

# Aktivitetsplan IIØ 2023

*IIØ Ledergruppe*

Vedtatt i fakultetsstyret 2023-03-02



## Innhold

<b>1 Innledning</b>	<b>2</b>
1.1 HiØs 6 strategiske prosjekter . . . . .	2
1.2 IIØs utvalgte strategiske prosjekter . . . . .	3
1.3 Bakgrunn for prioritering av planlagte aktiviteter . . . . .	3
<b>2 Implementering av IIØs aktivitetsplan</b>	<b>4</b>
<b>3 Aktiviteter</b>	<b>5</b>
3.1 Strategisk omdømmebygging (SP1) . . . . .	5
3.2 Strategisk utvikling av studieportefølje (SP3) . . . . .	7
3.3 Strategisk kompetanse- og karriereutvikling (SP5) . . . . .	9
3.4 Overordnede føringer . . . . .	10
3.5 Overordnet risikovurdering . . . . .	10

## 1 Innledning

Høgskolen i Østfold har vedtatt en ny form for aktivitetsplan for 2023. Det er identifisert 6 langsiktige strategiske prosjekter som potensielt løper hele strategiperioden ut, mot 2030.

Fakultetsstyret ved IIØ har vedtatt at også fakultetet følger denne formen i sin aktivitetsplan for 2023. Dette vil forenkle koordinering og erfaringsutveksling mellom fakultetene, samtidig som IIØ preger HiØs strategiske utvikling gjennom egne aktiviteter.

I de følgende avsnittene beskrives aktivitetsplanens rolle og sammenheng med strategisk plan, en beskrivelse av HiØs strategiske prosjekter, og utvalgte strategiske prosjekter IIØ vil fokusere på i 2023.

### 1.1 HiØs 6 strategiske prosjekter

HiØs aktivitetsplan for 2023 beskriver 6 strategiske prosjekter som rammer inn HiØs utviklingsaktiviteter. Disse prosjektene er:

- **SP1:** Strategisk omdømmebygging
- **SP2:** Styrke forskningskraft
- **SP3:** Strategisk utvikling av studieportefølje
- **SP4:** Styrke studentengasjement og påvirkning av studie og læringsmiljø
- **SP5:** Strategisk kompetanse- og karriereutvikling
- **SP6:** Campusutvikling

Hele aktivitetsplanen med budsjetttrammer kan leses her: [https://www.hiof.no/om/styringsdokumenter-rapporter/aktivitetsplaner/aktivitetsplan\\_og\\_budsjetttrammer\\_2023.pdf](https://www.hiof.no/om/styringsdokumenter-rapporter/aktivitetsplaner/aktivitetsplan_og_budsjetttrammer_2023.pdf)

## 1.2 IIØs utvalgte strategiske prosjekter

Fakultetets ledergruppe har fokusert sitt arbeid på 3 av de 6 strategiske prosjektene. De tre prosjektene er plukket ut fordi de anses å ha størst betydning for å samle og styrke fakultetet i 2023, og som grunnlag for å peke ut en strategisk retning for fakultetet frem mot 2030.

- **SP1:** Strategisk omdømmebygging (*Omdømme*)
- **SP3:** Strategisk utvikling av studieportefølje (*Studieportefølje*)
- **SP5:** Strategisk kompetanse- og karriereutvikling (*Kompetanse*)

Kortnavnene i parentes er tenkt brukt for å enkelt kunne referere til prosjektene i daglig arbeid, slik at vi vet hva som menes når vi sier f.eks. Omdømmeprosjektet eller Kompetanseprosjektet.

At ledergruppen har pekt ut disse tre prosjektene som viktigst for 2023 betyr at vi har hovedfokus på disse, men samtidig er åpne for aktiviteter som også bidrar til de tre andre prosjektene. Aktiviteter vil dessuten ofte bidra til mer enn ett strategisk prosjekt. Vurdering av hvilke strategiske prosjekter som skal prioriteres fra 2024 gjøres fortløpende.

## 1.3 Bakgrunn for prioritering av planlagte aktiviteter

Fakultetssyret og rektor har tidligere sluttet seg til at strategisk plan for IIØ for perioden 2023-2030 utarbeides med utgangspunkt i utfallet av aktivitetene som er identifisert for 2023. Normalt ville en strategisk plan være førende for en aktivitetsplan,

men i IIØs tilfelle gjenstår et stykke arbeid for å finne en felles faglig identitet og retning for fakultetet. Det er fakultetsledelsens klare oppfatning at kollegiet bør bidra til dette arbeidet, og at det skjer best gjennom implementering av aktivitetsplanen for 2023. Derfor er også en del av aktivitetene utredningsaktiviteter som omhandler fagmiljøer og studieportefølje.

Fakultetets ledergruppe jobbet frem et utkast til aktivitetsplan for 2023 i januar/februar 2023. Instituttlederne har bragt fagmiljøenes perspektiver inn i dette arbeidet. Utkastet var også basert på innspill fra fakultetets personalseminar i juni 2022, diskusjoner i ledergruppen og diskusjoner i fakultetsstyret. Dette utkastet ble sendt på innspillsrunde til alle fakultetets ansatte. Noen ansatte svarte på egne vegne, mens andre innspill kom på vegne av mer enn én person, eller et fagmiljø. Totalt kom det inn 9 innspill gjennom denne runden. Alle innspillene kommenterte på flere strategiske prosjekter og foreslåtte aktiviteter.

Innspillene er gjennomgått av fakultetets ledergruppe, og endelig forslag til aktivitetsplan er preget av de innspillene som har kommet inn.

## **2 Implementering av IIØs aktivitetsplan**

En sannsynlig utfordring ved implementering av aktivitetsplanen er tilgjengelig tid og fokus på aktivitetene, både i fakultetets ledergruppe og hos andre ansatte som skal medvirke. Fakultetets ledergruppe består av dekan, prodekan utdanning, prodekan forskning samt de tre instituttlederne. I tillegg deltar undervisningsledere i ledergruppen når det er naturlig. Daglig drift på institutt- og fakultetsnivå krever mye, og det er derfor lagt opp til at aktivitetene skal gjennomføres med agil metodikk, f.eks. <https://www.franklincovey.com/the-4-disciplines/>

Ledergruppen vil fungere som styringsgruppe for aktivitetene, og vil peke ut en prosjekteier i gruppen for hver av de tre strategiske prosjektene som er valgt ut. Prosjekteier får det overordnede ansvaret for fremdrift, og sørger for sammensetting av nødvendige arbeidsgrupper på tvers av fakultetet i samråd med resten av ledergruppen for å detaljere og gjennomføre de identifiserte aktivitetene i prosjektene. For å sikre at vi finner de gode løsningene er det avgjørende at undervisnings- og forskningsansatte samt teknisk/administrativt personell blir involvert i dette arbeidet. I alle aktivitetene skal det vurderes hvordan studentene kan bidra, og studenter skal inngå i arbeidsgruppene der dette er hensiktsmessig.

### 3 Aktiviteter

I de følgende avsnittene presenteres identifiserte aktiviteter knyttet til de tre strategiske prosjektene. De er forsøksvis presentert i prioritert rekkefølge under hvert prosjekt. Flere av aktivitetene bidrar til mer enn ett strategisk prosjekt, men er lagt til ett av de strategiske prosjektene. Åpenbare bidrag på tvers av de strategiske prosjektene er beskrevet under hver aktivitet.

Aktivitetene, fordelt på de tre strategiske prosjektene er:

- Strategisk omdømmebygging (SP1, Omdømme)
  - Beskrive og implementere program for nøkkelpartnere
  - Etablere alumniordning for tidligere studenter
  - Styrke vår tilstedeværelse på egne nettsider og i andre medier
  - Etablere felles EXPO for IIØs avgangsstudenter
- Strategisk utvikling av studieportefølje (SP3, Studieportefølje)
  - Utrede mulig samarbeid mellom ingeniørutdanningene (bygg, elektro, data, maskin)
  - Utrede muligheter for tverrfaglig MA-tilbud ved IIØ i lys av Digitalisering og Samfunn
  - Avklare og utvikle fakultetets rolle og bidrag til livslang læring
  - Utrede fremtidsrettede utdanningstilbud på BA- og MA-nivå
- Strategisk kompetanse- og karriereutvikling (SP5, Kompetanse)
  - Lage oversikt over fagmiljøer, kompetanse og ambisjoner ved fakultetet
  - Forenkle og forbedre tildeling av tid til undervisning og forskning
  - Tydeliggjøre karriereveier for ansatte ved IIØ

I det følgende utdypes de strategiske prosjektene og tilhørende aktiviteter, før overordnede føringer og riskovurdering presenteres.

#### 3.1 Strategisk omdømmebygging (SP1)

##### Målbilde

Våre fagmiljø er godt kjent av partnere, studenter og samfunns- og næringsliv som pålitelige leverandører av utdanning, forskning og utvikling av høy kvalitet og relevans.

## Aktiviteter

- Beskrive og implementere program for nøkkelpartnere  
Gjennom våre eksisterende nettverk skal vi identifisere et utvalg sentrale partnere som får rollen som nøkkelpartner for IIØ. Kriterier for å bli nøkkelpartner og et mål for antall nøkkelpartnere skal utarbeides under denne aktiviteten. Det samme gjelder muligheter og forpliktelser en slik rolle har. Nøkkelpartnerne skal representere den faglige bredden i fakultetet.  
Nøkkelpartnerne kan blant annet bidra til synliggjøring av våre studietilbud, fungere som advisory board, og inngå i gjensidig forpliktende samarbeid om bistillinger, gjesteprofessorater og laboratoriefasiliteter. De bør også bidra til å identifisere og gjennomføre tilbud for livslang læring.
- Etablere alumniordning for tidligere studenter  
Tidligere studenter er viktige kontaktpunkter inn i arbeids- og næringsliv. Vi ønsker å utarbeide en alumniordning som sikrer oss kontakt med og oversikt over tidligere studenter som kan fungere som gode ambassadører for våre utdanninger. Ordningen kan til en viss grad knyttes til nøkkelpartnerbegrepet, men skal ikke være eksklusiv for disse.  
Gjennom alumniordningen skal det arrangeres samlinger av nåværende og tidligere studenter for å knytte kontakter, skape inspirasjon og synlighet.
- Styrke vår tilstedeværelse på egne nettsider og i andre medier  
Våre egne nettsider benyttes ikke i god nok grad til å synliggjøre all den gode faglige aktiviteten som bedrives ved IIØ. Noen fagmiljøer og enkeltforskere er flinke til å synes i tradisjonelle og sosiale medier, men fakultetet som helhet har mye arbeid å gjøre. Noen eksempler på tiltak er oppdaterte ansattprofiler, gode landingssider for institutter og fagmiljøer, nettinhold på norsk og engelsk. Promotering av studietilbud og rekrutteringsarbeid og annen direkte utadrettet aktivitet bør også inkluderes.
- Etablere felles EXPO for IIØs avgangsstudenter  
Dette arbeidet er allerede godt i gang, og EXPO som «paraply» for avslutningsaktivitetene til IIØs studenter blir gjennomført i juni 2023. I tillegg til denne første gjennomføringen skal EXPO 2023 evalueres for å se til forbedringspunkter for neste års EXPO.

## Føringer

Sentrale HiØ-ressurser (f.eks. markedsavdeling og nettredaksjon) må involveres tidlig og godt i aktivitetene der det er relevant.

Nøkkelpartnerbegrepet skal ikke erstatte den gode og brede samarbeidsflaten vi har med eksisterende partnere.

Aktivitetene skal både sørge for at fakultetet som helhet blir frontet, og samtidig løfte frem våre suksesshistorier og bygge videre på eksisterende gode initiativer og samarbeid.

## **3.2 Strategisk utvikling av studieportefølje (SP3)**

### **Målbilde**

IIØ utnytter tverrfaglighet og faglig styrke som fortrinn for å tilby relevante, attraktive og forskningsbaserte utdanninger av høy kvalitet på BA-, MA- og PhD-nivå og for livslang læring.

### **Aktiviteter**

- Utrede mulig samarbeid mellom ingeniørutdanningene (bygg, elektro, data, maskin)  
Muligheter for styrking av ingeniørfagene gjennom tettere samarbeid skal utredes. Hvilke muligheter kan felles førsteår/semester/emner gi mtp. kvalitet, kapasitet og utvikling?  
Hvilke kompetanseprofiler har fremtidens ingeniører, og hva betyr det for utviklingen av våre studieprogrammer?  
Aktiviteten henger også tett sammen med kartlegging av våre fagmiljøer (Kompetanseprosjektet) og nøkkelpartnere (Omdømmeprojektet)
- Utrede muligheter for tverrfaglig MA-tilbud ved IIØ i lys av Digitalisering og Samfunn  
Som vertsskap for PhD-programmet Digitalisering og Samfunn er det naturlig at IIØ også tar initiativ til tverrfaglige MA-programmer vi vil være selvakredditerende for som følge av PhD-programmet. Slike programmer må gjerne også være tverrfakultære.  
Aktiviteten er også knyttet til kartlegging av fagmiljø (Kompetanseprosjektet) og må avdekke behov for styrking av relevant forskningsaktivitet som grunnlag for nye MA-tilbud.
- Avklare og utvikle fakultetets rolle og bidrag til livslang læring  
IIØ har i dag svært lav aktivitet knyttet til livslang læring. Vi er i prosess med HiØ videre for å styrke samarbeidet og etablere IIØ som en god leverandør av kompetansebygging utover de ordinære studietilbudene.

Aktiviteten kan med fordel knyttes til nøkkepartnerne (Omdømmeprojektet).

- Utrede fremtidsrettede utdanningstilbud på BA- og MA-nivå

Gjennom Kompetanseprosjektet kartlegges fakultetets fagmiljøer blant annet for å gi grunnlag for å videreutvikle en samlet relevant studieportefølje av høy kvalitet. Dette arbeidet skal ligge til grunn for å utrede fremtidsrettede utdanningstilbud på BA-nivå med utgangspunkt i dagens studieportefølje og samfunnets behov.

Ordninger for utdanningssamarbeid med næringslivet skal utredes f.eks. gjennom ordinære studieprogrammer på BA- og MA-nivå der studentene får mulighet til å jobbe i en bedrift under hele eller deler av studieløpet, på ordinær eller utvidet tid. Forskningsrådet har dessuten ordningen Nærings-PhD og Offentlig PhD som er en viktig mulighet for oss som åpnes gjennom akkrediteringen av PhD-programmet Digitalisering og Samfunn.

Nøkkelpartnere (Omdømmeprojektet) bør ha en tydelig rolle i dette arbeidet.

## **Føringer**

Alle våre studieprogrammer skal ha en knytting mot HiØs satsingsområde Det Digitale Samfunn. For noen fagmiljøer betyr dette styrking av kjernefaglig aktivitet innenfor digitalisering og muliggjørende teknologi. For andre er det et mer anvendt perspektiv på digital teknologi som er mest naturlig.

Bærekraft og det grønne skiftet skal være førende for utvikling av vår studieportefølje. Tvillingtransformasjon (twin transition, se f.eks. <https://www.insight-erasmus.eu/what-is-twin-transition/>) er et hett tema i EU, og kan være til inspirasjon for kopling mellom digitalisering og det grønne skiftet.

For å sikre næringslivsrelevans og utvikling av kompetanse for tverrfaglig samarbeid anbefales det at prosjektorienterte emner på tvers av programmer og institutter vurderes.

Alle fakultetets fagområder skal inngå i utredningene, og det presiseres at dette også gjelder økonomi- og innovasjonsfagene.

Studenter skal være representert i utredningsarbeidet.

Vurdering av emner med 5stp eller 7.5stp omfang skal inkluderes i arbeidet. Det samme gjelder mikroemner (2.5stp eller mindre) der det skaper interessante muligheter for oss.

Aktiv bruk av og bidrag til forbedring av HiØs kvalitetssystem må stå sentralt i fakul-



tetets porteføljeutvikling. Vårt kvalitetssystem skal oppleves som relevant og nyttig for studenter og ansatte.

Oppfølging av handlingsplan i IIØs kvalitetsrapport 2022 må tas med i Studieporteføljeprojektet.

Synliggjøring av studieprogrammer som et bidrag til rekruttering av flere studenter på våre programmer inngår i nettside/medie-aktiviteten under Omdømmeprojektet.

Våre nøkkelpartnere (Omdømmeprojektet) bør spille tydelig rolle i utvikling av vår studieportefølje.

### **3.3 Strategisk kompetanse- og karriereutvikling (SP5)**

#### **Målbilde**

IIØ er et attraktivt og samlet kompetansemiljø hvor medarbeiderne har utviklingsmuligheter i takt med samfunnets kompetansebehov.

#### **Aktiviteter/delprosjekter**

- Lage oversikt over fagmiljøer, kompetanse og ambisjoner ved fakultetet  
Vi vil legge til rette for mer faglig samarbeid på tvers av institutter og programmer og skape rom for gode initiativer fra fagmiljøene. En kartlegging av eksisterende fagmiljøer og kompetanse vil legge grunnen for styrking av våre samlede fagmiljøer, og en felles rekrutteringsstrategi for fakultetet. Gjennom å synliggjøre kompetanse og samarbeidsmuligheter på tvers av fakultetet skal også faglig og sosialt samhold på tvers av fakultetet styrkes. Aktiviteten bidrar også til Studieporteføljeprojektet og SP2 (Styrke forskningskraft).  
Gjennom våre nøkkelpartnere (Omdømmeprojektet) og andre samarbeidspartnere skal vi kartlegge kompetansebehov i samfunnet og bruke dette som innspill til våre rekrutterings-, utdannings- og forskningsstrategier.
- Forenkle og forbedre tildeling av tid til undervisning og forskning  
Vi har i dag forskjellige måter å fordele arbeidstid til undervisning, forskning og andre oppgaver ved fakultetets institutter. Vi søker å forenkle dette arbeidet, og gjøre tildeling av tid transparent og rettferdig. Det er et ønske om en enklere og mer tillitsbasert ordning som gir både den enkelte ansatte og instituttene mer fleksibilitet.
- Tydeliggjøre karriereveier for ansatte ved IIØ

Ansatte ved HIØ skal være godt kjent med mulige karriereveier i tråd med NOR-CAMs veileder for akademiske karriereløp. Les mer om NOR-CAM på UHRs nettsider: <https://www.uhr.no/temasider/karrieropolitikk-og-merittering/nor-cam-veileder-for-vurdering-i-akademiske-karrierelop>

Gjennom mentorordninger og utvikling av utdanningsfaglig kompetanse skal våre ansatte ha tilgang til videre utvikling og meritteringer.

Som del av dette arbeidet bør gode rutiner for mottak av nye ansatte, etablering av relevante ansattnettverk, UH-pedagogikk for engelskspråklige og norsk-opplæring inkluderes.

## **Føringer**

Kartleggingen av fagmiljøene må skape grunnlag for å videreutvikle en samlet relevant studieportefølje av høy kvalitet (Studieporteføljeprojektet).

Der det er naturlig bør også fagmiljøer ved andre fakulteter og samarbeidspartnere inkluderes for samarbeid og erfaringsdeling.

Sentrale HIØ-prosesser for arbeidsplanarbeid og karriereutvikling må koples til disse aktivitetene.

### **3.4 Overordnede føringer**

HMS-perspektiver må ivaretas i alle utviklingsprosjekter. HIØ skal ha/være:

- Et utviklende og fullt forsvarlig arbeidsmiljø for ansatte og læringsmiljø for studenter
- En handlingsdyktig, inkluderende og lærende organisasjon
- Tilgjengelige, funksjonelle og sikre bygninger
- En fullt forsvarlig virksomhet overfor ytre miljø

Mangfolds- og inkluderingsperspektiver må ivaretas i alle utviklingsprosjekter.

### **3.5 Overordnet risikovurdering**

Flere av aktivitetene under de strategiske prosjektene har potensielt stort omfang som kan gjøre det nødvendig å dele aktivitetene i flere delaktiviteter, der noen med sikkerhet kan landes i 2023.

Tilgjengelig tid hos involverte ansatte kan være en knapp ressurs, og det må derfor prioriteres og planlegges godt for å sikre gjennomføring av aktiviteter eller delaktiviteter uten at dette går på bekostning av kvaliteten i utviklingsarbeidet eller andre arbeidsoppgaver.

En helheltlig utvikling av studieporteføljen ved fakultetet vil naturlig berøre både historiske og kulturelle forskjeller mellom fagmiljøene som er samlet ved HØ. Gjennomføringen av aktivitetene må ta hensyn til dette gjennom god involvering av berørte fagmiljøer.

NOR-CAM er i en tidlig fase, og vi må sikre at vi utvikler våre karriereveier i god takt med resten av UH-sektoren. Påkopling i sentralt HØ-prosjekt blir viktig her.

En overordnet rekrutteringsstrategi for fakultetet krever en åpenhet mellom fagmiljøer og instiutter som i dag i noen grad er til stede. Denne åpenheten må videreutvikles for å sikre gode resultater.

Utviklingsaktivitetene er lagt opp for god medvirkning og medbestemmelse gjennom ansvarliggjøring av arbeidsgruppene og koordineringen på tvers av prosjektene. Det er en risiko for at dette ikke er/blir kommunisert godt nok ut, og dette må derfor ha fokus i de innledende fasene av implementering av planen.