

SAK 37/22: Overordnet virksomhetsplan 2022 – rapportering første tertial

Innledning

Vedlagt følger rapportering for 2022 på overordnet virksomhetsplan (OVP). OVP er det sentrale verktøyet NIH bruker for å sikre iverksetting og oppfølging av strategisk plan. Alle mål fra strategisk plan er gjengitt i OVP og operasjonalisert som resultatmål i perioden. Sentrale tiltak for å nå målet er oppført og kompletteres også i resultatrapporteringen.

Forslag til vedtak:

Styret tar rapportering av status pr. andre tertial i forhold til overordnet virksomhetsplan (OVP) for 2022 til etterretning.

Hovedpunkter i OVP-rapporteringen

I vedlegget gjennomgås resultater i forhold til målsettinger. I stor grad er det også rapportert på gjennomføring av planlagte tiltak. Vi kan trekke frem følgende hovedpunkter for de ulike virksomhetsområdene.

Utdanning og læringsmiljø

- De fleste oppfølgingspunkter fra OVP er igangsatt eller under planlegging for gjennomføring seinere på året.
- Vurdering av høyere opptak er gjort, og egen styresak foreslår noe høyere opptak for studieåret 22/23.
- Handlingsplan livslang læring er nå på høring i organisasjonen.
- Arbeidet med flere tilbud innen livslang læring ser ut til å gå fra 12-22 i løpet av kommende studieår.
- Gjennomføringsgraden på master er etter 3 år rett i underkant av 90 %.

Forskning og utvikling

- Forskningskonferansen ble avholdt i april med gode tilbakemeldinger.
- Økning i eksternfinansierte prosjekter. Medfører også behov for administrative ressurser.

Kommunikasjon og samfunnskontakt

- Kommunikasjon har avholdt flere kurs, herunder kurs i universell utforming på nett for ansatte.
- Flere møteplasser og seminarer har vært arrangert.
- Gode søkertall med i snitt 4.2 søkere per studie plass. Rekrutteringskampanje gjennomført i henhold til plan.
- Innført filtreringsfunksjon for studier på nih.no

Organisasjon og ressurser

- Da virksomhetsplanen for 2022 er langt mer ambisiøs enn NIH har økonomi til, vil enkelte tiltak enten måtte forskyves eller ikke kunne gjennomføres.
- Alt tatt i betraktning så har NIH gjennomført medarbeiderundersøkelsen ARK i januar med svært gode resultater. Det står godt til med arbeidsmiljøet på NIH
- Restruktureringsprosjektet er i sin avsluttende fase, der både organisasjon og arbeidsoppgaver er vurdert. Endringene skal evalueres et år etter implementeringen.

Vedlegg:

- Rapportering for 2022 på overordnet virksomhetsplan (OVP)

Overordnet virksomhetsplan for Norges idrettshøgskole 2022

Mål- og resultatstyring er det overordnede styringsprinsippet i statlige virksomheter. En forutsetning for mål- og resultatstyring er at vi har overordnede mål som konkretiseres, slik at måloppnåelsen kan vurderes ved kvantitative eller kvalitative metoder. Hensikten er at resultatmålingen skal føre til læring og utvikling av vår virksomhet. I Norges idrettshøgskoles strategiske plan finner vi visjon og overordnede mål for virksomheten. Styret vedtok 5. november 2020 en ny strategisk plan for 5-årsperioden 2021-2025. I tillegg til de eksterne rammene som lover og regler setter for NIHs virksomhet, vil strategisk plan være høgskolens viktigste styrende dokument i denne 5-årsperioden.

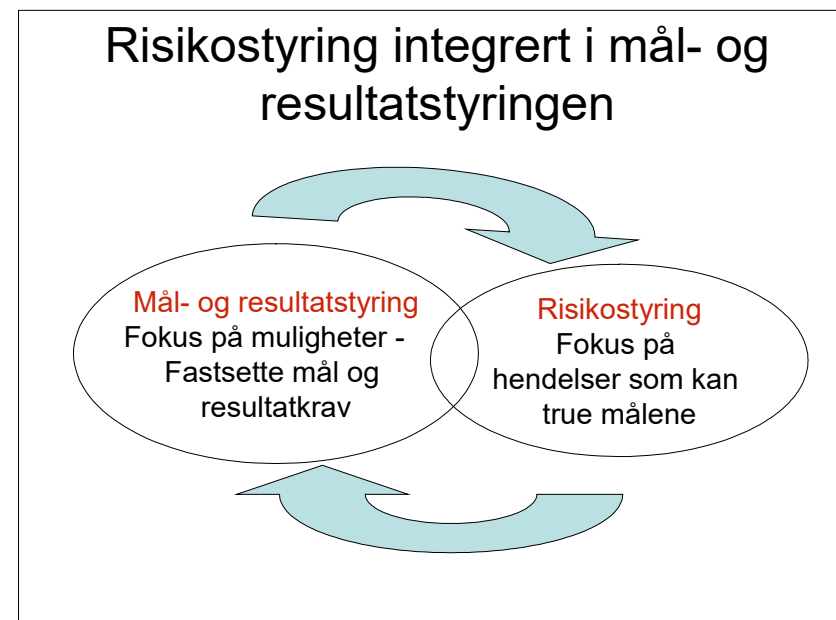
Overordnet virksomhetsplan sin rolle i NIHs virksomhetsstyring

God virksomhetsstyring er bindeleddet mellom strategi og handling. På det operative styringsnivået oversettes strategi til operasjonelle parametere som er mulig å forholde seg til og følge opp. Overordnet virksomhetsplan (OVP) vil være det sentrale verktøyet til å sikre iverksetting og oppfølging av strategisk plan. Alle mål fra strategisk plan er i OVP gjengitt og operasjonalisert i resultatmål for planperioden. Sentrale tiltak for å nå målet er oppført og vil bli komplettert i den tertialvise resultatrapporteringen.

Målstyring og risikovurdering

En risikovurdering skal identifisere de viktigste hindrene for å nå målene i strategisk plan og OVP. Risikovurderinger utgjør derfor en integrert del av mål- og resultatstyringen. KD stiller i tildelingsbrevet krav om at institusjonene skal gjennomføre risikovurderinger for å kartlegge de viktigste risikoforholdene i forhold til virksomhetens måloppnåelse.

NIH har valgt å gjennomføre risikovurderinger på delmålsnivå gjennom å beskrive de enkelte risikoelementer, og vurdere sannsynlighet for og konsekvens av at de identifiserte risikoelementene inntreffer. Alle risikoelementer i risikovurderingen med risikoprodukt 6 eller høyere er innarbeidet med tiltak i OVP, for å sikre jevnlig oppfølging.



Sammenheng mellom OVP og eksterne krav og målformuleringer

En profesjonell målstyring er viktig for at NIHs planer og strategier gjennomføres. I tillegg til det interne behovet for et styringsverktøy, møter NIH langt strengere krav fra sentrale myndigheter med hensyn på måloppnåelse og målstyring, risikokontroll og rapportering av resultater. Dette tydeliggjøres både i økonomireglement for staten, i finansieringsmodellen for universiteter og høyskoler og i tildelingsbrevet fra Kunnskapsdepartementet (KD).

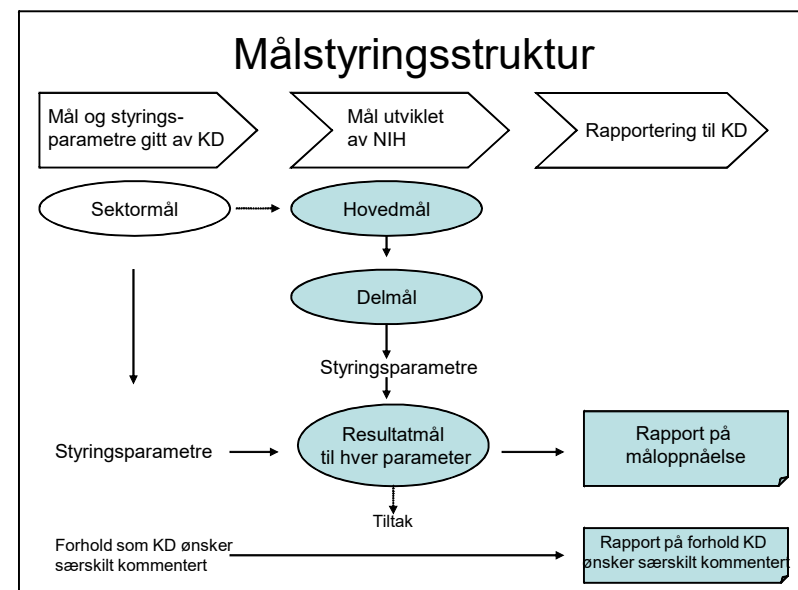
Fra og med 2007 har KDs målstruktur bestått av sektormål, virksomhetsmål og styringsparametere. Disse har vært førende for NIH og en viktig del av høyskolens OVP. Fra og med 2012 iverksatte KD en ny og mer overordnet målstruktur som innebærer større grad av delegasjon til institusjonene: «Ny målstruktur innebærer en vesentlig delegasjon fra departementet ved at institusjonen selv skal definere virksomhetsmålene sine. Målstrukturen gir institusjonene nye muligheter og et større ansvar for å utvikle sine egne virksomhetsmål og styringsparametere som gir et tydeligere bilde av profil, satsinger og utfordringer som institusjonen har».

KDs målstruktur er integrert i OVP på den måten at hvert virksomhetsområde innledes med sektormål gitt av KD, NIHs hovedmål og strategiske virksomhetsmål. Det er gjort en risikovurdering i forhold til disse målene. Deretter presenteres de resultatmål NIH setter for det aktuelle år, og konkrete tiltak knyttet til målene. I tillegg har planen en egen oversikt over styringsparametere gitt av KD, med resultatutvikling de siste tre år pr styringsparameter.

Intern og ekstern rapportering

OVP vil danne grunnlag for tertialvis rapportering til NIHs styre. Ved statusrapporteringen skal det være tydelig om vi når målene våre eller ikke. Det skal også fremgå hvilke tiltak som iverksettes for å rette opp eventuelle avvik. OVP vil også danne grunnlag for årlig rapportering til KD. Fra departementets side vil det i oppfølging av rapportering legges vekt på hvordan institusjonene følger opp resultatutviklingen og iverksetter tiltak som skal bidra til bedre måloppnåelse totalt sett.

Hele målstyringsstrukturen kan illustreres som i figuren til høyre. De fargede feltene angir mål NIH er ansvarlig for å utvikle og rapportering på disse. Målene må utvikles i lys av de overordnede mål som gis av KD og de resultatindikatorer KD fremhever som viktige å følge opp.



¹ Sannsynlighet lav = 1, middels = 2, høy = 3.

¹ Konsekvens liten = 1, moderat = 2, alvorlig = 3

¹ Sannsynlighet x konsekvens

1. RISIKOVURDERING AV UTDANNING OG LÆRINGSMILJØ

Sektormål: Høg kvalitet i utdanning og forskning
Forskning og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling
God tilgang til utdanning
Effektiv, mangfaldig og solid høgre utdanningssektor og forskingssystem

Hovedmål: NIH skal tilby forskningsbasert og samfunnsrelevant idrettsvitenskapelig utdanning der studentenes læring og et inkluderende læringsmiljø står i sentrum

Delmål

- 1. Vi skal legge til rette for et åpent, inkluderende og engasjerende læringsmiljø, der faglig samspill mellom studenter og undervisere står sentralt*
- 2. NIH skal i dialog med studenter, samfunn og arbeidsliv sikre at studieprogrammene utdanner kandidater med relevant kompetanse som etterspørres i dagens og fremtidens samfunn*
- 3. Våre undervisere skal utvikle og ta i bruk varierte og innovative undervisnings- og vurderingsmetoder som bidrar til bedre læring*

Dette skal vi oppnå ved å:

- legge til rette for mer dialog med og tilbakemeldinger til studentene
- ha en kultur for kvalitet i utdanningen der de faglig ansatte, administrasjonen og studentene jobber for å forbedre studiekvaliteten
- styrke samarbeidet med gode utdanningsinstitusjoner internasjonalt og sørge for at en betydelig andel av kandidatene har et utvekslingsopphold som en del av graden
- utvikle studienes mål, arbeids- og vurderingsmetoder i samarbeid med arbeidslivet slik at studentene får et læringsutbytte som er viktig for fremtidig arbeid og livslang læring
- styrke det utdanningsfaglige kompetanseutviklingstilbudet for undervisere, og stimulere til en forskende tilnærming i undervisningen
- ha et særlig fokus på at undervisere skal kunne utvikle og utnytte digitale ressurser i utdanningen



¹ Sannsynlighet lav = 1, middels = 2, høy = 3.

¹ Konsekvens liten = 1, moderat = 2, alvorlig = 3

¹ Sannsynlighet x konsekvens

Beskrivelse av risikoelement	Sannsynlighet ¹	Konsekvens ²	Risikoprodukt ³
NIH fyller ikke alle sine studieplasser på alle sine studier	Høy	Alvorlig	9
Andelen kandidater som gjennomfører på normert tid er for lav	Middels	Alvorlig	6
Tidsbruken på studier er for lav blant NIHs studenter	Høy	Moderat	6
Vitenskapelige ansatte har for lav digital kompetanse i forhold til forventninger til sektoren	Høy	Moderat	6
Livslang læring er ikke tilstrekkelig integrert på NIH	Høy	Moderat	6
Andel utreisende studenter på NIH er for lav	Høy	Moderat	6
Arbeidslivet bidrar i liten grad i arbeidet med studieprogramutvikling	Middels	Alvorlig	6
For ressurskrevende studieportefølje	Middels	Alvorlig	6
Læringsmiljø/former som også involverer feedback (studenttilbakemeldinger)	Middels	Moderat	4
Vitenskapelig ansatte har for lav formell UH-pedagogisk kompetanse sammenlignet med kravene i sektoren	Middels	Moderat	4
Bærekraftig utvikling blir ikke innlemmet i alle programmer (studieporteføljen)	Middels	Moderat	4
Manglende studentinvolvering i forbindelse med utvikling av emner og program	Middels	Moderat	4

Delmål 1.1: Vi skal legge til rette for et åpent, inkluderende og engasjerende læringsmiljø, der faglig samspill mellom studenter og undervisere står sentralt




Resultatmål	Ansvar	Måloppnåelse	Tiltak	Rapportering gjennomførte aktiviteter
NIH har god oversikt over ressursbruk på alle studieprogrammer	Rektorat/ Instituttene/ Studiesjef		<ul style="list-style-type: none"> Utvikle et anvendbart ressursregnskap for alle studieprogrammer. Utvikle en ressursberegningsmodell som enkelt kan benyttes på eksisterende og framtidige studieprogrammer. Utvikle kriterier for vurdering av ressursbruk til studier. 	Arbeidet med dette er igangsatt av Studieavdelingen. Nedsatt arbeidsgruppe.
Fylle alle studieplasser	Rektorat/ Instituttene/ Studiesjef/ Komm		<ul style="list-style-type: none"> Målretta rekrutteringstiltak for utvalgte programmer. Vurdere muligheten for høyere opptakstill. 	Det ble gjort målrettet tiltak på noen få program vinter 2022. Høyere opptakstill er vurdert.

¹ Sannsynlighet lav = 1, middels = 2, høy = 3.

¹ Konsekvens liten = 1, moderat = 2, alvorlig = 3

¹ Sannsynlighet x konsekvens

Risikovurdering 2022

Andelen kandidater som gjennomfører på normert tid er 65% for bachelor og 75% for master.	Rektorat/ Institutt /Studiesjef		<ul style="list-style-type: none"> • Evaluere studentsamtalen som et egnet virkemiddel. • Utvikle programspesifikke tiltak der frafallet er for høyt. • Ved 60 SP oppgave på master må det være tettere oppfølging av studentene underveis. • Avsjekke gjennomføringsgrad etter 3 år for master 	<p>Evaluering av studentsamtale har vært oppe for innspill i SU. Oppstart juni.</p> <p>Instituttene har selv gjort enkelte tiltak der frafallet er høyt. Ikke alle har høyt fravær. For master vil det fra kommende studieår være mulig å ta 30 stp oppgave, som kan være til hjelp for fremdrift for noen.</p> <p>Gjennomføringsgraden for master er tallfestet, og er høy.</p>
Øke studentens tidsbruk på studier sammenlignet med resultatene i SB for 2021	Instituttene		<ul style="list-style-type: none"> • Vurdere flere obligatoriske arbeidskrav. • Gjennomføre undervisning med økt grad av studentaktivitet. • Økt bruk av lærerstyrte/læringsassistentstyrte seminarer. 	Ulike tiltak på instituttene, herunder også flere arbeidskrav. Instituttene melder om mer bruk av seminarer
Emner skal tilstrebe å ha litteraturkilder knyttet til mangfold (forfatterskap og tematikk) ¹	Studiesjef/ SU/ Programansv/ Emneansv.		<ul style="list-style-type: none"> • Sikre at mangfold er knyttet opp mot emnets læringsutbytte. • Vurdering av litteraturvalg skal inngå i den enkeltes ansattes emnerapport. 	Saken har vært oppe i SU, orientert om på instituttene, og det er vedtatt nytt punkt i emnerapporter fra 2022

Delmål 1.2: NIH skal i dialog med samfunn og arbeidsliv sikre at studieprogrammene utdanner kandidater med relevant kompetanse som etterspørres i dag og i fremtiden

Resultatmål	Ansvar	Måloppnåelse	Tiltak	Rapportering gjennomførte aktiviteter
-------------	--------	--------------	--------	---------------------------------------



¹ Ihht ULIM handlingsplan

¹ Sannsynlighet lav = 1, middels = 2, høy = 3.

¹ Konsekvens liten = 1, moderat = 2, alvorlig = 3

¹ Sannsynlighet x konsekvens


Risikovurdering 2022

<p>Øke andel tilbud i samarbeid med arbeidslivet knyttet til livslang læring</p>	<p>Rektorat/ Instituttledere/ Studiesjef</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Vedta og implementere strategi for livslang læring med de mål/tiltak som ligger i den. • Videreutvikle eksisterende studieportefølje. • Søke Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) om midler til minimum to nye prosjekter. 	<p>1.Utkast Handlingsplan har vært presentert i FL, prsenteres i AL og vil være på høring frem til 20. august. Presenteres som O-sak i Styret september 2022.</p> <p>2.Nye emner utvikles og fases inn i porteføljen. Planen for studieår 22/23 er ca. 22 tilbud (gjennomføringer) mot ca. 12 studieåret 21/22.</p> <p>3.Søker i disse dager. Mål om søknad på minimum to prosjekter</p>
<p>Arbeidslivet bidrar i større grad i programutvikling</p>	<p>Instituttledere/ Studiesjef/ Prorektor</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidslivsdag der ansatte inviterer inn relevante parter fra arbeidslivet til dialog om behov, informasjon om NIH med mer. • Egne tiltak som rapporteres på der instituttene er i kontakt med arbeidslivet som legges inn i programrapport. • Sikre at arbeidslivet deltar i alle relevante prosesser. • Implementere bruken av arbeidslivsportalen i alle studieprogram der det er relevant. 	<p>1.Oppstart med plan for aktiviteter igangsettes innen sommeren.</p> <p>2.Inkludert som en del av Handlingsplan Livslang læring</p> <p>3.det er innført mulighet om internship på ny master, samt yrkespraksis på flere BA.</p> <p>4.Det er utarbeidet informasjon om Arbeidslivsportalen og brukerveiledninger for studenter, ansatte og praksissteder på NIH.no og interne plattformer (Innersvingen og ALP-team for praksiskoordinatorer). Noe testing i portalen med praksissteder på bachelor i Sport Management og PPU. I samråd med praksiskoordinatorer er det lagt plan for implementering på</p>

¹ Sannsynlighet lav = 1, middels = 2, høy = 3.

¹ Konsekvens liten = 1, moderat = 2, alvorlig = 3

¹ Sannsynlighet x konsekvens



				flere program i løpet av høsten. Pågående videreutvikling av Arbeidslivsportalen vil gjøre at implementeringsprosessen lokalt går raskere.
Øke internasjonalisering til 30 % andel utreisende studenter	Studiesjef/ Instituttledere/ KOMM		<ul style="list-style-type: none"> • Oppfølging av internasjonalisering i masterrevisjonen. • Avdekke praksismuligheter i utlandet innen alle institutter på masternivå. • Vurdere samarbeid med institusjoner i Danmark og Sverige • Markedsføre EMHPA (Roma) internt på NIH. • Tettere samarbeid med instituttene om utveksling, både mellom internasjonal kontor og instituttene og mellom instituttene. • Videreutvikle avtaleporteføljen <ul style="list-style-type: none"> ✓ Digital utveksling (både for inn- og utreise) • Utrede utreise som normalen i enkelte studieprogrammer. • Utnytte nye muligheter i Erasmus+ programmet, søke om sentraliserte samarbeidsprosjekter som vektlegger kobling forskning og utdanning. • Se på mulighetene for BIP (Erasmus+), kombinasjonsopphold med fellesopplegg og virtuell del. 	<p>Internasjonalisering er ivarettatt i masterrevisjonen og noen av instituttene tilrettelegger for praksis i utlandet</p> <p>NIH har samarbeidsavtaler i Danmark (3) og Sverige (4).</p> <p>Int.kontor har hatt korte møter med alle programansvarlige på BA (meg unntak av TI) i forkant av søknadsfristene i januar og mars. Intt. Kontor følger opp samarbeidet ved behov</p> <p>Avtaleporteføljen er under utvikling, ny avtale med Auckland University of Technology i New Zealand er akkurat inngått.</p> <p>Det er tilrettelagt for digital utveksling for innreise og utreisende NIH-studenter kan ta digitale emner ved NIH</p> <p>Sentraliserte samarbeidsprosjekter i Erasmus er avhengig av allerede innsendte søknader og kapasitet</p> <p>NIH har fått støtte til å arrangere en BIP</p>

¹ Sannsynlighet lav = 1, middels = 2, høy = 3.

¹ Konsekvens liten = 1, moderat = 2, alvorlig = 3

¹ Sannsynlighet x konsekvens

Delmål 1.3: Våre undervisere skal utvikle og ta i bruk varierte og innovative undervisnings- og vurderingsmetoder som bidrar til god læring

Resultatmål	Ansvar	Måloppnåelse	Tiltak	Rapportering gjennomførte aktiviteter
Vitenskapelig ansattes UH-pedagogiske kompetanse tilfredsstillende NIHs og sektorens krav	HR/ Rektorat/ NIHLS		<ul style="list-style-type: none"> • Informere tydelig om hvilke krav som gjelder i sektoren. • Gjennomgå NIHs krav til utdanningsfaglig kompetanse. • Systematisere dokumentasjon av utdanningsfaglig kompetanse for alle vitenskapelig ansatte. • Sørg for at alle nytilsatte som ikke har dokumentert UH-pedagogisk kompetanse har krav om kompetanseheving i ansettelsesavtale. • Tilby UH-pedagogisk kompetanseheving til alle vitenskapelig ansatte. • Utvikle konkrete krav til dokumentasjon av utdanningsfaglig kompetanse gjennom sin pedagogiske mappe. 	<p>1-4: Må følges opp av personalavdelingen høst 2022.</p> <p>Punkt 5: Tilbud for 2022-23 er sendt til instituttene, med søknadsfrist.</p> <p>Punkt 6: HR i samarbeid med NIHLS høst 2022</p>
Økt tilfredshet blant studentene med informasjon gjennom canvas og anvendelse av andre digitale verktøy 2022 vs. 2021	Studieavdelingen/ Instituttene/ Prorektor/ NIHLS		<ul style="list-style-type: none"> • Delingskultur gjennom utdanningsdag, lunsj og læring (fast tidspunkt). • Tilby kurs fra NIHLS på verktøy som er tilgjengelig i Canvas. • Følge handlingsplanen for universell utforming • Invitere fagmiljøene til å holde kurs og workshops i spesialiserte verktøy. • Fagmiljøene deler erfaringer fra bruk av digital undervisning (sette sammen en redaksjon som kan ivareta dette med f.eks. ett seminar per måned). • Fagmiljøene deler erfaringer gjennom digitale presentasjoner som er tilgjengelig gjennom et nettsted/nettside (f.eks. gjennom digitalisering av forrige punkt). 	<p>1, 2: Planlegges i vår for høst 2022</p> <p>3: For Canvas: Innkjøp Blackboard Ally, informeres om i vår og implementeres i høst for alle emner. Kurs kjørt av Komm.</p> <p>4: Vurderes/planlegges i høst</p>

¹ Sannsynlighet lav = 1, middels = 2, høy = 3.

¹ Konsekvens liten = 1, moderat = 2, alvorlig = 3

¹ Sannsynlighet x konsekvens

			<ul style="list-style-type: none"> • Individuell oppfølging av studentenes tilbakemeldinger om canvasbruk i spesifikke emner. 	<p>5 og 6: Planlegges utdanningsdag oktober, ev. lunsj og læring</p> <p>7: Fortløpende + emneevalueringer og rapport læringsmiljøutvalg</p>
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. RISIKOVURDERING AV FORSKNING OG UTVIKLING

Sektormål: Høg kvalitet i utdanning og forskning
 Forsking og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling
 Effektiv, mangfoldig og solid høgre utdanningssektor og forskingssystem

Hovedmål: NIH skal gjennom samspill med fagmiljøer og samfunnsaktører utvikle idrettsvitenskapelig forskning av høy kvalitet som fremmer en bærekraftig samfunnsutvikling

Delmål

1. *NIH skal øke samarbeidet innenfor og på tvers av institutter og derigjennom styrke kvaliteten og produktiviteten i hele bredden av NIHs forskningsfelt*
2. *NIH skal utvikle strategiske partnerskap med nasjonale og internasjonale forskningsinstitusjoner og øke vår eksterne finansiering fra nasjonale og internasjonale kilder*
3. *NIH skal stimulere våre fremste forskningsmiljøer til å være internasjonalt ledende*

Dette skal vi oppnå ved å:

- styrke yngre forskeres kompetanse gjennom involvering i prosjektutvikling og prosjektledelse
- bygge kompetanse på alle institutter gjennom kunnskapsoverføring fra NIHs ledende forskningsmiljøer

¹ Sannsynlighet lav = 1, middels = 2, høy = 3.


¹ Konsekvens liten = 1, moderat = 2, alvorlig = 3

¹ Sannsynlighet x konsekvens

- stimulere til flerfaglige og tverrfaglige forskningsprosjekter
- sette tydelige mål for eksternfinansiering og legge til rette for økt forskningsaktivitet på alle institutter
- sikre tilstrekkelig forskningstid til våre fremste forskere
- styrke vår praksisnære og aktivitetsrettede forskning gjennom flere formaliserte avtaler med organisasjoner og arbeidsliv

Beskrivelse av risikoelement	Sannsynlighet	Konsekvens	Risikoprodukt
NIH lykkes ikke med å skaffe ekstern finansiering av forskning/utdanning gjennom EUs rammeprogrammer/NFR	Høy	Alvorlig	9
Krav om forskningsetikk og personvern er ikke tilstrekkelig ivaretatt.	Middels	Alvorlig	6
NIHs bidrar i for liten grad i sektorrelatert virksomhet (forsknings- og utdanningspolitikk, nettverk med samfunns-/arbeidsliv)	Middels	Alvorlig	6
NIH lykkes ikke i å øke forskningssamarbeid på tvers av institutter	Middels	Moderat	4
NIH etablerer ikke i stor nok grad internasjonale partnerskap	Middels	Moderat	4
NIHs forskere holder ikke et høyt internasjonalt forskningsnivå	Lav	Alvorlig	3




Delmål 2.1: NIH skal øke samarbeidet innenfor og på tvers av institutter og derigjennom styrke kvaliteten og produktiviteten i hele bredden av NIHs forskningsfelt

Resultatmål	Ansvar	Måloppnåelse	Tiltak	Rapportering gjennomførte aktiviteter
NIH har tverrfaglige forskningsprosjekter innen NIHs to satsingsområder i strategisk plan.	Instituttledere/ Rektorat		<ul style="list-style-type: none"> Gjennomføre tverrfaglig ideseminar(er) for å komme fram til, og forankre samarbeidsprosjekter (og ideer) fra instituttene/miljøene Planlegge og fasilitere samarbeidsprosjekter, herunder gi sentral support til tverrfaglige forskningsprosjekter 	Den årlige forskningskonferansen for alle forskere ved NIH bli avholdt i april, med fokus på eksternt finansierte prosjekter (BOA). Der kom det tydelig frem at mye av det tverrfaglige samarbeidet på NIH kommer i BOA prosjektene.

¹ Sannsynlighet lav = 1, middels = 2, høy = 3.

¹ Konsekvens liten = 1, moderat = 2, alvorlig = 3

¹ Sannsynlighet x konsekvens

				Alle institutter er engasjert i tverrfaglige samarbeidsprosjekter.
NIH har formaliserte avtaler om forskningssamarbeid med organisasjoner og arbeidsliv	Instituttledere/ Rektorat		<ul style="list-style-type: none"> Etablere langsiktige avtaler om forskningssamarbeid med de samfunnssektorer og institusjoner som er viktige for NIH (som f.eks. skole, helsevesen og idretten). I større grad etablere institusjonssamarbeid med institusjoner i utlandet. Identifisere og bidra inn i relevante nettverk for påvirkning av nasjonal utdannings- og forskningspolitikk og rammebetingelser. 	Alle institutter har samarbeid med samfunnssektorer og institusjoner nasjonalt og internasjonalt, og disse samarbeidsrelasjonene er i noen grad formalisert i avtaler med f.eks. institusjoner i helsevesenet og organisasjoner innen idretten. ILF arbeider nå med å få på plass et samarbeidsavtaler med landets kommuner om kroppsøvningsfaget, og avtaler om samarbeid med utenlandske universiteter. Så langt, er det institusjonens ledelse som ivaretar denne type nettverksbygging og påvirkningsarbeid.
NIH etterlever formelle krav til forsvarlighet, redelighet og personvern	Rektorat/ Adm.dir/ Instituttledere IT-sjef/ Leder AFB		<ul style="list-style-type: none"> Videreutvikle internkontrollrutiner for forskningsetikk og personvern. Videreutvikle systemløsninger for forskningen, herunder korrekt håndtering i henhold til klassifisering (spesielt løsninger for sikker behandling av personopplysninger). Videreutvikle kursopplegg for ansatte, og kurs i etablerte studieprogrammer på PhD- og masternivå. 	NIH har det siste året prioritert arbeidet med å forbedre rutiner, systemløsninger og opplæring når det gjelder personvern i forskningen.
Ivareta og styrke neste generasjon av forskere	Instituttledere		<ul style="list-style-type: none"> Styrke unge forskeres kompetanse gjennom involvering i prosjektutvikling og prosjektledelse, og involvere dem i etablerte nettverk. 	NIH har i mange år arbeidet med involvering av yngre forskere i fagmiljøet, og i BOA prosjekter (søknads-skriving og gjennomføring). I tillegg er


¹ Sannsynlighet lav = 1, middels = 2, høy = 3.

¹ Konsekvens liten = 1, moderat = 2, alvorlig = 3

¹ Sannsynlighet x konsekvens

				det bl.a. viktig at NIH har ordning for forskningsopphold i utlandet, at instituttene har mentorveiledning og karriereplaner, og at NIH har opplæring i prosjektplanlegging/-design i Phd. utdanningen og ev. på masternivå.
--	--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Delmål 2.2: NIH skal utvikle strategiske partnerskap med nasjonale og internasjonale forskningsinstitusjoner og øke vår eksterne finansiering fra nasjonale og internasjonale kilder

Resultatmål	Ansvar	Måloppnåelse	Tiltak	Rapportering gjennomførte aktiviteter
Øke NIHs BOA inntekter til 40 mill. kr. pr år	Rektor/ Instituttledere/ internasjonalt kontor		<ul style="list-style-type: none"> • Innføre arbeidsprosesser/prosedyrer for å forbedre og effektivisere arbeidet med utvikling av BOA virksomheten (som foreslått av prosjektgruppe). • Forbedre den administrative støtten til planlegging og gjennomføring av BOA prosjekter. • Sette mål for inntekter pr institutt, pr år (i gjennomsnitt), og pr kilde ((EU, NFR, Andre). • Sette mål for total søknadsaktivitet pr. institutt, pr år, og pr kilde (EU, NFR og andre). • Bruke prosjektbasert forsknings- og utdannings-samarbeid til å formalisere samarbeidsrelasjoner med gode miljøer i fortrinnsvis Europa og andre steder. 	<p>NIH har i 2022 fått meget god uttelling på søknader om BOA finansiering, og ligger pr. 1 tertial foran årets BOA budsjett, som er på 36,7 mill. kr. for hele året.</p> <p>NIH er i gang med å følge opp prosjektgruppens anbefalinger for forbedring og effektivisering av arbeidet med BOA prosjekter. Det gjøres organisatoriske grep innenfor eksisterende bemanning for å forbedre den adm. støtten gjennom løpet fra søknad til sluttrapportering. For å styrke adm. kapasitet og</p>



¹ Sannsynlighet lav = 1, middels = 2, høy = 3.

¹ Konsekvens liten = 1, moderat = 2, alvorlig = 3

¹ Sannsynlighet x konsekvens

				<p>kompetanse, flyttes BOA adm. til øk.avd., som også overtar en BOA medarbeider fra forskn. adm.</p> <p>Instituttene har satt egne mål for BOA til budsjett 2022.</p> <p>Foreløpig ikke på plass.</p> <p>Med mange nye EU og NFR samarbeidsprosjekter bør NIH ha gode muligheter for å utvikle sine internasjonale samarbeidsrelasjoner</p>
--	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------


Delmål 2.3: NIH skal stimulere våre fremste forskningsmiljøer til å være internasjonalt ledende

Resultatmål	Ansvar	Måloppnåelse	Tiltak	Rapportering gjennomførte aktiviteter
Våre forskere har tilstrekkelig forskningstid	Rektor/ Instituttledere		Differensiere arbeidstiden for vitenskapelig ansatte ihht manual for arbeidstidsbestemmelser.	Så langt ikke fulgt opp i 2022.
NIHs forskning er synlig og presentert på internasjonale forskningskonferanser.	Rektor/ Instituttledere		<ul style="list-style-type: none"> • Alle faste vitenskapelig ansatte skal årlig delta med faglig bidrag på internasjonale konferanse(r) • Alle stipendiater skal delta med faglig bidrag på internasjonale konferanser minst to ganger i løpet av stipendiatperioden. • Arbeide for å synliggøre internasjonale samarbeidsrelasjoner for eksemel via konferanseaktivitet • Avholde internasjonale phd-kurs og delta i internasjonale phd-kurs 	<p>Alle institutter prioriterer årlig deltakelse på internasjonale konferanser for sine forskere, og deltakelse i løpet av stipendiatperioden for sine dr. gradsstudenter.</p> <p>Alle institutter prioriterer utvikling av samarbeids-relasjoner og nettverk internasjonalt. Instituttene prioriterer også bidrag til, og deltakelse på, internasjonale Phd.</p>

¹ Sannsynlighet lav = 1, middels = 2, høy = 3.

¹ Konsekvens liten = 1, moderat = 2, alvorlig = 3

¹ Sannsynlighet x konsekvens

			<ul style="list-style-type: none"> • Stimulere til internasjonale forskningsnettverk (tidsskrifter og organisasjoner) • Avholde konferanser • Stimulere til gjesteprofessorer fra ledende miljøer 	kurs. Gjesteforskere hentes inn der det er formålstjenlig.
NIHs forskning skal holde høy internasjonal standard	Rektor/ HR/ Instituttledere		Sette realistiske mål med hensyn til økning av publiseringer i internasjonale fagfelle vurderte tidsskrift. Øke antall publikasjoner med minst en internasjonal medforfatter som er en reel bidragsyter.	NIH ligger svært høyt når det gjelder publisering pr. ansatt, både i Norge og internasjonalt, men dette er ujevnt fordelt pga. forskjeller i fagtradisjoner m.m. Alle institutter har fokus på publisering, men endringer i den nasjonale publiserings-indikatoren kan gjøre det tøffere å holde det høye nivået.

3. RISIKOVURDERING AV KOMMUNIKASJON OG SAMFUNNSKONTAKT

Sektormål: Forsking og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling
Effektiv, mangfaldig og solid høgere utdanningssektor og forskingsystem

NIHs hovedmål: NIH skal bidra til en kunnskapsbasert samfunnsutvikling gjennom effektiv kommunikasjon av høgskolens forskning og utdanning

Delmål

1. *Kommunikasjon og deling av kompetanse og kunnskap utviklet ved NIH, skal bidra til å løse samfunnsutfordringer og være tilgjengelig for beslutningstakere, media og folk flest*
2. *NIH skal være en ettertraktet samarbeidspartner for andre forskningsmiljøer, idrett og friluftsliv, skole- og helsevesen og relevante samfunnsaktører.*
3. *NIH skal ha en attraktiv studieportefølje som rekrutterer faglig dyktige, motiverte og engasjerte studenter fra et mangfold i samfunnet.*

Dette skal vi oppnå ved å:

- være godt synlig i media og fagpresse, drive forskningskommunikasjon innenfor alle høgskolens fagområder og delta i samfunnsdebatten
- Motivere og bistå vitenskapelige ansatte til å bli engasjerte og gode formidlere av idrettsvitenskapelig kunnskap

¹ Sannsynlighet lav = 1, middels = 2, høy = 3.


¹ Konsekvens liten = 1, moderat = 2, alvorlig = 3

¹ Sannsynlighet x konsekvens

- skape nye nasjonale og internasjonale møteplasser for dialog, kunnskapsdeling og – formidling
- knytte langsiktige bånd mellom fagmiljøene, NIH-studentene, tidligere studenter og samfunns- og arbeidsliv
- Øke kjennskapen til NIH som utdanningssted blant en større bredde av befolkningen
- Videreutvikle en langsiktig plan for studentrekruttering

Risikoelement	Sannsynlighet	Konsekvens	Risikoprodukt
NIHs interessenter og potensielle arbeidsgivere kjenner i for liten grad til høgskolens kjernevirksomhet	Høy	Moderat	6
NIHs studentmasse reflekterer ikke et mangfold i samfunnet	Høy	Moderat	6
NIHs forskning er for lite synlig i offentligheten	Middels	Moderat	4
NIHs forskere er lite tilgjengelige for media, beslutningstakere og aktuelle samarbeidspartnere	Middels	Moderat	4

Delmål 3.1 Kommunikasjon og deling av kompetanse og kunnskap utviklet ved NIH, skal bidra til å løse samfunnsutfordringer og være tilgjengelig for beslutningstakere, media og folk flest.




Resultatmål	Ansvar	Måloppnåelse	Tiltak	Rapportering gjennomførte aktiviteter
Alle NIHs forskere og stipendiater skal kommunisere sine faglige kjerne-oppgaver	Instituttledere/ komm.sjef/ Leder AFB		<ul style="list-style-type: none"> • Sørge for at forskningskommunikasjon og samfunnsdialog er en naturlig del av vitenskapelig ansattes arbeid. • Utarbeide og implementere mål for populærvitenskapelig formidling i ph.d.-utdanningen. • Arrangere årlige skrivekurs, videokurs og mediekurs for stipendiater og forskere. • KOMM skal gjennomføre dialogmøter med kontorsjef/ instituttleder hvert semester. 	Ikke påbegynt Gjennomført enkelte videokurs, og halvdags skrivekurs for forskere/ stipendiater. Har invitert til dialogmøter i mai og juni.

¹ Sannsynlighet lav = 1, middels = 2, høy = 3.

¹ Konsekvens liten = 1, moderat = 2, alvorlig = 3

¹ Sannsynlighet x konsekvens

Risikovurdering 2022

			<ul style="list-style-type: none"> Kommunikasjonsrådgivere skal være mer til stede på instituttene og deltar på egnede møter. Synliggjøre egnede forskningsprosjekter via sosiale medier (Stories på FB/IG). 	KOMM har inviterte oss til alle instituttene, gj.ført hos IFP Gjennomført, men kan trappes opp.
Informasjon om NIHs forskningsfelt, forskningsprosjekter og forskere er lett tilgjengelig på nih.no	Instituttledere/komm.sjef		<ul style="list-style-type: none"> Ha gode prosjektbeskrivelser på norsk og engelsk på nih.no. NIHs forskere skal oppdatere sine ansattprofiler på nih.no. Ha oppdatert innhold på forskningssidene, instituttsidene og synliggjøre forskningsgrupper/ forskningsfelt. 	Arbeid med å oppdatere ansattprofiler og prosjektbeskrivelser er fordelt til kontorsjefer og publisister.
NIH bidrar med kunnskap og meninger i aktuelle samfunnsdebatter	Instituttledere/Komm.sjef		<ul style="list-style-type: none"> Vitenskapelig ansatte skal med støtte fra KOMM skrive kronikker og debattinnlegg i aktuelle debatter som omhandler NIHs fagområder. Publisere jevnlig blogginnlegg på nih.no og forskning.no. 	Har gitt skrivehjelp ved enkelte saker, men få initiativ fra fagmiljøer til kronikker og debattinnlegg. Gj.føres jevnlig
NIH når ut til sine målgrupper og til allmennheten gjennom effektiv kommunikasjon	Komm.sjef		<ul style="list-style-type: none"> Ferdigstille kommunikasjonsplattform med føringer for kanalbruk. Produsere regelmessig innhold tilrettelagt for universell utforming og bruk av klarspråk og nøkkelord til nih.no, Innersvingen, forskning.no, sosiale medier, nyhetsbrev og NIH-podden. Drive proaktivt og reaktivt medieinnsalg av forskning. 	Utkast til kanalstrategi ferdigstilt. Gjennomført UU-kurs i april 2022 og gir regelmessig råd og opplæring til publisister om UU og SEO. Solgt inn de mest aktuelle sakene fra vårens disputaser.


¹ Sannsynlighet lav = 1, middels = 2, høy = 3.

¹ Konsekvens liten = 1, moderat = 2, alvorlig = 3

¹ Sannsynlighet x konsekvens

			<ul style="list-style-type: none"> Gjennomføre et forprosjekt til redesign av nih.no, og gjøre nødvendige utbedringer. 	Ikke startet
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------



Delmål 3.2: NIH skal være en ettertraktet samarbeidspartner for andre forskningsmiljøer, idrett og friluftsliv, skole- og helsevesen og relevante samfunnsaktører.

Resultatmål	Ansvar	Måloppnåelse	Tiltak	Rapportering gjennomførte aktiviteter
NIH skal bruke kommunikasjon strategisk for å få ekstern finansiering	Instituttledere/ Leder AFB/ Komm. sjef		<ul style="list-style-type: none"> Samarbeide med AFB (forskningsrådgiver) om videreutvikling og styrking av kommunikasjons-innsatsen i bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA). Fremheve eksternt finansierte prosjekter (EU/NFR) på nih.no og Innersvingen. Utvikle rutiner i Teams som en arena til å invitere eksterne bidragsytere inn i prosjekter. 	<p>Instituttledere?</p> <p>Komm lager saker utfra tips fra fagmiljøene. Sak på Innersvingen om forskningsseminar, økt søknadsaktivitet og forskningsmidler fra Erasmus+.</p> <p>Retningslinjer og ressurser for kommunikasjon av eksternt finansierte prosjekter ble publisert på Innersvingen i april. Vit. ansatte tar initiativ til å bruke Teams for samhandling og samarbeid med</p>

¹ Sannsynlighet lav = 1, middels = 2, høy = 3.

¹ Konsekvens liten = 1, moderat = 2, alvorlig = 3

¹ Sannsynlighet x konsekvens

				eksterne samarbeidspartnere.
Ha etablerte fysiske og digitale møteplasser for et bredt publikum	Instituttledere/ Studiesjef/ Komm.sjef/ HR		<ul style="list-style-type: none"> Hvert institutt og forskningscenter å ha ansvar for ett årlig frokostseminar (sentrene inngår i instituttene). Markere og delta på ulike arrangement som fremmer mangfold ihht ULIMs handlingsplan. Profesjonalisere tilstedeværelse på LinkedIn for tettere alumnikontakt og rekruttering til ledige stillinger. 	<p>Iverksatt arbeidsfordeling for frokostseminarer i Planner. Planlagte seminarer har blitt gjennomført: Muskehukommelse Idrett og bærekraft Hvordan tilrettelegge for bred deltakelse og varig trivsel i idretten?</p> <p>I tillegg har enkelte institutter arrangert seminarer med relevant innhold (seksuell trakassering, rasisme mm.).</p> <p>Prioriterte merkedager er markert i egne kanaler.</p> <p>Publisert noe mer innhold på LinkedIn enn tidligere og antall følgere øker.</p>
Informasjon om NIH og høgskolens kjernevirksomhet er tilgjengelig og tilpasset engelskspråklige målgrupper	Komm.sjef/ Studiesjef		<ul style="list-style-type: none"> Sørge for god, engelskspråklig informasjon på nih.no for eksterne, internasjonale aktører, knyttet til både forsknings- og utdanningsamarbeid. Prioritere hvilken engelskspråklig informasjon som skal være tilgjengelig på intranett. 	<p>Pågående arbeid med innhold rettet mot internasjonale forskere. HR identifiserer kritisk innhold som skal oversettes til engelsk. Opprettet "For employees" som egen inngang på</p>


¹ Sannsynlighet lav = 1, middels = 2, høy = 3.

¹ Konsekvens liten = 1, moderat = 2, alvorlig = 3

¹ Sannsynlighet x konsekvens

			<ul style="list-style-type: none"> Sørge for at engelskspråklig informasjon er tilgjengelig på Canvasmeldinger til studentene. 	intranettet. Gjøres fortløpende av Studieavdelingen.
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

Delmål 3.3: NIH skal ha en attraktiv studieportefølje som rekrutterer faglig dyktige, motiverte og engasjerte studenter fra et mangfold i samfunnet.


Resultatmål	Ansvar	Måloppnåelse	Tiltak	Rapportering gjennomførte aktiviteter
Gjøre NIHs studieportefølje kjent og attraktiv gjennom relasjons-bygging og effektiv digital kommunikasjon	Studiesjef/ Komm.sjef		<ul style="list-style-type: none"> Utarbeide en helhetlig rekrutteringsplan for NIHs studieportefølje. Gjennomføre digitale rekrutteringskampanjer. Engasjere eksisterende studenter som representerer et mangfold i studentmassen i rekrutteringsarbeidet (ref. ULIM handlingsplan). Alt markedsmateriell skal reflektere en mangfoldig studentmasse. Besøke/kontakte ungdomsskoler, videregående skoler, idrettsklubber og andre aktuelle arenaer for mangfoldig rekruttering (ref. handlingsplan ULIM). Lage webinar for aktuelle studieprogram med lav søkning. Vurdere deltakelse på utdanningsmesser. 	Gjøres høsten 2022. Gjennomført i henhold til plan. Ikke påbegynt pga vakant periode og ny medarbeider på studentrekruttering. Kontinuerlig arbeid med bevisst bruk av bilder. Må ses på i sammenheng med ny rekrutteringsplan. Gjennomført webinar for friluftsliv. Ref. ny rekrutteringsplan
NIHs studentmiljø og læringsmiljø skal være godt	Komm.sjef/ Studiesjef		<ul style="list-style-type: none"> Lage egne studentaktivetsfilmer i samarbeid med studentforeningene. 	Publisert filmer gjennom rekrutteringsperioden, primært på

¹ Sannsynlighet lav = 1, middels = 2, høy = 3.

¹ Konsekvens liten = 1, moderat = 2, alvorlig = 3

¹ Sannsynlighet x konsekvens



synlig i egne kanaler			<ul style="list-style-type: none"> Lage læringsmiljøfilmer i samarbeid med programansvarlige. 	IG. Gjennomført møter med samtlige programansvarlige om framtidig rekruttering og samarbeid.
Trygge studentene og søkerne i deres studievalg gjennom god informasjon om jobbmuligheter	Komm.sjef/ Studiesjef		<ul style="list-style-type: none"> Synliggjøre kvaliteten og relevansen i NIHS utdanningstilbud. Lage alumniportretter med nyttig informasjon om jobbmuligheter. Forbedre brukeropplevelsen (UX) på nettsidene slik at potensielle og nåværende studenter lett finner studietilbud og karrieremuligheter. 	Kontinuerlig arbeid. Publisert artikler om nye studietilbud. Kontinuerlig arbeid og vurderer publisering av alumniportretter på utdanning.no. Filtreringsfunksjon er innført på Jobbmuligheter og på Studiesidene. Slettet gammelt innhold og ryddet opp i sidestrukturen.

4. RISIKOVURDERING AV ORGANISASJON OG RESSURSER

Sektormål: Effektiv, mangfoldig og solid høgre utdanningssektor og forskningssystem

Hovedmål: NIH skal være en attraktiv arbeidsgiver og ha et likestilt og utviklende arbeidsfellesskap preget av respekt og god samhandling mellom medarbeiderne

Delmål

1. NIH skal ha et inkluderende arbeidsmiljø som fremmer samhandling og utvikling

¹ Sannsynlighet lav = 1, middels = 2, høy = 3.

¹ Konsekvens liten = 1, moderat = 2, alvorlig = 3

¹ Sannsynlighet x konsekvens

2. NIH skal ha en fremtidsrettet rekrutteringspolitikk og gi muligheter for livslang læring som sikrer kompetente og engasjerte medarbeidere


3. NIH skal ha kompetanse og kapasitet til å vedlikeholde og videreutvikle høgskolens campus og infrastruktur

Dette skal vi oppnå ved å:

- gi den enkelte medarbeider god faglig utvikling og kollegial oppfølging og støtte
- sikre demokratiske prosesser gjennom involvering, transparente beslutninger og gjennomføring
- ha en rekrutteringspolitikk som vektlegger kompetente og fleksible medarbeidere, likestilling og mangfold
- ha en personalpolitikk tilpasset medarbeidernes livsfase og tilby mulighet for faglig utvikling
- utarbeide en miljøpolitikk tilpasset NIHs campus og arbeide for bærekraftig drift av høgskolens virksomhet
- Sikre god infrastruktur og ta i bruk egnet teknologi for innovative løsninger og effektive arbeidsformer

Beskrivelse av risikoelement	Sannsynlighet	Konsekvens	Risikoprodukt
NIHs økonomiske situasjon og svekkede rammebetingelser fører til nedleggelse av studieprogrammer og nedbemanning	Høy	Alvorlig	9
Kritiske funksjoner og kritisk kompetanse mangler systemer for overlapp	Høy	Alvorlig	9
NIH har ikke tilstrekkelig tilgang på ressurser og kompetanse til å dekke administrative driftsoppgaver og effektivisere arbeidsprosesser gjennom digitalisering	Middels	Alvorlig	6
Det forekommer tilfeller av trakassering ved NIH	Middels	Alvorlig	6
Viktig informasjon når ikke ansatte fordi de i for liten grad benytter NIHs kommunikasjonskanaler	Middels	Moderat	4
NIH oppfyller ikke regjeringens mål i inkluderingsdugnaden	Middels	Moderat	4




Delmål 4.1: NIH skal ha et inkluderende arbeidsmiljø som fremmer samhandling og utvikling

Resultatmål	Ansvar	Måloppnåelse	Tiltak	Rapportering gjennomførte aktiviteter
Opprettholde eksisterende studie- og forskningsportefølje med svekkede økonomiske betingelser	Rektor/ Adm dir/ HR		<ul style="list-style-type: none"> Lage en tiltaksplan for hvordan håndtere svekkede rammebetingelser knyttet til hele virksomheten (adm, drift, forskning og undervisning). Følge opp budsjettsituasjonen overfor Kunnskapsdepartementet hvor det påpekes konsekvensene av kommende budsjetter. 	Det er laget en plan for neste års budsjett for håndtering av svekket økonomi. Løpende dialog med KD om budsjettsituasjonen.

¹ Sannsynlighet lav = 1, middels = 2, høy = 3.

¹ Konsekvens liten = 1, moderat = 2, alvorlig = 3



¹ Sannsynlighet x konsekvens

			<ul style="list-style-type: none"> Lage og følge opp ressursregnskap studieporteføljeevalueringen. 	
NIH har en kultur som fremmer et godt arbeidsfellesskap	Rektorat/ adm. dir/ HR		<ul style="list-style-type: none"> Gjennomføre ARK, og utarbeide hensiktsmessige tiltak etter ARK undersøkelsen på institusjonelt nivå og på enhetene. Etablere mentor/fadderordning på enhetene for å ivareta nyansatte. Sørge for god kommunikasjonsflyt, tilgjengelig informasjon og jevnlig kontakt mellom leder og medarbeidere. 	ARK er gjennomført. Fadderordning er etablert på instituttene.
NIHs ansatte samarbeider på tvers av enheter og nivå	Enhetsledere		<ul style="list-style-type: none"> Utarbeide hensiktsmessige og enhetlige arbeidsprosesser og systemer som følges på tvers i organisasjonen. Gi tilstrekkelig opplæring i nye systemer og rutiner som evalueres jevnlig. Utvikle bedre muligheter for samhandling via Teams. Fullføre arbeidet med å optimalisere funksjonalitet i Sharepoint (rydde på baksiden). Sørge for opplæring i Teams og Sharepoint. 	<p>I gang med å undersøke gratis programvarer i Teams, som Viva, for opplæring og deling av erfaring.</p> <p>Gjennomføres høsten 2022.</p> <p>Holdt kurs i grunnleggende ferdigheter, uu-standarder og best practice i SharePoint for innholdseiere på HR og Økonomi.</p>
Tilstrekkelig opplæring for ledere/ulike roller på NIH	HR/ Adm dir		<ul style="list-style-type: none"> Utarbeide lederutvklingskurs hvor flere viktige tema inngår (vanskelige samtalen, «hverdagsledelse», konflikthåndtering, sykefraværsoppfølging mm). Gjennomføre opplæring med Studentstyret og studenttillitsvalgte for å forebygge at (seksuell) trakassering skjer i forbindelse med fadderuken og andre sosiale arrangementer i høgskolens regi. Sørge for god opplæring av ledere, verneombud og tillitsvalgte om (seksuell) trakassering og håndtering av varsler om dette. 	Første modul i lederutvikling gjennomføres i juni'22 Work in progress

¹ Sannsynlighet lav = 1, middels = 2, høy = 3.

¹ Konsekvens liten = 1, moderat = 2, alvorlig = 3

¹ Sannsynlighet x konsekvens



			<ul style="list-style-type: none"> • Arrangere årlige workshops for stipendiater og andre midlertidig ansatte med opplæring i varsling av (seksuell) trakassering og håndtering av et varsel. 	
Sikre at NIH har tilstrekkelig tilgang på ressurser og kompetanse til å dekke administrative driftsoppgaver og effektivisere arbeidsprosesser gjennom digitalisering	HR/ Adm dir/ Instituttledere		<ul style="list-style-type: none"> • Avslutte restruktureringsprosjektet som skal avdekke dette, og diskutere løsninger som følge av prosjektet. • Sikre tilstrekkelig systemkompetanse og opplæring til de ansatte som skal drifte ulike systemer. 	Work in progress
Sikre at ansatte og studenter vet hvordan og hvor de skal varsle, og sikre at NIH har en forsvarlig saksgang knyttet til trakassering	HR/ Adm dir/ Rektor		<ul style="list-style-type: none"> • Sikre at studentene har tilstrekkelig informasjon om hvor «Si fra»- kanalen er og vet hvordan de skal benytte den. • Sikre at ansatte vet hvordan og hvor de skal varsle og hvordan et varsel blir fulgt opp. • Ledere med personalansvar skal vite hvordan forebygge, avdekke og håndtere slike saker (utøve mangfoldsledelse). • Vurdere å etablere et nøytralt (og eksternt) lavterskertilbud hvor ansatte som opplever mobbing/trakassering kan henvende seg til en nøytral part for avsjekk av sin sak for å sikre at reelle saker meldes. 	Dette er kontinuerlig arbeid.

Delmål 4.2: NIH skal ha en fremtidsrettet rekrutteringspolitikk og gi muligheter for livslang læring som sikrer kompetente og engasjerte medarbeidere

¹ Sannsynlighet lav = 1, middels = 2, høy = 3.

¹ Konsekvens liten = 1, moderat = 2, alvorlig = 3


¹ Sannsynlighet x konsekvens

Resultatmål	Ansvar	Måloppnåelse	Tiltak	Rapportering gjennomførte aktiviteter
Ha en rekrutteringspolitikk som vektlegger rekruttering av et mangfoldig utvalg av kompetente og fleksible medarbeidere	HR/ Adm dir/ Instituttledere		<ul style="list-style-type: none"> • Utforme stillingsutlysningsannonser bredt og på en måte som gjør det attraktivt for underrepresenterte grupper å søke. • Benytte seg av maler for utlysning, intervjuguide, referanseintervju, prøveundervisning og innstilling for å sikre at alle kandidater er godt ivaretatt på like vilkår gjennom hele prosessen. • Iverksette og vurdere ulike tiltak for å sikre et enda sterkere bidrag inn i inkluderingsdugnaden. • Bevisstgjøre medlemmer i bedømmelseskomiteer og Ansettelsesutvalg om egne holdninger, og vektlegging av likestilling og mangfold. • Sikre en bedre introduksjon av internasjonale nyansatte gjennom engelsk ansattdag, fadderordning, norskopplæring med mer. 	Work in progress
NIHs medarbeidere skal utvikle sin kompetanse i tråd med fremtidige behov	HR/ Adm dir/ Rektorat/ Enhetsledere		<ul style="list-style-type: none"> • Ansatte skal, i dialog med sin leder, sørge for å være faglig oppdatert i tråd med stillingens innhold og krav (innbefatter også krav til digitalisering og effektivisering). Dette gjelder alle stillinger ved NIH. • Utøve en personalpolitikk tilpasset medarbeidernes livsfase som legger til rette for faglig utvikling og kompetanseheving (tid avsatt til FoU, undervisningsbelastning, systemopplæring, digitalisering med mer). Dette gjelder alle stillinger ved NIH. • Ha en god oversikt over og sikre at undervisningsporteføljen på instituttet er fordelt rettferdig med hensyn til undervisningsbelastning slik at alle gis muligheten til faglig utvikling. Dette gjelder vitenskapelige stillinger ved NIH. • Vurdere hvordan NIH skal rigge opprykksprosjektet (for kvinnelige førsteamanuensiser) hvor det ihht ULIM handlingsplan innen 2025 skal vurderes hvordan: <ul style="list-style-type: none"> ○ legge til rette for at det kan oppnås opprykk i jobbhverdagen 	Dette er kontinuerlig arbeid


¹ Sannsynlighet lav = 1, middels = 2, høy = 3.

¹ Konsekvens liten = 1, moderat = 2, alvorlig = 3

¹ Sannsynlighet x konsekvens

			<ul style="list-style-type: none"> ○ informere om krav til og utforming av søknad om personlig opprykk ○ tilby deltakerne mentorer og andre uformelle veiledere ○ arrangere felles samlinger med erfaringsutveksling og nettverksbygging ○ arrangere skriveverksted 	
Sikre at kritiske funksjoner og kompetanse har rutiner for overlapp	Instituttledere/ avdelingsledere		<ul style="list-style-type: none"> • Risikovurdere hvilke kritiske jobbprosesser som utføres ved NIH, og sikre at det utarbeides rutiner for jobbutførelse slik at flere ansatte har opplæring for å unngå at sårbar kompetanse ligger hos enkeltstående ansatte. • Sikre at samtlige rutiner knyttet til jobbutførelse lagres på et tilgjengelig område for enhetens ansatte. • Sikre tilstrekkelig systemkompetanse eller avtaler med leverandører av systemer som kan bistå ved kriser. 	Work in progress




Delmål 4.3: NIH skal ha kompetanse og kapasitet til å vedlikeholde og videreutvikle høgskolens campus og infrastruktur

Resultatmål	Ansvar	Måloppnåelse	Tiltak	Rapportering gjennomførte aktiviteter
NIH har vurdert om høgskolen skal jobbe for Miljøfyrtårn- eller Isosertifisering i 2023	EIE/ Adm dir/ HR		<ul style="list-style-type: none"> • Utrede hva som skal på plass for å få en sertifisering som Miljøfyrtårn eller Iso. • Vurdere fordeler og ulemper ved disse to sertifiseringene. • Ta en beslutning om NIH skal gå på en av løsningene. • Eventuelt planlegge og starte sertifiseringsarbeidet. 	Miljøsertifisering er en ekstern verifisering av miljøstyringssystemet som gir omverdenen sikkerhet for at NIH arbeider seriøst med å redusere sin påvirkning på det ytre miljøet. Miljøsertifisering innebærer at virksomheten følger standarder for oppbygging og oppfølging av miljøstyringssystemet. Miljøfyrtårn er en norsk miljøsertifiseringsordning, som ikke stiller fullt så omfattende krav som den internasjonale standarden ISO 14001 og den europeiske standarden EMAS.

¹ Sannsynlighet lav = 1, middels = 2, høy = 3.

¹ Konsekvens liten = 1, moderat = 2, alvorlig = 3

¹ Sannsynlighet x konsekvens

				<p>I videre arbeid er Miljøfyrtårn det som er mest tilpasset NIHs virksomhet.</p> <p>Kostnadene for å bli sertifisert som Miljøfyrtårn ligger i størrelsesorden kr. 100.000,-. Grunnet NIHs økonomiske situasjon, sees det ingen muligheter å avsette dette beløpet for å gjennomføre sertifisering i 2022.</p>
NIH beholder nødvendig kompetanse knyttet til drift av campus	EIE		<ul style="list-style-type: none"> Nødvendig kompetanse kartlegges og videreutvikles etter gitt driftsform. Utvikling av driftspersonell på tvers i avdelingen innenfor tekniske løsninger og ansvarsområder. 	Det er stort fokus på kunnskapsoverførsel og kompetanseutvikling av sentrale medarbeidere innenfor tekniske løsninger som NIH fortsatt har i sin portefølje på tvers av enheter. Innenfor alle enheter, ses det på ulike potensielle fremtidige effektiviseringsløsninger.
NIH skal videreføre et sikkert og fremtidsrettet miljø for undervisning, forskning og administrativt arbeid	IT/ Adm dir/ Rektorat		<ul style="list-style-type: none"> Utarbeide en ny IT-handlingsplan som samsvarer med NIHs strategi og resten av UH-sektorens IT-politikk. Ny IT-instruks som bygger på IT-handlingsplan. Heve kompetansen på teknisk AV- og streamingutstyr. 	Arbeidet med digitaliseringsstrategi er påbegynt og IT-handlingsplan og IT-instruks bygger på denne. Kompetanseheving på AV-utstyr er påbegynt med kursing og det jobbes videre i forhold til tilsetning av medarbeider med særskilt ansvar for AV og streaming samt basiskompetanse i avdelingen.
NIH skal ha en stabil og sikker IT infrastruktur	IT/ Adm. Dir.		<ul style="list-style-type: none"> Ferdigstille regelverk for behandling og lagring av data. Implementere integrasjon mellom prosjektweb og sikker sone for lagring av forskningsdata. 	Det jobbes løpende med personvernarbeidet og effektiv bruk av sikker sone.

¹ Sannsynlighet lav = 1, middels = 2, høy = 3.

¹ Konsekvens liten = 1, moderat = 2, alvorlig = 3

¹ Sannsynlighet x konsekvens

			<ul style="list-style-type: none"> Sikring og oppgradering av nettverks og serverkomponenter. 	<p>Sikring av nettverks- og serverkomponenter er under arbeid. Data er flyttet til nytt lagringssystem og servere er oppdatert.</p>
--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

¹ Sannsynlighet lav = 1, middels = 2, høy = 3.

¹ Konsekvens liten = 1, moderat = 2, alvorlig = 3

¹ Sannsynlighet x konsekvens