

Fleksible utdanningstilbud 2020 - utlysninger fra Diku og Kompetanse Norge

Søknad

Introduksjon

Velg ordning

Kryss av hvilken ordning søknaden retter seg mot

Diku - Fleksible utdanningstilbud - grunnutdanning eller EVU

Søknadsinformasjon

Prosjektnummer Fleks/10270

Prosjekttittel Praktisk HR og lønn

Skrivetilgang

Lesetilgang

Informasjon om søker

Søkerinstitusjon

Søkerinstitusjon

UiT The Arctic University of Norway (NO-UiT) (NO)

Ansvarlig enhet

Ansvarlig enhet: Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE)

Prosjektleder

Navn: Bottolfsen, Trond
Tittel: Assisterende instituttleder Handelshøgskolen Campus Harstad
Epost: trond.bottolfsen@uit.no
Telefonnummer: 77058226

Samarbeidspartnere

Legg til eventuelle samarbeidspartnere i prosjektet

Institusjon:	NO-PERSONELL- OG LØNNSAVDELINGEN PLA (NO)
:	
Enhet:	FLVS
Kontaktperson:	Olsen, Oddgeir
Stilling/tittel:	Seksjonssjef/Forsvarets personell- og vernepliktssenter/Personell- og lønnsavdeling
E-mail:	oddgolsen@mil.no

Institusjon:	NO-Zalaris ASA Lødingen (NO)
:	
Enhet:	Zalaris HR Services Norge AS
Kontaktperson:	Haslevang, Mona
Stilling/tittel:	Zalaris HR Services Lødingen AS
E-mail:	mona.haslevang@zalaris.com

Institusjon:	NO-ANDØYA FLYSTASJON 133 LUFTVING AND 133 LV (NO)
:	
Enhet:	133 Luftving Evenes
Kontaktperson:	Guldvog, Eirik
Stilling/tittel:	Oberst / Sjef for 133 luftving
E-mail:	eguldvog@mil.no

Informasjon om utdanningstilbudet

Prosjektinformasjon

Prosjektinformasjon

Sammendrag

Handelshøgskolen ved UiT Harstad (HHT) ønsker å levere studiet «Årstudium i HR og lønn» til 113 Luftving på Evenes i forbindelse med den ekspansive oppbygging som nå skjer på Evenes flyplass. Dette er et ettårig studium som går med halv progresjon, dvs. over 2 år. Utdanningen er på bachelornivå, den er samlingsbasert og studentene tar ett emne a 15 stp. per semester. Studiet er desentralisert, tilbyr digitale møter mellom samlingene og er fleksibelt.

I søknaden til Diku søker HHT om midler til planlegging og drift av et utdanningstilbud for 40 studenter i 2 år, fra høst 2022-vår 2024. Studiet er primært for ansatte, familiemedlemmer av ansatte samt vernepliktige knyttet til flyplassen. Studiet vil også være åpent også for andre søkere. . Bakgrunnen for søknaden er oppbygging av kampflyplassen på Evenes som skal stå ferdig i 2026, det vil si om 5 år. Kravene til omstillingsevne er ekstremt høy i dette prosjektet i og med at det skal tilsettes 500 medarbeidere og 300 vernepliktige innen 2025. For at 113 Luftving og andre aktører på Evenes skal sikre seg mot uheldige konsekvenser av kompetansemangel foreslår vi at det tilbys utdanningstilbud underveis. Årstudium i HR og lønn er en slikt tilbud. Dette studiet tar for seg følgende fire emner:

- 1) HR, arbeidsmiljø og arbeidsrett
- 2) Lønn, skatt og regnskap
- 3) Service, digitalisering og effektivisering
- 4) Praktisk HR og lønnsarbeid

Navn på emne, studieprogram eller kurs:	1) HR, arbeidsmiljø og arbeidsrett
Fagområde:	Economics
Studiepoeng (ECTS):	15,00

Navn på emne, studieprogram eller kurs:	2) Lønn, skatt og regnskap
Fagområde:	Economics
Studiepoeng (ECTS):	15,00

Navn på emne, studieprogram eller kurs:	3) Service, digitalisering og effektivisering
Fagområde:	Economics
Studiepoeng (ECTS):	15,00

Navn på emne, studieprogram eller kurs:	4) Praktisk HR og lønnsarbeid / Praksisoppgave
Fagområde:	Economics
Studiepoeng (ECTS):	15,00

Bakgrunn, behov og mål

Beskrivelse av prosjektet

Beskriv etterspørselen for studietilbudet

Studiets omfang og innhold

Handelshøgskolen ved UiT campus Harstad (HHT) ønsker å tilby utdanning i HR og lønn til 133 Luftving Evenes. Departementet har vedtatt at kampfly skal flyttes fra Andøya flystasjon til Evenes flystasjon og at den nye enheten skal være fullt ut operativ fra 2026. Antall ansatte skal økes med 500 medarbeidere og antall vernepliktige skal økes med 300. Dette er eksempel på et prosjekt der omstillingshastigheten er høy og utfordringene store. I tillegg til alle nybygg og bygningsmessige fasiliteter som skal på plass, så skal antall ansatte doubles og det skal skje i en kommune, Evenes, der antall innbyggere i dag er ca. 1 350.

HHT ser dette som et viktig samfunnsoppdrag å bidra med å levere utdanningstilbud til 133 Luftving Evenes og vil derfor tilby et årsstudium i HR og lønn. 133 Luftving ønsker at det skal tilbys høyere utdanning til både arbeidstakere som er i jobb og arbeidstakere som ønsker å kvalifisere seg til jobb i regionen. Ut fra det foreslår vi årstudium i HR og lønn. Studiet foreslår vi leveres med halv progresjon, dvs. over 2 år slik at det passer godt til arbeidstakere som er i jobb. Vi ser for oss at studietilbudet også kan være aktuelt for familiemedlemmer av ansatte i forsvaret og vernepliktige soldater, og inkluderer derfor også disse i målgruppen.

Studiet er et årsstudium (60 stp) hvor det er halv progresjon og det er deltidsstudium. Det undervises i ett emne per semester og hvert emne har et arbeidsomfang som tilsvarer 15 stp. Utdanningen er samlingsbasert og hvert semester består av 3 samlinger. Vanligvis er disse samlingene fysiske, men unntaksvis kan de være digitale. Mellom hver samling legges det opp til digitale møter, undervisning på nett og/eller oppgavegjennomgang på nett. Samlingsbaserte studietilbud i kombinasjon med digital undervisning vil sørge for en god struktur og ei fin ramme for læring. Emnet er praktisk orientert og omfatter temaer som vil være nyttig å ha kjennskap til i forhold til mange ulike stillinger.

Næringens behov

I regionen nordre Nordland og Sør-Troms er det de siste årene bygd seg opp et "cluster" av bedrifter som jobber med HR, lønn og lønnskjøring. Dette har skjedd i kjølvannet av at store bedrifter og virksomheter over hele landet velger å skille lønnsbehandling fra regnskap ved å spesialisere disse delene av virksomheten.

Mens Forsvaret har sin regnskapsavdeling i Bergen så har de valgt å behandle lønn og lønnskjøring fra Harstad. Forsvarets Personell- og vernepliktsenter v/Personell og Lønnsavdeling er i dialog med Handelshøgskolen i Harstad hvor de har definert behov for EVU tilbud og vil bidra i utvikling av et slik tilbud som ekstern aktør.

Zalaris HR Services AS tilhører et internasjonalt konsern som leverer skybaserte lønn og personaltjenester til norsk og internasjonalt marked. Zalaris HR services AS har tre avdelingskontor i Norge hvorav det ene ligger i Lødingen kommune. Zalaris HR Services AS i Lødingen har i dag 65 ansatte som arbeider med lønn og HR for norske og utenlandske kunder. Foretaket ønsker å bidra i samarbeidet med Handelshøgskolen for å gi sine ansatte mulighet for EVU og for å styrke mulighet for rekruttering ved at flere i nærområdet kan kvalifisere seg for ansettelse i Zalaris Lødingen.

Også større regnskapskontor velger å skille regnskap og lønn, for eksempel ved at enkelte av de ansatte jobber med lønn, mens andre jobber med regnskap. Denne spesialiseringen innenfor HR og lønn gjør at det er behov for økt kompetanse på dette fagområdet. Handelshøgskolen ved UiT Harstad har sterke fagmiljø innenfor både ledelse (HR) og økonomi (lønn), noe som er et godt utgangspunkt for å levere et godt faglig tilbud i HR og lønn. HR og lønn følger vi med på både fordi det er faglige interessant, men også fordi mange av de spesialiserte lønnsenhetene har lokalisert seg i vår region. Vi har faglige ressurser hos våre vitenskapelige ansatt til å dekke alle de fire emnene i studiet HR og lønn. Disse er dekt av fire 1. amanuenser og tre universitetslektorer. Se oversikt i vedlegg 3. Selv om vi har kompetansen som skal til for å løse oppgaven så må vi øke staben noe gjennom tilsetting og/ eller innleie for å dekke et studium som dette i tillegg til de andre oppgavene som vi har i dag.

133 Luftving Evenes

Evenes flystasjon bygges opp som en hovedbase for Forsvarets nye maritime patruljefly P-8 Poseidon og som fremskutt operasjonsbase for kampflyene F-35. Evenes flystasjon ligger i Evenes kommune, helt nord i Nordland fylke. Forsvaret utvikler nå flystasjonen til en operativ kampflybase for Luftforsvaret. Innen 2025 får stasjonen opptil 500 ansatte og 300 vernepliktige. Evenes skal bli hjemmebasen for Norges

fem nye maritime patruljefly av typen P-8 Poseidon. Flyene skal drive maritim overvåking og erstatter både P-3 Orion på Andøya flystasjon og DA-20 Jet Falcon, som opererer fra Gardermoen. I tillegg til P-8 Poseidon får 133 luftving på Evenes en egen luftvern bataljon og en baseforsvarsskvadron for å beskytte de flyoperative avdelingene.

Luftvernet blir satt opp med våpensystemet NASAMS III, mens baseforsvarsskvadronen får avdelinger innen aktivt og passivt forsvar, en stor hundeavdeling, sanitet, eksplosivryddere og en maskin- og konstruksjonstropp. Fra 2025 vil det være 400-500 ansatte hos 133 luftving Evenes. Ferdig utbygd blir Evenes Flyplass den nest største kampflyplassen i Norge. På toppen av dette kommer Cyberforsvaret, Forsvarets logistikkorganisasjon, Forsvarsbygg og andre til å ha tilhold inne på basen, samt rundt 300 soldater til baseforsvar og luftvernet.

Forsvaret ønsker å benytte sivile utdanningstilbud i høyere grad enn tidligere, og UiT Norges arktiske universitet har påbegynt et samarbeid med 133 Luftving Evenes for å finne hvilke studietilbud som er mest aktuelle, og hvordan disse kan tilrettelegges for vernepliktige soldater, ansatte og tilhørende familier. Studietilbud innenfor forvaltningsfag som HR, lønn og HMS er blant dem 133 luftving Evenes løfter frem som spesielt aktuelle.

Evenes er en liten kommune med ca. 1350 innbyggere. Det er ingen utdanningstilbud på høgskole eller universitetsnivå i kommunen i dag og de nærmeste tilbudene ligger i Narvik og Harstad. Når det skal ansettes så mange som 500 ansatte over en kort periode må det gjøres ekstra tiltak for å få dette til å fungere. Dette er 133 Luftving er klar over. Omstillingshastigheten for Evenes flyplass er ekstremt høy. Kommunen er liten og det er få andre større arbeidsplasser i regionen. Lav kompetanse og tilnærmet ingen tilbud innen høyere utdanning gjør situasjonen utfordrende. Det gjøres derfor aktive fremstøt av blant annet Oberst Eirik Guldvog i 133 Luftving for å få etablert utdanningstilbud på ulike områder, blant annet HR og lønn. Dette ønsker UiT og Handelshøgskolen ved UiT, campus Harstad å bidra til. Vi har tro på og håper å få dette til, gjerne med tilskudd fra Diku som starthjelp.

HHT har lang tradisjon i å tilby studier tilpasset EVU markedet. Masterstudiet Erfaringsbasert Ledelse (90 stp.) har opprinnelse fra 1991, mens årsstudiet Praktisk Prosjektledelse (60stp) ble igangsatt høsten 2011. Felles for begge studier er at de er samlingsbaserte, har søkere fra offentlig og privat sektor, rekrutterer godt nasjonalt så vel som lokalt og har god gjennomføringsgrad. I programmet Erfaringsbasert Master i Ledelse kobles studentene bl.a. opp mot sin egen arbeidsplass gjennom personlig lederutviklingsprogram med 360 graders evaluering. I studiet praktisk prosjektledelse skal studentene i siste semester gjennomføre et større prosjekt i tett samarbeid med næringslivet. Prosjektet som de har planlagt og gjennomført er eksamensoppgaven for dette emnet.

Vi har jobbet ei tid jobbet med å få på plass et utdanningstilbud innen HR og lønn, men er fortsatt i en innledende fase. Vi har blant annet hatt en godt samarbeid med virksomheter som Forsvarets personell og lønnsavdeling, Harstad, NAV Pensjon Harstad, Zalaris Lødingen og Forsvarsbygg, Harstad. Alle disse virksomhetene driver med HR og lønn, og alle etterlyser utdanningstilbud i Nord-Norge på dette felt.

Bakgrunnen for samarbeidet er et felles ønske om å bygge opp et utdanningstilbud på dette området i regionen nordre Nordland og Sør-Troms. Intensjonen er å gi en relevant kompetanse til ansatte som allerede har sitt arbeid i disse virksomhetene samt ønske om å dekke virksomhetenes fremtidige behov for ansatte. I dag jobber det ca. 300-500 innenfor dette fagområde i bare vår region nordre Nordland og Sør-Troms. Vi viser til vedleggene til søknaden, hvor Harstadregionens Næringsforening, Hålogalandsrådet (som omfatter kommunene Harstad, Narvik, Kvæfjord, Ibestad, Tjeldsund, Evenes, Gratangen og Lavangen), Narvikregionens næringsforening, Zalaris og Forsvarets personell og lønnsavdeling bekrefter behovet for EVU programmet og at de vil bidra i samarbeidet.

Dette behovet er nå ytterligere tydeliggjort i forbindelse med Forsvarets og 133 Luftvings ekspansive oppbygging på Harstad/Narvik flyplass, Evenes. Her skal det til sammen ansettes 500 medarbeidere med ulik faglig bakgrunn frem mot 2025. Det er svært få høyere utdanningstilbud som blir gitt her, så behovet for flere utdanningstilbud er stort, spesielt i den svært ekspansive fase forsvaret er i på Evenes i dag. Oberst Eirik Guldvog gir uttrykk for at det er spesielt ønskelig å gi utdanningstilbud innenfor HR og lønn på bakgrunn av det store antall arbeidsplasser som allerede i dag er i regionen på

dette området. Dette er et fagområde initiativtaker og tilbyder UiT campus Harstad gjennom instituttet Handelshøgskolen kan gi. Handelshøgskolen er en del av BFE-fakultet ved UiT.

I denne søknaden søker vi ikke bare om midler til drift, men også midler til planlegging og utvikling. Vi starter med å planlegge og finne frem til en god plattform for undervisning spesielt tilpasset samfunn der omstillingshastigheten er høy. Undervisnings-tilbudet skal tilpasses både i forhold til nivå, faglig innhold og i forhold til den tid studentene har til rådighet. Tilbudet skal passe til både førstegangssøkere og for kandidater som vil bygge videre på den utdanning de har fra før. Vi legger vekt på at utdanningen skal være arbeidsrelevant og at den har ei faglig tilnærming som gjør kandidatene attraktive for arbeidslivet. Vi ønsker blant annet å sikre oss at læringsdesignet er godt tilpasset studiets intensjon og søker derfor om midler til både å utvikle en godt tilpasset undervisningsplattform og til å utvikle emnebeskrivelser som ivaretar de krav vi stiller til faglig og pedagogisk innhold. Vi søker videre om midler til drift av utdanningen for 2 år med oppstart høsten 2022 og avslutning våren 2024

Utdanningen som vi søker midler til får navnet "Årsstudium i Praktisk HR og lønn", og vil gå over 2 år (høst 2022 – vår 2024) . Gjennomført utdanning gir 60 studiepoeng. Det vil være mulig å få godkjent hele eller deler av denne utdanningen som en del av en relevant bachelor-utdanning, som for eksempel Bachelor i ledelse, innovasjon og marked. Studiet skal være tilgjengelig for søkere uavhengig av bosted og livssituasjon. Ønsket fra 133 Luftving om hjelp til å levere utdanningstilbud til hovedkampflyplassen Evenes aktualiserte behovet med å få fortgang i våre planer om å få ferdigstilt studiet årsstudium i HR og lønn, og er med å bidra til at vi nå søker om midler til planlegging og drift.

I tillegg til at studiet gir arbeidsrelevant opplæring til 133 Luftving Evenes og Forsvaret så bør man i en liten kommune som Evenes tilstrebe at utdanningstilbudet kommer til nytte for flere av kommunens innbyggere. En desentralisert utdanning der samlingene legges til regionen vil forhåpentligvis være attraktivt også for familiemedlemmer av ansatte i forsvaret, rekrutter inne til førstegangstjeneste og andre i kommunen som ønsker å styrke sin kompetanse på dette området. I og med at undervisningen er komprimert til de ukene da det er samling, så vil studietilbudet være mulig å søke på og gjennomføre også for studenter som ikke er bosatt i området. I tillegg til at studietilbudet gis på et sted der det er stor mangel på slike tilbud så vil dette tilbudet være åpent for andre søkere i Norge. Lønnskjøring er i ferd med å skille seg fra regnskap og etter hvert bli en egen profesjon. Dette gjør at det er et økende behov for økt kunnskap om HR og lønn. Studiet vil også være tilgjengelig for søkere uavhengig av bosted og livssituasjon.

Beskriv mål og forventede resultater

Målet for dette prosjektet er å utvikle og levere utdanning innen HR og lønn til arbeidstakere som har tilknytning til ved Evenes flystasjon fra og med høsten 2022. Utdanningstilbudet er samlingsbasert og kan om ønskelig gis på Harstad/ Narvik flyplass, Evenes eller fra vår campus i Harstad. I denne søknaden søker vi om ressurser til både planlegging og drift. Siden omstillingshastigheten er høy så kreves det flere ulike utdanningstilbud som til sammen kan bidra til å bygge opp og utvikle den kompetanse som mangler i organisasjonen i oppbygningsfasen.

Det blir viktig å etablere en god plattform for undervisning særlig tilpasset samfunn der omstillingshastigheten er høy. Undervisnings-tilbudet skal tilpasses både i forhold til nivå, faglig innhold og i forhold til den tid studentene har til rådighet. Tilbudet skal passe både for førstegangssøkere og for kandidater som vil bygge på den utdanning de har fra før. Vi har lagt vekt på at den utdanning vi tilbyr skal være arbeidsrelevant og den utdanning vi skal gi har derfor ei faglig tilnærming om gjør utdanningen attraktiv for arbeidslivet.

I tillegg til at vi søker om midler til utvikling av en best mulig tilpasset undervisningsplattform og til utvikling av emnebeskrivelser så søker vi om midler til drift av utdanningen for ett årstudium med halv progresjon. Studiet starter opp høsten 2022 og er ferdig sommeren 2024. Målet er videre å lage et undervisningsopplegg som har ei praktisk tilnærming og å levere kvalifiserte kandidater til fagområdet HR og lønn både lokalt og nasjonalt. Måltallet er å utdanne 40 kandidater over en periode på tre år inklusiv planleggingen.

Beskriv hvordan prosjektet skal gjennomføres (hvilke aktiviteter det omfatter):

Prosjektet starter med at ei prosjektgruppe sammensatt av medlemmer fra 133 Luftving Evenes, Zalaris og Forsvarets Personell og Lønnsavdeling (PLA) sammen med ansatte fra HHT campus Harstad

starter med å planlegge hvordan prosjektet skal gjennomføres. Det tenkes gjennomført gjennom 5-6 arbeidsmøter. Prosjektleder sammen med fagansvarlige ved Handelshøgskolen forbereder disse møtene. Det første møtet vil ha fokus på å utforme et faglig og praktisk fornuftig læringsdesign. Læringsdesignet skal være faglig gjennomarbeidet og skal være bygd på en pedagogisk fornuftig og gjennomtenkt plattform. Vi tar utgangspunkt i en læringsform som vi i dag praktiserer på studiet Praktisk prosjektledelse og som fungerer godt.

Rammen for studiet er at det er et årstudium med halv progresjon, det vil si et årstudium som gjennomføres over 2 år. Studiet er et samlingsbasert studium kombinert med digital undervisning mellom de fysiske samlingene. Den digitale delen anvendes i all hovedsak mellom samlingene og kan brukes til møter, presentasjoner av arbeidskrav og/eller oppgaveløsninger. Samlingsbaserte studietilbud med fysisk oppmøte i kombinasjon med digital undervisning sørger for at vi har en god struktur og ramme for den læring som skal skje. Dette vil bli diskutert i det første prosjektmøtet. Mindre endringer vil bli tatt inn i den planen som vi jobber etter. Større endringer legges frem for styringsgruppa for godkjenning. Halv progresjon og det at studiet er samlingsbasert gjør at studieformen er godt tilpasset de som er i arbeid.

De neste 4 møtene vi ta for seg innholdet i hver av de fire emnene som inngår i studiet. Mindre forslag til endringer implementeres direkte dersom det er enighet om det, mens mer omfattende endringer skal legges frem for styringsgruppa for godkjenning. Etter dette vil vi foreslå at prosjektgruppa møtes medio juni 2023 for å diskutere hvordan første skoleår har vært, og at vi deretter møtes medio juni 2024 for å diskutere hvordan 2. skoleår har gått. På samme møte legges det frem en rapport basert på evalueringer fra både studentene, undervisere og arbeidsgivere som har hatt medarbeidere som deltakere.

Følgende tidsplan følges for prosjektgruppa:

Forberedende fase - 15. august 2021 - 30. november 2021

1. møte Planlegging og utvikling av læringsdesign

2. - 5. møte Diskusjon om innhold i de ulike emnene, ett møte for hvert emne

Avsluttende fase - medio juni 2023 og medio juni 2024:

6. - 7. møte Evaluering av henholdsvis 1. og 2. skoleår. I det siste møtet legges det fram en rapport der studiet og gjennomføringen av dette er evaluert.

Studiet gjennomføres på følgende måte:

1) HR, arbeidsmiljø og arbeidsrett - 15. august 2022 - 15. desember 2022

2) Lønn, skatt og regnskap - 12. januar 2023 - 15. juni 2023

3) Service, digitalisering og effektivisering - 15. august - 15. desember 2023

4) Praktisk HR og lønnsarbeid - 15. januar - 15. juni 2024

I planleggingen av studietilbudet "Årstudium i Praktisk HR og lønn" har vi bygd videre på de erfaringene vi har gjort oss med studiet "Praktisk prosjektledelse" og vi har ikke minst tatt med oss de erfaringene vi har gjort oss fra dialogmøtene med de fire aktørene fra næringen som vi har samarbeidet med. De to studietilbudene er begge årstudium i halv progresjon, og de henvender seg mot EVU-markedet. Begge tilbudene har til felles at de er en kombinasjon av fysiske og digitale samlinger og at siste semester er praksisrettet. Fortrinnsvis vil vi legge opp til praksis i bedrift alternativt der det ikke lar seg gjøre så skal det gjøres en praksisoppgave knyttet til ett eller flere av de emnene som det er undervist i.

Det legges vekt på at emnene skal være praktisk orientert og at de tar for seg temaer som vil være nyttig å ha kjennskap til i forhold til mange ulike stillinger. Både fra de virksomhetene vi samarbeider og fra relaterte bedrifter vil det bli hentet inn gjesteforelesere som inviteres inn som forelesere til samlingene. Vi er med andre ord bevisst på at mye god læring skjer når man klarer å kombinere teori og praksis på en god måte. Studiet er basert på at studentene skal være aktive deltakere i undervisningen. Ulike arbeidsformer tas i bruk, som forelesninger, gruppearbeid, individuell- og gruppeveiledning, plenumsdiskusjoner, studentfremlegg, kreativ metodikk, ulike øvelser og skriftlige innleveringer. Det legges opp til testing og praktisk bruk av IT systemer innenfor HR, lønn og regnskap.

Hvordan skal resultatene av prosjektet følges opp etter prosjektperioden?

Det er lagt om til ei omfattende evaluering av dette prosjektet.

Målet er at studentene skal få både et godt læringsutbytte og en god læringsopplevelse. Dette forsøker vi å oppnå ved at prosjektgruppa bruker 6 måneder til å gjennomgå opplegget fra start til slutt. Det starter med at Prosjektgruppa ser nærmere både på læringsform og læringsdesign for å påse at studiet har den kvalitet som vi mener det bør ha. Hvert emne i studiet blir evaluert etter at det er avsluttet og disse evalueringene legges til grunn når man foretar en periodisk vurdering av studiet først etter første studieår og deretter etter at hele studiet er gjennomført.

I denne studieprogram-evalueringen vurderes og belyses programmets oppbygging, læringsdesignet, hvordan samlingene er blitt organisert og studentenes opplevelse av eget læringsutbytte, samt arbeidsgiveres vurdering av hva kandidatene har lært. I Prosjektgruppa er som kjent 6 representanter fra vår samarbeidspartnere representert i tillegg til faglig ansatt fra Handelshøgskolen ved UiT, Harstad. Ved vurdering av de fire emnene i studiet legges det vekt på faglig relevans, arbeidsrelevans og mulige forbedringstiltak.

Etter at prosjektet er gjennomført skal studietilbudet evalueres og det skal skrives en rapport slik at eventuelle svakheter og/eller mangler kan rettes eller forbedres i forhold til senere bruk. Vi vil videre foreslå at det etableres en arbeidslivsportal der studenter, samarbeidspartnere i prosjektet og ansatte ved Handelshøgskolen kan holde kontakt med hverandre også etter at studiet er ferdig. Formålet er å skape et nettverk mellom arbeidsliv, studenter og utdanningsinstitusjon. Her kan studiets relevans vurderes i forhold til arbeidslivets behov slik at studentenes attraktivitet i arbeidsmarkedet kan kartlegges og korrigeres i forhold til de behov som er synliggjort. Videre så vil en arbeidslivsportal være nyttig når nye moduler i strategisk HR og lønn skal etableres, videreutvikles eller evalueres/revideres.

En av årsakene til at vi i legger så stor vekt på grundig evaluering av prosjektet er at vi ser gode muligheter for videre anvendelse.

- 1) Den første muligheten ser vi ligge at det vil bli behov for høy grad av omstillingshastighet andre steder enn på Evenes og da vil det være nyttig med de erfaringene som vi og andre tar med oss fra dette prosjektet. For vår del så vil vi etter å ha gjennomført dette være i stand til å levere lignende opplegg andre steder både lokalt og nasjonalt.
- 2) Det andre er at denne type utdanning er lite utbredt i Norge i dag og at dette er en type kompetanse som bør få økt oppmerksomhet. I kjølvannet av dette prosjektet vil vi vurdere å etablere ett fast studie basert på erfaringene fra prosjektet "Årsstudium i HR og lønn."
- 3) Det tredje er at våre samarbeidspartnere sammen med NAV Pensjon og Forsvarsbygg allerede i dag har behov for høyere utdanning på dette felt. Det gjelder både i forhold til nyansatte, men også for ansatte som jobber i disse organisasjonene i dag og som trenger å få oppdatert eller formalisert den kompetanse som de har i dag.

Denne søknaden har fokus på å gi opplæringstilbud til 133 Flyving Evenes på grunn av det ekstremt høye omstillingsbehovet som er synliggjort der. Lignende behov er synlig både i Zalaris, hos NAV Pensjon og hos Forsvarets Personell - og lønnsavdeling og de kunne derfor også vært brukt som casebedrift for vår søknad. Grunnen til at vi likevel valgte 133 Luftving som case er at disse noe mer en de andre synliggjør den ekstremt høye omstillingshastigheten som de er utsatt for. Opplæringstilbud rettet mot hele markedet vil vi forsøke å få på plass når dette pilotprosjektet er kommet i gang.

Fremdriftsplan

Prosjektets varighet 08/2021 - 10/2024

Fremdriftsplan

Aktiviteter	Start år	Start måned	Slutt år	Slutt måned
Prosjektgruppen ferdigstiller studieplaner og læringsdesign	2021	aug	2021	des
Studieplanene godkjennes i Universitetsstyret UiT	2021	des	2021	des
Pedagogisk og praktisk planlegging med samarbeidspartnere i nærings- og arbeidsliv	2022	jan	2022	jun
1. semester: HR, arbeidsmiljø og arbeidsrett, 15 stp	2022	aug	2022	des
2. semester: Lønn, skatt og regnskap, 15 stp	2023	jan	2023	jun
3. semester: Service, digitalisering og effektivisering, 15 stp	2023	aug	2023	des
4. semester: Praktisk lønnsarbeid, prosjektoppgave, 15 stp	2024	jan	2024	jun

Aktiviteter	Start år	Start måned	Slutt år	Slutt måned
Sluttevaluering m/studenter og samarbeidspartnere, vurdere videreutvikling, plan for oppfølging av studenter	2024	aug	2024	nov

Prosjektorganisasjon

Prosjektorganisasjon

Beskriv prosjektorganisasjonen (prosjektgruppe, styringsgruppe, referansegruppe e.l.)

Prosjektgruppa er satt sammen av ledere fra våre 3 samarbeidspartnere i dette prosjektet hvorav to av disse virksomhetene arbeider aktivt med HR og lønn for sine oppdragsgivere. Til sammen sysselsetter disse to virksomhetene 175 medarbeidere.

I tillegg består prosjektgruppa av fire ansatte fra HHT som alle er tiltenkt en rolle i planlegging, utvikling og levering av undervisningen.

Prosjektgruppa består av bred kompetanse innenfor ledelse generelt og HR spesielt, kompetanse innenfor digitalisering og effektivisering, samt økonomi generelt og lønn og lønnskjøring spesielt.

Prosjektgruppa ledes av Trond Bottolfsen som er assisterende instituttleder med ansvar for campus Harstad av HHT.

Markante endringer i det opplegg som er skissert i denne søknaden skal legges frem for Styringsgruppa for godkjenning. Denne består av Viserektor ved UiT Bård Borch Michaelsen, Professor Elsa Solstad, Førsteamanuensis Grete Hagebakken, Universitetslektorene Christian Reimers og Roger Trøite, samt Seniorrådgiver Inger Lise Kristiansen.

Styringsgruppa består av bred kompetanse innenfor ledelse generelt og HR spesielt, prosjektledelse, budsjettering, økonomi og økonomistyring. Styringsgruppa ledes av Seniorrådgiver Inger Lise Kristiansen, HHT Harstad.

Prosjektgruppe:

Prosjektleder Trond Bottolfsen, Handelsskolen UiT Harstad

Senior Team Manager Mona Haslevang, Zalaris ASA, Lødingen

Seksjonssjef Oddgeir Olsen, Forsvarets Personell- og Vernepliktssenter (FPVS)

Oberst Eirik Guldvog, 133 Luftving Evenes

Sjef for FPVS Torstein Svendsen, Forsvaret Personell- og Vernepliktsenter (FPVS)

Førsteamanuensis Trude Høgvold Olsen, Handelshøgskolen ved UiT

Universitetslektor Christian Reimers

Universitetslektor Roger Trøite, Handelshøgskolen ved UiT, Harstad

Prosjektets styringsgruppe:

Seniorrådgiver Inger Lise Kristiansen, Handelshøgskolen ved UiT, Harstad

Viserektor Bård Borch Michaelsen, UiT

Professor Elsa Solstad, Handelshøgskolen ved UiT

Førsteamanuensis Grete Hagebakken ved UiT

Referansegruppe utgår da oppgavene ivaretas av styringsgruppen

Beskriv hvordan prosjektet er forankret i institutt- eller fakultetsledelsen

Prosjektet er godt forankret både på institutt Handelshøgskolen og på det fakultet vi er tilknyttet, BFE-fakultet. Prosjektet er også godt forankret i Universitets ledelse gjennom samtaler med Viserektor Bård Borch Michaelsen.

Vår instituttleder på Handelshøgskolen ved UiT var den som oppfordret oss til å søke Diku- midler fra utlysningen Fleksible utdanningstilbud 2020 og direktør Christian Hansen ved BFE-fakultet er den som har gjennomgått og godkjent det budsjett som ligger ved søknaden. Vår dekan Kathrine Tveiterås er også kjent med vår søknad og bifaller denne.

Budsjett

Budsjett for søknaden

NOK - Norwegian kroner	Budsjett 2021 (for midler fra Diku)	Budsjett 2022 (for midler fra Diku)	Budsjett 2023 (for midler fra Diku)	Budsjett 2024 (for midler fra Diku)	Budsjett 2025 (for midler fra Diku)	Beløp søkt om Egenfinansiering fra Diku	Totalbudsjett
Personalkostnader og indirekte kostnader							
Personalkostnader	132 915	416 479	747 305	315 206	0	1 611 905	1 611 905
Indirekte kostnader	21 006	183 804	354 723	166 399	0	725 932	1 920 719
SUM - Personalkostnader og indirekte kostnader	153 921	600 283	1 102 028	481 605	0	2 337 837	3 532 624
Andre kostnader							
Utstyr	0	0	0	0	0	0	0
Innkjøp av tjenester	0	140 000	80 000	80 000	0	300 000	300 000
Andre driftskostnader	10 000	40 000	50 000	50 000	0	150 000	150 000
SUM - Andre kostnader	10 000	180 000	130 000	130 000	0	450 000	450 000
SUM - Total	163 921	780 283	1 232 028	611 605	0	2 787 837	3 982 624

Spesifikasjon av planlagte kostnader

Budsjettet er utarbeidet etter UiT Norges Arktiske Universitet sin mal for budsjettering av studietilbud.

Direkte og indirekte lønn:

Beregning av antall timer for vitenskapelig personell er gjort i henhold til gjeldende retningslinjer for fordeling av arbeidstid for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT.

For hvert emne er det beregnet konkrete arbeidstimer tilknyttet undervisning, veiledning, arbeidskrav, eksamensutarbeidelse og sensurvirkosomhet. Disse aktivitetene er vektet i henhold til de regler som gjelder for UiT. Antall timer varierer noe mellom de ulike emnene. Undervisning HR og arbeidsrett har noe lavere timeantall beregnet for eget personell. Det forutsettes kjøp av tjeneste fra advokatforetak for juridisk spisskompetanse på arbeidsrett.

For året h21/v23 er det beregnet hhv 170 og 130 timer for utarbeidelse og konkretisering av studieplan, emner, planlegging av pedagogisk tilnærming samt organisering av samlingene. I tillegg skal det avklares på hvilken måte samarbeidspartnerne eller andre representanter fra næringslivet skal være bidragsyter i løpet av samlingene eller på annet vis.

Samlet sett utgjør lønnskostnader inklusiv sosiale kostnader kr 1,6 mil samt ca 55.000 for direkte administrativ støtte i spesifikt for dette prosjektet. Undervisningen vil bli utført både av egne vitenskapelige ansatte/frikjøp og med supplement for særskilte områder (se kjøp av tjenester eksternt). Prosjektarbeidet høsten 2021/vår 2022 vil avklare hvordan dette vil fordele seg.

De samlede lønns- og personalkostnader utgjør kr 3.532.625,- Av dette utgjør indirekte kostnader for vitenskapelig personell kr 713.520,- . Indirekte lønns og personalkostnader, TDI utdanning, for 40 studenter utgjør kr 1.207.720,- . Denne beregningen er fastsatt gjennom UiTs bergningsgrunnlag for indirekte personalkostnad pr student pr studiepoeng.

Driftskostnader - innkjøp av tjenester:

Med kjøp av tjenester inngår kjøp av tjeneste fra advokat , fra IT leverandører og innleie av ressurspersonell fra andre relevante foretak og organisasjoner innenfor næringen.

Emnet HR og arbeidsrett forutsetter avtale med advokat for å arbeidsrett i inntil 7,5 av 15 studiepoeng, og vil innebære både undervisning i arbeidsrett, juridisk metode og oppgaveskriving.

Studiet er praktisk orientert, og digitalisering av HR og lønn er også en sentral del av studiet. Studentene skal gjennom dette studieprogrammet både få innføring i og mulighet for å teste ut relevant programvare og IT- løsning innen HR og lønn. Hvilken løsning man velger vil bli avklart gjennom prosjektgruppens arbeid i år h21/v22. Vi forutsetter kjøp av oppæring fra leverandører samt kjøp av nødvendige lisenser for å gjennomføre dette.

Under kjøp av tjenester inngår også innkjøp av relevante gjesteforelesere fra offentlig og privat sektor, organisasjoner samt fra egen samarbeidspartnere. Fordeling og omfang vil bli klargjort i forberedelsesfasen h21/v22.

Detaljplanlegging av studiet vil igangsettes medio august 2021 og kan medføre justeringer i form av endret periodisering av kostnader .

Driftskostnader -andre

Det er anslått ca 75.000,- for lisenser fra programvareleverandører, samt 50.000,- til reise for gjesteforelesere, egne ansatte, prosjektdeltakere og samarbeidspartnere.

Kr 25.000,- for annonsering, utarbeidelse av materiell samt møtekostnader m.v.

Nærmere spesifisering av timeberegninger og satser fremkommer i vedlegg.

Egenfinansiering

Samlet totalbudsjett: 3.982.624,-

Handelshøgskolen UiT vil bidra med 30% av totalbudsjettet, kr 1.194.787,- i form av arbeidsinnsats/ indirekte kostnader.

Det søkes om dekning fra DIKU på resterende 70% , kr 2. 787.837,-

Det er ikke forutsatt at samarbeidspartnere skal bidra finansielt i prosjektet

Vedlegg

Vedlegg

Vedlegg

- * [Vedlegg 1. Støtte-erklæringer.docx](#)
- * [Vedlegg 2. Foreløpige emnebeskrivelser .docx](#)
- * [Vedlegg 3. Ansattoversikt knyttet til HR og lønn.xlsx](#)
- * [Vedlegg 4. Bekreftelse fakultetsdirektør datert 22032021.pdf](#)
- * [Vedlegg 5. Spesifisering satser, timer og beregninger.pdf](#)

Sjekkliste

Følg brev signert av institusjonens toppledelse er lagt ved