og strategisk kriseledelse vil ha stor betydning for håndtering av kriser. Rutiner for forbedringer må jobbes med.
- Rolleforståelse og tillit i hendelseshåndteringen er viktig.
- Rutiner for bruk av «flagg» i CIM må lages. Strategisk og operativ kriseledelse må ha lik forståelse av bruken.
- Beredskapsverktøyet CIM må justeres på enkelte områder for å imøtekomme erfaringene nevnt i punktene over.

Cybersikkerhetssenteret ved Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør gjennomførte en cybersikkerhetsøvelse i samarbeid med Universitetet i Agder den 18. november 2021. Øvelsen ble gjennomført som en spilløvelse og de som ble øvet var IRT (incident Response Teams) og operativ kriseledelse. Det kom frem flere viktige læringspunkter fra øvelsen:

- Økt forståelse for konsekvenser av dataangrep.
- Brukte sikkerhetsapparatet mandatet sitt til isolering av systemer? Infiserte maskiner ble raskt isolert og hentet inn fysisk. Det ble også besluttet å ta ned hele klientnettet, noe som erfaringsmessig sjeldent gjøres i slike situasjoner, og ville kanskje ikke blitt utført ved en reell hendelse. Isolering av berørt arkivsystem ble også vurdert, men her var man ikke i stand til å gjennomføre det innenfor tidsrammen til øvelsen.
- Økt kjennskap til og bedre kunnskap om bruk av verktøy for isolering av system.
- Økt kjennskap til Uninett CERT IRT-chat.
- Samordning, rollefordeling og kommunikasjonsflyt – internt i IRT og mellom IRT og operativ krisestab.
- Bruken av CIM som krisehåndteringsverktøy.

Håndtering av Covid-19-pandemien

UiA har organisert sin kriseledelse med strategisk kriseledelse og et operativt kriseteam. I det strategiske kriseteamet sitter universitetsdirektøren (leder) og rektor, samt personal- og organisasjonsdirektøren, kommunikasjonsdirektøren og utdanningsdirektøren. Teamet skal sørge for at universitetet drives på en god måte og se fremover, samt ha ansvar for den eksterne kommunikasjonen. Kriseledelsen utvides ved behov, og viserektor for utdanning, IT-direktør og STA-leder har vært faste medlemmer under pandemihåndteringen. Den operative kriseledelsen ledes av universitetets sikkerhetsleder, med representanter fra IT-avdelingen, Personal- og organisasjonsavdelingen, Kommunikasjonsavdelingen og Utdanningsavdelingen. Oppgaven er å styre og kontrollere eksisterende situasjoner, dag–til–dag -krisehåndtering.

Evalueringen av UiAs pandemihåndtering har som mål å identifisere flest mulig læringspunkter for å forbedre eksisterende planverk. Kartlegging av pandemihåndteringen skal videre bidra til bedre forståelse og kunnskap om mulige fremtidige krisehendelser. Evalueringen har blitt gjennomført ved bruk at intervju, spørreundersøkelse og dokumentgjennomgang. Alle nivåer i UiAs beredskap (taktisk, operativt og strategisk) har vært involvert i datainnsamlingen.

Revidert beredskapsplanverk og ny pandemiplan ble godkjent tidlig i 2020, CIM var blitt innført og en øvelse var gjennomført før pandemien. UiA var derfor godt forberedt på krisehåndtering, men ikke på en pandemi av det omfanget det har vært gjennom disse to årene. Oppsummering av de viktigste læringspunktene i evalueringen er:

- Organiseringen av krisehåndteringen var godt rustet, og drift av universitetet har fungert godt. UiA må allikevel bli tryggere på planverket.
- Planverket må oppdateres med erfaringer og lærdom fra pandemien.
- Taktisk nivå (fakultetene) ble godt implementert i planverket og dette utviklet seg videre i denne krisen. Vi ser at taktisk nivå må knyttes enda tettere opp mot planverket og inn i CIM.
- Det er behov for å øke rolle- og oppgaveforståelse. Dette skal gjøres gjennom ytterligere opplæring og øvelser.
- Det er opplevd god kommunikasjon internt på UiA og informasjon er kommet raskt ut til ansatte og studenter. Mange kanaler er blitt brukt gjennom pandemien og dette bør gjennomgås og evalueres, og plan for krisekommunikasjon bør oppdateres deretter.

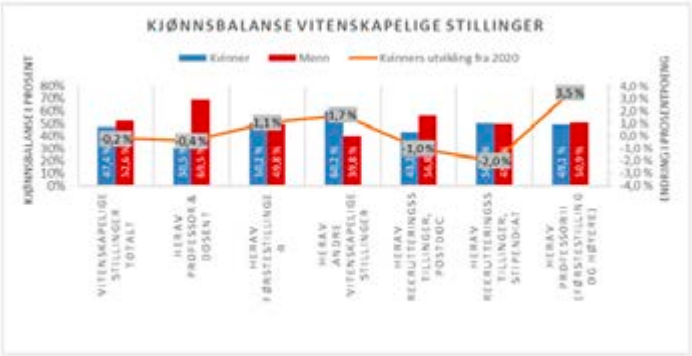
Likestilling, mangfold, diskriminering og tilgjengelighet

Handlingsplanen for likestilling, mangfold og inkludering ved UiA 2021-2024 ble vedtatt av universitetsstyret i september 2020. Handlingsplanen er den fjerde for dette saksområdet ved universitetet. Planen representerer en viktig del av UiAs utviklingsmål og er tydelig forankret i UiAs strategi og kommunikasjon. Den beskriver status, mål og konkrete tiltak som skal fremme likestilling, mangfold og inkludering ved UiA i planperioden. Det rapporteres årlig om igangsatte tiltak og oppnådde resultater, og likestillingsredegjørelsen for 2021 er vedlagt årsrapporten.

UiA har også et oppfølgingsansvar for studenter og ansatte med nedsatt funksjonsevne. Handlingsplan for digital og fysisk universell utforming og tilrettelegging 2021-2024 ble vedtatt av universitetsstyret i mars 2021. Det vektlegges at universell utforming bør ha forrang i universitetets hovedløsninger. Ressurssenteret for tilrettelegging, helse og mestring er styrket med mer kapasitet til psykososial rådgivning. For ansatte med nedsatt funksjonsevne vil handlingsplanen for likestilling og inkludering være hoveddokumentet.

Status kjønnslikestilling

I 2021 var andelen kvinner blant vitenskapelige ansatte på 47,4%, omtrent likt som 2020. Andelen kvinner i dosent- og professorstillinger er på 31 %, om lag som i 2020, og noe under snittet for sektoren. Et virkemiddel for å øke andelen er å anvende forhåndsvurderinger for alle ansatte med doktorgrad og påfølgende fem års praksis.



I det pågående Professorprogrammet (2020-2022) som UiA har utviklet for å få flere kvalifisert mot professorstillinger, er 42 % av deltakerne kvinner. Nytt program er under utvikling.

UiA har innført tiltak om frikjøpsstipend for kvinner for å kvalifisere til professorstillinger. Dette ble innført i forbindelse med UiAs Balanseprosjekt som ble avsluttet i 2019. Siden dette har ordningen ikke vært praktisert, men skal gjeninnføres i 2022. Ordningen skal sees i sammenheng med andre aktiviteter som skal legge til rette for mulig opprykk til professor/dosent.

UiA har en målsetning om at fakultetene, instituttene og alle administrative enheter har en balansert kjønnsfordeling (40/60). Det har blitt utarbeidet retningslinjer som bidrar til å fremme likestilling og mangfold. Disse retningslinjene inneholder mange verktøy, som blant annet bruk av bilde og språk på nettsidene, retningslinjer for hvem som inviteres til jobbintervju og for å ivareta kjønnsbalanse i intervjupanel. Kjønnsbalanse i sakkyndig utvalg er definert som et eget krav.

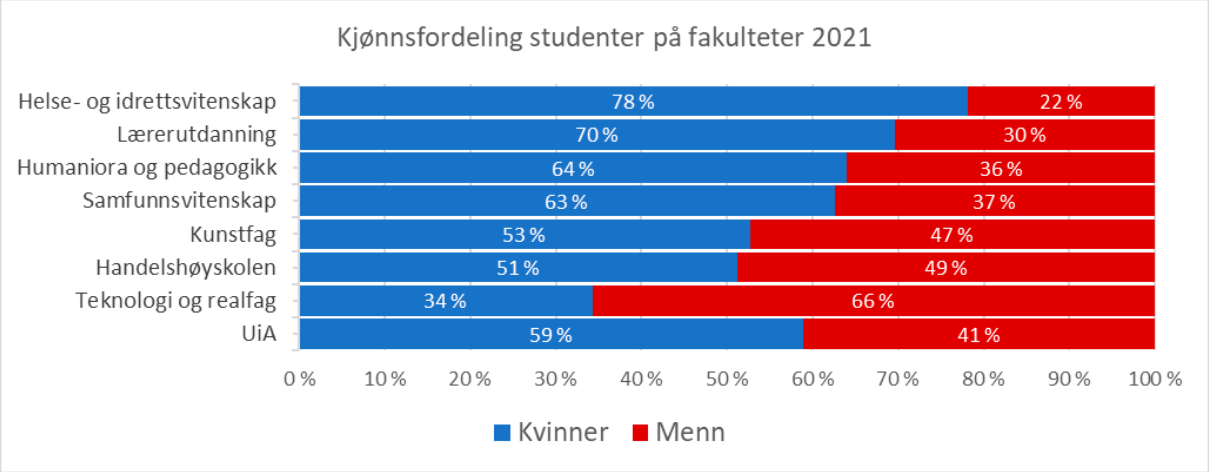
UiA bruker lete og finnekomiteer i forbindelse med kallelser og rekruttering til vitenskapelige stillinger. Disse arbeider for å øke kjønnsbalansen i vitenskapelige stillinger i de ulike fakultetene. Det er også gjort konkrete tiltak på noen institutt for å rekruttere kvinner til bestemte stillinger, herunder kartlegging av interesser og forskningsområder for å fange interesse.
Av andre tiltak så har UiA arbeidet med stillingsannonser. Her skal man være bevisst på bruk av bilder som har et likestillings- og mangfoldsperspektiv. Videre er UiA opptatt av å bruke kjønnsnøytralt språk og formuleringer ved alle utlysningstekster. I søkermassen til 183 stillinger var det 10 stillinger hvor det ikke var mannlige søkere og 8 stillinger hvor det ikke var kvinnelige søkere i 2021.

Balanse i ledelsesstillingene på UiA nivå:

- Instituttledere: 41 % kvinner
- Rektoratet: 2 kvinner og 2 menn
- Dekaner: Tre kvinner og fire menn
- Universitetsdirektørens ledergruppe: åtte kvinner og seks menn

Innen administrative lederstillinger er det i 2021 etablert ett nytt ledernivå, seksjonsledere. Det er rekruttert seks kvinner og fem menn på dette nivået. Kvinners andel av menns lønn er økt med 0,5% til 93,2% totalt på UiA. UiA har i 2021 lansert en ny webside for likestilling, inkludering og mangfold.

Kjønnsbalanse studenter:



Det er fremdeles store variasjoner mellom studieprogrammene når det kommer til kjønnsfordeling blant studentene. I 2021 viser studenttallene at 68 studieprogram har under 25% menn. 16 studieprogram har under 25% kvinner.

Tiltak som er gjennomført er markedsføringskampanjer spisset mot det underrepresenterte kjønn, bevisst bruk av rollemodeller i intervjuer, representasjoner og kampanjer.

Internasjonale studenter og ansatte

Pandemien var krevende for våre internasjonale studenter og nyankomne ansatte fra utenfor Norge. UiA tok imot mer enn 150 internasjonale studenter i januar 2021. Det var svært mange smittevernstiltak i perioden og det ble lagt opp til mange digitale møteplasser sammen med Internasjonal studentunion og Erasmus studentnettverk. UiA var i konstant dialog med studentene for å gi en best mulig start på oppholdet.

Rektor gjennomførte også flere digitale møter med internasjonale studenter og ansatte, der det ble mulighet for å samtale og løfte relevante problemstillinger. UiA har vært ekstra oppmerksomme på denne gruppen, da disse kommer uten nettverk og kan oppleve større grad av ensomhet og utenforskap ved nedstenging og få fysiske møteplasser.

I 2021 ga EU ut «Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans». Retningslinjene skal være en støtte for at organisasjoner skal møte kriteriet om en likestillingsplan (Gender Equality Plan, GEP) i Horisont Europa. For noen organisasjoner så må en slik plan, eller tilsvarende strategi, være på plass for å være kvalifisert for støtte.

UiA er i retningslinjene trukket frem som et eksempel på hvordan vår handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold kan brukes til å innhente data for å utvikle en GEP.

Box 9: Examples of using data for a GEP

The University of Belgrade (Serbia): The university published its first GEP in 2018 based on a Gender Equality Audit self-assessment conducted as a part of the TARGET project, supported by Horizon 2020. The audit was focused on three main dimensions of gender equality at the University of Belgrade: human resources management, decision making, and curricula and research content. The audit then informed a long-term plan to promoting gender equality at all levels of the organisation. The audit showed that it was necessary to address implicit biases to address under representation of women in leadership positions alongside monitoring system to be able to track data about research careers and progression of men and women.

The University of Padua (Italy): The University of Padua published its first annual Gender Report in 2017 (concerning the year 2016). Since then, it has conducted yearly monitoring of indicators and data in relation to key staffing issues such as gender inequality by role, seniority and pay, and other relevant issues. The reports also look at differences in performance of male and female students, in terms of university careers, employment and earnings after graduation. *Source: Diversity, Equity and Inclusion in European Higher Education Institutions*

The National Centre for Scientific Research (CNRS) (France): Research and higher education institutions in France are required to publish social reports and data and analysis on the comparative situations of women in men. The annual report published by CNRS is one of the most com[illegible] gender, including by level and remuneration, and trends over time.

The University of Agder (Norway): Agder's Action Plan for Equal opportunities, inclusion and diversity includes reporting of gender by role and department across the university. This analysis informed clear targets for the university and monitoring of progress against the action plan.

Israeli Ministry of Science and Technology (Israel): In 2018, the ministry initiated a yearly collection of data on the status of women in academia, industry, and education. Data collection on academia was launched in 2018 by the Israeli Council for Higher Education. Data collection on the status of women in industry and education is currently under development. *Source:* ERAC SWG GRI Report on the Implementation of Targets: Follow-Up on the 2018 Guidance Recommendations

Midlertidighet

Andelen midlertidige årsverk for UiA var i 2021 8 %, noe som er en nedgang fra 2020. Det kontinuerlige arbeidet med å redusere andelen midlertidige fortsetter i kommende år gjennom følgende tiltak:

- Ytterligere styrke kontrollen knyttet til hjemmelsgrunnlaget for midlertidig ansettelse, og da spesielt knyttet til statsansatteloven § 9.1.a.
- Øke organisasjonens (ledere og HR-medarbeidere) kompetanse knyttet til rekrutteringsprosessen 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.

Selv om tiltak er gjennomført og dette har vært et prioritert felt, er det usikkert om resultatene også kan

knyttes til Covid-19 situasjonen.

Campusutvikling og større byggeprosjekter

Styret ved UiA vedtok i 2020 en ny campusutviklingsplan for universitetet: https://www.uia.no/om-uia/campusutvikling. Planen gjelder både campus Kristiansand og campus Grimstad. Planperioden er 2020-2035, men det vil bli gjennomført evaluering og revidering underveis i planperioden. Universitetet vil i samarbeid med Statsbygg gjennomføre en evaluering av planen ultimo 2022/primo 2023. Campusutviklingsplanen skal støtte opp under universitetets overordnede visjon og strategi. Selv om disse ikke blir etablert/revidert samtidig, følger campusutviklingsplanen opp visjonen om «Samskaping for fremtidens kunnskap», samt støtter opp under både de tverrfaglige satsingsområdene og strategiens hovedmål. Man vil også se at dette er videreført i universitetets budsjett.

Universitetet har kun prosjekter som forutsettes dekket innenfor bevilgningen:

- Bygging av nye toppetasjer på Universitetsveien 25 H og I (om lag 1.500 m^2) ble ferdigstilt i løpet av 2021. Byggene inneholder i hovedsak ulike kontorfunksjoner. Det er også montert til sammen 1700 m^2 solceller på tak på disse byggene. Byggearbeidene er finansiert gjennom brukertilskudd.
- På Naturmuseum og botanisk hage ved UiA (NBH) planlegges betydelig oppussing og oppgradering 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 tidligere. Bygging av nytt veksthus ble ferdigstilt i 2021, mens oppgradering av Naturmuseets bygningsmasse generelt (til tilstandsgrad 1) starter opp februar 2022 og ferdigstilles i løpet av året. Byggearbeidene finansieres gjennom brukertilskudd.
- Studenthus i sentrum Kristiansand: I samarbeid med stiftelsen Cultiva, Studentsamskipnaden i Agder (SiA), Velferdstinget og Studentorganisasjonen i Agder (STA) utredes mulighetene for å få til et studentkulturhus i Skippergata 24B, Kristiansand. Bygget vil også inneholde innovasjonsarealer for teknologirik kunst. Det vil være Cultiva som eier bygget, samt disponerer arealene som ikke brukes av universitetet og studentene.
- Vitensenter på campus Kristiansand: I samarbeid med Arendal kommune, Vitensenteret Sørlandet (som eies av Arendal kommune) og Statsbygg utredes mulighetene for å bygge et vitensenter på campus i Kristiansand. Ideen er å få til et OPS-prosjekt med private eiere av bygget og Vitensenteret Sørlandet som hovedleietaker, men hvor også universitetet tar en mindre andel av arealene.

  Universitetet utreder sammen med byggeierne ulike tiltak for å redusere energiforbruk, og universitetet har satt av egne midler til campusutviklings-/miljøtiltak, se egen omtale tidligere.

5. Vurdering av fremtidsutsikter

UiA har utarbeidet en strategi for 2021-2024 og UiAs planer og prioriteringer tar utgangspunkt i denne. Det er utarbeidet tiltak for 2022 som kommer frem i Plan UiA 2022.

Omtale av fremtidsutsikter og planer

UiA ser flere utviklingstrekk som vil påvirke organisasjonen i årene fremover. Ett av dem er at antall søkere til høyere utdanning vil flate ut og etterhvert 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 øke, både nasjonalt og internasjonalt. For et ungt universitet er det viktig å styrke vår attraktivitet gjennom et godt arbeidsmiljø og gode utviklingsmuligheter. En styrking av vår samskapingsprofil vil i denne sammenhengen være viktig. UiA vil utdype dette i ny utviklingsavtale som skal gjelde fra 2023.

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

Videre har vi tatt på alvor de 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 tar ikke høyde for dette. UiA forventer at dette diskuteres i den pågående gjennomgangen av finansieringssystemet for universiteter og høyskoler.

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 begrensete 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.

Departementet er ambisiøs på sektorens vegne og har levert og varslet flere stortingsmeldinger som vil få betydning for sektoren. Meldingene om arbeidslivsrelevans, livslang læring og mobilitet har skapt 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 videreutdanningsaktivitet. Det er imidlertid viktig med en avklaring om finansiering. Slike utdanningstilbud er mer kortsiktige enn de som leveres inn i grunnutdanningene, og særlig tilbud som gis en kortvarig finansiering kan utfordre prinsippet om å gjøre faste ansettelser.

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.

UiAs strategi (2021-2024)

Våren 2020 vedtok styret ved UiA en ny strategi. Strategien bygger på den forrige, men med blant annet en tydeliggjøring av forskningens og nyskapingens rolle i universitetets arbeid.

Visjon: Samskaping av fremtidens kunnskap
Samfunnsoppdraget – slik jobber vi: Samskaping av kunnskap skjer når studenter, ansatte og arbeids- og samfunnsliv gjensidig utfordrer hverandre. Vi skaper og tilgjengeliggjør kunnskap og bidrar til nyskaping gjennom tett samarbeid og kritisk refleksjon for fremtidens samfunn. Samskapingen skjer regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

Strategien presiserer også grunnpilarene i UiAs akademiske kultur:

- Akademisk frihet: Vi har kultur for vitenskapelig kvalitet, kreativitet, dristighet, kritisk tenkning og etisk refleksjon. Vi står opp for universitetenes og akademikernes uavhengighet
- Bærekraft: Vi bidrar til å nå FNs bærekraftsmål gjennom relevant, tverrfaglig og inkluderende forskning, utdanning og innovasjon. Vi er åpne mot verden og viser solidaritet.
- Mangfold: Vårt kunnskapsfellesskap kjennetegnes av likeverd og inkludering.

Tverrfaglige satsingsområder: Samfunnsutfordringene krysser grenser og en verden i endring krever nytenkning. UiA satser tverrfaglig for å finne bærekraftige løsninger

- Teknologi og samfunnsendringer
- Det grønne skiftet
- Demokrati og medborgerskap
- Helse og levekår
- Læring og dannelse
- Kunst i samfunn

Strategien er delt inn i fire strategiske områder:

1. **Utdanning**: Våre studenter er aktive deltagere i kunnskapsfellesskapet med forskere, samfunns- og arbeidsliv.
2. **Forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid**: Vår forskning og vårt kunstneriske utviklingsarbeid er fremragende, kritisk, nyskapende og samfunnsrelevant.
3. **Samfunnskontakt og nyskaping**: Vi er en anerkjent samarbeidspartner med synlighet og relevans regionalt, nasjonalt og internasjonalt.
4. **Arbeids- og læringsmiljø:** Vi har et attraktivt, inkluderende og dynamisk arbeids- og læringsmiljø.

Innenfor alle de strategiske områdene er det definert strategiske satsinger.

Arbeidet med å operasjonalisere og iverksette strategien startet opp i 2020. Det er flere av tiltakene som ligger innenfor fakultetenes ansvarsområder. Alle fakultetene og Avdeling for lærerutdanning skal utarbeide egne, fireårige strategiplaner. Her skal enhetene vise hvordan strategien best ivaretas i det faglige og administrative arbeidet på UiA. Se omtale tidligere i rapporten.

Plan 22

UiAs årsplaner er en del av de sentrale styringsdokumentene som primært er knyttet til å realisere universitetets strategi. Den skal uttrykke styrets overordnede prioriteringer, samtidig som den skal gi rom for lokale tilpasninger, uttrykt ved fakultetenes og Avdeling for lærerutdannings egne fireårige strategiplaner og årlige planer.

Planen bør bidra til en god arbeidsdeling og et godt internt samspill.

UiAs virksomhet og samfunnsoppdraget

«Samskaping for fremtidens kunnskap» skal ligge som et førende element i UiAs virksomhet. I strategien (2021-2024) er det lagt opp til at fakultetene i større grad enn tidligere adresser de forskjellige prioriteringene. Fakultetene skal ut fra sine forutsetninger og prioriteringer bidra til en direkte oppfølging av vedtatt strategi. Parallelt skal UiA legge til rette for god arbeidsfordeling, samspill og dialog, blant annet gjennom et årlige planverk, men også ved årlige dialogmøter. Det gjennomføres dialogmøter både knyttet til fakultetenes kvalitetsrapporter og egne dialog-møter om oppfølging av strategien.

Gjennom de tverrfaglige satsingene, PRIFORSK-sentrene og FORTHEM-alliansen skal UiA sikre godt institusjonelt samarbeid internt, nasjonalt og internasjonalt. Dette er nødvendig for at vi skal bidra til å løse de store samfunnsutfordringene som gjelder like mye oss som resten av verdens befolkning.

UiA skal legge til rette for at forskning og utdanning er relevant, at forskningen tas i bruk og at samarbeidet med samfunns- og arbeidsliv bidrar gjensidig til at kandidater er både kvalifisert og modne for et stadig mer omskiftelig yrkesliv. For å nå disse målene er det viktig at UiA og sentrale eksterne aktører har et forpliktende og gjensidig samarbeid. Disse er nedfelt i avtaler, og avtalene må følges opp på en god måte. Vi vil også bidra til den lokale og regionale utviklingen, gjennom blant annet universitetsbystrategier og forpliktelser inn mot Regionplan Agder 2030. Vi ønsker at regionen står samlet for å få styrke vår nasjonale posisjon og samarbeider om felles, politiske mål. I de nærmeste årene vil dette også innbefatte en nasjonal satsing på å etablere psykologiutdanning ved UiA, dersom nødvendig akkreditering foreligger.

I 2019 fremforhandlet vi en utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet[11]. De tre overordnede mål for avtalen er fremdeles gyldige, og avtalen skal vare ut 2022. Vi var tidlig ute i å identifisere utfordringer og muligheter i landskapet «Lære hele livet», og har jobbet systematisk med både omfang og kvalitet i praksis, men også dialog om behov og tilbud innen EVU. Dette ble ytterlige aktualisert med en egen stortingsmelding fra regjerningen om arbeidslivsrelevans[12]. Innenfor forskningen er det fremdeles mye som gjøres for å kunne oppnå økt grad av eksternt finansiert forskning. Dette er ikke utelukkende viktig av økonomiske hensyn, men også fordi gjennomslag i NFR og EU viser at vi har forskning på høyt internasjonalt nivå.

Covid-19 rammet også universitetet. Det blir viktig å trekke lærdom av de løsninger som tvang seg fram under pandemien, og forsøke å bruke dette i å utvikle bedre tilbud til studenter og ansatte. Mulighetsrommet er bredt, og universitetet skal bruke blant annet digitaliseringen til å utvikle tilbud og til å nå ut langt bredere enn tidligere.

Innovasjon er viktig for det globale samfunnet, og det er viktig for oss. Det har vært et område som UiA har arbeidet med gjennom lang tid, men der det fremdeles er ønskelig med flere og bedre resultater. En gjennomgang skal kunne gi oss noen gode knagger på hvor vi er sterke og hvordan vi kan jobbe videre for å ta ut også denne delen av samfunnsoppdraget.

UiA er et moderne universitet og jobber kontinuerlig med å utvikle arbeids- og læringsmiljøet. Blant annet er det arbeidet med å sette i system kompetanseheving av alle ansatte, og campusutviklingsplanen skal være en førende faktor for å bygge ut til det beste for et godt lærings- og arbeidsmiljø.

Prioriteringer 2022

Planverket består av en tekstlig del som argumenterer frem hvilke spesielle områder som skal prioriteres kommende år og med tilhørende tiltak. Planen må sees i sammenheng med det vi som universitet er pålagt å gjøre gjennom styringsvirkemidlene til vårt eierdepartement, vår egen strategi, våre interne handlingsplaner og fakultetenes strategiplaner med tilhørende årsplaner.

Utgangspunktet for planverket er UiAs strategi (2021-2024). Det er også hensiktsmessig å se på hvordan inneværende års plan er fulgt opp. Videre kan det være styringssignaler utenfra, som fremleggelse av stortingsmeldinger, nasjonale strategier eller andre viktige føringer som universitetet ønsker å rette særskilt oppmerksomhet mot.

Strategien legger opp til at fakultetene i sine strategiplaner utdyper hvordan de tenker den implementert. Dette har som konsekvens at Plan 22 blir mer begrenset i omfang med en forventning om at fakultetene også i sine planverk har tydeligere profil på de årlige prioriteringene som de vil fremme. UiA Plan 22 inneholder primært de fakultetsovergripende målsetningene og prioriteringene.

11. Gjengitt i UiAs tildelingsbrev
12. Meld. St. 16 (2020-2021) Utdanning for omstilling – Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning

UiAs årlige planer har som hovedregel ikke inneholdt tiltak som er fremmet gjennom andre handlingsplaner. Handlingsplanene er gjengitt til slutt i dette dokumentet.

Nedenfor følger forslag til prioriteringer disponert etter strategiens hovedområder.

Utdanning
Hovedmål: Våre studenter er aktive deltagere i kunnskapsfellesskapet med forskere, samfunns- og arbeidsliv. Prioriteringene og tilhørende tiltak er knyttet til KDs sektormål 1, 2 og 3.

UiA skal utdanne og danne kandidater som er godt forberedt til fremtidens samfunn og arbeidsliv. Våre kandidater skal kunne tilegne seg og bruke ny kunnskap på nye måter hele livet. Vi skal gi alle som studerer ved UiA gode forutsetninger for å bli engasjerte, globale medborgere. De skal utvikle evne til kritisk tenkning, analytiske ferdigheter og etisk refleksjon.

I 2021 ble det foretatt en kartlegging slik at vi har et bilde av hvor UiA står når det gjelder både **studentaktiv og praksisorientert læring**, men også omfanget og variasjonen når det gjelder **undervisnings- og vurderingsformer**. UiAPuls hadde et overordnet ansvar for å koordinere kartleggingen. *I 2022 skal det utvikles tiltak for at UiA kan tilby enda større bredde og omfang innenfor disse aktivitetene.*

Et sentralt mål i UiAs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet er **«Lære hele livet»**. Vi har store ambisjoner på dette området. Det er svært mange aktiviteter og tiltak som faller inn under denne målsetningen. I 2021 ble arbeidet med å få en bedre oversikt og ut fra den en mer målrettet og treffende innsats innenfor dette området. I 2021 ble det etablert en arbeidsgruppe, med den kompetansen som er nødvendige, samt et mandat og forslag til en prosess for et videre, samlet arbeid. Dette arbeidet er ikke ferdigstilt. *I 2022 skal vi sluttføre de ambisjonene som ble satt i Plan 21, samt jobbe videre for å se på hvordan UiA bedre kan nå de mange målene under overskriften «Lære hele livet».*

I 2021 presenterte Kunnskapsdepartementet strategien om **desentraliserte og fleksible utdanninger**. I denne ligger store ambisjoner for sektoren, både når det gjelder omfanget av slike utdanninger, men også å nå flere. UiA tilbyr per i dag enkelte desentraliserte utdanninger, og det arbeides kontinuerlig for å se på mulige varianter av fleksible utdanninger. *UiA har likevel ambisjon om å styrke dette arbeidet for å få til bedre og flere tilbud. Dette må gjøres i dialog med både regionale og nasjonale aktører. Viserektor for utdanning og viserektor for samfunnskontakt og nyskaping vil lede dette arbeidet*

Flere år på rad har Kunnskapsdepartementet meldt tilbake til UiA at studentenes **tidsbruk** knyttet til studiene ikke er tilfredsstillende. Til tross for at dette har hatt oppmerksomhet og til tross for flere tiltak, så har ikke resultatene kommet. De studentene som er mest på campus er de som bruker mest tid på studiene. Dette skal være et moment i vurderingen av tilbud om mer fleksible utdanninger*. I 2022 skal det gjøres et arbeid for å systematisere kunnskapen om hvorfor studentene våre bruker mindre tid på studiene, og innføre tiltak for å reversere denne utviklingen.*

I 2021 vedtok Stortinget endringer i universitets- og høyskoleloven fra 2005. En av endringene var en ending av gradsforskriften for enkelte utdanninger, blant annet **master i rettsvitenskap og profesjonsstudiet i psykologi**. Kunnskapsdepartementet besluttet at NOKUT skulle akkreditere eventuelle nye studier. I 2021 satte vi i gang et arbeid for å kunne søke om å etablere master i rettsvitenskap og en profesjonsstudium i psykologi ved UiA. *Det er jobbet parallelt med det faglige og med finansiering av studiene. Dette arbeidet vil videreføres i 2022*.

Vi vil være mer tydelige på hvordan vi bidrar inn til å løse de store samfunnsutfordringene. En måte å gjøre dette er å utvikle tiltak for, samt synliggjøre eksisterende arbeid på hvordan vi jobber med FNs **bærekraftsmål**. Et av de strategiske målene er: «Vektlegge bærekraftskompetanse, generiske ferdigheter, tverrfaglighet og globale utfordringer i studieprogrammene*.» Dette er det fakultetene som har ansvaret for, og i tillegg skal vi i 2022 synliggjøre hvordan dette gjøres og vise til hvorfor dette arbeidet er viktig.*

Forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid

Hovedmål: Vår forskning og vårt kunstneriske utviklingsarbeid er fremragende, kritisk, nyskapende og samfunnsrelevant. Prioriteringene og tilhørende tiltak er knyttet til KDs sektormål 1 og 2.

UiA utfører forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid på høyt internasjonalt nivå, UiA utvikler ny kunnskap, utfordrer etablerte kunnskapsforståelser og bidrar med løsninger på tverrfaglige samfunnsutfordringer. UiA formidler kunnskap fra sin faglige virksomhet, både gjennom undervisningen og ved å delta og bidra med forskningsbasert kunnskap og kunstneriske uttrykk i den offentlige debatten.

I 2021 leverte en arbeidsgruppe fra seg rapporten **«Gjennomgang av dagens prinsipper for forskning»**. I 2022 skal denne følges opp. *Ambisjonen er at vi på universitetet skal ha klare og forutsigbare kriterier når det gjelder tildeling av forskningstid og en felles forståelse av hva som er forventet og hva som er definert som oppgaver innenfor forskingstiden. Viserektor for forsking skal lede dette arbeidet.*

Det er fakultetene og Avdeling for lærerutdanning som skal realisere de **tverrfaglige satsingene** i strategien. Det er mange måter å tilnærme seg denne aktiviteten, og i de fakultære strategiplanene som ble ferdigstilt mai 2020 har fakultetene gitt en innsikt i hvordan de tilnærmer seg satsingene. I 2022 skal det jobbes videre med å konkretisere satsingene, sørge for at fagmiljøer som har interesse og ambisjoner om tverrfaglig samarbeid møtes og utrede hva som er tilstrekkelig administrativ og finansiell støtte for at satsingene skal realiseres. *Det er en ambisjon om at satsingene blir kvalitetsmessig gode og at forskerne har eierskap og ambisjoner innenfor de tverrfaglige områdene*.

I sammenheng med de tverrfaglige satsingene så skal vi i 2022 *være tydelige på hvordan vår forskning bidrar inn mot FNs **bærekraftsmål**. Vi skal vise dette både eksternt og internt, og vi skal også vise hvordan UiA både prioriterer og stimulerer til dette*.

I UiAs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet er et av målene å få bedre strukturer rundt søknader om eksternt finansierte FoU-prosjekter. I målet lå en ambisjon om at et **samarbeid med NORCE** skulle bidra til erfaringsutveksling, kunnskapsbygging og konkrete samarbeid rundt eksternt finansierte prosjekter. NORCE har vært i en re-organiseringsprosess perioden, og har nå ny organisering og ny direktør. *I 2022 skal vi derfor forsterke samarbeidet med NORCE ved å etablere en bilateral avtale der vi har klare mål om hva vi vil oppnå sammen. Vi skal sammen bygge opp en sterk søknadsmuskel i prosjektet «Kompetansesenter for store forsknings- og innovasjonssøknader» og vurdere en felles tilstedeværelse i Brüssel.*

Samfunnskontakt og nyskaping

Hovedmål: Vi er en anerkjent samarbeidspartner med synlighet og relevans regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Prioriteringene og tilhørende tiltak er knyttet til KDs sektormål 2 og 3.

UiA utfordrer og samarbeider tett med arbeids- og samfunnsliv for å bidra til kunnskapsutvikling, bærekraftig verdiskaping og omstilling i samfunnet. UiA tar en tydelig rolle som tilrettelegger og bidragsyter for økt entreprenørskap og innovasjon. UiA er en aktiv samarbeidspartner med arbeidslivet for å sikre at våre studenter er attraktive og rustet for fremtidens arbeidsliv.

I utviklingsavtalen har vi store ambisjonene rundt «lære hele livet». Se også omtale og tiltak under «Utdanning». Det har de siste årene blitt satt i gang mange aktiviteter, gjennomført flere tiltak på flere områder for at UiA skal oppfylle disse ambisjonene. En av disse er mål om **mer og bedre etter- og videreutdanning ved UiA (EVU**). I 2019 la UiA frem en handlingsplan for EVU. I 2020 kom det store endringer i de forutsetningene som lå til grunn da denne handlingsplanen ble utarbeidet. Det er flere forhold som har bidratt til at forventningene til universiteter og høyskolers etter- og videreutdanningsaktivitet har økt. Blant annet situasjonen med nedgang i oljepriser og effektene av Covid-19 har gjort EVU til et nasjonalt anliggende, og UiA må følge opp både regjeringens ambisjoner og regionens behov for kompetanseheving. Den eksisterende handlingsplanen må derfor revideres. *Dette arbeidet vil bli en del av den institusjonelle gjennomgangen av UiAs ambisjoner innenfor «Lære hele livet». Det vil være viktig med en god dialog med arbeidslivet i denne prosessen.*

Innovasjon ved UiA skal få økt oppmerksomhet i 2022. I forbindelse med utarbeidelsen av en ny FoUI-handlingsplan, skal det være en gjennomgang av den brede innovasjonsaktiviteten på UiA. Det legges til grunn at innovasjon defineres bredere enn den tradisjonelle oppfatning om en lineær prosess fra ide til marked. I 2022 skal vi også jobbe med å både synliggjøre og stimulerer til økt og bredere innovasjonsaktivitet, og at universitetet skal styrke innsatsen innenfor denne delen av samfunnsoppdraget. Innovasjon og nyskaping er viktig og blir enda viktigere når vi må finne nye løsninger for å kunne få en bærekraftig fremtid. Vi skal vise tydeligere hvordan vår innovasjonsvirksomhet skal bidra til dette, og hvordan vi som institusjon skal legge bedre til rette for at våre forskere og studenter skal kunne utvikle sine ideer på en måte som kommer samfunnet til gode. *For å lykkes skal det etableres konkrete tiltak i den kommende FoUI-handlingsplanen.*

I 2021 ble det foretatt en utredning om muligheter for å kunne delta i en av de eksisterende **europeiske alliansene**. UiA ønsket en allianse som favnet bredt, og som allerede kunne vise til gode resultater. Universitetsstyret vedtok i september at UiA skulle tas opp i alliansen «FORTHEM». *I 2022 vil vi jobbe med å utnytte de muligheter som ligger i en slik allianse, både når det gjelder utveksling, undervisning med fokus på felles emner og forskingssamarbeid.*

Arbeids- og læringsmiljø

Hovedmål: Vi har et attraktivt, inkluderende og dynamisk arbeids- og læringsmiljø. Prioriteringene og tilhørende tiltak er knyttet til KDs sektormål 3 og 4.

UiA er et fremtidsrettet universitet i vekst og utvikling, Vi evner å omstille oss i takt med nye rammevilkår, omveltende samfunnshendelser, nye teknologier og et arbeidsmarked i rask forandring. Vårt arbeids- og læringsmiljø er attraktivt. Vi tiltrekker oss gode studenter og rekrutterer og beholder dyktige ansatte.

Universitetet har jobbet mye med arbeids- og læringsmiljø over flere år. Det har vært forskjellig tematikk som har preget arbeidet. Nå pågår et arbeid for å gjøre administrasjonen «litt bedre hver dag». Arbeidet er organisert i flere delprosjekt under hovedprosjektet ORG19-Adm. *I 2022 skal det etableres **tjenesteteam**. Dette er en metode for å bygge ned skottene mellom administrasjon på fakultetene og fellesadministrasjonen, for å utnytte administrative ressurser bedre og for å kunne utnytte kompetanse på tvers.*

Hele overbygningen av et godt arbeids- og læringsmiljø er å sikre gode rammevilkår for læring, forskning og kunstnerisk utvikling og innovasjon. I 2022 videreføres forskjellige tiltak for å støtte opp om dette, som tiltak for **god og bærekraftig ressursstyring**, det skal legges til rette for en ambisiøs **rekrutteringspolitikk** for ansatte og studenter og vi skal ta ytterligere grep for å bidra til det grønne skiftet. I det siste ligger også å ferdigstille UiAs miljø- og klimahandlingsplan og jobbe videre med campusutvikling med bærekraftige løsninger. Vårt **fotavtrykk** er viktig. Det skal fastsettes konkrete kvantitative mål i handlingsplanen og det skal utvikles systemer for god rapportering og oppfølging på ledelsesnivå i 2022. For å møte denne store samfunnsutfordringen må vi også se utover eget fotavtrykk. *Både i undervisning og forskning skal vi legge vekt på dette og de andre bærekraftsmålene, vi skal i større grad synliggjøre hvordan vi jobber og hva slags resultater og impact dette har for oss og for omgivelsene.*

Rekruttering blir viktigere og viktigere i vår sektor. Det er en internasjonal konkurranse om gode forskere. For å kunne jobbe mer strategisk med rekruttering og med å beholde sentral kompetanse, så ønsker vi en oversikt over våre ansatte, hvor vi er sårbare når det gjelder en aldrende gruppe ansatte og hvor vi er ekstra utsatt for nasjonal og global konkurranse. Det er ambisjoner om et nasjonalt prosjekt på dette område, men dette kan ligge noe frem i tid slik at det er hensiktsmessig å starte med sentrale data på UiA. *Vi vil gjennomføre et prosjekt for å få bedre og mer systematisk tilgang på personaldata. Disse skal brukes aktivt inn i analyser for å se på risikofaktorer tidlig som kan bidra til bedre og riktigere rekrutteringsprosesser og andre personalmessige beslutninger på et overordnet nivå.*

Rapportering

Det skal rapporteres fra de årlige plandokumentene hvert halvår. Universitetsstyret behandler en halvårlig framdriftsrapport i sitt junimøte. Årsrapporten for 2021 vil behandles i styremøte i mars og oversendes Kunnskapsdepartementet.

Risikovurdering av Plan 2022

Utfordringer knyttet til UiAs hovedprioriteringer for 2022

Risikovurdering gjort av UiAs Plan 2022 er på et overordnet nivå. Planen viser UiAs strategiske hovedprioriteringer hvor 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 i fakultetene og administrasjonen gjennom en involverende planprosess. Fakulteter og avdelinger utarbeider egne handlingsplaner med utgangspunkt i UiAs hovedprioriteringer og overordnet plan for 2022, og disse skal risikovurderes i enhetene. Planprosessen med stor grad av forankring, og planen i seg selv, er risikoreduserende siden denne tar for seg nødvendige tiltak for å oppfylle strategien. Ansvar for tiltakene er fordelt på flere enheter, og dermed er sannsynligheten for at flere risikoer inntreffer samtidig vurdert til lav.

Korona
Koronasituasjonen har påvirket og endret hverdagen for mange studenter og ansatte ved UiA siden mars 2020. UiAs hovedprioriteringer i denne situasjonen har vært liv og helse og studentenes progresjon. Selv om samfunnet nå nærmer seg normal drift, vil ettervirkninger av pandemien prege universitetets prioriteringer og kreve oppmerksomhet fremover. Studenter og ansatte skal tilbake til sine arbeids- og læringsmiljø og vi vet at pandemien har gitt seg utslag i dårligere psykisk helse for mange. Dette må tas med i risikovurderingen for måloppnåelse.

UiA har konkrete tiltak for å følge opp dette og redusere risiko. Vi er også forberedt på å iverksette nye tiltak dersom nasjonale eller regionale pandemitiltak reetableres.

Risikovurderinger av strategiens hovedområder
Utdanning: *Våre studenter er aktive deltagere i kunnskapsfellesskapet med forskere, samfunns- og arbeidsliv.*

Koronasituasjonen har hatt stor påvirkning på studenters deltagelse og engasjement i og rundt studiene. Vi anser det som medium risiko for økt frafall og lavere gjennomføring enn vi har sett i de siste årene. Strategien og plan 2022 inneholder konkrete tiltak for å redusere risikoen.

I 2021 ble det gjennomført flere kartlegginger og utredninger som nå har gitt grunnlag for flere tiltak for å oppnå UiAs strategiske satsinger. Disse skal implementeres i 2022.

Forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid: *Vår forskning og vårt kunstneriske utviklingsarbeid er fremragende, kritisk, nyskapende og samfunnsrelevant.*

Det har gjennom 2021 vært jobbet mye med utredninger og kartlegginger, blant annet for å forberede en innføring av prinsipper om fordeling av FoU-tid. Prinsippene skal implementeres fra 2023. Det er vurdert til moderat risiko for at økt oppmerksomhet på tid til forskning kan gå ut over kvalitet i undervisningen, og det er iverksatt risikoreduserende tiltak på området.

Samarbeid for å styrke gjennomslagskraften for søknader om eksternt finansierte FoU-prosjekter fortsetter i 2022, blant annet i samarbeid med NORCE.

Samfunnskontakt og nyskaping: *Vi er en anerkjent samarbeidspartner med synlighet og relevans regionalt, nasjonalt og internasjonalt.*

UiA arbeider gjennom sin samskapingsambisjon for å få bedre og mer samarbeid både regionalt og nasjonalt. Dette fordrer at universitetet klarer å formidle sin relevans og kompetanse. Vi skal være synlig i offentligheten og bidra på forskjellig vis i forhold til bredden av samarbeidspartnere og beslutningstagere.

Kristiansand og Grimstad er våre studiebyer, men UiA er et regionalt universitet som skal være en aktør også for resten av Agder.

UiA har systematisk og gjennomgående oppmerksomhet på feltet og er godt i gang med å realisere ambisjonene. Det anses som lav risiko knyttet til området og er ikke lagt inn risikoreduserende tiltak her.

Arbeids- og læringsmiljø: *Vi har et attraktivt, inkluderende og dynamisk arbeids- og læringsmiljø.*

To år med pandemi har påvirket arbeids- og læringsmiljøet. Risikoen for at dette kan påvirke måloppnåelsen anses som moderat, og det er iverksatt tiltak for å arbeide med vårt felles arbeids- og læringsmiljø og å ta campusene tilbake.

Budsjett for 2022

Tabellen under viser universitetets foreløpige budsjett for 2022 slik det ble vedtatt av universitetsstyret i november 2021.

Budsjettansvarsområde	Budsjett 2022
Handelshøyskolen	99 411 177
Fakultet for helse- og idrettsvitenskap	157 241 215
Fakultet for humaniora og pedagogikk	182 714 375
Fakultet for kunstfag	89 653 426
Fakultet for samfunnsvitenskap	123 317 431
Fakultet for teknologi og realfag (inkl NBH)	262 433 185
Sum fakultetene	914 770 809
Universitetsbiblioteket	37 242 419
Avdeling for lærerutdanning	26 198 800
Felles administrasjon	276 293 900
Sum fellestjenestene	339 735 119
Styret inkl. strategiske avsetninger	78 785 000
Ledelsen, rektor, direktør	47 755 000
Naturmuseum og botanisk hage	-
Sum styret/ledelsen	126 540 000
UiAs fullbudsjetterte særkostnader	283 733 715
Ufordelt	2 076 644
Sum budsjettansvarsområdene	1 666 856 287

6. Årsregnskap 2020

	Note	2021	2020	Referanse
Driftsinntekter				
Inntekt fra bevilgninger	1	1 560 008	1 503 963	RE.1
Inntekt fra tilskudd og overføringer	1	187 877	167 504	RE.3
Inntekt fra gebyrer	1	0	0	RE.2
Salgs- og leieinntekter	1	87 603	82 466	RE.5
Andre driftsinntekter	1	406	80	RE.6
Sum driftsinntekter		1 835 894	1 754 012	RE.7
Driftskostnader				
Varekostnader		856	1 075	RE.9
Lønnskostnader	2	1 304 970	1 230 801	RE.8
Avskrivninger på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	4,5	75 747	73 556	RE.12
Nedskrivninger av varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	4,5	0	0	RE.13
Andre driftskostnader	3	468 693	472 515	RE.10
Sum driftskostnader		1 850 266	1 777 946	RE.14
Driftsresultat		**-14 372**	**-23 934**	**RE.15**
Finansinntekter og finanskostnader				
Finansinntekter	6	200	397	RE.16
Finanskostnader	6	668	878	RE.17
Sum finansinntekter og finanskostnader		-469	-481	RE.18
Resultat av periodens aktiviteter		**-14 840**	**-24 415**	**RE.21**
Avregninger og disponeringer				
Avregning bevilgningsfinansiert aktivitet (nettobudsjetterte)	15 I	15 711	25 101	RE.23
Disponering av periodens resultat (til virksomhetskapital)	8	-871	-687	RE.26
Sum avregninger og disponeringer		14 840	24 415	RE.24
Innkrevningsvirksomhet og andre overføringer til staten				
Avgifter og gebyrer direkte til statskassen	9	0	0	RE.28
Avregning med statskassen innkrevningsvirksomhet	9	0	0	RE.30
Sum innkrevningsvirksomhet og andre overføringer til staten		0	0	RE.31
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten				
Tilskudd til andre	10	0	0	RE.33
Avregning med statskassen tilskuddsforvaltning		0	0	RE.32
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten		0	0	RE.34

Kommentarer til årsregnskapet

Driftsresultatet for 2021 er på -14,4 mill. kroner. Avsetningene i note 15 del 1 og 3 er redusert fra 137,1 mill. kroner per 31.12.2020 til 128,9 mill. kroner per 31.12.2021. I utgangspunktet var det budsjettert med en større reduksjon. Hovedårsaken til at man ikke nådde budsjettert driftsresultat var redusert og utsatt aktivitet som følge av Covid-19 og de begrensningene som har fulgt av smittevernstiltak.

UiA planlegger å bruke 91,8 mill. kroner av avsetningene i note 15 til investeringsprosjekter i 2022 og 2023. Disse investeringsprosjektene inngår i universitetets investeringsplan, som ble vedtatt av universitetsstyret i februar 2022. Dette vil medføre ytterligere reduksjon.

Fra og med 2021 har Kunnskapsdepartementet innført et reglement som innebærer at avsetninger til andre formål enn investeringer per 31.12. ikke kan utgjøre mer enn 5 % av årets bevilgning. Per 31.12.2021 ligger UiAs avsetninger til andre formål på 2,3 % av bevilgningen.

Inntekter fra NFR og RFF øker fra 47,9 mill. kroner i 2020 til 61,9 mill. kroner i 2021. Inntekter fra EU er lavere i 2021 enn i 2020, mens inntekter fra annen bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet er høyere. Se omtale under sektormål 1 og 2.

Årsregnskapet er i sin helhet vedlagt denne rapporten.

Vedlegg

- Årsregnskap 2021
- Likestillingsredegjørelse 2021

LEDELSESKOMMENTAR TIL ÅRSREGNSKAPET FOR 2021

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 avvik mellom budsjett og regnskap, og omtale av institusjonens drift
Driftsresultatet for 2021 er på -14,4 mill kr. Dette medfører en reduksjon i avsetningene i note 15, som er nærmere omtalt i avsnittet «Utviklingen i avsetninger for BFV og tilskudd».

Aktiviteten på bidrags- og oppdragsfinansierte prosjekter har vært høyere enn i 2020. Det var likevel forventet at aktiviteten skulle være enda høyere, og både inntekter og kostnader har derfor vært lavere enn budsjettert. Kostnader knyttet til bevilgningsfinansiert aktivitet har også vært lavere enn forventet, som følge av at koronasituasjonen har medført utsatt aktivitet.

Det bekreftes at regnskapet gir et dekkende bilde av virksomheten. Situasjonen fremover vil fortsatt bli preget av pandemien, og det vil ha budsjett- og regnskapsmessige konsekvenser i flere år fremover. Dette særlig på grunn av forlengelser av stipendiatperioder og annen utsatt aktivitet.

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

	31.12.2021	31.12.2020	Endring
Inntektsførte bevilgninger:			
KD - Konkrete påbegynte, ikke fullførte driftsoppgaver	5 504	37 872	-32 368
KD - Vedtatte, ikke igangsatte driftsoppgaver	10 465	12 217	-1 752
KD - Vedtatte, ikke igangsatte investeringsprosjekter	13 000	11 000	2 000
KD - Påbegynte investeringsprosjekter	64 751	50 002	14 749
KD - Andre formål	10 372	8 713	1 659
Sum inntektsførte bevilgninger	**104 092**	**119 803**	**-15 711**
Ikke inntektsførte bevilgninger:			
KD - Øremerkede midler til driftsoppgaver	10 774	11 826	-1 052
KD - Øremerkede midler til investeringsprosjekter	14 000	5 500	8 500
Sum ikke inntektsførte bevilgninger	**24 774**	**17 326**	**7 448**
Sum note 15 - bevilgningsfinansiert aktivitet	**128 866**	**137 129**	**-8 263**

Alle tall er oppgitt i hele tusen.

Avsetning for forpliktelser per 31.12.2021 er på 128,9 mill kr, en reduksjon på 8,3 mill kr fra 31.12.2020.

91,8 mill kr er avsatt til investeringsrosjekter som er omtalt i avsnittet om gjennomførte og planlagte investeringer. Disse investeringsprosjektene utgjør investeringsplanen for 2022-2023 som er godkjent av universitetsstyret.

37,1 mill kr er avsatt til andre formål, hvorav 10,5 mill kr til rekrutteringsstillinger.

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 de to siste fakultetsbyggene ferdigstilt (bygg H og I). Universitetet har nå gjennomført utvidelse av fakultetsbyggene i Kristiansand og I4Helse-bygget i Grimstad. Det gjenstår noe arbeid med inventar og utstyr, men dette forventes ferdigstilt i løpet av 2022.

Universitetet overtok driften av Agder Naturmuseum og botaniske hage, og Statsbygg overtok eiendom og bygningsmasse i 2017. Statsbygg og Universitetet i Agder har igangsatt prosjektering av oppgradering av bygningsmassen. Universitetet vil finansiere oppgraderingen ved hjelp av brukertilskudd. Oppgraderingen er nå igangsatt, og det praktiske arbeidet forventes å være ferdig i løpet av 2022.

Universitetet har de siste årene mottatt bevilgninger fra KD til oppgradering av ulike forsknings- og læringsarealer. Flere av prosjektene er ferdigstilt, mens de resterende er påbegynt eller i prosjekteringsfase hos Statsbygg.

I 2021 vedtok universitetet satsing på nevrovitenskap. Sammen med eksterne bidragsytere prosjekteres nå en paviljong for gjennomføring av labforsøk og dyrestall.

Universitetet arbeider i tillegg sammen med campuseierne om effektivisering og økt og ny bruk av bygningsmassen, samt at man ser etter muligheter for energitiltak/miljøtiltak. Universitetet har øremerket midler til slike investeringer i 2021 og 2022.

Revisjonsordningen
Virksomheten revideres av Riksrevisjonen.

Kristiansand 10. mars 2022

Sunniva Whittaker
rektor

Gro-Renée Rambø

Tormod Wallem Anundsen

Målfrid Tangedal

Ronald Mayora Synnes

Olea Norset

Kristoffer Svendsen

Solveig Løhaugen

Tom Fidjeland

Hanne Kathrine Krogstrup

Lars Petter Maltby

Seunn Smith-Tønnessen
universitetsdirektør

Solveig Løhaugen

Tom Fidjeland

Hanne Kathrine Krogstrup

Olea Magdalene Norset

Lars Petter Maltby

Tormod W. Anundsen

Gro-Renée Rambø

Seunn Smith-Tønnessen

Ronald Mayora Synnes

Kristoffer Svendsen

Målfrid Tangedal

Sunniva Whittaker

UiA
Dette dokumentet er digitalt signert gjennom selvbetjeningsportalen

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).

Virksomhet: Universitetet i Agder

Prinsippnote - SRS

Generelt

Virksomhetsregnskapet er satt opp i samsvar med gjeldende statlige regnskapsstandarder (SRS).

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

Anvendte regnskapsprinsipper

Inntekter fra bevilgninger og inntekt fra tilskudd og overføringer

Alle aktiviteteter som årets grunnbevilgning er ment til å finansiere er utført pr. 31.12 og grunnbevilgning fra departementet er dermed ansett som opptjent. Bevilgning knyttet til konkrete oppgaver som ikke er gjennomført på balansedagen, er klassifisert som ikke inntektsført bevilgning, og presentert i del III i note 15.

Overskudd fra bevilgningsfinansiert aktivitet er presentert som Avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet i del C Statens kapital i balansen. 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 50 000 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 og kortsiktige investeringer.

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 er gjort på grunnlag av individuelle vurderinger av de enkelte fordringene. I tillegg er det for kundefordringer gjort en uspesifisert avsetning for å dekke antatt tap.

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 virksomhetskapital, avregninger og utsatt inntektsføring av bevilgning (nettobudsjetterte). Universiteter og høyskoler kan bare opptjene virksomhetskapital 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 virksomhetskapital 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

Kontantstrøm
Kontantstrømoppstillingen 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 årets slutt.

Resultatregnskap

Virksomhet: Universitetet i Agder

Org.nr: 970546200

Beløp i 1000 kroner

	Note	31.12.2021	31.12.2020
Driftsinntekter			
Inntekt fra bevilgninger	1	1 560 008	1 503 963
Inntekt fra tilskudd og overføringer	1	187 877	167 504
Salgs- og leieinntekter	1	87 603	82 466
Andre driftsinntekter	1	406	80
Sum driftsinntekter		***1 835 894***	***1 754 012***
Driftskostnader			
Varekostnader		856	1 075
Lønnskostnader	2	1 304 970	1 230 801
Avskrivninger på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	4,5	75 747	73 556
Andre driftskostnader	3	468 693	472 515
Sum driftskostnader		***1 850 266***	***1 777 946***
Driftsresultat		**-14 372**	**-23 934**
Finansinntekter og finanskostnader			
Finansinntekter	6	200	397
Finanskostnader	6	668	878
Sum finansinntekter og finanskostnader		***-469***	***-481***
Resultat av periodens aktiviteter		**-14 840**	**-24 415**
Avregninger og disponeringer			
Avregning bevilgningsfinansiert aktivitet (nettobudsjetterte)	15 I	15 711	25 101
Disponering av periodens resultat (til virksomhetskapital)	8	-871	-687
Sum avregninger og disponeringer		***14 840***	***24 415***
Innkrevningsvirksomhet og andre overføringer til staten			
Sum innkrevningsvirksomhet og andre overføringer til staten		***0***	***0***
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten			
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten		***0***	***0***

Balanse

Virksomhet: Universitetet i Agder

Beløp i 1000 kroner

	Note	31.12.2021	31.12.2020
EIENDELER			
A. Anleggsmidler			
I Immaterielle eiendeler			
Programvare og lignende rettigheter	4	3 488	4 876
Sum immaterielle eiendeler		***3 488***	4 876
II Varige driftsmidler			
Tomter, bygninger og annen fast eiendom	5	471 798	235 804
Maskiner og transportmidler	5	64 198	67 748
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	5	167 740	170 700
Anlegg under utførelse	5	25 194	194 919
Sum varige driftsmidler		***728 931***	669 171
III Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i aksjer og andeler	11	20 302	18 688
Andre fordringer	11A	112	158
Sum finansielle anleggsmidler		***20 414***	18 846
Sum anleggsmidler		**752 833**	692 893
B. Omløpsmidler			
I Beholdninger av varer og driftsmateriell			
Beholdninger av varer og driftsmateriell	12	165	211
Sum beholdning av varer og driftsmateriell		***165***	211
II Fordringer			
Kundefordringer	13	18 352	21 367
Opptjente, ikke fakturerte inntekter	16	2 733	2 007
Andre fordringer	14	43 983	65 333
Sum fordringer		***65 068***	88 706
III Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Bankinnskudd på konsernkonto i Norges Bank	17	572 603	488 720
Bankinnskudd for gaver og gaveforsterkninger	17	1 259	1 259
Andre bankinnskudd	17	7 058	8 974
Kontanter og lignende	17	11	7
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		***580 931***	498 961
Sum omløpsmidler		**646 164**	587 877
Sum eiendeler drift		***1 398 997***	*1 280 770*
IV Fordringer vedrørende innkrevningsvirksomhet og andre overføringer			
Sum fordringer vedrørende innkrevningsvirksomhet og andre overføringer til staten		**0**	0
Sum eiendeler		**1 398 997**	1 280 770

Balanse

Virksomhet: Universitetet i Agder

Beløp i 1000 kroner

	Note	31.12.2021	31.12.2020
STATENS KAPITAL OG GJELD			
C. Statens kapital			
I Virksomhetskapital			
Innskutt virksomhetskapital	8	780	780
Opptjent virksomhetskapital	8	29 075	28 205
Sum virksomhetskapital		**29 855**	28 985
II Avregninger			
Avregnet bevilgningsfinansiert virksomhet (nettobudsjetterte)	15 I	104 092	119 803
Sum avregninger		***104 092***	*119 803*
III Utsatt inntektsføring av bevilgning (nettobudsjetterte)			
Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler	4, 5	732 419	674 046
Ikke inntektsført bevilgning	15 III	24 774	17 326
Sum utsatt inntektsføring av bevilgning (nettobudsjetterte)		***757 193***	691 372
Sum statens kapital		***891 140***	840 160
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		99 532	109 714
Skyldig skattetrekk		46 257	39 162
Skyldige offentlige avgifter		45 091	24 052
Avsatte feriepenger		108 861	101 798
Ikke inntektsført tilskudd og overføringer (nettobudsjetterte)	15 II	77 367	63 236
Mottatt forskuddsbetaling	16	35 406	30 052
Annen kortsiktig gjeld	18	95 343	72 598
Sum kortsiktig gjeld		***507 857***	*440 610*
Sum gjeld		**507 857**	**440 610**
Sum statens kapital og gjeld drift		**1 398 997**	1 280 770
IV Gjeld vedrørende tilskuddsforvaltning og andre overføringer			
Sum gjeld vedrørende tilskuddsforvaltning og andre overføringer		**0**	0
Sum statens kapital og gjeld		**1 398 997**	1 280 770

Virksomhet: Universitetet i Agder

Kontantstrømoppstilling for nettobudsjetterte virksomheter (direkte modell)

Beløp i 1000 kroner	**31.12.2021**	31.12.2020	Budsjett 2022
Kontantstrømmer fra driftsaktiviteter			
Innbetalinger			
innbetalinger av bevilgning fra fagdepartementet (nettobudsjetterte)	1 625 829	1 549 435	1 625 829
innbetalinger fra salg av varer og tjenester	73 150	75 620	89 444
innbetalinger av tilskudd og overføringer	241 181	211 042	266 313
andre innbetalinger	11 251	26 497	25 742
Sum innbetalinger	**1 951 410**	**1 862 594**	**2 007 328**
Utbetalinger			
utbetalinger av lønn og sosiale kostnader	1 266 580	1 221 988	1 328 931
utbetalinger for kjøp av varer og tjenester	444 593	510 704	564 154
utbetalinger av skatter og offentlige avgifter	-16 858	18 796	0
andre utbetalinger	39 172	34 113	48 000
Sum utbetalinger	**1 733 487**	1 785 602	**1 941 085**
Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter*	**217 924**	76 991	**66 243**
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter			
innbetalinger ved salg av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler (+)	249	5	0
utbetalinger ved kjøp av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler (-)	-134 120	-117 140	-124 336
utbetalinger ved kjøp av aksjer og andeler (-)	-2 000	0	0
innbetalinger av renter (+)	200	397	0
utbetalinger av renter (-)	-282	-506	0
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	**-135 953**	-117 244	**-124 336**
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 (+/-)	81 970	-40 252	-58 093
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse	498 961	539 213	498 961
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt	**580 931**	498 961	**440 868**

**** Avstemming***	**31.12.2021**	31.12.2020
avregning av bevilgningsfinansiert aktivitet	-15 711	-25 101
disponering av periodens resultat (til virksomhetskapital)	871	687
ordinære avskrivninger	75 747	73 556
avsetning utsatte inntekter (tilgang anleggsmidler)	-134 120	-117 140
endring i statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidl	58 373	43 584
endring i ikke inntektsført bevilgning	7 448	14
endring i beholdninger av varer og annet driftsmateriell	45	6 705
endring i kundefordringer	3 015	11 306
endring i leverandørgjeld	-10 182	6
endring i ikke inntektsført tilskudd og overføringer	14 131	-26 225
effekt av valutakursendringer	469	481
poster klassifisert som investerings- og finansieringsaktiviteter	133 871	117 135
endring i andre tidsavgrensningsposter	83 967	-8 016
Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter*	**217 924**	76 991

Virksomhet: Universitetet i Agder

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.

Virksomhet: Universitetet i Agder

Oppstilling av bevilgningsrapportering for 2021 for nettobudsjetterte virksomheter pr. 31.12.2021

Del I

Samlet utbetaling i henhold til tildelingsbrev				
Utgiftskapittel	**Kapittelnavn**	**Post**	**Posttekst**	**Samlet utbetaling**
260	Universiteter og høyskoler	50	Statlige universiteter og høyskoler	1 614 159
275	Tiltak for høyere utdanning og forskning	21	Spesielle driftsutgifter, kan overføres, *kan nyttes under post 70*	4 670
275	Tiltak for høyere utdanning og forskning	45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, *kan overføres*	7 000
Sum på kapitler og poster under ***programkategori 07.60*** *Høyere utdanning og forskning*				*1 625 829*
Samlet sum på kapitler og poster under ***programområde 07*** *Kunnskapsdepartementet*				*1 625 829*
Sum utbetalinger på **andre kapitler og poster** *i statsbudsjettet*				*0*
Sum utbetalinger i alt				**1 625 829**

DEL II

Beholdninger rapportert i likvidrapport	**Note**		**Regnskap 31.12.2021**
Oppgjørskonto i Norges Bank			
Inngående saldo på oppgjørskonto i Norges Bank	17		488 720
Endringer i perioden (+/-)			83 882
Sum utgående saldo på oppgjørskonto i Norges Bank	17		*572 603*
Øvrige bankkonti Norges Bank			
Inngående saldo på i øvrige bankkonti i Norges Bank	17		1 259
Endringer i perioden (+/-)			0
Sum utgående saldo på øvrige bankkonti i Norges Bank	17		*1 259*

Del III

Beløp i 1 000 kroner

Beholdninger på konti i kapitalregnskapet					
Konto	**Tekst**	**Note**	**31.12.2021**	**31.12.2020**	**Endring**
6001/820211	Oppgjørskonto i Norges Bank	17	572 603	488 720	83 882
640211/810212	Gaver og gaveforsterkninger		1 259	1 259	0

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 1 Spesifikasjon av driftsinntekter

Beløp i 1000 kroner

	31.12.2021	31.12.2020	Budsjett 2022
Inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet			
Periodens bevilgning fra Kunnskapsdepartementet	1 614 159	1 544 115	1 638 108
- brutto benyttet til investeringsformål/varige driftsmidler av periodens bevilgning / driftstilskudd (-)	-134 120	-117 140	-112 391
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (avskrivninger) (+)	75 747	73 556	93 052
Andre poster som vedrører bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet	4 222	3 432	4 670
Sum inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet	***1 560 008***	*1 503 963*	***1 623 439***
Inntekt fra bevilgninger fra andre departement			
Sum inntekt fra bevilgninger fra andre departement	***0***	*0*	***0***
Sum inntekt fra bevilgninger *(linje RE.1 i resultatregnskapet)*	***1 560 008***	*1 503 963*	***1 623 439***
Gebyrer og lisenser			
Sum inntekt fra gebyrer *(linje RE.2 i resultatregnskapet)*	***0***	*0*	***0***
Tilskudd og overføringer fra statlige etater			
Periodens tilskudd/overføring fra andre statlige etater	80 441	66 302	97 446
+ periodens tilskudd fra andre statlige etater via andre virksomheter	89	-11	77
- periodens tilskudd til andre virksomheter (-)	-8 265	-3 028	-7 165
Periodens netto tilskudd fra andre statlige etater	*72 265*	*63 263*	*90 358*
Periodens tilskudd/overføring direkte fra Norges forskningsråd (NFR)	70 320	51 397	89 003
+ periodens tilskudd fra NFR via andre virksomheter (+)	13 410	13 049	17 523
- periodens tilskudd/overføring fra NFR til andre (-)	-22 195	-18 417	-27 312
Periodens netto tilskudd fra NFR	*61 535*	*46 029*	*79 214*
Sum tilskudd og overføringer fra statlige etater	***133 800***	*109 292*	***169 571***
Tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet			
Periodens tilskudd/overføring fra regionale forskningsfond (RFF)	639	721	738
+ periodens tilskudd fra RFF via andre virksomheter (+)	499	1 191	642
- periodens tilskudd/overføring fra RFF til andre (-)	-751	0	-895
Periodens netto tilskudd/overføring fra RFF	*387*	*1 912*	*485*
Periodens tilskudd/overføring fra kommunale og fylkeskommunale etater	12 863	18 433	9 783
Periodens tilskudd/overføring fra organisasjoner og stiftelser	27 078	25 973	10 335
Periodens tilskudd/overføring fra næringsliv og private	8 077	8 422	6 303
Periodens tilskudd/overføring fra andre bidragsytere	4 024	857	4 916
- periodens tilskudd/overføring fra diverse bidragsytere til andre virksomheter (-)	-4 080	-3 865	-3 538
Periodens netto tilskudd/overføring fra diverse bidragsytere	*47 961*	*49 820*	*27 801*
Periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning (FP7, Horisont 2020 og Horisont Europa)	0	-1 379	0
+ periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning fra andre (+)	1 014	2 821	2 250
Periodens netto tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning (FP7, Horisont 2020 og Horisont Europa)	*1 014*	*1 442*	*2 250*
Periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet	6 909	9 703	8 497
+ periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet fra andre (+)	550	4 143	5 111
- periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet til andre (-)	*-3 881*	*-8 803*	*-5 936*
Periodens netto tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet	*3 579*	*5 042*	*7 671*
Sum tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet	***52 942***	*58 217*	***38 206***
Inntektsførte gaver og gaveforsterkninger			
Inntektsførte gaver og gaveforsterkninger	1 136	-6	0
Sum inntektsførte gaver og gaveforsterkninger	***1 136***	*-6*	***0***
Sum inntekt fra tilskudd og overføringer *(linje RE.3 i resultatregnskapet)*	***187 877***	*167 504*	***207 778***
Oppdragsinntekter, salgs- og leieinntekter			
Inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet			
Statlige etater	12 545	8 954	11 888
Kommunale og fylkeskommunale etater	742	1 751	938
Organisasjoner og stiftelser	1 639	1 116	1 453
Næringsliv/privat	865	1 076	547
Andre	749	324	522
Sum inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet	***16 541***	*13 221*	***15 348***

Andre salgs- og leieinntekter			
Andre inntekter - salg til studenter (inkl sem.avg.)	5 864	5 910	6 206
Andre inntekter - hus-/fremleieinnt	30 438	30 087	26 273
Salg av andre varer og tjenester	34 760	33 248	34 934
Sum andre salgs- og leieinntekter	***71 062***	*69 245*	***67 414***
Sum salgs- og leieinntekter *(linje RE.5 i resultatregnskapet)*	***87 603***	*82 466*	***82 762***
Andre driftsinntekter			
Øvrige andre inntekter	157	75	3
Sum andre driftsinntekter *(linje RE.6 i resultatregnskapet)*	***157***	*75*	***3***
Gevinst ved salg av eiendom, anlegg, maskiner mv.			
Salg av maskiner, utstyr mv	249	5	0
Gevinst ved salg av eiendom, anlegg og maskiner mv. *(linje RE.6 i resultatregnskapet)*	***249***	*5*	***0***
Sum driftsinntekter	**1 835 894**	1 754 012	**1 913 981**

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 2 Lønnskostnader

DEL I

Beløp i 1000 kroner	**31.12.2021**	31.12.2020
Lønn	956 658	888 709
Feriepenger	115 339	108 673
Arbeidsgiveravgift	158 201	144 370
Pensjonskostnader	108 288	120 199
Sykepenger og andre refusjoner	-40 032	-37 025
Andre ytelser	6 517	5 876
Sum lønnskostnader	**1 304 970**	1 230 801
Antall utførte årsverk:	**1 490**	1 446

DEL II

Lønn og godtgjørelser til ledende personer	Lønn	Andre godtgjørelser	SUM	DBH-referanse
Rektor (gjelder også dersom rektor er tilsatt)	1 434 158	14 349	1 448 507	N2I.01
Administrerende direktør	1 376 930	10 995	1 387 925	N2I.03

Note 3 Andre driftskostnader

Beløp i 1000 kroner

	31.12.2021	31.12.2020
Husleie	186 039	194 961
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	6 609	8 257
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler	26 495	21 637
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	2 733	2 383
Mindre utstyrsanskaffelser	13 186	14 697
Leie av maskiner, inventar og lignende	26 128	24 885
Kjøp av konsulenttjenester	11 139	15 517
Kjøp av andre fremmede tjenester	80 619	73 404
Reiser og diett	18 620	25 182
Øvrige driftskostnader	97 125	91 593
Sum andre driftskostnader	**468 693**	472 515

Tilleggsinformasjon om operasjonelle leieavtaler

	Type eiendel				
	Immaterielle eiendeler	Tomter, bygninger og annen fast eiendom	Maskiner og transport-midler	Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	**Sum**
Varighet inntil 1 år	17 783	11 904	5 452	2 893	38 032
Varighet 1-5 år	0	63 773	0	0	63 773
Varighet over 5 år	0	110 362	0	0	110 362
Kostnadsført leiebetaling for perioden	17 783	186 039	5 452	2 893	212 167

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 4 Immaterielle eiendeler

Beløp i 1000 kroner

	Programvare og lignende rettigheter	SUM
Anskaffelseskost 31.12.2020	7 148	7 148
- avgang anskaffelseskost pr. 31.12.2021 (-)	-527	-527
Anskaffelseskost 31.12.2021	**6 621**	**6 621**
- akkumulerte avskrivninger 31.12.2020 (-)	-2 272	-2 272
- ordinære avskrivninger pr. 31.12.2021 (-)	-1 388	-1 388
+ akkumulert avskrivning avgang pr. 31.12.2021 (+)	527	527
Balanseført verdi 31.12.2021	**3 488**	3 488

Avskrivningssatser (levetider)	5 år / lineært

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 5 Varige driftsmidler

Beløp i 1000 kroner

	Bygninger og annen fast eiendom	Anlegg under utførelse	Maskiner og transport-midler	Driftsløsøre, inventar, verktøy o.l.	**Sum**
Anskaffelseskost 31.12.2020	311 731	194 919	103 859	315 978	926 487
+ andre tilganger pr. 31.12.2021 (+)	251	76 174	62 727	48 630	187 782
- avgang anskaffelseskost pr. 31.12.2021 (-)	-22 868	0	-58 986	-40 395	-122 249
+/- fra anlegg under utførelse til annen gruppe (+/-)	245 898	-245 898	0	0	0
Anskaffelseskost 31.12.2021	**535 013**	**25 194**	**107 600**	**324 213**	**992 021**
- akkumulerte avskrivninger 31.12.2020 (-)	-75 927	0	-36 111	-145 278	-257 316
- ordinære avskrivninger pr. 31.12.2021 (-)	-10 155	0	-12 614	-51 589	-74 359
+ akkumulert avskrivning avgang pr. 31.12.2021 (+)	22 868	0	5 324	40 395	68 586
Balanseført verdi 31.12.2021	**471 798**	**25 194**	**64 198**	**167 740**	**728 931**
Avskrivningssatser (levetider)	10-60 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

	31.12.2021	31.12.2020
Finansinntekter		
Renteinntekter	0	8
Valutagevinst (agio)	199	389
Sum finansinntekter	**200**	397
Finanskostnader		
Rentekostnad	56	68
Nedskrivning av aksjer	386	372
Valutatap (disagio)	226	438
Sum finanskostnader	**668**	878

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 8 Innskutt og opptjent virksomhetskapital (nettobudsjetterte virksomheter)

Beløp i 1000 kroner

Innskutt virksomhetskapital:	Beløp
Innskutt virksomhetskapital 01.01.2021	780
Innskutt virksomhetskapital 31.12.2021	**780**
Bunden opptjent virksomhetskapital:	
Bunden opptjent virksomhetskapital pr. 01.01.2021	17 908
Kjøp av aksjer i perioden	2 000
Nedskrivning av aksjer i perioden (-)	-386
Bunden opptjent virksomhetskapital 31.12.2021	**19 522**
Innskutt og bunden opptjent virksomhetskapital 31.12.2021	**20 302**
Annen opptjent virksomhetskapital:	
Annen opptjent virksomhetskapital 01.01.2021	10 296
Overført fra periodens resultat	871
Overført til/fra bunden virksomhetskapital (+/-)	-1 614
Annen opptjent virksomhetskapital 31.12.2021	**9 553**
Sum virksomhetskapital 31.12.2021	**29 855**

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 9 Innkrevningsvirksomhet og andre overføringer til staten

Beløp i 1 000 kr

	31.12.2021	31.12.2020
Avgifter og gebyrer direkte til statskassen:		
Sum avgifter og gebyrer direkte til statskassen	**0**	0
Fordringer vedrørende innkrevingsvirksomhet og andre overføringer		
Sum fordringer vedrørende innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten	**0**	0

Note 10 Tilskuddsforvaltning

Beløp i 1 000 kr

Gjelder forvaltning av tilskudd bevilget over statsbudsjettet

	31.12.2021	31.12.2020
Sum tilskuddsforvaltning	**0**	0

Virksomhet: Universitetet i Agder

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 2021	Brukt til intern drift	Ikke utbetalt til tilskudds-mottaker	Utbetalt til tilskudds-mottakere
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 tilskudds-mottaker	Ikke utbetalt til tilskudds-mottaker [1)]
Sum ikke utbetalt bevilgning	0	0	0	0	0

Sum gjeld	0

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 11 Investeringer i aksjer og selskapsandeler

Beløp i 1000 kroner

	Organisasjons-nummer	Ervervsdato	Antall aksjer	Eierandel	Stemme-andel	Årets resultat i selskapet	Balanseført egenkapital i selskapet	Balanseført verdi i virksomhets-regnskapet	Kostpris rapportert til kapital-regnskapet
Aksjer									
Sinpro AS	913999428	30.06.2014	10	6,1 %	6,1 %	82	359	10	10
Mechatronic Innovation Lab AS	916274920	03.11.2015	180	85,7 %	85,7 %	2 690	13 286	13 485	13 485
Agder Research Holding AS	920178251	12.12.2017	520	52,0 %	52,0 %	-22	12 848	4 538	4 538
Future Materials AS	821245222	27.06.2017	250	20,0 %	20,0 %	366	2 662	28	28
I4 Helse AS	822574742	20.02.2019	3 000	100,0 %	100,0 %	-386	242	2 242	3 000
Sum aksjer			*3 960*			*2 730*	*29 397*	*20 302*	*21 060*
Andeler (herunder leieboerinnskudd)									
Sum andeler			*0*			*0*	*0*	*0*	*0*
Balanseført verdi 31.12.2021						**2 730**	**29 397**	**20 302**	**21 060**

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 11A Andre fordringer

Beløp i 1000 kroner

	31.12.2021	31.12.2020
Andeler Xristos	66	99
Forskuddsbetalt leie Metochi	46	59
Sum andre fordringer	**112**	158

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 12 Beholdninger av varer og driftsmateriell

Beløp i 1000 kroner

	31.12.2021	31.12.2020
Anskaffelseskost		
Innkjøpte varer (ferdigvarer) og driftsmateriell	165	211
Sum anskaffelseskost	**165**	**211**
Ukurans		
Sum ukurans	**0**	**0**
Sum beholdninger av varer og driftsmateriell	**165**	**211**

Note 13 Kundefordringer

Beløp i 1000 kroner	**31.12.2021**	31.12.2020
Kundefordringer til pålydende	18 611	21 613
Avsatt til latent tap (-)	-258	-246
Sum kundefordringer	**18 352**	21 367

Note 14 Andre kortsiktige fordringer

Beløp i 1000 kroner

	31.12.2021	31.12.2020
Forskuddsbetalt lønn	5	127
Reiseforskudd	258	374
Personallån	58	98
Andre fordringer på ansatte	646	387
Forskuddsbetalt leie	32 521	53 713
Andre forskuddsbetalte kostnader	5 854	7 773
Andre fordringer	4 641	2 861
Sum andre fordringer	**43 983**	65 333

Virksomhet: Universitetet i Agder

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

Beløp i 1000 kroner

Del I: Inntektsførte bevilgninger	**Avsetning pr. 31.12.2021**	**Avsetning pr. 31.12.2020**	**Endring i perioden**
Kunnskapsdepartementet			
Konkrete påbegynte, ikke fullførte driftsoppgaver			
Rekrutteringsstillinger	5 504	37 872	-32 368
SUM konkrete påbegynte, ikke fullførte driftsoppgaver	***5 504***	*37 872*	*-32 368*
Vedtatte, ikke igangsatte driftsoppgaver			
Rekrutteringsstillinger	4 979	11 530	-6 551
Andre oppgaver	5 486	687	4 800
SUM vedtatte, ikke igangsatte driftsoppgaver	***10 465***	*12 217*	*-1 752*
Vedtatte, ikke igangsatte investeringsprosjekter			
Vedtatte, ikke igangsatte byggeprosjekter	13 000	11 000	2 000
SUM vedtatte, ikke igangsatte investeringsprosjekter	***13 000***	*11 000*	*2 000*
Påbegynte investeringsprosjekter			
Igangsatte byggeprosjekter	64 751	50 002	14 749
SUM påbegynte investeringsprosjekter	***64 751***	*50 002*	*14 749*
Andre formål			
Andre formål	10 372	8 713	1 659
SUM andre formål	***10 372***	*8 713*	*1 659*
Sum Kunnskapsdepartementet	**104 092**	119 803	-15 711
Andre departementer og finansieringskilder			
Sum andre departementer og fiansieringskilder	**0**	0	0
Sum avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet (nettobudsjetterte)	**104 092**	119 803	-15 711
Resultatført endring av avsatt andel av tilskudd til bidrags- og bevilgningsfinansiert aktivitet			**-15 711**

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

Del II: Ikke inntektsførte tilskudd, bidrag og gaver:

	Avsetning pr. 31.12.2021	Avsetning pr. 31.12.2020	Endring i perioden
Statlige etater (unntatt NFR og RFF)			
Tilskudd	85 692	67 055	18 637
Sum andre statlige etater (unntatt NFR og RFF)	***85 692***	*67 055*	*18 637*
Norges forskningsråd			
Tilskudd	13 686	7 722	5 964
Sum Norges forskningsråd	***13 686***	*7 722*	*5 964*
Regionale forskningsfond			
Tilskudd	39	-503	542
Sum regionale forskningsfond	***39***	*-503*	*542*
Andre bidragsytere			
Kommunale og fylkeskommunale etater	-1 885	-3 215	1 330
Organisasjoner og stiftelser	-21 494	-6 678	-14 816
Næringsliv og private bidragsytere	-3 805	-2 937	-868
Øvrige andre bidragsytere	3 110	1 296	1 814
EU tilskudd/tildeling fra rammeprogram for forskning	1 471	1 015	456
EU tilskudd/tildeling til undervisning og andre formål	391	-1 817	2 208
Sum andre bidrag	***-22 212***	*-12 336*	*-9 875*
Sum andre bidrag, tilskudd og overføringer	***-22 212***	*-12 336*	*-9 875*
Sum ikke inntektsførte tilskudd og bidrag	***77 205***	*61 938*	*15 267*
Gaver og gaveforsterkninger			
Tilskudd	162	1 298	-1 136
Sum gaver og gaveforsterkninger	***162***	*1 298*	*-1 136*
Sum ikke inntektsførte tilskudd og overføringer	**77 367**	**63 236**	14 131

Del III: Ikke inntektsførte bevilgninger (utsatt inntektsføring)

	Forpliktelse pr. 31.12.2021	Forpliktelse pr. 31.12.2020	Endring i perioden
Kunnskapsdepartementet			
Driftsoppgaver - unntatt investeringsformål			
Ikke inntektsførte tildelinger til driftsoppgaver (spesifiser og legg til linjer)	10 774	11 826	-1 052
Sum tildelinger til driftsoppgaver	**10 774**	11 826	-1 052
Investeringsformål			
Vedtatte, ikke igangsatte investeringsprosjekter	0	5 500	-5 500
Ikke inntektsførte tildelinger til påbegynte investeringsprosjekter (spesifiser og legg til linjer)	14 000	0	14 000
Sum investeringsformål	**14 000**	5 500	8 500
Sum Kunnskapsdepartementet	**24 774**	**17 326**	**7 448**
Andre departementer			
Sum andre departementer	***0***	*0*	*0*
Sum ikke inntektsførte bevilgninger	***24 774***	*17 326*	*7 448*

Avsetninger til andre formål og investeringer fra Kunnskapsdepartementet	**Bevilgning pr. 31.12.2021**	**Avsetning pr. 31.12.2021 i kr**	**Avsetning pr. 31.12.2021 i pst.**
Avsetninger til andre formål	1 625 829	37 115	2 %
Avsetninger til investeringer	1 625 829	91 751	6 %
Sum avsetninger fra Kunnskapsdepartementet	**1 625 829**	**128 866**	**8 %**

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 16 Opptjente, ikke fakturerte inntekter/Motatt forskuddsbetaling

Beløp i 1000 kroner

DEL I

Opptjente, ikke fakturerte inntekter	**31.12.2021**	31.12.2020
Oppdragsfinansiert aktivitet - statlige etater	710	57
Oppdragsfinansiert aktivitet - kommunale og fylkeskommunale etater	12	323
Oppdragsfinansiert aktivitet - organisasjoner og stiftelser	85	134
Oppdragsfinansiert aktivitet - næringsliv/private	272	53
Oppdragsfinansiert aktivitet - andre	115	3
Andre prosjekter	1 539	1 436
Sum opptjente, ikke fakturerte inntekter	***2 733***	*2 007*

DEL II

Mottatt forskuddsbetaling	**31.12.2021**	31.12.2020
Oppdragsfinansiert aktivitet - statlige etater	9 070	7 316
Oppdragsfinansiert aktivitet - kommunale og fylkeskommunale etater	223	81
Oppdragsfinansiert aktivitet - organisasjoner og stiftelser	793	889
Oppdragsfinansiert aktivitet - næringsliv/private	6	47
Oppdragsfinansiert aktivitet - andre	0	36
Andre prosjekter	25 315	21 683
Sum mottatt forskuddsbetaling	***35 406***	*30 052*

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 17 Bankinnskudd, kontanter og lignende

Beløp i 1000 kroner

	31.12.2021	31.12.2020
Innskudd statens konsernkonto (nettobudsjetterte virksomheter)	572 603	488 720
Bankinnskudd for gaver og gaveforsterkninger	1 259	1 259
Øvrige bankkontoer	7 058	8 974
Kontantbeholdninger	11	7
Sum bankinnskudd og kontanter	**580 931**	498 961

Note 18 Annen kortsiktig gjeld

Beløp i 1000 kroner

	31.12.2021	31.12.2020
Skyldig lønn	55 958	36 469
Skyldige reiseutgifter	649	214
Påløpte kostnader	21 131	7 450
Midler som skal videreformidles til andre	16 125	25 652
Annen kortsiktig gjeld	1 481	2 812
Sum	**95 343**	72 598

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 19 Avsetninger langsiktige forpliktelser

Beløp i 1000 kroner

	31.12.2021	31.12.2020
Sum avsetninger langsiktige forpliktelser	**0**	0

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 20 Videreformidling av midler til andre samarbeidspartnere

Beløp i 1000 kroner

	31.12.2021	31.12.2020
Videreformidlet til NTNU	8 736	8 016
Videreformidlet til NORCE Norwegian Research Centre	4 231	6 446
Videreformidlet til RWTH Aachen University	2 420	892
Videreformidlet til Makerere University	2 005	331
Videreformidlet til University of Birmingham	1 750	0
Videreformidlet til University of Rwanda	1 262	0
Videreformidlet til KU Leuven	1 217	33
Videreformidlet til Universitetet i Sørøst-Norge	1 210	1 010
Videreformidlet til Aalborg Universitet	1 109	1 598
Videreformidlet til Abertay University	477	1 114
Videreformidlet til Stad Aalst	341	1 086
Videreformidlet til Province of Drenthe	0	1 735
Videreformidlet til Intrasoft International	0	1 583
Videreformidlet til Teleplan Globe	0	1 021
Andre videreformidlinger	15 774	17 069
Sum videreformidlinger	**40 531**	41 935

Virksomhet: Universitetet i Agder

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	Koordinator-rolle (ja/nei)
GI-NI	Growing Inequality: a Novel Integration of transformations research	1 341		1 341	nei
OpenInnoTrain	Open Innovation - Research Translation and Applied Knowledge Exchange in Practice through University-Industry-Cooperation	130		130	nei
I2I	From Isolation to Inclusion: innovation in social service delivery to improve social inclusion and counteract loneliness in the NSR		3 529	3 529	ja
ENCOUNTERS	ENCOUNTERS through art, ethnography and pedagogy		2 637	2 637	ja
MODTESTER	Fuel Cell and Electrolyser modular test system		676	676	ja
BoostEdU	Boosting Sustainable Digital Education for European Universities		604	604	nei
Erasmus	Scientific foundations training and entrepreneurship activities in the domain of ICT-enabled Governance		568	568	nei
S2C	Scandinavian Sustainable Circular Construction		557	557	nei
MarGen II	MarGen II - Kapacitetsopbygning for øget bæredyktig vækst ved akvatiske miljøer i Kattegat-Skagerrak		417	417	nei
Erasmus	Global Mobilitet		338	338	nei
Pimdi	The pedagogy of imaginative dialogue		321	321	nei
MeShape	Loss of meaning - shaping of meaning in the teacher training programs in the Nordic countries		209	209	nei
Erasmus	Virtual Reality in Higher Education: Application Scenarios and Recommendations		174	174	nei
Erasmus	Rethinking Music Performance in European Higher Education Music Institutions		136	136	nei
Erasmus	Navigating through Digital Challenges in Home Economics Education		82	82	nei
FORTHEM	Fostering Outreach within European Regions, Transnational Higher Education and Mobility		30	30	nei
Sum	**Sum**	**1 471**	**10 278**	**11 749**	

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 31 Resultat - Budsjettoppfølgingsrapport

Beløp i 1000 kroner

	Budsjett for 2021	Regnskap pr 31.12.2021	Avvik budsjett/ regnskap pr 31.12.2021	Regnskap pr 31.12.2020
Driftsinntekter				
Inntekt fra bevilgninger	1 575 546	1 560 008	15 538	1 503 963
Inntekt fra tilskudd og overføringer	205 579	187 877	17 702	167 504
Salgs- og leieinntekter	106 540	87 603	18 937	82 466
Andre driftsinntekter	0	406	-406	80
Sum driftsinntekter	*1 887 665*	*1 835 894*	*51 771*	*1 754 012*
Driftskostnader				
Varekostnader	1 235	856	379	1 075
Lønn og sosiale kostnader	1 331 097	1 304 970	26 127	1 230 801
Avskrivninger på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	84 714	75 747	8 967	73 556
Andre driftskostnader	593 945	468 693	125 253	472 515
Sum driftskostnader	*2 010 992*	*1 850 266*	*160 726*	*1 777 946*
Driftsresultat	-123 327	-14 372	-108 955	-23 934
Finansinntekter og finanskostnader				
Finansinntekter	122 965	200	122 765	397
Finanskostnader	-362	668	-1 030	878
Sum finansinntekter og finanskostnader	*123 327*	*-469*	*123 796*	*-481*
Resultat av periodens aktiviteter	0	-14 840	14 840	-24 415
Avregninger				
Avregning bevilgningsfinansiert aktivitet (nettobudsjetterte)	0	15 711	-15 711	25 101
Tilført annen opptjent virksomhetskapital	0	-871	871	-687
Sum avregninger	*0*	*14 840*	*-14 840*	*24 415*
Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten				
Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten	*0*	*0*	*0*	*0*
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten				
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten	*0*	*0*	*0*	*0*

Virksomhet: Universitetet i Agder

Note 32 Datagrunnlaget for indikatorer i finansieringssystemet

Beløp i 1000 kroner

Indikator	**31.12.2021**	31.12.2020
Tilskudd fra EU	***4 593***	*6 485*
Tilskudd fra Norges forskningsråd - NFR	61 535	46 029
Tilskudd fra regionale forskningsfond - RFF	387	1 912
Sum tilskudd fra NFR og RFF	***61 922***	*47 941*
Tilskudd fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)		
- diverse bidragsinntekter	47 961	49 820
- tilskudd fra statlige etater	72 265	63 263
- oppdragsinntekter	16 541	13 221
Sum tilskudd fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet	***136 768***	*126 305*

Særskilt regnskapsoppstilling for spesialistutdanning i odontologi

Virksomhet: Universitetet i Agder

Spesialistutdanning i odontologi

Tall i 1000 kroner

			31.12.2021	31.12.2020
Kostnader	Direkte	*Lønnskostnader*		
		Driftskostnader		
		Leiested		
	Sum direkte kostnader		**0**	**0**
	Indirekte kostnader			
	Sum kostnader		**0**	**0**
Inntekter	Tilskudd fra Helsedirektoratet			
	Pasientinntekter			
	Andre inntekter			
	Sum Inntekter		**0**	**0**
Resultat (inntekter minus direkte kostnader)			**0**	**0**
Resultat (inntekter minus direkte- og indirekte kostnader)			**0**	**0**

Særskilt regnskapsoppstilling for spesialistutdanning i odontologi

Institusjon:

Spesialistutdanning i odontologi

Tall i 1000 kroner

	Note	31.12.2021	31.12.2020
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	**31.12.2021**	31.12.2020
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	**31.12.2021**	31.12.2020
Sum lønnskostnader	***0***	*0*
Antall årsverk:	**0**	0

Note S2B Spesifikasjon av lønn og sosiale kostnader - klinisk trening	**31.12.2021**	31.12.2020
Sum lønnskostnader	***0***	*0*
Antall årsverk:	**0**	0

Note S3A Spesifikasjon av andre driftskostnader - teoridel	**31.12.2021**	31.12.2020
Sum andre driftskostnader	***0***	***0***

Note S3B Spesifikasjon av andre driftskostnader - klinisk trening	**31.12.2021**	31.12.2020
Sum andre driftskostnader	***0***	***0***

Note S5 Spesifikasjon av mellomregnskap med vertsinstitusjonen	**31.12.2021**	31.12.2020
Sum omløpsmidler	***0***	*0*
Kortsiktig gjeld		
Sum kortsiktig gjeld	***0***	*0*
Avregning med vertsinstitusjonen	**0**	0

Virksomhet: Universitetet i Agder

Utgiftsart/inntektsart	Regnskap	Regnskap	Regnskap	Budsjett	Regneregler
	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	2022	
1. Utgifter					Merknad/referanse til kontantstrømoppstillingen
Driftsutgifter					
Lønnsutgifter	1 142 805	1 221 988	1 266 580	1 328 931	KS.11
Varer og tjenester	575 711	563 614	466 907	612 154	KS.12+KS.14+KS.15
Sum driftsutgifter	**1 718 516**	**1 785 602**	**1 733 487**	**1 941 085**	
Investeringsutgifter					
Investeringer, større utstyrsanskaffelser og vedlikehold	250 412	117 140	134 120	124 336	KS.17
Sum utgifter til større utstyrsanskaffelser og vedlikehold	**250 412**	**117 140**	**134 120**	**124 336**	
Overføringer fra virksomheten					
Sum overføringer fra virksomheten	**0**	**0**	**0**	**0**	
Finansielle aktiviteter					
Kjøp av aksjer og andeler	1 000	0	2 000	0	KS.19
Andre finansielle utgifter	326	506	282	0	KS.13+KS.21B+KS.23+KS.24+KS.24A
Sum finansielle aktiviteter	**1 326**	**506**	**2 282**	**0**	
SUM UTGIFTER	**1 970 254**	**1 903 248**	**1 869 889**	**2 065 421**	
2. Inntekter		**Regnskap**		**Budsjett**	
	31.12.2019	**31.12.2020**	**31.12.2021**	**2022**	
					Merknad/referanse til kontantstrømoppstillingen
Driftsinntekter					
Inntekter fra salg av varer og tjenester	62 501	75 620	73 150	89 444	KS.4
Andre driftsinntekter	31 428	26 497	11 251	25 742	KS.9A+KS.10
Sum driftsinntekter	**93 928**	**102 117**	**84 401**	**115 187**	
Inntekter fra investeringer					
Salg av varige driftsmidler	9	5	249	0	KS.16
Sum investeringsinntekter	**9**	**5**	**249**	**0**	
Overføringer til virksomheten					
Inntekter fra statlige bevilgninger til drift	1 686 715	1 760 477	1 867 009	1 892 142	KS.1A+KS.1B+KS.6
Sum overføringer til virksomheten	**1 686 715**	**1 760 477**	**1 867 009**	**1 892 142**	
Finansielle aktiviteter					
Andre finansielle innbetalinger (f.eks. innbet. av rente)	210	397	200	0	KS.7+KS.8+KS.22+KS.24A
Sum finansielle aktiviteter	**210**	**397**	**200**	**0**	
SUM INNTEKTER	**1 780 863**	**1 862 996**	**1 951 859**	**2 007 328**	
3. Netto endring i kontantbeholdning (2-1)	**-189 392**	**-40 252**	**81 970**	**-58 093**	

Virksomhet: Universitetet i Agder

Inntektstype	Regnskap 31.12.2019	Regnskap 31.12.2020	Regnskap 31.12.2021	Budsjett for 2022	Regneregler
Tildelinger til finansiering av statsoppdraget					
Bevilgninger fra fagdepartementet	1 499 812	1 564 873	1 625 829	1 642 778	N1.2+N1.8+N1.9+(N15III.4)
Tildelinger fra andre statlige forvaltningsorganer	73 932	76 725	90 902	90 358	N1.21E+N1.30+(N15II.6)
Tildelinger fra Norges forskningsråd	54 442	48 877	67 498	79 214	N1.29A+(N15II.3)
Sum tildelinger til statsoppdraget	**1 628 186**	**1 690 475**	**1 784 229**	**1 812 349**	
Overføringer til virksomheten					
Sum overføringer til virksomheten	**0**	**0**	**0**	**0**	
Offentlige og private bidrag					
Bidrag fra kommuner og fylkeskommuner[1)]	13 957	14 949	15 123	10 268	N1.32A+(N15II.051A)+N1.22D+(N15II.4)
Bidrag fra private	21 014	31 035	21 229	18 017	N1.32F-N1.32A+(N15II.051B+N15II.051C+N15II.051D+N15II.052)
Tildelinger fra internasjonale organisasjoner	6 507	5 342	7 257	9 921	N1.35C+N1.36C+(N15II.051E+N15II.051F)
Sum bidrag	**41 479**	**51 326**	**43 609**	**38 206**	
Oppdragsinntekter m.v.					
Oppdrag fra statlige virksomheter	8 987	16 213	20 906	11 888	N1.49+(N16.021A-N16.010A)
Oppdrag fra kommunale og fylkeskommunale	2 522	1 508	952	938	N1.50+(N16.021B-N16.010B)
Oppdrag fra private	4 373	3 299	3 580	2 522	N1.51+N1.52+N1.54+(N16.021C+N16.021D+N16 021E-N16.010C-N16.010D-N16.010E)
Andre inntekter og tidsavgrensninger	95 316	100 175	98 584	141 424	N1.48+N1.59+N1.65+N1.66+Saldering mot tabell 1
Sum oppdragsinntekter m.v.	**111 198**	**121 194**	**124 022**	**156 772**	
SUM INNTEKTER	**1 780 863**	**1 862 996**	**1 951 859**	**2 007 328**	

Virksomhet: Universitetet i Agder

Balansedag 31. desember Beløp i TNOK	Regnskap 31.12.2019	Regnskap 31.12.2020	Regnskap 31.12.2021	Endring 2020 til 2021	Regneregler
Kontanter og kontantekvivalenter					
Beholdning på oppgjørskonto i Norges Bank	530 236	488 720	572 603	83 882	BIV.1
Beholdning på andre bankkonti	8 972	10 233	8 317	-1 916	BIV.2A+BIV.2B
Andre kontantbeholdninger	5	7	11	4	BIV.3
Sum kontanter og kontantekvivalenter	**539 213**	**498 961**	**580 931**	**81 970**	
Avsetninger til dekning av påløpte kostnader som forfaller i neste budsjettår :					
Feriepenger m.v.	94 727	101 798	108 861	7 063	DIII.4
Skattetrekk og offentlige avgifter	81 359	63 213	91 348	28 135	DIII.2+DIII.3
Gjeld til leverandører	69 052	107 707	96 799	-10 908	DIII.1-BII.3
Gjeld til oppdragsgivere	-7 030	8 685	17 054	8 369	DIII.06-BII.1
Annen gjeld som forfaller i neste budsjettår	77 894	7 055	51 195	44 140	DIII.6-BII.2-BI.1
Sum til dekning av påløpte kostnader som forfaller i neste budsjettår	**316 002**	**288 458**	**365 257**	**76 799**	
Avsetninger til dekning av planlagte tiltak i fremtidige budsjettår:					
Prosjekter finansiert av Norges forskningsråd	4 874	7 722	13 686	5 964	N15II.3
Større påbegynte, flerårige investeringsprosjekter finansiert av grunnbevilgningen fra fagdepartementet	85 149	50 002	64 751	14 749	N15I.3
Konkrete påbegynte, ikke fullførte prosjekter finansiert av grunnbevilgningen fra fagdepartementet	55 233	37 872	5 504	-32 368	N15I.1
Andre avsetninger til vedtatte, ikke igangsatte formål	3 798	22 713	23 504	791	N15I.2+N15I.6+N15II.4
Sum avsetninger til planlagte tiltak i fremtidige budsjettår	**149 054**	**118 309**	**107 445**	**-10 864**	
Andre avsetninger:					
Avsetninger til andre formål/ikke spesifiserte formål	65 099	82 056	98 788	16 732	N15I.4+N15III.4+N15III.2+N15II.5+N15II.6+N15II.7
Fri virksomhetskapital	9 238	10 296	9 553	-743	CI.1-AIII.1+AIII.04A
Sum andre avsetninger	**74 337**	**92 352**	**108 341**	**15 989**	
Langsiktig gjeld (netto)					
Annen langsiktig gjeld	-180	-158	-112	46	DI.01+DII.1-AIII.04A
Sum langsiktig gjeld	**-180**	**-158**	**-112**	**46**	
SUM NETTO GJELD OG FORPLIKTELSER	**539 213**	**498 961**	**580 931**	**81 970**	

Balanseoppstilling

Virksomhet: Universitetet i Agder

Beløp i 1000 kroner

EIENDELER	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
A. Anleggsmidler			
I Immaterielle eiendeler	**3 488**	4 876	3 808
II Varige driftsmidler	**728 931**	669 171	626 654
III Finansielle anleggsmidler	**20 414**	18 846	19 240
Sum anleggsmidler	**752 833**	692 893	649 703
B. Omløpsmidler			
I Beholdninger av varer og driftsmateriell	**165**	211	224
II Fordringer	**65 068**	88 706	96 260
III Bankinnskudd, kontanter og lignende	**580 931**	498 961	539 213
Sum omløpsmidler	**646 164**	587 877	635 696
Sum eiendeler drift	**1 398 997**	1 280 770	1 285 399
IV Fordringer vedrørende innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten	**0**	0	0
Sum eiendeler	**1 398 997**	1 280 770	1 285 399

STATENS KAPITAL OG GJELD	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
C. Statens kapital			
I Virksomhetskapital	**29 855**	28 985	28 298
II Avregninger	**104 092**	119 803	144 904
III Utsatt inntektsføring av bevilgninger	**757 193**	691 372	645 900
Sum statens kapital	**891 140**	840 160	819 102
D. Gjeld			
I Avsetning for langsiktige forpliktelser	**0**	0	0
II Annen langsiktig gjeld	**0**	0	0
III Kortsiktig gjeld	**507 857**	440 610	466 297
Sum gjeld	**507 857**	440 610	466 297
Sum statens kapital og gjeld drift	**1 398 997**	1 280 770	1 285 399
IV Gjeld vedrørende tilskuddsforvaltning og andre overføringer	**0**	0	0
Sum statens kapital og gjeld	**1 398 997**	1 280 770	1 285 399

Kontroll- og nøkkeltallsberegninger for nettobudsjetterte virksomheter

Virksomhet: Universitetet i Agder

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

HANDLING/KONTROLLPUNKT	DATA	NØKKELTALL	KOMMENTARER
Bevilgningsfinansiert virksomhet			
Avstemming inntekt fra KD:			
Mottatt bevilgning/tilskudd, ref. kontantstrømoppstilling (KS.1A + KS.3)	1 625 829		
Bevilgning i henhold til utbetalingsbrev	1 625 829		Legges inn og avstemmes mot mottatte utbetalingsbrev
Avvik		SANN	Det skal være samsvar mellom disse
Avstemming av bevilgningsoppstillingen:			
Periodens bevilgning fra KD, ref. kontantstrømoppstilling (KS.1A + KS.3)	1 625 829		
Bevilgning fra KD angitt i bevilgningsoppstillingen (BRIII.01A)	1 625 829		
Avvik		SANN	Det skal være samsvar mellom kontantstrømoppstillingen og oppføringen i bevilgningsoppstillingen
Periodens bevilgning fra andre departementer, ref. kontantstrømoppstillingen (KS.1B + KS.3C)	0		
Bevilgning fra andre departementer oppgitt i bevilgningsoppstillingen (BRIII.02)	0		
Avvik		SANN	Det skal være samsvar mellom kontantstrømoppstillingen og oppføringen i bevilgningsoppstillingen
Andel avsetninger:			
Avregning av tilskudd til statlig og bidragsfinansiert aktivitet, ref. Balanseregnskapet (CII.02)	104 092		
Mottatt bevilgning/tilskudd KD, ref. note 1	1 625 829		
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)	150 760		
Mottatt bidrag fra andre, ref. note 1 (N1.22A+N1.32A+N1.32B+N1.32C+N1.32D+N1.35+N1.36+N1.37)	59 590		
Sum mottatt bevilgning/tilskudd/bidrag	1 836 179		
Avsatt andel bevilgning/tilskudd/bidrag av totalt mottatt		5,67 %	Andel avregninger i prosent av sum mottatt bevilgning/tilskudd/bidrag
Avstemming av balanseoppstillingen:			
Sum eiendeler, ref. balanseregnskapet (AB.1)	1 398 997		
Sum virksomhetskapital og gjeld, ref balanseregnskapet (SKG.1)	1 398 997		
Differanse	0	SANN	
Avstemming endring ubenyttet tilskudd:			
Avstemming av resultatregnskapet mot balansen:			
Resultatregnskapet:			
Avregning statlig og bidragsfinansiert aktivitet, ref. resultatregnskapet (RE.23)	-15 711		En eventuell økning i avsetningene skal fremstilles med positivt fortegn, mens
Overført fra annen virksomhetskapital, ref note 8 (N8II.012)	0		reduksjon i avsetningsnivået fremstilles med negativt fortegn
Sum avregning og overføring	-15 711		
Balansen:			
IB - Avsetning statlig og bidragsfinansiert aktivitet i fjor, ref. balanseregnskapet (CII.02)	119 803		
UB - Avsetning statlig og bidragsfinansiert aktivitet i år, ref. balanseregnskapet (CII.02)	104 092		
Endring	-15 711	SANN	
Avstemming note 15:			
Endring i avsetninger fra Kunnskapsdepartementet:			
IB - Avsetninger KD i fjor, ref. note 15 (N15I.KD)	119 803		
UB - Avsetninger KD i år, ref. note 15 (N15I.KD)	104 092		
Endring	-15 711		
Endring i avsetninger fra andre departement:			
IB - Avsetninger andre departement i fjor, ref. note 15 (N15I.5)	0		
UB - Avsetninger andre departement i år, ref. note 15 (N15I.5)	0		
Endring	0		
Sum avsatt andel av tilskudd til statlig og bidragsfinansiert aktivitet (Note 15)	-15 711		Det skal være samsvar mellom linjen for netto avregning av statlig og bidragsfinansiert aktivitet i resultatregnskapet, endringene i avsetningene i balanseregnskapet og
Avvik		SANN	endringene oppgitt i noten for netto avregning av statlig og bidragsfinansiert aktivitet (note 15)
Avstemming endring ikke inntektsført bevilgning, bidrag og gaver			
Avstemming balansen:			
IB - Ikke inntektsført bevilgning, bidrag og gaver mv i fjor, ref. balanseregnskapet (DIII.05)	63 236		
UB - Ikke inntektsført bevilgning, bidrag og gaver mv i år, ref. balanseregnskapet (DIII.05)	77 367		
Endring	14 131		
Avstemming note 15:			
IB - Sum ikke inntektsført bevilgning, bidrag og gaver mv i fjor, ref. note 15 (N15II.BBG)	63 236		
UB - Sum ikke inntektsført bevilgning, bidrag og gaver mv i år, ref. note 15 (N15II.BBG)	77 367		
Endring	14 131		
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)	16 541		
Sum driftsinntekter, ref. resultatregnskapet (RE.7)	1 835 894		
Andel inntekter fra oppdragsfinansiert aktivitet		0,90 %	Andel oppdragsinntekter i prosent av sum driftsinntekter
Andel tildeling fra NFR av totale bevilgninger		8,21 %	Andel tildeling fra NFR i prosent av sum BFA
Resultatgrad:			
Periodens resultat, ref. resultatregnskapet (RE.21+RE.23)	871		
Inntekter fra oppdragsfinansiert aktivitet, ref. resultatregnskapet (N1.55)	16 541		
Resultatgrad oppdragsfinansiert aktivitet		5,26 %	Årsresultat i prosent av sum oppdragsinntekter
Virksomhetskapital			
Avstemming endring opptjent virksomhetskapital:			
Avstemming resultatregnskapet:			
Periodens resultat, ref. Resultatregnskapet	871		
Anvendt til delfinansiering av bevilgningsfinansiert aktivitet, ref. note 8 (N8II.012)	0		
		870,74	
Avstemming balansen:			
Innskutt og opptjent virksomhetskapital i fjor, ref. balanseregnskapet (CI.1)	28 985		
Innskutt og opptjent virksomhetskapital i år, ref. balanseregnskapet (CI.1)	29 855		
Endring		870,74	
Avstemming note 8:			
IB - Innskutt og bunden virksomhetskapital i fjor (N8I.011+N8I.021)	18 688		
UB - Innskutt og bunden virksomhetskapital i år (N8I.sum)	20 302		
Endring	1 614		
IB - Annen opptjent virksomhetskapital i fjor (N8II.011)	10 296		
UB - Annen opptjent virksomhetskapital i år (N8II.1)	9 553		
Endring	-743		
Total endring opptjent virksomhetsregnskap note 8		870,74	
Avvik		SANN	Kontrollpunktet tar utgangspunkt i kongruensprinsippet; årets resultat BOA skal samsvare med periodens endring i opptjent virksomhetskapital korrigert for evt. overføring til BA
Virksomhetskapital i % av totalkapital:			
Opptjent virksomhetskapital i år, ref. balanseregnskapet	29 855		
Sum virksomhetskapital og gjeld, ref. balanseregnskapet (SKG.1)	1 398 997		
Andel virksomhetskapital		2,13 %	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)	20 302		
Innskutt og bunden virksomhetskapital 31.12, ref. note 8 (N8I.sum)	20 302		
Totalt	20 302		
Differanse		SANN	Det skal være samsvar mellom finansielle eiendeler i balansesummen av innskutt og bunden virksomhetskapital i note 8
Avstemming investering i aksjer og selskapsandeler:			

HANDLING/KONTROLLPUNKT	DATA	NØKKELTALL	KOMMENTARER
Aksjer, ref. finansielle anleggsmidler i balanseregnskapet	20 302		
Brutto balanseført verdi 31.12, ref. note 11 for investering i aksjer og selskapsandeler (N11.3)	20 302		
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	1 835 894		
Sum driftsinntekt, ref. note 1 for spesifikasjon av driftsinntekter (N1.67)	1 835 894		
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)	572 603		Det skal være samsvar mellom beholdningen på oppgjørskontoen oppgitt i balanseoppstillingen og spesifikasjonen i note 17. I grunnlagsmaterialet skal beløpene angis i tusen kroner med tre desimaler. Vanlige regler for avrunding skal følges.
Bankinnskudd på oppgjørskonto i Norges Bank, ref. note 17 og 18 (N17.1)	572 603		
		SANN	
Sum bankinnskudd og kontanter, ref. kontantstrømsanalysen (KS.BEH)	580 931		Det skal være samsvar mellom bankinnskudd og kontanter oppgitt i balanse-regnskapet, kontantstrømsanalysen og noten for bankinnskudd, kontanter og lign.
Sum kasse og bank, ref. balanseregnskapet (BIV.4)	580 931		
Sum bankinnskudd og kontanter, ref. Note17 (N17.4)	580 931		
Differanse		SANN	
Avstemming finansposter:			
Sum finansinntekt/-kostnad og inntekter fra eierandeler i selskaper mv., ref. resultatregnskapet (RE.18)	-469		
Sum finansinntekter, ref. note 6 (N6.4)	200		
Sum finanskostnader, ref. note 6 (N6.9)	668		
Netto finansinntekt/(-kostnad) oppgitt i note 6	-469		
Differanse		SANN	Det skal være samsvar mellom resultatregnskapet og note 6
Avstemming annen kortsiktig gjeld:			
Annen kortsiktig gjeld, ref. balanseregnskapet (DIII.6)	95 343		
Sum annen kortsiktig gjeld, ref. note 18 for annen kortsiktig gjeld (N18.7)	95 343		
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. kontantstrømoppstillingen (KS.25)	81 970		
Sum kasse og bank i fjor (avsnitt B IV i balanseoppstillingen) (BIV.4)	498 961		
Sum kasse og bank i år (avsnitt B IV i balanseoppstillingen) (BIV.4)	580 931		
Differanse	81 970	SANN	Det skal være samsvar mellom kontantstrømoppstillingen og balansen
Avstemming av balanseoppstilling og saldobalanse:			
Kontoklasse 1, ref. saldobalansen	1 398 997		
Sum eiendeler , ref. balanseoppstillingen (AB.1)	1 398 997		
Kontoklasse 2, ref. saldobalansen	1 398 997		
Sum virksomhetskapital og gjeld, ref. balanseoppstillingen (SKG.1)	1 398 997		
Differanse		SANN	Det skal være samsvar mellom saldobalansen og balanseoppstillingen
Avstemming av forpliktelsesmodell:			
Avskrivninger og nedskrivninger (resultatregnskapet) (RE.12+RE.13)	75 747		
Utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til anleggsmidler (note 1) (N1.5+N1.5A+N1.14+N1.14A)	75 747		
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	580 931		
Netto gjeld og forpliktelser	580 931		
Differanse		SANN	
Avstemming av tabell 4:			
Eiendeler	1 398 997		
Virksomhetskapital, avsetninger og gjeld	1 398 997		
		SANN	
Avstemming av netto endring av kontanter og kontantekvivalenter:			
Netto endring i tabell 1	81 970		
Netto endring i tabell 3	81 970		
		SANN	

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

Institusjonens kommentarer til kontrollarket:

Likestillingsrapport

UiA 2021-2024

Rapportering på Handlingsplan for Likestilling, inkludering og mangfold

2021

UiA

Innledning

UiA har i overkant av 13 000 studenter og 1 600 ansatte, og er blant de største institusjonene på Sørlandet. UiA sin visjon er «samskaping for fremtidens kunnskap.» Vi skal skape og tilgjengeliggjøre kunnskap og bidra til nyskaping. I UiA sin strategi fremkommer det også at vår akademiske kultur skal være mangfoldig, og at vårt kunnskapsfellesskap kjennetegnes av likeverd og fellesskap. I tillegg skal vi bidra til å oppnå FN sine bærekraftsmål om blant annet likestilling mellom kjønnene og mindre ulikhet.

UiAs likestillingspolitikk er forankret i UiAs strategi. Likestillingspolitikken er videre konkretisert i Handlingsplanen for likestilling, mangfold og inkludering 2021-2024. Rapporten skal gi en oversikt over resultatene av og arbeidet med handlingsplanen i 2021, samt rapportere på lønn, permisjoner, sykefravær og ufrivillig deltid.

Innholdsfortegnelse

Innledning **2**

Hovedaktiviteter og resultater i 2021 ..... **4**

Sykefravær og kjønn **7**

1. Kjønnsbalanse - Ansatte **9**

Mål 1 – Kjønnsbalanse *9*

Mål 2 - Lønn *13*

Mål 3 - Ledelse *14*

1. Kjønnsbalanse - Studenter **15**

Mål 4 – Kjønnsbalanse på studieprogram *15*

2. Mangfold og inkludering - Ansatte **17**

Mål 5 – Åpen og mangfoldig arbeidsplass *17*

2. Mangfold og inkludering - Studenter **22**

Mål 6 – Studenters inkludering og faglige utviklingsmuligheter *22*

Mål 7 – Åpent og mangfoldig UIA *23*

3. Uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering - Ansatte **25**

Mål 8 – Nulltoleranse for mobbing og trakassering, maktrelasjoner *25*

3. Uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering - Studenter **27**

Mål 9 – Seksuell folkeskikk og nulltoleranse *27*

Mål 10 – «Si ifra» *29*

Ufrivillig deltid på UiA **29**

Universitetets likestillings- og inkluderingsutvalg **30**

Vedlegg 1 – Tabeller **31**

Tabell 1 - Lønn, kjønnsfordeling, stillinger på UiA *32*

Tabell 2.1 – 2.8 Kjønnsfordeling og gjennomsnittslønn på fakulteter og avdelinger *34*

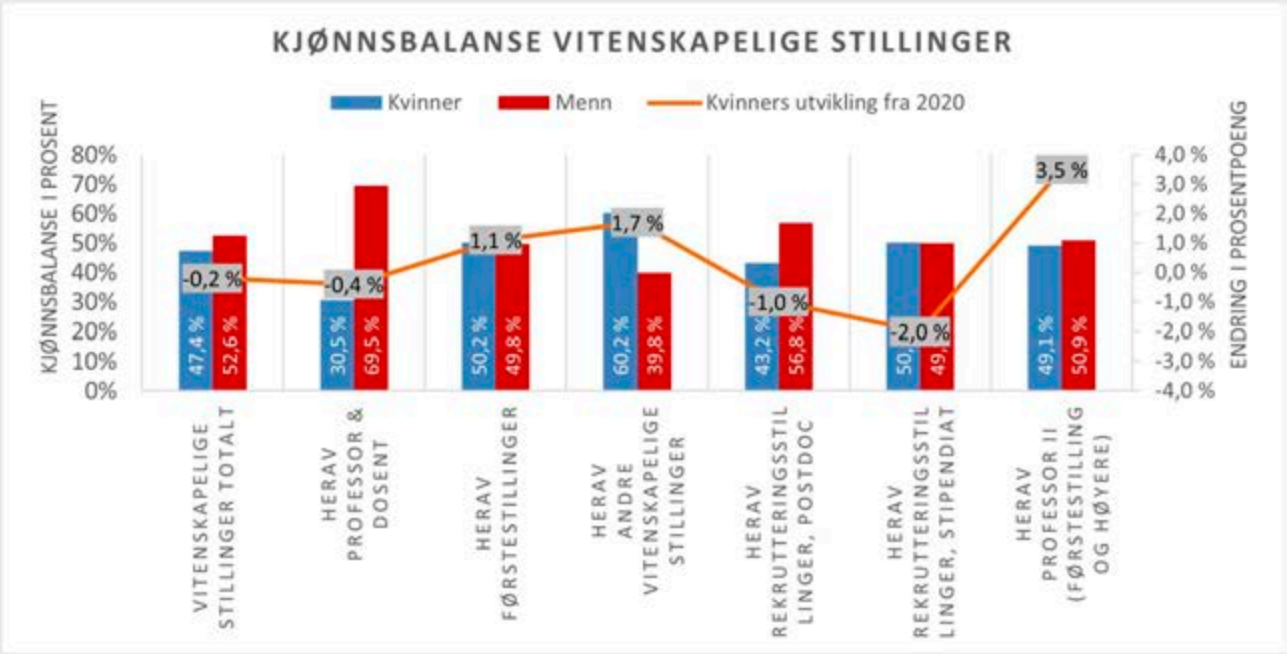
Tabell 3 - Ledelse og styring *49*

Hovedaktiviteter og resultater i 2021

2021 har vært preget av korona-situasjonen og nedstengning av UiA hele vårsemesteret, samt ny nedstengning i desember, og dette har påvirket aktiviteter og resultater ift. handlingsplanen. Det er gjennomført planlegging av implementering av tiltak fra handlingsplanen, for perioden 22-24. UiA har i 2021 utviklet en ny nettside med fokus på likestilling, inkludering og mangfold som er løftet høyt på UiA.no (https://www.uia.no/om-uia/likestilling-integrering-og-mangfold-paa-uia

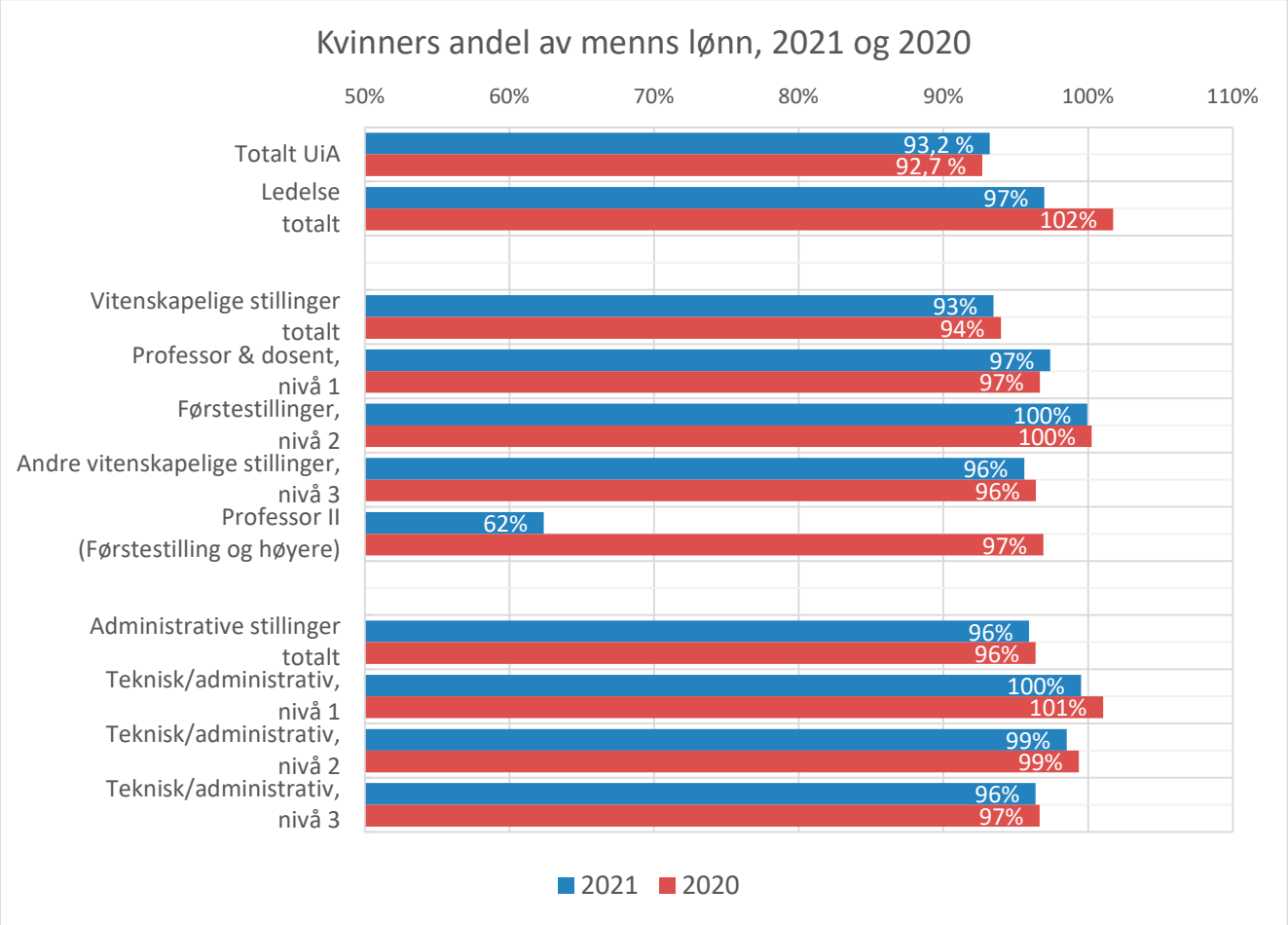
Kjønnslikestilling

- I 2021 var andelen kvinner blant vitenskapelige ansatte på 47.4%, relativt likt til 2020 (47.6%). Det er en fallende andel kvinner jo høyere stillingsnivå blant de vitenskapelige ansatte.



- Det er 30.5% kvinner som er professor/dosent, 0.4 prosentpoeng lavere enn i 2020 og under målet på 40%
- Det er 2 prosentpoeng færre kvinnelige stipendiater og 1 prosentpoeng færre postdoktorer i 2021, i forhold til 2020. Andelen kvinner innen førstestillinger har økt med 1.1 prosentpoeng fra 2020 til 50.2%.
- Det er variasjon på tvers av fakultetene/avdelinger, hvor fakultet for teknologi og realfag, samt fakultet for helse- og idrettsvitenskap er under målet for kjønnsbalanse blant ansatte. Det har vært en positiv trend på helse-idrettsvitenskap med 4 prosentpoeng flere menn enn i 2020.

Lønn

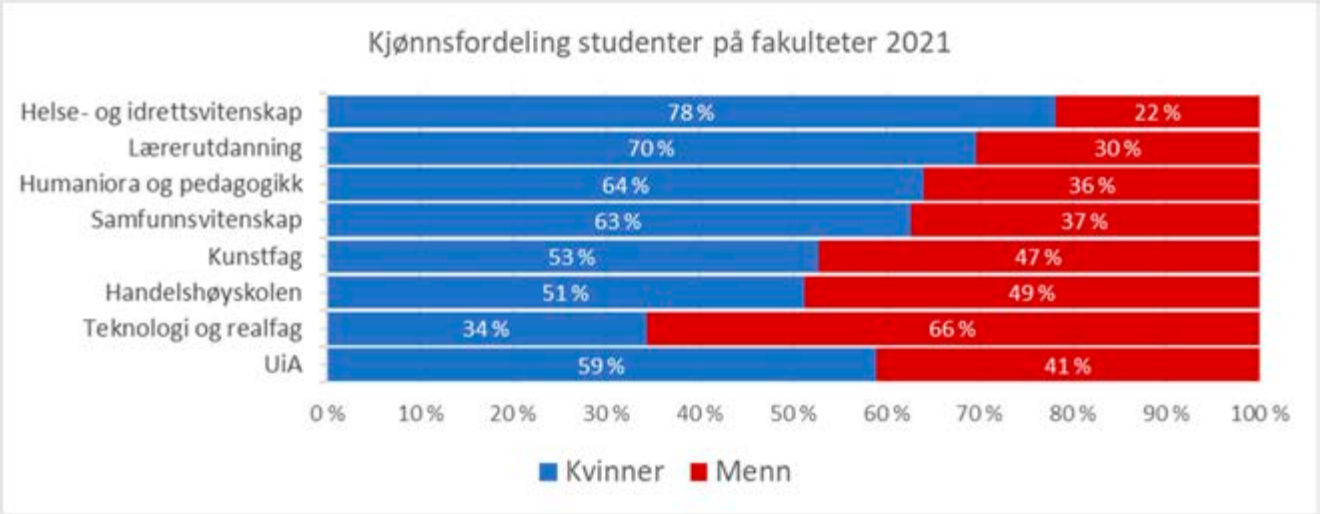


- Gjennomsnittslønn for kvinner i forhold til menn er på 93.2% ved UiA totalt sett, en forbedring på 0.5 prosentpoeng fra 2020.
- Det er generelt en stabilitet fra 2020 til 2021 på tvers av stillingsgrupperingene. Unntaket er for ledere totalt på UiA og for Professor II, hvor begge stillingsgruppene har lavere lønn for kvinner enn for menn i 2021.

Ledelse

- Det er balanse, innenfor målet på 40% av hvert kjønn totalt på UiA, blant dekaner, instituttledere, administrativ ledergruppe og for toppledelsen.
- Det er balansert eller nær balanse i ledergruppene på 4 av 7 fakultet.

Studentene



- Det er fremdeles store variasjoner mellom studieprogrammene når det kommer til kjønnsfordeling. Totalt er det en flere kvinnelige studenter (59%) på UiA. Det er kun på Fakultet for teknologi og realfag at vi har en overvekt med mannlige studenter (66%), hvor denne andelen økte med 5 prosentpoeng fra 2020. Andelen mannlige studenter økte på avdeling for lærerutdanning med 8 prosentpoeng til 2021. Fakultet for helse- og idrettsvitenskap var stabilt på 22% mannlige studenter fra 2020 til 2021.
- Det er totalt 60% av programmene som har under 25% av det underrepresenterte kjønn blant studentene.
- I 2021 viser student-tallene at 68 studieprogram har under 25% mannlige studenter. 16 studieprogram har under 25% kvinnelige studenter.

Global mindset

- Innen kulturelt, språklig og etnisk mangfold har aktiviteter vært primært digitale på grunn av pandemien.
- Det er fremdeles utfordringer med Innaskjærs (nettsider for ansatte) hvor mye informasjon er kun på norsk.

Nedsatt funksjonsevne

- Handlingsplan for digital og fysisk universell utforming og tilrettelegging 2021-2024 ble vedtatt av UiAs styre i mars 2021. Det vektlegges at universell utforming bør ha forrang i universitetets hovedløsninger.

Mobbing og trakassering

- Ansatte ved UiA er blitt informert om varslingskanalen «Si ifra», og opplæring skjer ved ansettelse. Det er påbegynt et arbeid med å oppdatere og forbedre Si-ifra kanalen.

I det følgende gjengis tiltak og foreløpige resultater på tiltakene i Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2021-2024.

Sykefravær og kjønn

Sykefravær
Arbeidet med sykefravær er beskrevet i UiAs handlingsplan for inkluderende arbeidsliv 2019-2022. Det fremkommer i handlingsplanen at UiA har et mål om et sykefravær på 3,5 %. Det totale sykefraværet i 2021 var på 3,58 %, mot 2020 som var på 3,37 %. Dette ga en økning med 0,21 prosentpoeng fra år 2020 til år 2021.

	Totalt	Egenmelding	Sykemelding	Kvinner	Menn	T/A	Vitenskaplige
2020	3,58	0,43	3,15	73,1 %	26,9 %	43 %	57 %
2021	3,37	0,43	2,95	73,0 %	27,0 %	43 %	57 %

Vitenskapelige ansatte utgjør 57 % av det totale sykefraværet mot 43 % for teknisk administrative. Dette var helt likt som i år 2020. Det må legges til grunn at det kan være underrapportering på sykefraværet for ansatte i vitenskapelige stillinger, særlige egenmeldt fravær. Sykefraværet for stipendiater har gått ned 0,7 prosentpoeng fra år 2020 til år 2021. UiA har et lavt sykefravær sett i forhold til arbeidslivet generelt og UH-sektoren.

Kjønn og sykefravær

Tall i %	Egenmeldt 1-3 dager	Egenmeldt 4-16 dager	Legemeldt 1-3 dager	Legemeldt 4-16 dager	Mer enn 16 dager	Sykefravær totalt
Kvinner	67,9	72,3	58	66,6	75,4	73,1
Menn	32,1	27,7	42	33,4	24,6	26,9

Kvinner har høyere sykefravær enn menn. I år 2021 var det en kjønnsfordeling med overvekt av kvinner på 73,1 % sykefravær mot menn på 26,9 % sykefravær. Dette var svak økning for kvinner fra år 2020 som da hadde en andel på 73,0 %. Forskjellen mellom kvinner og menn øker i takt med lengden på fraværet. Kvinner har betydelig mer langvarig fravær enn menn.

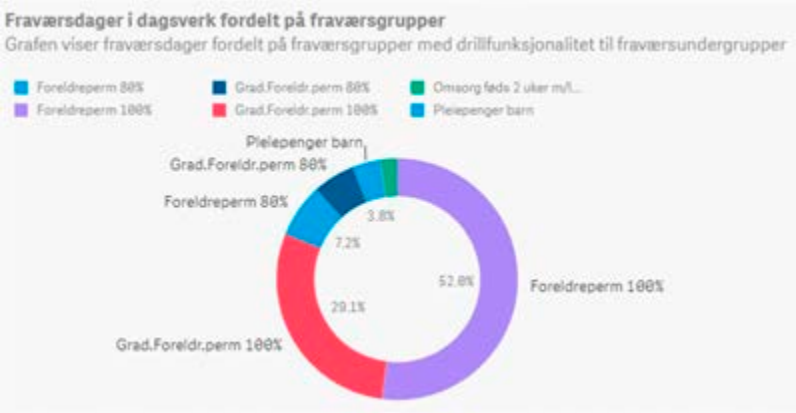
Omsorgsdager og foreldrepermisjon
Omsorgsdager (sykt barn) og foreldrepermisjon kan indikere noe om likestillingen på hjemmebane.

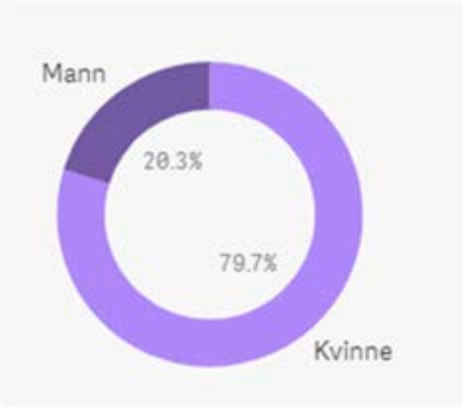
		Sykt barn dager	%
2020	Kvinner	2337	72
2020	Menn	919	28
2021	Kvinner	1118	70
2021	Menn	488	30

Sykt barn dager i 2021 har i forhold til 2020 blitt halvert. Hovedårsaken var at år 2020 var et unntaksår, med et svært høyt uttak av sykt barn dager i starten av pandemien (mars og april). Andelen av menn som har tatt ut sykt barn dager har økt fra 28% til 30% av det totale uttaket fra 2020 til 2021. Dette er en økning med 2 prosentpoeng.

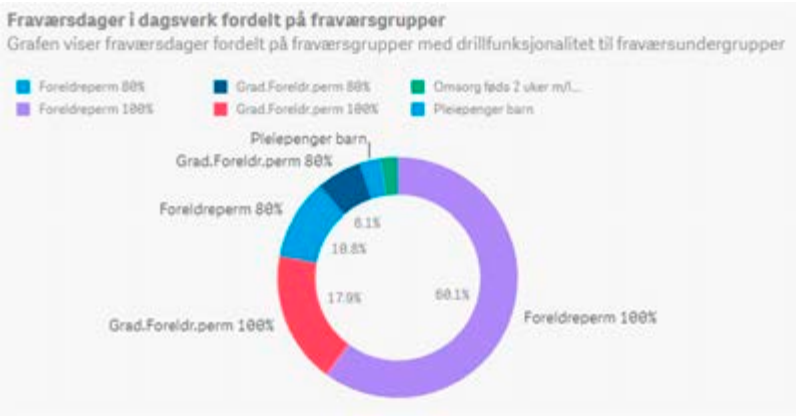
Oversikten viser at i 2021 tok kvinner omtrent 80 % av den totale foreldrepermisjonen. De siste årene har det vært en fordeling på ca 70 % kvinner og 30 % menn. Dette er en økning på ca 10 prosentpoeng i forhold til tidligere år. Det var flere kvinner enn normalt som tok ut foreldrepermisjon, i forhold til menn enn normalt. Folkehelseinstituttet rapporterte at i de ni første månedene i 2021 ble det født 2037 flere barn i Norge, enn i samme periode året før.

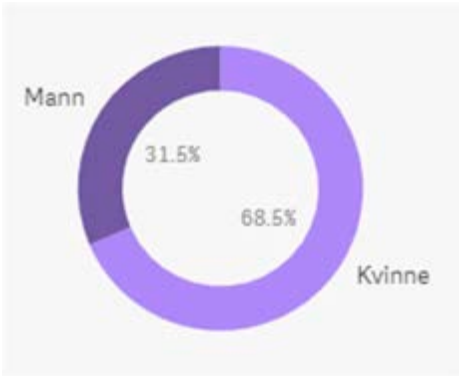
2021:





2020:





1. Kjønnsbalanse - Ansatte

Mål 1 – Kjønnsbalanse

Fakultetene, instituttene og alle administrative enheter har en balansert kjønnsfordeling (40/60).
Enheter med færre enn 20 prosent av enten kvinner eller menn, setter selv måltall for perioden.
Det er minst 40 prosent av både menn og kvinner blant professorer/dosenter ved UiA.
Forskergruppene skal tilstrebe kjønnsbalanse.

Tiltak

1. Ved enheter med stor kjønns-ubalanse skal det utarbeides en kunnskapsbasert plan for hvordan de skal få rekruttert inn det underrepresenterte kjønn. Utgangspunkt for planen er enhetens nå-situasjon og forventet målsetning i handlingsplanen.

Mål	Oppnå balansert kjønnsfordeling på fakultetene, instituttene og alle administrative enheter.
Mål gruppe	Kvalifiserte vitenskapelige kandidater, internt og eksternt, som ønsker å undervise og forske ved UiA.
Ansvar	Fakultetsdirektør, avdelingsdirektør, med bistand fra personal- og organisasjonsavdelingen og Senter for likestilling.
Resultater	Det er variasjon på tvers av fakultetene/avdelinger, hvor fakultet for teknologi og realfag samt fakultet for helse- og idrettsvitenskap er under målet for kjønnsbalanse blant ansatte. Det har vært en positiv trend på helse-idrettsvitenskap med 4 prosentpoeng flere menn enn i 2020. Alle fakulteter har enheter/institutt som er under eller nær grensen for 20% av det underrepresenterte kjønn, Det er planlagt aktiviteter på fakulteter som har utfordringer, blant annet i samarbeid med Senter for likestilling i 2022. I fellesadministrasjonen er det totalt en overvekt av kvinner (59%) som holder seg stabilt over tid. Innen de enkelte avdelingene er det IT som er mest ubalansert, med 25% kvinner, samt Campusservice (renhold) med 4% menn.

Fakulteter/avdeling (vedlegg 1, tabell 2.1-2.8)	Fakultetets vitenskapelige årsverk	Professor/dosent årsverk (40/60 mål)		Institutter/enheter under/nær målet på totalt 20% kjønnsårsverk
		Fakultetet	Instituttene	
Fakultet for teknologi og realfag	Det er 23.9% kvinneårsverk i vitenskapelige stillinger på fakultetet i 2021. Det er likt til 2020.	Det er 12.5% kvinnelige professor/dosent-årsverk i 2021. Oppgang på 1 prosentpoeng fra 2020.	Alle institutter har kvinnelige professor/dosent, hhv 4%, 9%, 17% og 33% andel med kvinnelige professor/ dosent årsverk.	Institutt for informasjons og kommunikasjons-teknologi: 16% kvinner Institutt for ingeniørvitenskap: 16% kvinner
Handelshøyskolen	Det er 43.5% kvinneårsverk i vitenskapelige stillinger på Handelshøyskolen i 2021, 1.2 prosentpoeng lavere enn 2020.	Det er 21.1% kvinnelige professor/dosent-årsverk i 2021. Oppgang på 6.4 prosentpoeng fra 2020.	Alle institutter har kvinnelige professor/dosent, hhv 17%, 18%, 21% og 44% andel med kvinnelige professor/ dosent årsverk.	Fakultetsadministrasjon: 15% menn
Fakultet for Samfunnsvitenskap	Det er 51.1% kvinneårsverk i vitenskapelige stillinger på fakultetet i 2021. Dette er 1.1 prosentpoeng flere enn 2020.	Det er 28.9% kvinnelige professor/dosent-årsverk i 2021. Oppgang på 2.4 prosentpoeng fra 2020.	2 av 4 institutter er uten kvinnelige professor/dosent. De to andre har hhv 33% og 63% andel med kvinnelige professor/ dosent årsverk.	Senter for likestilling: 0% menn Stab: 8% menn

Fakulteter/avdeling (vedlegg 1, tabell 2.1-2.8)	Fakultetets vitenskapelige årsverk	Professor/dosent årsverk (40/60 mål)		Institutter/enheter under/nær målet på totalt 20% kjønnsårsverk
		Fakultetet	Institutter	
Fakultet for humaniora og pedagogikk	Det var 59.9% kvinneårsverk i vitenskapelige stillinger i 2021. Dette er 0.8 prosentpoeng flere enn i 2020.	Det var 44.4% kvinnelige professor/dosent-årsverk i 2021. Nedgang på 5 prosentpoeng fra 2020.	Alle institutter har kvinnelige professor/dosent, hhv 36%, 38%, 44% og 64% andel med kvinnelige professor/ dosent årsverk.	Stab: 20% menn Institutt for pedagogikk: 21% menn
Fakultet for kunstfag	Det er 46.3% kvinneårsverk i vitenskapelige stillinger på fakultetet i 2021, 0.5 prosentpoeng færre enn i 2020.	Det er 25.3% kvinnelige professor/dosent-årsverk i 2021. Nedgang på 0.7 prosentpoeng fra 2020.	Alle institutter har kvinnelige professor/dosent, hhv 3%, 39% og 50% andel med kvinnelige professor/ dosent årsverk.	Institutt for rytmisk musikk: 25% menn
Fakultet for helse- og idrettsvitenskap	Det er 34.7% menn i vitenskapelige stillinger på fakultetet i 2021. Den er økt 4 prosentpoeng fra 2020.	Det er 45.8% mannlige professor/dosent-årsverk i 2021. Oppgang på 12.4% fra 2020.	Alle institutter har kvinnelige professor/dosent, hhv 13%, 27%, 32% og 86% andel med mannlige professor/ dosent årsverk.	Institutt for helse- og sykepleievitenskap: 14% menn Institutt for ernæring og folkehelse: 19% menn Senter for e-helse og omsorgsteknologi: 17% menn
Avdeling for lærerutdanning				Avdelingen har 23% mannlige ansatte

2. I utlysningstekster skal det bevisst brukes språk, bilder og beskrivelser som appellerer til det underrepresenterte kjønn for å få opp søkermassen og øke sannsynligheten for å få flere kjønn i søkermassen.

Mål	Økt bevissthet rundt kommunikasjonsform, som både reflekterer UiAs fokus på mangfold og som appellerer til det underrepresenterte kjønn.
Mål gruppe	Kvalifiserte vitenskapelige kandidater, internt og eksternt, som ønsker å undervise og forske ved UiA.
Ansvar	Ansvarlig leder, personalrådgiver, fakultetsstyret, ansettelsesråd og ansettelsesutvalg.
Resultater	UiA har en database med bilder som er koplet til vår rekrutteringsportal, Jobbnorge.no. Utvelgelsesprosessen av bildene som brukes har et likestillings- og mangfoldsperspektiv og er godkjent på ledernivå. Videre er UiA opptatt av å bruke kjønnsnøytralt språk og formuleringer ved alle utlysningstekster. UiA har i 2021 utviklet en ny nettside med fokus på likestilling, inkludering og mangfold som er løftet høyt på UiA.no (https://www.uia.no/om-uia/likestilling-integrering-og-mangfold-paa-uia)

3. UiA skal i løpet av handlingsplanperioden bli likestillingssertifisert.

Mål	UiA skal bli sertifisert innen 2024
Mål gruppe	UiA som organisasjon
Ansvar	Personal- og organisasjonsavdelingen.
Resultater	For å forankre aktiviteter, sikre kompetanse og ønskede holdninger, vil UiA ta i bruk en sertifiseringsordning for likestilling og mangfold. Dette vil kvalitetssikre vårt arbeid med likestilling, mangfold og integrering på UiA over tid og tydeliggjøre ansvarsfordelingen i organisasjonen. Det er gjennomført kartlegging av ulike sertifiseringsordninger nasjonalt og internasjonalt. I 2022 vil det utforskes muligheten for samarbeid om ny sertifiseringsordning på Mangfold for organisasjoner, basert på ISO 9001 – Ledelsessystemer for kvalitet. Likestilling er en viktig del av denne sertifisering.

4. Det skal utarbeides informasjon om UiA sine retningslinjer om likestilling og mangfold til bruk i rekrutteringsarbeidet. Retningslinjene skal benyttes av bedømmelseskomiteer og ansettelsesutvalg.

Mål	Informasjon om retningslinjene skal utarbeides og benyttes av bedømmelseskomiteer og ansettelsesutvalg.
Mål gruppe	Alle som arbeider med utgangspunkt i retningslinjer for rekruttering.
Ansvar	Personal- og organisasjonsavdelingen.
Resultater	Det har blitt utarbeidet retningslinjer som bidrar til fremme likestilling og mangfold i organisasjonen. Disse retningslinjene går fra bilde- og språkbruk til retningslinjer på hvem som inviteres til jobbintervju samt ivaretagelse av kjønnsbalanse ved intervjupanel. Kjønnsbalanse ved oppnevning av sakkyndig utvalg er definert som et eget krav. Ved rekrutteringsprosesser følger UiA ulike former for kompetansebygging for å sikre strukturerte prosesser, samt anvende digitale muligheter som bidrar til å ivareta gode rutiner.

For vitenskapelige stillinger

5. Ansatte med doktorgrad og påfølgende fem års praksis, skal tilbys forhåndsvurdering av sin vitenskapelige kompetanse med tanke på professoropprykk.

Mål	For å legge til rette for opprykk til professor, vil forhåndsvurdering hjelpe aktuelle kandidater til å få innsikt i hva som må til for å oppnå dette. En forhåndsvurdering vil unngå at kandidater søker om opprykk før de fyller kriteriene.
Mål gruppe	Ansatte med doktorgrad og påfølgende fem års praksis
Ansvar	Instituttleder, fakultetsdirektør og personal- og organisasjonsavdelingen.
Resultater	Det er tatt strategiske grep i organisasjonen for å forankre og utvikle tilbudene til vitenskapelig ansatte. Engelsk versjon av Professorprogrammet er under planlegging. Det er laget strategisk plan for tiltaket på Handelshøyskolen. På fakultet for humaniora og pedagogikk er det anvendt forhåndsvurdering som et virkemiddel ved bruk av strategiske tildelinger. På andre fakulteter har fokuset vært på rekruttering i større grad enn forhåndsvurdering på grunn av belastning på tidsbruken til professorer. Fakultet for samfunnsvitenskap leder et prosjekt i Forskningsrådet Balanseprogram (FEMPROF) for å utvikle ny kunnskap om kjønn og mangfold og bidra til likestilling og mangfold i akademia, samt utvikle metodikk for kvalifisering til professoropprykk. Som del av dette prosjektet er det utviklet et kvalifiseringsprogram for å prøve ut effektive måter å gjøre professorkvalifisering på.

6. Årlig lyses det ut individuelle frikjøpsstipend for kvinner for å legge til rette for opprykk for førsteamanuensiser og førstelektorer til professor/dosent.

Mål	Som en del av balanseprogrammet var det et tilbud til kvinner å søke om frikjøpsstipend. Balanseprogrammet ble avsluttet i 2020. Reetablere muligheten for å søke om frikjøpsstipend som kan øke antallet av det underrepresenterte kjønn som oppnår opprykk til professor/dosent.
Mål gruppe	Førsteamanuensiser og førstelektorer
Ansvar	Personal- og organisasjonsavdelingen, Forsknings- og innovasjonsavdelingen og fakulteter.
Resultater	I 2021 var det ingen søknader om frikjøp, noe som er en konsekvens av at dette var koplet til det avsluttede balanseprogrammet. Ordningen skal re-startes i 2022, koordinert med andre aktiviteter tilknyttet det å legge til rette for mulig opprykk til professor/dosent (se mål 1, tiltak 5 og 7). Kriterier for å søke om midler vil bli en viktig del av tilbudet som presenteres til organisasjonen.

7. Det skal tilbys kompetanseutviklings- og kvalifiseringstiltak for å kvalifisere ansatte til førstestillinger. Det underrepresenterte kjønn skal oppfordres til å benytte seg av disse og vil prioriteres ved stor etterspørsel.

Mål	Tilby kompetanseutviklings- og kvalifiseringstiltak for å kvalifisere ansatte til førstestillinger
Mål gruppe	Ansatte. Prioritering av det underrepresenterte kjønn på instituttene.
Ansvar	Personal- og organisasjonsavdelingen, Dekan.
Resultater	UiA PULS gjennomførte 2021 opprykksprogram for universitetslektorer og førstelektorer (opprykk til førstelektor og dosent) med 62 deltakere. I tillegg ble det avsluttet tre unipedkurs, herav to på norsk (48 deltakere) ett på engelsk (40 deltakere). Høsten 2021 startet det to unipedkurs med til sammen 52 deltakere.

8. Ved institutter med stor kjønnsubalanse skal det bevisst foretas talentspeiding av studenter av det underrepresenterte kjønn på master, for rekruttering til ph.d.- programmene.

Mål	Sikre økt balanse av vitenskapelige ansatte over tid, ved rekruttering av talentfulle master studenter til ph.d. program
Mål gruppe	Master studenter ved institutter med stor kjønns-ubalanse
Ansvar	Instituttleder, dekan, fakultetsdirektør
Resultater	Det er gjerne større utfordring å få tilstrekkelig studenter til å søke seg til studentprogrammene uavhengig av kjønn, men det gjennomføres aktiviteter som systematisere talentspeiding, integrerte stipendiatstillinger og oppfordre studieprogramlederne til talentspeiding. Systematisk kartlegging av ubalanse er planlagt å anvendes, blant annet på Handelshøyskolen, til koordinert rekruttering. Det er også bevissthet om at kjønnsbalansen blant ansatte i store trekk speiler tendensen blant studentene på institutter. Viktig ta med i betraktningen at manglende kjønnsbalanse ikke starter ved søknad/opptak til studier ved UiA, men også er et utrykk for tendenser blant barn og unge i samfunnet for øvrig.

9. Det kan brukes lete- og finnekomite ved ansettelser i vitenskapelige stillinger når det underrepresenterte kjønn utgjør under 20 prosent av ansatte ved instituttet.

Mål	Bedre kjønnsbalansen på UiA. Innen 2024 skal UiA ikke ha institutter med mindre enn 20% av det underrepresenterte kjønn.
Mål gruppe	Kvalifiserte vitenskapelige kandidater, internt og eksternt, som ønsker å undervise og forske ved UiA.
Ansvar	Instituttleder
Resultater (tabell 1)	UiA bruker lete- og finne komiteer i forbindelse med kallelser og rekruttering av vitenskapelige stillinger. Som en del av deres mandat, jobber lete- og finnekomiteer bevisst og målrettet for å øke kjønnsbalansen i vitenskapelige stillinger i de ulike fakultetene. Det er likevel variasjon mellom fakultetene, hvor noen finner verdi i tiltaket, mens andre finner det vanskelig å finne det underrepresenterte kjønn til å delta i komiteene, vanskelig med habilitet, kost/nytte utfordringer og opplevelse av en forlenget rekrutteringsprosess.

Mål 2 - Lønn

UiA skal praktisere lik lønn for likt arbeid.

Tiltak

1. Overvåke og rapportere for å sikre at UiA sin lønnspolitikk tar hensyn til kjønn og mangfold, og gjenspeiler at UiA har lik lønn for likt arbeid. **Ansvar:** Universitetsstyret, personal- og organisasjonsavdelingen og tillitsvalgte.

Mål	UiA sin lønnspolitikk skal ta hensyn til kjønn og mangfold, og gjenspeile at UiA har lik lønn for likt arbeid
Målgruppe	UiA, Universitetsstyret
Ansvar	Universitetsstyret, personal- og organisasjonsavdelingen og tillitsvalgte.
Resultater (tabell 1)	I forbindelse med årlige lokale lønnsforhandlinger, tas det ut lønnsrapporter og disse blir analysert i forkant av forhandlingene med hensyn til kjønn og mangfold i stillingskodene. I forhandlingene overvåkes dette kontinuerlig. Årets lønnsstatistikk ift. likestilling reflekterer målet om lik lønn for likt arbeid. Se vedlegg 1.

2. Utdanning og praksis skal vektlegges likt for kvinner og menn i lønnsforhandlinger. Kvinner og menn skal ha samme lønnsmessig vurdering og det skal legges vekt på lik lønn ved nytilsettinger.

Mål	Ved lønnsforhandlinger skal prinsippet for lik vektlegging av utdanning og praksis for kvinner og menn. Nytilsettinger skal legge vekt på lik lønn og samme lønnsmessige vurdering, på tvers av kjønn.
Mål gruppe	Ansatte og nytilsettinger
Ansvar	Fakultetsdirektør, avdelingsdirektør, tillitsvalgte og personal- og organisasjonsavdelingen.
Resultater	I alle utlysningstekster er det informasjon om lønnsnivå – både med stillingskode og i kroner. Disse kvalitetssikres av enhetene og av rådgivere ved Personal og organisasjonsavdeling. UiAs ansettelsesråd og ansettelsesutvalg er et viktig organ som også kvalitets sikrer at lønnsnivå som er utgitt i utlysningsteksten er satt på riktig nivå, uansett fakultet eller enhet. Likestillingsperspektivet i lønnsfastsettelse er en viktig del av lønnspolitikk ved UiA, og personalrådgivere er opptatt av å fange opp eventuelle lønnsforskjeller som kan skje ved for eksempel lønnsforhandlinger. Det kvalitetssikres at det angitte lønnsnivået opp imot hva som er oversikten over gjennomsnitt lønn, for å se om angitt lønnsspenn i utlysningsteksten harmonerer med lønnsnivået i den aktuelle stillingskoden. Utilsiktet lønnsforskjeller kan rettes ved 2.5.5 forhandlinger. I revidering av lønnspolitikken for UiA i 2022, vil det være et spesielt fokus på de mål og tiltak som fremkommer i handlingsplanen, slik at de fremkommer tydelig i lønnspolitikken. Det må bemerkes at kvinner og menn skal ha samme lønnsmessige vurderinger ved forhandlingene, dvs. at de samme kriterier legges til grunn.

Mål 3 - Ledelse

UiA har minst 40 prosent av både menn og kvinner i alle ledergrupper, inkludert fakultetsnivå.

Tiltak

1. Det skal jobbes aktivt for at både kvinner og menn er representert i søkermassen ved ansettelse av ledere og mellomledere.

Mål	Det skal være minst 40% av både kvinner og menn i alle ledergrupper på UiA.
Mål gruppe	Ledergrupper ved UiA
Ansvar	Personal- og organisasjonsavdelingen, fakultetsdirektør, avdelingsdirektør, personalrådgivere og ansettelsesutvalg/ ansettelsesråd.
Resultater	Det er balanse, innenfor målet på 40% av hvert kjønn totalt på UiA, blant dekaner, instituttledere, administrativ ledergruppe og for toppledelsen. Det er balansert eller nær balanse i ledergruppene på 4 av 7 fakulteter. UiA jobber målrettet for å fremme kjønnsbalanse i ledergruppen. Dette gjør vi via ulike tiltak i rekrutteringsprosesser og i utviklingsprogrammer. Kjønnsbalanse er representert blant annet i intervjuepaneler. Moderat kjønnskvotering kan finne sted i rekrutteringsprosesser. I 2021 ble 21 lederstillinger utlyst. I søkermassen ser vi at 56 % av søkere var menn mens 43 % var kvinner. 55 % av nyansatte i lederstillinger var kvinner.

2. Enheter der et kjønn er underrepresentert, oppfordrer kvalifiserte kandidater av det underrepresenterte kjønn til å søke lederstillinger.

Mål	Enheter ved UiA skal arbeide for å oppnå minst 40% av både kvinner og menn blant sine lederstillinger.
Mål gruppe	Ansettelse av nye ledere.
Ansvar	Enhetsleder.
Resultater	UiA jobber også internt med utvikling av medarbeidere ved å tilrettelegge for kompetansebygging og gjennomføring av utviklingsprogram, hvor ledere er svær nøye i å fremme kjønnsbalanse blant deltakere. I tillegg får ledere kompetanseutvikling innen likestilling og mangfold.

3. Ved rekruttering til lederstillinger skal det legges vekt på likestillings- og mangfoldskompetanse.

Mål	Økt grad av kompetanse på likestilling og mangfold blant UiA sine ledere
Mål gruppe	Ansettelse av nye ledere
Ansvar	Fakultetsdirektør og personal- og organisasjonsavdelingen.
Resultater	I rekruttering av ledere, er mangfoldskompetanse nevnt som en del av ønskende kvalifikasjoner. Videre tilrettelegger PO-avdeling, i samarbeid med Senter for likestilling, for kompetansebygging i dette fagområde via kurs, webinar og workshops. Det er bevissthet om dette ved rekruttering av nye ledere.

1. Kjønnsbalanse - Studenter

Mål 4 – Kjønnsbalanse på studieprogram

Alle studieprogram har minst 30 prosent kvinnelige og mannlige studenter. Både kvinner og menn er representert i styrer, råd og utvalg.

Tiltak

1. Gradsgivende studieprogram, og årsstudier med færre enn 25 prosent av det underrepresenterte kjønn skal prioriteres og iverksette ekstraordinære rekrutteringstiltak. Tiltakene skal innrapporteres i kvalitetssystemet.

Mål

Oppnå minst 25% av det underrepresenterte kjønn på gradsgivende studieprogram og årsstudier.

Mål gruppe

Rekruttering til studieprogram

Ansvar

Fakultetsdirektører, avdelingsdirektør ved Avdeling for lærerutdanning studieadministrative medarbeidere ved fakultetene, kommunikasjonsavdelingen.

Resultater

Fordeling av kvinner og menn på studieprogram innen fakultetene:

	Høst 2021		Kjønnsfordeling		Antall program under 25%
	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	
Handelshøyskolen	1 018	967	51 %	49 %	29 %
Helse- og idrettsvitenskap	1 794	502	78 %	22 %	94 %
Humaniora og pedagogikk	1 231	692	64 %	36 %	54 %
Kunstfag	275	247	53 %	47 %	50 %
Lærerutdanning	1 449	632	70 %	30 %	94 %
Samfunnsvitenskap	1 335	798	63 %	37 %	58 %
Teknologi og realfag	926	1 777	34 %	66 %	49 %
Annet	360	245	60 %	40 %	0 %
Sum	**8 388**	**5 860**	**59 %**	**41 %**	**60 %**

Totalt ser vi at det er flere kvinner enn menn som er studenter på UiA. Av fakultetene er det, som de forrige år, Helse- og idrettsvitenskap, Lærerutdanningen og Teknologi og realfag som har størst ubalanse. Det er totalt 60% av programmene som har under 25% av det underrepresenterte kjønn.

Det arbeides årlig med dette. Fakultetene påpeker at de i all markedsføring og informasjon om programmer, er de bevisste hvem de bruker. Det har blitt benyttet bilder fra databasen "inkluderende og mangfoldige bilder" som et middel til å rekruttere bredere.

Lærerutdanningen har en rekke tiltak rettet mot rekruttering og mot læringsmiljø. De påpeker at dette er en trend på landsbasis, og det har vært landsomfattende kampanjer for å få flere menn inn i barnehage og grunnskole. LU bruker mannlige studentambassadører og har spesielt fokus på de mannlige studentene med tanke på læringsmiljø og praksis.

På fakultet for samfunnsfag nettside «karriereveier for samfunnsvitere» profileres spesielt uteksaminerte kandidater fra underrepresentert kjønn. Likedan tilstrebes en bevisst bruk av bilder i presentasjon av studieprogram.

Kunstfag har deltatt i samarbeid med andre organisasjoner med å identifisere tiltak som kan bidra til å utbedre kjønnsbalansen på musikkutdanningene i et livs lang lærings-perspektiv, fra før rekrutteringsalder, gjennom studier og opp til professor-nivå.

Helse- og idrett påpeker at de har kjønnspoeng innvilget.

Handelshøyskolen tar inn oversikt over balanse i studieprogram i årsrapport for studieprogram. Dette anvendes i planlegging av markedsføring og rekrutteringsarbeidet. Bilder som hensyntar likestilling og mangfold ble produsert i 2021 og skal anvendes fremover.

2. I samarbeid med eksterne aktører utvikle et opplæringsopplegg i faget «Utdanningsvalg» som kan leveres til ungdomsskoler i regionen. Målet for opplæringen er å kunne drøfte kjønnsutradisjonelle fag– og yrkesvalg.

Mål	Opplæring av ungdomsskole elever i «Utdanningsvalg»
Mål gruppe	Målet for opplæringen er å få ungdomsskoleelever til å kunne drøfte kjønnsutradisjonelle fag– og yrkesvalg.
Ansvar	Fakultetsdirektører, avdelingsdirektør ved Avdeling for lærerutdanning, kommunikasjonsavdelingen
Resultater	Er ikke igangsatt.

3. Studenter på studieprogram der det er under fem studenter av det underrepresenterte kjønn, skal følges opp for å motivere til å fullføre studieløpet, og innhente informasjon som kan benyttes til videre rekruttering av underrepresenterte kjønn.

Mål	Støtte de studenter som er i stort undertall for å sikre progresjon og unngå frafall.
Mål gruppe	Studenter i stort mindretall på sine program.
Ansvar	Instituttleder og studieleder.
Resultater	Det varierer på fakultetene på behov for aktiviteter. Fakultet for humaniora og pedagogikk har fulgt dette opp i Fakultetsplan 2021 og i kampanje høsten 2021. Det er også gjennomført på Teknologi og realfag og på Helse- og idrett. Handelshøyskolen anvender årsrapport for studieprogram som utgangspunkt for å vurdere behov tiltak. Det påpekes at dette har vært utfordrende i 2021 på grunn av pandemien.

4. Studenter av begge kjønn skal velges til ulike styrer og råd slik at representasjonen blir mangfoldig.

Mål	Sikre representasjon av begge kjønn til styrer og råd.
Mål gruppe	Styrer og utvalg
Ansvar	Ansvarlige for respektive styrer og råd, Studentparlamentet, Studentorganisasjonen i Agder.
Resultater	STA arbeider for å rekruttere begge kjønn, både til RSU-valget og til studentvalget.

2. Mangfold og inkludering - Ansatte

Arbeidet med mangfold vil i denne strategiperioden konsentrere seg spesielt om kultur, språk, etnisitet, personer med redusert funksjonsevne, personer med annen seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Mål og tiltak skal sikre at vi får utnyttet potensialet i det mangfoldet vi består av.

Mål 5 – Åpen og mangfoldig arbeidsplass

UiA skal være en åpen, mangfoldig arbeidsplass der ansatte med ulik opprinnelse, bakgrunn eller funksjonsevne har en opplevelse av at de hører til, er en betydningsfull person i felleskapet og har mulighet til medvirkning på arbeidsplassen.

Tiltak

1. Utvalgte ledere ved UiA skal gjennomgå en reell kompetanseheving om mangfolds ledelse.

Mål	Øke kompetansen til ledere på mangfolds ledelse.
Mål gruppe	Ledere ved UiA
Ansvar	Senter for likestilling, Personal- og organisasjonsavdelingen og utvalgte ledere.
Resultater	Senter for likestilling har gjennomført kompetansehevende kurs om inkluderende språk og kommunikasjon. Målgruppen var ledere og Personal- og organisasjonsavdelingen ved UiA. Kurset blir videreført i 2022, som et ledd i en større satsning på kompetansehevende tiltak rettet mot mangfolds ledelse. I 2022 er mangfoldsledelse hovedtema på ledersamlingen (LES) 19.-20. april som samler alle lederne ved UiA. I tillegg planlegges det kurs i ulike temaer knyttet til mangfolds-ledelse, både som påbygging i eksisterende opplæringsprogram for nye ledere og som ny modul i pilot lederutviklingsprogrammet. Nettkurset Mangfoldsrekruttering er også tilgjengelig for ledere, Personalmedarbeidere og andre interesserte i Kompetanseportalen som er under lansering ved UiA (DFØ Virksomhetsplattform).

2. Dersom enheten har ansatte som ikke behersker norsk, skal viktig informasjon være tilgjengelig på både norsk og engelsk.

Mål	Sikre at viktig informasjon er tilgjengelig til alle ansatte
Mål gruppe	Alle ansatte
Ansvar	Enhetsleder.
Resultater	Ny språkpolitikk ble vedtatt i 2021. Fakultetene følger opp dette med kombinasjon av e-poster på både norsk/engelsk, deler av fakultetsseminar på engelsk, og oppfordring til ansatte om å anvende tilgjengelige hjelpemidler som google translate. Dette har vært spesielt viktig i løpet av 2021 med mye digital kommunikasjon. Det er fremdeles utfordringer med Innaskjærs (nettsider for ansatte) hvor mye informasjon er kun på norsk.

3. Dialog og møteplasser skal gjennomføres på en slik måte at det fremmer inkludering, samhold og trivsel.

Mål	Skape og gjennomføre møteplasser som fremmer inkludering, samhold og trivsel.
Mål gruppe	Alle ansatte
Ansvar	Ansvarlig leder og ansatte.
Resultater	Covid-situasjonen har gitt begrensede muligheter til å møtes fysisk i 2021, men møter avholdes på et språk som gjør at alle kan delta. Likedan tilstrebes ulike sosiale tiltak både i møter og aktiviteter for øvrig, for å bidra til trivsel og bygging av samhold og et godt arbeidsmiljø. Eksempler er fakultetssamlinger, fredagskaffe, og tilsvarende arrangementer. Det er på fakulteter og avdelinger vært anvendt digitale møterom (zoom) for gjennomføring av allmøter. Dette har vært et viktig virkemiddel for å inkludere alle, også ansatte som bor utenfor regionen. Fokus på universell utforming av lokaler har også vært av betydning for å legge til rette for inkludering. UiA's årlige regionale likestillingskonferanse inviterer bredt inn regionale samarbeidspartnere som samme er med og løfter opp dagsaktuelle likestillingtemaer. For 2021 var teamet HVER.DAG.RASISME i kjølvannet av Black Live Matters bevegelsen. Konferansen ble utsatt en rekke ganger, men ble gjennomført både fysisk og digitalt med over 200 deltakere i desember.

4. Alle ansatte ved UiA skal tilbys en buddy/fadder i løpet av første arbeidsuke.

Mål	Gi nyansatte en god start og en direkte relasjon med en annen ansatt i oppstartsperioden
Mål gruppe	Alle nyansatte
Ansvar	Avdelingsdirektør, fakultetsdirektør, instituttleder og personal- og organisasjonsavdelingen.
Resultater	Buddy / fadder er en del av onboarding programmet for alle nye ansette ved UiA, og dette gjennomføres på alle fakulteter og avdelinger.

5. UiA skal sikre at mangfold blir ivaretatt i sin interne og eksterne kommunikasjon. Bilder fra databasen "inkluderende og mangfoldige bilder" skal aktivt brukes slik at mangfoldet gjenspeiles i våre bilder.

Mål	Sikre at mangfold blir ivaretatt i UiA sin interne og eksterne kommunikasjon.
Mål gruppe	All kommunikasjon fra UiA internt og eksternt.
Ansvar	Kommunikasjonsavdelingen, fakultetsdirektør.
Resultater	Databasen med bilder er blitt oppdatert og forbedret med flere inkluderende og mangfoldige bilder. Det er høy bevissthet på bildebruk i kommunikasjonen internt og eksternt. Senter for likestilling har gjennomført et frokostseminar med genusfotografen Tomas Gunnarsson rettet mot ansatte i kommunikasjonsavdelingen ved Universitetet i Agder. Temaet var kjønnsbevissthet og inkluderende kommunikasjon med utgangspunkt i sitt arbeid som fotograf. I 2022 vil Senter for likestilling lansere en håndbok om inkluderende språk og billedbruk. Dette er et normkritisk prosjekt knyttet til ulike diskrimineringsgrunnlag og som er et samarbeid med genusfotografen Tomas Gunnarsson.

6. Det forventes at alle faste ansatte lærer seg norsk innen to år etter ansettelse. Faste ansatte med annet morsmål enn norsk, svensk eller dansk, skal tilbys gratis språkkurs i norsk.

Mål	Ny språkpolitikk fra 2021 gir ansatte tre år for å lære seg norsk på B2 nivå.
Mål gruppe	Alle faste ansatte uten norsk språk-kompetanse.
Ansvar	Pedagogisk utviklings- og læringssenter ansatte.
Resultater	UiA PULS har regelmessige (vår og høst) norskkurs for ansatte både i Kristiansand og Grimstad på A1-C1 nivå.

7. Alle ansatte med annet morsmål enn norsk skal ha en progresjon i sin norskopplæring og det skal settes inn tiltak dersom progresjon ikke er tilstrekkelig.

Mål	Ny språkpolitikk fra 2021 gir ansatte tre år for å lære seg norsk på B2 nivå.
Mål gruppe	Ansatte med annet morsmål enn norsk.
Ansvar	Enhetsleder.
Resultater	Det rapporteres fra fakultetene at det er her forbedringspotensiale, med større grad av oppfølging av den enkeltes språk-opplæring og tydeliggjøring av språk-krav i utlysningstekster.

8. UiA skal tilby kurs i kulturforståelse til alle ansatte og ledere. Fokus skal være å jobbe i et flerkulturelle miljø.

Mål	Øke kulturforståelsen blant alle ansatte og ledere ved UiA, for å skape grunnlag for god dialog i flerkulturelle miljø
Mål gruppe	Alle ansatte og ledere ved UiA
Ansvar	Personal- og organisasjonsavdelingen.
Resultater	Det ble gjennomført digitalt kurs i desember 2021 for internasjonalt ansatte.

9. Begge campus skal ha en aktiv «Global Lounge» som samlingspunkt i internasjonaliseringsarbeidet for både studenter, ansatte og gjester.

Mål	Ha aktive samlingspunkt på begge campuser, «Global Lounge»
Mål gruppe	Studenter, ansatte og gjester
Ansvar	Personal- og organisasjonsavdelingen, internasjonalt kontor, forskningsadministrativ avdeling og STA.
Resultater	På grunn av pandemien har det i 2021 ikke vært avholdt noen *fysiske* møteplasser for internasjonale ph.d.-studenter i Global lounge, men det er tilbudt digitale møteplasser. I høstsemester 2021 ble det arrangementer hver uke (hovedsakelig Tea Party & Norsk Kafé), og samarbeid med ESN. Internasjonale ansatte ble inkludert i utviklingen av Handlingsplanen for internasjonalisering med en workshop i juni. Rektor gjennomførte digitalt møte 13.12 for å informere om koronatiltak. Det ble også arrangert digitale kaffemøter med Rektor.

10. UiA skal tilby kurs for å gi internasjonalt ansatte innføring i hovedprinsippene for medvirkning i norsk arbeidsliv.

Mål	Sikre at internasjonalt ansatte har kompetanse på hovedprinsippene for medvirkning i norsk arbeidsliv.
Mål gruppe	Internasjonalt ansatte
Ansvar	Personal- og organisasjonsavdelingen.
Resultater	Tiltaket vil arbeides med i 2022: Det finner ulike nettkurs, videoer og materiell om partssamarbeid og medbestemmelse, men vi erfarer at disse hovedsakelig er på norsk. PO-avdelingen vil undersøke tilgjengelig materiell bl.a. i Arbeidsgiverportalen og hvordan dette kan tilgjengeliggjøres på engelsk for internasjonalt ansatte. Det finnes bl.a. materiell fra en Podkast om Den norske modellen (15 min) som er transkribert til engelsk. Nettkurset «Samarbeid og medbestemmelse for ledere og tillitsvalgte» i Kompetanseportalen kan også bidra med materiell som kan tilrettelegges og tilpasses internasjonalt ansatte.

11. For å styrke mottak og inkludering av internasjonale ansatte og deres familiemedlemmer skal UiA samarbeide med Business Region Kristiansand.

Mål	Sikre godt samarbeid med Business Region Kristiansand for å styrke mottak og inkludering av internasjonalt ansatte med deres familie.
Mål gruppe	Internasjonalt ansatte og deres familie
Ansvar	Universitetsdirektør og personal- og organisasjonsavdelingen.
Resultater	Business Region Kristiansand har koordinert direkte med fakultetene når det gjelder internasjonale ansatte på vei til Norge.

12. UiA skal kartlegge praksis og organisering når det gjelder fordeling, tilrettelegging og inkludering av personer til styrer, råd og utvalg ved UiA for å sikre mangfold i utvelgelsen.

Mål	Sikre mangfold i utvelgelsen til styrer, råd og utvalg blant ansatte ved UiA
Mål gruppe	Alle styrer, råd og utvalg på UiA
Ansvar	Personal- og organisasjonsavdelingen.
Resultater	UiA vil igangsette kartlegging av praksis og organisering i 2022, for å sikre mangfold i utvelgelsen til styrer, råd og utvalg.

Personer med nedsatt funksjonsevne og hull i CV

UiA har en god del studenter med nedsatt funksjonsevne og hull i sin CV. Vi har ingen registrering av antall ansatte med funksjonsnedsettelser. Følgende tiltak iverksettes for å øke rekrutteringen av antall personer fra disse gruppene:

13. UiA skal knytte seg til trainee-programmet i staten og inngå en samarbeidsavtale med NAV om inkludering av personer med hull i CV eller redusert funksjonsevne.

Mål	Oppnåelse av statens inkluderingsdugnads-mål på 5% nyansatte med hull i CV eller redusert funksjonsevne.
Mål gruppe	Rekruttering av nye ansatte
Ansvar	Personal- og organisasjonsavdelingen.
Resultater	Det er utarbeidet rutiner for hvem som inviteres inn på jobbintervju, hvor mennesker med reduserte funksjonsevner eller hull i CV, som er relevante for stillingen inviteres til intervju. UiA samarbeider tett med Kristiansand kommune i forbindelse med prosjektet «Flere i arbeid»

14. UiA skal i samarbeid med NAV kartlegge hvor i organisasjonen det er størst mulighet for å oppnå inkludering og hva som må gjøres for å få til dette, herunder praksisplasser.

Mål	Arbeide for inkludering, herunder praksisplasser, ved UiA
Mål gruppe	NAV
Ansvar	Personal- og organisasjonsavdelingen, enhetsledere.
Resultater	UiA har hatt samarbeidsmøter med NAV der etablert et samarbeid i forhold til praksisplasser. Dette er delegeres til fakultetene og felles administrative avdelinger. Vi har også godt samarbeid i forhold til lønnstilskudd I 2020 ble det etablert en praksis der administrativ ansetter folk som er delfinansiert av NAV i to år i midlertidige stillinger. Vi har per i dag 8 slike stillinger og en del av disse rulleres ca hvert andre år, mens noen har en varig karakter. Hensikten med dette er å gi personer med hull i CV eller funksjons nedsettelse en mulighet til praksis slik at de kan konkurrerer seg til ordinære stillinger- i 2021 fikk UiA rekruttert to personer som deltok i dette programmet i fast stillinger.

Se for øvrig «Tilretteleggingskontorets tiltaksplan for tilrettelegging og universell utforming ved UiA 2021-2024».

Mål	Tilrettelegge for studenter med nedsatt funksjonsevne
Mål gruppe	Studenter med nedsatt funksjonsevne
Ansvar	Utdanningsavdelingen ved tilretteleggingskontoret for studenter med nedsatt funksjonsevne.
Resultater	Det gis informasjon om tilbud om tilrettelegging på nettsidene. Tilretteleggingskontoret har kommunikasjon med fakultetene om tilretteleggingsbehov. Det gjennomføres systematisk arbeid med å følge opp handlingsplanen for digital og fysisk universell utforming.

2. Mangfold og inkludering - Studenter

Mål 6 – Studenters inkludering og faglige utviklingsmuligheter

Studenter ved UiA, uavhengig av opprinnelse, bakgrunn og funksjonsevne, har gode og like faglige utviklingsmuligheter i studiene sine. Det er kultur for systematisk og godt mottak av nye studenter ved UiA.

Tiltak

1. Studenter som er tatt opp på studieprogram ved UiA som er fra land utenfor Norden, eller som har norsk som andrespråk, skal få tilbud om norskkurs.

Mål	Gi studenter med norsk som andrespråk tilbud om norskkurs
Mål gruppe	Studenter med norsk som andrespråk
Ansvar	Utdanningsavdelingen, pedagogisk utviklings- og læringssenter.
Resultater	Det er lagt ut informasjon på egne nettsider. Det er gjennomført språkopplæring/norskkurs for denne studentgruppen.

2. For å sikre mangfold i utvelgelse, skal UiA kartlegge praksis og organisering av fordeling, tilrettelegging og inkludering av studenter til styrer, råd og utvalg ved UiA.

Mål	Sikre mangfold i utvelgelsen til styrer, råd og utvalg blant studenter ved UiA
Mål gruppe	Styrer, råd og utvalg ved UiA
Ansvar	Utdanningsavdelingen, Studentorganisasjonen i Agder.
Resultater	UiA vil igangsette kartlegging av praksis og organisering i 2022, for å sikre mangfold i utvelgelsen til styrer, råd og utvalg.

3. Ved semesterstart tar UiA ansvar for mottak av innvekslingsstudenter (utenlandske studenter til norske UH-institusjoner) slik at de blir en integrert del av studentmassen.

Mål	Integrering av innvekslingsstudenter
Mål gruppe	Innvekslingsstudenter
Ansvar	Utdanningsavdelingen i samarbeid med Erasmus Student Network og Studentorganisasjonen i Agder.
Resultater	Det arrangeres språkkurs, infomøter og ulike aktiviteter. – Se også «Global Lounge». I samarbeid med studentorganisasjoner, STA, SIA helse og enheter ved universitetet som tilretteleggingskontoret og rektoratet, arrangeres det en mangfoldsmarkering ved studiestart og en mangfoldsuke i uke 3. Målet er at alle studenter fra tidlig studiestart skal føle seg sett, inkludert og ivaretatt uavhengig av identitet og utfordringer. STA er med på Orientation Day for innvekslingsstudentene hvor vi forteller hva STA er, hvordan de kan komme i kontakt med oss, og hva vi kan hjelpe studentene med. STA har også ansvar for opplæring av tillitsvalgte og gjennomfører en opplæring som er for internasjonale studenter eller studenter som ikke snakker norsk.

4. UiA skal øke antall faglige og sosiale arrangementer der deler av opplegget er på engelsk. Dette gjelder særlig ved studiestart.

Mål	Integrering av studenter, faglig og sosialt.
Mål gruppe	Studenter
Ansvar	Utdanningsavdelingen, fakultetene, Erasmus Student Network og Studentorganisasjonen i Agder.
Resultater	Aktiviteter i Global Lounge og informasjonsmøter på engelsk. Dette har vært utfordrende å få til i 2021, på grunn av pandemien, og det meste av aktiviteter har vært på web. STA arrangerte i 2021 et sosialt arrangement sammen med Global Lounge og International Students Union (ISU) med et mål om å finne en felles arena for nasjonale og internasjonale studenter. Arrangementet var en suksess, men det var kun internasjonale studenter som deltok. STA vil skape arrangementer som er ment for både internasjonale og nasjonale studenter fremover.

Se for øvrig tiltaksplan for tilrettelegging og universell utforming ved UiA 2021-2024, som er utarbeidet av tilretteleggingskontoret for studenter med nedsatt funksjonsevne.

Mål 7 – Åpent og mangfoldig UIA

UiA skal være et åpent og mangfoldig universitet, der studenter og ansatte med ulik seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk kjenner seg velkomne. Åpenhet, kunnskap og inkludering av LHBTIQ- personer kjennetegner UiA.

Tiltak

1. Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk skal jevnlig være tema i universitetets aktiviteter og i formidling internt og eksternt.

Mål	Studenter og ansatte med ulik seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk skal kjenne seg velkomne.
Mål gruppe	Alle på UiA
Ansvar	Personal- og organisasjonsavdelingen, likestillings- og inkluderingsutvalget og fagmiljøene innenfor aktuelle fakultet.
Resultater	Det har vært lite aktivitet på tematisering og formidling i 2021 innen tema om seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, på grunn av pandemien.

2. Sørge for at relevante utdanninger (f.eks. lærerutdanningen, folkehelseutdanningene og studieprogrammer som utdanner ledere) tilfører studentene tilstrekkelig kunnskap og forståelse for LHBTIQ-personers levekår og rettigheter.

Mål	Tilføre studenter tilstrekkelig kunnskap og forståelse for LHBTIQ-personers levekår og rettigheter
Mål gruppe	Relevante utdanninger
Ansvar	Senter for likestilling i samarbeid med relevante fagmiljøer, Studentsamskipnaden i Agder.
Resultater	Senter for likestilling har startet en kartlegging av pensum på en rekke profesjonsutdanninger som Sykepleie-, Barnevern- og Lærerutdanningen. Dette arbeidet skulle innledningsvis kartlegge tilstedeværelsen av perspektiver på kjønns- og seksualitetsmangfold fra det føreste halvannet året med nytt pensum av omleggingen 2019. Men siden vi ser verdien av å kartlegge fullverdige studieløp, ønsker senteret å utvide kartleggingen til å dekke hele studieforløpet. Arbeidet har som mål å fullføres i 2022.

3. Være synlig med symboler som for eksempel regnbuevimpler og regnbuebannere.

Mål	Være synlig med symboler
Mål gruppe	Alle
Ansvar	Senter for likestilling, kompetanseenhet for kjønns- og seksualitetsmangfold, personal og organisasjonsavdelingen, driftsavdelingen.
Resultater	Regnbueflagg og -vimpler er anvendt som viktig symbol på åpenhet og inkludering i og utenfor UiA.

4. Kartlegge situasjonen til LHBTIQ-personer internt ved UiA.

Mål	Få innsikt i situasjonen for LHBTIQ personer som er en del av UiA, som utgangspunkt for å sikre forbedringer for gruppene.
Mål gruppe	Ansatte og studenter
Ansvar	Personal- og organisasjonsavdelingen, Senter for likestilling.
Resultater	Arbeidet med å gjennomføre en generell kartlegging vil starte opp i 2022, med mål om resultater i 2023. Arbeid med å kartlegge fysisk tilrettelegging for LHBTIQ personer er startet opp i 2021, med fokus på skilting og fysiske fasiliteter.

3. Uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering - Ansatte

Mål 8 – Nulltoleranse for mobbing og trakassering, maktrelasjoner

Alle ansatte og ledere ved UiA er bevisste på effekten av sin makt og hvilket ansvar som ligger i denne. Alle ansatte utviser seksuell folkeskikk og kjenner til UiAs nulltoleranse for mobbing og trakassering. Alle ansatte varsler dersom de blir gjort oppmerksom på seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet.

Tiltak

1. Det skal gjennomføres lederopplæring, samt kurs for ansatte om seksuell trakassering i akademia med særlig vekt på maktrelasjoner.

Mål	Ingen opplever seksuell trakassering på UiA
Mål gruppe	Ledere og alle ansatte
Ansvar	Personal- og organisasjonsavdelingen, enhetsledere, Senter for likestilling.
Resultater	I vår digitale hverdag i 2021, har ikke kurs om «seksuell trakassering» vært prioritert i forhold til annen kursaktivitet. Temaet vil bygges inn i eksisterende moduler om maktforhold i relasjoner som er planlagt i Utviklingsprogrammet for administrative ansatte i 2022, i samarbeid med Senter for Likestilling.

2. Etiske retningslinjer, samt refleksjoner om maktrelasjoner og maktasymmetri i veiledningsforholdet skal inn i opplæring av undervisnings- og veiledningspersonell.

Mål	Alle undervisnings- og veiledningspersonell følger våre etiske retningslinjer i veiledningsforhold
Mål gruppe	Undervisnings- og veiledningspersonell
Ansvar	Pedagogisk utviklings- og læringssenter forskningsadministrativ avdeling, personal- og organisasjonsavdelingen, Utdanningsavdelingen, fakultetsdirektør.
Resultater	Våren 2021 ble det arrangert veilederopplæring for nye ph.d.-veiledere hvor dette ble tematisert og deltakerne ble gjort kjent med etiske retningslinjer. Etiske retningslinjer, samt refleksjoner om maktrelasjoner og maktasymmetri i veiledningsforholdet inngår i varierende grad i opplæringstilbudet UiA PULS gir på Uniped-kursene.

3. Eventuelle risikosituasjoner og risikogrupper for enheten skal identifiseres, og tiltak skal iverksettes ved behov.

Mål	Risikoanalyse av grupper på enhetene, med eventuelle tiltak.
Mål gruppe	Ansatte på enhetene ved UiA
Ansvar	HMS-leder med evt. bistand fra personal- og organisasjonsavdelingen og Senter for likestilling.
Resultater	Arbeidet med å identifisere risikosituasjoner er delvis gjort i «mobbing og trakassering undersøkelse i UHR-sektoren» i 2019, ledet av tidligere rektor. Det er på fakultetene varierende fokus på dette, hvor Humaniora og Pedagogikk har arrangerte kurs i veiledningsetikk høsten 2021. Det gis ellers informasjon om «sifra» muligheten til studenter og ansatte og fokus på arbeidsmiljø ved ARK undersøkelsen. Uønskede hendelser blir håndtert når disse avdekkes eller rapporteres. Situasjoner søkes unngått bl.a. ved at kontorer/møterom som benyttes til f.eks. veiledning og samtaler mellom studenter/ansatte alltid skal ha åpent innsyn enten ved glassfelt eller åpen dør. Ved nyansettelser gjennomgås etiske retningslinjer.

4. For å unngå maktmisbruk, og for å vurdere habilitetsdilemmaer og andre utfordringer, skal ansatte umiddelbart gi beskjed til sin leder dersom de går inn i et forhold til en annen ansatt eller en student.

Mål	Sikre at det ikke oppstår habilitetsdilemmaer eller andre utfordringer når det inngås forhold til en annen ansatt eller student.
Mål gruppe	Alle ansatte
Ansvar	Alle ansatte, enhetsledere og personal- og organisasjonsavdelingen.
Resultater	Dette er en del av Etiske retningslinjer for veiledning.

5. Nyansatte skal informeres om UiA sin nulltoleranse for mobbing og trakassering, inkludert seksuell uønsket oppmerksomhet. Det skal arbeides spesielt med å få denne informasjonen ut til ph.d.-kandidater og internasjonale arbeidstakere.

Mål	Nulltoleranse for mobbing og trakassering, inkludert seksuell uønsket oppmerksomhet
Mål gruppe	Alle ansatte, ekstra informasjon til ph.d. kandidater og internasjonale arbeidstakere
Ansvar	Personal- og organisasjonsavdelingen, enhetsledere.
Resultater	UiA ønsker en kultur som kjennetegnes av ansvar og åpenhet. I den forbindelse har det blitt gjennomført en kampanje for å formidle retningslinjer for varsling samt organisasjonens politikk om null toleranse for mobbing og trakassering. Det har også blitt utviklet et onboarding program med søkelys på blant annet null toleranse for mobbing og trakassering. Programmet lanseres i 2022. Fakultetene informerer om dette på nyansattseminar i starten av hvert semester, samt ved samtaler og veiledning ved tiltredelse.

6. Etiske retningslinjer inngår som en del av avtalen mellom veileder og ph.d.-kandidat og skal informeres om til både veileder og ph.d.-kandidat.

Mål	Alle følger våre etiske retningslinjer
Mål gruppe	Veiledere og ph.d. kandidater
Ansvar	Forsknings- og innovasjonsavdelingen, ph.d-programleder.
Resultater	Alle veiledere og ph.d.-kandidater blir gjort kjent med etiske retningslinjer ved inngåelse av ph.d.-avtalen. Dette er også en del av introduksjonen/oppstarten på ph.d.-programmene. Avtalene er utformet i samarbeid med utdanningsavdelingen. UiAs etiske retningslinjer er ikke nevnt i avtalen, men dette vil bli gjort i 2022. Retningslinjene er publisert på nettsiden, og omtalt i masterhåndboken. Link til avtalen på masternivå.

7. Temaet «Seksuell uønsket oppmerksomhet og trakassering» skal innlemmes i praksisveilederseminar ved obligatorisk praksis for studenter.

Mål	Sikre at studenter i obligatorisk praksis har kunnskap og forståelse for temaet.
Mål gruppe	Studenter i obligatorisk praksis
Ansvar	Studiekoordinator, Senter for Likestilling, fakultetsdirektører, direktør ved Avdeling for lærerutdanning.
Resultater	Siden 2018 har Senter for likestilling ved UiA tilbudt kurs i forebygging av seksuell trakassering både internt ved UiA, men også eksternt. Blant annet gis det årlig kurs til praksisveiledere for studenter i sosialt arbeid. Senteret har videre utarbeidet et eget kursopplegg rettet mot helse- og sosialsektoren, «Let's talk».

3. Uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering - Studenter

Mål 9 – Seksuell folkeskikk og nulltoleranse

Studenter skal utvise seksuell folkeskikk og vite at UiA har nulltoleranse for uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering.

Tiltak

1. Det skal arrangeres egen kampanje om seksuell folkeskikk og seksuell uønsket oppmerksomhet og trakassering rettet mot faddere og studenter ved UiA.

Mål	Alle følger våre etiske retningslinjer
Mål gruppe	Faddere og studenter ved UiA
Ansvar	Utdanningsavdelingen, Senter for likestilling. En valgt komite med ansatte og studenter planlegger kampanjen.
Resultater	Det ble ikke arrangert kampanje i 2021.

2. Informasjon til nye studenter skal inneholde opplysninger om UiA sine etiske retningslinjer, og informasjon om uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering.

Mål	Alle følger våre etiske retningslinjer
Mål gruppe	Nye studenter
Ansvar	Utdanningsavdelingen og kommunikasjonsavdelingen i samarbeid med Studentorganisasjonen i Agder, tilretteleggingskontoret for studenter med funksjonsnedsettelse og SiA Helse, EVU-koordinator.
Resultater	Det ble ikke distribuert informasjon til nye studenter på temaene.

3. Student-tillitsvalgte skal gjøres kjent med UiAs saksbehandlingsrutiner i varslingssaker.

Mål	Kunnskap blant student-tillitsvalgte om UiAs saksbehandlingsrutiner i varslingssaker
Mål gruppe	Student-tillitsvalgte
Ansvar	Utdanningsavdelingen, studentombud.
Resultater	Studentombudet snakker om sin rolle og om Si ifra systemet i opplæringsprogrammet for studenttillitsvalgte. Dette tas også opp i emnet ORG123.

4. Det skal jobbes systematisk med «tillit til systemet» gjennom opplæring av tillitsvalgte.

Mål	Aksept og forståelse for UiA sine systemer
Mål gruppe	Tillitsvalgte studenter
Ansvar	Utdanningsavdelingen, avdeling for lærerutdanning, studentombud, Studentorganisasjonen i Agder.
Resultater	Del av opplæringsprogram for studenttillitsvalgte, som arrangeres av STA i samarbeid med utdanningsavdelingen. Inngår også i emnet ORG123, der utdanningsdirektør og studentombud foreleser.

5. Eventuelle risikosituasjoner og risikogrupper ved fakultetet skal identifiseres og tiltak skal iverksettes ved behov.

Mål	Kartlegge risiko for ulike grupper, og eventuelle tiltak iverksettes.
Mål gruppe	Studenter
Ansvar	Fakultetsdirektør med bistand fra personal- og organisasjonsavdelingen og Senter for likestilling.
Resultater	Studenters adferd utenom undervisningssituasjon er til en viss grad lite håndterlig for fakultetene, men det er likevel stor bevissthet rundt dette, og håndteres forløpende ved uønskede hendelser eller ved rapportering/varsling. På lærerutdanningen er dette tema innenfor studieprogrammene for studenter, slik at de kan håndtere dette som kommende lærere. Det blir også tatt opp som tema for de studenttillitsvalgte og for studentene. Fakultet for kunstfag jobber med en handlingsplan for å motvirke mobbing, trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet, både studenter og ansatte.

6. Etiske retningslinjer inngår som en del av avtalen mellom veileder og student, og skal informeres om til både veileder og student.

Mål	Alle følger våre etiske retningslinjer i veiledningsforhold
Mål gruppe	Veiledere og studenter
Ansvar	Institutt leder, forskningsadministrativ avdeling, Utdanningsavdelingen.
Resultater	Det er en felles avtale for veiledningsforholdet ved UiA. Det er også vedtatt etiske retningslinjer for veiledning (2019). Ikke alle instituttene bruker UiA avtalen, men har egne avtalemaler. Det varierer om de inneholder informasjon om de etiske retningslinjer. Ved fakultet for humaniora og pedagogikk er etikk tema i metodefaget i masterprogrammene, samt det ble gjennomført flere kurs i veiledningsetikk hvor dette har vært tematisert. Dette var også halvdagseminar for ph.d. veiledere., samt tema på fakultetsseminaret. På Samfunnsvitenskap og Teknologi og realfag ivaretas dette ved en veiledningskontrakt. Kunstfag har egne etiske retningslinjer som ligger tilgjengelig for studenter og veiledere på uia.no. Veileder har ansvar for at studenten er informert om at de etiske retningslinjene finnes og at de følges i veiledningen.

Mål 10 – «Si ifra»

Alle ansatte og studenter kjenner til sine varslingsmuligheter ved UiA og hvor de kan finne informasjon om sine rettigheter og plikter.

Tiltak

1. Informasjon om varslingsrutinene skal gjøres kjent for alle nye studenter og ansatte. Det skal være et særskilt fokus på å informere utenlandske studenter og ansatte, herunder ph.d.-kandidater.

Mål	Alle er informert om våre varslingsrutiner
Mål gruppe	Alle ansatte og studenter, spesielt fokus på utenlandske studenter, ansatte og ph.d. kandidater
Ansvar	Utdanningsavdelingen, personal- og organisasjonsavdelingen og kommunikasjonsavdelingen i samarbeid med Studentorganisasjonen i Agder tilretteleggingskontoret for studenter med funksjonsnedsettelse og SiA Helse.
Resultater	Det brukes ulike kanaler for å informere om varslingsrutiner. Både ved onboarding og via UiAs intranett. Dette er en del av informasjon som gis til alle nye studenter ved studiestart.

2. På varslingssidene «Si ifra» skal det være enkel, tilgjengelig informasjon om rettigheter knyttet til alle diskrimineringsgrunnlagene.

Mål	Sikre lett tilgjengelig og forståelig informasjon om rettigheter.
Mål gruppe	Alle, også eksterne.
Ansvar	Personal- og organisasjonsavdelingen, fakultetsdirektør.
Resultater	Det er veiledninger og informasjon om rettigheter og muligheter, tilknyttet Si-ifra sidene og muligheten for å melde inn saker. Si-ifra systemet og veiledninger er planlagt å bli oppdatert og forbedret i 2022, basert på arbeid med dette i 2021.

Ufrivillig deltid på UiA

På UiA kartlegges det ikke sentralt, grad av ufrivillig deltid. Dette er naturlig del av den individuelle tilretteleggingen som skjer i medarbeidersamtalen hver ansatt har med sin nærmeste leder. Utfordringen er at temaet ikke er direkte nevnt i malen for samtalen og det er heller ikke lagt til rette for kartlegging av dette ved innrapportering sentralt.

UiA vil i 2022 innta «ufrivillig deltid» som et tema i vår mal for medarbeidersamtale. Det vil sikre at organisasjonen og den enkelte medarbeider og lokale leder får innsikt i og dertil oppfølging av ufrivillig deltid. Det bør også vurderes om det skal samles inn systematisk informasjon om grad av ufrivillig deltid, basert på samtalene, i anonymisert form.

Universitetets likestillings- og inkluderingsutvalg

UiA har et likestillings- og inkluderingsutvalg (LiU) som er oppnevnt av universitetsstyret etter innstilling fra universitetsdirektøren. Utvalget ledes av rektor eller en av viserektorene.

Alle fakultetene er representert, totalt seks personer. I tillegg har studentene to representanter. Hvert fakultet foreslår to personer, en representant og en personlig vararepresentant. Menn og kvinner skal være likt representert. De foreslåtte studentrepresentantene må være fra minst to fakulteter.

Valgperioden følger styreperioden. Studentrepresentantene velges for ett år. Likestillingsrådgiver er sekretær for LiU og tiltrer utvalget med talerett.

LiU aktiviteter i 2021

LiU har hatt 6 møter i 2021, hvor hovedtema for møtene har vært ulike sider ved handlingsplanen:

- Likestillingsredegjørelsen 2020, inkluderingsdugnaden 2020
- Informasjon om Senter for Likestilling og ARP v/Åsta L. Einstabland. Fokus på handlingsplanen 2021-24, Kif-komiteens møte med UIA
- FEMPROF prosjektet presentert v/v/Hege Wallevik og Gro Rambø. GEP krav fra EU og UiA
- Ordninger for Likestillingssertifisering v/Adriana Ruiz. Nye websider for UiA på Likestilling.
- Likestillingskonferansen 2021, kjønnsnøytrale toaletter på UiA, Strategi for et mer likestilt utdannings- og arbeids-marked 2021–2024
- Søknad om midler til Mangfoldsuka. Elanor Halvorsen Brendmo, Senter for Likestilling presenterte Kompetanseenheten for kjønns- og seksualitetsmangfold. Mål 7, tiltak 4 ble diskutert.

LiU fikk to nye studentmedlemmer i august 2021.

UiA har lansert nye eksterne nettsider for temaet «Likestilling ved UiA», som er plassert høyt på sidene. Nettsidene reflekterer og informerer om tilstand for handlingsplanen for likestilling, inkludering og mangfold, basert på årlig rapportering til Universitetsstyret. Sidene gir også rask tilgang til handlingsplanen og alle offentlige rapporter, samt undersider for LiU´s arbeid/sammensetting og likestillingskonferansen ved UiA.

LiU inviterte i 2021 leder for Senter for Likestilling inn som observatør med talerett til alle LiU sine møter.

Senter for Likestilling

Senter for likestilling er fysisk lokalisert ved det samfunnsvitenskapelig fakultet, men er et senter for hele Universitetet. Senteret er finansiert gjennom midler fra Universitetet i Agder, Kultur- og likestillingsdepartementet, Kunnskapsdepartementet og Agder fylkeskommune. Senterets visjon er å bidra til at alle får flere reelle muligheter uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, og dermed får økt individuelt handlingsrom. Senterets formål er bredt og vektlegger både forsknings- og utviklingsaktiviteter. Dette setter senteret i en særstilling nasjonalt. Senteret er utviklet på en grunnleggende idé om forskning som en sentral faktor i regional utvikling. Forskning er avgjørende for både problemforståelse og for utvikling av tiltak på likestillingsfeltet.

Senter for likestilling skal være en samarbeidsarena mellom forskning og utdanning knyttet til kjønn og likestilling, offentlig sektor, næringsliv og frivillig organisasjonsliv i regionen. Senteret skal styrke universitetets samfunnskontakt. Samarbeidet mellom de ulike partene skal bidra til å sikre målrettet, relevant og anvendbar forskning, praksisrettet utdanning og kompetanseheving om kjønn og likestilling, samt at utviklingsarbeid i regionen er tuftet på forskningsbasert kunnskap.

Vedlegg 1 – Tabeller

UiA har valgt å endre sorteringen av ansatte for 2021, basert på prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi. Dette har ført til en endring i hvilke stillingskoder som kombineres, hvor kompetansekrav til stillingene er hovednøkkel for inndelingen. Følgende kombinasjoner anvendes i rapporten:

Ledelse	Administrative lederstillinger, nivå 1	1060	Avdelingsdirektør
		1062	Direktør
	Administrative lederstillinger, nivå 2	1211	Seksjonssjef
	Vitenskapelige lederstillinger, nivå 1	214	Rektor
		1474	Dekan
	Vitenskapelige lederstillinger, nivå 2	1473	Studieleder
		1475	Instituttleder
Vitenskapelige	Professor & dosent, nivå 1	1013	Professor
		1183	Forsker
		1532	Dosent
	Førstestillinger, nivå 2	1011	Førsteamanuensis
		1109	Forsker
		1110	Forsker
		1198	Førstelektor
	Andre vitenskapelige stillinger, nivå 3	1009	Universitetslektor
		1010	Amanuensis
		1108	Forsker
	Rekrutteringsstillinger, nivå 4	1352	Postdoktor
	Rekrutteringsstillinger, nivå 5	1017	Stipendiat

Øvrige	Øvrige	1019	Vit. assistent
		1020	Vit. assistent
		1126	Husholdningsbestyrer
	Høgskole/øvingslærer	1007	Høgsk/øvingslærer
	Lærlinger	1362	Lærling
	Prosjektleder	1113	Prosjektleder

Teknisk/ Administrative	Teknisk/administrativ, nivå 1	1054	Kontorsjef
		1059	Underdirektør
		1088	Sjefingeniør
		1181	Senioringeniør
		1199	Universitetsbibliotekar
		1200	Førstebibliotekar
		1364	Seniorrådgiver
	Teknisk/administrativ, nivå 2	1057	Informasjonssjef
		1072	Arkivleder
		1077	Hovedbibliotekar
		1087	Overingeniør
		1434	Rådgiver
		1515	Spesialbibliotekar
	Teknisk/administrativ, nivå 3	400	Driftsleder
		1085	Avdelingsingeniør
		1132	Renholdsleder
		1363	Seniorkonsulent
		1408	Førstekonsulent
		1410	Bibliotekar
		1411	Avdelingsingeniør
		1512	Forskningstekniker
	Teknisk/administrativ, nivå 4	1065	Konsulent
		1069	Førstefullmektig
		1073	Bibliotekfullmektig
		1090	Tekniker
		1091	Tekniker
		1117	Fagarbeider
		1130	Renholder
		1136	Driftstekniker
		1203	Fagarb. m/fagbrev

Tabell 1 - Lønn, kjønnsfordeling, stillinger på UiA

			Kjønnsbalanse i årsverk totalt			Lønn totalt (gjennomsnitt per 31.12.2021)			Midlertidige (prof.II,, stipendiat, vikar, åremål, postdoc, lærling)			Deltidsstillinger (5 – 90 % stilling)		
Stillingstype	Kompetansekrav		% Kvinner	% Menn	Totalt årsverk	Kvinner	Menn	Kvinners andel i %	% Kvinner	% Menn	Totalt årsverk	% Kvinner	% Menn	Totalt årsverk
Totalt UiA		2021	53,4 %	46,6 %	1578,9	613 283	657 699	93,2 %	50,6%	49,4%	439,6	62 %	38 %	120,9
		2020	53,4 %	46,6 %	1504,9	587 266	633 701	92,7 %	52,4%	47,6%	405,5	62 %	38 %	121,85
Ledelse totalt		2021	51,5 %	48,5 %	66,0	871 592	898 752	97,0 %	47,1%	52,9%	34	-	-	-
		2020	51,9 %	48,1 %	52,0	896 315	881 020	101,7 %	47,1%	52,9%	34	-	-	-
Vitenskapelig	Nivå 1	2021	50,0 %	50,0 %	8,0	1 023 820	1 107 300	92,5 %	50,0%	50,0%	8	-	-	-
		2020	62,5 %	37,5 %	8,0	1 004 040	1 088 300	92,3 %	62,5%	37,5%	8	-	-	-
	Nivå 2	2021	50,0 %	50,0 %	26,0	825 928	893 443	92,4 %	48,0%	52,0%	25	-	-	-
		2020	46,2 %	53,8 %	26,0	814 990	846 048	96,3 %	44,0%	56,0%	25	-	-	-
Administrativt	Nivå 1	2021	52,4 %	47,6 %	21,0	952 697	896 411	106,3 %	-	100,0%	1	-	-	-
		2020	55,6 %	44,4 %	18,0	940 043	864 492	108,7 %	-	100,0%	1	-	-	-
	Nivå 2	2021	54,5 %	45,5 %	11,0	720 350	750 400	96,0 %	-	-	-	-	-	-
		2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Vitenskapelige stillinger totalt		2021	47,4 %	52,6 %	953,7	645 203	690 379	93,5 %	51,0%	49,0%	334,7	53 %	47 %	76,69
		2020	47,6 %	52,4 %	927,7	616 776	656 375	94,0 %	51,7%	48,3%	338,4	55 %	45 %	81,67
	Professor & dosent, nivå 1	2021	30,5 %	69,5 %	211,7	834 354	856 741	97,4 %	32,0%	68,0%	6	36 %	64 %	15,65
		2020	30,9 %	69,1 %	193,3	790 102	817 381	96,7 %	28,7%	71,3%	5	40 %	60 %	14,3
	Førstestillinger, nivå 2	2021	50,2 %	49,8 %	272,0	696 264	696 695	99,9 %	41,6%	58,4%	6	44 %	56 %	19
		2020	49,1 %	50,9 %	276,9	667 373	665 761	100,2 %	42,9%	57,1%	15	41 %	59 %	21,9
	Andre vitenskapelige stillinger, nivå 3	2021	60,2 %	39,8 %	179,7	623 740	652 558	95,6 %	75,1%	24,9%	35	54 %	46 %	18,65
		2020	58,5 %	41,5 %	175,2	598 249	620 632	96,4 %	67,3%	32,7%	39	58 %	42 %	23,15
	Rekrutteringsstillinger, nivå 4	2021	43,2 %	56,8 %	38,1	616 895	590 745	104,4 %	43,2%	56,8%	38	71 %	29 %	2,05
		2020	44,2 %	55,8 %	39,2	594 950	582 736	102,1 %	44,2%	55,8%	39	29 %	71 %	1,22
	Rekrutteringsstillinger, nivå 5	2021	50,1 %	49,9 %	244,8	506 705	504 606	100,4 %	49,5%	50,5%	242	84 %	16 %	13,8
		2020	52,1 %	47,9 %	236,3	491 132	487 174	100,8 %	51,6%	48,4%	234	91 %	9 %	14,3
	Professor II (Førstestilling og høyere)	2021	49,1 %	50,9 %	7,5	797 262	1 278 278	62,4 %	49,1%	50,9%	8	49 %	51 %	7,54
		2020	45,6 %	54,4 %	6,8	779 322	804 292	96,9 %	45,6%	54,4%	7	46 %	54 %	6,8

			Kjønnsbalanse i årsverk totalt			Lønn totalt (gjennomsnitt per 31.12.2021)			Midlertidige (prof.II,, stipendiat, vikar, åremål, postdoc, lærling)			Deltidsstillinger (5 – 90 % stilling)		
Stillingstype	Kompetansekrav		% Kvinner	% Menn	Totalt årsverk	Kvinner	Menn	Kvinners andel i %	% Kvinner	% Menn	Totalt årsverk	% Kvinner	% Menn	Totalt årsverk
Administrative stillinger totalt		2021	66,3 %	33,7 %	511,9	549 308	572 690	95,9 %	63,9%	36,1%	40,3	79 %	21 %	36,86
		2020	64,1 %	35,9 %	504,7	522 243	541 983	96,4 %	60,8%	39,2%	29,9	78 %	22 %	36,73
	Teknisk/administrativ, nivå 1	2021	61,2 %	38,8 %	143,3	633 139	636 313	99,5 %	54,9%	45,1%	7	70 %	30 %	5,3
		2020	59,5 %	40,5 %	143,3	607 613	601 416	101,0 %	78,4%	21,6%	7	61 %	39 %	5,32
	Teknisk/administrativ, nivå 2	2021	65,7 %	34,3 %	194,5	566 890	575 445	98,5 %	72,0%	28,0%	21	83 %	17 %	10,45
		2020	61,4 %	38,6 %	186,6	539 479	542 983	99,4 %	55,2%	44,8%	13	87 %	13 %	7,6
	Teknisk/administrativ, nivå 3	2021	65,7 %	34,3 %	89,3	515 404	534 829	96,4 %	52,6%	47,4%	8	81 %	19 %	8,25
		2020	64,8 %	35,2 %	88,0	491 867	508 943	96,6 %	60,0%	40,0%	5	87 %	13 %	7,95
	Teknisk/administrativ, nivå 4	2021	76,7 %	23,3 %	84,9	432 362	443 253	97,5 %	60,0%	40,0%	5	78 %	22 %	12,86
		2020	77,0 %	23,0 %	86,9	409 721	417 028	98,2 %	51,1%	48,9%	5	75 %	25 %	15,86
Øvrige totalt		2021	39,7 %	60,3 %	47,4	532 845	327 514	162,7 %	33,0%	67,0%	30,6	65 %	35 %	7,35
		2020	55,7 %	44,3 %	20,5	558 389	567 626	98,4 %	100,0%	-	3,2	70 %	30 %	3,45
	Høgskole-/øvingslærer	2021	65,8 %	34,2 %	7,5	504 980	556 604	90,7 %	90,7%	9,3%	5	55 %	45 %	3,45
		2020	25,5 %	74,5 %	2,8	487 601	557 460	87,5 %	100,0%	-	1	40 %	60 %	1,75
	Lærlinger	2021	10,0 %	90,0 %	20,0	139 480	181 131	77,0 %	10,0%	90,0%	20	0 %	0 %	0
		2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Prosjektleder	2021	58,6 %	41,4 %	15,7	650 971	609 457	106,8 %	50,0%	50,0%	1	71 %	29 %	1,7
		2020	52,4 %	47,6 %	14,7	615 488	570 604	107,9 %				100 %	-	0,7
	Øvrige	2021	64,3 %	35,7 %	4,2	472 292	472 901	99,9 %	64,3%	35,7%	4	77 %	23 %	2,2
		2020	100,0 %	-	3,0	428 354	-	-	100,0%	-	3	100 %	-	1

Tabell 2.1 – 2.8 Kjønnsfordeling og gjennomsnittslønn på fakulteter og avdelinger.
2.1 - Fakultet for teknologi og realfag

			Kjønnsbalanse i årsverk			Lønn for 100% stilling (gjennomsnitt per 31.12.2021)		
Stillingstype	Kompetansekrav		% Kvinner	% Menn	Totalt årsverk	Kvinner	Menn	Kvinners andel i %
Totalt Fakultet for teknologi og realfag		2021	30,9 %	69,1 %	345,4	615 744	660 447	93,2 %
		2020	31,2 %	68,8 %	331,4	594 724	631 802	94,1 %
Ledelse totalt		2021	14,3 %	85,7 %	7,0	1 001 600	917 344	109,2 %
		2020	28,6 %	71,4 %	7,0	918 384	910 214	100,9 %
Vitenskapelig	Nivå 1	2021	0,0 %	100,0 %	1,0		1 109 601	-
		2020	0,0 %	100,0 %	1,0		1 088 300	-
	Nivå 2	2021	0,0 %	100,0 %	4,0		887 947	-
		2020	0,0 %	100,0 %	4,0		865 693	-
Administrativt	Nivå 1	2021	50,0 %	50,0 %	2,0	1 001 600	842 677	118,9 %
		2020	100,0 %	0,0 %	2,0	918 384		-
Vitenskapelige stillinger totalt		2021	23,9 %	76,1 %	261,9	632 381	663 415	95,3 %
		2020	24,0 %	76,0 %	261,9	595 769	632 275	94,2 %
	Professor & dosent, nivå 1	2021	12,5 %	87,5 %	51,0	837 182	869 895	96,2 %
		2020	11,5 %	88,5 %	46,8	801 178	823 661	97,3 %
	Førstestillinger, nivå 2	2021	30,4 %	69,6 %	64,9	689 987	699 662	98,6 %
		2020	26,9 %	73,1 %	66,5	656 492	663 826	98,9 %
	Andre vitenskapelige stillinger, nivå 3	2021	31,8 %	68,2 %	45,0	622 703	670 817	92,8 %
		2020	28,9 %	71,1 %	45,7	600 543	624 740	96,1 %
	Rekrutteringsstillinger, nivå 4	2021	13,9 %	86,1 %	14,4	598 221	585 425	102,2 %
		2020	33,5 %	66,5 %	20,9	580 182	573 515	101,2 %
	Rekrutteringsstillinger, nivå 5	2021	22,1 %	77,9 %	84,1	502 028	504 598	99,5 %
		2020	25,6 %	74,4 %	80,3	488 037	486 438	100,3 %
	Professor II (Førstestilling og høyere)	2021	46,3 %	53,7 %	2,6	781 697	875 552	89,3 %
		2020	23,5 %	76,5 %	1,7	755 289	875 982	86,2 %

			Kjønnsbalanse i årsverk			Lønn for 100% stilling (gjennomsnitt per 31.12.2021)		
Stillingstype	Kompetansekrav		% Kvinner	% Menn	Totalt årsverk	Kvinner	Menn	Kvinners andel i %
Administrative stillinger totalt		2021	56,9 %	43,1 %	68,6	582 858	595 836	97,8 %
		2020	59,0 %	41,0 %	58,6	572 176	571 533	100,1 %
	Teknisk/administrativ, nivå 1	2021	43,1 %	56,9 %	23,2	699 754	640 951	109,2 %
		2020	45,7 %	54,3 %	19,7	677 600	599 216	113,1 %
	Teknisk/administrativ, nivå 2	2021	64,5 %	35,5 %	25,0	570 474	592 569	96,3 %
		2020	64,1 %	35,9 %	25,1	553 078	559 829	98,8 %
	Teknisk/administrativ, nivå 3	2021	71,6 %	28,4 %	17,6	516 851	536 649	96,3 %
		2020	71,0 %	29,0 %	13,8	506 734	523 814	96,7 %
	Teknisk/administrativ, nivå 4	2021	28,6 %	71,4 %	2,8	410 480	460 501	89,1 %
		2020	-	-	-	-	-	-
Øvrige totalt		2021	55,6 %	44,4 %	8,0	586 987	591 802	99,2 %
		2020	60,0 %	40,0 %	4,0	627 555	599 272	104,7 %
	Høgskole-/øvingslærer	2021	57,1 %	42,9 %	1,8	413 100	625 701	66,0 %
		2020	0,0 %	100,0 %	0,8		605 360	-
	Prosjektleder	2021	47,4 %	52,6 %	5,7	669 052	583 328	114,7 %
		2020	63,0 %	37,0 %	2,7	670 426	594 705	112,7 %
	Øvrige	2021	100,0 %	0,0 %	0,5	491 614		-
		2020	100,0 %	0,0 %	0,5	481 790		-

Tabell 2.2 - Handelshøyskolen

Stillingstype	Kompetansekrav		Kjønnsbalanse i årsverk % Kvinner	% Menn	Totalt årsverk	Lønn for 100% stilling (gjennomsnitt per 31.12.2021) Kvinner	Menn	Kvinners andel i %
Totalt Handelshøyskolen		2021	53,3 %	46,7 %	131,0	639 753	799 563	80,0 %
		2020	53,4 %	46,6 %	125,4	607 894	752 427	80,8 %
Ledelse totalt		2021	33,3 %	66,7 %	6,0	933 728	944 392	98,9 %
		2020	50,0 %	50,0 %	6,0	973 123	868 226	112,1 %
Vitenskapelig	Nivå 1	2021	0,0 %	100,0 %	1,0		1 099 601	-
		2020	100,0 %	0,0 %	1,0	1 088 300		-
	Nivå 2	2021	25,0 %	75,0 %	4,0	882 857	892 656	98,9 %
		2020	25,0 %	75,0 %	4,0	864 067	868 226	99,5 %
Administrativt	Nivå 1	2021	100,0 %	0,0 %	1,0	984 600		-
		2020	100,0 %	0,0 %	1,0	967 001		-
Vitenskapelige stillinger totalt		2021	43,5 %	56,5 %	96,9	669 059	807 644	82,8 %
		2020	44,3 %	55,7 %	89,6	627 521	770 900	81,4 %
	Professor & dosent, nivå 1	2021	21,1 %	78,9 %	30,8	908 314	925 854	98,1 %
		2020	14,7 %	85,3 %	28,7	884 554	885 848	99,9 %
	Førstestillinger, nivå 2	2021	47,4 %	52,6 %	23,2	768 347	777 417	98,8 %
		2020	49,6 %	50,4 %	23,0	730 909	741 909	98,5 %
	Andre vitenskapelige stillinger, nivå 3	2021	55,2 %	44,8 %	14,5	685 993	691 110	99,3 %
		2020	42,7 %	57,3 %	11,0	665 295	672 487	98,9 %
	Rekrutteringsstillinger, nivå 4	2021	31,3 %	68,8 %	3,2	574 301	588 905	97,5 %
		2020	33,3 %	66,7 %	3,0	566 300	572 647	98,9 %
	Rekrutteringsstillinger, nivå 5	2021	71,4 %	28,6 %	24,5	508 424	503 729	100,9 %
		2020	78,5 %	21,5 %	23,3	486 843	478 860	101,7 %
	Professor II (Førstestilling og høyere)	2021	57,1 %	42,9 %	0,7	976 737	3 701 933	26,4 %
		2020	85,7 %	14,3 %	0,7	949 048	796 194	119,2 %

			Kjønnsbalanse i årsverk			Lønn for 100% stilling (gjennomsnitt per 31.12.2021)		
Stillingstype	Kompetansekrav		% Kvinner	% Menn	Totalt årsverk	Kvinner	Menn	Kvinners andel i %
Administrative stillinger totalt		2021	82,1 %	17,9 %	26,6	565 261	586 125	96,4 %
		2020	78,6 %	21,4 %	27,8	539 370	542 281	99,5 %
	Teknisk/administrativ, nivå 1	2021	87,3 %	12,7 %	7,9	655 235	689 203	95,1 %
		2020	88,6 %	11,4 %	8,8	620 561	630 101	98,5 %
	Teknisk/administrativ, nivå 2	2021	80,5 %	19,5 %	8,7	558 632	541 268	103,2 %
		2020	75,0 %	25,0 %	8,0	532 292	515 987	103,2 %
	Teknisk/administrativ, nivå 3	2021	71,4 %	28,6 %	7,0	507 249	572 714	88,6 %
		2020	62,5 %	37,5 %	8,0	478 195	530 537	90,1 %
	Teknisk/administrativ, nivå 4	2021	100,0 %	0,0 %	3,0	470 472		-
		2020	100,0 %	0,0 %	3,0	445 738		-
Øvrige totalt		2021	100,0 %	0,0 %	1,5	467 901		-
		2020	100,0 %	0,0 %	2,0	411 247		-
	Øvrige	2021	100,0 %	0,0 %	1,5	467 901		-
		2020	100,0 %	0,0 %	2,0	411 247		-

Tabell 2.3 - Fakultet for samfunnsvitenskap

			Kjønnsbalanse i årsverk			Lønn for 100% stilling (gjennomsnitt per 31.12.2021)		
Stillingstype	Kompetansekrav		% Kvinner	% Menn	Totalt årsverk	Kvinner	Menn	Kvinners andel i %
Totalt Fakultet for samfunnsvitenskap		2021	58,4 %	41,6 %	167,4	634 601	699 806	90,7 %
		2020	57,7 %	42,3 %	157,3	613 279	685 343	89,5 %
Ledelse totalt		2021	40,0 %	60,0 %	5,0	1 007 300	936 167	107,6 %
		2020	50,0 %	50,0 %	6,0	917 565	909 888	100,8 %
Vitenskapelig	Nivå 1	2021	100,0 %	0,0 %	1,0	1 110 000		-
		2020	100,0 %	0,0 %	1,0	1 088 300		-
	Nivå 2	2021	33,3 %	66,7 %	3,0	904 600	911 950	99,2 %
		2020	50,0 %	50,0 %	4,0	832 197	881 313	94,4 %
Administrativt	Nivå 1	2021	0,0 %	100,0 %	1,0		984 600	-
		2020	0,0 %	100,0 %	1,0		967 038	-
Vitenskapelige stillinger totalt		2021	51,1 %	48,9 %	128,8	641 748	696 297	92,2 %
		2020	50,0 %	50,0 %	117,1	624 767	681 799	91,6 %
	Professor & dosent, nivå 1	2021	28,9 %	71,1 %	31,1	848 875	867 177	97,9 %
		2020	26,5 %	73,5 %	30,2	826 134	821 808	100,5 %
	Førstestillinger, nivå 2	2021	57,6 %	42,4 %	39,4	705 193	697 333	101,1 %
		2020	57,7 %	42,3 %	41,8	674 154	663 419	101,6 %
	Andre vitenskapelige stillinger, nivå 3	2021	62,0 %	38,0 %	12,1	624 190	646 170	96,6 %
		2020	39,8 %	60,2 %	8,3	566 551	614 132	92,3 %
	Rekrutteringsstillinger, nivå 4	2021	27,7 %	72,3 %	4,2	585 495	581 075	100,8 %
		2020	27,7 %	72,3 %	4,2	576 619	604 641	95,4 %
	Rekrutteringsstillinger, nivå 5	2021	58,5 %	41,5 %	41,0	505 143	505 227	100,0 %
		2020	63,8 %	36,2 %	31,8	493 259	486 944	101,3 %
	Professor II (Førstestilling og høyere)	2021	80,0 %	20,0 %	1,0	854 978	849 600	100,6 %
		2020	77,8 %	22,2 %	0,9	780 968	820 613	95,2 %

			Kjønnsbalanse i årsverk			Lønn for 100% stilling (gjennomsnitt per 31.12.2021)		
Stillingstype	Kompetansekrav		% Kvinner	% Menn	Totalt årsverk	Kvinner	Menn	Kvinners andel i %
Administrative stillinger totalt		2021	94,3 %	5,7 %	32,6	595 023	569 049	104,6 %
		2020	88,9 %	11,1 %	34,2	561 179	569 749	98,5 %
	Teknisk/administrativ, nivå 1	2021	93,1 %	6,9 %	14,5	649 189	594 996	109,1 %
		2020	87,3 %	12,7 %	15,7	603 389	598 720	100,8 %
	Teknisk/administrativ, nivå 2	2021	94,3 %	5,7 %	17,5	553 590	543 101	101,9 %
		2020	88,2 %	11,8 %	17,0	528 825	540 778	97,8 %
	Teknisk/administrativ, nivå 3	2021	-	-	-	-	-	-
		2020	-	-	-	-	-	-
	Teknisk/administrativ, nivå 4	2021	100,0 %	0,0 %	0,6	515 700		-
		2020	100,0 %	0,0 %	1,0	488 748		-
Øvrige totalt		2021	0,0 %	100,0 %	1,0		475 400	-
		2020	0,0 %	0,0 %	0,0			-
	Øvrige	2021	0,0 %	100,0 %	1,0		475 400	-
		2020	-	-	-	-	-	-

Tabell 2.4 - Fakultet for humaniora og pedagogikk

			Kjønnsbalanse i årsverk			Lønn for 100% stilling (gjennomsnitt per 31.12.2021)		
Stillingstype	Kompetansekrav		% Kvinner	% Menn	Totalt årsverk	Kvinner	Menn	Kvinners andel i %
Totalt Fakultet for humaniora og pedagogikk		2021	60,8 %	39,2 %	241,4	646 266	692 415	93,3 %
		2020	60,8 %	39,2 %	242,7	616 478	647 355	95,2 %
Ledelse totalt		2021	33,3 %	66,7 %	6,0	896 100	960 075	93,3 %
		2020	33,3 %	66,7 %	6,0	833 697	933 900	89,3 %
Vitenskapelig	Nivå 1	2021	0,0 %	100,0 %	1,0		1 110 000	-
		2020	0,0 %	100,0 %	1,0		1 088 300	-
	Nivå 2	2021	50,0 %	50,0 %	4,0	896 100	872 850	102,7 %
		2020	50,0 %	50,0 %	4,0	833 697	840 150	99,2 %
Administrativt	Nivå 1	2021	0,0 %	100,0 %	1,0		984 601	-
		2020	0,0 %	100,0 %	1,0		967 001	-
Vitenskapelige stillinger totalt		2021	59,9 %	40,1 %	212,8	650 930	686 974	94,8 %
		2020	59,1 %	40,9 %	214,6	623 883	640 252	97,4 %
	Professor & dosent, nivå 1	2021	44,4 %	55,6 %	49,5	807 374	813 786	99,2 %
		2020	49,4 %	50,6 %	44,9	770 103	760 469	101,3 %
	Førstestillinger, nivå 2	2021	54,9 %	45,1 %	64,8	680 862	678 435	100,4 %
		2020	50,7 %	49,3 %	65,5	656 763	650 912	100,9 %
	Andre vitenskapelige stillinger, nivå 3	2021	69,5 %	30,5 %	53,1	637 129	632 469	100,7 %
		2020	72,6 %	27,4 %	51,8	615 958	619 374	99,4 %
	Rekrutteringsstillinger, nivå 4	2021	71,4 %	28,6 %	7,0	589 860	578 701	101,9 %
		2020	75,0 %	25,0 %	4,0	572 234	555 401	103,0 %
	Rekrutteringsstillinger, nivå 5	2021	68,6 %	31,4 %	38,3	509 456	508 767	100,1 %
		2020	62,5 %	37,5 %	48,0	491 836	490 700	100,2 %
	Professor II (Førstestilling og høyere)	2021	100,0 %	0,0 %	0,2	752 400		-
		2020	100,0 %	0,0 %	0,4	815 403		-

			Kjønnsbalanse i årsverk			Lønn for 100% stilling (gjennomsnitt per 31.12.2021)		
Stillingstype	Kompetansekrav		% Kvinner	% Menn	Totalt årsverk	Kvinner	Menn	Kvinners andel i %
Administrative stillinger totalt		2021	81,0 %	19,0 %	19,4	581 322	535 817	108,5 %
		2020	85,7 %	14,3 %	20,4	542 797	474 119	114,5 %
	Teknisk/administrativ, nivå 1	2021	100,0 %	0,0 %	4,0	634 994		-
		2020	100,0 %	0,0 %	4,0	607 120		-
	Teknisk/administrativ, nivå 2	2021	80,0 %	20,0 %	11,0	576 397	543 919	106,0 %
		2020	90,9 %	9,1 %	11,0	529 130	500 430	105,7 %
	Teknisk/administrativ, nivå 3	2021	73,3 %	26,7 %	3,8	536 949	517 991	103,7 %
		2020	73,3 %	26,7 %	3,8	513 074	470 627	109,0 %
	Teknisk/administrativ, nivå 4	2021	100,0 %	0,0 %	0,6	499 100		-
		2020	37,5 %	62,5 %	1,6	477 989	451 301	105,9 %
Øvrige totalt		2021	75,0 %	25,0 %	3,2	632 204	499 102	126,7 %
		2020	100,0 %	0,0 %	1,7	562 365		-
	Høgskole-/øvingslærer	2021	58,3 %	41,7 %	1,2	499 101	499 102	100,0 %
		2020	100,0 %	0,0 %	0,7	487 601		-
	Prosjektleder	2021	100,0 %	0,0 %	2,0	678 790		-
		2020	100,0 %	0,0 %	1,0	614 699		-

Tabell 2.5 - Fakultet for kunstfag

			Kjønnsbalanse i årsverk			Lønn for 100% stilling (gjennomsnitt per 31.12.2021)		
Stillingstype	Kompetansekrav		% Kvinner	% Menn	Totalt årsverk	Kvinner	Menn	Kvinners andel i %
Totalt Fakultet for Kunstfag		2021	51,6 %	48,4 %	107,7	625 053	645 129	96,9 %
		2020	50,2 %	49,8 %	102,6	609 955	620 773	98,3 %
Ledelse totalt		2021	80,0 %	20,0 %	5,0	918 788	896 100	102,5 %
		2020	80,0 %	20,0 %	5,0	872 057	840 500	103,8 %
Vitenskapelig	Nivå 1	2021	100,0 %	0,0 %	1,0	1 063 000		-
		2020	100,0 %	0,0 %	1,0	967 001		-
	Nivå 2	2021	66,7 %	33,3 %	3,0	817 476	896 100	91,2 %
		2020	66,7 %	33,3 %	3,0	803 812	840 500	95,6 %
Administrativt	Nivå 1	2021	100,0 %	0,0 %	1,0	977 201		-
		2020	100,0 %	0,0 %	1,0	913 604		-
Vitenskapelige stillinger totalt		2021	46,3 %	53,7 %	79,6	612 688	656 079	93,4 %
		2020	46,8 %	53,2 %	77,7	596 924	629 863	94,8 %
	Professor & dosent, nivå 1	2021	25,3 %	74,7 %	18,6	799 369	759 157	105,3 %
		2020	26,0 %	74,0 %	16,9	763 440	725 939	105,2 %
	Førstestillinger, nivå 2	2021	46,9 %	53,1 %	25,5	671 212	675 610	99,3 %
		2020	53,2 %	46,8 %	27,8	644 212	656 310	98,2 %
	Andre vitenskapelige stillinger, nivå 3	2021	60,9 %	39,1 %	13,6	582 565	592 577	98,3 %
		2020	45,5 %	54,5 %	11,0	583 095	583 330	100,0 %
	Rekrutteringsstillinger, nivå 4	2021	-	-	-	-	-	-
		2020	-	-	-	-	-	-
	Rekrutteringsstillinger, nivå 5	2021	59,1 %	40,9 %	22,0	510 516	505 445	101,0 %
		2020	59,1 %	40,9 %	22,0	492 047	489 245	100,6 %
	Professor II (Førstestilling og høyere)	2021	-	-	-	-	-	-
		2020	-	-	-	-	-	-

			Kjønnsbalanse i årsverk			Lønn for 100% stilling (gjennomsnitt per 31.12.2021)		
Stillingstype	Kompetansekrav		% Kvinner	% Menn	Totalt årsverk	Kvinner	Menn	Kvinners andel i %
Administrative stillinger totalt		2021	61,5 %	38,5 %	22,8	573 497	571 177	100,4 %
		2020	54,5 %	45,5 %	19,6	555 231	560 862	99,0 %
	Teknisk/administrativ, nivå 1	2021	79,2 %	20,8 %	4,8	616 536	680 601	90,6 %
		2020	79,2 %	20,8 %	4,8	594 611	658 778	90,3 %
	Teknisk/administrativ, nivå 2	2021	60,9 %	39,1 %	12,8	565 329	578 144	97,8 %
		2020	43,1 %	56,9 %	10,2	547 856	562 268	97,4 %
	Teknisk/administrativ, nivå 3	2021	40,4 %	59,6 %	5,2	525 959	524 641	100,3 %
		2020	45,7 %	54,3 %	4,6	499 425	518 434	96,3 %
	Teknisk/administrativ, nivå 4	2021	-	-	-	-	-	-
		2020	-	-	-	-	-	-
Øvrige totalt		2021	0,0 %	100,0 %	0,3		529 666	-
		2020	0,0 %	100,0 %	0,3		518 529	-
	Høgskole-/øvingslærer	2021	0,0 %	100,0 %	0,3		529 666	-
		2020	0,0 %	100,0 %	0,3		518 529	-

Tabell 2.6 - Fakultet for helse- og idrettsvitenskap

			Kjønnsbalanse i årsverk			Lønn for 100% stilling (gjennomsnitt per 31.12.2021)		
Stillingstype	Kompetansekrav		% Kvinner	% Menn	% Kvinner	% Menn	% Kvinner	% Menn
Totalt fakultet for helse- og idrettsvitenskap		2021	66,6 %	33,4 %	205,4	641 358	681 091	94,2 %
		2020	69,2 %	30,8 %	188,1	615 022	637 216	96,5 %
Ledelse totalt		2021	66,7 %	33,3 %	6,0	931 325	1 014 650	91,8 %
		2020	66,7 %	33,3 %	6,0	901 000	976 000	92,3 %
Vitenskapelig	Nivå 1	2021	0,0 %	100,0 %	1,0		1 110 000	-
		2020	0,0 %	100,0 %	1,0		1 088 300	-
	Nivå 2	2021	75,0 %	25,0 %	4,0	913 567	919 301	99,4 %
		2020	75,0 %	25,0 %	4,0	879 000	863 700	101,8 %
Administrativt	Nivå 1	2021	100,0 %	0,0 %	1,0	984 601		-
		2020	100,0 %	0,0 %	1,0	967 001		-
Vitenskapelige stillinger totalt		2021	65,3 %	34,7 %	169,8	642 689	685 824	93,7 %
		2020	68,3 %	31,7 %	159,2	613 424	636 204	96,4 %
	Professor & dosent, nivå 1	2021	54,2 %	45,8 %	27,8	835 717	820 026	101,9 %
		2020	66,6 %	33,4 %	21,9	769 278	799 285	96,2 %
	Førstestillinger, nivå 2	2021	64,8 %	35,2 %	53,2	683 581	680 078	100,5 %
		2020	66,6 %	33,4 %	50,3	654 656	657 391	99,6 %
	Andre vitenskapelige stillinger, nivå 3	2021	80,1 %	19,9 %	41,5	604 456	635 784	95,1 %
		2020	80,9 %	19,1 %	45,8	577 483	599 371	96,3 %
	Rekrutteringsstillinger, nivå 4	2021	78,5 %	21,5 %	9,3	651 309	652 301	99,8 %
		2020	72,2 %	27,8 %	7,2	637 500	637 581	100,0 %
	Rekrutteringsstillinger, nivå 5	2021	66,4 %	33,6 %	35,0	505 520	499 377	101,2 %
		2020	67,7 %	32,3 %	31,0	494 263	487 780	101,3 %
	Professor II (Førstestilling og høyere)	2021	36,1 %	63,9 %	3,1	715 162	1 236 447	57,8 %
		2020	32,3 %	67,7 %	3,1	671 516	758 743	88,5 %

			Kjønnsbalanse i årsverk			Lønn for 100% stilling (gjennomsnitt per 31.12.2021)		
Stillingstype	Kompetansekrav		% Kvinner	% Menn	% Kvinner	% Menn	% Kvinner	% Menn
Administrative stillinger totalt		2021	59,1 %	40,9 %	20,2	565 906	594 949	95,1 %
		2020	65,0 %	35,0 %	18,9	529 709	566 644	93,5 %
	Teknisk/administrativ, nivå 1	2021	48,4 %	51,6 %	6,2	652 542	662 264	98,5 %
		2020	50,0 %	50,0 %	6,0	607 639	625 214	97,2 %
	Teknisk/administrativ, nivå 2	2021	48,1 %	51,9 %	7,7	550 410	566 184	97,2 %
		2020	54,5 %	45,5 %	6,6	510 898	541 589	94,3 %
	Teknisk/administrativ, nivå 3	2021	75,0 %	25,0 %	4,0	535 919	494 600	108,4 %
		2020	75,0 %	25,0 %	4,0	507 889	466 100	109,0 %
	Teknisk/administrativ, nivå 4	2021	100,0 %	0,0 %	2,3	516 948		-
		2020	100,0 %	0,0 %	2,3	485 967		-
Øvrige totalt		2021	66,7 %	33,3 %	9,4	577 804	606 858	95,2 %
		2020	50,0 %	50,0 %	4,0	640 346	569 181	112,5 %
	Høgskole-/øvingslærer	2021	76,2 %	23,8 %	4,2	534 978	541 614	98,8 %
		2020	0,0 %	100,0 %	1,0		533 214	-
	Prosjektleder	2021	62,5 %	37,5 %	4,0	663 394	696 672	95,2 %
		2020	66,7 %	33,3 %	3,0	640 346	605 148	105,8 %
	Øvrige	2021	58,3 %	41,7 %	1,2	467 901	467 902	100,0 %
		2020	-	-	-	-	-	-

Tabell 2.7 - Avdeling for lærerutdanning

			Kjønnsbalanse i årsverk			Lønn for 100% stilling (gjennomsnitt per 31.12.2021)		
Stillingstype	Kompetansekrav		% Kvinner	% Menn	% Kvinner	% Menn	% Kvinner	% Menn
Totalt Avd. for lærerutdanning		2021	76,7 %	23,3 %	32,6	623 329	610 600	102,1 %
		2020	71,0 %	29,0 %	31,0	597 354	581 265	102,8 %
Ledelse totalt		2021	100,0 %	0,0 %	6,0	778 825		-
		2020	80,0 %	20,0 %	5,0	798 251	630 101	126,7 %
Vitenskapelig	Nivå 1	2021	100,0 %	0,0 %	1,0	986 601	-	-
		2020	100,0 %	0,0 %	1,0	967 001	-	-
	Nivå 2	2021	100,0 %	0,0 %	4,0	695 438		-
		2020	66,7 %	33,3 %	3,0	669 701	630 101	106,3 %
Administrativt	Nivå 1	2021	100,0 %	0,0 %	1,0	904 600	-	-
		2020	100,0 %	0,0 %	1,0	886 601	-	-
Vitenskapelige stillinger totalt		2021	-	-	-	-	-	-
		2020	-	-	-	-	-	-
Administrative stillinger totalt		2021	70,4 %	29,6 %	26,6	574 225	610 600	94,0 %
		2020	69,2 %	30,8 %	26,0	552 711	575 161	96,1 %
	Teknisk/administrativ, nivå 1	2021	39,5 %	60,5 %	7,6	641 888	623 839	102,9 %
		2020	37,5 %	62,5 %	8,0	596 758	596 218	100,1 %
	Teknisk/administrativ, nivå 2	2021	80,0 %	20,0 %	15,0	572 151	590 300	96,9 %
		2020	78,6 %	21,4 %	14,0	558 517	540 065	103,4 %
	Teknisk/administrativ, nivå 3	2021	100,0 %	0,0 %	4,0	529 700	-	-
		2020	100,0 %	0,0 %	4,0	503 707	-	-
	Teknisk/administrativ, nivå 4	2021	-	-	-	-	-	-
		2020	-	-	-	-	-	-
Øvrige totalt		2021	0,0 %	0,0 %	0,0	-	-	-
		2020	0,0 %	0,0 %	0,0	-	-	-

Tabell 2.8 - Fellesadministrasjon, Ledelsen.

			Kjønnsbalanse i årsverk			Lønn for 100% stilling (gjennomsnitt per 31.12.2021)		
Stillingstype	Kompetansekrav		% Kvinner	% Menn	Totalt årsverk	Kvinner	Menn	Kvinners andel i %
Totalt Fellesadministrasjon, Ledelsen		2021	59,0 %	41,0 %	348,2	546 146	544 780	100,3 %
		2020	59,3 %	40,7 %	312,0	515 628	556 473	92,7 %
Ledelse totalt		2021	52,0 %	48,0 %	25,0	837 296	825 353	101,4 %
		2020	45,5 %	54,5 %	10,0	947 812	830 661	114,1 %
Vitenskapelig	Nivå 1	2021	100,0 %	0,0 %	1,0	935 681		-
		2020	100,0 %	0,0 %	1,0	909 600		-
Administrativt	Nivå 1	2021	46,2 %	53,8 %	13,0	937 845	878 891	106,7 %
		2020	44,4 %	55,6 %	9,0	957 365	830 661	115,3 %
Administrativt	Nivå 2	2021	54,5 %	45,5 %	11,0	720 350	750 400	96,0 %
		2020	-	-	-	-	-	-
Vitenskapelige stillinger totalt		2021	50,0 %	50,0 %	4,0	1 025 948	1 109 601	92,5 %
		2020	40,0 %	60,0 %	5,0	1 002 512	995 620	100,7 %
	Professor & dosent, nivå 1	2021	33,3 %	66,7 %	3,0	942 294	1 109 601	84,9 %
		2020	25,0 %	75,0 %	4,0	909 600	995 620	91,4 %
	Førstestillinger, nivå 2	2021	100,0 %	0,0 %	1,0	1 109 602		-
		2020	100,0 %	0,0 %	1,0	1 095 424		-

			Kjønnsbalanse i årsverk			Lønn for 100% stilling (gjennomsnitt per 31.12.2021)		
Stillingstype	Kompetansekrav		% Kvinner	% Menn	Totalt årsverk	Kvinner	Menn	Kvinners andel i %
Administrative stillinger totalt		2021	63,2 %	36,8 %	295,2	524 642	562 891	93,2 %
		2020	58,6 %	41,4 %	291,5	497 485	533 138	93,3 %
	Teknisk/administrativ, nivå 1	2021	57,9 %	42,1 %	75,1	608 678	631 796	96,3 %
		2020	53,7 %	46,3 %	76,4	593 260	598 518	99,1 %
	Teknisk/administrativ, nivå 2	2021	57,6 %	42,4 %	96,8	569 504	575 134	99,0 %
		2020	51,8 %	48,2 %	93,7	538 327	540 660	99,6 %
	Teknisk/administrativ, nivå 3	2021	61,2 %	38,8 %	47,7	509 321	535 034	95,2 %
		2020	60,5 %	39,5 %	44,3	485 126	507 181	95,7 %
	Teknisk/administrativ, nivå 4	2021	76,4 %	23,6 %	75,6	425 758	441 315	96,5 %
		2020	76,7 %	23,3 %	77,2	403 225	411 013	98,1 %
Øvrige totalt		2021	16,7 %	83,3 %	24,0	361 347	221 342	163,3 %
		2020	50,0 %	50,0 %	5,5	535 140	563 184	95,0 %
	Lærlinger	2021	10,0 %	90,0 %	20,0	139 480	181 131	77,0 %
		2020	-	-	-	-	-	-
	Prosjektleder	2021	50,0 %	50,0 %	4,0	583 215	583 240	100,0 %
		2020	40,0 %	60,0 %	5,0	558 090	563 184	99,1 %

Tabell 3 - Ledelse og styring

		Totalt	Antall menn	% menn	Antall kvinner	% kvinner
Styret	2021	11	5	45,5 %	6	54,5 %
	2020	11	4	36 %	7	64 %
Toppledelse (rektor, viserektorer, direktør., dekaner og fak/LU direktør)	2021	25	11	44 %	14	56 %
	2020	19	7	36,8 %	12	63,2 %
Fakultets-/avdelingsstyrer i 2021	Fakultet for Samf.v.	8	5	62,5 %	3	37,5 %
	Handelshøyskolen	10	5	50 %	5	50 %
	Fakultet for T og R	10	5	50 %	5	50 %
	Fakultet for HumPed	10	6	60 %	4	40 %
	Fakultet for Kunstfag	10	4	40 %	6	60 %
	Fakultet for H og I	10	5	50 %	5	50 %
	Avd. for lærerutd.	16	4	33,3 %	12	66,7 %
Ansettelsesutvalg for undervisnings- og forskerstillinger	2021	7	3	42,9 %	4	57,1 %
	2020	5	2	50 %	3	50 %
Ansettelsesråd for tekniske-/administrative stillinger	2021	11	4	36,4 %	7	63,6 %
	2020	11	4	36,4 %	7	63,6 %
Likestillings- og inkluderingsutvalget	2021	9	5	55,5 %	4	44,5 %
	2020	9	5	55,5 %	4	44,5 %
Instituttledere	2021	22	13	59 %	9	41 %
	2020	23	12	52 %	11	48 %
Administrative ledere Fellesadministrasjonen	2021	10	4	40 %	6	60 %
	2020	10	3	30 %	7	70 %

UiA Universitetet i Agder