



Forskingsmelding 2024

Lagt fram for Forskingsutvalet 16. oktober 2025 og Høgskulestyret 30. oktober 2025.
Kate Kartveit, førsteamanuensis/seniorrådgivar ved Høgskulen i Volda.



**HØGSKULEN
I VOLDA**

Innhald	Side
Samandrag	3
Om meldinga	4
1. HVO og UH-landskapet	5
1.1 Studentprofil	
1.2 Tilsette og forking	
1.3 Doktorgradsutdanning	
1.4 Oppsummering: HVO og UH-landskapet	
2. HVO	7
2.1 Strategi og handlingsplan	
2.2 Forsking i utviklingsavtalen	
2.3 HVO sin kompetanseprofil	
2.4 Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)	
2.5 Ph.d.-program	
2.6 Forskingsstøtte og verkemiddel	
Forskningsgrupper	
Såkorndlar	
FoU-stipend	
Professor-/dosentstipend	
Støtte til utanlandsopphald	
Språkvask og publisering	
2.7 Oppsummering om HVO	
3. Avdelingane ved HVO	12
3.1 Kompetanseprofilen ved avdelingane	
3.2 Publisering ved avdelingane	
3.3 Oppsummering om avdelingane ved HVO	
4. Tilbakemelding frå avdelingane	14
4.1 Avdelingane sine vurderingar	
AHL	
AKF	
AMF	
ASH	
4.2 Oppsummering av tilbakemeldingane frå avdelingane	
5. Oppsummering av forskingsmeldinga for 2024 ved HVO	19
6. Vedlegg	

Samandrag

Forskingsmeldinga gir ei samla framstilling av status og utvikling i forskingsverksemda ved Høgskulen i Volda (HVO). Meldinga byggjer på nasjonale styringsindikatorar, interne data og innspel frå avdelingane.¹

HVO i UH-landskapet

- HVO har ein særprega studentprofil med ein høg andel kvinner, studentar over 30 år og fleksible studietilbod.
- Bachelorgjennomføringa er over landssnittet, medan mastergjennomføringa ligg under, men med ein auke i antal uteksaminerte kandidatar.
- Studiepoengproduksjonen per fagleg årsverk er høg, men har gått ned over tid.

Forsking og kompetanse

- HVO har styrkt kompetanseprofilen, men har framleis låg andel førstekompetente og professorar samanlikna med sektoren elles.
- Publiseringsaktiviteten er stabil, men under landssnittet. Kvinner står for ein aukande del av publiseringa.
- Ressursane til forsking og utvikling (FoU) er estimerte til totalt 69 heile årsverk, men publiseringsmålet for 2024 blei ikkje nådd.

Ekstern finansiering og prosjekt

- Eksterne inntekter frå forskingsprosjekt har gått ned sidan 2022.
- HVO er involvert i nasjonale satsingar som forskningssenter for norsk fagspråk og KI-senter.
- Det er sendt få søknader til Noregs forskingsråd, og alle har til no fått avslag.

Doktorgradsutdanning

- Det nye ph.d.-programmet «Utdanning, språk og kultur» er godkjent og starta opp i 2025.
- Talet på stipendiatar og årsverk i rekrutteringsstillingar har auka.

Støtteordningar og tiltak

- HVO har etablert støtteordningar som FoU-stipend, professor-/dosentstipend, såkornmidlar og støtte til utanlandsopphald.

- 30 forskingsgrupper fekk støtte i 2024, og alle søknader om såkornmidlar blei innvilga.

Avdelingane

- Avdeling for humanistiske fag og lærarutdanning (AHL) har høgast tal på publisering totalt, medan Avdeling for samfunnsfag og historie (ASH) har flest publiseringspoeng per årsverk.
- Avdeling for mediefag (AMF) og Avdeling for kulturfag (AKF) har lågare publiseringsaktivitet.
- Avdelingane rapporterer om utfordringar med forskingstid og behov for betre støtteapparat.

¹ Dette samandraget er generert vha. Microsoft 365 Copilot og etterpå kvalitetssikra.

Om meldinga

Styret ved Høgskulen i Volda (HVO) har sidan 2010 fått framlagt årlege forskingsmeldingar for å kunne vurdere status og utvikling i forskingsverksemda til høgskulen. Forskingsmeldinga tek utgangspunkt i følgjande kjelder: *Tilstandsrapport for høgare utdanning* (TR), *Database for statistikk om høgare utdanning* (DBH) og dessutan informasjon frå HVOs årsrapport for 2024, HVOs strategiplan for 2022–2025 og data frå vedtak i Forskingsutvalet ved HVO. Nytt i forskingsmeldinga for 2024 er at avdelingane har gitt innspel til meldinga basert på tilrådingar frå sakshandsaminga av forskingsmeldinga frå 2023. Avdelingane sine innspel er refererte i kapittel 4.

Samanlikningsgrunnlag

HVO er ein av fire statlege høgskular, saman med Høgskolen i Østfold (HiØ), Høgskulen på Vestlandet (HVL) og Samisk høgskole (SH).

I fleire statistikkar i denne meldinga er Høgskolen i Østfold brukt som samanlikningsgrunnlag. I tillegg har VID vitenskapelige høgskole blitt inkludert sidan fagprofilen og storleiken deira er ganske lik HVO, sjølv om det er ein privat vitskapleg høgskule. I tillegg er HVL og SH ikkje med i samanlikningane sidan HVL er ein stor, ikkje-samanliknbar institusjon og SH er ein liten og spesialisert høgskule.

Forskingsutvalet ved HVO

Forskingsutvalet hadde seks møte i 2024. Sakslister og saksdokument kan ein finne her:

<https://opengov.360online.com/Meetings/hivolda/Meetings/Details/354860>

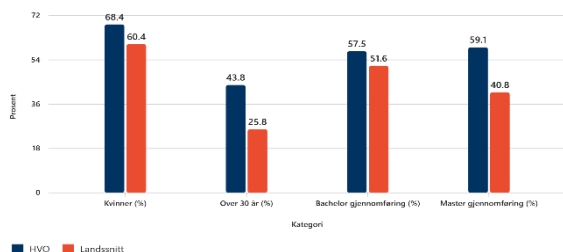
1. HVO og UH-landskapet

1.1 Studentprofil

HVO utgjør ein liten del av det totale utdannings- og forskingsvolumet i Noreg.² 1,3 % av studentane i Noreg er studentar ved HVO, men HVO har 3,5 % av studentane på fleksible program på landsbasis. Kvinner utgjør 68,4 % av studentane ved HVO – her er landsgjennomsnittet 60,4 %. Ved HVO er 43,8 % av studentane over 30 år, mot eit landsgjennomsnitt på 25,8 %. Studentprofilen ved HVO viser ikkje store endringar over tid. Tala indikerer at HVOs studentprofil bidreg til mangfald i utdanningslandskapet (gjennom m.a. fleksible utdanningsprogram og profesjonsstudium) og bidreg til livslang læring.

Gjennomføringsgraden på normert tid for bachelorprogramma ved HVO er 57,5 %, noko som er litt høgare enn landsgjennomsnittet på 51,6 %. Antalet uteksaminerte bachelorstudentar har halde seg nokolunde stabilt dei siste fem åra, med ein svak nedgang i 2024. Gjennomføring på normert tid på masterprogramma på HVO er lågare enn landsgjennomsnittet: 40,8 % for HVO og 59,1 % på landsbasis. Men antalet uteksaminerte masterstudentar ved HVO har hatt ein markant vekst dei siste fem åra, frå 81 studentar i 2020 til 148 studentar i 2024.

Figur 1 viser ei oversikt over statistikken for studentprofilen ved HVO og i UH-sektoren.



Figur 1: Diagrammet viser prosentandelen kvinner, prosentandelen studentar over 30 år og gjennomføringsgraden på normert tid for bachelor- og masterprogramma ved HVO, samanlikna med landssnittet.

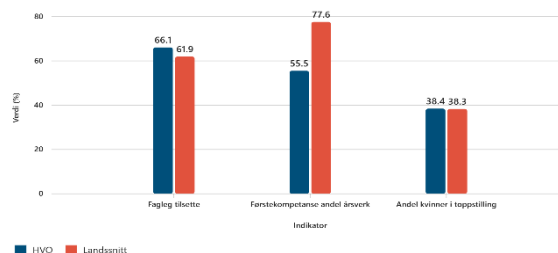
HVO produserte 574,1 studiepoeng per fagleg årsverk i 2024. Snittet for sektoren var 468,4. Produserte studiepoeng ved HVO har gått jamt nedover dei siste fem åra, frå 643 poeng i 2020.

1.2 Tilsette og forskning

Kunnskapsdepartementet har sett opp ei rekkje styringsindikatorar/nøkkeltal for UH-sektoren, mellom anna andel førstestillingar av faglege årsverk, andel

kvinnelege professorar/dosentar og publiseringspoeng per tilsett.

Figur 2 viser ei oversikt over delen fagleg tilsette, førstekompetanse og kvinner i toppstillingar.



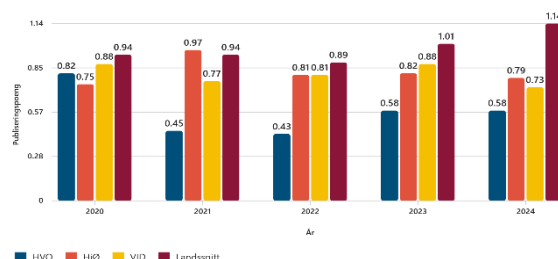
Figur 2: Diagrammet viser prosentandelen fagleg tilsette, prosentandelen førstekompetente og prosentandelen kvinner i toppstilling ved HVO, samanlikna med landssnittet.

Tilsette ved HVO utgjør 0,9 % av alle tilsette i UH-sektoren i Noreg. Diagrammet viser at 66,1 % av dei tilsette ved HVO er vitenskapleg/fagleg tilsette, mot landsgjennomsnittet på 61,9 %. Ved HVO har 55,6 % av dei fagleg tilsette førstekompetanse, og dette er ein auke dei siste fem åra frå 52,3 % i 2020. På landsbasis har 77,6 % av dei fagleg tilsette i UH-sektoren førstekompetanse.

Ved HVO er kvinneandelen av vitenskapleg tilsette i toppstillingar (professor/dosent) på 38,7 %. Her er HVO på nivå med landssnittet i UH-sektoren på 38,3 %, medan t.d. HiØ har 58,1 % og VID har 71,6 % andel kvinner i toppstillingar.

Mesteparten av forskinga i UH-sektoren i Noreg skjer ved dei store tradisjonelle universiteta. Ein sentral styringsparameter for forskning er publiseringspoeng per vitenskapleg årsverk. Statistikken for 2024 viser at HVO-tilsette publiserte 0,58 poeng per vitenskapleg tilsett (inkl. stipendiatar), det same som i 2023. Dette er også det same antalet poeng som for ti år sidan, i 2015.

Figur 3 viser publiseringspoeng på HVO samanlikna med samanliknbare UH-institusjonar og med landssnittet.



Figur 3: Diagrammet viser publiseringspoeng på HVO per fagleg tilsett i åra 2020–2024, samanlikna med HiØ, VID og landssnittet.

Diagrammet viser at HVO har hatt ein nedgang frå 2020 (0,82) til 2022 (0,43), med ein moderat oppgang i 2023 og 2024 til 0,58 publiseringspoeng per tilsett. HVO ligg under landssnittet i heile perioden.

² Alle tal er frå *Tilstandsrapport for høgare utdanning (TR) og DBH*. Både statlege og private UH-institusjonar er medrekna i landsgjennomsnittet.

Til samanlikning produserte Høgskolen i Østfold 0,79 poeng og VID 0,73 poeng i 2024. Landssnittet er 1,14 poeng i 2024, der dei store tradisjonelle universiteta trekkjer opp gjennomsnittet betrakteleg. (UIO: 1,64, UiB: 1,39 og NTNU: 1,26.)

Kunnskapsdepartementet har ein styringsindikator for andelen midlertidig tilsette i faglege stillingar, der formålet er å redusere midlertidig tilsette i akademien. Per denne indikatoren har HVO 6,7 % (utanom åremålsstillingar som stipendiatar og faglege leiarar) og gjer det betre enn landsgjennomsnittet i 2024. Andelen midlertidige stillingar ved HVO har gått jamt nedover sidan 2020, då andelen var 15 %. Landssnittet i den statlege delen av UH-sektoren er 9,6 %.

I 2024 stod tilsette ved HVO for 0,5 % av alle publiseringspoenga i Noreg, og HVO fekk 0,5 promille av midlane frå Forskringsrådet.

1.3 Doktorgradsutdanning

Kunnskapsdepartementet (KD) har ein nasjonal styringsindikator for andelen stipendiatar i eit opptakskull som er rapportert med fullført doktorgrad seks år etterpå. Frå 2023 er det utarbeidd ei eiga melding ved HVO, *Forskarutdanningsmelding* (sak 44/25 i Høgskulestyret).

I 2024 hadde HVO sju avlagde doktorgradar. Dei siste åra har det vore ein klar auke i årsverk utført av stipendiatar ved HVO, frå 17 årsverk i 2020 til 38 årsverk i 2024. I tillegg held åtte tidlegare stipendiatar fram med doktorgradsprosjekt sitt, og sju tilsette arbeider med ph.d.-graden i doktorgradsløp over fem år. HVO har ein positiv framgang på denne indikatoren, og vi nærmar oss nivået til samanliknbare høgskular.

1.4 Oppsummering: HVO og UH-landskapet

Høgskulen i Volda har ein tydeleg profil med ein høg andel fleksible studium, kvinner og studentar over 30 år, og HVO bidreg til mangfald og livslang læring. Gjennomføringa på bachelorprogram er god, medan mastergjennomføringa ligg under snittet, men med eit aukande antal uteksaminerte kandidatar. Kompetansen blant tilsette er styrkt, men HVO ligg framleis under landssnittet for publisering og ekstern finansiering. HVO har ei positiv utvikling når det gjeld doktorgradsutdanning og reduksjon i midlertidige stillingar.

2. HVO

2.1 Strategi og handlingsplan

I 2022 utarbeidde Høgskulestyret og organisasjonen ein ny visjon og strategi for HVO.

Figur 4 viser satsingsområdet for forskning i perioden 2022–2025.

HVO skal ha forskingsmiljø som er leiande nasjonalt og hevdar seg internasjonalt Vi vil prioritere:		
a) utvalde forskingsmiljø som har potensial til å verte leiande nasjonalt og hevde seg internasjonalt, og som er strategisk viktige for høgskulen. i. Styrke og spisse våre interne støtteordningar.	b) å etablere fleire forskningssamarbeid med andre institusjonar nasjonalt og internasjonalt. i. Legge til rette for at våre tilsette kan ha utanlandsopphald og for å ta i mot gjesteforskarar ii. Rekruttere nasjonale og internasjonale II-arar. iii. Tildeling av midlar til forskingsgruppene bør fremje internasjonale samarbeid.	c) å arbeide for ein sterk kultur for forskning og utviklingsarbeid gjennom kompetansebygging, mentorering og kvalitetsorientering. i. Arbeide for ein sterk kultur for både forskning, kunstnarleg og anna utviklingsarbeid med vekt på samarbeid og deling på tvers av fagmiljøa. ii. Vurdere støtteordningane for forskingsaktivitet i eit strategisk perspektiv. iii. Utvikle forskingsgruppene for å styrke dei som ein arena for samarbeid, publisering og formidling. iv. Vidareutvikle rammer for første- og toppkompetanseløp gjennom rettleiing og tilrettelegging.

Figur 4: Satsingsområdet for forskning i strategiplanen med tiltaka frå handlingsplanen.

I HVOs handlingsplan for strategiperioden 2022–2029 pkt. 6 er dette ambisjonen:

Vi har ein sterk kultur for forskning og utviklingsarbeid og er leiande nasjonalt innanfor utvalde forskingsfelt.

I handlingsplanen for 2022–2025 er dette dei strategiske satsingsområda for forskning ved HVO:

3. HVO skal ha forskingsmiljø som er leiande nasjonalt og hevdar seg internasjonalt.

Vi vil prioritere:

a) utvalde forskingsmiljø som har potensial til å verte leiande nasjonalt og hevde seg internasjonalt, og som er strategisk viktige for høgskulen.

i. Styrke og spisse våre interne støtteordningar.

b) å etablere fleire forskningssamarbeid med andre institusjonar nasjonalt og internasjonalt.

*i. Legge til rette for at våre tilsette kan ha utanlandsopphald og for å ta i mot gjesteforskarar
ii. Rekruttere nasjonale og internasjonale II-arar.
iii. Tildeling av midlar til forskingsgruppene bør fremje internasjonale samarbeid.*

c) å arbeide for ein sterk kultur for forskning og utviklingsarbeid gjennom kompetansebygging, mentorering og kvalitetsorientering.

*i. Arbeide for ein sterk kultur for både forskning, kunstnarleg og anna utviklingsarbeid med vekt på samarbeid og deling på tvers av fagmiljøa.
ii. Vurdere støtteordningane for forskingsaktivitet i eit strategisk perspektiv.
iii. Utvikle forskingsgruppene for å styrke dei som ein arena for samarbeid, publisering og formidling.
iv. Vidareutvikle rammer for første- og toppkompetanseløp gjennom rettleiing og tilrettelegging.*

2.2. Forsking i utviklingsavtalen

I utviklingsavtalen (Tildelingsbrev 2024 til Høgskulen i Volda, s. 5) som HVO har med KD, er eit av måla å bli ein fagleg sterk høgskule. Mål og styringsparametrane i avtalen er som følgjer:

Mål 2 – Ein fagleg sterk høgskule

HVO vil i perioden arbeide vidare for å heve kompetansen til den einskilde tilsette og til det samla fagmiljøet, og samtidig styrke Høgskulen som ein attraktiv og utviklande studiestad prega av ein delingskultur og tilrettelegging for tverrfaglege samarbeid.

Styringsparameter:

5. Arbeide for å oppnå akkreditering av ein ny ph.d. på lærarutdanningane.

6. Auka publisering ved å syte for at tilsette har god tilgang på FoU-ressursar og støtteordningar til fagleg utvikling.

7. Styrke internasjonalt samarbeid.

8. Utvikle ein kompetanseutviklingsplan og ta den i bruk som eit viktig strategisk verktøy i rekruttering og intern kompetanseutvikling.

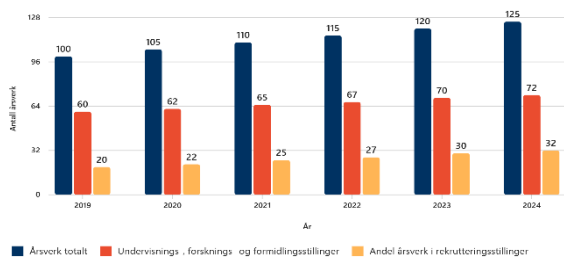
9. Synleggjere fagkompetansen og styrke det tverrfaglege samarbeidet gjennom betre ekstern og intern kommunikasjon.

I etatsstyringsbrevet frå KD med tilbakemelding på HVOs årsrapport for 2024 påpeikar KD at «Verken i årsrapporten eller i etatsstyringsmøtet i 2024 kom det klart frem hvilken strategi og hvilke tiltak styret planlegger for å forbedre måloppnåelsen» (Etatsstyring 2025. Tilbakemelding til Høgskolen i Volda, s. 1 pkt. 2). Akkrediteringa av ein ny ph.d. ved HVO er i mål, og dei første stipendiatane er tilsette.

2.3. HVO sin kompetanseprofil

Denne bolken gjer greie for kompetanseprofilen til vitenskapleg tilsette ved HVO gjennom å sjå på stillingskategorien og kjønns- og alderssamansetjinga til dei tilsette.

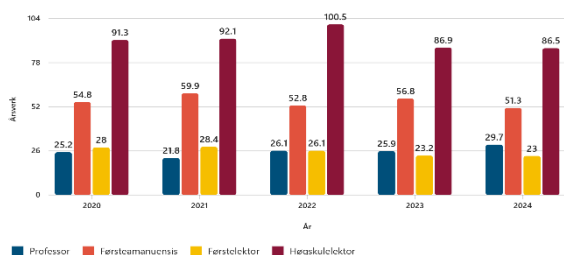
Ved HVO var det totalt 374 årsverk i 2024, og 247 av desse var undervisnings- og forskingsårsverk. Figur 5 viser utviklinga i totalt antal årsverk, undervisnings-, forskings- og formidlingsstillingar og dessutan andelen årsverk i rekrutteringsstillingar i perioden 2019 til 2024.



Figur 5: Diagrammet viser utviklinga i årsverk totalt for HVO og utviklinga i vitenskaplege stillingar og rekrutteringsstillingar ved HVO frå 2019 til 2024 (DBH/TR).

Figuren viser at det har vore stabil vekst i det totale antalet årsverk ved HVO i perioden 2019–2024. Det var ein auke i antalet undervisnings- og forskarstillingar frå 2019 til 2022, og antalet har stabilisert seg etter dette. Det har vore ein betydeleg vekst i rekrutteringsstillingar, der andelen har auka frå 9,2 % i 2019 til 15,5 %. Studietilsynsforskrifta³ krev at minst 20 % av fagmiljøet knytt til eit studium er tilsette med kompetanse på førstestillingsnivå. For masterstudium må halvparten av dei tilsette ha slik kompetanse og minst 10 % må vere professor eller dosent.

Utviklinga i dei ulike vitenskaplege stillingskategoriane frå 2020 til 2024 går fram av figur 6.



Figur 6: Diagrammet gir ei oversikt over korleis årsverka for kvar vitenskaplege stillingskategori har endra seg ved HVO i perioden 2020 til 2024 (DBH/TR). (Sjå også kapittel 2.)

Diagrammet viser utviklinga i antalet tilsette fordelt på fire akademiske stillingskategoriar i femårsperioden 2020–2024.

Høgskulelektor er den største gruppa gjennom heile perioden, med ein topp på 100,5 årsverk i 2022 og deretter ein nedgang til om lag 86 årsverk i 2024.

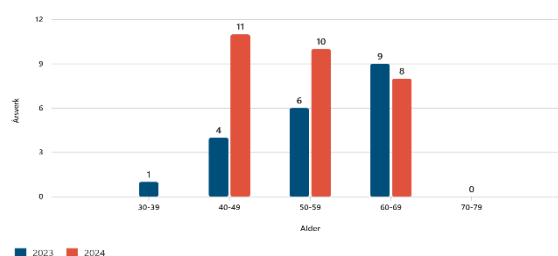
Førstelektor held seg stabilt rundt 28 årsverk i 2021 og har deretter ein nedgang til 23 årsverk i 2024.

Førsteamanuensis viser ei relativt stabil utvikling, med ein liten auke frå 2020 til 2021, då talet var 59,5, før det fell til 56,8 i 2023 og 51,1 årsverk i 2024.

Professor er stillingskategorien med lågast antal årsverk ved HVO, med ein nedgang i 2022 og ein positiv auke opp mot 2024 (ca. 30 årsverk).

Den samla utviklinga viser ein dominans i kompetanseprofilen i vitenskaplege stillingar ved HVO av høgskulelektorar, medan dei meir forskingsorienterte stillingane som professor/dosent, førsteamanuensis og førstelektor har lågare og meir stabile tal.

Altersfordelinga blant professorar ved HVO går fram av figur 7.



Figur 7: Diagrammet viser aldersfordelinga i årsverk for professorar ved HVO i 2023 og 2024 (DBH).

Diagrammet viser at i aldersgruppa 40–49 år har det vore ein kraftig auke frå fire årsverk i 2023 til elleve årsverk 2024. I aldersgruppa 50–59 år ser vi ein auke frå seks til ti årsverk. I aldersgruppa 60–69 år har det vore ein reduksjon frå ni til åtte årsverk, mest sannsynleg knytt til naturleg avgang/pensjonering. Samla kan ein sjå at 62 % av professorårsverka er over 50 år og 38 % under 50 år ved HVO.

Auken i antalet professorar i 2024 bør sjåast i samband med tilsette som har fått opprykk i 2024. I tabell 1 står ei oversikt over opprykk ved HVO i perioden 2020–2024.

Opprykk	2020	2021	2022	2023	2024
Professor	3	1	6	5	7
Dosent	1	2	2	0	1
Førsteamanuensis	3	7	1	6	4
Førstelektor	5	5	3	3	1
Totalt	12	15	12	14	13

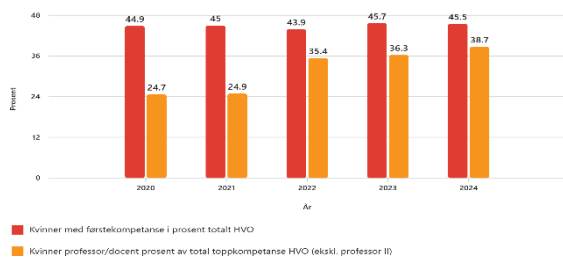
Tabell 1: Tabellen viser kompetanseopprykk for tilsette ved HVO i perioden 2020–2024 (HR/HVO).

Det er diskrepans mellom tala frå DBH og tala frå HR ved HVO når det gjeld professoropprykk. Dette kjem mest truleg av at opprykk ved HVO blir rekna frå datoen då søknaden blei send til HR sjølv om opprykket først blei behandla i Tilsetjingsutvalet for faglege stillingar (TUFO) året etter, men årsaka kan òg vere feilrapportering.

Eit av kvalitetskriteria frå KD er andelen kvinner tilsette i stillingar med første- og toppkompetanse.

³ <https://lovdata.no/forskrift/2017-02-07-137/s2-3>

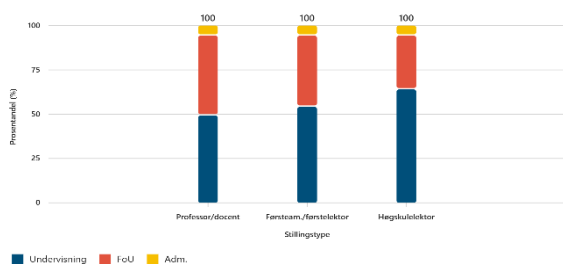
Figur 8 viser den prosentvise fordelinga av kvinner med første- og toppkompetanse ved HVO i åra 2020–2024.



Figur 8: Diagrammet viser prosentvis fordeling av kvinner med førstekompetanse og toppkompetanse ved HVO (DBH).

Diagrammet viser at den totale andelen kvinner med førstekompetanse har lege relativt stabilt på rundt 45 % i perioden 2020–2024, utan ein tydeleg trend. For kvinner med toppkompetanse er det ein markant auke frå 24,7 % i 2020 til 38,7 % i 2024.

Dei vitenskapleg tilsette får tildelt ulik tid til forskning og utvikling (FoU) etter stillingskategori ifølgje retningsgivande satsar. Ramma for fordelinga av arbeidstida ved HVO er frå vedtaket i sak 34/15 i Høgskulestyret. Figur 9 viser den rettleiande fordelinga av arbeidsoppgåver for vitenskapleg tilsette ved HVO.



Figur 9: Diagrammet viser rettleiande satsar for inndeling av arbeidstida i undervisning, FoU-tid og administrasjon (DBH/TR).

Tildeling av FoU-tid føreset dokumenterte resultat gjennom dei tre siste åra. Vedtaket stadfester at alle fagmiljø bør ha avtale om at ein av dei tilsette med toppkompetanse skal bruke inntil 15 % av undervisningsressursen til forskingsleiing og rettleiing av kollegaene. Avdelingane kan også nytte professor II-arar til dette. Avdelingane er også oppmoda til å gi forskingsgruppeleiarane tid til leiing av grupper.

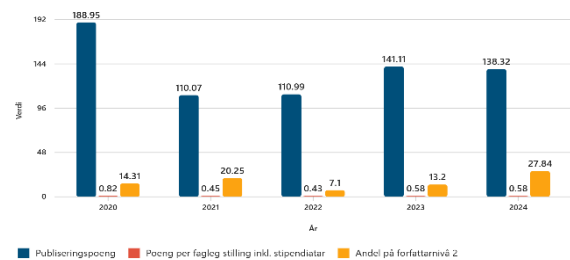
Om ein gjennomgår tala på årsverk på HVO i høve til tilrådd tildelt FoU-tid, kan ein rekne ut ein estimert og teoretisk ressurs brukt på FoU ved HVO i 2024 som vist i tabell 2.

2024 Stilling	Årsverk i timar	FoU-timar	Årsverk, HVO	FoU-timar totalt, HVO
Professor/dosent	1695	762	30	22 860
Førsteam./førstelektor	1695	678	74	50 172
Høgskulelektor	1695	508	86	43 731
Totalt				116.763

Tabell 2: Tabellen viser totalt antal timar i eit årsverk, FoU-timar tilrådd for kvar vitenskaplege stillingskategori og tilnærma totalt antal FoU-timar tilrådd ved HVO.

Tabellen viser at Høgskulestyret har tilrådd å bruke om lag 116 763 timar per år på FoU-aktivitet ved HVO. Dette svarer til om lag 69 årsverk rein FoU-tid.

Vitenskaplege publiseringspoeng er ein indikator for omfanget av forskning (TR). Dei vitenskaplege publiseringspoenga per fagleg årsverk er difor ein av dei nasjonale styringsindikatorane til KD. Andre indikatorar er antalet publiseringspoeng institusjonen produserer, og andelen publiseringar på nivå 2. Figur 10 viser ei oversikt over desse indikatorane for HVO over dei siste fem åra.



Figur 10: Diagrammet viser utviklinga i publiseringspoeng, publisering per fagleg tilsett og andelen publiseringar på nivå 2 (DBH/TR).

Ved HVO er det ei svak positiv endring i publiseringspoeng per vitenskapleg tilsett over tid. Kvinner utgjer 51 % av dei som publiserer vitenskapleg i 2024, og utviklinga for denne indikatoren har vist ein positiv trend dei siste fem åra.

47 % av dei vitenskapleg tilsette publiserte i 2024, og dette er ein oppgang frå 36 % året før. Professorane publiserte mest, med 1,59 poeng per årsverk, etterfølgt av dosentane med 0,77 poeng og førsteamanuensane med 0,75 poeng. Førstelektorane stod for 0,25 poeng, høgskulelektorane for 0,09 poeng og stipendiatane for 0,32 poeng. Ambisjonen for 2024 var ein liten auke til 0,60 publiseringspoeng per tilsett frå 2023 til 2024. Dette målet blei ikkje nådd (HVOs årsrapport for 2024).

Det er ei utfordring at 45 % av dei vitenskapleg tilsette er høgskulelektorar som produserer under 1 % av publiseringspoenga ved HVO. Høgskulelektorar på HVO har høgare FoU-andel i stillingane sine enn høgskulelektorar/universitetslektorar ved dei fleste andre UH-institusjonar utan at dette gir utslag på publiseringstatistikken til HVO. I KD si tilbakemelding til HVOs årsrapport for 2024 blir det konstatert at arbeidet med ein kompetanseutviklingsplan ikkje har kome i gang, og at HVO ikkje vurderer kva betydning dette har for måloppnåinga (s. 2).

Publisering i vitenskaplege tidskrift blir rangert i nivå 1 (eit poeng) og nivå 2 (tre poeng). Det er ei positiv utvikling ved HVO i forfatarandelar på nivå 2, frå 14,3 % i 2020 til 27,8 % i 2024. Gjennomsnittet i sektoren er 23,4 %.

Artiklar med internasjonalt medforfattarskap varierer ved HVO. I 2024 var 10,5 % av publiseringane eit internasjonalt samforfattarskap, mot 15,9 % i 2023 og 8,6 % i 2020. Gjennomsnittet for UH-sektoren ligg på rundt 60 % i den same perioden.

2.4. Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)

HVO hadde ein nedgang i eksterne inntekter / bidragsinntekter i 2024. Både løyvingar frå EU sine rammeprogram og frå Noregs forskingsråd (NFR) aukar fram til 2022 i femårsperioden 2020–2024, men viser ein nedgang etter 2022 med eit botnnivå i 2024.

Tabell 3 viser eksterne løyvingar i millionar kroner til HVO-prosjekt i perioden 2020–2024.

Eksterne inntekter	2020	2021	2022	2023	2024
NFR	2.5k	2.4k	4.6k	2.2k	2.4k
EU	310	324	834	742	309
Regionale forskingsfond	102	451	389	0	0
Total	2.9k	3.1k	5.8k	2.9k	2.7k

Tabell 3: Tabellen viser eksterne inntekter ved HVO i perioden 2020–2024 (økonomikontoret, HVO).

Tabell 3 viser at HVO hadde ein topp i ekstern finansiering i 2022 på om lag 5,8 millionar kroner. Frå 2023 og 2024 er eksterne inntekter redusert med 46,5 %. HVO hadde ingen inntekter frå regionale forskingsfond i 2023 og 2024.

Det blei sendt to søknader frå HVO til NFR i 2024. Desse fekk avslag. Prosjekt med ekstern finansiering som framleis er i gang ved HVO, står oppførte i tabell 4.

NFR-prosjekt	Ansvarleg HVO	Avdeling	Inntekt i kr.
Manreport	Kjartan Leer-Salvesen	ASH	543.1k
FAITHED AHL	Hildegunn Valen Kleive	AHL	185.7k
Smart Plan	Bjarte Folkestad	ASH	113.9k
Programmering for å utvikle matematiske kompetansar	Andreas Brandsæter	AHL	948.6k
FAITHED ASH	Lars Julius Halvorsen	ASH	99.3k
Lokalvalgundersøkingane 2019-2023	Bjarte Folkestad	ASH	165.7k
Read to me	Roger Ole Rangsæter	AHL	94.3k
Deltaking i Horisont Europa - PES 2	Henriette Hafsaas	FADM	7.5k
Equality in sight	Henriette Hafsaas	FADM	223.1k

Tabell 4: Tabellen viser prosjekt ved HVO med ekstern finansiering, ansvarleg vitenskapleg tilsett, avdelingstilsknytning og inntekt (økonomikontoret, HVO).

Dei fire prosjekta som gav størst inntekt frå NFR i 2024, var MANREPORT-IPV (ASH), FAITHED (AHL), SMART PLAN (ASH) og Programmering for utvikling av matematisk kompetanse (AHL). I 2024 var HVO med på ein søknad om nasjonalt forskingssenter for norsk fagspråk, under leiing frå Universitetet i Bergen. Søknaden fekk tilslag tidleg i 2025, og det nye senteret får 80 millionar kroner frå Forskinsrådet over 8 år. Tre forskarar frå HVO er med i senteret. Det blei sendt ein søknad til nytt balanseprosjekt i 2023. Denne fekk tilslag og starta opp i 2024. Prosjektleiaren er Henriette Hafsaas, og tittelen er «Likskap i sikte». HVO søkte om økonomiske midlar til eit nasjonalt KI-

senter i 2024 som deltakar i ein søknad saman med fem andre partnarar.

2.5 Ph.d.-program

Doktorgradsprogrammet «Utdanning, språk og kultur» (AHL) blei godkjent av NOKUT i februar 2024, og i mai 2024 vedtok Høgskulestyret oppstart av programmet. Arbeidet med utlysing og vurdering av dei 42 søkarane føregjekk i 2024. Seks kandidatane har fått opptak og byrja på programmet i 2025.

2.6. Forskingssøtte og verkemiddel

Forskins- og utviklingsarbeidet ved HVO blir utført av den enkelte fagtilsette, i forskings- og prosjektgrupper og innanfor rammene av strategiske mål og verkemiddel på avdelingane og fellesnivået.

Forskinsadministrasjonen er ansvarleg for vitenskapleg rapportering, sekretariatet for Forskinsutvalet og Publiseringsutvalet, administrasjon av sentrale støtteordningar, rutinar og retningslinjer for forskningsetikk og personvern i forskning og dessutan institusjonell oppfølging og koordinering av vitenskapleg verksemd og forskarutdanning. Forskinsutvalet (FU) og Forskinsadministrasjonen arbeider med gjennomføring av tiltaka i handlingsplanen. I denne bolken blir dei ulike støtteordningane for FoU-aktivitet ved HVO i 2024 presenterte.

Forskinsgrupper

Ved HVO er det p.t. 48 forskingsgrupper, og antalet medlemmar per gruppe varierer frå nokre få til 17. Forskinsgruppene kan søkje om midlar til å få fleire faglege aktivitetar, fremje internasjonalt forskingssamarbeid og utarbeide søknader om eksterne forskingsmidlar. Forskinsgruppene rapporterer årleg til Forskinsutvalet om aktivitetar og resultat gjennom året. I 2024 søkte 40 forskingsgrupper om økonomisk støtte. 31 grupper fekk innvilga 50 000 kr kvar, til saman 1 550 000 kr. I 2023 fekk 41 forskingsgrupper innvilga gradert støtte etter storleiken på gruppa – frå 10 000 til 50 000 kr – på til saman 1 300 000 kr (sjå vedlegg 1).

Såkorndmidlar

Såkorndmidlane skal brukast til å utarbeide prosjektsøknader til nasjonale eller internasjonale finansieringskjelder. Det er høve til å søkje støtte til å forbetre tidlegare innsende søknader om ekstern finansiering. Forskinsadministrasjonen mottok åtte søknader om såkorndmidlar i 2024. Alle søknadene blei innvilga. Det var sett av 300 000 kr til såkorndmidlar i budsjettet for 2024. Maksimalt søknadsbeløp er 75 000 kr per søknad. Det blei innvilga totalt 219 360 kr i såkorndmidlar i 2024 (sjå vedlegg 1).

FoU-stipend

Fagleg tilsette i minimum 50 % fast stilling ved HVO kan etter søknad bli tildelt FoU-stipend for eitt semester. Midlane blir utdelte av Forskingsutvalet etter kvalitetssikring og prioritering frå avdelingane. Gjennomføring av FoU-stipend skjer året etter tildelinga. FoU-stipenda skal føre til tydelege resultat i form av publikasjonar og liknande. I 2023 blei det innvilga til saman 16 FoU-stipend for 2024 (sak 10/23 i FU, vedlegg 2). Tabell 5 viser antalet tildelte FoU-stipend for 2024.

TT

FoU-stipend	Antal
Professorstipendhaldarar	4
Tilsette i den interne 5-årige ph.d.-ordninga	6
Opne FoU-stipend	4

Tabell 5: Tabellen viser ei oversikt over tildelte FoU-stipend for 2024.

Professor-/dosentstipend

Professor-/dosentstipend er eit strategisk tiltak for karriereutvikling retta særleg mot yngre forskarar som vil satse på ein akademisk karriere ved HVO. Stipendløpa har ei varigheit på tre år, og dei som får professor-/dosentstipend, får minimum 50 % arbeidstid til å forske og i tillegg to FoU-stipend. Dei som får stipend, må sende ordinær søknad om FoU-stipend. Det blei tildelt tre professor-/dosentstipend i 2023 gjeldande frå 2024 (<https://www.hivolda.no/forsking-og-utvikling-0/tilsette/faglege-opprykk/professor-dosentstipend>).

Støtte til utanlandsopphald

Ph.d.-kandidatar og fagleg tilsette ved HVO kan søkje om støtte til utanlandsopphald. Støtta skal fremje mobilitet, stimulere til internasjonalt forskningssamarbeid og nettverksbygging i utlandet og dessutan gi internasjonal erfaring. Det blei gitt 541 500 kr i støtte til utanlandsopphald for sju tilsette i 2024 (sak 29/23 i FU) (<https://www.hivolda.no/forsking-og-utvikling-0/tilsette/insentiv-og-stotteordningar-forsking/stotte-til-utanlandsopphald>).

Språkvask og publisering

I 2024 blei det gitt støtte til språkvask av ni vitenskaplege artiklar. Det blei gitt publiseringstøtte til åtte tidsskriftartiklar med open tilgang. I tillegg har 26 artiklar blitt publisert ope tilgjengeleg innanfor HVOs Sikt-avtalar (Elsevier, Sage, Springer, Taylor & Francis og Wiley).

Kompetanseprofilen ved HVO viser ei stabil utvikling i vitenskaplege årsverk, med vekst i rekrutteringsstillingar og dominans av høgskulelektorar. Dei forskningstunge stillingane er færre og har låg publiseringsaktivitet, noko som utfordrar måla frå KD. FoU-ressursane ved HVO er estimerte til 69 årsverk, men publiseringsmålet for 2024 blei ikkje nådd. HVO har ei positiv utvikling når det gjeld andelen kvinner med toppkompetanse og publisering på nivå 2.

HVO hadde ein merkbar nedgang i eksterne inntekter i 2024, med redusert støtte frå både EU og Noregs forskingsråd. Nokre pågåande prosjekt bidrog likevel med inntekter, og HVO er involvert i større nasjonale satsingar som forskingssenter for norsk fagspråk og KI-senter. Samtidig markerer oppstarten av doktorgradsprogrammet «Utdanning, språk og kultur» i 2025 eit viktig steg for HVOs forskingsstrategi og kompetansebygging.

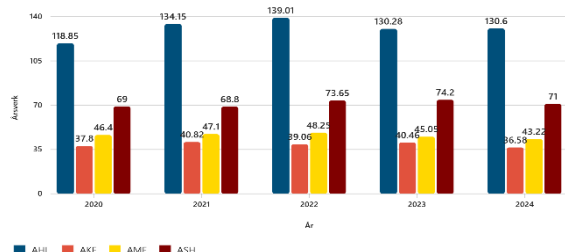
HVO har etablert fleire støtteordningar som bidreg til å styrkje forskingsaktiviteten, inkludert midlar til forskingsgrupper, såkornmidlar, FoU-stipend og professor-/dosentstipend. I 2024 fekk 30 forskingsgrupper støtte, og alle søknader om såkornmidlar blei innvilga. Det blei også gitt støtte til utanlandsopphald og publisering.

2.7 Oppsummering om HVO

3. Avdelingane ved HVO

Høgskulen i Volda har fire avdelingar: Avdeling for lærarutdanning og humanistiske fag (AHL), Avdeling for kulturfag (AKF), Avdeling for mediefag (AMF) og Avdeling for samfunnsfag og historie (ASH). Dei vitenskapleg tilsette ved dei fire avdelingane er i hovudsak dei som utfører forskings- og utviklingsverksemd (FFU) ved HVO. Samansetjinga av tilsett kompetanse, rammevilkåra for arbeidet og moglegheita til kompetanseutvikling kan vere faktorar som påverkar resultatane når det gjeld forskingsproduksjon. Samtidig har tilsette i administrative, tekniske og andre stillingar ei viktig rolle som støttfunksjon og i samhandling med dei vitenskapleg tilsette.

Figur 11 viser antalet tilsette avdelingsvis ved HVO, med utviklinga frå perioden 2020–2024.

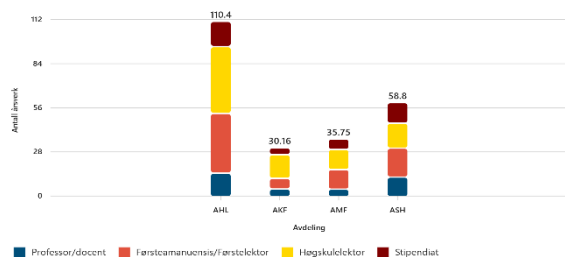


Figur 11: Diagrammet viser antalet tilsette ved dei ulike avdelingane på HVO og utviklinga i årsverk i 2020–2024 (DBH).

Det er ikkje store variasjonar i antalet tilsette ved avdelingane på HVO over tid. AHL har ein topp i 2022, men ligg dei siste åra på rundt 130 tilsette. Den minste avdelinga, AKF, ligg på rundt 36 tilsette. AMF har ein svak nedgang frå 46 i 2020 til 43 årsverk i 2024, og ved ASH varierer antalet tilsette mellom 69 og 71 i perioden 2020–2024.

3.1 Kompetanseprofilen ved avdelingane

Den faglege kompetanseprofilen ved kvar avdeling kan påverke forskingsomfanget ved avdelinga. Ein høg andel førstekompetente resulterer i fleire timer til forskings- og utviklingsaktivitet. Figur 12 viser fordelinga av årsverk for vitenskaplege stillingskategoriar per avdeling.⁴



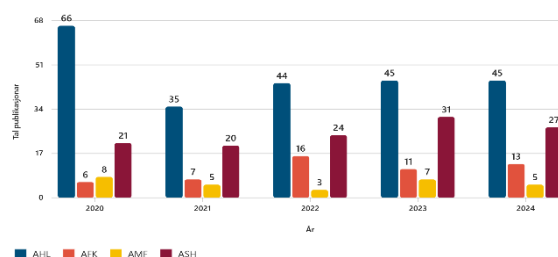
Figur 12: Diagrammet viser årsverk i vitenskaplege stillingskategoriar for kvar avdeling ved HVO (DBH).

⁴ I statistikken er ikkje faglege årsverk i administrative stillingar, t.d. dekan, instituttleiar osv., teke med.

Diagrammet viser at høgskulelektor (gul) utgjør den største delen av årsverka ved dei fleste avdelingane, særleg AHL og AKF. Førsteamanuensis/førstelektor (korall) er nest størst ved dei fleste avdelingane, med høgast andel ved AHL og ASH. Professor/dosent (blå) har relativt låg andel ved alle avdelingane, men ASH og AHL har høgare tal enn dei to andre avdelingane. Stipendiat (mørk raud) varierer mellom avdelingane, med høgast andel ved ASH og AHL.

3.2 Publisering ved avdelingane

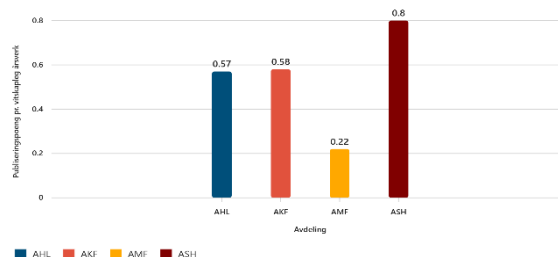
Vitenskapleg publisering er ein indikator for omfanget av forskning ved avdelingane. Dei vitenskaplege publiseringane er ein av dei nasjonale styringsindikatorane til KD. Figur 13 viser antalet publiseringar for kvar avdeling ved HVO i perioden 2020–2024.



Figur 13: Diagrammet viser antalet publiseringar per avdeling ved HVO i perioden 2020–2024 (DBH).

AHL er den største avdelinga ved HVO og samtidig den avdelinga som publiserer mest. Etter ein topp på 66 publiseringar i 2020 og ein nedgang i 2021 har det vore ein stabil auke i publiseringar fram mot 2024, då AHL hadde 45 publiseringar. AKF har ein topp i 2022 med 16 publiseringar og ein nedgang til 13 publiseringar i 2024. AMF har generelt minst publisering samanlikna med dei andre avdelingane, med ein topp på 8 i 2020, nedgang til 3 i 2022 og status på 5 i 2024. ASH har ein vekst i publiseringa frå 21 i 2020 til ein topp på 31 i 2023 og ein liten nedgang til 27 i 2024.⁵

Figur 14 viser publiseringspoeng per vitenskapleg årsverk for avdelingane ved HVO.

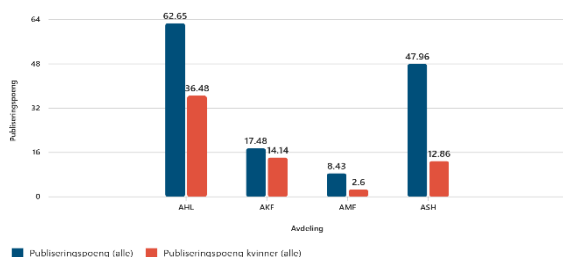


Figur 14: Diagrammet viser publiseringspoeng per vitenskapleg årsverk ved avdelingane på HVO (DBH).

⁵ Nasjonalt senter for nynorsk i opplæringa (Nynorsksenteret) hadde éi publisering i 2020, tre i 2022 og to i 2024. Desse kjem i tillegg til tala per avdeling.

Diagrammet viser forholdet mellom publiseringspoeng og vitenskaplege årsverk for dei fire fagavdelingane ved HVO i 2024. Dette er ein indikator på forskingsaktiviteten per fagleg tilsett med forskingskompetanse. ASH har flest publiseringspoeng per vitenskapleg årsverk med 0,80, medan AKF og AHL ligg omtrent likt, høvesvis 0,58 og 0,57. AMF har færrest publiseringspoeng per vitenskapleg årsverk med 0,22.

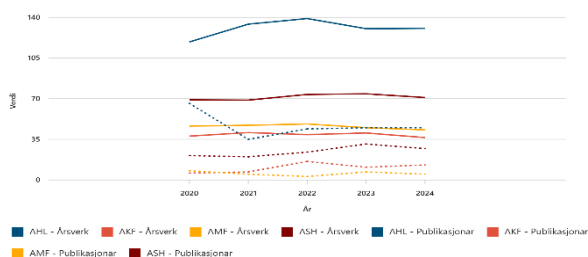
Når det gjeld KDs indikatorar for måloppnåing i FoU-arbeid, ser statistikken slik ut for publiseringsaktivitet og kjønnsfordeling per avdeling.



Figur 15: Diagrammet viser publiseringspoeng for kvar avdeling (alle) og publiseringspoeng for kvinner ved kvar avdeling i 2024 (HVO).

Diagrammet i figur 15 viser at AHL har høgast publiseringsaktivitet totalt, og at kvinner står for nesten 60 % av publiseringa ved avdelinga. Ved AKF står kvinner for meir enn 80 % av publiseringspoenga. Ved AMF produserer kvinner 30 % av publiseringspoenga, medan kvinneandelen av publiseringa ved ASH er 27 %.

Antalet publiseringar per avdeling kan sjåast i samanheng med antalet tilsette ved avdelingane. Figur 16 viser ei oppstilling av antalet tilsette per avdeling og kvar avdeling sin publiseringsproduksjon i 2024.



Figur 16: Diagrammet viser ei visualisering av antalet tilsette per avdeling (tot.) samanlikna med antalet publiseringar ved kvar avdeling.

Diagrammet i figur 16 viser antalet tilsette per avdeling og antalet publiseringar per avdeling. Heiltrekte linjer viser årsverk og stipla linjer viser antalet publiseringar. AHL skil seg ut når det gjeld både antalet tilsette og publiseringar. AKF og AMF har lågare antal tilsette og få publiseringar. ASH har lågare antal tilsette enn AHL, men har eit relativt høgt antal publiseringar.

3.3 Oppsummering om avdelingane ved HVO

Kompetanseprofilen ved HVOs avdelingar viser at høgskulelektorar utgjer den største andelen vitenskaplege årsverk, særleg ved AHL og AKF. Den høgaste andelen førsteamanuensar og førstelektorar er ved AHL og ASH, medan professorar og stipendiatar utgjer ein mindre del av kompetansemiljøet ved alle avdelingane.

Publiseringsaktiviteten varierer mellom avdelingane.

AHL har høgast antal publiseringar totalt, medan ASH har høgast antal publiseringspoeng per vitenskapleg årsverk (0,80).

AKF og AHL ligg på omtrent same nivå (høvesvis 0,58 og 0,57), medan AMF har lågast publiseringsaktivitet per årsverk (0,22).

Kvinneandelen i publiseringsaktiviteten ved avdelingane er særleg høg ved AKF og AHL.

4. Tilbakemelding frå avdelingane

I forskingsmeldinga for 2023 blei det tilrådd tre tiltak for å fremje forskning ved HVO i 2024–25. Avdelingane ved HVO har gitt tilbakemelding på korleis dei har arbeidd med desse tilrådingane. Avsnitta som følgjer, tek føre seg tilbakemeldingane frå avdelingane. (Tilråding og tiltak frå forskingsmeldinga for 2023 står i utheva skrift.)

4.1 Avdelingane sine vurderingar

AHL:

Tilråding 1. Forsking skal vere ei tydeleg forventning og prioritet, og dette skal verte kommunisert av leiarar på alle nivå, frå Høgskulestyret til institutt- og forskingsgruppeleiarar.

Tiltak:

- Tilsette leverer FoU-planar og -rapportar. Manglande publiseringresultat eller anna meritterande FoU-arbeid over fleire år skal følgjast opp. Administrasjonen utarbeidar ei oversikt til dekanane med publiseringresultata på kvar avdeling dei siste tre åra.

Ved AHL leverer vitskapleg tilsette ein FoU-plan/FoU-rapport 15. september kvart år. Denne blir levert til instituttleiar med kopi til prodekan for forskning. Planen/rapporten er tema i medarbeidersamtalen med nærmaste leiar.

Prodekan for forskning ved AHL har sett i gang eit arbeid for å følgje opp tilsette med manglande meritterande arbeid over fleire år, og dette blir gjort i tett samarbeid med instituttleiarane. Leiargruppa ved avdelinga har også hatt FoU som eige tema på leiarseminar, og prodekan for forskning har utarbeidd ei oversikt over FoU-aktiviteten ved avdelinga dei siste seks åra. Det er også behov for å klargjere i større grad kva som ligg i dokumentasjonen når det gjeld utviklingsdelen av FoU-arbeidet.

- **Institutta skal jobbe for å skape samanhengande tid til forskning for den allereie tildelte FoU-tida.**

Det er eit ønske frå både leiinga og dei tilsette at institutta skal jobbe for å skape samanhengande tid til forskning, men dette blir opplevd som utfordrande for tilsette som arbeider med lærarutdanningane. Profesjonsutdanningane har relativt mykje undervisning, og dei vekene det ikkje er undervisning, er det praksisoppfølging, rettleiing og vurdering av arbeidskrav og liknande. Dei færraste får til å setje av eigne bolkar til FoU.

- **Den nye budsjettmodellen må innehalde insentiv for forskning.**

Den nye budsjettmodellen inneheld insentiv for forskning, og AHL meiner at det er både riktig og viktig at den interne budsjettmodellen til HVO sikrar strategisk forskingsfinansiering, slik at det kvart år blir sett av nok midlar til å sikre nødvendig rekruttering til ph.d.-utdanningane. Omlegginga slår likevel negativt ut for AHL, som mistar 3,2 millionar kroner knytt til førstestillingar og intern FoU-produksjon. AHL oppfattar at dette gir avdelinga mindre handlingsrom og autonomi når det gjeld forskning, og vi er meir avhengige av sentrale tildelingar.

Tilråding 2. HVO skal leggje til rette for forskning som ein felles innsats og arbeide for fleire eksternt finansierte forskingsprosjekt.

Tiltak:

- **Dekanane skal stille krav til professorar og førsteamanuensar om å støtte kollegaer som skal publisere for første gang.**

Dekan har ei forventning om at topp- og førstekompetente bidreg til å invitere andre inn i prosjekt og gir rettleiing til kollegaer på lågare nivå. Dette kan truleg likevel gjerast endå tydelegare. Dei fleste institutta ved AHL har også enkelte professorar/dosentar som har rettleiingsoppgåve knytt til FoU-arbeidet ved avdelinga. Eit av institutta ved avdelinga har sett i gang eit forsøk med forskingsmentor. Avtalen går ut på at høgskulelektorar, førstelektorar og førsteamanuensar med låg publisering kan få tilbod om ekstra rettleiing i forskarrolla. Dei som ønskjer mentor, kan vende seg til ein av dei toppkompetente for å sondere eller gjere avtale om rettleiing. På bakgrunn av slike avtalar kan dei toppkompetente i samråd med seksjonsleiar eller instituttleiar føre inntil 5 % ekstra FoU-tid på arbeidsplanen sin. Dette tilsvarer omkring 80 timar per år. Det skal gå fram av arbeidsplanen korleis dei ekstra timane er planlagt brukte. Timane skal takast frå undervisningsdelen av stillinga. Dette kan t.d. vere karriererettleiing, korleis kome i gang med utviklingsarbeid, utforming av forskningsspørsmål, innhenting av datamateriale, bruk av relevant teori og metode, tilbakemelding på artikkelutkast og andre langsiktige avtalar med enkeltpersonar eller -grupper om særleg rettleiing for konkrete prosjekt gjennom studieåret. Dei involverte leverer ein evalueringsrapport, og avdelinga vurderer om dette gir så god gevinst at ein skal fortsetje med ordninga.

- **HVO skal støtte utviklinga av større og meir produktive forskingsgrupper.**

Forskningsgruppa sin storleik kan ha betydning for kvaliteten og resultata, då storleiken påverkar både mogleghetene for breidde og djupne i forskinga og

ressursane som er tilgjengelege. Ein passande storleik kan legge til rette for tverrfagleg samarbeid og kunnskapsutveksling, samtidig som gruppa ikkje blir for stor til å vere effektiv.

Det finst ikkje ein universell «optimal» storleik for ei forskingsgruppe, då dette vil avhenge av gruppa sitt formål og forskinga sin art. Ein balanse mellom breidde i kompetanse og djupne i spesialistkunnskap, og dessutan evna til effektivt samarbeid og ressursutnytting, er viktig for gruppa sin suksess. AHL ønskjer produktive forskingsgrupper, men ønskjer ikkje at storleiken skal vere avgjerande. Det er vesentleg å sjå ein samanheng mellom forskingsgrupper og studieporteføljene og at aktiviteten er i tråd med HVOs strategiplan.

- **HVO skal halde fram det systematiske arbeidet med mobilisering og kvalitetsutvikling av søknader om eksternt finansierte forskingsprosjekt.**

Avdelinga har sett sterkare søkjelys på eksternt finansierte forskingsprosjekt, og det er til dømes sendt fleire NFR-søknader frå AHL enn tidlegare. Vi ser ei positiv utvikling, men AHL viser til at søknadsskriving er ressurskrevjande. Slik AHL vurderer det, er verken avdelinga eller HVO sentralt godt nok rigga til å handtere dette. Døme på kva vi bør sjå nærmare på, er eigenfinansiering og klargjering når det gjeld frikjøp. Vi må sikre at inntektene er høgare enn utgiftene, og dette er ikkje alltid realiteten i dag.

Tilråding 3. HVO skal halde fram med å støtte kompetanseheving.

Tiltak:

- **Doktorgradsprogramma våre er viktige, og HVO skal arbeide for å sikre høg kvalitet i forskarutdanningane. HVO skal vurdere gjennomføringsstipend for stipendiatar som fullfører doktorgrada innanfor seks år.**

Begge doktorgradsprogramma til HVO er av stor betydning, og vi treng god oppfølging for å sikre god kvalitet. Vi må arbeide for at stipendiatane fullfører på normert tid. Avdelingsleiinga vurderer at dette er lettare når stipendiatane har opptak på våre eigne program enn når dei har opptak ved andre institusjonar. Dekanen har og bør ha ei aktiv rolle i å følgje opp stipendiatane, og dekanen har også direkte personalansvar for dei.

Gjennomføringsstipend har vore fremja av forskningssjefen og har vore vurdert og drøfta i ulike forum. Vi ser både klare fordelar og ulemper med eit slikt stipend. Per i dag meiner AHL at den økonomiske situasjonen tilseier at vi skal setje dette tiltaket på vent.

- **HVO skal utvikle og implementere ei heilskapleg kompetansevurdering etter modell frå NOR-CAM. Fleire institutt har mange høgskulelektorar, og**

desse skal få forventningar om og støtte til kompetanseheving til førstelektor.

Det er oppretta ei arbeidsgruppe, med representantar frå både HR og dei ulike avdelingane, som arbeider med å få på plass ei heilskapleg kompetansevurdering etter modell frå NOR-CAM.

AHL understrekar betydninga av å få fullført dette arbeidet og viser til at vi må ha gode kompetansetiltak og ein kompetanseutviklingsplan for alle tilsette i organisasjonen. AHL har utvikla ein kompetansekatalog på avdelingsnivå.

- **FoU-stipend skal prioriterast for tilsette som nærmar seg kompetanseoppdykk.**

AHL støttar at vi skal prioritere å gi FoU-stipend til tilsette som nærmar seg kompetanseoppdykk. Det er likevel slik at dette bør vere berre eitt av vurderingskriteria. Prioritering og tildeling bør i all hovudsak ta utgangspunkt i leiarane si strategiske vurdering med tanke på kompetanseutviklingsplanen for ein samla høgskule.

AKF:

Tilråding 1. Forsking skal vere ei tydeleg forventning og prioritet, og dette skal verte kommunisert av leiarar på alle nivå, frå Høgskulestyret til institutt- og forskingsgruppeleiarar.

Tiltak:

- **Tilsette leverer FoU-planar og -rapportar. Manglande publiseringsresultat eller anna meritterande FoU-arbeid over fleire år skal følgjast opp. Administrasjonen utarbeidar ei oversikt til dekanane med publiseringsresultata på kvar avdeling dei siste tre åra.**

Dei tilsette ved AKF leverer FoU-planar og rapport for bruk av FoU-ressursen kvar vår. Søknad og plan for FoU-ressursen blir gjort i samråd med instituttleiar, og planane blir gått gjennom av dekan, som gir endeleg tilråding i samråd med instituttleiar. Planar og rapportering er også tema i individuelle samtalar. Prodekan har gått gjennom og laga liste over FoU-aktiviteten på avdelinga dei siste fem åra.

- **Institutta skal jobbe for å skape samanhengande tid til forskning for den allereie tildelte FoU-tida.**

Dette er eit tilbakevendande tema og noko ein jobbar for i institutta. Det varierer i kor stor grad ein klarer å få til dette. Mange opplever nok eit stort undervisningstrykk, noko som gjer at det også blir vanskeleg å bolkleggje tid. Elles rapporterer ein del tilsette om andre oppgåver som gjer at FoU-tida blir vanskelegare å nytte.

- **Den nye budsjettmodellen må innehalde insentiv for forsking.**

I den nye budsjettmodellen ligg det insentiv for forsking, og det blir arbeidd vidare med insentivordningane i organisasjonen i 2025. Dette er eit viktig arbeid, og det er viktig å lande ordningar som stimulerer til auka aktivitet. I kor stor grad insentiva i seg sjølve vil påverke den enkelte, er uvisst, men vi ser det som viktig at publisering løner seg, og at ressursar kjem tilbake til miljøet der forkinga skjer, og kan nyttast i vidare forskingsarbeid. Delar av omlegginga i budsjettmodellen, der avdelingane mister kompensasjon for første- og toppkompetanse, meiner vi slår uheldig ut, då dette gir mindre handlingsrom i avdelingane.

Tilråding 2. HVO skal leggje til rette for forsking som ein felles innsats og arbeide for fleire eksternt finansierte forskingsprosjekt.

Tiltak:

- **Dekanane skal stille krav til professorar og førsteamanuensar om å støtte kollegaer som skal publisere for første gong.**

AKF har fleire forskargrupper, der professorar og førsteamanuensar er leiarar og aktive deltakarar. I desse gruppene finn vi også lektorar og stipendiatar som ikkje har publiseringserfaring. I dei ulike gruppene legg ein også vekt på metodeopplæring og korleis ein kjem i gang med å skrive. Forskingsgruppene er difor viktige i dette arbeidet, og det blir viktig å sørgje for at ein har ressursar tilgjengeleg i desse gruppene.

- **HVO skal støtte utviklinga av større og meir produktive forskingsgrupper.**

Storleiken på gruppene er vi usikre på. Vi tenkjer det er viktig å stimulere til meir aktivitet og at ein får gjennomført prosjekt og får publisert. Det viktigaste er kanskje ikkje at gruppene er store, men at dei er samansette på ein hensiktsmessig måte med tanke på målsetjinga. Noko vi ønskjer å få til, er å i større grad enn i dag lyse ut ph.d.-prosjekt gjennom forskingsgruppene, for slik å styrkje utviklinga i fagmiljøa og på sikt kome i posisjon til å søkje eksterne midlar i større grad. Dette handlar om å byggje sterke fagmiljø med CV-ar som er konkurransedyktige og kan nå fram i konkurransen om NFR-midlar og på sikt EU-midlar.

- **HVO skal halde fram det systematiske arbeidet med mobilisering og kvalitetsutvikling av søknader om eksternt finansierte forskingsprosjekt.**

Dette er viktig. AKF har vore søkerar eller deltakar på tre–fire søknader til Forskingsrådet i 2025. Jamfør svaret ovanfor må vi som institusjon satse meir på å byggje fagmiljø som kan konkurrere gjennom å målrette stipendiatutlysingar innan fagfelt vi ønskjer å kome i posisjon til å konkurrere om tildelingar på.

Tilråding 3. HVO skal halde fram med å støtte kompetanseheving.

Tiltak:

- **Doktorgradsprogramma våre er viktige, og HVO skal arbeide for å sikre høg kvalitet i forskarutdanningane. HVO skal vurdere gjennomføringsstipend for stipendiatar som fullfører doktorgrada innanfor seks år.**

AKF ser begge doktorgradsprogramma som viktige, og begge programma treffer godt fagleg for avdelinga. Gjennomføringsstipend har både fordelar og ulemper, men slik den økonomiske stoda er i dag, er det vårt syn at denne ordninga bør setjast på vent, jamfør vedtaket som blei treft i FU.

- **HVO skal utvikle og implementere ei heilskapleg kompetansevurdering etter modell frå NOR-CAM. Fleire institutt har mange høgskulelektorar, og desse skal få forventningar om og støtte til kompetanseheving til førstelektor.**

AKF kommuniserer tydeleg at vi støttar arbeid med mål om kompetanseoppbygg. Vi har i dag fleire tilsette som jobbar mot førstelektor- og dosentoppbygg, og dessutan to som har levert søknad om oppbygg.

- **FoU-stipend skal prioriterast for tilsette som nærmar seg kompetanseoppbygg.**

Kven som skal prioriterast for FoU-stipend, blir ei heilskapleg vurdering, blant anna ut frå kva behov som finst ved dei ulike institutta, og også ulike fagområde ved institutta. Kvar ein er i eit løp, er likevel ein del av den heilskaplege vurderinga.

AMF:

Tilråding 1. Forsking skal vere ei tydeleg forventning og prioritet, og dette skal verte kommunisert av leiarar på alle nivå, frå Høgskulestyret til institutt- og forskingsgruppeleiarar.

Tiltak:

- **Tilsette leverer FoU-planar og -rapportar. Manglande publiseringresultat eller anna meritterande FoU-arbeid over fleire år skal følgjast opp. Administrasjonen utarbeidar ei oversikt til**

dekanane med publiseringresultata på kvar avdeling dei siste tre åra.

Dei tilsette ved AMF leverer FoU-planar og -rapportar i samråd med sin instituttleiar, med dekanen på kopi. Planar og rapportering er tema både på instituttmøte og i individuelle samtalar.

- **Institutta skal jobbe for å skape samanhengande tid til forskning for den allereie tildelte FoU-tida.**

Samanhengande tid til forskning for den enkelte tilsette er eit tilbakevendande tema på AMF, og det er noko som blir gjennomført i svært varierende grad. Utdanningane våre både på bachelor- og masternivå har relativt mykje undervisning, og det blir ofte opplevd som utfordrande å låse eigne bolkar til forskning.

- **Den nye budsjettmodellen må innehalde insentiv for forskning.**

Ingen kommentar til dette spesifikt frå AMF.

Tilråding 2. HVO skal leggje til rette for forskning som ein felles innsats og arbeide for fleire eksternt finansierte forskingsprosjekt.

Tiltak:

- **Dekanane skal stille krav til professorar og førsteamanuensar om å støtte kollegaer som skal publisere for første gong.**

Den viktigaste tilbakemeldinga frå AMF når det gjeld tiltak for å fremje forskning, er at vi held fram med og styrkjer det fokuset på aktive forskingsgrupper som byrja for nokre år sidan. Ved AMF har forskingsgruppene ei viktig rolle i det å leggje til rette for forskning som ein felles innsats. Erfarne forskarar leier gruppene, som har medlemmar frå professorar til høgskulelektorar, og frå året som har gått, har vi døme på fellesprosjekt der fleire tilsette har publisert for første gong.

- **HVO skal støtte utviklinga av større og meir produktive forskingsgrupper.**

At gruppene skal bli større, er det delte meiningar om. Poenget med forskingsgruppene må vere at storleik og samansetjing er hensiktsmessig for målsetjingane: å leggje til rette for meir og betre forskning, både samla sett og for den enkelte tilsette.

Eit tiltak vi har sett i gang, er å auke deltakinga av AMF-tilsette på nasjonale og nordiske konferansar. Her har forskingsgruppene vore sentrale, og gruppeleiarane har gjort ein god jobb med å få gruppene til å bli veksthus frå idé til ferdig innsendt paper. På den nordiske medieforskarkonferansen i Odense i august var det i alt elleve deltakarar frå AMF: seks fast tilsette, to stipendiatar og fire masterstudentar.

- **HVO skal halde fram det systematiske arbeidet med mobilisering og kvalitetsutvikling av søknader om eksternt finansierte forskingsprosjekt.**

To av forskingsgruppene ved AMF har fått tildelt såkornmidlar i 2025 for å utarbeide ein søknad til NFR, med planlagt innsending våren 2026. Her har gruppeleiarane ei viktig rolle som pådrivarar.

Tilråding 3. HVO skal halde fram med å støtte kompetanseheving.

Tiltak:

- **Doktorgradsprogramma våre er viktige, og HVO skal arbeide for å sikre høg kvalitet i forskarutdanningane. HVO skal vurdere gjennomføringsstipend for stipendiatar som fullfører doktorgrada innanfor seks år.**

Frå AMF sitt synspunkt er det klart at begge doktorgradsprogramma ved HVO er viktige for høgskulen, og dette krev ressursar for at kvaliteten og gjennomføringa skal vere god nok. Det er fordelar med at stipendiatane har opptak på HVOs eigne program samanlikna med opptak ved andre institusjonar. Samtidig er det slik at ph.d.-programmet i utdanning, språk og kultur ikkje nødvendigvis treffer godt for mange aktuelle prosjekt innanfor våre fag.

AMF ser både fordelar og ulemper ved gjennomføringsstipend, men er av den oppfatning at vi ikkje har økonomisk bereevne til å setje i gang dette tiltaket i dag.

- **HVO skal utvikle og implementere ei heilskapleg kompetansevurdering etter modell frå NOR-CAM. Fleire institutt har mange høgskulelektorar, og desse skal få forventningar om og støtte til kompetanseheving til førstelektor.**

AMF kommuniserer tydelege forventningar til våre høgskulelektorar om at dei arbeider fram mot ein søknad om kompetanseopprykk, og vi fortset arbeidet med å støtte tilsette i prosessen med opprykk. Det er per i dag to tilsette som er til vurdering for personleg opprykk, og det er fleire som arbeider med søknader som er planlagt leverte i løpet av studieåret.

- **FoU-stipend skal prioriterast for tilsette som nærmar seg kompetanseopprykk.**

Kvar den enkelte tilsette er i løypa fram mot kompetanseopprykk, er med i vurderingane av kven vi prioriterer til FoU-stipend, men dette blir sett i samheng med andre strategiske vurderingar for avdelinga i sin heilskap.

ASH:

Tilråding 1. Forsking skal vere ei tydeleg forventning og prioritet, og dette skal verte kommunisert av leiarar på alle nivå, frå Høgskulestyret til institutt- og forskingsgruppeleiarar.

Tiltak:

- **Tilsette leverer FoU-planar og -rapportar. Manglande publiseringresultat eller anna meritterande FoU-arbeid over fleire år skal følgjast opp. Administrasjonen utarbeidar ei oversikt til dekanane med publiseringresultata på kvar avdeling dei siste tre åra.**

Alle tilsette leverer årlege FOU-rapportar, og dei gir grunnlag for både medarbeidersamtalar og arbeidsplanar og for vurderingar og innstillingar i samband med ulike interne søknadar. ASH har fleire fagmiljø som viser høg aktivitet og god nytting av FoU-ressursen. 2024 var eit særst godt år for forskning ved ASH. Ein nådde det hittil høgste publiseringspoengtalet nokosinne, 47,9, mot eit snitt på 38 dei fem føregåande åra. Ein har arbeidd langsiktig og systematisk med å stimulere og fremje kultur for forskning. Avdelinga har så langt ikkje vurdert å innføre konsekvensar knytt til den einskilde sin FoU-ressurs ved manglande FoU-resultat, gjennom til dømes reduksjon av FoU-tid. Mellom dei viktigaste tiltaka i avdelinga er å ta opp FoU-emne i avdelings- og instituttsamlingar, og å styrkje forskingsgruppene for å stimulere til utvikling av nye forskingsprosjekt. Avdelinga praktiserer kollegarettleiing gjennom målretta publiseringstiltak forankra i sentrale tema i vår eigen fagportefølje. Det kan også nemnast at avdelinga har nytta sine toar-stillingar primært til rettleiing og sampublisering.

- **Institutta skal jobbe for å skape samanhengande tid til forskning for den allereie tildelte FoU-tida.**

Samanhengande tid til forskning er noko ein legg til rette for gjennom FoU-stipend, fritak i samband med prosjekt og utarbeiding av arbeidsplanar, men i likskap med andre profesjonsfag med relativt små fagmiljø er dette ei utfordring å få til.

Den nye budsjettmodellen slår også uheldig ut for ASH, som opplever at handlingsrommet for å gjere FoU-prioriteringar ved eiga avdeling blir mindre.

Tilråding 2. HVO skal leggje til rette for forskning som ein felles innsats og arbeide for fleire eksternt finansierte forskingsprosjekt.

Tiltak:

- **Dekanane skal stille krav til professorar og førsteamanuensar om å støtte kollegaer som skal publisere for første gong.**

Kollegastøtte: Det er gledeleg å merke seg at fleire yngre og nyleg tilsette har publisert, nokre for første gong. Og det er verdt å merke seg at mange har fått god kollegastøtte frå sitt eige fagmiljø, sjølv om ASH ikkje har ein etablert rutine eller eit formalisert system for å stille krav til dei med toppkompetanse om å invitere andre med i prosjekt. Nokre tilsette har gitt uttrykk for at det kan være ønskjeleg å vurdere ei slik mentorordning for publisering, andre peikar på at det er meir naturleg å stimulere til ein generell kultur der kollegiale haldningar blir fremja. Det er ein god balanse i publiseringane fordelt mellom dei fast tilsette, stipendiatane og pensjonistane. I tillegg ser vi ei utvikling der nye i staben er representerte på publiseringslistene dei siste åra.

- **HVO skal støtte utviklinga av større og meir produktive forskingsgrupper.**

Forskningsgrupper og kollektiv aktivitet: Profilen på publiseringane har vore noko ulik ved dei tre institutta, med relativt fleire individuelle bidrag og monografar ved historisk institutt, fleire antologiar ved dei to andre og generelt ein god auke av tidsskriftartiklar. Tendensen går i retning av at relativt fleire publikasjonar er tidsskriftartiklar, og at fleire kjem ut på nivå 2. Fjordkonferansen med den tilhøyrande Fjordantologien fungerer som ein arena som sameiner både dei etablerte og erfarne og dei yngre og uerfarne, og som gir mange verdifull erfaring med å lage konferanse-paper og skrive artiklar – og ikkje minst er mange frå ASH involverte i redaksjonsarbeid. I tillegg har fagfolka ved ASH teke initiativ til fleire antologiar på eigen kjøp.

- **HVO skal halde fram det systematiske arbeidet med mobilisering og kvalitetsutvikling av søknader om eksternt finansierte forskingsprosjekt.**

Avdelinga har ansvar for å drive eit NFR-finansiert forskingsprosjekt (MANREPORT-IPV) som involverer både medlemmar frå eigen stab, særleg med prosjektleiing og rettleiing, og dessutan fem stipendiatar. Prosjektet byrja for alvor å publisere i 2024 og har blitt presentert både i sitt eige fagmiljø og langt utover dette som eit førebilete med tanke på prosjektdesign, prosjektleiing og ikkje minst inkludering av stipendiatar og andre medarbeidarar. Den kompetansen og erfaringa som blir bygd i dette prosjektet, er det viktig for ASH å forvalte vidare med tanke på nye søknader. Det er viktig for evna til å samle seg om å skrive gode søknader til NFR at fagmiljøet har ei breidde og byggjer kollektiv kompetanse. ASH har no fleire medarbeidarar som har god prosjektleiarkompetanse og motivasjon til å ta ansvar for å fremje nye søknader. I 2024 var fleire forskingsgrupper i gang med å førebu større søknadsprosessar. Avdelinga si største utfordring er ikkje volumet på forskingsaktiviteten, men at graden av eksternt finansierte prosjekt burde vore høgare, noko som er erkjent og som det blir arbeidd målretta for å oppnå.

Tilråding 3. HVO skal halde fram med å støtte kompetanseheving.

Tiltak:

- **Doktorgradsprogramma våre er viktige, og HVO skal arbeide for å sikre høg kvalitet i forskarutdanningane. HVO skal vurdere gjennomføringsstipend for stipendiatar som fullfører doktorgrada innanfor seks år. HVO skal halde fram med å støtte kompetanseheving.**

Ph.d.-programmet som ASH forvaltar i lag med HiMolde, er ei kjerneoppgåve som involverer og engasjerer heile avdelinga. Det er godt administrert, og stipendiatane får god oppfølging med både jamlege medarbeidersamtalar, metodeforum, avhandlingsseminar og individuell rettleiing. Erfaringa er at dei som skriv artikkelbasert og gjerne knytt til prosjekt med erfarne forskarar, truleg har betre føresetnader for gjennomføre på normert tid, og framover vil ein nok vekte slike forhold ved nye utlysingar. Dette er også ein måte å byggje meir samanhengande fagmiljø på som kan hevde seg i søknadssamheng.

ASH har ei aktiv haldning til tilråding og prioritering av FoU-stipend og andre stimuli for at tilsette skal kunne kvalifisere seg, og har hatt fleire opprykk som direkte følgje av slike tiltak.

Avslutningsvis vil ASH peike på at det blir gjort mykje fagleg arbeid som gir nødvendige bidrag til forskarfellesskapet i inn- og utland i form av fagfellevurderingar og redaksjonsarbeid, sjølv om dette er bidrag som ikkje lett kjem fram i oversikter.

4.2 Oppsummering av tilbakemeldingane frå avdelingane

Alle avdelingar rapporterer at tilsette leverer FoU-planar og -rapportar, og at desse blir følgde opp i medarbeidersamtalar. Det er utfordringar med å skape samanhengande FoU-tid, særleg i profesjonsutdanningane med høgt undervisningstrykk. Budsjettmodellen inneheld insentiv for forskning, men AHL uttrykkjer bekymring for redusert autonomi og ressursar. Avdelingane vektlegg kollegarettleiing og mentorordningar. Forskingsgruppene spelar ei sentral rolle i å fremje forskning og støtte nye publiseringar. Alle avdelingane arbeider med å styrkje søknadskompetansen og mobilisere for eksterne midlar, men ressursar og støtteapparat blir opplevd som mangelfulle. Doktorgradsprogramma ved HVO blir vurderte som viktige, FoU-stipend blir prioritert for tilsette nær kompetanseoppbyging, men blir også vurdert strategisk i samheng med avdelinga som heilskap.

5. Oppsummering av forskingsmeldinga for 2024 ved HVO

Forskringsmeldinga for 2024 viser at Høgskulen i Volda har gjort framsteg på fleire område, men framleis står overfor vesentlege utfordringar knytte til forskingsvolum, publiseringsaktivitet og ekstern finansiering. Kompetanseprofilen er prega av ein høg andel høgskulelektorar, medan forskningstunge stillingar som professor og førsteamanuensis utgjer ein mindre andel. Dette påverkar både publiseringsnivå og -mengde og dessutan evna til å utvikle relevante forskingssøknader og konkurrere om eksterne forskingsmidlar.

I lys av Kunnskapsdepartementet sine styringsmål – m.a. målet om å utvikle HVO til ein fagleg sterk høgskule – viser meldinga at HVO ikkje har nådd ambisjonen om 0,60 publiseringspoeng per vitenskapleg tilsett, og at HVO framleis ligg under landsgjennomsnittet på fleire andre indikatorar. KD peikar også på at HVO manglar ein strategisk plan for å betre måloppnåinga, og etterlyser tiltak som kan styrkje forskingskulturen og kompetanseutviklinga.

Samtidig bør HVO ta nødvendige steg i tråd med sin eigen forskingsstrategi, som vektlegg utvikling av leiande forskingsmiljø, internasjonalt samarbeid og kompetansebygging. Oppstarten av det nye doktorgradsprogrammet «Utdanning, språk og kultur» markerer eit strategisk løft, og HVO har ei positiv utvikling når det gjeld kvinneandelen med toppkompetanse og dessutan publiseringa på nivå 2.

Støtteordningar som FoU-stipend, professor-/dosentstipend og såkornmidlar har bidrege til å styrkje forskingsaktiviteten, men ressursar og struktur for søknadsarbeid må vidareutviklast. Avdelingane rapporterer om god innsats i forskingsgrupper og mentorordningar, men også om utfordringar med å sikre samanhengande FoU-tid og tilstrekkeleg støtte.

For å nå måla i strategiplanen og utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet må HVO vidareutvikle forskingskapasiteten, styrkje støtteapparatet, arbeide med ein kompetanseutviklingsplan og sikre betre rammevilkår for forskning på alle nivå.

Forskingsmelding 2024

VEDLEGG 1 Støtte til forskningsgrupper 2024

Leiar	Avd.	Forskningsgruppe	Teljande medlem	Stip.	Støtte
Bjarte Folkestad	ASH	Demokrati og medverknad	17	Ja	50 000
Kristin Kibsgaard Sjøhelle	AHL	PPU	13	Nei	50 000
Kjetil Vaage Øie	AMF	Medieutvikling	13	Ja	50 000
Kristin Elin Walseth	AHL	Idrett, kroppssøving og friluftsliv	12	Ja	50 000
Marie Nedregotten Sørbo	AHL	Litteratur	11	Ja	50 000
Ingeborg Katrin Lid Berget	AHL	Matematikdidaktikk	11	Ja	50 000
Gudrun Kløve Juuhl	AHL	Tidleg litterasitet/literacy i barnehage og skule	11	Nei	50 000
Ivar John Erdal	AMF	Medier, profesjonar og samfunn	11	Ja	50 000
Ingeborg Berg Skogen	AHL	Barn, barndom og hverdagsliv	10	Ja	50 000
Knut-Willy Sæther	AHL	Religion og livssyn	10	Ja	50 000
Randi Myklebust	AHL	Språkleg og kulturelt mangfald i utdanning	10	Nei	50 000
Marit Brekke	AHL	Litteraturdidaktikk	9	Nei	50 000
Gerd Sylvi Steinnes	AHL	Profesjonsforskning	9	Ja	50 000
Siv T. Måseidvåg Gamlem	AHL	Læringsprosessar og vurderingshandlingar	8	Ja	50 000
Erling Sivertsen	AMF	PR i samfunnet (PRIS)	8	Ja	50 000
Åsmund Svendsen	ASH	Kulturmøte	8	Nei	50 000
Ådne Marius Meling	ASH	Kulturpolitikk og kulturarbeid	8	Nei	50 000
Harald Johannes Krøvel	ASH	Mikrohistorie	8	Ja	50 000
Ådne Marius Meling	ASH	Samfunnsfagdidaktikk	8	Ja	50 000
Stig Jarle Helset	AHL	Skriftkulturar	8	Ja	50 000
Andreas Brandsæter	AHL	Programmering for matematikkforståelse	7	Ja	50 000
Kjartan Leer-Salvesen	ASH	Profesjonsetikk	7	Ja	50 000
Marit Ulvund	AKF	Kunstnarisk forskning	7	Ja	50 000
Helga Synnevåg Løvoll	AKF	Future Skills Lab	6	Ja	50 000
Knut-Willy Sæther	AHL	Natursyn, estetikk og etikk	6	Ja	50 000
Øyvind Arne Høydal	AHL	Biovitenskap	6	Nei	50 000
Rolf Werenskjold	AMF	Mediene og det internasjonale samfunn	6	Ja	50 000
Wenche Torrisen	AKF	Kultur og helse	6	Ja	50 000
Jan Håkon Vikane	AHL	Berekräftsdidaktikk	5	Ja	50 000
Arve Fiskerstrand	AHL	Heim og opplæring	5	Ja	50 000
Stein Helge Solstad	AKF	Skapande læringsprosessar i musikk	5	Ja	50 000
Totalt 31 forskningsgrupper					1 550 000

Bevilga såkornmidlar 2024

Søkjjar	Avdeling	Prosjekt	Innvilga sum
Pernille Fiskerstrand	AHL	ORACY-UP	kr 20 000
Siv Gamlem	AHL	Grading and quality feedback in primary and secondary school subjects using AI	kr 20 000
Knut Willy Sæther	AHL	Nature and the New Technologies: Rethinking Aesthetics, Spirituality, and Ethics in the Age of AI	kr 20 000
Yasemin Hacioglu	AHL	Bygdepride: Transformative Rhetorics	kr 50 000
Jade Sandstedt	AHL	The Psycholinguistics of Bidialectal Grammatical Representations (BiGrammar)	kr 50 000
Roar Stokken	ASH	COST søknad: Addressing Social Workers' Vulnerability	kr 25 000
Marie Sørbo	AHL	SHEWROTE: analysing the female past	kr 25 000
Pernille Fiskerstrand	AHL	ORACY-UP	kr 9 360
Totalt i 2024			kr 219 360

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak: 23/00595
Arkivkode:
Sakshandsamar: Henriette Hafsaas

Forskingsutvalet har behandlet saken i møte 19.04.2023 sak 10/23

Vedtak

Følgande tilsette vert tildelt FoU-stipend for 2024:

Professorstipendhaldarar i alfabetisk rekkefølge etter etternamn:

Namn:	Stilling:	Avdeling:	Uttak:
Silje Louise Dahl	Førsteamanuensis	ASH	Haust
Hildegunn Valen Kleive	Førsteamanuensis	AHL	Vår og haust
Harald Endre Tafjord	Førsteamanuensis	ASH	Vår
Kjetil Vaage Øie	Førsteamanuensis	AMF	Vår

Tilsette i den interne 5-årige ph.d.-ordninga i alfabetisk rekkefølge etter etternamn:

Namn:	Stilling:	Avdeling:	Uttak:
Arve Fiskerstrand	Høgskulelektor	AHL	Vår
Kristin Rostad Gangstad	Høgskulelektor	AHL	Vår
Sofie Emilie Holmen	Høgskulelektor	AHL	Vår
Joakim Erik Gustav Olsson	Høgskulelektor	AHL	Vår
Jostein Garcia de Presno	Høgskulelektor	AHL	Vår
Liv Kristin Bjørlykke Øvereng	Høgskulelektor	AHL	Vår

Opne FoU-stipend etter vurdering frå avdelingane i alfabetisk rekkefølge etter etternamn:

Namn:	Stilling:	Avdeling:	Uttak:
Ellen Lexerød Hovlid	Professor	AMF	Haust
Øystein Salhus	Førstelektor	AKF	Vår
Ola Teige	Førsteamanuensis	ASH	Vår
Jan Håkon Vikane	Førsteamanuensis	AHL	Vår

Forskingsmelding 2024

VEDLEGG 3

Medlem i Forskingsutvalet m/vara 01.01.24.- 31.12.24.

Faste medleamar:	Eining:	Vara:
Leiar: Prorektor Eirik Sjøvik	Rektoratet	Prorektor Odd Helge Mjellem Tonheim
Dekan Jorunn Sem Fure	ASH	1. vara: Instituttleiar Harald Krøvel 2. vara: Instituttleiar Ingvild Sande Lillebø
Førsteamanuensis Ola Teige	ASH	1 vara: Professor Øyvind Økland 2. vara: Professor Inger Marie Okkenhaug
Dekan Silje Ims Lied	AHL	1. vara: Prodekan Per Halse 2. vara Instituttleiar Torhild Høydalsvik
Professor Knut-Willy Sæther	AHL	1. vara: Førsteamanuensis Oda Heidi Bolstad 2. vara Førsteamanuensis Stig Helset
Dekan Jon Are Steen	AKF	1. vara: Professor Kjetil L. Høydal
Professor Wenche Torrisen	AKF	1. vara: Professor Helga Synnevåg Løvoll 2. vara: Førsteamanuensis Karen Brønne
Dekan Ivar John Erdal (01.01. - 01.08.Dekan Kate Kartveit)	AMF	1. vara: Prodekan Andre Folkestad 2.vara: Administrasjonssjef Kristine Sævik Bjørneset
Førsteamanuensis Kjetil Vaage Øie	AMF	1. vara: Professor Ellen Lexerød Hovlid 2. vara: Førsteamanuensis Endre Eidså Larsen
Stipendiat Morten Stene	Stipendiat	Stipendiat Andreas Tjomsland
Student Maher Othman	Student- parlamentet	1. vara: Daniel Svindseth Pettersen
Student Tuva Bergersen	Student- parlamentet	2. vara: Elisabeth Myrås Olsen
Sakshandsamar og skrivar:		
Forskingssjef Henriette Hafsaas	Forskingsadm.	
Observatørar:		Vikar
Høgskuledirektør Ann Kristin Emblem	Leiinga	
Biblioteksjef Mariann Schjeide	Biblioteket	
Forskingsrådgivar Geir Tangen	Forskingsadm.	
Forskingsrådgivar Sunniva Hagen	Forskingsadm.	