





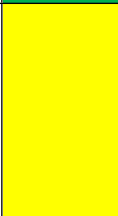
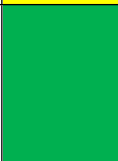
## Virksomhetsplan for 2019

Tabellen under viser status for tiltakene i virksomhetsplanen for 2019.

Kolonnen 'Status jan -20' har følgende fargekoder:

-  Arbeidet pågår i henhold til plan (ikke nødvendigvis ferdig)
-  Arbeidet er forsinket eller har mindre utfordringer
-  Det kreves spesielle tiltak / endringer for å komme i mål

## Tematiske satsinger og bærekraftsmål

Tiltak	Referanse/ kommentar jan -20	Status jan -20
Innføre en ny virkemiddelordning for de tematiske satsingsområdene i <i>Drivkraft i nord</i> .	Gjennomført. Behandlet av styret i sak S31/18.	
Revidere UiTs handlingsplan for miljøledelse og lage en egen tiltaksplan for bedre drift av institusjonen i henhold til de miljørettede bærekraftsmålene til FN.	<p>Styret har i sak S27/19 fastsatt overordnede mål og føringer for arbeidet med en handlingsplan for bærekraft og miljøledelse. Forslag til plan skal legges frem for styret i mars 2020.</p> <p>Følges opp i VPL 2020: Vedta og starte implementering av en ny handlingsplan for miljøledelse basert på de føringer styret har fastsatt og KDs planer for målstyring knyttet til bærekraftig drift.</p>	
Fakultetene skal gjennom sine handlingsplaner igangsette konkrete faglige tiltak for oppfølging av FNs bærekraftsmål.	<p>Gjennomført, jfr. sak 18/4751.</p> <p>Følges opp i VPL 2020: Synliggjøre faglige aktiviteter som allerede støtter opp om FNs bærekraftsmål og avklare hvilke prioriteringer som skal gjøres for å følge opp bærekraftsmålene i kjernevirksomheten ved UiT.</p>	

## Engasjerende og aktuelle utdanninger

Tiltak	Referanse/ kommentar jan -20	Status jan -20
Bruke strategiske midler og enkle mekanismer for omfordeling til å øke antallet studieplasser og etablere nye studietilbud på utvalgte områder.	Arbeidsgruppe etablert. Presenterte utkast til rapport i ULM 12.12.19. Følges opp i VPL 2020: Vedta modell og starte omfordeling av midler til studieplasser.	
Utvikle en egen strategi og en portal for etter- og videreutdanning.	Det er satt ned en gruppe for livslang læring/EVU som er kommet i gang med sitt arbeid. Følges opp i VPL 2020: Vedta EVU-strategi og starte arbeidet med å realisere strategien.	
Igangsette et kurstilbud for studie- / utdanningsledelse.	Resultat leverte 4.11.19 rapport fra dialogkonferansen om «Ledelse av studieprogram» (sak 19/131). SEFU jobber i samarbeid med SPOR og RESULT med å følge opp anbefalingene fra rapporten. SEFU vil i løpet av februar legge frem forslag til stillingsbeskrivelse og stillingsinstruks for studieprogramledere. Denne vil danne grunnlaget for utvikling av kurstilbud. Samtidig ble det understreket at et slikt kurs må ses i sammenheng med endringer av rammevilkår for rollen. Følges opp i VPL 2020: Igangsette kurs for studieprogramledelse.	
Revidere nåværende ordninger for ledelse av studieprogram.	I løpet av 2019 ble det gjennomført kartlegginger og analyser av hvordan studieledere/programstyrelere opplever funksjonen, samt hvordan de ser for seg videreutvikling av både funksjonens innhold, rammevilkår og den kompetanse som skal til for å fylle rollen på en god måte. Rapport er avlevert og gjennomgått. På et oppsummeringsmøte der veien videre var tema, ble det enighet om at Result og SPOR i samarbeid skal finne ut av hvordan et utviklingsrettet opplegg for ledelse av studieprogram kan designes og utvikles (se ovenfor).	

Tiltak	Referanse/ kommentar jan -20	Status jan -20
<p>Fakultetene skal systematisk arbeide for å bedre gjennomstrømmingen og redusere frafallet ved å:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sørge for at alle programansvarlige holder seg oppdatert om relevante tall for gjennomstrømming, frafall og studenttilfredshet (i Tableau)</li> <li>• Gjøre aktivt bruk av erfaringer fra andre enheter og iverksette tiltak som er beskrevet i foreliggende rapport om gjennomstrømming og frafall</li> </ul>	<p>SEFU har gjennomført kurs i bruk av verktøyet Tableau ved HSL-fak, IVT-fak, Jurfak og NT-fak, og det vil bli gjennomført ved BFE-fak tidlig i 2020. Rapport om frafall er også vist på ULM og i SUV.</p> <p>Videre er det utlyst et anbud for å tilrettelegge for ledelsesinformasjon i Tableau. Dette arbeidet vil sluttføres våren 2020.</p>	
<p>Implementere revidert kvalitetssystem for utdanning.</p>	<p>Arbeidet er noe forsinket pga. utfordrende personalsituasjon i 2019. Det gjenstår tre områder som vil bli fulgt opp vår 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Retningslinjer for periodiske evalueringer</li> <li>• Systematisk kontroll av forskriftskravene</li> <li>• Utfyllende beskrivelser av UiTs kvalitetsområder</li> </ul>	
<p>Følge opp BA og MA-program som etter den interne gjennomgangen i 2018 ikke tilfredsstiller NOKUTs krav.</p>	<p>Ingen program ble rapportert inn med så alvorlige mangler at de ikke tilfredsstilte NOKUTs krav. Andre utfordringer som fremkom av gjennomgangen er – i henhold til kvalitetssikringssystemet - tatt opp med fakultetene på dialogmøter i vårsemesteret.</p>	

Tiltak	Referanse/ kommentar jan -20	Status jan -20
<p>Behandle en serie igangsatte utredninger som tar for seg koordinering av sentrale fagmiljø og utdanninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sosiaifagene</li> <li>- Lektordanningen 8 – 13</li> <li>- Organisasjons- og ledelsesfagene</li> <li>- Universitetspedagogikk og andre pedagogiske fagmiljø</li> </ul>	<p>Samtlige rapporter er levert fra arbeidsgruppene til universitetsdirektøren. Universitetsstyret er blitt forelagt og har diskutert rapportene knyttet til sosiaifagene, lektorutdanningen og universitetspedagogikk. Det er fattet vedtak om oppfølging fra styret og universitetsledelsen.</p> <p>Rapporten om organisasjons- og ledelsesfagene er blitt vurdert av universitetsledelsen, men inneholder ikke forslag som gjør at den vil fremmes for styret. Videre oppfølging skjer i regi av HSL-fak og BFE-fakultetet.</p>	
<p>Utarbeide en handlingsplan for mobilitet og sette i verk tiltak.</p>	<p>Ett av fakultetene har ferdigstilt sin plan. SIS skal følge opp øvrige fakultet, men venter på stortingsmeldingen for int. studentmobilitet som forventes ila februar.</p> <p>Følges opp i VPL 2020: Følge opp fakultetenes handlingsplaner for mobilitet og sikre fortsatt økning i antallet utreisende utvekslingsstudenter.</p>	

## Akademisk frihet og troverdighet – forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid

Tiltak	Referanse/ kommentar jan -20	Status jan -20
Utarbeide en systematisk karrieropolitikk for vitenskapelig ansatte med et bredt sett av virkemidler.	Prosjektskisse som konkretiserer arbeidet med forventninger til vitenskapelig ansatte og et helhetlig rammeverk for karriereplanlegging er utarbeidet. ULM diskuterte saken i møte i okt 19 og fakultetene/enhetene ble orientert om arbeidet i brev nov 19 (2019/5246). Arbeidet er organisert som tre arbeidspakker:	
Fastsette felles arbeidsinstruks for alle fast vitenskapelig ansatte med tydelige forventninger til kvalitet i undervisning, forskning, utviklingsarbeid, publisering og eksternfinansiering.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. utforme forventningene til ansatte i undervisnings- og forskerstillinger.</li> <li>2. oppfølging av forventningene gjennom fokus på faglig ledelse og videreutvikling av maler og planverk.</li> <li>3. utvikle et helhetlig rammeverk for karriereplanlegging og karriereutvikling.</li> </ol> <p>Frist for arbeidspakkene er 31.3.20. Arbeidet skal presenteres og diskuteres på rektors ledersamling feb 20.</p> <p>Følges opp i VPL2020: Innføre og følge opp bruken av virkemidler i den vedtatte karrieropolitikken for vitenskapelige ansatte.</p>	
Vurdere den administrative forvaltningen av ph.d.-programmene i tråd med de premisser som er gitt i Adm2020-prosessen.	Det er vurdert om forvaltningen skal etableres som fellestjeneste. Universitetsdirektøren har konkludert med at den ikke bør gjøre det, og at forvaltningen dermed håndteres ved fakultetene.	
Innføre en ny virkemiddelordning for støtte til utvikling av toppforskningsmiljøer.	Første runde med vurdering og tildeling av midler til Aurora Centre er gjennomført.	
Videreutvikle en felles tiltaksliste som fakultetene skal benytte i sitt arbeid med å styrke den eksterne finansieringen.	<p>Gjennomført.</p> <p>Følges opp i VPL2020: Følge opp tiltaksliste for økt ekstern finansiering.</p>	

## Kreativitet og engasjement – innovasjon og formidling

Tiltak	Referanse/ kommentar jan -20	Status jan -20
Evaluere UiTs forhold til arbeids- og næringsliv.	Rapporten er blitt behandlet i styret i to runder med vedtak om videre oppfølging. Følges opp i VPL2020: Gjennomføre pilotprosjekter for utdanningssamarbeid med arbeidslivet.	
Arbeide aktivt for at fusjonen mellom NORUT og NORCE bidrar til økt aktivitet og flere samarbeidsprosjekter med miljøer på UiT.	Det har vært avholdt flere møter med NORCE på institusjons/konsernnivå. I desember 2019 ble det avholdt et felles møte der faglige ledere i NORCE møtte dekangruppen ved UiT for å diskutere videre utvikling av samarbeid.	
Bruke UiTs forsterkede eierskap i Norinnova Technology Transfer til å utvikle selskapet og øke samarbeidet med miljøer på UiT.	NORINNOVA har i 2019 deltatt i UiTs arbeid med en strategi for innovasjon, og har sammen med UiT tatt initiativ til etablering av et nord-norsk såkornfond.	
Bruke UiTs forsterkede eierskap i NORUT Narvik til å legge forholdene til rette for at selskapet kommer inn i en større og bærekraftig struktur.	UiT har sammen med Forte Narvik arbeidet for en fusjon mellom NORUT Narvik og SINTEF. Styret ga i S32/19 sin tilslutning til at SINTEF ble majoritetsaksjonær i selskapet, som samtidig skiftet navn til SINTEF Narvik.	
Iverksette tiltak for å sikre at formidling og kommunikasjon blir ivaretatt som et sentralt strategisk utviklingsområde på UiT.	Det ble i 2019 igangsatt et arbeid med utvikling av en strategi for kommunikasjon – både med intern og ekstern bistand. Følges opp i VPL2020: Utarbeide strategiske planer for kommunikasjon og markedsføring.	

## Nærhet og engasjement - arbeidsmiljø og organisasjon

Tiltak	Referanse/ kommentar jan -20	Status jan -20
Fase inn vedtatte retningslinjer for håndtering av avsetninger og redusere sitt avsetningsnivå med 20 %.	<p>Er gjennomført som planlagt jf S19 og S26/18. Styret er holdt orientert om utviklingen, senest okt -19. Endelige tall for utviklingen i -19 vil framgå av årsregnskapet.</p> <p>Tall per 2. tertial viste at UiTs samlede avsetninger på bevilgningsøkonomien utgjorde 359 mill kroner, som var en reduksjon på 39 mill kroner fra 1. tertial, og på 83 mill kroner fra sist årsskifte. Reduksjonene er i tråd med forventningene, og viser at tiltakene har hatt effekt.</p> <p>Det ble høsten -19 gjennomført omdisponering av avsetninger for fire enheter, som per utgangen av september hadde avsetninger på over 10 %. Midlene er blitt omdisponert til prioriterte tiltak ved UiT. Tilsvarende omdisponeringer for de øvrige enhetene vil bli gjort på basis av årsregnskap for 2019.</p>	
Behandle forslag til ordninger for styring og ledelse på nivå 3.	<p>Er gjennomført. Fakultetene/enhetene har i løpet av -19 tatt stilling til valg av ordning for det enkelte institutt, med sikte på at styrer og råd skal være operative fra årsskiftet 2019/2020. Universitetsstyret ble orientert om dette i okt -19. Samlet sett ble utfallet at det er innført ordning med råd ved de fleste enheter, og at fire enheter ved HSL skal ha instituttstyre.</p>	
Gjennomføre en sammenslåing av Det kunstfaglige fakultet og Tromsø Museum, og legge til rette for at den nye enheten kan nå de målene styret har satt.	<p>Er gjennomført med virkning fra 1.1.19, i henhold til styrets vedtak i styresaker 15, 21, 34 og 45/18. Det er fastsatt en intern organisering av Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag (UMAK) med tre underliggende institutter og en felles administrasjon organisert som stab. Alle ansatte er innplassert i stillinger, og det er rekruttert ledere for institutter og administrasjonen. Videre er det fastsatt instruks for lederstillinger og styret ved enheten, i fullmaktssaker 104 og 142/18. I fullmaktssak 131/18 ble det oppnevnt et interimsstyre, og det gjennomføres nå utpeking og valg av representanter til et ordinært styre med virkning fra 1.1.2020. UMAK arbeider med å etablere strategier og satsinger for virksomheten.</p>	
Etablere administrative fellestjenester på utvalgte tjenesteområder. Fellestjenestene skal ha gevinstplaner som sikrer kvalitet og gir mulighet for evaluering.	<p>Det er etablert seksjoner med ansvar for samtlige tjenester.</p> <p>Universitetsdirektøren har igangsatt en evaluering som også omfatter endelig fastsettelse av gevinstplaner.</p> <p>Følges opp i VPL2020: Evaluere de nye fellestjenestene og vurdere behov for justeringer.</p>	

Tiltak	Referanse/ kommentar jan -20	Status jan -20
Implementere en ny administrativ organisasjonsstruktur med 4 avdelinger i fellesadministrasjonen og ny seksjonsinndeling på nivå 1 og 2.	Ny organisasjonsstruktur er etablert. Det gjenstår arbeid med å få ønskede effekter av organiseringen. Visse organisatoriske spørsmål er omfattet av evalueringen av de nye fellestjenestene.	
Frigjøre midler til kjernevirksomhet ved å redusere antallet administrative årsverk med minimum 5% (fra 2016).	<p>Antall administrative årsverk ved inngangen til 2016 var 875. På rapporteringstidspunktet i 2019 hadde UiT 863. Innenfor dette har det skjedd en vesentlig reduksjon av antall formelle lederstillinger, fra 214 til 165 årsverk. Det gjenstår å ta ut gevinster av omorganiseringene, og universitetsdirektøren har lagt opp til at det i samband med budsjettprosessen for 2021 skal fastsettes mer permanente rammer for administrasjonen.</p> <p>UiT må samtidig ta høyde for at KD har innført et eget måltall for andelen administrativt ansatte UiT skal ha i 2025. Dette måltallet er satt til 25%. Dagens andel for UiT er 28%. Her har det vært en nedgang fra 2016, primært som følge av en klar vekst i antallet vitenskapelige stillinger (over 250 nye stillinger er kommet til).</p> <p>Følges opp i VPL2020: Frigjøre midler til kjernevirksomhet ved å redusere antallet administrative årsverk med minimum 5% (fra 2016).</p>	
Skape nye, forbedrede møteplasser for samhandling på tvers i organisasjonen.	<p>Det er gjennomført endringer i flere sentrale møtearenaer på UiT.</p> <p>Evalueringen av fellestjenestene tar opp spørsmål om møteplasser.</p> <p>Følges opp i VPL2020: Evaluere de nye fellestjenestene og vurdere behov for justeringer.</p>	
Helsefak, IVT, NT- fakultetet og HSL-fak skal gjennomgå (deler av) sin egen instituttorganisering i henhold til mandat gitt av universitetsdirektøren.	Fakultetene har gjennomgått og levert rapporter fra eget arbeid. Disse ble forelagt styret og behandlet i S28/19.	



Tiltak	Referanse/ kommentar jan -20	Status jan -20
Fakultetene skal ha årsplaner som systematisk redegjør for implementeringen av vedtatte fakultets- og campusstrategier.	Alle enhetene har ferdigstilt årsplaner i henhold til bestillingen. Sak 18/4571.	
Fakultetene skal i sine årsplaner angi konkrete tverrfakultære samarbeidstiltak.	Gjennomført. Årsplanene inneholder slike tiltak.	
Gjennomgå og forenkle interne systemer for rapportering, kontroll og delegasjon.	<p>Det er foretatt en rekke endringer i delegasjonsgrad og kontrollnivå. De største endringene (som også har vært behandlet av styret) er knyttet til delegering av tilsettingsmyndighet for II-stillinger og etablering av et felles tilsettingsråd for teknisk-administrative stillinger.</p> <p>Det gjenstår forbedringsarbeid på andre områder samt forenkling av rapporteringsrutiner.</p>	
Slutføre den administrative organisasjonsgjennomgangen ved å utrede tjenestetilbud og organisering ved Avdeling for IT og Avdeling for bygg- og eiendom.	<p>Det ble i 2019 levert rapporter fra arbeidsgrupper med forslag om fremtidig organisering av ITA og BEA.</p> <p>Ny organisasjonsstruktur for ITA ble behandlet av styret i sak S21/19. Forslag til fremtidig organisering av BEA legges frem for styret i februar 2020.</p> <p>Følges opp i VPL2020: Implementere ny organisering av ITA og BEA.</p>	
Forberede mottaksprosjekt for implementering av nye administrative systemanskaffelser som gjøres sammen med de andre universitetene i BOTT-samarbeidet.	<p>Er under arbeid, etter plan. Det er planlagt at UiT og NTNU skal innføre nye systemer innen økonomi og lønn fra 1.1.2022, mens UiO og UiB skal innføre fra 1.1.2021. Det er etablert mottaksprosjekter ved hver institusjon, med felles overbygning og støtte.</p> <p>Hovedfokus for arbeidet i Økonomi og lønn i 2019 har vært utvikling og standardisering av nye løsninger, i nært samarbeid mellom institusjonene og DFØ. Løsninger skal være klar for test i løpet av første halvår 2020.</p> <p>Mottaksorganisasjon for sak/arkiv er under etablering, også her med samarbeid mellom institusjonene. Det er p.t. ikke avklart rekkefølge og tidspunkt for innføring mellom institusjonene.</p> <p>Følges opp i VPL2020: Implementere og opparbeide kompetanse om fellesløsninger som UNIT og BOTT skal innføre i UH-sektoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• UNIT: materopptak, arbeidslivsportal og mobilitet.</li> <li>• BOTT: økonomi og lønn, sak og arkiv og utvidet HR.</li> </ul>	

Tiltak	Referanse/ kommentar jan -20	Status jan -20
<p>Motvirke arbeidslivskriminalitet ved offentlige innkjøp.</p>	<p>Er gjennomført. Med bakgrunn i tildelingsbrev 2019, samt rundskriv H-8/17, ble det i 2019 startet et arbeid med å revidere UiTs retningslinjer og rutiner knyttet til avtaleoppfølging. Dette for å bedre ivareta kravet om å arbeide for å motvirke arbeidslivskriminalitet, og for å sikre at virksomheten ved tildeling og oppfølging av kontrakter har tilfredsstillende rutiner, herunder klar ansvarsfordeling knyttet til oppfølging av inngåtte kontrakter.</p> <p>UiT har gjort to endringer som har tilrettelagt for dette arbeidet. Det ene er sentralisering av gjennomføring av konkurranser med verdi fra 100 000 eks mva. Det andre er at UiT har anskaffet et nytt system for avtaleoppfølging, Contract Lifecycle Management (CLM), som gjør det enklere å følge opp kontraktsvilkår i avtaleperioden. Samlet sett har UiT styrket sin evne til å sikre profesjonalitet i anskaffelser, og herunder bevisstgjøring av forpliktelser knyttet til kontraktsoppfølging, og motvirkning av arbeidslivskriminalitet.</p> <p>Eksisterende portefølje av rammeavtaler ble risikovurdert høsten -19. Det ble ikke gjort funn som tilsier videre oppfølging. Videre arbeid vil bestå av å ferdigstille revisjonen av retningslinje og rutiner for avtaleoppfølging.</p> <p>Følges opp i VPL2020: Gjennomgå innkjøpsrutiner som ledd i statlig bekjempelse av arbeidslivskriminalitet.</p>	
<p>Realisere inkluderingsdugnad.</p>	<p>Tiltak har i 2019 vært av generell art. I utlysningstekster oppfordres personer i målgruppen å søke. I tillegg arbeides det aktivt for at minst en søker i målgruppen bli invitert til intervju dersom de er kvalifisert. Inkluderingsmålsettinger- og tiltak er imidlertid tatt inn i arbeidet med Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering, som legges frem for universitetsstyret til endelig behandling i februar 2020. Tiltak utover dette må vurderes.</p>	

Tiltak	Referanse/ kommentar jan -20	Status jan -20
Redusere midlertidige ansettelser.	<p>Universitetsstyret behandlet sak om reduksjon i bruken av midlertidige ansettelser i S19/19. Styret sluttet seg til forslagene til tiltak, ga enhetene i oppdrag å utforme handlingsplaner, og ga universitetsdirektøren fullmakt til å fastsette måltall og godkjenne handlingsplaner.</p> <p>UiT har som mål å oppnå vesentlige reduksjoner innen utgangen av 2020. Hvert fakultet/enhet og den felles administrasjonen har i løpet av høst-19 arbeidet fram tiltak, og behandlet forslag til handlingsplaner i enhetenes styrer. Samlet forslag til handlingsplan for UiT er blitt drøftet på ledermøter, og skal fastsettes innen utgangen av jan -20, etter drøfting med tjenestemannsorganisasjonene.</p> <p>Videre har UiT deltatt i et felles arbeid i UH-sektoren med sikte på å beskrive egnede tiltak og praksiser for å redusere omfanget av midlertidige ansettelser.</p> <p>Følges opp i VPL2020: Redusere andelen midlertidig tilsatte i henhold til fastsatte måltall og planer.</p>	

20.01.20