



Møteinnkalling

Utvalg: **Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen**
Møtested: Kunstakademiet
Møtedato: 28.11.2023
Tidspunkt: 12:00-16:45

Eventuelt forfall må meldes snarest på e-post til Elisabet Aase; elisabet.aase@uit.no.
Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
UMAK 18/23	Endring av studieplan - master i hørelære med didaktikk og praksis		2017/6789
UMAK 19/23	Møteplan UMAK - styret 2024		2023/1827
UMAK 20/23	Prolongering instituttråd UMAK		2019/2734
UMAK 21/23	Handlingsplan Likestilling mangfold og inkludering 2025		2021/696
UMAK 22/23	2024 Foreløpig intern budsjettfordeling UMAK		2022/5528
UMAK 23/23	Nytt kortnavn Universitetsmuseet		2021/4647

Orienteringssaker

OS 18/23	Grafisk profil Universitetsmuseet		2023/1827
OS 19/23	2023 KD tilbakemelding etatsstyringsmøte		2023/1827
OS 20/23	Oppfølging av utdanningsmeldingen 2022 ved UMAK		2021/5088
OS 21/23	Regnskap 2.terial 2023		2022/5528
OS 22/23	2023 Status årsplaner enheter UMAK		2020/963
OS 23/23	Personalplaner enheter		2021/1226
OS 24/23	Råd og anbefalinger til nytt styre		2023/1827

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	28.11.2023	18/23

Endring av studieplan - master i hørelære med didaktikk og praksis

Innstilling til vedtak:

«UMAK styret vedtar endringene som beskrevet i saksframlegget»

Bakgrunn:

Studieprogramleder professor Hilde Blix ønsker å endre navnet på programmet fra «Master i hørelære med didaktikk» og praksis til «Master i hørelæredidaktikk». Navnet er tilstrekkelig beskrivende for programmet og er det som brukes i dagligtale.

Studieplanen er lagt inn i ny mal for studieplaner for UiT og enkelte punkter er føyd inn som en del av dette:

- Mer informasjon om studentutveksling
- Informasjon om politiattest og skikkethetsvurdering
- Endring av navn på to emner i masteren

Instituttleder ved Musikkonservatoriet støtter forslag til endringer.

Administrasjonen har ingen innvendinger mot endringene.

Lena Aarekol
direktør

—

Kristin Lagesen
assisterende seksjonsleder

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg: Studieplan hørelæredidaktikk gjeldende fra høst 2024



Studieplan

Hørelæredidaktikk - master

120 studiepoeng - Tromsø

Studieplanen er godkjent av styret ved Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag den 28.11.2023

Navn	<p>Bokmål: Hørelæredidaktikk - master</p> <p>Nynorsk: Høyrelæredidaktikk - master</p> <p>Engelsk: Ear Training didactics - master</p>
Oppnådd grad	Master i Hørelæredidaktikk
Målgruppe	<p>Målgruppe er studenter som ønsker å:</p> <ul style="list-style-type: none"> • utvikle seg faglig og personlig for å bli i stand til å påta seg pedagogiske arbeidsoppgaver innen faget hørelære • tilegne seg en kritisk, selvstendig og reflektert holdning til sitt arbeid som pedagog i hørelære <p>Utdanningen gir kvalifikasjoner for undervisning i musikkteoretiske fag i grunnskole og kulturskole, på videregående skole og i høyere musikkutdanning</p>
Opptakskrav og anbefalte forkunnskaper	<p>Opptakskravet til studiet er bachelorgrad i musikk eller tilsvarende utdanning samt godkjent opptaksprøve. Det må inngå minimum 80 studiepoeng i pedagogiske og utøvende emner i musikk.</p> <p>For søkere med annen utdanning vil det være aktuelt med dokumentasjon/opptaksprøve av egenferdigheter i hørelære.</p> <p>Opptaksprøven består av to deler:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En skriftlig fremstilling på ca 800-1000 ord som beskriver motivasjon for studiet og tanker om tema for masteroppgaven. 2. Praktisk prøve der søker med utgangspunkt i oppgitt emne, skal undervise en gruppe elever i faget hørelære. Etterfølgende intervju. <p>Rangering av søkere skjer på grunnlag av en total vurdering.</p> <p>Studentene må ha meget gode faglige forutsetninger og evne til refleksjon og fordypning gjennom selvstendig arbeid. Generelt gode ferdigheter i pianospill er en fordel.</p>
Politiattest	Det kreves politiattest for å kunne gjennomføre praksis i studiet.
Skikkethetsvurdering	Studiet har skikkethetsvurdering etter <u>lov om universiteter og høyskoler § 4-10</u> og <u>forskrift om skikkethetsvurdering i høyere utdanning</u>
Læringsutbytte-beskrivelse	<p>Etter bestått studieprogram har studenten følgende læringsutbytte</p> <p>Kunnskaper:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • kan analysere og drøfte sine pedagogiske intensjoner med utgangspunkt i pedagogisk og hørelæredidaktisk teori • kan realisere og formidle sine pedagogiske intensjoner med en tydelig profil • kan vise selvstendighet i møte med ulike pedagogiske situasjoner • kan anvende vitenskapelig kunnskap til å utvide sitt pedagogiske og musikalske perspektiv, og å gjennomføre et selvstendig utviklings- eller forskningsarbeid <p>Ferdigheter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kan ta ledende rolle i utviklingen av hørelærefagets innhold og utforming • har gode egenferdigheter i hørelærefagets forskjellige disipliner • har gode ferdigheter på piano • har utviklet evne til selvstendig arbeid som hørelærepedagog på forskjellige nivåer <p>Kompetanse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kan analysere og forholde seg kritisk til materiale fra pedagogiske utviklingsarbeid og forskning og bruke dette i sitt arbeid • har en kritisk, selvstendig og reflektert holdninger til egen faglige virksomhet • kan integrere pedagogisk forskning og erfaringsbasert viten omkring undervisningsmetoder med innsikt i utøving og pedagogiske ferdigheter
Faglig innhold og beskrivelse av studiet	<p>Kjerneelementene i studiet er hørelære og undervisning i hørelære. Andre musikkteoretiske emner som er relevant for hovedområdet vil ha en vesentlig plass i studieforløpet. Slike emner er pianospill, satslære og musikalsk analyse.</p> <p>Masteroppgaven består av et selvstendig skriftlig arbeid på om lag 60–90 sider.</p> <p>Gruppeundervisning, individuell og nettbasert undervisning. Enkeltemner kan gjennomføres som samlingsbaserte studier. En stor del av studentens arbeidstid vil gå med til egenøving i hørelære og disipliner knyttet til dette.</p> <p>Utvikling av pedagogiske ferdigheter skjer gjennom observasjon av undervisning og selvstendig undervisningspraksis med individuell veiledning. Føring av rapporter og praksislogg.</p> <p>Valgemner kan være relevante emner som tilbys ved Universitetet i Tromsø, innpassing av emner fra andre institusjoner eller emner spesielt relatert til masterprogrammet. Ved valg av slike emner gir det kandidaten ytterligere kompetanse til å undervise på videregående skole og høyere nivå.</p>

	<p>Studiet er et heltidsstudium og er samlingsbasert. Praksis kan gjennomføres desentralisert med IKT-støttet veiledning.</p> <p>Emner fra utlandet eller andre læresteder kan etter søknad innpasses som erstatning for valgbart emne i 3. og 4. semester.</p>						
Oppbygging av studieprogram	<table border="1"> <tr> <td></td><td></td></tr> <tr> <td>1. år</td><td> MUS-3201 Hørelæredidaktikk 1, 30 sp MUS-3206 Harmoni-/satslære og piano, 10 sp MUS-3207 Musikalsk analyse, 10 sp MUS-3303 Vitenskapsteori og forskningsmetode, 10 sp </td></tr> <tr> <td>2. år</td><td> Valgemne, 30 sp MUS-3902 Masteroppgave i hørelæredidaktikk, 30 sp </td></tr> </table>			1. år	MUS-3201 Hørelæredidaktikk 1, 30 sp MUS-3206 Harmoni-/satslære og piano, 10 sp MUS-3207 Musikalsk analyse, 10 sp MUS-3303 Vitenskapsteori og forskningsmetode, 10 sp	2. år	Valgemne, 30 sp MUS-3902 Masteroppgave i hørelæredidaktikk, 30 sp
1. år	MUS-3201 Hørelæredidaktikk 1, 30 sp MUS-3206 Harmoni-/satslære og piano, 10 sp MUS-3207 Musikalsk analyse, 10 sp MUS-3303 Vitenskapsteori og forskningsmetode, 10 sp						
2. år	Valgemne, 30 sp MUS-3902 Masteroppgave i hørelæredidaktikk, 30 sp						
Undervisnings-, lærings- og vurderingsformer	<p>Studiet er samlingsbasert med 8 samlinger med 3 dagers varighet begge studieår. I andre studieår vil undervisningsorganiseringen variere avhengig av hvilke valgemner som tilbys og den enkelte students progresjon i arbeidet med masteroppgaven.</p> <p>Undervisningen i vitenskapsteori og metode gir grunnlag for arbeid med masteroppgaven. Undervisningen i hørelæredidaktikk bygger på studentens undervisningsferdigheter i hørelære. Undervisningen vil foregå i grupper og individuelt. Sentralt i didaktikkemnene er sammenhengen mellom didaktisk teori og praktiske-didaktiske ferdigheter.</p> <p>All undervisning vil bygge på studentaktiv læring og læringsfremmende vurderingsformer. Kjønn-, inkludering- og mangfoldsperspektiver står sentralt i mastergradens pedagogiske grunnlagstenkning.</p> <p>Eksamen og vurdering er beskrevet i de enkelte emneplaner. Alle emner må være bestått før studenten kan gjennomføre avsluttende masteroppgave.</p> <p>Eksamen vurderes med gradert karakter A til F for avsluttende masteroppgave, hørelæredidaktikkemnene/egenferdighet og enkelte av valgemnene. De øvrige emnene vurderes med bestått/ikke bestått.</p>						

Relevans	Masteren kvalifiserer til ledende arbeid som musikkteori- og gehørpedagog i kulturskole, videregående skole og høyere utdanning og i profesjonsrettet arbeid. Studiet kvalifiserer til videre studier på ph.d.-nivå i musikkpedagogikk/-didaktikk.
Arbeidsomfang	Studentene forventes å arbeide minimum 40 timer i uken med studiene, inkludert forelesinger, gruppearbeid, praksis, veiledning og selvstudium.
For masteroppgaver/ selvstendig arbeid i mastergradsprogram	Masteroppgaven er et individuelt selvstendig arbeid på 30 sp og gjennomføres 3. og 4. semester. Det gis veiledning gruppevis og individuelt med fast veileder. Omfang av oppgaven skal være ca. 60– 90 sider. I tillegg til innlevering av masteroppgaven, gjennomføres en muntlig presentasjon av oppgaven med påfølgende samtale der kandidaten forsvaret oppgaven.
Undervisnings- og eksamensspråk	Norsk
Internasjonalisering	Det er lagt til rette for utvekslingsopphold i utlandet i 3. og 4. semester. Så langt mulig arrangeres det studietur til et relevant studiested i Europa. Noe av pensum er på ikke-nordiske språk.
Studentutveksling	Det legges opp til muligheter for utveksling 3. og/eller 4. semester. Musikkonservatoriet har relevante kvalitetssikrede avtaler om utveksling med eksempelvis Kungliga Musikhögskolan i Stockholm, Kongelige Danske Musikkonservatorium, Royal Conservatory Den Haag, Conservatorio “Arrigo Boito” i Parma og Musikhögskolan i Malmö.
Praksis	Enkelte emner inneholder obligatorisk praksis beskrevet i den enkelte emneplan. Praksisen består av observasjon av undervisning på ulike nivå, individuelt og i gruppe, dessuten selvstendig praksis. Omfang på 40-50 timer. Praksisen inkluderer observasjonspraksis og undervisning i grupper. Praksisen er nært knyttet til teoretiske og vitenskapelige emner. Praksisen vil normalt foregå ukentlig og det vil være mulig å tilrettelegge for praksis andre steder enn Tromsø. Det gjøres avtaler med de aktuelle praksisstedene i hht. forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning § 2-2 (9).
Administrativt ansvarlig og faglig ansvarlig	Studieprogrammet tilhører Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen (UMAK). Musikkonservatoriet er administrativt ansvarlig for programmet.
Kvalitetssikring	Evaluerings av studieprogrammet gjøres i henhold til systemet for kvalitetssikring av utdanning ved UiT Norges arktiske universitet. I tillegg utvikles kvaliteten gjennom samarbeid med praksisfeltet.



SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag	28.11.2023	19/23

Møteplan UMAK - styret 2024

Innstilling til vedtak:

Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag avholder styremøter i 2024 slik det fremgår av saksfremlegg

Bakgrunn:

Styret skal vedta møteplan for 2024. Følgende datoer foreslås:

Dag/dato/tid	Møteform
13. februar kl. 12.00 – 15.30	fysisk
23. april kl. 12.00-1500	digitalt
11. juni kl. 12.00-15.00	digitalt
24. september kl. 12.00-15.30	fysisk
26. november kl. 12.00-15.00	digitalt

Lena Aarekol
direktør

—

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	28.11.2023	20/23

Prolongering instituttråd UMAK

Innstilling til vedtak:

Instituttrådene ved Musikkonservatoriet og Universitetsmuseet prolongeres til 31.12.2025

Bakgrunn:

I styremøte 4. juni 2019 vedtok styret opprettelse av instituttråd ved Universitetsmuseet (UM), Musikkonservatoriet (MK) og Kunsthøgskolen (KA). Funksjonstiden for oppnevnte rådsmedlemmer ble fastsatt til fire år. Instituttrådene ved UM har bestått av 6 ansattrepresentanter samt instituttleder, og MK har bestått av 4 ansattrepresentanter, 2 studentrepresentanter samt instituttleder. Ved KA utgjorde hele personalgruppa med studentrepresentanter instituttrådet inntil 23.03.2021 da styret ved UMAK vedtok å endre sammensetning til 3 ansattrepresentanter og 2 studenter. Representantene i nytt råd ved KA ble oppnevnt på direktørfullmakt i 2022.

Fra opprettelsen av rådene i 2019 har flere nye rådsmedlemmene blitt oppnevnt når rådsmedlemmer har fratrådt sin stilling eller av andre årsaker ikke ønsker å fortsette. For å ivareta kontinuitet og kompetanse er det ønskelig at sittende råd ved UM og MK forlenges i samsvar med funksjonstiden til instituttrådet ved KA, samt også det nye styrets funksjonsperiode, ut 2025. Dette vil innebære at samtlige instituttråd ved UMAK oppnevnes på nytt til samme tid. En samlet ledergruppe slutter seg til dette.

Saken har ikke vært til diskusjon i IDF-møter (før utsendelse av sak) eller blant de sittende rådsmedlemmene. Det vil være naturlig at de som eventuelt ikke ønsker å forlenge sin periode erstattes av nye oppnevnte medlemmer.

Lena Aarekol
direktør

Anne Aagaard
administrativ leder

Vedlegg: Instruks styrer og råd UiT

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	28.11.2023	21/23

Handlingsplan Likestilling mangfold og inkludering 2025

Innstilling til vedtak:

1. Styret slutter seg til utvidet virketid for vedlagte plan for arbeid med likestilling, inkludering og mangfold ved UMAK 2025
2. Styret slutter seg til prioriterte innsatsområder for 2024

Bakgrunn:

UiT arbeider aktivt for å fremme likestilling, kjønnsbalanse og mangfold blant ansatte og studenter og for å skape et inkluderende og trygt arbeidsmiljø. Ingen skal oppleve diskriminering på grunnlag av etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering eller kjønnsidentitet. Likestilling og likeverd handler ikke bare om kjønnsbalanse, men også om maktforhold, like muligheter, fordeling av ressurser og anerkjennelse av mangfold og forskjellighet, herunder kjønn- og seksualitetsmangfold.

Universitetsstyret vedtok i februar 2020 handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2020-2023 for UiT Norges arktiske universitet. Følgende målsetninger ble fremhevet i handlingsplanen:

- Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering
- Arbeide aktivt for å nå 40% kvinner i vitenskapelige toppstillinger
- Iverksette tiltak for bedre kjønnsbalanse ved studieprogram med særlig skjev representasjon
- Synliggjøre kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning
- Bruke rollemodeller for å styrke mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning
- Styrke arbeidet med kjønnsmangfold ved UiT
- UiT har som mål å ansette flere med funksjonshemninger

Universitetsstyrets vedtatte handlingsplan inkluderer også alle fakulteter og enheter, som skal følge opp med utarbeidelse av lokale handlingsplaner med tiltak og aktuelle måltall tilpasset enhetenes utfordringer.

Status for 2023 UMAK

UMAKS Likestillings-, mangsfolds- og inkluderingsarbeid drives i første rekke av LMI-utvalget bestående av:

Studentrepresentant oppnevnt av studentutvalget:

- Eirunn Schulerud Haugseth, musikk

Ansatte ved UMAK:

- Førsteamanuensis Silje Gaupseth
- Professor Hilde S. Blix
- Førstelektor Bengt Arve Haugseth
- Visedirektør Anita Maurstad
- Administrativ leder Anne Aagaard

UMAKs likestillings-, mangsfolds, og inkluderingsutvalg (LMI-utvalg) har i 2023 hatt seks møter. Utvalget har i og mellom møtene jobbet med ulike tiltak i handlingsplanen, blant annet;

- sammen med studentutvalget utarbeidet nye statuetter for studentenes likestillingspris (vedlagt)
- delt ut likestillingspris til studentene (vedlagt)
- søkt og fått midler fra UiT sentralt til LMI-arbeidet (vedlagt søknad)
- fulgt opp med to seminarer for alle ansatte (hvorav også studenter deltok på et foredrag)
- belyst LMI-tematikk på UMAKs felles fagdag.

Ambisjoner, mål og tiltak UMAK 2024-2025

Styret ved UMAK har tidligere fastsatt at følgende ambisjon skal legges til grunn i arbeidet med likestilling mangfold og inkludering ved UMAK:

«UMAK skal søke å utvide og utvikle kunnskap om metoder og tiltak som fremmer likestilling, mangfold og inkludering i alle deler av virksomheten; fra planarbeid, rekruttering og karrierefremming til forskning, undervisning, museumsvirksomhet og kunstnerisk utviklingsarbeid».

Eksisterende handlingsplan utgår i 2023. LMI-utvalget anbefaler videreføring av eksisterende plan ut 2025. UiT sentralt har ikke utarbeidet en ny oppdatert overordnet plan, og flere mål og handlingspunkt i eksisterende plan er fremdeles høyst aktuelle. Dette er tiltak av kulturell og strukturell karakter som forutsetter langsiktighet og kontinuitet. Utvalget har videre gitt anbefalinger til utvalgte prioriterte innsatsområder for 2024. Disse fremgår av høyre kolonne i vedlagte handlingsplan.

Lena Aarekol
direktør

Anne Aagaard
administrativ leder

Vedlegg:

1. 2023 Studentutlysning og prisvinnere
2. Søknad LMI- midler
3. Handlingsplan likestilling mangfold og inkludering med prioriterte tiltak 2024



Musikkonservatoriet

8. juni · 🌐

...

GRATULERER TIL PRISVINNARAR! 🎉

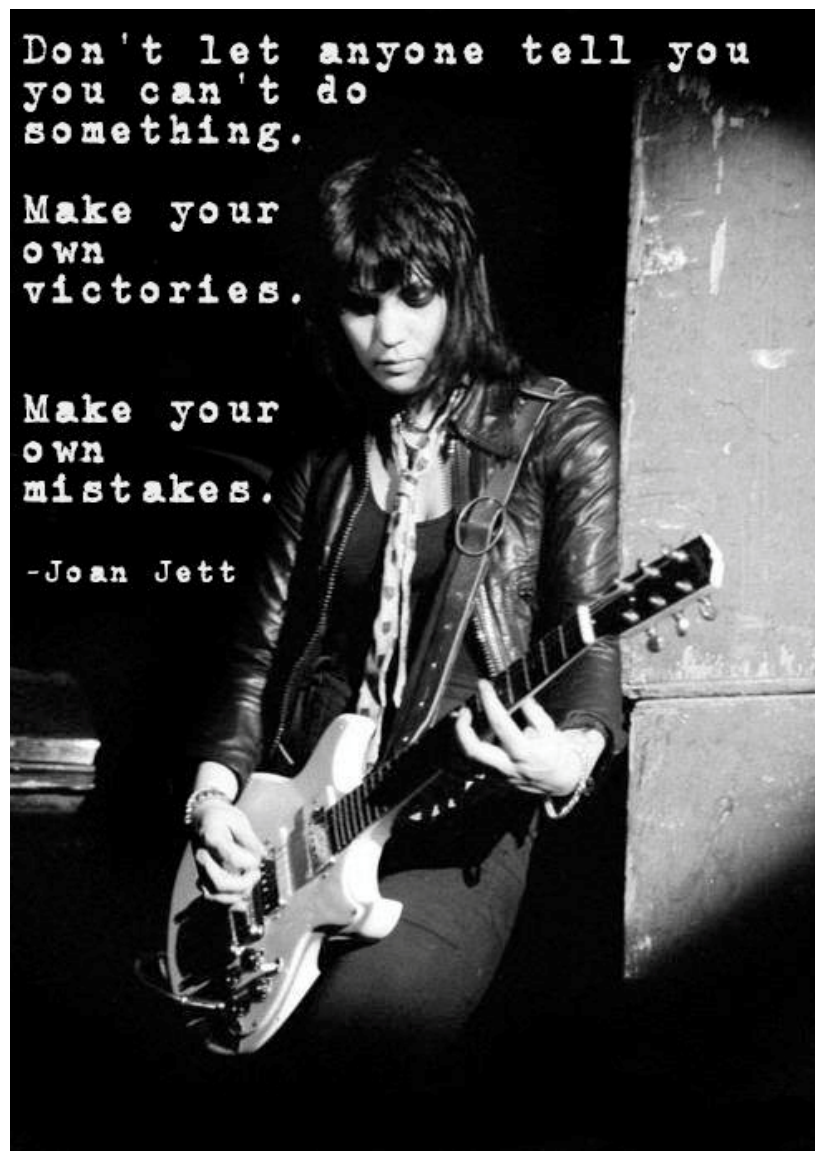
På Musikkonservatoriets sommarfest vart Mildrid Johanne Løken Taklo og Sabina Fosse Hansen tildelte prisen til Umak-studentane for likestilling, mangfald og inkludering. Prisen blir lyst ut blant alle studentane ved Noregs arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag. Påtråppende leiar ved studentutvalet Synne Mariussen overrekte prisen. [Hilde Synnøve Blix](#), representant frå Umaks likestillings-, mangfald og inkluderingsutval, var også hjarteleg til stades. Sabina er på utveksling og kunne derfor dessverre ikkje vere til stades på utdelinga.

Mildrid og Sabina fekk prisen for kampen deira for nynorsk representasjon på Musikkonservatoriet. Mildrid og Sabina har opna auga til mange på konservatoriet for viktigheita av å kunne bruke sitt eige hovudmål i studiane sine. Dei har jobba med saka på mange plan; både på høgaste hald studentpolitisk og meir i det kvardagslege ved å hengje opp humoristiske nynorske plakatar rundt om på huset og engasjere og rekruttere medstudentar til Norsk målungdom.

Tusen takk for innsatsen de gjer! ❤️



Kunstfakstudentenes likestillingspris



Kandidater:

Kunstfakstudentenes likestillingspris tildeles enkeltstudenter eller grupper av studenter som har gjort en spesiell innsats for likestillingssaken. Likestilling defineres i denne sammenhengen bredt og favner alle menneskers rett til likeverd og lik behandling.

Nominasjon:

Alle kunstfakstudenter kan nominere kandidater til likestillingsprisen. Nominasjonen skal være begrunnet. Nominasjonen sendes til hilde.blix@uit.no innen 4. juni, og utdeles før studieårets slutt.

Vurderingskomite:

Tildeling av prisen vil bli gjort av en komite bestående av to representanter fra studentutvalget, en vitenskapelig ansatt ved fakultetet, og fakultetsdirektøren.

Prisen er på kr. 5.000,- og et kunstverk.

UMAK's student award for equality, diversity and inclusion



The award of the UMAK-students is for students who have shown a significant effort working for equality, diversity and inclusion for/among students or student groups. The definition of equality, diversity and inclusion in this context is broad and includes all people's right to equal value and to be treated as equals.

Nomination:

All students at can nominate candidates for the EDI-award. The nomination must be justified. Send your nomination to su.umak@uit.no by April 14th. The award winner will be appointed during May.

Assessment committee:

The awarding will be done by a committee with two representatives from the student council, a scientific employee at the faculty, and one representative from UMAK's committee for equality, diversity and inclusion.

The award winner will receive a diploma and 5 000,- NOK gift card.

Søknad fra UMAK Likestillings,- inkludering og mangfoldsmidler 2023

Tittel på prosjekt/tiltak	Seminarrekke <i>SMART Se Mobiliser Aksjoner Reager Ta tak</i>
Prosjektleder/kontaktperson	Likestilling, mangfold og inkluderingsutvalg ved UMAK Kontaktperson: Anne Aagaard anne.aagaard@uit.no
Prosjektbeskrivelse Mål (hva som skal oppnås) Virkemiddel (hva som skal gjøres)	<p>MÅL: Bevisstgjøring og økt forståelse – likestilling, mangfold og inkludering</p> <p>At det eksisterer høy bevissthet og forståelse er grunnleggende og helt avgjørende for at vi skal lykkes med gode intensjoner og planer i arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering. Likestillings-, mangfolds- og inkluderingsutvalget ved UMAK søker i den forbindelse om kr 125 000 til en serie seminarer med bevisstgjøring og kompetanseheving blant studenter og ansatte som hovedmålsetting.</p> <p>VIRKEMIDDEL: Seminarserie</p> <p>UMAK søker om midler til å gjennomføre en seminarserie for å bidra til å øke forståelse, bevissthet og mobilisere ansatte i hele bredden av det pågående arbeidet innenfor likestilling, mangfold og inkludering (LMI). Seminarene vil ta opp aktuelle tematikker som: språkets betydning i LMI-arbeid, bias i forskning og utdanning, levekår og sammensatte identiteter blant LHBTIS-personer i Norge, kvinne- og mannsforskning i dag, mangfoldsledelse, og likestillingsarbeid i tilsettings- og tildelingsprosesser.</p> <p>I likhet med store deler av UH-sektoren, har UMAK utfordringer med å rekruttere mer likestilt og mangfoldig, og det er i tillegg kjønnskjevheter i organisasjonen både vertikalt og horisontalt. Bevissthet om hvilke dynamikker som ligger til grunn for skjevheter, og hvilke tiltak som må tilpasses de forskjellige utfordringene, er noe det må jobbes kontinuerlig med. Både museums- og kunstfagene har utfordringer med representasjon i formidlings-/konsert-/utstillings-arbeid, noe fagmiljøene på UMAK er oppmerksomme på og har jobbet med de senere årene. Kunnskap om LMI i forskning har vært tematisert, men ikke systematisk og kunnskapsbasert. I tider med omstillinger og økonomiske utfordringer er ikke mangfolds- og likestillingsledelse alltid høyest prioritet, og LMI-utvalget vil gjennom den omsøkte seminarrekken bidra til å holde “trykket oppe” på arbeidet med LMI-strategisk arbeid.</p> <p>Det ovenstående er eksempler på arbeid som trenger å forankres i hele virksomheten. Likestilling, mangfold og inkluderingsutvalget ved UMAK følger opp UiTs og UMAKs</p>

	<p>lokale planverk. For realisering av flere punkter i sentral og lokal plan er det helt nødvendig at innhold og tema flagges høyt og tematiseres jevnlig. Bare slik kan målene oppnås. Eksempelvis krever tiltaket «bevisstgjøre ansatte og studenter om hvordan ekskludering, diskriminering og seksuell trakassering av/blant studenter kan forebygges» at det settes av felles tid til temaet. Seminarrekken vil bidra til å følge opp sentrale og lokale strategier for LMI, og vi ønsker å rette seminarer og foredrag til forskjellige typer målgrupper i virksomheten for å oppnå best mulig effekt av kompetanseheving og bevisstgjøring.</p> <p>Seminarrekken speiler vårt ønske om å involvere studenter og ansatte – dvs. UMAK bredt – i arbeidet med å fremme likestilling og mangfold, og derigjennom skape et trygt og inkluderende studie- og arbeidsmiljø. Tema for første seminar er derfor bevisstgjøring om kjønnslikestilling i bred forstand, og seminaret vil tilbys alle studenter og ansatte ved UMAK. Andre seminar går nærmere inn på en av høyst dagsaktuell problemstilling, nemlig levekårsutfordringer blant skeive, særlig skeive med sammensatte minoritetsidentiteter som transpersoner eller personer med kulturell minoritetsbakgrunn. Her vil også studentutvalget inviteres aktivt inn. I siste seminar, om kjønns- og likestillingsutfordringer i forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid, adresseres lederne og mellomlederne ved enheten spesifikt – med målsetting om at bevisstgjøring på dette nivået vil ha positive ringvirkninger i enheten ellers. Samlet sett sikrer de tre seminarene med andre ord at hele UMAK utfordres til bevisstgjøring og handling – til å se mobilisere, aksjonere, reagere og ta tak i utfordringer ved enheten knyttet til likestilling, mangfold og inkludering.</p>
Fremdriftsplan (når aktiviteter skal gjennomføres)	<p>Det planlegges en seminarrekke, hvorav tre inngår i søknad/budsjett og planlegges gjennomført i 2023:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vår 2023: "Hvem sa hva? Kvinner menn og språk" foredrag med Helen Uri. Bevissthet knyttet til hvordan språket spiller virkeligheten, men også om hvordan det former den. For alle ansatte om kjønnslikestilling generelt. 2. Høst 2023: Presentasjon av levekårsundersøkelsen <i>Skeive livsløp</i> ved Elisabeth Stubberud. For Studentutvalget og alle ansatte ved UMAK, om skeives levekårsutfordringer. 3. Høst 2023: Seminar med ledere og mellomledere (studieprogramledere, ULM, seksjonsledere og forskningsgruppeledere) om kjønn og likestilling

	<p>(LMI) i forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid (med Trine Rogg Korsvik/Linda Rustad som innledere).</p> <p>--</p> <p>Ønskelig å følge opp i 2024</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. 2024: seminar om likestillingsarbeid i tilsettings- og tildelingsprosesser med FUF og ledelse (med Julia Orupabo som innleder). 5. Seminar for utvidet ledergruppe: Bias (for eksempel med Curt Rice som foredragsholder). 6. Seminar/foredrag om mannsforskning (med Øystein Gullvåg som foredragsholder).
<p>Budsjett (inkl. egeninnsats og omsøkt beløp)</p>	<p>UMAK søker om kr. 125 000 jf vedlagte budsjett.</p>

Seminarrekke 2023		
Semniar 1		
Helene Uri	45 000	
Reise	5000	
Lunsj intern gruppe + kaffe/te alle	10 000	
egeninnsats forberedelser/gjennomføring: ØK, AMD og vitenskapelig innsats 30 timer a 600 kr		18000
Semniar 2		
Elisabeth Stubberud	10 000	
Reise	5000	
Lunsj	10 000	
egeninnsats forberedelser/gjennomføring: ØK, AMD og vitenskapelig innsats 30 timer a 600 kr		18000
Semniar 3		
Trine Rogg Korsvik/Linda Rustad	20 000	
Reise	10000	
Lunsj	10 000	
egeninnsats forberedelser/gjennomføring: ØK, AMD og vitenskapelig innsats 30 timer a 600 kr		18000
Totalsum	125000	54000

LIKESTILLING, MANGFOLD OG INKLUDERING

Handlingsplan for UiT Norges arktiske universitet 2020 - 2023

Tiltak UiT fremgår av ordinær tekst

Handlingsplan for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen 2021-2025¹

Tiltak UMAK i uthevet tekst

STYRING OG LEDELSE	ANSVAR	Status 2023/ Tiltak 2024
Videreføre ordningen med likestilling- og mangfoldsutvalg. Utvalget skal ha brei representasjon og gjenspeile utvalgets arbeidsområder UMAK: UMAK skal til enhver tid ha et lokalt Likestillings-, mangfolds og inkluderingsutvalg (LMI-utvalg) som skal være støttende, rådgivende og pådrivende i saker som vedrører LMI. Utvalget skal ha brei representasjon og gjenspeile utvalgets arbeidsområder	Universitetsstyret UMAKs ledelse	OK pr. des 2022
Likestillings- og mangfoldsarbeidet skal inngå som tema i styringsdialog med fakultet og enheter UMAK: a) Påse at LMI er tematikk på styringsdialog med universitetsledelsen b) LMI skal inngå som fast tema på utvidede ledermøter en gang i semesteret.	Universitetsledelsen UMAKs ledelse alle nivå	LMI møtes og forbereder punktet til ledermøter, styringsdialogmøter og IDF-møter Ansvar sakliste: Ledelse alle nivå
Vedta handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering og synliggjøre arbeidet i UiTs årsrapport UMAK: a) Vedta tilsvarende lokalt forankret plan i UMAK-styret b) Årlig rapport for LMI-arbeid presenteres for UMAK-styret ved kalenderårets slutt	Universitetsstyret Styret ved UMAK UMAKs ledelse	OK pr. des 2022 TILTAK: Rapport i UMAK styremøte des 2024, med utgangspunkt i tiltaksplan/dette dokumentet.
UMAK: Integrere tiltak fra sentral og lokal handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering (LMI) i øvrig planverk. a) Lokale ambisjoner i arbeid med LMI skal komme til uttrykk i UMAKs strategiplan b) Lokale tiltak fra LMI-planen implementeres i UMAKs handlingsplan	UMAKs ledelse	OK pr. des 2022 Jf Langtidsplan 2023–2026 TILTAK Implementeres i årsplaner 2024
Tildele likestillings- og mangfoldsmidler som kan brukes på sentrale og lokale tiltak UMAK: Søke midler årlig. Sentrale utlysninger bekjentgjøres for alle ansatte, som oppfordres til å søke om støtte	Universitetsstyret UMAKs ledelse på alle nivåer	OK pr. nov 2023
Handlingsplanen skal konkretiseres i årlige aktivitetsplaner	Likestillings- og mangfoldsutvalget	OK pr. nov 2023: Underveis
UiT skal etablere forum for likestilling, mangfold og inkludering med representasjon fra alle fakultet/ enheter og campus	Universitetsledelsen	
Gjennomføre årlige drøftinger med tjenestemannsorganisasjonene UMAK: LMI skal være fast tema på lokale møter mellom ledelse og tillitsvalgte (informasjon, drøfting og forhandling, IDF).	ORGØK UMAKs ledelse	Flott fokus på årets UMAKs fagdag i 2023. TILTAK: Ansvar sakliste ledelse alle nivå
FAKULTETSVISE LIKESTILLING- OG MANGFOLDSPLANER	ANSVAR	
Fakultetene skal utarbeide planer for likestilling og mangfold med egne måltall som er tilpasset de særlige utfordringer som finnes på den enkelte enhet UMAK: a) UMAKs LMI-handlingsplan skal gjenspeile utfordringer ved enheten b) Kartlegge særskilte utfordringer årlig	Fakultetene, UMAK og UB UMAK-ledelsen og -styret i dialog med lokalt LMI-utvalg	Delvis OK pr nov 2023 TILTAK: Be om innspill fra enhetsledere hva som er mer særskilte utfordringer som skal følges opp: Invitere enhetsledere til innspillsmøte med LMI-utvalget TILTAK: Ansvar sakliste ledelse alle nivå
I fag med særlig skjev kjønnsbalanse skal det iverksettes særegne rekrutteringstiltak UMAK: Kartlegge særskilte utfordringer årlig	Fakultetene, UMAK og FUF Lokalt LMI-utvalg	TILTAK: Be om innspill fra enhetsledere hva som er mer særskilte utfordringer som skal følges opp: Invitere enhetsledere til innspillsmøte med LMI-utvalget
UMAK: Etablere studentenes (inkludert stipendiater) likestillings-, mangfolds- og inkluderingspris (LMI-pris) i løpet av 2021	Lokalt LMI-utvalg i samarbeid med	OK pr nov 2023 Utdelt juni 2023.

¹ Planens virketid utvidet fra 2023 til 2025 jf. SSAK XXXX, 28.11.23 ??

	studentutvalget (SU)	TILTAK: Følges opp tilsvarende for 2024
Videreføre ordningen med kallelse til professor II-stillinger på enheter med svak kvinneandel eller for å implementere kjønn- og mangfoldsperspektiver i undervisning UMAK: Fagmiljøene oppfordres til å søke om midler for professor II-stillinger	Fakultetene, UMAK og UB UMAKs ledelse på alle nivåer	Usikker om dette lyses ut i 2024...
I fag med særlig skjev kjønnsbalanse blant studentene har fakultetene et spesielt ansvar ved fordeling av og rekruttering til stipendiat- og post.doc-stillinger UMAK: Kartlegge særskilte utfordringer ved UMAK årlig	Fakultetene, UMAK og UB Instituttledere	Ikke fullført pr nov 2023 TILTAK: Be om innspill fra enhetsledere hva som er mer særskilte utfordringer som skal følges opp: Invitere enhetsledere til innspillsmøte med LMI-utvalget
Gjennomføre medarbeidersamtaler med fokus på etiske retningslinjer, forebygge ekskludering, diskriminering og seksuell trakassering	Fakultetene, UMAK og UB	
UMAK: Bevisstgjøre ansatte og studenter om hvordan ekskludering, diskriminering og seksuell trakassering av/blant studenter kan forebygges²	Instituttledere	Underveis pr nov 2023 TILTAK: Be om innspill fra enhetsledere hva som er mer særskilte utfordringer som skal følges opp: Invitere enhetsledere til innspillsmøte med LMI-utvalget
LIKESTILLING- OG MANGFOLDSPERSPEKTIV PÅ FORSKNING OG UNDERVISNING	ANSVAR	
Universitetet skal jobbe for bedre kjønn- og mangfoldsbalanse på studiene	Fakultetene, UMAK og UB	
Arbeide for å styrke og synliggjøre kjønn- og mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning UMAK: Tematisere kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning, museal formidling og kunstnerisk utviklingsarbeid på UMAKs årlige fagdag	Fakultetene, UMAK, UB og FUF UMAKs ledelse i samarbeid med LMI-utvalget	
UMAK: Arbeide for å styrke og synliggjøre kjønn- og mangfoldsperspektiver i utdanning, forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid, samlingsarbeid og formidling, gjennom å: a) arrangere seminarer med fokus på kjønns- og mangfoldsperspektiver i enhetens FoU-arbeid b) vektlegge kjønns- og mangfoldsperspektiver i arbeid med museumsutstillinger, konsertvirksomhet og annet formidlingsarbeid c) ha jevnlig faglige diskusjoner om hva kjønns- og mangfoldsperspektiver i UMAKs FoU-virksomhet innebærer	UMAKs ledelse på alle nivå Forsknings-gruppeledere	Pr nov OK TILTAK: Prioritere og forlenge tematikk og konseptet: <i>SMART Se Mobiliser Aksjoner Reager Ta tak</i> Seminar for og med ledelse ulike nivå Invitere inn foredragsholdere
Etablere nettverk for studenter av det underrepresenterte kjønn ved utdanninger med spesielt skjev kjønnsbalanse UMAK: Kartlegge fagspesifikk kjønnsfordeling årlig	Fakultet, enheter og FUF Lokalt LMI-utvalg	TILTAK: Innhente tallmateriale fra studentlister fordelt på fag.
På enheter med særlig skjev kjønnsbalanse i det faste undervisningspersonalet skal det gis seminar/forelesninger av interne eller eksterne rollemodeller	Fakultetene, UMAK og UB	TILTAK: Identifisere slike eventuelle skjevheter
Ha fokus på pensum og pensumlister for å vurdere om ulike kjønnsperspektiver og/eller kvinnelige rollemodeller i fagets vitenskapelige utvikling er inkludert UMAK: Sørge for god kjønnsbalanse, også i pensum forstått som kunstneriske uttrykk	Fakultetene, UMAK, UB og FUF UMAKs ledelse, Instituttledere, studieprogram-ledere	Pr nov 2023 – usikker status TILTAK: Be om innspill fra enhetsledere hva som er mer særskilte utfordringer som skal følges opp: Invitere enhetsledere til innspillsmøte med LMI-utvalget
Ved større konferanser skal UiT tilstrebe kjønnsbalanse blant inviterte foredragsholdere	Universitetsledelsen, fakultet og enheter	
UMAK: a) Kjønnsbalanse og mangfold skal tilstrebes blant alle gjesteforelesere, masterclasser, clinics, sensorer, samarbeidspartnere b) Etablere rutiner for monitorering av kjønnsbalanse og mangfold på dette området	Ledere alle enheter	Pr nov 2023 – usikker status TILTAK: Be om innspill fra enhetsledere hva som er mer særskilte utfordringer som skal følges opp: Invitere enhetsledere til innspillsmøte med LMI-utvalget
KOMPETANSE- OG KARRIEREUTVIKLING	ANSVAR	
UiTs lederutviklingsprogram skal inneholde tema om likestilling, kjønn- og mangfoldsperspektiver	Universitetsledelsen og SKK	
Iverksette tiltak for å bedre kjønnsbalansen blant forskningsgruppeledere med spesielt fokus på store prosjekter og senter for fremragende forskning	Universitetsledelsen og SKK	

² Studenter i planen refererer til studenter på alle nivå, inkludert 3. syklus. Studentutvalget bør ha en viktig rolle i dette arbeidet.

Arrangere seminar og workshop for å øke ledelseskompetansen om mangfold og inkludering	ORGØK	
<p>Kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger skal være minst 40 % innen utgangen 2022. Universitetet skal tilby kvinner i fagmiljøer med lav kvinneandel og kvinner som har potensial til å oppnå personlig opprykk til professor/dosent innen utgangen av 2022 deltagelse i et opprykksprosjekt hvor UiT skal</p> <ul style="list-style-type: none"> • legge til rette for at det kan oppnås opprykk innen fristen. • informere om krav til og utforming av søknad om personlig opprykk. • tilby deltakerne mentor. • arrangere felles samlinger med erfaringsutveksling og nettverksbygging. • arrangere skriveverksted. • finansiere ekstern prøvegjennomgang av vitenskapelige arbeider før søknad sendes. 	Fakultetene, UMAK, UB og ORGØK	Pr nov. 2023: UiTs mentorordning for opprykssøkere har vært brukt ved UMAKs enheter
UiT skal tilby kvinnelige postdoktorer mentor	Fakultetene, UMAK og UB	Pr nov 2023 – usikker status
Tilby kompetansetiltak for kvinner i tekniske og administrative stillinger som kvalifiserer til lederstillinger	ORGØK	
Tilby presentasjons- og medietreningskurs til kvinner i alle stillingskategorier	ORGØK OG FUF	
UiT skal ha en livsfasepolitikk som legger til rette for god balanse mellom karriere og familieforpliktelser	Alle enheter	
REKRUTTERING AV ANSATTE	ANSVAR	<p>Overordnet tiltak: Skaffe til veie oversikt over hva som gjøres i UMAKs enheter på disse punktene, og deretter konkretisering av tiltak med utg.pkt. i status.</p> <p>Spesielt viktig å involvere enhetsledere i dette arbeidet.</p>
<p>Lage mal til introduksjonssamtale for nytilsatte som inkluderer informasjon om risikosituasjoner, null-toleranse for trakassering og varslingsrutiner</p> <p>UMAK: Nedfelle disse i veiledende rutiner for mottak av nyansatte</p>	<p>ORGØK</p> <p>UMAKs ledelse</p>	
Ved rekruttering til lederstillinger skal det etterspørres likestilling- og mangfoldkompetanse	Fakultetene, UMAK og UB	
<p>Stillingsutlysninger bør utformes bredt og skal utformes på en måte som gjør det attraktivt for det underrepresenterte kjønn å søke</p> <p>UMAK: Letekomité skal få muligheter til å kommentere utlysningstekster før publisering</p>	<p>Fakultetene, UMAK, UB og ORGØK</p> <p>UMAKs ledelse</p>	
<p>Før utlysning av faste vitenskapelige stillinger og lederstillinger skal det opprettes letekomité for å finne fram til kandidater som fremmer likestilling og mangfold. Letekomiteens arbeid skal dokumenteres i tilsettingssaken</p> <p>UMAK: Opprette og kurse letekomitéer ved UMAKs institutter. Letekomiteenes sammensetning skal være to faste medlemmer, og et medlem som skiftes ut avhengig av fagområde</p>	<p>Fakultetene, UMAK, UB og ORGØK</p> <p>UMAKs ledelse</p>	
For å ivareta kjønnsperspektiv ved nyrekruttering til faste vitenskapelige stillinger skal forslag til utlysningstekst diskuteres i letekomiteer og på lokalt ledernivå	Fakultet og enheter	
Bevisstgjøre medlemmer i bedømmelseskomiteer og tilsettingsutvalg om egne holdninger/implisitt bias og vektlegging av likestilling og mangfold	ORGØK	
Minst 1 kvalifisert søker av det underrepresenterte kjønn skal innkalles til intervju	Fakultet og enheter	
Ved rekruttering av kvinner til fakultet/enheter med særlig lav kvinneandel kan det benyttes startpakker som kan bestå av stipendiater, postdoktorer og/eller ekstra driftsmidler.	Fakultetene, UMAK og UB	

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	28.11.2023	22/23

2024 Foreløpig intern budsjettfordeling UMAK

Innstilling til vedtak:

1. Styret slutter seg til foreløpig intern fordeling av bevilgning til UMAKs enheter i henhold til saksframlegg.
2. Det settes av inntil 1% av generell basis til strategiske midler for 2024.
3. Direktør gis fullmakt til endelig fastsettelse av budsjett

Bakgrunn:

Styret ved UMAK vedtok i sak 28/20 budsjettfordelingsmodell for UMAK. Denne fordelingsmodellen er lagt til grunn for rammefordeling 2024 for UMAKs enheter; administrasjonen, (bestående av ledelse stab og FUF inkludert drift av museet), Musikkonservatoriet, Kunstakademiet og Universitetsmuseet.

Filmkunstskolen i Kabelvåg (FIK) ble organisert som en enhet under instituttet Kunstakademiet med virkning fra 01.01.2023. Ettersom FIK organiseres samlet som enhet med teknisk og administrativt ansatte som normalt ellers ville vært organisert i UMAKs administrasjon, samt noen ved bygg- og eiendomsavdelingen (BEA) og universitetsbiblioteket, er det ikke mulig å innlemme dem direkte i nåværende budsjettfordelingsmodell ved UMAK. Tildelingen til FIK inngår i total bevilgning til UMAK for 2024, og er behandlet på samme måte som i 2023 i den interne fordelingen mellom enheter ved UMAK.

UMAK ble i universitetsstyresak 18/23 *Foreløpig fordeling av budsjett for 2024*, tildelt ei total bevilgning for budsjettåret 2024 på kr 147,310 mill. Dette er en økning på 5,15 % fra endelig tildeling for 2023. Økningen skyldes lønns- og prisjustering på 3,4%, samt spesiell tildeling på 3,0 mill til oppgradering av publikumsarealet. Det inkluderer 1,034 mill. kr til Musikkonservatoriet i *resultatmidler* for undervisning i musikk og drama jfr. omfordeling mellom HSL-fak. og UMAK (eph.2020/7671). Trekkes disse 2 tildelingene ut er den generelle basis tildelingen kr 143,276 mill. Dette utgjør reel økning på 4,43% fra endelig tildeling for 2023.

Basiskomponenten

UMAK har i 2024 en samlet basisfordeling på kr 121,852 mill. kr. Fordelingen tar utgangspunkt i basis fra 2023, justert for forventet lønns- og prisstigning på 3,4%. Øvrige reduksjoner i bevilgning og studieavgift utenfor EØS kommer til fratrekk med kr 2,736 mill.

Beregning av internhusleien tar utgangspunkt i den endringen i internhusleieordningen som skjedde i fjor, med en husleiekompensasjon på 85%.

Resultatkomponenten

Den resultatbaserte omfordelingen (RBO) splittes i 2 komponenter: *undervisning* og *forskning*. Resultatmidlene baserer seg på oppnådde resultater to år i forveien, slik at produksjon fra 2022 ligger til grunn for resultatbevilgningen i 2024. Resultatmidlene skal etter budsjettfordelingsmodellen til UMAK tilbakeføres den enhet som eier resultatet; dvs. der den faglige virksomheten har funnet sted.

Resultat av undervisningsaktivitet utgjør samlet sett kr 16,275 mill. for 2024-tildelingen. Dette er en økning fra 2023 med 23,2%, og skyldes at FIK sin produksjon nå er begynt å komme inn med 2,664 mill. Ellers er produksjonen på samme nivå som i 2023.

Resultatmidler for den samlede forskningsaktivitet har hatt en nedgang på 12,7% med kr 0,899 mill, og er kr 6,183 mill. i 2024. Publiseringspoeng og øvrig BOA har økt med 0,347 mill, mens EU- og NFR-tildelinger samlet sett har hatt en nedgang med kr 1,246 mill.

Tabell 1. viser en sammenstilling av intern bevilgning de siste årene og inkludert FIK for 2023 og 2024, fordelt på de ulike komponentene i UiTs budsjettfordelingsmodell:

Tabell 1 (Tall i hele 1000).

	UMAK	UMAK	UMAK	UMAK	UMAK
	2020	2021	2022	2 023	2 024
Samlet basisbevilgning	101 097	103 858	99 404	116 902	120 818
Resultatbasert undervisningsbevilgning					
Studiepoeng	9 759	10 120	10 769	11 168	12 753
Kandidat	2 400	1 844	2 016	1 980	3 388
Utvexling	199	103	148	61	135
Doktorgrad		310	318		
Sum RBO - undervisning	12 358	12 377	13 251	13 209	16 275
Resultatbasert forskningsbevilgning					
Publiseringspoeng	920	949	956	1 026	1 101
EU-tildeling	242	2 390	4 006	4 195	3 059
NFR-tildeling	553	400	271	333	223
Øvrig BOA	662	630	1 728	1 528	1 800
Sum RBO- forskning	2 377	4 369	6 961	7 082	6 183
Samlet tildeling (eks strat.bev, rekr.st, vit utst)	115 832	120 604	119 616	137 193	143 276
Fratrekkes rammen før fordeling enheter:					

Internhusleie	23 224	25 353	25 510	30 943	32 655
Sum fratrekk før fordeling enheter	27 696	25 353	25 510	30 943	32 655
SUM bevilgning til fordeling ved enhetene	88 136	95 251	94 106	106 250	110 621

Når husleie er trukket fra bevilgningen, gjenstår kr. 110,621 mill. til fordeling internt ved UMAK.

Intern budsjettfordeling enheter UMAK

Administrasjonen er organisatorisk inndelt i to enheter fordelt på *ledelse og stab*, og *forskning, utdanning og formidling* (FUF). I formidlingsdelen ligger også museumsdrift, som delvis driftes av billettinntekter som ikke inngår i UMAKs bevilgning (jf. tabell 1.) Størrelsen på administrasjonen ble i budsjettfordelingsmodellen fastsatt på bakgrunn av faktiske lønnsandeler basert på universitetsdirektørens vedtatte bemanningsplan, gjeldende fra 2019. Beløpet utgjør i underkant av 24% av samlet basis etter fratrekk for internhusleie.

Basisbevilgningen splittes videre til instituttene Kunstakademiet (KA), Musikkonservatoriet (MK) og Universitetsmuseet (UM) etter de fastsatte prosentandelene i UMAKs budsjettfordelingsmodell.

Resultatmidlene i hovedfordelingen gjelder faglig aktivitet. Denne fordeles direkte ut til instituttene etter faktisk tildeling i åpen og lukket ramme. Grunnlaget for tildeling er produksjon som hentes ut av i Cristin (forskning) og DBH (undervisning).

Trekk for *Strategisk komponent* 2023 ble fastsatt av styret i styresak 20/22 til 1% av enhetens generelle basis. Dette er videreført på samme måte i 2024 og strategisk komponent for 2024 utgjør kr 0,757 mill. Fordeling mellom enheter framkommer i tabellen under. Ovennevnte budsjetttramme til UMAK gir følgende foreløpig intern rammefordeling til UMAKs enheter i 2024:

Tabell 2. (Tall i hele 1000)

Enheter	Basis	RBO - forskning	RBO - undervisning	Spesiell tildeling	Strategisk komponent 1%	Total ramme ¹
UMAK - Internhusleie	32 655					32 655
Adm/FUF	18 318	86		3 000	183	21 220
Kunstakademiet	19 861	109	4 414		73 ¹	24 310
FIK	11 266		2 664		113	13 817
Musikkonservatoriet	18 634	308	9 197	1 034	186	28 987
Universitetsmuseet	20 084	5 679			201	25 562
SUM	120 818	6 183	16 275	4 034	757	

¹ Beregningen er basert på tildelt ramme til Kunstakademiet fratrasket videreføring av AHO midler (12,532 mill.)

Andre tildelinger i 2024

Midler fra strategisk utviklingsfond og rekrutteringsstillinger fordeles *utenom hovedfordelingen* til fakultetene. Fondet fordeler midler til tiltak innen kategoriene forskning, undervisning, vitenskapelig utstyr og formidling/øvrige strategiske tiltak. I Strategisk utdanningsutvalg², forskningsstrategisk utvalg³ og strategisk formidlingsutvalg⁴ behandles og prioriteres innspill til nye strategiske satsinger, etter søknader fra fakultetene. Strategisk utviklingsfond tildeler 1,337 mill. til Innovativ formidling - kuratering for vår tid og 3,0 mill. for oppgradering av publikumsarealet. I tillegg videreføres forpliktelser gitt i tidligere tildelinger: Nytt museum og utstillinger. med 2,1 mill og resultatmidler ILP med 1,034 mill.

Tabell 3. (Tall i hele 1000)

	UMAK	UMAK	UMAK	UMAK	UMAK
ÅR	2020	2021	2022	2023	2024
Annet					
Strategisk utviklingsfond	3 406	5 992	13 246	10 945	3 437
Rekrutteringsstillinger	5 832	4 017	4 376	7 553	9 932
Vitenskapelig utstyr/	0	0	0	0	
Spesiell tildeling; - publikumsareal			2 000	1 900	3 000
- ILP resultatmidler som legges i basis				1 000	1 034
Sum annet	9 238	10 009	19 622	21 398	17 403

Deler av midler fra strategisk fond forvaltes via ordninger som har egne fastsatte søknadsprosedyrer og kriterier for tildeling. En av disse strategiske satsningene rettes mot etablering av Aurora – sentre som skal gi toppforskningsmiljøers muligheter til å posisjonere seg i konkurransen om ekstern finansiering. UMAK ved Universitetsmuseet har i denne sammenheng blitt tildelt 15 millioner kroner til prosjektet *Norwegian Centre for Arctic Ecosystem Genomics (ArcEcoGen)*. Prosjektmidlene fordeles over en periode på fire år (2022-2025). Midlene kommer direkte til prosjektet utenom hovedtildelingen.

Midler fra strategisk fond øremerkes og videreføres til aktuell enhet og står på egne delprosjekter. Disse midlene kommer i *tillegg* til fordeling av enhetenes budsjettramme gitt i fordeling av bevilgning i tabell 1.

² UiT-internt rådgivende utvalg som ledes av prorektor utdanning og der de øvrige medlemmene i utvalget er prodekanene for utdanning og to studentrepresentanter (Studentparlamentet).

³ UiT-internt rådgivende utvalg som ledes av prorektor forskning og der de øvrige medlemmene i utvalget er prodekanene for utdanning ved fakulteter og to studentrepresentanter (Studentparlamentet og [TODOS](#)).

⁴ UiT- internt rådgivende utvalg som ledes av rektor og der de øvrige medlemmene i utvalget er dekanene og to studentrepresentanter (Studentparlamentet).

Detaljbudsjett

Detaljbudsjetter med kostnadsfordeling på ulike utgiftsposter (kontoklasser) er deretter utarbeidet av økonomimedarbeidere basert på forventet årsresultat, salgsinntekter og antatt forbruk i driftskostnader i 2023. Forventet saldo fra 2023 videreføres enheten og framkommer som inngående balanse (IB) på toppen i tabellen. Røde tall er inntekter/mindreforbruk, svarte tall er kostnader/merforbruk. I kolonnen TOTALT vises UMAKs samlede budsjetterte inntekter og kostnader på ordinær drift, fordelt over ulike kontoklasser. Det samme vises for de ulike enhetene i etterfølgende kolonner. Resultat av detaljbudsjettering på de ulike kontoklasser fremgår av tabell 4. nedenfor.

Tabell 4. (tall i hele tusen)

BUDSJETT FOR 2024									
Kontoklasse	KI	TOTALT	Led/Stab	FUF	ADM	KA	FIK	MK	UM
IB 2024 (forventet saldo)	2	-481	-2 022	7 085	5 063	-3 908	1 900	4 530	-8 066
Salgsinntekter		-11 563		-4 000	-4 000	-363			-7 200
Rammetildeling fra KD		-113 896	-7 781	-13 439	-21 220	-24 310	-13 817	-28 987	-25 562
Viderformidl. av bevilgning fra KD		12 532				12 532			
Sum salgs- og driftsinntekt	3	-112 927	-7 781	-17 439	-25 220	-12 141	-13 817	-28 987	-32 762
Varekjøp	4	1 250		450	450				800
Lønn	5	112 890	9 485	15 596	25 081	9 808	9 292	32 814	35 895
Driftskostnad	6,7	20 030	400	3 800	4 200	2 700	4 530	2 600	6 000
Interne overføringer	9	-10 805	-500		-500			-4 650	-5 655
Sum kostnader		123 365	9 385	19 846	29 231	12 508	13 822	30 764	37 040
Resultat (mer-/mindreforbruk)		10 438	1 604	2 407	4 011	367	5	1 777	4 278
-fratrekk for LARK		-486				-486			
UB 2024 (beregnet)	2	9 952	-418	9 492	9 074	-4 027	1 905	6 307	-3 788

Nærmere om budsjettgrunnlaget

En samlet vurdering av budsjettmessige rammer for 2024 viser at UMAKs økonomiske situasjon er krevende med akkumulert underskudd over år og ufordelte negative avsetninger fra 2019.

Fakultetene/enhetene har ikke anledning til å planlegge merforbruk; budsjettene skal være i balanse før de godkjennes av rektor. Status enhetene for justering av inntekter og/eller utgifter, viser at UMAKs budsjett ligger med underskudd på kr 9,952 mill.

Driftskostnader

Driftskostnader i klasse 6 og 7 er budsjettet i henhold til foreløpige regnskapstallene for 2023. Det forventede kostnadsnivået er derfor realistisk, og utgjør kr 20,030 mill. Dette inkluderer oppgradering av publikumsarealet.

Lønnskostnad

Lønn er budsjettet med 4,4% økning for personene som ligger i fastlønsbudsjettet. Lønnskostnad er kr 112,890 mill. i 2024 og nesten likt salgs- og driftsinntekt på kr 112,927 mill. Det er hovedsakelig faste stillinger og personer engasjert i prosentstillinger som inngår i tallet, mens variabel lønn (eksterne, timelærere, gjesteforelesere) er budsjettet så lavt som mulig, da dette er et grep som raskt lar seg iverksette.

Budsjettmessige utfordringer

Som det fremgår av tabell 4 over, er det spesielt to enheter som skiller seg ut mht negativ inngående balanse (øverste linje) for 2024: FuF og MK.

Det var i budsjett for 2023 lagt inn forventninger til økte inntekter publikum- og salgsinntekter på universitetsmuseet og Polarmuseet. Budsjettet 2023 ble derfor lagt med en forventet normalsituasjon (post-korona) med tilsvarende billettinntekter som i 2019, samt en estimert økning på 30% som tok høyde for prisvekst og endret system for billettprissetting. Økningen er pr oktober 2023 ikke innfridd for universitetsmuseet (FUF), mens resultatet for Polarmuseet (UM) er høyere enn i 2019⁵:

	2019			2022			Per utgangen av oktober 2023		
	Universitetsmuseum	Polarmuseet	SUM	Universitetsmuseum	Polarmuseet	SUM	Universitetsmuseum	Polarmuseet	SUM
Salg varer	- 1 621 519	- 588 197	- 2 209 717	- 1 148 971	- 889 283	- 2 038 254	- 1 092 588	- 962 214	- 2 054 802
Billettinntekter	- 1 630 831	- 3 296 554	- 4 927 385	- 1 420 847	- 4 443 264	- 5 864 111	- 1 084 431	- 4 777 812	- 5 862 243
Totalt	- 3 252 350	- 3 884 751	- 7 137 102	- 2 569 818	- 5 332 546	- 7 902 364	- 2 177 019	- 5 740 026	- 7 917 045

Forventet butikk og publikumsbilletter på universitetsmuseet er av denne grunn lagt lavere i budsjett 2024.

MKs negative inngående balanse skyldes i hovedsak utestående betaling for undervisningstimer gitt ved Institutt for lærerutdanning og pedagoikk (ILP) i perioden 2018-2022. Universitetsstyret vedtok i S25/22 *Foreløpig fordeling av budsjett for 2023* en økning av UMAKs ramme fra og med 2023 med 1 mill. kroner som kompensasjon for resultatmidler av årlig undervisningsomfang tilsvarende 2500 timer i musikk og drama. Timer utenom dette omfanget skal etter ny avtale kompenseres direkte fra ILP til MK time for time. Prinsippet for kompensasjon time for time for undervisning *utover 2500* timer med tilbakevirkende kraft utgjør et utestående mellomværende i perioden 2018-2022 på kr. 3,8 millioner. Dette beløpet ble i budsjett for 2023 lagt inn som inntekter, men beløpet utestår da saken ikke er fulgt opp mot nivå 1 og ILP. Beløpet er videreført som inntekt i 2024, og forutsetter at mellomværende betales.

⁵ Periodene som sammenlignes har vært preget av korona og ombyggingsarbeider.

Det ble videre for budsjett 2023 tatt høyde for at UMAK skulle få tilbakeført avsetninger i form av øremerkede midler bundet til faglig aktivitet. Ifølge nivå 1/ ORGØK skulle dette følges opp gjennom budsjettinnspill (2018/994). UMAK har i budsjettinnspill forutsatt tilbakeføring av avsetninger knyttet til faglige bindinger i Landskapsarkitekturutdanning (LARK) og for stipendiater etter følgende plan:

	2021	2022	2023	2024
Feil grunnlag i trekk	4 046 727			
LARK	3 495 227	4 000 000	4 000 000	4 000 000
Stipendiater		1 121 000	2 618 000	2 618 000
	7 542 000	5 121 000	6 618 000	6 618 000

Tilbakeføring av avsetningene er ikke imøtekommet de siste årene, og medfører underdekning av denne faglige aktiviteten.

Samlet sett gir overnevnte forhold ytterligere press på UMAKs samlede økonomi og utfordringer med å få lagt et budsjett i balanse.

Videre oppfølging

Kravet til budsjett i balanse kan imøtekommes ved at utgifter reduseres og/eller inntekter økes.

Med utgangspunkt i et estimert underskudd på 9,952 mill, jf tabell 4, vil dette bli en krevende oppgave som må være ferdigstilt innen midten av desember.

Universitetsstyret har i møte 15.11.23 fastsatt endeling budsjettideling, som gir en noe økt ramme til UMAK på 2,964 mill. som fratrasket økt internhusleie med kr 0,309 mill, utgjør kr 2 655 mill. Dette, sammen med anledning å budsjettere med underskudd ved Filmkunstskolen i Kabelvåg⁴ (for 2024 tilsvarende 1,9 mill, jf tabell 4), gir en *foreløpig* estimert underskudd tilsvarende 5,392 mill. For å kunne ivareta nevnte krav til balansert budsjettering, er det nødvendig å innarbeide endringer i budsjettet tilsvarende estimert underskudd.

Det innstilles på at styret gir direktør fullmakt til endelig fastsettelse av budsjett 2024 for UMAK.

Lena Aarekol
direktør

Anne Aagaard
administrativ leder

—

Saksbehandlere: Nina Kristine Andersen og Galina Idigesheva

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	28.11.2023	23/23

Kortnavn på besøksstedet Norges arktiske universitetsmuseum

Innstilling til vedtak:

Norges arktiske universitetsmuseum tar i bruk Arktisk museum som kortnavn på besøksenheten på Sør-Tromsøya. Saken sendes til rektor for godkjenning.

Bakgrunn:

Etter sammenslåingen i 2019 har det offisielle navnet Norges arktiske universitetsmuseum skapt forvirring og store kommunikasjonsutfordringer for besøksstedet på Sør-Tromsøya. Navnet viser både til instituttet/administrerende organisasjonen og selve museet som publikum kan besøke.

HIERARKIET PER NÅ:

UiT Norges arktiske universitet

Fakultet

Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen (UMAK)

Institutt / administrerende organisasjon

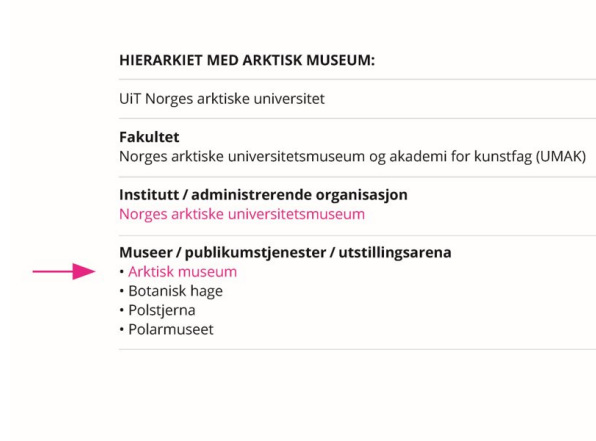
Norges arktiske universitetsmuseum

Museer / publikumstjenester / utstillingsarena

- Norges arktiske universitetsmuseum
- Botanisk hage
- Polstjerna
- Polarmuseet

Det er en utfordring at navnet er langt, og publikum sliter med fysisk å finne frem til rett besøkssted. Både forskere, besøkende og reiseoperatører lager sine egne forkortelser når de refererer til museet, og de mest brukte kallenavnene er «Tromsø Museum», «Samemuseet» og «Universitetsmuseet». På sosiale medier er det ikke anledning til å bruke hele navnet, og på Instagram er derfor «Arktisk museum» allerede tatt i bruk. Det er også vanskelig å skille mellom profilene Norges arktiske universitet og Norges arktiske universitetsmuseum på sosiale medier, fordi du bare ser begynnelsen av navnet som altså ser helt likt. Med dagens utfordrende økonomiske situasjon er det også avgjørende at vi får et større betalende publikum for å opprettholde og utvikle dagens drift.

Et kortnavn vil gjøre det enklere for publikum å finne frem til rett sted, og gjøre arbeidet med markedsføring, grafisk fremstilling og profilering bedre. Kortnavnet Arktisk museum viderefører ordet arktisk i det offisielle navnet, samtidig som det er lettere å skille fra Norges arktiske universitet. Det er per i dag ikke aktuelt å endre det offisielle navnet Norges arktiske universitetsmuseum. En endring av det offisielle navnet er en større og mer omfattende prosess, der universitetsstyret er beslutningsmyndighet.



Kortnavnet Arktisk Museum gir tydelig tilhørighet til universitetet, samtidig som museets besøksarena får en tydeligere profil som passer godt sammen med våre tre andre besøkssteder. Vi får et navn på museet som turister, guider og reiseleverandører klarer å uttale, og som løser mange av dagens kommunikasjonsutfordringer.

Alle ansatte ved Norges arktiske universitetsmuseum var i møte tirsdag 7. november invitert til å komme med sine synspunkter på forslaget. Det kom alternative forslag som Tromsø Museum og Tromsødiamanten, men ingen av disse navnene ivaretar kravet om at kortnavnet skal være utledet av vårt offisielle navn som fremdeles er Norges arktiske universitetsmuseum. Det er i ettertid levert inn et opprop fra vitenskapelige ansatte om endring av det offisielle navnet Norges arktiske universitetsmuseum tilbake til Tromsø Museum.

Lena Aarekol
direktør

—

Cathrine Paus
seksjonsleder

—

Vedlegg: 2023 Opprop vedrørende navn

Opprop om å ta tilbake merkenavnet Tromsø Museum

Tromsø Museum er et godt gammelt og innarbeidet merkenavn som har profilert vårt museum i 150 år og som fremdeles brukes av omverdenen – til tross for og kanskje også på grunn av dagens uhåndterlige navn. Da det av universitetspolitiske årsaker ble vedtatt å omdøpe gamle Tromsø Museum til Norges arktiske universitetsmuseum i forbindelse med opprettelsen av UMAK, manglet det ikke på protester og fornuftige innvendinger. Hvorfor gå vekk fra et så innarbeidet merkenavn? Resultatet er at vi har fått et veldig langt og kronglete navn som i sitt fulle gjentar ordet **arktisk** fire ganger. Tromsø ligger faktisk ikke i Arktis og verken vår forskning, formidling eller samlinger gjenspeiler Arktis i særlig grad. Vi blir ikke mer arktiske av å gjenta det flere ganger i navnet – bare en marginal del av vår virksomhet gjennom forskning og utstillinger handler om eller foregår i Arktis. Dessuten har vi et eget museum, en egen avdeling som spesifikt er tilegnet de arktiske utstillingene – det heter Polarmuseet. Hvorfor skal museet akseptere en slik faglig ukorrekt og politisk motivert navngivning?

Resultatet er at folk flest blander sammen universitetsnavnet og museumsnavnet på grunn av likheten. Etter flere år med tungekrøll og forvirringer er det svært få besøkende som skjønner eller bruker vårt nye navn. Alle snakker fortsatt om å gå på Tromsø Museum som man har gjort i 150 år. Navnet står fortsatt med store bokstaver på hovedbygget vårt og er trykt på millioner av etiketter i samlingene våre. Det er også det navnet man finner på bussruter, veiskilt og turistinformasjon. Det fortelles flere historier om buss- og drosjesjåfører som har avvist passasjerer som gjerne skulle til «Norges arktiske universitetsmuseum». De havnet til slutt på Polarmuseet eller på Vitensenteret.

Ledelsen ved museet har nå tydeligvis innsett at navneskiftet var et feilgrep og foreslår å løse problemet ved å bruke «Arktisk museum» som nytt navn på formidlingsenheten, altså enda et navneskifte. Det går med andre ord fra vondt til verre. Dermed vil «Arktisk» stå gjentatt fire, ja til og med fem ganger i et fullt navnehierarki:

1. UiT–Norges arktiske universitet
2. UMAK–Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen
3. Norges arktiske universitetsmuseum (inkl. Polarmuseet, arktisk-botanisk hage og Polstjerna)
4. Avdeling Norges arktiske universitetsmuseum (Sydspissen = gamle Tromsø Museum)
5. Arktisk museum (formidlingsenhet for nivået over)

Hva er egentlig forskjellen på Polar og Arktis og hva blir da forskjellen på Polarmuseet, Norges arktiske universitetsmuseum og Arktisk museum i kommunikasjonen utad? Hvilke arktiske utstillinger har vi på «Arktisk museum» som vi ikke har på Polarmuseet? Konsekvensen av forslaget blir den håpløse situasjonen at museet nå får to navn; a) Norges arktiske universitetsmuseum og b) Arktisk museum. Bare tanken om at utstillingsenheten navnemessig skal fremstå som et eget museum ved siden av den øvrige museale aktivitet, er svært besynderlig. Eller er det et frempek mot hva fremtiden vil bringe, nemlig et Arktisk museum i sentrum av byen blottet for vitenskapelige aktiviteter?

Ledelsens argument er at vi hører til under paraplyorganisasjonen Norges arktiske universitetsmuseum som er en del av UMAK–Norges arktiske universitetsmuseum og Akademi for kunstfag. Hvorfor gjelder da ikke samme logikk og kriterium for Polarmuseet? Det fikk beholde sitt gamle og innarbeidede navn uten diskusjon. Etter samme logikk burde heller Polarmuseet nå omdøpes til Arktisk museum.

Eneste løsningen på denne håpløse situasjonen er at navnet Tromsø Museum tas tilbake som navn på hele enheten – formidlingsaktiviteten inkludert. Det handler om å følge den enkle logikk som ble fulgt da Polarmuseet fikk beholde sitt gamle navn og ikke kaste over bord en merkevare som er innarbeidet gjennom 150 år.

Tromsø Museum, 14. november 2023

Seksjon for kultur

Camilla Brattland
Inga Malene Bruun
Anna Buduson
Mikael Cerbing
Ingar Olsborg Figenschau
Trude Fonneland
Jørn Erik Henriksen
Mari Karlstad
Erik Kjellman
Keth Elisabeth Lind
Andreas Luneborg
Anja Roth Niemi
Janne Oppvang
Rossella Ragazzi
Marianne Skandfer
Ingrid Sommerseth
Stephen Wickler

Tromsø arktisk-alpine botaniske hage

Martin Hajman
Kristian Nyvoll

Seksjon for natur

Torbjørn Alm
Inger Greve Alsos
Andreas Altenburger
Antony Brown
Håkon Dahlen
Patrycja Dominiak
Karl Frafjord
Bastian Fromm
Marie Føreid Merkel
Galina Gusarova
Anette Högström
Jostein Kjærandsen
Vanessa Pitusi
Heini Emilia Rämä
Odile Barbara Wallerath

Emerituser

Ivar Bjørklund
Arve Elvebakk
Ola Graff
Knut Helskog
Roger Jørgensen
Inger Storli
Dikka Storm

Orienteringssaker
OS 18/23 Grafisk profil Universitetsmuseet 2023/1827

ORIENTERINGSSAK

Til:	Møtedato:	Sak:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	28.11.2023	18/23

Utvikling av ny grafisk profil for Norges arktiske universitetsmuseum

Norge arktiske universitetsmuseum har fire besøksarenaer: Norges arktiske universitetsmuseum, Polarmuseet, MS Polstjerna og Tromsø arktisk-alpine botaniske hage.

Alle besøksarenaene har sitt særpreg, som vi gjerne vil styrke i merkevarebyggingen. Samtidig ønsker vi i markedsføring og kommunikasjon å synliggjøre at vi er en del av samme organisasjon. I dag er det ingen forskjeller i den grafiske profilen til universitetet og de ulike museene. Det gjør at profilene til de ulike museene er til forveksling lik hverandre, og også universitetet som helhet.

Som besøksarenaer lager vi til stadighet markedsførings- og informasjonsmaterieell som krever et grafisk design. Eksempler på dette er utstillinger, nettsider, plakater og skilting i og utenfor museene, brosjyrer, produkter, bæreposer til butikkene, arrangementspromotering i sosiale medier mm. Vi har de samme grafiske retningslinjene å jobbe etter som alle andre ved universitetet.

Vi har behov for en grafisk profil som tar høyde for at vi, ulikt resten av universitetet, er besøksarenaer. Vi skal skille oss ut fra andre attraksjoner, og gjøre det lett for besøkende å få et inntrykk av hva som gjør akkurat vår destinasjon verdt et besøk. I dag er rammene både for stramme (vi må velge logo, fonter og farger fra UiTs designmal), men også for vide (ut over dette står vi fritt til å lage egne design). Dette gjør at vårt grafiske materiale både mangler tydelige visuelle elementer som lett kan assosieres til den bestemte attraksjonen, samtidig som mange av våre design i for stor grad preges av å være utført av flere personer med ulike preferanser.

I stadig sterkere konkurranse med andre tilbud til turister og lokalbefolkning, må vi bygge tydeligere merkevarer. Universitets egne fagfolk er godt i gang med å utvikle en profil på oppdrag fra oss som kan presenteres for styret.

Lena Aarekol
direktør

—

Catrine Paus
seksjonsleder

—



ORIENTERINGSSAK

Til:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen

Møtedato:
28.11.2023

Sak:
19/23

2023 KD tilbakemelding etatsstyringsmøte

Vedlagt følger departementets skriftlige tilbakemelding til UiT Årsrapport 2022 og etatsstyringsmøte mai 2023.

Anne Aagaard
administrativ leder

—
anne.aagaard@uit.no
77 66 05 70

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur



Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet

Deres ref

Vår ref

Dato

23/211-

26. juni 2023

Etatsstyring 2023 - Endelig tilbakemelding på ambisjoner og måloppnåelse

Vi viser til årsrapport for 2022 og etatsstyringsmøtet 11.mai 2023 med Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet (UiT).

Vedlagt følger departementets endelige skriftlige tilbakemelding. Departementet forventer at UiT setter i verk nødvendige tiltak for å følge opp tilbakemeldingen.

Med hilsen

Maria T.Storeng (e.f.)
ekspedisjonssjef

Sheila A.Solberg
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Kopi: Riksrevisjonen

Postadresse
Postboks 8119 Dep
0032 Oslo
postmottak@kd.dep.no

Kontoradresse
Kirkeg. 18
www.kd.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
872 417 842

Avdeling
Eierskapsavdelingen

Saksbehandler
Sheila A.Solberg



Etatsstyring 2023

Tilbakemelding til Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet på ambisjoner og måloppnåelse

Dato:

23. juni 2023

1. Overordnet vurdering av resultater, ambisjoner og måloppnåelse på utviklingsavtalen

Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet (UiT) er Norges ledende universitet innenfor arktisk forskning, og tilbyr et bredt utvalg av utdanninger i nord. Departementet merker seg at UiT arbeider målrettet og strategisk for å videreutvikle seg som en front innenfor arktisk kunnskap og kompetanse, blant annet gjennom den nye strategien Eallju – drivkraft i nord, for perioden 2022–2030. Det er også gledelig at UiT har en positiv utvikling i å videreutvikle toppforskningsmiljøer, og gjør et godt arbeid med å styrke åpen forskning. UiT fortsetter den gode trenden med økende tilslag på ekstern finansiering av forskning. Departementet merker seg at UiT arbeider målrettet med forskningssøknader rettet mot innhenting av eksterne midler, men mener det samtidig er viktig at UiT innretter sin søknadsvirksomhet mot strategisk utvalgte områder, og gjør gode vurderinger av balansen mellom søknadsaktivitet og andre forskningsaktiviteter.

Det vil i fremtiden bli en utfordring å rekruttere tilstrekkelig antall kvalifiserte kandidater til både lærerutdanningene og sykepleierutdanningene. Departementet forventer at UiT arbeider systematisk med å utforme tiltak for å styrke rekruttering og gjennomføring fremover.

Sikkerhet og beredskap

UiT fikk påpekt to avvik i NOKUTs kontroll av rapporteringen om arbeidet med sikkerhet og beredskap i årsrapporten for 2022, som sier at universitetet:

- ikke har rapportert når de sist reviderte sin ROS-analyse;
- ikke har rapportert hvilke områder som er identifisert som de med høyest risiko.

KD forventer at UiT følger opp disse avvikene.

Informasjonssikkerhet og personvern

Det er et krav i KDs Policy for informasjonssikkerhet og personvern i høyere utdanning og forskning at alle virksomheter har et tilstrekkelig planverk for håndtering av alvorlige informasjonssikkerhets- og personvernhendelser (kontinuitet og beredskap). UiT har fremdeles mangler i dette planverket, og KD forventer at de nødvendige forbedringene som fortsatt gjenstår blir gjennomført.



KD forventer at UiT etterlever kravene som stilles til sikkerhetsarbeidet gjennom styringsdokumentet, samt det som følger av annet relevant regelverk. Vi ber universitetet om å vurdere hvorvidt kravene er etterlevd, og ved behov iverksette tiltak.

Museumsbygg

Ifølge årsrapporten for UiT 2022 fremkommer det at ikke alle samlingene ved universitetet vil være tilfredsstillende sikret eller bevart frem til ferdigstillelse av nytt museumsbygg.

Departementet har forståelse for at utsettelse av arbeidet med nytt museumsbygg oppleves utfordrende for UiT. Det forventes likevel at UiT prioriterer sikring av universitetsmuseets objekter og samlinger.

2. Utvalgte tema

Departementet har etter en gjennomgang av årsrapport og statistikk valgt ut følgende saker:

2.1 Gjennomføring av mastergrad

Andelen som gjennomfører mastergrad ved UiT har gått ned i 2022, fra 53,2 til 47,4 prosent. Departementet ser med bekymring på den reduserte andelen masterkandidater.

UiT opplyser at deler av reduksjonen trolig skyldes lavere gjennomstrømming på internasjonale programmer fordi en del studenter valgte å reise hjem under pandemien. Det er også mange som får seg jobb før de er ferdig med masterprogrammet og dermed ikke fullfører eller blir forsinket i studiet. UiT trekker frem samarbeid med arbeidsgivere som et tiltak for å sikre at de som har begynt i arbeid kan fullføre masteren. UiT ønsker også å vurdere hvordan utdanningene kan gjøres mer fleksible slik at flere studenter kan gjennomføre graden sin ved siden av arbeid.

UiT har en viktig rolle for å sikre tilgang på tilstrekkelig og relevant kompetanse både regionalt og nasjonalt. Departementet forventer at UiT følger med på tallene for gjennomstrømming fremover og iverksetter tiltak som kan bidra til at flere fullfører studiet.

2.2 Styrke rekruttering til lærer- og sykepleierutdanningene

KD berømmer de gode resultatene som UiT har hatt på andel uteksaminerte kandidater i helseutdanningene og lærerutdanningen i 2022. Det er imidlertid bekymringsfullt at søknadstallene til både lærer- og sykepleierutdanningene har gått ned i 2022. Nedgangen i antall søkere til sykepleierutdanningen er en nasjonal trend, og årsakene til nedgangen er antagelig sammensatt.

UiT viser til at sykepleiere og lærere søker seg til en profesjon og at det derfor er avgjørende å få til en god dialog med de fremtidige arbeidsgiverne for å motivere flere til å velge disse yrkene.



Undersøkelser viser at det er stor tilfredshet med utdanningene og at utfordringen er å få flere til å velge yrket. UiT ser også på mulighetene knyttet til ambulerende opptak for å fylle opp plassene på kullene.

KD forventer at UiT benytter relevante kunnskapsgrunnlag for å forstå eventuelle barrierer for at studenter ikke velger seg til sykepleier- og lærerutdanningene, og arbeider med å utforme målrettede tiltak for å styrke både rekruttering og gjennomføring i sykepleier og lærerutdanningene.

2.3 Strategisk utvikling av toppforskningsmiljøer

UiT har hatt god fremgang på tilslag på søknader til ekstern finansiering av forskning, både fra EUs rammeprogrammer og Forskningsrådet, selv om målet om at de eksterne inntektene skal utgjøre 25 pst. av totale inntekter ikke er nådd. Samtidig pågår en prosess hvor det blant annet skal arbeides med å øke tilslagsprosenten for søknader til Forskningsrådet, blant annet for å fremme en mer hensiktsmessig ressursbruk for forskere som søker om eksterne midler.

UiT fremhever at de har god kvalitet på søknadene de sender til Forskningsrådet, og at de vil fortsette med å sende søknader til Forskningsrådet innenfor sine strategisk viktige områder. Universitetet orienterte om at de har begynt å målrette interne forskningsmidler mot de som har suksess med innhenting av eksterne midler. UiT erkjenner også at det blir stadig flere som konkurrerer om midlene som lyses ut av Forskningsrådet. UiT oppgir at de fremover vil innrette sitt søknadsarbeid i enda større grad mot EUs rammeprogrammer. Samtidig er UiT opptatt av at ikke alle fagmiljøer har forskningskompetanse som tilsier at de skal søke om eksterne forskningsmidler, men heller at de skal bygge opp mer grunnleggende forskningskompetanse. En del av forskningsmiljøene har dessuten behov for veiledning og hjelp til å søke om midler. UiT opplever også at det er krevende å rekruttere vitenskapelige ansatte, spesielt innenfor helsevitenskapelige programmer. UiT vil jobbe med begge deler – både å videreutvikle og utvikle toppmiljøer, og å styrke de forskningssvake miljøene.

Departementet forventer at UiT innretter sin søknadsaktivitet mot ekstern finansiering på en måte som balanserer både strategiske hensyn og behovet for en hensiktsmessig ressursbruk blant de vitenskapelige ansatte. Dette har også relevans for målet om å styrke karriereutvikling for forskerne, og legge til rette for unge forskertalenter.

3. Innmeldte saker

UiT hadde ingen innmeldte saker til etatsstyringsmøtet 2023



Postadresse
Postboks 8119 Dep
0032 Oslo
postmottak@kd.dep.no

Kontoradresse
Kirkeg. 18
www.kd.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
872 417 842

Avdeling
Eierskaps
avdelingen

Saksbehandler
Sheila A.Solberg

ORIENTERINGSSAK

Til:	Møtedato:	Sak:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen		

Oppfølging av UiTs utdanningsmelding for 2022 ved UMAK

Oppfølging av utdanningsmeldingen 2022 ved Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen – orientering til UMAK styret.

Bakgrunn

I styremøtet 2. februar 2023 behandlet Universitetsstyret i sak s 4 «Melding om utdanning 2022» og fattet følgende vedtak:

1. *Universitetsstyret tar Utdanningsmeldingen 2022 til orientering.*
2. *Alle enheter på UiT bes om å behandle Utdanningsmeldingen 2022 i sine beslutningsorganer og utarbeide fakultetsspesifikke tiltak som møter de utfordringene som identifiseres i meldingen.*

Utdanningsmeldingen 2022 gir en status av utdanningskvalitetsarbeidet ved UiT, der oppmerksomheten denne gangen rettes mot fire tematikker: Det systematiske kvalitetsarbeidet, åpen utdanning, internasjonalt samarbeid og gjennomstrømming på ph.d.-utdanningene. Med bakgrunn i fakultetenes kvalitetsmeldinger, dialogmøter mellom universitetsledelse og fakultet fra våren 2022 og resultater fra blant annet Studiebarometeret, SHoT-undersøkelsen og Underviserundersøkelsen, presenteres en oppsummering av situasjonen innenfor disse fire områdene per tid. Deretter er det foreslått en rekke tiltak for videre arbeid. Under oppsummeres de tiltakene der fakultetene er utpekt som ansvarlig enhet for gjennomføring:

Det systematiske kvalitetsarbeidet

1. Fakultetene skal i forbindelse med innføring av nytt sak- og arkivsystem påse at det utarbeides egne rutiner for gjennomføring og dokumentasjon av kvalitetsdialogen på alle nivåer. Merk at dette ikke kan gjennomføres før UH Sak innføres høsten 2023.
2. Alle studieprogram skal innføre mentorordninger til sine studenter.
3. Det er ønskelig at organisasjonen i større grad tar tak i felles utfordringer og legge til rette for erfaringsdeling på tvers av fakultet. Derfor bes fakultetene å lage en bedre oversikt over konkrete utfordringer som avdekkes i tilknytning til og på de enkelte studieprogrammene.

Internasjonalisering

1. Fakultetene skal sørge for at en internasjonal utvekslingskomponent er godt integrert i alle studieprogram. Studieprogrammene på bachelor- og masternivå skal være koblet til faglig kvalitetssikrede utvekslingsavtaler og i størst mulig grad inneholde forhåndsgodkjente utvekslingspakker der emner, praksis eller hele internasjonale semestre inngår.

Gjennomstrømning på ph.d.-utdanningene

1. Mentorordninger for ph.d.-kandidater innføres på alle fakulteter i løpet av 2023.
2. I denne utdanningsmeldingen ligger det en kunnskapsoppsummering på frafall/gjennomstrømning på ph.d.- utdanninger og mulige tiltak for å bedre gjennomstrømningen. Fakultetene forventes å gå gjennom dette for å se om det er noen tiltak som kan være nyttige.

Universitetsstyret forventer at enhetene tilpasser og konkretiserer de foreslåtte tiltakene til lokale forhold, vurderer hvordan disse skal følges opp, samt behandler disse i sine fakultetstyrer. Tiltakene bør dessuten inkluderes i egne langtidspaner.

Det forventes også at enhetene gjør seg kjent med øvrige tiltak som foreslås i Utdanningsmeldingen 2022, men det påpekes at Avdeling for forskning, utdanning og formidling vil ta et særskilt ansvar for koordinering av arbeidet der nivå 1 spiller en viktig rolle.

Oppsummering av arbeidet med tiltak- og tiltaksområder ved UMAK:

Det systematiske kvalitetsarbeidet:

1. Fakultetene skal i forbindelse med innføring av nytt sak- og arkivsystem påse at det utarbeides egne rutiner for gjennomføring og dokumentasjon av kvalitetsdialogen på alle nivåer. Merk at dette ikke kan gjennomføres før UH Sak innføres høsten 2023.

Det er etablert faste arenaer for samhandling og samarbeid om utdanningskvalitet ved UMAK som utdanningsforum (direktør, visedirektør utdanning og instituttledere) og studieprogramlederforum (direktør, visedirektør utdanning, instituttledere og studieprogramledere). Det er også årlige kvalitetsdialoger mellom instituttledere og studieprogramledere. Det føres referat fra møtene som arkiveres.

Tiltak:

Dette punktet er fulgt opp ved UMAK, og dokumentasjonsrutiner flyttes til det nye systemet når det innføres høsten 2024.

2. Alle studieprogram skal innføre mentorordninger til sine studenter.

Det er innført mentorordning på alle UMAKs studieprogram på første studieår. Det er utviklet handbok for mentorer og det gjennomføres møter med mentorer før oppstart hver høst og i løpet av første semester.

Tiltak:

Arbeid med utvikling av mentorordningen gjennomføres studieåret 2023/2024.

3. Det er ønskelig at organisasjonen i større grad tar tak i felles utfordringer og legge til rette for erfaringsdeling på tvers av fakultet. Derfor bes fakultetene å lage en bedre oversikt over konkrete utfordringer som avdekkes i tilknytning til og på de enkelte studieprogrammene.

Alle studieprogrammene har utarbeidet utviklingsplaner som er lagt ut på UiT sine nettsider. Utfordringer som kommer frem i disse planene og i andre fora deles mellom studieprogram og institutt i fora beskrevet over ved UMAK. Utfordringer med forslag til løsninger sees også i sammenheng med UMAKs årsplan og langtidsplan. Det er etablert faggruppemøter for studiekonsulentene ved UMAK der det kontinuerlig deles erfaringer med løsninger av ulike utfordringer på tvers av studieprogram.

Tiltak:

Dette punktet er delvis fulgt opp, men det må vurderes flere systematiske rutiner for deling av interne utfordringer ved UMAK. Deling mellom enheter/fakultet bør initieres av nivå 1 ved FUF. Ledelsen ved UMAK bør da avgjøre hva og hvordan felles utfordringer kan deles med andre enheter ved UiT.

Internasjonalisering:

Fakultetene skal sørge for at en internasjonal utvekslingskomponent er godt integrert i alle studieprogram. Studieprogrammene på bachelor- og masternivå skal være koblet til faglig kvalitetssikrede utvekslingsavtaler og i størst mulig grad inneholde forhåndsgodkjente utvekslingspakker der emner, praksis eller hele internasjonale semestre inngår.

Seksjon for internasjonalisering av studier (SIS) har presisert at det med utvekslingskomponent menes en kombinasjon av at:

- det settes av faglig integrerte bolker for utveksling i studieplanene
- avtalene som benyttes for dette er gjennomgått med hensyn på studietilbud og hvorvidt det egner seg til utvekslingsopplegget det er planlagt for

Studieprogrammene ved UMAK har alle faglig kvalitetssikrede utvekslingsavtaler. Bachelor i musikk og master i landskapsarkitektur har bolker der det er tilpasset at studentene kan reise på utveksling. Utenom dette har alle programmene mulighet for utveksling selv om det ikke er dedikerte bolker til dette i studieprogrammene.

Tiltak:

Studieprogrammene har stor grad av fleksibilitet og utveksling tilpasses i stor grad den enkelte students ønsker. Fagmiljøene bes om å anbefale studenter å benytte seg av etablerte avtaler, og det jobbes med å etablere samarbeid for nye avtaler.

UMAK jobber kontinuerlig med å videreutvikle porteføljen for utveksling på alle studieprogram.

Gjennomstrømming på ph.d.-utdanningene:

UMAK har i dag ikke eget ph.d.-program. UMAK søker sammen med Høgskolen i Innlandet og Høgskolen i Østfold om akkreditering av et felles ph.d.-program i kunstnerisk utviklingsarbeid. Det forventes å være behandlet av NOKUT våren 2024. Ved oppstart av programmet vil det også fokuseres på gjennomstrømmingen på programmet.

Lena Aarekol

direktør

—

Kristin Lagesen

assisterende seksjonsleder

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Utdanningsmeldingen 2022

Avdeling for forskning, utdanning og formidling



Omslagsfoto: MostPhotos

Innholdsfortegnelse

1	Innledning til årets utdanningsmelding	1
1.1	Prosess	2
1.2	Oppbygging	2
1.3	Status for tiltakene i Utdanningsmeldingen 2020	4
1.4	Oversikt over tiltak foreslått i utdanningsmeldingen 2022	9
2	Det systematiske kvalitetsarbeidet	13
2.1	Fakultetenes tilbakemelding på kvalitetsdialogen	14
2.1.1	Fakultetenes kvalitetsmeldinger og kvalitetsdialog	14
2.2	Fakultetenes bruk av datakilder	15
2.2.1	Felles studentsystem (FS):	15
2.2.2	Spørreundersøkelser:	16
2.2.3	Fakultetsinterne evalueringer og tilbakemeldinger:	17
2.2.4	Andre nevnte kilder til informasjon:	17
2.3	Fellestrekk for studier med høy eller lav skår	19
2.3.1	Viktige områder for overordnet tilfredshet	20
2.4	Forslag til tiltak	25
3	Åpen utdanning	27
3.1	Hvorfor åpen utdanning?	28
3.2	Hva er åpen utdanning?	30
3.2.1	De seks kjernedimensjonene	32
3.2.2	De fire tverrgående dimensjonene	34
3.3	UiT og åpen utdanning: Utfordringer og konsekvenser	35
3.4	Erfaringer fra pandemien og åpen utdanning	39
3.4.1	Åpen pedagogikk ved UiT	40
3.4.2	UiTs erfaringer fra digital vurdering	49
3.4.3	Samarbeid ved UiT	51
3.4.4	Åpent innhold: Bruk og deling av åpne læringsressurser ved UiT	53
3.4.5	Erfaringer etter pandemien: Tverrgående utfordringer	54
3.5	Åpen utdanning – hva nå?	56
3.6	Forslag til tiltak	57
4	Internasjonalt samarbeid	59
4.1	Internasjonale rangeringer	59
4.2	Internasjonal mobilitet	62

4.3	Handlingsplan for internasjonal mobilitet	63
4.4	Utreisende studenter	63
4.5	Innreisende studenter	64
4.6	Ansattmobilitet og kopling innenfor forskning og høyere utdanning	64
4.7	Internasjonale doktorgradskandidater og postdoktorer	65
4.8	Forslag til tiltak:	65
5	Gjennomstrømming på ph.d.-utdanningene	67
5.1	Gjeldende plan for gjennomstrømming ved UiT	68
5.2	Gjennomstrømming ved UiT	71
5.2.1	Kjønn og alder	73
5.2.2	Lokale tiltak	75
5.2.3	Lokale og nasjonale undersøkelser	76
5.3	Årsaker til frafall fra ph.d.-utdanninger	79
5.3.1	Forhold som påvirker frafall	80
5.3.2	Forhold som påvirker tanker om frafall	81
5.4	Kandidaters forslag til tiltak	83
5.5	Forskeres forslag til tiltak	85
5.6	Tiltak nylig gjennomført innen ph.d.-utdanningen	87
5.7	Oppsummering og forslag til tiltak	88
5.7.1	Oppsummering av de viktigste tiltakene som anbefales i forskningen:	88
5.7.2	Forslag til tiltak for gjennomføring i 2023/2024:	89

Referanseliste

1 Innledning til årets utdanningsmelding

Figuren nedenfor illustrer hvordan UiT som institusjon jobber for å vurdere og heve kvaliteten på utdanningsvirksomheten. Formålet med arbeidet er å aggregere informasjon opp fra studieprogramnivå til universitetsstyret. Informasjonen skal gi de ulike nivåene i organisasjonen kunnskap slik at UiT kontinuerlig kan jobbe med å heve kvaliteten på utdanningsvirksomheten. Utdanningsmeldingen bygger dermed på et mangfold av kilder, og fakultetenes kvalitetsmeldinger er en av de viktigste.

Parallelt med arbeidet med utdanningsmeldingen har styret vedtatt et større arbeid med gjennomgang og fornyelse av UiTs samlede studieportefølje. Dette arbeidet er blant annet en konsekvens av analysene i Utdanningsmeldingen 2020. For mer informasjon om bakgrunn og prosess for fornyelse av studieporteføljen, se sak S32/22 universitetsstyremøte den 10.nov 2022.¹ Dette arbeidet er i liten grad direkte tematisert i årets systematiske kvalitetsarbeid, men er medvirkende til blant annet fokuset på ansattes digitale kompetanse, faktorer for fleksibilisering og at meldingen vier et eget kapittel til *åpen utdanning*.



Nedenfor følger en prosessbeskrivelse av det systematiske kvalitetsarbeidet, oppbygging av årets utdanningsmelding, oversikt over status for tiltakene som fremkom av utdanningsmeldingen 2020 og til slutt en oppsummering av de viktigste funnene fra årets kvalitetsarbeid med forslag til nye tiltak.

¹ <https://uit.no/moteportalen/um/mote?id=2552>

1.1 Prosess

Ved utgangen av 2021 sendte rektor en bestilling til alle fakultetene om å utarbeide en kvalitetsmelding. Bestillingen inneholdt en rekke spørsmål som alle fakultetene ble bedt om å svare ut på, blant annet hvordan fakultetet opplever samarbeid og samhandling mellom nivåene ved UiT når det gjelder kvalitetsarbeidet, om ansatte har tilstrekkelig utdanningsfaglig digital kompetanse til å gjøre seg nytte av digitale muligheter i sin undervisnings- og vurderingspraksis og hva slags faktorer som er avgjørende om studietilbud er egnet for å gjøres fleksible eller ikke m.m.

Fakultetene fikk frist til 25. mars 2022 til å utarbeide tilbakemeldinger på bakgrunn av bestillingen. I tillegg til kvalitetsmeldingene ble det utarbeidet egne fakultetsspesifikke problemstillinger. Disse problemstillingene og kvalitetsmeldingene utgjorde tematikken for dialogmøtene mellom universitetsledelsen og fakultetsledelsen våren 2022. Rektor har, basert på dette grunnlaget, utarbeidet årets utdanningsmelding.

1.2 Oppbygging

Årets utdanningsmelding har fem kapitler. Kapittel 1 består av en oppsummering når det gjelder status på de tiltak som ble anbefalt gjennomført i Utdanningsmelding 2020. Kapittelet inneholder også en oversikt over forslag til nye tiltak som anbefales i årets utdanningsmelding. Kapittel 2 vurderer ulike erfaringer fra hvordan kvalitetssystemet fungerer. Systemet ble vedtatt i 2019 og dette er andre gang den to-årige syklusen gjennomføres. Fakultetene har i sine kvalitetsmeldinger beskrevet hvordan systemet fungerer og hvordan fakultetene tar i bruk datakilder til å videreutvikle og heve kvaliteten i utdanningene. I 2021 gjennomførte PWC en internrevisjon av kvalitetssystemet og hovedfunn fra det arbeidet presenteres. Kartleggingen viser at systemet begynner å finne sin form og at fakultetene har rutiner for å arbeide systematisk med å heve kvaliteten i utdanningene. UiT samler store mengder med data, men i hvilken grad de ulike nivåene i organisasjonen har ressurser til å nyttiggjøre seg av disse varierer. Kapittelet avsluttes med en analyse av kjennetegn på studieprogram som skårer lavt og høyt på «overordnet tilfredshet» i Studiebarometeret. Analysen viser at «alt-i-alt»-skåren for ulike studieprogram avhenger av ulike kategorier. Men for både de studieprogrammene som skårer høyest og lavest er det kategorien «organisering» som forklarer variasjonen best.

Eksemplet viser at aktivt bruk av data kan gi god informasjon til fakultetene om hvordan de kan fortsette arbeidet med å heve kvaliteten i studiene.

Kapittel 3 omhandler temaet *åpen utdanning*, de erfaringer organisasjonen og studentene har etter at undervisning og vurdering ble flyttet over på nett grunnet pandemien og fakultetenes tilbakemeldinger når det gjelder faktorer som muliggjør fleksibilisering av utdanninger. Først i kapitlet finner dere en teoretisk gjennomgang av begrepet *åpen utdanning*, før vi trekker opp paralleller mellom åpen utdanning og den fleksibiliseringen og digitaliseringen som skjedde under pandemien. Sentralt i dette kapitlet er å identifisere utfordringer og muligheter fakultetene ser, samt hvilke krav til digital infrastruktur og styrking av utdanningsfaglig digital kompetanse de ansatte trenger. Å satse på åpen utdanning vil være en fruktbar vei å gå (spesielt ut fra studentenes ståsted) når det gjelder å gjøre studiene tid- og stedsuavhengige. En slik utvikling vil imidlertid kreve forbedret IT-infrastruktur som legger til rette for variert bruk av digitale metoder og verktøy. En slik utvikling vil også innebære kompetanseheving når det gjelder utdanningsfaglig digital kompetanse blant UiT ansatte. Kvalitetsdialogen avdekker store ulikheter når det gjelder hvordan pandemien har blitt håndtert. Vi ser også at pandemiundervisningen har gått utover studentenes sosiale og faglige læringsmiljø ved flere enheter. Dette understreker behovet for kompetente undervisere ved fleksibilisering av studier.

Kapittel 4 er viet til status og utviklingspotensial når det gjelder internasjonal mobilitet for både studenter og ansatte. Kapitlet innledes med en gjennomgang av UiTs resultater på internasjonale rangeringer. Kapitlet rommer også fakultetenes tilbakemeldinger om arbeidet med å øke mobiliteten ved egen enhet. Naturlig nok har mobiliteten gått ned under pandemien, men mobilitet er et satsningsområde. UiT har satt seg ambisiøse mål og for å sikre et systematisk arbeid bør mobilitet inngå i UiTs strategi og langtidsplan.

Utdanningsmeldingens siste kapittel er viet ph.d.-utdanningene. Oppmerksomheten er særlig rettet mot frafallsproblematikk og UiTs gjennomføringsgrad sammenlignet med nasjonale gjennomsnitt. Forskning som viser årsaker til frafall i ph.d.-utdanningene beskrives, og på bakgrunn av dette fremmes det forslag til tiltak for å redusere frafall og bedre gjennomføringstiden. Man ser at UiTs kandidater kjenner på de samme utfordringene som forskningslitteraturen trekker frem som viktige for å heve både læringsutbytte og gjennomføringsgrad. Det er de senere år iverksatt mange tiltak for å bedre kvaliteten i disse

studieprogrammene, men UiT vil i det videre arbeidet jobbe systematisk for å samle inn og analysere data slik at tiltak utvikles og justeres. Å utruste våre ph.d.-kandidater med bevissthet rundt generiske ferdigheter og framtidskompetanser blir særlig viktig da vi vet at om lag av 70 prosent av kandidatene ikke fortsetter innenfor akademia.

1.3 Status for tiltakene i Utdanningsmeldingen 2020

Utdanningsmeldingen 2020 inneholdt en rekke tiltak innenfor kvalitetssystemets områder. Tiltakene var rettet mot både fakulteter og avdeling for forskning, utdanning og formidling som sto ansvarlig for å få tiltakene satt ut i livet. Etter to år viser oppsummeringen i tabellen under at mange tiltak er gjennomført, mens noen ikke er fulgt opp. Årsaken til manglende oppfølging varierer. Enkelte tiltak er ikke lenger relevant på grunn av utviklingen i sektoren og andre tiltak har det ikke vært ressurser til å følge opp.

Tiltak	Gjennomføring
Kvalitetsområde programdesign og -ledelse	
Evaluere og kontinuerlig videreutvikle pilotutgaven til kompetanseutviklingsprogrammet for studieprogramledere (basiskomponent). Etablere basiskomponenten som et fast tilbud med to løp hvert år. Utarbeide utviklingskomponent der studieprogramledere vil kunne jobbe med et større utviklingsprosjekt for eget studieprogram under personlig mentoroppfølging.	Program for studieprogramledere er etablert og tilbys årlig av Result. Per nå er det ikke behov, eller ressurser til å tilby programmet to ganger per år.
Etablere et uformelt institusjonelt forum for studieprogramledere.	Forumet ble etablert i 2022 og ledes av prorektorene.
Gjennomføre spørreundersøkelse for alle med studieprogramlederfunksjonen ved UiT for å fange opp hvorvidt endringene på området programdesign og -	Tiltaket har ikke blitt gjennomført. FUF så først behov for at studieprogramlederrollen skulle få satt seg før i gang setting av en slik undersøkelse. Nå må også gjennomføring av tiltaket hensynta den større

ledelse følger intensjoner og ambisjoner som kommer fram av det foreslåtte mandatet og rammer og eventuelle situasjoner som trenger korrigering	gjennomgangen av studieporteføljen som styret har vedtatt. Med bakgrunn i dette anbefaler FUF at dette tiltaket ikke videreføres, da fornyelsen av studieporteføljen også vil involvere studieprogramledere og medføre gjennomgang av programdesignet i UiTs studietilbud.
Gjennomføre ph.d.-studentundersøkelse for å rette opp i mangel av informasjon om utdanningskvalitet hos denne gruppen studenter (ca. 900).	En spørreundersøkelse ble gjennomført våren 2021 og det er bestemt at undersøkelsen skal gjennomføres annet hvert år. Sjette kapittel trekker frem funn fra forskningslitteraturen og status for Ph.D-utdanningene ved UiT.
Utrede årsakene til studentenes opplevde tilfredshet med læringsutbyttet, og da spesielt de utfordrende scorene på yrkes- og fagspesifikke ferdigheter, kunnskap om vitenskapelig arbeidsmetode og forskning samt egen erfaring med forsknings- og utviklingsarbeid og iverksette passende korrigerende tiltak.	Det er gjort en analyse på faktorer som er med og forklarer «alt-i-alt tilfredsheten» som kommer frem av Studiebarometeret. Analysen peker på kategorien «organisering» som en viktig faktor for både de studieprogram som skårer høyt og lavt. Analyse og resultater presenteres i meldingens kapittel 2.3. Videre har flere fakulteter foretatt egne undersøkelser
Utrede årsakene til studentenes opplevde middels nivå av tilfredshet med tilbakemeldinger og veiledning fra faglig ansatte samt tilfredshet med miljøet mellom studentene og de faglig ansatte på studieprogrammet og iverksette passende korrigerende tiltak.	Tiltaket er delvis fulgt opp. BFE-fak har gjennom program for undervisningskvalitet fått støtte til prosjektet «Developing feedback for Learning Biologi». Erfaringer fra prosjektet ble presentert på UiT sin Utdanningskvalitetskonferanse.
Følge opp og tilpasse fakultetenes handlingsplaner for mobilitet i tråd med anbefalinger knyttet til Covid-19 situasjonen. Utarbeide en felles handlingsplan for internasjonal studentmobilitet ved UiT i samsvar med den kommende Stortingsmeldingen om internasjonal studentmobilitet.	Kapittel 5 har en gjennomgang av fakultetenes arbeid for økt mobilitet. Videre foreslås det at handlingsplan for internasjonal mobilitet må sees i sammenheng med strategien Eallju – Drivkraft i nord. Det er derfor anbefalt at innhold i en slik handlingsplan inngår i UiTs langtidsplan.

Inntakskvalitet	
Ta initiativ til et prosjekt med fakultetene og fellesadministrasjonen for å finne forbedringspunkter som kan implementeres for å optimalisere prosessen fra studenten har takket ja til studieplass og til registrering og første oppmøte/undervisning. Relevant informasjon fra tidligere og lignende prosjekter bør innhentes og inkluderes i dette arbeidet.	Dette tiltaket er ikke påstartet. FUF ser et stort forbedringspotensial på dette området. Tiltaket bør ses i sammenheng med hele <i>førsteårsopplevelsen</i> , inkludert opplæring av studenttillitsvalgte og mottakelse av nye studenter utover DebutUka. Dette tiltaket er også foreslått inn som en del av UiT sin langtidsplan.
Sikre at mentorordningene også involverer de faglige ansatte i arbeidet med studenters tilhørighet og inkludering på studieprogrammet.	Mentorordninger er i ulik grad implementert for studenter på de ulike studieprogrammene og også grad av involvering av de vitenskapelige ansatte i arbeidet. Det jobbes videre med dette i videreutvikling av mentorordningene.
Stimulere til erfaringsdeling mellom utdanninger som har mentorordninger og benytte seg av «Kompetansenettverket studenters suksess i høyre utdanning».	<i>Ressursteam Førsteårsopplevelsen</i> jobber aktivt i et trepartsamarbeid for å fremme erfaringsdeling for å videreutvikle mentorordningene ved UiT. UiTs første Mentorkonferanse ble gjennomført i 2022 og årets konferanse avholdes i februar. Flere fakulteter, campuser, studenter og Norges arktiske studentsamskipnad bidrar også inn i det nasjonale kompetansenettverket.
Sørge for at alle studenter, også nye studenter på master- og Ph.D-programmer, inngår i en mentorordning.	Pandemien har påvirket dette arbeidet og tiltaket kan med fordel videreføres. Mentorordninger er i ulik grad implementert for de ulike studieprogrammene. Arbeidet med å utvikle mentorordninger for Ph.D-studenter er kommet i gang ved tre fakulteter.
Lage sentrale retningslinjer for hva formålet med mentorordninger skal være og hvordan de kan evalueres. I tillegg bør det utredes hvordan et sentralt rammeverk kan støtte fakultetenes mentorordninger samtidig som den ivaretar mangfoldet.	Det er utarbeidet Retningslinjer for mentorordninger for førsteårsstudenter ved UiT. Det skal utarbeides retningslinjer for mentorordninger for Ph.D-studenter våren 2023.

Undervisnings- og vurderingskvalitet	
Videreutvikle og implementere nye pedagogiske virkemidler og studentaktive læringsformer, inkludert videreføring av en hybrid undervisningsform som følge av Covid-19.	FUF sitt inntrykk er at fakultetene arbeider kontinuerlig med dette. Arbeidet vil bli intensivert i kjølvannet av gjennomgangen av studieporteføljen, hvor fleksiblisering av studiene vil stå sentralt. Fakultetene er også i kvalitetsdialogen forespurt om undervisernes utdanningsfaglige digitale kompetanse og det er sentralt satt av midler til kompetansehevede tiltak for 2023. Resultat har i 2022 fått midler til prosjektet <i>God undervisning i hybride læringsmiljø</i> hvor det å kombinere nettbasert og fysisk undervisning er i fokus.
Utarbeide referanserammer for god vurderingspraksis (en policy for vurdering)	Dette er gjennomført. Referanserammer, prinsipper og annen nyttig informasjon for god vurderingspraksis er samlet på egen nettside: https://uit.no/utdanning/forvaltning#innhold_796410
Relevans	
Utforme en klar strategi for hvordan integrasjon med arbeidslivet bidrar til å styrke utdanningens relevans og studentens læringsutbytte på studieprogramnivå.	Dette er ikke utviklet en egen strategi på dette feltet, men er integrert i arbeidet med Eallju – drivkraft i nord. Samarbeid med næringslivet har over tid vært i fokus ved UiT og institusjonen har knyttet til seg næringslivmentorer og i studieprogram inngår praksis og samarbeid om oppgaveskriving som del av studiene. Fakultetene følger opp arbeidet med relevans i ulik grad.
Oppfordres til å initiere utviklingsprosjekter for introduksjon og bruk av strukturert karrierelæring i utdanningene, slik at studentene blir bevisste sine fagkunnskaper og generiske ferdigheter, og styrker deres kompetanse i hvordan formidle dette til potensielle arbeidsgivere.	Dette har ikke vært tilstrekkelig fulgt opp fra nivå 1. Det videre arbeidet med karrierelæring vil inngå i gjennomgangen av UiTs studieportefølje hvor det å gi studentene generiske ferdigheter og kompetanse innen bærekraft, innovasjon, digitale og entreprenørskap vil stå sentralt.

Undersøke på hvilken måte kvalitetsrammeverket for karriereveiledning kan tas i bruk på best mulig måte ved UiT, og hvordan dette bør organiseres.	<p>UiT har valgt å ikke ha en sentral tjeneste for karriereveiledning. Det er derfor vurdert at det ikke er hensiktsmessig å operasjonalisere kvalitetsrammeverket. Gjennom økt fokus på arbeidslivsrelevans i utdanningene får likevel en del studenter en form for karriereveiledning, i en utvidet forståelse av karriereveiledningsbegrepet, i form av eksempelvis praksis.</p> <p>UiT har bidratt inn i Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse sitt arbeid med arbeidsrelevans og karrierelæring. I dialog med HK-dir fremhevet blant annet at UiT jobber på flere nivåer og flater for å øke arbeidslivsrelevansen, og integrere karrierelæringsaktiviteter for studenter i utdanningene.</p>
Koordinere og lage en plan for hvordan de ulike portalløsningene ved UiT, UiT Connect og Samarbeidsportalen kan og skal utfylle hverandre, samt settes i sammenheng med Arbeidslivsportalen.	<p>Dette er ikke gjennomført. Nettsiden UiT Connect eksisterer ikke lenger, Samarbeidsportalen fungerer i dag ikke som en portal og den nasjonale Arbeidslivsportalen ikke skal ha tilleggsfunksjon for valgfri praksis. Dette har vanskeliggjort arbeidet med å koordinere de ulike portalløsningene.</p>
Undersøke om UiT-studenter har noen felles utfordringer i overgangen mellom studier og arbeidsliv som kan imøtekommes uavhengig av studietilhørighet av en felles tjeneste ved UiT.	<p>Det er bestemt at studenters felles utfordringer i overgang mellom studier og arbeidsliv skal ivaretas av fakultetene, og ikke av en felles tjeneste ved UiT. Samtidig gjøres det analyser på enhetsnivå for å følge med på hvordan UiTs kandidater opplever overgangen fra studier til arbeidsliv.</p>
Inkludere spørsmål om hvordan koronasituasjonen har påvirket studenters overgang fra studier til arbeidsliv i neste Kandidatundersøkelse.	<p>Tiltaket er gjennomført. Spørsmål om hvordan koronasituasjonen har påvirket studenters overgang fra studier til arbeidsliv ble inkludert i Kandidatundersøkelsen 2021, til målgruppen arbeidsledige og permitterte.</p>

Studieporteføljeutvikling	
Gjennomføre nødvendig forarbeidet til en langsiktig plan for studieporteføljen	Forarbeidet er gjennomført og bestod av blant annet å se på sammensetning av antall studieprogram og emner og antall ansatte fordelt på antall studenter og på studiepoengproduksjon.
Vedta endelig mandat og prosess for utarbeidelse av langsiktig plan for studieporteføljen.	Universitetsstyret har sluttet seg til mål og prosess for arbeid med fornyelse av studie- og emneporteføljen. Se saksframlegg S32/22.

1.4 Oversikt over tiltak foreslått i utdanningsmeldingen 2022

I tabellen under følger tiltak som anbefales av Utdanningsmeldingen 2022.

Forslag til tiltak	Ansvarlig enhet for gjennomføring
Det systematiske kvalitetsarbeidet	
Fakultetene skal i forbindelse med innføring av nytt sak- og arkivsystem påse at det utarbeides egne rutiner for gjennomføring og dokumentasjon av kvalitetsdialogen på alle nivåer.	Fakultetene
Alle studieprogram inkludert ph.d.-program skal innføre mentorordninger til sine studenter.	Fakultetene
Lage en standard indikatorpakke og tilgjengeliggjøre den i statistikkportalen så snart styringsparameterne for UIT på utdanningsområdet er definert i den overordnede langtidsplanen.	Avdeling for forskning, utdanning og formidling
Videreutvikle felles system og rutiner for gjennomføring og oppfølging av emne- og studieprogramevalueringer. Inkludert videreutvikle felles løsninger for dokumentasjon	Avdeling for forskning, utdanning og formidling

og publisering av evalueringsrapporter, og etablere en tjeneste for gjennomføring av standardiserte digitale emneevalueringer.	
Fram til utgang av studieåret 2022/2023 kan studieprogrammene velge mellom studieprogramrapportering eller utviklingsplaner. Fra studieåret 2023/2024 av blir det kun utviklingsplaner. SEFU vil lage en mal.	Avdeling for forskning, utdanning og formidling
Lage en bedre oversikt over konkrete utfordringer som avdekkes i tilknytning til og på de enkelte studieprogrammene, slik at organisasjonen kan ta tak i felles utfordringer og legge til rette for erfaringsdeling.	Fakultetene og Avdeling for forskning, utdanning og formidling
Åpen utdanning	
Etter ønske fra både ansatte og studenter, skal det igangsettes et systematisk arbeid med å heve utdanningsfaglig digital kompetanse ved UiT.	Prorektor for utdanning og Avdeling for forskning, utdanning og formidling. UiT Talent utdanning – kompetanse og systemløft brukes for å finansiere tiltaket i 2023
Vi foreslår at det identifiseres noen særskilte fagmiljø som trenger ekstra oppfølging når det gjelder utdanningsfaglig digital kompetanse, samt sette inn målrettede tiltak mot disse.	Avdeling for forskning, utdanning og formidling og Avdeling for IT
Vi foreslår at det etableres en virtuell campus, blant annet for å øke innsatsen rundt sosialt og faglig læringsmiljø for studenter på nettbaserte studier.	Avdeling for IT
Det skal i løpet av 2023 etableres og igangsettes en arbeidsgruppe som skal jobbe målrettet med åpen utdanning og åpne læringsressurser.	UB og Avdeling for forskning, utdanning og formidling. UiT Talent utdanning – kompetanse og systemløft brukes for å finansiere tiltaket i 2023

Internasjonalisering	
Internasjonalisering skal være godt integrert i alle studieprogram og koblet til faglig kvalitetssikrede utvekslingsavtaler samt størst mulig bruk av forhåndsgodkjente emnepakker på bachelor- og masternivå.	Fakultetene
UiT skal fortsette arbeidet med å utvikle felles digitale portaler om internasjonalt samarbeid som samtidig gir oversiktlig og koordinert informasjon om ansattmobilitet, herunder utvikle bedre mekanismer for å støtte opp under ansattmobilitet på en mer systematisk måte.	Avdeling for forskning, utdanning og formidling ved Seksjon for internasjonalt samarbeid
UiT skal rette fokus på at ansatte i større grad krediteres for internasjonal mobilitet og deltakelse i ressurskrevende internasjonale samarbeids- og partnerskapsprosjekter	Avdeling for organisasjon og økonomi
Ph.d.-utdanningene	
I 2021 ble det gjennomført en pilot for opptak til ph.d.-utdanningene der Seksjon for opptak ble overført ansvaret for vurdering av opptaksgrunnlag. Piloten var en suksess og reduserte blant annet tiden fra utlysning til tilsetting. UiT vil gradvis innføre de rutine som ble utprøvd i piloten ved tilsetting av stipendiater.	Avdeling for forskning, utdanning og formidling
De tiltakene for økt gjennomstrømning som ble vedtatt av UiT styret i 2017, evalueres i løpet av 2023/2024, gjerne opp imot kunnskapsoppsummeringen i denne meldingen.	Ph.d.-nettverket
Mentorordninger for ph.d.-kandidater gjennomføres på alle fakulteter i løpet av 2023.	Fakultetene
I denne utdanningsmeldingen ligger det en kunnskapsoppsummering på	Fakultetene

<p>frafall/gjennomstrømning på ph.d.- utdanninger og mulige tiltak for å bedre gjennomstrømningen. Fakultetene forventes å gå gjennom dette for å se om det er noen tiltak som kan være nyttige.</p>	
<p>Undersøke mulighetene for å inngå et samarbeid med Universitetet i Lund for å kunne dra nytte av deres erfaringer om hvilke tiltak som har vært en suksess for å øke gjennomstrømningen i deres programmer.</p>	<p>Ph.d.-nettverket og Forskningsstrategisk utvalg</p>
<p>Fra FS er det kun mulig å beregne bruttotall for gjennomføringstiden, men det er mulig å beregne nettotall for kandidater som er ansatt ved UiT. Slike nettotall beregnes og gjøres tilgjengelig for eksempel via Statistikkportalen. Dette kan ikke beregnes for de kandidatene som går over i andre jobber utenfor UiT, da vi der vil mangle data for sykemeldinger osv. Det kan heller ikke beregnes for kandidater som har andre arbeidsgivere enn UiT i stipendiatperioden.</p>	<p>Avdeling for forskning, utdanning og formidling i samarbeid med avdeling for organisasjon og økonomi</p>
<p>Inntil det blir gjennomført en ny ARK-undersøkelse ved UiT, gå gjennom rapporter fra forrige undersøkelse vurdere om disse kan gi nyttig informasjon også for ph.d.-kandidater. Sjekke mulighetene for tilleggsspørsmål i den nye ARK undersøkelsen som planlegges gjennomført i 2023.</p>	<p>Ph.d.- nettverket og Avdeling for forskning, utdanning og formidling</p>

2 Det systematiske kvalitetsarbeidet

Et velfungerende kvalitetssystem er en viktig faktor for at UiT skal nå målsetningene i strategien. Kvalitetssystemet favner hele organisasjonen og gir en felles forankring. Formålet med kvalitetsarbeidet er å aggregere og analysere informasjon om utdanningsvirksomheten fra underliggende nivå opp til neste ledernivå, identifisere nødvendige tiltak og iverksette tiltakene gjennom UiTs ordinære virksomhetsstyring. I 2018 ble det foretatt en helhetlig revisjon og det nye systemet trådte i kraft 01.01.2019. I revisjonen ble det blant annet tatt hensyn til at systemet i større grad skulle vektlegge kvalitetsutvikling fremfor kontroll, og at kvalitetsdialog mellom ulike nivåene skulle erstatte unødvendige skriftlig rapportering.

Som en del av forberedelsen til NOKUT sitt tilsyn med det systematiske kvalitetsarbeidet gjennomførte PwC i 2020 en internrevisjon hvor de vurderte det systematiske kvalitetsarbeidet ved UiT. Internrevisjonen viste blant annet at til at kvalitetsdialogene ikke gjennomføres like systematisk på alle nivå på alle enheter. Fakultetene ble derfor bedt om å oppsummere kvalitetsdialogen mellom dekan og instituttledere, samt en vurdering av hvordan kvalitetsdialogen har fungert på de ulike nivåene internt på fakultetet.

PwC påpekte også at det varierer i hvilken grad ulik informasjon tas i bruk i det systematiske kvalitetsarbeidet. På bakgrunn av dette er enhetene spurt om å beskrive hvilke datakilder som brukes i det systematiske kvalitetsarbeidet, oppsummere de viktigste funnene fra analysene og presentere hvilke tiltak som er iverksatt eller planlegges iverksatt på bakgrunn av disse. Til dette spørsmålet er det laget en oversikt over de mest brukte og aktuelle datakildene, og oppsummert hvordan de brukes i ulike deler av UiT.

Siste del av kapitlet er viet en analyse av hva som kjennetegner studier med høy og lav skår på overordnet tilfredshet i Studiebarometeret. Funnene fra denne analysen gir indikasjoner på hva som i størst grad påvirker studentenes tilfredshet med studieprogrammene. Analysen er også et godt eksempel på hvordan data fra slike kilder kan brukes til å videreutvikle kvaliteten i våre utdanningstilbud.

2.1 Fakultetenes tilbakemelding på kvalitetsdialogen

Kvalitetssystemet beskrives av fakultetene som et godt grunnlag for kvalitetsarbeidet, og fremstår som godt integrert i fakultetenes strategi og virksomhet. Enkelte fakulteter melder at fakultetsstyrene vurderer en tettere og mer systematisk oppfølging i styremøtene, f.eks. ved å velge ut deler av kvalitetssystemet eller kvalitetsindikatorer det er behov for særlig oppmerksomhet på.

2.1.1 Fakultetenes kvalitetsmeldinger og kvalitetsdialog

Tilbakemeldingene fra fakultetene er at kvalitetsdialogen beskrives som lærerik og nyttig for å forankre kvalitetsarbeidet innen utdanning hos ledelsen, framme instituttens særegne utfordringer, identifisere tiltak som inngår i handlingsplanene og dele erfaringer. Kvalitetsdialogen mellom fakultets- og instituttledelsen ser ut til å fungere godt og den fremstår nå som systematisk innarbeidet som en del av fakultetenes kvalitetsarbeid.

Det ser ut til å være variasjoner mellom fakultetene hvor godt kvalitetsdialogen mellom institutt- og studieprogramleder er systematisert. Enkelte fakulteter har godt utarbeidet rutiner for dette, mens fra andre fakulteter kan det se ut til at dialogen ikke er systematisert godt nok. Videre er det uklart hvordan kvalitetsdialogen dokumenteres på de ulike nivåene. Bedre systematisering av kvalitetsdialogen mellom institutt- og studieprogramleder, samt gode rutiner for dokumentasjon vil være viktig når nytt saks- og arkivsystem innføres ved UiT høsten 2023. Fakultetene vil få et særlig ansvar for å påse at dette blir gjort.

Som nevnt ble også fakultetene bedt om å oppsummere dialogen mellom dekan og instituttleder. Hensikten med dette var å få informasjon om hvilke tematikk som ble diskutert og hvordan fakultetene følger opp dialogen lokalt. Fakultetene gir i sine kvalitetsmeldinger svært liten innsikt i hva som faktisk er diskutert med instituttlederne. Mangelfulle rutiner for dokumentasjon av dialogen gjør muligheten for å få videre innsikt i det lokale kvalitetsarbeidet utfordrende. En mulig forklaring på manglede informasjon fra dialogen er at spørsmålet og hensikten med det var for uklart.

At kvalitetsmeldingene i liten grad gir innsikt i hvilke temaer som er diskutert i kvalitetsdialogen, hvilke utfordringer de ulike studieprogrammene har, og hvordan dette følges

opp på fakultetsnivå, vanskeliggjør den videre analysen i utdanningsmeldinga. Alle fakulteter har i kvalitetsdialogen med universitetsledelsen fått tilbakemeldinger om at deres kvalitetsmeldinger må bli mer analytiske og i at de må være mer transparent om hva som tematiseres i den lokale kvalitetsdialogen. Videre vil nivå 1 sørge for at den bestillingen fakultetene mottar når de skal utarbeide kvalitetsmelding innbyr til egne analyser.

2.2 Fakultetenes bruk av datakilder

PwCs internrevisjon av kvalitetsarbeidet ved UiT har påpekt variasjon i hvilken grad ulik informasjon tas i bruk i det systematiske kvalitetsarbeidet.

Fakultetene har beskrevet sin bruk av datakilder (til utvikling av studieprogram) på forskjellige måter. Det kan være ved å nevne opp datakilder, ved å nevne opp sentrale indikatorer fra datakildene de følger med på og/eller ved å beskrive prosessen ved å følge opp kvaliteten i studieprogram mer kvalitativt. Når det i bestillingen ble bedt om en beskrivelse av bruk av datakilder fra enhetene, var målet også å få en bedre oversikt over konkrete utfordringer som disse datakildene avdekker i studieprogrammene. Kvalitetsmeldingene har få slike eksempler, derfor er det i dialogmøtene mellom ledelsen ved UiT og noen av fakultetene satt opp som oppfølgingspunkt at man i neste utdanningsmelding er mer konkret i forhold til hvilke utfordringer som avdekkes i de enkelte enhetene ved bruk av datakildene. Slik kan utfordringer som er felles for flere enheter tas tak i for hele UiT.

Vi tar først med en kort oversikt over de viktigste kildene og beskriver tilgjengeligheten til disse, før vi oppsummerer fakultetenes bruk av kildene. I det videre forsøker vi å skille mellom datakilde og hvor informasjonen (dataene/tallene) fra disse kildene er tilgjengelige for bruk.

2.2.1 Felles studentsystem (FS):

I FS registreres det meste av den relevante løpende informasjon om studenter og studier (i Norge). Ved UiT finner man mye informasjon om studentene i Statistikkportalen². Her finnes rapporter for søkertall, aktive studenter, gjennomførte studiepoeng, gjennomstrømning, frafall,

² UiT (2022d)

klager på eksamen, kvalifikasjoner. Informasjonen kan blant annet hentes ut per program, på emnenivå, instituttnivå og campus. Her ligger også informasjon om ph.d.-studentene. Informasjon for UiT kan også hentes ut som rapporter i FS eller via Tableau. For sammenligninger med andre institusjoner finner man mye informasjon i DBH³.

2.2.2 Spørreundersøkelser:

Aktuelle undersøkelser (surveys) der UiT har data/informasjon på programnivå:

- Studiebarometeret er en studiekvalitetsundersøkelse som NOKUT gjennomfører for de fleste høyere utdanningsinstitusjoner i Norge. Skjemaene sendes ut til tredje semesterstudenter på bachelor og toårige mastergrader samt studenter på niende semester på fem-/seksårige mastergrader. Institusjonene får tilgang til data for egen institusjon⁴ («Rambøll-rapporter»), landsdekkende analyser (NOKUT-rapport⁵) og sammenligninger mellom institusjonen helt ned på studieprogramnivå⁶. SIKT lager også Tableau-rapporter⁷ og UiT mottar samme informasjon i excel.
- Kandidatundersøkelsen ved UiT har vært gjennomført på nyåret annethvert år for to kull av kandidater. Disse samler informasjon om kandidatenes tilpasning til arbeidsmarkedet og vurdering av utdanningene samt kartlegger interesse for videre utdanning hos kandidatene. Disse undersøkelsene gjennomføres slik at man kan se utviklingen for hvert enkelt studieprograms kandidater, inkludert ph.d.-kandidatene. Det lages en hovedrapport⁸ og de viktigste resultatene ligger i Statistikkportalen⁹.
- Ph.d.-undersøkelser, sist fra juni 2021 blant alle aktive ph.d.-kandidater på UiT. Undersøkelsen skal gi informasjon om studentens situasjon, behov og daglige liv ved UiT og slik være et utgangspunkt for å forbedre ph.d.-utdanningene. (Presentert i relevante fora.)

³ Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (2022a)

⁴ Vil bli tilgjengeliggjort her: <https://uit.no/studiebarometeret>

⁵ Bakken et al. (2022)

⁶ Studiebarometeret (2022)

⁷ SIKT (2022b)

⁸ Ideas2evidence (2021)

⁹ UiT (2022d)

2.2.3 Fakultetsinterne evalueringer og tilbakemeldinger:

Fakultetene og nivåene under innhenter ulik informasjon om studiekvaliteten på forskjellige måter. I kvalitetsmeldingene nevner fakultetene:

- Emneevalueringer/evaluering av undervisningen
- Tilbakemeldinger fra studenter og undervisere, også digitale
- Evalueringsmøter med studenter
- Referater fra dialogmøter med tillitsvalgte, programansvarlig og studieadministrasjonen
- Evalueringer fra gjennomføring av praksisperioder
- Årlige evalueringsrapporter for studieprogram
- Eksterne studieprogramevalueringer

2.2.4 Andre nevnte kilder til informasjon:

Her tar vi med andre kilder til informasjon i kvalitetsmeldingene.

- Underviserundersøkelsen; kartlegger hvordan underviserne jobber med undervisning og læring, hvilke prioriteringer og avveininger de gjør og hvilke ressurser de har tilgang til. Samtidig gjennomføres også en tidsbruksundersøkelse. Her er det laget to rapporter en fra underviserundersøkelsen (NOKUT¹⁰), en fra Tidsbruksundersøkelsen (NIFU¹¹) og en samlerapport med UiT sine resultater¹².
- SHoT; Studentenes helse- og trivselsundersøkelse¹³, gjennomføres hvert fjerde år av Folkehelseinstituttet for en gruppe av studentsamskipnader. Publiseres i rapportform. Siste undersøkelse er fra 2022.
- Nasjonal kandidatundersøkelse som gjennomføres av NIFU¹⁴. Annenhver november gjennomføres undersøkelsen blant samme års mastergradskandidater. Denne skal være en temperaturmåler på arbeidsmarkedet og vise studentenes løpende vurdering av utdanningene. Årene imellom gjøres andre undersøkelser, gjerne blant kandidater som har vært noen år i arbeidslivet. Disse kan være mer fleksible med hensyn til tema og målgruppe. Rapporter/publikasjoner med resultater fra disse offentliggjøres fra NIFU.

¹⁰ Amundsen et al. (2021)

¹¹ Wendt et al. (2021)

¹² Lien og Didriksen (2022c)

¹³ Folkehelseinstituttet (2022)

¹⁴ Skjelbred et al. (2021)

- Den årlige tilstandsrapporten for høyere utdanning¹⁵ (HK-dir, tidligere DIKU)
- Stortingsmeldinger, og andre offentlige kartlegginger og utredninger
- SSB
- Rammeplaner og forskrifter
- Arbeidslivets organisasjoner

Det er forskjeller i hvordan de enkelte fakultetene bruker informasjon fra datakildene i utviklingen av sine studieprogram. I Underviserundersøkelsen¹⁶ oppgir underviserne at de to (klart) viktigste kildene for utvikling og design av studieprogrammer ved UiT er forskning innen fagfeltet og studentevalueringer. Utdanningsforskning og egeninitierte utviklingsprosjekter kommer på de to neste plassene.

Det ikke er mengde og kvalitet i tilgjengelige data, men mer kapasitet til å tilrettelegge og analysere disse dataene som er den største utfordringen for enhetene. For eksempel ønsker studieprogramledere ved BFE at det utvikles en standard indikatorpakke for alle studieprogrammene, gjerne med utgangspunkt i UiTs kvalitetsområder. Helsefak derimot har valgt å bruke styringsparameterne fra KD som indikatorer for kvalitetsområdene, men også deres egne evalueringer er viktig, for eksempel praksisevalueringer. Dette krever kompetanse hos de som skal gjennomføre evalueringene, til å dokumentere dem, men også sikre at de i større grad brukes til kvalitetsutvikling. En annen utfordring som BFE vil jobbe med framover, er å finne en god struktur på emneevalueringene, hvordan de følges opp, lagres og hvordan det synliggjøres for studentene at tilbakemeldingene er fulgt opp.

På HSL henter instituttene ofte ut søkertall, Ja-svar, møtte studenter, frafall, gjennomstrømning, karakterstatistikker eller klager på sensur for å vurdere kvaliteten. Emne- og progamevalueringer er som oftest utgangspunkt for konkrete endringer av emner eller program som for eksempel at praksis ble innført som obligatorisk del av et program etter evalueringer/ønsker fra studentene. IVT-fak har særlig oppmerksomhet på områdene. 1) Tilknytning til arbeidsliv, 2) gjennomstrømning og frafall og 3) Nedgang i antall norske søkere til engelskspråklige mastere og henter ut data for å følge med på disse.

¹⁵ Anker-Nilssen et al. (2022)

¹⁶ Lien og Didriksen (2022c)

Jurfak har innført et «kvalitetshjul» med kilder, utfordringer de vil ta tak i, og tiltak. Alt på overordnet nivå. Et eksempel er Studiebarometeret som kilde, knytning til arbeidslivet/relevans som utfordring og tydeliggjøre arbeidslivsrelevansen i utdanningene som tiltak. NT-fak viser til konkrete eksempler på tiltak som er iverksatt på bakgrunn av funn i datakildene. De har videreført et MentorIT-program etter gode tilbakemeldinger på et institutt. Et annet institutt prøver ut å sette inn mer undervisningsressurser på noen av de store emnene for å forbedre karaktersnittet. I tillegg har fakultet gjort et større analysearbeid som grunnlag for videre utvikling av studieprogrammene og læringsmiljøet (KvaNT-prosjektet¹⁷). Tiltak tilknyttet arbeidslivsrelevans er planlagt og delvis igangsatt. For eksempel oppgavesamarbeid, utvikle nye emner, mer bruk av næringslivsmentorer og II-er stillinger fra arbeid- og næringsliv.

Kandidatundersøkelsen gir for eksempel UMAK nyttig informasjon om arbeidsmarkedet for deres kandidater og brukes også som bakgrunnsinformasjon til å utforme spørsmål til studieprogramevalueringer.

For å holde en oversikt over den overordnede kvalitetsutviklingen på det enkelte program og kvalitetsområde vil Studiebarometeret være viktig framover, for de studiene som har mange nok studenter og høy nok svarprosent til å få resultater her. For å følge med på utviklingen i søkertall, gjennomføring, frafall, stryk ved eksamen mv. vil jevnlig rapporter fra FS fortsatt være viktig. Utover dette vil enhetene fortsatt måtte vurdere egne behov i forhold til tilgang på egnede data, ressurser, studieprogrammets og studentenes karakteristika.

2.3 Fellestrekk for studier med høy eller lav skår

Når resultatene fra Studiebarometeret kommer er det hvert år noen studieprogrammer som skårer spesielt høyt og noen andre som skårer spesielt lavt på overordnet tilfredshet¹⁸. Det spørsmålet, som oftest brukes til å sammenligne studentenes tilfredshet med studieprogrammet sitt, er: “Jeg er, alt i alt, fornøyd med studieprogrammet jeg går på”. Svaralternativene går fra 1 til 5, der 5 er mest positivt. Dette spørsmålet er også den nasjonale styringsparameteren for hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten. Studiebarometeret har mange andre spørsmål,

¹⁷ UiT Norges arktiske universitet (2022)

¹⁸ Lien og Didriksen (2022b)

noen stilles i grupper etter tema og presenteres som indekser. Derfor er det naturlig å spørre om det er noen andre fellestrekk for de studiene som skårer spesielt høyt eller lavt på overordnet tilfredshet. Hvis vi finner slike fellestrekk har vi samtidig funnet noen av årsakene til at noen studieprogrammer skårer høyt eller lavt.

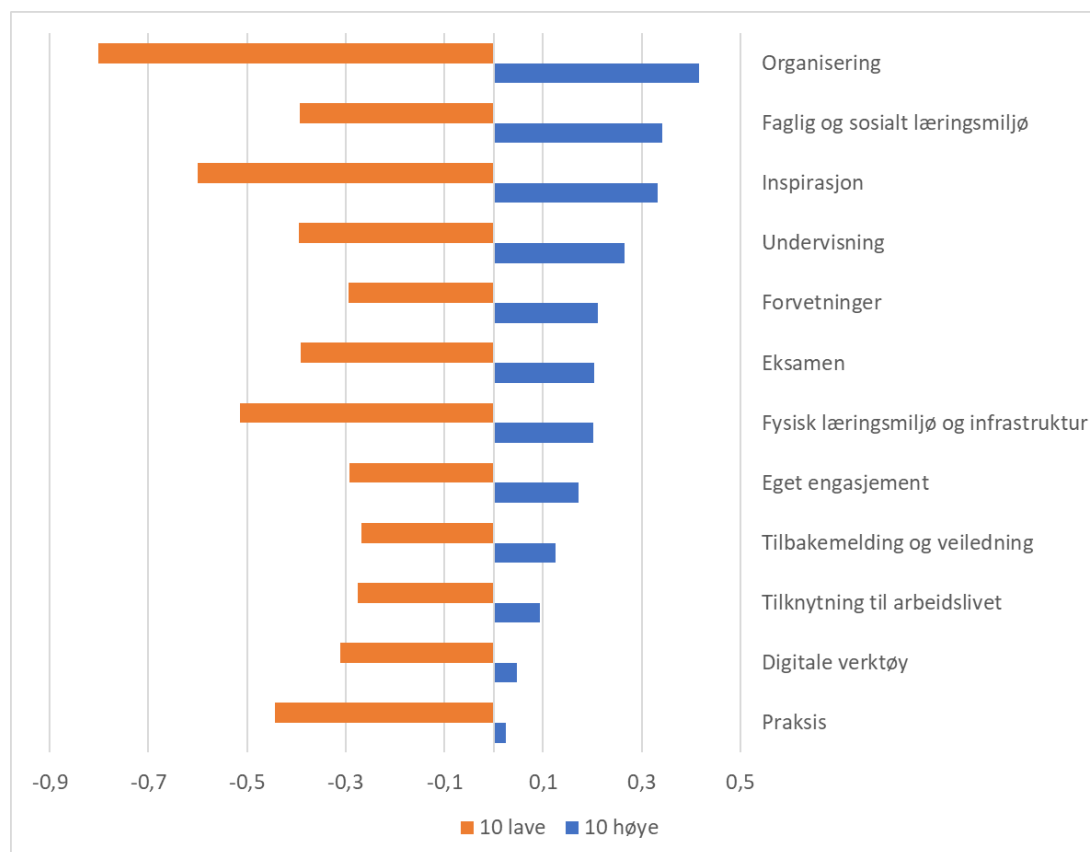
Vi har tilnærmet oss dette ved å plukke ut de 10 studieprogrammene med lavest skår og de ti studieprogrammene med høyest skår fra de 88 programmer som UiT mottok resultater for høsten 2021. Vi beregnet så gjennomsnittsskårene på indekser/spørsmål for hver av disse to gruppene, og sammenlignes med gjennomsnittsskårene for alle studieprogrammene ved UiT. Dette er et relativt lite antall studier og variasjonen mellom de vil være stor. For eksempel vil forhold som det indeksen *tilknytning til arbeidslivet* og *organiseringen av praksis* dekker, oppleves veldig forskjellig og dermed være sterkt påvirket av «utvalget» av studier i de to gruppene¹⁹.

2.3.1 Viktige områder for overordnet tilfredshet

Grafen under viser forskjellen for gjennomsnittet på de to gruppene av studier (lav skår og høy skår) fra UiT gjennomsnittet på de 12 indeksene i Studiebarometeret i 2021. (Indeksene er beregnet som et gjennomsnitt av svarene på de 3-5 spørsmål som inngår i den enkelte indeksen.) De lengste søylene til høyre og til venstre i grafen angir hvilke indekser som er de viktigste i gjennomsnitt for hver av de to gruppene. Vi finner at indeksene for *organisering og inspirasjon*, samt de to *læringsmiljøindeksene* fremstår som viktigst når vi skal ta hensyn både til de studentene som går på studier både med høy skår og med lav skår, på overordnet tilfredshet. Spørsmålet om medvirkning har i tillegg vist seg å være det viktigste spørsmålet i 2021. Det er de fire nevnte indeksene og spørsmålet om medvirkning vi vil gå mer i detalj på siden vi her spesielt ser etter forhold på studieprogramnivå som gjør at studier får spesielt høy eller lav skår. Skulle vi tatt med flere ville *undervisning* og *eksamen* (vurderingsformer) kommet på de neste plassene, men disse gir det trolig mer mening å gå dypere inn i på emnenivå enn på programnivå.

¹⁹ Lien og Didriksen (2022a)

Denne analysen tyder på at *praksis* og *digitalisering* er hygiene­faktorer i 2021. Hvis en av disse får lav skår vil det gå utover tilfredsheten, men det øker ikke tilfredsheten om det får høy skår. Digitaliseringsresultater kan være påvirket av pandemien. For å konkretisere litt mer om hva som ligger i hver av disse indeksene/spørsmålene har vi også tatt med noen eksempler på svar fra fritekstfeltene fra Studiebarometeret i 2021.



Figur 1 Forskjell fra UiT gjennomsnittet, for de ti studieprogrammene som skårer høyest (og lavest) på overordnet tilfredshet, for 12 indekser i 2021²⁰.

Indeksen *organisering* er satt sammen av fire spørsmål: Hvor tilfredse studentene er med den administrative tilretteleggingen av studieprogrammet, den faglige sammenhengen mellom emnene i studieprogrammet, kvaliteten på informasjonen om studieprogrammet og tilgjengeligheten på informasjon om studieprogrammet. Det framstår som at de fire spørsmålene er omtrent like viktige. For den overordnede tilfredsheten er det viktig med ulike

²⁰ UiT-gjennomsnittet ligger klart over midten av skalaen for de fleste indekser, noe som medfører at det trolig blir større absolutte forskjeller for de studiene med lavest skår enn for de med høyest skår.

former for god organisering (og tydelighet) i forhold til studieprogrammene. Dette handler om å ha gode systemer, rutiner for samhandling og effektive kanaler for informasjon, mellom studenter og de faglige- og administrative ansatte. En god organisering fordrer også god koordinering – og et godt samspill – mellom de faglige- og administrative ansatte i tilknytning til hvert enkelt studieprogram.

Organisering

Fritekstkommentarer fra Studiebarometeret 2021

- Jeg ønsker at studiet skal være forutsigbart, at det ikke plutselig kommer beskjed om obligatorisk nettundervisning uken etter, at timeplanen for samlingsuker er satt opp i god tid før studiestart og at de ikke legger nesten alle arbeidskrav til samme semester.
 - I tillegg må det finnes en bedre løsning på all informasjonen som gis til studentene. Canvas er, bedre enn i fjor, men fortsatt svært kaotisk. Det kommer mye informasjon på forskjellige steder til en hver tid.
 - Informasjon gjør hverdagen enklere. Bruk canvas mer hensiktsmessig, og del informasjon gjennom canvas. Slitsomt å måtte sende 5 mail for å få svar på spørsmål som kunne vært lagt ut.
 - Synest oppsett av timeplan har funket ekstremt dårlig, hovedsakelig dette semesteret. Vi kan ha 4-6 timer forelesning om dagen i en uke og helt fri neste. For de aller fleste hadde læringsutbytte blitt betydelig bedre dersom disse forelesningene var jevnt fordelt på 2-4 timer dagen.
 - Det bør komme tydeligere frem når man søker at det stort sett er et selvstudie. Mellom samlingene er det lite aktivitet og det legges opp til at studentene skal kunne arbeide. Grupper blir opprettet på kryss og tvers av fagene og gjerne også per sted. Dette gjør det vanskelig å være heltidsstudent da det ikke er noen å møte for å studere eller diskutere sammen med, hverken fysisk eller digitalt.
-

Indeksen *inspirasjon* består av tre spørsmål, der spørsmålene er i hvilken grad studentene mener at studieprogrammet bidrar til din motivasjon for studieinnsats, er faglig utfordrende og er stimulerende. Motivasjon og stimulerende kan se ut til å være viktigere enn faglig utfordrende både for høyt skårende og lavt skårende studieprogrammer. Kvalitet på dette området skapes trolig i stor grad i samhandlingen mellom de ansatte og studentene, men også for eksempel inntakskvalitet kan ha betydning for inspirasjon og motivasjon. Dette siden vi også finner en sammenheng på studieprogramnivå mellom overordnet tilfredshet og spørsmålet *jeg går på det studieprogrammet jeg helst vil gå på*.

Inspirasjon og motivasjon

Fritekstkommentarer fra Studiebarometeret 2021

- Savner mer og bedre informasjon om studiet og studieløpet fra studieveiledere, opplever i veldig liten grad engasjement fra administrasjon. De som skal gi oss info og følge oss opp bidrar lite, er veldig lite imøtekommende
 - Lærere må engasjere og inspirere. De kan ikke forvente av studenter at de deltar aktivt på egen hånd. Husk at nye studenter må avlæres fra den tradisjonelle undervisningsformen de fikk i skolesystemet. Emneansvarlig må være et forbilde. Studenter blir ikke inspirert når de får presentert et "godt nok" undervisningsprogram av emneansvarlig.
 - Industrial and real life problem solving sessions should be added in the course to make it more interesting and motivating.
-

For faglig og sosialt læringsmiljø er spørsmålene hvor tilfreds studentene er med det faglige miljøet blant studentene på studieprogrammet, det sosiale miljøet blant studentene på studieprogrammet samt miljøet mellom studentene og de faglig ansatte på studieprogrammet. Det kan se ut til at for de studentene som gir lav skår på overordnet tilfredshet, er det faglige miljøet mellom studenter og ansatte samt det faglige miljøet studenter imellom av noe større betydning enn det sosiale miljøet blant studentene. For de som gir høy skår på overordnet tilfredshet er miljøet mellom studentene omtrent like viktig som de to andre. Dette tyder på at det er viktigst å skape et faglig miljø mellom studenter og ansatte og studentene imellom.

Fysisk læringsmiljø og infrastruktur består av fire spørsmål, der studentene svarer på hvor tilfreds de er med bibliotek og bibliotekstjenester, IKT-tjenester (f.eks. læringsplattformer, programvare og PC-tilgang), lokaler for undervisning og øvrig studiearbeid samt utstyr og hjelpemidler i undervisningen. Det er spesielt de som gir lav skår på overordnet tilfredshet som også gir lav skår på disse spørsmålene.

Læringsmiljø

Fritekstkommentarer fra Studiebarometeret 2021

- Vi har vært veldig heldig med å fått tilbud om en mentorordning første året, hvor vi hadde hyppige møter og fikk dannet et godt studie- og sosialt miljø. I og med at vi ikke hadde andre møtepunkter dette året var dette årsaken til at jeg hadde motivasjon til å fortsette å studere generelt. Mentorordningen har også gjort at vi har blitt godt kjent på tvers av årskull og har dannet et generelt godt miljø på campus. Kunne gjerne ønske at vi hadde flere slike arenaer på andre og tredje år, hvor vi får møtepunkter for å snakke på tvers av fag og får felles læringsutbytte.
- Syns at de ansatte kan "se" studentene litt mer, føler meg veldig på egen hånd og at studiet er veldig "egenstudie". Syns det er dumt at det er noe av det første de mater oss med når vi begynner på studiet. Syns det kan bli bedre oppfølging, spesielt når man kommer lenger ut i studiet. Det er ikke sånn at man plutselig kan alt bare fordi man har studert lenger.
- Mer diskusjon og undervisning med fagpersoner i både næringsliv og universitet er ønskelig.
- Jeg ønsker enklere tilgang til Litteratur, enten på nett eller bibliotek. Fattige studenter sliter med å kjøpe bøker, selv etter stipend og deltidsjobb.
- Ønsker at vi får egen leseplass til masteråret.

Medvirkning består kun av et spørsmål i 2021, som er at studentene har mulighet til å gi innspill på innhold og opplegg i studieprogrammet. Dette spørsmålet gir store avvik både for de som gir høy og lav skår på overordnet tilfredshet. Dette indikerer at medvirkning er minst like viktig for de som går på studier som skårer høyt, som de som skårer lavt. Dette spørsmålet var en del av en indeks i 2019, men i de to siste årene er de andre spørsmålene i denne indeksen tatt ut.

Medvirkning

Fritekstkommentarer fra Studiebarometeret 2021

- Det å kunne legge til rette for innspill, og å høre på studentene kan ofte være positivt for alles opplevelse.
 - Savner en større tilbakemeldingskultur, både på innlevert arbeid, men også åpning for å gi kontante tilbakemeldinger til faglige ansatte. Er ofte forhold vi som studenter kan bidra med observasjoner om, men som blir avfeid.
 - Skolen trenger å bli mer mottakelige for tilbakemelding fra studenter uten at det blir uheldig for studenten, samt skape bedring der det tydelig er behov. Mange studentene opplever å være kasteballer i et system preget av kaos, som fører til mistillit mellom studenter og ansatte/forelesere.
-

Hvilke utdanninger befinner seg så blant de 30 studieprogrammene med lavest skår for overordnet tilfredshet i 2021, 2020 og 2019? Utdanninger der praksis er en viktig del av programmet, programmer på andre campus enn Tromsø, samt programmer som er samlingsbasert/nettstøttet/nettbasert/deltid er overrepresentert blant de som skårer lavt. Sykepleie og grunnskolelærer er to utdanninger som oftere sliter med dårlig skår på sine programmer, men alle fakulteter har programmer som får dårlig skår av forskjellige grunner. At studieprogrammer som i større grad henvender seg til andre enn den unge heltidsstudenten på campus i Tromsø er mindre fornøyd gir signaler om hvor det bør satses framover. Dette henger også godt sammen med at områdene, organisering, inspirasjon, studiemiljø og medvirkning er de viktigste å jobbe med for å unngå programmer med lave skår på den overordnede tilfredsheten.

2.4 Forslag til tiltak

- Fakultetene skal i forbindelse med innføring av nytt sak- og arkivsystem påse at det utarbeides egne rutiner for gjennomføring og dokumentasjon av kvalitetsdialogen på alle nivåer.
- Alle studieprogram inkludert ph.d.-program skal innføre mentorordninger til sine studenter. (Inntakskvalitet, ansvarlig fakultetene)

- Lage en standard indikatorpakke og tilgjengeliggjøre den i statistikkportalen så snart styringsparameterne for UIT på utdanningsområdet er definert i den overordnede langtidsplanen. (Alle kvalitetsområder, ansvarlig FUF)
- Videreutvikle felles system og rutiner for gjennomføring og oppfølging av emne- og studieprogramevalueringer. Dette inkluderer videreutvikling av felles løsninger for dokumentasjon og publisering av evalueringsrapporter, og etablere en tjeneste for gjennomføring av standardiserte digitale emneevalueringer. (Kvalitet i undervisning og vurdering, ansvarlig FUF).
- Fram til utgang av studieåret 2022/2023 kan studieprogrammene velge mellom studieprogramrapportering eller utviklingsplaner. Fra studieåret 2023/2024 av blir det kun utviklingsplaner. SEFU vil lage en mal. (Programdesign- og ledelse, ansvarlig FUF)
- Lage en bedre oversikt over konkrete utfordringer som avdekkes i tilknytning til og på de enkelte studieprogrammene, slik at organisasjonen kan ta tak i felles utfordringer og legge til rette for erfaringsdeling. (Alle kvalitetsområder, ansvarlig Fakultetene og FUF)

3 Åpen utdanning

I UiTs nye strategi –*Eallju – Drivkraft i Nord*²¹ – skal UiT blant annet fremme **åpenhet** i utdanning fram mot 2030. Åpen utdanning og åpne læringsressurser trekkes også fram av UiTs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet. Konseptet vil altså være viktig fremover, og derfor ønsker vi å vie et kapittel til nettopp dette temaet. Åpen utdanning er et paraplybegrep som kan sammenfattes på følgende måte:

a way of carrying out education, often using digital technologies. Its aim is to widen access and participation to everyone by removing barriers and making learning accessible, abundant, and customisable for all. It offers multiple ways of teaching and learning, building and sharing knowledge. It also provides a variety of access routes to formal and non-formal education, and connects the two.²²

Også Regjeringen ønsker et mer åpent utdanningssystem, og de fremhever desentralisert og fleksibel utdanning som en vesentlig del av dette konseptet: «Regjeringen ønsker å åpne opp utdanningssystemet mer enn i dag. Vår ambisjon er at utdanning ved fagskoler, høyskoler og universiteter er tilgjengelig for alle, uavhengig av hvor i landet de bor og hvilken livssituasjon de er i.»²³

I den første delen av dette kapitlet presenteres noen refleksjoner rundt *hvorfor* vi bør satse på åpen utdanning ved UiT. Deretter presenteres en forklaring på hva åpen utdanning er. Åpen utdanning rommer mye. Som vi vil se, inkluderes blant annet åpen undervisning med deling av åpne læringsressurser og fleksibilisering av utdanning, men dette er bare noen av konseptene som beskriver begrepet. Vi vil også utforske noen mulige konsekvenser og utfordringer en mer åpen tilnærming til utdanning vil ha for UiT. Det er mulig å trekke paralleller mellom konsepter knyttet til åpen utdanning og måten undervisning og vurdering ble gjennomført på under Covid-19-nedstegningen. Vi vil derfor bruke erfaringene fra pandemien som et utgangspunkt for å se hvor UiT er i dag og for å identifisere flere utfordringer. Erfaringene hentes fra fakultetenes Kvalitetsmeldinger og dialogmøter fra 2022, samt resultater fra Studiebarometeret, SHoT-undersøkelsen og Underviserundersøkelsen. Fokuset vil være på digital undervisning, fleksibilisering av utdanningstilbud, utdanningsfaglig digital kompetanse, samarbeid og bruk

²¹ UiT (2022a)

²² Inamorato dos Santos et al. (2016, s. 10)

²³ Kunnskapsdepartementet (2021a)

og deling av åpne læringsressurser. Vi avslutter kapitelet med forslag på tiltak for videre jobbing.

Det er viktig å påpeke at endringene som ble gjort etter pandemiens inntog ikke ble gjort med åpning av utdanningstilbud som motivasjon. Pandemien var en unntakssituasjon, med plutselige og flyktige endringer, og det som ble gjort er ikke nødvendigvis representativt for våre ansattes kompetanse og kunnskap. Begrepet *åpen utdanning* inkluderer dessuten en rekke konsept som ikke ble etterspurt i Kvalitetsmeldingene. Derfor vil kunnskapsgrunnlaget vi presenterer kanskje være noe mangelfullt. Det er likevel de opplysningene vi har på nåværende tidspunkt, og fakultetenes erfaringer fra pandemien vil utvilsomt være både verdifulle og nyttige inn i et videre arbeid med åpen utdanning. Derfor tar vi utgangspunkt i dette når vi skal vurdere nå-situasjonen og eventuelle utfordringer, men vi er som nevnt klar over at det ikke nødvendigvis viser det helhetlige bildet.

3.1 Hvorfor åpen utdanning?

Åpen utdanning står sentralt, både i UiTs egen strategi, i UiTs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet og i strategier fra Regjeringen. Dette er ikke uten grunn, for det finnes en rekke fordeler med denne måten å tenke utdanning på. For det første, er det mye som tyder på at åpen utdanning kan resultere i bedre og mer relevant undervisning for studentene. Ved hjelp av for eksempel åpne læringsressurser kan pensum og lærestoff skreddersys til ønsket læringsmål og -utbytte i større grad enn vi kan ved bruk av tradisjonelle lærebøker (jf. *Constructive Alignment*²⁴). Forskning viser videre at bruk, deling og bearbeiding av åpne læringsressurser også legger til rette for videreutvikling av ideer, kunnskap og undervisning. Ved å kombinere spisskompetanse fra flere hold, vil man kunne skape en større kunnskapsbase og utfylle hverandre på en formålstjenlig måte. Dette kan øke kvaliteten på undervisningen.²⁵ En annen fordel, er at åpne læringsressurser sparer studentene for den økonomiske byrden kjøp av tekstbøker medfører.

²⁴ Paskevicius (2017)

²⁵ Weller et al. (2017), Bukach et al. (2021) og Tlili et al. (2020)

Forskning viser dessuten at åpen pedagogikk, en utdanningsfilosofi som blant annet setter søkelys på bruk av samarbeid, studentaktive metoder og digitale verktøy, kan bidra til utvikling av kritisk tenkning, større selvstyring og selvstendighet og økt glede av utdanning blant studentene²⁶. Samtidig har man observert en viss bedring av studentenes læringsmiljø, trivsel og psykiske helse. Bruk av samarbeid, for eksempel, kan støtte deres følelse av tilhørighet. Ved å la studenter ta del i produksjon av kunnskap, opplever mange en følelse av handlekraft og innflytelse over både eget liv og samfunnet for øvrig. Dette kan virke positivt på angst, stress, maktesløshet og utenforskap.²⁷ Samarbeid og kontakt med næringsliv kan i tillegg føre til økt arbeidslivsrelevans og autentisitet i studiet, og bruk av digitale verktøy i undervisningen vil medføre økt digital kompetanse, noe som er og vil fortsette å være ettertraktet i et samfunn som blir stadig mer digitalisert²⁸. Forskning viser altså at åpen utdanning kan bidra positivt på en rekke områder (se fotnoter 24-27 for kilder). Man kan også knytte dette til flere kvalitetsområder i Kvalitetssystem for utdanning ved UiT²⁹, deriblant *læringsutbytte, kvalitet i undervisning og vurdering, rammekvalitet og samfunns- og arbeidslivsrelevans*.

Det er imidlertid ikke bare studentene som kan høste fordeler av åpen utdanning. Forskning på åpne læringsressurser viser at både bruk og åpen deling kan ha positive konsekvenser for den enkelte underviser og deres institusjon. Bruk av åpne læringsressurser er ressurs- og tidsbesparende over tid. Deling kan dessuten bidra til å gjøre undervisere mer synlige for akademia utenfor egen institusjon, og forskning viser også at institusjoner som deler egenproduserte ressurser av god kvalitet, fremstår som attraktive valg for nye studenter.³⁰ Elever i videregående skole benytter seg av og til av et universitets åpne innhold dersom det finnes, og dette kan i stor grad fungere som markedsføring av universitetets faglige kompetanse. Dette kan ha positiv innvirkning på studentrekruttering.

Det å tilby fleksible utdanningstilbud, som er enda et aspekt ved konseptet åpen utdanning, vil også bidra positivt i rekruttering av studenter. Ikke alle mennesker som ønsker utdanning lever liv som er forenlige med tradisjonelle og campusbaserte fulltidsstudier, og fleksible tilbud gjør

²⁶ Dermody (2019), Tillinghast (2020), Werth og Williams (2021), Werth og Williams (2022)

²⁷ Perryman og Lister (2020), Open Education Global (2022)

²⁸ Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (2022b)

²⁹ UiT Norges arktiske universitet (2018)

³⁰ D'Antoni (2009), Kursun et al. (2014),

utdanning tilgjengelig, også for disse. I Studiebarometeret for 2021 ser vi at gjennomsnittlig arbeidstid utenfor studiene for deltids-, nett- og desentraliserte studieprogrammer ved UiT er i overkant 20 timer i uka, noe som tilsvarer mer enn halv stilling i gjennomsnitt. For heltidsstudentene ligger gjennomsnittet på omtrent halvparten, mellom 10 og 11 timer, men her er forskjellene store. 38 prosent oppgir at de ikke jobber i det hele tatt. 1/3 av heltidsstudentene jobber mer enn 10 timer i uka og 11 prosent av oppgir at de jobber 21 timer eller mer. Fleksible utdanningstilbud kan gjøre det lettere for studenter som må eller ønsker å jobbe å kombinere dette med en studiehverdag.

Ved å gjøre utdanningstilbud mer uavhengig av tid og rom vil universitetet dessuten bidra til at flere mennesker i ulike livsfaser kan få tilgang til høyere utdanning og påfyll av kompetanse når de ønsker det (jf. livslang læring). Fleksible utdanningstilbud vil også bidra til å sikre kompetent og oppdatert arbeidskraft i både by og distrikt. Dette er spesielt viktig i distriktskommuner, der rekruttering av kompetent arbeidskraft kan være en utfordring.³¹ Samarbeid om og deling av åpne læringsressurser vil dessuten kunne føre til økt kunnskapsflyt i samfunnet, ettersom slike læringsressurser er en del av et universitets vitenskapelige produksjon.

Deling, samarbeid, åpenhet og fleksibilitet i utdanningene kan resultere i et mer inkluderende og tilgjengelig utdanningstilbud for en større og mer allsidig studentgruppe. En satsning på åpen utdanning kan gi UiT et omdømmeløft og resultere i spart tid og ressurser, men forutsetter at det arbeides målrettet med de ansattes kompetanse, infrastruktur og at det gjennomføres et langsiktig omstillingsarbeid. Målet å strekke seg etter er å gi samfunnet økt tilgang til god, relevant og tidsriktig kompetanse.

3.2 Hva er åpen utdanning?

Åpen utdanning er et relativt nytt konsept for mange, og dermed er det nødvendig å definere begrepet. Ifølge det internasjonale universitetsnettverket Open Education Global, handler det enkelt forklart om rettferdig og enkel tilgang på utdanning, uavhengig av for eksempel økonomisk og kulturell bakgrunn eller geografisk tilhørighet. Man skal også ha tilgang til gratis

³¹ Kunnskapsdepartementet (2021a, s. 11-16)

eller billige læringsressurser som skal kunne oversettes, forbedres, holdes oppdatert og tilpasses for hver enkelt underviser og hver enkelt student. Åpen utdanning skal samtidig være preget av samarbeid, mellom studenter, undervisere og samfunn, og skal inspirere en kultur for deling og felles verdiskaping. Digitale verktøy og teknologi trekkes frem som viktig i jobben med å sikre tilgang til utdanning, samt deltakelse i utdanning og samhandling mellom studenter, undervisere og andre aktører.³² Undviseres utdanningsfaglige digitale kompetanse, det vil si, kompetanse i pedagogisk og didaktisk bruk av digital teknologi³³, er viktig. I EU-kommisjonens rapport *Opening up Education: A Support Framework for Higher Education Institutions*, blir disse tankene konkretisert ytterligere, ved hjelp av 10 dimensjoner³⁴:



Figur 2 10 dimensjoner av åpen utdanning ³⁵

De seks innerste dimensjonene kalles for kjernedimensjoner, og brukes til å forklare *hva* åpen utdanning er. De oversettes her til *tilgang*, *innhold*, *pedagogikk*, *godkjenning*, *samarbeid* og *forskning*. De fire resterende dimensjonene som omkranser kjernedimensjonene, kalles tverrgående dimensjoner, og omhandler *hvordan* man oppnår åpen utdanning. De er her oversatt til *strategi*, *teknologi*, *kvalitet* og *lederskap*. Disse 10 dimensjonene skal vi nå utdype.

³² Open Education Global (2021, s. 1-4)

³³ Kunnskapsdepartementet (2021c, s. 15)

³⁴ Inamorato dos Santos et al. (2016, s. 8)

³⁵ Inamorato dos Santos et al. (2016, s. 8)

3.2.1 De seks kjernedimensjonene

Tilgang er et av hovedelementene i åpen utdanning, og utvidet tilgang til informasjon og kunnskap er en sentral faktor når det gjelder å legge til rette for formell og uformell utdanning. Det kan være snakk om tilgang til studieprogrammer, kurs eller emner eller tilgang til faglige nettverk. Det kan også handle om tilgang til gratis eller åpent tilgjengelig pedagogisk **innhold**, som dessuten er den andre dimensjonen som EU-kommisjonens redegjørelse trekker frem. Innhold i åpen utdanning handler om åpent tilgjengelige læringsressurser, gjerne utgitt under åpen lisens. Dette kan inkludere alle typer tekster, tekstbøker, kursmateriell, bilder, spill, podcasts, videoforelesninger, forskningsartikler og annen type materiell som kan brukes i undervisning.³⁶

Den tredje dimensjonen i EU-kommisjonens rammeverk, er **pedagogikk**. Dette handler om å utvikle læringsdesign som muliggjør en bredere form for studentdeltakelse og -samarbeid, ved hjelp av teknologi og digitale verktøy. Det kan handle om studentaktive læringsformer, med aktiviteter som ligner oppgaver som utføres i arbeidslivet for å sikre økt arbeidslivsrelevans, eller det kan dreie seg om å gjøre muligheten for læring og pedagogiske praksiser åpne og tilgjengelige, slik at studentene selv kan styre hva, når og hvor de skal studere (fleksible utdanningstilbud).³⁷ Det ligger altså mange muligheter i åpen pedagogikk, men det stiller også store krav til undervisernes utdanningsfaglige digitale kompetanse.

Godkjenning trekkes frem som det fjerde viktige elementet innen åpen utdanning. Åpen godkjenning er et bredt begrep, og kan referere til alt fra inntak på bakgrunn av realkompetanse til et mer fleksibelt system når det gjelder å godkjenne studiepoeng. Det kan for eksempel gjøres enklere å få anerkjent studiepoeng og emner tatt ved andre institusjoner enn hjeminstitusjon. EU-kommisjonens støtterammeverk snakker om såkalt *Fast Track Recognition*, der en gruppe universiteter går sammen og vedtar at hverandres kurs og emner automatisk gir formelle studiepoeng for deres studenter, uavhengig av hjeminstitusjon. Det kan til slutt dreie seg om mer åpne og tilgjengelige vurderingsformer som hjelper studenter fra utdanning og videre ut i arbeidslivet.³⁸ For å eksemplifisere, kan eksamensoppgaver knyttes til bestillinger fra

³⁶ Inamorato dos Santos et al. (2016, s. 25).

³⁷ Inamorato dos Santos et al. (2016, s. 26)

³⁸ Inamorato dos Santos et al. (2016, s. 26)

næringslivet, og på så måte gi studentene muligheten til å vise seg frem for potensielle arbeidsgivere allerede før ferdig utdanning³⁹.

Den femte kjernedimensjonen handler om **samarbeid**. Det kan for det første være snakk om samarbeid internt på en institusjon: Mellom fakultet, mellom institutt, mellom studenter og mellom ansatte. Målet er å senke terskelen for deling av kunnskap og erfaringer for å øke kompetansen innad på institusjonen. Tverrfakultære samarbeid, der forskjellige fakulteter går sammen om større prosjekter eller studietilbud, kan være eksempler på denne typen samarbeid. Samarbeid med lokalsamfunn og næringsliv er også relevant: Næringsliv skal kunne dra nytte av kunnskapen som finnes på utdanningsinstitusjonen, og en utdanningsinstitusjon skal kunne dra nytte av kunnskapen som finnes i lokalsamfunnet, også for å sikre arbeidslivsrelevante tilbud. Man kan til slutt referere til samarbeid på tvers av institusjoner. Man kan samarbeide med prosjekter, eller man kan samarbeide med undervisning for å gi studenter muligheten til å utforske større deler av et fagtilbud enn det hjemminstitusjonen har mulighet til å tilby. Målet er også å styrke forholdet mellom disse for å legge til rette for åpen deling av blant annet kunnskap, pedagogiske opplegg, åpne læringsressurser og forskning. Dette kan i tillegg skje på tvers av landegrenser. Digitalisering styrker denne typen samarbeid⁴⁰.

Den sjette, og siste, kjernedimensjonen i EU-kommisjonens rammeverk, dreier seg om åpen **forskning**.⁴¹ Åpen forskning handler om å gjøre kunnskap tilgjengelig på tvers av fagmiljøer, sektorer og landegrenser, via åpenhet og kunnskapsdeling i forskningsprosessene. Dette omfatter hele forskningsprosessen, fra startfasen og finansiering, til gjennomføring av forskningen til dataforvaltning, analyse, vitenskapelig publisering og kommunikasjon. Det er dermed et vidt begrep, som også kan brukes til å betegne åpent samarbeid, åpen fagfellevurdering, åpne arbeidsmetoder, åpne utdanningsressurser og involvering av befolkning, blant annet.⁴²

³⁹ NOKUT (2022a)

⁴⁰ Inamorato dos Santos et al. (2016, s. 26)

⁴¹ Inamorato dos Santos et al. (2016, s. 27)

⁴² Forskningsrådet (2020, s. 5)

3.2.2 De fire tverrgående dimensjonene

I EU-kommisjonens støtterammeverk er det de fire tverrgående dimensjonene *strategi*, *teknologi*, *kvalitet* og *lederskap* som gir råd om *hvordan* man skal jobbe for å åpne utdanningspraksis. Det er altså disse som gir strukturen og rammene for realiseringen av de seks kjernedimensjonene.

Strategi handler om å definere verdiene, forpliktelsene, mulighetene, ressursene og evnene til en UH-institusjon med hensyn til å åpne opp utdanning. Hvis målet for en institusjon er å fremme åpen utdanning, må åpenhet være en viktig del av en institusjons politikk og strategi, og må være integrert i institusjonens oppdrag.⁴³

For å oppnå en god digital omstilling, vil **teknologi**, den andre tverrgående dimensjonen, være viktig. Teknologiske løsninger spiller for eksempel en viktig rolle når vi snakker om publisering av åpne læringsressurser, og fleksible utdanningstilbud vil være avhengige av gode digitale verktøy.⁴⁴ De teknologiske løsningene må dessuten sikre god informasjonssikkerhet og ivaretagelse av personvern hensyn, ettersom UH-sektoren sitter på mye verdifull person- og forskningsdata.⁴⁵

Et åpent utdanningstilbud må også være av god **kvalitet** for å være troverdig og pålitelig, noe som tydeliggjøres i den tredje tverrgående dimensjonen. EU-kommisjonen opererer med fem konsepter for å definere hva som ilegges kvalitetsbegrepet i denne sammenhengen: *Formål*, *effekt*, *tilgjengelighet*, *nøyaktighet* og *fortreffelighet*. For enkelhetens skyld bruker vi åpne læringsressurser som eksempel for å illustrere og konkretisere hvert av disse konseptene. *Formål* handler om at en læringsressurs må ha et innhold som er tilpasset et klart definert læringsutbytte. Videre må ressursen føre til høy grad av måloppnåelse, og det er dette som kalles *effekt* i EU-kommisjonens rapport. Begrepet *tilgjengelighet* inkluderer konsepter som åpenhet og enkel tilgang, og *nøyaktighet* refererer til at ressursenes innhold skal være korrekt

⁴³ Inamorato dos Santos et al. (2016, s. 27)

⁴⁴ Inamorato dos Santos et al. (2016, s. 28)

⁴⁵ Kunnskapsdepartementet (2021c, s. 22)

og feilfritt. Det siste konseptet, *fortreffelighet*, handler om at læringsressursene skal holde et høyt faglig nivå.⁴⁶

Til slutt trengs godt **lederskap**. Ifølge rammeverket fra EU-kommisjonen, er lederskap i forbindelse med åpen utdanning et relativt vidt begrep. Det handler om å utforme strategier, handlingsplaner og direktiver på sentralt hold, men refererer også til ildsjeler på alle nivå, fra sentral ledelse til engasjerte studenter, som samarbeider og tar initiativ for å videreutvikle en institusjons praksis. Lederskap innen åpen utdanning handler altså om alt fra personlig motivasjon og initiativ, til planlegging av prosess, organisering av oppgaver, samarbeid og resultatstyring, og skal være både top-down og bottom-up.⁴⁷

3.3 UiT og åpen utdanning: Utfordringer og konsekvenser

Åpen utdanning er en del av UiTs strategi fram mot 2030⁴⁸. Når vi ser denne i sammenheng med *Strategi for digital omstilling i universitets- og høyskolesektoren*⁴⁹, *Strategi for desentralisert og fleksibel utdanning ved fagskoler, høyskoler og universiteter*⁵⁰, og vårt arbeid med å fornye og omstille studie- og emneporteføljen, er det tydelig at åpenhet, digitalisering og fleksibilisering av utdanning vil være en vesentlig del av både UiTs og andre UH-institusjoners arbeid de neste årene. Åpen utdanning er imidlertid et abstrakt begrep. Selv om det teoretiske konseptet er godt beskrevet av EU-kommisjonens 10 dimensjoner, er det likevel ikke intuitivt hvordan vi ved UiT skal jobbe for å nå mål og ambisjoner fastsatt av strategi og utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet. Det man imidlertid kan se for seg, er at en omlegging til et mer åpent utdanningstilbud vil ha både praktiske og økonomiske konsekvenser på hvordan UiT organiserer studieprogram, emner og undervisning. Under utforskes noen mulige følger en mer åpen tilnærmingstype til utdanning vil ha for UiT, selv om man per dags dato ikke har nok kunnskap til å trekke sikre konklusjoner.

⁴⁶ Inamorato dos Santos et al. (2016, s. 28)

⁴⁷ Inamorato dos Santos et al. (2016, s. 29)

⁴⁸ UiT (2022a)

⁴⁹ Kunnskapsdepartementet (2021c)

⁵⁰ Kunnskapsdepartementet (2021a)

Åpen forskning er UiT allerede godt kjent med, ettersom vi i mange år har hatt en rolle som pådriver for åpen forskning og Open Access på nasjonalt og internasjonalt plan. Åpen vitenskap ble også diskutert i UiTs Forskningsmelding 2020⁵¹. Derfor vil man ikke diskutere denne dimensjonen her, men heller sette søkelys på pedagogiske problemstillinger. På nåværende tidspunkt problematiseres heller ikke utfordringer og konsekvenser knyttet til åpen godkjenning, ettersom dette er aspekter UiT ikke kommer til å prioritere i sitt arbeid med åpen utdanning de to neste årene.

Tilgang på og bruk av åpne læringsressurser, derimot, er en vesentlig del av åpen utdanning som kommer til å være viktig for UiTs arbeid de kommende årene, siden det trekkes eksplisitt frem av vår utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet. UiT har som nevnt en god praksis når det kommer til åpen deling forskningsresultater, men bruk og deling av undervisningsressurser er ikke like godt etablert ved universitetet vårt (se kapittel [3.4.4](#)). Vi vil altså måtte gjøre en jobb for at bruk og deling av undervisningsressurser vil falle like naturlig for UiTs ansatte, som det deling og bruk av åpen forskning gjør, og vi må jobbe for en god delings- og samarbeidskultur ved universitetet vårt. Dette vil også gjelde samarbeid med andre institusjoner i inn- og utland. Vi må dessuten legge til rette for at bruk, produksjon og deling av ressurser i praksis lar seg gjøre.

En mulig utfordring kan være at tilgangen på gode åpne læringsressurser muligens virker noe begrenset i forhold til mer tradisjonelt pedagogisk materiale, som for eksempel lærebøker. Man kan dessuten ikke være sikker på at åpent tilgjengelig materiale har vært gjennom samme nivå av gjennomgang og redigering som lærebøker, noe som stiller større krav til kvalitetssikring av innhold og relevans før man tar det i bruk i undervisning. Det kan derfor være nødvendig å utarbeide en oversikt over tilgjengelig læringsressurser, eller gode plattformer der læringsressurser publiseres, som også er kvalitetssikret eller fagfellevurdert, slik at undervisere som ønsker å ta i bruk åpne læringsressurser lettere finner fram til gode alternativer. Dette vil være relevant for flere utdanningsinstitusjoner, og dermed noe som bør spilles inn nasjonalt og utarbeides i samarbeid med hele sektoren.

⁵¹ UiT Norges arktiske universitet (2020, s. 9-12)

Samtidig må det samles inn informasjon om hvorfor bruk og deling av læringsressurser er hensiktsmessig, slik at vi sikrer at undervisere vet hvorfor dette er ønskelig. Utvikling av egne åpne læringsressurser eller utforming av kurs og emner som inkluderer åpne ressurser, er tidkrevende og kan føre til merarbeid for underviseren, da først og fremst i en startfase når alt må utarbeides fra bunnen av.

Mange undervisere har imidlertid allerede en overveldende arbeidsmengde, og selv om forskning sier at åpne læringsressurser har mange positive konsekvenser knyttet til seg, er ikke det ensbetydende med at den enkelte ansatte ønsker eller har kapasitet til å finne eller utvikle åpent materiale. I UiTs *Retningslinjer for fordeling av arbeidstid for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger*⁵² er det fastsatt at utvikling og deling av læringsressurser er en del av vitenskapelig ansattes utdanningsarbeid, og det presiseres videre at det kan avsettes tid til dette etter avtale med nærmeste leder. Vi må dermed ta stilling til hvordan vi kan motivere våre ansatte til å arbeide med nettopp dette, og hvordan vi kan sørge for at produksjon og deling av undervisningsmateriale blir en del av underviseres prioriterte arbeidsoppgaver.

Dersom åpen pedagogikk skal bli en del av UiTs utdanningstilbud, vil dette nødvendigvis føre til en omlegging av hvordan undervisning gjennomføres ved universitetet. Metoder knyttet til åpen pedagogikk, med blant annet bruk av studentaktive undervisningsmetoder, digitalisering og fleksibilitet, stiller store krav til bruk av teknologi og digitale verktøy. Skal vi høste fordelene som ligger i åpen pedagogikk, må vi altså sørge for at flere undervisere og vitenskapelig ansatte får mulighet til kompetanseheving på nettopp utdanningsfaglig og didaktisk digital kompetanse og digitale undervisningsmetoder. Vi kan ikke bare sette strøm på papir, ved for eksempel å filme en tradisjonell forelesning og gjøre denne tilgjengelig for en større studentgruppe, for så å kalle dette åpen pedagogikk. Undervisning må planlegges og gjennomføres på en helt ny måte. Dersom dette er noe som ønskes av UiTs undervisere, må vi også påse at de får tilbud om den nødvendige kompetanseutviklingen som trengs for å lykkes med denne omleggingen. I hvilken grad dette skal styres lokalt fra hvert fakultet eller institutt, eller om fellesadministrasjonen skal ha hovedansvaret, må det ses nærmere på, men siden kompetansebehov trolig vil variere mellom fagområdene, kan det tenkes at det mest

⁵² Wollscheid et al. (2020)

formålstjenlige er at hvert enkelt fakultet har et kompetansehevende tilbud, knyttet til de spesifikke faglige behovene de står overfor. Det bør kanskje vurderes å opprette et (digitalt) forum for digital erfarings- og ressursdeling på UiT, gjerne organisert per fagområde.

En annen utfordring vi også må tenke på, er at studentdrevet læring kan gjøre det vanskeligere for undervisere å spore studentenes fremgang og gi riktig tilbakemelding tidsnok. Dette kan være spesielt utfordrende i store grupper. UiT må altså gjøre et undersøkelsesarbeid på hvordan dette kan gjøres på best mulig måte, og i større grad ta i bruk den forskningen som er gjort på hva som må til for å kunne tilby åpne utdanninger med studentaktive metoder av god kvalitet, også i større studentgrupper.

Når det gjelder samarbeidsaspektet, som også er en viktig del av åpen utdanning, kjenner vi allerede i dag til noen tekniske problemstillinger som på sikt må løses. En ønskelig situasjon er at forskjellige UH-institusjoner samarbeider om undervisning, men i dag har man ikke et godt nok system for studentregistrering. Hvordan skal studenter registreres når de tar emner ved andre universitet enn eget, på en enkel og sømløs måte, og uten å måtte betale semesteravgift flere ganger? Dette vil for øvrig være gjeldende også ved internasjonale samarbeid. Dette er noe vi vil bli nødt til å se på dersom slike undervisningssamarbeid skal kunne gjennomføres, men det er naturlig at dette er vil være en jobb for hele sektoren, og ikke kun UiT.

Et annet viktig moment er hvordan vi sikrer et godt psykososialt- og faglig læringsmiljø. Dette er viktig, uavhengig av om undervisning foregår fysisk eller digitalt eller om det er et resultat av samarbeid med andre universitet eller ikke. Som det framgår av kapittel [3.4.1.1](#), er det en drastisk øking av ensomhet og en vesentlig nedgang i studiemotivasjon under pandemien, noe som kan tyde på at UiT trenger en større bevissthet på det digitale læringsmiljøet, spesielt hvis fleksible utdanninger skal få en større rolle i studietilbudet vårt. Dette gjelder spesielt ved de fleksible og nettbaserte tilbudene som har digitalt læringsmiljø som sitt eneste læringsmiljø. I hvilken grad fysisk tilstedeværelse bør være en del av et emne eller et studieprogram, uavhengig av om det er et deltids-, heltids-, fysisk eller digitalt tilbud, må også undersøkes, og det trengs mer kunnskap om hvordan man kan legge til rette for dette.

Det finnes til slutt noen strukturelle hindringer som kan begrense mulighetsrommet når det kommer til åpen utdanning. Bruk av studieprogram, for eksempel, kan skape et mer fastlåst og

lite fleksibelt studieløp, og det gjør det vanskeligere å sette sammen tverrfaglige utdanninger. En mer «bygg din egen grad»-tilnærming til utdanning, der det også kan være mulig kun å ta et lite emne om et enkelt tema for å tette spesifikke kompetansehull, vil ha stor samfunnsmessig betydning for kompetanseheving i landsdelen. Kanskje burde vi ved UiT åpne opp for at en student kan fylle graden sin med både informatikk og humaniora hvis hen ønsker det, eller kanskje bør det være mulig å ta fem studiepoeng i grunnleggende juridisk metode uten å ta en hel grad? Dette er problemstillinger vi ved UiT må tenke over.

En satsning på åpen utdanning vil utvilsomt føre til en rekke konsekvenser for UiT, av både praktisk og økonomisk art. Her har det blitt foreslått noen, men som sagt tidligere, er det for tidlig i prosessen til å kunne trekke sikre slutninger på hvilke følger dette i realiteten vil ha for universitetet. I de neste avsnittene tar man utgangspunkt i erfaringene fra pandemien, for å sette disse i sammenheng med åpen utdanning. Finnes det noen læringspunkter vi kan ta med oss videre inn i arbeidet med åpen utdanning?

3.4 Erfaringer fra pandemien og åpen utdanning

Digitalisering og fleksibilisering av utdanningstilbud er en sentral del av åpen utdanning. De samme konseptene var også en brå konsekvens av pandemiens utbrudd i 2020, og det er naturlig å forvente at dette har hatt påvirkning på studentenes utdanningstilbud. Resultatene fra Studiebarometeret 2021⁵³ viser bare en liten nedgang i skåren for overordnet tilfredshet, men det er store forskjeller mellom utdanningstypene og enda større forskjeller mellom studieprogram. Ved UiT var det medisin, vernepleie og juridiske fag som skåret høyest på tilfredshet i 2021, mens sykepleie, grunnskolelærer og lektorutdanningene skåret lavest. Disse resultatene sammenfaller med pre-pandemisk skår. At medisin, vernepleie og juridiske fag også skåret høyt gjennom pandemien kan tolkes som at de klarte å opprettholde utdanningskvaliteten på tross av pandemien. Utdanningstypene ved UiT som har hatt størst økning i overordnet tilfredshet, fra 2019 til 2021 er sosialt arbeid, barnevern og vernepleie. Disse tre utdanningstypene kom «best» ut av pandemiundervisningen, trolig fordi det innen disse utdanningstypene ved UiT er en miks av samlingsbaserte, deltids- og heltids studieprogrammer. De samlingsbaserte studiene og deltidsutdanningene har skåret høyere på overordnet tilfredshet

⁵³ Lien og Didriksen (2022a)

under pandemien. På den andre siden er det bioingeniør, sosiologi, farmasi og informasjons- og datateknologi som har gått mest ned i skår på overordnet tilfredshet fra 2019 til 2021.

Det er nærliggende å tro at erfaringene som ble gjort kan komme oss til gode når UiT nå skal prioritere åpenhet i sitt utdanningstilbud. Vi vil nå sette studenters og underviseres opplevelser fra pandemien i sammenheng med EU-kommisjonens 10 dimensjoner, for å se om det finnes læringspunkter som kan tas med videre. Vi henter informasjonen vår fra fakultetenes kvalitetsmeldinger og dialogmøter, samt resultater fra Studiebarometeret, Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHoT) og Underviserundersøkelsen. Ettersom de aller fleste fakultet i både dialogmøter og kvalitetsmeldinger rapporterer om like erfaringer og utfordringer, velger vi å presentere deres tilbakemeldinger på en generell måte, og ikke fakultetsvis, selv om gode eksempler fra enkeltfakultet vil trekkes frem i noen tilfeller. Studiebarometeret, SHoT og Underviserundersøkelsen viser imidlertid tydeligere forskjeller, og derfor vil disse resultatene i større grad referere til enkeltfakultet og -institutt.

3.4.1 Åpen pedagogikk ved UiT

De følgende avsnittene vil beskrive studenters og underviseres erfaringer fra pandemien når det gjelder læringsmiljø, digital undervisning og underviseres og studenters utdanningsfaglige digitale kompetanse. I tillegg presenteres refleksjoner om hvilke studier som er egnet til fleksibilisering. Dette er aspekter som går inn under dimensjonen åpen pedagogikk.

3.4.1.1 Pandemi og læringsmiljø

Et godt læringsmiljø er en forutsetning for god læring⁵⁴. I kapittel [3.1](#) så vi at åpen pedagogikk kunne medføre en bedring av studenters læringsmiljø, men vi vet også så mange som to av tre studenter opplevde ensomhet under Covid19-nedstegningen⁵⁵ til tross for at mye av det som preget undervisningen under pandemien er nært knyttet til åpen pedagogikk. Da pandemien gjorde sitt inntog, ble alle sosiale og fysiske møtepunkter revet vekk, og det at mange følte seg ensomme, har nok hatt sine konsekvenser på det faglige og psykososiale læringsmiljøet. Ved publiseringen av Studiebarometeret for høsten 2021, oppsummerte NOKUT resultatene på

⁵⁴ NOU 2020: 3 (2020)

⁵⁵ Solberg et al. (2021, s. 8)

følgende måte: «Studentene er lei av nettundervisning og savner det sosiale»⁵⁶. Resultatene er altså tydelige på at nesten alle studentene savnet det sosiale studiemiljøet under korona, og ved UiT er det de campusbaserte heltidsstudenter som følte seg mest ensomme i 2020, trolig fordi disse studentene var mindre forberedt på eller vant til nettbasert undervisning, veiledning og vurdering. Vi ser en sammenheng mellom ensomhet og lav studiemotivasjon, og de mest ensomme slet også med å strukturere studiehverdagen. Studenter som allerede gikk på nettbaserte studier svarer at de i mindre grad har savnet det sosiale studentmiljøet, men de rapporterer samtidig om lavere tilfredshet med egen integrering i et sosialt miljø ved studiestedet sitt. Disse skårer også lavest på tilfredshet med det sosiale miljøet på studieprogrammet, også før korona.⁵⁷ Resultatene fra SHoT-undersøkelsen 2022 viser at det også er stor variasjon fra sted til sted om hvor fornøyde studentene er med studentmiljøet sitt, fra 90 prosent på Svalbard, til 65 prosent i Tromsø, 49 prosent i Harstad og Alta til 48 prosent i Narvik.⁵⁸

I SHoT-undersøkelsen ser vi videre at 29 prosent av studentene ofte eller svært ofte savner noen å være sammen med, 20 prosent forteller at de ofte eller svært ofte føler seg utenfor og 20 prosent svarer også at de ofte eller svært ofte føler seg isolert. 26 prosent svarer ofte eller svært ofte på minst ett av disse spørsmålene, og 15 prosent svarer ofte eller svært ofte på alle tre spørsmålene, og rapporterer dermed om høy grad av ensomhet. Omfanget av ensomhet er størst blant de yngste studentene, og flere kvinner enn menn rapporterer om høy grad av ensomhet. Ved UiT kan det dessuten se ut som kvinner føler seg mer utenfor på fakulteter med mange mannlige studenter (IVT-fak, NT-fak, Jurfak, men også Helsefak), mens menn, på sin side, oftere savner noen å være sammen med på de mer kvinnedominerte fakultetene (HSL-fak og BFE-fak). Sammenlignet med undersøkelsen i 2021 ser vi en kraftig nedgang i ensomhet i 2022, men fortsatt er det en liten økning sammenlignet med 2018. Med andre ord kan det virke som perioden med nedstengt samfunn og mye digital undervisning medførte en økning av ensomhet, først og fremst blant de yngste studentene, som enda ikke har normalisert seg.

⁵⁶ NOKUT (2022b)

⁵⁷ Lien og Didriksen (2022b)

⁵⁸ Folkehelseinstituttet (2022)

Fadderordninger og mottaket av nye studenter er viktige arenaer for å tilrettelegge for godt studiemiljø, både faglig og sosialt. 77 prosent, og dermed et klart flertall, av studentene rapporterer at de deltok i fadderordningen da de var nye som studenter, og noen flere mannlige enn kvinnelige studenter deltok. Majoriteten av studentene (86 prosent) svarer at de opplevde å bli godt mottatt på nåværende studieprogram, og mannlige studenter rapporterer noe høyere grad av tilfredshet på dette området enn kvinnelige studenter. Andelen som opplevde seg godt mottatt på studieprogrammet synker med økende alder. Om lag en tredjedel av de som svarer på denne undersøkelsen regner seg ikke som innflyttere på studiestedet, og det kan tenkes at disse deltar i mindre grad enn tilflyttere. Det er også stor forskjell på deltakelsen mellom fakulteter og studiesteder. I Tromsø er det for eksempel en klart høyere andel av Jurfaks studenter som deltar. Når det gjelder studiested, er det færre av Altas studenter som deltar, hvis man sammenlikner med Tromsø. Dette kan for eksempel ha sammenheng med type studieprogrammer og studentenes alderssammensetning.⁵⁸

Vi kan altså anta at det er en sammenheng mellom sosial kontakt, et sosialt læringsmiljø, studenters trivsel og studenters studiemotivasjon, men på hvilken måte har dette påvirket studenters faglige utbytte under korona? I påfølgende avsnitt tar vi for oss erfaringer studenter og undervisere sitter igjen med når det gjelder digitalisering av undervisning og undervisningskvalitet.

3.4.1.2 Erfaringer med digitalisering av undervisning

Da pandemien brøt ut i 2020, ble nettundervisning brått relevant for de aller fleste. Når det gjelder mengden av nettundervisning, skiller ikke UiT seg ut fra det nasjonale gjennomsnittet i forhold til omfanget av nettundervisning under pandemien, fra høsten 2020 og fram til høsten 2021, ifølge Studiebarometeret 2021⁵⁹. 64 prosent av studentene som svarte sier at over halvparten av undervisningen har foregått på nett mens 16 prosent svarer at under halvparten har foregått på nett. De siste 20 prosentene sier at omtrent halvparten av undervisningen har vært nettbasert.

⁵⁹ Lien og Didriksen (2022b)

UiTs fakulteter melder om at omstillingen til digital undervisning var utfordrende for de fleste. Mange av UiTs studenter er enige i denne vurderingen, noe som kommer frem av resultatene fra Studiebarometeret. Med unntak av bachelorgradsprogrammet i samfunnsøkonomi og datavitenskap og bachelorgradsprogrammet i sosialantropologi, mener de aller fleste at digital undervisning ikke var lettere å delta på enn fysisk undervisning på campus. De fleste tror dessuten at den digitale undervisningen hadde dårligere kvalitet enn et mer fysisk tilbud ville ha hatt. Dette gjelder spesielt studentene knyttet til programmer tilhørende Institutt for Geovitenskap, Institutt for samfunnsvitenskap, Musikkonservatoriet, Idrettshøgskolen og lektorutdanningene. I gjennomsnitt oppgir studentene dessuten at læringsutbyttet var lavere under pandemien enn det var i 2019. Økt grad av ensomhet og lavere studiemotivasjon kan også ha påvirket dette resultatet negativt. 46 prosent svarer imidlertid at rene forelesninger lettere kan erstattes av nettundervisning uten at det går utover læringsutbytte, mot 30 prosent som er uttalt negative til det samme. NOKUT, som har tilgang til alder på de enkelte respondentene, melder om at yngre studenter, samt deltidsstudenter, jevnt over er mest positive til nettbaserte undervisningsformer som forelesninger, seminarer og grupper uten lærer.

Fakultetenes kvalitetsmeldinger rapporterer om utfordringer med å oppnå god samhandling med studentene når undervisning og undervisningsaktiviteter har foregått digitalt. Ifølge studentene som svarte på Studiebarometeret, har undervisere forbedringspotensial når det kommer til å engasjere studentene i diskusjoner på nett, og det meldes om at det ofte ikke var anledning til for eksempel å stille spørsmål, selv om forelesningene ble livestreamet. På bakgrunn av dette, stiller respondentene seg nøytrale til om de foretrekker strømming i sanntid framfor opptak. Studentene mener at de deltar mindre aktivt i undervisningen når den foregår på nett enn når den er fysisk og de finner nettundervisning mindre motiverende. Unntakene her er de som allerede går på nettbaserte studier og studier der nettundervisning er en planlagt del av undervisningen. Fakultetenes ansatte melder om at bruk av studentassistenter for mange har vært et godt tiltak for å få økt interaksjon og deltakelse i undervisningen, men det er bred enighet om at digitale opplegg likevel fungerer best i kombinasjon med et fysisk tilbud. Det understrekes også at hybrid undervisning, der noen studenter befinner seg på campus mens andre følger undervisningen digitalt samtidig, fungerer svært dårlig.

Mange av universitetets ansatte sitter imidlertid igjen med verdifull kunnskap om digitale undervisningsformer, og majoriteten av UiTs fakultet melder om lavere terskel for å teste ut

nye digitale verktøy og metoder, som for eksempel produksjon av videoressurser og bruk av omvendt undervisning («flipped classroom»). Dette er positivt, og sørger for økt grad av studentaktivitet i undervisningen. Tilgang på digitale forelesninger, enten i opptak eller i sanntid, vurderes dessuten som gode tilskudd til fysisk undervisning, så lenge de støttes opp av oppgaver, quizer, selvtester, gruppearbeid, samtidig fysiske læringsaktiviteter eller liknende. Et flertall av studentene mener dessuten det er positivt at undervisningen er tilgjengelig i opptak, og 64 prosent av Studiebarometerets respondenter er enten enige eller helt enige i at det er større sjanse for at de får med seg undervisningen i så tilfelle. 54 prosent er dessuten enige eller helt enige i at de i tillegg ser undervisningen flere ganger. Noen studenter har på grunn av helseutfordringer eller forpliktelser knyttet til jobb og familie hatt utfordringer med å delta på tidsbestemt eller campusbasert undervisning, og for disse har pandemiperioden ført til at de lettere har kunnet følge undervisning og gjennomføre eksamen.

Enkelte fakultet har også erfart at digitale møter for mindre grupper kan fungere, og at det er særs populært for universitetets fjernstudenter. Det fører også til et mer fleksibelt pedagogisk tilbud. Fakultetene mener imidlertid at dette burde unngås spesielt for nye studenter på 1000-nivå for å sikre et godt læringsmiljø og sørge for en god førsteårsopplevelse (jf. kvalitetsområdet *inntakskvalitet* i UiTs Kvalitetssystem). Dette sammenfaller med resultatene fra blant annet SHoT-undersøkelsen om læringsmiljø under korona som tidligere ble presentert. Under ser vi noen fritekstkommentarer fra Studiebarometeret angående digital undervisning. Noen er fornøyde med opplevelsen, mens andre savner variasjon og poengterer at forelesere mangler utdanningsfaglig digital kompetanse, et tema som diskuteres under.

- For meg har digitale forelesninger, både live og innspilt, funket veldig bra. Det gir meg handlerom til å planlegge dagene mine bedre, noe som gir en mer forutsigbar hverdag. Seminarene gir meg det ekstra jeg ikke får med meg gjennom forelesninger og egen studering, så sånn som det har vært under studietiden nå passer meg bra.
 - Forelesninger på nett bidrar til større kunnskapsutbytte da man kan spole og se forelesningene på nytt. På den andre siden er det bra med fysiske seminarer.
 - Foreleserne må bli mye bedre i å bruke digitale plattformer som Zoom, Teams ol. Undervisningen må tilpasses det digitale.
 - Mye bedre kompetanse blant forelesere når det kommer til digitale forelesninger og løsninger. Håpløst per nå.
 - Opplæring av forelesere på digitale verktøy vil signifikant øke læringsutbytte. Se til Ex.phil forelesningene på UiT som har laget et godt bibliotek av videoer til bruk.
 - Mer variert undervisning med aktiviteter, feks kahoot, quiz osv. Svært ensidig og ensformig per nå.
-

3.4.1.3 Utdanningsfaglig digital kompetanse

For at digitale undervisningsformer skal kunne fungere må både studenter og ansatte naturlig nok ha den nødvendige digitale kompetansen i tillegg til gode tekniske løsninger for gjennomføring. Som vi kan lese i fritekstkommentarene over, etterlyser enkelte studenter bedre utdanningsfaglig digital kompetanse blant UiTs undervisere, noe som også til dels reflekteres i de øvrige resultatene fra Studiebarometeret. Kun 41 prosent av respondentene svarer at underviserne i noen eller stor grad har tilstrekkelig med kompetanse. De resterende 59 prosent forholder seg enten nøytrale til spørsmålet, eller mener at foreleserne i liten grad har den nødvendige kompetansen for å drive god digital undervisning.

I fakultetenes kvalitetsmeldinger, på den annen side, hevdes det at UiTs undervisere har hevet sin utdanningsfaglige digitale kompetanse i løpet av pandemien, og nå føler økt grad av trygghet og mestring i gjennomføring av digital undervisning. I Underviserundersøkelsen svarer kun 35 prosent av respondentene at de i stor eller svært stor grad har behov for mer utdanningsfaglig digital kompetanse. Her trekkes spesielt digital veiledning, alternative vurderingsformer, varierte undervisningsmetoder og studentaktive læringsformer frem som særs krevende. Deretter følger digital utdanningsledelse, kunnskap om arbeidslivets behov for kompetanse, fagdidaktikk og forskningsbasert undervisning. Vi kan altså se et lite misforhold mellom

studenters og ansattes vurdering av behovet for digital kompetanseheving, der en litt større andel studenter enn ansatte mener kompetansenivået er for lavt.

Flere fakultet forteller imidlertid i sine kvalitetsmeldinger om et stort sprik mellom enkeltansattes digitale kompetanse, og det påpekes at god forståelse for bruken av tekniske verktøy ikke nødvendigvis er ensbetydende med god didaktisk digital kompetanse. Samtlige fakultet mener derfor at det er viktig å bygge videre på den kompetansen man allerede har tilegnet seg i løpet av pandemiårene. Det poengteres at det fremdeles er et stort behov for kompetanseheving, både når det gjelder selve bruken av digitale hjelpemidler og med tanke på valg av gode digitale, pedagogiske opplegg. Flere forteller i tillegg om forbedringspotensial når det gjelder vurderingsordninger tilrettelagt for digital gjennomføring.

Allerede i dag er det ved UiT iverksatt en rekke kompetansehevende tiltak. Flere fakultet har for eksempel tilsatt en egen digital partner, på initiativ fra nivå 1, som har som jobbinstruks å være en brobygger mellom IT og fagmiljøene for å sikre god digital kompetanse og heve kvaliteten på digital undervisning. Det trekkes dessuten frem at kurstilbud fra Universitetsbiblioteket (UB) er nyttige i opplæringsarbeidet fra sentralt hold. Flere fakultet har også igangsatt egne opplæringstilbud for sine ansatte, som for eksempel kurs i video- og podcastproduksjon, workshops, veiledninger eller seminar i digital undervisningskompetanse, og enkelte fakultet forteller at driftsmidler tilknyttet studieprogram kan benyttes til kompetansehevende tiltak. Flere fakultet og institutt har i tillegg søkt interne og eksterne midler til utvikling av digital undervisning og til videreutvikling av virtuelle og fleksible utdanningstilbud, noe som muliggjør frikjøping av ansatte for en periode slik at de kan jobbe mer systematisk med å utvikle nye undervisningsopplegg og -tilbud. Det virker imidlertid som det er stor variasjon fra fakultet til fakultet, og i Underviserundersøkelsen har 18 prosent svart at de i liten eller svært liten grad har tilgang på faglige ressurser til egen pedagogisk utvikling. 59 prosent svarer at de i liten eller svært liten grad har tilstrekkelig med økonomiske midler, og 69 prosent har for lite tid.

I kvalitetsmeldingene kommer det frem at enkelte fakultet ønsker seg flere lokale ressurstiltak som kan bidra i fakultetets arbeid med kompetanseutvikling. Eksempelvis trekker NT-fak frem KvaNT (*Kvalitet i utdanning naturvitenskap og teknologi*) og ønsker at personer tilknyttet dette prosjektet i større grad skal kunne fristilles fra andre oppgaver, for å kunne hjelpe fakultetets

forelesere å utvikle sin undervisning. Fakultetene er dessuten tydelige på at de ønsker flere opplæringsstilbud fra sentraladministrasjonen, enten i video- eller i fysisk form. Workshops for erfaringsdeling nevnes også. Gode finansieringsordninger fra sentralt hold vil også kunne stimulere til utviklingsarbeid. Det foreslås videre at digital kompetanse inngår i kursing om pedagogisk basiskompetanse, og det bør i tillegg vurderes om slike kurs kan åpnes opp for flere av universitetets ansatte, i stedet for at de kun skal være tilgjengelige for de som er tatt opp på programmet. Det kan også være ønskelig å utvide UBs basistilbud av kurs, med nye moduler tilpasset digital kompetanse i større grad. Disse kan tilbys av UB på fakultetene eller i en kombinasjon. UB fremhever at de er helt avhengig av fagmiljøene og fakultetene, og at det trengs en klar rolledeling på hvem som har ansvar for hva.

Også studentenes digitale kompetanse er viktig, noe enkelte fakultet påpeker. Det at studenter er i stand til å bruke digitale verktøy er ikke ensbetydende med at de kan bruke dem på en måte som fremmer læring. Studentene, på sin side, er ikke enige i at dette er en utfordring, og de færreste av Studiebarometerets respondenter trekker frem egen digital kompetanse som et hinder.

3.4.1.4 Mulighetene for fleksibilisering i utdanningen

Et annet moment som i 2020 ble, og kommer til å fortsette å være, relevant, er mulighetene for fleksibilisering av utdanningstilbud. Derfor ble fakultetene i kvalitetsmeldingene bedt om å beskrive avgjørende faktorer for å kunne gjøre studietilbud fleksible. Fakultetene delte mange gode refleksjoner rundt mulighetene for å gjøre utdanning tilgjengelig også for mennesker som av ulike årsaker ikke kan studere fysisk på en campus. Disse deles under. Fleksibilisering rommer imidlertid mer enn denne stedsdimensjonen. Man kan for eksempel nevne mulighet for fleksibilitet i progresjon og omfang, altså muligheten til å ta kun deler av et studium, og i så måte styre egen progresjon.⁶⁰ Dermed vil ikke tankene som presenteres her beskrive hele handlingsrommet, ettersom den kun inkluderer ett av flere aspekt.

⁶⁰ Se NIFU-rapporten *Fleksibel opplæring for voksne. En Kunnskapsoppsummering* for en grundig gjennomgang av hvilke dimensjoner som kan fleksibiliseres. (Wollscheid et al., 2020)

Det er stor variasjon i hvilke tilbud som trekkes frem som egnet og hvilke som ikke gjør det. Teoretiske fag er for eksempel lettere å fleksibilisere enn studieretninger som i stor grad er avhengige av praktiske øvelser som krever fysisk tilstedeværelse, som for eksempel laboratoriearbeid, feltarbeid, simuleringstrening, ferdighetstrening, produksjonsarbeid og ekstern praksis. Enkelte fakultet foreslår mobile laboratorier eller etablering av fysiske laboratorier på eksterne campus som mulige løsninger. Digitale demonstrasjoner av laboratorieforsøk og -øvinger, med påfølgende krav til rapportering fra studenter nevnes også, selv om dette ikke passer alle typer fag.

Vi må dessuten være sikker på at det er stor nok ekstern interesse for fleksibilisering av et gitt studium for at det skal være forsvarlig å etablere ressurskrevende fleksible tilbud. Her kan ressurser referere til både økonomi og arbeidsbelastning på ansatte. For å sikre seg et tilstrekkelig antall studenter, er et forslag å kople studentgrupper, for eksempel ordinære studenter på campus med studentgrupper eksternt. Flytting av fleksible, samlingsbaserte studier mellom ulike steder kan også være en mulighet. Et annet forslag er å søke midler for ansettelse av eksempelvis lektorer, for å få nok ansatte til å sørge for god undervisning, for både campusbaserte studenter og studenter som er tatt opp på fleksible tilbud.

Noen fagmiljø ved universitetet har gjort seg noen konkrete positive erfaringer med fleksibilisering av tilbud som de tar med seg videre. Det har for eksempel vært forsøkt å legge til rette for digital oppfølging av studenter i ekstern praksis, noe som fører til en mer fleksibel gjennomføring og gjør det mulig for studenter å ta praksis i sine hjemkommuner. Her er vernepleierutdanningen ved Helsefak et godt eksempel.

Det kan virke som at flere fakultet og fagmiljø er positive til økt fleksibilisering av studier. Dette gir muligheter for økt rekruttering, og kan åpne opp for nye studentgrupper, både i og utenfor Nord-Norge, som ønsker å ta høyere utdanning, men som av ulike grunner ikke kan studere fulltid eller campusbasert. Enkelte fakultet er også i gang med å utvikle flere fleksible utdanningstilbud, blant annet for å svare på behov i distriktene. UB uttrykker dessuten et ønske om å videreutvikle sine digitale bibliotekstjenester tilpasset en satsing på livslang læring, fleksible utdanningstilbud og nettbaserte studier, samt et tettere samarbeid med folkebibliotekene. Samarbeid med folkebibliotekene handler om å gi studentene som ikke er på campus tilgang til et læringsmiljø og en infrastruktur for læring som mange nettstudenter

savner. Senja bibliotek har for eksempel hatt et godt samarbeid med blant annet Helsefak og får gode tilbakemeldinger fra studentene i kommunen.

3.4.1.5 Sammenhengen mellom erfaringer fra pandemi og åpen pedagogikk

Selv om omleggingen av undervisningen i 2020 ikke ble gjort med åpning av utdanningspraksis som motivasjon, er mye av det som ble gjort likevel relatert til åpen pedagogikk. Bruk av teknologi sto sterkt, digital og fleksibel undervisning ble benyttet og man ser i ettertid økt bruk av mer studentaktive metoder som for eksempel «flipped classroom». Slike digitale metoder supplert med fysiske og studentaktive metoder kan være veldig positivt, og flere studenter ønsker den fleksibiliteten videoopptak av undervisning gir. Flere har gjennom Studiebarometeret uttalt at de greide å følge undervisning og ta eksamenene, takket være de mer fleksible undervisningsmetodene som ble benyttet under pandemien. Dette svarer helt til det åpen utdanning ønsker å oppnå – at flere skal ha *tilgang* til utdanning, uansett livssituasjon. Et læringspunkt som er fremtredende etter pandemien, er at heldigital undervisning ikke nødvendigvis funker så godt, og spesielt ikke for heltidsstudenten. Det er en tydelig sammenheng mellom lav studiemotivasjon og ensomhet, og dette har igjen konsekvenser for læringsutbytte. Dersom man ønsker å benytte seg av metoder knyttet til åpen pedagogikk for å høste de fordelene som ligger der, må man altså sørge for at studentene også har en sosial arena, selv om undervisningen kanskje fleksibiliseres eller løses på en mer digital måte. Som nevnt i kapittel [3.3](#), må UiT være oppmerksom på læringsmiljø når det jobbes med åpen utdanning.

3.4.2 UiTs erfaringer fra digital vurdering

Det var ikke bare undervisningspraksisen som plutselig måtte omstilles i 2020. Også eksamen- og vurderingsformene måtte gjennomføres på en pandemi-sikker måte. Alle skriftlige skoleeksamener ble som kjent omgjort til hjemmeeksamener, noe som medførte en rekke utfordringer for flere fakultet. Hvordan sikrer man en faglig forsvarlig test av studentenes kunnskaper, ferdigheter og kompetanse, når dette må foregå hjemmefra? En av utfordringene som dukket opp, var en signifikant øking av fuskesaker på grunn av samarbeid, spesielt på høsten 2020.

Flere av UiTs ansatte var i utgangspunktet bekymret for at studentene på bakgrunn av de store omveltningene ikke skulle være fornøyde med eksamensgjennomføring og -resultat, men det kan virke som om at denne bekymringen var ubegrunnet. Studentene virker fornøyde med nye eksamensformer, og hele 65 prosent var enten enige eller helt enige i at hjemmeksamen passet godt for dem, og deres studieprogram. En mulig forklaring på dette kan være at endringene som ble iverksatt kanskje har skapt en større og etterlengtet balanse mellom ordinær vanlig skoleeksamen og andre vurderingsordninger. 18 prosent av de som svarte på Studiebarometeret var imidlertid uenige eller helt uenige i at hjemmeksamen passet dem. Under ser vi et utdrag fra fritekstsvarene til respondentene. Som vi ser er noen fornøyde, mens andre har negative opplevelser som må tas til etterretning.

Vurdering under pandemien

Fritekstkommentarer fra Studiebarometeret 2021

- Nei takk til skoleeksamener, hjemme eksamen (til tross for bruk av hjelpemidler) har hjulpet meg til å bedre begrunne svarene mine i stedet for å måtte pugge informasjon til en eksamen
 - Fortsett med mulighet for netteksamen for nettstudier. Ha et par minutter ekstra tid ved levering av netteksamen som ikke er formidlet utad, men som muliggjør for sen levering med noen sekunder.
 - Overgang til mappeinnlevering fra ordinær eksamen er 10/10. Krever høyere innsats gjennom hele semesteret og alt er ikke avhengig på en enkelt dag som demper presset.
 - Korona gjorde situasjonen litt annerledes, og vår eksamen hadde noen overraskende elementer der mange følte at en ikke ble testet i det vi den forståelsen vi hadde gjennomgått det året.
 - Har vært mye hjemmeksamener pga korona. Har følt til tider som om en var forsøkskaniner for oppgavetyper, vanskelighetsgrad og arbeidsmengde på eksamen.
-

Flere fakultet melder om en permanent endring i vurderingsformer også etter samfunnets gjenåpning, på bakgrunn av erfaringene fra pandemien, der forskjellige typer hjemmeksamener erstatter det som før var skriftlige skoleeksamener. BFE har for eksempel startet opp en revidert utgave av bachelorgradsprogrammet i samfunnsøkonomi, der alle skriftlige skoleeksamener er fjernet, og erstattet av mappeevalueringer i kombinasjon med en frivillig ordning for å etablere personlig cv der innhold i mappene kan gjenfinnes. Dette er et godt eksempel på hvordan man kan åpne opp vurderingsformene ved et universitet.

Tall fra Eksamenstjenesten ved UiT, på sin side, viser at andelen tradisjonell skoleeksamen er relativt lik før og etter korona, med en liten nedgang i vårsemesteret:

	Vår 2019	Høst 2019	Høst 2022	Vår 2023
Skoleeksamen	474 (23 %)	486 (26 %)	411 (27 %)	343 (20 %)
Andre	1625 (77 %)	1367 (74 %)	1114 (73 %)	1354 (80 %)
Totalt	2099	1853	1525	1697

De påpekes imidlertid at flere miljøer uttrykker ønske om å fortsette med hjemmeeksamen, men at dette ikke har blitt meldt inn eller endret i emnebeskrivelsene. Etter flere semester med hjemmeeksamen og korona, er mange uoppmerksom på at det fremdeles står «skoleeksamen» oppført som vurderingsform i emnebeskrivelsen. Eksamenstjenesten ved UiT forventer på bakgrunn av dette en forsinket korona-effekt, der flere skoleeksamener vil bli gjort om til hjemmeeksamener.

Når det gjelder muntlig eksamen, har noen fakultet prøvd digital gjennomføring, enten i form av samtaler over kommunikasjonskanaler eller videoinnspillinger av presentasjoner. Det kommer fram at muligheten for digital muntlig eksamen kan være nyttig ved fleksible og nettbaserte studier, men det virker som fysisk gjennomføring på campus generelt er det som foretrekkes. Det som imidlertid har vært en positiv lærdom etter pandemien, er at man har blitt bevisst muligheten til å velge gode eksterne sensorer til muntlig eksamen, til tross for at disse ikke har hatt muligheten til å komme fysisk til Tromsø, ved hjelp av digitale løsninger. Dette øker mulighetene for eksternt samarbeid, samtidig som det er kostnadsbesparende.

3.4.3 Samarbeid ved UiT

Samarbeid er et viktig element når det kommer til åpen utdanning, og det virker som UiTs ansatte også er opptatt av dette. Flere fakultet forteller for eksempel om viktigheten av aktive delings- og samarbeidskulturer innad på UiT, og mange fakultet jobber godt med disse aspektene. Det finnes diverse mentorordninger og oppfølgingsprogram for nyansatte og for andre vitenskapelige ansatte som ønsker å videreutvikle sin undervisningspraksis. Enkelte benytter seg av digitale læringsteam, og «kollegahjelp» trekkes av flere frem som særdeles

nyttig. Begge disse tiltakene har gjennom pandemien vært viktige arenaer for deling av erfaringer, kunnskap og undervisningopplegg, og er veldig i tråd med prinsippene om åpent internt samarbeid. Dette er også tiltak som flere fakulteter ønsker å videreføre. Enkelte fakultet forteller dessuten om en kultur for deling av undervisningsressurser. Ved Det juridiske fakultet, for eksempel, har alle undervisere tilgang til alles Canvasrom. Det er imidlertid ikke alle fakultet som satser like mye på deling og samarbeid, men det poengteres av flere at det er noe de ønsker å jobbe for, og de ser en kulturendring i anmarsj.

Det virker også som enkelte av UiTs fakulteter har økt satsningen på samarbeid med lokalsamfunn og næringsliv. Handelshøyskolen i Narvik tilbyr for eksempel et bachelorgradsprogram i økonomi og administrasjon, der det er inngått en intensjonsavtale med næringsforeningen i byen. For å sikre faglig arbeidslivsmessig relevant innhold, er tanken å bruke eksterne undervisere. Et annet eksempel på et fakultet som samarbeider med eksterne aktører, er UMAK. De har på grunn av den digitale omstillingen pandemien førte med seg, blitt mer bevisste mulighetene som finnes til å engasjere inn eksterne mentorer og gjesteforelesere fra hele verden via digitale løsninger. Deres studenter har blant annet fått deltatt i digital erfaringsdeling med renommerte kunstnere. Dette gir studentene verdifulle muligheter, som de ellers ikke ville ha fått, til å lære fra eksperter på eget felt.

Ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk ved HSL jobbes det også for å etablere en praksis der undervisningsmessig nytenking skal resultere i en artikkel, noe som er et godt bidrag til erfaringsdeling og åpner opp for økt samarbeid, ikke bare lokalt ved UiT, men også utenfor UiTs vegger. Når det gjelder nasjonalt samarbeid, trekker dessuten NT-fak fram at Norges breddeuniversiteter, inkludert UiT, jobber med å samkjøre undervisning på fellesfag. Dette er et godt eksempel på åpent nasjonalt samarbeid. Det kan imidlertid virke som at UiT et stort forbedringspotensial på dette området, ettersom det i liten grad fortelles om nasjonale samarbeid, verken i kvalitetsmeldingene eller i dialogmøtene. Internasjonalt samarbeid nevnes heller ikke, selv om man vet at det finnes ved UiT. Et eksempel er EUGLOH⁶¹.

⁶¹ Aarskog (2022)

3.4.4 Åpent innhold: Bruk og deling av åpne læringsressurser ved UiT

Deling og bruk av åpent innhold og åpne læringsressurser er også en form for samarbeid, men når det kommer til dette, er det ved UiT rom for forbedring. Fakultetene uttrykker blant annet usikkerhet når det kommer til hvor mye ansatte benytter seg av åpne læringsressurser i undervisningen sin. Flere fakultet forteller at produksjon av åpne læringsressurser så langt ikke har vært en prioritet, og at de har en lang vei å gå, både strategisk og systematisk. Flere ser imidlertid på erfaringene fra pandemien og studentenes ønske om digital tilgang på undervisning som et mulig springbrett for økt prioritering. Enkelte fakultet trekker dog frem at mye av materialet de sitter på ikke er ønskelig eller egnet til å dele med andre, og en diskusjon på hva som kan og bør deles er dermed nødvendig. I den forbindelse bør det nevnes at tradisjonell, fysisk undervisning faktisk er åpen, det vil si at alle forelesninger er offentlige og hvem som helst kan i prinsippet følge en forelesning. Digitalisering av undervisning bør derfor ikke gjøre den mer lukket.

Enkelte fakultet er imidlertid i gang med å dele egne ressurser. Man kan trekke frem HSL, som allerede har produsert og delt flere åpne læringsressurser, som for eksempel fyrtårnprosjektet *Min Russiske Reise*⁶² og *Registreringssentral for historiske data* (RHD)⁶³. Ved enkelte fakultet jobbes det dessuten med utvikling av flere digitale læringsrom og ressurser som skal fleksibilisere og gi støtte til den delen av studiehverdagen som brukes til selvstudier. Selv om dette først og fremst er beregnet på UiTs studenter, danner det et godt utgangspunkt for videre jobbing.

Når det snakkes om bruk og deling av åpne læringsressurser, er også åpent pensum og åpne pensumbøker relevant. Det er knyttet usikkerhet til hvilke læringsressurser og hvor mange lærebøker studentene faktisk kjøper. Kjøp av pensumlitteratur medfører vesentlige økonomiske konsekvenser for en del studenter. Det kan dermed være hensiktsmessig å utforske mulighetene innenfor bruk av åpent pensum, og på sikt vurdere om åpne lærebøker burde inkluderes i pensumlister i større grad.

⁶² Et åpent begynnerkurs i russisk

⁶³ En nasjonal institusjon ved UiT der hovedformålet er å transkribere historiske kilder og gjøre disse tilgjengelig for forskning og undervisning.

Universitetsbiblioteket uttrykker at de har spisskompetanse på åpen forskning, som både kan og bør bygges videre på, også i forbindelse med åpne læringsressurser. De ønsker seg for eksempel et enhetlig digitalt bibliotek, og det kan ses i sammenheng med åpent tilgjengelige læringsressurser, og åpent pensum.

3.4.5 Erfaringer etter pandemien: Tverrgående utfordringer

Vi sitter altså igjen med mye verdifull erfaring etter pandemien som definitivt kan brukes inn i et strategisk arbeid med åpen utdanning. Gode digitale løsninger vil være vesentlig, men ifølge Studiebarometeret skårer UiT noe lavere enn landsgjennomsnittet på tilfredshet med de tekniske løsningene. Det er også stor variasjon mellom UiTs studieprogram: Noen skårer veldig høyt, mens andre skårer lavt. Heltidsstudenter på nettbaserte utdanninger er imidlertid mer positive, selv om det også her er store forskjeller på studieprogramnivå. Vi ser også en sammenheng mellom gode tekniske verktøy og gode opplegg for undervisningen (jf. den tverrgående dimensjonen *teknologi*). Ved UiT er det IVT og Jurfak som skårer høyest på begge deler. Også Institutt for klinisk odontologi, Institutt for farmasi og Institutt for reiseliv og nordlige studier skårer høyt på dette. På den annen side skårer studieprogrammer tilknyttet UMAK, samt Institutt for medisinsk biologi, Institutt for teknologi og sikkerhet, Institutt for vernepleie og Institutt for helse- og omsorgsfag betydelig lavere enn de andre på tekniske løsninger og de ligger også blant de laveste på gode opplegg.

Nesten halvparten av Studiebarometerets respondenter fra UiT mener videre at bruk av digital læringsplattform i liten grad fungerer på deres studieprogram, eller stiller seg nøytrale til saken. Et stort flertall av respondentene forteller videre at digital infrastruktur oppleves som et hinder for å delta i digital undervisning. Dette gjør det vanskelig å oppnå god *kvalitet* på utdanningstilbudet. Under følger noen av fritekstsvarene fra Studiebarometeret relatert til IT-infrastruktur og digitale plattformer, og også disse bekrefter at digital infrastruktur er en utfordring:

Digitale plattformer under pandemien

Fritekstkommentarer fra Studiebarometeret 2021

- Jeg er nettstudent. Det må bli mye mer strømlinjeformet hvordan dette skal foregå. Nå er vi på zoom, teams, mediasite og canvas. Jeg ser forelesningene i opptak, og synes det er supert. Men det kan være utfordrerne å finne tak i forelesningene pga ulike plattformer.
 - Informasjon om eksamener har vært spredt utover flere plattformer på en utydelig måte som gjør det vanskelig å finne rett/hjelpsom informasjon
 - Vi har vært i en pandemi i nærmere 2 år, og at det ikke er en bedre løsning på digital undervisning er en skam. Har vært lettere for meg dette semesteret å møte digitalt, men opptil flere ganger har ikke lyd, video og presentasjon ikke fungert.
-

Heller ikke underviserne er fornøyde med de tekniske løsningene. Det etterlyses for eksempel en god plattform for deling av åpne læringsressurser. Sektoren har tilgang til *Digitale Læringsressurser* (DLR), en skybasert tjeneste for nettopp digitale læringsressurser, men denne plattformen vurderes ikke som god nok per i dag. UiT mangler dessuten gode digitale verktøy og undervisere deler studentenes meninger om at UiT ikke har en tilfredsstillende IT-infrastruktur. Det meldes for eksempel om at ansatte selv må gå til anskaffelse av programvare til bruk i undervisningen, og det er vanskelig å få en oversikt over tilgjengelige ressurser og nettsider ved UiT. Vi har også sett at studentene muligens har for mange digitale plattformer og verktøy å holde orden på og kanskje også for mange kanaler hvor de får informasjon.

Alle institutter bør kanskje gjøre en grundig evaluering av hva som fungerer og hva som ikke fungerer, for å finne ut om det er verktøyet som er utfordringen, brukerkompetansen, tilgangen på støtte og support, mangel på manualer eller opplæring eller helt andre områder som gir størst utfordringer. En mulighet kan være at man gjør en spørreundersøkelse blant ansatte som en kartlegging og deler resultatene med instituttene som et utgangspunkt for evalueringen.

Det kan med andre ord virke som at man ved UiT må prioritere de tverrgående dimensjonene fra EU-kommisjonens rapport for å kunne jobbe med åpen utdanning på en god måte. Teknologien er ikke på plass, og flere fakultet etterlyser dessuten i sine kvalitetsmeldinger en institusjonsovergripende politikk og gode felles retningslinjer for innkjøp, avtaleinngåelse og implementering og drift av nye digitale fagspesifikke verktøy på UiT (jf. den tverrgående

dimensjonen *strategi*). Det er også essensielt at man begrenser antall plattformer som benyttes for å sikre enkel tilgang, og for å unngå teknologisk trøtthet blant studenter og ansatte. Studentopplevelsen bør settes i sentrum og all informasjon burde samles på ett sted. Dette betyr ikke at man ikke kan bruke flere kanaler, men uansett kanal, så må alt kunne finnes igjen på ett og samme sted for den enkelte studenten. Dette krever at alle ansatte, administrative og faglige, som er tilknyttet de enkelte studieprogrammene blir enige om hvordan de vil ha det på sitt studieprogram. Det burde i tillegg sørges for systematisk opplæring når nye systemer innføres, og lokal digital brukerstøtte bør være tilgjengelig. Det er bred enighet om at ansvaret for opplæring på de digitale løsningene som brukes, først og fremst burde ligge på sentral ledelse, i tillegg til fakultets- og instituttledelse, og ikke på enkeltpersoners initiativ, evner og interesse (jf. den tverrgående dimensjonen *lederskap*).

3.5 Åpen utdanning – hva nå?

I UiTs nye strategi *Eallju – Drivkraft i nord* og i den nylig vedtatte utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet uttrykkes det at UiT de neste årene skal fremme åpenhet blant annet i utdanning. Som vi har sett, sitter UiTs ansatte på mye verdifull kunnskap etter pandemien, som både kan og bør benyttes i et mer systematisk og strategisk arbeid med å åpne opp utdanningstilbudet. Vi har også identifisert en rekke utfordringer som må jobbes med dersom vi ønsker et åpent utdanningstilbud av høy kvalitet. Som dere kan se, ligger ansvaret i stor grad hos ledelsen, først og fremst på nivå 1. Disse kan oppsummeres slik:

- Ledelse, både på nivå 1 og ved fakulteter og institutt, bør legge til rette for, og motivere for, økt bruk av åpne læringsressurser.
- Alle ansatte ved UiT, både i administrasjon og i vitenskapelige stillinger, bør fremme en god delings- og samarbeidskultur. Nivå 1 bør jobbe for at det opprettes flere arenaer og møtepunkt der ansatte kan dele erfaringer, kunnskap og ressurser med hverandre, også tverrfaglig og tverrfakultært.
- Nivå 1 bør legge til rette for at de som *ønsker* å dele sine ressurser åpent, skal kunne gjøre det der det er faglig og juridisk mulig.
- Det bør settes i gang en diskusjon på hva som er egnet til deling.

- Administrativt og faglig samarbeid rundt nettbaserte og fleksible utdanninger bør prioriteres, for å identifisere mangler, samt sørge for en god og strømlinjeformet organisering og studentoppfølging.
- Vi bør gjøre en større innsats når det gjelder å ivareta studenters trivsel, samt deres faglige og sosiale integrasjon i et studentmiljø for å sikre et godt læringsmiljø, også for mer fleksible eller nettbaserte tilbud. Dette gjelder spesielt ved de fleksible og nettbaserte tilbudene som har digitalt læringsmiljø som sitt eneste læringsmiljø eller i stor grad benytter seg av digital undervisning.
- Fellesadministrasjonen bør legge til rette for nødvendig opplæring og muligheter for digital kompetanseutvikling blant sine ansatte og studenter.
- Det bør sørges for en tydelig rolleavklaring og ansvarsfordeling når det kommer til opplæringstilbud og kompetansehevende tiltak innen utdanningsfaglig digital kompetanse og digital undervisning, for å sørge for et likeverdig tilbud, uansett fakultet. Det virker naturlig at det er ledelse, både sentral og på fakultet, som har hovedansvaret for å sikre tilstrekkelig opplæring og kompetansehevende tilbud.
- IT-infrastruktur bør bedres og tydeliggjøres, og det bør utarbeides en institusjonsovergripende politikk og gode felles retningslinjer for innkjøp, avtaleinngåelse, implementering, bruk og drift av nye digitale verktøy på UiT. Også her har ledelse et særskilt ansvar.
- Fellesadministrasjonen og fakultetsledelse bør sørge for at det settes av midler til å jobbe med problemstillinger relatert til åpen utdanning.

3.6 Forslag til tiltak

Vi har i dette kapitlet identifisert en rekke flaskehalser som vil hindre arbeidet med å åpne UiTs utdanningstilbud på en god måte. Utbedring av disse vil være ressurskrevende, men det er viktig at vi tenker langsiktig, og over tid velger å investere i dette arbeidet for å oppnå de ambisjonene man har om åpen utdanning ved UiT. Under foreslås det tiltak som er direkte knyttet til noen av utfordringene som har blitt identifisert i dette kapitlet, som man tar sikte på å iverksette i løpet av 2023 og 2024.

- Det skal igangsettes et systematisk arbeid med å heve utdanningsfaglig digital kompetanse ved UiT. God og tilgjengelig opplæring, (gjerne digital), brukerstøtte og

tilpassede manualer skal gjøres lett tilgjengelig for alle ansatte og for alle digitale hjelpemidler som forventes brukt. (Ansvarlig: Prorektor for utdanning og FUF/ITA/UB. Midler fra UiT-talent kompetanse og systemløft brukes for å finansiere tiltaket.)

- Vi foreslår at det identifiseres noen særskilte fagmiljø som trenger ekstra oppfølging når det gjelder utdanningsfaglig digital kompetanse, samt sette inn målrettede tiltak mot disse, ettersom både studenter og undervisere melder om stor grad av variasjon når det kommer til ulike fagmiljøers utdanningsfaglige digitale kompetanse og mestring av digital undervisning. (Ansvarlig: FUF)
- Det skal etableres en virtuell campus, blant annet for å øke innsatsen rundt sosialt og faglig læringsmiljø for studenter på nettbaserte studier. (Ansvarlig: ITA)
- Etter forslag fra UB skal det i løpet av 2023 etableres og igangsettes en arbeidsgruppe som skal jobbe målrettet med åpen utdanning og åpne læringsressurser. Arbeidsgruppen bør ha medlemmer fra fakultetene som er interesserte i temaet. Denne arbeidsgruppen skal jobbe med følgende:
 - a. Undersøke de faglige gevinstene ved deling av læringsressurser
 - b. Undersøke hvordan man skal produsere og dele læringsressurser
 - c. Samle informasjon om kvalitetssikring av læringsressurser, både når det gjelder faglig og pedagogisk kvalitet og produksjonskvalitet
 - d. Utforske mulighetene innenfor bruk av åpent pensum fremfor tradisjonelle lærebøker
 - e. Jobbe med hvordan man kan fremme og underbygge en god delingskultur for læringsressurser og samtidig styrke kvaliteten på undervisningen
 - f. Diskutere hvordan denne typen delingskultur bidrar når det kommer til å fylle UiTs samfunnsoppdrag
 - g. Diskutere hvordan denne typen delingskultur bidrar når det kommer til satsingen på fleksibel utdanning

(Ansvarlig: UB og FUF. Midler fra Midler fra UiT-talen kompetanse og systemløft brukes for å finansiere tiltaket.)

4 Internasjonalt samarbeid

UiTs internasjonale avtaleportefølje der også studentutveksling inngår, teller i dag knappe 1000 avtaler hvorav 550 inngår i det europeiske utdanningsprogrammet Erasmus+. I tillegg kommer land som inngår i den nasjonale Panorama-strategien⁶⁴, land i det globale Sør og partneravtaler fra andre utvalgte land. UiT har siden tidlig 1990-tallet utviklet et betydelig samarbeid med vår nabo i øst, Russland innenfor både utdanning og forskning, men det meste av samarbeid har vært frosset siden februar 2022.

Dette kapittelet innledes med å si litt om internasjonale rangeringer og UiTs posisjon internasjonalt. Så oppsummeres enhetenes tilbakemeldinger. For at arbeidet med internasjonal mobilitet skal kunne settes inn i en helhetlig kontekst og knyttes opp mot UiTs strategi *Eallju – Drivkraft i Nord*, foreslås det å integrere handlingsplanen for mobilitet i UiTs arbeid med langtidsplan. Til slutt tar kapittelet for seg mål og til slutt tiltak for å kunne øke mobiliteten hos både studenter og ansatte, fordelt på utreisende og innreisende studenter, ph.d.-kandidater/postdoktorer og ansatte.

4.1 Internasjonale rangeringer

Det publiseres resultater fra mange forskjellige internasjonale rankinger også i norske media. Disse rangerer de beste universitetene i verden i forhold til hverandre basert på forskjellige kriterier. Forskning inngår som en hoveddel i rankingene og måles etter parametere som antall internasjonale publiseringer og siteringer. Det er varierende i hvilken grad de tar inn parametere for utdanning. Mange av rankingene krever at deltagende institusjoner «melder seg på» og leverer mye data selv, mens andre rangerer på basis av offentlig tilgjengelig informasjon. Et eksempel på en ranking som krever leveranser av data fra institusjonene er Times Higher Education – World University Rankings (THE-WUR) som er den eneste rankingen som UiT per i dag leverer informasjon til. Et eksempel på en ranking som kun baserer seg på offentlig tilgjengelig informasjon er Shanghai-rankingen.

⁶⁴ Kunnskapsdepartementet (2021b)

På THE WUR-rankingen 2023⁶⁵ ble UiT rangert fra 501–600 av de 2 325 påmeldte universitetene. UiO (126), UiB (201–250) og NTNU (401–500), rangeres foran UiT, mens UiS (501–600) rangeres likt og NMBU (601–800) rangeres etter UiT. Ser vi på forskjellene i poenger for universitetene bortsett fra for UiO (60,2) og UiB (51,2–54,3), så er disse relativt like. NTNU (42,1–44,9), UiT og UiS får (39,3–42,0) og NMBU får (34,0–39,2).

Universitetene rangeres i poeng fra 0 til 100 på 13 utvalgte indikatorer fordelt på fem områder, utdanning (30 prosent), forskning (30 prosent), siteringer (30 prosent), internasjonalisering (7,5 prosent) og FoU-inntekter fra industrien (2,5 prosent). Disse fem veies sammen til poengene i rankingen og justeres for blant annet land og institusjonenes fagområdesammensetning. Utdanning og forskning har halvparten av sine vekter basert på en omdømmeundersøkelse blant et tilfeldig utvalg av forskere med publiseringer inne et gitt tidsrom. Disse er spurt om å nevne opp de inntil 15 beste institusjonen i verden på hhv. utdanning og forskning på sine respektive fagområder. Under utdanning er det også indikatorer for undervisningsstillinger⁶⁶ per student, gjennomførte doktorgrader per gjennomført bachelorgrad samt gjennomførte doktorgrader og institusjonens totalbudsjett per undervisningsstilling. Under forskning ligger det også indikatorer for forskningsinntekter per undervisningsstilling samt publikasjoner per akademisk ansatt. Under internasjonalisering ligger indikatorene andel internasjonale studenter, andel internasjonale ansatte og andel internasjonale sampubliseringer, hver med 2,5 prosent. Fra neste år vil det innføres noen metodeendringer i THE-rankingen i hovedsak knyttet til indikatoren for Citations som vil deles i tre delindikatorer. Hvordan dette slår ut for oss og de andre norske universitetene er et spenningsmoment fram til neste høst.

Indeksen omfatter i tillegg til WUR, som er en totalindeks for hele UiT, indekser for 11 spesifikke fagområder. Disse framkommer på liknende måte som hovedindeksen, indikatoren er de samme, men vektene varierer fra fagområde til fagområder. UiTs fagområder som rankes høyest er Art and Humanities, Education, Clinical & Health og Computer sciences. Deretter kommer Social sciences, Life Sciences og Psychology. Lavest rangering får Physical Sciences,

⁶⁵ THE (2023)

⁶⁶ Undervisningsstillinger er alle fagansatte minus de som er i forskningsstillinger, eller post.doc stillinger som regnes som forskningsstillinger og ph.d.- kandidatstillinger som regnes som studenter.

Business & Economics og Engineering. Law er ranket for første gang ved UiT nå og ligger i den gruppen med lavest rank.

Shanghai-rankingen⁶⁷ har indikatorer for hvor mange ved institusjonen som enten er utdannet der eller jobber der og som har fått enten en Nobel-pris eller en Fieldsmedalje. De andre kriteriene er antallet høyt siterte fagansatte (Clarivate), antall artikler publisert i Nature and Science, siteringer på utvalgte fagområder samt noen av de forrige delt på antallet akademiske stillinger. Datakilde for publiseringer og siteringer er Web of Science databasen og datakilde for ansatte er offentlige/åpne kilder.

I Shanghai-rankingen er det i 2022 rangert 7 norske institusjoner av total over 2 500. UiT (501-600) kommer på en fjerdeplass av disse, foran kommer UiO (67), NTNU (101-150) og UiB (301-400). De som er rangert lavere enn UiT er NMBU (801-900), NHH (901-1000) og HVL (901-1000). Institusjonen rangeres også på alle sine fag av en viss størrelse. Det finnes totalt 54 fag fordelt på disse områdene, Natural Sciences, Engineering, Life Sciences, Medical Sciences, and Social Sciences.

Vi legger merke til at i forhold til THE så legger Shanghai stor vekt på toppforskning, institusjonenes faktiske størrelse, den har ingen omdømmeindikatorer og den har heller ingen direkte indikatorer for utdanningsområdet. Men THE også en av de mest anerkjente internasjonale vurderingene av forskningsbaserte universiteter. Å gjøre det bra på rankinger som de to nevnte, er positivt for den internasjonale rekrutteringen av studenter og ansatte. For å kunne gjøre det bra er det viktig med internasjonal synlighet. For eksempel for å forbedre THE-indeksen, anbefaler de som står bak den at man blir bedre på *High-impact research*, *World-class talent* og *Strategic partnerships*.

De forskerne som deltok i omdømmeundersøkelsen til THE, ble også spurt om hvor de hentet sin informasjon fra i forhold til hvilke institusjoner de stemte på. Dette er kanaler som også vil kunne være viktige kanaler for å nå ut internasjonalt. De viktigste kanalene er oppgitt til å være

⁶⁷ ShanghaiRanking (2022)

akademiske tidsskrifter, både digitale og trykte, digitale akademiske nettverkssider og digitale universitetssider samt universitetsspesifikke publikasjoner både, digitale og trykte.

4.2 Internasjonal mobilitet

I tråd med nasjonale føringer der høyere utdanning skal internasjonaleses gjennom pensum, studier og læringsmiljø ute, er det også et mål at langt flere studenter skal reise på utveksling fra Norge. Med utgangspunkt i Stortingsmeldingsmelding 7 (2020-21) *En verden av muligheter*⁶⁸ åpnes det for flere tiltak for å øke studentmobiliteten som kan bestå av inntil to semestre i utlandet, men også kortere mobilitetsopphold, praksismobilitet og «blended mobility» der deler av utvekslingsoppholdet er virtuelt. Meldingen understreker også betydningen av å se dette i sammenheng med internasjonalt forskningssamarbeid og mobilitet av ansatte og ph.d.-kandidater. UiT vil fra og med 1. januar 2023 inngå i én av de 44 europeiske universitetsalliansene, EUGLOH⁶⁹, som er EU-kommisjonens flaggskip innenfor utdanning. Her ligger det forpliktelser, men også et stort potensial for mobilitet i koplingen utdanning og forskning.

I sine tilbakemeldinger til UiTs kvalitetsmelding for 2022 ble enhetene bedt om å vurdere egne tiltak for å øke mobiliteten samt beskrive hvordan de vil innrette det videre mobilitetsarbeidet med utgangspunkt i Stortingsmelding 7. Noen av fakultetene har kommet lengre i sitt arbeid enn andre, og Jurfak kan fremheves for sitt systematiske arbeid med en internasjonal komponent i alle sine studieprogram samt tilrettelegging for et internasjonalt læringsmiljø. Fakultetet jobber også med ordninger for innpassing i ph.d.-programmets opplæringsdel for å bidra til økt mobilitet og målrettet internasjonalt samarbeid. Naturlig nok bemerker de fleste fakultetene at pandemien har vært en hemmer for mobilitet i 2020 og 2021, men at aktiviteten nå er økende. Samtlige anses det som viktig å ha kvalitetssikrede utvekslingsavtaler og forhåndsgodkjente emnepakker slik at studentene enkelt får innpasset sine emner fra utlandet ved UiT etter avsluttet utvekslingsopphold. Fra tidligere å ha vært mer administrativt styrt, anerkjennes det at denne delen av arbeidet må skje på studieprogramnivå.

⁶⁸ Kunnskapsdepartementet (2020b)

⁶⁹ EUGLOH (2022)

4.3 Handlingsplan for internasjonal mobilitet

Universitetsstyret vedtok den 31.oktober 2019 å få seg forelagt et forslag til handlingsplan for internasjonal studentmobilitet med utgangspunkt i Stortingsmeldingen om internasjonal mobilitet. Grunnet statsrådsifte og koronautbrudd ble lanseringen av meldingen utsatt til 30. oktober 2020. Europakommisjonen la 30. september 2020 frem en melding om Det europeiske utdanningsområdet⁷⁰ som presenterer en visjon om et felles europeisk utdanningsområde innen 2025. Samme dag ble melding om Det europeiske forskningsområdet⁷¹ publisert. Meldingene er godt koordinert, og felles prioritering for de to meldingene er EUs grønne giv (Green Deal) og digitalisering. Mobilitet har en sentral plass i begge meldingene. For at arbeidet med internasjonal mobilitet skal kunne settes inn i en helhetlig kontekst og knyttes opp mot UiTs strategi *Eallju – Drivkraft i Nord*, foreslås mobilitet som et eget tiltak i UiTs arbeid med langtidsplanen.

4.4 Utreisende studenter

Gjennom Bolognaerklæringen⁷² har regjeringen et mål om at 50 prosent av studentene som avlegger en grad på bachelor- og/eller masternivå skal ha vært på utveksling. UiT har fremdeles relativt lave tall for utreisende studentmobilitet til tross for tidligere styringssignal om at hvert studieprogram skal ha minst to kvalitetssikrede avtaler. Med faglig kvalitetssikrede avtaler menes avtaler hvor det er faglig kontakt og kjennskap til tilbudet ved utvekslingsstedet, og at tilbudet er relevant for utdanningen ved UiT. Selv om UiT er langt unna å nå målet om 50 prosent utveksling, så vil delmålet fram til 2025 være å øke antallet studenter som reiser på utveksling på over en måned eller mer, til 25 prosent, dvs. en dobling av antallet fra pre-korona. Samtidig skal det være et prioritert mål å forbedre den faglige relevansen av et utvekslingsopphold for utdanningen som helhet. Dette skal fortrinnsvis skje med institusjoner der det også foreligger forskningssamarbeid. Det vil kreve en kulturendring i organisasjonen for at utenlandsopphold på sikt skal bli en del av normalen for våre studenter. Det er UiTs ansvar å sikre at studentmobiliteten forankres faglig og administrativt, og at det legges til rette

⁷⁰ Kunnskapsdepartementet (2020a)

⁷¹ EU (2020)

⁷² Kunnskapsdepartementet (2017)

for den faktiske gjennomføringen. Vitenskapelig tilsatte vil ha en særskilt rolle i å motivere og oppfordre studentene til utenlandsopphold der faglig, men også personlig utbytte skal fremmes.

4.5 Innreisende studenter

Det er ikke satt noe mål for andelen innkommende studenter verken på europeisk eller nasjonalt nivå. Grunntanken er imidlertid at det skal være tilnærmet balanse mellom inn- og utreisende studenter der faglig gjensidighet i samarbeidet speiles. Dette skal ses i sammenheng med tilrettelegging av et internasjonalt semester ved UiT. Forskning viser at den mest vellykkede innkommende studentmobiliteten, også med tanke på samhandling, er der innreisende studenter tar de samme emnene som norske studenter. Ved å avsette et spesielt semester til enten utenlandsopphold eller et internasjonalt semester med undervisning på engelsk, kan det være enklere å integrere de internasjonale utvekslingsstudentene med norske studenter. På samme måte som norske studenter bringer med seg internasjonal erfaring til hjemmeinstitusjonen, vil utenlandske studenter ved UiT bidra til faglige og sosiale perspektiver og internasjonal kompetanse.

4.6 Ansattmobilitet og kopling innenfor forskning og høyere utdanning

Stortingsmeldingen tydeliggjør at ansattes internasjonale kontaktflate, samarbeid og mobilitet er nødvendig for å utvikle kvaliteten og relevansen i høyere utdanning og for å sikre et høyt internasjonalt nivå. Dette vil være sentralt for å lykkes med at utenlandsopphold blir en del av normalen for norske studenter. Både faglige og administrativt ansatte spiller en viktig rolle i å motivere og oppfordre studentene til å ta et utenlandsopphold samt fremheve hvordan et utenlandsopphold gir både ekstra faglig og ekstra personlig utbytte. Videre oppfordres det til å se deltakelsen i Erasmus + i sammenheng med Horisont Europa siden mobilitet har en sentral plass i både det europeiske utdannings- og forskningsområdet. På alle nivå i organisasjonen skal internasjonal ansattmobilitet forankres og utgjøre en viktig brikke i enhetenes planer og den enkeltes arbeidsområde/utvikling for å fremme kvalitet. Ansatte skal motiveres til å være aktive deltakere i det internasjonale fellesskapet og på den måten bidra til at UiT når målene om økt internasjonalisering. UiT ønsker samtidig å bidra til det grønne skiftet og vil arbeide med å finne en balanse som tar hensyn til et redusert klimaavtrykk.

4.7 Internasjonale doktorgradskandidater og postdoktorer

Stortingsmeldingen vektlegger behovet for økt mobilitet blant ph.d.-kandidatene. Videre forventes det at institusjonene, så langt som mulig, benytter eksisterende forskningssamarbeid til å inngå nye, kvalitetssikrede og tilrettelagte avtaler om studentutveksling. I disse avtalene bør studentmobilitet koples på forskernes internasjonale prosjekter og nettverk. Der det er praktisk mulig og faglig hensiktsmessig, skal institusjonene inngå internasjonale samarbeidsavtaler som gjerne omfatter forskningselementer. Innenfor EU-kommisjonens stipendprogram Erasmus+ kan ph.d.-kandidater ha status som både student og ansatt. Dette innebærer at de kan stipendieres i inntil ett år innenfor kategori student og inntil to måneder som kategori ansatt. Postdoktorer kan stipendieres fra én uke til inntil to måneder. UiTs mål er at minst 50 prosent av ph.d.-kandidatene og postdoktorene skal ha et forskningsopphold i utlandet. Dette forutsetter imidlertid at UiT har et verktøy for å måle dette.

4.8 Forslag til tiltak:

- Internasjonalisering skal være godt integrert i alle studieprogram med faglig kvalitetssikrede utvekslingsavtaler på fakultets- eller instituttnivå. Studieprogramleder skal sikre størst mulig bruk av forhåndsgodkjente emnepakker på alle nivåer og med årlig revisjon. Videre må det forventende læringsutbyttet av utenlandsoppholdet og den internasjonale komponenten i studieprogrammet være tydelig definert i studieprogrambeskrivelsen.
- Fagmiljøene bør se på mulighetene for å planlegge deler av sin undervisning på engelsk, eventuelt øke andelen engelskspråklige emner. Dette for at studenter som ikke har mulighet til å reise ut, skal tilbys en internasjonal komponent hjemme. Dette vil også sikre at innreisende utvekslingsstudenter får undervisning gjennom hele semesteret og integreringen av utvekslingsstudentene styrkes.
- Instituttene skal identifisere sine utvekslingsemner, og lage emnepakker slik at innreisende studenter enkelt kan velge emner ved sitt gjesteinstitutt. Dette må ses i sammenheng med timeplanlegging og eksamensavvikling.

- UiT skal fortsette arbeidet med å utvikle felles digitale portaler om internasjonalt samarbeid som samtidig gir oversiktlig og koordinert informasjon om ansattmobilitet, herunder utvikle bedre mekanismer for å støtte opp under ansattmobilitet på en mer systematisk måte.
- Ansatte skal i større grad krediteres for internasjonal mobilitet og deltakelse i ressurskrevende internasjonale samarbeids- og partnerskapsprosjekter.
- UiT skal tilrettelegge for felles veiledning av ph.d.-kandidater på tvers av landegrenser ved å utarbeide bedre nettsider med informasjon om fellesgrader og felles veiledning (cotutelle) med utenlandske universiteter.

5 Gjennomstrømming på ph.d.-utdanningene

Ph.d.-utdanningen er en viktig del av utdanningstilbudet ved UiT. Høsten 2021 hadde vi ifølge DBH 970 aktive doktorgradsavtaler med like mange kandidater involvert. Dette utgjør 577 ph.d.-kandidat årsverk og 140 post.doc årsverk av totalt 2 283 faglige årsverk. UiT har åtte ph.d.-programmer fordelt på seks fakulteter.

Universitetsstyret har bedt om en orientering om status for ph.d.-utdanningene ved UiT på basis av en sak som ble behandlet i Styremøtet den 13.05.22. Dette kapitlet vil starte med å se på utviklingen i gjennomstrømningen i ph.d.-utdanningene både ved UiT og nasjonalt. Den nasjonale styringsparameteren for ph.d.-utdanningene gjelder gjennomføring innen seks år. Den siste rapporten som er kommet fra HK-dir. tar opp tidsbruk i forhold til avtalelengder, som oftest er tre eller fire år. HK-dir. har fått i oppdrag av Kunnskapsdepartementet å øke kunnskapen om gjennomføringstid og avtalelengder i doktorgradsutdanningene i tildelingsbrevet for 2022.

Et sitat fra et innlegg i Khrono av UiTs Olaug Husabø tar opp denne problematikken:

Så ph.d.-studiet er vel strengt tatt ikkje eit studium på tre år enno – anna enn i gradsforskrifta og i studieplanane. Dette bør det gjerast noko med, først og fremst av omsyn til studentane, som må kunna stola på at studiet er lagt opp slik at det er mogeleg å fullføra det i løpet av normert tid, altså i finansieringsperioden⁷³.

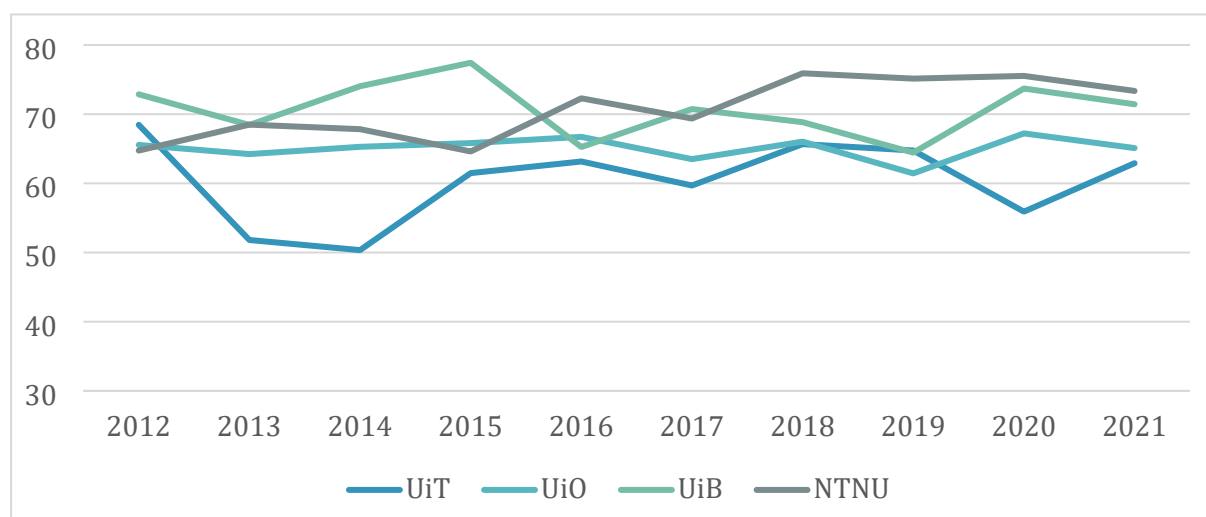
En tiltakspakke for økt gjennomstrømning ved UiT ble vedtatt av Styret i 2017 og her beskrives det kort hvordan noen av tiltakene er gjennomført. Effekten av tiltakspakken og effekter av pandemien er det for tidlig å si noe sikkert om, det må vi komme nærmere tilbake til på et senere tidspunkt.

Vi vil i dette kapitlet videre gå gjennom nasjonale rapporter og studier av doktorgradsutdanningene. Deretter vil vi se til noen andre sammenliknbare land, og de erfaringer disse deler i åpne rapporter og forskning, for å få inspirasjon til videre utvikling. Vi vil også kommentere den nye ph.d.-forskriften ved UiT og andre nye tiltak. Til slutt kommer en oppsummering og noen forslag til tiltak for gjennomføring de neste par årene.

⁷³ Husabø (2022)

5.1 Gjeldende plan for gjennomstrømning ved UiT

I 2021 er det 10 år siden Kunnskapsdepartementet (KD) begynte å måle gjennomføring på ph.d.-studiet på bakgrunn av andel kandidater som fullfører studiet innen seks år etter oppstart. UiTs resultater for gjennomstrømning på ph.d.-studiet har variert mye siden KDs parameter ble innført, men vi har i alle år ligget under snittet for sektoren. Av de som startet på en ph.d.-grad ved UiT i 2015 hadde 63 prosent brukt 6 år eller mindre og gjennomført i løpet av 2021. Dette er 2 prosentpoeng under UiO, 8 prosentpoeng under UiB og 10 prosentpoeng under NTNU. I grafen under ser vi at UiT i store deler av perioden har ligget lavere enn de andre tre breddeuniversitetene, og at vi nærmet oss UiO og UiB i årene før pandemien. Vi har mange færre kandidater enn de tre andre og siden dette er tall basert på kull/år så vil variasjonen fra år til år kunne være betydelig. Tall for innfusjonerte institusjoner er med.



Figur 3 Andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år⁷⁴

I 2015 ble det av gjennomført omfattende analyser av gjennomstrømningen i UiTs ph.d.-utdanninger. Hovedfunnene i rapporten som baserte seg på de kandidatene som ble tatt opp i årene 2005-2012 var følgende:

- UiT sine ph.d.-kandidater bruker lengre tid på studiet enn ved de øvrige breddeuniversitetene
- Kandidatene ved HSL-fak bruker lengst tid og kandidatene ved BFE-fak bruker kortest tid på studiet

⁷⁴ Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (2022a)

- De som disputerer innen seks år er i gjennomsnitt to til tre år yngre ved start enn de som bruker lengre tid eller slutter på studiet, og NT-fak har den yngste kandidatpopulasjonen
- Det er lite forskjell mellom menn og kvinners alder ved start for de som disputerer innen seks år, men variasjon mellom fakultetene
- Menn fullfører studiet tidligere enn kvinner, og størst forskjell er det fire til seks år etter start
- Det er ingen forskjell i fullføringsgrad mellom norske og utenlandske kandidater fire år etter start, men deretter er det høyere andel utenlandske kandidater som fullfører enn norske
- Eksternt finansierte kandidater disputerer tidligere enn UiT-finansierte kandidater

På bakgrunn av disse analysene ble det i 2015 satt ned en fokusgruppe⁷⁵ bestående av medlemmer av Forskningsstrategisk utvalg⁷⁶ som skulle foreslå tiltak for å bedre gjennomstrømmingen ved UiT. De tiltakene som da ble foreslått og senere vedtatt av universitetsstyret⁷⁷ var som følger:

- Ledige stipendiatstillinger skal lysnes ut både nasjonalt og internasjonalt, og ha brede krav til søkers kvalifikasjoner.
- Prosjekter:
 - o Ledige stipendiatstillinger skal lysnes ut i prosjekter som er nesten ferdig definert
 - o Det skal være sannsynlig at prosjektene kan gjennomføres på normert tid.
 - o Prosjektene skal ha en ambisjon om å fremskaffe ny kunnskap som er publiserbar i tellende vitenskapelige kanaler.
 - o Veilederne skal ha et sterkt eierskap til tematikken i prosjektet som sådan.
- Innen 2020 skal alle veiledere ved UiT ha gjennomgått veilederopplæring, og minimum hvert tiende år skal veiledere gjennomgå oppdateringskurs.
- Medarbeidersamtale bør benyttes som et viktig instrument også overfor stipendiater.
- Kandidater som er i permisjon, skal følges opp både under og etter permisjon.

⁷⁵ «Fokusgruppe» brukes her om arbeidsgruppe

⁷⁶ UiT (2022b)

⁷⁷ Sak S 2/7 Gjennomstrømming i ph.d.-studiet (ePhorte 2017/675)

- Obligatorisk midtveiseevaluering innføres. Midtveiseevalueringen må kunne tilpasses den enkelte enhets virksomhet.
- Enhetene skal sørge for at ph.d.-kandidatene ivaretas særskilt ved oppstart, integreres i fagmiljø og følges tett opp underveis i studiet.
- Beste praksis formidles på tvers av fakulteter, ph.d.-program og fagmiljø.
- Gjennomstrømming i ph.d.-studiet skal innføres som ny faktor i UiTs nøkkelfordeling av stillinger. Enhetene skal prioritere fagmiljø der ph.d.-kandidatene fullfører innen seks år.

De fleste tiltak som ble vedtatt i 2017 er iverksatt. Alle utlysninger av rekrutteringsstillinger gjøres i dag på av seksjon for rekruttering (SREK) og alle ledige stillinger lyses ut via både nasjonale og internasjonale plattformer. Et resultat av dette er at antall søknader per ledige ph.d.-stilling har økt gradvis.

Midtveiseevalueringer ble innført ved UiT fra og med kull 2018. Denne evalueringen er i dag godt forankret hos fakultetene, og endelig effekt av dette tiltaket vil man (på gjennomføring etter 6 år) først kunne måle rapporteringsåret 2024.

RESULT tilbyr veilederopplæring til alle ansatte ved UiT. Krav for å kunne delta på slike kurs er at man skal veilede kandidater på ph.d.-nivå. Før 2018 hadde disse kursene begrenset antall kursplasser, men siden 2019 har alle som har søkt om deltakelse fått delta på kurset. Kursene har fått gode tilbakemeldinger og har de siste fire årene hatt mellom 80-105 deltakere per opptak. Fakultetene må selv påse at de som skal sitte med veilederansvaret har gjennomført kurset.

Ph.d.-utdanningen ved UiT har et etablert administrativt rammeverk. På nivå 1 har man et ph.d.-nettverk bestående av ansatte som jobber enten med det studieadministrative rundt selve ph.d.-utdanningen og/eller det personalmessige rundt den ansatte kandidaten. I tillegg har fakultetene månedlige møter med nivå 1 gjennom forum for forskerutdanning. Dette forumet har eksistert i mange år og er med på å samkjøre administreringen av ph.d.-utdanningen. Den gir fakultetene mulighet til å dele beste praksis seg imellom og bidrar til en bedre kvalitet og mer likebehandling av kandidatene på tvers av fakultetsgrensene.

UiT har en sentral fordeling av rekrutteringsstillinger finansiert av KD. Årlig fordeles mellom 80-90 stillinger ut ifra en fordelingsnøkkel. Nøkkelen består av tre faktorer: fakultetenes andel av lukket ramme, fakultetets andel ansatte i førstestilling og andel ph.d.-kandidater ved fakultetet som fullfører innen seks år. Tidligere var gjennomstrømmingen merkbart forskjellig mellom fakultetene, men dette har jevnet seg mer ut de senere årene.

Ett av tiltakene som ble vedtatt i 2017 var at enhetene skulle sørge for at ph.d.-kandidaten ble ivarettatt særskilt ved oppstart og at de ble godt integrert i fagmiljøet. I utdanningsmeldinga for 2020 var et av tiltakene at alle nye kandidater på bachelor-, master- og ph.d.-program skal inngå i en mentorordning. Høsten 2022 ble det vedtatt retningslinjer for mentorordninger for førsteårsstudenter ved UiT. Disse retningslinjene gjelder i dag for bachelor- og mastergradsstudenter. Enkelte fakulteter er allerede i gang med å etablere mentorordninger på ph.d.-nivå og alle fakultetene forventes å jobbe med dette framover.

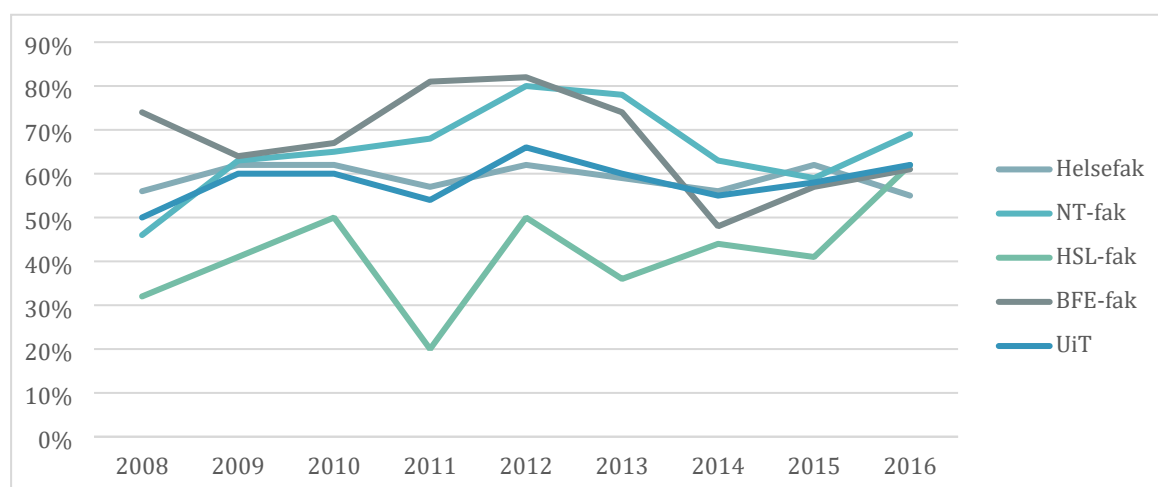
Gjennomstrømming ved ph.d.-utdanningene blir ved jevne mellomrom presentert og diskutert i Forskningsstrategisk utvalg. Da gjennomstrømming ble diskutert i desember 2021 mente utvalget at de tiltakene som ble vedtatt av styret i 2017 hadde blitt iverksatt ved alle enheter, men siden tiltakene enda var så nye, var det enda vanskelig å si noe om den endelige effekten av dem. Utvalget ville derfor på det tidspunktet ikke foreslå noen flere tiltak.

5.2 Gjennomstrømming ved UiT⁷⁸

Gjennomføringsgraden for alle fakulteter har økt siden siste større gjennomgang i 2015, men de siste tre årene ser vi at NT-fak og BFE-fak har hatt en merkbart lavere gjennomstrømming enn i årene før. Halvparten av kandidatene på kull 2015 tilhører Helsefak (rapporteringsår 2021), og vi ser at Helsefak har en økning på over 10 prosentpoeng (andel gjennomført innen 6 år) for rapporteringsår 2021. Dette gir også UiT en økt gjennomstrømming totalt. For kull 2016 er det også en økt gjennomstrømming til 62 prosent fra 58 prosent året før regnet fra startdato til sluttdato. (Bruker man den nasjonale styringsparametere sin beregningsmåte, basert på hele startår og hele sluttår, er økningen fra 63 prosent til 64 prosent.) Grafen viser at det tidligere har vært en mye større forskjell mellom fakultetene i gjennomføringsgrad etter 6 år,

⁷⁸SIKT (2022a)

enn det vi ser de siste tre årene. (Alle gjennomstrømningstall for UiT er brutto tid, permisjoner, sykemeldinger etc. er ikke tatt hensyn til.)

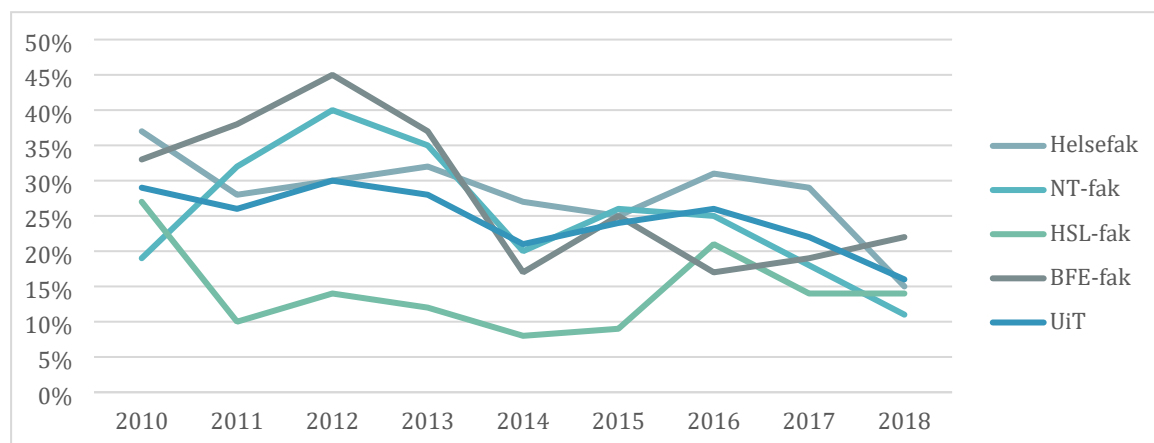


Figur 4 Andel fullført ph.d.-kandidater etter 6 år, etter startår (Per desember 2022)

Både Helsefak og HSL-fak har de siste årene gjort grep for å forbedre gjennomstrømmingen. HSL-fak har blant annet fokusert veldig på inntakskvalitet. Ved Helsefak har prodekan forskning tatt et aktivt initiativ og hadde i 2020 og 2021 en tettere oppfølging av de kandidatene som var fire til seks år ut i studiet for å øke gjennomstrømmingen. Innføringen av midtveisevaluering fra kull 2018 trekkes også frem som et positivt initiativ.

I rapporteringsåret 2020 så vi en lavere gjennomstrømning etter 6 år enn både før og senere. Det vi vet om kullet som det ble rapportert for i 2020 (kull 2014) er at dette kullet var merkbart større enn kullene både før og etter. Spesielt Helsefak, men også BFE-fak og NT-fak, fikk utfordringer med nedstengningen av Avdeling for komparativ medisin (AKM) i forbindelse med byggingen av MH2. Dette vil også kunne få konsekvenser for fremtidige kull ved disse fakultetene. I tillegg var 2020 året korona-pandemien brøt ut, og det er nærliggende å tro at flere som var i innspurten ble forhindret fra å levere dette året. Helsefak spesielt hadde mange kandidater som måtte prioritere klinisk arbeid under pandemien. Helsefak har mange stipendiater som enten jobber ved UNN eller er tilknyttet helsevesenet på en eller annen måte. Under pandemien måtte disse bidra ekstra. Noe som igjen også vil kunne gi utslag for gjennomstrømmingen fremover, selv om vi ser at kullene 2015 og 2016 ligger over 2014 etter 6 år.

Ser vi på gjennomstrømningen etter 4 år, så varierer denne mye og er på vei ned igjen etter 2012 kullet som kun i snitt hadde 20 prosent gjennomstrømning. For 2017-kullet er vi nede i 22 prosent og 2018-kullet ser ut til å komme enda lavere. Som vi ser av grafen, har forskjellen mellom fakultetene også her blitt betydelig mindre over de siste få årene.



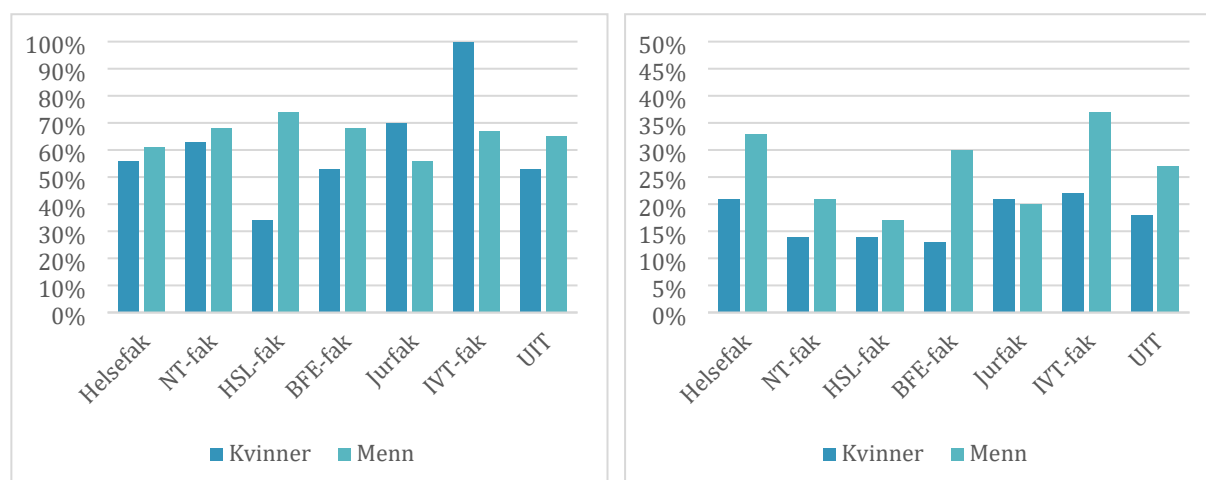
Figur 5 Andel fullført ph.d.-kandidater etter 4 år, etter startår (Per desember 2022)

5.2.1 Kjønn og alder

Ved UiT er det flere kvinner enn menn som disputerer. Det er fakultetsvise forskjeller, men fra kullene 2013-2015 er det totalt 186 kvinner og 139 menn som har disputert per 2021. For å vise forskjellene i gjennomføringsgraden mellom kjønnene ser vi på andelen kvinner og menn tatt opp som kandidater i årene 2013 – 2016 og som har fullført innen 4 og 6 år (bruttotid). Det er spesielt kvinner ved HSL-fak og BFE-fak som skiller seg ut med lengre gjennomføringstid etter 6 år. Hvorfor kvinner ved HSL-fak i mindre grad gjennomfører utdanningen og bruker lengst tid, er det vanskelig å finne noen klare svar på. Det vi vet er at det ikke fødes flere barn ved HSL-fak enn ved de andre fakultetene, og i andel kvinnelige kandidater har Helsefak og BFE-fak omtrentlig samme andel kvinner som HSL-fak. Det vi imidlertid kan se, er at det er et større antall ph.d.-kandidater som har sykemeldinger ved HSL-fak enn ved de andre fakultetene, men dersom man bryter dette ned i antall sykedager per tilsatte kandidat, så er det ikke snakk om mange dager i forskjell når man gjør en analyse på UiT sine personaldata.

Grafene under viser gjennomføring for de fire siste kull etter både 4 og etter 6 år totalt og per fakultet. Vi gjør oppmerksom på at det er relativt få kandidater på IVT-fak og Jurfak, men vi velger likevel å inkludere disse fakultetene. Ser vi på de mest oppdaterte tallene vi har, så er

det (mange) færre kvinner enn menn som gjennomfører etter 4 år på alle fakultetene bortsett fra Jurfak. Forskjeller i kontraktslengde har trolig større betydning for fire års gjennomføring enn for seks års gjennomføring.



Figur 6 Andel fullført ph.d.-kandidater etter hhv. 6 år og 4 år, etter startår. 6 års-grafen inneholder kullene 2013 til 2016 og 4 års-grafen 2015 til 2018

Internasjonale kandidater, kandidater finansiert over Forskningsrådet og internasjonale institusjoner (for eksempel EU), og kandidater under 31 år fullfører garnert på kortere tid enn andre. HSL-fak har en større andel norske kandidater og en større andel som er internt finansierte enn ved de andre fakultetene, dette kan muligens forklare noe av forskjellene også mellom kjønnene.

Kvinner over 36 år har lavest gjennomføringsgrad og HSL-fak har mange kvinnelige kandidater over 36 år. Vi ser likevel at snittalder ved opptak er identisk ved HSL-fak og Helsefak: 35 år. Siden kvinner ved Helsefak gjennomfører i like stor grad som menn, virker ikke alder alene til å være utslagsgivende.

Dersom man ser på bruttotid fordelt på alder ved oppstart av doktorgraden, så er det tydelig at de kandidatene som man ansetter som er 30 år eller yngre, og som man vil anta begynner rett etter fullført mastergrad, fullfører på kortere tid enn de som er eldre. Den største gruppen kandidater ved UiT er mellom 26 og 30 år, og det er svært få kandidater over 51 år.

5.2.2 Lokale tiltak

På noen fakulteter, for eksempel NT-fak, brukes «avslutningsstipend» som et middel for å øke sjansen for raskere innlevering av avhandlingen, mens HSL-fak har innført en pilot på «gjennomføringsstipend» for å oppnå det samme. Gjennomføringsstipendet går ut på at alle universitetsstipendiater som er tilsatt på 3-årig arbeidsavtale og leverer doktoravhandlingen til bedømmelse sammen med skriftlig anbefaling fra veileder innen 3 år eller 3 ½ år regnet fra startdato, vil få tilbud om henholdsvis 12 eller 6 måneders gjennomføringsstipend. Hoveddelen av arbeidet skal normalt knyttes til oppgaver som hever stipendiatens pedagogiske kompetanse⁷⁹.

I 2021 ble det også gjennomført en pilot for å forbedre inntakskvaliteten for ph.d.-kandidatene. Piloten gikk i korte trekk ut på at fellestjenesten for opptak vurderte utdanningsgrunnlaget til alle søkere før søkerbunken ble sendt til bedømmelseskomiteéene. Bedømmelseskomiteéene fikk kun tilsendt søknader fra søkere som var kvalifisert for opptak til ph.d.-utdanningen i henhold til det gjeldene fakultetets utvidede retningslinjer. Når bedømmelseskomiteéen var ferdig med sin rangering kunne instituttene umiddelbart gjøre klart til intervju av de aktuelle søkerne. Piloten var en suksess og konklusjonen i rapporten var at en felles og samlet forvaltningspraksis for hele UiT på dette området i sum ville være både ressursbesparende, kostnadsbesparende, effektivt og ikke minst ville kvaliteten på den jobben som gjøres bli bedre.⁸⁰

Rapporten problematiserte at det ville ligge en kostnad i at man sannsynligvis vil måtte øke bemanningen på Opptak for å gjennomføre piloten for hele UiT, men dette vil man igjen kunne spare inn på flere områder. For det første vil bedømmelseskomiteer bruke mindre tid på bedømmelsesarbeidet. Her vil både interne og eksterne medlemmer spare arbeidstimer og eventuelt honorar til eksterne medlemmer vil reduseres. Tiden fra utlysning til tilsetting vil gå ned, noe man håper vil ha en positiv effekt på inntakskvaliteten som igjen vil ha en innvirkning på gjennomføringsgraden og øke kvaliteten på forskningen ved UiT. Videre vil man unngå situasjoner der den som ansettes ikke oppfyller opptakskravene, og man mister pliktarbeid. UiT

⁷⁹ Fakultetsstyret for HSL-fakultetet - 03.02.2021, sak 1-21 Tilsetting i 3-årige stipendiatstillinger med 12 eller 6 måneders gjennomføringsstipend – pilotprosjekt ved HSL-fak i perioden 2021-2026 (ePhorte 2020/1277).

⁸⁰ UiT (2022c)

vil videre oppnå likebehandling av alle søkere, bedre risikohåndtering og jevnlig kontroll av dokumenter.

5.2.3 Lokale og nasjonale undersøkelser

Når det gjelder helse og trivsel for studenter i Norge gjennomføres SHoT⁸¹ hvert fjerde år, men her er doktorgradskandidater ikke inkludert. For ansatte gjennomføres det ved UiT ARK-undersøkelser hvert andre år, men denne informasjonen er hittil ikke brukt for å sammenligne ph.d.-kandidater med andre grupper. Det jobbes med å finne ut i hvilken grad disse undersøkelsene kan gi nyttig informasjon også for ph.d.-kandidatene.

I juni 2021 ble det gjennomført en undersøkelse blant *aktive* ph.d.-kandidater ved UiT. 224 kandidater fordelt på alle fakulteter svarte på undersøkelsen. Den viser at de fleste ph.d.-kandidatene ved UiT er fornøyde både med veiledningen og sin arbeidshverdag. Undersøkelsen gir ingen klare svar på hvorfor UiT gjør det dårligere enn de andre universitetene på gjennomstrømming.

Selv om denne undersøkelsen viser at de fleste er fornøyde og har det bra så viser den også at UiT har en del kandidater som føler at de ikke blir godt nok ivaretatt verken som studenter eller som ansatte. Noen sier de ikke vet hvem som er deres nærmeste leder eller hvem i administrasjonen de skal henvende seg til med spørsmål. Vi har kandidater som ikke har egne kontor, men som for eksempel sier de får en pult i et landskap nær kaffemaskinen der det er folk som ofte står og prater. Noen sier de har fått tildelt en gammel PC som knapt fungerer. Noen har ikke fått noe de første månedene fordi kontrakten ikke ble ferdigstilt, mens andre ikke får plass på laboratorier fordi det er masse etterlatenskaper der etter folk som har sluttet og ikke ryddet opp etter seg. Noen sier at de blir brukt som laboratorieteknikere heller enn å få jobbet med prosjektene sine.

Kandidater sier også at de mangler kunnskap om sine rettigheter samt «et sted» der de kan henvende seg. Andre reagerer på at det på kontorene deres blir hengt opp A4 ark som sier at de må huske å rydde opp etter seg når kontraktperioden deres går ut. Og noen forteller om

⁸¹ Folkehelseinstituttet (2022)

veiledere som er så redde for at de ikke skal bli ferdige i tide at det er viktigere for veilederne at de blir ferdige enn at de blir ferdige på «en god måte». Vi gjør oppmerksom på at dette er hentet fra fritekstfeltene i undersøkelsen og ikke nødvendigvis gjelder flere enn den ene kandidaten som har skrevet svaret.

Den siste kandidatundersøkelsen⁸² (1-2 år etter avsluttet grad) viser at kandidater med doktorgrad i mange tilfeller har vanskeligere med å få seg relevant og fast stilling enn masterkandidater fra 2-årig master eller profesjonsutdanninger. Kandidater med doktorgrad har ikke nødvendigvis en utdanning som er mer relevant for den jobben de har eller en fastere tilknytning til arbeidslivet, i alle fall ikke så kort tid etter avlagt grad.

HK-dir.⁸³ har på oppdrag fra KD skrevet en nasjonal rapport. Denne er en del av deres oppdrag for å øke kunnskapen om gjennomføringstid og avtalelengder i doktorgradsutdanningen. Fra rapporten henter vi:

Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat seier følgende om tilsetting av stipendiatar (§ 1-3): «Normal åremålsperiode er fire år med 25 prosent pliktarbeid. Ansettelsesperioden skal omfatte tre år med rein doktorgradsutdanning.

UiT har størst andel 4-årige avtaler av de store institusjonene og har ifølge denne rapporten oppgitt til NOKUT at dette er et viktig grep for å sikre at kandidatene er kvalifiserte som førsteamanuensis ved fullføring av graden. Av kandidater i Norge som fullfører innenfor den opprinnelige avtalelengden er tallet lavt og stabilt over tid, og kun 15 prosent av kandidater som startet utdanningen i årene fra 2010 til 2016 fullførte innenfor avtaletiden. På den andre siden er frafallet bare 19 prosent, regner etter ti år, for de som startet i 2010 og 2011, men her er forskjellene store mellom fagområdene, fra 13 prosent på medisin og helsefag til 29 prosent for humaniora. Det er klart høyere frafall for de som har annen ekstern finansieringskilde enn Forskningsrådet. UiT har høyere gjennomsnittlig gjennomføringstid for både de på 3-årige og de på 4-årige kontrakter enn de andre store universitetene for de to omtalte kullene. Det er også bare 13 prosent av 2010 til 2016 kullene ved UiT som har levert innen opprinnelig avtaletid.

⁸² Ideas2evidence (2021)

⁸³ Haugen et al. (2022)

NHH har høyest andel med 22 prosent. Kandidater innenfor humaniora og samfunnsvitenskap har mye lavere andel som gjennomfører på tiden enn de andre fagområdene.

Rapporten viser at kandidater i gjennomsnitt bruker 4,8 år på en doktorgrad. Kandidater med tre-årige kontrakter som ikke har pliktarbeid bruker i snitt 4,4 år, mens kandidater på fire-årige avtaler bruker i snitt 5,1 år nasjonalt. UiT ligger over gjennomsnittet på tidsbruk både for de på tre-årige og fire-årige kontrakter. Dette er beregnet på basis av de som ble tatt opp i 2010 og 2011 og ikke hadde levert etter 10 år.

I disse analysene er det brukt tilgjengelige (brutto) tidsdata fra FS til å se på ***gjennomføringsgrad i forhold til avtalelengde***. Det å bruke brutto tid er misvisende, men det er det eneste vi har som er sammenlignbart mellom institusjonene. En rapport fra OsloMet⁸⁴ problematiserer videre rundt dette. En utfordring for å beregne nettotid er at så lenge kandidaten er ansatt på institusjonen der graden gjennomføres så har man oversikt over permisjoner i personalsystemet og kan trekke ifra disse, men når kandidaten ikke lengre tilhører institusjonen er det en stor utfordring å finne tak i relevante data. Rapporten omhandler i hovedsak OsloMets tiltak for å øke gjennomstrømningen og gjør en del vurderinger rundt (mulige) tiltak.

NIFU gjennomfører jevnlig undersøkelser blant norske ph.d.-kandidater. En rapport⁸⁵ som baserer seg på en spørreundersøkelse høsten 2017 blant alle norske ph.d.-kandidater som ble tatt opp i 2016, konkluderer blant annet med følgende:

[...] sett under ett ser norske doktorgradskandidater ut til å være relativt godt fornøyd med arbeidsforholdene, opplæringen og sine fremtidige karrieremuligheter. Rapporten dokumenterer at flere kandidater opplever god oppfølging fra faglig og administrativt hold, og at majoriteten er fornøyde med veiledning, opplæring og oppfølging. Men det er også viktig å trekke frem at et mindretall av doktorgradskandidatene opplever lite tilfredsstillende forhold og at de ikke er fornøyde med opplæringen, veiledningen eller arbeidsforholdene sine. Fortsatt er det slik at kandidater i enkelte fag (spesielt humanister) og personer som jobber hovedsakelig alene opplever dårligere betingelser og mindre faglig utbytte.

Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at doktorgradskandidater som blir fulgt godt opp er mer fornøyde med forskeropplæringen. Vi ser for eksempel at det er en tydelig sammenheng mellom hyppighet og opplevd kvalitet på veiledningen. Doktorgradskandidater som deltar i forskerskoler er mer fornøyd med opplæringen enn andre. Doktorgradskandidater som er tilknyttet til et større arbeidsfellesskap (et forskningsprosjekt eller forskergruppe) opplever et bedre arbeidsmiljø og følger seg

⁸⁴ Osland et al. (2021)

⁸⁵ Reymert et al. (2017)

bedre faglig og sosialt integrert, og er generelt sett mer fornøyd med forskeropplæringen og har større tro på at de vil levere avhandlingen sin på normert tid.

Studien viser at det er flere grupper og ikke minst mange individer som ikke føler seg godt ivaretatt på arbeidsplassen sin. Vår studie avkrefter heller ikke at også norske doktorgradskandidater kan føle større psykisk press enn sammenlignbare grupper. Det er derfor fortsatt behov å sette søkelys på arbeidsvilkår og arbeidsmiljø til stipendiater og andre midlertidig ansatte i forskningssystemet.

Det kommer også fram i NIFU rapporten at mange kandidater er tilsatt i treårige stillinger selv om institusjonen trenger arbeidskraften deres til løpende arbeidsoppgaver, noe som da ender opp med kortere kontrakter og går utover avhandlingsarbeidet. Ph.d.-graden er heller ikke like relevant for mange av kandidatene siden færre enn tidligere har ambisjoner om å bli forskere. Mange har heller ikke mottatt veiledning om ulike karriereveier og det påpekes at dette må lærestedene trolig gjøre noe med for at denne utdanningen skal bli mer relevant for fremtidens karriereveier for doktorander.

Vi ser at mye av det vi finner av resultater fra undersøkelser ved UiT stemmer godt med funnene i de nasjonale rapportene. Under vil vi se at disse igjen stemmer rimelig bra med funnene i Sverige og ved Lunds universitetet.

5.3 Årsaker til frafall fra ph.d.-utdanninger

UiS har nylig satt i gang et prosjekt med tittelen *Hva kan gjøres for at stipendiater gjennomfører sin doktorgrad på oppsatt tid, med helsen i behold?*⁸⁶ Så langt viser de undersøkelsene som er blitt gjort at det finnes både strukturelle og individuelle utfordringer som medfører at stipendiater blir forsinket. De strukturelle utfordringene går på det med tilgjengelig informasjon, utstyr, kontorplass og sosialt støttende arbeidsmiljø. Det individuelle, på sin side, går mer på personlige egenskaper som både evner, kompetanse og kunnskap. Utholdenhet, engasjement, selvdisiplin og emosjonell robusthet er personlige egenskaper en kan tenke seg er helt avgjørende for å gjennomføre en doktorgrad. Dette er områder vi finner lite forskning på i Norge, som vi har vært inne på. I Sverige har man derimot gjort en god del undersøkelser og analyser, som også trolig er rimelig relevante for norske forhold. I tillegg er det gjort undersøkelser i Belgia og Nederland om den psykiske helsen hos doktorgradskandidater.

⁸⁶ UiS (2022)

5.3.1 Forhold som påvirker frafall

Vi tar i første omgang utgangspunkt i Høgskoleverkets rapport⁸⁷ som analyserer de viktigste årsaker og bidrag til frafall i Sverige. Her er det sendt ut en spørreundersøkelse til kandidater som ikke hadde disputert innen utgangen av 2009, men startet på et ph.d.-studium i Sverige i studieåret 1999/2000 eller 2000/2001. Da fikk man 333 respondenter og disse er først spurt om den viktigste **årsaken** til at man avbrøt studiet med fem mulige grove svarkategorier: Arbeidsmarkedsfaktorer, forskerutdanningen, pliktarbeidet, økonomiske faktorer eller sosiale/andre faktorer. Deretter er de spurt mer detaljert om hvilke detaljerte faktorer som har **bidratt** til frafallet, og her er det nevnt opp en hel rekke faktorer som man kunne angi flere av uten å prioritere noen som viktigere enn andre. De viktigste funnene fra denne studien er at

- Sosiale årsaker (35 prosent) og forskerutdanningen (31 prosent) står for majoriteten av frafallet
- Arbeidsmarkedet (17 prosent) og økonomiske faktorer (12 prosent) sto for mindre andeler, mens pliktarbeidet sto for bare fem prosent av frafallet
- Kvinner oppga oftere sosiale årsaker, mens menn oppga oftere økonomiske årsaker
- Det er imidlertid betydelige forskjeller mellom fagområdene

De tre grunnene som har **bidratt** mest til frafallet i Sverige ligger alle innenfor årsakene *forskerutdanning*: Utilstrekkelig støtte fra veileder (40 prosent), mistet motivasjonen (37 prosent) og utilstrekkelig psykososialt arbeidsmiljø (28 prosent). På fjerdeplass kommer en årsak som tilhører sosiale forhold, nemlig at de ikke trivdes med studiet (25 prosent). 16 prosent har oppgitt vanskeligheter med å kombinere med familiesituasjon og fem prosent svangerskapspermisjon. Undersøkelsen viser imidlertid også at:

- Kvinner oppgir i større grad enn menn årsaker som utilstrekkelig psykososialt miljø og fysisk arbeidsmiljø, sykdom eller manglende trivsel i studiet
- Kandidater som startet før 30 års alder, har i større grad oppgitt at de har sluttet fordi utdanningen hadde feil innretning, var for vanskelig eller at de fikk jobb utenfor akademia
- Kandidater som startet etter 40 års alder, eller er innen humaniora, samfunnsvitenskap eller medisin sluttet oftere på grunn av sykdom

⁸⁷ Dryler (2012)

- Kandidater innen medisin slutter oftere fordi det er vanskelig å kombinere studier og jobb, dette kan skyldes at finanseringen er via en annen type jobb enn stipendiatstilling

I denne studien avbrøt majoriteten av de spurte (72 prosent) før de var ferdige med halvparten av utdanningen.

5.3.2 Forhold som påvirker tanker om frafall

I 2012 ble det ved Lund universitet gjennomført både en studie blant alle aktive kandidater samt en evaluering av forskerutdanningen⁸⁸. Studien ble gjennomført av to grupper av ph.d.-kandidater og er senere skrevet ut i form av rapporten «Should I stay or should I go?».⁸⁹ Majoriteten av kandidatene framstår som fornøyde, men 37 prosent har vurdert å avslutte ph.d.-studiet. *Stress* og *veiledningsproblemer* er de to viktigste grunnene til tanker om å avslutte, men også *konkurranse* og *prestasjonskrav* løftes fram som viktig, men

- det er forskjeller mellom fagområder/fakulteter
 - o Færre vurderer avbrudd av studie innen naturvitenskapene
 - o Tidsfrist og lønnsnivå er de viktigste faktorene for avbrudd innen medisin
 - o Ensomhet og mangel på kolleger er viktigere innen humaniora og teologi
 - o Flere vurderer avbrudd innen økonomifagene, og muligheter for en bedre jobb utenfor er oftere årsaken
- Kvinner (40 prosent) har oftere enn menn (30 prosent) vurdert å avbryte studiet og kvinner oppgir i større grad at stress og problemer med veiledningen påvirker dem negativt

I evalueringen finner Holmström (2013) at selv om de kvinnelige kandidatene framstår som mindre stresset enn for fem år siden, er kvinnene generelt mindre tilfreds med sin arbeidssituasjon enn mennene. Kvinnene beskriver i høyere grad sin arbeidssituasjon som problematisk og at de derfor har søkt støtte i samtaler med veiledere, andre ledere ved institusjonen, «doktorandombud» eller egen organisasjon på universitetet (doktorandkår). Kvinnene har også dobbelt så ofte vært i kontakt med lege som resultat av problemer i

⁸⁸ Holmström (2013)

⁸⁹ Areskoug Josefsson (2016)

arbeidssituasjonen og de er mer enn tre ganger så mye sykemeldt som mennene. Kvinner innen samfunnsvitenskapene og kandidater som jobber alene og ikke i en forskergruppe har mye større utfordringer enn andre.

Det er nylig skrevet en oppsummering av all forskning på svensk forskningsutdanning⁹⁰. Her finner vi en oversikt over forskningen i årene fra 2000-2020 og vi finner også referert en del av hovedtrekkene som finnes i forskningen fra disse årene. De har basert seg på 122 publikasjoner om svensk forskningsutdanning og begrenset seg til publiserte artikler og doktoravhandlinger. De finner at en overvekt av disse er skrevet av kvinner og de fleste er publisert i 2016 og senere. Noen interessante funn er at:

- Det viser seg at gruppeveiledning har positiv effekt for avhandlingsarbeidet og det synes som om at skrivegrupper kan ha stor betydning for doktorandens utvikling. Det ser ut som det er gruppekomponenten som er sentral.
- Synet på doktoranden har forandret seg over tid fra en person med et iboende talent til å bli en person som skal utdannes til å bli en forsker.
- Forventingene til publiseringstakt har økt parallelt med neoliberalismens utvikling i akademia, og det finnes en hel del som kan gjøres for å forbedre studiemiljøet og arbeidsvilkårene for mange kandidater.
- For doktorander som inngår i forskningsgrupper virker størrelsen på gruppen å være avgjørende for de individuelle prestasjonene, da de som inngår i mindre grupper har signifikant høyere siteringsgrad enn de som inngår i større grupper.
- Innen STEMM-områdene ser vi forskjeller mellom mannlige og kvinnelige kandidater. Menn sampubliserer i mye større grad med sine veiledere og eksterne forskere enn det kvinner gjør. På denne måten får menn større produksjon enn kvinner og de blir i større grad på institusjonene og fortsetter å sampublisere med sine veiledere.

I avslutningen av artikkelen tar de også opp at det gjennom pandemien er oppstått et stort behov for forskning på «digital forskerutdanning», ettersom praksisen i forhold til veiledningen har forandret seg samtidig som det finnes ytterst lite publisert forskning på området.

⁹⁰ Brodin og Sonesson (2022)

5.4 Kandidaters forslag til tiltak

Denne delen er basert på en kvalitativ analyse fra et åpent spørsmål i studien fra Lund Universitet⁹¹, og sortert i tre tema som tilsvarer grunnleggende forhold som må være oppfylt for at kandidatene skal ønske å fullføre sin doktorgrad.

1. Informert og forberedt kandidat, gjerne gjennom et introduksjonsprogram
 - aktuelle økonomiske vilkår, framtidige karrieremuligheter og kandidatens arbeidsmiljø/studiemiljø
2. Kompetent og lydhør veileder
 - tydeligere beskrivelse av veilederens rolle, ekstern og intern kontroll av veiledere, kompetanseutvikling for veiledere, men også psykisk arbeidsmiljø og nettverk samt egne og andres prestasjonskrav innen akademia
3. Akademia som strukturert og støttende arbeidsgiver
 - likestilling og likebehandling, struktur og prosess i forskerutdanningen og utvikling av støttefunksjoner slik som mentorer, studieveiledning, samtaleressurser og stressmestringskurs. (Mentor kan være en siste års kandidat på samme fagområde.)

De finner også at

- kandidatene er mest interessert i å fortsette med forskning (i eller utenfor universitetet) når de har disputert, deretter kommer undervisning
- i gjennomsnitt er menn mer interessert i å fortsette i akademia med både forskning og undervisning enn det kvinner er
- en gruppe på omtrent 10 prosent øker sin interesse for akademisk karriere i løpet av doktorgradsutdanningen, mens en like stor gruppe blir mindre interessert.
- kvinner er i mindre grad enn menn interessert i å fortsette i akademia, jo lengre ut i studieløpet de er kommet. Mange av disse kvinnene oppgir at de har fått et mer negativt inntrykk av det akademiske miljøet og at dette påvirker interessen for en akademisk karriere. Mange kvinner oppgir problemer med å finne jobb utenfor akademia som årsaken til at de blir.

⁹¹ Areskoug Josefsson (2016)

- Forfatterne konkluderer med at det må letes etter mulige tiltak som får kvinner til å oppleve det akademiske miljøet like positivt som menn.

Det er skrevet en epilog til studien som problematiserer litt rundt akademia og den «moderne» doktorgradsutdanningen. Det dras blant annet fram at

- kandidatene samtidig skal håndtere tre forhold, de skal være ansatte i en enhet, de skal være kandidater som det stilles tydelige krav til og de er juniorforskere, ofte på et større prosjekt
- kandidatene er (rundt 2010) mer avhengig av veilederne enn tidligere
- kandidatene har en mer stabil ansettelse enn det mange av de yngre veilederne og de som akkurat har disputert
- kandidatene ser ikke helheten i akademia, de ser mest forskningen og dens vilkår og dette blir bestemmende for inntrykket av hele akademia
- om det er slik at det akademiske miljøet ikke tilbyr like vilkår for kvinner og menn så kommer universiteter og høyskoler til å få problemer innen flere fagområder i framtiden

I etterkant av de tidligere omtalte rapportene ved Lund Universitet er det gjort en kvalitativ studie⁹² med 26 intervjuer med målsetning om å gå videre på hvorfor man finner at:

Båda utvärderingsstudierna bygger på enkätdata och de visar på flera olika sätt att ensamarbetande doktorander trivs sämre med sin doktorandtillvaro än doktorander som ingår i en forskargrupp. Särskilt problematisk framstår situationen vara för ensamarbetande kvinnor.

Fra denne rapporten er det mye vi kunne dratt fram, men vi vil nøye oss med et lite utvalg. Å studere alene eller innenfor rammen av en forskningsgruppe handler om graden av «alenejobbing» i større grad enn om den formelle stillingsplasseringen. Følelsen av ensomhet og sosial isolasjon dreier seg i første omgang om faglig ensomhet som relaterer seg til kandidatens forsknings og avhandlingsarbeid. Å finne noen å samarbeide med, internt eller eksternt, fremstår derfor som viktig. Kandidaten kan oppleve at de tidlig i løpet må fatte kompliserte beslutninger om sin forskning på egen hånd, noe som spesielt gjelder alenearbeidende kandidater i små forskningsmiljøer. I tverrvitenskapelige prosjekter kan dette bli enda vanskeligere. Da skal man også balansere mellom flere ulike fag (ämnen) og noen

⁹² Holmström (2016)

ganger også vitenskapstradisjoner. Forfatteren fremhever derfor betydningen av å satse på introduksjonskurs og at det må tilstrebes at de nyansatte kandidatene kommer i inkluderende forskningsmiljøer, slik at de får mer trygghet i starten når de er mest usikre.

Seniorforskere må heller ikke formidle et bilde av avhandlingsarbeidet som en ensom og vanskelig kamp, dette fører bare til at de problemer kandidatene opplever normaliseres og individualiseres. Dermed kan dette gjøres til et rekrutteringsspørsmål (inntakskvalitet) og ikke et spørsmål om hvordan forskerutdanningen kan utvikles og forbedres. Det beskrives også forskningsmiljøer preget av vidtrekkende individualistisk tilnærming til arbeidet, noe som er spesielt problematisk for kvinner. Noen av de beskrevne forskerutdanningsmiljøene har lang erfaring og sterkt søkelys på individualitet og konkurranse, og kan dermed sies å være preget av maskulinitetsnormer.

Kvinner ser ut til, i større grad enn menn, å ta på seg oppgaver som berører virksomheten generelt og som ikke har direkte tilknytning til egen forskning. I samme grad som dette engasjementet oppleves som usynlig og går utover forskningen og oppgavearbeidet, legges et grunnlag for en arbeidssituasjon som ifølge flere intervjuobjekter fører til både stress og frustrasjon. Anerkjennelsen av en doktorgradskandidats kunnskap og kompetanse motvirker følelsen av usikkerhet og tvil og er en sentral del av deres utvikling mot en profesjonell identitet. Hvor er «stedet» for anerkjennelse og bekreftelse i de nåværende miljøene for forskerutdanning? Med hvilken hyppighet og på hvilke måter får doktoranden tilbakemelding og muligheter til å diskutere sitt arbeid? Dette er viktige spørsmål å tenke på fra denne artikkelen.

5.5 Forskeres forslag til tiltak

I forrige del finner vi at miljø, trivsel og psykisk helse er viktig, og særlig sliter kvinner mer enn menn med dette i de studiene vi har omtalt fra Sverige. En Nederlandsk studie fra 2019⁹³ blant doktorgradskandidater ved Universitetet i Amsterdam tar utgangspunkt i at kandidatens mentale helse kan føre til at de ikke fullfører studiet. Studien undersøker hvilke flaskehalser i studieløpet som fører til mental uhelse, og tar videre for seg universitetets ansvar for å gjøre

⁹³ Van Der Heijde et al. (2019)

noe med disse utfordringene. Resultatene viser at internasjonale kandidater oftere skårer høyt på angst, og oftere opplever negative påvirkninger begge veier mellom hjem og skole. De skårer også lavere på sosial støtte og på mestringsevne. De som skårer høyere på depresjon, er de samme som skårer høyt på angst, bortsett fra at dette ikke slår spesielt ut for internasjonale kandidater.

Dette leder til en anbefaling om at universitetet må gi bedre informasjon til kandidater, veiledere og studieveiledere/administrasjon, og at man må ta ekstra godt vare på de internasjonale kandidatene. Mulige forslag til tiltak universitetet kan iverksette for å imøtekomme kandidatenes behov for støtte, kan være å tilby «coaching», karriereveiledning, stressmestringskurs, avspenningstrening, og tidsstyringshjelp, samt legge til rette for kollegaveiledning med andre kandidater samt gode sports- og idrettstilbud.

I en stor Belgisk studie fra 2017⁹⁴ undersøkes det om ph.d.-kandidater i større grad enn andre har problemer med den mentale helsen og om det har sammenheng med organisatoriske faktorer. Her sammenlignes 3 659 ph.d.-kandidater i Flandern med 3 andre sammenliknbare grupper (høyt utdannende generelt, høyt utdannede arbeidstakere og kandidater i høyere utdanning). De finner at 32 prosent av ph.d.-kandidatene står i fare for å utvikle en psykisk sykdom, som oftest depresjon. Dette er en signifikant større andel enn i de sammenliknbare gruppene. Så mange som 51 prosent av ph.d.-kandidatene har minst 2 av 12 symptomer på en GHQ-12 (General Health Questionnaire). De vanligste symptomene er følelsen av å være under konstant belastning, mistriivsel, depresjon, søvnproblemer på grunn av bekymringer, manglende evne til å overvinne vanskeligheter og å ikke kunne nyte daglige aktiviteter.

Multivariate analyser viser at jobb til familie-konflikter er den faktoren som oftest fører til både psykiske plager og økt risiko for psykiske lidelser hos ph.d.-kandidater. En annen viktig faktor er jobbkrav, etterfulgt av familie til jobb-konflikter, mangel på kontroll over egen arbeidssituasjon og uinspirerende lederstil. Det virker dessuten som at en lukket beslutningskultur har betydelig innvirkning på risikoen for å utvikle en psykisk lidelse.

⁹⁴ Katia Levecque (2017)

Hva mener denne studien at forskningspolitiske beslutningstakere kan gjøre?

- øke bevisstheten og utvikle psykisk helsekompetanse i å gjenkjenne og håndtere problemer til rett tid
- se på forhold som ligger til grunn for forskningsfinansiering og ansettelsesforhold, antall kandidater per veileder kan bli for høyt og lede til spesielt mangel på inspirerende ledelse
- se på antall kandidater i forhold til stillinger. For mange kan avgangsstipendiateres dystre karriereutsikter, der tilbudet overstiger etterspørselen etter fagfolk med ph.d.-grad, være en stressfaktor. Dette er også vist å svekke den implisitte psykologiske kontrakten mellom doktorgradskandidater og forskerteamet de forsker i, og kan dermed påvirke forskningsresultatet direkte.
- søkelys på å beskytte ansatte med psykiske helseproblemer, noe som starter med en mer systematisk innsamling og overvåking av psykiske helsedata

Hva kan universiteter gjøre?

- øke innsatsen for systematisk å kartlegge og overvåke stress og årsakene til stress og utvikle en risikostyringstilnærming.
- legge til rette for bedre balanse mellom arbeid og familie og være mer bevisst på arbeidsbelastningen
- utforme åpne beslutningsprosedyrer
- hjelpe ph.d.-veiledere til å ta i bruk mer tilfredsstillende lederstiler sett fra kandidatenes side
- tilby ph.d.-kandidater god informasjon om karriereutsikter, både i og utenfor academia

5.6 Tiltak nylig gjennomført innen ph.d.-utdanningen

I 2022 vedtok universitetsstyret en helt ny ph.d.-forskrift. Behovet for å gjøre endringer handlet for det første om at UMAK er i etableringsfasen av en felles doktorgrad i kunstnerisk utviklingsarbeid sammen med Høgskolen i Østfold og Høgskolen i Innlandet. I den forbindelse var det behov for å ta inn muligheten for å etablere en doktorgrad i kunstnerisk utviklingsarbeid i UiTs forskrift. Fellesgrader er den mest formaliserte og omfattende samarbeidsformen innenfor ph.d.-utdanningen. Forskriften åpner nå også for flere samarbeidsformer med andre institusjoner både nasjonalt og internasjonalt, og da spesielt i form av dobbeltgrader og cotutelle

For at UiT skal styrke sin ledende posisjon i Norge på arktisk forskning og være en viktig premissleverandør for politiske beslutninger om Arktis og urfolksspørsmål, valgte universitetsstyret i 2021 å etablere en ny transdisiplinær forskerskole kalt *Changing Arctic*. Forskerskolen består av ph.d.-kandidater fra alle UiTs fakulteter, og er ment som en viktig møtearena også for kandidatenes veiledere. Tematisk favner forskerskolen forskning fra alle UiTs fakulteter og fokuserer særlig på mat, helse og energi. Klimanøytralitet, ulike dilemmaer som et Arktis i endring skaper og bidrag til å løse flere av EUs oppdrag inngår i dag i forskerskolen *Changing Arctic*. Videre vil UiTs satsing på *Changing Arctic* helse kunne styrkes ved å koble det opp mot vår deltakelse i EUGLOH. Det er satt av egne midler i EUGLOH til å styrke mobiliteten mellom alliansepartnerne.

UiT etablerte for mange år siden kompetanseprogrammet *High North Academy* for å bygge generiske ferdigheter blant våre ph.d.-studenter og postdoktorer. Programmet videreføres og er, under satsingen UiT Talent, tenkt å utvides til å omfatte også tilbud for andre vitenskapelig ansatte.

5.7 Oppsummering og forslag til tiltak

I den siste delen av rapporten har vi vist at mye av det vi opplever som utfordringer i Norge og ved UiT er det samme som forskerne påpeker i de forskjellige studiene, samt at de forskjellige studiene finner mye av det samme. Her vil vi kort oppsummere noen mulig tiltak fra forskningsrapportene vi har henvist til, og som ikke ligger inne i dagens tiltakspakke. Dette er tiltak vi tenker bør vurderes på sikt. Deretter vil vi foreslå noen konkrete tiltak som skal gjennomføres i denne perioden.

5.7.1 Oppsummering av de viktigste tiltakene som anbefales i forskningen:

- å satse på introduksjonsprogram som inkluderer framtidige karrieremuligheter, aktuelle økonomiske vilkår og kunnskap rundt kandidatens arbeidsmiljø/studiemiljø.
- det må tilstrebes at de nyansatte kandidatene kommer i inkluderende forskningsmiljøer, slik at de får mer trygghet i starten når de er mest usikre.
- legge til rette for bedre balanse mellom arbeid og familie/fritid og være mer bevisst på den totale arbeidsbelastningen.

- dempe søkelyset på individualitet og konkurranse og heller finne plasser for anerkjennelse og bekreftelse slik at kandidatene «vokser» seg inn i sin (framtidige) rolle.
- passe på at kvinner ikke tar på seg mer av de løpende oppgavene enn menn og dermed får mindre tid til avhandlingsarbeidet.
- hindre faglig ensomhet ved å hjelpe til med å finne noen å samarbeide med, internt eller eksternt med tilsvarende fagområde/problemstillinger, og/eller legge til rette for kollegaveiledning.
- legge til rette for andre tilgjengelige samtalepartnere i forhold til for eksempel stress, psykisk helse og andre utfordringer i arbeidshverdagen, som ikke er veileder, instituttleder eller nære kolleger. For eksempel gjennom samtaleressurser og stressmestringskurs.

En anbefaling fra oss er også å se en liten artig filmserie laget av Akademiet for yngre forskere, der mange av utfordringene unge forskere støter på i hverdagen presenteres, se fotnote 95 for referanse.

5.7.2 Forslag til tiltak for gjennomføring i 2023/2024:

- I 2021 ble det gjennomført en pilot for opptak til ph.d.-utdanningene der Seksjon for opptak ble overført ansvaret for vurdering av opptaksgrunnlag. Piloten var en suksess og reduserte blant annet tiden fra utlysning til tilsetting. UiT vil gradvis innføre de rutinene som ble utprøvd i piloten ved tilsetting av stipendiater. (Ansvarlig: FUF)
- Tiltakene for økt gjennomstrømning som ble vedtatt av universitetsstyret i 2017, evalueres i løpet av 2023/2024. (Ansvarlig: Ph.d.-nettverket)
- Mentorordninger for ph.d.-kandidater innføres på alle fakulteter i løpet av 2023. (Ansvarlig: Fakultetene)

⁹⁵ AYF (2021)

- Se nærmere på erfaringene fra våre etablerte forskerlinjer for å se om vi kan benytte forskerlinjer også innen andre fagområder for å blant annet bedre rekrutteringen til ph.d.-studiet og for å øke gjennomstrømmingen i studiet. (Ansvarlig: FUF)
- Fra FS er det kun mulig å beregne bruttotall for gjennomføringstiden, men det er mulig å beregne nettotall for kandidater som er ansatt ved UiT. Slike nettotall beregnes og gjøres tilgjengelig for eksempel via Statistikkportalen. Dette kan ikke beregnes for de kandidatene som går over i andre jobber utenfor UiT, da vi der vil mangle data for sykemeldinger osv. Det kan heller ikke beregnes for kandidater som har andre arbeidsgivere enn UiT i stipendiatperioden. (Ansvarlig: FUF sammen med ORGØK)
- I denne utdanningsmeldingen ligger det en kunnskapsoppsummering på frafall/gjennomstrømning på ph.d.-utdanninger og mulige tiltak for å bedre gjennomstrømningen. Fakultetene forventes å gå gjennom dette for å se om det er noen tiltak som kan treffe godt i deres ph.d.-programmer. (Ansvarlig: Fakultetene)
- Undersøke mulighetene for å inngå et samarbeid med Universitetet i Lund for å kunne dra nytte av deres erfaringer i forhold til hvilke tiltak som har vært en suksess for å øke gjennomstrømningen i deres programmer. (Ansvarlig: Ph.d.-nettverket og Forskningsstrategisk utvalg)
- Til det blir gjennomført en ny ARK-undersøkelse ved UiT, gå gjennom rapporter fra forrige undersøkelse og vurdere om disse kan gi nyttig informasjon også for ph.d.-kandidater. Sjekk mulighetene for tilleggsspørsmål i den nye ARK undersøkelsen som planlegges gjennomført i 2023. (Ansvarlig: Ph.d.- nettverket/FUF)

Referanseliste

- Amundsen, G. Y., Karlsen, H. & Lid, S. E. (2021). *Underviserundersøkelsen 2021 – hovedrapport*. https://www.nokut.no/globalassets/studiebarometeret/underviserundersokelsen/underviserundersokelsen-2021_hovedrapport_10-2021.pdf
- Anker-Nilssen, M. W., Haugen, A., Holme, T., Landøy, A., Mundal, B., Olaniyan, O. S., Røst, T. & Pedersen, S. H. (2022). *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2022*. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. <https://hkdir.no/rapportar/tilstandsrapport-for-hoeyere-utdanning-2022>
- Areskoug Josefsson, K., Blomqvist, L., Fahlvik Svensson, S., Lundqvist, S., Peterson, P., & Lindberg-Sand, Å. (2016). *Should I stay or should I go?": Tolvhundra doktoranders syn på avhopp och akademisk karriär*. Lunds universitet. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/33518214/Areskoug_et_al_2016.pdf
- AYF. (2021). *A week in the life of young researchers in Norway*. <https://www.youtube.com/channel/UCy1dHyKY1QuEwIU2ExZQxnQ?app=desktop&fbclid=IwAR2GQ-aTwJo6TfVb2cJg9JY9o-7BbRKZLk5O41PrYcIhF06ha8jTBeezmngk>
- Bakken, P., Hauge, M. S., Wiggen, K. S. & Øygarden, K. F. (2022). *Studiebarometeret 2021 – Hovedtendenser NOKUT*. https://www.nokut.no/globalassets/studiebarometeret/2022/hoyere-utdanning/studiebarometeret-2021_hovedtendenser_1-2022.pdf
- Brodin, E. & Sonesson, A. (2022). Forskning om svensk forskarutbildning år 2000–2020. *Högre utbildning*, 78-116. <https://hogreutbildning.se/index.php/hu/article/view/3528>
- Bukach, C. M., Bukach, N., Reed, C. L. & Couperus, J. W. (2021). Open science as a path to education of new psychophysicists. *International Journal of Psychophysiology*, 165, 76-83. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167876021001379?via%3Dihub#s0075>
- D'Antoni, S. (2009). Open Educational Resources: reviewing initiatives and issues. *Open Learning: The Journal of Open, Distance and e-Learning*, 24(1), 3-10. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02680510802625443>
- Dermody, R. (2019). *Open pedagogy for teaching structures*. Building technology educator's society, University of Massachusetts. <https://doi.org/10.7275/s9xd-h436>
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. (2022a). *Database for statistikk om høyere utdanning*. <https://dbh.hkdir.no/tall-og-statistikk/statistikk-meny/studenter>
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. (2022b). *Framtidige kompetansebehov - et oppdatert kunnskapsgrunnlag. Rapport 1*. (15/2022). <https://hkdir.no/rapportar/framtidige-kompetansebehov-et-oppdatert-kunnskapsgrunnlag>
- Dryler, H. (2012). *Orsaker till att doktorander lämnar forskarutbildningen utan examen*. Högskoleverket • Luntmakargatan 13 • Box 7851, 103 99 Stockholm. <https://www.uka.se/download/18.12f25798156a345894e2b8e/1487841900934/1201R-doktorander-forskarutbildning.pdf>
- EU. (2020). New European Research Area: Council adopts conclusions. I. Council of the European Union. <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2020/12/01/new-european-research-area-council-adopts-conclusions/>
- EUGLOH. (2022). 5 Universities (soon to become 9), 1 Goal: Building Europe's Campus for Global Health. I. European University Alliance for Global Health. <https://www.eugloh.eu/>
- Folkehelseinstituttet. (2022). *Studentenes helse- og trivselsundersøkelse 2022*. https://studenthelse.no/SHoT_2022_Rapport.pdf
- Forskningsrådet. (2020). *Forskningsrådets policy for åpen forskning*. <https://www.forskningsradet.no/siteassets/forskningspolitisk-radgivning/apen-forskning/nfr-policy-apen-forskning-norsk-ny.pdf>
- Haugen, A., Mundal, B. & Pedersen, S. H. (2022). *Avtalelengder og tidsbruk i ph.d.-utdanninga*. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. <https://hkdir.no/rapportar/avtalelengder-og-tidsbruk-i-ph.d.-utdanninga>

- Holmström, O. (2013). *Forskarutbildningen vid Lunds universitet. Perspektiv från doktorander, doktorsalumner och handledare*. Lund University.
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/33099565/forskarutbildningen_vid_lunds_universitet_rapport_2013_270.pdf
- Holmström, O. (2016). *Ensamhet, socialisation och erkännande inom forskarutbildningen. Ensamarbetende doktorander om sin forskarutbildning och doktorandtillvaro*. Lund University.
https://lup.lub.lu.se/search/files/33100132/ensamhet_socialisation_och_erkannande_inom_for_skarutbildningen_rapport_2016_277.pdf
- Husabø, O. (2022). Ph.d.-graden skulle vera eit studium på tre år, men tala for gjennomføring viser eit anna bilde. *Khrono*. <https://khrono.no/phd-graden-skulle-vera-eit-studium-pa-tre-ar-men-tala-for-gjennomforing-viser-eit-anna-bilde/567954>
- Ideas2evidence. (2021). *Kandidatundersøkelsen UiT*. UiT Norges Arktiske Universitet.
https://uit.no/om/art?dim=179033&p_document_id=669898
- Inamorato dos Santos, A., Punie, Y. & Castaño Muños, J. (2016). Opening up Education: A Support Framework for Higher Education Institutions. I. Publications Office of the European Union.
<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC101436>
- Katia Levecque, F. A., Alain De Beuckelaer, Johan Van der Heyden, Lydia Gisle. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy, Volume 46, Issue 4*, 868-879. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>.
- Kunnskapsdepartementet. (2017). Meld. St. 16 (2016–2017); Kultur for kvalitet i høyere utdanning. I.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-16-20162017/id2536007/>
- Kunnskapsdepartementet. (2020a). Det europeiske utdanningsområdet; EUs melding om det europeiske utdanningsområdet og norsk kommentar. I.
<https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2020/des/-det-europeiske-utdanningsområdet-/id2790782/>
- Kunnskapsdepartementet. (2020b). Meld. St. 7 (2020–2021) En verden av muligheter — Internasjonal studentmobilitet i høyere utdanning. I. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-7-20202021/id2779627/>
- Kunnskapsdepartementet. (2021a). Desentralisert og fleksibel utdanning ved fagskoler, høyskoler og universiteter. I.
https://www.regjeringen.no/contentassets/a8e31ac92f1244d0ac3644d4a1c08d03/desentralisert_og_fleksibel_utdanning_ved_fagskoler_hoyskoler_og_universiteter_210630_uu.pdf
- Kunnskapsdepartementet. (2021b). Panoramastrategien (2021–2027). I.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/panoramastrategien-20212027/id2845286/>
- Kunnskapsdepartementet. (2021c). Strategi for digital omstilling i universitets- og høyskolesektoren. I.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/c151afba427f446b8aa44aa1a673e6d6/no/pdfs/kd-strategi-digital-omstilling.pdf>
- Kursun, E., Cagiltay, K. & Can, G. (2014). An Investigation of Faculty Perspectives on Barriers, Incentives, and Benefits of the OER Movement in Turkey. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 15, 14-32.
https://www.researchgate.net/publication/268872150_An_Investigation_of_Faculty_Perspectives_on_Barriers_Incentives_and_Benefits_of_the_OER_Movement_in_Turkey
- Lien, K. & Didriksen, L. (2022a). *Overordnet tilfredshet i Studiebarometeret - Fellestrekk for studier med høyt eller lavt skår*. UiT Norges arktiske universitet.
[https://intranett.uit.no/private/content/773017/cache=20221005121437/Studiebarometeret%20rapport%20\(01.04.22\)%20hva%20gj%20F8r%20studier%20gode.pdf](https://intranett.uit.no/private/content/773017/cache=20221005121437/Studiebarometeret%20rapport%20(01.04.22)%20hva%20gj%20F8r%20studier%20gode.pdf)
- Lien, K. & Didriksen, L. (2022b). *Studiebarometeret 2021: Overordnede funn*. UiT Norges Arktiske Universitet.
[https://intranett.uit.no/private/content/773015/cache=20221005121127/Studiebarometeret%202021%20rapport%20overordnede%20funn%20\(15.2.2022\).pdf](https://intranett.uit.no/private/content/773015/cache=20221005121127/Studiebarometeret%202021%20rapport%20overordnede%20funn%20(15.2.2022).pdf)
- Lien, K. & Didriksen, L. (2022c). *Underviser- og tidsbruksundersøkelsen 2021*. UiT Norges Arktiske Universitet.

- [https://intranett.uit.no/private/content/773012/cache=20221005120347/Underviser-%20og%20tidsbruksunders%20F8kelsen%20UiT%202021%20\(06.05.22\).pdf](https://intranett.uit.no/private/content/773012/cache=20221005120347/Underviser-%20og%20tidsbruksunders%20F8kelsen%20UiT%202021%20(06.05.22).pdf)
- NOKUT. (2022a). NOKUT-podden. I *Den om innovasjonspedagogikk*.
https://soundcloud.com/nokutpodden/den-om-innovasjonspedagogikk?utm_source=clipboard&utm_campaign=wtshare&utm_medium=widget&utm_content=https%253A%252F%252Fsoundcloud.com%252Fnokutpodden%252Fden-om-innovasjonspedagogikk
- NOKUT. (2022b). *Studentene er lei av nettundervisning og savner det sosiale*
<https://www.nokut.no/nyheter/studentene-er-lei-av-nettundervisning-og-savner-det-sosiale/>
- NOU 2020: 3. (2020). *Ny lov om universiteter og høyskoler*.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/65a475004027495a8009b359e253b19e/no/pdfs/nou202020200003000dddpdfs.pdf>
- Open Education Global. (2021). *Open for Public Good: Strategic Plan 2021-2030*.
<https://www.oeglobal.org/wp-content/uploads/2021/06/Strategic-Plan.pdf>
- Open Education Global. (2022). *Open Pedagogy As A Tool For Student Empowerment*.
<https://www.youtube.com/watch?v=eHoOTFptQEY>
- Osland, O., Fekjær, S. B., Grov, E. K., Walseth, K., Olsen, C. F. & Hagen, K. (2021). *Tiltak for å øke gjennomstrømmingen på OsloMets ph.d.-programmer*. OsloMet.
[https://khrono.no/files/2021/10/14/Rapport%20fra%20arbeidsgruppe_gjennomstrømming%20\(1\).pdf](https://khrono.no/files/2021/10/14/Rapport%20fra%20arbeidsgruppe_gjennomstrømming%20(1).pdf)
- Paskevicius, M. (2017). Conceptualizing Open Educational Practices through the Lens of Constructive Alignment. *Open Praxis*, 9(2), 125–140.
https://www.researchgate.net/publication/318121074_Conceptualizing_Open_Educational_Practices_through_the_Lens_of_Constructive_Alignment
- Perryman, L.-A. & Lister, K. (2020). *Embedding Mental Health and Wellbeing in Open Pedagogies*.
<https://opened20.sched.com/event/fCm4/embedding-mental-health-and-wellbeing-in-open-pedagogies>
- Reymert, I., Nesje, K. & Thune, T. (2017). *Doktorgradskandidater i Norge; Forskeropplæring, arbeidsvilkår og karriereforventninger*. NIFU. https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2445865/NIFU-rapport2017-10_1.pdf?sequence=9&isAllowed=y
- ShanghaiRanking. (2022). *Academic Ranking of World Universities*.
<https://www.shanghairanking.com/rankings/arwu/2022>
- SIKT. (2022a). *PHD2 Gjennomføring og tidsbruk*. <https://rapport-dv.uhad.no/#/workbooks/7091/views>
- SIKT. (2022b). *Tableau Server; Studiebarometerdata*. <https://rapport-dv.uhad.no/#/workbooks/3026/views>
- Skjelbred, S.-E., Sadeghi, T., Ulvestad, M. E. S., Eide, T. & Støren, L. A. (2021). *Nyutdannet under en pandemi: Resultater fra Kandidatundersøkelsen 2020*. NIFU.
<https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2759769/NIFUrapport2021-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Solberg, E., Hovdhaugen, E., Gulbrandsen, M., Scordato, L., Svartefoss, S. M. & Eide, T. (2021). *Et akademisk annerledesår. Konsekvenser og håndtering av koronapandemien ved norske universiteter og høyskoler*. f. o. u. N. Nordisk institutt for studier av innovasjon.
<https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2737339/NIFUrapport2021-9.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Studiebarometeret. (2022). *Studiebarometeret; Universiteter og høyskoler*.
<https://studiebarometeret.no/no/>
- THE. (2023). *World University Rankings*. THE Times Higher Education.
https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2023/world-ranking#!/page/0/length/25/locations/NOR/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats

- Tillinghast, B. (2020). Developing an Open Educational Resource and Exploring OER-Enabled Pedagogy in Higher Education. *IAFOR Journal of Education: Technology in Education*, 8(2), 159–174. <https://iafor.org/journal/iafor-journal-of-education/volume-8-Issue-2/article-9/>
- Tlili, A., Nascimbeni, F., Burgos, D., Zhang, X., Huang, R. & Chang, T.-W. (2020). The evolution of sustainability models for Open Educational Resources: insights from the literature and experts. *Interactive Learning Environments*.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10494820.2020.1839507#>
- UiS. (2022). Hva kan gjøres for at stipendiater gjennomfører sin doktorgrad på oppsatt tid, med helsen i behold? <https://www.uis.no/nb/forskning/hva-kan-gjores-for-at-stipendiater-gjennomforer-sin-doktorgrad-pa-oppsatt-tid-med-helsen>
- UiT. (2022a). *Eallju – Drivkraft i nord: UiTs strategi mot 2030*. UiT Hentet 20.08. fra <https://uit.no/om/strategi2030>
- UiT. (2022b). *Forskningsstrategisk utvalg*.
https://uit.no/om/art?p_document_id=501133&dim=179112
- UiT. (2022c). *Sluttrapport; PILOT – Seksjon for opptak overtar vurdering av utdanning for opptak til ph.d.-programmene*.
https://intranett.uit.no/private/content/797450/cache=20221312112412/Sluttrapport_Opptak_PhD.pdf
- UiT. (2022d). *Statistikkportalen; Utdanningsrapporter*.
<https://intranett.uit.no/intranett/utdanningsrapporter>
- UiT Norges arktiske universitet. (2018). *Kvalitetssystem for utdanning*.
https://uit.no/utdanning/kvalitetssystem#kapittel_577480
- UiT Norges arktiske universitet. (2020). *Forskningsmelding 2020*.
<https://uit.no/Content/755284/cache=1637239781000/Forskningsmelding+2020.pdf>
- UiT Norges arktiske universitet. (2022). *KvaNT - Kvalitet i utdanning naturvitenskap og teknologi*.
https://uit.no/prosjekter/prosjekt?p_document_id=634320
- Van Der Heijde, C. M., Douwes, L. & Vonk, P. (2019). Mental health problems and support needs of PhD students: bottle necks of the PhD trajectory. *European Journal of Public Health*, 29(Supplement_4). <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckz186.588>
- Weller, M., de los Arcos, B., Farrow, R., Pitt, R. & McAndrew, P. (2017). What Can OER Do for Me? Evaluating the Claims for OER. I.
https://www.researchgate.net/publication/315773128_What_Can_OER_Do_for_Me_Evaluating_the_Claims_for_OER
- Wendt, K., Gunnes, H., Østby, M. N. & Fossum, L. W. (2021). *Når timene telles. Tidsbruksundersøkelsen 2021: En kartlegging av tidsbruk blant vitenskapelig og faglig tilsatte ved norske universiteter og høyskoler*. NIFU. <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2831574/NIFUarbeidsnotat2021-15.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Werth, E. & Williams, K. (2021). What Motivates Students About Open Pedagogy? Motivational Regulation Through the Lens of Self-Determination Theory. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 22(3), 34-54.
<https://www.irrodl.org/index.php/irrodl/article/view/5373/5570>
- Werth, E. & Williams, K. (2022). The why of open pedagogy: a value-first conceptualization for enhancing instructor praxis. *Smart Learning Environments* 9. <https://rdcu.be/cYeAY>
- Wollscheid, S., Bergene, A. C. & Olsen, D. S. (2020). *Fleksibel opplæring for voksne: En kunnskapsoppsummering*. NIFU.
<https://cp.compendia.no/uit/medarbeiderhandbok/208854/download>
- Aarskog, K. N. (2022). *UiT inngår i europeisk universitetssamarbeid*. Hentet 07.11. fra https://uit.no/nyheter/artikkel?p_document_id=779718



ORIENTERINGSSAK

Til:	Møtedato:	Sak:
Styret ved Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	28.11.2023	
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	28.11.2023	21/23

Regnskap 2.tertial UMAK

Budsjett- og økonomirapport per 2. tertial 2023

Bakgrunn

Denne orienteringssaken er en intern økonomirapport for UMAK, og legges frem styret ved UMAK for å gi en økonomisk status per 2. tertial 2023. Det er utarbeidet felles mal som benyttes av alle enheter ved UiT. Vedlegg 2 inneholder kommentarer angående økonomistatus på enheten gitt til Universitetsstyret. Vedlegg 3 inneholder en begrepsliste med definisjoner av sentrale begreper som benyttes i økonomirapporteringen. Alle tall er presentert i hele millioner kroner. Kostnader og merforbruk er presentert med negativt fortegn i tabeller.

Hovedtrekk i økonomien

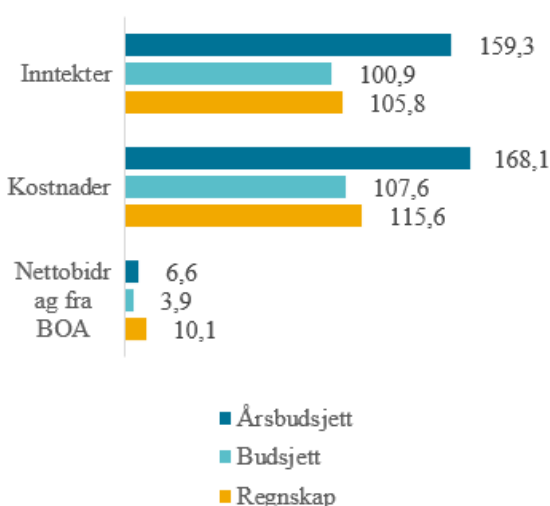
Tabell 1 – Sammenstilling regnskap og budsjett for totaløkonomien. Tall i mill. kroner. Merforbruk inneværende år presentert med negativt fortegn.

	Regnskap T2	Godkjent		Godkjent	
	2023	budsjett T2 2023 ¹		årsbudsjett 2023	
Resultat	0,2	-	2,7	-	2,2

Regnskapet pr 2.tertial viser et mindreforbruk på 0,2 mill. kr mot et budsjettert merforbruk på 2,7 mill. kr. Dette gir et resultat som er 2,9 mill. kr bedre enn forventet. Forventet økt lønnsvekst fra 3% til 5,2% vises ikke i regnskapet før i desember, men inntekten for å dekke økt lønns- og prisvekst i RNB2023 er kommet inn som en inntekt pr 2 tertial.

Bevilgningsøkonomien

Periodens resultat viser et mindreforbruk (overskudd) på 0,3 mill. kr. mot et budsjettert merforbruk på 0,1 mill. kr. Både inntekter og kostnader er høyere enn budsjettert. Dette skyldes at benyttet budsjett er det godkjente fra 23.05 og ikke det gjeldene pr 31.08.



Nettobidrag fra BOA

BOA-aktiviteten kan styrke bevilgningsøkonomien gjennom frikjøp av ansatte og dekning for indirekte kostnader og infrastruktur. Sammen med egeninnsats i prosjekter utgjør dette netto-overføringer fra BOA.

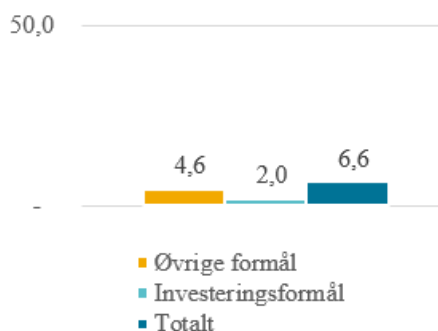
Periodens resultat viser et nettobidrag som allerede er høyere enn årsbudsjettet. Det er fortsatt usikkerhet knyttet til størrelsen på nettobidrag fra BOA, og det kan påvirke endelig årsresultat betydelig. Budsjettet vil bli regulert til årsavslutningen.

Avsetninger

UMAK har ved utgangen av 2. tertial 6,6 mill. kr i avsetninger.

Øremerkede midler (ØM) er fordelt slik på de ulike aktivitetstypene:

	Avsetn. Per T2	Budsjett avsetninger per 31.12
Ordinær drift	-23	- 21
Rekr. stillinger	7	5
ØM fakultet	25	24
ØM UIT	1	0
ØM ekstern	-3	0
Totalt	7	8

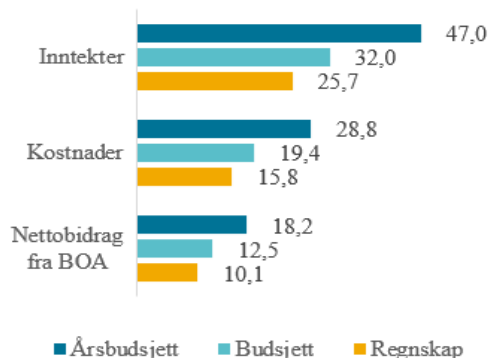


BOA-aktivitet

Regnskapet viser kr 6,3 mill lavere inntekter enn budsjettet i eksterntfinansierte prosjekter (BOA). Dette betyr at det har vært et lavere aktivitetsnivå i BOA pr. 2. tertial enn planlagt.

Driftskostnadene har på samme måte som inntektene et urealistisk høyt budsjett. Dette skyldes at overheaden budsjetteres inn her for å få budsjett i balanse.

Det er nettobidraget som har størst påvirkning på bevilgningsøkonomien, og dette er pr 2. tertial kr 0,918 mill. høyere enn på samme tid i fjor.

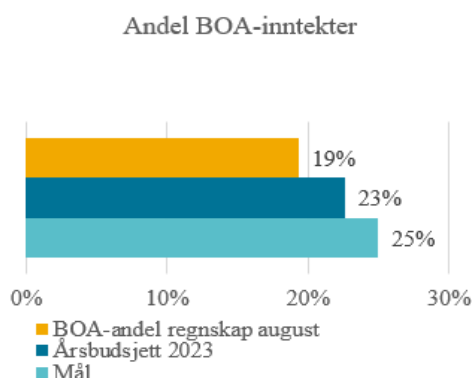


Andel BOA-inntekter av totale inntekter

Figuren angir målsetningen til UiT om 25 % av totale inntekter skal være fra eksternt finansierte prosjekter innen utgangen av 2026.

UMAK sin prosentsats per 2. tertial 2023 utgjør 19%.

Det er forventet at denne vil øke fram mot årsavslutningen, men ikke sannsynlig at den vil nå helt opp i 25%. For årene framover vil avslutningen av Hålogalandprosjektet i 2024 gi store utfordringer for UMAK å nå opp til måltallet på 25%.



Dekanens (direktørens) vurderinger

Så langt i år gjennomføres aktiviteten ved UMAK stort sett som planlagt, men med litt lavere aktivitet enn budsjettet pr. 2. tertial. Eventuelle usikkerhetsmomenter knyttes i første rekke til utslag av lokale forhandlinger. Selv om justert lønns- og prisvekst inngår i inntekt pr. 2. tertial, er oversikt faktiske lønnskostnader pr. dd ikke med i denne regnskapsrapporten. Det vises for øvrig til utfyllende kommentarer i vedlegg

Lena Aarekol
direktør

Saksansvarlig: Nina Kristine Andersen

Vedlegg

1. Kommentarer fra enheter for 2.tertial - UMAK

UiT Norges arktiske universitet

Kommentarer fra enheter for 2.tertial - UMAK

Kort status om hva som preger innværende år; er det et normalår eller er det spesielle/uforutsette hendelser som påvirker enheten?	Stadig strammere rammer gir store utfordringer med å oppnå et budsjett i balanse. På inntektssiden er det totalt sett noe lavere inntekter knyttet til publikumsvirksomheten enn budsjettet. Dvs at denne virksomheten ikke har tatt seg helt opp på nivå før korona. Økte kostnader på driftssiden i form av prisøkning på reiser og lønn.
Kommentere betydelige avvik mellom godkjent budsjett ¹ og regnskap per 2. tertial, og eventuelle tiltak for å minimere slike avvik. ²	Totaløkonomien viser et merforbruk i lønn på 4,5 mill kr, hvorav 2,4 mill i BEV. Et mindreforbruk i driftskostnader på 3,5 mill kr. skyldes at overhead fra ikke-avsluttede prosjekter er budsjettet som driftskostnader. I BEV skyldes avviket i resultat høyre inntekter og nettobidrag enn budsjettet. Til tross for at det også er merforbruk på kostnadssiden, blir det samlet sett et midreforbruk. Regnskapet totalt pr 2.tertial viser et mindreforbruk på 0,2 mill. kr, mot et budsjettet merforbruk på 2,7 mill kr.
Kort tilbakemelding på om budsjettet er oppdatert i løpet av høsten, og i hvilken grad det reflekterer en realistisk bunnlinje/årsresultat for 2023.	Det er foretatt noen mindre budsjettjusteringer, blant annet på inntektssiden for lønns- og priskompensasjonen i RNB2023 og innbetalt studieavgift for studenter utenfor EØS. Lønnsbudsjettet er for øvrig ikke revidert for denne lønnsøkningen, så det er usikkert hvordan dette endelig vil påvirke årsresultatet for 2023. Det gjenstår også en oppdatering av nettobidrag i BEV, dette vil forbedre forventet årsresultat for 2023.
Forventet årsresultat for 2023 i form av et intervall ³ .	UMAK forventer et mindreforbruk på 3 til 5 mill kr i årsresultat for 2023.

Vennlig hilsen

Anne Aagaard
administrativ leder

—

Saksbehandlere: Nina Kristine Andersen og Galina Idigesheva

ORIENTERINGSSAK

Til:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen

Møtedato:
28.11.2023

Sak:
22/23

2023 Status årsplaner enheter UMAK

Vedlagt status årsplaner 2023 fra enheter ved UMAK.
Det vil bli knyttet muntlige kommentarer til disse i møtet.

Lena Aarekol
direktør

—

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg:

1. Status årsplan FuF
2. Status årsplan Kunstakademiet
3. Status årsplan Universitetsmuseet
4. Status årsplan Musikkonservatoriet

Notat om årsplaner for FUF UMAK 2023 og 2024

FUF UMAK har 23 medarbeidere som sitter på tre ulike institutter/hus, og er delt inn i tre faggrupper: utdanning, formidling og produksjon.

Alle faggruppene brukte tid og ressurser i starten av 2023 for å utvikle årsplanen i felleskap. Målet var at det skulle bli et nyttig verktøy for oss. Per november 2023 kan vi sjekke ut og notere gjennomført på så å si alle punktene som står i årsplanen for FUF UMAK. Et av få unntak er gjennomføring av karrieresamtaler for medarbeiderne i to av tre faggrupper. Det er en prioritering av tid som seksjonsleder står ansvarlig for, men at desember er en fin måned for dette.

Medarbeiderne i FUF UMAK har stor variasjon i arbeidsoppgaver, god fagkompetanse og har i større grad enn andre fakulteter ansvar for utviklingsoppgaver. Det gjelder spesielt FUF formidling som jobber med utvikling av museumsdriften, oppgradering av publikumsarealer og ledelse av utstillingsprosjekter. Faggruppa har tatt initiativ til og gjennomført utstillinger om tema som i dag er svært samfunnsaktuelle: sivile mennesker i krig og om minoritetspolitikk gjennom utstillingen om internatskolene. Den åpnet samtidig med at Sannhets- og forsoningskommisjonen la frem sin rapport i juni, og vi fikk bred medieomtale også nasjonalt.

FUF formidling prioriterer ned arbeidet med nye utstillingsproduksjoner i 2024. Målet for faggruppe formidling er å bygge vår profil i 2024 gjennom å oppdatere og systematisere arbeidet med våre grunnoppgaver. Det er klare forventninger om økte inntekter og flere besøkende, og det blir førende for våre prioriteringer; oppdatert grafisk uttrykk og grundig profileringsarbeid, nettsider, omvisningskonsept, systematisk arbeid mot turister og utvalgte målgrupper og fortsatt utvikling av butikk og publikumsarealer.

FUF produksjon gjennomfører i 2024 tiltakene i sin strategi for utvikling av verkstedene på Kunstakademiet. Hovedsatsing er å få flyttet digitallager til ny lokasjon, og få ferdigstilt øvrige verksteder når det gjelder romplassering og plassering av verktøy, maskiner og oppbevaringsmøbler.

FUF utdanning har en viktig støttefunksjon for UiT sitt arbeid med studieporteføljen, og vil arbeide med det i 2024. Faggruppen følger opp satsing med videreutdanningsemner, og skal utforme nettsider for kvalitetsarbeidet med utdanning i UMAK.

STATUSRAPPORT FOR ÅRSPLAN FOR KUNSTAKADEMIET 2023

ARKTIS OG NORDOMRÅDENE

Utvikle flere ledende fagmiljøer i front av den internasjonale kunnskapsutviklingen gjennom å:

1. Motivere til og støtte opp om søknadsprosesser iht eksterne midler. Tas opp i karriere- og utviklingssamtaler. Vurdere å sette av tid i arbeidsplanen etter samtale og teste ut ekstra tiltak/arbeidstid på dette. Utføres høsten 2023. Ansvarlig: Instituttleder.

Status: i prosess.

2. Arbeide for opprettelsen av en eller flere forskningsgrupper tilknyttet Kunstakademiet. Starte med landskapsarkitektur og initiere en workshop med AHO om felles forskningsgruppe. Undersøke muligheter for ekstern finansiering. Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Instituttleder, studieprogramleder og ansatte.

Status: i prosess.

3. Utvikle støtteapparat for søkere av eksterne midler: Kartlegge søknadskanaler for de enkelte studieprogrammene, utarbeide årshjul med søknadsfrister. Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Visedirektør for forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid og instituttleder.

Status: ikke utført.

4. Sørge for at ansatte er representert på sentrale konferanser, som f.eks. ELIA (Europeisk nettverk for internasjonale kunstutdanninger) og SAR (Society of artistic research), samt oppfølging av ansatte som er representert i ulike styregrupper innenfor kunstnerisk utviklingsarbeid, som f.eks. UHR, Nasjonal forskerskole i kunstnerisk utviklingsarbeid, PKU og KUNO. Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Instituttleder, studieprogramledere og ansatte.

Status: Utført.

Videreutvikle attraktive utdanningstilbud tilpasset nærings- og samfunnsliv i nord gjennom:

1. Å diskutere og undersøke muligheter for å delta i et internasjonalt kulturnettverk med fokus på nord og nordkalotten som Troms og Finnmark fylkeskommune har tatt initiativ til. Diskusjon gjennomføres i Instituttrådet og Jasmina Bosnjak (Rådgiver kunst i Troms og Finnmark fylkeskommune) kontaktes. Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Instituttleder, studieprogramledere og ansatte.

Status: utført.

2. At Program for landskapsarkitektur søker UiTs næringslivmentorordning. Stipendiat som tilsettes i 23 forventes å samarbeide med Tromsø Kommune. Utføres januar 2024. Ansvar: Studieprogramleder og ansatte.

Status: i prosess.

3. I større grad å kontekstualisere Kunstakademiets arbeid i den nordnorske regionen slik at studentene blir bedre rustet til å forstå og la seg inspirere av akademiets umiddelbare omgivelser. Et sentralt spørsmål som det skal arbeides med i Instituttrådet, student/staff-møter og husmøter er: Hvordan skiller Kunstakademiets plassering seg i forhold til andre nordiske akademier, og hvordan kan plasseringen utnyttes til å skape kunst, bevegelige bilder, landskapsarkitektur og litteratur som er relevant regionalt, nasjonalt og internasjonalt? Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Instituttleder, studieprogramledere, ansatte og studenter.

Status: utført.

Styrke kompetanse om og for samiske og kvenske forhold:

1. Følge opp det nyetablerte samarbeidet med Samisk høgskole. Invitere høgskolen på institusjonsbesøk med fokus på samarbeidsmuligheter. Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Instituttleder, studieprogramledere og ansatte.

Status: i prosess.

2. Ta opp samiske og kvenske problemstillinger som tema i Instituttrådet. Diskutere hvordan vi kan utvikle kompetanse og knytte kontakt med aktuelle samarbeidspartnere. Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Instituttleder, studieprogramledere og ansatte.

Status: utført.

3. Program for landskapsarkitektur skal fortsette å tilby teorikurs hvor kunnskap om samiske landskapspraksiser inngår. I Studio 2 inngår samiske landskapspraksiser i forhold til reindrift og kompenserende foranstaltninger i forhold til naturinngrep. Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Studieprogramleder og ansatte.

Status: utført.

4. Kunstakademiet skal søke mot å ha ansatte og gjestelærere med kompetanse innenfor det samiske og/eller kvenske. Dette skal tas hensyn til i undervisningsplanlegging og nye, fremtidige ansettelser. I tillegg skal kunstprogrammet ha minst én workshop med tilknytning til lokal natur hvert år. Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Instituttledere, studieprogramledere og ansatte.

Status: utført.

5. Kunstprogrammet og forfatterstudiet skal fortsette å ta opp samiske og kvenske problemstillinger i undervisningen. Forelesning «Sami Artist Group 1978-1983: Otherness or Avant-Garde?» tilbys på Kunstprogrammet. På forfatterstudiet tilbys som vanlig en eller flere forelesninger om samisk samtidslitteratur og litteraturhistorie. Ansvar: Studieprogramledere og ansatte.

Status: utført.

6. Filmkunstprogrammet skal undersøke mulighetene for et sterkere samarbeid med Internasjonalt Samisk Filminstitut (ISFI). Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Ass. Instituttleder.

Status: i prosess.

7. Filmkunstprogrammet skal i større grad inkludere samiske perspektiver i undervisningen, spesielt innenfor kunst- og filmhistorie, med gjennomslag i årets semesterplanlegging. Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Programkomiteen/Ass. Instituttleder.

Status: i prosess.

8. Filmkunstprogrammet skal videreføre og styrke samarbeidet med lokale institusjoner (NNKS, Vågan kirke, Lofotmuseet mm) rundt Samenes nasjonaldag 6. februar. Studentenes engasjement i markeringen skal styrkes da dette innebærer et utstrakt samarbeid over tid med personer og organisasjoner som belyser samiske perspektiver i Lofoten. Utføres innen 6. februar/samt videreføring gjennom året. Ansvar: Ass. Instituttleder og administrasjonen.

Status: utført.

DE STORE SAMFUNNSUTFORDRINGENE

Praktisere åpen vitenskap:

1. Ta opp som tema i Instituttrådet: offentliggjøring (herunder status, rutiner og utvikling) av forskning/kunstnerisk utviklingsarbeid i åpent tilgjengelige arenaer. Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Instituttleder og studieprogramledere.
Status: i prosess.
2. Program for landskapsarkitektur skal videreutvikle arbeidet med å initiere offentlige arrangementer om by- og landskapsutvikling. Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Studieprogramleder og ansatte.
Status: utført.

Utvikle kunnskap, metoder og virkemidler for å løse store samfunnsutfordringer:

1. Ta opp som tema i Instituttrådet hvordan Kunstakademiet bidrar til og videre kan fremme sosial bærekraft ved å arbeide for kjønns- og mangfoldsperspektiver i kunstnerisk utviklingsarbeid, utdanning og formidling. Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Instituttleder og studieprogramledere.
Status: utført.
2. Ny stipendiat i landskapsarkitektur skal arbeide med håndtering av snø og overflatevann. Det er aktuelt i forhold til klimatilpasning, som er en av våre store samfunnsutfordringer. Tilsetting utføres i løpet av 2023. Ansvar: Instituttleder.
Status: utført.
3. Program for landskapsarkitektur skal benytte økologi som del av landskapsarkitekturstudiet med tanke på biodiversitet. En aktuell samfunnsutfordring er å begrense det massive tapet av biodiversitet. Tematikken inngår i store deler av undervisningen i tillegg til tematikk hos ny stipendiat. Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Instituttleder, studieprogramleder og ansatte.
Status: utført.

Fremme tverrfaglighet, samskaping og innovasjon:

1. Ta opp som tema i Instituttrådet hvordan tverrfaglighet kan fremmes på UMAK. Diskutere muligheter for etablering av en forskningsgruppe og/eller stipendiat som arbeider med ulike tematikker på tvers av instituttene. F.eks kjønn og mangfold, Arktis, det samiske eller kvenske. Faglig innhold defineres av ansatte. Forskningsprosjekter kan f.eks. munne ut i utstillinger/konsserter – med musikk, levende bilder, landskapsarkitektur, skjønnlitteratur, kunst, polarhistorie, naturvitenskap osv. Opprette stipendiatstilling? Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Visedirektør for forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid, instituttledere og studieprogramledere på tvers av UMAK.
Status: i prosess.
2. Kunstakademiet har løpende undervisning som på ulike måter omfatter klima, det arktiske og det samiske og/eller kvenske. Dette skal formuleres mer konkret, hvor mye og hvor det er fordelt på de ulike studieprogrammene. Tas opp som tema i Instituttrådet. Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Instituttleder, studieprogramledere og ansatte.
Status: utført.

3. Ny stipendiat i landskapsarkitektur skal utvikle nye metoder for håndtering av snø og overflatevann i nord, som er et innovativt prosjekt i samarbeid med Tromsø Kommune. Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Instituttleder.

Status: utført.

4. Kunstakademiet skal kartlegge mulighetene for kunnskapsdeling mellom UiTs fakulteter. Sentrale spørsmål som skal tas opp i Instituttrådet er: Kan studenter ta studiepoeng på det samfunnsfaglige eller humanistisk fakultet? Finnes det en grobunn for felles undervisning med f.eks. naturvitenskap, allmenn litteratur eller en arbeidsuke med ingeniørene? Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Instituttleder og studieprogramledere.

Status: i prosess.

5. Kunstprogrammet skal styrke det internasjonale samarbeidet gjennom KUNO og digitale gruppekritikker/artists talks. Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Studieprogramleder og ansatte.

Status: i prosess.

6. Kunstprogrammet skal stå for et tverrfaglig utdanningssamarbeid med Bygg og Eiendom (BEA) og Handelshøyskolen ved UiT. Utføres våren 2023. Ansvar: Studieprogramleder og ansatte.

Status: utført.

7. Kunstprogrammet skal videreutvikle samarbeidet med Creative Residency for Sustainability (Northern Dimension Partnership on Culture) sammen med Havremagasiner (Sverige) og Business Oulu (Finland). Prosjektet er finansiert av Ministry of Foreign Affairs of Finland og Ministry of Education and culture, Finland. Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Studieprogramleder og ansatte.

Status: utført.

8. Kunstprogrammet skal styrke og videreutvikle samarbeid gjennom ansattes kunstneriske utviklingsarbeid, f.eks. med UiT og Kungliga tekniska Høyskolen (KTH) i Stockholm, Sverige. Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Studieprogramleder og ansatte.

Status: i prosess.

9. Forfatterstudiet skal i samarbeid med Norsk Forfattersentrum og Ordkalotten styrke og videreutvikle Poetikkseminaret som arena for formidling av sentrale, skandinaviske forfatterskap. Poetikkseminaret skal være en åpen forelesningsserie hvor studiets gjestelærere møter byens og landsdelens litteraturpublikum på en kaféscene i Tromsø. Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Studieprogramleder og ansatt ved forfatterstudiet.

Status: utført.

TALENTUTVIKLING OG MANGFOLD

Utvikle, tiltrekke og beholde talenter:

1. Tas opp som tema i Institutttrådet: diskusjon om å opprette letekomiteer ved stillingsutlysninger som kan være behjelpelig med å finne gode kandidater fra underrepresenterte grupper. Utføres i løpet av 2023 dersom aktuelt. Ansvar: Instituttleder.

Status: utført.

2. Helhetlig karriereplanlegging skal ivaretas gjennom årlige karriere- og utviklingssamtaler. Utføres høsten 2023. Ansvar: Instituttleder.

Status: i prosess.

Rekruttere og utruste studenter som lærer hele livet:

1. Ta opp som tema i Institutttrådet: Diskutere muligheter for økt studentrekruttering. Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Instituttleder, studieprogramledere, ansatte og studenter.

Status: utføres 30.11 i institutttrådet.

2. Forfatterstudiets tredjeår skal søkes etablert som et permanent studietilbud etter to runder med prøveordning. Utviklingen av et forfatterskap er livslang læring. Forfatterstudiets modell med tre årsheter med ny opptakssøknad for hvert nye nivå/studieår skal ha som mål å treffe studentenes behov der de er. Med etableringen av et fast tilbud om et tredje studieår anerkjenner Kunstakademiet samfunnets krav om læring gjennom hele livet. Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Instituttleder og studieprogramleder.

Status: i prosess.

3. Tas opp som tema i student/staff-møter for Kunstprogrammet: undersøke muligheter for å styrke samarbeidet med andre nordiske akademier gjennom å opprette årlige KUNO express courses. Bidrar til profilering av Kunstakademiet og rekruttering av studenter. Kursene kan ta utgangspunkt i Barentsregionen som kontekst – som er en viktig region i forhold til geopolitiske spørsmål, klima og kulturutveksling. Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Studieprogramleder og ansatte.

Status: i prosess.

Prioritere kunnskapsutvikling og innovativ formidling som fremmer mangfold:

1. Kunstakademiet skal fortsette å delta i det offentlige ordsiftet gjennom kunstnerisk utviklingsarbeid, undervisning, utstillinger, fagartikler, konferanser og samarbeid med andre relevante aktører. Kunstakademiet skal videre arbeide for å nå fram til nye målgrupper/en bredde av potensielle søkere ved å synliggjøre/kommunisere det studentene selv skaper. Det vil si jobbe med å formidle kunststudentenes utstillinger i sammenhenger vi ikke klarer å gjøre i dag. Jobbe med å kommunisere forfatterstudentenes tekster og gjøre disse og det arbeidet som ligger bak dem relevante for nye søkergrupper. Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Instituttleder, studieprogramledere, ansatte og studenter.

Status: Tas opp i institutttrådet 30.11.23

2. Filmkunstprogrammet skal prioritere offentlige steder for ansatte og studenter, slik som TIFF og åpne visningsarenaer som studentinitierte visninger og utstillinger, samt understøtte og faglig bidra til at kuratorgruppen ved campus kan agere lokalt og regionalt. Videre oppmuntre til å ta inn i undervisningen den offentligheten fagstaben bidrar til i egen forskning gjennom strukturer som Aksjon for Filmkunst, Oblique Talks og Jack Filmbyrå/Jack presenterer, der også alumni er godt representert, samt styrke møteflater mellom aktive alumni og nåværende studenter. Utføres i løpet av 2023 og fremover. Ansvar: Fagstab, ass. Instituttleder og kontorsjef.

Status: i prosess.

3. Tema for «Mandagsmøter» hvor studieadministrasjon, studieprogramledere og verkstedet deltar: Formidling av aktiviteten på Kunstakademiet på SoMe og UiTs nettsider. Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Instituttleder, studieprogramleder, ansatte og FuF.

Status: utført.

Videreutvikle UiT sine arbeids-, lærings- og studiemiljøer:

1. Kunstakademiet skal vise til god oversikt over de ansattes arbeids- og ansvarsområder gjennom arbeidsplaner og dialogmøte mellom studieprogrammene x 2 i året – som et ledd i å fremme et arbeidsmiljø preget av samarbeid, samskaping, trivsel, mestring og medbestemmelse. Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Instituttleder og studieprogramledere.

Status: utført.

2. UMAKs årlige fagdag skal programmeres av en arbeidsgruppe som settes sammen på tvers av KA/MK/UM/FUF. Årets fagdag skal for første gang ledes av ansatt(e) fra Kunstakademiet og avholdes samme sted. En slik ordning rulleres mellom enhetene fremover. Utføres høsten 2023. Ansvar: Instituttleder og ansatte.

Status: utført.

3. Filmkunstprogrammet skal sørge for studentmedvirkning gjennom formater som «Allmøtet» og opprettholde dette som fast struktur, samt studentrådet. Gjennomføre jevnlig møter med studentrådet. Sørge for medvirkning og samskaping på tvers av teknisk/administrativ stab og fagstab gjennom rådgivende organer/komiteer som programkomiteen.

Status: utført.

4. Filmkunstprogrammet skal bidra til at det er mulig for alle ansatte å prioritere faglig/sosiale rom som Agora, ved å understøtte formatet og planlegge i god tid. Opprettholde Minifilmfestivalen og andre visninger som faglige/sosiale rom for alle ansatte og studenter. Sørge for at alle ansatte har mulighet til å prioritere formater som Midterm, der ansatte og studenter kan samles i en felles faglig samtale. Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Ass. Instituttleder og kontorsjef.

Status: utført.

5. Filmkunstprogrammet skal prioritere faglige plattformer inn UiT sin organisasjon, og gi mulighet for at ansatte kan reise og fysisk delta i et prioritert omfang. Dette med henblikk på å bygge opp gjensidige og langvarige samarbeidsrelasjoner, samt grobunn for kunnskapsdeling og felles utviklingsprosjekter. Gi studenter adgang til å møte og samhandle med studenter fra andre steder/campuser ved UiT. TIFF og AMIFF er relevante plattformer som kan prioriteres

som relevante arenaer, også for samhandling mellom fagmiljøene. Ved TIFF er felles studentutstilling et format som kan ytterligere understøttes, samt samarbeidet med Kunstakademiet om seminar under TIFF som kan videreføres og videreutvikles. Utføres i løpet av 2023. Ansvar: Ass. instituttleder og kontorsjef.

Status: utført.

6. For å ha likestilling, mangfold og inkludering som prinsipper i Kunstakademiets arbeid skal Filmkunstprogrammet gjennomføre et seminar om mangfoldsbegrepet under TIFF, for å belyse tematikken ovenfor både studenter og ansatte samt en bredere offentlighet og filmbransje. Utføres januar 2023. Ansvarlig: Ass. instituttleder.

Status: utført.

7. Filmkunstprogrammet skal undersøke muligheten for et samarbeid med Anicca Pictures samt øvrige filmutdanninger (filmskolen og høyskolen Kristiania) om opprettelse av en for- og etterutdanning for minoriteter, for å bedre rekruttering og synlighet i filmfeltet – herunder undersøke muligheten for EVU, sommerskole eller en felles workshop og aktivt støtte opp om dette initiativet. Utføres i løpet av 2023/pågående. Ansvarlig: Ass. instituttleder.

Status: ikke utført.

8. Filmkunstprogrammet skal gjennomføre samarbeid med Nordic Black Teater X (teaterutdanning med spesielt fokus på minoriteter) og opprettholde dette framtidig, for å gi innganger til fremtidige samarbeid for studentene samt rette fokus på diskusjoner om representasjon i film. Utføres i februar 2023 og fremadrettet. Ansvarlig programkomiteen/ Ass. instituttleder.

Status: utført.

9. Filmkunstprogrammet skal være bevisst på hvordan vi presenterer oss i rekruttering og i offentligheten slik at vi i større grad tiltrekker oss både søkere og fagpersoner med mangfoldsbakgrunn. Utføres i løpet av 2023 og fremadrettet: Ansvarlig: Programkomiteen, kommunikasjonsansvarlig og ass. instituttleder.

Status: utført.

Notat om Status UM 2023 (November 2023)

UM UMAK har over 75 medarbeider, noe som øker under feltsesongen da både botanisk hage og arkeologiske utgravninger krever økt innsats under sesongen. Laber, magasin, lager, hager og samlinger er spredt på 14 forskjellige bygg. Mens staben er i hovedsak plassert på 4 bygg. UM har to faggrupper og 5 forskingsgrupper. Faggruppene ble konstituert i 2023. Den veldig korte oppsummeringen av 2023 er av vi har hatt flere avganger i stab og har flere tilsetninger som er på gang. Og det er mye drift som preget oppgavene. Og vi har opprettholdt høy aktivitet til tross for mindre stab. Tilbakeføring av samlinger fra Tussøy (TR) ble en hasteoppgave og UiO som begge ennå ikke er helt sluttført førte til at vi midlertidig stengte anledningen til magasinbesøk i det arkeologiske magasinet. Vi har stadig arealeffektivisering som tema og omstilling i bruk av arealer og ressurser.

Mer systematisk gjennomgang av året 2023 basert på årsplanen er at har UM i 2023 har økt tilgjengeliggjøring av samlinger, gjennom på pågående digitaliserings prosjekter, innsatser som DigiLAB, systematisere fotografering av samlingsobjekter, og fått 3 samlinger på nett via digitalt museum. Samling av joik i Nordnorsk Folkemusikksamling (basert på piloten DigiJoik) er under utvikling og de første melodiene er publisert i samarbeid med DigitaltMuseum. Samt Spotify. UM har sammen med UB/andre fått arkiver, rapporter, innsamling- og brevjournalene, diverse dagbøker, brev og annet upublisert samlingsrelevant materiale digitalisert og tilgjengelig. UM har tilgjengeliggjort mer samlingsdata til GBIF.

Som en del av DigiLAB har UM bidratt til praksis i utdanninger knyttet til arkeologi. Dette har vært tett samarbeide med HSL, men hvor tilgang til infrastruktur, samlingene og forvaltning er avgjørende. UM har bidratt til forskerutdanningen i taksonomi som er faglig- og nordområderelevant ved å være med å undervise og koordinere i ForBio – forskerskole i biosystematikk. UM har 15 PhDer på UiT hvor vi er veiledere og prosjektansvarlige. Det er forventet at en Phd kan disputere ved UM i 2023. UM har også tatt imot gradsstudenter innen biologi (entomologi og botanikk) som har fått komplettere sin innsikt i biofaget.

UM deltar på flere infrastrukturprosjekter til NFR og er støttespiller på enda flere. Alt dette er med å bygge nasjonale nettverk. UM er bidragsyter i Dutkan Davvin som er et nettverk for museer i Troms og Finnmark.

Endelig publiseringstall (DBH) er forventet først i mars 2024. Mens faglige antologier i arkeolog er på vei, og det samme innen samisk kultur. UM bidrar til fornying av utstillingen «Samekulturen» og til den nye Tareskogen utstillingen. Polar Crossdressing er en blideutstilling som blir åpnet i nov 2023. Det ble publisere en katalog i tilknytning til utstillinga «Polarhistorie på skeiva».

Tilbakeføring av arkeologisk skjelettmateriale fra UiO til UiT er godt i gang, og Polstjerna sin mast er erstattet med en stormsikker replika med nye lys. Viktigste samlingsrelaterte mål for 2023 var samlingsplan er ikke gjennomført. Det er naturlig at dette avventes uten samlingsforvalter arkeologi, leder i botanisk hage og jernalderarkeolog.

UM har tatt i bruk UiT sin nye mal for medarbeidersamtaler, og alle får tilbud om karriere og medarbeidersamtale. Teams og infobrev gir oppdateringer, men informasjonsflyt er fortsatt krevende på tvers av enheten. Flere faglige og sosiale sammenkomster har vært gjennomført.

Større prosjekter igangsatt: Metallmagasin, ny generisk lab, mørkerom, «DNA kontainer», fotosamlingen på Digitalt museum, DigiLAB extended. Felles for alle er at det er en tredjepart som har fremdriften.

ÅRSPLAN FOR MUSIKKONSERVATORIET (MK) 2023

ARKTIS OG NORDOMRÅDENE

Utvikle flere ledende fagmiljøer i front av den internasjonale kunnskapsutviklingen gjennom å:

1. Se på mulighet for å skaffe prosjektutviklingsmidler til søknadsarbeid. Målet er å komme i gang med søknader om eksterne midler fra PKU, DIKU og/eller Forskningsrådet.
Ansvar: Instituttleder og fagmiljøet
Status: Dette arbeides det med kontinuerlig.
2. Styrke fagmiljøet innenfor veiledningspedagogikk og studentaktive læringsformer. Strategiske midler er satt av til dette.
Ansvar: Instituttleder og studieprogramleder for Instrumental didaktisk master og Hørelære – master.
Status: Det er påbegynt arbeid med å opprette et EVU emne i veiledningsped
3. Stimulere til at det opprettes flere forskningsgrupper og forskningsnettverk på instituttet.
Ansvar: Instituttleder og visedirektør for FoU
Status: Dette arbeides det med kontinuerlig.
4. Bidra i UArctic prosjektet ArcticSonic. Om prosjektet: *“In Place of War (IPOW) will work with indigenous Inuit communities and bio-scientists in the Arctic and musicians from across the world (including those areas in the global South affected by climate change) to collect sounds that represent the biodiversity. These sounds will make up the record, alongside the work of musicians from In Place of War’s global network. The purpose of this project is to demonstrate the impact of climate change which is a pressing global issue, both in the Arctic and countries in the Global South affected by climate change. »*
Ansvar: Instituttleder og Fred Glesnes (UArctic World ensemble)
Status: Det har ikke vært noen aktivitet her det siste året.
5. Utvikle støtteapparat for søkere: Kartlegge søknadskanaler for de enkelte studieprogrammene, utarbeide årshjul med søknadsfrister. Utføres i løpet av 2023.
Ansvar: Visedirektør for forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid og instituttleder.
6. Utrede mulighet for å opprette en faglig funksjon som FoU-leder på instituttet
Ansvar: instituttleder og visedirektør for FoU
Status: Det er ønskelig at vi fra høsten 2024 setter av 10% av en stilling til dette. Hilde Blix er foreløpig tiltenkt å ha dette ansvaret.
7. Synliggjøre resultat av FoU-arbeid, blant annet ved at flere deltar med presentasjoner på FoU- ukeslutt, artikler i Podium og presentasjon av FoU-resultater på personalmøter
Ansvar: Instituttleder, faglig ansatte.
Status: Det er ønskelig at vi fra høsten 2024 setter av 10% av en stilling til dette. Hilde Blix er foreløpig tiltenkt å ha dette ansvaret.

Videreutvikle attraktive utdanningstilbud tilpasset nærings- og samfunnsliv i nord gjennom å:

1. Arbeide med å kvalitetssikre alle emner i Musikkutøving- bachelor.
Ansvar: Instituttleder og studieprogramleder for Musikkutøving- bachelor
Status: Dette har det vært mye fokus på og jobbes det med kontinuerlig.

1. Se på mulighet til å utvikle EVU-tilbud innenfor:
 - musikk og drama knyttet til grunnskolelærerutdanningen.
 - emner i drama og teater i samarbeid med HATS. 15 sp. Teater med barn og 15 sp. Revyregi
 - emne i Muntlig fortelling 2, 15 sp.
 - Veiledningspedagogikk
 - komposisjon
Ansvar: Instituttleder, studieprogramledere og visedirektør for utdanning
Status: EVU-tilbudene for drama er ferdige og er aktive. Veiledningspedagogikk er i startfasen for å utvikles. Komposisjon er ikke påbegynt.

2. Se på muligheten for et fortsatt langsiktige planleggingsarbeid med Scenekunst- bachelor
Ansvar: Instituttleder, studieprogramledere og visedirektør for utdanning
Status: Denne Bacheloren er foreløpig lagt på is.

3. Strategisk utvikling av studieprogrammet Musikkutøving BA for å møte fremtidens profesjonskrav til musikere gjennom utvikling av hovedinstrumentemner; evt. legge til et tredje åpnere emne (crossover) alternativ til tradisjonelle klassisk og rytmisk retninger (se til feks. det frie kandidatstudiet ved NMH, Rytmisk Musikkonservatorium i København)
Ansvar: instituttleder og studieprogramleder for BA.
Status: Dette jobbes det med.

4. Følge opp eksisterende samarbeidsavtaler med kulturaktører i landsdelen, og utarbeide operasjonelle avtaler med disse der det ikke er på plass. Få på plass avtaler nye kulturaktører og utdanningsinstitusjoner.
Ansvar: instituttleder
Status: Dette er pågående arbeid. En avtale med Hærens Musikkorps er under planlegging.

5. Opprette engelskspråklig master i musikkutøving
Ansvar: Instituttleder, studieprogramleder for Musikkutøving- master og assisterende seksjonssjef.
Status: Dette er gjennomført.

6. Følge opp omstilling av UiTs emne- og programportefølje.
Ansvar: instituttleder.
Status: Dette er jobbes det med.

Styrke kompetanse om og for samiske og kvenske forhold:

1. Legge til rette for samskaping i samiske og kvenske problemstillinger i vår forskning og kunstneriske utviklingsarbeid, undervisning og formidling. MK har forskningsprosjektet 1001 Nord -prosjektet og stipendiater som jobber innenfor dette feltet.
Ansvar: Instituttleder og fagmiljøet
Status: Dette arbeides det med kontinuerlig.

2. Utrede mulighet for å ansette en samisk musiker i bi-stilling ved MK

Ansvar: Instituttleder

Status: Instituttleder har hatt samtaler med stipendiat Jakob Janssønn om en bistilling etter endte studier.

DE STORE SAMFUNNSUTFORDRINGENE

1. Ta et Regionalt ansvar for å utdanne kulturarbeidere i nord (både utøvende og pedagogisk), slik at kulturlivet i nord fortsetter å utvikle seg. Dette har stor betydning særlig av distriktspolitiske hensyn; det å ha et kulturtilbud i distriktene er essensielt for at folk skal ønske å bo der, og for livskvaliteten for befolkningene i distriktene.

Ansvar: instituttleder, studieprogramledere og Visedirektør for utdanning

Status: Dette arbeides det med kontinuerlig.

Praktisere åpen vitenskap

1. Synliggjøre resultat av FoU-arbeid ved å intensivere Cristin-registreringer.

Ansvar: Instituttleder, faglig ansatte

Status: Dette er et tema på personaldagene. Det er ønskelig at vi fra høsten 2024 setter av 10% av en stilling til å følge opp dette. Hilde Blix er foreløpig tiltenkt å ha dette ansvaret.

Utvikle kunnskap, metoder og virkemidler for å løse store samfunnsutfordringer

1. Diskutere hvordan Musikkonservatoriet bidrar til og videre kan fremme sosial bærekraft ved å arbeide for kjønn- og mangfoldsperspektiver i kunstnerisk utviklingsarbeid, utdanning og formidling.

Ansvar: Instituttleder, studieprogramledere, forskningsgruppeledere, seksjonsledere

Status: Dette er et tema som det er fokus på. Kate Maxwell har søkt om å bli merittert underviser, og er den av våre ansatte som har dette som det største fokus i sin forskning.

Fremme tverrfaglighet, samskaping og innovasjon

1. Fremme tverrfaglighet på UMAK. Diskutere muligheter for etablering av en forskningsgruppe på tvers av instituttene. Den kunne for eksempel dreid seg om noe tematisk som ansatte kan jobbe sammen med på tvers av disipliner. F.eks kjønn og mangfold, Arktis, det samiske eller kvenske. Faglig innhold defineres av ansatte. Poenget er at vi prøver å bruke styrken av at vi er flere institutter på UMAK for å få til noe nytt og spennende. Forskningsprosjekter kan f.eks munne ut i utstillinger – på tvers av musikk, levende bilder, landskapsarkitektur, kunst, polarhistorie, naturvitenskap osv. Forskningsgruppen kan gjøre oss attraktive for større ekstern finansiering. Opprette stipendiatstilling? Dette kan tas opp i instituttråd og med seksjonene, men også i samtale med KA og UM.

Ansvar: Instituttleder og fagmiljøet

Status: Dette arbeides det med kontinuerlig.

Styrke kapasitet og omstillingsevne

1. Videreutvikle digitale systemer til bruk i undervisning og FoU, og ha opplæring av personalet i bruk av det digitale utstyret MK har. MK har strategiske midler som kan brukes til dette formålet.

Ansvar: Instituttleder og studieprogramledere

Status: Dette jobbes det med. MK har en søknad inne i samarbeid med ANSEL – Access the North with the Speed of Light, som er et prosjekt som baserer seg på utvikling av digital kommunikasjon uten forsinkelser, som muliggjør desentralisert utøving mellom utøvere på forskjellige fysiske steder i sanntid. Geir Davidsen og instituttleder jobber med denne søknaden. I tillegg har Sergej og Carlo et pågående prosjekt med utvikling av digitale løsninger, som de har fått støtte til.

2. Styrke kompetanse innenfor tradisjonsmusikk, tidligmusikk, og se hvordan tradisjon- og tidligmusikk kan møte utdanning og kunstnerisk forskning og utviklingsarbeid i dag.

Ansvar: Instituttleder

Status: Dette arbeides det med kontinuerlig.

TALENTUTVIKLING OG MANGFOLD

Utvikle, tiltrekke og beholde talenter

1. Helhetlig karriereplanlegging. Utføres i årlige karriere- og utviklingssamtaler.

Ansvar: Instituttleder og den enkelte faglig ansatte.

Status: Dette arbeides det med kontinuerlig.

2. I arbeidet med revisjon og utvikling av emner og studieprogrammer tydeliggjøre kjønn- og mangfoldsperspektiver i forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid, utdanning og formidling.

Ansvar: Instituttleder, studieprogramledere og visedirektører.

Status: Dette er et tema som det er fokus på. Kate Maxwell har søkt om å bli merittert underviser, og er den av våre ansatte som har dette som det største fokus i sin forskning.

Anne-Lise Sollied gjennomfører i uke 47 en konferanse som heter «Voices of Women», som tar for seg kjønnsperspektiver i musikk.

3. Arbeide for å rekruttere gode og relevante stipendiater til PhD-programmet i kunstnerisk utviklingsarbeid ved MK.

Ansvar: Instituttleder

Status: Dette arbeides det med kontinuerlig. Vi ansetter en stipendiat i kunsthøgskolepedagogikk i 2024.

Rekruttere og utruste studenter som lærer hele livet

1. Kartlegge om det student- rekrutteringsarbeidet som gjøres er tilstrekkelig, og hvordan MK kan bli mer synlig for søkere til våre programmer.

Ansvar: Instituttleder, faglig ansatte og FUF

Status: Dette jobbes med, og er under evaluering.

Prioritere kunnskapsutvikling og innovativ formidling som fremmer mangfold

Videreutvikle UiT sine arbeids-, lærings- og studiemiljøer

1. Bedre det sosiale miljøet på MK gjennom flere sosiale møteplasser. Bl.a. Felles lunsj og kaffemøter i kantina.
Ansvar: Instituttleder og alle.
Status: Dette jobbes det med kontinuerlig.
2. Øke ansattes felles eierskap til studieprogrammet i Musikkutøving BA som helhet, gjennom fortsatt å ta opp aktuelle temaer knyttet til studiekvalitet på aktuelle fellesarenaer (feks. personaldager, arbeidsgrupper, seksjoner)
Ansvar: instituttleder, studieprogramleder for BA, seksjonsledere og fagpersonalet
Status: Dette jobbes det med kontinuerlig.
3. Forbedre informasjonsflyten i organisasjonen ved å få på plass rutiner for samarbeid, kommunikasjonssystemer og prosesser.
Ansvar: instituttleder, studieadministrasjon studieprogramledere, fagpersonale
Status: Dette er jobbes det med kontinuerlig, og instituttleder har initiert mer kommunikasjon med de ansatte.
4. UMAKs årlige fagdag skal programmeres av en arbeidsgruppe som settes sammen på tvers av KA/MK/UM/FUF. Årets fagdag skal for første gang ledes av ansatt(e) fra Kunstakademiet og avholdes samme sted. En slik ordning rulleres mellom enhetene fremover. MK skal bidra med en fagperson i arbeidsgruppa.
Ansvar: Instituttleder
Status: Dette arbeides det med, MK er arrangør for fagdagen i 2024.
5. Videreføre studentmentorordning for å gi nye studenter en god førsteårsopplevelse.
Ansvar: instituttleder
Status: Dette er videreført.
6. Synliggjøre behovet for å utvide MK undervisningsfasiliteter.
Ansvar: instituttleder
Status: Dette arbeides det med kontinuerlig.
7. Ha likestilling, mangfold, og inkludering som prinsipper i repertoar, litteratur, prosjekter og engasjement av gjestelærer
Ansvar: instituttleder, seksjonsledere og studieprogramledere.
Status: Dette jobbes det med kontinuerlig.



ORIENTERINGSSAK

Til:	Møtedato:	Sak:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	28.11.2023	23/23

Personalplaner enheter

UMAKs styre ba i møte 15.09.2023 om nærmere informasjon knyttet til strategisk utvikling av personalet ved UMAK.

Ledelsen ved UMAK vil i møtet orientere muntlig om personalressurser ved enhetene etter følgende program:

Direktør Lena Aarekol, 10 min
Instituttleder KA Julie Leding, 10 min
Instituttleder MK Stig Mathisen, 10 min
Instituttleder UM Geir Rudolfsen, 10 min
Seksjonsleder FUF Cathrine Paus, 10 min

Lena Aarekol
direktør

Anne Aagaard
administrativ leder
—
anne.aagaard@uit.no
77 66 05 70
—



ORIENTERINGSSAK

Til:

Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen

Møtedato:

28.11.2023

Sak:

24/23

Diskusjonssak - råd og anbefalinger til nytt styre

Styreleder Ole Gustavsen inviterer avtroppende styremedlemmer til en diskusjonssak for å fremme eventuelle råd og anbefalinger til påtroppende styre.

Eventuelle innspill i møtet noteres og overleveres nytt styre i januar 2024.

Lena Aarekol

direktør

—