

# Utredning for å øke forskningsaktiviteten og forskningskompetansen ved Institutt for helse- og omsorgsfag (IHO)

Det helsevitenskapelige fakultet

15.10.2020



**Utgiver:** Det helsevitenskapelige fakultet,  
UiT - Norges arktiske universitet

**Dato:** Oktober 2021

**Utarbeidet av:** Gunn Kristin Øberg, Tove Aminda Hanssen,  
Helen Egestad, Verena Woltering, Marita  
Pedersen, Johanna U. Ericson (prosjektleder)

**Forsidefoto:** Frifoto.no

## Innholdsfortegnelse

Mål .....	3
Sammendrag .....	3
Bakgrunn .....	4
Utredningsgruppen, deres mandat og arbeidsprosess.....	5
Metode.....	6
Prosess .....	6
Datainnsamling og analysemetode.....	6
Resultat .....	9
Forskningsbasert undervisning .....	9
Organisasjon og ledelsesstruktur ved IHO .....	10
Rammer for forskningsgrupper.....	14
Forskningsaktivitet .....	16
Undervisningsaktivitet .....	19
Selvrapportert kompetanseheving, forskningstid og forskningsproduksjon .....	21
Resultat fritekstsvar spørreskjema .....	23
Allmøte IHO.....	27
Diskusjon .....	28
Konklusjon.....	32
Forslag til tiltak.....	33
Forslag til arbeidspakker .....	33

## Mål

*Mål 1: Identifisere de utdanninger/fagområder som har størst etterslep i UFF-forskning<sup>1</sup>, og beskrive tiltak som kan iverksettes.*

*Mål 2: Identifisere hva som hemmer og fremmer effektiv forskningsproduksjon, og beskrive tiltak som kan iverksettes.*

## Sammendrag

UiT Norges arktiske universitet har høye faglige ambisjoner både når det gjelder utdanning og forskning. I universitetets strategi «Drivkraft i Nord», tydeliggjøres klare forventninger om at UiT skal tilby utdanninger og utføre forskning med kvalitet på høyt internasjonalt nivå. Forskning omtales som en inngang til forskningsbasert undervisning og kunnskapsbasert videreutvikling av profesjonsfag og praksisfelt.

Institutt for helse- og omsorgsfag (IHO) ved Det helsevitenskapelige fakultet, er et resultat av flere fusjoner med ulike høyskoler i Nord-Norge. Instituttet er stort og tilbyr mange helsefaglige utdanninger av god kvalitet. IHO har samlet, gjennom flere år, hatt lav forskningsaktivitet. I sammenheng med Rapport forskning 2019 vedtok Fakultetsstyret at det skulle igangsettes et målrettet arbeid for å styrke forskningsaktiviteten ved IHO. Dekan satte ned en utredningsgruppe ledet av prodekan forskning senhøstes 2020, og gruppen ble konstituert januar 2021.

Rapporten omtaler rammebetingelser for forskningsaktivitet ved IHO, kaster lys over hva som hemmer og fremmer forskningsaktiviteten, og skisserer til slutt forslag til prosess ved IHO for områder som utredningsgruppen mener har behov for oppfølging. Rapporten er slik et bidrag til instituttets videre arbeid med å videreutvikle og øke forskningsaktiviteten.

Utredningen viser at drift av helsefaglige profesjonsutdanninger erfares krevende og omfattende. Utdanningsvirksomheten ved IHO har stor oppmerksomhet både innad og på tvers av nivå og stillingskategorier. Reel fordeling av arbeidstid mellom utdanning og forskning utfordres. Det kommer frem at vitenskapelig ansatte i liten grad lykkes med å skjerme forskningstiden i egen stilling til forskning, og at IHO i dag har få virkemiddel for å endre på dette forholdet. I tillegg synes det å være lave forventninger til forskningsdeltagelse og forskningsaktivitet. Nesten halvparten av vitenskapelige ansatte tilhører ikke en forskningsgruppe. Det er stor «turnover» av ansatte, og andelen vitenskapelig ansatte ved instituttet med 50 % tid til forskning er lav. Ansatte ved IHO har ønske om tilrettelegging for kompetansebygging og karriereløp. Både studieledere og forskningsgruppeledere er ledere med potensiale til å imøtekomme ansattes behov for faglig støtte og utvikling. Ved IHO er imidlertid forskningsgruppelederens rolle og plass i slikt arbeidet noe uklar. Bedre samarbeid mellom studie- og forskningsgruppeledere etterlyses av vitenskapelig ansatte.

Utredningsgruppens forslag til tiltaksområder som anbefales å inngå i det videre arbeidet med å bedre vilkårene for forskning ved IHO, er: Kompetansehevingsprogram for ansatte, rekruttering av ansatte med forskningskompetanse, forskningsorganisering, kulturbygging og verktøykasse for økt forskningskvalitet og kvantitet.

---

<sup>1</sup> UFF-forskning = Stillingsene dosent, forsker, førsteamanuensis, postdoktor, professor, professor II, stipendiat

## Bakgrunn

Universitetet i Tromsø og Høgskolen i Tromsø ble i 2009 slått sammen under navnet Universitetet i Tromsø, og Institutt for Helse- og omsorgsfag (IHO) ble opprettet under det nye Helsevitenskapelige fakultet (Helsefak). I 2013 ble ytterligere en sammenslutning gjennomført da UiT ble fusjonert med Høgskolen i Finnmark, hvor sykepleieutdanningen derfra ble innlemmet i IHO. I 2015 ble strukturreformen godkjent av Kongen i statsråd, og med det fusjonerte UiT igjen, med Høgskolen i Harstad og Høgskolen i Narvik i 2016. IHO fikk på nytt tilføyet fagmiljøene sykepleie fra begge steder. Hensikten med sammenslåing av universitet og høyskoler har vært å øke forskningskompetansen til de tradisjonelle høyskolefagene. Ifølge Stortingsmelding 18 (2014-2015)<sup>2</sup> var det “nødvendig å endre strukturen på universitets- og høyskolesektoren, og samle ressursene på færre, men sterkere institusjoner. (...) Universitetene og høyskolene må gjennom forskning og utvikling bidra til en positiv, kunnskapsbasert videreutvikling av profesjonsfagene og praksisfeltet”.

IHO har i denne perioden vokst til et stort institutt, og utgjør 25% av de vitenskapelig ansatte ved Helsefak. Samtidig har andelen ansatte med 50% tid til forskning, eller mer (UFF-forskning), vært stabilt lav, og tendensen er også at den synker, se Rapport forskning 2019, tabell 1, i vedlegg 1. Sammensetningen av UFF ved IHO har stor innvirkning på Helsefaks utfall på nasjonale styringsparameter. Kunnskapsdepartementets (KD) forventninger til UH-sektoren er definert i fire målsetninger med tilhørende parameter. Universitet og høyskoler som får løyve eller tilskudd fra KD, skal bidra til å nå disse målene<sup>3</sup>. Sammenhengen mellom utdanning og forskning er poengtert gjennom målene, som er: 1) Høy kvalitet i utdanning og forskning, 2) Forskning og utdanning for velferd, verdiskapning og omstilling, 3) God tilgang til utdanning og 4) Effektivt, mangfoldig og solid utdanningssektor og forskningssystem.

Mål fire, en effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem skal bidra til best mulig måloppnåelse på KDs mål en til tre. Det forventes at institusjonene selv nøye følger opp parameterne som hører til målene. Disse målene tydeliggjør vårt samfunnsansvar som universitetsansatte, og på målnivå sidestilles utdanning og forskning. Andel UFF-forskning innvirker på alle parameter, og IHO har hatt negativ utvikling på nesten samtlige, se vedlegg 1 – Rapport forskning 2019. Hensikten med sammenslåingene tilbake i 2009, 2013 og i 2016, å øke forskningskompetansen til de tradisjonelle høyskolefagene, er dermed ikke oppfylt.

Tiltak for å øke forskningskompetansen ved IHO (mål 1), for at hele Helsefak skal kunne ha et solid forskningssystem, ble vedtatt i Fakultetsstyret den 18. september 2020. Vedtaket lyder som følger:

### *Øke forskningskompetansen ved IHO*

*Identifisere de utdanninger/fagområder som har størst etterslep i UFF-forskning, og beskrive tiltak som kan iverksettes. Prodekaner utdanning og forskning, i samarbeid med instituttledelsen.*

Prodekaner forskning og innovasjon, og utdanning vurderer også at det er behov for å identifisere hva som hemmer og fremmer effektiv forskningsproduksjon for å kunne foreslå målrettede tiltak (mål 2).

---

<sup>2</sup> [Strukturreformen for universitets- og høyskolesektoren](#)

<sup>3</sup> [Orientering om statsbudsjett 2021 for universiteter og høyskoler](#)



## Utredningsgruppen, deres mandat og arbeidsprosess

Med bakgrunn i FS-vedtak av september 2020 oppnevnte Dekan 11. januar 2021 en arbeidsgruppe bestående av:

Johanna U Ericson, prodekan forskning og innovasjon - *Leder*

Gunn Kristin Øberg, prodekan utdanning

Tove Aminda Hanssen, professor i sykepleie IHO

Helen Egestad, studieleder og dosent i radiografi IHO

Berit Rokne, professor og tidligere rektor, Høgskolen på Vestlandet - *Eksternt medlem*

Marita Pedersen, seniorrådgiver forskning - *Sekretariat*

Verena Woltering, seniorrådgiver utdanning – *Sekretariat*

Tre menn i vitenskapelige stillinger ved IHO ble forespurt om deltakelse i arbeidsgruppen, men alle takket nei.

Arbeidsgruppen besto derfor utelukkende av kvinner.

Utredningsgruppens mandat er vedlagt.

## Metode

### Prosess

De interne medlemmene av utredningsgruppen konstituerer seg i januar 2021. Hjemmel for å samle data, personvern og datahåndtering ble vurdert (vedlegg 2). I perioden januar og februar ble data innsamlet fra administrative systemer og fra en spørreundersøkelse blant IHOs vitenskapelige ansatte. Utredningsgruppen ble gitt tilgang til referat fra allmøte om forskningsaktivitet ved IHO. Det ble vurdert som tilstrekkelig med disse data, og intervju som supplement ble ikke vurdert som nødvendig. Eksternt medlem deltok på to møter hvor innledende analyser ble diskutert. De interne medlemmene skrev så ferdig resultatene og utformet et utkast til diskusjon, før det eksterne medlemmet i juli 2021 igjen ble invitert til å komme med betraktninger. På bakgrunn av diskusjonen ble det utformet forslag til tiltak. Dekan ved Det helsevitenskapelige fakultet ble framlagt rapport og forslag til tiltak, før den ble sendt på høring til utvalgte grupper fra interessentanalysen gjennomført av arbeidsgruppen. Disse var: Instituttledelsen, studieledere BSc og MSc, forskningsgruppeledere ved IHO, samt tillitsvalgte (Hovedorganisasjonene ved UiT). Mottatte høringsinnspill er kort oppsummert i Vedlegg 6. Relevante innspill ble innarbeidet før rapporten, inkludert forslag til tiltak og plan for implementering, ble lagt fram for Fakultetsstyret for vedtak.

### Datainnsamling og analysemetode

#### IHOs resultater på indikatorene til KDs mål for universitets- og høyskolesektoren

Helsefak bruker et utvalg av KDs nasjonale indikatorer og indikatorer tilpasset fakultetsnivå til en årlig gjennomgang av forsknings- og utdanningsaktivitet ved fakultetet. Data for forskningsaktivitet hentes fra DBHs (Database for statistikk om høyere utdanning) statistikkdatabase, Cristin (Current Research Information System in Norway), UiTs regnskapssystem og Helsefaks løpende oversikt over søknadsaktivitet (LOS). Siste kvalitetssikrede data er for perioden 2015-2019. I denne rapporten presenteres data for IHO alene eller til sammenligning med øvrige enheter. Der det ikke er tall for instituttet over hele perioden vises tall for 2019. Noen demografiske data for IHO er hentet fra DBH, og kan også være for året 2020.

I fakultetets årlige utdanningsmelding inngår flere styringsparametere fra de overordnede mål. Mye oppmerksomhet vies til andel studenter som gjennomfører innen normert tid og oppnåelse av kandidatmåltall. Det sist nevnte styringsparameter er av spesiell interesse, da den henger direkte sammen med finansiering av studieplassene, og en lavere kandidatproduksjon enn måltallet tilsier kan i teorien ha en reduksjon i antallet studieplasser som følge. Data til slike analyser hentes fra DBH og Tableau som begge to bygger på Felles Studentsystem (FS).

For første gang settes studiepoengproduksjon per faglig ansatt som styringsparameter. Da en fagansatt kan bidra i flere studieprogram, lar tallene ikke bryte seg ned på utdanningsnivå, men kun på instituttnivå.

#### Forskningsproduksjon

Data for å undersøke forskningsproduksjon er basert på uttrekk fra det administrative personalsystemet (Paga) for årene 2015-2019, gjort av IHO-administrasjonen. Disse er kombinert av fakultetsadministrasjonen med data fra det administrative systemet for «Løpende oversikt over søknadsaktivitet» (LOS) 2015-2019 og publiserings data fra Cristin 2015-2019. Datafilene er kombinert i Microsoft Excel, kobling er gjort basert på navn til ansatte. Navn ble deretter slettet og videre analyser er gjort på anonyme data. Deskriptiv statistikk er gjort i IBM SPSS versjon 26. Det ble laget fire nye variabler; 1) total publisering fra publikasjonspoeng pr. UFF pr år, 2) total søkt fra antall søknader pr år (1 poeng= PI-søknad, 0,5 poeng = samarbeidssøknad), 3) total innvilget fra antall søknader innvilget pr år (samme poengsystem som for «søkt») og 4) total forskningsaktivitet som er en samlet sum pr år av publisering, søkt og innvilget.

Forskningsproduksjon over femårsperiode, er analysert opp mot ansattgruppen i 2019, som rapportert av IHO.

## Spørreundersøkelse blant vitenskapelig ansatte ved IHO

For å innhente data omkring karakteristika ved forskning, vilkår for forskning og forskningsproduksjon fra samtlige vitenskapelig ansatte ved IHO ble det utviklet et spørreskjema med prekodete og åpne svaralternativ i Nettskjema. Spørsmålene ble utviklet på basis av mandat og tidligere kartlegginger blant annet undersøkelsen "Evaluering av den helsefaglige forskningssatsingen i Helse Nord" (Hanssen og Evensen 2020)<sup>4</sup>. Spørsmålene i skjemaet ble gjennomgått av samtlige medlemmer i arbeidsgruppen for vurdering av klarhet og relevans før utsendelsen. (Spørreskjema vedlegg 3)

Målgruppen for undersøkelsen var alle vitenskapelig ansatte ved IHO, ca. 200 personer. Informasjon om gjennomføring av spørreskjemaundersøkelsen ble sendt ut 14 dager i forkant av utsendelsen. Deltagerne ble informert om at undersøkelsen var frivillig og at svarene ville bli behandlet konfidensielt og kobling mellom besvarelse og person ville håndteres konfidensielt og kun av navngitte personer i fakultetsadministrasjonen. Det ble forsikret om at en ikke ville gjøre analyser og presentasjoner av data med koblinger som ville kunne knytte resultat til enkeltpersoner. Spørreskjema ble sendt ut 19. februar med en påminnelse etter 5 dager.

De innsamlede kvantitative data ble overført til Microsoft Excel og IBM SPSS versjon 26 for deskriptive analyser.

## Analyse av fritekstsvaret i spørreundersøkelse blant vitenskapelig ansatte ved IHO

Spørreskjemaet inneholdt åpne spørsmål som ble besvart med fritekst. Spørsmålene var:

- Hva skal til for at du starter med kompetansehevingen som du ønsker?
- Hva har bidratt til at du kunne begynne på / gjennomføre kompetansehevingen?
- Dersom du bruker mindre tid til forskning enn tildelt, hva er viktigste årsaken til det?
- Nevn de tre viktigste faktorene som gjør at du får forsket / publisert i dag.
- Hva mener du er de tre største barrierene for forskning ved IHO i dag?
- Har du innspill til hva IHO bør prioritere fremover for å øke forskningsaktiviteten?

Alle i arbeidsgruppen leste grunnlagsmaterialet. To av arbeidsgruppens medlemmer gjennomførte systematisk innholdsanalyse av svarene (Jakobsen, 2015)<sup>5</sup>. Fokuset i analysen var rettet mot relasjonen mellom forskningsaktivitet og kontekstuelle forhold. Initialt ble teksten sortert, kodet og kategorisert til noen få meningsfylte kategorier. Uavhengig av hverandre kom begge frem til de samme fire kategorier: 1) IHOs kultur for undervisning, 2) Ressurser og kompetanse, 3) Ledelse og administrasjon og 4) Tid og tidstyver fra forskningsaktivitet. Resultatet av analysen ble presentert og diskutert med resten av arbeidsgruppen. Alle i arbeidsgruppen gjenkjente og var enige i kategoriene som fremkom.

## Allmøter/møter ved IHO

I skriv datert 19.01.21 fra instituttleder Nina Emaus presenteres referat fra personalsamling ved IHO 16.12.20, referat fra møte i forskergruppen Folkehelse og rehabilitering 12.11.20 og innsendte kommentarer fra forskningsgruppen Liv og livsmot. Fokus på personalsamlingen og i de innsendte kommentarene var: «Hvordan kan IHO bli et sterkt forskningsinstitutt?». Ansatte ble inndelt i 9 grupper for å diskutere faktorer som hemmer og fremmer forskning på IHO. Innspill som kom frem i gruppearbeid ble sammenfattet i referatet.

---

<sup>4</sup> Hanssen TA, Evensen EK. Evaluering av den helsefaglige forskningssatsingen i Helse Nord. Sykepleien Forskning. 2020 DOI-nummer: [10.4220/Sykepleienf.2018.81332](https://doi.org/10.4220/Sykepleienf.2018.81332)

<sup>5</sup> Jakobsen D I, Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode. Cappelen Damm As. 2015;3 utg. ISBN 978-82-02-48188-9.



### Handlingsplan for IHO

Det ble gjort en innholdsanalyse av IHOs handlingsplan for forskning og arbeidsmiljø- og organisasjon. To stykker i arbeidsgruppen gjennomførte analysen. Innholdet ble analysert etter nivå på ansvar, og variasjonen mellom overordnede tiltak og enkeltgrupperingers initiativ.

### Utviklingsplaner til forskningsgruppene ved IHO

Oppdaterte utviklingsplaner for seks av sju aktive forskningsgrupper ved IHO, utarbeidet ihht til mal, ble oversendt utredningsgruppen. Med utgangspunkt i «Rammer for forskningsgrupper og forskningsgruppeledere, Det helsevitenskapelige fakultet» (revidert mai 2016), ble planene systematisk gjennomgått. Gruppenees sammensetning av vitenskapelig ansatte, forskningsfokus, planer for eksternfinansiering, samarbeid, publisering/formidling og karriereutvikling ble gjennomgått. Generelle trekk ble identifisert.

## Resultat

### Forskningsbasert undervisning

I St.meld. nr. 35 (2001-2002) «Kvalitetsreformen Om rekruttering til undervisnings- og forskerstillinger i universitets- og høyskolesektoren»<sup>6</sup> påpekes at det ikke finnes noen entydig definisjon av begrepet «forskningsbasert undervisning» men at ifølge lov om universiteter og høyskoler skal høyere utdanningsinstitusjoner gi «...*høgre utdanning som er basert på det fremste innen forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid og erfaringskunnskap.*»

Det er flere tolkninger av hva det kan innebære, eksempelvis at undervisningen skal følge forskningsfronten, at undervisningen skal utføres av aktive forskere, eller at studenter skal trenes i vitenskapelig metode<sup>7</sup>. I praksis vil ikke én enkelt definisjon være gjeldende for alle utdanninger.

Forskerforbundets Hovedstyre drøftet begrepet forskningsbasert undervisning 18. september 2010 (sak 72/10) og fattet følgende vedtak: «... Forskningsbasert undervisning foregår når vitenskapelig ansatte underviser innen sitt forskningsområde eller tilgrensende fagfelt, og når deres forskerkompetanse, forskererfaring og forskerinnsikt betyr noe for undervisningen. Forskningsbasert undervisning kan være formidling av etablert kunnskap, av ny anerkjent kunnskap eller av forskningsresultater som nettopp er blitt kjent. Begrepene omfatter også veiledning innen den ansattes fag.»

I 2018 ble ti norske institusjoner med i en evaluering der samspillet mellom forskning og utdanning ble vurdert av ekspertpaneler<sup>8</sup>. Viktige funn som ble rapportert med relevans for denne utredningen var at:

- *Det er en positiv korrelasjon mellom forskningskvalitet og undervisningskvalitet.*
- *Det har stor betydning at undervisere har forskningserfaring (ideelt er aktive forskere) - men ikke tilstrekkelig - for å sikre god forskningsbasering av utdanningen.*
- *Det er viktig å styrke forskningsorienteringen på bachelornivået, herunder forskningsmetode.*

Uansett tolking av begrepet «forskningsbasert undervisning» er det en ufravikelig kopling mellom forskning og undervisning i universitetsutdanninger på alle nivå. Både hva gjelder krav og forventinger, og kvalitet i utdanningen. Dette ser vi også i krav til fagmiljøet, forskriftsfestet i Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning (studietilsynsforskriften)<sup>9</sup>, jmf. § 2-3. Der står det at «*Fagmiljøet tilknyttet studietilbudet skal drive forskning (...) og faglig utviklingsarbeid og skal kunne vise til dokumenterte resultater med en kvalitet og et omfang som er tilfredsstillende for studietilbudets innhold og nivå*». Videre sier forskriften at sentrale ansatte ved et studietilbud skal være førstestillingskompetente. Som førstestillingskompetanse regnes førstelektor-, førsteamanuensis-, dosent- og professorstillinger. Hvor stor andel som må ha førstekompetanse er avhengig av programmets utdanningsnivå. For bachelorprogram skal fagmiljøet tilknyttet studiet bestå av minst 20 prosent ansatte med førstestillingskompetanse. For masterprogram skal 50 prosent av fagmiljøet tilknyttet studiet bestå av ansatte med førstestillingskompetanse, hvorav minst 10 prosent med professor- eller dosentkompetanse. Til sist skal fagmiljøet bak studietilbud på doktorgradsnivå bestå av ansatte med førstestillingskompetanse, hvorav minst 50 prosent med professorkompetanse. I tillegg har KD satt som måltall for 2025, at andelen førstestillinger skal være 76% ved UiT, ved IHO er denne per 2020 på 41%.<sup>10</sup>, jmf. § 2-3.

<sup>6</sup> St.meld. 35 (2001-2002) <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-35-2001-2002-/id196286/sec1>

<sup>7</sup> Hyllseth, B. (2001) «Forskningsbasert undervisning» Norgesnettrådets rapporter ISSN 1501-9640 (<https://docplayer.me/3830693-Forskningsbasert-undervisning.html>)

<sup>8</sup> The Research Council of Norway and NOKUT (2018) "Joint evaluations of research and education. A pilot study of the interplay between research and education in political science, sociology and economics in Norway" ([https://www.nokut.no/globalassets/nokut/rapporter/evalueringer/2018/joint\\_evaluations\\_of\\_research\\_and\\_education\\_2018.pdf](https://www.nokut.no/globalassets/nokut/rapporter/evalueringer/2018/joint_evaluations_of_research_and_education_2018.pdf))

<sup>9</sup> Studietilsynsforskriften (<https://lovdata.no/forskrift/2017-02-07-137/§2-3>)

<sup>10</sup> [UiT tildelingsbrev 2021](#)

## Organisasjon og ledelsesstruktur ved IHO

IHO er lokalisert ved UIT Campus Tromsø, Harstad, Narvik og Alta, og studiested Hammerfest og Kautokeino. Instituttet har også desentraliserte utdanninger som er lokalisert på Finnsnes, Bardufoss, Nordreisa, Skjervøy og Kirkenes. Det er i dag 276 vitenskapelig- og administrativt ansatte og ca. 2100 studenter ved instituttet. IHO er vertskap for et tverrfaglig regionalt forskningssenter; Senter for omsorgsforskning nord (SOF nord). Forskingen ved senteret er knyttet til forskningsgruppen Senter for omsorgsforskning, nord.

IHOs ledelse består av instituttleder, fire assisterende instituttledere, kontorsjef og 12 studieledere fra hver sine utdanningsområder (IHOs nettside). Forskningsgruppen (FG) er den operative forskningsenheten under instituttene ved Helsefak og hver gruppe ledes av en FG-leder. Det er forskjeller over campusene i hvordan personalledelse er organisert. Ved Campus Hammerfest, Harstad og Narvik er assisterende instituttleder personalansvarlig og ved Campus Tromsø er det studieledere som er delegert personalansvar.

Det avholdes ledermøter annenhver uke med instituttleder, assisterende instituttledere, kontorsjef og seks studieledere med personalansvar til stede. Møtene ledes av instituttleder. FG-lederne deltar på vitenskapelig råd en gang i måneden. Vitenskapelig råd ledes av instituttleder. Det avholdes ikke formelle møter mellom studieledere og FG-ledere.

## Sammensetning av den vitenskapelige stab

Aktiviteten og resultatene som oppnås fordelt på de vitenskapelige ansatte sier noe om hvor godt rustet instituttet er til å nå de forventninger som vårt eierdepartement har til oss. Studietilsynsforskriften stiller krav til førstestillingskompetanse og professorkompetanse for hvert enkelt studieprogram, som nevnt ovenfor. Fakultetet bruker indikatoren UFF med forskningsoppgaver til å si noe om kapasiteten til å utøve forskning. *Tabell 1* og *2*, og figur 1 viser sammensetningen av vitenskapelige ansatte ved IHO, både når det gjelder andelen med forskningsoppgaver og i forhold til studietilsynsforskriften.

*Tabell 1 Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger (UFF)-årsverk med og uten forskningsoppgaver i stillingsbeskrivelsen (kilde: Rapport forskning 2019)*

	UFF-årsverk total*					Antall UFF-årsverk forskning					Andel UFF-forskning**				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
IMB	112	101	107	107	109	99	89	94	97	99	88 %	88 %	88 %	91 %	91 %
ISM	91	95	91	85	92	85	88	83	76	82	93 %	92 %	91 %	89 %	89 %
IKM	100	106	100	112	121	88	90	83	92	100	87 %	85 %	82 %	82 %	82 %
IFA	37	41	44	49	55	35	37	42	47	52	95 %	89 %	96 %	95 %	96 %
IKO	27	27	26	28	27	20	21	19	20	22	74 %	77 %	73 %	73 %	82 %
IPS	54	56	61	62	70	45	47	52	50	58	85 %	84 %	84 %	80 %	83 %
IHO	130	171	170	163	153	46	59	57	58	51	36 %	35 %	34 %	35 %	33 %
IH				26	30				14	16				55 %	55 %
IVP				29	30				10	12				36 %	41 %
RKB	33	31	29	31	34	24	23	21	24	19	74 %	72 %	74 %	77 %	57 %
Felles adm.	12	7	8	8	7	10	5	5	4	4	82 %	76 %	61 %	43 %	52 %
<b>Total</b>	<b>596</b>	<b>636</b>	<b>638</b>	<b>699</b>	<b>727</b>	<b>453</b>	<b>459</b>	<b>457</b>	<b>491</b>	<b>515</b>	<b>76 %</b>	<b>72 %</b>	<b>72 %</b>	<b>70 %</b>	<b>71 %</b>

\*UFF-total = Dosent, forsker, førsteamanuensis, førstelektor, postdoktor, professor, professor II, stipendiat, amanuensis, høgskolelektor, høgskolelærer og universitetslektor

\*\* UFF-forskning = Dosent, forsker, førsteamanuensis, postdoktor, professor, professor II, stipendiat

Andel UFF med forskningsoppgaver<sup>11</sup> er 34,6 % i gjennomsnitt siste fem år (*Tabell 1*; lokal indikator, KD4), og andelen ser ut til å være synkende. Det er ikke vedtatt et måltall for Helsefak for denne indikatoren, men andelen forstås i forhold til andelen UFF forskning ved de øvrige instituttene.

*Tabell 2* viser fordelingen av UFF med forskningsoppgaver etter tilhørighet for studieprogram ved IHO. Av personale som underviser i disse utdanningene, og er ansatt ved IHO, er det kun to enheter som har mer enn 50% ansatte med

<sup>11</sup> Definert som: stipendiat, postdoktor, forsker, førsteamanuensis, professor, professor II og dosent

forskningstid; sykepleie Narvik, som øker andelen i perioden, og Master og ph.d. i helsefag, der andelen synker over perioden. Radiografi står i denne oversikten uten årsverk med forskningstid, men studieleder der er dosent og de har dermed likevel én UFF med forskning ved utdanningen. Også ved Master i helsefag/helsesøsterfag er det ingen årsverk med forskning. Ved Jordmor videreutdanning var det i starten av perioden ingen UFF med forskning, men de siste to årene i perioden har de hatt ett årsverk UFF forskning. Nest lavest andel har sykepleie Hammerfest (7% i 2018 og 2019). Ved sykepleie Tromsø har det variert i perioden hvor mange UFF med forskning det har vært, høyeste andel i perioden er 26%, og laveste er 19%, median er 22%. Også ved Master i sykepleie ABIOK varierer andelen i perioden; median er 15%, og høyeste/laveste andel er 31 og 2%. Ergoterapi er i 2019 på 40% UFF med forskning, etter en nedgang fra 29% til 19% de øvrige årene. Fysioterapi øker fra 11% i 2015 til 24% i 2019, men høyest andel UFF med forskning hadde de i 2017 med 37% (fire årsverk). Sykepleie Harstad har hatt en jevn vekst over hele perioden fra 17% til 28. Syv av 11 studieprogram har med andre ord en moderat økning i andelen UFF-forskning fra 2015 til 2019, men andelen er fremdeles lav ved de fleste programmene.

Tabell 2 Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger (UFF)-årsverk med og uten forskningsoppgaver i stillingsbeskrivelsen ved IHO\*

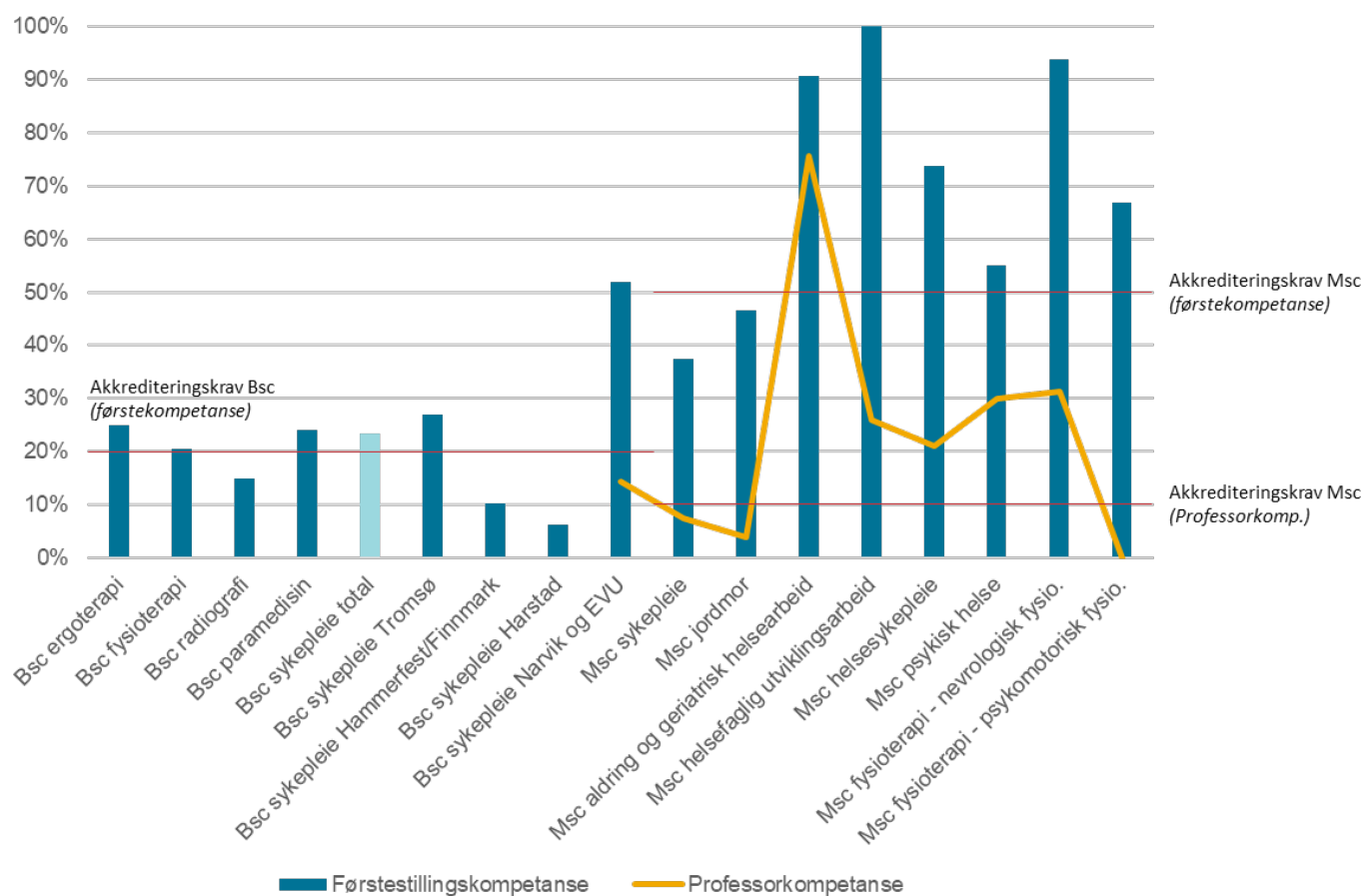
	Antall UFF-årsverk total					Antall UFF-årsverk forskning					Andel UFF-årsverk forskning				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Sykepleie Bsc Tromsø	36,8	37,4	36,5	37,6	35	7	8,1	6,8	9,8	7,8	19 %	22 %	19 %	26 %	22 %
Sykepleie Bsc Narvik	18,3	18,5	22,9	22,1	21,3	8,3	8,3	10,3	11,3	12,3	45 %	45 %	45 %	51 %	58 %
Ergoterapi Bsc	7	8,3	8,7	8	7,5	2	2	1,7	1,5	3	29 %	24 %	20 %	19 %	40 %
Fysioterapi Bsc	8,8	8,8	10,8	9,8	10	1	2	4	3,2	2,4	11 %	23 %	37 %	33 %	24 %
Sykepleie Bsc Harstad	24,2	26,4	26,1	24,9	21,5	4	5,2	5,4	6,2	6	17 %	20 %	21 %	25 %	28 %
Sykepleie Bsc Ham.fest	22,8	24,4	24,2	22	21,2	3,2	3,8	3,5	1,5	1,5	14 %	16 %	14 %	7 %	7 %
Radiografi Bsc	6,3	5,3	5	7,2	5,7	1	1	0	0,2	0	16 %	19 %	0 %	3 %	0 %
Msc og ph.d. i helsefag	9,9	10	21,8	21,3	22,4	8,9	8,3	13,8	12,9	11,9	90 %	83 %	63 %	61 %	53 %
Jordmor videreutd.	4,3	3	3	4	4	0	0	0	1	1	0 %	0 %	0 %	25 %	25 %
Msc sykepleie ABIOK	9,4	8,4	11,9	11	9,3	0,7	0,2	2,4	3,4	1,2	7 %	2 %	20 %	31 %	13 %
Msc helsefag/helsesøsterfag^	3,3	3,1	0	0,4	0,4	0,2	0,2	0	0	0	6 %	6 %	xx	0 %	0 %
<b>Total</b>	<b>151,1</b>	<b>153,6</b>	<b>170,9</b>	<b>168,3</b>	<b>158,3</b>	<b>36,3</b>	<b>39,1</b>	<b>47,9</b>	<b>51</b>	<b>47,1</b>	<b>24 %</b>	<b>25 %</b>	<b>28 %</b>	<b>30 %</b>	<b>30 %</b>

\*Tall for UFF inneholder i denne oversikten også vikarer og engasjert personell, disse utgjør i snitt pr år 11% (9-14%). Ansatte, f.eks. stipendiater, som ikke er knyttet til en utdanning er ikke med i oversikten. Vitenskapelig ansatte i funksjonsrolle er ikke med i tallgrunnlaget, i disse stillingene er det både ansatte med forskningstid og uten.

^Dette programmet er under avvikling, og vil framover inngå som Msc i helsesykepleie under Msc og ph.d. i helsefag.

Studietilsynsforskriften spesifiserer som nevnt at sentrale ansatte ved et studietilbud skal være førstestillingskompetente, 20 % på bachelorutdanninger og 50% på masterutdanninger. På masterutdanninger skal også minst 10% ha professor- eller dosentkompetanse. Figur 1<sup>12</sup> viser at blant bachelorprogrammene oppfyller ikke radiografutdanningen (15%), sykepleierutdanningen Hammerfest (10,3%) og sykepleierutdanningen Harstad (6,3%), kravet til en andel på 20% førstestillingskompetanse. Sykepleierutdanningen har samlet sett en andel på 23,3 % førstestillingskompetanse. Når det gjelder masterprogrammene, så oppfyller ikke masterprogram i sykepleie (37,5%) og master i jordmorfag (46,6 %), kravet om en andel på 50% førstestillingskompetanse tilknyttet programmet. Disse programmene, samt studieretning psykomotorisk fysioterapi fyller heller ikke kravet om 10% professor/dosent kompetanse.

<sup>12</sup> Merk at tallene er innrapportert for 2020 og kan p.t. være noe endret



Figur 1 Førstestillingskompetanse og professorkompetanse ved Bachelor- og Masterprogrammene ved IHO pr. des. 2020 (egenrapportering IHO til Utdanningsmeldingen 2020). Akkrediteringskravene til de respektive studieprogrammene er indikert med røde linjer i figuren.

## Rekruttering og turnover

Flere av instituttene ved Helsefak rapporterer om utfordringer med å rekruttere vitenskapelig ansatte med første- eller toppstillingskompetanse<sup>13</sup>. Hovedgrunnene tilskrives at det er få klinikere i praksisfeltet med master- eller doktorgrad, og at det er vanskelig å møte forventninger om lønnsnivå ved ansettelse ved UiT. For eksempel har bachelor og master i sykepleie ved IHO rekrutteringsutfordringer både når det gjelder akademisk kompetanse og lønnsnivå i konkurranse med praksisfeltet. Bachelorprogram i radiografi har utfordringer med å rekruttere fagpersoner med tilfredsstillende akademisk kompetanse. Ved masterprogram i jordmorfag klarer de per i dag ikke å oppnå kravet til toppstillingskompetanse. Det er kun fire jordmødre i Norge med professorkompetanse, og to med dosentkompetanse. Internt opprykk for vitenskapelig ansatte ved programmet er mulig, men først om noen år. Fagmiljøet baserer seg derfor inntil videre på midlertidig ansettelse av professor i 20 % stilling. Det arbeides med å øke kompetansen. Instituttet har tre deltakere med i opprykks-programmet for toppstillingskompetanse for kvinner. Deltakerne er ansatt ved henholdsvis masterprogram i sykepleie/masterprogram i helsefag og ved IHO Hammerfest. I tillegg planlegges det opprykksøknad til dosent fra en vitenskapelig ansatt ved masterprogram i sykepleie. Opprykksøknadene er forventet ferdigstilt høsten 2022.

IHO kan også ha større utfordringer med å holde på personale som de allerede har rekruttert sammenlignet med de andre instituttene ved Helsefak. Analyse av turnover blant fast ansatte og ansatte på kvalifiseringsvilkår i stillingskategorien førsteamanuensis og professor viser at det ved IHO er turnover over tre år på 82%, eller 27% årlig

<sup>13</sup> Utdanningsmelding 2020, Det helsevitenskapelige fakultet, Seksjon for forskning, utdanning og formidling

(Tabell 3) og langt over gjennomsnittet for fakultetet som er på 35% over tre år, eller 12% årlig. Turnover er beregnet ut fra både eksternt sluttet og internt sluttet. 15 av 28 som sluttet på IHO i perioden 2018-2020 var interne overganger til annen stilling ved IHO, hvorav ti av disse var fra et bachelorprogram til masterprogram. Ti stykker sluttet helt ved IHO, og gikk over til et annet institutt eller fakultetet, seks av disse ti var ansatt på et mastergradsprogram ved IHO. Tre stykker sluttet helt ved IHO/UiT.

Tabell 3 Total turnover for perioden 2018-2020, i stillingskategorien førsteamanuensis og professor. Fast ansatte, eller fast ansatte på kvalifiseringsvilkår. Sluttårsak er egen oppsigelse, bedriftens innhold eller ukjent. Alders- og uførepensjon er holdt utenfor. Turnover inkluderer også interne overganger. (Kilde: Paga-rapporter).

Enhet	Personer	Startet	Sluttet	Endring	Endring%	Turnover 2018-2020	Turnover i snitt per år
Helsefak (total + direkte ansatt på fakultetsnivå)	222	72	-77	-5	-2,2%	34,6%	11,5%
IHO	34	17	-28*	-11	-32,2%	82,0%	27,3%
IMB	39	6	-10	-4	-10,3%	25,8%	8,6%
ISM	35	7	-6	1	2,8%	17,0%	5,7%
IKM	29	10	-11	-1	-3,5%	38,5%	12,8%
IFA	17	2	-3	-1	-5,9%	17,6%	5,9%
IKO	11	5	-6	-1	-9,0%	53,7%	17,9%
IPS	26	6	-7	-1	-3,8%	26,6%	8,9%
IH	6	6	0	6	100,0%	0,0%	0,0%
IVP	6	7	-1	6	93,9%	15,7%	5,2%
RKBU Nord	16	5	-3	2	12,9%	19,3%	6,4%

\*25 av 28 var UiT-interne bytter. 15 av disse var IHO-interne bytter.

## Handlingsplan for IHO

Det helsevitenskapelige fakultetets handlingsplan består av 11 handlingsplaner – instituttene og fakultetsadministrasjonens. Handlingsplanene bygges over felles mal som følger oppbyggingen av Helsefaks vedtatte strategi (2018-2022), og skal for hvert institutt omhandle prioriterte områder det jobbes særskilt med. Dette betyr at den enkelte enhets plan ikke skal dekke hele virksomheten, men ha særlig søkelys på de områdene der man jobber med konkrete tiltak for å bygge opp under strategien. FG ledere og studieledere ble invitert til å komme med innspill til IHO sin handlingsplan. Det er gjort en gjennomgang av IHO sin handlingsplan for å vurdere hvordan det jobbes med strategiske tiltak for å øke forskningsaktiviteten ved instituttet.

Tabell 4 viser en sammenstilling av strategiområde, antall tiltak med relevans for forskning fordelt på ansvarshavende, hvem som er ansvarlig for tiltak som retter seg mot forskningsutvikling, og hvor mange tiltak det finnes på dette strategiområdet. Totalt er det 54 tiltak, og disse tiltakene er i hovedsak under strategiområdet forskning (45), men også under innovasjon og formidling (5), arbeidsmiljø og organisasjon (3) og utdanning (1). Halvparten av tiltakene i handlingsplanen retter seg mot forskning. Største andelen av disse er direkte hentet fra FGenes utviklingsplaner i stedet for at det er instituttovergripende tiltak. Senter for omsorgsforskning (SOF) står for eksempel ansvarlig for 20 av de 45 tiltakene rettet mot forskning.

En kvalitativ gjennomgang av strategiområdene arbeidsmiljø og organisasjon og forskning viser at tiltakene under arbeidsmiljø og organisasjon ofte er lite konkret beskrevet, og kan romme mye eller lite. Flere av tiltakene går på prosedyrer med mindre fleksibilitet, f.eks. skal det lages en lønnsinnplassering for nyansatte som kan forstås som et tak i lønn i en rekrutteringsprosess, framfor at man kan bruke lønn som et middel i god rekruttering. Det er tydelig at rollen til FG-lederne ikke utnyttes i utviklingen av arbeidsmiljø og organisasjon. Under strategien for å ha en kultur for framragende ledelse og medarbeiderskap har IHO et tiltak om at de skal utvikle samarbeidet i lederteamet. Det bemerkes at FG-lederne ikke sitter i lederteamet og deres rolle i organisasjonen beskrives heller ikke. Under



strategipunkt om karriereutvikling er det kun et tiltak, og det retter seg mot opprykks program fra universitetslektor til førstelektor. Det er ingen tiltak rettet mot de som ønsker å ta en ph.d.-grad.

Tabell 4 Uttrekk av tiltak i IHO sin handlingsplan fram til 2022. Uttrekket viser tiltak som er vurdert som relevant for forskningsaktivitet og er tatt fra alle fire strategiområdene; arbeidsmiljø og organisasjon, forskning, innovasjon og formidling, og utdanning.

Tiltak relevant for forskning og ansvarlige for utføring av tiltak	Antall	Andel
<b>Arbeidsmiljø og organisasjon</b>	<b>3</b>	<b>6 %</b>
Instituttleder; Kontorsjef	2	67 %
Fysioterapi	1	33 %
<b>Forskning</b>	<b>45</b>	<b>83 %</b>
Instituttleder	4	9 %
Instituttleder; FG/FGL	1	2 %
Vitenskapelig råd	1	2 %
FG/FG-ledere generelt	4	9 %
Senter for omsorgsforskning	16	36 %
Liv og livsmot	5	11 %
Folkehelse og rehabilitering	2	4 %
Innovasjon i helsefaglig profesjonsutøvelse	2	4 %
FG/FG-ledere; Studieprogram/leder	2	4 %
Studieprogram/leder	5	11 %
Emneleder	1	2 %
Ingen	2	4 %
<b>Innovasjon og formidling</b>	<b>5</b>	<b>9 %</b>
Senter for omsorgsforskning	4	80 %
Studieprogram/leder	1	20 %
<b>Utdanning</b>	<b>1</b>	<b>2 %</b>
Studieprogram/leder	1	100 %
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100 %</b>

De fleste tiltak under forskning retter seg mot konkret forskningsaktivitet; f.eks. nettverksbygging, prosjektutvikling og søknadsaktivitet. Det er færre tiltak som retter seg mot utvikling av forskningskultur og forskningskompetanse. På generelt grunnlag ser vi at handlingsplanen for forskning har mange tiltak som skal løses på nivå 4, altså i FG, men det er lite tiltak som beskriver utvikling på instituttnivå. Det ser ut til at det ikke jobbes systematisk og overordnet ved instituttet for å få opp forskningsaktiviteten. Strategien gjenspeiler enkeltinitiativ, mer enn at man ser disse som en del av å oppnå et overordnet mål. F.eks. har rapport forskning vist at det er lav publiseringsaktivitet ved IHO, men det gjenfinnes ikke noen direkte tiltak for instituttet for å øke aktiviteten.

### Rammer for forskningsgrupper

Ved Helsefak er det bestemt at alle vitenskapelige ansatte skal tilhøre en forskningsgruppe (FG), og det er vedtatt en ramme for hva disse<sup>14</sup>. FG skal ha en tydelig faglig strategisk ledelse og samle fagmiljøene i større, tematisk orienterte og fokuserte forskningsmiljø.

FG bør bestå av minst 3 vitenskapelige medlemmer med universitetstilknytning. Antall medlemmer i gruppen totalt bør ikke overstige ca. 25 personer. FG-leder skal være førstestillingskompetent, ha dokumentert erfaring med prosjekt-/forskningsledelse, nettverkssamarbeid og veiledning av ph.d.-kandidater. Videre skal vedkommende ha erfaring med ekstern forskningsfinansiering og solid faglig legitimitet. Foruten FG-lederen kan gruppen bestå av vitenskapelig ansatte i

<sup>14</sup> Organisering av forskningsgruppene ved Helsefak [online]. (URL [https://intranett.uit.no/intranett/vis-artikkel/252594/organisering\\_av\\_forskningsgruppene\\_ved\\_helsefak?p\\_dimension\\_id=88108&p\\_menu=28713](https://intranett.uit.no/intranett/vis-artikkel/252594/organisering_av_forskningsgruppene_ved_helsefak?p_dimension_id=88108&p_menu=28713))

I-, II-, eller kombinerte stillinger, midlertidig vitenskapelig ansatte, teknisk- og administrativt ressurser, master- og eventuelt lavere grads studenter.

Tabell 5 Fordeling av stillingstyper på IHOs forskningsgrupper. Data er hentet fra Paga-rapport levert av administrasjon ved IHO.

Stillingstyper/ Forskningsgruppe (2019) *	Professor	Dosent	Første- amanuensis	Forsker	Førstelektor	Studieleder	Stipendiat	Forsker uten ph.d.	Universitets- lektor	Høgskole- lærer	Total
Ingen FG	3		2	1	1	1	2		65	17	92
Folkehelse og rehabilitering	3	0	6			2	3	1			15
Helsefaglig profesjonsutdanning		1	1		6				7		15
Innovasjon i helsefaglig profesjonsutøvelse	2		3		2		2		1		10
KOM**	1	1	2		3				4		11
Liv og livsmot	2		5		2		2		4		15
Pasientnær sykepleieforskning	1		4		1				8		14
Rural and remote nursing			1		3		1		5		10
SOF	1		10		1	2	5	1	4		24
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>34</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>98</b>	<b>17</b>	<b>206</b>

\* Instituttleder er inkludert i stillingstype professor. Syv ansatte ble manuelt flyttet fra «ingen FG» til tilhørighet i FG basert på tidligere års tilhørighet (2016, 2017 og/eller 2018)

\*\*Forskningsgruppen er ikke aktiv per mars 2021

Tabell 5 viser sammensetningen av vitenskapelige stillinger i de forskjellige FG pr. 2019. Totalt er det 92 personer som ikke har tilhørighet til en av FG ved IHO, av disse er 65 universitetslektorer og 17 er høgskolelærer. Videre er det 3 professorer, 2 førsteamanuenser, 1 forsker, 1 førstelektor, en stipendiat og en studieleder som ikke tilhører en FG ved IHO. Disse kan tilhøre FG ved andre institutt, men det er ikke registrert i data fra Paga.

Tabell 6 Samlet forskningsaktivitet i perioden 2015-2019 fordelt per forskningsgruppe

Forskningsgrupper ved IHO i 2019		Forskningsaktivitet pr ansatt i perioden 2015-2019			
		N	Mean (SD)	Min	Max
Folkehelse og rehabilitering	Publisering	14	2,2 (3,1)	0	11,5
	Forskningsaktivitet (total)	14	3,1 (4,1)	0	12,5
Helsefaglig profesjonsutdanning	Publisering	14	0,7 (0,8)	0	2,7
	Forskningsaktivitet (total)	14	1,0 (1,8)	0	6,7
Innovasjon i helsefaglig profesjonsutøvelse	Publisering	8	4,1 (5,4)	0	13
	Forskningsaktivitet (total)	8	4,7 (6,1)	0	16
KOM	Publisering	11	2,1 (3,0)	0	10,5
	Forskningsaktivitet (total)	11	2,3 (3,1)	0	10,5
Liv og livsmot	Publisering	14	3,1 (3,3)	0	11,2
	Forskningsaktivitet (total)	14	3,2 (3,4)	0	11,2
Pasientnær sykepleieforskning	Publisering	14	1,6 (3,0)	0	10,6
	Forskningsaktivitet (total)	14	1,7 (3,1)	0	11,6
Rural and remote nursing	Publisering	9	0,6 (1,0)	0	2,8
	Forskningsaktivitet (total)	9	0,8 (1,4)	0	4,3
SOF	Publisering	23	2,3 (3,3)	0	9,6
	Forskningsaktivitet (total)	23	2,9 (4,6)	0	14,6

Det har vært 8 FG registrert ved IHO i perioden 2015-2019. I 2020 var det syv av disse som var aktive (KOM er avvirket). *Tabell 6* viser minste, største og gjennomsnittlig vitenskapelig produksjon; angitt som total publisering per ansatt og total forskningsaktivitet for hver FG. Det er stor forskjell mellom høyeste (4,43 poeng) og laveste (0,78 poeng) gjennomsnittlig produksjon. Den vitenskapelige produksjon ved IHO er i all hovedsak publisering. KD's mål om 1,2 poeng per ansatt ligger en god del høyere enn det som produseres i gjennomsnitt ved FG; i.e. 0,12-0,82 per ansatt og år. Alle FG har søkt eksternfinansiering, men bare 4 av gruppene har fått innvilget en eller flere søknader i 5-årsperioden. Det bemerkes at alle FG har medlemmer som ikke har noen form for vitenskapelig produksjon i perioden.

### Utviklingsplanene for FG ved IHO

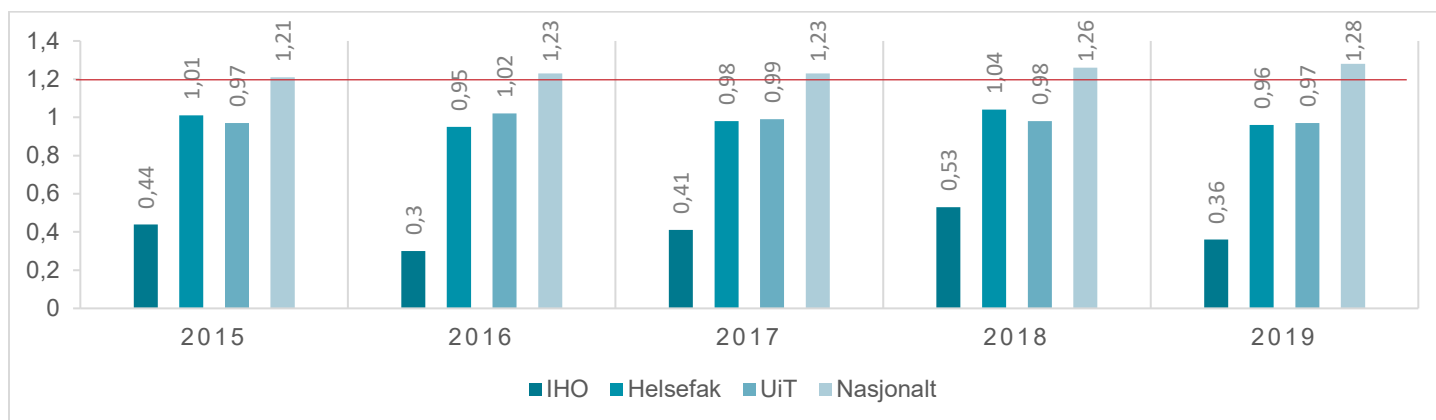
Ifølge Rammeverk for FG og FG-ledere ved Det helsevitenskapelige fakultet, har FG-leder ansvar for å utarbeide en utviklingsplan (strategi) sammen med de vitenskapelige medlemmene i gruppen. Utviklingsplanen er et verktøy for å etablere felles overordnede mål og å utforme en plan for å nå målene med bruk av gruppens ressurser. De seks utviklingsplanene som ble oversendt til utredningsgruppen viser at FG størrelse og sammensetning er i tråd med rammeverket, i.e. minst 3 vitenskapelige ansatte med universitetstilknytning og antall medlemmer i gruppen overstiger ikke 25 personer. Alle gruppene erklærer seg å ha passert konsolideringsfasen og å være på nivå 2 i utviklingen sin.

Utviklingsplanen skal inneholde korte- og langsiktige mål, og beskrive de aktiviteter som leder til disse målene; i.e. søknadsskriving, artikkelskriving, utveksling og kompetanseheving, herunder hvilket system og hvilke tiltak de har for karriereutvikling. FG forventes å ha konkrete planer for ivaretagelse av både gruppen som helhet og enkeltindivider. Hvert enkelt medlem skal ha en tydelig rolle i gruppen og en karriereplan for egen utvikling. En årlig revisjon skal hjelpe FG å følge sin egen utvikling og ved behov justere aktivitetene. Det fremkommer ikke i planene hvorvidt FG leder har årlige karrieresamtaler med gruppens medlemmer eller om det gjøres en årlig evaluering av gruppens aktiviteter.

Alle FG har forskningstema som er forankret i fakultetets strategi. To FG har et tydelig fokusert forskningstema, felles mål og kan vise til reelt samarbeid innad i gruppen. For flere av de andre gruppene er forskningstema satt på et overordnet nivå og formulert for faglig å kunne inkludere alle medlemmer. Utviklingsplanen fremstår i de tilfellene som en oppsummering av medlemmenes individuelle forskningsinteresser – og gruppene fremstår mer som «forskergrupper», en samling forskere, enn som «FG», dvs. et forskerteam.

### Forskningsaktivitet

Vitenskapelig forskningsproduksjon vurderes ut fra publikasjonspoeng, søknad om ekstern finansiering og innvilget ekstern finansiering.

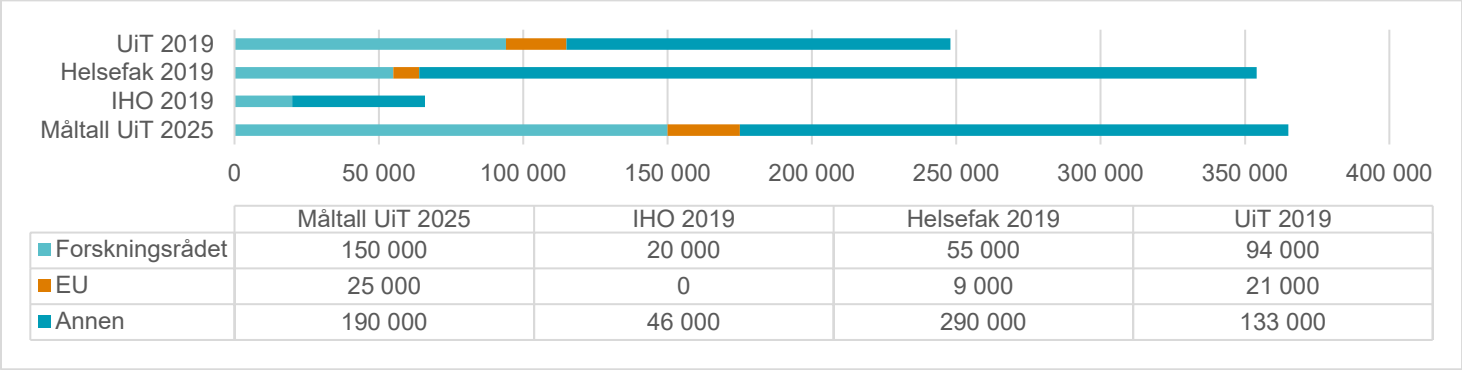


Figur 2 Antall publikasjonspoeng pr UFF årsverk i perioden 2015-2019 (nasjonal indikator, måltall 2025 jmf strukturreformen). Måltallet for 2025 på 1,2 publikasjonspoeng er indikert med rød linje i figuren.

Måltallet for UiT er at i år 2025 skal antall publikasjonspoeng pr UFF være på 1,2. Over femårsperioden har IHO et gjennomsnitt på 0,41 publikasjonspoeng pr UFF (Figur 2). Som tillegg til KDs indikatorer generelt, har de i oppfølging av

strukturen reformen satt måltall for internasjonalt samforfatterskap. Innen 2025 skal 60% av UiTs artikler ha internasjonale forfattere med. I gjennomsnitt er andelen med internasjonalt medforfatterskap 40% av IHOs artikler de fem siste årene og dermed noe under måltallet.

I Figur 3 sammenlignes gjennomsnittlig ekstern finansiering per UFF i 2019. KDs måltall for 2025 (strukturen reformen) er at det skal være 365.000 kr pr UFF (for UiT), fordelt på 25 000kr fra EU, 150 000kr fra Forskningsrådet og 190 000kr fra andre kilder. I 2019 hadde IHO ingen inntekter fra EU-prosjekter, eksterne inntekter fra Forskningsrådet var 19 647kr, og fra andre kilder var inntekt pr. UFF 46 218kr. I gjennomsnitt over de siste fem årene har den totale inntekt pr UFF ved IHO vært 76 000 kr. I utviklingsavtalen mellom UiT og KD er det fastsatt mål om at 25% av totaløkonomien skal være ekstern finansiering. I 2019 var 7,6% av IHOs totale økonomi eksterne inntekter.



Figur 3 Gjennomsnittlig ekstern finansiering pr. UFF i 2019 for IHO, Helsefak og UiT og måltallene for UiT i 2025.

Tabell 7 viser minste, største og gjennomsnittlig vitenskapelig produksjon; vist som total publisering og total forskningsaktivitet per ansatt fordelt mellom UFF med og uten forskning.

Ansatte i 2019, UFF-kategori		N	Forskningsaktivitet i perioden 2015-2019		
			Snitt (SD)	Min	Max
UFF uten forskning	Publisering	134	0,2 (0,6)	0,0	2,6
	Forskningsaktivitet (total)	134	0,2 (0,6)	0,0	2,6
UFF med forskning*	Publisering	66	3,0 (3,6)	0,0	13,0
	Forskningsaktivitet (total)	66	3,7 (4,4)	0,0	16,0

\*UFF med forskning = Dosent, forsker, førsteamanuensis, postdoktor, professor, professor II, stipendiat

I datagrunnlaget utlevert av IHO er det 200 ansatte som er registrert i perioden 2015-2019 som UFF med eller uten forskning. I tillegg er det seks ansatte i funksjonsroller, og disse kan ikke klassifiseres som UFF med eller uten forskning da grunnstilling ikke oppgis. Størst produksjon samlet over fem år som er registrert for en enkelt forsker er 16 poeng. UFF med forskning produserer i gjennomsnitt 15 ganger så mye som UFF uten forskning. Av UFF uten forskning er det 77%, og av UFF med forskning er det 26%, som ikke har registret vitenskapelig produksjon i 5-årsperioden. Av det totale antallet UFF på 206 personer i 2019 (også inkludert de 6 personer i vitenskapelige stilling i funksjonsrolle) utgjør personell som ikke har forskningsproduksjon disse fem årene 60%.

Tabell 8 viser minste, høyeste og gjennomsnittlig samlet forskningsaktivitet over fem år for ulike stillingskategorier ved IHO. Resultatene viser at det er de klassiske 50/50 stillingene som står for den største forskningsaktiviteten og høgskolelærer og universitetslektorstillingene den laveste. Alle stillingskategorier har ansatte som ikke har hatt forskningsaktivitet over femårsperioden. Professorene har høyest produksjon med et gjennomsnitt på 7,39 publikasjonspoeng på fem år, i tillegg til noe søknadsaktivitet. Professorene sett under ett er den eneste stillingskategorien som i denne perioden i snitt ligger over måltallet på 1,2 publikasjonspoeng pr UFF, med årlig publikasjonspoeng pr UFF på 1,5. Ansatte i førsteamanuensis-stilling har en gjennomsnittlig forskningsaktivitet på 3,62 poeng og det betyr at professor-kategorien ligger 2,3x høyere enn førsteamanuenser. Tabellen viser også at det er noen

universitetslektorer som publiserer, med et snitt på 0,17 publikasjonspoeng pr UFF over fem år. Stipendiatene har også lav forskningsproduksjon med et gjennomsnitt på 0,43 poeng samlet over fem år. Blant førstelektorene er gjennomsnittet litt høyere med 0,85 publikasjonspoeng pr UFF pr fem år.

Tabell 8 Samlet forskningsaktivitet over fem år, for perioden 2015-2019, fordelt per stillingskategori

Ansatte i 2019, Stillingskode*	Samlet forskningsaktivitet over fem år (perioden 2015-2019)	N	Snitt (SD)	Min	Max
Høgskolelærer/øvingslærer	Publisering	17	0 (0)	0	0
	Forskningsaktivitet (tot)	17	0 (0)	0	0
Universitetslektor	Publisering	98	0,17 (0,46)	0	2,33
	Forskningsaktivitet (tot)	98	0,17 (0,46)	0	2,33
Førstelektor	Publisering	19	0,85 (0,86)	0	2,58
	Forskningsaktivitet (tot)	19	0,85 (0,86)	0	2,58
Stipendiat	Publisering	15	0,43 (0,78)	0	2,93
	Forskningsaktivitet (tot)	15	0,43 (0,78)	0	2,93
Førsteamanuensis	Publisering	34	2,93 (3,22)	0	12,5
	Forskningsaktivitet (tot)	34	3,62 (4,18)	0	14,59
Professor	Publisering	12	7,39 (3,92)	0	13,01
	Forskningsaktivitet (tot)	12	8,35 (4,12)	0	16,01

\* Stillingskodene Dosent, Studieleder, Forsker og Forsker uten ph.d. er tatt ut pga lav N i hver gruppe.

Tabell 9 viser forskningsproduksjon sortert etter hvilken utdanning den ansatte tilhører. Størst samlet forskningsproduksjon har som forventet Masterstudiet i helsefag med et gjennomsnitt på 3,91 poeng per ansatt. Blant

Tabell 9 Samlet forskningsaktivitet over fem år, for perioden 2015-2019, fordelt per studieprogram

Ansatte* pr studieprogram i 2019**	Samlet forskningsaktivitet over fem år (perioden 2015-2019)	N	Snitt (SD)	Min	Max
Sykepleie Bsc i Tromsø	Publisering	44	0,43 (1,03)	0	5,1
	Forskningsaktivitet (tot)	44	0,55 (1,38)	0	6,74
Fysioterapi Bsc	Publisering	14	1,25 (2,49)	0	8,47
	Forskningsaktivitet (tot)	14	1,54 (2,94)	0	8,47
Ergoterapi Bsc	Publisering	10	0,77 (1,17)	0	3,71
	Forskningsaktivitet (tot)	10	0,77 (1,17)	0	3,71
Radiografi Bsc	Publisering	8	0,28 (0,79)	0	2,25
	Forskningsaktivitet (tot)	8	0,28 (0,79)	0	2,25
Msc i sykepleie og ABIKO	Publisering	14	0,76 (1,83)	0	6,89
	Forskningsaktivitet (tot)	14	0,76 (1,83)	0	6,89
Masterstudiet i helsefag	Publisering	28	3,34 (4,33)	0	13,01
	Forskningsaktivitet (tot)	28	3,91 (5,11)	0	16,01
Sykepleie Bsc i Hammerfest	Publisering	24	0,23 (0,64)	0	2,78
	Forskningsaktivitet (tot)	24	0,29 (0,91)	0	4,28
Sykepleie Bsc i Narvik	Publisering	24	1,93 (2,97)	0	10,53
	Forskningsaktivitet (tot)	24	2,45 (3,91)	0	14,59
Sykepleie Bsc i Harstad	Publisering	22	1,17 (2,63)	0	11,21
	Forskningsaktivitet (tot)	22	1,26 (2,82)	0	11,21

\* Ph.d.-stipendiater er ofte lagt til forskningsgruppene og er ikke inkludert i denne oversikten.

\*\* Master i helsesøsterfag og Jordmor videreutdanning utgjør hhv n=1 og n=5, og er dermed ikke tatt med i denne oversikten.

BSc utdanningene ligger sykepleieutdanningene i Narvik og Harstad, og fysioterapi utdanningen høyest med 2,45, 1,26 respektive 1,54 poeng. BSc i sykepleie i Tromsø og Hammerfest og BSc i radiografi er de utdanningene som har lavest forskningsaktivitet med hhv 0,55, 0,29 og 0,28 poeng samlet over fem årsperioden.

## Undervisningsaktivitet

Kandidatmåltall er antallet kandidater KD setter som minimumskrav fra utdanningsinstitusjonene til å imøtekomme samfunnets behov til helse- og sosialfaglige profesjoner (*Tabell 10*). Den sier også noe om rekrutteringsgrunnlaget for kvalifisert utdanningspersonell framover, men dette er ikke inkludert i fastsetting av måltallet. Fysioterapi- og sykepleieutdanningen ligger i gjennomsnitt på hhv 99 og 96% oppnåelse av måltallet. Når studentene fra deltidsstudiet i sykepleie uteksamineres, kan kandidatproduksjonen til og med overstige målsettingen. Jordmorutdanningen klarer som regel ikke å oppfylle kravet, da utdanningen har tilgang på færre praksisplasser enn måltallet tilsier. Utdanningen kan derfor ikke overbooke utdanningen og vil heller ikke uten frafall (en urealistisk situasjon) kunne oppfylle kravet om 20 kandidater per år.

Master i sykepleie/ABIOK har opptak annethvert år, og gjennomstrømmingen har bedret seg etter revisjon av studieplanene (årstall). Spesialistutdanningen i anestesi-, barne-, intensiv-, operasjons- og kreftsykepleie godkjennes netter etter hhv 90 el 60 av 120 studiepoengs mastergradsprogram, og kandidatene har hittil ikke behovd å fullføre mastergraden for å bli autorisert som sykepleiere med spesialkompetanse. Mange sykepleiere får ikke innvilget permisjon fra arbeidsgiver til å skrive masteroppgaven, da den ikke anses som nødvendig i den kliniske kompetansehevingen. Konsekvensen er at denne gruppen kan tilsettes ved UiT kun som høgskolelærer, da de mangler mastergrad som kreves for lektorkompetanse.

*Tabell 10 Kandidatmåltall og oppnåelse av disse i perioden 2016-2020, ved IHO*

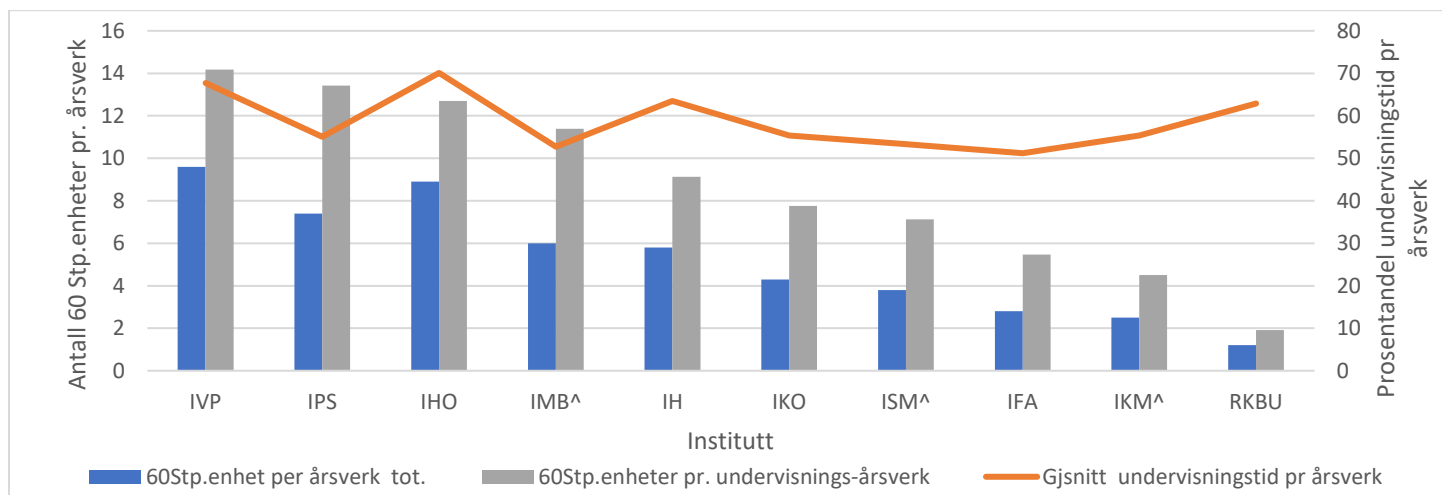
Produksjon	2016		2017		2018		2019		2020		Oppnåelse av KDs krav
	Prod	KD	Prod	KD	Prod	KD	Prod	KD	Prod	KD	
Bsc Ergoterapi	10	20	18	20	15	20	15	20	20	20	78 %
Bsc Fysioterapi	22	25	20	25	33	25	35	33	30	33	99 %
Bsc Radiografi	7	24	13	24	15	24	25	24	15	24	63 %
Bsc Sykepleie	246	261	259	261	280	261	240	261	225	261	96 %
Jordmorutdanning	17	20	13	20	15	20	20	20	15	20	80 %
ABIOK*	36	50	47	50	50	50	0	50	70	50	81 %

\*Opptak annet hvert år

KD har innført studiepoengproduksjon per faglige årsverk som nytt styringsparameter. Dette viser blant annet hvor undervisningstungt et institutt er sammenlignet med andre institutter (Figur 4). I det at ansatte har ulik andel undervisningstid i sin stilling er det til figuren beregnet gjennomsnittlig undervisningstid per årsverk for 2019 (i.e. X % UFF har 50 % undervisningstid (*Tabell 1*);  $100 - X\%$  har 80 % undervisningstid). Antall 60-stp enheter per årsverk er så delt med gjennomsnittlig undervisningstid per årsverk og det gir 60 studiepoeng pr undervisningsårsverk. Det understrekes at figuren er en forenkling, den tar ikke høyde for hverken studentantall per ansatt eller stordriftsfordeler. Ulike studier har også ulikt innhold og ressursbehov, og er dermed ikke direkte sammenlignbar. Etter korrigering er IHO tredje størst blant instituttene ved Helsefak når det gjelder undervisningsproduksjon pr. undervisningsårsverk. IVP og IPS produserer litt mer med de undervisningsårsverk de har, og IMB er tett bak IHO. Vi ser at med det personalet IHO har, leverer de undervisning på det jevne med andre institutt ved Helsefak. I sammenligningen er det ikke tatt høyde for at store studentkull gir flere 60 stp enheter enn små studentkull. Utdanninger som har relativt få studenter begrenser



enkelte institutters mulighet for høyere studiepoengproduksjon, som f.eks. IFA og RKBU. IKM eier ingen utdanning, men bidrar i profesjonsstudium i medisin sammen med IMB og ISM.



Figur 4 Studiepoengproduksjon i 2019 per faglige årsverk, og per faglig årsverk korrigert for fordeling av FoU-tid.

Markering^: Studiepoengproduksjon for medisinstudiet er opprinnelig lagt på fakultetsnivå. I denne tabellen ble den fordelt i like andeler på instituttene som er undervisningsansvarlig på utdanningen: IMB, IKM og ISM.

Tabell 11 viser opptaksgrunnlag for oppmøtte studenter på sykepleie ved norske universitet i perioden 2016-2020. Tabellen tas med for å kunne vurdere utgangspunktet for den innsats som må legges inn i hvert 60. stp avlagt. Sykepleieutdanningen utgjør den største andelen av studentmassen ved IHO (ca. 60%), og brukes derfor som eksempel for å vise variasjon i rekrutteringsgrunnlaget over tid, og ved de ulike læringsstedene. I perioden er det en positiv utvikling, der sykepleie ved UiT øker totale opptakspoeng fra 46,4 til 49,9. De går dermed fra å ha et grunnlag på nesten 2 poeng under gjennomsnittet, til 2020 hvor grunnlaget er på gjennomsnittet. NTNU og Universitetet i Agder ligger rundt 2 poeng høyere enn de øvrige universitetene. NTNU skiller seg spesielt ut med en mye høyere uttelling på realfagspoeng (0,9 realfagspoeng), her ligger UiT rett under gjennomsnittet med 0,6 realfagspoeng.

Tabell 11 Opptaksgrunnlag på møtte studenter ved sykepleieutdanning ved norske universiteter, perioden 2016-2020.

Institusjonsnavn	2016		2017		2018		2019		2020	
	Opptaks-poeng totalt	Realfags-poeng	Opptaks-poeng totalt	Realfags-poeng	Opptaks-poeng totalt	Realfags-poeng	Opptaks-poeng totalt	Realfags-poeng	Opptaks-poeng totalt	Realfags-poeng
Nord universitet	45,6	0,4	47,0	0,4	47,8	0,3	46,6	0,4	48,9	0,4
Norges teknisk-naturvitenskapelige univ.	50,0	0,8	51,0	0,9	50,9	0,8	51,2	0,9	52,3	0,9
OsloMet - storbyuniversitetet					49,1	0,6	49,2	0,6	50,4	0,7
Universitetet i Agder	48,6	0,6	50,3	0,7	52,0	0,8	52,1	0,5	52,5	0,7
Universitetet i Stavanger	48,4	0,8	48,9	0,8	50,0	0,9	50,0	0,7	50,2	0,7
Universitetet i Sørøst-Norge					48,9	0,5	48,6	0,5	50,0	0,5
UiT - Norges arktiske universitet	46,4	0,5	45,7	0,4	47,1	0,5	48,2	0,5	49,9	0,6
Gjennomsnitt	48,0	0,7	49,0	0,7	49,4	0,6	49,5	0,6	50,7	0,7

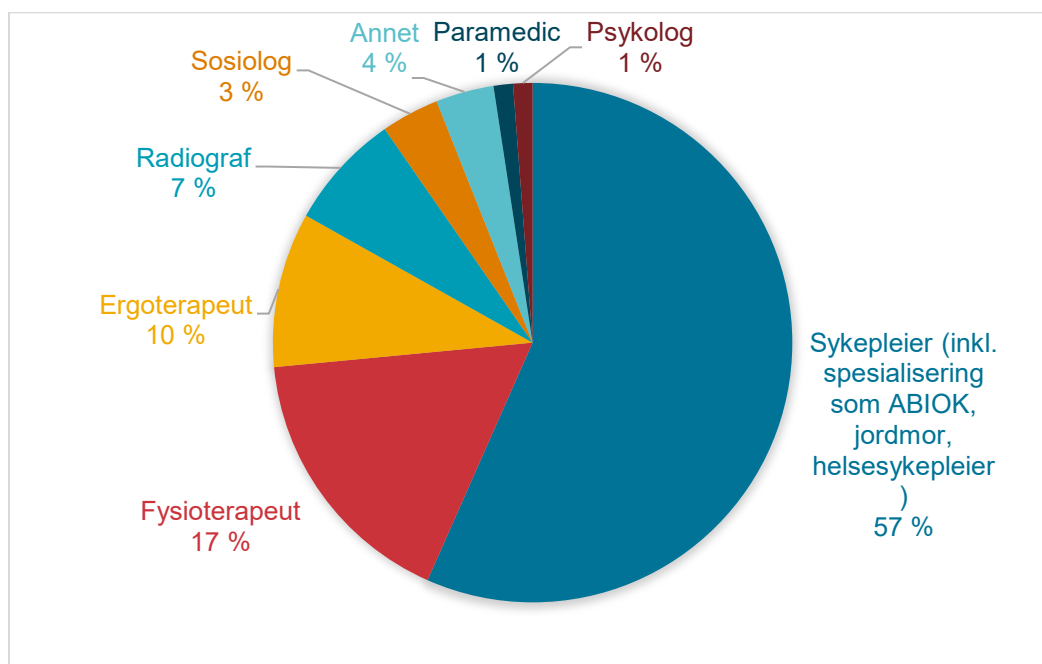
## Selvrapportert kompetanseheving, forskningstid og forskningsproduksjon

### *Oversikt og karakteristika ved populasjon og deltagere i survey*

Ved IHO er det i 2021 ansatt 216 personer i totalt 210,7 vitenskapelige årsverk. Totalt 83 av 216 ansatte besvarte spørreskjema, en svarprosent på 38% etter en påminnelse.

Av de 83 som svarte på undersøkelsen var det 72 (87%) kvinner. Ansettelsestiden varierte og 11 (13%) hadde vært ansatt i mindre enn ett år; 21 (25%) i 1-5 år; 13 (16%) 6-9 år og 38 (46%) 10 år eller mer. Hoveddelen, 65 (78%) tilhørte campus Tromsø, 9 (11%) Narvik, 7 (8%) Hammerfest og 2 (2%) Harstad. Nitten (23%) hadde krysset av på at de har lederoppgaver tillagt sin rolle. Høyest svarprosent (49,3 %) finner en innen gruppene UFF med forskning. Lavest svarprosent finner vi i gruppene hvor forskning i mindre grad er del av arbeidstiden det vil si for UFF uten forskning (20,1 %). Dette gjenspeiles også av at 30 % rapporterer å stå uten FG-tilhørighet sammenlignet med Pagadata som viser at 44,7 % av de vitenskapelig ansatte ikke er medlem av FG (Tabell 5).

Syttisv prosent av alle vitenskapelige ansatte ved IHO har 100% stilling. Av de som besvarte undersøkelsen har en større andel, 87% hundre prosent stilling.



Figur 5 Profesjonene til deltagerne i undersøkelsen (prosentandel)

Av de 83 som svarte på undersøkelsen hadde mer enn halvparten profesjonsbakgrunn som sykepleiere etterfulgt av fysioterapeuter, ergoterapeuter og radiografer illustrert i Figur 5. Profesjonene var i hovedsak tilknyttet tilhørende profesjonsprogram på bachelor og masternivå. For eksempel var 22% av sykepleierne tilknyttet bachelor i helsefag, 39% bachelor i sykepleie og 33% masterprogrammene. Tilsvarende var 14% av fysioterapeutene tilknyttet bachelor i helsefag (ergoterapi, fysioterapi, radiografi, paramedisin), 43% bachelor i sykepleie, 21% masterprogram og 21% annet.

Når det gjelder gruppert studieprogramtilhørighet på tvers av campus er 32 av de 83 som svarte (39%) tilknyttet bachelor i sykepleie, 17 (21%) bachelor i helsefag (ergoterapi, fysioterapi, radiografi, paramedisin), 27 (33%) masterprogram og 7 (8%) rapporterer tilknytning til annet.

### Kompetanseheving

Ifølge IHOs innrapportering til Utdanningsmeldingen 2020 har 58,3 % av IHOs vitenskapelig ansatte (unntatt studieledere) sin høyeste akademiske grad som MSc (126 av 216) og 10 ansatte har BSc som høyest avlagt eksamen. Instituttet har dermed potensiale for å øke andel UFF med forskning enten gjennom kompetanseheving blant allerede ansatt personale eller radikal rekruttering av personer med avlagt ph.d.

### Ønske om og gjennomført akademisk kompetanseheving

Av de som besvarte spørreskjema har 5 (6%) bachelor som høyest fullførte grad, 46 (55%) mastergrad og 32 (39%) doktorgrad som høyest fullførte grad.

Femti en (61%) rapporterte at de etter at de var ansatt ved IHO har tatt en høyere grad eller gjennomført annen kompetanseheving og 32 (39%) at de ikke har. På spørsmålet om hvilken uttelling kompetansehevingen har gitt svarte deltagerne følgende (flere svaralternativ kunne krysses av): 27 (33%) opprykk i stillingskategori, 25 (30%) høyere lønn, 16 (19%) mer tid til forskning, 15 (18%) ingen uttelling og 3 (4%) annet.

I *Tabell 12* beskrives selvrapportert: alder ved høyest fullførte grad, tildelt forsknings og undervisningstid, publiserte vitenskapelige artikler siste fem år i skandinaviske og engelskspråklige vitenskapelige tidsskrift, antall artikler innsendt og i fagfellevurdering/ i trykk ved undersøkelsestidspunktet samt antall søknader om forskningsfinansiering siste fem år som henholdsvis prosjektleder og prosjektmedarbeider, basert på stillingstyper og hovedkategoriene UFF med og uten tildelt forskningstid.

*Tabell 12 Forskningskarakteristika basert på stillingstyper (gjennomsnitt (standardavvik))*

	Alder (år) ved høyest fullførte grad	Andel tildelt forsknings- tid	Andel tildelt undervisnings- tid	Antall publiserte vit. artikler (skandinavisk)	Antall publiserte vit. artikler (engelsk)	Antall vit art innsendt pt.	Sendte søknader (PI)	Sendte søknader (partner)
Universitetslektor /førstelektor (n=37)	42,3 (8,5)	18,6 (13,1)	61,5 (30,7)	0,8 (1,4)	0,6 (1,2)	0,4 (1,0)	0,5 (1,0)	1,0 (1,2)
Lærer/leder (n=9)	35,6 (10,4)	16,1 (15,4)	31,2 (32,1)	0,7 (2,0)	0,8 (2,0)	0,7 (2,0)	0,9 (2,0)	0,7 (2,0)
<b>Totalt UFF uten forskning (n=46)</b>	<b>41,2 (9,2)</b>	<b>18,1 (13,5)</b>	<b>55,3 (33,0)</b>	<b>0,8 (1,5)</b>	<b>0,6 (1,3)</b>	<b>0,5 (1,2)</b>	<b>0,5 (1,2)</b>	<b>0,9 (1,4)</b>
Stipendiat (n=4)	38,0 (9,3)	75,0 (0)	20,6 (8,8)	0	0,3 (0,5)	0	0,3 (0,5)	0
Førsteamanuensis /postdoktor (n=20)	48,5 (8,2)	50,9 (5,9)	45,2 (12,1)	2,6 (2,8)	4,7 (3,0)	1,3 (1,3)	1,8 (1,7)	2,3 (2,6)
Professor/dosent (n=12)	40,3 (7,0)	40,6 (17,3)	28,5 (20,7)	2,5 (2,6)	12,2 (8,4)	1,9 (1,8)	2,3 (2,2)	5,2 (4,3)
<b>Totalt UFF med forskning (n=36)</b>	<b>44,7 (8,9)</b>	<b>50,1 (14,9)</b>	<b>36,9 (17,7)</b>	<b>2,3 (2,7)</b>	<b>6,7 (6,7)</b>	<b>1,4 (1,5)</b>	<b>1,8 (1,8)</b>	<b>3,3 (3,5)</b>

Alder for ansatte ved høyest fullførte grad er 38,0-42,3 for MSc-grad og 40,3-48,5 for ph.d.-grad.

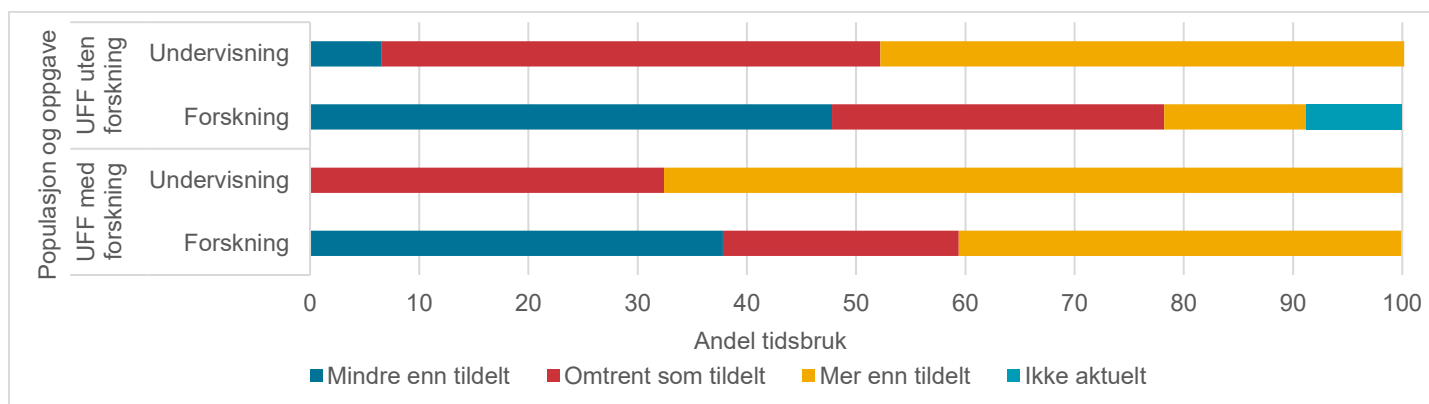
Når det gjelder ønske om høyere grad eller akademisk kompetanseheving har 37 (45%) krysset ja; 7 (8%) ja, er i gang med gradsstudier (master eller ph.d.); 8 (10%) ja, er i gang med kompetanseheving som førstelektor/dosentprogram og 31 (37%) har krysset av nei ønsker ikke kompetanseheving. Tilsvarende analyse basert på stilling viser at 83% av førsteamanuensene, 44% av førstelektorene, 100% av høgskolelærerne og 71% av universitetslektorene svarte at de ønsket eller var i gang med akademisk kompetanseheving.

Av de som ønsket kompetanseheving var følgende studier/program rapportert ønsket: mastergrad 4 (5%), førstelektorprogram 6 (7%), doktorgrad 6 (7%), opprykks program professor/dosent 15 (18%) og annet 6 (7%). Av de som ikke ønsket kompetanseheving var følgende grunner angitt (flere svar var her mulig): har allerede gjennomført

kompetansehevingen jeg trenger 19 (23%), er fornøyd med kompetansen jeg har 12 (15%) og kompetanseheving vil ikke gi uttelling i høyere lønn/stilling 4 (5%).

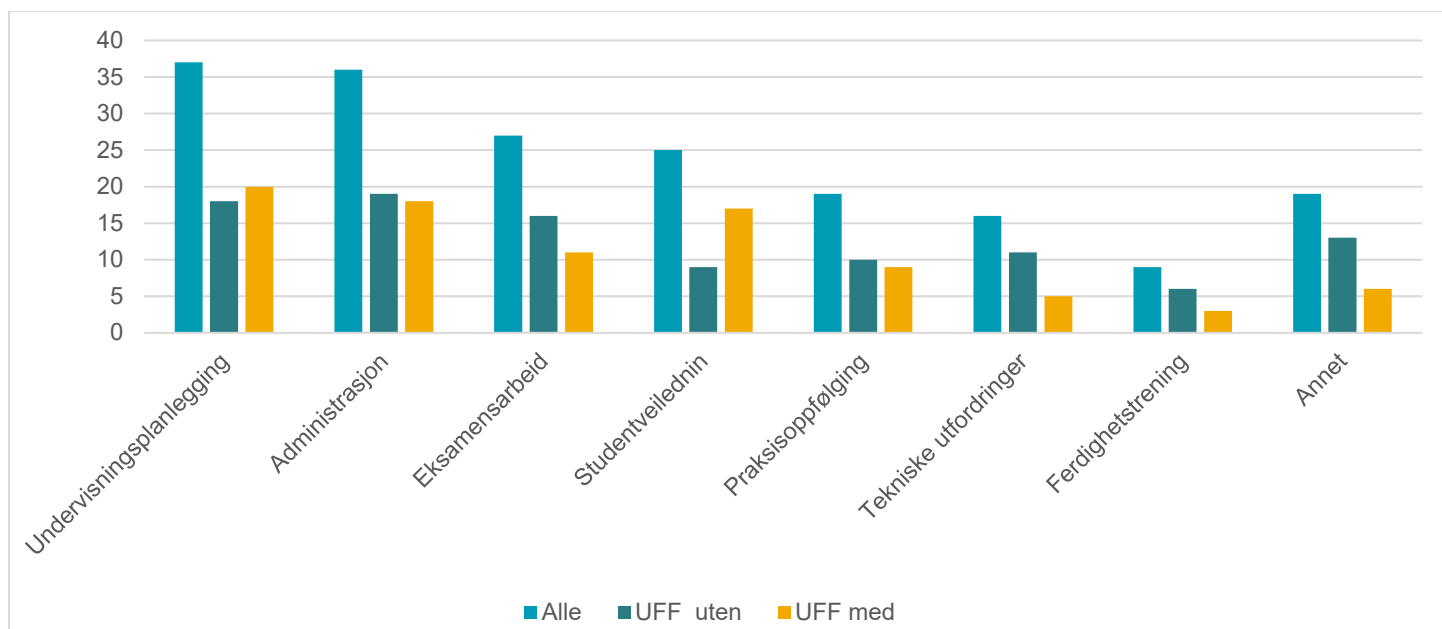
#### Karakteristika ved forskningstid og forskningsproduksjon

På spørsmålet «hvor mye tid bruker du til henholdsvis undervisning og forskning i et gjennomsnittlig år» svarer 46 (55%) av deltagerne at de bruker mer tid til undervisning enn tildelt og 35 (43%) av deltagerne at de bruker mindre tid til forskning enn tildelt (Figur 6). UFF med forskning rapporterer i større grad at de bruker mer tid enn tildelt til undervisning (68%).



Figur 6 Selvrapportert tidsbruk på undervisning og forskning, etter tilhørighet i stillingsgruppene UFF med og uten forskningsoppgaver.

Mertidsbruken fordeles som vist i Figur 7. Undervisningsplanlegging og administrasjon rapporteres hyppigst av de oppgaver som krever mer tid enn tildelt.



Figur 7 Årsaker til mer bruk av tid til undervisning i et gjennomsnittlig år (andel)

#### Resultat fritekstsvar spørreskjema

Ved gjennomgang og analyse av fritekstswarene på spørreskjemaene fremkom fire kategorier: 1) IHOs kultur for undervisning, 2) Ressurser og kompetanse, 3) Ledelse og administrasjon og 4) Tid og tidstyver fra forskningsaktivitet.

Nedenfor presenteres resultatene innen hver av kategoriene. Setninger som er i kursiv, er direkte sitater fra besvarelsene.

#### «Å utdanne helsepersonell er faktisk det viktigste vi gjør»: om IHOs kultur for undervisning

Fritekstsvarene peker alle i retning av at Institutt for helse- og omsorgsfag erfare som et institutt med fokus på undervisning. Mange fremhever at det er et skarpt skille mellom utdanning og forskning, og at det er lave forventninger til forskningsdeltakelse og forskningsresultat i flere fagmiljø. Det fremkommer at IHOs kultur og arv fra før fusjonen i 2009, da instituttet var en del av Tromsø Helsefaghøgskole, lever videre og har en sterk posisjon i forståelsen av hva man som vitenskapelig ansatt har som hovedarbeidsoppgave: *«Å utdanne helsepersonell er faktisk den viktigste arbeidsoppgaven vi gjør»*.

I flere svar uttrykkes at det er et sosialt miljø for undervisning. Det formidles at det er en vilje til å prioritere undervisning og ulike oppgaver i tilknytning til undervisning (f.eks. videreutvikling av og omstilling til digital undervisning, svare på henvendelser fra studenter, «brannslukking», administrative oppgaver osv.) på bekostning av forskning. Som vitenskapelig ansatt *«er man en som får hjulene til å gå rundt»*. Tildelt FOU-tid brukes da både som en salderingspost og til utviklingsarbeid innenfor eget fagfelt med den hensikt å gi god undervisning.

Det formidles at det holdes mange møter om detaljer i undervisningen. Det synes å være en gjennomgående forståelse av at organisering og struktur på forberedelse og gjennomføring av undervisning skal gjøres på bestemte måter for at undervisningen kan sies å holde et høyt nivå. *«Det er utfordrende å komme med nye ideer til hvordan man lager gode læringsarenaer av de ressursene man har, de gamle måter å gjøre ting på sitter i veggene både i praksisfeltet og i våre fysiske lokaler»*.

Den utbredte forståelsen av at undervisningsaktivitet er den mest sentrale oppgaven harmonerer med og understøttes av en manglende anerkjennelse når vitenskapelig ansatte faktisk driver forskningsvirksomhet. I mange miljø på IHO er det en lav forventning og verdsettelse av forskning der forskning anses som et «privat» anliggende: *«Forskning oppfattes ikke som arbeid, men som dyrking av egeninteresser.»*

#### Oppsummering kultur for undervisning:

Det synes å være grunnleggende antakelser, verdier og prioriteringer blant mange av de vitenskapelig ansatte som utfordrer tilpasning og forandring til å inkludere, anerkjenne og gjennomføre forskning som en del av arbeidsoppgavene til ansatte ved IHO.

#### «Det er ikke rom for å drive forskning»: Om ressurser og kompetanse

Mange av svarene viser til at ansatte erfarer at det er for få kollegaer på det enkelte studieprogram til å klare en daglig drift som også rommer forskning. *«Konstant underbemanning»*. *«Vi er ikke bemannet til å drive mer forskning enn vi gjør»*. Videre erfarer de vitenskapelig ansatte å ha svært stor arbeidsbelastning med hensyn til undervisning, veiledning, ferdighetstrening, oppfølging av studenter i praksisfeltet og mange ulike og til dels sprikende undervisningsoppgaver. *«Vi får ikke mulighet til forskning pga den tunge praksisveiledningsbiten»*.

AR2 regnskapet vurderes av de ansatte til både å ha for lav faktor i beregning av undervisningsoppgaver samt at det er mange undervisningsoppgaver som ikke registreres i regnskapet. *«Det krever langt mer å planlegge og gjennomføre forskningsbasert undervisning med god kvalitet enn hva AR2 dikterer av ressursbruk.»* Det er *«for lave faktorer i beregning av undervisningsoppgaver.»* *«AR2 er totalt urealistisk for en rekke undervisningsoppgaver som emneplanlegging, eksamensarbeid osv.»*

Mangel på forskningskompetanse hos vitenskapelig ansatte løftes frem som en utfordring for instituttet. Det beskrives at det er vanskelig å rekruttere fagpersoner med førstestillingskompetanse til vitenskapelige stillinger ved IHO. *«Vi*

*ansetter folk i vitenskapelige stillinger som ikke har mastergrad». Utfordringen med rekruttering av fagpersonell knyttes også til rekruttering av stipendiater. Lønn nevnes i så måte som en barriere. Ved ansettelse av fagpersonell som er dyktige i praktisk utøvelse innen eget fagfelt, men som ikke bringer med akademisk kompetanse slik som en mastergrad eller en ph.d.-grad, blir det en lang vei å gå for den enkelte og for instituttet før vedkommende har ervervet seg førstestillingskompetanse med kunnskap om forskningsdesign og metode som basis for å drive forskningsvirksomhet. I svarene fremkommer det at det er ønskelig med sammenhengende tid, velvilje og veiledning for at ansatte skal kunne erverve seg nødvendig kompetanse. Det formidles også at det er lite kunnskap og informasjon om hvilke prosesser som er utslagsgivende for formell kompetanseheving, hvordan skrive profileringssøknad til opprykk i stilling og hvordan skrive søknader om ekstern finansiering. Med andre ord etterlyses kompetansehevingsprogram og mentorordninger. I ett av svarene foreslås det også at dersom IHO ikke klarer å besette stillingene med fagpersoner med ph.d.-grad, ansett lektorer som skal ta ph.d.-grad i løpet av 6 år (50/50). «Det må økes finansiering av utdanningene slik at det kan gjøres rom for mer forskningsstillinger knyttet til studieprogrammene».*

### **Oppsummering ressurser og kompetanse**

Det synes som om menneskelige ressurser, mengde aktivitet, organisering og struktur på undervisning, samt manglende forskningskompetanse utfordrer mulighetene til å drive med forskning og forskningssamarbeid på IHO. Det stilles spørsmål om helsefaglige utdanninger må ha bedre bemanning for å kunne ivareta både undervisning, ferdighetstrening og veiledning og forskning.

*«Lokal ledelse initierer og motiverer ikke til forskning»: Om ledelse og administrasjon*

*«Institutt for helse- og omsorgsfag kjennetegnes ved en sterk undervisningskultur, som er gjennomgripende på måten instituttet er ledet- og organisert på og hva hovedvekten av mellomledere/ansatte anser som sin primære arbeidsoppgave.»* I majoriteten av svarene fremkommer det nettopp hvordan ledelse og administrasjon på alle nivåer på IHO erfares som innrettet mot undervisning, og i liten grad har løftet interessen og anerkjennelsen av å drive forskning. I skjæringspunktet mellom undervisning og forskning blir undervisning prioritert. I ett av svarene bemerkes det at *«Ledelsen må tørre å prioritere forskning framfor undervisning.»* På studieprogramnivå erfares det å være manglende samarbeid mellom studieprogramleder og FG-leder. Det blir uklare linjer mellom studieleder (med personalansvar og fokus på utdanningsvirksomhet) og FG-ledere. Det medfører at en samkjørt AR2 regnskap, karriereplanlegging og støtte til måloppnåelse mangler for mange av de ansatte. De ønsker seg ledere som er visjonære: *«Jeg ønsker meg visjonære faglig orienterte ledere.»*

I svarene er det flere som peker på organiseringen av administrasjonen på IHO som en hemsko for å frigi tid til forskning. Administrasjonen har omstrukturert og effektivisert slik at vitenskapelig ansatte nå er henvist til å kommunisere med administrasjonen via TopDesk. Dette oppleves som utfordrende for mange av de vitenskapelige ansatte ved at det blir mange feil og misforståelser når en studiekonsulent ikke kjenner godt til det enkelte program. Det øker de administrative oppgavene for de vitenskapelige ansatte, noe som bidrar til mindre tid til forskning og mer på drift av utdanningen: Jeg har et *«ønske om at det blir en studierådgiver som kjenner studieprogrammet mitt godt og dermed reelt kan avlaste i forhold til studieprogrammets administrative oppgaver. Det brukes mye mer tid til kommunikasjon med administrasjonen etter at de omorganiserte til team og tok i bruk TopDesk.»* Det er ønskelig med en *«gjennomgang av struktur og organisering av administrasjonen på IHO slik at vitenskapelige ansattes tid kan benyttes til forskning og undervisningsaktivitet og ikke til kommunikasjon med administrasjonen for å rette opp diverse.»* *«Studieprogram må få en dedikert administrativ ressurs. Det vil frigi tid til forskning.»* *«Det bør være minimum en studiekonsulent i hvert studieprogram, kan deles om det er veldig små studieprogrammer.»*

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.»*

### **Oppsummering ledelse og administrasjon**

Manglende ledelsesfokus på forskning, mulighet for samspill og arbeidsfordeling mellom vitenskapelig ansatte og administrasjonen, samarbeid mellom og oppfølging fra studieprogramledere og forskningsgruppeledere synes å være utfordringer knyttet til realisering av de faglige ansattes potensiale for forskning.

*«Innenfor ordinær arbeidstid er det andre arbeidsoppgaver som må gjennomføres»: Om tid og tidstyver fra forskningsaktivitet*

Å drive forskningsbasert utdanning og forskning er komplekst. Tid og spesielt sammenhengende tid til å drive forskning er noe majoriteten av de ansatte ønsker seg. De vitenskapelige ansatte peker på en rekke tidstyver som bidrar til at forskning ikke gjennomføres innenfor normal arbeidstid; administrative oppgaver, emnerevisjoner, studieplanarbeid, eksamensplanlegging, RETHOS, organisering av undervisning, «brannslukningsarbeid», sykefravær i kollegiet (får ikke inn vikar), utfordrende samarbeid, nyansatte trenger mer tid til forberedelse og oppgaver som haster mer evt. har korte tidsfrister. Som nevnt tidligere blir forskningstid brukt som buffer for undervisning. *«FOU tiden blir ikke brukt til forskning, men til utviklingsarbeid innenfor de fag/områder jeg jobber med.» «Innenfor ordinær arbeidstid er det andre arbeidsoppgaver som må gjennomføres dvs. planlegging av undervisning, diverse undervisningsoppgaver, veiledning, oppfølging av studenter, div. komitearbeid, administrative oppgaver og mye tid som går til kommunikasjon med rådgivere i administrasjonen på IHO.»*

Fordi undervisningsvirksomheten er spredt i tid erfares det som utfordrende å organisere sammenhengende tid til å drive forskning. Det vises til at det for mange som har forsket lite holder det ikke med 2 timer her og 2 timer der. *«Trenger tid og overskudd til å jobbe systematisk med utviklingsprosjekter.»* Det vises også til hvordan arbeid i forbindelse med fusjoner og omstillinger krever den enkelte: *«Ekstremt tids- og mentalt- krevende fusjoner og omstillinger, ledelse som ikke prioriterer tilrettelegging, gir tid og støtte. Krevende kommunikasjon med ledelse. Mye "brannslukking" og ad hoc-løsninger som tar fokus.»*

### **Oppsummering tid og tidstyver fra forskningsaktivitet**

Sammenhengende tid til forskning i arbeidstiden synes å være utfordrende å gjennomføre. Dette ser ut til å skyldes ulike tidstyver knyttet til det å drive utdanning.

*Foreslåtte tiltak i spørreskjema til hva IHO bør prioritere fremover for å øke forskningsaktiviteten.*

I spørreskjemaet ble det foreslått en rekke tiltaksområder for å endre og øke forskningsaktiviteten på IHO (vedlegg 4). Et tiltaksområde omhandlet behov for **endring av kultur** for forskning blant annet gjennom å formidle tydelige forventninger om resultat av forskning i samsvar med tildelt FOU-tid. Et annet tiltaksområde som majoriteten av de vitenskapelig ansatte løfter frem, er knyttet til **bemanning og finansiering av stillinger**. I den forbindelse er rekruttering av vitenskapelig ansatte med forskerkompetanse, finansiering av utdanningene slik at det er ressurser i samsvar med behov som både ivaretar undervisning og forskning, tilstrekkelig grunnbemanning samt konkurransedyktig lønn sentrale stikkord. Et tredje tiltaksområde er rettet mot tiltak som kan føre til **heving av forskningskompetanse** hos vitenskapelig ansatte både uten og med forskerkompetanse samt øke kompetanse til å lede forskningsprosjekt. Ulike varianter av **individualisering** når det gjelder tildeling av forskningstid blir også foreslått. Flere tiltak retter seg mot **forholdet mellom undervisningsoppgaver og forskningsaktivitet** hvor det løftes frem at det bør arbeides mot å finne en balanse mellom forskning og undervisning for å unngå at feltene fremstår som konkurrenter. Et sjette tiltaksområde retter seg mot forhold ved **ledelse og administrasjon** på IHO. Det omhandler forhold knyttet til maktforhold og samarbeid mellom FG-ledere og studieledere, tid til FG-ledelse og økt mengde administrative oppgaver som tar forskningstid. I tillegg

fremkommer det et ønske om at ledelsen må tørre å prioritere forskning på linje med undervisning. **Organisering av forskning, støttefunksjoner** og samarbeid både innad og mellom ulike utdanninger, campus og FG beskrives som områder som bør utvikles videre for å fremme forskningsaktivitet på IHO. Et siste tiltaksområde «**diverse**» er en oppsamling av ulike enkeltstående tiltak. Det handler om anerkjennelse, verdsetting av ansatte, vekting av undervisning, kommunikasjon og satsing på unge talenter for forskning med langsiktige planer og forutsigbare rammer.

### Allmøte IHO

En gjennomgang av referat fra gruppearbeidet ved personalsamlingen peker på en rekke hemmere og fremmere for forskning ved IHO som er nokså like i svarene fra de ni ulike gruppene. Fordi det som fremmer forskning som regel direkte skal motvirke det som hemmer forskning oppsummeres kun foreslåtte fremmere nedenfor.

1. tid (sammenhengende tid) til forskning; ekstra tid til den som produserer forskning
2. tilhørighet til FG gir miljø, støtte, drahjelp og felleskap
3. individuelle karriereplaner og medarbeidersamtale med FG-leder og studieprogramledere sammen; stegvis kompetanseheving; arbeidsplaner/milepæl-planer for forskning
4. langsiktig rekrutteringsplan – dristigere rekruttering
5. tilgang på ressurser; små prosjektmidler og strategiske stipendiatstillinger; administrativ støtte til både forskning og undervisning

Gruppearbeidene under tema «Hvordan kan IHO bli et sterkt forskningsinstitutt?» viste at de ansatte erfarer mange barrierer for å drive forskningsaktivitet. Barrierene er både relatert til system- og individnivå, og sammenfaller i stor grad med resultatene fra spørreskjemaet.

På systemnivå er det spesielt fem områder som omtales. For det første pekes det på at det er **liten anerkjennelse og fokus på forskning** i fagmiljøet ved IHO. Dermed fremstår utdanning og forskning mer som adskilte og konkurrerende enheter. I konkurransen nedprioriteres forskning. FOU-tid går med til undervisning og studentrettet virksomhet. For det andre uttrykkes det at mange enheter ved IHO har **marginal bemanning** med tanke på antall faste ansatte. Ved vakante stillinger og når kollegaer er sykemeldt over tid, blir det enda flere undervisningsoppgaver på dem som er igjen. Løpende utdanningsoppgaver får forrang. For det tredje erfares **arbeidsdagen ofte fragmentert med liten kontinuitet** i arbeidsoppgavene. For det fjerde vises det til at **pedagogisk arbeid er timefestet** mens forskningstiden ikke er spesifisert og skjermet. Det hevdes at AR2 derfor ikke bidrar til å fremme forskning. For det femte løftes det frem at **FG-leder har lite medbestemmelse og innvirkning** på bruk av de ansattes FoU-tid, og at det i tillegg er liten kommunikasjon mellom studieprogramledere og FG-ledere. Til slutt pekes det på at det kan være en utfordring at man først og fremst **blir ansatt på "utdanning"** på IHO, mens man på andre institutt blir ansatt i FG.

**På individnivå løftes spesielt manglende forskerkompetanse og tilrettelegging for karriereutvikling frem som to sentrale barrierer.**

De vitenskapelig ansatte foreslo flere tiltak for å endre og øke forskningsproduksjonen ved IHO (se vedlegg 5). Oppsummert er tiltakene rettet mot ulike kompetanseoppbyggingstiltak for vitenskapelig ansatte uten forskerkompetanse, aktiv bruk av arbeidsplaner for planlagt undervisningsaktivitet og forskningsaktivitet, samarbeid mellom FG-leder og studieprogramleder, forskningsaktivitet som tema i medarbeidersamtaler, utvikling av individuelle karriereplaner med forpliktende forløp, strategi for rekruttering, gjennomgang av ressursbruk samt mulige endringer i organisering av IHO for å bli mer lik andre institutt på Helsefak når det gjelder forholdet mellom forskning og undervisning.

## Diskusjon

Dagens Institutt for helse- og omsorgsfag er et resultat av tre runder med fusjoner hvor Høgskolen i Tromsø (2009), Høgskolen i Finnmark (2013), Høgskolen i Narvik og Høgskolen i Harstad (2016) ble slått sammen med Universitetet i Tromsø. IHO har med det en lang tradisjon for å drive helsefaglige profesjonsutdanninger. Undervisningsoppdraget dominerte i høgskolemiljøene, og forskning hadde liten plass. Lærerlagene var ansatt for å undervise og hadde gjerne stillinger med fordelingsnøkkelen 80 % undervisning / 20 % FOU-arbeid. Undervisningskulturen synes i stor grad å ha blitt videreført i dagens IHO også når det gjelder stillingskategori. Flertallet av IHOs vitenskapelig ansatte er i stillinger som høgskolelærer, universitetslektor og førstelektorer. Til sammen utgjør disse 67 % av stillingene (*Tabell 1*). I disse stillingene ligger svært begrenset tid til forskning. Høgskolelærere tildeles vanligvis 10 % tid til faglig fordypning. Universitetslektorer som har prosjekt kan tildeles 20% forskningstid, men uten prosjekt har også de ofte kun 10% faglig fordypningstid. Førstelektor tildeles 30% forskningstid. Flere av utdanningene (BSc i radiografi, BSc i sykepleie Hammerfest/Finnmark, BSc i Harstad, MSc sykepleie og MSc jordmor) oppfyller ikke Nokut's akkrediteringskrav om andel med førstestillingskompetanse og tre av utdanningene (MSc sykepleie, MSc jordmor og MSc fysioterapi studieretning psykomotorisk fysioterapi) oppfyller ikke akkrediteringskrav om andel med professorkompetanse (Figur 1).

*Mål 1: Identifisere de utdanninger/fagområder som har størst etterslep i UFF-forskning, og beskrive tiltak som kan iverksettes. De tre utdanningene med lavest andel UFF m/forskning er BSc radiografi, BSc sykepleie Hammerfest og BSc sykepleie i Tromsø.*

I denne sammenhengen er det viktig å nevne at KDs finansieringskategorier for helsefagutdanninger<sup>15</sup> begrenser muligheten for økt andel tilsatte i vitenskapelig stilling med 50 % FoU andel hvis dagens undervisningsplaner og studieadministrative oppgaver for de vitenskapelig ansatte skal opprettholdes. [Kategori D: Grunnutdanning i fysioterapi, ergoterapi, radiografi, jordmor, ABIOK-utdanninger (videreutdanning i anestesi-, barne-, intensiv-, operasjons- og kreftsykepleie); kategori E: Sykepleierutdanning og videreutdanning i helsesøster].

Det er en klar sammenheng mellom stillingskategori og forskningsaktivitet. Forskningsaktiviteten over 5 årsperioden gjenspeiler tydelig den lave andelen UFF med forskning ved utdanningene med lavest registrert aktivitet, i.e. BSc radiografi, BSc sykepleie Hammerfest og BSc sykepleie Tromsø (*Tabell 9*). Blant stillingskategorier med tildelt FoU-tid er det universitetslektor som ligger lavest i aktivitet over femårsperioden og som forventet ligger kategorien professor på topp og 2,3x høyere enn førsteamanuensis (*Tabell 8*).

Overordnet sett er det en lav andel UFF ansatte med forskningsoppgaver tillagt stillingen ved IHO (33 % i 2019; *Tabell 1*) Ved de fire utdanningene med lavest andel er det hhv 0 %, 7 %, 13% og 22%. Årsakene til dette er flere, men et hovedtrekk er at rekruttering av ansatte med både profesjonsbakgrunn og vitenskapelig kompetanse er vanskelig. Det er få med relevant helsefaglig bakgrunn som også har en mastergrad (enn mindre ph.d.-grad), og som søker en vitenskapelig stilling. Et systematisk arbeid for forskningskompetansebygging innen helsefag vil på sikt kunne sikre fremtidig rekruttering av kvalifiserte kandidater til vitenskapelig stillinger tilknyttet profesjonsutdanningene.

### Tiltaksområde 1: Økt forskningskompetanse ved rekruttering og hos allerede ansatte

For å styrke forskningskompetansen ved rekruttering kunne ordninger som f.eks. forskerlinje innen helsefag bli etablert der BSc kandidater går direkte over i en MSc-utdanning. Forskerlinje i helse- og sosialfag ble foreslått i 2015 av en

<sup>15</sup> [https://dbh.nsd.uib.no/styringsdata/finans\\_kategorier\\_htmlrapport.action?undermeny=finans\\_kategorier](https://dbh.nsd.uib.no/styringsdata/finans_kategorier_htmlrapport.action?undermeny=finans_kategorier)

arbeidsgruppe nedsatt av UHR<sup>16</sup> og senere startet opp for utprøving ved OsloMet høsten 2019.<sup>17</sup> Et annet og lite ressurskrevende tiltak er å tilby mastergradsoppgaver ved IHO som del av FG-prosjekt. Det vil skape interesse og engasjement fra de vitenskapelig ansatte og samtidig virke inkluderende og stimulerende på masterstudentene. Et positivt fagmiljø vil fremme mulighetene for fremtidig rekruttering av kvalifisert vitenskapelig ansatte.

Videre er det ved OsloMet etablert et brobyggerprosjekt<sup>18</sup> der kliniske stipendiater rekrutteres til 5-årige stipendiatstillinger og skal jobbe delt mellom forskning og praksisfeltet, i.e. primærhelsetjenesten eller spesialisthelsetjenesten.

Ifølge Aud Mette Myklebust, visedekan for utdanningskvalitet og samhandling i Universitetet i Sørøst-Norge (USN), er det satt i verk tiltak for å øke kompetansen hos ansatte ved radiografutdanningen (personlig kommunikasjon, vår 2021). Det er lagt til rette for at ansatte kan gå inn i rekrutteringsstilling og de ansatte blir stimulert til å ta ph.d.-grad. USN bruker målrettet stipendiatstillinger der det er spesielt behov for å bygge kompetanse og det finnes gode prosjekter. Tilsvarende tiltak synes tatt i bruk ved IHO for enkelte ansatte, men det foreligger ikke noen plan for hvem/hva/hvordan og det finnes heller ikke tiltakspunkt som viser dette i handlingsplan for instituttet, hverken under Arbeidsmiljø og organisasjon eller Forskning.

\*\*\*

*Mål 2: Identifisere hva som hemmer og fremmer effektiv forskningsproduksjon, og beskrive tiltak som kan iverksettes. De viktigste funnene er kultur for undervisning, ressurser og kompetanse, ledelse og administrasjon, og tid og tidstyver.*

IHO fremstår som et institutt med behov for å bygge kultur for forskning med utgangspunkt i de ressurser som finnes. Det betyr at det må åpnes for at organisering og struktur på forberedelse og gjennomføring av undervisning kan gjøres på nye måter og fortsatt sies å holde et høyt nivå. Det bør gis rom for å komme med nye ideer til hvordan man lager gode læringsarenaer av de ressursene man har slik at ressurser tiltenkt forskning også faktisk brukes til det.

FG er den operative forskningsenheten ved Helsefak. En viktig intensjon ved å etablere FG er å bygge kultur for forskning. FG skal samle passe antall forskere til en robust dynamisk gruppe som kan jobbe sammen mot noen konkrete mål. Felles forskningsinteresse, komplementær kompetanse og erfaring skal sikre at gruppen kan svare på sammensatte spørsmål og på en slik måte at det gir resultater på indikatorene til KDs mål for universitets- og høgskolesektoren, i.e. publikasjonspoeng og ekstern finansiering.

En gjennomgang av utviklingsplanene til IHO sine FG viser at de har en sammensetning som er i tråd med rammeverket, men kun to-tre av gruppene fungerer tilsynelatende etter intensjon. De fremstår som administrative enheter, opprettet fordi fakultetet etterspør det. Forskningsaktiviteten over femårsperioden for FG ved IHO er beregnet til 0,8-4,7 poeng (*Tabell 6*). Forventning enten på UiTs gjennomsnitt, eller KD's måltall for UiT på 1,2 publikasjonspoeng per UFF – tilsier en gjennomsnittlig aktivitet per UFF over fem år burde være mellom 5 og 6 poeng. Ingen FG ved IHO er oppe på dette nivå. Videre bemerkes det at nesten halvparten av IHO sine ansatte i vitenskapelig stilling (92/206; *Tabell 5*) ikke er tilknyttet en FG ved instituttet 2019.

<sup>16</sup> <http://docplayer.me/8203171-Forskerlinje-i-helse-og-sosialfag.html>

<sup>17</sup> <https://khrono.no/forskerlinje-forskning-helsefag/stort-behov-for-forskerlinjer-i-helsefag/253503>

<sup>18</sup> <https://www.oslomet.no/om/nyheter/brobyggerprosjekt-helse>

## **Tiltaksområde 2: FG sammensetning, ledelse og funksjon.**

Forskningsinteresse bør bli førende for etablering av FG og innretning må balansere tematikk opp mot individuelle behov. Prinsipp om at alle skal tilhøre en FG dispensereres for å unngå unødvendig tid- og ressursbruk på møter og aktiviteter som ikke bidrar til økt forskningsaktivitet eller forskningskompetanse. Gruppens leder tildeles ansvar for virksomhet og utvikling der også den enkeltes karriereplan for forskning blir ivaretatt. I det at IHO har som hovedregel allokert ansvaret for medarbeidersamtalen til studieleder er det nærliggende å spørre hvorvidt den enkeltes utvikling som forsker og formidler er godt ivaretatt. FG-ledere bør involveres i instituttets virksomhet tilsvarende studieledere og sammen medvirke i medarbeidersamtalen. Gjeldende mantra: «Å utdanne helsepersonell er faktisk den viktigste arbeidsoppgaven vi gjør» må tilføyes «... forskning, innovasjon og formidling ...».

\*\*\*

På individnivå er størst samlet produksjon som er registrert for en enkelt forsker 16 poeng (*Tabell 8*). UFF med forskning produserer i gjennomsnitt 15 ganger så mye som UFF uten forskning. Professorene har ikke uventet høyest produksjon med et gjennomsnitt på 7,39 publikasjonspoeng på fem år, i tillegg til noe søknadsaktivitet. Denne kategorien sett under ett er den eneste som i denne perioden i snitt ligger over måltallet på 1,2 publikasjonspoeng pr UFF (årlig gjennomsnitt 1,5 publikasjonspoeng pr UFF). Det bør understrekes at 26 % av UFF med forskning ikke har registrert noen vitenskapelig produksjon i perioden 2015-2019 og til den gruppen hører også professorer.

I gruppen førsteamanuenser er variasjonen stor, og det finnes også her de som ikke har publisert og/eller ikke har søkt ekstern finansiering siste femårsperiode. Dosenten er ikke tatt med fordi det er få av dem på IHO. *Tabell 8* viser at det er noen universitetslektorer som publiserer, men snittet er lavt, 0,17 publikasjonspoeng pr UFF samlet over perioden. Blant førstelektorene er gjennomsnittet litt høyere med 0,85 publikasjonspoeng pr UFF pr fem år.

Gruppen førsteamanuensis er en utsatt gruppe. Kategorien består av ansatte med ph.d.-grad som etter tilsetning skal etablere sin undervisningsportefølje, lage pedagogisk mappe, utvikle en selvstendig forskningsprofil, veilede ph.d.-stipendiater og produsere forskningsresultater for å nå mål om å bli professorkompetent. Sammenlignet med de andre instituttene ved Helsefak og med fakultetet som helhet er omsetningen i toppstillingskategoriene svært høy. I gruppen førsteamanuensis og professor er turnover i perioden 2018-2020 82,0 % ved IHO og ved Helsefak 34,6 % (*Tabell 3*). Det bør særskilt noteres at gjennomsnittsalder ved avlagt ph.d.-grad for førsteamanuenser ved IHO er 48,5 år (*Tabell 12*), 10,5 år høyere enn gjennomsnittet ved UiT i 2020 på 38 år, og noe som kan innvirke på motivasjon og utviklingsmuligheter. Til sammenligning var de som innehar en professorstilling var ca. 41 år ved oppnådd ph.d.-grad.

## **Tiltaksområde 3: Oppbygging av nyansatte førsteamanuenser**

Et tiltak kan være å redusere tildeling av oppgaver og sikre denne gruppen forskningstid. Dette vil øke forskningskvalitet og kvantitet både på kort og lang sikt. Gruppen bør også prioriteres ved tildeling av FoU-termin, i.e. to års ansettelse kvalifiserer for et halvt år FoU-termin. Karriereveiledning/planlegging er en obligatorisk del av medarbeidersamtalen og her skal den enkeltes utvikling som forsker, underviser og formidler ivaretas. Det betyr at den leder med delegert personalansvar som inviterer til samtalen, må sikre at nødvendig kompetanse er til stede, som for eksempel forskningsgruppeleder, og kan gi hensiktsmessig veiledning.

\*\*\*

Ved Helsefak er IHO en av de største studiepoengprodusentene. Til sammenligning produserer IVP flere 60-stp. enheter enn IHO i snitt per årsverk, og både IVP og IPS produserer mer hvis en korrigerer for at de ansatte har ulik FoU andel i stillingen (Figur 4). IHO kan antas å være dimensjonert i tråd med den produksjon de har og da bør det være tid igjen til forskning.

God forskning kan over tid ikke drives i avbrekkene som oppstår mellom andre pålagte oppgaver. Den som forventes å forske må tildeles reelt sammenhengende tid til dette. I tillegg viser spørreundersøkelsen at 67 % av de ansatte UFF med forskning bruker mer tid enn tildelt til undervisning og 38 % bruker mindre tid enn tildelt til forskning (Figur 6). Årsakene til mertidsbruken er flere (Figur 7) og et felles trekk er at disse ikke registreres i aktivitetsregnskapet (AR2).

Videre peker fritekstsvarene på at studieplanlagte så vel som tilfeldige oppgaver kommer spredt ut over dagen, uken, måneden og semesteret, og at verdien av sammenhengende tid til forskning ikke blir vektlagt i arbeidsplaner. Uten endring vil disse faktorene også i fremtiden ha sterkt negativ innvirkning på forskningsaktiviteten ved IHO og det er usikkert hvorvidt rekruttering og kompetanseheving vil kunne motvirke disse effektene.

#### **Tiltaksområde 4: Arbeidsplaner for forskning og undervisning.**

Studieadministrasjon og eksamensarbeid trekkes frem i undersøkelsen som eksempler på tidstyver. Har IHO en rasjonell administrering av sine utdanninger sammenlignet med andre institutt? Ansatte på IHO erfarer at de har mye administrasjon og ser dette i sammenheng med omlegging av drift av administrasjon på instituttet samt pålagte nye elektroniske system som gir de vitenskapelige ansatte økte administrative oppgaver. Ut fra ansattes svar tyder omleggingen på at studiekonsulenter i administrasjonen ikke kjenner de ulike studieprogrammene, slik at det bidrar til at det oppstår feil og skaper merarbeid for vitenskapelig ansatte. Ansatte ønsker studiekonsulenter som kjenner studieprogrammet slik at det frigjøres tid og letter administrativ arbeidsmengde, tid som vitenskapelig ansatte med fordel kan benytte til forskning. Organiseringen av administrasjonen ved IHO fører til at vitenskapelig ansatte har ulike studentoppfølgingsoppgaver som reduserer forskningstiden. Ansatte erfarer økt avstand mellom administrasjon og vitenskapelige ansatte og mellom administrasjon og studenter.

Studieplan for Sykepleie – bachelor viser at utdanningen har 23 stp-givende emner der 9 av dem gir 5 stp eller mindre<sup>19</sup>. En slik organisering fremstår noe oppstykket og legger de ansatte flere administrative oppgaver som f.eks. eksamensarbeid.

\*\*\*

IHO's ledelse har lenge uttrykt ønske om forslag på tiltak for å fremme forskningsaktiviteten ved instituttet. På leders initiativ ble det i 2016 etablert vitenskapelig råd og i 2017 ble det utpekt en nestleder med ansvar for forskning. I 2020 ble det utført en intern analyse av FG ift forskning og utvikling, men det ledet ikke til noen endring av gruppene. IHO har også i 2020 arrangert internseminar om forskning med diskusjon og gruppearbeid. Samtidig bør det pekes på at ingen av FG-lederne er medlem av i IHO sin ledergruppe. Den er sammensatt av instituttleder, fire assisterende instituttledere, studieledere og kontorsjef. Instituttleder møter FG-lederne til vitenskapelig råd en gang i måneden. Ledelsesstrukturen gir et bilde av asymmetri der studieledere og FG-ledere har ulikt ansvar og innflytelse over virksomheten. Hvordan foregår den faglige ledelsen?

IHO bærer tilsynelatende på kultur som vurderer undervisning som sin hovedoppgave og forskning som en bigeskjeft som en kan bruke den tid som er til overs på. Det er en lederoppgave å bygge en god forskningskultur og sette forskning på agendaen ved instituttet. Det er flere mål i Universitetets strategi som peker mot forskning og forskningskvalitet. Disse er videreført i Helsefak's strategi og forventes å følges opp i instituttens handlingsplaner. Det er opp til det enkelte institutt hvordan handlingsplanene utformes, og de oppfordres til transparens og inkludering for å forankre og fasilitere implementering.

---

<sup>19</sup> [https://uit.no/utskriftStudiekatalog?p\\_document\\_id=661259](https://uit.no/utskriftStudiekatalog?p_document_id=661259)



Ved IHO er det p.t. instituttleder, kontorsjef og en rådgiver som har innsyn i instituttets handlingsplan. Den fremstår ikke som et verktøy for virksomheten der studieledere og FG-ledere blir inkludert i utforming og implementering. Det noteres også at svært få tiltak i IHO sin handlingsplan underbygger oppsatte mål om forskning og forskningskvalitet. Det er til stor del én FG som er nevnt å ha planer og tiltak under disse punktene. Det finnes også eksempel der undervisningstiltak er ført opp under strategipunkt for forskning.

Det er ikke tvil om at IHO trenger ressurser for å gjøre de helt store endringene som vil lede opp på nivå med institutter med høyest forskningsproduksjon. Friske ressurser vil likevel ikke være tilstrekkelig for å oppnå dette uten at IHO samtidig etablerer en balansert kultur for forskning og undervisning.

### **Tiltaksområde 5: Organisasjon og ledelse**

IHO kan se på hvordan de best organiserer seg for å ivareta forventninger (fra KD, UiT, Nokut, m.fl.) til forsknings- og undervisnings-kvantitet og -kvalitet. For eksempel reorganisere IHO sin ledelsesstruktur der både studieledere og FG-ledere inkluderes likt i ledergruppen. Ansvar og innflytelse fordeles slik at begge aktivitetene gis like premisser og ikke tildeles ressurser på bekostning av hverandre. Det anbefales transparens og at studieledere og FG-ledere inviteres til deltakelse, utforming og implementering av instituttets handlingsplaner.

Instituttet må selv aktivt invitere fagmiljøene til å identifisere og redusere tidstyver gjennom å f.eks. stille spørsmål om hvordan virksomheten foregår og fatte tiltak for endring. Ansatte peker på administrative oppgaver som alvorlige tidstyver, spesielt studieadministrative oppgaver, og eksempelvis studiekonsulent-tjenesten blir foreslått bedret. IHO er også selv ansvarlig for å stimulere til utvikling av undervisningsformer som er ressursbesparende uten å dermed redusere kvaliteten.

Kompetansehevingstiltak, målrettet mot enten allerede ansatte i vitenskapelig stilling eller mot de som tenkes rekruttert i nær fremtid, fattes best i samarbeid mellom IHO sin ledelse og berørte forsknings- og undervisningsmiljøer.

IHO kan aktivt fremsnakke forskning. For eksempel arrangere instituttseminar der prosjekter presenteres og gi gode eksempler på hvordan forskning bygges opp «stein for stein». Stimulere til nettverksbygging og søknadsutvikling.

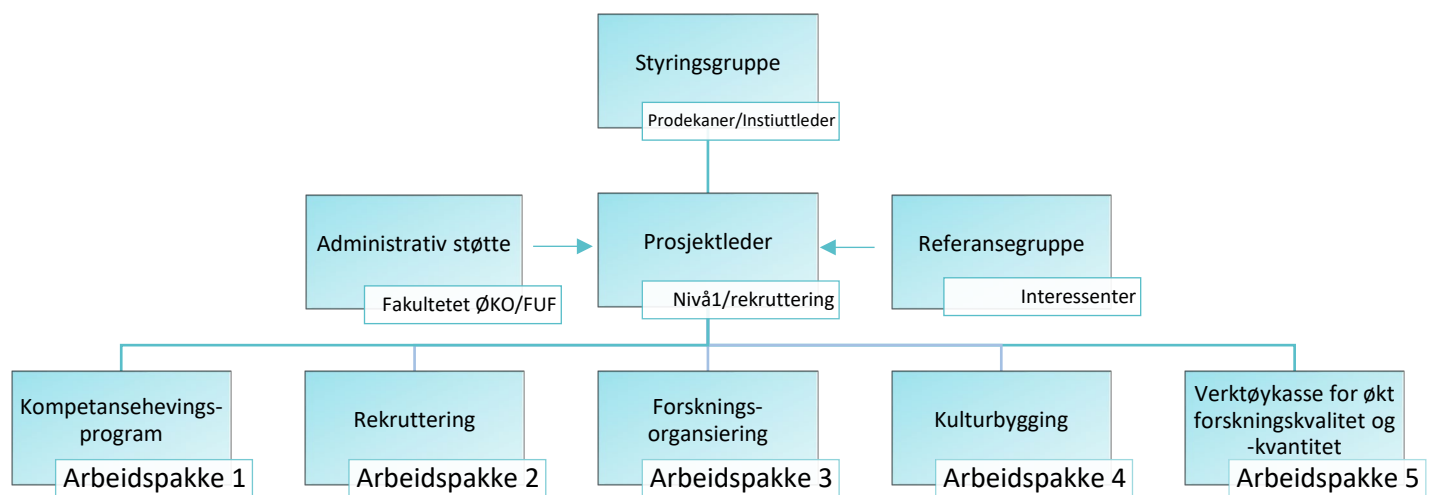
## **Konklusjon**

Institutt for helse og omsorgsfag er et stort og mangfoldig institutt. IHO har lang tradisjon for helseprofesjonsutdanning og har veletablerte undervisningstilbud av god kvalitet, men har ikke helt klart å løfte virksomheten mot målene for strukturreformen. Undervisningskulturen «sitter i veggene» og forskning sees til dels som en trussel mot og ikke en forutsetning for undervisningskvalitet.

Rapporten beskriver i alt 5 tiltaksområder der det også gis eksempler på tiltak som vil kunne bedre vilkårene for forskning ved instituttet. IHO forventes ikke å gjennomføre dette uten hjelp og støtte fra Helsefak, men en viktig forutsetning for det videre arbeidet er at de aktivt bidrar til utforming og prioritering av hensiktsmessige tiltak.

## Forslag til tiltak

Med utgangspunkt i de fem skisserte tiltaksområdene foreslås det videre arbeidet å organiseres som et prosjekt ved IHO med styringsgruppe og en prosjektleder som tilsettes spesielt i 100 % stilling for å gjennomføre oppdraget (Figur 8). Tiltaksområdene ivaretas gjennom arbeidspakker med en leder og aktuelle aktører, vitenskapelige- og administrativt ansatte, avhengig av tematikk. Arbeidspakkene må beskrive og prioritere konkrete tiltak. En referansegruppe vil kunne gi faglige innspill til prosjektet. Styringsgruppen godkjenner endelige forslag, og rapporterer til Fakultetsstyret. For å unngå at prosjektet blir nok en tidstyv for de ansatte ved IHO er det viktig at det gis økonomiske rammer som tillater frikjøp og konsulenthjelp. Rammene må avklares.



Figur 8 Forslag til organisering av det videre arbeidet ved IHO

## Forslag til arbeidspakker

### Arbeidspakke 1. Kompetansehevingsprogram

Et kompetansehevingsprogram opprettes for allerede ansatte etter stillingskategori. Ansatte tildeles tidsressurs til å kvalifisere seg etter en oppsatt plan. Hver enkelt følges opp individuelt med en intern eller ekstern mentor. Det vil være nødvendig å prioritere områder med størst etterslep i kompetanse og målet vil være førstestillingsnivå. Ansatte som ikke har forskningskompetanse ivaretas - enten gjennom kompetanseheving eller tildeling av oppgaver som ikke krever egen FoU.

### Arbeidspakke 2. Rekruttering av ansatte med forskningskompetanse

Flere tiltak i forhold til rekruttering er aktuelle:

- Rekruttering til professorstillinger (hele og II stillinger), og andre førstestillinger samt stipendiater og postdoktorer både nasjonalt og internasjonalt har høyeste prioritet. Stillinger som lyses ut skal styrke FG. Internasjonale samarbeidspartnere som innehar førstestilling, bør oppfordres til å søke (evt. kalles) stilling enten heltid (eventuelt

for en periode) eller som II-stilling. Det bør være personer som er forskningsaktive og som må forplikte seg til å være med å bygge opp forskningskompetansen. Incentiver som f.eks. forskningstid, driftsmidler eller stipendiat/postdoktorstillinger vurderes brukt for rekruttering. Institusjonen må være behjelpelig ved etablering og legge til rette for andre familiemessige forhold. Hver gruppe/utdanning tallfester hvor mange som bør rekrutteres pr år framover for å oppnå prosentandel med professor og førstestilling som er minstemål for å drive utdanningene. Forventet avgang er en del av dette bildet.

- b. Stipendiatstillinger tildeles strategisk for å bygge opp og styrke kompetansen både innen utdanning og forskning.
- c. Studieprogrammene og FGene gir en samlet vurdering av hvilken kompetanse som skal rekrutteres. Dersom klinisk erfaring av en viss type og med et visst omfang vanskeliggjør rekruttering, må det vurderes om det kan rekrutteres personell uten klinisk erfaring eller en annen profesjonsbakgrunn. Dette kan forsvares ut fra behov for tverrfaglig kompetanse i utdanningene og i forskning.
- d. At utdanninger som ikke i dag tilfredsstiller akkrediteringskrav prioriteres først.

### *Arbeidspakke 3. Forskningsorganisering*

Tiltak til organisering har virkning på ulike nivå:

- a. En kritisk gjennomgang av tid brukt på undervisning og studieadministrasjon, ikke bare omfang, men også fordeling over dag/uke/måned/semester vil synliggjøre den enkeltes reelle muligheter for forskning. Videre legges planer for å samle forskningstiden i perioder som er hensiktsmessige. En måte å øke samlet forskningstid ved IHO er at forskningsaktive reduserer tid brukt til undervisningsrelatert arbeid. For eksempel kan ressurser tilgjengeliggjøres gjennom i større grad å samkjøre studieprogram som i dag undervises parallelt på flere campus/studiesteder. Pandemien har gitt noen erfaringer med digital undervisning som det bør kunne dras nytte av. Det kan være en krevende prosess å få motivasjon og tilslutning til å vurdere undervisningstid innenfor ulike emner, men det kan være en nødvendighet. Eventuelt kan det være en fordel å la et miljø som ønsker en omfordeling av tid gå foran som et eksempel. Synliggjøring av sammenheng mellom forskning og undervisning bør være en del av dette. Her vil også gode eksempler være viktig.
- b. Studieleidelse og forskningsledelse likestilles i organisasjonen for å motvirke at undervisning og forskning «lever i hver sin verden». Mandat og myndighetskart synliggjør delegert ansvar. Instituttleder har ansvar for den totale virksomheten. Instituttets handlingsplan må være synlig for alle ansatte slik at de ansatte er kjent med forventninger i forhold til måloppnåelse.
- c. Forhold må legges til rette for at ansatte får bruke FoU tiden de er tildelt. En avklaring av oppgaver mellom vitenskapelige ansatte og studieadministrasjon kan redusere uklarhet og dobbeltarbeid.
- d. FG-strukturen ved IHO må gjennomgås. Tematisk innretning skal virke samlende for å fremme samarbeid i FG. Intensjonen om at alle skal være med i en forskningsgruppe balanseres opp mot hvor lite hensiktsmessig det er «å fylle opp forskningsgruppene» dersom den enkelte ikke opplever å ha en rolle og eventuelt ikke er deltagende i et forskningsprosjekt. Andre fora for FoU virksomhet enn FG vurderes. Dersom IHO skal utvikle noen nasjonalt/internasjonalt ledende FG innenfor sitt felt må deltagerne i gruppen være dedikerte og aktivt bidra i kunnskapsutviklingen. Dette krever tid til FoU. Alle FG bør ha tilknyttet minst en internasjonal II stilling innenfor forskningsfeltet. Tilbud om studentprosjekter vil bringe inn viktige deltagere i gruppen som også vil danne fremtidig

rekrutteringsgrunnlag til stipendiatstillinger. FG som har potensiale til å bli/forbli ledende på sitt felt må få spesielt oppmerksomhet og tilrettelegging. Dette vil kunne kreve tilleggs ressurser.

#### *Arbeidspakke 4. Kulturbygning*

Det bygges en kultur hvor undervisning og forskning likestilles og er til gjensidig berikelse for faget og for studentenes læring. Det kan være behov for «en realitetsorientering» om mandatet til UiT, og hele UH sektoren. Det bør opprettes en arena for forskningsformidling, hvor formålet er å synliggjøre betydningen av helsefaglig forskning for kunnskapsutvikling i profesjonsutdanningene og praksis. Arenaen skal være åpen for både egne forskere og forskningsgrupper, og forskere fra andre utdanningsinstitusjoner og klinikk som kan tydeliggjøre dette.

#### *Arbeidspakke 5. Verktøykasse for økt forskningskvalitet og kvantitet*

Incentiver kan fremme både kvalitet og kvantitet i forskning. Følgende bør vurderes:

- a. Forskningspris til enkeltansatt og eller miljø/FG
- b. Belønning ved oppnådd publikasjonspoeng over en gitt periode
- c. Belønningsordning ved tildeling av ekstern finansiering over et visst nivå
- d. Belønningsmidler evt. stipendiatstilling ved EU tildeling
- e. Frikjøp i forbindelse med søknadsskriving

Hvilke incentiver som legges til rette for må bli informert om og ha en forutsigbarhet.