

ORIENTERINGSSAK

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
26.10.2017

Sak:

Satsing på karriere ved UiT

Bakgrunn

UiT Norges arktiske universitet har i sin strategi, Drivkraft i nord – strategi mot 2020, satt seg mål om å være internasjonalt ledende innen samtlige av UiTs fem tematiske satsingsområder: *UiT skal tilby forskningsbaserte utdanninger med kvalitet på høyt nivå og være et breddeuniversitet med internasjonalt ledende og dristige forskningsmiljø.* Dette er ambisiøse mål som fordrer at universitet holder høy kvalitet i alle ledd. Dette gjelder både i forhold til infrastruktur, ansatte i faglige og i teknisk/administrative stillinger og gjelder innen alle universitetets hovedoppgaver: forskning, utdanning, innovasjon og formidling. UiT må da ha faglig ansatte som kan konkurrere på høyt internasjonalt nivå og som understøttes av en effektiv og høykompetent administrasjon. For å lykkes med dette, må institusjonen både evne å rekruttere talenter og å følge opp de ansatte slik at de kan utvikle de ferdighetene og den kompetansen som kreves. Dette er en orientering om status og planer for videreutviklingen av UiTs arbeid med ansatte og studenters karriere.

Karrierefremmende tiltak ved UiT i dag

UiT har mange tiltak som tar sikte på å bygge kompetanse og ferdigheter som er karrierefremmende. Disse er mer eller mindre formaliserte, og administreres både på institutt-, fakultets- og institusjonsnivå. Målgruppen er ulik for mange av tiltakene (studenter og ulike ansattgrupper). Nedenfor nevnes kun noen eksempler på ulike typer karrierefremmende tiltak som UiT tilbyr i dag:

- Forskerutdanning. Ph.d.-utdanningen er syklus tre i kvalifikasjonsrammeverket, og leder fram til en doktorgrad. Gjennom forskerutdanningen kvalifiserer kandidatene seg for en vitenskapelig stilling innen akademia.
- Førstelektorprogram. Strukturert karriereutviklingsprogram for faglig ansatte som ønsker å kvalifisere seg for opprykk til førstelektor. Tilbudet har vært i drift siden 2009.
- Opprykksprosjektet. Strukturert karriereutviklingsprogram for faglig ansatte kvinner som ønsker å kvalifisere seg for opprykk til toppstilling (professor/dosent). Tilbudet gis med noen års mellomrom.
- Opprykksordningen. UiT støtter opp om ansatte som ønsker å søke om opprykk fra en stilling til en annen innen hele bredden av faglige stillinger i akademia.
- Lederutviklingsprogrammer. UiT tilbyr lederutviklingskurs for ulike grupper ledere (forskningsgruppeledere, instituttledere, etc.).
- Meritteringsprosjektet. Prosjektet tar sikte på å utvikle et pedagogisk meritteringssystem for ansatte som underviser ved UiT.

- High North Academy. Samling karrierefremmende kurs for ph.d.-studenter. Kurstilbudet omfatter emner som forbereder ph.d.-studentene for en jobb utenfor academia etter endt utdanning (ledelse, kommunikasjon, ekstern finansiering, etc.).
- Søkerkompetanseprogrammer. For å fremme de faglig ansatte sin kompetanse på å søke forskningsmidler fra eksterne kilder, er det etablert en rekke ulike programmer som er målrettet mot spesifikke grupper ansatte og finansieringskilder (H2020 Priority Program¹, ERC opplæringsprogram² og Arctic MSCA-IF Program³). Programmenes varighet er fra seks til ni måneder.
- Veilederkurs. Det er etablert kurs for i veiledning av ph.d.-studenter. Disse er gjort obligatoriske for alle ph.d.-veiledere.
- Karrierekurs for studenter. Det arrangeres ulike kurs for studenter i hvordan de kan forberede seg på en karriere både innen- og utenfor academia.
- Kurs for administrativt ansatte. Det arrangeres med ujevne mellomrom kurs for administrativt ansatte innen ulike tema.
- Kurs arrangert av fakulteter/institutter. Det arrangeres kurs ved enkeltfakultet og – institutter for både faglige- og administrativt ansatte.

I tillegg betaler UiT for at de ansatte skal kunne delta på karrierefremmende kurs og programmer som arrangeres av statlige og private aktører.

Valg av karriereveier

I fusjonsavtalen mellom UiT og Høgskolen i Tromsø (HiTø) i 2009 var et viktig premiss at det skulle satses på begge de to karriereveiene som eksisterer innen academia i dag. Det vil si at det både skulle være tiltak som fremmet karriereveien førsteamanuensis-professor og karriereveien førstelektor-dosent. For å fremme karriereveien førstelektor-dosent, ble det bestemt at UiT skulle bygge videre på HiTøs førstelektorprogram. Førstelektorprogrammet ved UiT ble opprettet av universitetsstyret i møte 16. juni 2009, jf. sak S 43-09 *Opprettelse av førstelektorprogram ved Universitetet i Tromsø* (ephorte 2009/3150). Formålet var å sikre førstestillingskompetanse på fagområder med stort rekrutteringsbehov, utvikle kompetanse innen praksisnær forsknings- og utviklingsarbeid, og høyne kvaliteten på den forskningsbaserte undervisningen. Målgruppen var faglig ansatte innen profesjonsutdanninger og utdanninger der formidling av forskningsbasert kunnskap til praksisfeltet står sentralt. For å bli tatt opp på programmet måtte man være fast ansatt i 100 % stilling som universitetslektor, med minimum hovedfag/mastergrad eller tilsvarende.

I 2013 fusjonerte UiT med en ny institusjon, Høgskolen i Finnmark (HiF). Førstelektorprogrammet ble også i oppfølgingen av denne fusjonen et viktig virkemiddel for å fremme førstestillingskompetanse. Universitetsstyret vedtok (i) at førstelektorprogrammet skulle videreføres med samme ramme som tidligere, (ii) godkjenning av de reviderte retningslinjene for programmet og (iii) slo fast at *Innen 2017 skal det vurderes hvilke karriereveier og hvilke tiltak UiT skal satse videre på for å sikre tilstrekkelig førstestillingskompetanse i alle fagmiljøer* (Sak S 58-13 *Revisjon av Førstelektorprogrammet ved UiT Norges arktiske universitet* (ePhorte 2013/4111)).

¹ Kompetanseprogram rettet mot forskningsgrupper ved UiT som ønsker å lage koordinatorsøknader til EUs rammeprogram Horizon2020.

² Kompetanseprogram rettet mot enkeltforskere som vil søke de prestisjetunge stipendene fra European Research Council.

³ Kompetanseprogram som har målsetning av å rekruttere talentfulle internasjonale postdoktorer til UiT ved at de søker sammen med en UiT-forsker om et toårig postdoktorstipend fra EUs Marie Curie-Skłodowska Actions.

Det er gjennomført en evaluering av UiTs førstelektorprogram. Denne viser, kort fortalt, at bare litt over halvparten av de som har gjennomført programmet har søkt om opprykk og at ca. halvparten av disse så langt har fått opprykk (mange venter på svar fra komiteen). Programmet er kostbart, men ikke i forhold til tilsvarende kvalifisering via den andre karriereveien (doktorgrad). Det er mange flere søkere til programmet enn det er plasser i programmet. Ringvirkningene av programmet er ikke lette å måle.

I 2016 var det 272,8 årsverk universitetslektorer ved UiT⁴. Dette utgjør ca 25 % av alle undervisnings-, forsknings- og formidlingsårsverk ved UiT. Det er ikke lett å vurdere hvor mange av disse universitetslektorene som fagmiljøene ønsker at skal løfte seg til førstestillingskompetanse (på grunn av NOKUTs krav eller av andre grunner) eller som selv ønsker et karriereløp mot førstestillingskompetanse. Gruppen universitetslektorer er stor, og det vil være et stort løft for institusjonen om selv en liten andel av denne gruppen skulle få støtte til å kvalifisere seg til førstestillingskompetanse. Hvilken type førstestillingskompetanse institusjonen ønsker å legge til rette for er et strategisk valg. Begge karriereveiene er likeverdige. Den ene karriereveien (førsteamanuensis-professor) er mer forskningsfokusert, og kvalifiserer blant annet for å være veileder for ph.d.-studenter. Den andre karriereveien (førstelektor-dosent) er mer rettet mot undervisning og faglig utviklingsarbeid.

Videreutvikling av karrierefremmende arbeid ved UiT

Begrepet «karriere» oppfattes av mange i Norge som et pretensiøst begrep. Det bør imidlertid være et naturlig begrep for alle ansatte og studenter ved UiT. Karriere og videreutvikling av ansatte bør ikke utelukkende være den enkelte ansatte sitt ansvar, det bør også være et institusjonsansvar og et lederansvar.

Som beskrevet i innledningen, så har UiT satt seg ambisiøse mål, og den viktigste innsatsfaktoren for å kunne bli verdensledende innen mange av våre fagområder er våre ansatte. Vi må da ha gode systemer for hvordan de følges opp, slik at de utvikler seg i en retning som både gjør at de har en god og spennende arbeidshverdag og at bidrar til at UiT når sine mål. Et virkemiddel kan da være at alle ansatte har egne karriereplaner som følges systematisk opp av den ansatte og den nærmeste lederen.

Det er i dag mange enheter internt ved UiT som tilbyr ulike karrierefremmende tiltak for ansatte og studenter, og mange kjenner trolig ikke til detaljene i de andres tiltak. De ulike tilbudene er ikke koordinert og samordnet på langs og tvers i organisasjonen, og det er behov for en helhetlig vurdering av det samlede tilbudet ved UiT når det gjelder mål, innhold, ressursbruk og timing.

Nasjonal prosess

Kunnskapsdepartementet har nedsatt en ekspertgruppe som er ledet av Arild Underdal, og som skal komme med forslag til framtidig stillingsstruktur innen akademien i Norge. Ekspertgruppen skal levere rapporten sin den 1. mai 2018. Deretter vil denne bli sendt på høring. Eventuelle endringer i stillingsstrukturen og karriereveiene innen akademien vil derfor tidligst være kjent mot slutten av 2018. Universitetsstyret vedtok, som nevnt tidligere, at UiT innen 2017 skal vurdere hvilke karriereveier og hvilke tiltak UiT skal satse videre på for å sikre tilstrekkelig førstestillingskompetanse i alle fagmiljøer. Med utgangspunkt i den uavklarte situasjonen som den pågående nasjonale prosessen skaper, vil det være uhensiktsmessig å velge hvilke karriereveier vi vil satse på nå. Denne beslutningen bør først tas når den fremtidige stillingsstrukturen er kjent.

⁴ Tall fra DBH. Blant ansatte i universitetslektorstillinger har enkelte doktorgrad, og er således førstestillingskompetente selv om de ikke er ansatt i førstestilling

Videre arbeid med karriereveier og karrierefremmende tiltak ved UiT

I påvente av nasjonal avklaring av stillingsstruktur og karriereveier, vil UiT videreføre satsingen på to karriereveier og de virkemidler som i dag er i bruk. Det er ikke ønskelig at arbeidet med å videreutvikle virkemidler for å fremme studenter og ansattes karriere stopper opp. UiT vil derfor fortsette dette arbeidet innen områder som ikke vil berøres av eventuelle endringer i stillingsstruktur. Vi vil samtidig gjøre analyser av kompetansebehov som gjør oss godt forberedt på den nasjonale diskusjonen som vil komme i kjølvannet av Underdalutvalgets konklusjoner.

For at UiT skal nå sine ambisiøse mål, må institusjonen ha gode og helhetlige karrierefremmende tiltak for både studenter og faglige og teknisk/administrativt ansatte. På sikt, ønsker derfor universitetsdirektøren at UiT skal utarbeide en helhetlig plan for UiTs karrieresatsing, som inneholder en systematisk oversikt over kompetanse- og karrierefremmende tiltak som skal tilbys til både faglig og teknisk/administrativt ansatte ved UiT og karrierefremmende kurs/tiltak som skal tilbys utenom læreplanen til UiTs studenter.

Jørgen Fosslund
konst. universitetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Pål Vegar Storeheier