

Høringssvar til rapport «Utredning for å øke forskningsaktiviteten ved Institutt for helse- og omsorgsfag (IHO)

Nina Emaus, professor og instituttleder

Jeg viser til mail av fredag 17. september 2021 hvor *Utredning for å øke forskningsaktiviteten og forskningskompetansen ved Institutt for helse- og omsorgsfag (IHO)* ble sendt ut til instituttleder, assisterende instituttledere, studieleder og forskningsgruppeledere med adgang til å spille inn kommentarer på rapporten innen utgangen av fredag 24. september 2021. Med den gitte tidsfristen har det ikke vært mulig å diskutere rapporten i ledergruppe, vitenskapelig råd eller instituttråd. Jeg benytter derfor anledningen her til å knytte mine kommentarer til rapporten på selvstendig grunnlag. Jeg ber om at mine kommentarer i sin helhet legges inn i saksfremlegget for fakultetsstyret.

Gjennomførte prosesser og faglig utviklingsarbeid ved IHO

Som rapporten synliggjør, er IHO ett av UiT's største institutter og studenttallet utgjør 25% av det totale antall studenter ved Helsefak. IHO allokere til sammen 5 helseprofesjonsfaglige bachelorprogrammer av ulik størrelse, 7 masterprogrammer med flere studieretninger, etter- og videreutdanninger samt PhD-emner. I tillegg har IHO virksomhet ved alle UiT's campus; Tromsø, Harstad, Narvik, Hammerfest, Alta og ved studiestedene Kirkenes, Kautokeino, Nordreisa, Målselv, Bardufoss og Finnsnes. IHO ble etablert i 2009 og har på disse 12 årene gjennomgått store omstillinger. Disse er knyttet til pågående nasjonale prosesser, fusjonene med tidligere høyskoler samt internt faglig utviklingsarbeid:

- Integrering av videreutdanningene i spesialsykepleie (ABIOK) i masterprogram i sykepleie, et arbeid som gikk over flere år fra 2015 til første opptak i 2018 og som gjør at IHO fra 2020 er i gang med produksjon av et betydelig antall mastergradskandidater i sykepleie.
- Etablering av masterprogram i jordmorfag med første opptak i 2019 og årlig produksjon av vel 18 jordmødre med mastergradskompetanse (antall begrenset av tilgang til praksisplasser).
- Revisjon av alle helsefaglige masterprogrammene gjeldende fra opptak 2019 med øket antall studenter og forventet produksjon av 150 mastergradskandidater våren 2022.
- Revisjon av alle helsefaglige bachelorprogrammene som følge av RETHOS-prosessen med iverksettelse fra opptak 2020.
- Etablering av felles studieplan for bachelorprogram i sykepleie på tvers av campus fra opptak 2020 – pågående prosess.
- Etablering av ledelsesstruktur har også vært gjenstand for to store gjennomganger, den første i 2015-2016 og den siste som ble gjennomført av RESULT i 2019 på bakgrunn av dekanens vedtak i 2018 (Vedlegg 1-3)

Gjennom disse prosessene er det lagt et grunnlag for kulturbygging, rekruttering av fremtidige vitenskapelige ansatte (med minimum lektorkompetanse) og stipendiatkandidater – og dermed fremtidige forskningskandidater – og fremtidig forskningskompetanse og forskningsvirksomhet.

Instituttleders kommentarer til rapportens innhold

Rapportens statusbeskrivelse er gjenkjennbar både ut fra instituttleders egenvurdering og fra de ordinære «Rapport forskning» på fakultetsnivå. Det er en utfordring at verken fakultetet som helhet eller IHO når måltallskravene for de sentrale styringsparameterne for forskning i sektoren. Den

oversendte rapporten peker også på sentrale dilemmaer ved IHO som er knyttet til fagsammensetning, størrelse, geografi, og spriket mellom utdanning, forventet kandidatproduksjon og forskning.

Rapportens bærer imidlertid preg av historieløshet og manglende anerkjennelse av de store faglige prosessene dette sammensatte instituttet har vært gjennom. Når det gjelder lederstruktur så problematiseres det på side 9 at forskningsgruppelederne ikke inngår i IHO sitt lederteam. En slik struktur, som til sammen ville bestå av 20 personer, var i bruk da sittende instituttleder startet åremålet i 2015, og ble klart evaluert av daværende instituttstyre som ikke å være formålstjenlig. Det er også instituttleders vurdering at rapporten i utilstrekkelig grad tar hensyn til de faglige og ressursmessige omkostningene som har vært knyttet til de omfattende endringsprosessene som nevnt ovenfor. Spesielt har arbeidet fra videreutdanninger til mastergrader vært store, nødvendige og grunnleggende steg på vei mot et fremtidig forskningssterkt institutt. Rapportens sammenligninger med andre og mer etablerte institutter, hvorav ingen har blitt truffet av høgskolefusjoner, blir derfor lite meningsfull.

Før etableringen av Helsefak var den daværende Avdeling for helsefag ved Høgskolen i Tromsø et forskningssvakt fagmiljø. Fusjoneringen med tre andre like forskningssvake høgskolemiljøer i regionen hadde vært uproblematisk dersom man samtidig hadde kunnet foreta en omfattende nyrekruttering av vitenskapelige ansatte. Alle de innfusjonerte enhetene hadde med seg store budsjettunderskudd, og det har tatt flere år å bringe IHO i økonomisk balanse. På egen kjøll har det derfor vært lite rom for IHO til å etablere stipendiatstillinger for å bygge andel UFF med forskning. Årlige interne tildelinger fra Helsefak på 1-2 stipendiatstillinger i tillegg til de eksterne tilslag som IHOs forskere har fått, har blitt fordelt over fire campus og flere fagfelt, har monnet noe, men ikke tilstrekkelig for å øke andel UFF med forskning. En større satsing på tildelinger av doktorgradsstipender knyttet til de nye masterprogrammene er et tiltak som instituttleder ville anbefalt på nåværende tidspunkt.

Rapporten foreslår en prosjektmodell med til sammen 5 arbeidspakker. Instituttleder ser i utgangspunktet positivt på forslag til tiltakspakker. Imidlertid er instituttleder bekymret for at forslaget om at tiltakspakker skal materialisere seg i arbeidsgrupper vil medføre en vesentlig ny tidstiv for de ansatte, som dermed i lang tid vil få enda mindre tid til forskning. Bekymringen må også sees i lys av at instituttet nå er i gang med den omfattende prosessen som det er å fase inn felles studieplan over UiT sine campus og studiesteder, heltids- og deltidsstudier i sykepleie. Dette prosjektet alene innbefatter mange arbeidsgrupper på tvers og de aller fleste vitenskapelige ansatte på sykepleierutdanningen er allerede involvert i en eller flere arbeidsgrupper. Bekymringen knyttes også til at de foreslåtte tiltakene varierer i grad av operasjonalisering. De oppfattes ikke umiddelbart som treffsikre når man tar instituttets kompleksitet og mangfold i betraktning.

Når dette er sagt, er det instituttleders klare oppfatning at tiltak må iverksettes for å ta et nytt steg i akademiseringsarbeidet ved IHO. Instituttleder mener imidlertid at tiden nå er inne for å diskutere andre, alternative måter å løfte og styrke forskningsaktiviteten ved UiT sine helseprofesjonsfaglige studieprogrammer enn interne arbeidsgrupper.

Instituttleders kommentarer og forslag til tiltak

Instituttstruktur

I et vedtak fra 2018 åpnet fakultetsstyret for at man i kommende dekanatperiode 2022-2025 kan vurdere nåværende instituttstruktur. Instituttleder ved IHO fremmer nå ønske om at fakultetet starter en slik prosess. Anledningen benyttes også her til konkret å spille inn forslag om at sykepleierutdanning på bachelor og masternivå etableres som et eget institutt med egen dedikert ledelse som har som et særlig oppdrag å styrke sykepleiefaglig forskning. Med sterke faglige bindinger vil bachelorprogram i

paramedisin høre naturlig inn under denne paraplyen. Bachelor i radiografi vil kunne få et faglig løft ved Institutt for klinisk odontologi, ikke minst med klinisk forskning innen billeddiagnostikk (røntgen). De øvrige fagene, bachelorprogram i ergoterapi og fysioterapi, med tilhørende masterprogrammer vil kunne høste frukter av samarbeid innen en koalisjon med Institutt for vernepleie (fellesskap innen rehabilitering) og Institutt for idrett (forebyggende helsearbeid). Forslaget må selvsagt utredes grundig. Faktorene som rapporten så tydelig peker på, tilsier at det kan være et gunstig tidspunkt for en større og mere grunnleggende revisjon nå. Her kan man høste erfaringer fra NTNU som i fusjonen i 2016 valgte å fase helseprofesjonsfagene fra gamle Høgskolen i Sør-Trøndelag inn i ulike, forskningssterke institutt.

Forskningsgruppestruktur og behov for nyrekruttering

Forslaget ovenfor kan gi en nødvendig reduksjon i faglig diversitet som muliggjør målrettede tiltak og aktivitet som er relevant for styringsparametere og måltall innen forskning. Instituttleder støtter rapportens problematisering av eksisterende forskningsgruppestruktur (tiltaksplan 3 pkt. d). En oppdeling av instituttet vil medføre et behov for å se på forskningsgruppestruktur ved de nyetablerte instituttene på en helt ny måte og fra nye sider.

Instituttleder er positiv til rapportens forslag til tiltak knyttet til rekruttering, men igjen blir de faktiske utfordringene underkommunisert i forhold til det å rekruttere vitenskapelig ansatte som reelt vil utgjøre en merverdi for instituttet. På kort sikt er instituttleder enig i at å opprette bistillinger for spesielt selekterte fagpersoner er en vei å gå for å øke forskningsvirksomheten. Slike fagpersoner vil også kunne fremme en kulturendring slik at forskning får høyere status og bidra til å utvikle og heve kvaliteten på eksterne forskningssøknader. Ved UiT har dette vært en fruktbar strategi for institutter under oppbygging eller omorganisering. Dette vil imidlertid kreve økonomiske midler, samt – som rapporten også anfører – et mye tettere samarbeid mellom studieledelse og forskningsgruppeledelse.

Det kraftigste og vellykkede virkemiddelet for akademisering og rekruttering til vitenskapelige stillinger er en forskerlinjestruktur. Rapporten nevner (s. 27-28) en UHR-utredning om forskerlinjer i helse- og sosialfagene. Instituttleder vil støtte et arbeid for å etablere dette som en langsiktig rekrutteringsstrategi og som et tiltak for å koble undervisning og forskning. Men igjen, dette vil kreve betydelige budsjettreguleringer i årene som kommer.

Oppsummert så anerkjenner instituttleder behovet for å styrke forskningsaktivitet og forskningskompetansen knyttet til UiT sine helsefaglige profesjonsutdanninger ved IHO som utdanner høyt etterspurte kandidater for helsetjenestene her nord. Styrket forskningsaktivitet vil utvikle fagene, bidra til kunnskapsutvikling og innovasjon, sikre studiekvalitet og oppfylle forventninger og krav satt i studie-kvalitetsforskriften. Utredningen peker på viktige forhold som hemmer forskningsaktivitet og foreslår tiltak som kan øke forskningsaktivitet og kompetanse ved IHO. Som instituttleder tviler jeg imidlertid på om de foreslåtte tiltakene vil være riktig medisin – gitt «diagnosen» som rapporten setter – og foreslår derfor mere inngripende strukturelle endringer. Jeg ser frem til konstruktive debatter og diskusjoner som involverer fakultetsledelse og styre, instituttråd, ledergrupper og vitenskapelige ansatte ved IHO før fakultetsstyret fatter vedtak om veien videre. Disse diskusjonene bør også kobles til det forestående arbeidet med revisjon av UiT sin strategi mot 2022-2030 og påfølgende handlingsplaner ved fakultet og institutter.

Vibeke Guddingsmo, kontorsjef

Takk for å få tilsendt rapporten «Utredning for å øke forskningsaktiviteten og forskningskompetansen ved Institutt for helse- og omsorgsfag» til høring. Beklager at mitt høringssvar sendes inn en drøy time etter fristen.

Forskningsgruppelederne, studieleder og instituttledelsen samt tillitsvalgte fikk høringen tilsendt 17.09.2021 med en ukes høringsfrist til 24.09.2021. Arbeidsgruppen ble opprettet 11.01.2021 og startet å arbeide med å samle inn data i januar og februar 2021. For en rapport som har tatt 9 måneder å framstille, så synes jeg at 1 ukes høringsfrist er svært kort. Kort frist medførte at det ikke har vært mulig å drøfte rapporten ordentlig med IHOs ledergruppe, vitenskapelig råd eller instituttrådet. Forskningsgruppelederne ba om utsatt frist, og fikk den forlenget til 27.09 på morgenen. Forlengelsen gjaldt kun forskningsgruppelederne. Planen er at høringssvarene skal innarbeides i rapporten før den skal legges fram for fakultetsstyremøtet ved Det helsevitenskapelige fakultet.

Om metodevalget:

Jeg synes det er en svakhet ved rapporten at lederne ved IHO ikke har blitt intervjuet før konklusjonene er skrevet. Det er faktapåstander i rapportene som ikke stemmer med realitetene, og det kunne lett ha blitt rettet opp i slike misforståelser dersom lederne hadde fått se dette på forhånd.

Svarprosenten på 38 på spørreundersøkelsen blant de vitenskapelige ansatte synes jeg er lavt. Det er lagt stor vekt på enkeltuttalelser, og det er kanskje ikke representativt for hva de fleste mener.

Rapporten burde ha vært mer nyansert og tatt med de utfordringene som instituttet har vært gjennom med fusjoner i 2009, 2013 og 2016. Hendelser som har påvirket arbeidet ved instituttet direkte er sammenslåing av fagmiljø ved utdanningene og i administrasjonen, gjennomgang av lederstruktur på instituttet i to omganger, budsjettspilt mellom UiT og de tidligere Høgskolene i Finnmark (2013), Narvik og Harstad (2016) hvor de nye enhetene som kom inn var underfinansiert samt at arbeidsmiljøutfordringer ved enkelte enheter har vært store. Avbyråkratisering og effektivisering fra 2015 som krav til alle statlige enheter, samt ADM2020-prosessen som UiT har kjørt internt har også vært utfordrende. Instituttet har bygget opp ny utdanning i samisk sykepleie i Kautokeino og overtatt Bachelorutdanningen i paramedisin i 2020. Rethos-prosessene har også tatt mye tid både for administrasjonen og de vitenskapelige ansatte ved utdanningene de siste 2-3 årene. Samarbeid om felles fagplan for sykepleierutdanningen har pågått i flere år, og er fortsatt ikke ferdig.

Det er viktige og informative analyser i rapporten hvor instituttets forskningsproduksjon tallfestes. Med 5 bachelorutdanninger på instituttet synes jeg ikke det er rimelig å forvente et krav på 1,2 i publikasjonspoeng per UFF.

Rekruttering er utfordrende på IHO. Det er ikke mange søkere til utlyste vitenskapelige stillinger ved campus utenfor Tromsø. Det har i det siste vært noen lyspunkter ved sykepleie i Tromsø hvor flere av søkerne enn før har mastergrad og dermed er kvalifisert for universitetslektorstillinger på kvalifiseringsvilkår (de må ta pedagogisk basiskompetanse). Framover vil det ha stor betydning at Instituttet utdanner mange masterkandidater innenfor helsefagene. Jeg tror det er en god idé å starte tidlig med å finne aktuelle kandidater blant studentene som kan tenke seg vitenskapelig stilling ved UiT etter endt utdanning. Målet må være å få dem gjennom stipendiatløp slik at de på sikt får førstestillingskompetanse.

Instituttet har vært gjennom et generasjonsskifte blant førstestillingskompetente. I perioden 2016 til mars 2021 har det sluttet 28 personer (professorer, førstelektorer og førsteamanuensiser). 9 har sagt opp på grunn av egen oppsigelse, 17 personer har gått av med alderspensjon, uførepensjon eller AFP,

i tillegg har det vært 1 dødsfall og 1 utløp av kontrakt. Jeg kjenner ikke igjen tallene i rapport 3 for IHO. De bør kvalitetssikres.

Jeg synes antallet ansatte stipendiater ved IHO burde har vært løftet mer fram i rapporten. I oversikt vi har tatt ut i dag viser det seg at vi i perioden fra 2016 fram til i dag har hatt 32 stipendiater inne. 20 av dem lønnes fortsatt som stipendiater, mens 12 stipendiater er ferdige i sine løp. Av de 32 stipendiatene er 18 av dem rekruttering internt fra instituttet. Det er et mål på veien for å få flere førstestillingskompetente ved instituttet.

I rapporten framkommer det flere steder at vitenskapelige ansatte ikke er fornøyd med arbeidsfordelingen mellom faglige ansatte og administrasjonen. Her tenker jeg det er viktig å få avklart hva som er fagadministrative oppgaver som vitenskapelige ansatte faktisk skal gjøre (som for eksempel å utarbeide pensumlister og timeplaner, fordele studenter i praksis, faglig vurdering av innpass) og hva som er administrasjonens oppgaver. Følgene etter ADM2020 og omfordeling av bemanning har vært svært utfordrende for IHO. Det ble overført 5 stillinger fra instituttets administrasjon til nivåene over i denne prosessen, 1 stilling på økonomi, 1 på personal og 3 på studieadministrasjon. Stillingen på personal fikk vi etter forhandlinger med fakultetsdirektør lov å erstatte. De øvrige stillingene er fortsatt på nivåene over, men det har i svært liten grad blitt færre arbeidsoppgaver på instituttets administrasjon. Administrasjonen har fått flere oppgaver i forbindelse med RETHOS. Det har skapt mye merarbeid. Sitatene her fra enkeltmedarbeidere viser til problemer slik de opplever dem (side 25) i rapporten: «Det pekes også på fordeling av arbeidsoppgaver mellom nivåene og en forståelse av at IHOs administrasjon handler på en annen måte enn administrasjonen ved andre institutt. En sier det slik: *«Organiser administrasjonen på IHO på samme måte som de andre instituttene. Flytt "studentomsorgen" til administrasjonen på samme måte som det gjøres på andre institutter. Flytt timeplanleggingen til administrasjonen. La det gjøres på samme måte på IHO som på de andre instituttene.»*»

Følgene av adm2020 gjorde at instituttadministrasjonen ble organisert i 3 team med hver sin faglige spesialitet. Det er ikke nok ansatte i studieadministrasjonen til at det er mulig å ha en studiekonsulent per studieprogram. Dersom det skulle ha vært en studiekonsulent per studieprogram vil arbeidsmengden og bredden i oppgaver bli for stor til at vi kan levere kvalitet til den enkelte utdanning. Det arbeides målrettet i administrasjonen med forbedringer for å spare tid på arbeidsoppgaver som kan digitaliseres og effektiviseres. Arbeidsfordelingen etter ADM2020 er fortsatt ikke endelig avklart, og fellestjenester gjør fortsatt ikke arbeidsoppgaver som er forventet at de skal overta fra institutter. Som direktør Jørgen Fosslund sa det ved innføringen av ADM2020: noen enheter kommer til å få bedre tjenester enn før, mens andre opplever at de får dårligere tjenester enn før. Ved IHO opplever vi å ha fått bedre tjenester på forskningsadministrasjon med all bistanden vi har fått fra Prosjektkontoret ved Helsefak, mens vi har måttet kutte på tjenester vi før kunne gi på studieadministrasjon. Et konkret tiltak i rapporten som vil kunne monne er å få tilbake ressurser for å tilsette tre nye ansatte i studieadministrasjonen for å erstatte de tre vi måtte avgi. Arbeidet med serviceledelse på UiT er i startgropa. Det initieres av direktøren på UiT, og vil forhåpentligvis føre til forbedring av administrative tjenester på alle nivåer. Instituttadministrasjonen på IHO har meldt inn medarbeidere til alle de 5 pilotene som har startet opp, og 4 av gruppene er godt i gang med arbeidet. Den siste gruppen ble besluttet nedlagt av direktøren før de kom ordentlig i gang. Det var veldig synd, fordi den handlet om digitalt læringsmiljø som er et brennaktuelt tema både for administrative og vitenskapelige ansatte.

Det er flere steder i rapporten skrevet svært negativt om hvordan forskning oppfattes på IHO, som at det oppleves som en trussel mot undervisning, er en bigesjeft man kan bruke tiden til overs på, og at det er manglende lederfokus på forskning. Dette kjenner jeg meg heldigvis ikke igjen i. I de møtene jeg deltar på med instituttleder, instituttrådet, forskningsgruppeliderne, studielederne og Senter for

omsorgsforskning er forskning svært ofte tema. Vi har lenge vært klar over at instituttet ikke har fått god uttelling på forskningssøknader og fått antatt artikler i fagtidsskrift, men at det er en kultur for at forskning ikke er viktig for lederne stemmer ikke slik jeg ser det. Det er et veldig godt utgangspunkt for at vi med ekstra ressurser og bistand fra fakultetet kan sette i gang arbeidspakker vi tenker er formålstjenlige for å få bedre forskningsresultater.

Et viktig steg for å få oversikt over vitenskapelige ansattes arbeidsplaner er å få fortløp i anskaffelse av et datasystem som erstatter AR2. Per i dag kan vi ikke bruke AR2 til slik oversikt fordi det ikke viser korrekte faktorer på undervisning. Jeg vil også foreslå at det tas en ny revisjon av faktorene for undervisning, veiledning, sensur og timer til emneledelse. Jeg har vært på flere ARK-møter i det siste, og det oppleves som et stort problem for ansatte at det ikke er samsvar mellom arbeidsinnsatsen de legger inn i undervisningsarbeid kontra timesatsen som settes for dette i arbeidsplanen. Revisjon av faktorer i AR2 må initieres av fakultetet.

Forskningsgruppe helsefaglig profesjonsutdanning ved dosent Bente Norbye

Vil takke for en grundig og velskrevet rapport, og anledning til å kommentere den. Men pga. kort tidsfrist på å gi kommentarer, har vi ikke hatt denne i diskusjon for kommentarer med forskningsgruppa som helhet, men rapporten og høringsvaret er diskutert med enkeltpersoner i gruppa.

Generelt om rapportens første del:

Rapportens første del viser at instituttet har utfordringer knyttet til manglende kompetanse, kultur og rammer for forskning. Disse ulike elementene påvirker hverandre og er gjenkjennbare i noen grad. Om virksomheten ved IHO så sier rapporten tydelig at de ansatte opplever en skvis mellom undervisningsoppgaver og tid til forskning. Jeg mener dette er et viktig punkt og riktig analyse som direkte virke inn på om ansatte bruker FOU-tiden som en buffer når undervisningsoppgaver må prioriteres.

Spørsmål til tabell 7, s. 16. UFF med og uten forskning. I UFF med forskning – inkluderer dette førstelektorer (altså alle førstestillinger) eller bare de som forskningstid lik eller over 50% (Professor, dosent, førsteamanuensis). Det ser ut som førstelektorene noen plasser er inkludert som UFF med forskning og noen ganger uten. Fint om dette hadde vært spesifisert i tabellen.

I rammer for forskningsgrupper, s. 13 og utover er det ikke nevnt hvor medlemmene er ansatt, om det er bachelor eller masterprogram. Dette mener jeg direkte påvirker muligheten for forskning.

Rammene for tid til forskning virker dels hemmende for forskning, spesielt ser vi dette for ansatte ved bachelorprogrammene. Førstelektorene har 30% forskningstid, og er i forskningssammenheng ikke sidestilt med førsteamanuensisstillinger i tid til forskning. Dette ser vi i egen gruppe der vi har seks førstelektorer. Disse er kompetente til å utvikle, dokumentere og publisere eget arbeide, men de har mindre anledning til dette i rammene for stillingen. Førstelektorene bidrar i stor grad til kvalitet og utvikling inn i sine utdanninger, men har i mindre grad tid til å publisere arbeidene.

Utover dette vil vi kommentere noen tiltaksområder:

Satsing på stabilisering og karriereutvikling. Stabilisering og beholde førsteamanuensis og professor må også være prioritert, og ses i sammenheng med rekruttering, når turnover viser seg å være stor (82%) over tre år. Som universitet/institutt konkurrerer vi ikke på lønn slik at vi mister ansatte med

profesjonskompetanse til helsetjenesten og også til videregående skoler som har andre og bedre lønnsstiger enn for universitetsansatte. Da vil karriereutvikling for ansatte i førsteamanuensisstillinger slik vi ser det være spesielt viktig. Slik bachelor og masterprogrammene er organisatorisk adskilt, kan det være vanskelig for karriereutvikling til førsteamanuensis stillinger for ansatte ved bachelorprogrammene, der karriereutvikling mot professorkompetanse forutsetter veiledning både av masterkandidater og stipendiater. Her er vår organisering av adskilte bachelor og masterprogram til hinder for karriereutvikling, og i for liten grad lagt til rette for ansatte i bachelorprogrammene. Den sterke adskillelsen av bachelor og masterprogrammene hindrer naturlig samarbeid som vil være viktig for undervisning og veiledning. Da vår forskningsgruppe har flest ansatte fra bachelorprogrammene tar vi dette opp her.

Opprykksprogrammene for toppstillinger (dosent og professor) er også viktige for karriereutvikling, og bør inkluderes som tiltak for karriereutvikling ved IHO.

IHO er også et institutt med stor kvinneandel som kanskje bør bemerkes, da vi i samfunnet ellers har en skjevfordeling (mulig også på Helsefak?) på lønn og karriere. UiT har en handlingsplan for likestilling, se nyheten https://uit.no/nyheter/artikkel?p_document_id=667495 og der deltakelse i «Opprykksprosjektet» har gitt flere mulighet for kompetanseheving. Disse to programmene opprykksprosjektet (for toppstillinger) og førstelektorprogrammene bør tas inn i rapporten som viktige muligheter for kompetanseheving av våre ansatte. Vi kan også etterlyse en fortsettelse av disse programmene, da til nå har stimulert til å gi de ansatte mulighet for å få opprykk i sine fagområder. Kompetansehevingen og karrieremulighetene programmene har også direkte bidratt til å nå NOKUTs krav om førstestillinger. Erfaringsmessig har det tatt førstelektorene lengere tid å kvalifisere seg enn lengden på programmet, noe som bør kartlegges, og om tidsrammen for opprykk er realistisk, eller om andre faktorer spiller inn.

Kommentar mål 2. Identifisere hva som hemmer og fremmer effektiv forskningsproduksjon og beskrive tiltak som kan iverksettes.

Opprettelse av forskningsgrupper som den operasjonelle enheten for forskning støttes fullt ut, men vi mener det er viktig at kultur for forskning ikke kan begrenses til å bli utviklet innen hver forskningsgruppe. Hvis resten av organisasjonen (les der den ansatte har sitt arbeidsforhold og sine nærmeste kollegaer) ikke bidrar til kultur for forskning, så blir ikke forskning opplevd som like viktig og synlig. Her må vi ha et felles løft for å synliggjøre forskningsaktivitet innad i utdanningen og mellom forskningsgruppene på IHO. Rapporten sier at flere forskningsgrupper fremstår som administrative enheter, men for egen gruppe vil jeg fremheve forskningsgruppen som arena for forskningskultur, kompetanseheving og utvikling av prosjekter. Forskningsproduksjonen er likevel for lav og vi må arbeide med å identifisere manglende kompetanse og hva som kan bidra til å fremme søknadsskriving og publisering. Profesjonsutdanningene på bachelornivå mangler også en satsing knyttet til tildeling av stipendiatstillinger relevant for utdanningene. For enkelte campus har dette vært gitt som strategisk støtte ved innlemming i universitetet, og vi ser at stipendiatstillinger med pedagogiske og didaktiske problemstillinger vil styrke utdanningsprogrammene på bachelornivå.

For egen gruppe ser vi mangelfull kompetanse i søknadsskriving, noe som nok også kan økes på tvers av forskningsgruppene. En forskningsgruppe kan også bli en for liten enhet for en slik spesifikk kompetanseheving. Kompetanseheving og karriereplanlegging og tiltakene for dette bør skje i sammenheng med tiltak som kan igangsettes ved Helsefak og ved nivå 1, slik som topplederprogrammet.

Tiltaksområde 4. Som forskningsgruppeledere er vi ledere uten de viktigste redskapene for å lede innenfor gitte rammer, slik rapporten fremhever. Jeg støtter et formelt samarbeid mellom

studieledere og fg ledere, da vi som fg ledere har stort ansvar og viktige funksjoner uten tilstrekkelig fora for ledelse og for medbestemmelse. Forskning og utdanning er slik det er nå i konkurranse med hverandre, og der undervisningen er umiddelbar og kollegial i sin nærmeste form, så blir undervisning prioritert, og når en som ansatt har mer tid til undervisning enn til forskning så forsterkes denne skjevfordelingen.

Tiltaksområde 5. Vi støtter at forskningsgruppeledere inkluderes i ledergruppen, dog at vi ser på egnet fora for samarbeid, ikke at alle deltar på de samme møtene. Samarbeide vil da kunne ta hensyn til fordeling av undervisning og FoUtid. På denne måten kan vi tilstrebe at forskningstiden blir forutsigbar med rom for søknadsskriving og publisering, og like forpliktende som undervisning. Hele den ansattes arbeidsforhold vil da tas med når arbeidet planlegges og utføres.

Kommentar til organisering av endringer

I forslag til tiltak foreslås det videre arbeidet å organiseres som et prosjekt. Personlig stiller jeg spørsmål om slike endringer kan gjøres via prosjekt med adskilte arbeidspakker, som både er veldig arbeidsintensiv og ville kreve tid bort fra søknadsskriving og publisering, innad og adskilt på IHO.

Punktene som er skissert i de ulike arbeidspakkene ser jeg som aktuelle tiltak, men disse bør løftes opp til diskusjon om hvordan vi kan arbeide med disse. Eksempelvis er arbeidspakke 4 om kulturbygning et punkt som må arbeides med i hele organisasjonen.

Forskningsgruppe Liv og livsmot ved professor Anne Clancy

Rapporten: «Utredning for å øke forskningsaktiviteten og forskningskompetanse ved institutt for helse og omsorgsfag (IHO) gir en transparent og bekreftende beskrivelse på hva som hemmer og fremmer forskningsproduksjonen ved vårt institutt. Rapporten skaper et solid utgangspunkt for videre planlegging, prioritering og koordinering av forskningsaktiviteten. Forskningsgruppen Liv og livsmot har i møte 22/9/21 diskutert rapportens innhold, og støtter i store trekk tiltakene som er foreslått. Vi takker for muligheten til å gi innspill til rapportens beskrivelse av tiltak som kan bedre forskningsvilkårene ved IHO.

INNSPILL:

1) Heving av forskningskompetanse hos vitenskapelig ansatte

Rapporten har identifisert de fagområdene som har størst etterslep i UFF-forskning. Det gjelder bachelorutdanninger. Rapporten peker på lav andel av UFF ansatte på disse utdanningene. Det er grunn til å anta at situasjonen er enda verre enn det som er lagt frem i rapporten. For eksempel, det er en reel risiko for at det er ingen ansatte med førstekompetanse på sykepleierutdanningen i Harstad ved utgangen av 2021. Flere med førstekompetanse har sluttet eller er overført til masterprogrammene, og mange nyansatte er i startgroppen på sine masterutdanninger. Turnover ved IHO er høyt og kan nok ikke forklares ved generasjonsskifte. Som rapporten påpeker, er det en klar sammenheng mellom stillingskategori og forskningsproduksjon. Antagelig er det en hemmende faktor på forskningsaktiviteten at sykepleierutdanningen i Harstad mangler førstekompetente som kan være et forbilde for engasjement og en pådriver for både forskningsproduksjonen og en kunnskapsbasert undervisning. Tidlig involvering og stimulering til forskning kan være et godt tiltak for intern rekruttering og motivasjon til forskningsarbeid. Imidlertid forutsetter dette at forskningsrelaterte prosjekter blir tilrettelagt for, og ledelse som prioriterer forskningsprosjekter på linje med undervisningsressurser. Liv og livsmot ser med bekymring på denne alvorlige situasjonen. Utvilsomt vil et strakstiltak være å rekruttere flere ansatte med nødvendig kompetanse. Det nevnes noen konkrete

tiltak. Det er bra. Det må også vurderes andre virkemidler (lønn, permisjonsordninger mm) for å rekruttere og beholde ansatte med vitenskapelig kompetanse. Ledige stillinger må utlyses i god tid og det bør settes opp en bemanningsplan på de enkelte utdanninger for å sikre at utdanningene drives i tråd med NOKUTS kompetansekrav. Tiltak for å bedre kompetansen og videre kvalifisering bør være første prioritet i den videre strategiplanen for å øke forskningsproduksjonen.

Finansiering og etablering av stipendiatstillinger innenfor fagområder som ønskes styrket, vil være viktig for å sikre og beholde ansatte som har interesse og talent for forskning. Igjen, fordrer dette at utdanningen har tilstrekkelig førstekompetanse til opplæring og veiledning.

2) Styrke samarbeidet mellom forskningsgruppeledere og ledere med personalansvar

Hva fremmer, og hva hemmer forskningsaktivitet? Bedre samarbeid mellom forskningsgruppeledere og ledere med personalansvar. Dette samarbeidet kan tilrettelegge for og synliggjør forskningsaktivitet som en viktig del av utdanningsvirksomhet. Det må også legges til rette for at de som ønsker å kvalifisere seg til førstelektor og dosent gis mulighet til dette, og at det iverksettes mentorordninger. Dette samarbeidet krever ikke utstrakt møtevirksomhet. Gode rapporteringsverktøy og maler/utviklingsplaner som synliggjør aktiviteten er nødvendig.

3) Bedre arbeidsbetingelser

Identifisering av tidstyver er viktig. Krav om publisering for tildelt FOU er et rimelig krav, men det er viktig å kontekstualisere tallene slik at de viser de faktiske forhold som påvirker tallene. En slik kontekstualisering kan synliggjøre alle oppgavene som spiser forskningstid (mangel på personellressurser, sykemeldinger i staben som gjør at pedagogiske oppgaver må prioriteres, samt andre arbeidsoppgaver som puttes i sekken FoU). Fagansatte har fått mindre tid til administrasjon de siste årene og fagansatte har fått flere administrative oppgaver, for eks. rombestilling og utarbeidelse av arbeidskontrakter for forelesere og sensorer. Når mangelen på førstekompetente er stor, er et viktig tiltak å bruke kompetanse på «riktig plass». Støtter tiltak som å omorganisere administrasjonsoppgaver og tilsetting av studiekonsulent/ små utdanninger kan dele studiekonsulent. Gode arbeidsbetingelser vil være helt avgjørende for å beholde arbeidstakere og redusere sykemeldinger. Alternativlønnen i andre sektorer i helsevesenet er ofte høyere enn ved IHO, og et tiltak for å rekruttere og beholde dyktige forskere er å tilby attraktive arbeidsforhold og en konkurransedyktig lønn, samt balansere lønnskjevhetene blant ansatte.

Forskningsgruppe Senter for omsorgsforskning, nord ved professor Bodil Blix Hansen og førsteamanuensis Astrid Gramstad

Dette er en grundig rapport som avdekker svært alvorlige forhold når det gjelder IHO's manglende oppnåelse av forventninger til forskning. Vi ser frem til å bidra i den videre prosessen.

Rapporten er noe uklar når det gjelder forskningsgruppens posisjon. På den ene siden påpekes det at gruppen er en mulighet, men også at de kan fremstå som en «administrativ enhet» som stjeler tid og ikke fører til mer forskning. Det er bare litt over halvparten av de vitenskapelige ansatte som er tilknyttet en forskningsgruppe. Rapporten sier ikke noe om hvorvidt det er noen forskjeller på forskningsresultater mellom forskningsgruppemedlemmer og de som velger å stå utenfor forskningsgruppene.

Rapporten viser til at IHO har høy turnover, og vansker med rekruttering. Ved flere utdanninger har det vært et generasjonsskifte, der nye førsteamanuensiser er ansatt mens de etablerte professorene går av. Det er svært krevende å bygge seg opp en selvstendig forskningsportefølje som ny. Her kan forskningsgruppene være viktig, for å tilby miljø og kultur for forskning og for å være et nettverk som kan invitere til søknader eller prosjekter.

Førstelektorene er en glemt gruppe i rapporten. De inngår ikke i UFF-forskning, men telles med som førstestillingskompetanse. Førstelektorprogrammet ved IHO er heller ikke behandlet i rapporten. Dette er overraskende, og vi skulle gjerne sett dette temaet behandlet på en mer grundig måte. Har førstelektorløpet fungert? Hvilke forventninger skal stilles til førstelektorer hhv førsteamanuensiser? Dersom man ønsker å rekruttere universitetslektorer til stipendiatstillinger, bør man også i større grad bruke lønn som virkemiddel.

Forskerlinje for helsefag er nevnt som et tiltak. Da bør det også nevnes at de fleste masterprogrammene i helsefag stiller krav til yrkespraksis for å kunne tas opp som student. Høsten 2020 inviterte masterprogrammene forskningsgruppene og masterstudentene til et seminar der forskerne la frem pågående prosjekter som studentene kunne koble seg på. Dette ble vellykket og planlegges gjentatt ved neste kull. Forskningsgruppen vi representerer legger vekt på å involvere masterstudenter i vår forskning og vi har nå to masterstudenter tilknyttet egne forskningsprosjekter. Dette ser vi også som et viktig ledd i rekruttering til stipendiatstillinger.

Senter for omsorgsforskning, nord er ikke nevnt i rapporten. Senteret er et forskningssenter med et stort nasjonalt og regionalt nettverk, og vil kunne være viktig for IHO å bygge videre på og utnytte bedre.

Arbeidspakke 2 a: Vi merker oss formuleringen om at stillinger som lyses ut skal styrke FG og slutter oss til denne. Dette fordrer at forskningsgruppeledere i større grad involveres i utforming av stillingsbetenknninger. Inntil nå, har utlysninger av stillinger vært knyttet til instituttets studieprogram, og utforming av betenknninger har vært et anliggende for studieleder (og på masterprogrammene: i samarbeid med fagansvarlige).

Arbeidspakke 2 b: Vedrørende strategisk tildeling av stipendiatstillinger. Vi er enige i at slike stillinger bør tildeles strategisk for å styrke kompetansen innen utdanning og forskning, men vil også understreke betydningen av å vektlegge at stipendiaten er sikret å inngå i et robust forskningsmiljø (forskningsgruppe) og at det samlede veilederteamet har nødvendig erfaring og kompetanse når vurdering og rangering av søknader om internt finansierte stipendiatstillinger.

Arbeidspakke 3 d: Vi slutter oss til at FG-strukturen ved IHO med fordel kan gjennomgås. Vi stiller oss spørrende til om det er hensiktsmessig at alle vitenskapelig ansatte skal være medlemmer av en forskningsgruppe, og mener det vil være mer formålstjenlig om vitenskapelig ansatte som ikke er aktivt involvert i forskningsprosjekter får nødvendig støtte gjennom andre FOU-fora.

Vi savner en tydeliggjøring av forskningsgruppeleders ansvar og funksjon overfor vitenskapelig ansatte med forskningstid som ikke er involvert i forskningsprosjekter, søknadsarbeid eller publikasjoner.

[Forskningsgruppe Rural and Remote Nursing and Healthcare in Arctic and North-Sami Areas, RRNH ved førsteamanuensis Grete Mehus](#)

Rapporten er trist lesning fordi man føler at man «springer i et hamsterhjul» der man er bundet på hender og føtter og aldri kommer i mål. Dette vil jeg tro at både ledere og vitenskapelig tilsatte opplever. At IHO har en «sterk tradisjon for at utdanning blir prioritert» er gjennomgangstonen i

tilstandsrapporten. Rapporten peker på mange viktige faktorer i årsakene til tingenes tilstand. Vi har fått pålegg om å starte mange deltidsutdanninger i Hammerfest. Dette mener jeg har gitt vitenskapelig tilsatte lite rom for å designe og igangsette forskningsprosjekter i perioden. Økt press på undervisning til alle de 8 hel- og deltidsløpene som gjennomføres med en liten vitenskapelig stab har gjort at forskningen har lidd.

Min erfaring med utdanningsforsknings prosjekter i Hammerfest er at der kan komme gode prosjekt ideer, men man har ikke personell nok. Dermed får man ikke FoU tid til å gjennomføre prosjektene fordi studentgjennomstrømning blir prioritert før forskning. Samtidig har vi gjennomført prosjekter som ikke blir skrevet om eller publisert fordi det er ikke tidsressurs til å sette seg ned å skrive om det som er gjort.

En annen faktor i små forskningsmiljø/forskningsgrupper er at man må få flere førstekompetente for å skape et aktivt, produktivt, støttende og lokalt forskningsmiljø. Økt tildeling av PhD kandidater til små miljø og økt FoU tildeling gir rammer for å kunne designe og gjennomføre gode prosjekter både i fht. utdanningsforskning og annen forskning.

På s. 30 i rapporten henvises det til at sykepleierutdanningen har 23 stp-givende emner herav 9 som gir 5 stp eller mindre og en forslår å se på organiseringen av emnene for å minske arbeidstrykket på administrativt ansatte. Det fremstår som helt ulogisk å se vekk fra innhold og pedagogisk gjennomføringen av emner kun for å minske arbeidstrykket. Noen emner er små av en grunn.

I diskusjonsdelen fremmes det mange gode forslag til tiltak for å snu negative trender når det gjelder forskning på IHO. Disse tiltakene fordrer både aksept og forståelse fra fakultetsnivå, samt vilje til å støtte tiltakene økonomisk.

Forskningsgruppe Helsefaglig profesjonsutøvelse ved førsteamanuensis Ragnhild B. Håkstad

Vår forskningsgruppe har diskutert rapporten i forskningsgruppemøte 22.9, og har følgende kommentarer til rapporten:

Kulturbeskrivelsen av et institutt der undervisning har forrang er gjenkjennelig for gruppas medlemmer, og dette gjør det vanskelig å skape rom for forskning. Organiseringen av forskningsgruppene som en aktivitet som skjer «på siden» av ansettelsesforholdet knyttet til den enkelte utdanning er slik vi ser det en viktig grunn til at det blir utfordrende å skape rom for forskning. Vi vil også påpeke at vi opplever at det sterke skillet mellom bachelor- og masterprogrammene kan være til hinder for både undervisning, fagutvikling og forskning.

Vi støtter synspunktene i rapporten om at forskningsgruppene med deres ledere må få et tydeligere mandat, og at både forskerne selv og forskningsgruppeledere må få mer innvirkning på hvordan forskningstiden benyttes. Forskningsgruppa kjenner seg også igjen i at tidsbruk til administrative oppgaver oppleves som frustrerende og ønsker at instituttet finner løsninger som reduserer dette problemet.

Situasjonsbeskrivelsen i rapporten når det gjelder ansatte med forskningstid fremstår som alarmerende, med få ansatte som har avsatt tid til forskning og høy gjennomtrekk/ turn-over blant vitenskapelig ansatte i førsteamanuensis/professor-stilling. Dette tyder på at UiT/IHO ikke fremstår som attraktiv nok på arbeidsmarkedet.

Erfaringer blant forskningsgruppas medlemmer peker mot at lav lønn, stor arbeidsmengde knyttet til undervisning og lite fleksibilitet i tilrettelegging for forskning er viktige faktorer som har ført til at folk har takket nei til eller sluttet i stillinger hos oss. Langvarige ansettelsesprosessene fører også til at personer finner andre alternativer før de mottar tilbud om stilling fra UiT/IHO. Vi tenker også at IHO må bli flinkere å bygge egne fagfolk, særlig ved å ha gode ordninger som tilrettelegger for PhD-løp og eventuelt også kvalifisering til dette.

Utvikling av søknader for å skaffe eksterne midler er også krevende prosesser, flere ansatte opplever at det er lite aktivitet fra instituttets side for å støtte opp under og tilføre kompetanse til dette arbeidet. Finansiering/ deltagelse i flere attraktive forskningsprosjekter ville nok bidratt vesentlig til å tiltrekke seg personer med forskningskompetanse til stillinger. Vi merker oss ellers at campus Narvik har høyest andel ansatte med forskningstid og undres over hva dette skyldes, er det noe å lære av hva de får til der?

Til rapportens figur 4 vil vi bemerke at denne fremstår som noe uklar, og det er vanskelig å få tak i hvordan denne kan/ bør tolkes ut fra tilknyttede tekst. Spesielt savnes det sammenligning mellom instituttene for hvor mange studenter som uteksamineres, da vi tenker dette er avgjørende for hvor krevende et undervisningsemne/studiepoengsenhet er å drive.

Avslutningsvis vil vi kommentere at vår forskningsgruppe opplever at det er mange viktige forskningsaktiviteter som i liten grad blir synlig gjennom måle-parameterne knyttet til finansiering og publisering. Hvordan synliggjøres f.eks. tidkrevende arbeid knyttet til internasjonalisering og nettverksbygging? Er det slik at det må følge finansiering med i internasjonale samarbeid for at det skal gi anerkjennelse/ telles med som forskningsaktivitet? For et fagmiljø med høy turn-over/ mange ansatte som er i starten av sine karriere-løp, ved et institutt som ikke har særlig lange eller veletablerte forskningstradisjoner, er det grunn til å tro at det vil være nødvendig å bruke mye tid på både å etablere en forskningsportefølje og et internasjonalt nettverk, og at støtte i dette arbeidet vil være viktig for fremtidig uttelling på finansiering og publisering.

[Senter for omsorgsforskning, nord ved Cathrine Arntzen, professor og faglig leder og Jill-Marit Moholt, postdoktor og daglig leder](#)

Rapporten er grundig og peker på grunnleggende utfordringer for å drive og videreutvikle forskningsvirksomheten ved instituttet.

Utredningen forholder seg utelukkende til de etablerte forskningsgruppene ved IHO og nevner ikke at instituttet er vertsinstitusjon for et eget forskningssenter. Senter for omsorgsforskning, nord er del av en unik regional, nasjonal og internasjonal forskningsinfrastruktur. Gjennom planmessig og strategisk arbeid de siste årene er samarbeidet mellom nivåene blitt ytterligere styrket. Det tette og gjensidige samarbeidet har bidratt til å øke forskningsaktiviteten ved sentret. Vi ser også at sentrets differensierte oppgaver gir gode synergier for kompetansebygging og forskningsaktivitet. Eksempelvis bidrar vårt tette samarbeid med Utviklingssentrene for sykehjem og hjemmetjenester at det utvikles en «pool» av nyttige, gode og lokalt forankrede prosjekter og prosjektideer. Sentret får også løpende forespørsler om oppdragsforskning. Disse korte og avgrensede oppdragene gir gode muligheter for erfaring, læring og kompetansebygging i tett samarbeid med etablerte forskere. Små oppdrag kan også være første steg på veien til å være med på større eksterne forskningssøknader. Mange prosjekter og oppdrag omhandler aktuelle problemstillinger i helse- og omsorgstjenestene (for eksempel korona i sykehjem og utelatt helsehjelp), oppfølging og evaluering av helsepolitiske reformer og satsninger (for eksempel Leve hele livet reformen og Kompetanseløft 2025), helsetjenesteutvikling og kompetansehevingstiltak

for helsepersonell. Vi anser dette som svært relevant for ansatte ved flere utdanningsprogram ved instituttet. Per i dag er potensialet og behovet for forskningsbidrag større enn det ansatte ved SOF har kapasitet til å gjennomføre. Vi har i liten grad lyktes med å rekruttere bidragsytere fra FG SOF nord eller fra ansatte ved bachelor- og masterprogram ved instituttet, noe som skyldes manglende kapasitet hos de som forespørres.

SOF nettverket har også samlet sett et omfattende og veletablert internasjonalt forskningssamarbeid som kan være nyttige for flere IHO ansatte med forskningstid. Vi ser et potensiale for at sentret i større grad kan være bindeledd mellom studenter, ansatte med forskningstid og prosjekter som treffer godt praksisfeltets løpende behov.

Vi mener det er viktig at arbeidsgruppen løfter frem sentret som forskningssenter og ikke utelukkende gjennom koblingen til FG Senter for omsorgsforskning. Grunnen til dette er at vi mener sentret representerer et uforløst potensial for IHO som hele. Ved å løfte frem sentret som forskningssenter med dens egenart kan den også inngå som en av flere løsninger for å øke kompetanse og styrke forskningen ved instituttet. Eksempelvis kan sentret med dets lokale, regionale, nasjonale og internasjonale forskningsinfrastruktur være nyttig samarbeidspartner for enkeltforskere og øvrige FG ved IHO. Som senter sitter vi med god oversikt av prosjekter, oppdrag og nettverk som FOU aktivitet kan kobles på.

Senter for omsorgsforskning er og vil i fremtiden bli styrket som nasjonalt politisk virkemiddel for å levere forvaltnings- og forskningsoppgaver innrettet på helse- og omsorgstjenestene i kommunene. Vi blir sett og anerkjent som en sentral nasjonal nettverksaktør innenfor feltet. HOD og NFR skal i løpet av våren på besøk for å se hvordan vertsinstitusjonen forvalter sine forpliktelser og om en har fått ut de synergieffektene en håpet på ved å plassere sentrene inn i helse- og sosialutdanningene. Det er verdt å se nærmere på om ressursen SOF nord besitter som kunnskapsforvalter, kunnskapsformidler og kunnskapsprodusent benyttes i tilstrekkelig grad i utdanningsprogrammene.

[Silje Wangberg, professor og assisterende instituttleder campus Narvik](#)

Jeg takker for en grundig og godt beskrevet utredning og for anledningen til å komme med innspill til den. Jeg er assisterende instituttleder ved IHO med totalansvar for enheten IHO Narvik, samt nestelederansvar for forskning ved hele IHO. Mine innspill vil baseres på erfaringer fra begge disse funksjonene. Jeg har organisert mine innspill kronologisk i forhold til utredningsrapporten og vil henvise til dens overskrifter og sidetall.

Organisasjon og ledelsesstruktur ved IHO ss. 9 –

Det er forskjeller over campusene i hvordan personalledelse er organisert. I Tromsø er det riktig at studieledere har personalansvar. Ved campusene Narvik, Harstad og Hammerfest er det derimot assisterende instituttledere som har totalansvar (personal, økonomi og fag) og studieledere og forskningsgruppelidere er derved likestilt i forhold til myndighet, mens personalleder har mulighet til å adressere totaliteten av den enkelte ansattes forsknings- og undervisningsoppgaver i lys av karriereutviklingsplan, i medarbeidersamtaler.

Fokus på og kontinuerlig oppfølging av karriereutviklingsplan for alle ansatte ved IHO Narvik over en 20-års periode er noe jeg vil trekke frem som nøkkelen til at vi har en så høy andel førstestillingskompetente. For 10-20 år tilbake i tid handlet det om å tilrettelegge for at sykepleiere kunne kombinere høgskolelærerjobb med å ta en master, noe som har dannet grunnlaget for at vi de siste ti årene har kunnet fokusere på å løfte folk videre til førstekompetanse. Vi er nok enda der at vi i oppbyggingen av forskningskompetanse ved enkelte enheter ved IHO må tenke utviklingsløpet helt fra

master.

Ledergruppen ved IHO besluttet i denne sammenheng i 2020 å opprette en stipendordning for ansatte som ønsker å ta en master og i den forbindelse har utgifter i forbindelse med reiser til samlinger i Tromsø.

Dette totaloverblikket som de assisterende instituttlederne har, i kombinasjon med store avhengigheten alle IHOs studiesteder utenom Tromsø har av kandidatproduksjon innen sykepleie, innebærer på den andre siden at det er enkelt å i krisesituasjoner, som bachelor i sykepleie nesten til enhver tid befinner seg i grunnet underbemanning og stor påvirkbarhet av eksterne faktorer, å omdisponere ressurser fra FOU til undervisning.

FG-ledere og studieledere har vært samlet på felles ledersamlinger.

I felles retningslinjer for arbeidsplaner for ansatte ved bachelor i sykepleie versjon 02.06.21 fremgår det at alle ansatte skal ha 10% av sin arbeidstid avsatt til faglig oppdatering. Videre står det at FoU-tid

(utover nevnte 10%) tildeles etter avtale og at: «Egen plan for FoU skal innleveres og godkjennes for at IHO denne ressursen gis. Godkjenningen gjøres av forskningsgruppeleder for de som er i forskningsgruppe eller studieleder for de som har fagutviklingsprosjekt.»

Det legges altså opp til samhandling mellom studie- og forskningsledelse, men jeg slutter meg til konklusjonen om at IHO trenger bedre strukturer som legger til rette for og sikrer at dette skjer.

Når det gjelder rekruttering og turnover, så har IHO spesielle utfordringer i forhold til PhD-stipendiater. Vi ønsker oss i disse stillingene de samme personene som både kommunale og spesialisthelsetjenester jakter på. Vi har ikke mulighet til å gi et lønnstilbud i en stipendiatstilling som er konkurransedyktig med eksisterende jobb, selv for nyutdannede, og i alle fall ikke med seinere tilbud som kommer.

Det som for enkelte veier tyngre enn lønn er en brennende motivasjon for å bli forsker. Disse menneskene virker å være lengre mellom innen våre fagområder. Kanskje har vi både for lite fokus innen våre bachelor og masterprogrammer på forskning som en mulig videre karrierevei og gir studentene for lite mestringstillit i forhold til forskningsmetode.

«Det er ikke rom for å drive forskning»: Om ressurser og kompetanse s 23-

Bachelor i sykepleie er i finansieringskategori E til tross for at dette er et studium som krever mye utstyr og andre driftskostnader og store personellressurser. Studiet er i høy grad detaljstyrt av EU-regulativ og nasjonal forskrift, det er derfor til enhver tid masse klinisk og teoretisk undervisning som må leveres. Studiet er også preget av høyt frafall. Antall studenter som følges opp på første studieår er dermed ofte det dobbelte av antallet kandidatene som uteksamineres etter tre år, og som gir grunnlag for store deler av finansieringen. Fusjonene har så langt ikke resultert i noen stordriftsfordeler, tvert imot brukes det masse ressurser på koordinering mellom campusene.

Summasummarum, så sier jeg meg enig i at sykepleieutdanningen er underfinansiert og underbemannet, og at dette resulterer i at forskning nedprioriteres for å få hjulene til å gå rundt / at enhetene skal overleve.

Denne situasjonen gjør også at i alle fall jeg har prioritert å erstatte førstestillingskompetente som har gått av med pensjon med universitetslektorer, siden det da blir mer undervisningsressurs for mindre penger.

Tid og tidstyver s 25

Vitenskapelig ansatte har gitt uttrykk for en utvikling over lengre tid der administrativt ansatte har gått fra å være en støttefunksjon til å bli en kilde til heft og plunder. I tillegg har mange administrative og

tekniske oppgaver blitt lagt til de vitenskapelig ansatte med tilhørende stor tidsbruk for å finne ut av ulike dårlige selvbetjeningsportaler og montering av møbler og IT-utstyr. Dette skjøt spesielt fart etter ADM2020.

Tiltaksområde 1: Økt forskningskompetanse ved rekruttering og hos allerede ansatte ss 27-

Som jeg tidligere har nevnt, så foreslår jeg styrking av metodeundervisning, spesielt på master, men også på bachelor, samt tidlig flagging av forskning som mulig karrierevei også innen profesjonene IHO utdanner.

IHO bør også tildeles flere stipendiatstillinger som kan utlyses når man identifiserer aktuelle kandidater på slutten av sin masterstudie. Den ene stillingen vi har hatt hittil har vi tildelt enheter med lav andel forskningskompetente så fremt det også har vært en OK prosjektplan og en tilgjengelig veileder. Utfordringen har vært å rekruttere til disse stipendiatene.

For eksisterende ansatte, så foreslår jeg støtte til å fullføre master mot bindingstid for de som ikke har dette. Underveis bør de utfordres til å tenke på hvilket karriereløp de vil fortsette med. Jeg er mer skeptisk til å tilrettelegge for at universitetslektorer som har jobbet i flere år skal i gang med 50% PhD-løp. Mine erfaringer er at disse tar mye lengre enn normert tid å gjennomføre, om de fullfører i det hele tatt. Jeg tror det er bedre å rulle rett videre inn i et 75% PhD-løp direkte fra masteren. Universitetslektorer bør imidlertid fortsatt få støtte til å kvalifisere seg til førstelektor. Våre førstelektorer står ikke mye tilbake for våre førsteamanuenser når det gjelder publikasjoner i forhold til FoU-tid, for ikke å snakke om dosentene. Disse publikasjonene er jo også mer praksis- og undervisningsnære, noe som både mange av våre ansatte og samarbeidspartnere gir uttrykk for som viktig.

I forhold til nyansettelser, så er jeg for så vidt enig i å prioritere forskningskompetanse, og at professor II-stillinger er en god idé, men jeg ser betydelige utfordringer med å skulle finansiere dette innenfor eksisterende rammer.

Tiltaksområde 2: FG sammensetning, ledelse og funksjon.

Jeg støtter idéen om å la de som faktisk forsker forske mer og la de som ikke gjør det undervise mer. Både i forhold til FG-medlemskap og -drift, og fordeling av FoU-tid. Implementeringen av dette må imidlertid gjøres på en klok måte slik at man ikke fratar noen sjansen som er motivert og kan få opp produksjonen med riktig støtte. Det finnes imidlertid også mange ansatte som gjerne vil slippe krav til finansiering og publisering og som trives best med undervisning.

Tiltaksområde 3: Oppbygging av nyansatte førsteamanuenser s. 29

Også et fornuftig tiltak isolert sett, men enda mindre undervisning fra denne gruppen gjør det enda vanskeligere å ansette førsteamanuenser fremfor universitetslektorer. Andre potensielle tiltak for å støtte nytilsatte førsteamanuenser til å bli konkurransedyktige er å gi dem driftsmidler/annuum, slik at de kan skape nettverk og samle pilotdata som trengs for finansieringssøknader. Forskningsassistenter vil også kunne være et veldig nyttig hjelpemiddel til å få utnyttet ordinær 50% FoU-tid på en bedre måte.

Tiltaksområde 5: Organisasjon og ledelse s.31

Over tjue personer blir for mange i en ledergruppe.

Studieledere og FG-ledere er allerede involvert i utforming og implementering av instituttets handlingsplaner. De to siste handlingsplanene fra IHO er en aggregering av innspill fra studieledere og FG-ledere.

Forskning har vært tema på både instituttledersamlinger og på felles samlinger for studieledere og FG-ledere.

Forslag til tiltak, ss 32-

Det finnes ikke personellressurser ved IHO til fem ulike arbeidsgrupper. Tiltakene de skal komme opp med finnes dessuten i stor grad beskrevet allerede. Dette er den tredje utredningen av de samme spørsmålene siden 2019. Utfordringen er å løse ressursspørsmålet slik at disse kan iverksettes. Jeg foreslår derfor isteden at Helsefak gir IHO midler til å leie inn eksterne konsulenter som kan hjelpe oss i å finne måter å drifte spesielt bachelor i sykepleie på en måte som frigir mer tid til FoU. Videre foreslår jeg at IHO tildeles 1-2 ekstra stipendiatstillinger per år i en oppbyggingsfase. Strategiske midler for flere professor II-stillinger er også velkomment.

Linda Okstad, assisterende instituttleder campus Hammerfest

Jeg har ikke hatt anledning til å samle fagmiljøet før dette tilsvaret er formulert med bakgrunn i den svært korte fristen.

Jeg er leder for den delen av sykepleierutdanningen som er lagt til tidligere Finnmark. I Finnmark har vi 1 hovedcampus i Hammerfest (180 studenter og 22 stedlige årsverk) med 3 heltidskull i tillegg til 3 deltidskull i Alta (2 stedlige årsverk), 1 i Kirkenes (1 stedlig årsverk) og 1 i Kautokeino (2 stedlige årsverk). Deltidsutdanningene har omkring totalt 100 studenter fordelt på 4 kull, slik at det totale studenttallet er 280-300 (noe årlig variasjon). Vi driver sykepleieprogrammet sammen med Narvik, Harstad og Tromsø i tillegg til flere deltids-studiesteder i Troms. På side 27 kritiserer rapporten andelen førstekompetente pr. studiested. Jeg vil gjøre oppmerksom på at sykepleierutdanningen er akkreditert som ETT program. Det blir da ikke mening i å påpeke hva det enkelte campus mangler når programmet har en felles akkreditering og totalt 27% førstestillingskompetanse. Dette er godkjent av universitetsstyret senest i juni 2020 i prosessen med å akkreditere samisk sykepleierutdanning. En felles akkreditering og førstestillingsandel over kravet betyr ikke at programmet skal arbeide målrettet med å øke andelen ytterligere, noe vi også arbeider målrettet med innenfor de rammene som er gitt oss. NOKUTs krav til førstestillingskompetanse er 20%. Dette er en indikator fra NOKUT på hvor stor forskningsandelen forventes å være på et bachelorprogram. NOKUTs krav til førstestillingskompetanse må være et utgangspunkt for diskusjonen om hvilken andel UFF som kan forventes i en bachelorutdanning.

På side 29 fremheves det videre med et kritisk blikk at ansatte uttaler at å utdanne helsepersonell er det viktigste vi gjør. Jeg er helt enig i at dette er vår viktigste oppgave som følge av det samfunnsoppdraget som er gitt UiT. UiT har besluttet at en lektor har 80% av sin stilling rettet mot undervisningsoppgaver og studentrettet aktivitet. FoU-andelen er satt til maksimalt 20% for lektoren. I FoU-andelen inngår også faglig oppdatering som er nødvendig for å holde sin undervisning dagsaktuell. For førstelektor er FoU-andelen 30% og 1.aman. 50%. Vi har flest lektorer og 1.ektorer. Jeg forstår derfor fordelingen mellom undervisning og FoU slik at vår arbeidsgiver også har en oppfatning av at våre stillinger skal ha en hovedoppgave og den hovedoppgaven er rettet mot kandidatproduksjon for de fleste av oss som er ansatt. Dersom vi ikke produserer forventet antall kandidater vil det gi negative synergier for mottakerfeltet, en situasjon som har fått en særlig oppmerksomhet siste 2 år. Reduksjon i oppfølgingen av den enkelte student, læringsaktiviteter og veiledning vil videre mest sannsynlig føre til økt frafall, som også er problematisk for oppfyllelse av samfunnsoppdraget. Ingen studenter- ingen ansatte! Likevel skal jeg påpeke at de som søker FoU-tid uavhengig stillingsbetegnelse får dette innvilget avhengig av at de har et prosjekt som er vurdert

gjennomførbart av forskningsgruppeleder. Jeg og forskningsgruppeleder arbeider tett sammen, helt i strid med det som presenteres i rapporten.

I rapporten nevnes fusjonen i 2009. Etter dette har UiT fusjonert med HiF i 2013. Denne fusjonen medførte *nedbemanning og en økning av studenttallene* hos de innfusjonerte studiestedene. Dette har ført til at det er problematisk å opprettholde både tilbud om undervisning og forskning. Her har vi som ledere vært tvunget til å gjøre valg med bakgrunn i de rammevilkårene som nivåene over IHO har gitt sykepleieprogrammet. For å opprettholde den økte aktiviteten i programmet har ledelsen på sykepleieprogrammet vært tvunget til å redusere ressursene som er gitt til den enkelte arbeidsoppgave i tillegg til FoU-tiden. Dette har medført en økning i den totale arbeidsmengden på hver enkelt ansatt. Fusjonen i 2013 førte til en komplisert OU-prosess som var krevende over flere år. Videre opplevde sykepleierutdanningen en ny fusjon som 2016 med HiH/HiN som igjen fører til ny OU-prosess som IHO enda står midt i og som er om mulig enda mer krevende for det fagmiljøet som helhet. I begge fusjoner handler det om å smelte ulike programmer og kulturer til ett program og ett fagmiljø. Situasjonen som særlig sykepleierutdanningen har stått i de siste 7 årene har vært krevende og i tillegg tappende for de ansatte og er merkelig nok ikke viet verken refleksjon eller problematisering på noen måte i rapporten. OU-arbeidet med ny felles studieplan har vært organisert gjennom mange arbeidsgrupper- et arbeid som fortsatt pågår og vil pågå i årene som kommer. Dette arbeidet må få en tydelig anerkjennelse og er uten tvil i kategorien FoU. I rapporten foreslås det ytterlig flere arbeidsgrupper rettet mot forskning. Dersom det skal opprettes flere arbeidsgrupper må fakultetet beslutte hvilke arbeidsgrupper med felles studieplan og samkjøring av sykepleierprogrammet som skal opphøre og hvilken del av dette arbeidet som ikke skal prioriteres lengre. Det er ikke nok ansatte til flere arbeidsgrupper på studiestedene. OU-prosessen burde vært vitenskapelig dokumentert, men med situasjonen beskrevet ovenfor er det ikke mulig å gjennomføre under gjeldende rammevilkår. Ingen følger av fusjonene er tatt inn som en del av årsakssammenhengene. IHO ville gjerne redegjort for fusjonsarbeidet og den påfølgende OU-prosessen dersom vi hadde blitt bedt om det. Dette er en klar svakhet i rapporten.

All sykepleierutdanning i Norge har en teoriandel på 50% og en praksisandel på 50% fordelt over 3 år på heltid eller 4 år på deltid, jfr felles studieplan, nasjonale retningslinjer og EU-direktivet. På side 29 i rapporten sammenliknes bl.a. sykepleierutdanningen med utdanninger på IPS og IVP. Det er ingen av utdanningsløpene på nevnte institutt som er sammenliknbare med sykepleierutdanningen verken i teori- eller praksisomfang. Denne sammenlikningen fremstår derfor som ute av sammenheng. Her sammenlikner rapporten epler og appelsiner. Dersom IHO ble bedt om å redegjøre for utdanningen i anledning utarbeidelse av rapporten, ville vi gjerne bidratt til det. Sykepleierutdanningen består av en enorm logistikk der vi hvert enkelt av de 6-8 semestre utdanningen går over veksler mellom teori, praksis, obligatoriske aktiviteter, ulike studiesteder og det enorme praksisfeltet. Ved IHO i Finnmark kjører vi omkring *90 emner pr semester fordelt på våre 8 kull*. 8 kull utgjør en produksjon på totalt 180 studiepoeng pr semester dersom vi ser kullene under ett. Det vanlige er 90 studiepoeng pr. semester på et bachelorprogram. Jeg forklarer dette for å understreke at strukturen utgjør et stort trykk med undervisningsoppgaver pr ansatt. Ansatte i Finnmark håndterer jevnt omkring 18 studenter pr. vitenskapelig ansatt. Det er varslet om både før oppstart av årlig deltid og etter oppstart at dette ikke er bærekraftig over tid. Til tross for at studentene er 50% av studiet i praksisfeltet krever dette tett oppfølging fra oss som universitet både direkte pr student og ikke minst opp mot mottakerfeltet. Det at antallet kull på deltid er doblet siden 2018 fører til at vi har dobbelt så mange arbeidsoppgaver å håndtere rettet bare mot deltidsutdanningen, da med redusert stab som følge av fusjonen. Studenttallene på det årlige deltidsopptaket som fagmiljøet i Finnmark er pålagt å starte opp er lave, men kullene skal fortsatt ha det de har krav på fra oss som universitet. Den årlige oppstarten av deltidsutdanning er pålagt oss til tross for at fagmiljøet anbefaler en annen modell som er mer

bærekraftig både for samfunnsansvaret, studentenes læring, avvikling av FoU, press på mottakerfeltet og studiepoengproduksjonen. Fagstaben i Hammerfest er bærebjelken i det totale tilbudet i Finnmark, og er den drivende kraft for gjennomføringen av 3 heltidsskull og 4 deltidsskull. Dette fører til at fagmiljøet står i full strekk og spagat for å håndtere utdanningsprogrammene. Jeg kan gjerne redegjøre nærmere for dette ved anledning.

På side 30 kritiseres utdanningen for å ha for mange emner. Emnene i ny studieplan er besluttet inndelt som de er av en grunn. Dersom antall emner skal reduseres vil dette ikke utgjøre noen effekt for den totale summen fordi emneområdene er fra ulike fagfelt og studentene vil måtte få organisert læringsaktiviteter og vurderinger rettet mot fagområdene uansett emnestørrelse. Dette ville vi også redegjort for dersom arbeidsgruppen hadde bedt IHO om det.

Sykepleierutdanningen kritiseres også for å ikke utnytte stordriftsfordeler mtp undervisning o.l. Her fremsettes nærmest et krav om bruk av digitale plattformer begrunnet i at pandemien har gitt nye muligheter. Vår erfaring etter 1,5 år med digital undervisning er en ganske annen enn at digitale løsninger er ønsket av studentene eller kan oppfattes som en problemløser og ressursbesparer. Vitenskapelig ansatte har ikke utstyret de trenger verken på sine kontorer eller i våre klasserom for å sømløst gjennomføre gode undervisninger uten tekniske problemer og forringelse av kvaliteten. Her må UiT *oppgradere betydelig* før en økning i digital undervisning kan være aktuelt å vurdere. ITA kan enkelt bekrefte at de fysiske rammevilkårene ikke er gode nok. Studentene ønsker ikke en digital hverdag. Dette er tilbakemeldinger vi har fått svært mange av. Dette punktet handler heller ikke om manglende kompetanse eller vilje hos vitenskapelig ansatte, men mangel på godt nok teknisk utstyr og at studentene ønsker å treffe hverandre og ikke minst sin lærer. Relasjoner mellom student og lærer er et viktig pedagogisk prinsipp og vi skal ikke underslå betydningen av at mennesker møtes, særlig ikke i en sykepleierutdanning.

Rapporten oppleves som svært trist lesning og er fra første avsnitt presentert i en retorikk som er egnet til å frata enhver vitenskapelig ansatt og leder motivasjonen til å stå på videre. Rapporten gir ikke et balansert bilde av den aktiviteten IHO faktisk leverer og forklarer derfor heller ikke godt nok hvorfor andelen forskning er ansett for lav og fallende. Dette handler ikke om uvilje og feil fokus fra ledere og ansatte. Jeg opplever at den innsatsen og det svært viktige utviklingsarbeidet som er gjort gjennom årene etter fusjonen mellom UiT og HiF i 2013 og med HiH/HiN i 2016 overhodet ikke krediteres og ikke vies oppmerksomhet. Ansatte på sykepleierutdanningen som har strukket seg langt de siste 7 år som følge av både nye studieplaner, fusjoner, nedbemanninger og økte studenttall vil nok oppleve seg svært nedvurdert og diskvalifisert av innholdet i rapporten. Jeg gruer meg til å presentere dette for mine ansatte og frykter konsekvensene.

[Kari Birkelund Olsen, assisterende instituttleder campus Tromsø og studieleder bachelorprogram i sykepleie](#)

Utredningsgruppen har gjort en god og grundig utredning av problematikken, inkludert bakgrunn og bruk av blant annet data fra spørreundersøkelse og allmøte. Dokumentet løfter frem og beskriver mange sentrale utfordringer på en tydelig måte. Som assisterende instituttleder med personalansvar for de ansatte ved bachelor i sykepleie, Tromsø, og med fagansvar for hele sykepleieutdanningen ved UiT er rapporten tung lesning.

På grunn av svært kort høringsfrist har jeg ikke fått en god gjennomgang med mine medarbeidere om rapporten, men jeg har fått innspill fra noen av de ansatte med forskningskompetanse hos oss.

Rapporten viser at IHO har utfordringer knyttet til kultur for undervisning, ressurser og kompetanse, ledelse og administrasjon og tid og tidstyver fra forskningsaktivitet. Videre viser rapporten fram tall som dokumenterer at IHO leverer lite forskningsartikler, og det vises også tydelig at dette i stor grad gjelder bachelorutdanningen i sykepleie.

Kultur for undervisning

Som faglig ansvarlig for sykepleierutdanningen er jeg stolt over at vi har god kultur for undervisning. Vi leverer over måltallene, og dette til tross for noen år med svært stort fokus på organisasjonsutviklingsarbeid knyttet til fusjoner, og fagutviklingsarbeid knyttet til nye fagplaner og nye retningslinjer med RETHOS. Bachelorutdanningen har fra NOKUT krav om 20 % med førstestillingskompetanse, og som en samlet sykepleierutdanning ligger vi over dette kravet. At kravet fra NOKUT ikke er større en 20 % skyldes at det ligger en forventning om at på bachelorprogram i sykepleie skal hovedvekten av arbeidet knyttes til undervisning av studenter, og ikke forskning. Med lavest finansieringskategori er det også ekstra vanskelig for sykepleierutdanningen å være med å bidra med stor mengde forskning.

Ressurser og kompetanse

Bachelorutdanningen i sykepleie har mye lavere kompetanse på forskning enn hva UiT forventer som snitt. Det vises til at KD har et måltall på 76 % for UiT. IHO har 41 %. Ved IHO er det ca 200 personer knyttet til vitenskapelige stillinger, og ca halvparten av de er ved bachelorutdanningen i sykepleie. Det sier seg selv at med en så stor sykepleierutdanning på bachelornivå, og med NOKUT-krav på 20 % førstestillingskompetanse, vil det ikke være IHO som bærer UiT sine måltall på forskere og forskningsproduksjon.

Det er likevel som rapporten beskriver bekymringsfullt at andelen UFF forskning synker ved IHO, og stor turn-over er også problematisk. Lektorer og førstelektorer trenger drahjelp fra stabile forskere for å kunne øke sin produksjon av forskning, og slik også øke sin kompetanse på dette.

Rekruttering av ekstern kompetanse, uten sykepleiefaglig tilhørighet, slik arbeidspakke 2 beskriver vil øke skillet mellom de som forsker og de som underviser, og vil ikke kunne gi nødvendig starthjelp til de ansatte som ønsker seg kompetanseheving. Det har de siste årene ved IHO satt stort fokus på å utdanne masterkandidater i sykepleie. Dette vil føre til at flere tar doktorgrad, og slik øke mulighetene for å få tilsatt medarbeidere med forskningskompetanse. Vi ser også at mange av disse masterkandidatene søker på stillinger, så rekrutteringen bedres stadig. Bedre lønn og arbeidsbetingelser oppgis også å kunne bidra til større rekruttering.

50/50 stillinger over 6 år vil kunne bidra til at mange ansatte med lektorkompetanse kunne tatt PhD og slikt økt sin forskerkompetanse. Det er likevel viktig å framheve at en stipendiatstilling krever at du går skikkelig i dybden på et område, og dette krever at man ikke hele tiden skal springe mellom oppgaver i undervisningsdelen av stillingen. De fleste stipendiater legger også inn en stor arbeidsinnsats utover normalarbeidstid, så en god styring av undervisningsdelen av stillingen vil være nødvendig for at stipendiaten skal kunne lykkes.

Når forventningene settes så høyt, og antallet som bedriver forskning ved sykepleierutdanningen er forholdsvis lavt, gir det ett inntrykk av at forskerne som arbeider ved utdanningen ikke gjør jobben sin. Det burde i en slik rapport også vært noen signaler om det som faktisk fungerer – i hvert fall om rapporten skulle framstå balansert. De som har forskning i sin portefølje leverer både forskningsartikler i tidsskrift, vitenskapelige artikler i bøker, formidling av høy kvalitet, de har levert mange forskningssøknader, både mindre prosjekter med en eller to stipendiater og ikke minst bidratt inn i

sentersøknader flere ganger. Det er slik at man har fått gode tilbakemeldinger på søknadene, på sentersøknaden sist helt til siste finalen, men ikke tilslag. Man har også fått tilslag på DIKU-midler. Her har arbeidsgruppa bestått av dosent, en førsteamanuensis, to førstelektorer og tre universitetslektorer. Selv om forskning ikke er en essensiell del av prosjektet, er det lagt opp til aksjonsforskning, det skal publiseres fra dette, og målet for kompetanseheving er blant annet førstekompetanse hos de tre universitetslektorene.

Sykepleierutdanningen er midt i et stort organisasjonsutviklingsarbeid som krever mye av både ansatte og ledere. Her kunne en følgeforsker bidratt til forskningsproduksjon og også kunne bidratt til økte kvalifikasjoner gjennom å dra med seg ansatte i prosessen, men det har ikke vært hverken tid eller anledning til å sette av tid til dette arbeidet.

Ledelse og administrasjon

IHO er et stort institutt med mange ulike utdanninger, forskningsgrupper og personer involvert. Fusjoner og mange studiesteder øker kompleksiteten. Dagens modell med et skarpt skille mellom bachelor- og master i sykepleie er kunstig og hindrer god ressursutnyttelse og et tettere og bedre samarbeid. Med et eget institutt for sykepleie ville mange av oss kunne undervise og veilede både på bachelor, master og PhD. Det er generelt på UiT ikke vanlig med så skarpt skille mellom nivå. Slik sett oppleves dagens instituttstruktur som et hinder for forskningsaktivitet og –kompetanse. Sett i forhold til arbeidspakke 1, kompetansehevingsprogram, vil samarbeid mellom bachelor- og masterprogrammene kunne styrke karriereutvikling og faglig vekst for de ansatte ved bachelorprogrammet, som ellers fort kan sakke akterut i forhold til de ansatte ved masterutdanningene. Det forventes veiledning av masterstudenter og doktorgradsstudenter for at våre førsteamanuensiser og førstelektorer skal kunne få opprykk. Bedring her vil minke faren for turnover for de ansatte som har forskerkompetanse. Dersom man ser på for eksempel organiseringen ved USN, som har gode resultater å vise til på både undervisning- og forskningssiden, er bachelor i sykepleie organisert sammen med ulike sykepleiefaglige og helsefaglige masterprogram og Senter for omsorgsforskning, sør og Senter for helse og teknologi. En god start for et sykepleiefaglig institutt vil være å samle bachelor- og masterprogrammene i sykepleie, masterprogrammene i helsefag, og Senter for omsorgsforskning, nord, i ett institutt for å slik få større nærhet og samarbeid mellom utdanning og forskning.

Tid og tidstyver

Rapporten beskriver tydelig at ansatte opplever skvis mellom undervisningsoppgaver og tid til forskning. Dette er gjenkjennbart. I tillegg til vakans, få ansatte med forskningskompetanse og uforutsigbar arbeidshverdag knyttet til undervisningsdelen av stillingen har det de siste årene vært gjort svært mye utviklingsarbeid. Fag- og studieplanarbeid, organisasjonsutvikling, simulering, tverrprofesjonell samarbeidslæring, studentaktive læringsformer og utvikling og bruk av digitale undervisningsressurser har det vært masse av. Problemet er at til tross for innsamling av evalueringsdata og annet forskningsmateriale har det ikke vært tid til å skrive forskningsartikler om dette.

Det er også interessant at antall emner i sykepleierutdanningens studieplan får plass her. Vi er enige i at dette kan reduseres noe, men antall timer som frigjøres vil ikke alene kunne gjøre noe med de utfordringene som skisseres i rapporten. Om vi for eksempel fjerner 4 teoriemner med eksamensgjennomføring vil 1200 timer sensur og 100 timer til generelt eksamensarbeid fjernes. Dette utgjør ikke ett helt årsverk engang, og fordelt på 100 ansatte gir det ca 1 % mere tid tilgjengelig på hver. Her er innføringen av ekstern sensurering på alle eksamener med bokstavkarakter en adskillig større utgiftspost. Vi har også mange praksisemner – men antall praksisemner øker ikke vårt

ressursforbruk – det er antall uker praksis som våre nasjonale retningslinjer har bestemt som sluker ressurser her.

Tiltaksområder og tiltakspakker

I diskusjonen framheves fem ulike tiltaksområder, og i konklusjonen foreslås det at videre arbeid tar form som fem ulike arbeidspakker. Det er for oss en noe uklar sammenheng mellom tiltaksområdene og arbeidspakkene. Generelt kan en stille spørsmål ved om alle tiltaksområdene ivaretas gjennom de foreslåtte arbeidspakkene, og om tiltakene reelt sett vil øke forskningskompetansen og forskningsproduksjonen ved instituttet.

Når det gjelder arbeidspakke 4, kulturbygging, er den redusert til å handle bare om formidling. Vi foreslår at den også bør omfatte arenaer for forskningssamarbeid, også på tvers av fag, forskningsgrupper og institutter. Hva kan vi for eksempel lære av IKM og ISM?

Når det gjelder arbeidspakke 5, verktøykasse for forskningskvalitet og kvantitet, så omfatter den i tillegg til forskningspris og frikjøp (som er vel og bra) bare belønninger. Vi ønsker oss en nærmere beskrivelse av hva slags belønninger det er snakk om. Vi merkes oss også at disse belønningene ser ut til å være tiltenkt de som allerede har lyktes i form av forskningsproduksjon og –søknader. I en fase der en skal bygge opp forskningsaktiviteten fra et lavt nivå ville kanskje belønninger for oppnåelser på et lavere nivå også vurderes. Det bør som et første trinn også være incentiver rettet mot å initiere prosjekter og komme i gang med forskningsaktivitet, ikke bare knyttet til å lykkes med ekstern finansiering (som vel er belønning nok i seg selv).

Sluttkommentar

Vi har et samfunnsmandat med fokus på å utdanne kompetente sykepleiere og her leverer vi svært godt sammenlignet med andre, men styrket forskningsaktivitet bidrar til bedre undervisning, kunnskapsutvikling i faget, og på sikt bedre tjeneste også i møte med pasientene. Vi ønsker at forskningskvaliteten skal være god og antall forskningspublikasjoner fra sykepleierutdanningen skal øke. Utredningen peker på mange av de utfordringene vi har med å få prioritert og levert forskning i vår arbeidshverdag, men jeg er usikker på om de foreslåtte tiltakene vil gi ønsket effekt. En mer omgripende strukturell endring, styrket finansiering av sykepleierutdanning (jeg kan bare ikke forstå hvorfor man tror at å utdanne sykepleiere er billigere enn å utdanne innen andre profesjonsutdanninger!) og målrettet kompetanseheving tror jeg vil være veien å gå.

[Sigrun Kongslien, studieleder masterprogram i jordmorfag](#)

Takk for mulighet til å gi innspill på rapport fra utredningen. Rapporten presenterer en gjenkjennelig beskrivelse av dagens situasjon, og har konstruktive forbedringsforslag instituttet og fakultetet kan jobbe videre med. Her noen kommentarer fra fagmiljøet på master i jordmorfag.

Side 10, kommentar til setningene:

*«Masterprogrammene er slått sammen i denne tabellen fordi det i stor grad er samarbeid mellom dem om f.eks. fellesemner.» og «** Msc helsefag, Msc jordmor, Msc sykepleie ABIOK og Msc helsesykepleie er slått sammen til Msc Alle på bakgrunn av at det er omfattende samarbeid mellom masterutdanningene om emner og undervisning.»*

Dette stemmer ikke med dagens situasjon. Master i jordmorfag har ingen felles emner med andre utdanninger. Frem til opprettelse av masterprogram hadde videreutdanningen et felles emne med m-helsefag. Dette falt bort etter helsefags omlegging til 3-årig opptakssyklus. M-jordmor har som eneste masterprogram på IHO årlig opptak. Emneoppbyggingen er styrt av behov for å unngå samtidighetskonflik med praksisemner for 1. og 2. årskull. Kombinert med årlig gjennomføring av alle emner gir dette svært lite fleksibilitet i samarbeid med de andre masterutdanningene. M-jordmor og m-helsefag har noe samarbeid om undervisning på tvers av program, men dette er ikke omfattende.

Side 11, kommentar til setningen: «*Det er kun fire jordmødre i Norge med professorkompetanse.*» Det er to dosenter og fire professorer i jordmorfag i Norge.

Side 16, kommentar til setningen: «*Jordmorutdanningen klarer som regel ikke å oppfylle kravet, da utdanningen har færre studieplasser enn måltallet tilsier.*» Utdanningen har for få **praksisplasser**, ikke studieplasser. Setningen må endres. Helse-Nord gav tilbud om 19 praksisplasser i 2019 og 2020. Høsten 2021 var tilbudet på 18.

Andre innspill:

- Tidstyver er nyttig å se nærmere på. Hva er «*alt som dukker opp*» og skyver forskning til sides? De siste årene har det vært flere runder med revisjoner og kontinuerlig kvalitetsarbeid på alle studieprogrammene. Det hadde vært interessant å få en kartlegging på hvor mye tid som brukes på dette – og om IHO avviker fra andre institutt i tidsbruk på plan- og utviklingsarbeid. Å legge opp til mer tidseffektiv undervisning, og samtidig opprettholde kvalitet er et poeng som nevnes. Dette er en kontrast til oppfordring om å øke studentaktive læringsformer. Erfaringsmessig er for eksempel ferdighets- og simuleringstrening (etterspurt og forskningsbasert som nyttig læring) betydelig mer ressurskrevende en forelesing. AR2 bør evalueres som styringsverktøy.
- IHO har nylig vært gjennom store endringsprosesser i ledelsesstruktur og ADM 2020. Rapporten peker på at noen endringer/valg kan ha medvirket negativt på forskningsaktivitet. Det er nyttig å evaluere om endringer har ønsket effekt, samtidig vet man at det tar tid før nye systemer går seg til i en organisasjon. Å gå tilbake, eller foreta nye større omlegginger kan medføre forlenget/ny periode med endringsfrustrasjon med alt det fører med seg. Nye større endringer bør kun foretas dersom man har et godt kunnskapsgrunnlag og ser klar nytteverdi av endring.

[Astrid Vekve Nymo, studieleder ved bachelorprogrammet i ergoterapi](#)

Vi takker for anledningen til å kommentere en grundig og metodisk godt dokumentert rapport. På grunn av kort høringsfrist, har ikke utdanningsprogrammet samlet fått diskutert rapporten. Høringssvaret er utformet etter kort diskusjon og innspill fra noen ansatte i førstestillinger ved utdanningen.

Generell kommentar til første del:

Rapportens første del viser at IHO har utfordringer knyttet til forholdet mellom utdanning og forskning. Vi støtter rapportens beskrivelser og analyse av at FOU tid kan bli utkonkurrert av undervisningsoppgaver og som nevnt i diskusjonsdelen, også av administrative oppgaver.

Spørsmål til tabell 2, s. 10:

Hvilke tallgrunnlag er lagt til grunn når man i tabellen legger fram at Ergoterapi Bsc i perioden har 7-11 UFF årsverk? Programmet har i hele perioden hatt 7 årsverk (100% stillinger). Selv om utdanningen

har hatt ansatte i vikariat eller engasjement, har dette i hovedsak vært innenfor de 7 årsverkene og noe opp mot 8 årsverk. Vi har aldri hatt 10-11 årsverk UFF.

Spørsmål til tabell 9, s. 17:

Igjen er vi spørrende til at N-tallet for ergoterapi Bsc er 10. Hvordan er tallet beregnet? Jfr. forrige spørsmål til tabell 2.

Undervisningsaktivitet s. 18

Ergoterapeututdanningen har i perioden hatt lavere kandidatproduksjon enn måltallet. Men tallene som fremkommer i tabellen er ikke gjenkjennelige for oss på utdanningen. Etter våre opplysninger (FS) uteksaminerte vi 17 kandidater i 2018 og 21 kandidater i 2020. Vi ber om at tallene kontrolleres slik at riktige opplysninger framkommer.

I avsnittet om studiepoengproduksjon per faglige årsverk synliggjøres utfordringene med å oppnå høyere studiepoengproduksjon ved mindre utdanninger. Hva regnes som «relativt få» studenter ved en utdanning? Også utdanninger ved IHO har få studenter pr. kull og kunne evt. også vært tatt med i argumentasjonen.

Om ledelse og administrasjon s. 24

Rapporten konkluderer med at det er et manglende ledelsesfokus på forskning og løfter fram svar om at lokal ledelse ikke motiverer til forskning. Dette er slutninger som vi ikke helt gjenkjenner. Motivasjon og forventinger til forskning fra ledelse er tilstede, men det er andre forhold som hemmer forskningsaktiviteten, slik også rapporten trekker fram.

Vi vil samtidig gi vår tilslutning til vurderingene om at det er utfordringer i samarbeid mellom forskningsgruppeledere og studieledere i forhold til ansattes potensiale for forskning. Vi mener at samarbeid her må innføres og utvikles.

Kommentar til diskusjon tiltaksområde 1:

Forslagene som framkommer er gode. Vi savner likevel mer fokus på intern rekruttering ved at stipendiatstillinger i sterkere grad også kan knyttes til bachelorprogrammene. Ved ergoterapeutprogrammet har vi i løpet av 31 år hatt 1 stipendiatstilling tilknyttet. Vår erfaring er også at ergoterapeuter som tidligere har undervist ved bachelorutdanningen i liten grad opprettholder tilknytning over tid, til programmet etter fullført phd.

Avsluttende kommentar

Bsc ergoterapi har noe forskningsaktivitet som vist i rapporten og forskningsaktiviteten er økende. Når det gjelder forskningsbasert undervisning må vi påpeke at vi i mindre grad underviser om det som for tiden forskes på, fordi vi må rette undervisningen om det læringsutbyttebeskrivelsene i forskriften krever. Det krever tilegnelse av kunnskapsbasert og pedagogiske tilnærminger.

Rapporten fokuserer mindre på samarbeid mellom utdanninger i forskningsaktivitet. For bsc ergoterapi så savner vi mer samarbeid mellom bsc og masterprogrammene. Vi mener at slikt samarbeid kan stimulere til økt forskningsaktivitet også ved bachelorprogram.

[**Liv Johanne Nikolaisen, studieleder ved bachelorprogram i fysioterapi**](#)

Dette er innspill til rapporten «Utredning for å øke forskningsaktiviteten og -kompetansen ved Institutt for helse- og omsorgsfag» fra perspektivet som studieleder ved bachelorprogrammet i fysioterapi og med erfaring som vitenskapelig ansatt ved utdanninga.

Kultur for undervisningskvalitet er en styrke

Rapporten peker på problemer som det er enkelt å være enig i og kjenne seg igjen i. Rekruttering og turnover av ansatte med førstekompetanse er et betydelig problem og vi har et potensiale for kompetanseheving blant egne ansatte. Organisering og samkjøring av undervisnings- og forskningsaktivitet kan åpenbart bli bedre. Men det er enkelt å lese både i klartekst og mellom linjene i rapporten at undervisningskulturen hos oss oppfattes som et problem heller enn en styrke, og at det er noe som vi godt kan fire på kravene på. Valg av sitater og poeng i rapporten kan gi et inntrykk av at ansatte holder igjen og ikke ønsker en utvikling mot bedre balanse mellom forskning og undervisning, og at det er en motstand mot forskning. Med et sånt budskap er det verdt å ha i bakhodet at de ved enhetene ved UiT som produserer mest forskning ofte har det motsatte problemet – nemlig at det blant ansatte som først og fremst identifiserer seg selv som forskere er vanskelig å skape entusiasme og kultur for god undervisningskvalitet. Kanskje bør det skje mer erfaringsutveksling fra begge sider.

Jeg opplever at det både er engasjement og vilje til å drive med fagutvikling og forskning hos oss, men at de faktiske ressursene er knappe. Som en profesjonsutdanning skal vi legge til rette for at våre studenter oppnår tilstrekkelig teoretisk kunnskap, praktiske ferdigheter samt relasjonell kunnskap. Dette skal vi gjøre i samarbeid med praksisfeltet. Det er et komplekst oppdrag og Forskrift om nasjonal retningslinje for fysioterapeututdanning stiller tydelige krav til oss som utdanningsinstitusjon. Vi lykkes godt med dette og leverer på gjennomstrømming og kvalitet på studieprogrammet vårt. Dette til tross for at vi svært sjelden har hatt ansatt så mange som budsjettet legger opp til. 2019 var i så måte et unntak. Det betyr at de ansatte strekker seg langt for å prioritere undervisningsoppgaver sånn at vi kan levere det som forventes av oss selv om vi ikke er fullt bemannet. Hvis vi skal klare å skape en kulturendring med dreining mot mer forskningsaktivitet, er instituttet nødt til å ha de ansatte med seg. Det betyr for eksempel at en omprioritering av tidsressurser i favør av forskning ikke må få som konsekvens at ansatte opplever at undervisninga ikke lenger er av god nok kvalitet. Forskning og utdanning skal være sidestilt (og av god kvalitet), og det gir ikke mening å forsake utdanningskvalitet for å få mer forskning, verken for meg som leder eller for mine ansatte.

Muligheter (et lite utvalg)

Bemanning: Med adekvat bemanning vil det åpne seg muligheter for å prioritere om på undervisningsoppgaver, og på den måten legge til rette både for utdanningsløp blant egne ansatte og forskningsprosjekter hos de som allerede har forskerkompetanse. Rapporten er litt tvetydig i sin framstilling av behov for ressurser og det står skrevet både at det er *«... behov for å bygge kultur for forskning med utgangspunkt i de ressurser som finnes»* og at det ikke er *«...tvil om at IHO trenger ressurser for å gjøre de helt store endringene...»* der det i neste setning står presisert *«friske ressurser»*. Jeg mener at sistnevnte vil være avgjørende, i alle fall for vårt studieprogram.

Organisering: Vi bør absolutt se på om organiseringen med delt faglig og forskningsledelse bygger opp under ønsket om et fokus både på undervisning og forskning. Konkret hos oss bør vi undersøke nye muligheter for å organisere samarbeid mellom bachelor- og masternivå.

Kompetanseheving: Vi har store vansker med å rekruttere ansatte med førstestillinger eller mer og bør satse på å utdanne disse selv. Det krever tidsressurser og vilje til å lage langsiktige planer for enkeltansatte og kollegier.

Lønn: Vi må bli mer konkurransedyktige på lønn for de med lengre klinisk erfaring og forskerkompetanse. I dag ender de ofte opp i spesialisthelsetjenesten eller i klinisk praksis med tilknytning til utdanningsinstitusjoner der betingelsene for å drive med forskning er bedre og lønnen høyere.

Har ikke tro på

Pisk: Kontroll av arbeidstid og pålegg er ikke gode virkemidler for å få ansatte til å være med på å skape en kulturendring. Her må instituttet og fakultetet være beredt på å være raus – det er den sikreste måten å få fleksibilitet og raushet tilbake på!

Skryt: Belønning i form av priser eller merittering vil neppe skape mer forskning, dersom rammebetingelsene ellers oppfattes som for dårlige.

Feil i antall årsverk

Til slutt vil jeg påpeke at antall ansatte ved utdanninga i 2019 var 13 personer, fordelt på litt mer enn 10 årsverk. 2,4 av disse årsverkene tilfalt personer med førsteamanuensiskompetanse. Tallet 14 som går igjen i tabellene i rapporten må dermed korrigeres.

Oppsummering

Det er et viktig arbeid instituttet er i gang med, som jeg mener kan skape en mer spennende og givende hverdag for mange ansatte. Vi ønsker oss bedre betingelser for å drive med forskning og fagutvikling og bidrar gjerne videre med innspill i det videre arbeidet og med forslag til konkrete tiltak som er relevante hos oss. Takk!

Randi Børresen, studieleder ved masterprogram i sykepleie

Master i sykepleie, ABIOK mener utredningsgruppen har levert en grundig og viktig rapport. Vi er positive til forslagene til tiltak og ser disse som gode utgangspunkt for videre drøftinger av hvordan vi kan øke forskningsaktivitet og styrke kompetansen for vitenskapelig ansatte ved IHO. Nedenfor har vi både innspill til rapporten og forslag til endringer i rapporten.

Henviser til tabellen på side 10 ** hvor tekst formular må endres da Master i sykepleie, ABIOK har et utstrakt samarbeid innad i vårt master programmet mellom studieretningene når det gjelder undervisning og emner. Vi har ikke samarbeid om undervisning og emner med Master i jordmorfag og Master i helsefag.

Henviser til side 21: KD har innført studiepoengproduksjon per faglige årsverk som nytt styringsparameter. Det er å se dette i sammenheng med spørsmålet s. 21. «Hvor mye tid bruker du til henholdsvis undervisning og forskning i et gjennomsnittså» og at mer enn 50 % av de ansatte bruker mer tid til undervisning enn tildelt. Når førstestillingskompetanse mangler eller er mindre enn NOKUT mener gir kreditering av studieprogram, bør det rettes fokus på om det er kompetanse på «rett plass».

Etter Adm 2020 har programmene også fått tildelt mer administrative oppgaver uten at den ansatte har fått tildelt mer administrativ tid i sine arbeidsplaner, noe som også gjør at tid til forskning blir redusert. Uttalelser som «Å undervise er det viktigste vi gjør» er viktig å fremheve, da sett i lys av blant annet strategimelding til utdanningsinstitusjonen UiT- Drivkraft i nord: Strategi for UiT mot 2022 der det blant annet står at: «UiT skal utvikle studieportefølje og utdanningskvalitet i dialog med studenter, samfunnsliv og arbeidsliv» og bli «nasjonalt ledende på praksisnær profesjonsforskning». Dette krever også at vi har oppmerksomhet innenfor pedagogisk virksomhet.

UiT har også som mål at den ansatte kan få mulighet til kompetanseutvikling, da må det gis muligheter for førstelektorprogram og opprykks program for dosent noe som vil kunne utløse mer forskningsaktivitet også innenfor pedagogisk virksomhet. Undervisningsaktivitet og forskning må eksistere side ved side.». Lønnspolitikk er viktig å rette oppmerksomhet mot, da det å beholde og rekruttere førstestillingskompetanse er svært viktig, og da må vi være konkurransedyktige.

Henviser til side 31 da det også er viktig å få frem at studieledere har vært og er inkludert i utforming og implementering av instituttets handlingsplan.

Kirsti Henriksen, førstelektor og hovedtillitsvalgt ved UiT for Norsk Sykepleierforbund

Jeg beklager at det gis så kort frist på å gi innspill/høring til denne viktige rapporten.

Jeg reagerer også på at NSF ikke fikk anledning til å gi høring på et tidligere utkast til rapporten, slik tillitsvalgte i hovedsammenslutningene har fått ifølge rapporten.

NSF representerer en stor andel av de aktuelle gruppene på IHO.

Rapportens hovedanliggende er hvordan en kan øke forskningsaktiviteten på IHO fordi den samlet sett er den laveste på Helsefak. Utvalget bak rapporten analyserer hva som er grunnen og hvilke tiltak som kan iverksettes.

Rapporten nevner flere relevante faktorer som kan forklare den lave forskningsaktiviteten. Hovedgruppen av ansatte på bachelorutdanningene har bare 20 % av tiden avsatt til forskning. Dette er i seg selv en god grunn til å forvente lavere forskningsaktivitet.

Utover dette gjengir rapporten svar fra ansatte som peker på flere relevante grunner til at forskningsaktiviteten blir så lav.

Jeg vil her spesielt nevne:

gjennomtrekk av personale (tid til nyansatte og veiledning av nyansatte), konstant underbemanning (lav normering, og stadig ledige stillinger), økende administrative oppgaver, mye tid til «brannsløkking», omstilling til mer digital undervisning (utenom arbeidsplan) og fragmentert tid hvor 1 – 2 timer mellom oppgavene ikke er så forenelig med forskningsaktivitet. Ansatte oppgir at FOU tiden da ofte da brukes som salderingspost. I tillegg speiler ikke AR2 regnskapet den faktiske undervisningsaktiviteten..

Dette er viktige årsaksforhold som det blir viktig å se nærmere på for å finne gode løsninger. Dette mener jeg rapporten går for lite inn på i sine forslag til tiltak.

Data viser at bachelor sykepleie i Tromsø og Hammerfest er blant de tre utdanningene på IHO Som har lavest forskningsaktivitet. Det ser jo ikke bra ut.

Men det er forståelige grunner til det, som allerede nevnt. I innledningen nevnes alle fusjonene, 2009, 2013 og 2016 som bakgrunnstappe. Alle har involvert IHO, og i særdeleshet Bachelor i sykepleie. Campus Tromsø har vært gjennom 3 fusjoner, og campus Hammerfest gjennom 2. Disse fusjonene har medført et betydelig merarbeid for de involverte ansatte i form av diverse omstillingsprosesser som har tatt energi, fokus og tid, og som i stor grad ikke er gjenspeilet hverken i AR2 regnskapet eller i arbeidsplanene. Særlig har det vært nedlagt et betydelig merarbeid i å utforme felles fagplaner. Denne prosessen har faktisk vært gjennomført i 2 omganger med kort mellomrom for ansatte på nettopp campus Tromsø og Hammerfest. Denne prosessen pågår faktisk fortsatt. Jeg mener dette merarbeidet er undervurdert, og ikke tas tilstrekkelig høyde for i rapporten.

I tillegg må det nevnes at campus Tromsø også i perioden har gjennomgått en fysisk flytteperiode over til MH2. Dette krevde tid, som igjen ikke ble dokumentert i AR2 eller tidfestet i arbeidsplanene.

På denne bakgrunnen blir det desto mer oppsiktsvekkende at vi gjør det så bra på et annet viktig parameter, faktisk i forhold til hovedoppgaven vår!

Data i rapporten viser nemlig at IHO er tredje størst på Helsefakultetet når det gjelder undervisningsproduksjon (begrepet produksjon brukes i rapporten).

Men IHO er gjør det, ifølge rapporten, enda bedre hvis det tas mer høyde for at vi her har store studentkull. Sykepleieutdanningen har 60 % av studentmassen ved IHO (derav en stor andel på campus Tromsø). Utdanningen ligger i gjennomsnitt på 96% av måltallet for ferdig utdannede studenter. Dersom desentralisert utdanning tas med i tallene ligger vi over måltallet (min utheving). Jeg synes det er påfallende, og faktisk sørgelig, at vi ikke får mer positiv oppmerksomhet på dette faktum.

Jeg reagerer på følgende utsagn i rapportens konklusjon: «Undervisningskulturen «sitter i veggene» og forskning sees til dels som en trussel mot og ikke en forutsetning for undervisningskvalitet». Det er ikke motstand mot forskning som sådan som er problemet, men forutsetningene for å kunne få det til i den travle hverdagen som beskrives. Dette synes jeg ikke rapportens forslag til tiltak tar tilstrekkelig høyde i forslagen til tiltak.

Det er ensidig å bare se forskning som forutsetning for en god utdanning. Erfaringslæring fra undervisning og utvikling av undervisning, kunnskap og erfaring med det kliniske feltet vi utdanner til er også viktige forutsetninger for god kvalitet på en profesjonsutdanning som sykepleie, både på bachelor og masternivå. Jeg er derfor kritisk til forslaget om å rekruttere mer personell uten klinisk erfaring eller en med annen profesjonsbakgrunn. Det er også verdt å nevne at dersom andelen med førstekompetanse og 50% FOU tid økes, uten at det gis flere stillinger, vil dette føre til reduserte ressurser til undervisningsoppgaver. Dette er bekymringsfullt

Jeg håper at vi ikke i iveren etter å styrke forskningsaktiviteten «kaster barnet ut med badevannet» i form av å svekke undervisningen og den nødvendige forankringen i faget, og dermed svekke vår primære oppgave, å levere en sykepleieutdanning av høy kvalitet.