

## NOTAT

### Oppsummering fra dialogmøte mellom Avdeling for vernepleie og universitetsledelsen våren 2016

#### Til stede

##### Fra Avdeling for vernepleie

Avdelingsleder Bjørn-Eirik Johnsen  
Campusdirektør Karl Erik Arnesen  
Studieleder Kirsti Koppen  
Leder for forskningssenteret Line Melbøe

##### Fra Universitetsledelsen

Rektor Anne Husebekk  
Prorektor for forskning Kenneth Ruud  
Universitetsdirektør Lasse Lønnum  
Viserektor Trond Hammervold  
Seniorrådgiver Aase Tveit (referent)

#### Agenda

1. Ansettelsesrutiner
2. Publikasjonsaktivitet (totalt og per ansatt), phd produksjon og ekstern finansiering.
3. De to viktigste tiltakene for å styrke kvaliteten i utdanningene.
4. Avdeling for vernepleies rolle i forbindelse med utviklingen av kunnskapsfeltet knyttet til dagen migrasjonsutfordringer.

#### Ansettelsesrutiner

Innledningsvis forklarte rektor bakgrunnen for at ansettelsesrutiner og oppfølging av vitenskapelig ansatte var plassert på agendaen i vårens møte. For universitet representerer én fast ansatt i vitenskapelig stilling ofte en investering på bortimot 40 millioner kroner, og det er derfor av stor betydning at vi både klarer å tiltrekke oss, velge ut og beholde de beste.

Avdeling for vernepleie (AV) forklarte hvilke prosedyrer som gjelder for ansettelser, og hvordan ansettelsene gjøres rent administrativt. Det er en stor utfordring at det tar svært lang tid fra man lyser ut en vitenskapelig stilling og til denne er besatt. Avdeling for vernepleie kan dra nytte av det arbeidet som er gjort på Helsefak for å korte ned ansettelsestiden i vitenskapelige stillinger.

Når det gjelder strategisk rekruttering har AV en bevisst tilnærming til kompetansebehovet både på kort og lang sikt, men de aller fleste ansatte med vernepleierbakgrunn er rekruttert som

bachelor og deretter har de kvalifisert seg i et masterløp, og noen ganger også et ph.d-løp. Dette skyldes at det er svært få med vernepleierutdanning som har mastergrad.

### **Forventninger til de som ansettes.**

Vernepleie har vært bygget på en profesjonsutdanning og det har vært mer vekt på erfaring fra praksisfeltet enn forskning. Nå er det stadig mer oppmerksomhet rundt behovet for forskning, men det er viktig å ta vare på begge områder.

Alle som tilsettes blir bedt om å reflektere rundt tidligere og fremtidig forskning. Ca halvparten av de vitenskapelig tilsatte har førstestillingskompetanse. Det er høyest blant vernepleierutdanningen i landet. Det er derfor til dels utfordrende å få nok undervisningstid. AV kan i større grad enn i dag bruke bachelor- og masteroppgaver inn i sine forskningsprosjekt.

Det var et godt samarbeid mellom vernepleierutdanningene i Harstad og Namsos, og det er et godt samarbeid mellom AV og Nord universitet. Samarbeid er en gjensidig fordel fordi det kreves for å søke eksterne midler.

### **Publikasjonsaktivitet, phd produksjon og ekstern finansiering.**

Avdeling for vernepleie har relativt høy publiseringsaktivitet. Tallene som ble sendt ut med agendaen gjaldt for hele Institutt for helse og sosialfag, men hvis man trekker ut tallene for vernepleie er publiseringstallet 0,29 publiseringspoeng og 15,2 studenter pr UFF-årsverk, noe som indikerer høy produksjon.

Avdeling for vernepleie har ansatt egne personer som skal bidra i søknadsarbeidet. De har fått et prosjekt på 1,4 MNOK til vernepleie for oppdragsforskning (BUFdir og Nordisk velferdssenter). Dette er basert på en rapport som er utarbeidet om «Situasjonen til samer med funksjonsnedsettelse».

I 2015 hadde de tre søknader med høy score som ikke nådde opp i Forskningsrådet. AFU kan hjelpe til med å forbedre søknadene, og disse kan sendes på nytt. Avdelingen var usikker på om de hadde kapasitet til å ta på seg for mye eksterntfinansiert forskning, men ved høy andel ekstern finansiering kan man tilsette i prosjekter eller samarbeide med andre deler av organisasjonen. Forskningsrådet utfordres på samfunnsrelevansen av forskningen. Her vil AV ha en styrke med et så praksisnært forskningsfelt.

Det er krevende å innarbeide forskningen i utdanningen, men dette er prioritert. Avdelingen har en stipendiatstilling som er nøkkelfordelt i tillegg til to andre stipendiatstillinger.

### **De to viktigste tiltakene for å styrke kvaliteten i utdanningene.**

Vernepleie har høy gjennomstrømming. De organiserer lærerteam som jobber systematisk med studentene. De har basisgruppejobbing, individuelle samtaler, samkjørt veiledning og undervisning. Basisgruppene jobber veldig systematisk, og dette skaper tilhørighet. Kullkoordinatorene er dette på heltid. Det er en viktig jobb. Planlegging, kontakt med studentene og oppfølging av de som er på vei ut er sentralt.

Det er ikke alle som bør bli vernepleiere, så en 100% gjennomstrømming er ikke et mål. Det er krevende å fange opp de som ikke er skikket. Skikkethetsnemnden ved UiT har fått tilført ressurser og kan bistå ved behov. Dette er problematikk som øker på alle campus.

AV har fått pilot innen Y-vei på vernepleie i samarbeid med barnevernet i Harstad. Det skal tas opp fem studenter på Y-vei. Kravet er fagbrev i helsefag, slik at disse kan mangle en del kompetanse, særlig på skriving.

AVs to viktigste tiltak for å styrke kvaliteten i utdanningene:

- 1) Styrke og kvalitetssikre praksisplassene.
- 2) Studentaktive læringsformer

Når det gjelder drift med studentaktive læringsformer er dette mer krevende enn tradisjonell undervisning, men det gir også større utbytte.

AV har fagråd og fagdager der de jobber med undervisningen. Det lages emneplaner og man sikrer at undervisningen henger sammen for studentene. Det jobbes godt helt på detaljnivå. Det settes av fagdager og uker for samarbeid om faglig utvikling. I høst presenterte alle ansatte sin forskning, noe som også bidrar til samhörighet.

Det kan diskuteres om rammeplanene er til begrensning for å videreutvikle undervisningen og bruk av nye metoder. Det er muligheter til å bruke spennende læringsformer også innenfor rammeplanene. Det er mye færre rene undervisningstimer nå enn det var før.

Rammeplaner vil belyses i den nye stortingsmeldingen om kvalitet i utdanningen. Det vurderes om rammeplanene kan erstattes av fagfellevurderte utdanninger.

### **Avdeling for vernepleies rolle i forbindelse med utviklingen av kunnskapsfeltet knyttet til dagen migrasjonsutfordringer.**

Avdeling for vernepleie ønsker å ta en ledende rolle på UiT innenfor migrasjon og asylsøkerproblematikk. Vernepleien har som kjerneverdier inkludering og mangfold, og det er derfor innenfor etablert verdisett å jobbe med asylsøkere.

SKA, ved Jan Roger Iversen, har laget en oversikt over de samlede ressursene på UiT, og har kontaktet AV med forespørsel om de kan ta det institusjonelle ansvaret. Dette er AV positiv til. Det tenkes en sentermodell som involverer flere fakultet, og som driftes fra Harstad, med tett samarbeid mot praksisfeltet. AV vil på denne måten få flere ben å stå på. Det er stort behov både innenfor etter- og videreutdanning og forskning, og et slikt senter vil bidra til å oppfylle styrevedtaket i forbindelse med fusjonen om at miljøet i Harstad skulle styrkes. Senteret må trekke på hele universitetet. Det er en utfordring å få til samarbeid på tvers av fakultetsgrensene for å få et faglig fellesskap uten at man flytter folk organisatorisk. Finansiering av et slikt senter som et spleiselag er utfordrende, men det er stor interesse og velvilje blant faglige tilsatte. AV starter opp et videreutdanningstilbud på 10 studiepoeng på masternivå i «minoritetspedagogikk i et spesialpedagogisk perspektiv».

Samkulprogrammet i forskningsrådet vil være relevant for dette temaet, og et godt faglig sammensatt senter vil stå sterkt i søknad om midler derfra. Det kan også søkes SAKS-midler til et slikt senter.

## **Annet**

Den eksterne gruppen som ser på organisering av sosialfagene vil avlevere sin rapport, men fagmiljøene vil kunne komme med innspill til rapporten før den kommer til styret.

Avdeling for vernepleie føler seg veldig velkommen i UiT-miljøet. De får alltid hjelp når de ber om det, og det er veldig bra.

Det er varslet budsjettkutt på 5%, noe som betyr et kutt på 150 MNOK i UiTs rammebevilgning.

## **Til oppfølging**

- Direktøren vil legge til rette for at erfaringer fra LEAN-prosessen på Helsefak innenfor ansettelse av vitenskapelig personell deles med Campus Harstad
- Avdeling for vernepleie søker hjelp hos AFU til å forbedre søknader som scoret høyt men ikke nådde opp
- Avdeling for vernepleie kommer tilbake med en plan for et felles løft rundt migrasjonskompetanse i samarbeid med SKA og Trond Hammervold

Aase Tveito  
seniorrådgiver

— —  
aase.tveito@uit.no  
77 64 49 12

## NOTAT

### Oppsummering fra dialogmøte mellom Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi og universitetsledelsen våren 2016

#### Til stede

##### Fra Fakultet for biovitenskap, fiskeri

Dekan Edel Elvevoll

Styreleder Hans Olav Karde

Fakultetsdirektør Terje Aspen

Ass. Fakultetsdirektør Christian Hanssen

Prodekan utdanning Monica A. Sundset

##### Fra Universitetsledelsen

Rektor Anne Husebekk

Prorektor for utdanning Wenche Jakobsen

Universitetsdirektør Lasse Lønnum

Seniorrådgiver Aase Tveito (referent)

#### Agenda

1. Ansettelsesrutiner
2. Publikasjonsaktivitet (totalt og per ansatt), phd produksjon og ekstern finansiering.
3. De to viktigste tiltakene for å styrke kvaliteten i utdanningene.
4. Store satsinger
5. Oppsummering og oppfølgingspunkter i dette møtet

BFE-fak hadde forberedt svar på agendapunktene i en powerpoint. Denne er vedlagt referatet. Hovedpunktene fra gjennomgang av presentasjonen og påfølgende diskusjon er referert.

#### Ansettelsesrutiner

Rektor innledet ved å peke på betydningen av grundige og effektive prosesser for sikre at ansettelser av spesielt vitenskapelig personale bidrar til en gjennomtenkt strategisk utvikling av fagmiljøene på fakultet.

Ved BFE-fak er alle stillinger disponert av fakultetsstyret. Når en stilling blir ledig foreslår fagmiljøene profil og innretning på nyansettelsen, og fakultetsstyret vedtar plassering og innretning på stillingen.

Fakultetet flytter ressurser aktivt til fagmiljøer som trenger styrking. Dette ses også i sammenheng med allokering av nøkkelfordelte stipendiatstillinger og øvrige midler. Både forsknings- og utdanningsbehov vurderes i forbindelse med nyansettelser. Alle vitenskapelige ansatte må holde

prøveforelesning. Ansettelsesprosessene ved BFE-fakultetet går raskt, men det er ennå mulig å korte noe ned på komitébehandling og betenkning.

BFE-fak er enig i at de bør utarbeides generelle forventninger til ansatte, og at disse følges opp i medarbeidersamtaler. Det bør presiseres at medarbeidersamtalen ikke er et tilbud, men et krav. Det kan tenkes at malen for medarbeidersamtaler kan gjøres tydeligere, men det er viktig at det blir en samtale og ikke en gjennomgang av en sjekkliste.

### **Publikasjonsaktivitet, phd produksjon og ekstern finansiering**

BFE har færre publikasjonspoeng per UFF-årsverk enn UiT totalt, og aktiviteten er gått noe ned fra 2014 til 2015. Det er likevel gledelig at publiseringsaktiviteten ved Handelshøgskolen er gått kraftig opp. Det arbeides særskilt med å løfte de som publiserer lite.

BFE har veldig høy gjennomføring på ph.d-kandidatene. Det er en rekke tiltak som kan forklare dette og som de andre kan lære av:

- Bedre rutiner for å velge ut og ansette kandidater
- Innen tre måneder etter oppstart må alle kandidatene levere en plan med dato og tittel på de publikasjonene de skal levere i løpet av graden.
- Tett oppfølging av både veileder og kandidat. Ved problemer settes det inn biveiledere, eller det skiftes veileder
- God og støttende administrasjon, både ved praktiske, økonomiske og menneskelige utfordringer

Spesielt kravet om en så detaljert prosjektplan møtte mye motstand, men det har vist seg å fungere svært godt. Det gis tilbud, men stilles ikke krav om veiledningspedagogikk for de som veileder ph.d.-stipendiatene. Dette kan vurderes, spesielt i tilfeller der veiledningen ser ut til å være utfordrende. De vanskelige samtalene, både med ansatte og studenter, kan være for krevende for noen, og opplæring kan da være nyttig. Ph.d.-studenter er ofte psykisk sårbare, slik at god kompetanse i personall håndtering er viktig.

BFE finner det utfordrende at det på den ene siden oppfordres til å ha delte grader, mens det på den annen side ikke gis finansiell uttelling for de kandidatene som gjennomfører disputasen på det samarbeidende universitetet. Det er mye ekstra arbeid knyttet til delte grader, og dersom det i tillegg straffes økonomisk er de vanskelig å forsvare ressursbruken. Dette skal tas opp på etatsstyringsmøte.

BFE har hatt økning i eksternfinansiering fra alle kilder. I prosent har EU-midlene økt mest, mens i kroner er det størst økning fra NFR. En gruppe har arbeidet med bedre kvalitet i søknader og prosjektavslutning. BFE ønsker et bedre prosjektstyringsverktøy. Agresso gir ikke økonomirapporter den enkelte prosjektleder forstår, og er ikke egnet for prosjekter der vi koordinerer andre partnere.

Universitetsdirektøren opplyste at det er et ERP-prosjekt i regi av BOTT som arbeider med et slikt verktøy. Dette kommer i 2018.

BFE har stor uttelling på EU-prosjekter. De deler gjerne sine erfaringer med andre fakulteter. Det har vært holdt kurs både på NT og BFE, og det gis veiledning til de som ber om det. Jo flere som

er dyktige på EU-søknader, jo lettere er det å finne hjelp til kritisk gjennomgang av søknadene og støtte i prosesser før og under prosjektgjennomføring.

Marbank er viktig for kommersialisering av forskningen ved BFE, men kan ikke lage gode strukturer for kommersialisering når det ligger inn under HI. Det pågår en diskusjon for å finne løsninger på det. En gjennomgang av søknader og innvilgede prosjekter er gitt i vedlegget.

### **De to viktigste tiltakene for å styrke kvaliteten i utdanningen**

#### **SFU-søknad basert på uFisk og SimFish**

BFE arbeider med en SFU-søknad om spillbasert læring og interaktive læringsarenaer basert på Ufisk og SimFish. Dette er ikke kun digitalisert læring, det handler også om å lage rollespill der man drøfter en problemstilling fra mange perspektiver. (fiskeribyråkrat, fisker, lakselord, oppdretter, forsker osv). Denne læringsformen er svært populær blant studentene. Prorektor for utdanning roste satsingen og arbeidet med å søke SFU. Hun fortalte også at leder for Stortingets undervisningskomité, Trond Giske, var veldig imponert over den spillbaserte læringen, og ønsket å prøve denne ut i praksis så snart den var klar. Audun Richardsen har et emne som er tilsvarende og BFE undersøker om Trond Giske kan få tilgang til å prøve dette.

#### **Kollegaveiledning**

BFE skal gjøre forsøk med kollegaveiledning på tvers av instituttene på ett til to førsteårsemner pr institutt høsten 2016. Det skal bidra til bevisstgjøring av forholdet til egen undervisning og få opp bevisstheten omkring undervisningskvalitet.

Kollegaveiledning vil være et case i «Slusen» som er en søknad til NFR om midler til forskning på undervisningskvalitet. Prorektor for utdanning roste tiltaket med kollegaveiledning og poengterte at dette var en veldig god vei å gå, særlig for nyansatte.

#### **Angående studenter per faglige årsverk.**

Det lave antallet studenter pr faglige årsverk ved BFE (med unntak av Handelshøgskolen) kan forklares ved at fakultetet har mange forskerstillinger som er kommet fra ekstern finansiering. I tillegg foreleser de en del på lektorutdanningen, og der telles ikke studentene ved BFE. De har også overtatt tre vitenskapelige stillinger fra NVH, og disse driver foreløpig ikke undervisning.

Det er flyttet personale mellom AMB og BFE, og denne prosessen har vært krevende. Det var overraskende stor motstand mot omorganiseringen, noe som har krevd innsats overfor enkeltpersoner og grupper. Nå har dette roet seg.

BFE har noen kjempegode forskningsmiljøer som kan brukes mer til formidling også overfor barn og ungdom for å få opp interessen for naturfagene. Jørgen Berge, Audun Richardsen, Rolf Ims og hele Arctosmiljøet har vist stor glede ved og talent for spennende formidling og kan gjerne brukes mer, både overfor allmennheten generelt, og for lærerstudenter og barnehagelærerstudenter spesielt.

#### **Store satsinger**

##### **Utdanninger i marine fag.**

Det er spurt om 20 nye studieplasser i bachelor i fiskeri- og havbruk og 10 plasser og kategoriendring i integrert master. Dette er forespørsler som er kommet over flere år, men ser ikke ut til å gå videre i UiTs forslag til satsinger utenfor rammen. Dersom Norge skal ta ut verdiskapning fra

havet i fremtiden må dette på plass. Det kan se ut som om vi må kjempe hardere for omstillingsmidler, siden Sørvest-landet ser ut til å få det meste på grunn av krisen i oljenæringen.

Handelshøgskolens masterprogram (siviløkonomistudiet i Alta) er ikke finansiert og fakultetet viste til styresak S 65/15, pkt. 3, hvor det heter at «*Styret ber universitetsdirektøren legge frem en sak for styret om organisering og finansiering av Masterprogrammet i økonomi og administrasjon/siviløkonomistudiet*». Fakultetet etterlyste oppfølging av saken, ettersom Fakultetsstyret har vedtatt å legge ned programmet dersom det ikke sikres videre finansiering.

### **Fornybar og bærekraftig energi.**

På Finnsnes har vi fått egne labfasiliteter betalt av Finnfjord AS. Disse kan brukes til forskning i forbindelse med algeprosjektet.

### **Andre satsinger**

DT-lab får nye lokaler i HHT-bygget, men mangler finansiering til ansatte. Det er et verktøy for kontakt med bedrifter i tillegg for studenter. Mange kan bruke den som utdanningsfasilitet, ikke bare BFE. SKA har gjennomgått planer for videreføring av DT-lab i samråd med RSA. BFE mener at det er mulighet å videreutvikle tilbudet knyttet til DT-lab, men at dette er avhengig av en viss grad av egenfinansiering.

BFE er fornøyd med den nye Fartøystategien. Alle støtter videre drift av Helmer Hanssen i tillegg til Kronprins Haakon.

Flere punkter er listet opp i vedlegget.

### **Eventuelt**

Det går litt sent å få endelig vedtak i budsjettfordelingen, noe som gjør det krevende for fakultetet å legge egne budsjetter. Fusjonen vil føre til forsinkelser i budsjettarbeidet også i år. Rektor påpekte at det er dystre utsikter fra departementet, og vi må forvente kutt i årene fremover.

Flercampusdrift krever at bedre AV-utstyr må på plass. Dette må tas av SAKS-midler  
Fakultetene må være med å prioritere.

ADM2020 tar for lang tid. For å få fortgang i prosjektene kan man med fordel bruke mer av den administrative kapasiteten ved fakultetene, og ikke bare universitetsdirektørens stab.

### **Oppsummering**

Gjennom møtet er følgende punkter til oppfølging identifisert:

1. Møte om ABC (rektor)
2. Delte phd-stillinger til etatsstyringsmøte
3. Oppfølging av spillbasert læring overfor Trond Giske
4. Bruk av gode fagmiljøer til formidling
5. Vedtak om finansiering av HHT i Harstad og Alta
6. Evaluering av HNA

Rektor takket for et godt forberedt møte med god informasjon om mye spennende aktivitet.

Aase Tveito



seniorrådgiver  
aase.tveito@uit.no  
77 64 49 12

## NOTAT

### Oppsummering fra dialogmøte mellom Det juridiske fakultet og universitetsledelsen våren 2016

#### Til stede

##### Fra Det juridiske fakultet

Dekan Trude Haugli  
Styreleder Arild O. Eidesen  
Fakultetsdirektør Kirsti Anderssen  
Prodekan forskning Stig Solheim  
Studiesjef Kjersti Dahle  
Prodekan utdanning Gunnar Eriksen

##### Fra Universitetsledelsen

Rektor Anne Husebekk  
Prorektor for utdanning Wenche Jakobsen  
Viserektor Sveinung Eikeland  
Assisterende universitetsdirektør Britt Elin Steinveg  
Seniorrådgiver Aase Tveito (referent)

#### Agenda

1. Ansettelsesrutiner
2. Publikasjonsaktivitet (totalt og per ansatt), phd produksjon og ekstern finansiering.
3. De to viktigste tiltakene for å styrke kvaliteten i utdanningene.

#### Ansettelsesrutiner

Rektor innledet med å forklare at UiT investerer opp til 35 millioner kroner i en fast vitenskapelig ansatt gjennom hele dennes arbeidstid ved UiT. Derfor er det av stor betydning at både rekrutteringsarbeid og kvalitetssikring av ansettelser tillegges stor vekt ved fakultetene. Dette er derfor tema på alle vårens dialogmøter.

Dekan startet med å takke for fem stipendiatstillinger, noe Jurfak setter spesielt pris på. Jurister er svært etterspurt, og det er krevende å rekruttere inn i vitenskapelige førstestillinger. I tillegg til at arbeidsmarkedet for jurister er godt i privat sektor, er det også konkurranse med Oslo og Bergen. Jurfak har jobbet mye med betenkningene og målrettet dem mot relevante fagmiljø der det er behov. De tydeliggjør at de trenger undervisningskompetanse på 1-4 år i masterutdanningen, og det utelukker utenlandske søkere. Hovedtyngden må være norske jurister, siden mye av undervisningen dreier seg om norsk rett. De aller fleste førstestillinger besettes derfor av personer

som har tatt doktorgrad på UiT. De fleste professorene er rekruttert internt. Et unntak er havrettssenteret, som i stor grad er internasjonalt. Det har vært flest søkere på stipendiatstillinger, men også på førstestillinger er det en del søkere.

Juridiske ph.d-kandidater stiller med egen prosjektbeskrivelse og det har vært lite tradisjon for forskning i grupper. Det er i dag en gradvis overgang til mer forskning i grupper, noe som vil ha en viss betydning for innretningen av ph.d-prosjektene. De fleste publikasjonene har en forfatter. Fakultetet mener det er godt samsvar mellom behov og prosjekter fordi svært mange av kandidatene har fått hjelp til å utforme sine prosjekter ved fakultetet, selv om det ikke har vært en del av en formalisert prosedyre. Igjen er Jebsensenteret et unntak. Der utformes prosjektbeskrivelsene i samsvar med behov for forskningskapasitet og phd stipendiatene rekrutteres inn i beskrevne prosjekt.

Jurfak legger stor vekt på utdanningskvalitet. De bygger opp pedagogisk kompetanse hos phd-studentene gjennom doktorgradsløpet. Mange stipendiat har vært universitetslektorer før de starter på doktorgraden. Ferske undervisere har en erfaren veileder som gir råd både på innhold og pedagogisk form. De får også et pedagogisk opplæringsprogram, satt i system. Det avholdes pedagogisk seminar tre ganger i semesteret, der det diskuteres alt fra tekniske løsninger til hvordan skape aktivitet i gruppene.

Det er også ansatt en pedagogisk veileder på Fyrtårnsprosjektet. Denne pedagogen observerer alle foreleserne og gir en rapport med utfordringer og forslag til forbedring. I forkant av observasjonen må alle forklare hva de ønsker å oppnå med denne forelesningen. Dette skaper en kultur for refleksjon rundt hensikten med undervisning utover den forelesningen som observeres.

Prorektor for utdanning poengterte at det var viktig at kunnskap om Jurfaks gode tiltak for å bedre undervisningskvalitet ble delt med resten av universitetet og at fakultetet bidro i diskusjonen rundt hvordan man kunne merittere undervisning. Jurfak evaluerer undervisning i alle fag og dekan leser alle evalueringsrapportene. Det er veldig få undervisere som får negative tilbakemeldinger, og når det skjer, settes det inn tiltak.

Det er få systematiserte forventninger til ansatte i førstestillinger, og ingen sanksjoner dersom forventningene ikke innfris. De aller fleste arbeider mye og godt, men det er ikke til hinder for å stille tydeligere krav, for eksempel om å søke eksterne midler. Medarbeidersamtaler er en god arena for forventningsavklaring.

### Publikasjonsaktivitet, ph.d produksjon og ekstern finansiering

Det er for få ph.d-kandidater ved Jurfak til å si noe generelt om gjennomføring og frafall. Ph.d-utdanningen ved Jurfak har veldig mange eksterne veiledere. Det er en bedring, og det er et generasjonsskifte på veiledere. Den nye generasjonen veiledere stiller større krav, og er mer proaktiv i veiledningsoppgaven.

I de forhåndsutsendte nøkkeltallene var publiseringspoeng pr. UFF-årsverk ved de juridiske fakultetene ved UiB, UiO og UiT sammenlignet. UiT kom svært dårlig ut av sammenligningen, men dette kan forklares med at vi her har en stor andel lektorer og stipendiat som publiserer lite. Snittet blant førstestillingene er på 2,38, noe som gir et helt annet bilde.

Jurfak ved UiT scoret klart best på opplevd studiekvalitet hos studentene. Både Bergen og Oslo bruker flere eksterne og studenter i undervisningen.

### Ekstern finansiering

Jurfak har lite ekstern finansiering. De har få kilder å søke midler fra, men har i det siste blitt bedre til å skrive søknader både til NFR, UD og andre. Det legges særlig vekt på søknader til samisk forskning. I søknadsarbeidet har AFU har vært til stor hjelp.

Søknader om midler til studiekvalitet har gitt 100% uttelling.

### De to viktigste tiltakene for å styrke kvaliteten i utdanningene

#### Fyrtårnsprosjektet med knoppskyting

Fyrtårnsprosjektet har vært veldig vellykket. Det er lagt ned mye arbeid i å lette overgangen mellom videregående skole og universitetet. Selv om tiltakene innrettet mot første årskull ser de at metodene som brukes der også tas i bruk på andre kull. Jurfak mener det er god overføringsverdi også til andre fakulteter.

#### Fokus på pedagogisk kompetanse hos de ansatte

Jurfak ser at den pedagogiske kompetansen hos de vitenskapelig ansatte er en avgjørende faktor for å bedre studiekvaliteten. Fakultetet er opptatt av å ha variert undervisning slik at studentene tilegner seg kunnskap på mange ulike måter. Forelesninger suppleres med gruppeundervisning, prosjektfremlegg og andre mer aktive læringsformer. Studentene får flere oppgaver med krav om skriftlig fremstilling. Den kognitive variasjonen i undervisningen må også føre til andre prøvingsformer. De har allerede på førsteåret en særskilt muntlig skoleeksamen, som er en kombinasjon av tid til forberedelse og samtale med sensor.

#### Generelt om studiekvalitet

Erfaringer med introduksjonskurs på nett for alle som takker ja til studieplassen er god, og ideen kan overføres til andre enheter. Jurfak er opptatt av at fleksible læringsformer og e-læring ses på som et supplement til, og ikke en erstatning for campusbasert undervisning. De ønsker å prøve ut digitale læringsrom etter modell fra Århus universitet. Der er studentenes tidsforbruk økt fra 22 til 37 timer i uken etter innføring av læringsløyper.

Kunnskapsministeren skal lede en delegasjon til Brasil. UiT har spilt inn at det må være relevant fra oss for å se på gode undervisningsformer, og dersom dette blir tema på reisen bør Jurfak delta. Den innovative innstillingen Jurfak har til utdanning er banebrytende på nasjonalt nivå.

Kort oppsummert er Juridisk fakultet en god arena for utprøving av tiltak for å bedre utdanningskvaliteten.

### Eventuelt

Transatlantic Science Week 2016 vil ha humanioratema. (Finding human solutions to societal challenges) Rektor ber Jurfak tenke på deltagelse i år og sender informasjon til dekan.

## Oppsummering

Rektor oppsummerer med at det er godt å komme til et så veldrevet fakultet. Oppbygging av et fakultet med flere fast ansatte er et prioritert tema. Det er godt å se at kvalitet i utdanningen er så høyt prioritert, og at mange gode kandidater kommer ut av fakultetet til nytte for landsdelen.

Aase Tveito  
seniorrådgiver

— —  
aase.tveito@uit.no  
77 64 49 12

## Oppsummering fra styringsdialogmøte med Helsefak 04. april 2016

### Universitetsledelsen

- Rektor Anne Husebekk
- Prorektor Wenche Jacobsen
- Viserektor Sveinung Eikeland
- Viserektor Trond Hammervoll
- Viserektor Edel Storelvmo
- Assisterende universitetsdirektør Britt Elin Steinveg
- Avd. dir. POA Odd Arne Paulsen
- Seniorrådgiver Geir Gotaas (Referent)

### Helsefak

- Styreleder Stener Kvinnsland
- Dekan Arnfinn Sundsfjord
- Prodekan Inger Njølstad
- Prodekan Jan H. Rosenvinge
- Prodekan Sameline Grimsgaard
- Prodekan Geir Lorem
- Kontorsjef Kjetil Kvalsvik

### 1. Ansettelsesrutiner

Primært strategisk involvering fra fakultetsledelsen i ansettelse av i faste vitenskapelige stillinger:

- Helhetstenkning og strategi for faglig fornyelse (hvis en professor går av, hva vil vi at den som erstatter henne skal kunne?)
- Planlegging av fremtidige behov (når går folk av med pensjon?)
- Effektivitet og kvalitetssikring av prosessene og personene.
- Også generelle spørsmål knyttet til fakultetsledelsens involvering i ansettelser kan komme opp i diskusjonen

### Fra diskusjonen

Verken ved tilsetting eller løpet av ansettelsesforholdet uttrykker UiT som institusjon tydelig nok hva som forventes av vitenskapelig ansatte. Dette gjelder hele prosessen - fra utlysning av stilling, via tilsettingsprosess, til oppfølging etter tilsetting (medarbeidersamtaler).

Helsefak jobber systematisk med prosessen rundt tilsetting i faste vitenskapelige stillinger, men ønsker seg et felles sett med forventninger, gyldig for alle fakultet.

Denne problemstillingen vil bli berørt i en sak som skal opp for universitetsstyret i juni, og der bl.a. reglement for innstegsstillinger, kriterier for merittering av undervisning og regelverk for opprykk tas opp til diskusjon.

#### Oppfølging:

- Helsefak ber nivå 1 lage en prosess for å definere forventninger til ansatte på ulike stillingsnivå.

## **2. Publikasjonsaktivitet (totalt og per ansatt), PhD-produksjon og ekstern finansiering.**

- Fakultetets handlingsplan knyttet til indikatorer og bruk av strategisk handlingsrom (Arnfinn/Kjetil)
- Oppfølging av evaluering av forskningsgruppesatsingen – tiltak (Sameline)
- Phd-avtaler (antall per dato), opptak i 2015, tiltak for å bedre gjennomstrømmingen (Jan)

#### Fra diskusjonen:

Forskningsgrupper ble formelt etablert ved UiT i 2010. I NFRs evalueringer pekes det på at forskningsgruppene er små og sårbare, og at forskningen er fragmentert.

En gjennomgang ved Helsefak i 2015 viste at det ved fakultetet er 60 forskningsgrupper - 20 av disse på institutt for klinisk medisin. Mange grupper har ikke strategi- eller utviklingsplan og/eller tydelig ledelse. Det er også gjennomgående for mange av de mindre gruppene at det ikke er kapasitet til å utvikle tydelige karriereplaner for de faglig ansatte.

For å rette på disse utfordringene arbeider Helsefak for å få på plass et system der alle forskningsgrupper skal utarbeide utviklingsplan, der karriereveier skal beskrives (gjøres i samarbeid med POA), og der forskningsadministrativ kompetanse og kapasitet skal styrkes.

Forskningsgruppeledere vil være helt sentrale for å få implementert et slikt system.

Helsefak ser en tydelig, og svært positiv effekt av fusjonene på publiseringstall. Det er bl.a. en sterk økning i forskningsbasert utvikling og i publisering med utgangspunkt i fagmiljøene ved tidligere høyskolene.

Helsefak har lagt karriereutvikling (særlig professoropptrykk) som et sentralt element i sitt årshjul, og ber om å få oversendt informasjon om arbeidet som er i gang sentralt ift. et nytt opptrykksprosjekt. [Dette arbeidet ledes av prorektor Kenneth Ruud.]

Antallet PhD-avtaler ved Helsefak ligger på et forholdsvis stabilt nivå. Det samme gjelder gjennomføring. Fakultetet ville se det som hensiktsmessig å få på plass et system for opplæring av eksterne veiledere - som kanskje ikke i tilstrekkelig grad kjenner universitetssektoren. En slik opplæring vil kunne være aktuell for flere fagmiljø, og bør således koordineres sentralt.

Helsefak er ikke fornøyd med publikasjonstallene slik de er i dag (mao. tall for 2015). Fakultetet har utviklet en handlingsplan (med indikatorer) basert på egen strategiplan - som igjen er basert på UiT2020. Ett av elementene i handlingsplanen er å sammenligne institutt ved Helsefak/UiT med tilsvarende institutt ved andre norske universitet. Utvikling over tid er en annen sentral indikator.

Det er en institusjonsutfordring at vi kommer dårlig ut av det når vi sammenligner oss med andre universitet, og dette har blitt påpekt eksplisitt i de to siste etatsstyringsmøtene med Kunnskapsdepartementet.

#### Oppfølging:

- Fakultetet ønsker seg et felles, sentralt organisert kurs i forskningsledelse. Et slikt felles kurs vil være viktig for å sikre rekruttering av fremtidige forskningsgruppeledere, og det vil kunne stimulere til tverrfaglig forskningssamarbeid.
- Helsefak ønsker informasjon om fremtidige opprykksprosjekt.

### **3. De to viktigste tiltakene for å styrke kvaliteten i utdanningene.**

- Handlingsplan for HelPed (Geir/Inger)
- Nytt meritteringssystem for undervisning/utdanning – «innsats for kvalitet» (Inger)

#### Fra diskusjonen:

Handlingsplan for HelPed er vedtatt i fakultetsstyret, og skal bl.a. danne grunnlag for søknad om SFU-status. HelPed støttes helhjertet opp av alle fagmiljø, og det er en dialog med ulike vertskommuner for å få til et bredere samarbeid. UNN og HelseNord er også partnere i denne dialogen med vertskommunene.

Universitetsledelsen oppfordrer Helsefak til å gi konkrete tilbakemeldinger i høringssaken om merittering.

### **4. Fusjonserfaringer**

- Ledelse og organisasjon IHO (Arnfinn)
- Budsjettsplitt (Kjetil/Arnfinn)
- Phd-stillinger i Harstad/Narvik? (Kjetil/Geir)

#### Fra diskusjonen:

Ledelsen ved IHO har lagt ned et stort arbeid ift. Narvik, Harstad (og Hammerfest), og de tilbakemeldingene fakultetsledelsen får er at arbeidet med bygging av felles institusjonsidentitet og faglige tilbud går bra.

Tidligere fusjon mellom UiT og HiFm avdekket en underdekning ved tidligere HiFm som det har vært krevende å balansere. Slik tallene ser ut p.t. ligger det an til en underdekning også i forbindelse med fusjonene med HiN og HiH. Dette gjør fusjonsarbeidet/-prosessen krevende. Helsefak adresserer disse utfordringene i et notat som vil bli oversendt universitetsdirektøren.

Stipendiatstillinger ved tidligere HiN og HiH har ikke inngått som en del av basis, og vil dermed inngå i den felles PhD-poolen som fordeles av universitetsstyret.

### **5. Økonomi**

- Budsjett 2017 (justering av basiskutt februar 2016 + avbyråkratisering 2017 + økning i strategisk handlingsrom til 5%) – konsekvenser for Helsefak (Arnfinn/Kjetil)
- Behov for langtidsbudsjett og bruk av avsetninger i bevilgningsøkonomien (Arnfinn)

#### Fra diskusjonen:

Helsefak ber om at universitetsstyret - når det legger økonomiske rammer for virksomheten - er seg bevisst den samlede effekten av ulike tiltak (som f.eks. kutt i basis, avbyråkratisering og økning i det strategiske handlingsrommet). Dette er nødvendig dersom fakultetene skal kunne utøve strategisk ledelse.



Signalene fra Kunnskapsdepartementet er at budsjettet for 2017 vil bli svært stramt. Det betyr at handlingsrommet vårt i stor grad vil bestemmes av ekstern finansiering. Helsefak har lagt dette inn som ett av elementene i strategi- og handlingsplan. Tallene for 2015 er ikke gode nok, men det er bedring i 2016.

Geir Gotaas  
Seniorrådgiver

[geir.gotaas@uit.no](mailto:geir.gotaas@uit.no) / 77 64 52 41

## NOTAT

### Oppsummering fra dialogmøte mellom HSL-fak og universitetsledelsen våren 2016

Fra fakultetet møtte:

- \* Dekan Sonni Olsen
- \* Prodekan utdanning Cathrine Theodorsen
- \* Prodekan forskning Marie-Theres Federhofer
- \* Prodekan forskning Turid Moldenæs
- \* Fakultetsdirektør Jørgen Fosslund
- \* Assisterende fakultetsdirektør Frode Larsen

Følgende stiller fra universitetsledelsen:

- \* Rektor Anne Husebekk
- \* Prorektor for utdanning Wenche Jakobsen
- \* Prorektor for forskning Kenneth Ruud
- \* Utdanningsdirektør Heidi Adolfsen,
- \* Seniorrådgiver Aase Tveito (referent)

#### Agenda

1. Ansettelsesrutiner
2. Publikasjonsaktivitet (totalt og per ansatt), phd produksjon og ekstern finansiering.
3. De to viktigste tiltakene for å styrke kvaliteten i utdanningene.
4. Mulig omorganisering av institutt for arkeologi og sosialantropologi
5. Erfaringer med humanioraevalueringen

Rektor innledet med å gratulere med den flotte bevilgningen til forskning på andre verdenskrig.

#### Ansettelsesrutiner

En ansettelse i fast vitenskapelig stilling er en investering i størrelsesorden 40 millioner kroner for UiT. Det er derfor viktig at det ligger en overordnet strategisk prioritering bak utlysningene og at man har gode prosesser ved ansettelser. Det er også viktig å være tydelig på hva som forventes av de ansatte.

Strategisk arbeid rundt forventede avganger foregår både på instituttene og fakultetet. Det er vedtak i fakultetsstyret om hvordan fagmiljøene skal innrettes for å bidra til å implementere UiTs strategi.

HSL har økt antall medarbeidersamtaler. Det jobbes med å tydeliggjøre forventningene til de ansatte, særlig etter opprykk. Det er behov for å bygge opp et miljø rundt professorene, og det er behov for å styrke innsatsen på eksternfinansiering.

HSL har vært kritisk til at bare UiT og NTNU skal delta i prøveordningen med merittering av undervisning. Det kan føre til at det blir vanskeligere å rekruttere til stillinger her. Prorektor for utdanning påpekte at dette nok kommer til å bli innført ved alle universiteter, og at vi bare ligger ett år foran de andre. HSL vektlegger undervisningskompetanse i ansettelse til vitenskapelige stillinger, og det skjer at komitevurderinger som ikke vektlegger undervisning i vurderingen av søkere returneres.

Alle institutter har fått i oppdrag å lage langsiktige bemanningsplaner, og ved ansettelse skal det drøftes hvordan stillingen passer inn i planene. Det er store forskjeller i den reelle valgfriheten ved rekruttering. Noen institutter har mange søkere fra hele verden. Andre fagområder har man mange søkere, men rekrutterer mest nasjonalt. Andre igjen får nesten ingen søkere. Særlig er dette utfordrende på fag med stor undervisningsportefølje. Her er det mest viktig å få tak i kvalifiserte søkere, og det er lite rom for å tenke strategisk. Dette fører til økt bruk av kvalifiseringsløp. Det er også noen små enheter som derved har liten fleksibilitet. Lønnsmidler for disse enhetene er overført til fakultetet, og fordeles samlet. Dette øker handlingsrommet.

#### **Publikasjonsaktivitet, ph.d-produksjon og ekstern finansiering.**

HSL har klart lavest ph.d-gjennomstrømming ved UiT. Det er stor variasjon mellom instituttene. Både veiledningskompetansen, kvaliteten i veiledningen og inntakskvaliteten antas å ha stor betydning. Det er også en stor andel av stipendiatene ved HSL som selv har utformet sin prosjektbeskrivelse, og det bør vurderes om disse er for ambisiøse med tanke på at en ph.d i motsetning til en dr. philos nå nærmest er å regne som en utdanning. Ved ILP er det også en utfordring at mange lektorer som er i et ph.d.-løp ikke har insentiver til å gjøre seg ferdig.

Publikasjonsaktiviteten er god, til tross for at den gikk noe ned i 2015. Nytt system for poengberegning gjør at HSL får færre poeng enn før, men det er også en reell nedgang i publiseringer. Dette kan delvis skyldes at det var en stor topp i 2014.

HSL har godt gjennomslag i FRIPRO sammenlignet med andre enheter på UiT, men ønsker å gjøre det bedre. Fakultetet prøver bevisst å identifisere muligheter i de andre programmene i Forskningsrådet, samtidig som man legger til rette for kollegaveiledning i søknadsprosessene. Tilbakemeldinger fra kollegene er ofte bedre og mer presise enn de som kommer fra innleide konsulenter. HNA vil arrangere et søknadsskrivekurs til høsten, og HSL er velkommen til å delta der.

#### **De to viktigste tiltakene for å styrke kvaliteten i utdanningene.**

HSL har identifisert fire viktige tiltak for å styrke kvaliteten i utdanningene:

1. Ekstern evaluering av studieprogrammene er utvidet til å omfatte flere program per år, og det skal nå også være representanter for arbeidsliv og studenter i de eksterne komiteene som foretar evalueringene. Dette vil forhåpentligvis bidra til å «snakke kvalitet inn i kulturen»

2. Prosjektet «Studiekatalogen på nett» har gjort programbeskrivelsene tydeligere og mer helhetlig, og det er lagt vekt på å identifisere hva som er forskningsbasert ved utdanningen. Mange studenter vet ikke at utdanningen er forskningsbasert.
3. Prosjekt med akademisk skriving. HSL har et skrivesenter som hjelper masterstudenter, spesielt på de engelskspråklige masterprogrammene og det er prosjekt på gang for å utvide dette til norske program. To masterstudenter har opprettet et skriveverksted for bachelorstudenter. Dette bidrar til bedre oppfølging av studenter, skriving og skrivetrening. Det er masteroppgaven som bidrar til at de ikke blir ferdig, og hjelp til gode skriveprosesser vil være nyttig. HSL ser til Jurfak og deres fyrårnsprosjekt
4. Forbedring av programstyreordningen. Det er viktig å tydeliggjøre rollen som programstyreleder, og hva denne innebærer.

### **Internasjonalisering**

HSL jobber med internasjonalisering i utdanningen og har mange studenter på utveksling i UiT-målestokk. Fakultetet følger opp styringssignalet om å etablere to kvalitetssikrede utvekslingsavtaler per program.

### **Gjennomstrømming**

Det er gjort mange frafallsundersøkelser. I 2009 viste en grundig undersøkelse på bachelornivå at en stor andel av frafallet er såkalt ønsket frafall. Det var en veldig liten andel av det uønskede frafallet der det er noe som universitetet kan gjøre. Dette er signaler som departementet forhåpentligvis vil ta alvorlig. Mer av innsatsen både på analyser og tiltak bør flyttes til master / phd

På ILP har de økt fra 0-80 masteroppgaver på kort tid, og grunnskolelærerutdanningene har svært høy gjennomføringsgrad. Det er gjort et stort felles arbeid på ILP ved å bygge opp veiledningskompetanse. Dette er erfaringer som kan brukes i andre masterutdanninger.

### **Mulig omorganisering av institutt for arkeologi og sosialantropologi**

Ved IAS er det krevende å få noen til å være instituttleder. Dekanen ønsker å fremme en sak for fakultetsstyret for å sette i gang utredning om flytting av fagmiljøene på IAS til andre enheter på HSL. Denne typen omorganisering skal vedtas av universitetsstyret. I lys av at det vil komme en omfattende omorganiseringsprosess på hele UiT i 2017 ønsker fakultetet å få signaler om hvorvidt det er greit å starte en eventuell omorganisering av IAS, eller om man heller bør vente på prosessen for hele organisasjonen. Rektor ser ikke at dette vil være i konflikt med den store omorganiseringen. Det er ikke lagt noen tidsplan for vurdering av organisasjonen. Det er lite sannsynlig at den prosessen vil vurdere nivå 3.

### **Erfaringer med humanioraevalueringen**

Rapporteringsarbeidet på HUMEVAL er avsluttet. UiT har vært veldig positiv til dette arbeidet. Det er lagt stor vekt på forskningsgrupper i rapporteringen. Det er også mye arbeid å beskrive impact. Det er en utfordring å skille mellom formidling og impact. Dette må det jobbes med. Denne evalueringen har skapt en debatt om Humanioras bidrag til samfunnet utover formidlingen. HSL arbeider med å dra størst mulig nytte av evalueringsarbeidet.

Det kommer to nye evalueringer (SAMEVAL og UTEVAL). Det skal være en fagdag i samarbeid med NFR med fokus på impact. Det er utfordrende å se NOKUTs utdanningsfokus og NFRs forskningsfokus i sammenheng, og fremheve forskningens betydning for undervisningskvaliteten.

På evaluering av forskning er det samsvar mellom hva som vektlegges i evalueringen og hva som oppfattes som viktig av fagmiljøene. På utdanning er det ofte avstand mellom hva NOKUT velger å legge til grunn og hva som oppfattes som viktig for kvaliteten. Spesielt når det gjelder kvaliteten er det for byråkratisk. Det å ha læringsutbyttebeskrivelser er selvsagt viktig, men det er jo ikke nødvendigvis et mål på kvalitet.

### **Annet**

Det nasjonale fakultetsmøtet for samfunnsvitenskapelige fag har gitt en nasjonal arbeidsgruppe i oppdrag å utrede mulighetene for felles samfunnsvitenskapelige satsinger på Svalbard/UNIS. Arbeidsgruppen skal både se på aktuelle forskningstema og foreslå samfunnsvitenskapelige studietilbud som kan gis ved UNIS. Gruppen ledes av professor Hans-Kristian Hernes (UiT) og skal levere sin rapport i løpet av utgangen av juni.

Det ser ut til at prosessen med Kuranbygget til Lærerutdanningen nærmer seg slutten, og vi ser frem til byggestart.

KD ønsker mer satsing på Tyskland. På internasjonal staff week i mars 2017 vil det inviteres tyske universiteter som UiT har avtaler med. Det er ønskelig at rektor inviterer både den tyske ambassadøren til Norge og den norske ambassadøren til Tyskland til Tromsø i den anledning. Marie-Theres Federhofer har også et møte med SIU om hvordan vi kan bidra til mer samarbeid med Tyskland i UH-sektoren.

Det er mange gode miljøer på HSL, og det er spennende å se hvordan enkelte miljøer vises veldig godt internasjonalt.

### **Til oppfølging**

- HSL oversender støttebrevet som fulgte med søknaden til historieprosjektet
- Rektor inviterer den tyske ambassadøren til Norge og den norske ambassadøren til Tyskland til international staff week i oktober. HSL kommer med forslag til tekst.

Aase Tveito  
seniorrådgiver

— —  
aase.tveito@uit.no  
77 64 49 12

## NOTAT

### Oppsummering fra dialogmøte mellom Fakultet for idrett reiseliv og sosialfag og universitetsledelsen våren 2016

#### Til stede

##### Fra Finnmarksfakultetet

Dekan Wenche Kjæmpenes  
Fakultetsdirektør Pål Markusson  
Prodekan utdanning Øyvind Granerud  
Prodekan forskning Synnøve Thomassen Andersen  
Instituttleder Carsten Rolland  
Instituttleder Young-Sook Lee  
Studie og forskningssjef Anne Marie Harper  
Personalsjef Rune Sundelin

##### Fra Universitetsledelsen

Rektor Anne Husebekk  
Prorektor for utdanning Wenche Jakobsen  
Viserektor Sveinung Eikeland  
Assisterende universitetsdirektør Britt Elin Steinveg  
Seniorrådgiver Aase Tveit (referent)

#### Agenda

1. Ansettelsesrutiner
2. Publikasjonsaktivitet (totalt og per ansatt), phd produksjon og ekstern finansiering.
3. De to viktigste tiltakene for å styrke kvaliteten i utdanningene.
4. Tverrfakultære tematiske satsinger – organisering
5. Dr.grads- program
6. Andre tema

Rektor innledet med å ønske velkommen til møtet. Dekan Wenche Kjæmpenes hadde forberedt en presentasjon som dekket punktene på agendaen, samt litt mer. Denne er vedlagt.

#### Ansettelsesrutiner

Våre vitenskapelige ansatte er vår største ressurs, og en betydelig investering. Derfor er det viktig at vi både er bevisst ved ansettelser og i oppfølging av hver enkelt ansatt. Rektor ber derfor alle fakultet i vårens dialogmøter om å reflektere over hvordan man sikrer gode ansettelser til vitenskapelige stilling, om den samlede kompetanseprofilen er fremtidsrettet og hvordan man kommuniserer forventninger til de vitenskapelig ansatte.

UiT som helhet ligger under landsgjennomsnittet på publisering, og det må jobbes godt over hele linjen særlig for å løfte de som publiserer lite. Det er mange tiltak som kan settes inn ved behov.

Fakultetet arbeider godt med forskningsgrupper (se lenger ned) og mener dette bidrar til å motivere alle til å publisere. De ser at de kan bruke medarbeidersamtalen bedre.

IRS har mange ansatte i kvalifiseringsløp og ser at de kan være mer bevisst på å tydeliggjøre forventninger om mer forskningsinnsats etter avlagt doktorgrad. Det har ikke vært tradisjon for å styre de vitenskapelige ansatte. Det foregår mye godt arbeid som ikke er del av tellekantsystemet, og dette må vi ikke miste.

I dag er det en trend at de med avlagt doktorgrad ønsker å undervise på masterutdanningene og ph.d.-utdanningene. For å hindre frafall og sikre kvalitet i undervisningen er det nødvendig at de med forskningskompetanse fortsatt underviser bachelorstudentene.

### **Publikasjonsaktivitet, phd produksjon og ekstern finansiering.**

Det er en jevn økning i publikasjonspoengene fra 2013 til 2014. Det er en liten nedgang på IBSA, men det ser ut til å være en økning allerede i 2016.

IRS har 9 forskningsgrupper, og 17 stipendiater. Det skjer mye spennende i forskningsgruppene, og det er en positiv holdning til å bidra. Det er god holdning til å jobbe på tvers av gruppene. Forskningsgruppelederne blir sentrale i arbeidet, men de arbeider ganske forskjellig. Det etableres fora der forskningsgruppelederne er med. Ved å inkludere dem i ledergruppene til instituttet blir de også ansvarliggjort for hele instituttets fremdrift.

IRS har vekst i poengproduksjonen og søker mer ekstern finansiering enn før. De har ikke så godt gjennomslag, men det blir bedre. AFU kan hjelpe mer, og er på tilbudssiden. Sosialfagsmiljøet har fått tilslag på en større søknad (Aging at home). Dette er spesielt positivt siden dette miljøet ikke har hatt noen sterk tradisjon for å skaffe ekstern finansiering.

Et større prosjekt på vinterturisme ble avsluttet i 2016, og det er ikke kommet nye tilslag. Et nytt program i NFR vil være rettet mot fag med liten forskningstradisjon og profesjonsfagene, og der vil IRS kunne hevde seg.

Forskning innenfor sosialt arbeid vil bli styrket gjennom avtalene om Universitets-NAV, fordi det vil gi tilgang på data som i dag er vanskelig tilgjengelig. Det arbeides med en søknad på sentrale sårkornsmidler fra NAV sentralt til et tverrfakultært prosjekt med Jurfak, Helsefak, og RESULT, med ledelse fra IRS-fak. Prosjektet skal knyttes til innovasjon i NAV og omhandle myndiggjøring av de lokale kontorene.

### **De to viktigste tiltakene for å styrke kvaliteten i utdanningene.**

IRS-fakultetet har et stort internasjonalt innslag i studentgruppen, og det er med på å lage et spennende studiemiljø i Alta. Det er mange innreisende på Erasmus+.

Universitets-NAV vil styrke kvaliteten i både bachelor og masterutdanningene og det er blitt flere gode praksisplasser. (Se presentasjonen for detaljer) Det kan tenkes på tilsvarende ordninger innenfor barnevern og andre offentlig etater.

### **Tverrfakultære tematiske satsinger – organisering**

Det ble uttrykt bekymring for hvordan arbeidsgruppene for «Helse, velferd og livskvalitet» og «Samfunnsutvikling og demokratisering» har organisert prosessen med å velge prosjekter til tematiske satsinger. IRS er ikke invitert inn i disse to prosessene, og det oppleves som om hhv Helsefak og HSL-fak mest tar hensyn til egne behov, og ikke er interessert i å jobbe på tvers. Derimot roses Yngve Birkelund ved IVT-fak for hvordan det er gjort innenfor Energi, klima, samfunn og miljø.

Organisering av de tverrfakultære satsingene skal gjennomgås, og vil bli tatt opp på Utvidet ledermøte snarest.

### **Dr.grads- program**

Dette temaet ble ikke diskutert.

### **Diverse**

NOKUT har gjennomført en nasjonal tilsynsprosess på barnevern og sosialfag. Studentene ved IBSA hadde gitt gode tilbakemeldinger, spesielt på det flerkulturelle og det samiske. Endelig rapport til UiT kommer i juni, mens den nasjonale rapporten kommer i juli. Dekanen vil informere ledelsen om innholdet i rapporten og konsekvenser for videre arbeid.

Barnevernsutdanningen i Harstad har en uforholdsmessig stor resultatkomponent fra studiepoeng i finansieringen, og samtidig er en stor andel av personalet universitetslektorer. Dette gir fakultetet en dobbel utfordring. På den ene siden må vi bruke betydelige ressurser for å heve kompetansen til 1 stillingsnivå. På den andre siden vil en heving av kompetansenivået medføre ønske om mer forskningstid. Da blir det krevende å opprettholde undervisningsaktiviteten uten å øke bemanningen og det er det ikke rom for i basisbevilgningen.

Det har vært lignende utfordringer ved Kunstfak, IIS, ILP og IHO. Det betyr at undervisningsmengden må ned. IRS ønsker omfordeling av basis, men det anses som lite aktuelt på UiT i dag.

Styret har bestemt at studieprogramporteføljen skal ned, og skjer ikke dette frivillig vil det komme et eksternt utvalg som foretar kuttene. Derfor er det viktig at alle fakultet går gjennom sin portefølje med et kritisk blikk.

### **Institutt for Reiseliv**

Institutt for reiseliv jobber med å redusere antall studieprogram fra fem til tre i løpet av to til tre år. De ønsker å bli det nasjonale senteret for kunnskap om arktisk turisme. De ønsker å utvikle kurs fra Lofoten til Kirkenes, og vise sosial impact av sine korte programmer. De kan også snakke med politikere og forklare hvem som tar kursene. Reiseliv søker om finansiering fra universitetets strategiske midler til dette. Instituttet har jobbet målrettet med strategi på kort, mellomlang og lang sikt, og arbeider målrettet for å nå sine strategiske mål.

### **Idrettshøgskolen**

Skredsenteret samarbeider med flere, særlig med institutt for psykologi og utvikler seg fort.

Idrettshøgskolen er inspirert av Umeå Universitet, der byen og universitetet er sammen om å profilere «idrettsbyen» og «idrettsuniversitetet» og mener Tromsø og Alta kunne følge dette eksemplet både for å tiltrekke seg studenter ved IH og toppidrettsutøvere som får tilrettelagt utdanning



## Annet

Det er ønskelig å ha en universitetsovergripende campuspolitikk. Når noen studier gjøres nettbasert har det innvirkning på campusene, og denne må vi være bevisst på. Derfor bør styret vedta en strategi for hvordan de ulike campusene skal utvikles i årene fremover.

IRS har en stor andel vitenskapelig ansatte over 60 år (på instituttene varierer tallet mellom 24% og 36%). Dette gir utfordringer og også muligheter for å innrette rekrutteringspolitikken mer strategisk, men det er ikke gitt at det er store mengder søkere til alle stillingene.

## Innsats for kvalitet

Innsats for kvalitet foreslår en måte å merittere vitenskapelig ansatte som driver fremragende undervisning, og gjøre det mulig å søke om status som fremragende underviser. Denne statusen følges av økt lønn, rett til undervisningstermin og støtte til enheten. I tillegg beskrev den en uryddighet i forholdet mellom førstelektor / dosent på den ene siden og 1. amanuensis / professor på den andre.

Ved IRS-fakultetet har det vært en bred prosess der denne rapporten er diskutert. Det er nedsatt et lokalt utvalg på fakultetet med to fagansatte pr institutt. Den har også vært diskutert på et personalmøte. Det var uttrykt bekymring for at lektor-dosentløpet skulle utfases, men dette baserte seg på en misforståelse.

## Samskipnadene

Det er litt dårlig kommunikasjon mellom samskipnaden og campusene om hvor mange studenter som til enhver er til stede ved de ulike campus. Samskipnadene får kun vite det totale studenttallet, men ikke hvor mange som er samlingsbasert, nettbasert og deltid. Det gjør at de strever med å tilpasse tilbud til etterspørsel. De ønsker å bruke campus Alta som en case for å se på modeller for utveksling av informasjon om studenttallet.

Det tas initiativ til et møte mellom Campus Alta og samskipnaden. Det innkalles til et campusmøte i Alta 15/6, da må fakultetsledelsene som sitter i Tromsø og Harstad også komme.

## Oppfølgingssaker

- IRS får AFU tettere inn i arbeidet med å bli bedre på å skrive søknader
- Tematiske satsinger tas opp på UL 26/4, og det vurderes om fristen skal utvides for å få med IRS på en bedre måte
- IRS tar initiativ til et møte der Idrettshøgskolens situasjon i Tromsø og Alta diskuteres.
- IRS følger opp master i barnevern sammen med Helsefak

Aase Tveito  
seniorrådgiver

— —  
aase.tveito@uit.no  
77 64 49 12

## NOTAT

### **Oppsummering fra dialogmøte mellom Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi og universitetsledelsen våren 2016**

#### **Til stede**

##### **Fra Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi**

Dekan Bjørn Solvang  
Fakultetsdirektør Bjørnar Storeng  
Prodekan Børre Bang  
Seksjonsleder Lise Ericsson  
Seniorrådgiver Anne Gjerløw

##### **Fra Universitetsledelsen**

Rektor Anne Husebekk  
Prorektor for forskning Kenneth Ruud  
Universitetsdirektør Lasse Lønnum  
Seniorrådgiver Aase Tveit (referent)

#### **Agenda**

1. Ansettelsesrutiner
2. Publikasjonsaktivitet (totalt og per ansatt), phd produksjon og ekstern finansiering.
3. De to viktigste tiltakene for å styrke kvaliteten i utdanningene.
4. Budsjettfordeling og strategiske midler
5. Orientering om IVTs budsjettarbeid og avklaring mhp bruk av strategiske midler på campus Narvik
6. Prosessen for å vurdere av organisering og styring og ledelse ved UiT

IVT-fak holdt en overordnet presentasjon og denne er vedlagt.

#### **Ansettelsesrutiner**

IVT har brukt tid på å tilpasse seg rutiner og systemer ved universitetet. Dette er i ferd med å sette seg. De skal begynne å arbeide med overordnet rekrutteringsstrategi høsten 2016. De har også rutiner for å få fortgang i saksbehandlingen.

Dekanen er med og beslutter alle stillinger. Det arbeides helhetlig og strategisk med kompetanseprofilen på fakultetet, men organisasjonen er ikke helt på plass.

Det er krevende å få tilsatt fagfolk på bygg, og det arbeides både med letekomiteer og oversikter over aktuelle søkere til andre stillinger. Det er veldig positivt med professor II fra næringslivet og denne ordningen bør videreføres.

Det arbeides også systematisk med kompetanseutvikling av de enkelte og med å skape en arbeidssituasjon der de ansatte kan trives og utvikle seg, og dermed forblir en ressurs for UiT. Ikke minst arbeides det med å integrere utenlandske ansatte sosialt og i Narvikssamfunnet. Mentorordninger kan være svært nyttig.

### **Publikasjonsaktivitet, phd produksjon og ekstern finansiering**

Publikasjonsmengden har gått en del ned de siste to år. Dette skyldes delvis vekst i studentmassen uten tilsvarende vekst i antall ansatte. Dette vil bedre seg siden det er tilsatt flere stipendiater. Det kan være en løsning å prøve å få økt antall studieplasser i rammen slik at det blir midler til å ansette flere i vitenskapelige stillinger.

Det er ikke sannsynlig at UiT får tildelt flere studieplasser. Det er underkapasitet på ingeniører i landet, og vi har dobbelt så mange studenter som studieplasser. Likevel er det grunn til å tro at eventuelle økninger i studieplasser vil komme Vestlandet til gode på grunn av krisen i oljebransjen.

Det er ikke kartlagt hvordan publiseringspoengene er fordelt på UFF-årsverkene, men det er grunn til å anta at det er noen få som står for en stor andel av poengene. Det jobbes videre med dette i medarbeidersamtalene.

IVT har 25 MNOK i BOA-prosjekter, og de er avhengig av et tilsvarende nivå på ekstern finansiering. Det er ca 25% av den totale omsetningen. Disse 25 MNOK er fordelt på 44 prosjekter, så det kan være en mulighet for å få mer uttelling i hvert prosjekt. En bred portefølje er et flott utgangspunkt for dette.

IVT har ansatt til sammen 8 stipendiater i de 13 stillingene de har, mens noen er under ansettelse

### **De to viktigste tiltakene for å styrke kvaliteten i utdanningene**

HiN har utarbeidet årlige kvalitetsrapporter, og dette vil IVT fortsette med. De to viktigste tiltakene er:

#### **Tiltak 1: Forbedre møteplasser – både fysiske og digitale**

Det er en stor økning i søkning til nettstøttede tilbud. Dette må ikke bli en sovepute, verken for studenter eller fakultetet. Det satses derfor på at studentene skal bruke mye tid på campus, med oppgaveløsning, prosjektoppgaver osv. Det arbeides med å styrke møteplassene på campus og å lage gode digitale møteplasser. Norges mest populære ingeniørutdanning er nettstøttet bachelor i datateknikk.

Studentene forventer å finne alt digitalt, men de forventer også å bli sett som individer på universitetet. Det er større frafall på de nettbaserte studiene.

**Tiltak 2: Felles løp for A-vei og Y-vei.**

Studentene på Y-vei møter ikke lenger studentene som går A-vei. Tidligere møttes de med fagbrev og de med studiekompetanse fra videregående fra dag 1. De lærte mye av hverandre. Nå ønskes det å ta opptak på Y-vei i januar og gi dem kvalifiseringspakken på første vårsemester, og deretter er det ett løp fra første høst. Det som er utfordringen er at de etter planen da skal være ferdig til jul i 3. klasse.

IVT har også samlet en god del av realfagsutdanningene i første studieår. Det ser ut til at det fører til redusert strykprosent.

**Budsjettfordeling og strategiske midler**

IVT ønsker en avklaring av hvordan de strategiske midlene som er øremerket campus Narvik skal håndteres. Disse midlene skal fordeles på alle miljøene i Narvik. Det understrekes at disse skal brukes på strategiske tiltak og ikke til drift av instituttene. Det at disse midlene er øremerket Narvik-miljøet betyr at det ikke kan gå midler av de øvrige strategiske midlene til Narvik. Dersom Narvik får del i de tematiske satsingene, for eksempel, vil tildelingen gå av denne potten. Det går imidlertid an å søke på SAKS-midler.

**Proessen for å vurdere av organisering og styring og ledelse ved UiT**

Det er en uenighet i gruppen for organisering av administrative oppgaver og ansatte på Campus Narvik. Det er utfordrende at det ser ut til å kreve flere administrativt ansatte å være en del av et universitet enn å være en høyskole. Organiseringen av administrasjonen på Campus Narvik må sees i sammenheng med Adm2020 og prosessen med den totale organiseringen av UiT. Det er klart at det ikke vil komme flere administrative årsverk til Narvik. Utover dette vil direktøren avvente høringsuttalelsene før han konkluderer med en anbefaling til styret.

**Annet**

Det er et behov for å avklare hvor mange studenter vi produserer og sammenligne det med bevilgningen i rammen, slik at vi kan synliggjøre produksjon av kompetanse som ikke er finansiert.

IVT trenger et enda bedre utstyr for å ytterligere forbedre streamingen av forelesninger. IVT ønsker også kompetanse til å lage gode grunnlagsforelesninger av topp kvalitet for gjenbruk.

Aase Tveito  
seniorrådgiver

— —  
aase.tveito@uit.no  
77 64 49 12

## Oppsummering fra styringsdialogmøte med Kunstfak 05. april 2016

Universitetsledelsen

- Rektor Anne Husebekk
- Viserektor Sveinung Eikeland
- Assisterende universitetsdirektør Britt Elin Steinveg
- Seniorrådgiver Geir Gotaas (Referent)

Kunstfak

- Styreleder Marianne Telle (på Skype)
- Dekan Kjell Magne Mælen
- Prodekan Geir Davidsen
- Instituttleder Markus Degerman

### 1. Ansettelsesrutiner

- Helhetstenkning og strategi for faglig fornyelse
- Planlegging av fremtidige behov
- Effektivitet og kvalitetssikring av prosessene og personene.
- Også generelle spørsmål knyttet til fakultetsledelsens involvering i ansettelser kan komme opp i diskusjonen

#### Fra diskusjonen

Fra en situasjon der UiT som institusjon - av naturlige grunner - i stor grad har basert seg på intern rekruttering til vitenskapelige stillinger (fra stipendiat via post doc. til første-amanuensis), er vi i dag der at det er en forholdsvis stor andel eksterne søkere til utlyste stillinger.

Uavhengig av søkers bakgrunn er tilsettingsprosessen ekstremt viktig for UiT, bl.a. fordi en fast tilsetting i vitenskapelig stilling binder opp store ressurser - 30-40 millioner kroner over et karriereløp.

I dette perspektivet er det uheldig at det verken ved tilsetting eller løpet av den tida den enkelte er ansatt uttrykkes tydelig nok hva som forventes av vitenskapelig ansatte. Dette gjelder hele prosessen - fra utlysing av stilling, via tilsettingsprosess, til oppfølging etter tilsetting (medarbeidersamtaler).

Kunstfak er atypisk i den forstand at det både i dag og tidligere i stor grad har vært eksterne fagfolk som har blitt tilsatt. (Mao. relativt sett få interne opprykk.) Alle utlysingstekster forelegges fakultetsledelsen for å sikre at kunngjøringer uttrykker tydelige forventninger om faglig nivå, og i forhold til hvilke oppgaver (undervisning og annet) som det er ønskelig skal utføres i tillegg til kjerneoppgaver. (Flere ansatte ved Kunstfak fyller ikke hvert undervisningsår hele undervisningsdelen av sin stilling med kjerneundervisningsoppgaver.) Fakultetet har ikke like gode rutiner for å uttrykke forventninger ved interne opprykk. I regi

av "Balanseprosjektet" er det imidlertid i gang et opprykksprosjekt særlig rettet inn mot kvinnelige førsteamanuenser, og det er mye i dette arbeidet som kan ha overføringsverdi til opprykksprosesser generelt.

Kunstfak er atypisk også på den måten at det både ved tilsetting og i evaluering av ansatte er to parallelle systemer for kvalitetsvurdering: akademisk og kunstnerisk. Det å levere på begge disse arenaene er helt avgjørende bl.a. for å rekruttere studenter og ansatte.

## **2. Publikasjonsaktivitet (totalt og per ansatt), PhD-produksjon og ekstern finansiering**

Gitt todelinga nevnt over (akademisk og kunstnerisk kvalitet) er det ikke uten videre slik at den tradisjonelle registreringa av publikasjoner gir et reelt bilde av den faglige aktiviteten ved Kunstfak. Spørsmålet om publikasjonskanaler/merittering er imidlertid noe som opptar fagfeltet - også på nasjonal basis. Nasjonalt råd for kunstnerisk utviklingsarbeid har bl.a. nedsatt en arbeidsgruppe som skal se på publikasjonskanaler innen det kunstfaglige feltet.

Også i forhold til ekstern finansiering står Kunstfak på mange måter i en særstilling, i og med at mange av de finansieringskanalene som finnes for andre fagfelt ikke er åpne for kunsthøgskolefag. De av Kunstfaks ansatte som er utøvende kunstnere har tilgang til og benytter seg av de finansieringskilder som kulturlivet forøvrig benytter seg av. At fakultetets ansatte gjøre seg nytte av disse eksterne finansieringsmulighetene og lykkes på disse arenaene, er en "alternativ" kvalitetssikring og illustrerer den store betydningen av denne parallelle meritteringsarenaen har.

Av de 6 stipendiatstillingene Kunstfak er tildelt følger 2 PhD-program ved HSL, mens 4 følger et løp innenfor rammene som er definert av Program for kunstnerisk utviklingsarbeid (<http://artistic-research.no/>). Dette leder ikke frem til en ordinær PhD-grad, men er godkjent som en tredje syklus utdanning som kvalifiserer til førsteamanuensis. Det er igangsatt et nasjonalt arbeid for å få dette programmet inn i en mer tradisjonell "PhD-mal".

## **3. De to viktigste tiltakene for å styrke kvaliteten i utdanningene**

Ettersom mye av undervisningen ved Kunstfak skjer i svært små grupper (tidvis 1-til-1-undervisning), er tradisjonelle evalueringsverktøy lite egnet. Dette er en svakhet som søkes adressert bl.a. gjennom grundige diskusjoner i fagmiljøet av læringsmål og evalueringsformer. Problemstillingen adresseres også i den pågående revisjonen av studieplaner.

## **4. Som det fremgår av OS 4/2016, har Kunstfak relativt høye avsetninger i forhold til bevilgningen. Det vil være interessant å høre hvordan disse er tenkt brukt**

Avsetningene er i stor grad disponert (hovedsakelig stillinger). Unntaket er 2 MNOK som gjennom et vedtak i fakultetsstyret er satt av til en strategisk forskningspott (FoU-arbeid).

Geir Gotaas  
Seniorrådgiver  
[geir.gotaas@uit.no](mailto:geir.gotaas@uit.no) / 77 64 52 41

## Oppsummering fra styringsdialogmøte med NT-fak 07. april 2016

Universitetsledelsen

- Rektor Anne Husebekk
- Avd.direktør POA Odd Arne Paulsen
- Seniorrådgiver Geir Gotaas (Referent)

NT-fak

- Dekan Morten Hald
- Prodekan Inger Johanne Lurås
- Prodekan Fred Godtliebsen
- Fakultetsdirektør John Arne Opheim

### 1. Ansettelsesrutiner

Spesifikt strategisk involvering fra fakultetsledelsen i ansettelse av personer i faste vitenskapelige stillinger

- Helhetstenkning og strategi for faglig fornyelse
- Planlegging av fremtidige behov
- Effektivitet og kvalitetssikring av prosessene og personene.

NT-fakultetet bruker tilsetninger aktivt som et element i strategiske satsinger. F.eks. administrerer fakultetet UiTs EISCAT-deltagelse (288 MNOK til infrastruktur), og det er øremerket to faste stillinger (1 professor, 1 førsteamanuensis) for å støtte opp under den faglige satsinga. Fakultetet har dessuten øremerket to av sine stipendiatstillinger til den samme satsinga. [Fakultetet ønsker sterkt en tilsvarende satsing (dvs. 2 stipendiatstillinger knyttet til EISCAT) gjennom universitetsstyrets fordeling av stipendiatstillinger.]

Tilsvarende har NT-fak satt av stillingsressurser til den tverrfakultære satsingen på bærekraftig energi.

I tilfellet CAGE tas det også konkrete grep ift. rekruttering og kompetansebygging for å utvikle fremtidige ledere av denne SFF'en.

Flere av senter-strukturene ved NT-fak (CAGE, ARCEX, CIRFA) har eksternt finansierte stillinger p.t. NT-fakultetet har lagt et løp der fremtidige ledige stillinger som følger av naturlig avgang vil kunne brukes til å videreføre disse tunge faglige satsingene når den ordinære prosjektperioden avsluttes.

Når det gjelder det administrative rundt tilsetninger er situasjonen ikke helt optimal. Eksempelvis bruker fakultetet for lang tid på tilsetting av stipendiater. Det er iverksatt tiltak

for å rette på dette, bl.a. gjennom å lære fra erfaringer ved vårt eget Helsefak, og ved NTNU (som bruker omtrent halvparten av tida).

En konsekvens av lange tilsettingsprosesser er at det av og til gjør det mer hensiktsmessig med direktetilsetninger. Dette har noen uheldige sider ved seg, bl.a. at det ser ut til å bidra til en skeiv kjønnsfordeling. En mer effektiv ordinær tilsettingsprosess vil kunne hjelpe på dette.

#### Til oppfølging:

I likhet med Helsefak ønsker NT-fak seg en sentral koordinering av arbeidet med å utarbeide retningslinjer som beskriver forventninger til ansatte (eksempelvis open access-publisering, eksternfinansiering) i forbindelse med tilsetninger. POA følger opp.

## **2. Publikasjonsaktivitet (totalt/pr. ansatt), PhD-produksjon og ekstern finansiering**

#### Fra diskusjonen:

Det har vært en god økning i publiseringen fra NT-fak fra 2014 (297.5 publikasjonspoeng) til 2015 (326.1 publikasjonspoeng). Når fakultetet går inn i individ-data fremkommer det at ca. 20 % av de ansatte står for ca. 70 % av publikasjonene.

Når UiT (og herunder NT-fak) sammenlignes med andre norske universitet (og tilsvarende fakultet) er det viktig å ta hensyn til at UFF-ansatte ved UiT i større grad enn ved f.eks. UiO inkluderer førstelektorer etc., som har mindre av sin arbeidstid øremerket til forskning (vanligvis ca. 20 % FoU-tid), og som derfor i liten grad publiserer. Litt forenklet betyr dette at 1 UFF-stilling ved UiT tilsvarer 0.83 UFF-stilling ved UiO. Dette er med på å forklare noe av forskjellen mellom UiT og øvrige norske universitet. **Men:** Også korrigert for dette publiserer UiT (og NT-fak) dårligere enn andre institusjoner det er naturlig å sammenligne oss med.

Forskningstermin er en faktor som virker positivt inn på publiseringstall for den enkelte ansatte. På et overordnet nivå er dekanatet i sin kommunikasjon internt på fakultetet tydelige på at økt publisering er en prioritert oppgave, og dette er også tema i medarbeidersamtaler. Publikasjonstall brukes dessuten aktivt som én bestemmende faktor (av flere) ved fordeling av stipendiatstillinger.

Antallet stipendiater ved fakultetet har ligget forholdsvis jevnt siden 2011. Det samme gjelder andelen kvinnelige stipendiater, som er på 35-40 %.

Gjennomstrømming (definert som fullført PhD innen 6 år etter oppstart) har falt fra 83 % for dem som startet i 2006, til 65 % for dem som hadde oppstart i 2009. Dette er en uønsket utvikling. Til sammenligning har BFE en gjennomstrømming på ca. 76 %, mens tallet for HSL er 33 %. Spørsmål om obligatorisk veileder-opplæring og om en tydeligere og mer ensartet definisjon av hvilket omfang en PhD-grad skal ha, tas opp til diskusjon i en UiT-intern fokusgruppe.

Eksternfinansieringen i 2016 er på det høyeste nivået noensinne for NT-fak; ca. 140 MNOK. Det har vært et jevnt høyt nivå de seneste årene, der ca. 50 % kommer fra NFR, mens ca. 10 % kommer fra EU. Fakultetet har en ambisjon om å øke både andel og omfang på EU-støtte.



### 3. De to viktigste tiltakene for å styrke kvaliteten i utdanningene.

#### Fra diskusjonen:

#### 1. Inntakskvalitet

Det er stor variasjon i søkertilfanget til de ulike programmene ved NT-fak. En grundig analyse av tallene - dvs. på individ-nivå - viser en tydelig sammenheng mellom karakter ved opptak (altså fra VG skole) og karakter ved ferdig grad.

Det er også stor variasjon i det faglige nivået på studenter som kommer inn via alternative veier. På generell basis sliter de som kommer Y-veien faglig, mens de som kommer via forkurs gjør det bra - til dels bedre enn de som kommer inn på "ordinært" opptak.

Erfaring tilsier at det er behov for å treffe tiltak som letter overgangen fra VG skole til universitet - eksempelvis ved å sikre at de som underviser i begynneremner på universitetet har god kjennskap til VG skole (innhold, undervisningsmetoder etc.)

NT-fak ser det som ønskelig at UiT utviklet sentral kompetanse/system som gjør det lett å måle frafall/gjennomstrømming, som gjør det mulig å følge enkeltpersoner, og som kan definere sammenlignbare mål for frafall/gjennomstrømming ved UiT.

#### 2. Økt pedagogisk kvalitet på "nåløye-emner"

Erfaring viser at det noen sentrale kurs på grunn-nivå som er særlig utfordrende for studentene ("nåløye-emner"), og der det er viktig å styrke den pedagogiske kvaliteten på utdanningen som tilbys. Dette må skje dels gjennom å legge til grunn en vitenskapelig tilnærming til undervisning og læring, og dels gjennom å involvere studentene i arbeidet med å bedre undervisningskvaliteten. Når det gjelder en vitenskapelig tilnærming til undervisning og læring så har NT-fak en ambisjon om å søke om midler til et SFU innen 2020.

### 4. Fusjonen: oppfølging

#### Fra diskusjonen:

Etter krevende diskusjoner i tida fram mot fusjonstidspunktet - særlig knyttet til IIS - er det en god utvikling både ved dette instituttet, og i det overordnede samarbeidet mellom NT-fak og IVT-fak.

For å fortsette denne gode utviklingen er det ønskelig fra NT-faks side å bli invitert med på nivå-2-møter med IVT-fakultetet. Dette vil støtte opp under utviklingen av faglig samarbeid slik det ble beskrevet i fusjonsprosessen.

Rent formelt inviterer rektor til møte med NT-fak og IVT-fak, og fakultetene inviteres til å komme med innspill til dagsorden. (PhD-utdanning kan være et aktuelt tema.) For å lette logistikken rundt møtet foreslås det lagt til i forkant av et utvidet ledermøte, eller i forbindelse med møter universitetsledelsen måtte ha i Narvik.

## 5. Teknologibygget 2

### Fra diskusjonen:

Dagens Teknologibygget er fylt opp og vel så det, og alle nye aktiviteter må finne eksterne lokaler. Eksempelvis har både fjernmålingsgruppen ved Institutt for fysikk og teknologi (inkludert CIRFA) og Romværsenteret (NOSWE) flyttet til Forskningsparken. Det er derfor nedsatt en arbeidsgruppe ved NT-fak som arbeider med å identifisere behov som kan løses gjennom et Teknologibygget 2. Arbeidsgruppens rapport vil foreligge senest rett etter sommeren.

## 6. Finansieringsmodeller, SFF, SFI, Jebsensenter, Mohn

### Fra diskusjonen:

Det er krevende at flere av de eksterne prosjektene ved NT-fak ikke er fullfinansiert. NFR har nå åpnet for dette i sine tildelinger, og både RDA og næringslivsaktører er positive til å bruke samme modell. Prosjektstøtte med Mohn-midler varierer noe i forhold til finansierungsgrad, mens Jebsen-stiftelsen generelt gir svak finansierung.

Spørsmål knyttet til etiske forhold rundt samarbeid med næringslivsaktører (eksempelvis Airbus, som ønsker å samarbeide med CIRFA) vil bli avklart gjennom universitetsstyrets behandling av etiske retningslinjer i styremøte mai- eller juni-møtet. NT-fak er opptatt av at fjernmålingsmiljøet rundt CIRFA får gode utviklingsmuligheter.

## 9. Optimal organisering av institutt/sentre

### Fra diskusjonen:

Det er behov for tiltak rettet inn mot lederopplæring - særlig på nivå 4 / senternivå. Mange av sentrene har egne styrer, og egne administrative apparat, noe som er lite effektivt.

## 10. Eventuelt

NT-fak/CIRFA utarbeider forslag til invitasjon til avtroppende (Walter Qvam) og påtroppende (Geir Håøy) konsernsjef i Kongsberg-gruppen. Formell invitasjon sendes fra rektor.

Geir Gotaas  
Seniorrådgiver  
[geir.gotaas@uit.no](mailto:geir.gotaas@uit.no) / 77 64 52 41

## NOTAT

### Oppsummering fra dialogmøte mellom Universitetsbiblioteket og universitetsledelsen våren 2016

Fra universitetsledelsen møtte:

- \* Johanne Raade – Bibliotekdirektør
- \* Marianne Foss – Assisterende bibliotekdirektør
- \* Eirik Mikkelsen – styreleder

Følgende stiller fra universitetsledelsen:

- \* Kenneth Ruud – prorektor for forskning
- \* Lasse Lønnum – universitetsdirektør
- \* Odd Arne Paulsen – personal- og organisasjonsdirektør
- \* Aase Tveito (referent)

#### Agenda

1. Ansettelsesrutiner
2. Publikasjonsaktivitet (totalt og per ansatt), phd produksjon og ekstern finansiering.
3. De to viktigste tiltakene for å styrke kvaliteten i utdanningene.
4. Effekter av fusjon for driften generelt og RESULT spesielt
5. Digitaliseringsstrategien – hvordan kan UB bidra med sin kompetanse i implementeringen av en digitaliseringsstrategi?
6. Open Access

#### Ansettelsesrutiner

Ansettelser i vitenskapelige stillinger representerer en stor investering og feilansettelser er veldig dyrt. Derfor ønsker rektoratet å diskutere rutiner rundt ansettelse og oppfølging av vitenskapelig ansatte.

Innledningsvis påpekte UB at mens prosedyrene for opprykk fra universitetslektor til førstelektor og dosent og fra førsteamanuensis til professor er revidert to ganger siden 1995, har det ikke skjedd tilsvarende revisjon av prosedyren for opprykk fra universitetsbibliotekar til førstebibliotekar. Dette gir dem utfordringer fordi det er mulig å søke opprykk i forbindelse med tilsetninger. UB ber derfor ledelsen om å be departementet om å omarbeide retningslinjene slik at de sammenfaller med de andre karriereløpene.

UB må kutte ca 10 årsverk (fra 115 til 105 årsverk), samtidig som utviklingen innenfor digitalisering gjør at de har et endret behov for kompetanse blant de ansatte. Dette er krevende, men de arbeider strategisk for å få det til. Campusbibliotekene i Alta, Hammerfest, Narvik og Harstad er foreløpig skjernet i prosessen for å bevare tjenestetilbudet til fagmiljøene.

Den nye organiseringen med funksjonsbaserte avdelinger og faggruppeledere var helt på plass 1. desember. Det var mange ledere med personalansvar før, og det var variabel kompetanse om og interesse for ledelse. Faggruppelederne er nye funksjoner. Disse har ikke personalansvar, men fagansvar, noe som ser ut til å fungere veldig bra. Ledelsen har stor tro på at den nye organisa-

sjonsmodellen er riktig, og til tross for en del motstand under innføring, ser det ut til at de fleste ansatte er enig.

Result er underfinansiert og må ta på seg eksterne oppdrag for å finansiere faste stillinger. Dette begrenser kapasiteten de har til å løse de oppgavene de er gitt i mandatet. Etter noe opprydding i prosjektporteføljen har de nå i all hovedsak fullfinansierte prosjekter. De skal i økende grad fremover være bevisst på at de oppgavene de tar på seg skal resultere i noe som er skalerbart og relevant for store deler av UiT. De vurderer selv at de mangler finansiering til 1,9 stillinger, i tillegg til at én av stillingene er finansiert over UiTs strategiske midler. Result gjør en stor jobb for Nivå 1 med saksforberedelser, utredninger osv. Disse oppgavene er i grenseland for hva mandatet deres spesifiserer at de skal gjøre. Dette er nyttig for UiT, men har konsekvenser for kapasiteten.

### **Publikasjonsaktivitet, ph.d-produksjon og ekstern finansiering.**

#### **Publisering og ph.d-produksjon**

UB produserer 0,44 publikasjonspoeng pr. UFF-årsverk. Det er det eneste universitetsbiblioteket som er registrert med publikasjonspoeng. Stipendiatene har publisert lite, men flere har artikler klar for publisering. Oppfølging av stipendiatene gjøres på de fakultetene de hører hjemme i samarbeid med veiledere på Result eller andre avdelinger på UB.

De stipendiatene som kommer til UB kan brukes mer til å styrke UB, spesielt gjelder dette innen universitetspedagogikk, som er et ungt fag i Norge og Norden hvor svært få har doktorgrad enda. Det er også viktig med stipendiaten UB har innen Open Access. Dette miljøet er nasjonalt ledende.

#### **Ekstern finansiering**

UB har mellom 3-4 millioner fra UNN. I tillegg er det mellom 1 og 2 millioner på ulike prosjekter, inkludert Result. UB deltar i noen EU-prosjekter, men det gir liten avkastning i penger. UB får ikke resultatmidler for publisering eller utdanning, og ønsker heller ikke det, men det gir dem noen utfordringer i forhold til belønning av innsats på områder hvor UB har forskerstilling, dvs særlig på universitetspedagogikk.

### **De to viktigste tiltakene for å styrke kvaliteten i utdanningene.**

- 1) UB har laget en MOOC om referanser og litteratursøk - Ikomp, Den legges inn som et arbeidskrav i mange utdanninger ved andre fakultet. Denne vurderes også tilpasset videregående skole. Der kan man få støtte fra RDA, fylket og nasjonalbiblioteket.
- 2) UB arbeider jevnt med å utvikle læringsmiljøene i bibliotekene. Det er et bidrag til utdanningskvalitet å legge til rette for at studenter kan arbeide godt sammen.

#### **Effekter av fusjon for driften generelt og Result spesielt**

Result har fått en 80 % stilling i høgskolepedagogikk fra Harstad via fusjonen. Det var også et driftsbudsjett knyttet til dette arbeidet, men de pengene ble ikke overført sammen med stillingsressursen.

Det gjøres en kartlegging av behovet for universitetspedagogikk i Harstad, Narvik og Alta. Høgskolene har jo i stor grad hatt undervisere, og det er et spørsmål om de har undervisningskompetanse over den påkrevde basiskompetansen. Result arbeider for å få en oversikt.

Utover dette er effekten at det er drift på alle campus, men noen steder er det ikke fysiske bibliotek. Det digitale bibliotek er tilgjengelig for alle ansatte og studenter ved UiT. Skype-møter fungerer godt, men reisevirksomheten øker. Det er god dialog både med Harstad og Narvik.

Det kommer ca 1,5 MNOK i økte faste litteraturkostnader vedrørende fusjonen. Det er i tillegg til de ressursene som kommer inn med Harstad og Narviks sine litteraturbudsjett. Det er lavere enn før antatt. UB er ikke udelt fornøyd med CRISTin. De avtalene som CRISTin forhandler har vært

dårligere enn de som vi forhandler selv. NTNU har samme erfaring. Breddeuniversitetene har 80% av kostnadene, men utgjør bare 6% av institusjonene som CRISTin forhandler for.

### **Digitaliseringsstrategien – hvordan kan UB bidra med sin kompetanse i implementeringen av en digitaliseringsstrategi?**

UBs strategi er «først og fremst digitalt». Mellom 85% og 90% av nye litteraturinnkjøp er digitale. UB er i ferd med å anskaffe en digitaliseringsmaskin, og vil tilby «digitalisering on demand».

Result og UB for øvrig har en rolle i å gjøre undervisningstilbudet tilgjengelig uavhengig av tid og sted. Fronter skaper utfordringer i dette arbeidet, og et nytt LMS vil gjøre dette enklere.

UB samarbeider bedre og bedre med ITA, på alle nivåer. Grensesnittet mellom ITA og Result er mer avklart enn i begynnelsen av Results etablering, noe som gjør dette enklere.

Det arbeides med en database for forskningsdata på UiT. UB forestår gjenfinning og klassifisering av data, mens ITA forestår de mer teknologiske sidene og lagring. Systemet bygger på erfaringer fra piloten på lingvistikk (TROLLing), men er faglig bredere anlagt.

Det kommer et trøkk på bredere tilgjengeliggjøring av data og gjenbruk av forskningsdata. Både EU og NFR har policier om tilgjengeliggjøring av data. Dersom den nye databasen blir en suksess vil det være et potensiale til å ta en nasjonal rolle i utviklingen av en skalerbar tjeneste for data. UB bistår i prosjektsøknader under utformingen av «Data management plan», men dette tilbudet kan gjøres bedre kjent.

### **Open Access**

Open Access fungerer godt ved UiT og det er store internasjonale og nasjonale bevegelser som sørger for bevegelse i retning av mer Open Access.

### **Annet – Litteraturtilbudet ved UiT**

Utlån av papirbaserte bøker / artikler falt fra 2003 – 2007, men har siden stabilisert seg. Det brukes også ressurser på å ta vare på samlinger av gamle bøker. Universitetet har flere verdifulle samlinger. 85-90% av innkjøpene er digitale.

Over år har vi hatt en realnedgang i litteraturbudsjettene på ca. 20%, sett bort fra valuta-svingninger. I tillegg er det 25% moms på alt det digitale. Det er krevende å agere innenfor budsjettene. Det er ikke mer å kutte uten å kutte sentrale tidsskrifter. Vi kan ikke abonnere på nye tidsskrift. Midler er overført fra HumSam til Realfag. UB har dialog med fagmiljøene på eksisterende portefølje. En utfordring er pakkeordningene der mange tidsskrifter kommer med én felles pris.

Det er ikke rom for å bli verdensledende med mindre man har gode bibliotek innenfor fagområdene. Det er kanskje nødvendig å kutte i bredden for å styrke enkelte fagområder. UB har statistikk over nedlastningene av enkelttidsskriftene, og disse kan brukes til å analysere bruken. Bibliotekstyret må avgjøre hva UBs forslag til kutt/strategi skal være.

Fagreferentene har kontakt med fagmiljøene og diskuterer behov og omfang. Det er viktig at vi på Universitetet har en dialog om strategien for litteraturtilbudet ved et breddeuniversitet.

### **Til oppfølging**

- Revisjon av regelverket for opprykk fra universitetsbibliotekar –førstebibliotekar
- Se nærmere på rollen innenfor Open Data. Involvere universitetsledelsen
- Prinsipper for strategisk forvaltning av litteraturporteføljen utarbeides i bibliotekstyret og tas derfra til utvidet ledermøte

Aase Tveito  
seniorrådgiver

— —  
aase.tveito@uit.no  
77 64 49 12

## NOTAT

### Oppsummering fra dialogmøte mellom TMU og universitetsledelsen våren 2016

#### Deltagere fra TMU

- \* Marit Anne Hauan, museumsdirektør
- \* Inger Kaisa Bækø, konst. kontorsjef
- \* Lena Aarekol, daglig leder for Polarmuseet
- \* Cathrine Paus, leder for team forskningskommunikasjon

#### Deltagere fra ledelsen

- \* Kenneth Ruud, prorektor for forskning
- \* Lasse Lønnum, universitetsdirektør
- \* Aase Tveito (referent)

#### Agenda

1. Ansettelsesrutiner
2. Publikasjonsaktivitet (totalt og per ansatt), phd-produksjon og ekstern finansiering.
3. De to viktigste tiltakene for å styrke kvaliteten i kommunikasjon og formidling.
4. Nybygg og tilstand i nåværende hus
5. Fusjon – konsekvenser for TMU
6. Digitalisert formidling ved TMU
7. TMU i UiT/UiT i TMU – museet for universitetet for øvrig (utstillinger/arrangement)

Innledningsvis kommenterte Marit Anne Hauan at universitetsledelsen tidligere har oppfordret TMU til å vurdere å bytte navn til Universitetsmuseet i Tromsø. Dette har vært styrebehandlet, men det er ikke kommet noen konklusjon. Informasjon om saken oversendes direktøren til orientering.

#### Ansettelsesrutiner

TMU har godt med søkere til alle ledige stillinger, og det er ingen fagområder der man mangler kompetanse. Gjennom strategiarbeid har man vurdert hvilken kompetanse som er nødvendig på kort og lang sikt. De har også et godt samarbeid med flere fagmiljø slik at de kan trekke på fagkompetanse der denne mangler. Et godt eksempel er geologi, der TMU selv bare bygger opp kompetanse på paleontologi, mens øvrige fagfelt dekkes gjennom samarbeid med Institutt for geologi.

TMU har et toppforskningsprosjekt innenfor biosystematikk. Botanisk hage er også høyt prioritert, og fagmiljøet samarbeider tett med biosystematikk-miljøet.

TMU er forpliktet til å satse på arkeologi, og dette er et voksende område. Innenfor kulturhistorie og det samiske satser TMU på breddekunnskap, og suppleres av de smalere områdene på UiT for øvrig.

Det vil være flere forskere som går av for aldersgrensen om tre-fire år. Det er ikke bekymringsfullt sett i lys av de mange høyt kompetente fagfolk som har søkt stillinger ved TMU de senere årene.

TMU opplever det som problematisk at det går lang tid fra de sender innstillingene på ansettelser til sentral tilsettingsutvalg og til tilsetting faktisk kan gjøres. Dette har medført at de har mistet gode kandidater. Det kan være en løsning å vurdere om de selv kan foreta tilsettinger.

### **Publikasjonsaktivitet (totalt og per ansatt), phd produksjon og ekstern finansiering.**

De ansatte på TMU publiserer godt, både sammenlignet med UiT for øvrig og med andre universitetsmuseer. (Se vedlagte publiseringstall)

### **Søknadsaktivitet**

Søknader om eksterne midler er tema i alle medarbeidersamtalene.

Åtte forskningsprosjekter ved TMU har ekstern finansiering. Det er også sendt to søknader nå i februar (Samisk historie og Circumpolar gender), og ytterligere to er under utarbeidelse, én innen biosystematikk og én innen helleristninger.

Det er vanskeligere å søke EU-prosjekter, men det vil komme søknader fra toppforsksgruppen i biosystematikk. Også Marianne Skandfer har mulighet for å slå gjennom sammen med miljøer i Finland og Sverige.

Direktøren oppfordrer TMU til å søke Regionalt forskningsfond. Det er også mulig å søke Marie Curie og lignende, og TMU har søkt om en post doc. Det er også mulig å bruke denne ordningen til forskningsterminer.

TMU poengterte at de er veldig fornøyd med hjelpen fra AFU.

### **De to viktigste tiltakene for å styrke kvaliteten i kommunikasjon og formidling.**

#### **Synlighet i media**

TMU har en kommunikasjonsstrategi, og vektlegger synlighet i nasjonale media.

TMU har to riksdekkende medieoppslag i måneden utover dekning av større begivenheter og arrangementer. Det er også et godt samarbeid med Forskning.no. I mars intervjuet de 15 av våre forskere, og disse kommer suksessivt på nettstedet. Derfra spres de videre på tradisjonelle og sosiale medier.

Aftenposten viten kan være en god arena, men det er bare gjort ett forsøk (som resulterte i en Innsikt-artikkel). Det har også vært flere artikler i Aftenposten Historie.

#### **Kompetanse om formidling**

TMU har arrangert et halvdagsseminar med tema «Forskning og forsider», og jobber med sosiale medier. De har et godt samarbeid med Lars Nordmo om websidene. KSA og TMU arbeider for å utnytte felles ressurser bedre.



### **Nybygg og tilstand i nåværende hus**

Det er deadline 13. mai på innstilling til tomtevalg. Det er to alternativer: Strandveien (++) og det andre er Mack-tomten nord for Polaria. Tomten i Strandveien har mye infrastruktur under bakken, noe som vil fordyre og komplisere en byggeprosess. Dette erfarte vi med Teknologibygget.

Det er ikke på noen måte akseptabelt for TMU å kassere samlinger for å bedre magasinkapasiteten.

### **Fusjon – konsekvenser for TMU**

TMU har et nært samarbeid med Alta museum, og har tilbudt seg å gi bistand til Fredssenteret (Krigsmuseet) i Narvik. TMU vil også følge med på de store historieprosjektene om krigen. Både partisankulturen, brenning av Finnmark og det samiske perspektivet på krigen er stadig gjenstand for ny forskning og fornyet formidling.

Svalbardmuseet har en stor del av sin samling fra TMU, og samarbeidet med dette museet bør styrkes.

### **Digitalisert formidling ved TMU**

Svært mange av TMUs objekter er avbildet og beskrevet på nett, og det jobbes med digitalisering av samlingene. Det er flere utstillinger som ligger tilgjengelig på nett, og det arbeides med en digitalisering av Ottar. Polarnatt og [NorArk](#) – arkeologiske forvaltningsutgravninger fra hele Norge ligger på nett.

Når det gjelder mer interaktive løsninger og digitalisert formidling ser TMU mange muligheter, men har behov for kompetanse. Erfaringer fra andre museer viser at det å gjøre materiale tilgjengelig digitalt fører til en annen type bruk av samlingene enn fysiske utstillinger. Det betyr at det må legges arbeid både i å presentere samlingene på en annen måte og å forstå hvordan man kan legge til rette for ulike typer bruk av de digitaliserte løsningene.

TMU har en drøm om en digital veggavis ved det nye museet, der vi henter stoff fra de mange historieverkene som er utarbeidet på UiT.

### **TMU i UiT/UiT i TMU – museet for universitetet for øvrig**

Polarmiljøet samarbeider godt med forskere på UiT for øvrig. Dette bidrar også med formidlingskompetanse hos forskerne. TMU har et ønske om å tas mer inn i større satsinger, slik som SFF / SFI og andre sentre. Hvordan kan TMU bidra inn i sentrene med sin formidlingskompetanse? Hvordan kan sentrene bidra med kunnskap til TMUs utstillinger og aktiviteter?

Man kan bruke museet i større grad til arrangementer og besøk, og museet kan være en ressurs for hele UiT i en større grad enn i dag.

### **Annet**

Fra 1930-1980 ble alt skjelettmaterialet som TMU fant sendt til de Schreinerske samlinger. Disse ble brukt til å forske på sykdommer. Nå jobber man annerledes med skjelettmateriale, og samlingene er ikke lenger gjenstand for direkte forskning der de er i dag. TMU ber derfor om å få

materialet tilbake. Dette oppleves som vanskelig i Oslo. TMU ser på det som faglig riktig å få skjelettmaterialet tilbake. Det blir et møte om å planlegge tilbakeføring.

### **Til oppfølging**

- TMU sender over informasjon om navnebytte
- Ledelsen ser på hvordan ansettelsesprosesser kan gå raskere
- Ledelsen diskuterer med AFU om de kan bidra til å få inn TMU i forbindelse med formidling i prosjektsøknader

Aase Tveito  
seniorrådgiver

—  
Aase.tveito@uit.no  
77 64 49 12 —