

**Årsrapport (2016–2017)**

**Universitetet i Tromsø Norges arktiske universitet**

## Innhold

---

I.	Styrets melding .....	4
	Overordna vurdering av resultat, ressursnytte og måloppnåing for 2016.....	4
	Ei overordna framstilling av dei viktigaste prioriteringane for 2017 .....	5
	Den overordna vurderinga i styret av institusjonen og utfordringar framover .....	6
II.	Introduksjon til virksomheten og hovedtall .....	8
	UiTs profil og satsingsområder.....	9
	UiTs organisasjon .....	9
	Hovedtall.....	10
III.	Årets aktiviteter og resultater.....	11
	Resultatene på nasjonale styringsparametere og vurdering av disse .....	11
	Sektormål 1 Høy kvalitet i utdanning og forskning .....	11
	Sektormål 2 Forskning og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling .....	11
	Sektormål 3 Kandidattall på helse- og lærerutdanningene .....	12
	Sektormål 4 Effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem .....	13
	Museumsvirksomheten .....	13
	Forskningssamfunnskommunikasjon .....	13
	Samlingene og digitalisering .....	14
	Overordnet vurdering .....	15
	Rapportering på virksomhetsmål .....	16
	Engasjerende og aktuelle utdanninger .....	16
	Akademisk frihet og troverdighet - forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid .....	19
	Kreativitet og engasjement - innovasjon og formidling.....	20
	Nærhet og engasjement - arbeidsmiljø og organisasjon .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
	Hovedfunn i gjennomførte evalueringer .....	25
	NOKUTS kartlegging av læringsutbyttebeskrivelser .....	25
	Forskningsrådets evaluering av grunnleggende og langsiktig forskning innenfor teknologifagene .....	25
	Resultater og måloppnåelse for midler til samarbeid, arbeidsdeling, konsentrasjon og sammenslåinger.....	25
	Måloppnåelse for byggeprosjekter med samfunns- og effektmål.....	26
	Teknologibygget.....	26
	Øke rekrutteringen til real- og teknologifagene i Nord-Norge.....	28
IV.	Styring og kontroll i virksomheten .....	30

Overordnet vurdering av internkontroll .....	30
Tiltak for avbyråkratisering- og effektivisering .....	30
ADM 2020 .....	30
Forbedringsprosessen .....	31
Digitaliseringsstrategien .....	32
Sikkerhet og beredskap .....	32
ROS-analyse .....	32
Kriseøvelse .....	33
Oppfølging av Handlingsplan for informasjonssikkerhet i statsforvaltningen.....	33
Styringssystem for informasjonssikkerhet.....	34
Lærlinger pr. lærefag .....	34
Brukerorientering .....	34
Likestilling, diskriminering og tilgjengelighet .....	35
V.    Vurdering av fremtidsutsikter .....	37
Planer og virksomhetsmål .....	37
Tematiske satsninger .....	37
Styringsparameter .....	37
Engasjerende og aktuelle utdanninger .....	37
Akademisk frihet og troverdighet - forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid .....	39
Kreativitet og engasjement - innovasjon og formidling.....	40
Nærhet og engasjement - arbeidsmiljø og organisasjon .....	41
Overordnet risikovurdering.....	42
A.    Organisasjonsprosess.....	42
B.    Campusutvikling.....	43
C.    Studieprogramporteføljen .....	44
D.    Studiekvalitet og rekruttering.....	45
E.    Eksternfinansiering av forskning.....	46
F.    Implementering av digitaliseringsstrategi .....	47
G.    Ny finansieringsmodell .....	48
VI.    Årsregnskap 2016 .....	50

## Styrets samansetning

### Interne representantar

#### Styreleier

- Anne Husebekk

#### Representantar for vitskapeleg tilsette i fast stilling

- Tove Størdal
- Bjørn Hersoug
- Hans-Kristian Hernes
- Jan-Arne Pettersen

#### Representant for vitskapelig tilsette i mellombels stilling

- Anna Siwertsson (t.o.m. 31.7)
- Benedicte E. Langseth-Eide (Frå 1.8)

#### Representant for teknisk administrativt tilsette:

- Kjersti Dahle
- Reidar Halvard Øren

### Studentrepresentantar

- Kjersti R. Aronsen (t.o.m. 31.07)
- Rubesh Thirumeny (t.o.m. 31.07)
- Mats Beldo
- Ole Marius Svendsen
- Ruben A.M. Doornebal (frå 1.8)
- Stina Andersen (f.o.m. 1.8)

### Eksterne representantar

- Herbjørg Valvåg
- Arvid Jensen
- Jan-Frode Janson
- Anita Andersen Stenhaug
- Åge Danielsen

## I. Styrets melding

### Generelt om arbeidet i styret:

Styret har handsama 66 saker i 2016 og fått orientering i 20 saker. I 2016 har fusjonane mellom universitetet og høgskulane i Harstad og Narvik prega arbeidet i styret. Ved sida av arbeidet med auka studiekvalitet og reduksjon av studieprogramporteføljen har dette vore det viktigaste arbeidsområdet i styret i 2016.

### Overordna vurdering av resultat, ressursnytte og måloppnåing for 2016

**Oppfølging av Drivkraft i nord:** Universitetsstyret ser det som den viktigaste oppgåva si å sikra at arbeidet med å implementere strategien vedteken i 2014 vert prioritert i heile organisasjonen. Det har særskilt vore arbeidd med tverrfaglige tilnærmingar til tematiske område. Dette har vore gjort gjennom tildeling av øyremerkte stipendiatstillingar, målretta bruk av strategiske middel og vedtak og oppfølging av digitaliseringsstrategien ved UiT.

**Vidare iverksetting av fusjonen:** Styret har handsama fusjonen mellom universitetet og høgskulane i Harstad og Narvik i alle møter i 2016. Det har vore krevjande å verta eitt universitet, men takka vera stor innsats og velvilje blant tilsette og studentar er arbeidet kome langt.

**Studiekvalitet:** Universitetsstyret har vore pådrivar for arbeidet med å auka studiekvalitet gjennom merittering av undervisning, studieprogramleing, oppfølging av gjennomstrøyming og fråfall og arbeidet med funksjonell fleircampus-struktur. Det er over fleire år lyst ut og tildelt middel til prosjekt som betrar studiekvaliteten i Program for undervisningskvalitet. Desse prosjekta har blant anna resultert i at vi har kome til siste runde i konkurransen om eit nytt senter for framifrå utdanning og at vi har eit miljø som er foreslått som kandidat til NOKUT sin pris for kvalitet i utdanninga.

Kandidatundersøkinga som vart ferdig våren 2015 viser at våre kandidatar får relevant arbeid og at dei i stor grad blir verande i landsdelen. Dette syner at UiTs utdanningar er relevante og at vi bidrar til utviklinga av næringsliv og offentleg sektor i Nord-Noreg.

Universitetsstyret har arbeidd målretta med reduksjon i studieprogramporteføljen. Det har resultert i at i alt ti studieprogram er nedlagde og fire studieprogram er frosne slik at det ikkje vert gjort opptak i 2017. I same periode er det oppretta eitt nytt studieprogram.

**Forskning ved UiT er godt synleg i media.** Universitetsstyret er nøgd med at UiT si forskning visest nasjonalt og internasjonalt. Eit døme på dette er saka om Håkjerringa. Ho fikk brei merksemd

både i vitenskapelige tidsskrift og i norske og internasjonale media og var blant dei ti mest populære forskingshistoriene i Science i 2016.

**Nytt bygg til handelshøgskulen og nytt biologibygge:** I 2016 opna handelshøgskulens nybygg på Breivang. Styret vedtok òg bygging av eit nytt biologibygge for egne midlar.

**Grøn campus og tilrettelegging for reduksjon i bruk av privatbil.** I 2015 vedtok Universitetsstyret å innføre betalingsparkering i Breivika frå hausten 2016. Styret er nøgd med at konsekvensane av dette er ei målbar auke i talet på gåande og syklande, og at det har vorte ei generell betring i kollektivtilbodet til og frå Breivika.

**Digitalisering:** Universitetsstyret har vedteke ein strategi for digitalisering som gjev ambisiøse mål for fornying, forenkling og forbedring av verksemda ved UiT. Denne vil danne grunnlag for forbedringsarbeid både innan kjerneverksemd og administrasjon.

**Ein effektiv organisasjon og føremålstenleg infrastruktur:** Krav til redusert byråkrati og ønske om mest mogleg midlar til kjerneaktiviteten fordrar kontinuerleg arbeid for å gjere administrasjonen meir effektiv og smartare samstundes som vi skjøttar det omfattande forvaltingsansvaret vårt. Styret har i 2016 følgd arbeidet med administrasjonsprosjektet ADM2020 og digitaliseringsstrategien gjennom fleire saker.

**Tilbod til flyktningar:** Styret har bede vurdert korleis UiT kan bidra med utdanning og kompetanse både til flyktningane sjølv og til styresmakter. Med unntak av ei løyving til forskingsprosjektet Migranor har ikkje styret handsama saker om flyktningar spesielt.

**Internasjonalisering:** UiT Noregs arktiske universitet nådde opp blant dei 200 mest internasjonale universiteta i THE-rankinga for 2016 . Vi har likevel utfordringar når det gjeld å få våre egne studentar til å reisa ut, og vi hentar ikkje inn tilstrekkelege midlar til forskning på internasjonale konkurransearenaer.

### Sentrale interne og eksterne tilhøve som har betydeleg innverknad på oppnådde resultat

UiT har lagt ned store ressursar i å gjennomføre fusjonar dei siste ti åra. Dette har vore viktige og krevjande prosessar, men det har gått ut over anna utviklingsarbeid. I 2016 har det likevel vore arbeidd med å ruste oss for endringar i den resultatbaserte finansieringa frå 2017. Det har vist seg i ei auke på 10 % i talet på EU-søknadar.

Ein relativt stram arbeidsmarknad for akademikarar i Europa har bidrege til at det i 2016 har vore større søknad til vitenskaplege stillingar, og det har vore mogleg å rekruttera svært dugelege forskarar internasjonalt.

UiT har enno ikkje merka verknaden av mindre ungdomskull på søkarmassen, men er førebudd på at det i åra framover vil vere færre potensielle søkarar til studieplassane. Dette må kompensast ved betre rekruttering kombinert med endå større innsats for å minske fråfall og auke gjennomstrøyminga. På den måten vil vi kunne halde oppe produksjonen av kompetente kandidatar til Nord-Noregs stadig fleire kompetansearbeidsplassar.

### Ei overordna framstilling av dei viktigaste prioriteringane for 2017

Styret ser fram til arbeidet med å utarbeide ei utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet, og at denne gjev rom for å jobbe langsiktig med UiTs utfordringar og styrkar.

**Studiekvalitet:** Styret vil halda fram arbeidet med å redusere studieprogramporteføljen, no på masterutdanningane. Merittering av undervisning og merksemd rundt pedagogiske forhold og utfordringar som følgje av ny teknologi vil vera sentralt i arbeidet med å betra studiekvaliteten og samstundes auka det faglege utbyttet til studentane.

### **Gjennomføre fusjonen og ny fagleg og geografisk organisering**

Sjølv om fusjonen vart sett i verk frå 1. januar 2016, står det att mykje arbeid med å få organisasjonen og fagmiljøa på plass. Før styreperioden går ut vil det vera på plass eit forslag til ny organisering av UiT, gjennom ein prosess styret vil følgje tett. Styret ser på det som sentralt å sikre aktivitet på alle campusar, og å finne balanse mellom campusorganisering og fagleg organisering. Det er òg naudsynt å finne gode arbeidsmåtar som reduserer utfordringane med dei store geografiske avstandane mellom campusane våre. I budsjettet for 2017 er det derfor vedteke at UiT skal satse sterkare på IKT-infrastruktur for møte- og undervisningsaktivitet på tvers av campusane. Styret ventar at UiT i 2017 vil hauste gevinstar av fusjonsarbeidet og tiltaka for avbyråkratisering i form av ein slankare administrasjon.

### **Oppfølging av styringssignal**

Gjennom etatsstyringsmøtet har eigardepartementet vårt gjeve klåre føringar for 2016 og 2017. Spesielt er det framheva at UiT er svak på gjennomstrøyming, publisering av forskning og ekstern finansiering. Basert på dei kvantitative styringsparametra ser styret at UiT enno har stort potensial for betring samanlikna med dei andre breidduniversiteta. Den demografiske utviklinga indikerer at vi får færre søkarar til studieplassane våre, og målretta tiltak både for rekruttering og gjennomføring må difor prioriterast i 2017. Styret vil òg følgje opp tiltak som er utarbeidde for å auke talet på utreisande studentar på Erasmus+ og den finansielle utteljinga på søknader om finansiering av forskning, særleg frå EU. Det er gledelig at vi i 2016 hadde ei auke i talet på søknader om ekstern finansiering, særskilt til EU, og det er godt von om at dette vil føre til auka eksterne inntekter.

### **Den overordna vurderinga i styret av institusjonen og utfordringar framover**

Styret ved UiT Noregs arktiske universitet ser at institusjonens rolle som landsdelsuniversitet er styrkt som følgje av dei siste fusjonane. Når organisasjonen er på plass vil universitetet kunne utvikle seg endå meir positivt og verkeleg være ei drivkraft i nord. Det er ei utfordring å drive universitet på ti stader med store avstandar. Dette kostar både økonomisk og organisatorisk. Samstundes ser vi ein gevinst i å vere fleire stader i landsdelen, og vi ser at dette aukar kontaktflata til nærings- og samfunnsliv så vel som til studentane. Behovet for kompetent arbeidskraft og for forskingsbasert kunnskap om menneske, klima, teknologi og miljø i nordområda aukar, og UiT vil ha ei sentral rolle i den vidare utviklinga av den meste spennande landsdelen i Noreg.

Anne Husebekk

Styrets leiar

Hans-Kristian Hernes	Tove Størdal	Bjørn Hersoug	Jan-Arne Pettersen
Benedicte E. Langseth-Eide	Kjersti Dahle	Reidar Halvard Øren	Anita Andersen Stenhaug
Herbjørg Valvåg	Arvid Jensen	Jan-Frode Janson	Åge Danielsen
Mats Beldo	Stina Andersen	Ruben A.M. Doornebal	Ole Marius Svendsen

## II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall

**UiT Norges arktiske universitet er et breddeuniversitet som bidrar til kunnskapsbasert utvikling regionalt, nasjonalt og internasjonalt.**

Regionalt har UiT lyktes med å øke kompetansen i arbeidsstyrken i nord og styrke kunnskap for landsdelen. Andelen av arbeidsstyrken i Nord-Norge som har høyere utdanning, har økt betydelig bare på 2000-tallet, fra 17 prosent i 2000 til 25 prosent i 2013. Kunnskapen fra UiT har bidratt til forståelse av hva landsdelen består av, og hva som er landsdelens viktigste bidrag. Det har gitt identitet, stolthet og på veien utløst nye muligheter for næringsliv og vekst.

Nærhet til ressurser og råvarer er viktig, men nærhet til kunnskapsmiljø er blitt mer avgjørende for hvor bedrifter ønsker å være. Som en direkte følge av sterke forskningsmiljø ved UiT, har flere forskningsinstitutt og større bedrifter etablert seg i miljøet rundt universitetet. Noen av disse er Norsk Polarinstitutt, Akvaplan-niva, Havforskningsinstituttet, Nofima og Norut. Universitetsutdanningen av helsepersonell foregår i tett samarbeid med Universitetssykehuset Nord-Norge (UNN). I Narvik samarbeider vi tett med industri- og næringsaktører. I Harstad og Hammerfest, som er avhengige av utviklingen i olje – og gassnæringen, er det etablert godt samarbeid med relevante næringer. I Kirkenes er vi involvert i effekter av endringer i mineralnæringen. I hele landsdelen har UiT et bredt samarbeid med offentlig sektor.

Nasjonalt forvalter UiT, som ett av Norges fire breddeuniversiteter, langsiktige satsinger for å bygge forskningsmiljø, forskerutdanninger og utdanninger som er forankret i den internasjonale forskningsfronten. Gjennom fire fusjoner – med Høgskolen i Tromsø i 2009, Høgskolen i Finnmark i 2013, Høgskolen i Narvik og Høgskolen i Harstad i 2016 – har vi gått foran i utviklingen av den norske universitets- og høgskolesektoren. Fusjonene har styrket evnen til å levere relevant kompetanse. De gjør oss i stand til å heve kvaliteten på utdanningene ved å integrere klassiske disiplinfag med tradisjonelle profesjonsfag som ingeniør-, lærer-, sykepleier-, sosionom-, barnevern- og vernepleieutdanninger. Slik videreutvikler vi det landsdelsansvaret som ble gitt i 1968 samtidig som vi skaper nye og innovative faglige satsinger.

Eksempler på konkrete nyvinninger etter fusjonene er:

- Universitets-Norges første helsefaglige fakultet, der medisinske og helsefaglige utdanninger er integrert, bl.a. gjennom felles introduksjonskurs for alle de helserelaterte utdanningene, gjennom en felles master i helsefag og felles ledelse
- Integrasjon av lærerutdanninger, fagdisipliner og pedagogiske utdanninger, bl.a. gjennom et 5-årig mastergradsprogram for utdanning av grunnskolelærere. Dette har lagt grunnlaget for at UiT sammen med UiO fikk Norges første senter for fremragende utdanning, ProTed.
- Integrasjon av naturvitenskap, teknologi og ingeniørfag, bl.a. gjennom nye mastergradsprogram innen samfunnssikkerhet
- Ny ph.d.-utdanning innen Nautiske operasjoner i samarbeid med NTNU, Høgskulen på Vestlandet og Høgskolen i Sørøst-Norge.



- Integrasjon av alle økonomi- og markedsutdanninger med vårt program i fiskerifag, noe som har resultert i etableringen av en handelshøgskole ved UiT med bred portefølje på bachelor- og masternivå
- Utdanning i vernepleie og sosialt arbeid
- Utdanning i samfunnssikkerhet og beredskap

Internasjonalt er UiT en etterspurt samarbeidspartner med en unik plattform for forskning og høyere utdanning:

- Innenfor satellitteknologi, med avansert utstyr og sterke fagmiljø i Narvik og Tromsø og med samarbeid med KSAT og Norut
- Innenfor forvaltning og bruk av marine ressurser har vi landets beste infrastruktur og unik tilgang på arktiske, marine ressurser. Samarbeidet er tett med bedrifter, Nofima og Norinova. Innenfor marin biotek har Tromsø internasjonalt orienterte bedrifter skapt av forskere fra UiT
- Innenfor klima gjør forskere og fartøy at vi er etterspurte internasjonalt, og oppfattes som viktig for kunnskapsgrunnlag for klimapolitikk

### UiTs profil og satsingsområder

UiT er den tyngste aktøren innen polar- og nordområdeforskning med 130 årsverk knyttet til polarforskning, og UiT er den enkeltinstitusjonen som siden 2009 har hatt mest nordområdeforskning finansiert av Norges forskningsråd. I 2012 utgjorde f.eks. prosjekt ved UiT 47 % av Forskningsrådets nordområdeportefølje. UiT vil få en stadig viktigere rolle som faglig tyngdepunkt i denne utviklingen. UiT er også den åttende største bidragsyteren til forskning om Arktis i verden, og den klart største i Norge, ifølge [en kartlegging](#).

UiTs satsinger frem mot 2020 er definert i vår strategi, Drivkraft i nord (<http://uit.no/drivkraft>). UiT skal være internasjonalt ledende innen følgende kunnskapsområder:

- Energi, klima samfunn og miljø
- Teknologi
- Helse, velferd og livskvalitet
- Samfunnsutvikling og demokratisering
- Bærekraftig bruk av ressurser

UiT er en pådriver for kommersialisering av forskningsresultat og har lyktes bedre enn noen andre norske universitetsmiljø. Tromsø-regionen har det høyeste antall bedriftsetableringer per investerte FoU-krone, det største antallet samarbeidsbedrifter, flest godkjente patentsøknader og flest varslede oppfinnelser registrert ved teknologioverføringskontoret (Norinova TT).

### UiTs organisasjon

UiT er et flercampus-universitet med studenter og ansatte i Tromsø, Narvik, Alta, Harstad, Hammerfest, Bardufoss, Bodø, Mo i Rana, Kirkenes og Longyearbyen. Den faglige virksomheten er organisert i åtte fakultet, samt vernepleie som eget fagområde. I tillegg er Universitetsbiblioteket og Tromsø Museum – Universitetsmuseet selvstendige enheter på linje med fakultetene. Organiseringen av både den faglige og administrative virksomheten er under revisjon i 2017.

## Hovedtall

<b>Antall årsverk</b>	<b>3 444</b>
<b>Antall registrerte studenter</b>	<b>16 152</b>
<b>Totale inntekter (1000 kr)</b>	<b>3 680 409</b>
<b>Total tildeling fra Kunnskapsdepartementet og andre departementer</b>	<b>2 946 359</b>

### III. Årets aktiviteter og resultater

#### Resultatene på nasjonale styringsparametere og vurdering av disse

##### Sektormål 1 Høy kvalitet i utdanning og forskning

	Resultat 2015	Resultat 2016	Snitt universiteter	Snitt Statlig sektor
Andel bachelorgradkandidater som gjennomfører på normert tid	40,22	42,27	41,8	46,49
Andel mastergradskandidater som gjennomfører på normert tid	37,30	44,18	48,33	49,8
Andel PH. D.-kandidater som gjennomfører innen seks år	61,48	61,65	64,84	67,95
Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten	4	4	4,07	4,1
Faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter	36	37,7	35,95	35,5
Antall publikasjonspoeng per faglig årsverk	0,97		1,40	1,11
Verdien av Horisont 2020-kontrakter per FoU-årsverk	2,41	1,43 <sup>1</sup>		
Andel utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ av totalt antall studenter	0,44	0,47		

UiT er fornøyd med økningen i gjennomstrømning på bachelor, master og ph.d-utdanningene. Det er klare tegn på at de tiltak som er satt i verk for å øke gjennomstrømning begynner å få effekt, og vi har tro på en ytterligere forbedring i årene fremover.

UiT er ikke fornøyd med studentenes opplevelse av studiekvalitet. I 2016 har universitetsstyret hatt økning av studiekvaliteten som ett av de høyest prioriterte saksfeltene, og vi håper derfor å se en markant bedring på dette området i årene som kommer. Viktige områder som merittering av undervisning, digitalisering og studentaktiv læring vil forhåpentligvis løfte både undervisningskvaliteten, resultatene og studentenes vurdering av studiekvaliteten. Studentbarometeret og kandidatundersøkelser brukes aktivt i arbeidet med å bedre studiekvalitet og er et godt kvantitativt underlag for styringsdialoger internt ved UiT.

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

	Resultat 2015	Resultat 2016	Snitt universiteter
Andel mastergradskandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning	81,97		75,15
Bidragssinntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk	109,19	108,98	144,49
Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk	194,4	183,43	140,94
Andel forskningsinnsats i MNT-fag	33		35,88

Vi ser av kandidatundersøkelsen at UiT Norges arktiske universitet utdanner kandidater med relevant kompetanse for landsdelen og landet. Ved siden av Nord universitet har vi den

<sup>1</sup> Tall frem til oktober 2016

største andelen mastere sysselsatt i relevant arbeid, og flesteparten av disse bor og arbeider i Nord-Norge.

Mens vi ikke er fornøyd med uttellingen i NFR ser vi at våre ansatte er dyktige til å finne ekstern finansiering utenfor NFR og EU. Det er satt inn flere tiltak for å øke søknadsmengden og søknadskvaliteten til både EU, NFR og andre kilder, og vi har tro på at dette vil føre til økning i mengden ekstern finansiering.

### Sektormål 3 Kandidattall på helse- og lærerutdanningene

#### Kandidattall på helseutdanningene

	Mål 2016	Resultat 2016	% Realisert
ABIOK	50	64	128,00
Bioingeniør	20	10	50,00
Ergoterapi	20	10	50,00
Farmasi MA	25	28	112,00
Fysioterapi	25	22	88,00
Jordmor	20	17	85,00
Medisin	84	91	108,33
Odontologi	32	30	93,75
Psykologi	31	38	122,58
Radiograf	24	7	29,17
Sykepleier	261	250	95,79
Tannpleier	12	9	75,00
Vernepleier	64	60	93,75
<b>Totalt</b>	<b>668</b>	<b>636</b>	<b>95,21</b>

UiT Norges arktiske universitet er stort sett fornøyd med kandidatproduksjonen på de store og tunge helseutdanningene, men ser at vi har utfordringer på noen av de mindre bachelorutdanningen, spesielt radiograf, bioingeniør og ergoterapi, men også jordmor og fysioterapi produserer færre kandidater enn ønskelig.

På radiografutdanningen er 2016 et unntaksår, produksjonen i 2014 og 2015 var hhv 18 og 17 kandidater. I 2013 var det veldig få som startet utdanningen (17), mens det i 2016 var 39. Vi har derfor tro på at dette kandidatmåltallet kan nås innen få år.

Ergoterapi hadde en brå nedgang i 2016, mens våren 2017 er det 20 aktive studenter på avgangskullet, så vi forventer å komme opp mot måltallet neste år. For bioingeniør skyldes det lave tallet en kombinasjon av lav søknad i 2013 og høyt frafall på dette kullet. UiT forventer en økning i kandidattallene, dog ikke helt opp mot måltallet. Instituttene har satt i verk konkrete tiltak for å redusere frafallet. Disse følges opp gjennom dialogmøter med fakultetene.

#### Kandidattall på lærerutdanningene

	Mål 2016	Resultat 2016	% Realisert
Barnehagelærer	106	70	66,04
GLU 1-7	67	25	37,31
GLU 5-10	63	42	66,67
Integrert 5 år	50	26	52,00
PPU og PPU-Y	124	39	31,45

Faglærer	25	7	28,00
----------	----	---	-------

Som det fremgår av tabellen har vi store utfordringer med å møte kandidatmåltallene for lærerutdanningene. Spesielt har vi utfordringer på GLU 1-7, PPU og faglærer. UiT har én faglærerutdanning; musikk, dans og drama. Denne har ikke hatt opptak i 2014 og 2015 i påvente av ny rammeplan, og til opptaket høsten 2016 var det ingen kvalifiserte søkere.

For de øvrige lærerutdanningene er det satt i verk tiltak for å hindre frafall, og det er gjort et stort arbeid for å øke rekrutteringen. Dette har gitt et svært positivt utslag på GLU 5-10, der er det tatt opp hele 87 studenter i 2016. På 1-7 er det tynge å rekruttere, men vi fortsetter vårt treårige rekrutteringsprosjekt med spesiell oppmerksomhet på denne målgruppen.

UiT har også etablert en toårig fagdidaktisk master som har ca 20 studenter pr kull. Dette vil bidra til å øke kvalifikasjonene til allmennlærere som arbeider i grunnskolen.

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

	Resultat 2015	Resultat 2016	Snitt universiteter <sup>2</sup>	Snitt statlig sektor
Antall studiepoeng per faglig årsverk	326,65	330,64	441,75	437,48
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger	30,52	32,89	26,51	28,05
Andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger	20,73	18,68	18,41	17,49

UiT bør øke studiepoengsproduksjonen pr. faglig årsverk. Dette tror vi vil skje som en følge av det omfattende arbeidet som nå gjøres med kvalitet i utdanningen. Dette er omtalt andre steder i rapporten.

UiT har i flere år jobbet målrettet for å øke kvinneandelen blant professorene. Dette har gitt resultater, og vi har størst andel kvinnelige professorer blant universitetene. Likevel fortsetter vi arbeidet frem til det er oppnådd kjønnslikevekt også i våre toppstillinger.

Likestillingsarbeidet er beskrevet nærmere i kapittel IV. UiT er fornøyd med at flere års innsats for å få ned midlertidighet nå har brakt oss ned på nivå med de andre universitetene. Arbeidet med å redusere midlertidighet fortsetter etter vedtatt tiltaksplan.

#### Museumsvirksomheten

Som enhet ved universitetet følger museet samme strategier og mål for den faglige virksomheten som organisasjonen ellers. Museet har ikke egne studier, men bidrar i ulike emner på universitetet både innen kulturvitenskapelige fag og innen naturvitenskapelige fag, og ga i 2016 studieemnet Exhibiting Science for PHD studenter ved forskerskolen High North Academy.

#### Forskingskommunikasjon

TMU økte det totale antall besøkende på sine fire formidlingsarenaer: Tromsø Museum, Polarmuseet, Arktisk-Alpine Botaniske Hage og MS Polstjerna i 2016 og hadde i alt 181 805 besøkende. Vi har etablert et godt samarbeid med forskning.no som hyppig har publisert aktuell forskning fra oss. Vi har også etablert bloggen «museumsviten» på samme sted, med

<sup>2</sup> Dette tallet er foreløpig litt unøyaktig, og vil rettes opp i endelig rapport. Tallet for statlig sektor er korrekt.

godt leste saker fra våre forskere. Det samme gjelder våre blogginnlegg og artikler på nettstedet Norsk Arkeologi. Vi har fått fin oppmerksomhet i tradisjonelle medier på enkeltsaker, men har brukt mer ressurser i 2016 på å utvikle oss i sosiale og digitale kanaler. TMU vil bruke 2017 til å heve kompetansen og satse strategisk for å få gjennomslag hos utvalgte målgrupper gjennom sosiale medier.

2016 var et år med svært mange arrangement, og det har totalt vært avholdt 113 arrangement med tema fra/om nordområdene, ved TMUs lokaliteter. For å ha kapasitet til å utvikle de beste og mest aktuelle arrangement legges ambisjonsnivået noe lavere for 2017.

#### Samlingene og digitalisering

TMU viderefører digitalisering og portalisering av alle samlinger gjennom MUSIT.

#### Resultatrapportering på nasjonal styringsparameter under sektormål 4 "andel av samlingene og objektene ved universitetsmuseene som er tilstrekkelig sikret og bevart"

Tilfredsstillende sikring	Objekt (O) eller samling (S)	Kulturhistoriske samlinger		Naturhistoriske samlinger	
		Resultat	Ambisjon neste år	Resultat	Ambisjon neste år
Skallsikring (%)	S	93	95	65	65
Tyverisikring (%)	S	79	80	64	64
Brannsikring (%)	S	54	55	36	36
Vannskaderisiko (%)	S	53	55	17	17
Rutiner og beredskap (%)	S	90	95	90	95
Totalt magasinareal (m2)	S	669	669	915	915
Brutto museumsareal eid (m2)	S	669	669	915	915
Brutto museumsareal leid (m2)	S				

Tilfredsstillende bevaring	Objekt (O) eller samling (S)	Kulturhistoriske samlinger		Naturhistoriske samlinger	
		Resultat	Ambisjon neste år	Resultat	Ambisjon neste år
Luftfuktighet og temperatur (%)	S	21	21	12	12
Lysforhold (%)	S	100	100	100	100
Aktiv konservering (%)	S	80	80	99	99
Preventiv konservering (%)	S	89	89	65	65
Andel digitalisering av objektene/samlingene (%)	S	65	66	88	90
Andel av objektene/samlingene som er tilgjengelige på web (%)	S	44	46	53	60
Totalt antall objekter/samlinger	S	692 794	703 176	519 203	521 000

Som det fremgår av tabellene har UiT Norges arktiske universitet ikke tilfredsstillende lokaler for våre samlinger. Det er bevilget penger til et nytt universitetsmuseum, og dette vil tilfredsstille dagens magasinbehov, men ikke ha rom for økning. Eventuelle kutt vil derfor medføre en fortsatt uholdbar magasinsituasjon. I mellomtiden brukes lagerrom andres steder

ved UiT til midlertidig oppbevaring av samlingene; dette gjør dem delvis utilgjengelig for både publikum og forskere og er ikke en tilfredsstillende løsning.

Formidling	Resultat 2015	Mål 2016	Resultat 2016	Mål 2017
Antall publikumsbesøk	150 536	151 000	181 805	185 000
Antall undervisningsopplegg for skoleklasser	232	250	262	280
Antall omvisninger totalt	230	250	243	250
Antall utstillinger totalt (faste og midlertidige)	24	24	11 faste og 17 midl.	12 faste og 14 midl.
<b>Eventuelle egne resultatindikatorer:</b>				
Antall arrangement	145	110	113	75
Antall vandrestillinger	10	11	9	10
Antall visningssteder for TMUs vandrestillinger	13	15	13	15

Som det fremgår av tabellen har Tromsø Museum hatt en langt større økning i publikumsbesøk enn det som var målet. Det er også gjennomført flere opplegg for skoleklasser enn forutsatt, og vi har hatt en fin økning i antall utstillinger.

#### Overordnet vurdering

Når de kvantitative styringsparameterne skal vurderes ser vi at selv om vi har fremgang på flere områder har UiT fortsatt utfordringer på gjennomstrømning, ligger forholdsvis lavt på publisering og har bare middels høy studiepoengsproduksjon pr årsverk i vitenskapelige stillinger. Delvis kan dette skyldes at vi siden 2009 har gjennomført fire fusjoner, og det har i denne perioden vært lagt ned mye arbeid i å få organisasjonen til å sette seg. Dette har tatt tid, ikke bare for administrativt ansatte, men også for de som må harmonisere studieprogram, sette sammen nye forskningsgrupper og venne seg til nye kolleger, kulturer og arbeidsformer.

Universitetsstyret og ledelsen ved UiT, fakulteter og institutter har hver for seg og samlet satt i verk tiltak for å forbedre og fornye UiT, slik at vi kan øke forskningsproduksjonen, skaffe flere eksterne midler og bedre gjennomstrømningen på studiene. Dette gir resultater, men det tar 3-5 år å se effekten på gjennomstrømning av tiltak som prøves ut på første studieår. Når det gjelder ekstern finansiering og publisering, forventer vi å se en generell bedring på disse områdene som en følge av vårt lederutviklingsprogram. Der arbeides det rent konkret med å sette tydelige mål og følge disse opp.

Den demografiske utviklingen, sammen med stabilt frafall fra videregående skole gjør at UiT må forvente færre kvalifiserte søkere til våre studier i årene som kommer. Samtidig har landsdelen fortsatt behov for kompetente kandidater. Det er for eksempel ikke samsvar mellom fremtidig behov for kvalifiserte lærere og antall som søker lærerutdanningene, spesielt er det utfordrende å skaffe nok lærere for de yngste elevene. UiT vil fortsette med våre tiltak for å rekruttere studenter og samtidig styrke det pågående arbeidet for å redusere frafallet fra utdanningen.

### Rapportering på virksomhetsmål

Våre virksomhetsmål er hentet fra [Drivkraft i nord – strategi for UiT mot 2020](#) som finnes på våre hjemmesider. I tillegg til disse arbeider vi med mer konkrete styringssignaler som gis av universitetsstyret gjennom Melding om forskning og utdanning. Denne meldingen går i dybden på utvalgte områder. Vi rapporterer ikke på alle målene, kun på de der det har vært spesielle aktiviteter i 2016.

### Engasjerende og aktuelle utdanninger

**Strategisk mål:** UiT skal tilby forskningsbaserte utdanninger med kvalitet på høyt internasjonalt nivå. Universitetet skal ha bredde og mangfold i sitt samlede utdanningstilbud.

Dette hovedmålet for utdanning har syv virksomhetsmål:

1. UiT skal utvikle gode og nye virkemidler for å skape fremragende utdannings- og undervisningskvalitet
2. UiT skal øke bruken av læringsfremmende teknologi og implementere digitale eksamensformer
3. UiT skal bruke fleksible og nettstøttede undervisningsformer som sitt viktigste virkemiddel for å gjøre utdanninger tilgjengelig utenfor campusene
4. UiT skal ha nasjonalt ledende lærerutdanninger
5. UiT skal utvikle sin studieportefølje og utdanningskvalitet i dialog med studenter og arbeidsliv
6. UiTs utdanninger skal gi studentene relevant kunnskap om samisk kultur
7. UiT skal tilby attraktive utdanninger og kvalitetssikrede utvekslingsopphold for å styrke studiene og for å fremme rekruttering av studenter

### Arbeid med merittering av undervisning (1)

Sammen med NTNU har UiT startet et arbeid for å fremme merittering av undervisning. Dette er nybrottsarbeid i høyere utdanning, og det er vår forventning at dette vil bidra til å heve undervisningskvaliteten.

### Ny digitaliseringsstrategi (1,2,3)

Styret ved UiT Norges arktiske universitet vedtok en digitaliseringsstrategi i juni 2016. Denne vil følges opp gjennom årlige handlingsplaner. I hovedsak vil digitaliseringsstrategien bidra til å fylle de overordnede målene i Drivkraft i Nord, og regnes derfor ikke som en del av virksomhetsmålene. Den vil særskilt være med å realisere mål nummer 1, 2 og 3 for utdanning gjennom å legge til rette for bruk av teknologi. UiT ønsker at digitaliseringsarbeidet skal inngå i utviklingsavtalen som inngås med Kunnskapsdepartementet.

### Lærerutdanninger ved UiT (4)

UiTs femårige lærerutdanning har ledet til at to kull med masterstudenter har gått over i skolen, og kull nummer tre er på vei. Erfaringen med denne utdanningen er at masteroppgavene bidrar til å øke kunnskapen om skolen og at våre kandidater er svært ettertraktet på arbeidsmarkedet. Som beskrevet over har vi utfordringer med rekruttering til GLU 1-7.

På bakgrunn av responsen i studiebarometeret er det også satt i verk tiltak for å bedre læringsmiljøet og undervisningskvaliteten ved lærerutdanningene i Tromsø.

### Passe stor og riktig sammensatt studieprogramsportefølje (5 og 7)

Høsten 2016 la universitetsstyret ned til sammen 10 studieprogram ved UiT, mens fire program ble frosset i påvente av strukturelle og innholdsmessige endringer. Dette var



resultatet av en stor og omfattende gjennomgang av de studieprogrammene som omfattes av samordnet opptak. Våren 2017 gjøres en tilsvarende gjennomgang av våre masterprogram.

Ikke uventet møtte både prosessen og resultatet stor motstand i organisasjonen, og vi hadde en grundig og konstruktiv debatt omkring hva det innebærer å være et breddeuniversitet, hva som utgjør et godt studiemiljø, og hvordan vi skal kunne ta vare på fagmiljøene våre på en god måte i tider med skiftende interesser og ønsker fra studentene.

Det er et håp at disse to prosessene, i tillegg til å bidra til en redusert og mer robust portefølje av studieprogram, også har hevet den generelle bevisstheten i organisasjonen for hva som gir kvalitet i utdanningene og hvordan vi skal ta vare på denne.

UiT ønsker å sende ut flere studenter på kvalitetssikrede utenlandsopphold. Fakultetene er derfor pålagt å utarbeide minst to slike opphold for hvert studieprogram. Det vil forhåpentligvis bidra til å øke antall utreisende studenter.

### Relevant kunnskap om samisk kultur (6)

Universitetet har mange relevante nettressurser om samisk språk og kultur. Disse utgjør et viktig bidrag i arbeidet med å gi studenter og andre relevant kunnskap om samiske forhold. Det finnes blant annet kurs i samiske språk (nordsamisk, sørsamisk og lulesamisk) og nettbaserte utstillinger ved Tromsø Museum



Det er utarbeidet et digitalt verktøy, Reaidu, for undervisning i samiske temaer, som historie, kultur og samfunn. Reaidu er særskilt tilrettelagt for studenter på barnehagelærer-, lektor- og lærerutdanningene, og utvikles som en faglig ressurs som skal sikre at kravene om samiske forhold i rammeplanene blir oppfylt. Nettstedet er foreløpig under utvikling, men vi har som mål om å ta det i bruk fra og med høsten 2017. Det er også utviklet komponenter om urfolk i et åpent nettbasert kurs om Arktis.

Utover dette skal Senter for samiske studier igangsette et arbeid med å oppdatere og innhente oversikt over samiske komponenter som inngår i forskjellige studieprogram ved alle universitetets campuser.

**Strategisk mål: UiT skal legge til rette for et godt og kreativt læringsmiljø med fasiliteter som gjør universitetet attraktivt som studiested.**

Dette hovedmålet for læringsmiljø har fire virksomhetsmål:

1. UiT skal øke rekrutteringen av nye studenter både regionalt, nasjonalt og internasjonalt, og ha tilstrekkelig antall studentboliger
2. UiT skal være nasjonalt ledende på gjennomstrømning, ha et godt og inkluderende lærings- og studiemiljø og legge til rette for et velfungerende studentdemokrati

3. UiT skal bidra til at studenter kommer i kontakt med nærings- og arbeidsliv i løpet av studietiden
4. UiT skal ha gode møtearenaer for tidligere studenter

**Rekruttering av studenter og studentboliger (1)**

UiT har hatt en stabil økning i søkermassen de senere år. Dette har også resultert i en stabil økning i kvalifiserte førstevalgsøkere pr studieplass, fra 1,05 i 2011 til 1,26 i 2016.

Tromsø har i mange år hatt en svært utfordrende boligsituasjon for våre studenter. Det er en stor andel av studentene som er tilreisende, og vi har et svært stramt boligmarked.

UiT er derfor fornøyd med at vi i de senere år er blitt tildelt flere studentboliger, og ser nå at situasjonen er i ferd med å bedre seg. Det er likevel fortsatt stort press på boliger, spesielt i Tromsø.

**Være nasjonalt ledende på gjennomstrømning (2)**

I Meld.St. 18 *Konsentrasjon for kvalitet – Strukturreform i universitets- og høyskolesektoren* trekkes svak gjennomføring fram som en av sektorens hovedutfordringer, og det vises blant annet til at Norge er blant de OECD-landene som har lavest gjennomføring i høyere utdanning. Bare 59 prosent av dem som påbegynner en høyere utdanning avslutter den med en bachelor- eller mastergrad. Som det fremgår over er UiT ikke fornøyd med gjennomstrømningen i dag, men det arbeides på alle nivå med tiltak for å øke gjennomstrømningen.

Det å ha en relevant og kvalitetssikret studieprogramportefølje ansees som viktig i forhold til dette punktet. Arbeidet med å revidere studieprogramporteføljen er derfor et av tiltakene vi gjør for å bidra til bedre gjennomstrømning. Evnen til å følge opp studentene underveis og sikre gjennomstrømningen i studieprogrammet, er en av kriteriene som vurderes som en del av porteføljearbeidet. Det er ventet at dette også vil gi økt oppmerksomhet rundt dette innenfor andre fagområder som ikke har vært inkludert i evalueringen. UiT har foretatt en gjennomgang av utdanningene innenfor bachelor og 5-årige masterprogram, og den øvrige studieprogramporteføljen vil vurderes på samme måte i løpet av 2017.

Undervisningskvalitet er et annet område UiT ser på i forbindelse med gjennomstrømning. Her vil det være naturlig å trekke frem arbeidet med *Innsats for kvalitet – Forslag til et meritteringssystem for undervisnings ved NTNU og UiT Norges arktiske universitet*, og universitetsstyrets oppfølging av denne som et relevant tiltak.

Arbeidet som pågår i sektoren knyttet til kvalitetsarbeid, vil også være relevant i forbindelse med gjennomstrømning. Det nye forslaget innebærer at fokus flyttes fra evaluering av systemer til et bredere tilsyn med det samlede kvalitetsarbeidet ved institusjonen. Dette vil innebære at det må gjøres betydelig videreutvikling av UiTs nåværende system, et arbeid hvor det vil være nødvendig med god bistand fra faglig linje. Oppmerksomheten vil dreies fra systemets kvalitetsrutiner henimot hvordan institusjonens kvalitetsarbeid faktisk er innrettet mot de viktigste faktorene for at studentene skal oppnå god læring og et læringsutbytte på høyt faglig nivå.

**Møtearenaer for tidligere studenter (4)**

UiT holder på å utvikle alumninettverk, men foreløpig brukes sosiale medier som LinkedIn og Facebook til å holde kontakt med tidligere studenter. LinkedIn har registrert 16 000 tidligere studenter som er knyttet sammen gjennom tilhørighet til UiT.

Akademisk frihet og troverdighet - forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid

**Strategisk mål:** UiT skal være et breddeuniversitet med internasjonalt ledende og dristige forskningsmiljø.

Dette hovedmålet for forskning har syv virksomhetsmål:

1. UiT skal styrke forskningsvirksomheten innen strategiens tematiske satsingsområder og forskningsmiljø som er internasjonalt ledende uavhengig av tematikk
2. UiT skal øke finanseringen fra eksterne kilder
3. UiT skal gjennom utdanning, forskning, kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid og formidling bygge kunnskap og kompetanse sammen med internasjonale partnere
4. UiT skal videreutvikle robuste forskningsmiljø, og prioritere samarbeidspartnere som bidrar til å heve UiTs forskningskvalitet
5. UiT skal bli nasjonalt ledende på praksisnær profesjonsforskning
6. UiT skal ha internasjonalt konkurransedyktige ph.d.-utdanninger av høy kvalitet, og utdanne forskere som møter samfunnets behov
7. UiT skal ha nasjonal forskningsinfrastruktur som særlig bygger opp under de tematiske satsingene og de forskningsområdene hvor UiT er internasjonalt ledende

**Tematiske satsinger (1)**

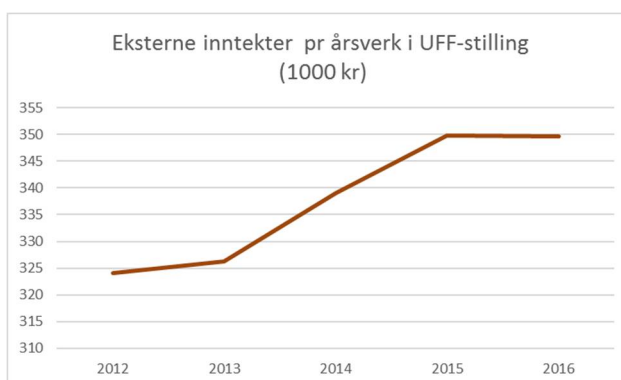
Gjennom to runder har UiT delt ut stipendiatstillinger og driftsmidler til tverrfakultære prosjekter innenfor de tematiske satsingsområdene. Alle søknadene ble evaluert av et internasjonalt panel. De første av disse prosjektene start et opp i 2016, og det er på det nåværende tidspunkt for tidlig å vurdere effekten av disse.

**Øke finansieringen fra eksterne kilder (2)**

UiT har i 2016 spesielt arbeidet for å øke finansieringen på EU-prosjekter generelt, og Horisont 2020-prosjekter spesielt. I tillegg har vi hatt ekstern finansiering som tema i dialogmøter.

Det er store forskjeller mellom fakultetene når det gjelder hvor mye eksterne inntekter de skaffer, dette skyldes delvis at noen fagfelt har flere mulige finansieringskilder og

delvis at det er ulik kultur og praksis for å søke eksterne midler. Avdeling for forskning og utviklingsarbeid tilbyr støtte til de miljøene som ikke har tilstrekkelig kompetanse selv, og dette har blitt svært godt mottatt i organisasjonen. Samlet sett har UiT lyktes med å øke finansieringen fra eksterne kilder, men det målrettede arbeidet for å øke andelen ekstern finansiering vil fortsette. Det er under utvikling en prosjektstøtteportal som vil bistå prosjektledere fra søknadstidspunkt til prosjektavslutning, noe vi håper vil senke terskelen for å skrive søknader.



**Nasjonal forskningsinfrastruktur som bygger opp om tematiske satsinger (7)**

UiT er tildelt eller deltagere i fem nasjonale infrastrukturer som er direkte knyttet til våre tematiske satsingsområder:

- COAT - Climate Observatory Arctic Tundra – (Energi, klima, samfunn og miljø)
- Arctic ABC Development programme – (Energi, klima, samfunn og miljø)
- EISCAT – (Teknologi)
- SIOS – (Energi, klima, samfunn og miljø)
- Nor-openscreen – (Bærekraftig bruk av ressurser)
- Registreringssentralen for historiske data (Helse, velferd og livskvalitet)
- NORCRYST (Teknologi)

I tillegg har UiT del i flere nasjonale og europeiske infrastrukturer, blant annet tungregneanlegget Notur og lagringsressursen Norstore. UiT ønsker å få større ansvar for nasjonal forskningsinfrastruktur, spesielt innenfor områder som faller innenfor våre tematiske satsingsområder.

**Kreativitet og engasjement - innovasjon og formidling**

**Strategisk mål:** UiT skal styrke sin posisjon og sitt omdømme gjennom god kommunikasjon, formidling av sitt arbeid og en tydelig profil. UiT skal være en pådriver for økt innovasjon og næringsutvikling i nordområdene.

Dette hovedmålet for innovasjon og formidling har fem virksomhetsmål:

1. UiT skal stimulere til utvikling av kommersialiserbare ideer og bygge forskningsmiljø som er robuste og innovative gjennom samarbeid med anvendte forskningsinstitutt, innovasjonsmiljø og næringsliv
2. UiT skal bruke sitt eierskap i randsonelinstitusjoner til å nå sine strategiske mål
3. UiT skal bidra i videreutviklingen av et kunnskapsbasert næringsliv, og aktivt dele kunnskap
4. UiT skal preges av en god kultur for allmennrettet formidling gjennom åpne kanaler for publisering samt gjennom utstillinger, tidsskrifter og media
5. UiT skal bidra til at forskningsbasert kunnskap ligger til grunn for samfunnsdebatten

**Allmenrettet formidling (4)**

UiT driver allmennrettet formidling på mange plattformer. Våre hjemmesider har artikler og nyheter rettet mot allmennheten, og gjennom nettstedet forskning.no når vi frem til brukere i hele landet. Tromsø Museum mottok i 2016 over 180 000 besøkende. 262 skoleklasser fikk et undervisningsopplegg, og 113 separate arrangement ble avviklet.

Mye av den allmennrettede formidlingen av våre aktiviteter skjer på sosiale medier. Facebooksiden til UiT Norges arktiske universitet har mer enn 22000 følgere og formidler store og små nyheter på daglig basis. UiT benytter også andre sosiale medier slik som Twitter, Instagram og LinkedIn, for å nevne noen, for å nå ut til forskjellige målgrupper.

UiT arrangerer også Lørdagsuniversitetet som gir åpne, populærvitenskapelige foredrag av forskere ved UiT Norges arktiske universitet. Målet er å kombinere det nyttige med det behagelige - hver lørdag. Arrangementet er godt besøkt og tar opp temaer som antibiotikaresistens, krigsslavene i Finnmark, tromsøundersøkelsen, kommunereformen og sosial likhet og geografisk spredning.

## Nærhet og engasjement - arbeidsmiljø og organisasjon

**Strategisk mål:** UiT skal ha et godt arbeidsmiljø og en effektiv, robust og fleksibel organisasjon som bidrar til at UiT når sine mål.

Dette hovedmålet for personal og organisasjons har ni virksomhetsmål:

1. UiT skal ha et likestilt og inkluderende arbeidsmiljø der den enkelte medarbeider gis god faglig og kollegial oppfølging og støtte
2. UiT skal ha en livsfasetilpasset personalpolitikk
3. UiT skal ha gode ordninger for kompetanse- og karriereutvikling der undervisnings- og forskningsoppgaver sidestilles
4. UiT skal være en attraktiv arbeidsgiver med konkurransedyktige vilkår og en rekrutteringspolitikk som vektlegger kvalitet
5. UiT skal legge til rette for økt internasjonal mobilitet
6. UiT skal sikre effektivitet og kvalitet på sine støttefunksjoner gjennom løpende forbedringsprosesser med bred involvering
7. UiT skal ha kompetanse og kapasitet til å realisere og videreutvikle funksjonelle og arealeffektive bygninger, hensiktsmessige tekniske løsninger og gode IT-systemer
8. UiT skal ha en kultur for fremragende ledelse og medarbeiderskap, og fremme samarbeid på tvers i organisasjonen
9. UiT skal i alle deler av virksomheten arbeide for en bærekraftig utvikling

### **Et likestilt og inkluderende arbeidsmiljø og en livsfasetilpasset personalpolitikk (1, 2)**

UiT Norges arktiske universitet gjennomførte i 2014 en større arbeidsmiljø og klimaundersøkelse (ARK). Resultatene fra ARK ga UiT relevant informasjon knyttet til arbeidsmiljøet. Blant annet skåret UiT høyt på romslighet / sosialt ansvar, jobbengasjement og støtte til forskning og undervisning. Undersøkelsen pekte også på at UiT har forbedringspunkter innenfor områder som tidspress, fravær av arbeid-hjem-konflikt og sosialt klima. ARK ble grundig behandlet på alle nivåer i organisasjonen, og i tillegg til de sentrale tiltakene ble det utarbeidet tiltak tilpasset de utfordringer og muligheter de ansatte i de enkelte enhetene kom frem til gjennom egne analyser av svarene. UiT har i løpet av høsten 2016 satt ned et nytt prosjekt som vil benytte samme verktøy, og ARK-undersøkelsen vil gjennomføres i løpet av 2017.



UiT har utarbeidet en egen plan for likestilling mellom kjønnene. Planen varer i perioden 2015-2020. Planens mål og ambisjoner er at:

- UiT skal ha et likestilt og inkluderende arbeidsmiljø der den enkelte medarbeider gis god faglig og kollegial oppfølging og støtte
- UiT skal ha gode ordninger for kompetanse- og karriereutvikling der undervisnings og forskningsoppgaver sidestilles
- UiT skal ha en kultur for fremragende ledelse og medarbeiderskap, og fremme samarbeid på tvers i organisasjonen (Drivkraft i nord: Strategi for UiT mot 2020)



Universitetet i Tromsø – Norges Arktiske Universitet (UiT) skal søke å utvide og utvikle kunnskap om metoder og tiltak som fremmer likestilling ved institusjonen, og ta disse i bruk. Likestillingsarbeidet skal være en integrert del av institusjonens strategiske arbeid. UiT ønsker kjønnsbalanse på alle nivå blant ansatte og studenter. Universitetet ser det som spesielt viktig at eventuell skjevfordeling mellom kjønnene ikke forsterkes i løpet av studie- og karriereløp.

### **Gode ordninger for kompetanse- og karriereutvikling (3)**

For UH-sektoren generelt er det en utfordring at mens god forskning premieres og meritteres teller ikke undervisningskvalitet like mye ved opprykk og ansettelser. Sammen med NTNU har UiT derfor gjort et arbeid som resulterte i rapporten *Innsats for kvalitet – forslag til et meritteringssystem for undervisning ved NTNU og UiT Norges arktiske universitet*.

Rapporten fremmer forslag for et mulig meritteringssystem ved de to institusjonene.

Universitetsstyret har vedtatt å innføre meritteringsordningen som en forsøksordning i fem år. Rektoratet har satt ned en prosjektgruppe som skal følge opp dette. Prosjektgruppen vil blant annet arbeide med å skape tydelige kriterier som kan brukes som grunnlag for vurderinger av merittert kompetanse, og å utvikle og iverksette utviklingstiltak som ansatte ved UiT kan følge for å kvalifisere seg til å bli merittede undervisere.

I likhet med sektoren for øvrig har UiT for mange midlertidig ansatte, spesielt i vitenskapelige stillinger. Det arbeides det systematisk med å få disse tallene ned, og UiT følger opp vedtatt tiltaksplan.

### **UiT skal være en attraktiv arbeidsgiver (4)**

UiT Norges arktiske universitet hadde i 2016 3444 årsverk fordelt på rundt 4000 tilsatte. I 2015 lyste vi ut 401 stillinger og fikk til sammen 5070 søkere. Det er tett oppunder 21,7 søkere pr stilling i snitt, en liten nedgang fra året før, men fortsatt noe som viser at vi er en attraktiv arbeidsgiver. UiT scorer også høyt på jobbengasjement og generell trivsel i jobben i tidligere gjennomført ARK-undersøkelse. Dette mener vi er en indikasjon på at UiT er en god arbeidsplass for de som arbeider her.

UiT ser fortsatt at vi har utfordringer med å beholde noen arbeidstakere som har gode jobbmuligheter i privat sektor eller andre offentlige virksomheter, hvor lønnsnivået ligger over vårt. Dette gjelder spesielt innenfor stillinger som IT-ingeniører, bygningsingeniører og jurister.

### **UiT skal legge til rette for økt internasjonal mobilitet (5)**

Dette virksomhetsmålet gjelder ansattes mobilitet. Tilsvarende mål for studenter finnes under hovedmål 1 punkt 7 for utdanning.

UiT har medarbeidere fra over 60 land og utenlandske ansatte ved UiT utgjør rundt 15-20 % av medarbeiderne. Gode tjenester knyttet til mottak og integrering av utenlandske forskere er en viktig faktor for å gjøre UiT mer attraktiv for internasjonale forskere, og dermed bidra til å styrke UiTs rekruttering av forskere fra hele verden. UiT har egen internasjonal koordinator med ansvar for praktisk tilrettelegging og informasjon til ansatte, både innreisende og utreisende. Det er særlig fokus på mottak av utenlandske ansatte og gjesteforskere. Sentrale tjenester omfatter informasjon og praktisk bistand til ansatte og gjester ved UiT, samt rådgivning og kompetansebygging internt ved universitetet knyttet til mottak og integrering av utenlandske forskere.

Det har blitt utviklet en egen informasjonsside for internasjonale forskere på opphold ved UiT. Nettsiden gir informasjon om hva man bør tenke på før man kommer til UiT, informasjon om hva som bør gjøres og når man akkurat har ankommet og informasjon hva man bør tenke på underveis i oppholdet.

Tromsø er en by med høye boligpriser og stor pågang på et relativt lite antall utleieboliger. Det er derfor viktig for UiT å kunne tilby bolig til innreisende forskere ved campus Tromsø, særlig de som kommer for en begrenset periode. En helhetlig boligstrategi for UiT er derfor en del av strategien for å øke internasjonal mobilitet.

UiT har gode ordninger for forskningstermin, og mange av våre forskere tilbringer hele eller deler av forskningsterminen i utlandet. I 2015 var det registrert 36 utreisende forskere fra UiT. Her ser vi en merkbart nedgang fra endringene i rapporteringssystemet for forsker-mobilitet som skjedde i 2013, og det er grunn til å tro at det lave tallet skyldes manglende rapportering. UiT har arbeidet systematisk med å utvikle forskningsterminen til å bli et virkemiddel som i tillegg til den enkeltes faglige utvikling kan bidra til utvikling av større deler av fagmiljøene og til å etablere sterke internasjonale forskningssamarbeid.

#### **Effektivitet og kvalitet på støttefunksjoner (6)**

UiT har to sentrale initiativ for å gjøre våre administrative tjenester bedre, mer effektive og mindre ressurskrevende: forbedringsprosessen og Adm2020. Begge prosessene er nevnt under *Tiltak for avbyråkratisering og effektivisering*.

#### **Infrastruktur, bygg og IKT (7)**

UiT er arbeidsplassen til rundt 4000 ansatte og 16000 studenter etter fusjonen. De aller fleste av disse er storbrukere av digitale verktøy, om enn på ulike måter, og dette stiller store krav til robuste, funksjonelle, tilpassede og godt dimensjonerte IKT-systemer. UiT har gjennom Veikart for IT satt klare mål for hvordan våre IKT-systemer skal videreutvikles og driftes. Universitetsdirektøren har også nedsatt et eget applikasjon og systemeierforum som skal bidra til helhetlig systemforvaltning og IT som en del av den strategiske tenkningen i hele organisasjonen. Som en del av ADM-2020 er det utarbeidet en egen digitaliseringsstrategi for UiT og som vil gjelde ut strategiperioden i 2020.

Det er avsatt egne midler for infrastruktur og til implementering av digitaliseringsstrategien for 2017.

UiT har deltatt i arbeidet med ny internhusleieordning. Her har fokus blant annet vært å

- Opprettholde tilstandsgraden for bygningene
- Øke incitamentet for mer effektiv arealbruk hos enhetene
- Være enkel å administrere og et tjenlig verktøy for institusjonene

Nøkkeldområder i arbeidet har vært arealeffektivitet, å hindre veksten i vedlikeholdsetterslep og foreta en sammenligning av de fem universitetene for å lære av beste praksis. Ordningen som foreslås mener blant annet å bidra til besparelser i arealkostnader som kan kjernevirksomheten, gi bedre utnyttelse av eksisterende bygg og minke behov for utvidelser og ekstern leie.

**Ledelse og samarbeid (8)**

UiT har satt i gang et program for systematisk lederopplæring av alle ledere med personalansvar. Utvidet ledergruppe benyttes som styringsgruppe i dette arbeidet for å etablere nødvendig forankring og legitimitet. Det er også etablert en programgruppe som har fått følgende oppdrag:

- Lage et program som bygger på etablerte ledelsesprinsipper og som er forankret i strategien ved UiT
- Det skal være et obligatorisk rollestyrt lederutviklingsprogram
- Modulene settes sammen av en felles lederplattform, deretter faglige moduler innenfor faglig ledelse, personalledelse, administrativ ledelse og strategisk ledelse
- Legge opp til bruk av interne ressurser (våre beste folk) de viktigste faglige bidragsyterne i programmet
- Programmet skal ha oppstart høsten 2017

Det vurderes fortsatt som utfordrende å samarbeide på tvers av fakultet og campus. Spesielt er det utfordrende og kostnadskrevende å drive et flercampusuniversitet med så store avstander. Fysiske møter anses som nødvendig for å bygge tillit og gode samarbeidsklima, men reiser er kostnadskrevende. Det å ta i bruk teknologiske løsninger for samarbeid på tvers av campuslokasjonene vil være spesielt viktig i tiden fremover.

**Bærekraftig utvikling (9)**

Vekst i nord er basert på økende bruk av naturressurser, og en av UiTs tverrgående satsningsområder omhandler bærekraftig bruk av ressurser. Dette betyr blant annet at UiT ønsker å utvikle kunnskap om:

- Økonomisk, kulturelt og folkerettslig samspill mellom tradisjonelle og nye næringer
- Bærekraftig bruk av marine ressurser, herunder fiskeri, havbruk og marin bioteknologi
- Betingelser for bærekraftig bruk av natur til næringsutvikling

Samtidig er det viktig at driften av UiT i størst mulig grad også gjenspeiler et ønske om bærekraftig drift. Noen tiltak som kan nevnes i denne sammenhengen er:

- Satsing på energigjenvinning i det nye tungregneanlegget i Teknologibygget
- Utstyr for Skype-møter gjøres tilgjengelig på alle campuser for å redusere reisevirksomhet
- Arbeidet med prosjektet «fremtidsrettet samhandlings og kommunikasjonsløsning» vil også ha en positiv innvirkning i forhold til bærekraftig drift
- Parkeringsavgift og tiltak for å gjøre det enklere å sykle, gå på ski eller reise kollektivt til arbeid på Campus Breivika har redusert bruken av privatbil
- Pullprint og bruk av lese Brett for å redusere utskriftsmengden



### Hovedfunn i gjennomførte evalueringer

Det er i løpet av 2015 og 2016 gjennomført en rekke evalueringer av fagmiljø og studieprogram ved UiT Norges arktiske universitet. Disse følges opp internt på relevant nivå, og det vil føre for langt å diskutere alle disse evalueringene her.

Av større evalueringer har vi sett på NOKUTs kartlegginger av læringsutbyttebeskrivelser, samt tilsynet med Barnevern, Sosialt arbeid og Vernepleie. I tillegg har vi sett på forskningsrådets evaluering av grunnleggende og langsiktig forskning innenfor teknologifagene

### NOKUTS kartlegging av læringsutbyttebeskrivelser

NOKUT gjennomførte i 2015 en nasjonal vurdering av 131 læringsutbyttebeskrivelser på vegne av Kunnskapsdepartementet

UiT fikk vurdert til sammen tolv læringsutbyttebeskrivelser innen henholdsvis biologi, medisin, statsvitenskap og religionsvitenskap, hvorav åtte ble vurdert å ikke være i samsvar med kravene. De fire læringsutbyttebeskrivelsene som ble vurdert å være i samsvar med, eller delvis i samsvar med rammeverket, ga imidlertid mangelfull informasjon om studieprogrammenes faglige profil og innhold.

UiT følger systematisk opp de sakkyndiges vurdering på fakultetsnivå, og ledelsen på sin side følger opp at det iverksettes relevante tiltak, ikke bare for de vurderte beskrivelsene, men også for andre studieprogram.

### NOKUTS tilsyn med Barnevern, Sosialt arbeid og Vernepleie

I alt fire utdanninger ved Campus Alta, Tromsø, Harstad og Kirkenes ble vurdert, og ingen av dem møtte kravene i studietilsynsforskriften. Resultatene fra NOKUT kom sent i 2016, og UiT er på det nåværende tidspunkt i ferd med å identifisere og sette i verk tiltak. Vi vil derfor rapportere på dette i Årsrapporten for 2017.

### NOKUTS evaluering av nasjonal fellesgrad i Nautiske operasjoner

NOKUT har gitt akkreditering til doktorgradsstudiet i nautiske operasjoner. Dette er en fellesgrad som gis i samarbeid med NTNU, Høgskulen på Vestlandet og Høgskolen i Sørøst-Norge.

### Forskningsrådets evaluering av grunnleggende og langsiktig forskning innenfor teknologifagene

HER MANGLER INPUT SOM KOMMER NESTE UKE

### Resultater og måloppnåelse for midler til samarbeid, arbeidsdeling, konsentrasjon og sammenslåinger

UiT fikk tildelt 29 MNOK i SAKS midler for 2016. Disse ble fordelt slik:

Samarbeid med samisk høgskole	2 000 000
Nettverksinfrastruktur Harstad/Narvik	4 000 000

Kopi- og printerløsninger	1 000 000
Økte kostnader programvare-/lisenser	500 000
Profileringskampanje	1 500 000
Lederutvikling	1 200 000
Deponering av gamle arkiv	500 000
Lønn viserektorer	2 700 000
Adgangskontroll campus Narvik	1 000 000
Adgangskontroll campus Harstad	1 000 000
Økte kostnader bedriftshelsetjenesten	200 000
Frikjøp tillitsvalgte	900 000
Verneombudssamling juni 2016	100 000
Økte lisenskostnader	500 000
Forkurs Mo i Rana og Bodø	3 500 000
Underfinansiering av sykepleieutdanningen	6 000 000
Underfinansiering av master øk/adm	2 000 000
Prosjektstøtte til Migra Nord	500 000
Kandidatundersøkelsen	500 000
Profileringsartikler Harstad/Narvik	300 000

Dette utgjør et merforbruk på 900 000 som dekkes inn av andre midler. Samlet sett har det vært et krevende arbeid å bli flercampusuniversitet. Det har vært behov for ekstra innsats på flere områder som samordning av studieprogram, administrative harmonisering av IT-infrastruktur. Mest av alt har det vært viktig å bruke tid og ressurser på å bygge faglige fellesskap på tvers av campusgrenser. Midlene har vært benyttet delvis til spesifikke tiltak og delvis til kostnadsdekning for merkostnader som påløper på grunn av at vi nå må samarbeide på tvers av geografiske avstander. Vi vurderer midlene som viktige bidrag til å samle UiT til å bli ett universitet, både i navnet og gavnet.

### Måloppnåelse for byggeprosjekter med samfunns- og effektmål

#### Teknologibygget

I 2014 åpnet Teknologibygget i Campus Breivika. Dette bygget samlet da hele teknologimiljøet ved daværende UiT. Som følge av fusjonen med Høgskolen i Narvik er teknologimiljøet nå igjen fordelt på to campus, noe som gjør det litt mer krevende å vurdere hvorvidt endringene resultatene som oppnås er en følge av bygget eller fusjonen.

Samfunnsmålet for Teknologibygget var:

*Prosjektet skal bidra til fremragende forskning og undervisning nasjonalt og internasjonalt innen fysikk og teknologi.*

På studieprogrammet Master i teknologi og sikkerhet i nord var det 32% av siste kull i Strandveien som fullførte på normert tid, mens 71% av første kull i Teknologibygget fullførte på normert tid. Det er imidlertid ikke statistisk grunnlag for å si at endringen skyldes bygget alene. På masterutdanningene i hhv-Samfunnssikkerhet og Teknologi har vi ikke tydelige endringer i gjennomstrømning. Øvrige utdanninger har ikke rukket å fullføre et helt kull i Breivika.

Med samling av flysimulator og skipssimulator samt gode tekniske løsninger for streaming av forelesninger og gjennomføring av flercampusundervisning er det imidlertid klart at forholdene nå ligger godt til rette for både effektiv undervisning og god forskning, særlig på området Human Factors.

Effektmålene for Teknologibygget var:

1. *Samhandling mellom realfags- og teknologimiljøene*
2. *Styrke regional, nasjonal og internasjonal FoU*
3. *Øke rekrutteringen til real- og teknologifagene i Nord-Norge*
4. *Bemanningsreduksjon*
  - a. *40% reduksjon i bemanning på mekaniske verksted på sikt*
5. *Arealreduksjon*
  - a. *15% reduksjon i forhold til dagens areal (Antar dette er OK)*
  - b. *50% reduksjon av areal i mekaniske verksted (antar dette er OK)*
6. *Energiøkonomisering*
  - a. *90% av spillvarme fra tungregnemaskin skal gjenvinnes (Har vi tall på dette?)*
  - b. *46% energireduksjon i nybygg i forhold til dagens situasjon (Har vi tall på dette?)*

#### *Samhandling mellom realfags- og teknologimiljøene*

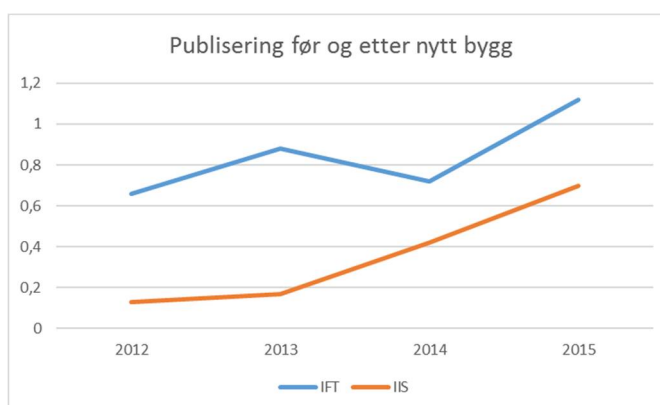
Ingeniørutdanningene har i stadig større grad blitt integrert i fakultetet. Dette har skutt fart siden innflytningen. Det er gjort vurderinger knyttet til samordning av undervisning mellom ingeniør-studenter og realfags/siv.ing.studenter. Det er også startet et arbeid med å samordne og koordinere i første omgang begynnerundervisningen for ingeniører ved alle campus.

Ingeniørstudentene presenterer sine bacheloroppgaver på «Teknologibrua» og det gir alle og ikke minst disiplinfagene mulighet til få en god innsikt i hva ingeniørstudentene jobber med.

Det er felles populærvitenskapelige foredrag 1 gang pr måned.

#### *Styrke regional, nasjonal og internasjonal FoU*

Det har vært jobbet systematisk med å øke tallet på publikasjoner ved Institutt for Ingeniørvitenskap og sikkerhet (IIS). Dette har pågått uavhengig av bygget, men det er klare indikasjoner på at det er nyttig for både IIS og IFT å være samlokalisert med resten av fakultetet.



### Økning i ekstern finansiering

Det har vært en tydelig økning i ekstern finansiering ved de instituttene som har tilhold i Teknologibygget. En viss reduksjon hos IIS kan forklares med at dette instituttet hadde hoveddelen av sine inntekter fra oljerelaterte prosjekter. Siden økningen er innenfor konkurranseutsatte midler, ser vi det som et tegn på at forskningen er blitt bedre, mer relevant og at forskningsmiljøene er blitt sterkere.

Diagram 1 Publisering pr. UFF-årsverk ved instituttene som nå er i teknologibygget

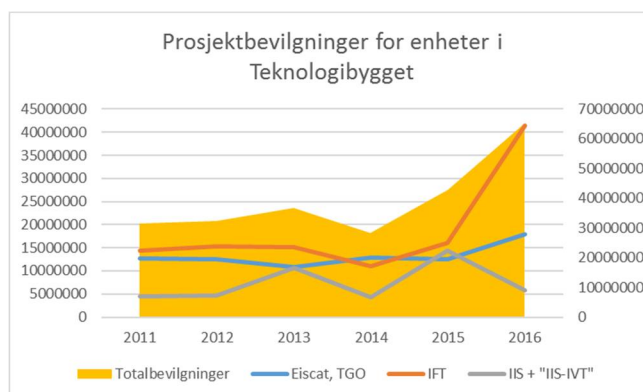


Diagram 2 Eksterne midler til enhetene i teknologibygget. For Totalbevilgninger gjelder aksen til høyre, for de øvrige gjelder aksen til venstre.

### Øke rekrutteringen til real- og teknologifagene i Nord-Norge

Sommeren 2014 var det krise i oljebransjen, og søknadene til alle petroleumsrelaterte utdanninger i landet sank. Dette gjelder bl.a. ingeniør i prosess og gass (i 2012 tatt opp 66 og i 2016 tatt opp 5), ingeniør i sikkerhet og miljø, bachelor i geologi. Dette er i stor grad årsaken til at den forventede veksten ikke har kommet

### Bemanningsreduksjon

Samlet bemanning på mekaniske verksteder er redusert fra fem til to, en reduksjon på 60%. To av de innsparte stillingene er lærlingeplasser, og det kan være et mål å øke bemanningen med én lærling, vi vil da akkurat ha nådd målet med en 40% reduksjon.

### Arealreduksjon

Arealet på Teknologibygget er redusert med mer enn 50% i forhold til samlet areal på Nordlysobservatoriet og Strandveien. Som en følge av økt studenttall, særlig på den nye studieretningen Energi, klima og miljø, er det nå store utfordringer med å finne plass til studenter og ansatte.

### Energiøkonomisering

Gjenvinningsanlegget for fjernvarme er fortsatt ikke satt i drift, dette har flere årsaker, men disse er i ferd med å løses.

Strandveien 8	1,80 mill kwh pr år
Nordlysobservatoriet	0,80 mill kwh pr år
<b>Til sammen</b>	<b>ca. 2,6 mill kwh pr år</b>

Teknologibygget har et årsforbruk ex datahall på ca 1,4 mill kwh, dvs en reduksjon på 1,2 mill kwh/år = 46.15%, marginalt bedre enn målet på 46%.

### MH II

Vi forventer innflytting i MHII i 2018. Det er et svært etterlenget bygg, og vi har høye forventninger til at dette vil lette arbeidshverdagen for studenter og ansatte og dermed bedre både forsknings- og undervisningskvaliteten på Det helsevitenskapelige fakultet.

### *Samfunnsmål*

*Fremragende forskning og undervisning nasjonalt og internasjonalt innen medisin- og helsefag.*

Det legges til rette for bedre fasiliteter til forskerne, bedre samhandling og en lettere studiehverdag i det nye bygget. I dag går verdifull arbeidstid tapt på grunn av at forskere og undervisere plasseres langt fra hverandre og derfor enten bruker uforholdsmessig mye tid på å samarbeide, eller ikke samarbeider i det hele tatt.

### *Effektmål*

Følgende effektmål er definert i prosjektet:

#### **Faglig:**

Bedring av kvalitet i undervisning og veiledning, som følge av fysisk tilrettelegging for økt samhandling skal bidra til:

- en forbedring på 20% mht gjennomstrømning for 2-årige mastere (bl.a. i biologi og enkelte helsefag).
- nedgang i strykpersent ved eksamen på 10% i forhold til 2008

Nye, attraktive lokaler skal bidra til økt rekruttering spesielt innen biologi, farmasi og enkelte helsefag på 20-40%, og dermed bedre dekning av helsepersonell.

#### **Arbeids- og læringsmiljø:**

Flere leseplasser, PC-rom og kollokvierom skal gi økning i andel av studenter som er fysisk tilstede på universitetet i undervisningstiden fra 59% (2008) til 70%.

Nye, attraktive lokaler skal bidra til signifikant økning i score for brukeropplevd trivsel i UiTs målinger

Ved Det helsefaglige fakultet har det foregått et kontinuerlig forbedringsarbeid for å sikre et helhetlig helsefaglig utdanningsmiljø. Dette arbeidet har gitt mindre resultater enn ønskelig på grunn av de trange lokalene og manglende fasiliteter for studenter og ansatte. Når MH II tas i bruk vil vi se full effekt av tiltakene og forventer at effektmålene nås.»

## IV. Styling og kontroll i virksomheten

### Overordnet vurdering av internkontroll

UiT Norges arktiske universitet praktiserer todelt ledelse på institusjonsnivå, med en klar ansvars- og oppgavefordeling mellom det valgte rektoratet og universitetsdirektøren. Det er vår vurdering at vi gjennom rutiner, styrebehandling og dialog med departementet og Riksrevisjonen har oppfylt alle krav til styling og kontroll i relevant regelverk (Økonomireglementet §§ 4 og 14 og bestemmelsene pkt. 2.4 om intern kontroll).

Styret påser at universitetet har god intern kontroll og hensiktsmessige systemer for risiko-styling i forhold til omfang og art av universitetets virksomhet. Internkontroll og systemer ivaretar verdigrunnlag og retningslinjer for etikk og samfunnsansvar.

Styret fører kontroll med virksomheten gjennom tertialvise og årlige rapporteringer innenfor utdannings- og forskningsaktiviteten, økonomi- og formuesforvaltning i tillegg til øvrige sentrale forvaltningsområder. Det er et mål å integrere systematisk risikostyling i alle deler av driften og forankre risikostyling i de daglige prosesser og driftsoppgaver i organisasjonen.

I juni 2016 vedtok Universitetsstyret at UiT skulle innføre et system med internrevisjon, basert på ekstern leveranse av internrevisjon. Det ble besluttet å samarbeide med UiB om et anbud. Denne prosessen er stoppet opp i påvente av at DIFI skal lage en felles kravspesifikasjon for sektoren, og vi vil ta del i deres fellesavtale for innkjøp av internrevisjon.

Styret bekrefter at UiT Norges arktiske universitet forholder seg til lover, regler og retningslinjer gitt av overordnede myndigheter innenfor institusjonens virksomhetsområder, og oppfyller kravene til styling og kontroll i henhold til Økonomireglementet, §4 og bestemmelsene pkt. 2.4 om intern kontroll.

Gjennom halvårlige dialogmøter med fakultetene og TMU / UB følges disse opp av sentral ledelse, og det sikres der at de har gode rutiner for å følge opp sine underliggende enheter. Rutinene er tilpasset størrelsen på enhetene.

### Tiltak for avbyråkratisering- og effektivisering

#### ADM 2020

Universitetsdirektøren opprettet i juni 2015 administrasjonsprogrammet Adm2020, som fikk i oppdrag å se på den administrative organiseringen ved UiT.

Det overordnede målet for arbeidet i programmet er hentet fra UiTs strategi Drivkraft i nord, hvor det blant annet fremgår at UiT skal ha et godt arbeidsmiljø og en effektiv, robust og fleksibel organisasjon som bidrar til at UiT når sine mål. En rekke forhold har gjort det nødvendig å vurdere om den administrative organisering er egnet til å nå dette målet, og om vi har en administrasjon som er rustet til å håndtere de utfordringene man vil møte fremover.

Tre fusjoner, tildelte studieplasser, positive ungdomskull og økt forskningsaktivitet har medført stor vekst i antall studenter og ansatte i løpet av de siste ti årene. Organiseringen av den administrative virksomheten har vært håndtert blant annet som en del av fusjonen, men i for liten grad overordnet blitt stilt spørsmål om hvordan de administrative tjenestene er

organisert og hvordan oppgavedelingen mellom nivåene burde være. Dette er noe av det UiT vil håndtere gjennom arbeidet med Adm2020. Sentrale pålegg som reduksjon av «tidstyver», digitaliseringsreformen og krav om felles systemløsninger og økt standardisering av rutiner, arbeidsprosesser og digitale løsninger i tillegg til avbyråkratisering- og effektiviseringsreformen, er med på å forsterke behovet for en administrasjonsgjennomgang.

Det har i 2016 til sammen blitt gjennomført åtte prosjekter under Adm2020, eksempelvis innenfor områder som digitalisering, forskningsadministrasjon, kommunikasjon og formidling, utdanningsområdet og økonomifeltet. Arbeidsgruppene har levert sine rapporter i løpet av 2016 og en handlingsplan for implementering av de tiltakene som har blitt foreslått er under utarbeidelse. Mindre omfattende endringer, slik som forslag knyttet til NAV-refusjoner og førstelinjetjenester, vil implementeres fortløpende, mens større endringer vil koordineres med pågående organisasjonsprosjekter i forbindelse med faglig organisering og campusorganisering.

#### Forbedringsprosessen

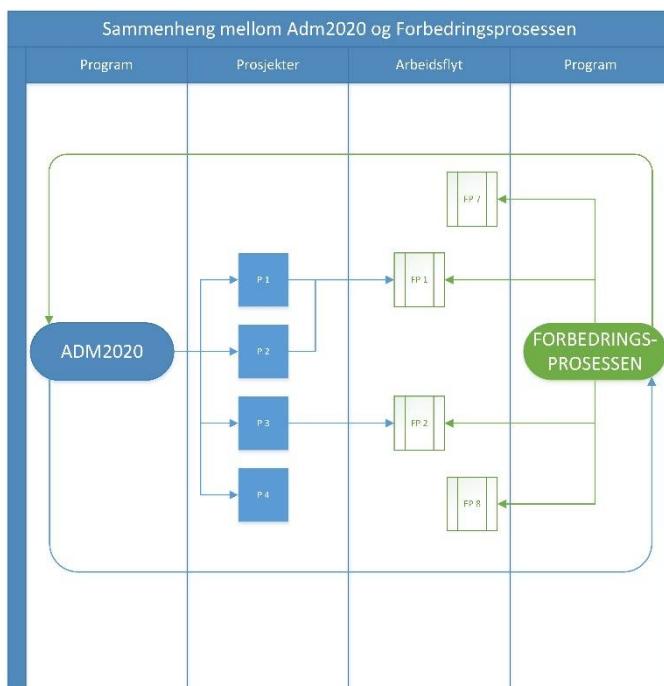
Adm2020 handler i stor grad om organisering av de administrative funksjonene og ansvarsdeling mellom nivåene; hvem utfører hva hvor i organisasjonen. Arbeidet med å se på hvordan arbeidsoppgavene løses på best mulig måte ved UiT, håndteres gjennom *forbedringsprosessene*.

Forbedringsprosessen er et administrativt utviklingsarbeid i regi av universitetsdirektøren. Målet er «å få mer tid til å gjøre de riktige tingene.» Et viktig prinsipp for å legge til rette for dette er å etablere smidige og forutsigbare arbeids- og saksbehandlingsprosesser, likt tjenestenivå for kunder og høyere kvalitet på de administrative tjenestene i en helhetlig og gjennomgående administrasjon. Vi ønsker sterkt å sette våre brukere i sentrum. Innenfor forbedringsprosessene har det vært gjennomført forbedringsarbeid innenfor blant annet følgende felt:

- Tilsetting i faste vitenskapelige stillinger
- Servicefunksjoner ved forskermobilitet
- Foreldrepenger/-permisjoner
- Studieplanarbeidet
- Fakturabehandling
- Innkjøp av personlig it-utstyr
- Student-, ansatt- og gjestekort

Arbeidet med forbedringsprosessene, og den utviklingsmetodikken som ligger i dette, vil få særlig betydning etter at tiltakene i forbindelse med arbeidet i Adm2020 implementeres. Følgende modell illustrerer hvordan de to prosjektene er koblet til hverandre:





Illustrasjonen viser hvordan UiT benytter Adm2020 til å utarbeide forslag til ny organisering og ansvarsdeling innenfor administrasjonen, og hvordan forbedringsprosessene er tenkt benyttet for å utarbeide gode og effektive arbeidsprosesser i etterkant.

Sammen er de to prosjektene tenkt å resultere i en mer effektiv og mindre byråkratisk, i negativ forstand, organisering av administrasjonen ved UiT.

### Digitaliseringsstrategien

Helhetlig fokus på digitaliseringsarbeidet ved institusjonen er viktig. Digitaliseringsstrategien skal bidra til at UiT når målene i Drivkraft i nord, og forenkle, forbedre og fornye vår virksomhet. Gjennom målrettede tiltak og bred oppmerksomhet på ulike digitaliseringsprosesser ønsker vi å løfte kjernevirksomheten og samtidig bli mer effektive.

Digitalisering medfører ofte store drifts- og utviklingskostnader og mulige kompatibilitetsutfordringer mellom valgte systemer. Det at valg av retning for utviklingen innenfor digitalisering skjer på institusjonsnivå, vil ventelig gi mer igjen fra investeringene og mer helhetlige og driftssikre IKT-løsninger for UiT.

Digitaliseringsstrategien setter strategiske mål knyttet til våre kjerneoppgaver innen utdanning, forskning og formidling. I tillegg settes det strategiske mål for den administrative virksomheten. Det siste ansees blant annet som relevant i forbindelse med det arbeidet som skjer innenfor IT som en del av BOTT-samarbeidet.

### Sikkerhet og beredskap

#### ROS-analyse

I forbindelse med fusjonen med høyskolene i Harstad og Narvik ble det nedsatt et utvalg for sikker drift. Dette utvalget gjennomførte en overordnet ROS-analyse knyttet til fusjonene. Utover dette er det ikke gjennomført ROS-analyse i 2015 eller 2016.

Det er to hovedgrunner til at vi ikke har gjennomført en generell ROS-analyse; arbeidet med fusjonene har vært svært kapasitetskrevenende, og resultatene av en slik analyse vil være lite relevant siden fusjonene også fører til en organisasjonsgjennomgang med en forventning om forholdsvis store endringer i organisasjonen, både faglig og administrativt. NIFU har



gjennomført en analyse av vår organisasjonsstruktur og pekt på noen utfordringer, og det har vært nedsatt to utvalg for å se på en ny organisering, både faglig og geografisk. Denne omorganiseringsprosessen vil være i havn sommeren 2017, og vil danne grunnlag for en ny analyse av risiko og sårbarhet i organisasjonen.

I tillegg har det vært en prioritert oppgave å implementere bruk av KunnskapsCIM ved UiT, der en av modulene i programvaren er ROS-analyse. Denne implementasjonen har vist seg å være mer omfattende enn forutsatt, men ROS-analyser i CIM, med tilhørende hjelpemateriell til brukerne, vil bli prioritert i 2017.

Risiko og sårbarhet ble også adressert i vurderingen av om UiT skulle innføre internrevisjon. Denne vurderingen ble lagt frem for styret i to omganger i 2016, og det ble vedtatt at vi skulle innføre internrevisjon i samarbeid med UiB og NTNU. Siden DFØ er i ferd med å utarbeide en mal for anbud på internrevisjon til bruk i sektoren er denne prosessen satt på vent.

#### Kriseøvelse

Det er ikke gjennomført kriseøvelse for Sentral Beredskapsgruppe (SBG) i 2016. Dette skyldes tekniske problemer med at øvelser som skulle vært utført i 2016 opp mot nytt SMS-varslingsystem i CIM har blitt utsatt grunnet uforutsette problemer med Feide-oppsett for CIM. Det påregnes flere øvelser for SBG i løpet av 2017 og i årene som kommer, i forbindelse med testing av ulike moduler i CIM-programvaren etter hvert som de implementeres.

#### Oppfølging av Handlingsplan for informasjonssikkerhet i statsforvaltningen

Handlingsplan for informasjonssikkerhet i statsforvaltningen

#### **Tiltaksområde 1: Styring og kontroll**

UiT vedtok et nytt styringssystem for informasjonssikkerhet i 2015, og dette systemet er basert på ISO 27001. Internkontrollen er en integrert del av systemet. Videre har vi blant annet rutiner for IT-systemer og virksomhetsprosesser. Vi har kontinuerlig fokus på å holde systemet med tilhørende rutiner og retningslinjer oppdatert, og reviderer flere av disse innværende år.

#### **Tiltaksområde 2: Sikkerhet i digitale systemer og tjenester**

UiT har rutiner som medfører at ved innføring av nye IT-systemer så skal disse risikovurderes før produksjonsstart. Det gjennomføres også risikovurdering ved større omlegging av IT-systemer. Videre har vi gjennom kvalitetssystemet for ITA fokus på livsløpet for våre systemer og tjenester, og vil dermed gjennomføre risikovurdering også etter at de er igangsatt. Dette vil gjøre oss i stand til å identifisere og dokumentere nye trusler og behov for nye sikkerhetstiltak samt utfase sikkerhetstiltak som enten ikke lenger er nødvendige eller bidrar tilstrekkelig ut fra et kost/nytte-perspektiv

#### **Tiltaksområde 3: Digital beredskap**

Vi har etablert beredskapsplan for IKT-området som er forankret i styringssystemet. Det planlegges å gjennomføre årlige øvelser. Disse kan være overordnet eller på utvalgte systemer. Høsten 2017 planlegges å gjennomføre minst en øvelse på virksomhetskritisk system.

#### **Tiltaksområde 4: Nasjonale felleskomponenter**

Det finnes flere nasjonale fellestjenester i UH-sektoren. UiT har blant annet tatt i bruk

nasjonal løsning for Felles Studentsystem (FS) som har positive følger for operativ kvalitet og sikkerhet. Siden hele UH-sektoren også har tatt i bruk den sentrale løsningen anser vi den sentrale løsningen som svært kritisk for samfunnet. Av andre felleskomponenter bruker UiT blant annet Feide, Dataporten og digital postkasse ("SvarUT"). Før felles løsninger tas i bruk foretar vi risikovurdering for å avdekke potensielle trusler og tiltak. Denne risikovurderingen danner grunnlag for vurderingen om fellesløsningen skal tas i bruk.

#### **Tiltaksområde 5: Kunnskap, kompetanse og kultur**

UiT har kjøpt materialet til Difi's sikkerhetsmåned og bruker dette for å øke bevisstheten for våre ansatte og studenter. Vi har også planer om å utvikle materiale som er enda mer spesifikt rettet mot vår virksomhet. Videre deltar vi i et prosjekt for å utvikle <https://sikresiden.no> som skal være en felles informasjonsportal for UH-sektoren om sikkerhet (brann, vold, trusler, informasjonssikkerhet, personvern).

#### Styringssystem for informasjonssikkerhet

Gjennom styringssystemet for informasjonssikkerhet har vi etablert en rutine for rapportering av avvik. Her beskrives fremgangsmåten for melding, oppfølgingen og lukkingen av avvik. Det føres oversikt over innmeldte avvik og denne skal inngå i ledelsens gjennomgang, samt benyttes for læring på tvers i organisasjonen slik at gjentakelser forhindres.

#### Lærlinger pr. lærefag

Lærefag	Antall lærlinger
<b>Industrimekaniker</b>	3
<b>Automasjon og industrimekaniker</b>	1
<b>Mediegrafikerfaget</b>	1
<b>Fotograffaget</b>	2
<b>Automasjon</b>	2
<b>IKT-servicefaget</b>	9
<b>Kontor og administrasjonsfag</b>	1
<b>Totalt</b>	19

Vi har hatt en økning på ni lærlinger fra 2015 – 2016, hvorav fem som følge av fusjon, og fire nyrekrutterte. Styringssignalet fra Kunnskapsdepartementet om 50% økning fra oktober 2014 til oktober 2016 tilsier at vi skulle hatt ytterligere tre. Dette målet vil vi nå ved inntaket høsten 2017. I tillegg til de fagområdene vi allerede har lærlinger vil vi kunne ta imot nye lærlinger i anleggsgartnerfaget, renholds-faget og i noen tilfeller laboratoriefaget. Utfordringen er at det er svært få elever innenfor disse utdanningene. Innenfor kontor- og administrasjonsfag har vi derimot muligheten til å øke antall lærlinger betydelig.

#### Brukerorientering

UiT definerer at våre brukere er

- Studenter

- Arbeidsgivere som ansetter våre studenter
- Alle som benytter våre forskningsresultater
- Alle som har nytte og glede av vår forskningskommunikasjon

All vår aktivitet innen kjernevirksomheten kan derfor sies å være brukerorientert.

Vi møter potensielle arbeidsgivere på mange arenaer, men vil her fremheve Arbeidslivsdagen og Peter F. Hjort-seminaret som to av de mest sentrale arenaene. Vårt Senter for karriere og arbeidsliv (SKA) arbeider helhetlig med kontaktflater mot arbeidslivet i hele vårt nedslagsfelt. Gjennom avtaler med kommuner og regionråd har vi systematisk opparbeidet møtearenaer og kontaktflater som brukes aktivt både av studenter og ansatte. Vi har også representanter for potensielle arbeidsgivere som eksterne styremedlemmer i våre fakultetsstyrer.

Studentene ved UiT er fra høsten 2016 inkludert i utvidet ledermøte, de sitter i strategisk utdanningsutvalg og de er representert i arbeidet både med utvikling og implementering av digitaliseringsstrategien. IT-avdelingen har også jevnlige møter med studentrepresentanter for å sikre at våre løsninger i størst mulig grad svarer på studentenes ønsker og behov.

### Student ved UiT – Fra elev til kandidat

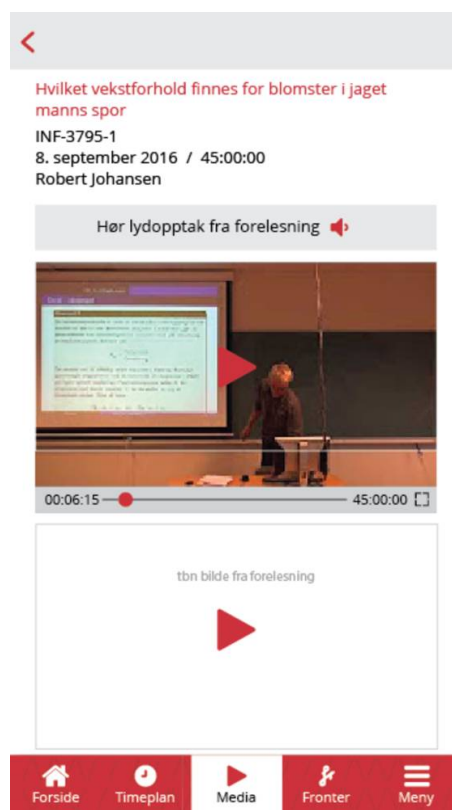
UiT har gjennom Adm2020 startet et arbeid for å se nærmere på hvordan vi som institusjon møter våre studenter. Internasjonalt finnes det mange eksempler på universiteter som har lignende prosjekter, gjerne under overskriften «Lifecycle of the student».

Målet er å se helhetlig på studentens møte med universitetet, og sikre et like godt, men tilpasset tjenestenivå uavhengig av studieprogram, campus eller livssituasjon for studenten. I dette arbeidet er studentenes representasjon inn i arbeidsgruppene vesentlig for å lykkes, og det vil gjennomføres flere kartlegginger av nåsituasjon, ønsker og behov på de ulike studiestedene. Et kart over studentens karriere ved UiT – et slags livsløp – vil være i stadig utvikling og endring. Det er like fullt et mål å få laget et overordnet helhetlig kart som også har rom for å få frem detaljerte enkeltprosesser.

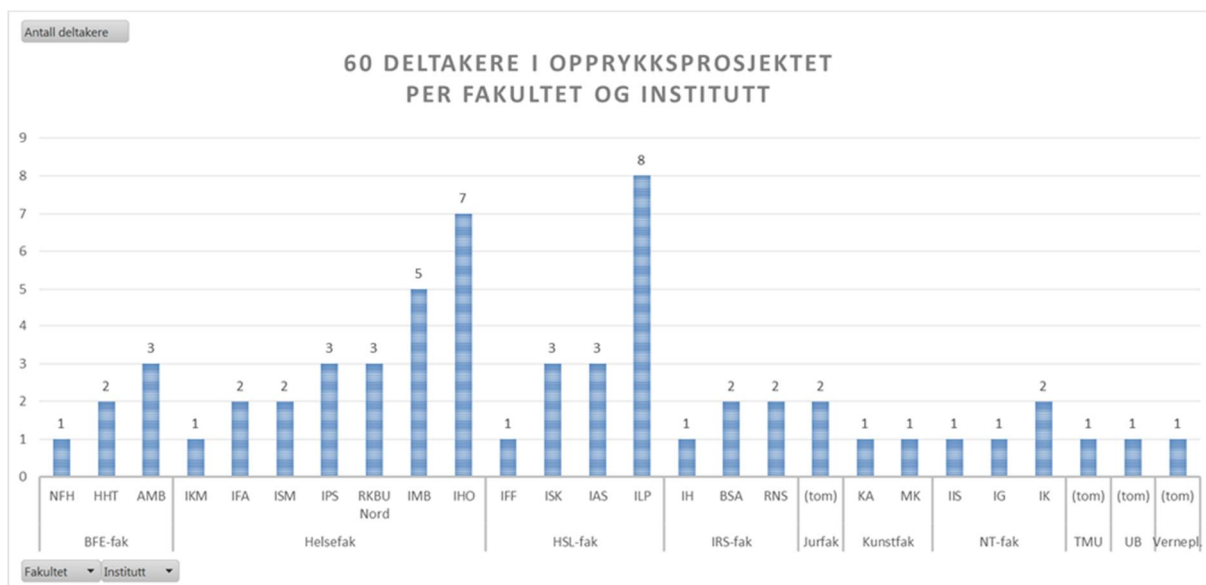
Gjennom StudentAppen og Min Side for studenter er målet at vi skal gi studenten relevant informasjon tilpasset plattformen de er på til enhver tid. Denne videreutvikles som en del av digitaliseringsstrategien.

### Likestilling, diskriminering og tilgjengelighet

Likestillingsarbeidet ved UiT Norges arktiske universitet har i 2016 vært konsentrert om å styrke kjønnsbalansen i faste vitenskapelige toppstillinger. Det viktigste virkemiddelet for å styrke kjønnsbalansen har vært oppstart av nytt *opprykkprosjekt*, som skal avsluttes i 2018. Prosjektet går ut på å iverksette karrierefremmende tiltak for kvinner i førstestillinger for at



de skal kvalifisere seg til toppstilling i løpet av prosjektperioden. 60 kvinner deltar i prosjektet, med følgende faglige tilhørighet:



UiT Norges arktiske universitet har god kompetanse i arbeidet for å fremme likestilling mellom kjønnene. Likestillingsutvalget spiller en sentral rolle i dette arbeidet. Det har vært gjennomført ett møte i utvalget i 2016.

Når det gjelder de vitenskapelige stillingene, har vi en svak nedgang i professorkoden. Dette kan forklares med fusjonen med Høgskolen i Narvik som er tung på realfag. Realfagene har tradisjonelt vært mannsdominert, særlig når det gjelder toppstillinger, til tross for tilfredsstillende kvinneandel i rekrutteringsstillingene/utdanningsstillingene.

Det som er positivt er den høye kvinneandelen for førsteamanuenser og førstelektorer. Den ser ut til å ha festet seg på > 45 %. Over tid og ved hjelp av våre opprykksordninger kan dette bidra til ytterligere økning i andelen kvinner i toppstillingene dosent og professor.

Stillingsbenevnelse	2015		2016	
	Årsverk	% kvinner	Årsverk	% kvinner
Stipendiat	418,40	56,70%	449,35	56,80%
Postdoktor	101,45	51,21%	110,72	50,14%
Førsteamanuensis	369,4	47,77%	401,65	47,03%
Førstelektor	70,17	50,73%	95,96	46,63%
Dosent	15	78,67%	16,95	69,32%
Professor	292,25	31,29%	328,02	31,49%
Samlet dosent/professor	307,25	33,60%	344,97	33,35%

Merk at vårt tall for kvinneandelen i dosent/professor ikke tar med professor-II-kategorien. Det er fordi vi der har andre virkemidler, og begrensede muligheter for likestillingstiltak. Derfor er det noe avvik mellom dette tallet (33,35%) og det som er oppgitt som kvantitativ styringsparameter (32,89%).

## V. Vurdering av fremtidsutsikter

UiT Norges arktiske universitet vedtok i 2014 *Drivkraft i Nord* en strategi for årene 2014–2020. Denne strategien ligger fast og vil være styrende for våre prioriteringer også i 2017. Siden UiTs strategi opprettholdes og kunnskapsdepartementets sektormål og styringsparameter opprettholdes i stor grad uforandret, vil dette være i samsvar med fjorårets vurderinger av fremtidsutsikter. Dette vurderes å være positivt, da dette gir en mulighet for å kunne arbeide med disse områdene over lengre tid.

### Planer og virksomhetsmål

I 2017 gjelder følgende fire sektormål for universiteter og høyskoler som får tildeling fra kunnskapsdepartementet:

- Høy kvalitet i utdanning og forskning
- Forskning og utdanning for velferd, verdiskapning og omstilling
- God tilgang til utdanning
- Effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem

Sektormålene er langsiktige og gir en overordnet ramme for institusjonenes egne strategier og planer. UiT har fastsatt egne mål for virksomheten som bygger opp under målene for sektoren og som synliggjør vår profil og utviklingsstrategi. UiT Norges arktiske universitet sine virksomhetsmål vil i denne gjennomgangen sees i sammenheng og relatert til relevante styringsparameter.

### Tematiske satsninger

UiT har utarbeidet en egen handlingsplan for implementering av strategien innenfor de tematiske satsingsområdene. Det er satt av midler til å styrke arbeidet på tvers av fakultetene med satsingsområdene, og det er utarbeidet en plan for hvordan vi skal sikre bred involvering og godt samarbeid på tvers uten å bygge ekstra administrasjon.

Vi har håp om at effektene av dette arbeidet blir ytterligere synliggjort i 2017. Vi mener også at dette bør gi effekt på søknadsmengde og tilslag både i Horisont 2020, Forskningsrådet og andre kilder.

Hver av de fem satsingene er omfattende, det er en fortsatt ny måte å tenke på ved UiT, og vi mener det vil være nødvendig å være tålmodige og arbeide videre med dette gjennom hele strategiens levetid.

### Styringsparameter

- Antall publikasjonspoeng per faglig årsverk (DBH, KD sektormål 1)
- Verdien av Horisont 2020-kontrakter per FoU-årsverk (Forskningsrådet/NIFU, KD sektormål 1)
- Bidragsinntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk (DBH, KD sektormål 2)
- Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk (DBH, KD sektormål 2)

### Engasjerende og aktuelle utdanninger

Dette målet kan relateres til alle de fire sektormålene som er gitt.

**Strategisk mål: UiT skal tilby forskningsbaserte utdanninger med kvalitet på høyt internasjonalt nivå. Universitetet skal ha bredde og mangfold i sitt samlede utdanningsstilbud.**

Dette hovedmålet for utdanning har 7 virksomhetsmål:

1. UiT skal utvikle gode og nye virkemidler for å skape fremragende utdannings- og undervisningskvalitet
2. UiT skal øke bruken av læringsfremmende teknologi og implementere digitale eksamensformer
3. UiT skal bruke fleksible og nettstøttede undervisningsformer som sitt viktigste virkemiddel for å gjøre utdanninger tilgjengelig utenfor campusene
4. UiT skal ha nasjonalt ledende lærerutdanninger
5. UiT skal utvikle sin studieportefølje og utdanningskvalitet i dialog med studenter og arbeidsliv
6. UiTs utdanninger skal gi studentene relevant kunnskap om samisk kultur
7. UiT skal tilby attraktive utdanninger og kvalitetssikrede utvekslingsopphold for å styrke studiene og for å fremme rekruttering av studenter

**Strategisk mål: UiT skal legge til rette for et godt og kreativt læringsmiljø med fasiliteter som gjør universitetet attraktivt som studiested.**

Dette hovedmålet for læringsmiljø har fire virksomhetsmål:

1. UiT skal øke rekrutteringen av nye studenter både regionalt, nasjonalt og internasjonalt, og ha tilstrekkelig antall studentboliger
2. UiT skal være nasjonalt ledende på gjennomstrømning, ha et godt og inkluderende lærings- og studiemiljø og legge til rette for et velfungerende studentdemokrati
3. UiT skal bidra til at studenter kommer i kontakt med nærings- og arbeidsliv i løpet av studietiden
4. UiT skal ha gode møtearenaer for tidligere studenter

Styringsparametere

- Andel studenter på bachelorutdanning som gjennomfører på normert tid (DBH, KD sektormål 1)
- Andel studenter på masterutdanning gjennomfører på normert tid (DBH, KD sektormål 1)
- Faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter (Studiebarometeret, KD sektormål 1)
- Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten (Studiebarometeret, KD sektormål 1)
- Andel utreisene utvekslingsstudenter på Erasmus+ av totalt antall studenter (DBH, KD sektormål 1)
- Andel masterkandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning (NIFU/Kandidatundersøkelsen, KD sektormål 2)
- Kandidattall på helse- og lærerutdanningene, jf. måltall (DBH, KD sektormål 3)
- Antall studiepoeng per faglig årsverk (DBH, KD sektormål 4)

Tillegg: Styringssignaler universitetsstyret

- UiT skal på alle nivå i organisasjonen arbeide for å fremme innovasjon i utdanningene
- UiT må gjøre en helhetlig vurdering av hvordan læringsutbyttebeskrivelsene for studieprogrammene kan evalueres og kvalitetssikres, herunder om det er behov for bruk av sakkyndige. Strategisk utdanningsutvalg bes om å behandle saken høsten 2016
- Fakultetene skal innen opptak til studieåret 2017/2018 ha utarbeidet felles studieplaner for like studieprogram. Fakultetene skal også vurdere ulik profilering innen like studieprogram ved studiestedene
- Fjorårets styringssignal om at hvert studieprogram skal ha minimum to avtaler med kvalitetssikrede utvekslingstilbud står ved lag for de enhetene som ikke har oppfylt målet. I tillegg skal hvert studieprogram i løpet av 2016 ha minst én utvekslingsavtale med navngitte emner som er utredet og godkjent av studieprogramstyret. Emnene skal som generell regel være de eneste valgbare emnene innen en gitt avtale
- Digital eksamen skal være den ordinære måten å avvikle eksamen på ved UiT. Nye rutiner må implementeres i eksamensarbeidet, og prosjektet digital eksamen må styrkes gjennom en tettere kobling mellom prosjekt og studieadministrasjon ved fakultet og institutt
- Strategisk utdanningsutvalg bes vurdere å prioritere søknader som fokuserer på alternative vurderingsformer for neste års tildeling av såkorn- og utviklingsmidler under Program for undervisningskvalitet

Akademisk frihet og troverdighet - forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid

**Dette hovedmålet relateres til sektormål om høy kvalitet i utdanning og forskning (1), forskning og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling (2) og effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem (4).**

**Strategisk mål: UiT skal være et breddeuniversitet med internasjonalt ledende og dristige forskningsmiljø.**

**Dette hovedmålet for forskning har 7 virksomhetsmål:**

1. UiT skal styrke forskningsvirksomheten innen strategiens tematiske satsingsområder og forskningsmiljø som er internasjonalt ledende uavhengig av tematikk
2. UiT skal øke finanseringen fra eksterne kilder
3. UiT skal gjennom utdanning, forskning, kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid og formidling bygge kunnskap og kompetanse sammen med internasjonale partnere
4. UiT skal videreutvikle robuste forskningsmiljø, og prioritere samarbeidspartnere som bidrar til å heve UiTs forskningskvalitet
5. UiT skal bli nasjonalt ledende på praksisnær profesjonsforskning
6. UiT skal ha internasjonalt konkurransedyktige ph.d.-utdanninger av høy kvalitet, og utdanne forskere som møter samfunnets behov
7. UiT skal ha nasjonal forskningsinfrastruktur som særlig bygger opp under de tematiske satsingene og de forskningsområdene hvor UiT er internasjonalt ledende

Styringsparametere

- Andel ph.d. kandidater som gjennomfører innen 6 år (DBH, KD sektormål 1)
- Antall publikasjonspoeng per faglig årsverk (DBH, KD sektormål 1)



- Verdien av Horisont 2020-kontrakter per FoU-årsverk (Forskningsrådet/NIFU, KD sektormål 1)
- Bidragsinntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk (DBH, KD sektormål 2)
- Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk (DBH, KD sektormål 2)
- Andel forskningsinnsats i MNT-fag (NIFU/FoU-statistikken, KD sektormål 2)

#### Tillegg: Styringssignaler universitetsstyret

- UiT skal i løpet av høsten 2016 etablere en tiltaksplan for å øke gjennomføringsgraden på ph.d.-studiet. Tiltakene skal være implementert ved fakultetene senest høsten 2017
- For å øke finansieringen av forskning gjennom EUs rammeprogram skal UiT etablere et sett interne program som både skal bygge kompetanse og motivere våre forskere til å søke og lykkes innen ulike virkemidler i EUs rammeprogram
- UiT skal utarbeide en helhetlig publiseringspolitikk som bidrar til å fremme karriere, skape fagmiljøer med internasjonal gjennomslagskraft og videreutvikle UiTs arbeid for åpen tilgang til vitenskapelige resultater
- UiT skal fortsette arbeidet med å utvikle kompetanse og analysegrunnlag innenfor bibliometri som kan styrke den faglige virksomheten
- Fakultetene skal i løpet av inneværende strategiperiode ha knyttet noe av sin studentutveksling til strategiske partnerskap, og/eller knyttet noe av sin studentutveksling til partnerinstitusjoner der UiT har formelt forskningssamarbeid
- Fakulteter som har fagmiljø og studieprogram med lav mobilitet, bes vurdere samarbeid med institusjoner der UiT har lang samarbeidserfaring
- UiT skal etablere tilfredsstillende rapporteringsrutiner for forsker- og ansattmobilitet
- UiT skal høsten 2016 etablere en overordnet policy for forvaltning av forskningsdata. Denne skal legges til rette for effektiv, forsvarlig og framtidsrettet forvaltning av forskningsdata
- Innen 2020 skal UiT ha etablert tjenester for lagring av alle typer forskningsdata

#### Kreativitet og engasjement - innovasjon og formidling

**Dette hovedmålet relateres til sektormål om forskning og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling(2) og effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem(4).**

**Strategisk mål: UiT skal styrke sin posisjon og sitt omdømme gjennom god kommunikasjon, formidling av sitt arbeid og en tydelig profil. UiT skal være en pådriver for økt innovasjon og næringsutvikling i nordområdene.**

Dette hovedmålet for formidling og innovasjon har fem virksomhetsmål:

1. UiT skal stimulere til utvikling av kommersialiserbare ideer og bygge forskningsmiljø som er robuste og innovative gjennom samarbeid med anvendte forskningsinstitutt, innovasjonsmiljø og næringsliv
2. UiT skal bruke sitt eierskap i randsoneinstitusjoner til å nå sine strategiske mål
3. UiT skal bidra i videreutviklingen av et kunnskapsbasert næringsliv, og aktivt dele kunnskap



4. UiT skal preges av en god kultur for allmennrettet formidling gjennom åpne kanaler for publisering samt gjennom utstillinger, tidsskrifter og media
5. UiT skal bidra til at forskningsbasert kunnskap ligger til grunn for samfunnsdebatten

#### Styringsparameter

- Bidragsinntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk (DBH, KD sektormål 2)
- Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk (DBH, KD sektormål 2)
- Andelen av samlingene og objektene som er tilstrekkelig sikret og bevart (DBH, KD sektormål 4)

#### Tillegg: Styringssignaler universitetsstyret

- UiT skal på alle nivå i organisasjonen arbeide for å fremme innovasjon i utdanningene
- UiT skal utarbeide en helhetlig publiseringspolitikk som bidrar til å fremme karriere, skape fagmiljøer med internasjonal gjennomslagskraft og videreutvikle UiTs arbeid for åpen tilgang til vitenskapelige resultater

#### Nærhet og engasjement - arbeidsmiljø og organisasjon

**Dette hovedmålet relateres til sektormål om *høy kvalitet i utdanning og forskning (1) og effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem (4).***

***Strategisk mål: UiT skal ha et godt arbeidsmiljø og en effektiv, robust og fleksibel organisasjon som bidrar til at UiT når sine mål.***

Dette hovedmålet for personal og organisasjon har ni virksomhetsmål:

- 1) UiT skal ha et likestilt og inkluderende arbeidsmiljø der den enkelte medarbeider gis god faglig og kollegial oppfølging og støtte
- 2) UiT skal ha en livsfasetilpasset personalpolitikk
- 3) UiT skal ha gode ordninger for kompetanse- og karriereutvikling der undervisnings- og forskningsoppgaver sidestilles
- 4) UiT skal være en attraktiv arbeidsgiver med konkurransedyktige vilkår og en rekrutteringspolitikk som vektlegger kvalitet
- 5) UiT skal legge til rette for økt internasjonal mobilitet
- 6) UiT skal sikre effektivitet og kvalitet på sine støttefunksjoner gjennom løpende forbedringsprosesser med bred involvering
- 7) UiT skal ha kompetanse og kapasitet til å realisere og videreutvikle funksjonelle og arealeffektive bygninger, hensiktsmessige tekniske løsninger og gode IT-systemer
- 8) UiT skal ha en kultur for fremragende ledelse og medarbeiderskap, og fremme samarbeid på tvers i organisasjonen
- 9) UiT skal i alle deler av virksomheten arbeide for en bærekraftig utvikling

#### Styringsparametere

- Andel kvinner i dosent- og professorstillinger (DBH, KD sektormål 4)
- Andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger (DBH, KD sektormål 4)

#### Tillegg: Styringssignaler universitetsstyret

- UiT skal etablere tilfredsstillende rapporteringsrutiner for forsker- og ansattmobilitet

### Overordnet risikovurdering

UiT Norges arktiske universitet har vurdert følgende overordnede områder som særlig viktige for risikostyringen i den kommende perioden:

- A. Organisasjonsprosess
- B. Campusutvikling
- C. Studieprogramporteføljen
- D. Studiekvalitet og rekruttering
- E. Ekstern finansiering av forskning
- F. Implementering av digitaliseringsstrategi
- G. Ny finansieringsmodell med større vekt på resultatbasert uttelling

#### A. Organisasjonsprosess

UiT fusjonerte i 2016 med Høgskolene i Harstad og Narvik, men arbeidet med å fastsette en ny organisasjon for UiT er ennå ikke fullt ut avsluttet. I behandlingen av saken «Organisering, styring og ledelse av det fusjonerte universitetet» ba universitetsstyret om at det ble fremmet en plan om reorganisering i løpet av våren 2016. Universitetsstyret har i etterkant behandlet temaet i flere omganger.

UiT har blant annet fått utarbeidet en analyse og vurdering av virksomhetens organisasjons- og styringsstruktur av NIFU, og etablert to arbeidsgrupper til å se på henholdsvis den faglige organiseringen og organiseringen av campus.<sup>34</sup>

Gruppen som tok for seg faglig organisering fikk i oppgave å presentere forslag til fakultetsmodeller som bidrar til å forbedre effektivitet, kvalitet og resultatoppnåelse i kjerneoppgavene ved UiT. Arbeidsgruppen skulle også vurdere hvorledes UiT bør organiseres for å oppnå best mulig strategiske styringsevne og måloppnåelse. Oppdraget innbefattet å se på den faglige organiseringen av nivå 2 slik den er i dag og komme med innspill til hvordan denne alternativt kan utformes i en ny organisering av UiT. Gruppen fikk i oppgave å ha et særlig fokus på fakulteter som organisatoriske enheter på nivå 2. I rapporten presenterer gruppen to hovedmodeller for faglig organisering, henholdsvis en bred og en smal modell. Gruppens medlemmer trakk frem forskjellige organisasjonsprinsipper som relevante for den faglige organiseringen ved UiT, og endte ut med å være delt i sine anbefalinger. Rapporten er nå på høring. Svarene vil sammen med rapporten legge grunnlaget for det videre arbeidet med faglig organisering. Styret har bedt om at det legges frem ny sak for vedtak i juni 2017.

Det pågående administrasjonsprosjektet Adm2020 vil synkroniseres med dette arbeidet, slik at faglig og administrativ organisering kan sees under ett. Prosesser knyttet til faglig og administrativ organisering kan være krevende å gjennomføre, og det medfører risiko for at

<sup>3</sup> Se: <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/2412721>

<sup>4</sup> Se: <https://uit.no/om/organisasjonsgjennomgang>

virksomhetens oppmerksomhet tas bort fra kjerneoppgaver innenfor utdanning, forskning og formidling. UiT har ambisjon om å motvirke dette gjennom god ledelse av prosessene.

1. Manglende inkludering av organisasjonen i organisasjonsendringene
2. At UiT ikke lykkes med å etablere en hensiktsmessig faglig og administrativ organisering
3. Manglende evne til å gjennomføre omstilling i organisasjonen
4. Lykkes ikke med å etablere en ledelsesstruktur som gir strategisk styringsevne og måloppnåelse

Sannsynlighet	Stor			
	Moderat			
	Liten			
		Liten	Moderat	Alvorlig
	Konsekvens			

## B. Campusutvikling

UiT har aktivitet i alle de tre nordligste fylkene, og tilbyr total undervisning på til sammen ti plasser. De geografiske avstandene og de tilgjengelige fremkomstmidlene mellom campusene gjør at det er lang reisetid. Ved fusjonen med Høgskolen i Harstad og Høgskolen i Narvik har vi fått et utvidet regionalt ansvar og et utvidet ansvar for å opprettholde og videreutvikle de tidligere høyskolemiljøene.

Universitetsstyret har satt ned en egen arbeidsgruppe til å se på campusorganisering. Gruppen ble bedt om å se på campusenes posisjon og funksjon slik de er i dag og komme med innspill til hva et campus bør/kan være i fremtida ved UiT. Styret og universitetsdirektøren slo fast at en eventuell ny modell for organisering må ivareta videre campusutvikling og innflytelse fra campus inn i UiTs ledelse. En slik innflytelse kan også sees som et eventuelt alternativ til innflytelse gjennom dagens faglige organisering. Gruppen ble bedt om særlig å se på dette i forbindelse med hovedcampusene til de tidligere høyskolene i Harstad, Narvik og Alta.

Arbeidsgruppen har i sin rapport presentert to modeller for stedlig ledelse av campus:

- Dekanmodellen – som er nokså lik modellen som praktiseres ved campus Alta og Narvik i dag
- Viserektormodellen – som innebærer at en viserektor får en koordinerende rolle for helheten

Arbeidsgruppen anbefalte i tillegg å videreføre dagens ordning med campusråd og campusmøter, med noen justeringer. Arbeidsgruppens rapport er nå på bred høring, både internt ved UiT og eksternt.

Kritiske parametere er:

1. At UiT ikke lykkes med å etablere en hensiktsmessig campusorganisering
2. At UiT ikke klarer å videreutvikle innfusjonerte enheter
3. At UiT ikke klarer å prioritere tilstrekkelig og riktig samarbeid med nærings- og arbeidsliv

Sannsynlighet	Stor			
	Moderat			
	Liten			
		Liten	Moderat	Alvorlig
	Konsekvens			

### C. Studieprogramporteføljen

UiT Norges arktiske universitet er et breddeuniversitet. Dette innebærer tidvis at vi har små fagmiljøer med få studenter. Å finne balansen mellom bredde og volum er krevende og en viktig oppgave for UiT. Et sentralt samfunnsoppdrag for UiT er å levere relevant, høyt kompetent arbeidskraft. Studieprogramporteføljen må derfor være dynamisk, slik at UiT kan imøtekomme både samfunnets og næringslivets behov for relevant arbeidskraft. Det betyr at UiT må se på både utfasing av studier og opprettelse av nye.

Studentene skal møte forskningsbaserte og samfunnsrelevante utdanninger, og de skal oppleve å være en del av et aktivt og godt læringsmiljø. UiT skal ha høy kvalitet på alle studier, og evaluering av studiekvaliteten er en sentral del av den løpende driften

Universitetsstyret har bedt om en intern gjennomgang av alle studieprogrammene ved UiT. Første del av dette arbeidet er gjennomført, og etter å ha mottatt den første rapporten, som omhandlet bachelor og 5-årige masterprogram, ble det vedtatt å legge ned ti studietilbud, samt å fryse fire.

UiT vil i løpet av det kommende året se nærmere på masterporteføljen gjennom en tilsvarende prosess. Dette arbeidet har skapt stort engasjement i organisasjonen, og er krevende på mange måter.

Kritiske parametere er:

1. Manglende dynamikk og evne til tilpasning av studieporteføljen
2. Kandidater med utdanning som ikke dekker samfunnet og næringslivets behov
3. Manglende forankring og målforståelse i organisasjonen

Sannsynlighet	Stor	3		
	Moderat	1		
	Liten		2	
		Liten	Moderat	Alvorlig
	Konsekvens			

#### D. Studiekvalitet og rekruttering

Vi har startet et arbeid for å revidere UiTs kvalitetssystem for utdanningsvirksomheten. Dette er nødvendig blant annet som følge av nylig gjennomførte fusjoner. Nye fakultet/campus må utarbeide rutinebeskrivelser, strukturen i systemet skal revurderes, det skal utvikles et overordnet årshjul for kvalitetsarbeidet, og det skal vurderes om de fakultetsvise prosedyrebeskrivelsene i større grad bør standardiseres. Det at vi nå i enda større grad er en flercampusorganisasjon skaper nye utfordringer som må følges opp.

Kvalitetssystemet må også revideres på bakgrunn av nye krav og føringer i sektoren, blant annet kommende endringer i departementets studiekvalitetsforskrift. Både i kvalitetssystemet og i det faktiske kvalitetsarbeidet blir det viktig å reflektere og få på plass tydelige avgrensinger av hva som er vurderinger av faglig art som må gjøres i fagmiljøene, og hva som kan og bør gjøres administrativt.

UiT er også opptatt av å se på om læringsutbyttebeskrivelsene for studieprogrammene kan evalueres og kvalitetssikres, herunder om det er behov for bruk av sakkyndige i dette arbeidet. Strategisk utdanningsutvalg har fått i oppdrag å se på dette i tiden fremover.

UiT har de siste årene fått stadig flere studiesøkere, og i perioden 2008-16 ble antallet studenter mer enn fordoblet. En stor del av denne veksten skyldes fusjonene med HiTø, HiF, HiN og HiH, men det er også en vesentlig reell studentvekst. En mulig utfordring når det gjelder studentrekrutteringen i årene som kommer gjelder den demografiske utviklingen i landsdelen. Befolkningsframskrivinger fra SSB viser blant annet en reduksjon i antallet 20-24-åringer på 10-13% i løpet av den neste 10-års perioden. Mange av utdanningene ved UiT vil i verste fall kunne merke denne utviklingen i form av færre unge studiesøkere fra landsdelen i årene som kommer.

UiT har som ambisjon å øke rekrutteringen av nye studenter både regionalt, nasjonalt og internasjonalt, og dette blir antagelig enda viktigere i årene fremover. For å utvikle en bredest mulig rekrutteringsbase i årene som kommer, vil det være viktig å øke andelen studenter fra Sør-Norge og utlandet. I perioden 2015-2017 gjennomfører UiT ekstraordinære

rekrutteringstiltak rettet mot avgangselever i Sør-Norge. Parallelt er det viktig å vurdere innenfor hvilke regioner og alderssegment i landsdelen UiT kan utvikle studietilbud og styrke sin rekrutteringsposisjon.

Kritiske parametere er:

1. For lave opptakstall på mange studieprogram
2. Lav gjennomføringsgrad
3. Svakt læringsmiljø og ikke god nok kvalitet på studiene

Samnsynlighet	Stor			
	Moderat		1	2
	Liten			
		Liten	Moderat	Alvorlig
	Konsekvens			

#### E. Eksternfinansiering av forskning

Den eksternt finansierte virksomheten er en integrert del av UiTs forskningsvirksomhet og vil være et viktig virkemiddel for at UiT skal kunne vokse som forskningsinstitusjon. Økt eksternfinansiering er et sentralt virkemiddel for å øke kunnskapsproduksjonen og utvikle fagmiljøer som hevder seg godt nasjonalt og internasjonalt.

En viktig del av UiTs strategiplan er å få slagkraftige forskningsmiljøer til å heve seg både nasjonalt og internasjonalt. En av hovedutfordringene er å få styrket deltakelsen og uttellingen i de siste tre årene av EUs 8. rammeprogram, Horizon 2020 (2018-2020). UiT jobber på bred front for å sikre optimal finansiering av forskningen, herunder sikre at fakultetene er godt representert i strategiske møteplasser, og bygger opp langvarige relasjoner med viktige (internasjonale) samarbeidspartnere. Det er videre stor forskjell på finansieringskildene.

Sammenlignet med Forskningsrådet er både kompleksitet og inngangsterskel høyere i EU-søknadene, og kvaliteten på søknadene henger i enda større grad sammen med hvor godt vi har bygget opp kompetanse og system lenge før selve søknadsprosessen starter. UiT har gjennomført et eget prosjekt under Adm2020 som ser på den administrative støtten i forbindelse med EU-søknader.

Med unntak av større prosjektsøknader som SFF og SFI, er det per i dag lite forskningsadministrativ støtte til søknader rettet mot Forskningsrådet. Fakultetsledelser og forskningsseksjoner kommer ofte i inngrep med søknadsprosesser på et sent tidspunkt, og har dermed lite handlingsrom for å gi optimal støtte. Dette er også et område som vil være relevant å utbedre ytterligere. Det har i denne forbindelse blant annet blitt utviklet en egen

portal om forskningsadministrasjon, slik at våre vitenskapelige ansatte lettere skal ha tilgang til nødvendige ressurser.

Kritiske parametere er:

1. For dårlig kvalitet på søknader
2. At volum og suksessrate på søknader om forskningsfinansiering blir for lav
3. Manglende støttesystemer

Sannsynlighet	Stor		1	
	Moderat			2
	Liten		3	
		Liten	Moderat	Alvorlig
	Konsekvens			

#### F. Implementering av digitaliseringsstrategi

Universitetsstyret vedtok i 2016 en digitaliseringsstrategi for UiT og en plan for implementering av denne. Dette gir retning for arbeidet med digitalisering innenfor UiTs kjernevirksomhet. Digitaliseringsstrategien skal bidra til at UiT når målene i Drivkraft i nord, og har samme inndeling i utdanning, forskning, formidling og administrasjon. I den vedtatte planen ligger det konkrete forslag til satsinger i 2017. I tillegg skal det utarbeides en mer helhetlig plan for resten av strategiens virkeperiode (frem til 2020). Det er nedsatt én arbeidsgruppe for å se på implementering av digitaliseringsstrategien innenfor utdanning og én innenfor forskning, mens formidling og administrasjon foreløpig dekkes av Adm2020-prosjekter.

Den teknologiske utviklingen gir mange nye muligheter, men også utfordringer for universiteter og høyskoler. Eksempelvis er digitalt støttet undervisning og læring er i ferd med å alminneliggjøres, og studentene forventer en nærmest heldigital hverdag. Innenfor forskning, formidling og administrasjon er det også viktig at UiT følger med på utviklingen og tilpasser seg.

Dette stiller store krav til teknologiske infrastruktur, og nødvendig digital kompetanse og ferdigheter blant våre forskere, undervisere, medarbeidere og studenter. Digitale løsninger må tas i bruk på en måte som bidrar til å heve kvaliteten på det vi gjør og som bidrar til at vi når våre mål. Strategien skal følges opp gjennom årlige handlingsplaner og arbeidet med å implementere disse vil være viktig i tiden fremover.

Kritiske parametere er:



1. Manglene kvalitetssikrede digitale løsninger for å bedre utdanningskvaliteten.
2. Manglende digitalisert forskningsinfrastruktur som understøtter og effektiviserer forskningsinnsatsen
3. Manglende bruk av IKT og digitale verktøy som bidrar til å skape en effektiv, robust og fleksibel organisasjon slik at UiT når sine mål.
4. Digitalisering bidrar ikke til at UiT har en effektiv administrasjon og gode fellesløsninger som støtter opp under sentrale prosesser i virksomheten

Samsynlighet	Stor			
	Moderat			
	Liten		2	4 3
		Liten	Moderat	Alvorlig
	Konsekvens			

#### G. Ny finansieringsmodell

Revidert finansieringssystem har fått virkning fra 2017. UiT arbeider med bakgrunn i dette med å justere intern budsjettfordelingsmodell slik at den tar høyde for endringene. Endringene i vil dermed også ha interne konsekvenser. For den regelstyrte, resultatbaserte uttellingen legger departementet vekt på at insentivene skal stimulere til bedre resultater i sektoren og at de skal være nøytrale mellom institusjoner og fagområder. Det er etablert et sett av insentiver innenfor forskning og utdanning som vil benyttes i forbindelse med dette.

Utdanningsinsentivene skal premiere institusjoner som gir utdanning av høy kvalitet og som får studentene til å lykkes i sine studieløp. Innenfor utdanning benyttes antall avlagte studiepoengsenheter og antall inn og utreisende studenter som indikatorer.

Forskningsinsentivene er ment å stimulere til økt forskningsaktivitet og omfordele ressurser til de institusjonene med forskningsmiljøer som oppnår gode resultater. Her benyttes doktorgradskandidater, kandidater fra Program for kunstnerisk utviklingsarbeid og samarbeid om doktorgradsutdanning; tildeling fra EUs rammeprogram for forskning og definerte randsoneraktiviteter tilknyttet dette; tildeling fra Norges forskningsråd og regionale forskingsfond og vitenskapelig publisering som indikatorer.

For vår del ansees spesielt gjennomstrømning og vitenskapelig publisering som viktig å ha oppmerksomhet rundt. Dette er begrunnet blant annet i at UiTs forskere publiserer mindre enn gjennomsnittet for norske breddeuniversiteter, og at vi ser at vi har utfordringer med gjennomstrømningen innenfor noen fag.

Kritiske parametere:

1. Lavere tildeling til UiT som en følge av endringer i finansieringssystemet
2. Større interne skjevheter som en følge av omfordeling basert på ny modell

Sannsynlighet	Stor			
	Moderat			
	Liten			
		Liten	Moderat	Alvorlig
	Konsekvens			

**Budsjett for 2017**

ØA

**Større byggeprosjekter**

BEA

## **VI. Årsregnskap 2016**

### ***Ledelseskommentarer***

Ledelseskommentarer til årsregnskapet undertegnet av styret presenteres.

### ***Årsregnskap 2016***

Årsregnskapet med noter presenteres.