



Møteinnkalling

Utvalg: **Fakultetsstyret for HSL-fakultetet**
Møtested: ILP-bygget møterom 1.025, UiT Norges arktiske universitet Campus Tromsø
Møtedato: 31.01.2024
Tidspunkt: 11:00

Eventuelt forfall må meldes snarest per epost til morten.l.antonsen@uit.no. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Agenda

- Gjennomgang av sakskart
- Eventuelt
- Orienteringer fra fakultetsledelsen
- Evaluering av møtet

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
OS 1/24	Referat og meldinger til fakultetsstyret HSL 31.01.2024		2022/1754
FS 2/24	Den kollektive forskningsaktiviteten ved HSL-fakultetet fra og med 2024		2023/62371
FS 3/24	Vurdering av ordningen med styrer og råd på nivå 3 ved HSL		2021/5724
FS 4/24	Oppfølging av årsplan 2023 - HSL-fakultetet		2016/1771
FS 5/24	Årsplan 2024 - HSL-fakultetet		2016/1771



ORIENTERINGSSAK

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
31.01.2024

Sak:
1/24

Referat og meldinger til fakultetsstyret HSL 31.01.2024

Vedlagt ligger følgende referat og meldinger til orientering:

- Tildelingsbrev 2024 til Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet
- Ny budsjettfordelingsmodell UiT - Endelig høringssvar fra HSL

Anne Britt Flemmen
dekan

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 Tildelingsbrev 2024 til Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet
- 2 Ny budsjettfordelingsmodell UiT - Endelig høringssvar fra HSL



UiT - Norges arktiske universitet
9037 TROMSØ

Deres ref.

Vår ref

Dato

23/4570

20. desember 2023

Tildelingsbrev 2024 til Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet

På bakgrunn av Stortingets behandling av statsbudsjettet for 2024, jf. Innst. 12 S (2023–2024) og Prop. 1 S (2023–2024), sender Kunnskapsdepartementet med dette tildelingsbrev til Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet. Tildelingsbrevet er Kunnskapsdepartementets årlige styringsdokument. Eventuelle endringer eller ytterligere tildelinger blir formidlet gjennom supplerende tildelingsbrev i løpet av 2024.

Tildelingsbrevet og eventuelle supplerende tildelingsbrev skal publiseres på virksomhetens nettsider så snart de er mottatt, jf. [Bestemmelser om økonomistyring i staten](#), pkt. 2.3.2.

Tildelingsbrevet for 2024 består av følgende deler:

1	Regjeringens prioriteringer og forventninger	2
2	Mål	4
3	Tildeling	7
4	Andre forutsetninger og krav	8
5	Rapportering og resultatoppfølging	11

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
Avdeling for eierskap i
høyere utdanning og
forskning

Saksbehandler
Linda Johansen
Elmrhari

1 Regjeringens prioriteringer og forventninger

Kunnskap og kompetanse er avgjørende for et omstillings- og konkurransedyktig Norge. Regjeringen fører derfor en offensiv kunnskapspolitikk som tar hele landet i bruk. Regjeringen arbeider for en kunnskapssektor preget av tillit og faglig frihet, og for fagskoler, universiteter og høyskoler kjennetegnet av mangfold og egenart.

I Utsynsmeldingen¹, som ble lagt frem våren 2023, peker regjeringen på de viktigste kompetansebehovene fremover og hvilke grep innenfor kunnskapssektoren som skal bidra til fortsatt høy sysselsetting i Norge. Regjeringen forventer at universitets- og høyskolesektoren følger opp tiltakene i meldingen.

Demografiske endringer og mindre forventet handlingsrom i offentlige budsjetter krever at universiteter og høyskoler tar en tydeligere rolle når det gjelder å dimensjonere og tilpasse egen studieportefølje. Regjeringen forventer at analyser av fremtidige kompetansebehov er en viktig del av grunnlaget for hvordan sektoren dimensjonerer egen studiekapasitet. Arbeidslivet spiller også en sentral rolle i å bidra til at ansatte får kompetansen som trengs for å håndtere omstillingene Norge står overfor. Regjeringen forventer at sektoren følger opp og utvikler relevante etter- og videreutdanningstilbud over hele landet.

I *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning (2023–2032)* peker regjeringen på følgende mål: (1) styrket konkurransekraft og innovasjonsevne, (2) miljømessig, sosial og økonomisk bærekraft og (3) høy kvalitet og tilgjengelighet i forskning og høyere utdanning. Regjeringen forventer at sektoren følger opp målene.

Regjeringen avbyråkratiserer og flytter midler forvaltet av Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse over til rammebevilgningen til universitetene og høyskolene. Dette er midler som er rettet mot kvalitetsarbeid, internasjonalt arbeid og fleksibel og desentralisert utdanning. Flyttingen er en del av regjeringens tillitsreform og innebærer at sektoren får hånd om ressursene, med forventning om å innfri på disse områdene.

Tillitsreformen er også fulgt opp gjennom en forenkling av finansieringssystemet hvor den enkelte virksomhet nå settes i bedre stand til å ivareta nasjonale og regionale kompetansebehov. Regjeringen forventer at universitetene og høyskolene gjennomgår egen organisasjon med sikte på å gi ansatte i førstelinjen økt tillit.

Regjeringen lanserte høsten 2023 en forsknings- og innovasjonssatsing på kunstig intelligens (KI) og digital sikkerhet for å gi større innsikt i samfunnskonsekvenser for teknologiutviklingen og gi mer kunnskap om innovasjonsmuligheter, både i næringslivet og i offentlig sektor. Regjeringen oppgraderer også det nasjonale forskningsnettverket og erstatter it-systemet til Samordna opptak.

Internasjonalisering er en forutsetning for kvalitet i norsk forskning og høyere utdanning. Samarbeid med internasjonale kunnskapsmiljøer har positive ringvirkninger på kvaliteten i norske fagmiljøer, samtidig som det bidrar til å gi unge mennesker verdifull kompetanse om de komplekse utfordringene verden står overfor. Regjeringen forventer at virksomhetene

¹ [Meld. St. 14 \(2022–2023\) Utsyn over kompetansebehovet i Norge](#)

bidrar til økt deltakelse i EUs programmer for utdanning, forskning og innovasjon og aktiv deltakelse i samarbeidet om politikk og rammebetingelser gjennom Det europeiske forskningsområdet og Det europeiske utdanningsområdet. Regjeringen forventer også at virksomhetene bidrar til å styrke samarbeidet med strategisk viktige land utenfor Europa. Internasjonalt kunnskapssamarbeid har de siste årene samtidig blitt stadig mer krevende i lys av utviklingen i den geopolitiske situasjonen. Regjeringen forventer at virksomhetene i sektoren følger [retningslinjer for ansvarlig internasjonalt samarbeid](#) og gjør gode avveininger mellom åpenhet og sikkerhet når man inngår i samarbeid med internasjonale partnere.

I [Prop. 126 L \(2022–2023\) Lov om universiteter og høyskoler \(universitets- og høyskoleloven\)](#) foreslår regjeringen omfattende forenklinger og presiseringer sammenlignet med dagens lov. Forslaget bygger på [NOU 2020: 3 Ny lov om universiteter og høyskoler](#), lovendringer i 2021 og 2022 og departementets høring i 2022. Lovforslaget i [NOU 2022: 2 Akademisk yringsfrihet](#) er også fulgt opp ved at regjeringen foreslår å tydeliggjøre institusjonenes ansvar for å verne dem som utøver den akademiske friheten. I sitt arbeid for å redusere midlertidigheten i sektoren foreslår regjeringen innstramminger i regelverket om midlertidige ansettelser. Regjeringen foreslår at nedleggelse av studiesteder skal være en politisk beslutning ved at myndigheten legges til Kongen i statsråd. Regjeringen foreslår også endringer i tosensorordningen for å gjøre kravet om to sensorer mer treffsikkert og gjennomførbart. Departementet forventer at institusjonene, i forbindelse med iverksetting av ny lov, gjør nødvendige tilpasninger i eget regelverk og bidrar til implementering av den nye loven, jf. Prop. 126 L (2022–2023) punkt 3.3.3.

Regjeringen fortsetter arbeidet med å styrke norsk fagspråk. I [Frå ord til handling – handlingsplan for å norsk fagspråk i academia](#) lanserte regjeringen 21 tiltak som omfatter bruk av norsk i undervisning og læring, styrking av norskkompetanse hos undervisere og mer innsats for forskning og formidling på norsk. Regjeringen forventer at planen følges opp av alle virksomheter. Forslaget til ny universitets- og høyskolelov vil innebære at undervisningsspråket i høyere utdanning er norsk eller samisk, og at unntak skal begrunnes faglig. Ny forskrift som regulerer krav til norskkompetanse og norskopplæring for ansatte vil trolig tre i kraft fra august 2024. HK-dir vil i 2024 få i oppdrag å kartlegge systemene for norskopplæring ved institusjonene i samarbeid med blant andre UHR, og departementet forventer at institusjonene bidrar til kartleggingen. Departementet vil evaluere sektorens arbeid med norsk fagspråk i 2025.

Regjeringen vil våren 2024 legge frem en melding til Stortinget med et samlet forslag til nytt opptakssystem til universiteter og høyskoler. Meldingen er regjeringens oppfølging av [NOU 2022: 17 Veier inn – ny modell for opptak til universiteter og høyskoler](#). Regjeringen vil samme vår også legge frem en melding til Stortinget om profesjonsutdanningene med særskilt vekt på de rammeplanstyrte lærer-, ingeniør- og helse- og sosialfagutdanningene.

Profesjonsutdanningene er sentrale for utøvelsen av velferdsstatens tjenester. Regjeringen satser på gode velferdstjenester nær folk. Sviktende rekruttering, og utfordringer knyttet til praksis i lærerutdanningene og noen av helse- og sosialfagutdanningene, krever at institusjonene prioriterer disse utdanningene. Utdanningene skal ha høy kvalitet, være tett koblet til praksisfeltet og tilbys i hele landet. Universitetene og høyskolene har et ansvar for å øke rekrutteringen.

Regjeringen er opptatt av å ha et forskningssystem i god balanse og vil derfor legge frem en melding til Stortinget om forskningssystemet i løpet av 2025.

2 Mål

2.1 Kunnskapsdepartements overordnede mål

Kunnskapsdepartementet har tre overordnede mål:

- Kunnskap legger grunnlag for demokrati, velferd, omstilling og bærekraft
- Samfunnet og arbeidslivet har tilgang på relevant kompetanse
- Kunnskapssektoren utjevner sosiale og geografiske forskjeller

De tre hovedmålene beskriver samfunnsoppdraget til Kunnskapsdepartementet og blir utdypet gjennom åtte undermål som er beskrevet i kap. 1 Hovedinnledning i Prop. 1 S (2023–2024) for Kunnskapsdepartementet. Virksomhetene spiller en viktig rolle for å nå målene. Det er viktig med godt samspill mellom departementets underliggende virksomheter slik at alle bidrar til hverandres måloppnåelse.

2.2 Målstrukturen for sektoren

Kunnskapsdepartementet fastsatte etter dialog med sektoren nye sektormål gjeldende fra 2023 for statlige universiteter og høyskoler og private høyskoler som mottar statstilskudd. Sektormålene samsvarer godt med de overordnede målene i langtidsplanen, som gjelder all norsk forskning og høyere utdanning.

Departementet har utviklingsavtaler med differensierte mål og styringsparametere for hver av de statlige universitetene og høyskolene som gjelder fra 2023 til 2026. Departementet har ikke utviklingsavtaler med de private høyskolene, men følger opp mål og resultater som del av tilskuddsforvaltningen.

Analyser av statistikk og undersøkelser som er nasjonalt tilgjengelig er en sentral kilde til styringsinformasjon. Departementet opprettholder kravene til innrapportering av data om resultater i høyere utdanning til Database for statistikk om høyere utdanning (DBH), jf. Meld. St. 19 (2020–2021) *Styring av statlige universiteter og høyskoler*.

Kunnskapsdepartementet har i samarbeid med institusjonene definert samfunns- og effektmål for større bygge- og rehabiliteringsprosjekter i sektoren. Aktuelle institusjoner må ta hensyn til disse målene i planer og i styringen av virksomheten.

2.3 Sektormål og utviklingsavtaler

For 2024 gjelder følgende overordnede og langsiktige sektormål for universiteter og høyskoler:

1. Høy kvalitet i utdanning og forskning
2. Bærekraftig samfunnsutvikling, velferd og innovasjon
3. God tilgang til utdanning, forskning og kompetanse i hele landet

Målene og styringsparameterne i utviklingsavtalene beskriver den enkelte institusjons strategiske prioriteringer for å bidra til at de nasjonale sektormålene og prioriteringene i

langtidsplanen nås. Utviklingsavtalen er et verktøy i styringsdialogen, og skal bidra til å utvikle institusjonene og sektoren.

Utviklingsavtalene har som formål å bidra til høy kvalitet og en mangfoldig sektor gjennom tydelige institusjonsprofiler og god arbeidsdeling. Differensiert styring gjennom utviklingsavtalene skal tilrettelegge for at institusjonene kan ivareta sitt samfunnsoppdrag og svare på nasjonale, regionale og lokale behov.

Utviklingsavtalene er fastsatt i samhandling med den enkelte institusjon i tråd med rammeverket for utviklingsavtalene. Utviklingsavtalene reforhandles i utgangspunktet hvert fjerde år, men departementet åpner for eventuell revisjon av avtalene etter to år ved særlige behov.

2.4 Utviklingsavtale for Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet (UiT) 2023–2026

Mål 1 – Internasjonalt fremragende på kunnskap og kompetanse om og for Arktis og nordområdene

UiT vil løfte forskningsspørsmål som er relevante for utviklingen i nord og utvikle og opprettholde vitenskapelig infrastruktur og tidsserier av data som muliggjør kunnskapsutvikling om og for Arktis og nordområdene. I perioden vil UiT økonomisk prioritere og etablere interne virkemidler for å utvikle flere ledende fagmiljøer i bredden av våre fagområder. Dette skal blant annet føre til flere søknader til utlysninger for fremragende forskning, utdanning og innovasjon, og økt antall publikasjoner pr. førstestilling.

UiT vil styrke fleksible tilbud som sikrer at unge og voksne studenter på små og store steder tilegner seg kunnskap, kompetanse og ferdigheter som framtiden trenger. I perioden vil UiT utvikle flere relevante fleksible utdanningstilbud av ulik varighet. Den totale dimensjoneringen av porteføljen skal tilpasses institusjonens faglige særtrekk, studenters livsfaser, demografisk utvikling og arbeidslivets kompetansebehov.

UiT har som ambisjon å være ledende på kunnskap om og formidling av samisk og kvensk språk, kultur, kunst og samfunn, og på møtet mellom majoritets- og minoritetssamfunnet. UiT vil videreutvikle samarbeidet med Samisk høgskole og Nord universitet om samisk forskning og utdanning. I perioden vil UiT ha dialog med Sametinget om kunnskaps- og kompetansebehov i samiske samfunn, og lytte til Sannhets- og forsoningskommisjonen sine anbefalinger for samene som urfolk og kvener som nasjonal minoritet. UiT vil styrke forskning og formidling om samiske forhold, samisk som fagspråk, og styrke utdanning av samsikstalende sykepleiere og lærere på alle nivå. UiT skal tilby kompetanse om samiske og kvenske forhold til nærings- og arbeidsliv.

UiT vil være en synlig og aktiv kunnskapsaktør i nordområdene, og en verdsatt samarbeidspartner for nærings- og samfunnsliv og internasjonale samarbeidspartnere. I perioden vil UiT prioritere faglig og institusjonelt samarbeid med universitetsalliansene Arctic Five og Eugloh. UiT vil øke antall samarbeidsprosjekter med offentlige og private virksomheter og øke antall nærings- og offentlig ph.d.

Styringsparametere:

1. Utvikler flere ledende fagmiljøer i front av den internasjonale kunnskapsutviklingen.
2. Videreutvikler attraktive utdanningstilbud tilpasset nærings- og samfunnsliv i nord.
3. Styrker kompetanse om og for samiske og kvenske forhold.
4. Er en pådriver for økt samarbeid i Arktis og nordområdene.

Mål 2 – Nyskapende, demokratiske og bærekraftige løsninger på store samfunnsutfordringer

UiT vil fremme åpenhet i forskning, utdanning og innovasjon, og utvikle feltet i nært samarbeid med nasjonale og internasjonale samarbeidspartnere. I perioden vil UiT basert på sin posisjon innen åpen publisering starte et systematisk arbeid med åpne læringsressurser og øke antall åpne forskningsdata.

UiT vil fremme banebrytende kunnskapsutvikling, og prioriterer infrastruktur og metodeutvikling for arbeid med komplekse problemstillinger og bærekraftige løsninger. UiT vil bidra til utvikling av norsk fagspråk for å svare på behov i norsk arbeids- og samfunnsliv i et internasjonalt miljø. I perioden vil UiT utvikle tverrfaglige forskningsmetoder, undervisnings- og vurderingsformer for kompleks problemløsning. UiT vil etablere og implementere en policy for utvikling og drift av forskningsinfrastruktur som samordnes med det nasjonale veikartet og finansieringskilder.

UiT vil skape arenaer for samarbeid på tvers av fagområder, sektorer og landegrenser. UiT vil prioritere og drar nytte av mulighetene i digital omstilling, og fremme utvikling av generiske ferdigheter. I perioden vil UiT øke omfang av tverrfaglig og transdisiplinært samarbeid gjennom programmer, prosjekter, næringsklynger og Horisont Europa rettet mot å løse store samfunnsutfordringer. UiT vil gjennomføre strategi for digital omstilling iht. den nasjonale handlingsplanen.

UiT vil forbedre utnyttelse og prioritering av ressurser. UiT vil øke deltakelse i nasjonale og internasjonale konkurranseutsatte finansieringsordninger for forskning, utdanning og innovasjon. I perioden vil UiT øke andel eksternfinansiert virksomhet, andel tilslag på omsøkte EU-prosjekter og studiepoengproduksjon per førstestilling for å sikre kapasitet til å bidra til å løse store samfunnsfordringer. Gjennom omstilling vil UiT sikre effektiv og forsvarlig drift, gode mekanismer for omfordeling av studieplasser og en bærekraftig portefølje.

Styringsparametere:

5. Praktiserer åpen vitenskap.
6. Utvikler kunnskap, metoder og virkemidler som bidrar til å løse store samfunnsutfordringer.
7. Fremmer tverrfaglighet, samskaping og innovasjon.
8. Styrker kapasitet og omstillingsevne.

3 Tildeling

3.1 Tildeling over kap. 260, post 50

Stortinget har bevilget 43 mrd. kroner over kap. 260, post 50 til statlige universiteter og høyskoler. Det ligger til grunn en prisjustering i statsbudsjettet på 4,4 pst. fra 2023 til 2024 for 50- og 70-poster. Prisjusteringsbeløpet for universiteter og høyskoler ble redusert med 50 mill. kroner i budsjettforliket.

Kunnskapsdepartementet tildeler med dette **4 061 059 000 kroner** til Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet.

For en forklaring av endringene viser vi til *Orientering om statsbudsjettet 2024 for universitet og høyskular etter vedtak i Stortinget 18. desember 2023*, inkludert endringene som kom i budsjettforliket mellom regjeringspartiene og Sosialistisk Venstreparti.

Vi viser også til avsnitt 3.3.3 i orienteringen for en forklaring av og tabell over midlene som flyttes fra en del øremerkede ordninger som fases ut i 2024. Dette gjelder midler til kvalitetsarbeid i sektoren, internasjonalt arbeid, fleksibel og desentralisert utdanning, kunstutdanning og kunstnerisk utviklingsarbeid, maritim utdanning og lærerutdanning.

Regjeringen la i 2023 frem en stortingsmelding om samisk språk, kultur og samfunnsliv. Som en oppfølging av dette er rammebevilgningen til Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet økt med 1 500 000 kroner til etablering av senter for samisk leksikografi og 1 500 000 kroner til å bidra til å etablere tilbud om samisk lærerutdanning til studenter over hele landet, og gjøre det mulig for alle som tar lærerutdanning, å velge samisk som fag.

Regjeringen vurderer årlig behovene for kapasiteten i høyere utdanning ut fra den gjeldende situasjonen, og de endelige rammene vil bli fastsatt i de ordinære budsjettprosessene. En studieplass er definert som 60 studiepoeng. Departementet understreker at det vil bli aktuelt å flytte midler mellom institusjoner dersom opptaket og produksjonen ikke gjenspeiler forventningene om kapasitet i utdanningene.

3.1.1 Studieplasser i forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 2020

I 2023 ble det begynt en utfasing av studieplassmidlene som ble tildelt i forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 2020. Følgende studieplasser blir faset ut med halvårseffekt i 2024:

- 4-årige studieplasser i sykepleierutdanning, andre helse- og sosialfagutdanninger, barnehagelærerutdanning, andre lærerutdanninger og pedagogikk, juridiske og økonomisk-administrative fag, utøvende musikk og MNT
- 1-årige studieplasser i PPU/PPU-Y

Studieplasser tildelte til korte utdanninger blir faset ut med en helårseffekt. Det gjelder følgende:

- 2-årige studieplasser i videreutdanning i sykepleie og utdanning i film, kunst og design, musikkterapi, biomedisin, klinisk ernæring og fysisk planlegging
- 3-årige studieplasser i animasjon

Regjeringen vil trekke ut de øvrige midlene fremover etter hvert som studentene tatt opp i 2020, 2021 og 2022 fullfører sine utdanninger. Kunnskapsdepartementet vil understreke at dette ikke nødvendigvis innebærer at institusjonene reduserer aktiviteten ved de utdanningene som fikk utvidet kapasitet gjennom tildelingene for 2020–2022. Departementet legger til grunn at institusjonene opprettholder kapasiteten i utdanninger med vedvarende høy etterspørsel i arbeidsmarkedet. Departementet legger til grunn at kapasiteten særskilt opprettholdes i utdanninger innenfor helse- og sosialfag og teknologifag.

3.2 Tildeling over kap. 231, post 21

I statsbudsjettet for 2024 er det bevilget 50 mill. kroner til å styrke barnehagelærerutdanningen (BLU). Gode barnehagelærere er nødvendig for god pedagogisk kvalitet i barnehagen, og det er viktig at utdanningen har høy kvalitet, er godt forankret i forskning og nært knyttet til praksisfeltet. Med økte ressurser vil de som utdanner barnehagelærere, ved universiteter og høyskoler og i barnehager med praksis, kunne utvikle BLU til den tverrfaglige og krevende utdanningen som var intensjonen med reformen i 2012/2013.

Kunnskapsdepartementet tildeler med dette Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet **2 560 000 kroner** til dette formålet.

3.3 Utbetaling

Kunnskapsdepartementet utbetaler midlene over kap. 260, post 50 i tre rater, hhv. i januar, mai og september.

Midlene over kap. 231, post 21 utbetales i én rate i januar.

3.4 Fullmakter

Stortinget har gitt virksomheten fullmakter som fornyes for ett år av gangen i forbindelse med Stortingets behandling av statsbudsjettet. I tillegg har departementet delegert administrativ fullmakt til virksomheten. Se oversikt over delegerte fullmakter i *Fullmakter for statlige universiteter og høyskoler 2024*.

4 Andre forutsetninger og krav

4.1 Fellesføringer fra regjeringen

4.1.1 Systematisk og helhetlig arbeid for å redusere klimagassutslipp, naturfotavtrykk og energibruk

Det er et mål med systematisk og helhetlig arbeid for å redusere klimagassutslipp, naturfotavtrykk og energibruk. Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet skal følge opp dette målet. I dette arbeidet skal det tas hensyn til ivaretagelse av virksomhetens kjerneoppgaver og kostnadseffektivitet.

Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet skal også vurdere hvordan klimaendringene vil påvirke virksomheten. Universitetet i Tromsø – Norges arktiske

universitet skal gjøre systematiske vurderinger av egen energibruk og ta i bruk lønnsomme energieffektive løsninger, samt øke energifleksibiliteten der dette er relevant.

4.1.2 Positiv utvikling i antall ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse.

Regjeringen har høye ambisjoner når det gjelder mangfold. Statlige virksomheter skal ha en positiv utvikling i antall ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og/eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring. Arbeidsgiverne skal i samarbeid med de tillitsvalgte selv definere et hensiktsmessig ambisjonsnivå ut fra virksomhetens egenart og størrelse.

Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet skal i årsrapporten oppgi antallet ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og/eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring i 2024 og omtale utviklingen sett opp mot virksomhetens gjennomsnitt for 2020 og 2021.

4.1.3 Redusere konsulentbruken

Det er et mål at staten samlet sett skal redusere konsulentbruken ved å utvikle egenkompetanse. Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet skal arbeide for å redusere konsulentbruken på områder der det ligger til rette for å benytte interne ressurser og kompetanse. Utover informasjons- og holdningskampanjer skal tjenester fra kommunikasjonsbransjen som hovedregel ikke benyttes.

Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet skal i årsrapporten for 2024 rapportere om konsulentbruken og oppfølgingen av fellesføringen, herunder om totalbeløp for kjøp av konsulenttjenester, hvilke tiltak som er iverksatt og konkrete resultater. Dersom det er fagområder og/eller kompetanseområder i virksomheten der konsulenter benyttes i særlig grad, skal bakgrunnen for dette omtales nærmere.

Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet skal som en del av rapporteringen også gi en overordnet omtale av eventuelle kjøp av konsulenttjenester fra kommunikasjonsbransjen (alle typer kommunikasjonstjenester) i 2024 og opplyse om totalbeløp for kjøp av slike tjenester. Dersom utgifter til kjøp av konsulenttjenester er vesentlige, bør virksomheten i note til årsregnskapet spesifisere dette nærmere. Dersom virksomheten har større kjøp av konsulenttjenester fra andre statlige leverandører, bør dette fremgå særskilt.

4.2 Andre krav

4.2.1 Sikkerhet og beredskap

Styringsdokument for arbeidet med sikkerhet og beredskap i Kunnskapsdepartementets sektor skal ligge til grunn for arbeidet med samfunnssikkerhet, nasjonal sikkerhet, informasjonssikkerhet og personvern. Rapporteringskravene nedenfor gjenspeiler krav som stilles i styringsdokumentet, herunder både samfunnssikkerhet og beredskap, og nasjonal sikkerhet. Med et skjerpet sikkerhetsbilde forutsettes det at Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet holder seg oppdatert om trusselvurderinger fra nasjonale fagmyndigheter.

For å styrke og utvikle sikkerhetsarbeidet i kunnskapssektoren, har HK-dir fått i oppgave å utvide sitt eksisterende fagmiljø for informasjonssikkerhet og personvern, til å også omfatte samfunnssikkerhet og beredskap, og nasjonal sikkerhet. HK-dir har i den forbindelse fått i oppgave å vedlikeholde en løpende situasjonsforståelse for Kunnskapsdepartementet, ved å blant annet kartlegge sikkerhetstilstanden i sektoren.

Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet skal i årsrapporten for 2024 rapportere om følgende:

1. Hvordan kartlegger virksomheten egne verdier og avhengigheter med hensyn til nasjonal sikkerhet? Hvis det ikke er gjennomført kartlegging og vurdering av verdier og avhengigheter, hvilke planer har Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet for dette arbeidet?
2. Når reviderte Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet sist sin ROS-analyse? Hvilke områder er identifisert som de med høyest risiko for virksomheten?
3. Beskriv de viktigste læringspunktene fra krise- og beredskapsøvelser som er gjennomført i 2024.
4. Redegjør for arbeidet med å utarbeide et styringssystem for sikkerhet, herunder hvordan dette samordnes med ledelsessystem for informasjonssikkerhet og virksomhetsstyringen for øvrig. (jf. styringsdokumentets kap. 7).

4.2.2 Informasjonssikkerhet og personvern

Krav i virksomhets- og økonomiinstruksen skal ligge til grunn for arbeidet med informasjonssikkerhet og personvern ved Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet. I lys av det skjerpede trusselbildet internasjonalt, den økende avhengigheten av digital teknologi i samfunnet og den raske teknologiske utviklingen, forventer Kunnskapsdepartementet at Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet styrker sitt arbeid med å forebygge, oppdage og håndtere alvorlige IKT-sikkerhetshendelser og brudd på personopplysningsikkerheten. I den forbindelse er behovet for tilfredsstillende kontinuitets- og beredskapsplaner særlig viktig.

4.2.3 Avsetninger

F-05-20 Reglement for statlige universiteter og høyskolars oppbygging og anvendelse av ubrukte budsjettmidler (avsetninger) regulerer institusjonenes adgang til å utsette aktivitet og overføre ubenyttet bevilgning fra Kunnskapsdepartementet fra ett budsjettår til et annet.

Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet skal i årsrapporten for 2024 kort omtale følgende:

- Årsakene til avsetningene
- Om størrelsen på avsetningene har påvirket måloppnåelsen

Videre skal følgende kommenteres i ledelseskomentarene til årsregnskapet:

- Størrelsen på avsetningene
- Hva avsetningene planlegges brukt til

4.2.4 Utarbeidelse av investeringsplan

I henhold til F-05-20 Reglement for statlige universiteter og høyskolars oppbygging og anvendelse av ubrukte budsjettmidler (avsetninger), skal styret beslutte hvor mye som skal avsettes til fremtidige investeringer i forbindelse med fastsettelse av institusjonens årsregnskap. Beslutningen skal dokumenteres i form av en investeringsplan.

Departementet har utarbeidet en [veileder](#) til utforming av investeringsplanen. Vi ber om at investeringsplanen utarbeides i henhold til denne veilederen, fra og med årsregnskapet for 2023.

4.2.5 Tilstandsvurdering av bygg

I henhold til *Strategi for bygg og eigedom i statleg sivil sektor* skal de selvforvaltende universitetene gjennomføre en periodisk tilstandsvurdering, som grunnlag for å styrke det verdibevarende vedlikeholdet. Kunnskapsdepartementet ber de selvforvaltende universitetene utarbeide en samlet tilstandsvurdering av eiendomsporteføljen hvert år.

4.2.6 Samarbeid og spesielle oppgaver knyttet til samisk utdanning og forskning

I mars 2023 la regjeringen fram Meld. St. 13 *Samisk språk, kultur og samfunnsliv*. I meldingen er det forventning om at institusjonene som har et samisk utdanningstilbud, vurderer hvordan de best kan legge til rette for en vekst i de samiske fagmiljøene og i antall personer som mestrer de samiske språkene. Regjeringen oppfordrer til systematisk samarbeid med praksisfeltet om rekruttering til de samiske språk- og lærerutdanningene. Utdanningskapasiteten må ikke svekkes, men utnyttes på en god måte slik at det kan foretas regelmessige opptak til grunnutdanningene, og aktørene må samarbeide om hvordan rekrutteringsgrunnlaget til samisk lærerutdanning kan utvides gjennom nasjonalt utdanningssamarbeid.

Regjeringen oppfordrer videre til utprøving av en modell for fleksibelt studietilbud om samisk som fremmedspråk i lærerutdanningene, slik at alle lærerstudenter kan velge samisk som fag. Institusjonene blir bedt om å utforske nye måter å gi kvalifiserende begyneropplæring i samisk på, som for eksempel forkurs, sommerkurs, tresemesterordninger eller liknende og at informasjonen om alle studietilbud er oppdatert og tilgjengelig.

5 Rapportering og resultatoppfølging

5.1 Rapportering om resultater

Årsrapport for 2024 skal sendes til Kunnskapsdepartementet (postmottak@kd.dep.no) innen 15. mars 2025, med kopi til Riksrevisjonen og Database for statistikk om høyere utdanning (DBH) (dbh@hkdir.no). Departementet gjør oppmerksom på at årsrapporten skal publiseres på virksomhetens nettside innen 1. mai, jf. [Bestemmelser om økonomistyring i staten](#), pkt. 2.3.3.

Departementet minner også om at Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet innen 15. mars 2024 skal sende årsrapport for 2023 til postmottak@kd.dep.no, med kopi til Riksrevisjonen og DBH. Nærmere krav til denne årsrapporten fremgår av dokumentet

Rapporteringskrav for årsrapport 2023 som var vedlagt fjorårets tildelingsbrev. Rapporteringskrav for årsrapport er også tilgjengelig på [HK-dirs nettsider](#).

Årsrapporten skal gi et dekkende bilde av virksomhetens resultater og gi departementet grunnlag for å vurdere måloppnåelse og ressursbruk, jf. [Bestemmelser om økonomistyring i staten](#) og Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ)s [Veiledningsnotat til årsrapport for statlige virksomheter](#). Vi viser for øvrig også til vedlegget «Krav til årsrapport for statlige universiteter og høyskoler».

Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet skal rapportere data til DBH. Krav til datarapporteringen og fristene gjennom året finnes på [DBHs nettsider](#).

Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet skal avlegge delårsregnskap og årsregnskap. Departementet vil i egne brev angi hvilke frister og krav som gjelder for delårsregnskapene og årsregnskapet. Departementet viser til Finansdepartementets rundskriv [R-10/2023](#) når det gjelder rapportering av regnskapsopplysninger til statsregnskapet for 2024.

De selvforvaltende universitetene skal sende en egen, felles tilstandsvurdering for eiendomsporteføljen innen 15. mars 2025.

5.2 Satsingsforslag for 2026

Universitetet i Tromsø kan sende eventuelle satsingsforslag i tråd med *Veiledning til fremstilling av satsingsforslag for 2026*. Frist for innsendelse av satsingsforslag for 2026 er **1. november 2024**. Forslaget sendes til postmottak@kd.dep.no.

5.3 Styringsdialogen i 2024

Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet blir ikke innkalt til etatsstyringsmøte i 2024, men får en skriftlig tilbakemelding fra departementet i løpet av 1. halvår 2024 på bakgrunn av blant annet årsrapporten for 2023, tilstandsrapporten for høyere utdanning 2023 og resultatrapporteringen til DBH.

Med hilsen

Maria Tagmatarchi Storeng (e.f.)
ekspedisjonssjef

Charlotte Rustad
konst. avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Vedlegg og instrukser oppgitt nedenfor finnes på [Kunnskapsdepartementets nettside](#):

- Orientering om statsbudsjettet for 2024 for universitet og høyskular etter vedtak i Stortinget 18. desember 2023
- Krav til årsrapport for statlige universiteter og høyskoler 2024
- Fullmakter for statlige universiteter og høyskoler 2024
- Veiledning til fremstilling av satsingsforslag for 2026
- Hovedtrekk i styringsdialogen for statlige universiteter og høyskoler 2024
- Virksomhets- og økonomiinstruks (oppdatert)

Kopi

Riksrevisjonen
Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse
Norges arktiske studentsamskipnad
Sametinget
Statsforvalteren i Nordland
Statsforvalteren i Troms og Finnmark

UiT Norges arktiske universitet

Ny intern budsjettmodell UiT - høringssvar fra HSL

Innledning

Vi viser til brev fra rektor av 4. desember 2023, hvor fakultetet inviteres til å komme med innspill til ny intern budsjettfordelingsmodell for UiT, gjeldende fra og med budsjettfordelingen for 2025. HSL takker for muligheten til å komme med innspill til dette viktige arbeidet. Tilbakemeldingen vår vil bygge på den vedlagte rapporten fra arbeidsgruppen, det vedlagte interne høringsbrevet, Utsynsmeldingen som ble lagt frem våren 2023, samt omtalen av det nye nasjonale finansieringssystemet i statsbudsjettet for 2024.

Høringsbrevet fra rektor, samt rapporten fra arbeidsgruppen ble videreformidlet til fakultetets faglige enheter, samt fakultetsstyrets medlemmer samme dag fakultetet mottok det. Revisjonen av UiTs interne budsjettfordelingsmodell, med særlig vekt på de tre modellforslagene arbeidsgruppen presenterte i sin rapport, ble diskutert i seminar for fakultetsstyret, institutt-/senterledere og fakultetsledelsen 11. desember. I fakultetsstyremøte 12. desember ble det besluttet å sette opp et ekstra fakultetsstyremøte med forslag til høringssvar fra fakultetet som eneste sak. Til dette møtet ble forhold som burde avklares opp mot fakultetsstyret lagt frem, inkludert et eget forslag til ny budsjettfordelingsmodell.

I tillegg til innspill som ble gitt i seminaret 11. desember, hadde instituttene og sentrene anledning til å sende inn egne høringssvar til fakultetet med frist 15. januar. Behovet for en transparent modell, samt forutsigbarhet og langsiktighet i rammetildelingen går igjen i høringssvarene. Det er også enighet om at arbeidsgruppens modell C (Strategisk styring gjennom (prioritering av) øremerkede tildelinger) er en lite egnet modell.

Det er ved UiT nå to større prosesser (porteføljegjennomgang og ny budsjettfordelingsmodell) som delvis overlapper hverandre, og delvis henviser problemområder til hverandre. Både instituttlederne og fakultetsstyret er tydelige på at det er utfordrende å se helheten og konsekvensene av de tilbakemeldinger som gis når porteføljesaken ikke er endelig landet. Fakultetets vurdering er at utgangspunktet for ny fordelingsmodell kan/bør justeres som følge av eventuelle større endringer i porteføljegjennomgangen, men den endelige modellen må i tilstrekkelig grad ivareta behovet for forutsigbarhet og langsiktighet.

Innledende vurderinger (og oppsummering)

Arbeidsgruppen har etter vår mening gitt et oversiktlig og godt utgangspunkt for å revidere UiTs interne budsjettfordelingsmodell. Det foreligger ikke et reelt forslag til ny fordelingsmodell, men det er trukket frem prinsipielle problemstillinger som må tas stilling til i den endelige fastsettelsen. Fakultetet mener

dette er viktige prinsipielle avklaringer – dels med tanke på retning, men også med tanke på byråkrati, særlig med avveining opp mot andre styringsverktøy.

Ettersom det ikke er presentert en ferdig modell er det i liten grad mulig å simulere (med tall) hvilke økonomiske utslag ny modell gir i forhold til gammel modell. Dette ville uansett vært vanskelig i og med at det foreslås å sette 2024 som null-år, som dermed skal gi lik uttelling med gammel og ny modell. Dette gjør at en i større grad kan se på det rent prinsipielle i forslagene (og da særlig vektingen mellom de ulike hovedelementene i de prinsipielle modellene som presenteres), og ikke svare ut fra hva som vil gi den enkelte enhet et fordelaktig (kortsiktig) resultat. Fakultetet mener dette er en fornuftig tilnærming.

Den nye budsjettfordelingsmodellen bør være betinget av universitetets strategi, og dermed utformes for å støtte strategiske valg og posisjoneringer. Samtidig er det viktig ikke å falle for fristelsen til å tro at “alt” løses gjennom en riktig sammensatt budsjettfordelingsmodell. Et viktig spørsmål i denne sammenhengen er hvor mye (vi tror) kan styres gjennom en fordelingsmodell, og hvordan vi skal balansere dette opp mot medfølgende byråkrati. En bør finne riktig beslutningsnivå, som best understøtter strategien, og søke å finne de rette verktøyene for tilrettelegging (og oppfølging) av strategien. Vi vil argumentere for at dette hovedsakelig ikke vil være budsjettfordelingsmodellen, men andre styringsverktøy (dialogmøter, mål- og resultatkrav, årsplaner og langtidsplaner).

I føringene til arbeidsgruppens arbeid er det lagt betydelig vekt på at modellen skal inneha mekanismer for ulike ønskede effekter. Fakultetet vil fremheve at det er viktig at vi ikke legger opp til å “fraskrive oss ansvar” for strategiske beslutninger/prioriteringer gjennom en modell. Universitetet er inne i en periode med betydelig omstilling, og det er stadig oftere behov for å ta stilling til hva en må prioritere bort, enten som følge av reduserte rammer eller på grunn av at en ønsker å prioritere noe inn. Det er etter vår mening viktig at besluttende organ i denne sammenhengen kjenner til (og tar ansvar for) konsekvensene av å prioritere noe bort, og at dette ikke bare ivaretas av en modellmekanisme. Fordeling og omfordeling av midler i en fordelingsmodell er enkelt. Konsekvensene av store omfordelinger er vanskelige og har ofte store organisasjonsmessige og personellmessige omkostninger.

Et viktig moment ved fastsettelsen av ny budsjettfordelingsmodell er at den må gi enhetene en trygghet for fremtidige rammer. Store årlige omfordelinger er ikke i harmoni med den type aktivitet universitetet har (iallfall per i dag). En høy andel av rammetildelingen går til lønn faglig ansatte, og det er blant annet av den grunn behov for langsiktighet og stabilitet i tildelingen. Dette gir grunnlaget og tryggheten for planlegging for oppfylling av strategi.

Vi har videre bygd opp høringssvaret vårt rundt følgende spørsmål, som vi vil gi vår tilbakemelding på i egne punkter under:

1. Ivaretar modellene prinsipper for god virksomhetsstyring, kobling mellom strategi, planer og budsjett gitt føringene som ble gitt for utvalgets arbeid?
2. Hvordan kan ny budsjettfordelingsmodell understøtte (den nye) porteføljeutviklingsplanen?
3. Hvilken vekting bør det være mellom grunnelementene (basis, resultat og øremerking) i modellen?
4. Er det andre relevante aspekter en bør ta høyde for i utformingen av ny budsjettfordelingsmodell for UiT?

Ivaretar modellene prinsipper for god virksomhetsstyring, kobling mellom strategi, planer og budsjett gitt føringene som ble gitt for utvalgets arbeid?

Dette spørsmålet i høringsbrevet er omfattende, og vi vil her dele vårt svar inn i to deler. Først en tilbakemelding på om vi mener modellene ivaretar prinsipper for god virksomhetsstyring, og om de gir en kobling mellom strategi, planer og budsjett. Deretter vil vi kommentere nærmere opp mot føringene som ble gitt for utvalgets arbeid.

De tre modellene som fremgår av rapporten ivaretar etter vår mening prinsipper for god virksomhetsstyring, og viser gjennom en videreføring av den nasjonale modellen en overordnet kobling til strategi, planer og budsjett. Ut over at modellen bør ta høyde for en sentral avsetning av strategiske midler, er fakultetet av den oppfatning at den ytterligere koblingen til strategi, planer og budsjett lokalt bør foretas gjennom bruk av andre styringsmekanismer enn en budsjettfordelingsmodell. Lokale varianter av eksempelvis resultatparametere som kobles til en resultattildeling vil vi fraråde. Det kan gi ulike uheldige utfall, og ikke minst føre til et manglende finansieringsgrunnlag som følge av at det ikke kommer friske midler inn til UiT. Vi vil komme nærmere tilbake til dette senere, inkludert en vurdering av vekten mellom de ulike elementene i modellen. Hovedproblemet med et sterkt fokus på resultatmidler på lavere nivå i organisasjonen er at det er en klar fare for at en prioriterer de som *har* lyktes, de som *har* søkt, og de som *har* fått tilslag eksternt og ikke de vi ønsker *skal* lykkes, *skal* søke og *få* tilslag. Det er erfaringsmessig de sistnevnte miljøene som vil ha behov for midler utover den ordinære rammetildelingen, inkludert behov for egenfinansiering.

Som nevnt innledningsvis er det i føringene for utvalgets arbeid lagt betydelig vekt på at modellen skal inneha ulike mekanismer for utvalgte områder, oppsummert i tre kulepunkt:

- Mekanismer for å sikre tilstrekkelig midler til å ivareta drift, nødvendig infrastruktur, omstilling og strategiske prioriteringer
- Mekanismer for omfordeling av studieplasser
- Mekanismer som understøtter en styrking av eksternøkonomien

Det vil være en umulig oppgave å innfri alle disse føringene (enhver organisasjon kunne nok tenkt seg en mekanisme som sikrer midler til å ivareta drift og nødvendig infrastruktur, men det må vel avklares med finansør), og hver føring som innfris vil gi en mer kompleks og byråkratisk modell. En bør derfor være trygg på merverdien av å innføre ulike mekanismer før en sementerer de i en fordelingsmodell. Modellen i seg selv gir ikke mer inntekter til UiT, og det vil av den grunn være områder som må tas ned ved ulike mekanismer som innføres.

Fakultetet mener at en ut over de som følger av den nasjonale finansieringsmodellen, bør ha færrest mulig mekanismer i ny intern fordelingsmodell for UiT. Det bør settes av midler til nødvendig felles infrastruktur, samt sentrale midler til omstilling og strategiske prioriteringer, men dette bør gjøres enklest mulig, eksempelvis i form av en prosentsats slik som i dagens modell. Understøttning av en satsing på eksternøkonomien bør (fra sentralt hold) ivaretas gjennom de strategiske midlene, samt gjennom andre deler av virksomhetsstyringen. En bør ikke innføre resultatmidler ut over de som fremgår av den nasjonale modellen.

Hvordan kan ny budsjettfordelingsmodell understøtte (den nye) porteføljeutviklingsplanen?

Arbeidsgruppen diskuterer under del 6 (prinsipper for omfordeling av budsjettmidler) ulike omfordelingsmekanismer og mulige alternativer for skjønnsmessig omfordeling mellom enheter. Fakultetet mener at utover resultatmidlene knyttet til utdanning (videreført fra nasjonal modell) bør det ikke være noen ytterligere omfordelingsmekanismer i modellen. Omfordeling utover dette bør gjøres gjennom vedtak i enten fakultetsstyrene (internt på fakultetene) eller universitetsstyret (på tvers av fakultetene) hvor det tas et aktivt valg i forhold til opptrapping eller nedtrapping/utfasing av aktivitet. I denne sammenhengen bør også konsekvensene av de nedtrappinger/utfasinger en vedtar tydelig fremkomme (ikke redusert til bare de økonomiske konsekvensene).

For å kunne gjøre en omfordeling av studieplasser mellom enheter er det en forutsetning at en har en oversikt over hvilke studieplasser UiT har. En slik oversikt har i lang tid vært etterspurt av fakultetet, og er nå inkludert i porteføljeutviklingsplanen for UiT (Redimensjonere studietilbudene).

Arbeidsgruppen omtaler under punkt 6.2 at en ved studieplassendringer kan benytte satser for tildeling og inndragning av studieplasser (lik KD), med en viss overgangsperiode for avgivende fakultet. Det som ikke omtales er at avgivende fakultet (eller rettere sagt fagområde) som følge av dette kan stå foran overtallighet, oppsigelser og i enkelte tilfeller nedlegging av hele fagområder. Dette vil være tilfellet for flere av fagområdene innenfor humaniora og samfunnsvitenskap hos oss. Det er slike konsekvenser vi mener er viktige fremkommer i saker til fakultetsstyrer og universitetsstyret, og at dette ikke ligger som en mekanisme i en modell.

Arbeidsgruppen anbefaler at det jobbes videre med prinsipper som skal gjelde for omfordeling mellom enheter i etterkant av vedtak i porteføljeutviklingssaken. Det vil være et svært viktig arbeid, som også vil måtte ta stilling til den faglige bredden til universitetet. Eksempelvis bør det gjøres en vurdering av hvilke (om noen) fagområder en ønsker å beholde, uavhengig av studenttilstrømmingen. For disse bør det da være en aksept for overkapasitet (ikke fylt opp potensielle studieplasser). En bør også ha en minstestørrelse for tilbud av studieplasser.

Den prioriterte måten å innføre større endringer som følge av ny porteføljeutviklingsplan, vil være gjennom justering av basistildelingen. Det er også omtalt av arbeidsgruppen at det mest sannsynlig blir nødvendig å gjøre endringer i basis i etterkant av at saken er vedtatt av universitetsstyret. En plan for justering av basis som følge av porteføljejusteringen bør komme så tidlig som mulig.

En må i det lengste søke å unngå en modell som gir raske og hyppige omfordelinger basert på svingninger i etterspørsel. Det bør selvsagt være tilstrekkelig fleksibilitet i organisasjonen til å tilpasse seg endrede rammebetingelser. For UiT (og øvrige breddeuniversitet) er imidlertid fleksibiliteten noe begrenset relativt til andre organisasjoner med mindre grad av (faglig) spesialisering i arbeidsoppgavene. Det er stor grad av kostnadsinnlåsning, det vil si liten mulighet for å endre ressursbruken dersom organisasjonen legger om aktiviteten. Store deler av ressursbruken ved UiT er bundet til faste faglige stillinger, og ved endret "etterspørsel" vil det være vanskelig å vri kompetansen mot andre fagområder. I alle fall på kort sikt. For et breddeuniversitet av en viss størrelse vil det derfor være fornuftig å operere med langtidsbudsjetter og ha stabile interne rammetildelinger. Dette vil bidra til å skape en ramme for å kunne oppfylle den vedtatte strategien, og en unngår impulsiv beslutningstaking basert på kortsiktige endringer eller utfordringer. UiT har gjennom prosessen med Eallju etablert og forankret langsiktige mål og strategier, og fordelingsmodellen må bidra til at fakultetene kan fokusere på å oppfylle det samlede målbildet over tid. Langsiktige planleggingsrammer gir også mulighet til å identifisere og håndtere risikoer tidlig. Dette gjør

det lettere å utvikle strategier for å håndtere potensielle utfordringer, og det gir rom for tilpasning i stedet for reaktivt å måtte takle problemer.

Hvilken vektning bør det være mellom grunnelementene (basis, resultat og øremerking) i modellen?

Arbeidsgruppen har som grunnmodell foreslått at de tre komponentene i den nasjonale modellen videreføres. Det er vi enig i er en god løsning. Videre har gruppen presentert tre alternative modeller som vektlegger ulike deler av de tre komponentene. Dette er en god måte for å få frem de prinsipielle forskjellene i hvor en legger tyngdepunktet i den interne modellen. Eksempelene på innhold under de ulike modellene virker dog noe vilkårlige, og ikke logisk, samt at fordelene og ulempene som trekkes frem ikke er helt opplagte.

Det er selvsagt slik at modellen UiT lander på ikke vil være noen av de foreslåtte modellene i rapporten, men en eller annen kombinasjon av disse. Vår foretrukne modell vil være en “blandingsmodell” satt sammen av de beste elementene fra de ulike prinsipielle modellene. Den kan også bli sett på som en videreføring av dagens modell ved UiT, inkludert noen nødvendige justeringer. Vår foreslåtte modell vil ivareta behovet for felles infrastrukturmidler, sentrale strategiske midler, samt finansiering av UiT Talent. Samtidig ivaretar den en strategisk kraft hos fakultetene ved å ha en medium andel basisfinansiering, samt en fast andel av rekrutteringsstillingene. Resultatmidlene i denne modellen vil bestå av en prosentvis videreføring av resultatmidlene i den nasjonale modellen. Egne lokale resultatmidler anbefales ikke.

Særskilte og øremerkende midler	<ul style="list-style-type: none">•UiT Talent•(Strategiske midler)•(Rekrutteringsstillinger)•Omstillingsmidler•Felles infrastruktur: BYGG/IKT/Forskningsinfrastruktur
Resultatmidler (åpen og lukket ramme)	<ul style="list-style-type: none">•75% av KDs satser for resultatindikatorene i nasjonal modell
Basis	<ul style="list-style-type: none">•Medium andel (omlag 60-70%) av inntektsrammen fra KD•(Rekrutteringsstillinger)

De tre prinsippmodellene har – som rapporten også peker på – ulike styrker og svakheter. Vi vil under kommentere på de tre modellene, samt argumentere for hvordan vektingen for de tre hovedkategoriene i en ny fordelingsmodell for UiT bør være.

Modell A: Strategisk styring gjennom (prioritering av) basisbevilgningen

«Strategiske mål oppnås best ved at tydelige mål- og resultatkrav kombineres med en høyest mulig basisbevilgning som gir mest mulig rom for prioriteringer ved den enkelte enhet i styringsdialogen med rektor».

Rom for prioriteringer ved den enkelte faglige enhet er etter fakultetets mening en forutsetning for at en skal kunne lykkes i å nå UiTs samlede strategiske mål. Samtidig må størrelsen på dette rommet balanseres opp mot behovet for felles satsinger og endrede rammebetingelser. Modellen som presenteres som modell A i rapporten går i så måte for langt i en prioritering av basis.

HSL vil fraråde en modell med høyere vekt på basisfinansiering enn dagens fordelingsmodell gir. Hovedårsaken til dette ligger i usikkerheten knyttet til generelle kutt i sektoren, eller ved UiT, som gjerne blir lagt til basiskomponenten. Fakultetene har over tid fått betydelige kutt i sin basisfinansiering, og det ligger langt mindre handlingsrom og strategisk kraft knyttet til denne delen av finansieringen i dag enn det gjorde for få år siden. Når vi samtidig vet at det ikke er noen signaler om generelt økte bevilgninger fra KD fremover (signalene går mer i retning av generelle reduksjoner) og at studentopptaket i 2023 tilsier en betydelig samlet reduksjon i budsjetttrammene fremover, er det en fare for at en basisfinansiering ikke vil være så fast som en vil ønske. Det ligger også i kortene at dersom en legger så mye trykk på den interne basiskomponenten, samtidig som det fortsatt ligger en betydelig resultatandel i den nasjonale modellen, vil resultatet bli at basisfinansieringen i UiTs modell blir fleksibel. Dette er ikke hensiktsmessig.

Modell B: Strategisk styring gjennom (prioritering av) resultatkomponenten

«Strategiske mål oppnås best ved at tydelige mål- og resultatkrav kombineres med sterke økonomiske insentiver knyttet til relevante resultatindikatorer»

HSL mener det vil være riktig å ha en tydelig videreføring av de nasjonale resultatparameterene i den interne modellen ved UiT. Nivået på denne videreføringen anser vi som passe i dagens fordelingsmodell, altså 75%.

HSL vil sterkt fraråde en modell hvor en legger til lokale resultatparameter i tillegg til de som fremgår av den nasjonale modellen. Hovedgrunnen til dette ligger i at det ikke vil ligge en grunnfinansiering av et slikt modellelement, og at det dermed ikke vil utgjøre en økonomisk størrelse av betydning. Samtidig må de midlene som settes av til et slikt resultatmiddel hentes fra en annen del av den samlede inntektsrammen. Det vil også være en fare for en skjevfordeling når en vil sammenligne på tvers av ulike fag lokalt (UiT), og ikke lengre vil kalibreres opp mot like fag nasjonalt. Endrede rammebetingelser for ulike fagområder vil ikke fanges opp ved bruk av lokale resultatparameter. For at resultatmidler skal tjene en hensikt, bør de i det minste være påvirkbare og relative. Samtidig bør en innføring av resultatparameter gi merverdi, og ikke bare merbyråkrati. HSLs vurdering er at disse forutsetningene klart tilsier at en ikke bør innføre lokale resultatmidler.

I statsbudsjettet (prop. 1) fremgår det at endringene i det nasjonale finansieringssystemet skal gjøre universitetene bedre i stand til å følge opp det brede samfunnsoppdraget og helheten i regjeringens prioriteringer for sektoren. Et hovedformål er sagt å være en forbedring av måloppnåelsen gjennom en tydelig styring som gir institusjonene mer tillit, handlingsrom og ansvar. Videre heter det:

“Prinsippa [for styring av statlige universitet] seier at styringa skal vere dialogbasert, differensiert, strategisk og kunnskapsbasert. Endringane er vidare baserte på ein grundig og heilskapleg gjennomgang som ser i samanheng både dei mange ulike måla og oppgåvene til

universiteta og høyskulane og dei ulike verkemidla som blir nytta i styringa. Mange og detaljerte indikatorar, satsar og insentiv aukar faren for at det blir lagt for mykje vekt på det som blir premiært eksplisitt, medan ansvaret for å prioritere det som ikkje enkelt lèt seg måle, blir mindre tydeleg. Mellom anna er det behov for at institusjonane må ta endå større ansvar for å prioritere og dimensjonere studietilbodet innanfor gjeldande budsjettammer og mål.”

Det vil etter fakultetets mening være mot sin hensikt å basere den lokale modellen på mindre tillit, handlingsrom og ansvar enn det som fremgår av den nasjonale.

I tillegg vil vi gjenta at det en klar fare for at en ved innføring av nye resultatparameter prioriterer de som *har* lyktes, de som *har* søkt, og de som *har* fått tilslag eksternt og ikke de vi ønsker *skal* lykkes, *skal* søke og *få* tilslag.

Modell C: Strategisk styring gjennom (prioritering av) øremerkede tildelinger

«Strategiske mål oppnås best ved at tydelige mål- og resultatkrav kombineres med større øremerkede satsinger på områder der særskilt innsats er viktig for at målene skal nås»

Vi forstår at det kan oppleves som viktig å kunne gjennomføre satsinger som relativt raskt kan implementeres og som universitetsstyret mener er viktig for å styrke UiTs strategiske posisjon. For et lite universitet med mange små fagmiljøer, byr det på utfordringer å gjøre dette (særlig dersom omfanget av denne typen prioriteringer skal økes).

Utfordringene med strategisk styring gjennom prioritering av øremerkede midler vil for fagmiljøene potensielt kunne være store. Dette skyldes at UiT ofte har små fagmiljøer med få faglige ansatte, som samlet skal inneha den kompetansen som er nødvendig for å dekke undervisningen i studieprogrammene som tilbys. Det faglige innholdet i studieprogrammene må oppfylle visse minimumsstandarder (obligatoriske emner) for at vi skal sikre at de som begynner å studenter ved UiT kan fortsette, og fullføre, sine grader ved et annet norsk universitet. Det gjelder omfang av teori, metode, selvstendige arbeider av et visst omfang (eksempelvis bacheloroppgaver), og så videre. De nasjonale fagrådene har tradisjonelt bidratt til å sikre nasjonalt samarbeid og koordinering av slike minimumskrav. Dersom små fagmiljø får tildelt flere stillinger i henhold til strategiske prioriteringer gjort av andre nivå, risikerer man at de ikke har den riktige sammensetningen av kompetanse i staben. Ved HSL finner vi at relativt små fagmiljø har flere strategiske stillinger, vedtatt av to/tre ulike universitetsstyrer over tid. Det er som regel heller ikke tilfeldig hvilke fagområder dette gjelder, og det samme fagmiljøet blir ofte gjenstand for ulike strategiske prioriteringer av ulike styrer til ulike tider, fordi de politiske forhold og samfunnsutviklingen endrer seg. Vi ansetter folk for en lang tidshorisont, og den faglige kompetansen er ikke så lett å endre fra toppen uten at det får uheldige konsekvenser for den samlede stabens kompetanse.

En tilsvarende utfordring kan oppstå når det gjelder oppbygging av forskningsmiljøer. Det vil være krevende å etablere relativt stabile forskningsmiljøer over tid som ikke spriker for mye faglig på bakgrunn av ulike strategiske prioriteringer over tid. Dersom fagmiljøene ikke selv kan følge med i den faglige utviklingen og gjøre sine vurderinger basert på et faglig og faglig politisk grunnlag, vil også den samlede forskningsinnsatsen kunne bli sårbar.

Selv om prioritering av øremerkede midler kan være nyttige for å sikre overordnet finansiering til spesifikke formål, vil vi sterkt fraråde en vridning i retning av mer øremerkede midler i den interne fordelingen ved UiT. I tillegg til de ulemper som pekes på i rapporten og de vi peker på over, vil vi trekke frem at økt grad av øremerkede midler sannsynligvis vil gi mindre fleksibilitet i organisasjonen, og helt sikkert vil innebære nye utfordringer knyttet til avsetninger. En dreining mot mer øremerkede midler vil

også etterlate et inntrykk av at den strategiske tenkingen og prioriteringen kun skal skje på nivå 1 i organisasjonen. Dette tror vi vil redusere den samlede strategiske kraften til UiT.

Er det andre relevante aspekter en bør ta høyde for i utformingen av ny budsjettfordelingsmodell for UiT?

Det pekes i rapporten på at det for Fellesadministrasjonen i dag er et stort gap mellom vedtatte bemanningsplaner og budsjetttrammer, og at det må utarbeides nye bemanningsplaner ut fra dagens ressurs- og aktivitetsnivå. Årsaken til dette gapet ligger i de ABE-kutt som har vært i etterkant av at bemanningsplanene ble besluttet. Det er viktig å minne om at det av samme grunn også for fakultetene er store gap mellom de vedtatte administrative bemanningsplanene og budsjetttrammene. Det samlede trykket på administrative oppgaver på UiT er på ingen måte redusert tilsvarende. Arbeidsgruppen sier i sin rapport at det må utarbeides nye bemanningsplaner ut fra dagens ressurs- og aktivitetsnivå. I dette arbeidet bør universitetet se samlet på muligheten for å redusere det selvpålagte byråkratiet og administrasjonen. Eksempelvis bør en redusere antallet interne søknadsprosesser og detaljert oppfølging av tildelte midler som ikke kommer etter krav fra finansør.

Det er viktig at modellen ivaretar behovene til felles infrastruktur knyttet til blant annet bygg og IT. I den forbindelse er det relevant å finne ut hvilken infrastruktur som skal regnes som felles, og dekkes gjennom en grunn-/basisfinansiering, og hvilken infrastruktur som er mer enhetsspesifikk. For sistnevnte vil det være naturlig med andre løsninger enn en basistildeling. Løsningen som er skissert i rapporten knyttet til IT/AV støttes av fakultetet. Det samme gjelder for at en i en ny modell for internhusleie ivaretar behovet for utviklings- og utskiftingskostnader. Fakultetet støtter arbeidsgruppens anbefaling om å unngå internfakturering.

Rapporten har et betydelig trykk på utdanningssiden av virksomheten, og behovet for omfordelinger knyttet til denne. Det er viktig å minne om at også den grunnleggende forskningssiden av virksomheten må ivaretas i det langsiktige bildet. Dette kan ikke skje gjennom lokale resultatmidler, eller gjennom øremerking av midler fra universitetsstyret. Den grunnleggende forskningen må etter fakultetets vurdering ivaretas gjennom basistildelingen til de enkelte enhetene.

Både for fellesadministrasjonen, felles infrastruktur og for fakultetene er det behov for langsiktighet og forutsigbarhet i planleggingen for å svare ut strategien til UiT. Dette vil også bidra til å gi de beste løsninger på de ulike utfordringer og endringer i rammebetingelser organisasjonen møter. Sektoren vi er en del av muliggjør også en slik langsiktig og strategisk tenking. UiT og resten av sektoren har (relativt sett) svært stabile årlige tildelinger og (igjen relativt sett) lite svingninger i det overordnede målbildet. Det er i denne sammenheng viktig at UiT lander på en fordelingsmodell som er tilpasset den type organisasjon vi er.

Vennlig hilsen

Anne Britt Flemmen
dekan

—

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

—

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
31.01.2024

Sak:
2/24

Den kollektive forskningsaktiviteten ved HSL-fakultetet fra og med 2024

Innstilling til vedtak:

- 1. Fakultetsstyret vedtar retningslinjer for den kollektive forskningsaktiviteten ved HSL-fakultetet slik det fremgår av vedlegg 1 til saken*

Bakgrunn:

Fakultetsstyret behandlet i møtet den 12.12.2023 forslag til justerte retningslinjer for fakultetets kollektive forskningsvirksomhet fra og med 2024 (se FS-sak 29/23). I diskusjonen kom representantene for de vitenskapelige ansatte med en del innspill til de foreslåtte retningslinjene og ba om at saken settes opp på nytt i fakultetsstyremøte januar 2024. Innspillene handlet om å tydeliggjøre noen punkter i retningslinjene:

- Krav om å være en aktiv forsker bør eksplisitt nevnes under punktet «Ansvar og oppgaver til forskningsgruppeleder».
- Den opprinnelige formuleringen at forskningsgruppemedlemmer «bør angi sin primærgruppe» (dersom de deltar i flere grupper) ble foreslått til å endres til «skal angi sin primærgruppe».
- Avsnittet om tverrfaglige forskningsgrupper bør utdypes med tanke på at forskningsgrupper som er organisert på tvers av institutt/fakultet/institusjon er krevende å lede.
- Finansiering av forskningsgrupper bør ta utgangspunkt i oppnådde resultater og realiseringen av planlagt aktivitet.

Dekanatet har etter FS-møtet revidert sitt forslag til retningslinjer iht. disse innspill, sendt det justerte forslaget til representantene for de vitenskapelige ansatte og bedt om tilbakemeldinger, se vedlegg. Styremedlemmenes kommentarer er i all hovedsak blitt implementert i forslaget som nå forelegges styret på nytt:

- Avsnittet om tverrfaglige forskningsgrupper ble utdypet og flyttet.
- Fakultetets definisjon av «aktiv forsker» er lagt inn.

- Formuleringen om «primærgruppe» (fra «bør» til «skal») ble endret og flyttet.
- Bruken av ordet «dynamisk» er redusert.

I sine kommentarer kom styremedlemmer også med noen tilbakemeldinger som dekanatet valgte å ikke ta til følge. Begrunnelsen for hvorfor enkelte kommentarer ikke er blitt tatt med er som følgende:

- Definisjonen av hva som kjennetegner en konsolidert forskningsgruppe og en toppforskningsgruppe har ikke vært gjenstand for diskusjon på siste FS-møte. Forslaget som ble presentert for styret forrige gang hadde vært ute på høring blant alle forskningsgruppe- og institutt-/senterledere. I denne høringsrunden kom det ingen kommentarer som tilsa at kriteriene for de ulike forskningsgruppe-nivåer var uklare og skulle endres. På bakgrunn av dette mener dekanen at definisjonene bør beholdes.
- Når det gjelder finansiering av forskningsgruppene, vil dekanen fastholde at den bør skje på grunnlag av planlagt, eventuelt pågående aktivitet og ikke på grunnlag av oppnådde resultater. Hovedprinsippet er at finansieringen skal være en stimulans slik at forskningsgruppene kan utvikle ny aktivitet, ikke en belønning for oppnådde resultater. Intensjonen i forslaget anses som ivaretatt ved det årlige dialogmøtet mellom instituttleder og forskningsgruppeleder.
- «Innovasjon» er ett av universitetets kjerneområder (ved siden av forskning, undervisning og formidling) og forventningen om at UH-sektoren bidrar til innovasjon er forankret i sentrale nasjonale dokumenter som eks. UH-loven og Langtidsplanen. Gitt disse aktuelle forskningspolitiske føringer ansees begrepet (og begrepets innhold) både som godt kjent og nødvendig og må beholdes.
- I avsnittet om tverrfaglige grupper bør «prosjektleders institutt» ikke erstattes med «gruppeleders institutt» fordi i en tverrfaglig gruppe kan prosjektlederen komme fra et annet institutt enn forskningsgruppelederen.
- I avsnittet om «Ansvar og oppgaver til instituttleder» beholdes de to punktene om «Har årlige dialogmøter med forskningsgruppeledere» og «Holder løpende kontakt med forskningsgruppeledere» fordi de refererer til to ulike former for kommunikasjon mellom institutt og forskningsgruppe. «Løpende kontakt» handler mer om den regelmessige hverdagskommunikasjonen, mens de årlige dialogmøtene ifm. enhetens budsjettfordeling har en mer formalisert ramme som defineres av enhetenes strategier/planer og økonomi.

Anne Britt Flemmen
dekan

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

DEN KOLLEKTIVE FORSKNINGSAKTIVITETEN VED HSL-FAKULTETET

Den kollektive forskningsaktiviteten ved HSL-fakultetet omfatter nettverk og forskningsgrupper. De er et sentralt virkemiddel for å realisere fakultetets og enhetenes strategiske ambisjoner for forskning og innovasjon. De er en viktig intern arena for å skape attraktive faglige og sosiale miljø, og for å ivareta faglig utvikling og karriereveier for forskere, mastergrads- og doktorgradskandidater. Nettverk og forskningsgrupper har som hensikt å styrke det interne forskningssamarbeidet ved fakultetet og instituttene/sentrene, både innad i og på tvers av etablerte fagområder. De skal bidra til å bygge forskningsintensive miljøer og skal medvirke til samfunnsmessig verdiskaping og nytenkning/innovasjon.

HSL-fakultetet organiserer sin kollektive forskningsaktivitet etter en differensiert struktur, inndelt i ulike utviklingsnivå:

Forskningsnettverk

Forskningsnettverk består av forskere med felles faglige interesser. De kjennetegnes ved at de vil utvikle ideer og prosjekter og vil øke sin forskningsaktivitet. Til forskjell fra forskningsgrupper er forskningsnettverk løsere organisert og forventes ikke å utarbeide årlige aktivitetsplaner. Forskningsnettverk har ingen formelt utnevnt leder med funksjonstillegg.

Konsoliderte forskningsgrupper

Konsoliderte forskningsgrupper består av en gruppe forskere som har utviklet et visst faglig fellesskap og et faglig fokusert aktivitetsnivå. Slike grupper har en formelt utnevnt leder og består av forskere som publiserer jevnt og har erfaring med søknader om ekstern finansiering. Konsoliderte forskningsgrupper ønsker å posisjonere seg for å øke sin forskningsaktivitet og har konkrete ambisjoner om økt forskningskvalitet, ekstern finansiering og internasjonalisering. Forskningsgrupper i denne fasen vil foreta prioriteringer og fordype seg i et faglig fokusert område, samle seg om felles faglige mål og bygge opp strategiske nettverk for å skape seg et internasjonalt omdømme.

Toppforskningsgrupper

Toppforskningsgrupper har en formelt utnevnt leder og består av flere seniorforskere som hevder seg nasjonalt og internasjonalt, og som kan vise til høy publisering, prosjektledererfaring og etablerte internasjonale nettverk. Forskningsgrupper i denne fasen vil jobbe ytterligere for en klar profil med internasjonal kvalitet og for et bredt samarbeid med eksterne partnere. Til forskjell fra konsoliderte grupper vil toppforskningsgrupper prioritere og sette fokus på samarbeid og felles mål for gruppa. Det forventes at toppforskningsgrupper jevnlig innhenter eksterne midler og jobber for å hevde seg i den internasjonale konkurransen, samt utvikle fagmiljøet.

En viktig forskjell mellom de tre nivåene er at det ved konsoliderte forskningsgrupper og toppforskningsgrupper er utpekte ledere med funksjonstillegg, og større krav til organisering og aktivitet, mens nettverk som regel ikke har noen formelt utnevnt leder og er løsere organisert. Forskningsgruppene gjør det mulig å utvikle miljøer som er tilstrekkelig robuste, dynamiske og sterke til at de når opp i den økende konkurransen om eksterne forskningsmidler. En forskningsgruppe er gjerne en paraply for flere forskningsprosjekter, hvor ikke alle medlemmer trenger å delta på samme aktivitet.

Denne differensierte strukturen legger til grunn at nettverk og forskningsgrupper normalt har et «livsløp», eller «utviklingsstige» dvs. at de utvikler seg over tid, at de er dynamiske og at forskningsgrupper har klart formulerte planer for fremtidig virksomhet. Det er viktig å understreke at strukturen verken forutsetter eller garanterer en lineær utvikling fra nettverk til toppforskningsgruppe. Ikke alle nettverk eller konsoliderte grupper vil ha forutsetning til å bli fremtidige toppforskningsgrupper, og ikke alle nettverk/grupper hverken ønsker eller trenger å følge disse utviklingsnivåene.

Deltakelse i nettverk/forskningsgruppe er frivillig. Selv om fakultetet mener at deltagelse i et mer organisert forskningsfellesskap er ønskelig fordi det bidrar til å skape faglige fellesskap, til økt forskningsaktivitet, samarbeid om felles prosjekter og til utvikling av gruppemedlemmene og fagmiljøene, er ingen enkeltforsker ved HSL forpliktet å delta i nettverk/grupper. Forskere kan delta i flere forskningsgrupper samtidig, men skal da angi en av dem som sin primærgruppe.

Tverrfaglige forskningsgrupper/forskningsgrupper på tvers av institutt/fakultet/institusjon

Tverrfaglige forskningsgrupper er ønsket og nødvendig i dagens forskningspolitiske landskap. De kan enten organiseres innenfor et enkelt institutt eller på tvers av to eller flere institutt/fakultet/institusjoner. Forskningsgruppens tilhørighet til et institutt fastsettes ut fra antallet fast vitenskapelige ansatte som hører til instituttet. Når det sendes inn søknad om FoU-prosjekter i regi av en forskningsgruppe, er det normalt prosjektleders institutt/-senter som er prosjektansvarlig.

Der en forskningsgruppe har 30 prosent eller mer av sine primærmedlemmer fra en annen enhet enn den som har det formelle/finansielle ansvaret, skal instituttet/senteret som ikke har det formelle/finansielle ansvaret holde denne gruppen orientert om forskningsrelaterte saker på egen enhet.

Finansiering og økonomi

Forskningsgruppenes aktivitet finansieres av instituttene/sentrene. Økonomi for den enkelte forskningsgruppe avklares mellom forskningsgruppeleder og institutt/senterleder ved inngangen til hvert budsjettår. Avklaringen tar utgangspunkt i gruppens forsknings-/aktivitetsplan og instituttets/senterets strategi/årsplan, og finansieringen skjer på grunnlag av pågående og/eller planlagt aktivitet. Toppforskningsgrupper forutsettes i utgangspunktet å være i posisjon til å innhente eksterne midler. Det presiseres at fakultetets differensierte gruppemodell ikke automatisk innebærer en differensiert finansieringsmodell, dvs. at toppforskningsgrupper ikke uten videre kan forvente en større tildeling enn konsoliderte grupper – da disse kan sies å ha størst forutsetninger for selv å skaffe eksterne midler.

Forskningsgrupper kan også ved utlysning søke fakultetets forskningsfond om finansiell støtte. Utlysning av midler fra forskningsfond gjøres kjent i god tid før søknadsfristen. Fakultetsledelsen kan velge å gi særlig støtte til forskningsgrupper satt sammen av medlemmer fra ulike institutt/fakultet/institusjon på grunnlag av dokumenterte behov.

Instituttene/sentrene kan vurdere hvorvidt de i tillegg til forskningsgrupper vil finansiere forskningsnettverk, men i utgangspunktet kan ikke nettverk forvente noen finansiering fra enhetene.

Organisering

Ansvar og oppgaver på de ulike nivå ved fakultet organiseres slik:

Fakultet

- Godkjenner og nivåbestemmer formelt forskningsgrupper i samråd med institutt/senterlederen
- Følger opp aktiviteten i forskningsgruppene ved instituttene og sentrene, gjennom årlige møter med institutt-/senterledere og forskningsgruppeledere
- Arrangerer samlinger for forskningsgruppeledere med tanke på opplæring og nettverksbygging
- Orienterer om relevante utlysninger innen ekstern finansiering
- Bistår gruppene i arbeidet med ekstern finansiering (årshjul) og internasjonal publisering

Institutt/senter

- Bestemmer i samråd med forskningsgruppen hvordan forskningsgruppelederen skal velges/rekrutteres
- Dekker UiTs fastlagte funksjonstillegg for forskningsgruppelederne
- Mottar og vurderer i samråd med fakultetet søknader om etablering av forskningsgrupper ved enheten
- Foreslår nivå for den enkelte forskningsgruppe (konsolidert – topp)
- Har årlige dialogmøter med forskningsgruppeledere om gruppenes aktivitetsplaner i forbindelse med instituttets/senterets budsjettbehandling
- Stiller midler til rådighet til drift av gruppene på grunnlag av gruppenes årlige forsknings/aktivitetsplaner
- Holder løpende kontakt med forskningsgruppeledere
- Holder oversikt over og følger opp forskningsnettverk og forskningsgrupper ved egen enhet
- Følger opp tverrfaglige forskningsgrupper (inkludert grupper de ikke har formelt/økonomisk ansvar for) gjennom å holde kontakt og inkludere disse i relevante fora (f.eks. FoU-utvalg, felles epostlister)

Forskningsgrupper

- Består av forskere på ulike stadier i sine forskerkarrierer
- Har et langsiktig perspektiv, men skal samtidig være dynamiske enheter, som kan endres i takt med gruppens utvikling og instituttets og fakultetets forskningsprofil
- Beskriver sitt utviklingsnivå i henhold til å være (1) et konsolidert miljø eller (2) et toppforskningsmiljø. Beskrivelsen knyttes til ambisjoner for mål, utvikling og innovasjon gjennom en forpliktende forskningsplan. Planen gir gruppen faglig retning på fremtidige forskningsmål
- Forskningsgruppene forventes å være involvert i søknader om eksternfinansierte FoUprosjekter.

- Har egne hjemmesider som er oppdaterte og som minimum inkluderer presentasjon av forskningsgruppen, dens kjerneaktivitet, pågående prosjekter, formidling og publikasjoner, samt kontaklinformasjon til forskningsgruppeleder
- Oppfordres til å søke om eksternt finansierte ph.d.- og postdoktorstillinger, og bidrar i undervisning og veiledning av ph.d.-kandidater
- Knytter til seg nasjonale og internasjonale samarbeidspartnere

Forskningsgruppeleder

- Skal være en aktiv forsker¹
- Har ansvar for å skape en omforent forståelse for forskningsgruppens retning og ambisjoner
- Stimulerer til at forskningsgruppen blir en arena for medlemmenes faglige utvikling (for eksempel ved å ta initiativ til kompetanseheving, ulike prosjektsøknader, legge til rette for diskusjoner om hvilken av gruppens samlede kompetanse som trengs i de ulike prosjektene, hvem som skal stå som prosjektleder for ulike søknader osv.)
- Utarbeider årlig forsknings-/aktivitetsplan og budsjett med særlig fokus på prosjektportefølje, ekstern finansiering, innovasjon, publisering og formidling. Planen går gjennom på de årlige møtene med institutt-/senterledelse og fakultet
- Har ansvar for oppretting og oppdatering av forskningsgruppens nettside
- Godkjenner medlemmer til gruppen
- Sammenkaller til jevnlig møter, setter tema på dagsorden, samler gruppen
- Har dialog om gruppens aktivitet med nærmeste ledernivå
- Deltar på fellesmøter for forskningsgruppeledere i regi av fakultetet
- Institutt- eller senterleder kan ikke være forskningsgruppeleder
- Forsetter sitt ansvar under FoU-termin

Medlemmer av forskningsgrupper

- Forplikter seg til aktiv deltakelse i forskningsgruppens fellesaktiviteter og til å bidra til at gruppen i fellesskap når sine ambisjoner og mål.
- Seniorforskere bør ta ansvar for å ivareta medlemmer som er i kvalifiseringsløp, inkludert ph.d.-kandidater, slik at de opplever tilhørighet og faglig utvikling i forskningsgruppen
- Medlemmer i forskningsgrupper som ligger på/tilhører en annen institusjon, institutt eller fakultet har selv ansvar for å informere nærmeste overordnede

Formell opprettelse og nedleggelse av forskningsgrupper

Ved etablering av en forskningsgruppe sendes søknad til instituttleder (søknad sendes dekan dersom instituttleder er med i forskningsgruppen). Det kan sendes søknad om etablering én gang i året, på slutten av hvert høstsemester og **senest innen 1. november**.

¹ Se fakultetets definisjon av «aktiv forsker» i [Retningslinjer for fordeling av forsknings- og utdanningstermin inkl. HSL-fak utfyllende bestemmelser Vedtatt 11.02.2022.pdf \(uit.no\)](#)

Instituttet/senter anbefaler opprettelse av forskningsgrupper til fakultetsledelsen.

Forskningsfokus blant gruppens medlemmer kan endre seg over tid slik at det kan være hensiktsmessig å legge ned en forskningsgruppe. Anbefaling om nedlegging av forskningsgrupper, eksempelvis som følge av endret fokus, manglende søknadsaktivitet eller mangelfulle og for vage aktivitetsplaner, sendes til dekan fra instituttet/senteret forskningsgruppen tilhører. Anbefalingen forutsettes å være drøftet med forskningsgruppeleder i forkant. Nedleggelse av forskningsgrupper kan skje fortløpende.

DEN KOLLEKTIVE FORSKNINGSAKTIVITETEN VED HSL-FAKULTETET

Den kollektive forskningsaktiviteten ved HSL-fakultetet omfatter nettverk og forskningsgrupper. De er et sentralt virkemiddel for å realisere fakultetets og enhetenes strategiske ambisjoner for forskning og innovasjon. De er en viktig intern arena for å skape attraktive faglige og sosiale miljø, og for å ivareta faglig utvikling og karriereveier for forskere, mastergrads- og doktorgradskandidater. Nettverk og forskningsgrupper har som hensikt å styrke det interne forsknings samarbeidet ved fakultetet og instituttene/sentrene, både innad i og på tvers av etablerte fagområder. De skal bidra til å bygge forskningsintensive miljøer og skal medvirke til samfunnsmessig verdiskaping og nytenkning/innovasjon.

HSL-fakultetet organiserer sin kollektive forskningsaktivitet etter en differensiert struktur, inndelt i ulike utviklingsnivå:

Forskningsnettverk

Forskningsnettverk består av forskere med felles faglige interesser. De kjennetegnes ved at de vil utvikle ideer og prosjekter og vil øke sin forskningsaktivitet. Til forskjell fra forskningsgrupper er forskningsnettverk løst organisert og forventes ikke å utarbeide årlige aktivitetsplaner. Forskningsnettverk har ingen formelt utnevnt leder med funksjonstillegg.

Konsoliderte forskningsgrupper

Konsoliderte forskningsgrupper består av en gruppe forskere som har utviklet et visst faglig fellesskap og et faglig fokusert aktivitetsnivå. Slike grupper har en formelt utnevnt leder og består av forskere som publiserer jevnt og har erfaring med søknader om ekstern finansiering. Konsoliderte forskningsgrupper ønsker å posisjonere seg for å øke sin forskningsaktivitet og har konkrete ambisjoner om økt forskningskvalitet, ekstern finansiering og internasjonalisering. Forskningsgrupper i denne fasen vil foreta prioriteringer og fordype seg i et faglig fokusert område, samle seg om felles faglige mål og bygge opp strategiske nettverk for å skape seg et internasjonalt omdømme.

Toppforskningsgrupper

Toppforskningsgrupper har en formelt utnevnt leder og består av flere seniorforskere som hevder seg nasjonalt og internasjonalt, og som kan vise til høy publisering, prosjektledererfaring og etablerte internasjonale nettverk. Forskningsgrupper i denne fasen vil jobbe ytterligere for en klar profil med internasjonal kvalitet og for et bredt samarbeid med eksterne partnere. Til forskjell fra konsoliderte grupper vil toppforskningsgrupper prioritere og sette fokus på samarbeid og felles mål for gruppa. Det forventes at toppforskningsgrupper jevnlig innhenter eksterne midler og jobber for å hevde seg i den internasjonale konkurransen, samt utvikle fagmiljøet.

En viktig forskjell mellom de tre nivåene er at det ved konsoliderte forskningsgrupper og toppforskningsgrupper er utpekte ledere med funksjonstillegg, og større krav til organisering og aktivitet, mens nettverk som regel ikke har noen formelt utnevnt leder og er løst organisert. Forskningsgruppene gjør det mulig å utvikle miljøer som er tilstrekkelig robuste, dynamiske og sterke til at de når opp i den økende konkurransen om eksterne forskningsmidler. En forskningsgruppe er gjerne en paraply for flere forskningsprosjekter, hvor ikke alle medlemmer trenger å delta på samme aktivitet.

Commented [WS1]: Denne formuleringen om krav til publikasjons- og søknadsaktivitet er uklar og bør spesifiseres hva som legges i dette.

Jeg mener at "erfaring med søknader om ekstern finansiering" kan bety alt og ingenting, samtidig. Samme gjelder kravene for toppforskningsgrupper. Jeg har gullet ut der.

Jeg foreslår at det

- tas inn et måltall for jevn og for høy publisering
- enten formuleringene om forventninger til søknadsaktivitet tas ut fra beskrivelsen for forskningsgruppene, eller at den tas ut av det påfølgende avsnittet, der det nå står "Forskningsgruppene gjør det mulig å utvikle miljøer som er tilstrekkelig robuste, dynamiske og sterke til at de når opp i den økende konkurransen om eksterne forskningsmidler."

Formatted: Highlight

Formatted: Highlight

Denne differensierte strukturen legger til grunn at nettverk og forskningsgrupper normalt har et «livsløp», eller «utviklingsstige» dvs. at de utvikler seg over tid, at de er dynamiske og at forskningsgrupper har klart formulerte planer for fremtidig virksomhet. Det er viktig å understreke at strukturen verken forutsetter eller garanterer en lineær utvikling fra nettverk til toppforskningsgruppe. Ikke alle nettverk eller konsoliderte grupper vil ha forutsetning til å bli fremtidige toppforskningsgrupper, og ikke alle nettverk/grupper hverken ønsker eller trenger å følge disse utviklingsnivåene.

Deltakelse i nettverk/forskningsgruppe er frivillig. Selv om fakultetet mener at deltagelse i et mer organisert forskningsfellesskap er ønskelig fordi det bidrar til å skape faglige fellesskap, til økt forskningsaktivitet, samarbeid om felles prosjekter og til utvikling av gruppemedlemmene og fagmiljøene, er ingen enkeltforsker ved HSL forpliktet å delta i nettverk/grupper. Forskere kan delta i flere forskningsgrupper samtidig, men skal da angi en av dem som sin primærgruppe.

Finansiering og økonomi

Forskningsgruppene aktivitet finansieres av instituttene/sentrene. Økonomi for den enkelte forskningsgruppe avklares mellom forskningsgruppeleder og institutt/senterleder ved inngangen til hvert budsjettår. Avklaringen tar utgangspunkt i gruppens forsknings-/aktivitetsplan og instituttets/senterets strategi/årsplan, og finansieringen skjer på grunnlag av pågående og/eller planlagt aktivitet. Toppforskningsgrupper forutsettes i utgangspunktet å være i posisjon til å innhente eksterne midler. Det presiseres at fakultetets differensierte gruppemodell ikke automatisk innebærer en differensiert finansieringsmodell, dvs. at toppforskningsgrupper ikke uten videre kan forvente en større tildeling enn konsoliderte grupper – da disse kan sies å ha størst forutsetninger for selv å skaffe eksterne midler.

Forskningsgrupper kan også ved utlysning søke fakultetets forskningsfond om finansiell støtte. Utlysning av midler fra forskningsfond gjøres kjent i god tid før søknadsfristen. Forskningsgrupper på tvers av institutt/fakultet/institusjon kan også søke fakultetets forskningsfond på grunnlag av dokumenterte behov. Alternativ formulering: Fakultetsledelsen kan velge å gi særlig støtte til forskningsgrupper satt sammen av medlemmer fra ulike institutt/fakultet/institusjon på grunnlag av dokumenterte behov.

Instituttene/sentrene kan vurdere hvorvidt de i tillegg til forskningsgrupper vil finansiere forskningsnettverk, men i utgangspunktet kan ikke nettverk forvente noen finansiering fra enhetene.

Tverrfaglige forskningsgrupper/forskningsgrupper på tvers av institutt/fakultet/institusjon

Tverrfaglige forskningsgrupper er ønsket og nødvendig i dagens forskningspolitiske landskap. De kan enten organiseres innenfor et enkelt institutt eller på tvers av to eller flere institutt/fakultet/institusjoner. Forskningsgruppens tilhørighet til et institutt fastsettes ut fra antallet fast vitenskapelige ansatte som hører til instituttet. Når det sendes inn søknad om FoU-prosjekter i regi av en forskningsgruppe, er det normalt gruppeprosjekt leders institutt/-senter som er prosjektansvarlig.

Der antall gruppemedlemmer i en forskningsgruppe organisert på tvers av enheter rekrutteres nærmest likt fra de ulike enhetene, er det ønskelig at instituttet/senteret som ikke har det

Commented [ØV2]: Eg foreslår å flytta dette opp hit slik at det då er mogleg å visa til "primærmedlemmer" seinare.

Commented [WS3]: Her har fakultetet ikke tatt til følge vårt innspill at finansiering via instituttene ikke bare skal ta utgangspunkt i planlagte aktiviteter, men også i realisering av planlagte aktiviteter i foregående aktivitetsplaner. Jeg foreslår følgende formulering:

Avklaringen tar utgangspunkt i gruppens forsknings-/aktivitetsplaner for det forrige og det kommende året og instituttets/senterets strategi/årsplan. Finansieringen skjer på grunnlag av måloppnåelse for aktivitetene beskrevet i den foregående aktivitetsplanen, pågående og planlagt aktivitet.

Commented [ØV4]: Er poenget at slike grupper kan søke løpende, utanom søknadsfrist? Eg synest det må gjerast klarare kva skilnaden mellom det første og andre leddet i dette avsnittet inneber i praksis.

Eg har, som de ser, eit forslag til ei alternativ formulering.

Commented [WS5R4]: Jeg skjønner ikke hvorfor forskningsgrupper på tvers av instituttene skal ha et særlig behov for støtte? Jeg støtter den opprinnelige formuleringen, altså "Forskningsgrupper på tvers av institutt/fakultet/institusjon kan også søke fakultetets forskningsfond på grunnlag av dokumenterte behov. "

Commented [ØV6]: Etter mitt syn bør dette kunne vera anten frå fondet eller frå andre midlar om det finst slike, men eg veit ikkje om det i så fall må spesifiserast nærmare.

Commented [ØV7]: Viss de kjøper den alternative formuleringa mi ovanfor, er det kanskje mest naturleg om dette avsnittet kjem før Finansiering og økonomi?

formelle/finansielle ansvar åpner opp for at også denne gruppen holdes orientert om forskningsrelaterte saker.

Organisering

Ansvar og oppgaver på de ulike nivå ved fakultet organiseres slik:

Fakultet

- Godkjenner og nivåbestemmer formelt forskningsgrupper i samråd med institutt/senterlederen
- Følger opp aktiviteten i forskningsgruppene ved instituttene og sentrene, gjennom årlige møter med institutt-/senterledere og forskningsgruppeledere
- Arrangerer samlinger for forskningsgruppeledere med tanke på opplæring og nettverksbygging
- Orienterer om relevante utlysninger innen ekstern finansiering
- Bistår gruppene i arbeidet med ekstern finansiering (årshjul) og internasjonal publisering

Institutt/senter

- Bestemmer i samråd med forskningsgruppen hvordan forskningsgruppelederen skal velges/rekrutteres
- Dekker UiTs fastlagte funksjonstillegg for forskningsgruppelederne
- Mottar og vurderer i samråd med fakultetet søknader om etablering av forskningsgrupper ved enheten [Lenke til søknadsskjema](#)
- Foreslår nivå for den enkelte forskningsgruppen (konsolidert – topp)
- Har årlige dialogmøter med forskningsgruppeledere om gruppens aktivitetsplaner i forbindelse med instituttets/senterets budsjettbehandling
- Stiller midler til rådighet til drift av gruppene på grunnlag av gruppens årlige forsknings/aktivitetsplaner
- Holder løpende kontakt med forskningsgruppeledere
- Holder oversikt over og følger opp forskningsnettverk og forskningsgrupper ved egen enhet
- Følger opp tverrfaglige forskningsgrupper (inkludert grupper de ikke har formelt/økonomisk ansvar for) gjennom å holde kontakt og inkludere disse i relevante fora (f.eks. FoU-utvalg, felles epostlister)

Forskningsgrupper

- Består av forskere på ulike stadier i sine forskerkarrierer
- Har et langsiktig perspektiv, men skal samtidig være dynamiske enheter, som kan endres i takt med gruppens utvikling og instituttets og fakultetets forskningsprofil
- Beskriver sitt utviklingsnivå i henhold til å være (1) et konsolidert miljø eller (2) et toppforskningsmiljø. Beskrivelsen knyttes til ambisjoner for mål og grad av måloppnåelse, utvikling og innovasjon gjennom en forpliktende forskningsplan. Planen gir gruppen faglig retning på fremtidige forskningsmål

Commented [ØV8]: Forslag:

“... har 30 prosent eller mer av sine primærmedlemmer fra en annen enhet enn den som har det formelle/finansielle ansvaret, skal denne enheten også holdes orientert om aktiviteten i gruppen.”

Eg tykkjer det kan vera greitt å ha tydelege mål/krav.

Commented [WS9]: Er ikke det første og det tredje kulepunktet smør på flesk? Jeg foreslår å kutte det tredje punktet.

Commented [WS10]: Innovasjon av hva? Dette foreslår jeg å kutte.

- Forskningsgruppene forventes å være involvert i søknader om eksterntfinansierte FoU-prosjekter.
- Har egne hjemmesider som er oppdaterte og som minimum inkluderer presentasjon av forskningsgruppen, dens kjerneaktivitet, pågående prosjekter, formidling og publikasjoner, samt kontaktinformasjon til forskningsgruppeleder
- Oppfordres til å søke om eksternt finansierte ph.d.- og postdoktorstillinger, og bidrar i undervisning og veiledning av ph.d.-kandidater
- Knytter til seg nasjonale og internasjonale samarbeidspartnere

Forskningsgruppeleder

- Skal være en aktiv forsker
- Har ansvar for å skape en omforent forståelse for forskningsgruppens retning og ambisjoner
- Stimulerer til at forskningsgruppen blir en arena for medlemmenes faglige utvikling (for eksempel ved å ta initiativ til kompetanseheving, ulike prosjektsøknader, legge til rette for diskusjoner om hvilken av gruppens samlede kompetanse som trengs i de ulike prosjektene, hvem som skal stå som prosjektleder for ulike søknader osv.)
- Utarbeider årlig forsknings-/aktivitetsplan og budsjett med særlig fokus på prosjektportefølje, eksternt finansiering, innovasjon, publisering og formidling. Planen går gjennom på de årlige møtene med institutt-/senterledelse og fakultet
- Har ansvar for oppretting og oppdatering av forskningsgruppens nettside
- Godkjenner medlemmer til gruppen
- Sammenkaller til jevnlig møter, setter tema på dagsorden, samler gruppen
- Har dialog om gruppens aktivitet med nærmeste ledernivå
- Deltar på fellesmøter for forskningsgruppeledere i regi av fakultetet
- Institutt- eller senterleder kan ikke være forskningsgruppeleder
- Forsetter sitt ansvar under FoU-termin

Commented [WS11]: Dekanen sa at det finnes en definisjon av aktiv forsker. Finnes den nå? Hvis ja, bør det lenkes til denne.

Commented [MF12R11]: Det kan lenkes enten til definisjon «Aktiv forsker» i «Retningslinjer for fordeling av FoU-termin med utfyllende bestemmelser for HSL-fakultetet» eller det skrives inn: « som kan vise til godkjente vitenskapelige publikasjoner og andre resultater/aktiviteter innen forskning, undervisning, innovasjon eller kunstnerisk utviklingsarbeid.»

Medlemmer av forskningsgrupper

- Forplikter seg til aktiv deltakelse i forskningsgruppens fellesaktiviteter og til å bidra til at gruppen i fellesskap når sine ambisjoner og mål. Forskere skal bør derfor i utgangspunktet prioritere én primærgruppe
- Seniorforskere bør ta ansvar for å ivareta medlemmer som er i kvalifiseringsløp, inkludert ph.d.-kandidater, slik at de opplever tilhørighet og faglig utvikling i forskningsgruppen
- Medlemmer i forskningsgrupper som ligger på/tilhører en annen institusjon, institutt eller fakultet har selv ansvar for å informere nærmeste overordnede

Commented [ØV13]: Det med primærgruppe foreslår eg då å flytta opp til den første delen. Eg tykkjer uansett at eit medlem skal forplikta seg til aktiv deltaking uavhengig av om ein er primærmedlem eller ikkje – ein bør ikkje vera med som “daudkjøt”, og difor er det også viktig å fokusera på primærmedlemmer når ein gir støtte.

Formell opprettelse og nedleggelse av forskningsgrupper

Ved etablering av en forskningsgruppe sendes søknad til instituttleder (søknad sendes dekan dersom instituttleder er med i forskningsgruppen). Det kan sendes søknad om etablering én gang i året, på slutten av hvert høstsemester og **senest innen 1. november**.

Instituttet/senter anbefaler opprettelse av forskningsgrupper til fakultetsledelsen.

Forskningsgrupper skal være dynamiske. Forskningsfokus blant gruppens medlemmer kan endre seg over tid slik at det kan være hensiktsmessig å legge ned en forskningsgruppe. Anbefaling om nedlegging av forskningsgrupper, eksempelvis som følge av endret fokus, manglende søknadsaktivitet eller mangelfulle og for vage aktivitetsplaner, sendes til dekan fra instituttet/senteret forskningsgruppen tilhører. Anbefalingen forutsettes å være drøftet med forskningsgruppeleder i forkant. Nedleggelse av forskningsgruppe⁴ kan skje fortløpende.

Commented [WS14]: Dette har blitt nevnt ørtten ganger tidligere. Jeg foreslår å kutte dette her.

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
31.01.2024

Sak:
3/24

Vurdering av ordning med instituttstyrer og instituttråd ved HSL

Innstilling til vedtak:

1. *Fakultetsstyret slutter seg til vurderingene i saksframstillingen og gjør ingen endringer i styringsformen for instituttene og sentrene.*
2. *Fakultetsstyret ber dekanen arbeide videre med å sikre representasjon fra de administrative ansatte i både råd og styrer på nivå 3.*

Bakgrunn

I sak FS 35/2019 gjorde fakultetsstyret ved HSL følgende vedtak:

1. *Instituttene/sentrene ved HSL-fakultetet skal ha følgende styringsordninger:*
 - a. *Institutt for samfunnsvitenskap skal ha styre med 9 medlemmer; Instituttleder (leder), 4 fast vitenskapelige, 1 midlertidig vitenskapelig, 1 teknisk/administrativ og 2 studenter*
 - b. *Institutt for arkeologi, historie, religionsvitenskap og teologi skal ha styre med 9 medlemmer; Instituttleder (leder), 4 fast vitenskapelige, 1 midlertidig vitenskapelig, 1 teknisk/administrativ og 2 studenter*
 - c. *Institutt for filosofi og førstesemesterstudier skal ha råd med 7 medlemmer; Instituttleder (leder), 2 fast vitenskapelige, 1 midlertidig vitenskapelig, 1 teknisk/administrativ og 2 studenter*
 - d. *Institutt for lærerutdanning og pedagogikk skal ha styre med 9 medlemmer; Instituttleder (leder), 4 fast vitenskapelige, 1 midlertidig vitenskapelig, 1 teknisk/administrativ og 2 studenter*
 - e. *Institutt for barnevern og sosialt arbeid skal ha råd med 9 medlemmer; Instituttleder (leder), 4 fast vitenskapelige, 1 midlertidig vitenskapelig, 1 teknisk/administrativ og 2 studenter*
 - f. *Institutt for reiseliv og nordlige studier skal ha råd med 9 medlemmer; Instituttleder (leder), 4 fast vitenskapelige, 1 midlertidig vitenskapelig, 1 teknisk/administrativ og 2 studenter*

- g. *Institutt for språk og kultur skal ha styre med 9 medlemmer; Instituttleder (leder), 4 fast vitenskapelige, 1 midlertidig vitenskapelig, 1 teknisk/administrativ og 2 studenter*
 - h. *Senter for samiske studier skal ha råd bestående av senterleder (leder), en samlet stab, to studentrepresentanter samt to eksterne medlemmer*
 - i. *Senter for fredsstudier skal ha råd bestående av senterleder (leder), en samlet stab, to studentrepresentanter samt to eksterne medlemmer*
 - j. *Barentsinstituttet skal ha råd bestående av senterleder (leder), en samlet stab, to studentrepresentanter samt to eksterne medlemmer*
 - k. *Senter for kvinne- og kjønnsforskning skal ha råd bestående av senterleder (leder), en samlet stab, to studentrepresentanter samt to eksterne medlemmer*
2. *Dekanen får fullmakt til å oppnevne medlemmer for instituttrådene basert på nominasjoner fra fagmiljøene og samråd med instituttleder*
 3. *Det gjennomføres dialogmøter med styrene/rådene hvert andre år, og første i løpet av 2021. Instituttledelsen orienterer fakultetsledelsen i de faste dialogmøtene om styrets/rådets arbeid*
 4. *Styret ber om at ordningen vurderes etter fire år, samt at en midtveisevaluering av ordningen legges frem for fakultetsstyret høsten 2021*

I henhold til Fakultetsstyrets pkt 4 i vedtaket ovenfor, ønsker dekanen med dette å legge fram en sak for Fakultetsstyret med en vurdering av hvorvidt ordningen skal videreføres i sin nåværende form eller om det bør gjøres endringer.

Saken er drøftet i instituttledermøte 23.1.2024.

Ordningen med instituttstyrer og råd ble evaluert i 2021 og behandlet av Fakultetsstyret i sak 40/21. Evalueringen ble oppsummert slik:

Etter samtalene med alle styrene og rådene fremstår styrene som noe mere velfungerende enn rådene. De møtes hyppigere og virker tryggere på sin egen rolle og funksjon. Institutt- og senterlederne finner god støtte i diskusjonene og fremhever dette som viktig i universitetsdemokratiet. Det kan også gi ledelsen både forankring og ryggdekning ved vanskelige beslutninger.

Fakultetsstyrets sak 40/21 følger vedlagt.

Med bakgrunn i evalueringen i 2021 og siste tids debatt om et manglende universitetsdemokrati, er dekanens vurdering av ordningen med instituttstyrer fungerer tilfredsstillende og at instituttstyrene ivaretar universitetsdemokratiet på en god måte. Dekanen ser derfor ingen grunn til å gjøre endringer for de enhetene på fakultetet som har instituttstyrer.

Evalueringen viste at institutt/senterrådene ikke fungerer like godt. Det avholdes gjennomgående færre møter og saksforberedelsen er mindre formell. Ved de minste enhetene er alle ansatte medlemmer av rådet (jfr vedlagte instruks for styrer og råd på nivå 3 som fastsetter at ved enheter med færre enn 20 ansatte skal rådet bestå av en samlet stab). Enhetene avholder også allmøter, og den reelle forskjellen på et allmøte og et formelt rådsmøte blir uklar. Kvaliteten på diskusjonene i rådene kan også bli skadelidende dersom et samlet råd består av for mange medlemmer. Ved små enheter (Sesam, BAI og CPS) med eksterne medlemmer i rådene, opplever de eksterne

medlemmene at sakene allerede er behandlet i allmøte og dette påvirker diskusjonene i rådet. Det er likevel usikkert om en innføring av styrer ved de minste enhetene vil endre på dette.

Ved de to gjenværende instituttene som ikke har styre, men instituttråd (IBS og IFF) er utfordringene med rådene mindre enn ved sentrene. Forklaringen ligger i at disse to instituttene har flere ansatte og dermed en representativ sammensetning av rådet. De har heller ingen eksterne medlemmer. Her ligger forholdene mere til rette for at rådene kan fungere mere likt med instituttstyrene, med unntak for mandat og myndighet. Hverken IBS eller IFF har fremmet noe ønske om å endre modell fra råd til styre.

Evalueringen viste et behov for å vurdere sammensetningen av rådene ved Sesam, BAI og CPS, jfr. det som er uttalt ovenfor. Universitetets retningslinjer for styrer og råd på nivå 3 er tydelig på at ved enheter med mindre enn 20 ansatte, skal rådet bestå av alle ansatte.

Sesam har reist spørsmålet om hvorvidt det vil være anledning til å fravike en sammensetning bestående av alle ansatte. Spørsmålet er drøftet med universitetsledelsen. Instruksens fastsatt av universitetsstyret gir ikke anledning til dette i dag, men det kan være en åpning for å fremme forslag om en endring i instruksens med sikte på å oppnå en representativ sammensetning av rådet ved enheter med færre enn 20 ansatte.

Sentrene har alle ekstern representasjon i rådet. Sentrene har en annerledes rolle enn instituttene og behovet for god ekstern samhandling er ekstra tydelig for dem. Dette kan bl.a. bli ivarettatt gjennom ekstern representasjon i rådene. Selv om erfaringen med hensyn til den eksterne representasjonen ved sentrene er noe ulik, er inntrykket at eksterne medlemmer i rådene oppleves å gi et positivt bidrag.

Evalueringen åpnet også opp for å vurdere ekstern representasjon ved de øvrige enhetene som ikke har dette i dag. Det eneste instituttet som har signalisert interesse for ekstern representasjon i styret er ILP. Siden instituttstyret ikke kan ha flere enn 9 medlemmer, får en oppnevning av ett eller to eksterne medlemmer som konsekvens at 2 ansatterepresentanter må gå ut av styret. Spørsmålet om ekstern representasjon i ILP sitt instituttstyre er drøftet i instituttets ledergruppe og de har avgitt følgende uttalelse:

Vårt utgangspunkt er at instituttstyret ved ILP har fungert godt med den sammensetningen det har hatt. Vi har hatt gode diskusjoner, ikke minst fordi vi har hatt gode og engasjerte vitenskapelige representanter. Det har ikke vært ekstern representasjon, men eksterne har hatt to representanter i programstyrene. Det er der vi har kunnet få innspill fra avtakerfeltet, og der har lærere/barnehagelærere og rektorer/styrere vært representert. Det har fungert godt. Når det kommer til instituttstyrenivå, er saken noe annerledes. Det er i stor grad interne saker som diskuteres, som driftsbudsjett, prinsipper for kontorfordeling, rammer for FoU-terminer, osv. Dette er saker som det er stort engasjement for ved ILP, men som i mindre grad vil være interessante for eksterne representanter. Vi er derfor ambivalente her. Fordelen med ekstern representasjon vil være at vi viser at vi åpner opp, at vi ønsker innspill fra andre og at vi også har en ekstra kanal til å vise hva slags arbeid vi holder på med. Nå strømmer ILP allerede alle instituttstyremøter, så møtene er tilgjengelige for de som ønsker å følge dem. Hvis vi skal ha med ekstern representant, vil det være avgjørende hvor den eksterne kommer fra, altså hvilket felt hen representerer. Vi tenker at det enten bør være en fra

avtakerfeltet, f.eks en kommunalsjef eller lignende som har ansvar for hele sektoren i en kommune, ikke en rektor eller en styrer. Et annet alternativ vil være å ha en erfaren fagperson fra en annen UH- institusjon. Da bør det i så fall være en som har en viss likhet med ILP/UiT.

Vi ser derfor både fordeler og ulemper i denne saken, og vil klare å forholde oss til det som vedtas i fakultetsstyret. Hvis fakultetsstyret vedtar ekstern representasjon, ønsker vi å kunne komme med forslag på navn senere.

Særlig om administrativ representasjon

Etter etableringen av en felles administrasjon for seks av fakultetets enheter, oppstår det en problemstilling knyttet til de administratives representasjon i instituttstyrene og rådene for disse enhetene. Flertallet av de administrativt ansatte ved enhetene AHR, ISK, ISV, IFF, Sesam og CPS er nå ansatt i en egen administrativ enhet direkte under fakultetet og ikke lenger ved sine tidligere institutt/sentre. Dette gir flere nye perspektiver på de administratives representasjon i styrene/rådene:

- Administrativt ansatte som ikke lenger er ansatt ved et institutt eller senter, har hverken stemmerett eller er valgbar til styrer og råd på nivå 3, jfr valgregelens bestemmelser om valgbarhet og stemmerett
- Ved ISV, ISK og AHR vil de fortsatt være et antall administrativt ansatte som ikke flyttes til den nye administrative enheten (bl.a. RHD, Divvun, Medielabb)
- Det nye organiseringen medfører at administrativt ansatte skal arbeide mere på tvers enn tidligere og dette svekker tilknytningen deres til enkeltenheter
- De administrativt ansatte representerer en kompetanse i styrene og rådene som bør ivaretas

Instituttleder/senterleder står fritt til å ta med seg administrativt ansatt til møter i styrene/rådene og gi dem talerett i møtet. Vi ser imidlertid behov for en løsning som gir legitimitet og som ivaretar alle administrativt ansatte som arbeider ved eller opp mot enhetene.

Etter innledende samtaler med representanter for universitetsledelsen vil vi anbefale en løsning hvor det etableres en egen valgkrets bestående av administrativt ansatt i den nye «Enhet for instituttadministrasjon» og de administrativt ansatte som fortsatt er organisatorisk tilknyttet AHR, ISV og ISK. Dette sikrer stemmerett og valgbarhet for alle som er tilknyttet valgkretsen og sikrer dermed også god legitimitet for de som blir valgt. En slik ordning vil kreve en mindre justering av universitetets valgregler og dette vil ta noe tid å få på plass.

Dekanens vurdering

Dekanen ønsker ikke å anbefale endringer i ordningen med styrer og råd slik situasjonen er nå. En erfaring fra evalueringen i 2021 er at rådene fungerer bedre ved de litt større enhetene sammenlignet med de mindre. Ingen av enhetene med råd har fremmet ønske om å erstatte rådet med et styre og dekanen legger vekt på dette i sin anbefaling.

Evalueringens anbefaling å vurdere ekstern representasjon ved flere enheter enn de som har det i dag. Bortsett fra ILP er det ingen andre enheter som ser behov for ekstern representasjon. Med utgangspunkt i uttalelsen fra ILP, ser dekanen at det er ulike perspektiver på hvordan instituttene best kan sikres god samhandling med samfunnet rundt oss. Dekanen er enig i de avveiningene som ILP gjør og ønsker ikke å foreslå en utvidelse av ekstern representasjon i styrene nå.

Dekanen anbefaler også at det sikres administrativ representasjon i både styrene og rådene og vil arbeide videre med dette opp mot universitetsledelsen.

Anne Britt Flemmen
dekan

Frode G Larsen
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

Sak FS 40/21

Instruks for styrer og råd ved enheter på nivå 3 ved UiT

Valgregler

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:

Sak:

Midtveisevaluering av ordning med instituttstyrer og instituttråd ved HSL

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret tar midtveisevalueringen til etterretning med de kommentarer som fremkom i møtet.

Bakgrunn

I sak FS 35/2019 gjorde fakultetsstyret ved HSL følgende vedtak:

- I. Instituttene/sentrene ved HSL-fakultetet skal ha følgende styringsordninger:
 - a. Institutt for samfunnsvitenskap skal ha styre med 9 medlemmer; Instituttleder (leder), 4 fast vitenskapelige, 1 midlertidig vitenskapelig, 1 teknisk/administrativ og 2 studenter
 - b. Institutt for arkeologi, historie, religionsvitenskap og teologi skal ha styre med 9 medlemmer; Instituttleder (leder), 4 fast vitenskapelige, 1 midlertidig vitenskapelig, 1 teknisk/administrativ og 2 studenter
 - c. Institutt for filosofi og førstesemesterstudier skal ha råd med 7 medlemmer; Instituttleder (leder), 2 fast vitenskapelige, 1 midlertidig vitenskapelig, 1 teknisk/administrativ og 2 studenter
 - d. Institutt for lærerutdanning og pedagogikk skal ha styre med 9 medlemmer; Instituttleder (leder), 4 fast vitenskapelige, 1 midlertidig vitenskapelig, 1 teknisk/administrativ og 2 studenter
 - e. Institutt for barnevern og sosialt arbeid skal ha råd med 9 medlemmer; Instituttleder (leder), 4 fast vitenskapelige, 1 midlertidig vitenskapelig, 1 teknisk/administrativ og 2 studenter
 - f. Institutt for reiseliv og nordlige studier skal ha råd med 9 medlemmer; Instituttleder (leder), 4 fast vitenskapelige, 1 midlertidig vitenskapelig, 1 teknisk/administrativ og 2 studenter
 - g. Institutt for språk og kultur skal ha styre med 9 medlemmer; Instituttleder (leder), 4 fast vitenskapelige, 1 midlertidig vitenskapelig, 1 teknisk/administrativ og 2 studenter

- h. Senter for samiske studier skal ha råd bestående av senterleder (leder), en samlet stab, to studentrepresentanter samt to eksterne medlemmer*
- i. Senter for fredsstudier skal ha råd bestående av senterleder (leder), en samlet stab, to studentrepresentanter samt to eksterne medlemmer*
- j. Barentsinstituttet skal ha råd bestående av senterleder (leder), en samlet stab, to studentrepresentanter samt to eksterne medlemmer*
- k. Senter for kvinne- og kjønnsforskning skal ha råd bestående av senterleder (leder), en samlet stab, to studentrepresentanter samt to eksterne medlemmer*
- 2. Dekanen får fullmakt til å oppnevne medlemmer for instituttrådene basert på nominasjoner fra fagmiljøene og samråd med instituttleder*
- 3. Det gjennomføres dialogmøter med styrene/rådene hvert andre år, og første i løpet av 2021. Instituttledelsen orienterer fakultetsledelsen i de faste dialogmøtene om styrets/rådets arbeid*
- 4. Styret ber om at ordningen vurderes etter fire år, samt at en midtveiseevaluering av ordningen legges frem for fakultetsstyret høsten 2021*

Dekanen legger i denne saken fram en midtveiseevaluering for styret i henhold til vedtakets punkt 4.

Instruks for styrer og råd ved enheter på nivå 3 ved UiT følger som vedlegg 1.
Forretningsorden følger som vedlegg 2.

Formen på midtveiseevalueringen

Fakultetsledelsen gjennomfører årlige dialogmøter med alle enheter på nivå 3. Dialogmøtene høsten 2021 er gjennomført i november. Høstens dialogmøter har alle sammen begynt med et møte med enhetens styre/råd med varighet på ca 1 time. Oppmøtet fra rådet/styret har vært noe varierende, men samlet sett tilfredsstillende for fakultetet.

I samtalene med rådet/styret er det lagt vekt på følgende punkter:

- Hvilke saker er behandlet
- Saksforberedelsen
- Møtefrekvens
- Samarbeidet med enhetens ledelse
- I hvilken grad det oppleves at rådet/styret fungerer

Tilbakemeldinger

Hvilke saker er behandlet

Både råd og styrer har gjennomgående behandlet overordnede saker, slik som økonomi/budsjett og bemanningsplaner. Det er brukt forholdsvis lite tid på forskning, men flere har diskutert FoU-terminordningen.

Ved noen enheter har rådet/styret fått presentert ulike prosjekter og FoU-grupper for på den måten å bli orientert om bredden i enhetens arbeid. Enhetene med styre har diskutert kvaliteten i utdanningen, mens rådene i mindre grad har involvert seg i dette.

Saksforberedelsen

Alle enhetene har gode og skriftlige saksframlegg til møtene. Men flere enheter savner mer spesifikke og konkrete referater som tydeligere synliggjør det som kom fram i rådets/styrets diskusjoner.

Møtefrekvens

Møtefrekvensen varierer sterkt. Delvis skyldes det på pandemien. Enheter med styre har hatt 1-2 møter pr semester, mens enhetene med råd har hatt møter noe sjeldnere.

Samarbeidet med enhetens ledelse

Alle råd/styrer opplever samarbeidet med enhetens ledelse som godt.

I hvilken grad det oppleves at rådet/styret fungerer

Langt de fleste medlemmene av rådene/styrene opplever positive og meningsfulle diskusjoner i kollegiet. Flere gir tilbakemelding om at de trekkes godt inn i overordnede og strategiske saker, særlig knyttet til økonomi, bemanning og studieportefølje/studiekvalitet. Noen etterspør bedre opplæring, kanskje særlig av studentrepresentantene. Ved noen av enhetene har rådene eksterne representanter og oppgir positive erfaringer med dette. Dette gjelder blant annet Barentsinstituttet og Senter for fredsstudier. Eksterne medlemmer bidrar med nye perspektiver og tilgang til nye nettverk. Dette er erfaringer vi bør ta med oss videre. Det er dessuten andre enheter uten ekstern representasjon som har luftet tanken om eksterne medlemmer i rådet/styret kan være hensiktsmessig.

Flere råd og styrer ga imidlertid tilbakemelding om at dårlig økonomi og trange bemanningsplaner er utfordrende og tar oppmerksomheten bort fra faglige problemstillinger – på kort og lang sikt.

Et par enheter etterlyste en tydeligere ansvarsfordeling mellom studieprogramstyrene og instituttstyret/instituttrådet når det gjaldt arbeidet med kvalitet i utdanningene.

Ved de minste enhetene (mindre enn 20 ansatte) består rådet av en samlet stab med tillegg av eksterne medlemmer. Dette kan gi særlige utfordringer for saksbehandlingen og diskusjonene i rådet. Ved ett senter ble det problematisert at staben (alle ansatte) møtes regelmessig og diskuterer de fleste saker, også saker som legges fram for rådet. Møtene i rådet mister da noe av dynamikken, når de fleste av rådets medlemmer, med unntak av de eksterne, allerede har behandlet sakene i både formelle og uformelle fora. Utfordringen kan også løses ved å velge ut hvilke saker som fremmes for rådet. Dekanen vurderer å fremme et forslag til rektor for å få endret bestemmelsene for sammensetningen av råd ved de minste enhetene.

Oppsummering

Etter samtalene med alle styrene og rådene fremstår styrene som noe mere velfungerende enn rådene. De møtes hyppigere og virker tryggere på sin egen rolle og funksjon. Institutt- og senterlederne finner god støtte i diskusjonene og fremhever dette som viktig i universitetsdemokratiet. Det kan også gi ledelsen både forankring og ryggdekning ved vanskelige beslutninger.

Etter samtalene finner dekanen grunnlag for å følge opp to forhold:

1. Sammensetningen av rådene ved de minste enhetene
2. Vurdere mulighetene for eksterne medlemmer ved flere enheter

Sonni Olsen
dekan

Frode G Larsen
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

Instruks for styrer og råd ved enheter på nivå 3 ved UiT

Forenklet forretningsorden for råd på nivå 3 ved UiT

Instruks for styrer og råd ved enheter på nivå 3 ved UiT Norges arktiske universitet	
Fastsatt av:	Universitetsledelsen, jf. vedtak i styresak 11/19 den 13.3.2019
Utarbeidet av:	Universitetsdirektøren
Gjelder fra:	Gjelder fra 1.8.2019. Erstatte instruks vedtatt av Styringsgruppa for fusjon mellom UiT og HiTø av 28.11.2008
Arkivref:	ePhorte 2016/712

Ansvar og myndighet

Det etableres styrer eller råd ved enheter på nivå 3 i UiTs organisasjon. Fakultetsstyret¹ avgjør valg av styringsordning ved den enkelte enhet.

Instituttledelsen skal sørge for at den faglige virksomheten holder høy kvalitet, og at enheten drives effektivt og i overensstemmelse med de lover, forskrifter og regler som gjelder, og de mål og rammer som er fastsatt av overordnet myndighet, universitetsstyret eller fakultetsstyret.

Instituttledelsen skal sørge for at beslutningsprosesser er åpne og transparente, at informasjon om aktuelle saker og prosesser er tilgjengelig for ansatte og studenter, og at det etableres møtepunkter for medvirkning og medbestemmelse ved enheten.

Instituttråd - sammensetning og oppgaver

Fakultetsstyret oppnevner medlemmer til det enkelte instituttråd. Fakultetsstyret kan delegere oppgaven til dekan.

Rådets sammensetning skal så langt som mulig gjenspeile enhetens faglige og geografiske virksomhet. I rådet skal ansattegruppene faste og midlertidige vitenskapelig ansatte, teknisk/-administrativt ansatte og studenter være representert. Studentene velger egne representant(er), for ett år av gangen. Rådet kan ha inntil to eksterne medlemmer. Instituttleder inngår som rådets leder.

Det er to ordninger for etablering av råd:

- Ved institutter med flere enn 20 ansatte oppnevnes råd som har 5, 7 eller 9 medlemmer avhengig av enhetens størrelse og kompleksitet. Med ekstern representasjon skal rådet ha 7 eller 9 medlemmer. Rådets medlemmer kan oppnevnes med eller uten tilknytning til enhetens interne lederfora og arbeidsorganisering (forskningsgrupper, programstyrer mv).

¹ Med «fakultet», «fakultetledelse», «fakultetsstyre» og «dekan» menes også tilsvarende funksjoner ved øvrige enheter på nivå 2 i UiTs organisasjon. Med «institutt» menes også sentre på nivå 3 i organisasjonen.

- På institutter med 20 eller færre ansatte skal møter med det samlede personalet og studentenes representanter fungere som råd.

Rådet skal fungere som et rådgivende organ for instituttledelsen. Rådet skal være informert om enhetens virksomhet, og kan drøfte og gi tilrådinger i saker av betydning for innhold og kvalitet i denne.

Rådets funksjonsperiode er fire år. Møter skal normalt gjennomføres 1-2 ganger per halvår, og ut over dette ved behov. Det enkelte fakultet skal fastsette en ordning for dialog mellom instituttråd og fakultetsledelsen, for eksempel deltakelse i et årlig dialogmøte.

Det skal i størst mulig grad være åpenhet om rådets virksomhet. Universitetsdirektøren har fastsatt en forenklet møteorden (forretningsorden) for instituttråd, med utgangspunkt i *Styrings- og beslutningsregler (forretningsorden) for kollegiale organer ved UiT Norges arktiske universitet*.

Instituttstyrer - sammensetning og oppgaver

Fakultetsstyret vedtar sammensetning og størrelse for det enkelte instituttstyre.

Styret skal ha 5, 7 eller 9 medlemmer avhengig av enhetens størrelse og kompleksitet. Styret skal ha medlemmer fra de ansattegrupper som utgjør valgkretsene. Medlemmer til instituttstyrer skal velges i tråd med gjeldende *Valgregler for fakulteter og institutter ved UiT*. Studentene velger egne representant(er), for ett år av gangen. Styret kan ha inntil to eksterne medlemmer som oppnevnes av fakultetsstyret, i så fall skal antall medlemmer i styret være 7 eller 9. Instituttleder inngår som styrets leder.

Instituttstyret skal behandle og fatte vedtak i saker som gjelder planer, budsjetter og sentrale prioriteringer, i samsvar med rammer og vedtak gitt av universitetsstyre/-ledelse og fakultetsstyre/-ledelse. Styret skal være informert om enhetens virksomhet, og kan drøfte og gi tilrådinger i andre saker av betydning for innhold og kvalitet i denne.

Styrets funksjonsperiode er fire år. Møter skal normalt gjennomføres 1-2 ganger per halvår, og ut over dette ved behov. Det enkelte fakultet skal fastsette en ordning for dialog mellom instituttstyre og fakultetsledelsen, for eksempel deltakelse i et årlig dialogmøte.

Det skal i størst mulig grad være åpenhet om styrets virksomhet. Styrets virksomhet omfattes av *Styrings- og beslutningsregler (forretningsorden) for kollegiale organer ved UiT Norges arktiske universitet*.

<p style="text-align: center;">VALGREGLER FOR ENHETER VED UiT Norges arktiske universitet</p>
<p>Fastsatt av: Universitetsstyret</p>
<p>Dato: 15. februar 2012</p>
<p>Dato endret: 1. oktober 2021</p>
<p>Erstatter: Valgregler for fakultetene ved Universitetet i Tromsø av 15.2.2012</p>
<p>Arkivref.: ePhorte 2021/2393, 2010/5715, 2009/1898</p>

§ 1 Virkeområde

Disse reglene gjelder for valg til styrene ved fakulteter/avdelinger¹ og institutter/sentre² som har valgte styrer ved universitetet.

§ 2 Størrelse og sammensetning av styret

Fakultetsstyret ledes av ekstern styreleder, som oppnevnes av universitetsstyret. Styreleder oppnevnes for samme periode som fakultetsstyret har fastsatt som valgperiode.

Sammensetningen av det enkelte fakultetsstyre er bestemt av universitetsstyret.³

§ 3 Valgperiode

Valgperioden for fakultetsstyret er på fire år. Valgperioden for instituttstyrene kan være på inntil fire år. For studenter er valgperioden ett år. Ved særskilt valg for gruppen midlertidig tilsatte i undervisnings- og forskerstilling er valgperioden ett år. Valgperioden starter 1.januar eller 1.august.

§ 4 Valgstyre

1. Fakultetsstyret oppnevner et valgstyre med tre medlemmer. Valgstyret består av leder og to ordinære medlemmer, og skal forberede og administrere valgene. Valg av studentrepresentant er delegert til studentene.

¹ Heretter kun omtalt som fakultet

² Heretter kun omtalt som institutt

³ Jf. vedtak i universitetsstyrets 18.12.2012, ephorte 2012/1956-30 samt ephorte 2019/797 endring i sammensetning av fakultetsstyret ved Det helsevitenskapelige fakultet.

2. Valgstyret gis slik sammensetning:

- èn representant fra tilsatte i undervisnings- og forskerstilling
- èn representant fra de teknisk/administrativt tilsatte
- èn studentrepresentant

3. Oppnevningen gjelder for en periode på fire år. Dersom noen av medlemmene trer ut av valgstyret fordi de ikke lengre representerer den gruppen de er oppnevnt for, oppnevnes nytt medlem for den gjenværende del av perioden.

4. Dersom et medlem av valgstyret er foreslått til valg til et organ, trer vedkommende ut av valgstyret, og det oppnevnes et nytt medlem.

5. Valgstyret er vedtaksfør når mer enn halvparten av medlemmene er til stede og avgir stemme. Vedtak gjøres ved vanlig flertall. Ved stemmelikhet er lederens stemme avgjørende. Et medlem av valgstyret kan bringe en avgjørelse i valgstyret inn for fakultetsstyret.

§ 5 Dato for avholdelse av valg

Valgene skal være avviklet senest 20. juni eller 20. desember. Valgstyret fastsetter tidspunkt for avvikling av de enkelte valg. Datoen skal gjøres kjent for de stemmeberettigede minst fire uker før første valgdag. I kunngjøringen gjøres det også kort rede for reglene om nominasjon og fremgangsmåte ved valgene.

§ 6 Stemmerett

1. Stemmerett har

- a. den som på første valgdag har vært ansatt i fast eller midlertidig hovedstilling (halv stilling eller mer) eller ansatt i bistilling kombinert med fast hovedstilling ved universitetsklinikk og er ansatt før 1.april⁴ eller 1. oktober⁵ og er ansatt for minst ett år
- b. ansatte lønnet av eksterne midler (fra fond, forskningsråd, oppdragsmidler o.l.), men med arbeidsplass ved universitetet, dersom kravene under a. er oppfylt,
- c. studenter som har betalt semesteravgift innen registreringsfristen i valgsemesteret. Dette gjelder likevel ikke den som har stemmerett under pkt. a. eller b.

⁴ Ved valg som avvikles senest 20.juni

⁵ Ved valg som avvikles senest 20.desember

2. Stemmerett under a. og b. faller bort for den som har permisjon for å arbeide i stilling utenfor universitetet. Den som har permisjon fra fast stilling for å arbeide i annen midlertidig stilling ved universitetet, beholder valgbarhet og stemmerett tilknyttet sin faste stilling.

§ 7 Manntall

1. Senest tre uker før første valgdag skal det legges ut manntall over de stemmeberettigede tilsatte.
2. For studentene legges det ikke ut eget manntall. Studenter som har betalt semesteravgift, og som ikke står oppført på manntallslisten for ansatte, har stemmerett.
3. Klage over manntallet skal settes fram for valgstyret innen siste valgdag.

§ 8 Valgbarhet

a. Styremedlem for de ansatte

Valgbar som styremedlem for de ansatte er den som har stemmerett.

Ingen kan gjenvelges som styremedlem hvis vedkommende har fungert i dette verv i et sammenhengende tidsrom på åtte år ved den nye valgperiodens begynnelse, jf. universitets- og høyskolelovens § 9-4 (8).

Ved valg av medlemmer til fakultetsstyrene er følgende ledere ikke valgbare: dekaner, prodekaner, fakultetsdirektører, assisterende fakultetsdirektører, leder av enheter tilsvarende institutt, bibliotekdirektør, direktør for UMAK og instituttledere.

b. Styremedlem for studentene

Valgbar som styremedlem for studentene er den som har stemmerett som student.

Valgbarhet – fakultet: For å ha stemmerett ved fakultetet, må studentene være registrert som student, og blitt tildelt stemmerett ved vedkommende fakultet på bakgrunn av sin studietilhørighet.

Valgbarhet – institutt: For å ha stemmerett ved instituttet, må studentene ha meldt seg til eksamen ved ett av emnene ved instituttet, og derved blitt tildelt stemmerett ved instituttet på bakgrunn av studietilhørighet.

Dersom en student er registrert ved mer enn ett institutt/fakultet, avgjør studentene selv hvor vedkommende skal ha stemmerett. En student kan kun ha stemmerett ved ett institutt/fakultet.

§ 9 Nominasjon

1. Alle stemmeberettigede kan sende inn skriftlig forslag til styremedlemmer fra egen valggruppe. Forslagene må være valgstyret i hende senest to uker før første valgdag, og skal være undertegnet av minst to stemmeberettigede fra samme gruppe.
2. Valgstyret offentliggjør forslagene senest syv dager før første valgdag.
3. Studentene organiserer selv nominasjon og melder umiddelbart etter valget inn sine representanter til valgstyret.
4. Eventuelle uklarheter om stemmerett, gruppetilhørighet og lignende avgjøres av valgstyret.

§ 10 Ansattes plikt til å ta imot valg

1. Forholdet reguleres av universitets- og høyskolelovens § 9-5 (1):

En ansatt som blir valgt til styret eller andre tillitsverv ved institusjonen, har plikt til å ta imot vervet. Den som har gjort tjeneste i et tillitsverv, har rett til fritak fra gjenvalg til dette i like lang tid som vedkommende har fungert i vervet. Varamedlem som har møtt som medlem minst halve valgperioden, kan kreve seg fritatt for valg som medlem i neste periode.

2. Kandidater som foreslås, må være forespurt og på forhånd ha sagt seg villig til å påta seg verv.

§ 11 Studenters plikt til å fungere i verv

En student som tar imot verv etter dette reglementet, har plikt til å fungere i vervet for hele valgperioden, så lenge han eller hun er valgbar. Innehaver av vervet skal fratre når valgbarheten opphører, jf. Universitets- og høyskolelovens § 9-5 (2).

§ 12 Valgform

Valgene foretas ved preferansevalg med overførbare stemmer. Fra en samlet liste over nominerte kandidater rangerer velgerne personene i den rekkefølgen de ønsker at de skal velges, dvs. som nummer 1, 2, 3, 4 og så videre. Antallet stemmer som er

nødvendig for å bli valgt er avhengig av hvor mange som har avgitt stemme og hvor mange som skal velges fra kretsen.

Innen den enkelte gruppe skal det velges minst like mange vararepresentanter som representanter i nummerert rekkefølge. Det holdes valg på representanter og vararepresentanter i samme valg.

Valget foretas særskilt for valggruppene:

- Fast ansatte i undervisnings- og forskerstilling
- Midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstilling
- Teknisk og administrativt ansatte
- Studenter

Dersom det ikke avholdes særskilt valg for gruppen midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstilling, er de midlertidig ansatte valgbare som styremedlemmer i valgkretsen i undervisnings og forskerstilling.

§ 13 Valgmåte

1. Valg av medlemmer skjer ved elektronisk valg. Valgstyret kan bestemme om valg til instituttstyrer kan skje ved valgmøte.

Elektronisk valg

Valgstyret oppretter egen nettside for valget. Manntallslistene og nominasjoner offentliggjøres på disse sidene. Avstemningsperioden skal være én kalenderuke.

Valgmøte

Valg av representanter skjer i allmøte i den aktuelle valgkretsen, der alle med stemmerett fra gruppen er innkalt. Valgstyret innkaller til valgmøter, og er ansvarlig for den praktiske gjennomføringen av møtene.

Valg av studentrepresentanter skjer etter bestemmelse av studentparlamentet i valgforsamling, ved urnevalg eller i valgmøte.

Når valg av studenter holdes i valgmøte skal hele gruppen innkalles. Studentene innkalles ved kunngjøring. Datoen skal gjøres kjent for studentene minst to uker før valgdagen.

§ 14 Kandidatpresentasjon

I god tid før første valgdag bør valgstyret sørge for at kandidatene til fakultetsstyret blir presentert for de enkelte gruppene av stemmeberettigede. Valgstyret avgjør, i samråd med kandidatene, på hvilken måte presentasjonen skal skje.

§ 15 Forhåndsstemme

Ved elektronisk valg blir muligheten for å forhåndsstemme erstattet med en avstemningsperiode på én uke.

Dersom det ikke gjennomføres elektronisk valg:

1. Den som ikke er til stede på valgmøtet, kan avgi forhåndsstemme etter at de innkomne forslag på kandidater er kunngjort. Forhåndsstemme må være innkommet til valgstyrets leder senest ett døgn før det ordinære valget starter. Den som har levert forhåndsstemme kan ikke avgi stemme i valgmøtet.
2. Stemmeseddel med forhåndsstemme skal legges i nøytral konvolutt. Denne konvolutten legges så i særskilt lukket konvolutt som er påført hvilket valg det gjelder, velgernes navn, stilling, fakultet, institutt eller avdeling, ansettelsestidspunkt og stillingstilknytning (fast, engasjement m.m.).

§ 16 Rett til å avgi stemme ved tvist om stemmerett

Ved elektronisk avstemning kan personer som ikke er oppført i manntallet, og som mener at dette er feil, avgi stemme uansett. Denne vil bli behandlet av valgstyret (selve innholdet i stemmegivningen blir ikke gjort kjent for valgstyret).

Den som blir nektet stemmerett, skal likevel gis anledning til å levere stemmeseddel. Slik stemmeseddel skal ikke legges i valgurnen, men i særskilt konvolutt påført navn og adresse for velgeren. Stemmeseddelen skal oppbevares på betryggende måte med tanke på eventuell klage.

§ 17 Kjønnsmessig balanse

I henhold til universitets- og høyskolelovens § 9-4 (9) skal kravene i likestillings- og diskrimineringslovens § 28 om representasjon av begge kjønn være oppfylt innen den enkelte valgkrets.

Viser det seg ved opptelling at ett kjønn innen en valgkrets vil få færre representanter enn det som følger av likestillings- og diskrimineringslovens regler, rykker kandidater

fra det underrepresenterte kjønn, som det er avgitt stemme for, opp inntil man har oppnådd en slik balanse. Samme regel gjelder ved valg av varamedlemmer.

§ 18 Valgprotokoll

Resultatet av valget skal føres inn i en valgprotokoll som underskrives av valgstyret. Melding om resultatet av valget sendes til dekan og kunngjøres straks.

§ 19 Klage

1. Den som har stemmerett ved et valg, kan klage over feil som er begått ved dette. Klagen må være fremsatt overfor vedkommende valgstyre senest én uke etter at resultatet av valget er gjort kjent.
2. Valgstyret kan bestemme at det skal holdes ny opptelling eller ny stemmegiving, der dette er tilstrekkelig for å rette opp eventuelle feil. Det nye valgresultatet kan påklages etter pkt. 1 ovenfor.
3. Finner valgstyret grunnlag for å ikke ta klagen til følge, oversendes klagen straks til fakultetsstyret. Valgstyret kan avgi uttalelse om klagen i forbindelse med oversendelse. Uttalelsen skal i så fall gjøres kjent for klager.
4. Mener fakultetsstyret at det er gjort feil som kan ha hatt vesentlig betydning for valgresultatet, og at dette ikke lar seg rette opp ved ny opptelling eller ny stemmegiving, skal det holdes nytt valg. Dette skal avholdes så snart som mulig. Inntil nytt valg har funnet sted, anses de som er valgt ved det ugyldige valget, som lovlig valgt.

§ 20 Uttreden i valgperioden

Den som slutter i ansettelsesforhold eller som student, trer ut av fakultetsstyret eller instituttstyret fra samme tidspunkt. Dette gjelder også den som av annen grunn taper sin valgbarhet til vedkommende verv.

Den som har permisjon i funksjonsperioden, fratrer vervet så lenge permisjonen varer.

Fakultetsstyret kan etter søknad fritta en representant fra vervet for resten av funksjonsperioden, når tungtveiende arbeids- eller velferdsmessige grunner tilsier dette.

Når et medlem trer ut av sitt verv etter reglene overfor, rykker første vara opp som fast medlem, eventuelt for permisjonstiden.

§ 21 Eksterne representanter

Eksterne representanter i fakultetsstyret oppnevnes av universitetsstyret.

Eksterne representanter i instituttstyret oppnevnes av fakultetsstyret.

§ 22 Suppleringsvalg

Suppleringsvalg foretas i valgstyrets regi etter gjeldende valgeregler. Valgstyret kan dispensere fra krav om manntallslistor og tidsfrister.

§ 23 Ikrafttreden

Reglene trer i kraft 01.10.2021

§ 24 Evaluering

Valgordningen ved UiT Norges arktiske universitet evalueres etter annethvert hovedvalg (hvert 8. år), samt ved behov.

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
31.01.2024

Sak:
4/24

Oppfølging av årsplan 2023 - HSL-fakultetet

Innstilling til vedtak:

1. *Fakultetsstyret tar statusrapport for Årsplan 2023 til orientering*

Bakgrunn

I sak FS-3/23 vedtok fakultetsstyret årsplan for 2023. Årsplanen for 2023 er den første årsplanen som bygger på UiTs nye strategi ([Eallju – Drivkraft i nord](#)) og de strategiske langtidsplanene for [fakultetet](#) og [universitetet](#).

Årsplanen er en oppfølging av strategidokumentenes målsetninger og inneholder en serie med handlinger, tiltak og virkemidler som ble planlagt gjennomført i 2023 innenfor de tre strategiske innsatsområdene (Arktis og nordområdene, De store samfunnsutfordringene og Talentutvikling og mangfold).

I brev fra rektor av 15.11.2023 er fakultetet bedt om å levere en årsrapport (frist 10. februar) som vil vedlegges årsrapporten til universitetsstyret, samt at innholdet vil benyttes i arbeidet med UiTs årsrapport for 2023 til KD og i kommende års utdanningsmelding.

Dekanen ønsker i denne saken å samkjøre bestillingen fra fakultetsstyret (statusrapportering for årsplan 2023) med bestillingen fra rektor (årsrapport for 2023). Det er derfor i den vedlagte oppsummeringen tatt utgangspunkt i den oversendte malen for rapportering fra rektor, og statusrapporteringen på handlinger, tiltak og virkemidler i årsplanen er forsøkt inkludert i denne. I tillegg er det lagt ved en "ren" statusoppdatering på de oppsatte tiltakene i årsplanen.

Årsplanen til fakultetet gir ikke en samlet oversikt over alt pågående arbeid ved HSL-fakultetet knyttet til oppfølging av strategi. Fakultetets årsplan har hovedfokus på fakultetsleddets bidrag inn i nå ambisjonene i strategien, mens den strategiske langtidsplanen har fokus på alle de faglige enhetene ved fakultetet. Dekanen er opptatt av å få frem enhetenes bidrag inn i oppfyllelsen av strategien, og hadde det blant annet på agendaen til seminaret mellom fakultetsstyret og instituttlederne i juni i fjor. Dialogmøtene fakultetsledelsen har med enhetene ble her foreslått som den prioriterte arenaen for å fange opp måloppnåelse, samt kartlegge eventuelle områder der

fakultetet samlet sett ikke ligger an til å nå målene vi har satt oss i den strategiske langtidsplanen. Denne informasjonsinnhenting vil også være med på å danne grunnlaget for kommende års handlingsplan.

Anne Britt Flemmen

dekan

—

Frode G. Larsen

fakultetsdirektør

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Mål 1 – Internasjonalt ledende på kunnskap og kompetanse om og for Arktis og nordområdene	
Utvikler flere ledende fagmiljøer i front av den internasjonale kunnskapsutviklingen.	<p><i>For å følge opp denne styringsparameteren har fakultet fokusert på forskningsgruppeordningen og ekstern finansiering. Retningslinjene for fakultetets kollektive forskningsaktivitet er blitt justert og permanentisert, i den forbindelsen ble det også gjennomført et kvalitetssikringsarbeid for nettsidene til forskningsgruppene. Når det gjelder ekstern finansiering, så har fakultetet økt antall søknader sendt til ERC (tre av dem gikk videre til runde 2, ingen tilslag). Fakultetet hadde også i 2023 en veldig god uttelling på MSC-postdocs og har jobbet med å motivere disse til å søke ERC Starting Grant. I tillegg har fakultetet arbeidet med å identifisere miljøer som vil være koordinator (pilar 2 i Horizon Europe). Tre koordinator-søknader sendes i februar 2024. Fakultetet er i en god utvikling og vil bruke de nye EU-programmene som forventes i 2024 til å jobbe målrettet mot og motivere relevante fagmiljøer/forskningsgrupper. Videre ble en SFF-søknad som oppnådde toppkarakterer, men ikke finansiering, videreutviklet og redusert og fikk tilslag på Mohn midler.</i></p> <p><i>Oppstart av ArchHum ble gjennomført med etablering av referansegruppe og styringsgruppe og diverse aktiviteter for 2024 er planlagt, deriblant deltakelse på Arctic Frontiers. Fakultetet deltar også aktivt i et nasjonalt senter for geopolitikk.</i></p> <p><i>Fakultetet har valgt ut et forskningsmiljø til virkemiddelet Forskningsmiljøløftet under UiT Talent.</i></p>
Videreutvikler attraktive utdanningstilbud tilpasset nærings- og samfunnsliv i nord	<i>Utvikler flere fleksible tilbud, utvikler og tilpasser studieporteføljen innen profesjonsutdanningene, og har utviklet tilbud for å svare på behov i Kirkenes</i>
Styrker kompetanse om og for samiske og kvenske forhold	<p><i>Følgende tiltak ble gjennomført:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Et kvensk forskningsseminar ble gjennomført</i> • <i>Tilbud i samisk i lærer- og lektorutdanningene ble videreutviklet</i> • <i>Et etterutdanningstilbud for Oslo-skolen gjennomføres</i> • <i>En pilot/et etterutdanningstilbud for virksomheter innen samisk kulturkompetanse ble gjennomført</i> • <i>Samarbeider med/bistår Nord Universitet inn i arbeidet med en master i lulesamisk og sørsamisk</i> • <i>Samarbeider med Samisk høgskole og Nord universitet om felles søknad om finansiering av Samisk forskerskole</i>

	<p><i>Videre fikk fakultetet tildelt nasjonale midler for å opprette et Senter for samisk leksikografi, til å videreutvikle språk- og lærerutdanninger i nordsamisk og til å videreutvikle språkteknologimiljøet Divvun.</i></p>
<p>Er en pådriver for økt samarbeid i Arktis og nordområdene.</p>	<p><i>Tre av fakultetets ansatte innehar Arctic-chair-stillinger for 2022-2024 (Arctic Five), flere ansatte (tre) har over mange år hatt Nansen-professorater på Island. To fagmiljøer har utviklet utdanningssamarbeid innenfor EUGLOH. Fakultetet er også EU-koordinator for et doctoral network innen samisk.</i></p> <p><i>Initiativtaker til workshop 2025 på Svalbard for å markere Svalbard-kontrakten 100 år</i></p> <p><i>Se ellers også beskrivelsen av fakultetets ArcHum-satsing og deltakelse i Nasjonalt senter for geopolitikk under styringsparameter 1.</i></p>

Mål 2 - Nyskapende, demokratiske og bærekraftige løsninger på store samfunnsutfordringer	
Praktiserer åpen vitenskap	<p><i>Når det gjelder åpen publisering, så arbeider fakultetet kontinuerlig med bevisstgjøring av ansatte, følger opp og kontrollerer ved slutten av året (Cristin-rapportering). HSL sine ansatte publiserer i stor grad kapitler i bøker eller bøker (uten ISSN) som er vanskelig følge opp for UB, når det gjelder fulltekstopplasting. Utfra UBs foreløpige statistikk over OA-publikasjoner for 2023 (den er fortsatt i utvikling) ser det dessuten ut til at prosentandel ikke-deponerte poster (21,51%) ligger over gjennomsnittet for UiT som helhet (15,95). Manglende fulltekstopplasting vil følges opp fra fakultetet.</i></p> <p><i>Fakultetet støtter også opp under arbeidet med forskningsinfrastrukturer/åpne databaser. Det ble gitt støtte til NFR sin utlysning om nasjonal forskningsinfrastruktur (fakultetet er leder for en søknad og partner i to andre). Fakultetet har også sendt inn en søknad til UiT-Talent-utlysningen "Forskningsinfrastruktur".</i></p>
Utvikler kunnskap, metoder og virkemidler som bidrar til å løse store samfunns-utfordringer	<i>Støtter interdisiplinære initiativer (RHD, ARC (FME søknad, Smart Senja mm), Changing Arctic, og bruker tildeling av stipendiat og postdokstillinger strategisk</i>
Fremmer tverrfaglighet, samskaping og innovasjon	<i>Fakultetet bidrar i synliggjøringen av sosiale innovasjoner i fagmiljøene (begreper, metoder, teoretiske perspektiver mm), vi deltar i mange tverrfaglige satsinger, har prosjekter som utforsker samskaping, utvikler innovasjonskunnskap som bidrar til likestilling, inkludering og deltakelse</i>
Styrker kapasitet og omstillingsevne	<i>Fakultetet har gjennomført flere større organisasjonsendringer og omstilling både faglig og administrativt for å samle og styrke kapasitet og bedre ressursutnyttelsen</i>

Mål 3 – Utvikle studenter og ansattes kompetanse og talent, med mangfold som drivkraft og ressurs	
Utvikler, tiltrekker og beholder talenter	<i>Lederavtaler, medarbeider- og utviklingsplaner er implementert, vi styrker studieprogramlederne ved å skape forum, vi har revidert retningslinjer og maler i tråd med ny PhD forskrift, har planlagt evaluering av 3+1 piloten på forskerutdanning, integrerer stipendiater og postdoktorer i gode fagmiljø bl a gjennom deltakelse i forskningsgrupper, arbeider med å tilby konkurransedyktige arbeidsbetingelser og gjennomgår stillingsstrukturen for fakultetets administrative stillinger med tanke på karriereutvikling</i>
Rekrutterer og utruster studenter som lærer hele livet	<i>Tilbyr utdanning til studenter for flere (fleksible, desentraliserte og samlingsbaserte tilbud), og arbeider for å øke gjennomføringsgrad</i>
Prioriterer kunnskapsutvikling og innovativ formidling som fremmer mangfold	<i>Bidrar til å styrke det språklige mangfoldet og klarspråk, og anvender mangfoldsperspektiver i utdanning, og rekruttering av studenter og ansatte</i>
Videreutvikle UiT sine arbeids-, lærings- og studiemiljøer	<i>Etablert råd for utdanningsspørsmål ved fakultetet, videreutvikler det systematiske HMS arbeidet på enhetene og bistår enhetene i arbeidet med informasjonssikkerhet og personvern</i>

Status årsplan HSL 2023

	Status	Gjennomført /i rute 
Arktis og nordområdene		
Ambisjon: Internasjonalt ledende på kunnskap og kompetanse om og for Arktis og nordområdene		Pågående 
• Bistå i satsingen på arktisk humaniora (ARCHUM)		Ikke gjennomført 
• Foreslå hvordan utdanningene skal organiseres best for å profilere og hente ut potensialet av fakultetets kompetanse om Arktis og nordområdene		
• Bistå i koordinering og synliggjøring av fakultetets kompetanse		
• Bidra i organisering og gjennomføring av tverrfakultært UiT-seminar om kvensk forskning		
• Utvikle samisktilbudet innenfor lærer- og lektorutdanningen		
• Identifisere fagmiljøer som kan være aktuelle for nasjonale gradssamarbeid		
De store samfunnsutfordringene		
Ambisjon: Nyskapende, demokratiske og bærekraftige løsninger på store samfunnsutfordringer		
• Arrangere et EU-seminar for alle ansatte for å mobilisere til en økt innsats mot Horisont Europa, særlig mot pilar 2 (Globale utfordringer og konkurransedyktig næringsliv)		
• Revidere fakultetets forskningsgruppeordning		
• Sikre at forskningsgruppene har aktivitetsplaner på kort og lang sikt		
• Videreutvikle arbeidet med å kombinere fysiske og digitale undervisningsmetoder og læringsmiljø, samt synliggjøre gode praksiser knyttet til lærings- og studiemiljøer		
• Arbeide for å sikre permanent finansiering av fleksibilisert grunnskolelærerutdanning		
• Videreutvikle samarbeidet med NAV etter at samarbeidsavtale er undertegnet		
• Samle, strukturere og synliggjøre det samarbeidet vi har med omverden		
• Prøve ut innovative studieprogramdesign		
• Videreutvikle alternative former for studentmobilitet, mikro-utveksling, virtuell mobilitet(hybrid-utveksling)		
• Utvikle og profilere lektorutdanningen 8-13, og se den i forhold til øvrige lærerutdanninger		
Talentutvikling og mangfold		
Ambisjon: Utvikle studenter og ansattes kompetanse og talent, med mangfold som drivkraft og ressurs		
• Gå igjennom emnetilbud og ansvarsfordeling for å sikre kontinuitet og fornuftig ressursbruk på forskerutdanningen		
• Gjennomføre prosjektet Arena for læring		
• Gjennomføre nødvendige omstillinger som følge av innføring av skolepenger for studenter utenfor EU/EØS		
• Revidere retningslinjer og maler i lys av ny ph.d.-forskrift		
• Planlegge og begynne evaluering av 3+1-piloten på forskerutdanningen		
• Bidra i prosess med utvikling av søknad om tverrinstitusjonell samisk forskerskole		
• Initiere en gjennomgang av utfordringer og muligheter i rekrutteringen av instituttledere		
• Følge opp arbeidet med restrukturering av Institutt for reiseliv og nordlige studier		
• Gjennomføre den administrative omstruktureringen		
• Gjennomgå stillingsstrukturen for fakultetets administrative stillinger med tanke på karriereutvikling		
• Bistå enhetene med det systematiske arbeidet med informasjonssikkerhet og personvern		
• Videreutvikle det systematiske HMS-arbeidet på enhetsnivå		
• Arbeide for å øke interessen for og engasjementet rundt verneombudsfunksjonen		
• Ta i bruk nye verktøy knyttet til satsing på karriere og kompetanseutvikling		
• Følge opp innføringen av UH Sak (saksbehandling og dokumentasjonsforvaltning)		
• Tilpasse fakultetets prosess til UiTs nye årshjul for budsjettarbeid		

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
31.01.2024

Sak:
5/24

Årsplan 2024 - HSL-fakultetet

Innstilling til vedtak:

- 1. Fakultetsstyret slutter seg til dekanens forslag til årsplan for 2024 med de endringer som fremkom i møtet*

Bakgrunn

Det er fastsatt at fakultetene skal utarbeide årsplaner for virksomheten. Årsplanen skal være forankret i sektormål og utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet, UiTs strategi (Eallju – Drivkraft i nord), Strategisk langtidsplan HSL og Strategisk langtidsplan UiT. Vedlagt følger dekanens forslag til årsplan for 2024.

Den overordnede langtidsplanen for UiT inneholder felles prioriteringer som krever koordinert innsats over flere år, og som hele organisasjonen må bidra til for at ambisjonene i strategien skal kunne realiseres. Det er en forventning om at prioriteringene i den overordnede langtidsplanen reflekteres i enhetenes årsplaner. Større tiltak som fremgår av den overordnede planen er tiltak som allerede er kjent i organisasjonen. Dekanen har i forslaget lagt til grunn at langtidsplanen skal oppfylles innenfor rammen av fire år, og at årsplanen for 2024 er år to i arbeidet med å innfri strategien (som gjelder frem til 2030). Det er derfor viktig å avstemme fakultetets samlede ambisjoner for 2024. Den pågående helhetlige gjennomgangen av studieprogramporteføljen ved UiT vil for eksempel kreve mye av organisasjonen i år som i fjor.

Forslaget til årsplan inneholder flere tiltak, handlinger og virkemidler som allerede er vedtatt gjennomført. Flere av disse er fattet av fakultetsstyret selv, mens andre er besluttet gjennomført av universitetsstyret eller av andre overordnede instanser. Årsplanen er dermed både en systematisering av allerede vedtatte handlinger og et dokument der dekanen fremmer forslag til handlinger/tiltak basert på en vurdering av utfordringer fakultetet står overfor i oppfølgingen av strategien.

Forslaget til årsplan gir ikke en samlet oversikt over alt pågående arbeid ved HSL-fakultetet knyttet til oppfølging av strategi. Fakultetets årsplan har hovedfokus på fakultetsleddets bidrag inn i nå ambisjonene i strategien, mens den strategiske langtidsplanen har fokus på alle de faglige enhetene ved fakultetet.

Strategien til UiT er inndelt i tre strategiske innsatsområder (Arktis og nordområdene, De store samfunnsutfordringene og Talentutvikling og mangfold), med tilhørende ambisjoner. Inndelingen gjør at det ikke er opplagt hvor ulike tiltak i årsplanen hører (mest) hjemme, og flere av tiltakene hører hjemme på tvers av innsatsområdene. Dekanen har likevel opprettholdt den samme inndelingen i årsplanen som i strategien, blant annet for å lette oppfølgingen.

Årsplaner ved UiT skal i utgangspunktet risikovurderes. Det gir liten mening å gjøre dette i tilknytning til hvert enkelt tiltak eller hver enkelt del av årsplanen, men en kan gjøre en samlet vurdering for årsplanen som helhet. De siste års erfaringer tilsier at det er både eksterne (pandemi, krig) og interne (systeminnføringer, organisasjonsendringer) hendelser/prosesser som kan bli så tidkrevende å følge opp at det vil gå på bekostning av fakultetets kapasitet til å gjennomføre alle deler av planverket. Det kan være vanskelig ved årets begynnelse å forutse hvilke saker som vil kunne gi tilsvarende utslag i 2024, men på samme måte som i 2023 er i alle fall følgende to forhold viktig å være oppmerksom på; (1) Arbeidet med utvikling av utdanningene ved HSL-fakultetet vil i 2024 være drevet av omstillingen av studieporteføljen ved UiT. HSL-fakultetet har flest studieprogram ved universitetet og mange av de har få studenter. Det er en rekke politiske og demografiske forhold som må tas hensyn til og denne prosessen vil dominere arbeidet med utviklingen av utdanningene ved fakultetet i hele 2024. (2) De økonomiske rammebetingelsene har vært under press over lang tid, og signalene som gis for sektoren er at nye tiltak fremover i større grad må skje gjennom interne omprioriteringer. Det er viktig å ta høyde for disse forholdene i behandlingen av årsplanen for 2024, og dekanen vil be om at styret er varsom med å foreslå nye tidkrevende tiltak i årsplanen, uten at andre tiltak tas ut.

Finansieringen av handlingene i årsplanen skjer innenfor de rammene som er fastsatt av fakultetsstyret i budsjettfordelingen for 2024 (sak FS 28/2023). I tillegg til den aktiviteten som dekkes av de enkelte enhetenes rammer, vil disponeringen av utdanningsfondet og forsknings- og formidlingsfondet knyttes opp til tiltak omtalt i fakultetets årsplan.

Anne Britt Flemmen
dekan

—

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Årsplan for HSL-fakultetet 2024

Grunnlag: [Eallju – Drivkraft i nord](#), [Strategisk langtidsplan HSL](#), [Strategisk langtidsplan UiT, utviklingsavtale KD](#).

Arktis og nordområdene

Ambisjon: UiT skal være internasjonalt ledende på kunnskap og kompetanse om og for Arktis og nordområdene.

Handlinger/virkemidler HSL 2024:

- Bidra til at fakultetet tilbyr emnepakker som utnytter vår kompetanse om og for Arktis og nordområdene
- Identifisere fagmiljøer som kan være aktuelle for nasjonalt gradssamarbeid
- Samkjøring av førsteåret i barnevern og sosialt arbeid
- Vurdere hvordan studietilbudet ved RKBU (Helsefak) kan brukes inn i masterutdanningene i sosialt arbeid og barnevern
- Utforske koblinger mellom profesjons- og disiplinlag
- Konsolidere programmer innen medieproduksjon/medievitenskap og innenfor antropologi (MA)
- Identifisere, motivere og støtte opp under miljøer som skal søke de nye programmer under pillar 2 i Horizon Europe
- Bruke støtteapparatet i Brussel mer aktivt
- Implementere og følge opp de nye retningslinjene for fakultetets kollektive forskningsaktivitet
- Bistå i videreutviklingen av ArchHum og av Nasjonalt senter for geopolitikk

De store samfunnsutfordringene

Ambisjon: UiT skal bidra til nyskapende, demokratiske og bærekraftige løsninger på store samfunnsutfordringer.

Handlinger/virkemidler HSL 2024:

- Videreutvikle arbeidet med å kombinere fysiske og digitale undervisningsmetoder og læringsmiljø, samt synliggjøre gode praksiser knyttet til lærings- og studiemiljøer
- Samle, strukturere og synliggjøre det samarbeidet vi har med omverden
- Etablere infrastruktur for samhandling med arbeidslivet
- Arbeide proaktivt for å øke interessen for offentlig og næringslivs phd
- Synliggjøre og utvikle de ulike fagenes kvalitative innovasjonspotensial for samfunns- og næringsliv i form av nye begreper, teoretiske perspektiver og metodiske tilnærminger
- Etablere gode løsninger for deling av læringsressurser
- Utvikle og vurdere antallet retninger innen lektorutdanningen 8-13
- Vurdere hvordan fleksible og ordinære lærerutdanninger kan samordnes og være bærekraftig
- Vurdere hvordan lærer- og lektorutdanningene i større grad kan samarbeide mer med disiplinlagene

- Bidra i pilot med å utvikle et sertifikat i arealplanlegging
- Utvikle fakultetets satsing på, og øke interessen for, innovasjon gjennom å opprette nettsider, egne arrangementer rette mot ansatte, stipendiater og studenter

Talentutvikling og mangfold

Ambisjon: UiT skal være et arnested for utvikling av studenter og ansattes kompetanse og talent, med mangfold som drivkraft og ressurs.

Handlinger/virkemidler HSL 2024:

- Videreutvikle det systematisk HMS-arbeidet på enhets- og fakultetsnivå
- Arbeide for å øke interessen for og engasjementet rundt verneombudsfunksjonen
- Gjennomføre tiltak rettet mot de sårbarheter som er avdekket innenfor sikkerhet, beredskap og personvern
- Iverksette en gjennomgang av type og omfang av faglig administrative funksjoner (nestleder, studieprogramleder, forskningsgruppeledere, phd koordinatore osv) med og uten funksjonstillegg ved enhetene sett i forhold til antall ansatte
- Vurdere lederstøtten til instituttledere
- Begynne evalueringen av 3+1 piloten på forskerutdanningen
- Slutføre revidering av stillingsstrukturen for fakultetets administrative stillinger med tanke på karriereutvikling
- Videreføre koordineringen av den samlede administrasjonen ved fakultetet, inkludert en vurdering av instituttadministrasjonene ved ILP og IBS
- Vurdere om fakultetet skal utvikle felles standarder for ressursbruk pr emne