

MØTEINNKALLING

Utvalg: **Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet**
Møtested: Rådssrommet, MH-bygget, Tromsø
Møtedato: 31.01.2018
Tidspunkt: 10:15-15:30

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77 64 46 01 eller epost Åshild.Strømmesen@uit.no
Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
FS 1/18	Godkjenning av møteinnkalling og saksliste		
FS 2/18	Godkjenning av møtereferat fra fakultetsstyremøte 6. desember 2017		2017/138
OS 1/18	Muntlig orientering ved dekan Thrina Loennechen		
OS 2/18	Orientering om oppnevning av skikkethetsansvarlig ved Det helsevitenskapelige fakultet		2017/5155
OS 3/18	Oppnevning av medlemmer til Tilsettingsutvalget (TU) ved Det helsevitenskapelige fakultet i perioden 1.1.18-31.12.21		2017/3235
OS 4/18	Instrukser for styrer og ledelse ved UiT Norges arktiske universitet - hvordan ønsker fakultetsstyret		2017/5650
OS 5/18	ADM2020 - orientering om organisasjonsprosess		2016/3484
OS 6/18	Fullmaktsak budsjettfordeling Institutt for vernepleie og Idrettshøgskolen, Helsefak 2018		2017/5131
FS 3/18	Arealutvidelse - Avdeling for komparativ medisin (AKM 3)		2017/5319
FS 4/18	Prosess for revisjon av strategiplan for Helsefak		2018/404
FS 5/18	Møteplan for fakultetsstyret ved Det helsevitenskapelige fakultet for 2018		2017/138
	Eventuelt		

FS 1/18 Godkjenning av møteinnkalling og saksliste /

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:
31.01.2018

Sak:
2/18

Godkjenning av møtereferat fra fakultetsstyremøte 6. desember 2017

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret godkjenner møteprotokollen fra fakultetsstyremøte den 6. desember 2017.

Begrunnelse:

Fakultetsstyret merknadsbehandlet møteprotokollen på sirkulasjon i perioden 11.-18. desember 2017.

Thrina Loennechen
dekan

Kjetil Kvalsvik
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

MØTEPROTOKOLL

Utvalg: **Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet**
 Møtested: Rådsrommet, MH-bygget
 Møtedato: 06.12.2017
 Tidspunkt: 08:30-12:30

Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Stener Kvinnsland	Leder	Ekstern representant
Marit Lind	Nestleder	Ekstern representant
Trond Brattland	Medlem	Ekstern representant
Åshild Fause	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Britt Vigdis Ekeli	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Eiliv Lund	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Vibeke Guddingsmo	Medlem	Teknisk-administrativ ansattrepresentant
Eirik Sødal Vole	Medlem	Teknisk-administrativ ansattrepresentant
Reidar Buch	Medlem	Studentrepresentant
Elias M. Lorentzen	Medlem	Studentrepresentant

Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon	Representerer
Ole Morten Seternes	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Rita Kristin Sørly	Medlem	Midlertidig vitenskapelig ansattrepresentant
Kristoffer Klevjer	Medlem	Studentrepresentant

Følgende varamedlemmer møtte:

Navn	Møtte for	Representerer
Bjørn Skagen	Kristoffer Klevjer	Studentrepresentant

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Sameline Grimsgaard	Dekan
Kjetil Kvalsvik	Fakultetsdirektør
Thrina Loennechen	Påtroppende dekan
Gunbjørg Svineng	Konstituert instituttleder Institutt for medisinsk biologi
Trond Nylund	Ass. Fakultetsdirektør
Jan H. Rosenvinge	Prodekan forskerutdanning
Anika Mackenroth	Nestleder/rådgiver formidlingsseksjonen
Nanna Hauksdottir	Universitetslektor
Kine Nilsen	Teamleder/rådgiver i Seksjon for personal og økonomitjenester

Merknader

Fakultetsstyret takker for en interessant presentasjon av førsteamanuensis Peter McCourt av «From small holes to big money»

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
FS 37/17	Godkjenning av møteinnkalling og saksliste		
FS 38/17	Godkjenning av møtereferat fra fakultetsstyremøte 6. oktober 2017		2017/138
OS 32/17	Muntlig orientering ved dekan Sameline Grimsgaard		
OS 33/17	Orientering om opptakskrav ved Det helsevitenskapelige fakultet for studieåret 2018/2019		2017/5433
OS 34/17	Fullmaktsak - Endringer i emneporteføljen til vårsemesteret 2018		2017/2226
OS 35/17	Fullmaktsak - Reviderte retningslinjer for dekning av utgifter ved utplassering i praksis ved Det helsevitenskapelige fakultet		2017/3206
OS 36/17	Orientering over saker behandlet av fakultetsstyret i 2017, oppfølging og status		
FS 39/17	Budsjettfordeling 2018 for Det helsevitenskapelige fakultet		2017/5131
FS 40/17	Langsgående plan for tverrprofesjonell samarbeidslæring (TPS) på Det helsevitenskapelige fakultet		2017/5537
FS 41/17	Prolongering av instituttstyrer ved Det helsevitenskapelige fakultet		2016/5341
FS 42/17	Tilsetting av instituttleder ved Idrettshøgskolen	X	2017/4843
FS 43/17	Tilsetting av instituttleder ved Institutt for vernepleie	X	2017/4844
FS 44/17	Tilsetting av instituttleder ved Institutt for samfunnsmedisin	X	2017/4592

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 06.12.2017

Vedtak

Fakultetsstyret godkjenner enstemmig innkallingen og sakslisten.

FS 38/17 Godkjenning av møtereferat fra fakultetsstyremøte 6. oktober 2017 2017/138

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret ved Det helsevitenskapelige fakultet godkjenner referatet fra fakultetsstyremøte 6. oktober 2017.

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 06.12.2017

Vedtak

Fakultetsstyret godkjente enstemmig møteprotokollen fra fakultetsstyremøte den 6. oktober 2017.

OS 32/17 Muntlig orientering ved dekan Sameline Grimsgaard /

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 06.12.2017

- Helsefak har lyktes med å øke sin andel av forskningsfinansiering. FRIPRIO har vært en krevende arena for Helsefak, men det ser ut til at stadig flere prosjekter lykkes på denne arenaen.
- Tromsø undersøkelsen ble tildelt 7 millioner over statsbudsjettet. Midlene vil bidra til å styrke arbeidet med befolkningsundersøkelser.
- Helsefak er anmodet om å rette to søknader mot UiT strategiske midler, hhv. Antibiotika resistens og befolkningsundersøkelser. UiT har tildelt Befolkningsundersøkelser i Nord midler og det er planlagt å søke Tromsø forskningsstiftelse om midler til satsningen på antibiotika resistens.
- Helse Nord har tildelt Helsefak midler til flere forskningsprosjekter i 2018.
- I dialogmøte mellom fakultetsledelsen og universitetsledelsen ble det satt fokus på revisjon av studieprogram, men også at det er store forskjell i kjønnsbalansen på mange studier. UiT ledelse har utfordret fakultetsledelsen om å finne nye betegnelser på helsesøster og jordmor. Behovet for sykepleier behov lokalt og regionalt er stort. UiT ledelsen har søkt om flere studieplasser i Finnmark, før det etableres flere plasser i Tromsø. Det er et stort frafall fra odontologi til medisin. Dette gir et inntektstap på ca. 7 millioner i året. Det nedsettes arbeidsgrupper som skal se på ulike løsninger. Fakultetsstyret vil bli holdt orientert og vil bli involvert i diskusjonen om hvilke tiltak som skal iverksettes.
- Det har vært en varsling angående internklinikken ved Institutt for psykologi. Universitetsledelsen er involvert, og saken besvart til fylkesmannen. Varslingen har trolig sammenheng med uroen rundt internklinikken ved UiO.
- Orientering om ADM2020. Etter en rekke utredninger vil universitetsdirektøren beslutte opprettelsen av flere nye fellestjenester ved UiT. Det er nedsatt et utvalg som utreder organiseringen av sentraladministrasjonen og design av administrasjonene på fakultetet og institutt. Denne leverer sin innstilling 10. januar. Det vil være raskt tempo på endringsprosessene framover, det vil berøre fakultetets administrative organisering.

- MH2 vil bli overtatt 9. april 2018. Innflytting vil skje rett før sommerferien. Ombyggingsarbeid vil pågå på MH utover høsten 2018. Utstyrsanskaffelser og kjøp går etter planen og prosjektet er i rute. AKM overtas ikke før i juni og drift vil først kunne starte opp i september 2018.
- Etter orientering om fullmaktsak om revisjon av emner, oppfordres fakultetsledelsen til å ha en grundig gjennomgang av studieporteføljen med nytt fakultetsstyre til våren.

Vedtak

Fakultetsstyret tar sakene til orientering.

OS 33/17 Orientering om opptakssrammer ved Det helsevitenskapelige fakultet for studieåret 2018/2019 2017/5433

Innstilling til vedtak:

1. Fakultetsstyret godkjenner opptakssrammer til fakultetets studietilbud for studieåret 2018/2019.

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 06.12.2017

Vedtak

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

OS 34/17 Fullmaktsak - Endringer i emneporteføljen til vårsemesteret 2018 2017/2226

Innstilling til vedtak:

1. Opprettelse av nye emner innen fagområdet psykologi godkjennes:
 - PSY-2553 Kognitiv psykologi og vitenskapelig formidling
 - PSY-1512 Metode og statistikk II
 - PSY-1701 Personlighetspsykologi
 - PSY-1604 Profesjonsforberedende emne II
 - PSY-1013 Personlighetspsykologi
 - PSY-2029 Affekt og kognisjon
 - PSY-3025 Affect and Cognition
2. Endringer i emnene FAR-2401 *Basal legemiddelproduksjon* og FAR-2402 *Legemiddelformulering og biofarmasi* ved bachelor i farmasi godkjennes.
3. Opprettelse av to nye valgfrie emner på master i farmasi godkjennes.
4. Endring i emnebeskrivelsen HEL-3505 *Forebyggende psykisk helsearbeid rettet mot barn og unge* godkjennes.

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 06.12.2017

Vedtak

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

OS 35/17 Fullmaktsak - Reviderte retningslinjer for dekning av utgifter ved utplassering i praksis ved Det helsevitenskapelige fakultet 2017/3206

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 06.12.2017

Vedtak

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

OS 36/17 Orientering over saker behandlet av fakultetsstyret i 2017, oppfølging og status 2017/138

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 06.12.2017

Vedtak

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

FS 39/17 Budsjettfordeling 2018 for Det helsevitenskapelige fakultet 2017/5131

Innstilling til vedtak:

1. Fakultetsstyret godkjenner budsjettfordelingen slik den fremkommer i saksfremlegget, med eventuelle endringer som fremkommer i møtet. Vedtakspunkt 4 er pt ikke innarbeidet i budsjettfordelingen.
2. Fakultetet gir dekanen fullmakt til å godkjenne budsjetttrammene til Institutt for vernepleie og Idrettshøgskolen, så fremt denne fordeles ned til instituttene iht fakultetets budsjettfordelingsmodell. Dersom budsjettmodellen fravikes, skal saken legges frem for fakultetsstyret i kommende møte.
3. Stilling knyttet til PET finansieres som et rammekutt til enhetene, beregnet etter enhetenes andel av fakultetets prototype-10 ramme, og gis budsjetteffekt fra 2019.
4. Fakultetsstyret godkjenner opptak av ett kull på Bachelor i ambulansefag og de økonomiske forpliktelsene som er redegjort for i saken. Fakultetet samarbeider med UNN for tildeling av studieplasser fra KD. En eventuell videreføring av studiet skal forankres i Fakultetsstyret. Studiet er av midlertidig, strategisk karakter og vil finansieres av fakultetets strategiske midler.
5. Fakultetsstyret ber fakultetsledelsen henvende seg til universitetsledelsen med en forespørsel om å dele kostnadene knyttet til AKM3 som per i dag mangler finansiering, etter en fordelingsbrøk på 50/50.
6. Fakultetsstyret ber om å holdes orientert om utviklingen i de økonomiske forpliktelsene knyttet til PET, AKM og AKM3 og ber fakultetsledelsen søke å håndtere kostnadene ved å benytte udisponerte midler på budsjettenheten fellesadministrasjonen og eventuelt fakultetets strategiske midler til formålet.
7. Fakultetsstyret ber om å forelegges en sak på nyåret, dersom det i budsjettfordelingen på UiT fremkommer store økonomiske rammeendringer for Helsefak.

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 06.12.2017

Vedtak

1. Fakultetsstyret godkjenner budsjettfordelingen slik den fremkommer i saksfremlegget, med eventuelle endringer som fremkommer i møtet. Vedtakspunkt 4 er pt ikke innarbeidet i budsjettfordelingen, da tiltaket dekkes over de strategiske midlene.

2. Fakultetsstyret gir dekanen fullmakt til å godkjenne budsjetttrammene til Institutt for vernepleie og Idrettshøgskolen, så fremt denne fordeles ned til instituttene iht fakultetets budsjettfordelingsmodell. Dersom budsjettmodellen fravikes, skal saken legges frem for fakultetsstyret i kommende møte.
3. Stilling knyttet til PET finansieres som et rammekutt til enhetene, beregnet etter enhetenes andel av fakultetets prototype-10 ramme, og gis budsjetteffekt fra 2019. Fakultetsstyret anmodet fakultetsledelsen om å få fremlagt to alternative finansieringsforslag av stillingen i neste møte.
4. Fakultetsstyret godkjenner opptak av ett kull på Bachelor i ambulansefag med de økonomiske forpliktelsene som det er redegjort for i saken. Fakultetsledelsen bes sikre det videre arbeidet med innholdet i studiet og implementeringen. Fakultetsstyret bes holdt orientert om fremdriften i implementeringsarbeidet, og ønsker at studiet skal etableres permanente, men dette forutsetter en statlig finansiering av studieplassene.
5. Fakultetsstyret ber fakultetsledelsen henvende seg til universitetsledelsen med en forespørsel om dekning av kostnadene knyttet til AKM3 som per i dag mangler finansiering. Finansiering av AKM3 legges frem for fakultetsstyret 31. januar 2018.
Punkt 5 ble godkjent med 10 mot to stemmer, samt med en protokolltilførsel som støttes av fire av styremedlemmene.
6. Fakultetsstyret ber om å holdes orientert om utviklingen i de økonomiske forpliktelsene knyttet til PET, AKM og AKM3 og ber fakultetsledelsen søke å håndtere kostnadene ved å benytte udisponerte midler på budsjettenheten fellesadministrasjonen og eventuelt fakultetets strategiske midler til formålet.
7. Fakultetsstyret ber om å forelegges en sak på nyåret, dersom det i budsjettfordelingen på UiT fremkommer store økonomiske rammeendringer for Helsefak.

Protokolltilførsel: I den usikre økonomiske situasjonen Helsefak er i, vil undertegnede beklage at store deler av fakultetets strategiske midler går til å håndtere smådriftsfasilitetene på AKM og egenfinansiering av bygging av AKM 3. protokolltilførselen støttes av Eiliv Lund, Åshild Fause, Britt Vigdis Ekeli og Reidar Buch Sivertsen.

FS 40/17 Langsgående plan for tverrprofesjonell samarbeidslæring (TPS) på Det helsevitenskapelige fakultet 2017/5537

Innstilling til vedtak:

1. Fakultetsstyrer takker for tilsendt «Langsgående plan for TPS» og gir sin støtte til målsettingene i planen
2. Det opprettes arbeidsgruppe for videreutvikling av Inter-Base (HEL-0700) i tråd med forslagene i planen. Arbeidsgruppe suppleres med representant fra IMB
3. Det opprettes arbeidsgruppe til å utforme konkret forslag for felles løsning for førstehjelpskurs for alle fakultetets helse- og sosialfaglige studenter.
4. Inter-Sim videreføres med innlemming av bioingeniørutdanningen. Andre studieprogram bes vurdere bruk av simuleringstrening for TPS
5. Inter-Dig utvikles i 2018 i tråd med planen
6. Inter-Medio: Det lages en oppdatert oversikt over pågående tverrprofesjonelle samarbeidsprosjekt innen utdanning.
7. Inter-Prax følges opp som skissert i planen, med utprøving av pragmatisk løsning i to prosjekt knyttet til «Studentteam i praksis og Helsehuset Tromsø med de foreslåtte økonomiske

forutsetninger. FS ber om å få saken om Inter-prax tilbake med konkrete planer når erfaringer er gjort i prosjektene.

8. Læringsutbyttebeskrivelser for TPS inkorporeres i studieplanene samtidig med inkorporering av RETHOS-prosjektet

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 06.12.2017

Vedtak

Fakultetsstyret gjorde følgende enstemmige vedtak:

1. *Fakultetsstyret takker for tilsendt «Langsgående plan for TPS» og gir sin støtte til målsettingene i planen.*
2. *Fakultetsstyret godkjenner planen som retningsgivende plan for fakultets satsning på tverrprofesjonell samarbeidslæring.*

FS 41/17 Prolongering av instituttstyrer ved Det helsevitenskapelige fakultet 2016/5341

Innstilling til vedtak:

1. Fakultetsstyret prolangerer følgende instituttstyrer frem til 31. juli 2018. Instituttstyret ved institutt for psykologi, Institutt for helse- og omsorgsfag og Regionalt kunnskapssenter for barn og unge – Nord.
2. Dekanen anmodes om snarest avklare om eksterne og interne styremedlemmer aksepterer en ny prolongering og om det er behov for å gjennomføre suppleringsvalg.

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 06.12.2017

Vedtak Innstillingen ble enstemmig vedtatt av fakultetsstyret.

FS 42/17 Tilsetting av instituttleder ved Idrettshøgskolen 2017/4843

FS 43/17 Tilsetting av instituttleder ved Institutt for vernepleie 2017/4844

FS 44/17 Tilsetting av instituttleder ved Institutt for samfunnsmedisin 2017/4592

FS 45/17 Tilsetting av instituttleder ved Institutt for psykologi 2017/4591

FS 46/17 Tilsetting av instituttleder ved Institutt for medisinsk biologi 2017/4590

OS 1/18 Muntlig orientering ved dekan Thrina Loennechen /

FULLMAKTSAK

Til: **Fakultetsstyret ved det Helsevitenskapelige fakultet**

Møtedato: 31.01.2018

Oppnevning av skikkethetskontakt ved Det helsevitenskapelige fakultet

Det helsevitenskapelige fakultet oppnevner assisterende instituttleder ved IHO Hammerfest Linda Okstad til vervet som skikkethetskontakt ved fakultetet. Hun oppnevnes fra 1. februar 2018.

Proessen med oppnevning av ny kontakt for skikkethet har vært slik at alle institutter har fått muligheten til å fremme kandidater til vervet. Det kom ett forslag på kandidat innen fristen. Prodekan Geir Lorem fant at Linda Okstad er kvalifisert til vervet. Okstad har i sin stilling ved IHO Hammerfest måttet håndtere flere skikkethetssaker og har opparbeidet seg betydelig kompetanse på området. Vervet som skikkethetskontakt ved Helsefak er en 10% stilling, frikjøpt over budsjettet til avdeling for utdanning

Innholdet i stillingen kan kort oppsummeres som:

- å være rådgivende ovenfor studenter, lærere/veiledere og ansatte mht. hvordan saker bør håndteres og om de er av en slik karakter at institusjonsansvarlig bør koples inn.
- å være behjelpelig med å sette veiledere i kontakt med rett fagansvarlig slik at saken kan løses på en lavest mulig nivå
- å være behjelpelig med veiledningsmøter med studentene

Lokal skikkethetskontakt ved Helsefak vil også inngå i gruppen som arbeider generelt med skikkethet på UIT, ledet av Jørgen Sundby, Institutt for psykologi.

Oppnevning av skikkethetskontakt ble godkjent på fullmakt av dekanen 22.01.2018.

Thrina Loennechen
dekan

Kjetil Kvalsvik
fakultetsdirektør

Saksbehandler: Geir F Lorem, prodekan utdanning og Kristine Vollnes Kjeldsen, rådgiver ved seksjon for utdanningstjenester

Idrettshøgskolen
Institutt for farmasi
Institutt for helse- og omsorgsfag
Institutt for klinisk medisin
Institutt for klinisk odontologi
Institutt for medisinsk biologi
Institutt for psykologi
Institutt for samfunnsmedisin
Institutt for vernepleie
Regionalt kunnskapssenter for barn og unge – Nord
Medlemmer av Tilsettingsutvalget

Oppnevning av medlemmer til Tilsettingsutvalget (TU) ved Det helsevitenskapelige fakultet i perioden 01.01.18-31.12.21

Det er fra 01.01.18 valgt nytt Fakultetsstyre (FS) ved Det helsevitenskapelige fakultet. I henhold til «Mandat for fakultetenes tilsettingsutvalg» (ref. 09/7702) skal FS oppnevne medlemmer til TU. På bakgrunn av fakultetsstyrets mer strategiske funksjon samt tydelige føringer i personalreglementet § 8 for sammensetningen i TU, oppnevner dekanen på fullmakt følgende medlemmer til TU Helsefak:

Leder: Dekan Thrina Loennechen

Vara: Prodekan forskning Johanna E. Sollid

Prodekan forskning Johanna E. Sollid

Vara: Prodekan utdanning Geir Lorem

Styremedlem fra gruppen fast vitenskapelige: Sameline Grimsgaard

Vara: Kolbjørn Rafoss

Tekn./adm. rep.: Eirik Sødal Vole

Vara: Vibeke Guddingsmo

Studentrepresentant: Reidar Buch Sivertsen

Vara: Kristoffer Klevjer

Oppnevningen gjelder for perioden 01.01.18-31.12.21.

De vitenskapelige representantene i FS har blitt enige om følgende fordeling av medlemsperioden i TU:

2018: Sameline Grimsgaard (fast) og Kolbjørn Rafoss (vara)

2019: Kolbjørn Rafoss (fast) og Ranveig Lind (vara)

2020: Ranveig Lind (fast) og Kristin Fenton (vara)

2021: Kristin Fenton (fast) og Terje Thomsen (vara)

Det vil som følge av fordelingen blant de vitenskapelige representantene derfor bli årlige endringer i TU for denne stillingsgruppen.

Vibeke Guddingsmo vil i vårsemesteret 2018 fungere som fast tekn./adm. representant siden Eirik Sødal Vole har foreldrepermisjon i denne perioden.

Studentrepresentantene oppnevnes som medlem i FS, og dermed TU, for ett år av gangen. Valgperioden utløper den 31.07.18. Perioden i TU for studentrepresentantene kan forlenges dersom valgperioden i FS forlenges.

I tillegg til TU-medlemmene nevnt ovenfor, vil TU i saker om tilsetting og opptak av stipendiater bli supplert med et medlem fra Opptakskomiteen. For tiden går denne oppgaven på rundgang mellom følgende personer:

- Roald Øien
- Armin Schniers
- Anna Maria Wirsing

Vennlig hilsen

Thrina Loennechen
dekan

—

Kjetil Kvalsvik
fakultetsdirektør

—

Kopi:

- FS
- Seksjonsledere

ORIENTERINGSSAK

Til:
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:
31.01.2018

Sak:
4/18

Instrukser for styrer og ledelse ved UiT Norges arktiske universitet

Universitetsdirektøren har utarbeidet nye instruks for fakultetsstyrer og dekaner ved UiT Norges arktiske universitet. Instruksene er forankret i statens lederprinsipper. Universitetsstyret godkjente de nye instruksene for fakultetsstyrer og dekaner i sak S 31/17, den 21. september 2017. De nye instruksene trådte i kraft 1. januar 2018. Samtlige instruks for ledere ved UiT Norges arktiske universitet er publisert i Lederhåndbok, i HR-portal, under tema UiT instruks. Styrings- og beslutningsregler (Forretningsorden) for kollegiale organer ved UiT Norges arktiske universitet ble sist vedtatt av Universitetsstyret i sak S 69-05, den 24. november 2005.

Thrina Loennechen
dekan

Kjetil Kvalsvik
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 Forretningsorden ved UiT Norges arktiske universitet
- 3 Instruks for fakultetsstyrer ved UiT Norges arktiske universitet
- 3 Instruks for dekan ved UiT Norges arktiske universitet

Saksbehandler: Åshild Strømmesen



STYRINGS- OG BESLUTNINGSREGLER (FORRETNINGSORDEN) FOR KOLLEGIALE ORGANER VED UNIVERSITETET I TROMSØ

Fastsatt av:	Universitetsstyret i sak S 69-05 i møte 24. november 2005
Gjelder fra:	24. november 2005
Hjemmel:	Universitets- og høskoleloven §§ 9-5 til 9-7
Arkivref:	200502805-32

Styrings- og beslutningsregler (forretningsorden)

Forretningsordenen gjelder for alle kollegiale organer ved Universitetet i Tromsø. Med kollegiale organer menes alle styringsorgan under universitetsstyret som har fått delegert beslutningsmyndighet, samt universitetsstyret selv. I det følgende vil betegnelsen "styret" benyttes synonymt med begrepet kollegiale organer. Det enkelte styre kan fastsette utfyllende styrings- og beslutningsregler.

Innkalling til møter

Styrets leder innkaller til styremøter. Styrets leder kan bestemme at styrets sekretær innkaller på vegne av styreleder. Hvis sekretæren innkaller, skal det skje i samråd med styrets leder. Det innkalles til styremøte dersom styrets leder, rektor, eller minst en femtedel av styremedlemmene krever det.

Styrene fastsetter årlige eller halvårslige møteplaner. Styrets leder skal sørge for at det avholdes møter så ofte som det trengs.

Innkalling til styret med saksdokumenter skal være styremedlemmene i hende senest fem dager før styremøte avholdes, med mindre situasjonen tilsier noe annet.

Dersom et styremedlem melder forfall, skal varamedlem innkalles.

Saksliste

Styrets leder fastsetter sakslisten. Sakslisten (dagsorden) skal inneholde en kort oversikt over de saker som skal behandles. Hvorvidt etteranmeldte saker skal fremmes for styret, avgjøres av styrets leder. Hvis styrets leder fremmer en etteranmeldt sak, avgjør styret om saken behandles.

Ethvert styremedlem kan be om å få ført opp en sak på dagsorden. Slik anmodning fremmes overfor styrets leder senest 14 dager før styremøtet.

Innstilling

Styrets sekretær innstiller normalt til vedtak i alle styresaker. Innstillingen er skriftlig og gjøres i samråd med styrets leder.

Dokumentasjon

Styrets sekretær har ansvar for å legge fram nødvendig dokumentasjon slik at styret har et tilfredsstillende og saklig grunnlag for sitt vedtak. Dette skal i hovedsak skje skriftlig, men kan om nødvendig suppleres muntlig i møtet.

Styremøter

Styret skal behandle saker i møte, med mindre styrets leder finner at saken kan forelegges skriftlig eller behandles på annen betryggende måte.

Medlem av styret har plikt til å møte hvis ikke vedkommende har gyldig frafall.

Medlem av styret har plikt til å delta i forhandlingene og avgi stemme. Det kan ikke stemmes blankt annet enn ved valg.

Styremedlem kan ikke delta ved behandlingen av saker dersom de er inhabile, jfr. forvaltningslovens bestemmelser.

Ledelse av styremøte

Styrets leder er møteleder. I styreleders fravær ledes møtet av dennes stedfortreder eller den som styreleder utpeker til å lede møtet. Styret skal sørge for at saker som behandles, er tilstrekkelig opplyst før det treffes avgjørelser.

Andre praktiske regler

Møtet holdes for åpne dører. Møtene bør kunngjøres på enhetens nettsider eller på annen måte slik at ansatte er informert om møtene. Styret kan fastsette at møtene skal holdes for lukkede dører, eller at bestemte saker skal behandles for lukkede dører. Saker som inneholder taushetsbelagte opplysninger, skal behandles for lukkede dører.

Beslutningsmyndighet

Styret er beslutningsdyktig når mer enn halvparten av medlemmene er til stede.

Vedtak treffes med alminnelig flertall av de avgitte stemmer. Ved stemmelikhet har styrets leder dobbeltstemme.

Avstemning skjer som hovedregel ved stemmetegn. Avstemning ved tilsetting skal skje skriftlig hvis ett av de møtende medlemmer krever det.

Møtebok

Det skal føres møtebok fra styremøtene.

Møteboka skal angi:

- Tid og sted for møtet
- Deltakerne i styremøtet (tilstedeværende, fraværende, funksjon)
- Framlagt dokumentasjon
- Administrasjonens/sekretærens innstilling til vedtak, samt øvrige forslag til vedtak fremmet i møtet.
- Vedtaket

Dersom styrets vedtak ikke er enstemmig, skal stemmegivningen framgå av møteboka.

Styremedlem som var til stede under handlinga av saken, kan kreve sin oppfatning innført i møteboka. Dette bør være kortfattet.

Styrets leder skal sørge for at det blir informert om styrets beslutninger.

INSTRUKS FOR DEKAN	
Fastsatt av:	Universitetsstyret, i møte 21.9.2017
Utarbeidet av:	Universitetsdirektøren
Gjelder fra:	Gjelder fra 1.1.2018. Erstatte instruks vedtatt av styringsgruppa i sak SG 55/08 den 28.11.2008
Arkivref:	Vedtak sak S 31/17 den 21.9.2017 ePhorte 2017/1139

Ansvar og myndighet

Dekan er daglig leder for fakultetets faglige og administrative virksomhet, og er fakultetets talsperson utad. Dekan har personalansvar for prodekan(er), fakultetsdirektør, og instituttledere. Dekan rapporterer til rektor i faglige saker og til universitetsdirektøren i administrative saker, og rektor har personalansvar for dekan. Dekan kan oppnevne prodekaner. Dekan og i dennes sted, prodekan, kan delta i møter i alle fakultetets styrer, råd og utvalg.

Dekan er sekretær for fakultetsstyret, og skal i samråd med styreleder gi tilråding i de saker som legges fram for styret.

Dekan avgjør spørsmål om prioritering av økonomiske og personalmessige ressurser innenfor rammer og retningslinjer fastsatt av fakultetsstyret og overordnet myndighet. Dekan avgjør saker i det omfang disse ikke kan utsettes til fakultetsstyret kommer sammen i møte, og som ikke anses som viktige nok til at ekstraordinært møte innkalles. Dekan avgjør også løpende enkeltsaker som ikke har prinsipiell eller stor økonomisk betydning.

Dekan har faglig ansvar og resultatansvar for fakultetet. Dekan skal sørge for at fakultetets samlede ressurser blir benyttet effektivt, utviklet i tråd med UiTs og fakultetets mål og strategier, og at virksomheten drives i samsvar med gjeldende lov- og rammeverk.

Dekan skal gjennomføre strategier og vedtak som er fastsatt av universitetsstyre, fakultetsstyre, rektor og universitetsdirektør, og sørge for at relevante myndighetskrav og krav fra universitetsledelsen blir ivaretatt.

Dekan skal bidra til strategisk utvikling, god samhandling og helhetlig ledelse av universitetets virksomhet.

Arbeidsoppgaver

Dekan skal lede og utvikle fakultetets utdannings, forsknings-, innovasjons- og formidlingsvirksomhet i tråd med UiTs og fakultetets mål og strategier.

Dekan skal bidra til å utvikle fakultetets mål og strategier og sørge for at ressursene brukes på en effektiv og hensiktsmessig måte. Dekan skal ivareta overordnet personal- og økonomiansvar for fakultetet, og etablere en hensiktsmessig arbeidsdeling med fakultetsdirektør og øvrige ledere ved fakultetet.

Dekan skal bidra til utvikling av kvalitet, relevans og nyskaping av utdanninger og læringsmiljø. Dekan skal sikre at studietilbudet er i samsvar med samfunnets behov og etterspørselen fra studenter. Dekan godkjenner endringer i emner og studieprogrammer.

Dekan skal bidra til utvikling av kvalitet, innretning og omfang på fakultetets FoU-virksomhet, og legge til rette for økt ekstern finansiering av forskning og utdanning.

Dekan skal bidra til at fakultetets resultater formidles til allmenheten, innovasjon og kommersialisering.

Dekan skal bidra til utvikling av arbeids- og læringsmiljøer som fremmer faglig utvikling og samarbeid, og sørge for god kommunikasjon, åpenhet, samhandling og medvirkning ved fakultetet. Dekan skal sørge for at arbeids- og læringsmiljøer ved fakultetet er fullt ut forsvarlige ut fra hensyn til helse, miljø, sikkerhet og velferd. Dekan skal arbeide for å fremme et likestilt og inkluderende arbeidsliv.

Dekan er fakultetets talsperson utad, og skal i samråd med universitetsledelsen sørge for god dialog og utvikling av relasjoner og samhandling med samfunnsaktører regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

Dekan skal bidra til gode samarbeidsforhold på tvers av fakulteter og campuser, delta i ledergrupper, og arbeide for at UiT blir ledet og utviklet på en koordinert og helhetlig måte.

INSTRUKS FOR FAKULTETSSTYRE

Fastsatt av:	Universitetsstyret, i møte 21.9.2017
Utarbeidet av:	Universitetsdirektøren
Gjelder fra:	Gjelder fra 1.1.2018. Erstatte instruks vedtatt av Styringsgruppa (SG) 28.11.2008
Arkivref:	Vedtak i sak S 31/17 den 21.9.2017 ePhorte 2017/1139

Ansvar og myndighet

Fakultetsstyret er øverste organ ved fakultetet. Styret og daglig ledelse ved fakultetet har det samlede ansvar for fakultetets faglige virksomhet og disponering av ressurser.

Beslutninger som treffes i fakultetsstyret treffes etter delegasjon fra universitetsstyret og på dettes ansvar. Fakultetsstyret kan delegere sin beslutningsmyndighet til andre ved fakultetet i den grad det ikke følger av denne instruks eller av andre instruks fastsatt av universitetsstyret at fakultetsstyret skal fatte vedtak. Delegasjon av myndighet skal dokumenteres skriftlig.

Fakultetsstyret skal sørge for at fakultetets ressurser blir benyttet effektivt, utviklet i tråd med UiTs og fakultetets mål og strategier, og at virksomheten drives i samsvar med gjeldende lov og rammeverk.

Fakultetsstyret har et særlig ansvar for å legge til rette for og påse at utdannings-, forsknings- og formidlingsvirksomheten ved fakultetet holder høy kvalitet og blir utviklet videre.

Fakultetsstyret skal ledes av ekstern styreleder som oppnevnes av universitetsstyret. Styreleder skal samarbeide med dekanen om saker som skal behandles i fakultetsstyret.

Det skal i størst mulig grad være åpenhet om fakultetsstyrets arbeid.

Arbeidsoppgaver

Fakultetsstyret skal fastsette en hensiktsmessig møteplan som er koordinert med UiTs årshjul for planlegging, styringsdialog og rapportering. Fakultetsstyret skal behandle saker i tråd med Styrings- og beslutningsregler for kollegiale organer ved UiT.

Fakultetsstyret skal vedta strategier, årsplaner og budsjetter for fakultetet, og fastsette rammer og retningslinjer for virksomheten. Strategidokumenter og hovedtrekk i årsplaner skal legges fram for universitetsledelsen og universitetsstyret for godkjenning.

Fakultetsstyret skal fastsette utfyllende regler og ta beslutninger i samsvar med regelverk og retningslinjer som er fastsatt av overordnet nivå, herunder kvalitetssystem for utdanningsvirksomheten og øvrige bestemmelser innen utdanning, forskning- og utviklingsarbeid, økonomi, personal mv.

Fakultetsstyret skal føre tilsyn med fakultetets virksomhet, sørge for det blir gjennomført hensiktsmessige analyser og rapportering, og påse at resultatkrav og føringer som er gitt av myndigheter og overordnet nivå blir fulgt opp ved fakultetet.

Fakultetsstyret skal påse at økonomiske ressurser blir disponert i samsvar med mål og rammer i tildeling fra myndigheter og universitetsstyret, og/eller i tråd med avtaler med eksterne parter.

Fakultetsstyret skal sammen med dekan legge til rette for utvikling av kvalitet, relevans, innretning og omfang på fakultetets faglige virksomhet.

Fakultetsstyret skal sammen med dekan legge til rette for utvikling av arbeids- og læringsmiljøer som fremmer faglig utvikling og samarbeid, og sørge for god kommunikasjon, åpenhet, samhandling og medvirkning ved fakultetet.

Fakultetsstyret skal sammen med dekan bidra til god styringsdialog og samhandling innenfor UiTs organisasjon.

Styreleder og styret for øvrig skal sammen med dekan bidra til god dialog og utvikling av relasjoner og samhandling med aktuelle samfunnsaktører. Styreleder skal, så langt det er mulig, delta i strategisamlinger og i styringsdialog mellom universitetsledelsen og fakultetsledelsen ved UiT.

ORIENTERINGSSAK

Til:
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:
31.01.2018

Sak:
5/18

ADM2020 - orientering om organisasjonsprosess

Som følge av avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen og fusjonene etter 2009 utredes UiTs samlede administrative organisering. Det er et mål om å samlet redusere kostnadene til drift og administrasjon tilsvarende avbyråkratiseringskuttet - samlet sett ca. 90 mill.

ADM2020 har en lengre historie ved UiT, og relevant historikk og dokumenter kan leses på www.uit.no/adm2020. Blant annet skal det etableres flere fellestjenester ved UiT, med sikte på å standardisere og effektivisere de administrative tjenestene.

En arbeidsgruppe har nå vurdert ulike modeller for organiseringen av sentraladministrasjonen, og krav til organiseringen av fakultets- og instituttnivået. Denne rapporten er sendt på høring i organisasjonen med frist 12. februar 2018.

Det er praktisk sett ikke mulig for fakultetsstyret å behandle høringsuttalelsen da denne i under utarbeidelse. Dekanen vil derfor beslutte uttalelsen på fullmakt.

En arbeidsgruppe utgående fra ledermøtet er nedsatt for å utarbeide forslag til høringsuttalelse. Denne består av instituttleder Gunbjørg Svineng (IMB), kontorsjef Vibeke Guddingsmo (IHO), Anika Mackenroth (seksjon for formidlingstjenester), og fakultetsdirektør Kjetil Kvalsvik. Gruppa skal innen 31. januar utarbeide et forslag til høringsuttalelse som sirkuleres i organisasjonen, og diskuteres på ledermøte 6. februar. Høringsuttalelsen ferdigstilles etter dette, og godkjennes av dekanen.

Det kan bemerkes at prosessen om organisering av administrasjonen på instituttnivå og fakultetsnivå er særlig krevende for Helsefak. Det er vanskelig å se konsekvensene av nye fellestjenester før disse er beskrevet mer detaljert og bemannet. Dette vil i praksis være førende for hvordan fakultetet kan organisere sin administrasjon.

Thrina Loennechen
dekan

Kjetil Kvalsvik
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 Intern høring - Delrapport 2 fra arbeidsgruppe for fremtidig organisering av administrasjonen ved UiT
- 2 Delrapport 2 fra arbeidsgruppe for fremtidig organisering av administrasjonen ved UiT

Avdeling for bygg og eiendom
Avdeling for forskning og utviklingsarbeid
Avdeling for IT
Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt
Avdeling for personal og organisasjon
Avdeling for økonomi
Avdeling for utdanning
Det helsevitenskapelige fakultet
Det juridiske fakultet
Det kunstfaglige fakultet
Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi
Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning
Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi
Fakultet for naturvitenskap og teknologi
Ledelse og administrasjon Campus Harstad
Tromsø Museum - Universitetsmuseet
Universitetsbiblioteket
Studentparlamentet
Tjenestemannsorganisasjonene

Intern høring - Delrapport 2 fra arbeidsgruppe for fremtidig organisering av administrasjonen ved UiT

Universitetsdirektøren sender med dette Delrapport 2 fra arbeidsgruppe for fremtidig organisering av administrasjonen ved UiT ut på høring.

Kort oppsummering av rapportens forslag

Arbeidsgruppen har fått i oppdrag av universitetsdirektøren å utforme helhetlig forslag til fremtidig organisering av administrasjonen ved UiT som omfatter:

1. Avdelingsstruktur i fellesadministrasjonen
2. Organisatorisk design for administrasjonen på nivå 2 og 3

Avdelingsstruktur

Det legges i rapporten fram tre alternativer til avdelingsstruktur. Arbeidsgruppen har spesielt hatt fokus på hvordan de strategiske utviklingsoppgavene plasseres i de ulike modellene. Hovedtrekkene i de tre modellene kan beskrives slik:

1. Dagens modell med justeringer. Legger til grunn en fast matriseorganisering av strategiske utviklingsoppgaver, samt faste forkontorfunksjoner.
2. Skiller mellom strategiske utviklingsoppgaver og driftsoppgaver gjennom å opprette egne avdelinger for de strategiske utviklingsområdene. Liten stab med koordinerende oppgaver og forkontorfunksjoner.
3. Skiller mellom strategiske utviklingsoppgaver og driftsoppgaver gjennom organisering av alle utviklingsoppgaver i en stor stab.

Det understrekes videre i rapporten at arbeidsgruppen er samstemt i å foreslå tre ulike alternativer til organisering, og at det ikke tas stilling til disse alternativene. Arbeidsgruppen er av den oppfatning at en presentasjonen av tre likeverdige alternativer vil gi et godt diskusjonsgrunnlag for en høring, som dernest vil gi universitetsdirektøren et godt beslutningsgrunnlag. Det fremføres videre at det vil være behov for justeringer uansett valg av modell.

Organisatorisk design for nivå 2 og 3

I arbeidet med å utarbeide et samsvarende administrativt design for nivå 2 og 3 har arbeidsgruppen sett nærmere på hvilke funksjonsområder som må gjenfinnes på nivå to, arbeidsdeling mellom nivå 1 og 2, samt overordnet arbeidsdeling mellom nivå 2 og 3. Arbeidsgruppen ser det som nødvendig at nivå 2 har autonomi til å organisere sine administrative tjenester i henhold til både størrelse og egenart. Denne autonomien påvirkes av noen beskrevne styringsmekanismer som knytter seg til gjennomgående ledelse, rapportering og evaluering, samt dimensjonering, beskrevet nærmere i rapporten. Designet vil være uavhengig av organisering på nivå 1 og vil derfor ikke påvirkes av hvilken modell som måtte velges for avdelingsstruktur.

Arbeidsgruppen mener at forslagene i rapporten på ulike måter svarer på føringene i mandatet. Hensynene knyttet til effektivisering ivaretas gjennom å etablere styringsmekanismer knyttet til ledelse og lederstrukturer, samt ved å etablere organisasjonsstrukturer som unngår dubleringer så langt det lar seg gjøre, samordner nærliggende funksjonsområder i mer dynamiske enheter, samt innplasserer og synliggjør de strategiske utviklingsområdene. Dette løser de tre modellene på ulike måter.

Høring

Høringen er åpen og omfatter i utgangspunktet alle deler av rapporten. Saken skal behandles i universitetsstyret 8. mars, og vil omfatte både avdelings- og seksjonsstruktur, på nivå 1 og nivå 2. Ut over generelle tilbakemeldinger på rapporten og de prinsipielle føringene ber universitetsdirektøren om konkrete tilbakemeldinger på de tre foreslåtte modellene. Dersom man ser fordeler med å justere modellene, eventuelt blande elementer fra de ulike modellene, ber universitetsdirektøren om forslag på dette. Arbeidsgruppen har ikke gitt konkrete forslag til seksjonering i de tre alternativene, og har åpnet for at dette må justeres i etterkant. Universitetsdirektøren ber derfor spesielt om konkrete forslag på dette området.

I det foreslåtte organisasjonsdesignet legger arbeidsgruppen opp til stor autonomi for fakultetene til å organisere egen virksomhet, gitt visse styringsmekanismer. Universitetsdirektøren ber derfor om tilbakemelding på om det foreslåtte designet tilsier behov for strukturelle, organisatoriske endringer ved fakultetene, eller om den enkelte enhet mener at det er mulig å videreføre nåværende organisering av egen administrasjon på nivå 2 (seksjonsinndeling m.m.) selv om arbeidsdelingen mellom nivåene vil endre seg. Dersom enheten mener at det er nødvendig eller formålstjenlig å endre egen organisasjonsstruktur, ber universitetsdirektøren om at fakultetene i sine innspill kommer med konkrete forslag til endring eller tydelige alternativer som kan vurderes i den videre saksbehandlingen.

Høringsfristen for avdelingene i fellesadministrasjonen settes til mandag 5. februar. For øvrige høringsinstanser er fristen mandag 12 februar.

Vennlig hilsen

Jørgen Fossland
konstituert universitetsdirektør

Julia Holte Sempler
seniorrådgiver

Vedlegg: Delrapport 2 fra arbeidsgruppe for fremtidig administrativ organisering ved UiT

I handlingsplanen for programmet Adm2020 er det fastsatt at det skal utredes ny avdelingsstruktur i fellesadministrasjonen og avklares framtidig fordeling av ansvar og arbeidsoppgaver mellom nivåene i administrasjonen ved UiT.

Arbeidsgruppen har delt arbeidet i to faser, og presenterer med dette Delrapport 2 fra arbeidet.

Tromsø, 10.01.2018

Trond Singsaas
seniorrådgiver, NTNU (leder)

Gøril Heitmann
assisterende universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
personaldirektør

Hanne Karde
kommunikasjonsdirektør

Johanne Raade
direktør ved universitetsbiblioteket

Hans Kristian Hernes
professor ved Institutt for
samfunnsvitenskap

Kjetil Kvalsvik
fakultetsdirektør ved
Det helsevitenskapelige fakultet

Grete Hagebakken
førsteamanuensis ved
Handelshøgskolen Campus Harstad

Joakim Breivik
student

Torill Nustad
representant for tjenestemannsorganisasjonene

Sekretariatet:

Julia Holte Sempler, seniorrådgiver, Stab hos rektor og direktør

Inger Kaisa Bækø, kontorsjef, TMU

Innhold

1	Sammendrag.....	3
2	Tilbakemeldinger på Delrapport 1.....	4
3	Overordnede prinsipper.....	5
3.1	Fellestjenester.....	6
3.2	Lederroller.....	7
3.3	Organisering av administrative oppgaveområder.....	9
4	Avdelingsstruktur.....	10
4.1	Organisering av strategiske utviklingsoppgaver.....	10
4.2	Alternativ 1.....	13
4.3	Alternativ 2.....	15
4.4	Alternativ 3.....	17
4.5	Stedlige funksjoner.....	18
4.6	Forhold som krever ytterligere utredning.....	19
5	Organisasjonsdesign nivå 2 og 3.....	19
5.1	Autonomi og styringsmekanismer.....	20
5.2	Organisering av nivå 2.....	21
5.3	Overordnet arbeidsdeling mellom nivå 2 og 3.....	22
5.4	Administrativ støtte til mindre enheter.....	23

1 Sammendrag

Arbeidsgruppen har fått i oppdrag av universitetsdirektøren å utforme helhetlig forslag til fremtidig organisering av administrasjonen ved UiT som omfatter:

1. Avdelingsstruktur i fellesadministrasjonen
2. Organisatorisk design for administrasjonen på nivå 2 og 3

Arbeidsgruppen oppfatter at hovedoppdraget er å konkretisere og detaljere den administrative strukturen for nivå 1. Derneft skal arbeidsgruppen også foreslå et organisatorisk design for nivå 2 og 3.

I prosessen med å svare på mandatet har arbeidsgruppen delt sitt arbeid i to faser og to rapporter. Delrapport 1 inneholder beskrivelser av hvordan arbeidsgruppen har fortolket oppdraget, på hvilket grunnlag oppdraget er blitt gitt, samt hvilke premisser arbeidsgruppen ser det som nødvendig å forholde seg til. Derneft inneholder rapporten drøftinger rundt prinsipielle spørsmål vedrørende administrativ struktur, styring og ledelse, og organisasjonsdesign. Delrapport 2 inneholder en utdyping av arbeidsgruppens prinsipielle ståsted med utgangspunkt i de tilbakemeldinger som ble gitt til Delrapport 1. Hovedmålet med denne rapporten er å foreslå avdelingsstruktur for nivå 1 samt organisasjonsdesign for nivå 2 og 3.

Det legges frem tre alternativer til avdelingsstruktur som varierer i henhold til hvordan de administrative oppgaveområdene er plassert. Spesielt har arbeidsgruppen hatt fokus på hvordan de strategiske utviklingsoppgavene plasseres i de ulike modellene. Hovedtrekkene i de tre modellene kan beskrives slik:

1. Dagens modell med justeringer. Legger til grunn en fast matriseorganisering av strategiske utviklingsoppgaver, samt faste forkontorfunksjoner.
2. Skiller mellom strategiske utviklingsoppgaver og driftsoppgaver gjennom å opprette egne avdelinger for de strategiske utviklingsområdene. Liten stab med koordinerende oppgaver og forkontorfunksjoner.
3. Skiller mellom strategiske utviklingsoppgaver og driftsoppgaver gjennom organisering av alle utviklingsoppgaver i en stor stab.

Det understrekes at arbeidsgruppen er samstemt i å foreslå tre ulike alternativer til organisering, og at det ikke tas stilling til disse alternativene. Arbeidsgruppen er av den oppfatning at en presentasjon av tre alternativer vil gi et godt diskusjonsgrunnlag for en høring, som derneft vil gi universitetsdirektøren et godt beslutningsgrunnlag. Det vil være behov for justeringer uansett valg av modell.

I arbeidet med å utarbeide et samsvarende administrativt design for nivå 2 og 3 har arbeidsgruppen sett nærmere på hvilke funksjonsområder som må gjenfinnes på nivå to, arbeidsdeling mellom nivå 1 og 2, samt overordnet arbeidsdeling mellom nivå 2 og 3. Arbeidsgruppen ser det som nødvendig å sikre et gjenkjennelig administrativt design, samtidig som nivå 2 må ha stor mulighet til å organisere sine administrative tjenester i henhold til både størrelse og egenart. Denne autonomien påvirkes av noen beskrevne styringsmekanismer som knytter seg til gjennomgående ledelse, rapportering og evaluering, samt dimensjonering. Designet vil være uavhengig av organisering på nivå 1 og vil derfor ikke påvirkes av hvilken modell som m tte velges for avdelingsstruktur.

Arbeidsgruppen mener forslagene i rapporten på ulike måter svarer på føringene i mandatet. Hensynene knyttet til effektivisering ivaretas gjennom å etablere styringsmekanismer knyttet til ledelse og lederstrukturer, organisasjonsstrukturer som unngår dubleringer så langt det lar seg gjøre, samordning av nærliggende funksjonsområder i mer dynamiske enheter, samt innplassering og synliggjøring de strategiske utviklingsområdene. Dette løser de tre modellene på ulike måter.

2 Tilbakemeldinger på Delrapport 1

Arbeidsgruppen har ønsket å være transparent og åpen i sitt arbeid. Det ble derfor utarbeidet en Delrapport 1 der gruppens forståelse av oppdraget ble presentert. Rapporten ble gjort tilgjengelig på UiTs intranett for kommentarer fra alle som ønsket. Det kom tilsammen ti innspill til delrapporten.

Arbeidsgruppen er fornøyd med at ansatte har engasjert seg, og ser det som svært verdifullt at det er kommet mange gode og reflekterte bidrag.

Delrapporten stilte fem spørsmål som arbeidsgruppen ønsket innspill på:

Hvor stor grad av frihet skal det tilligge nivå 2 og 3 å organisere disse støttefunksjonene / oppgavene?

Mange av innspillene vektlegger særegenhetene ved de ulike fakultet og institutt, og påpeker at nærhet til og autonomi over ressurser er viktig for nivå 2 og 3. Man ønsker å ha mulighet for å ha nære støttefunksjoner knyttet til sin virksomhet. Innspillene reflekterer også en frykt for at man som følge av prosessene som pågår mister ressurser i bunnlinja, og dermed ikke har kapasitet til å utføre oppgaver og levere tjenester på alle områder.

Etableringen av fellestjenester og nivåplasseringen av disse diskuteres. Ut fra innspillene kan det leses at det finnes en forståelse i organisasjonen for at fellestjenestene betyr mer sentralisering og regelstyring. Innspillene reflekterer en frykt for at man mister kapasitet og sitter igjen med oppgaver som ikke blir løst.

Det må tas høyde for diversitet. Fakultetene og instituttene er vesensforskjellig både med tanke på størrelse og virksomhet, og kan ikke organiseres over samme prinsipp. Dette vil være et viktig utgangspunkt for arbeidsgruppen i forslagene som presenteres knyttet til organisasjonsdesign for nivå 2 og 3.

Er det andre faktorer som arbeidsgruppen burde ta med i sitt bakgrunnsbilde for oppdraget?

Arbeidsgruppen ser at bakgrunnsbildet for oppdraget kunne ha vært nyansert og problematisert ytterligere i Delrapport 1. Blant annet ligger det til grunn at effektiviseringskutt kan tas ut på andre måter enn utelukkende kutt i lønnskostnader. Hvordan kuttet fram til nå er tatt ut varierer også stort mellom fakultetene og det er derfor vanskelig å trekke en enhetlig konklusjon på hvordan kuttet har vært håndtert. Arbeidsgruppen ønsker også å understreke at besparelser knyttet til effektiviseringstiltak vil først kunne hentes ut etter at omstillingene er gjennomført. Dette er nærmere beskrevet i kapittel 2.1.

Flere av innspillene nyanserer også bakgrunnsbildet. For eksempel påpekes det at volumet i eksternøkonomien, endringer i studentporteføljen og økning av studentmassen fører til et større behov for administrativ kapasitet på nivå 2 og 3. Den geografiske dimensjonen og ulike kulturer ved UiT trekkes også fram som faktorer som påvirker den administrative organiseringen.

Hvordan kan gruppa avveie føringene i de tre overordnede faktorene knyttet til effektivisering, digitalisering og spesialisering opp mot driverne knyttet til høyt brukerbehov og kvalitetskrav?

Flere av innspillene diskuterer arbeidsgruppens bruk av begrepet *effektivisering*. Det påpekes for eksempel at arbeidsgruppen ikke skiller mellom effektivisering og effekt, og at effektivisering bør være målet, mens digitalisering og spesialisering er virkemidler for å nå dette. Det trekkes også fram bekymringer knyttet til for mye standardisering med tanke på at fakulteter og institutter opplever behov for spesialisering nært tilknyttet den faglige virksomheten.

Arbeidsgruppa ønsker innspill / nyanseringer på skillet mellom de tre tjenesteområdene stabstjenester, tjenesteyting og forvaltningsoppgaver.

Mange er enige i dette skillet, men det er utydigheter spesielt knyttet til stabsbegrepet. Arbeidsgruppen må ytterligere beskrive hva som menes med stab og lederstøtte. Innspillene påpeker også at det er viktig

å være oppmerksom på at kategoriseringen er et nyttig analytisk skille, men at arbeidsoppgaver i mange sammenhenger flyter over i flere kategorier. Man kan derfor ikke konsekvent skille oppgaver på bakgrunn av disse kategoriene i en strukturell oppbygging/«boksologi» av administrasjonen.

Arbeidsgruppen har også diskutert dilemmaer knyttet til for sterke skiller mellom typer administrative oppgaver. Det eksisterer en uro for at økt standardisering vil føre til mye mer ensrettede og monotone arbeidsoppgaver med liten faglig utvikling, samtidig som mange opplever for lite rom for spesialisering og faglig utvikling. Dette er dilemmaer arbeidsgruppen har med seg i sine drøftinger.

Ytterligere beskrivelser av de administrative oppgaveområdene er å finne i kapittel 3.3.

Kan administrasjonen organisere seg etter flere uformelle lederstrukturer?

På bakgrunn av innspillene ser arbeidsgruppen at begrepet *uformell ledelse* er uheldig, og at dette har blitt forstått ulikt i organisasjonen. Det kan også påpekes at dette har vært et diskusjonsområde arbeidsgruppen ønsket innspill på, mer enn et mål i seg selv.

I tilbakemeldingene påpekes det at lederansvaret må følge økonomi og personalansvar, at ansvar og styringsrett henger sammen og at mer bruk av uformelle ledere kan føre til lengre beslutningsveger, mer byråkrati og større risiko for feilkommunisering. Andre ser mer positivt på uformelle lederstrukturer, og ser fordeler med flere uformelle ledere. Det påpekes imidlertid at det er viktig å formalisere også disse lederrollene.

Arbeidsgruppen går nærmere inn på dette området i kapittel 3.2.

3 Overordnede prinsipper

I dette kapittelet vil arbeidsgruppen gjennomgå sitt prinsipielle ståsted i tilknytning til organisasjonsdesign og avdelingsstruktur. Gitt tilbakemeldingene på Delrapport 1 er det nødvendig for gruppen å tydeliggjøre sitt ståsted på noen utvalgte områder og hvilken betydning dette har for arbeidsgruppens faktiske forslag til organisering.

I den forbindelse er arbeidsgruppens forståelse av de omstillingene UiT er inne i viktig. Flere av innspillene nyanserer bakgrunnsbildet og det påpekes blant annet at volumet i eksternøkonomien, endringer i studentporteføljen og økning av studentmassen fører til et større behov for administrativ kapasitet på nivå 2 og 3. Den geografiske dimensjonen og ulike kulturer ved UiT trekkes også fram som faktorer som påvirker den administrative organiseringen. Likevel oppfatter arbeidsgruppen situasjonen slik at den enkelte enhet i dag har autonomi til å styre egne ressurser og vurdere behov for blant annet administrativ støtte ved enheten. Dette fører til at de enkelte enheter har kunnet gjøre selvstendige strategiske vurderinger knyttet til oppbygging av administrative tjenester og dermed bygge opp både dublerende og overlappende sett av tjenester. Samlet sett gir dette stor diversitet som har skapt et stort omfang av administrative ressurser.

Som beskrevet i Delrapport 1 har arbeidsgruppen identifisert tre vesentlige faktorer for å kunne operasjonalisere de langsiktige gevinstene og målene i Adm2020 og effektiviseringsreformen: Effektivisering, digitalisering og spesialisering. Det er etter arbeidsgruppens mening ikke ønskelig at noen enheter skal kunne bygge ut sine administrative tjenester uten at det er gjort en helhetsvurdering. Dette reiser spørsmål knyttet til hvor og hvordan vurderinger og beslutninger knyttet til administrative ressurser skal utføres. Arbeidsgruppen har identifisert noen strukturelle grep knyttet til å møte kravet og forventningene vedrørende effektivitet, spesialisering og digitalisering som knytter seg til innføring av fellestjenester, gjennomgående ledelse og mindre formelle lederstrukturer, samt organisering av administrative oppgaveområder.

3.1 Fellestjenester

Universitetsdirektøren har vedtatt å opprette 13 nye fellestjenester. Disse kommer i tillegg til flere allerede etablerte fellestjenester ved UiT. Arbeidsgruppen anser bakteppet for oppretting av fellestjenestene som et viktig premiss for gruppens arbeid. Opprettelse av fellestjenestene er et vesentlig grep for å møte kravene om effektivisering, digitalisering og spesialisering på. Samtidig oppfatter arbeidsgruppen gjennomgående fellestjenester som en måte å sikre nødvendig dimensjonering av et administrativt område, og derfor som et vesentlig styringsmessig grep som arbeidsgruppen forventer at på sikt vil ha effekt. Arbeidsgruppen ser også at dette er et grep som kan utvides.

Både i diskusjonene arbeidsgruppen har hatt og i tilbakemeldingene på Delrapport 1, har det fremkommet ulike forståelser av begrepet fellestjeneste. Arbeidsgruppen vil derfor vise til den felles definisjonen som er lagt til grunn fra universitetsdirektøren: «En fellestjeneste er et helhetlig, administrativt tjenestetilbud som gis til hele eller deler av organisasjonen, der ressursene brukes samlet til beste for alle de som bruker tjenesten. Normalt vil en fellestjeneste tilbys av én enhet i organisasjonen, men det er også mulig å tenke at flere nivåer tilbyr en fellestjeneste sammen.» Arbeidsgruppen oppfatter dette som at det gjennomgående ansvaret for tjenesten sentraliseres, men at tjenesten ikke nødvendigvis organisatorisk eller geografisk sett samles. Flere av de foreslåtte fellestjenestene legger til grunn at det er det viktig å ha en tjeneste med ansatte både på nivå 1 og nivå 2, samt på alle campus.

Dette forutsetter imidlertid flere ting. På den ene siden forutsetter det en tydelig avgrensning av hvilke konkrete områder fellestjenestene skal levere innenfor og ikke. Tjenestene skal være gjennomgående i form av at de skal levere direkte til bruker, og underliggende nivåer skal ikke bygge opp overlappende funksjoner på disse områdene. Dette fordrer videre et tydelig og gjennomgående ansvar for avdelingsdirektørene. Uavhengig av om tjenestene er organisert over flere nivå, skal det være en gjennomgående faglig ledelse fra nivå 1. Dette anser arbeidsgruppen som nødvendig for å kunne sikre effektivisering, digitalisering og spesialisering av de ulike arbeidsprosessene som helhet.

Arbeidsgruppen kan også ut i fra tilbakemeldingene lese en skepsis til leveransene knyttet til fellestjenestene. Innspillene reflekterer også en frykt for at man som følge av prosessene som pågår mister ressurser, men likevel ikke får levert gode nok tjenester, eller mister ressurser og oppgavene videreføres som i dag. Enkelte ansatte er skeptiske til om dette vil medføre at man styres av flere ledere. Det vil kreve en omstilling knyttet til hvordan man forholder seg til leveranser og bestillinger inn mot de gjennomgående tjenestene. Arbeidsgruppen vil likevel understreke at UiT allerede i dag tilbyr en del fellestjenester, og vil i den forbindelse anbefale at det i det videre arbeidet benyttes erfaringer med oppbygging av slike fellestjenester, som for eksempel arkiv.

Det er universitetsdirektørens oppgave å detaljere fellestjenestene, mens det er arbeidsgruppens oppgave å si noe om fellestjenestenes strukturelle tilhørighet. Det betyr at arbeidsgruppen anser det som sin oppgave å innplassere alle fellestjenestene i den strukturen arbeidsgruppen foreslår. Per nå er avgrensning og dimensjonering av fellestjenestene ikke endelig avklart. Dette påvirker i liten grad arbeidsgruppens oppdrag knyttet til å innplassere fellestjenestene i avdelingsstrukturen. I kapittel fire kan det leses i hvilken avdeling arbeidsgruppen har funnet det formålstjenlig at fellestjenesten hører hjemme. Arbeidsgruppen har i den forbindelse ikke kommet med detaljerte forslag om hvordan fellestjenestene skal ledes, og forutsetter at dette blir en detaljeringsoppgave for den enkelte avdeling etter at fellestjenestene er endelig avgrenset og dimensjonert.

I større grad enn innplassering på avdelingsnivå, vil manglende avgrensning og dimensjonering påvirke arbeidsgruppens diskusjoner knyttet til organisasjonsdesign på nivå to og tre. Ettersom det er store ulikheter i forslagene til fellestjenester knyttet til hvorvidt ressurser skal eies av nivå 1 eller 2, vil det på det nåværende tidspunkt være vanskelig for arbeidsgruppen i særlig grad å kunne være tydelig på hvilke funksjonsområder som bør gjenfinnes på nivå 2 i et overordnet organisasjonsdesign. Arbeidsgruppen har derfor foreslått et organisasjonsdesign som er såpass generelt at tilpasninger kan gjøres i henhold til detaljeringer i fellestjenestene på et senere tidspunkt.

3.2 Lederroller

Et annet strukturelt grep arbeidsgruppen anser som avgjørende for å møte kravene om effektivisering, digitalisering og spesialisering, er gjennom lederstrukturer og behovet for gjennomgående ledelse. Arbeidsgruppen beskrev i Delrapport 1 at det er en tendens i sektoren til å organisere administrasjonen etter mer formelle lederstrukturer enn i den faglige organiseringen. For mange formelle lederstrukturer kan tendere til å bli fragmenterte og ukoordinerte hvis det ikke er en tydelig ansvars- og rolledeling, samt generere behov for nærliggende stabsfunksjoner og kan på den måten virke både byråkratiserende og ekspanderende. Arbeidsgruppen vil derfor legge til grunn to strukturelle grep som knytter seg (1) prinsippet om gjennomgående ledelse og (2) færre strukturelle lederledd.

Gjennomgående ledelse fra nivå 1

Arbeidsgruppen har som nevnt tidligere en oppfatning av at innovasjons- og utviklingskraften ikke ligger i organisasjonsstruktur, men i myndighetsutøvelsen. Arbeidsgruppen mener derfor at oppdraget knyttet til avdelingsstruktur ligger nært knyttet til hvordan avdelingene ledes og hvilken myndighet som tilligger denne rollen.

For å møte kravene til effektivisering, spesialisering og digitalisering mener arbeidsgruppen at det er avgjørende at lederne av de ulike virksomhetsområdene på nivå 1 (avdelingsdirektørene) har myndighet til å forvalte gjennomgående tjenester, og kunne utøve et faglig ansvar på sine respektive områder. For eksempel må en økonomidirektør være eier av alle prosessene innenfor området, samt ha myndighet til å lede og forvalte fagområdet. Hvordan økonomidirektøren forvalter dette er imidlertid ikke arbeidsgruppens jobb å fastsette.

Arbeidsgruppen mener videre at det må legges stor vekt på at administrative tjenester skal leveres på en brukerrettet og profesjonell måte. Det innebærer at tjenesteleverandører sentralt og lokalt i organisasjonen skal ha god kjennskap til brukerne og deres behov, etablere brukervennlige løsninger og gode former for kommunikasjon, og gjennomføre systematisk brukerdiallog for å forbedre tjenestene. Profesjonalitet i tjenesteproduksjonen innebærer også å opptre helhetlig og løsningsorientert, og unngå å videresende problemstillinger og forespørsler til andre organisatoriske ledd.

Slik arbeidsgruppen ser det er det tre elementer som i denne sammenhengen er vesentlig:

- Lede gjennomgående prosesser
- Allmenn forvaltning innenfor området
- Strategisk utviklingsarbeid

Innføringen av nye fellestjenester påvirker etter arbeidsgruppens oppfatning i stor grad ansvarsområdet til avdelingsdirektørene. Det tilligger et utvidet ansvar for en god del gjennomgående prosesser innenfor avdelingens fagområde. Dette ansvaret er uavhengig av hvorvidt ressursene eies av nivå 1 eller 2. Avdelingsdirektørene må som prosesseiere sikre at prosessene optimaliseres på en slik måte at man møter krav og forventninger knyttet til effektivisering, standardisering og digitalisering, samt at alle ansatte involveres i disse prosessene. Dette forutsetter en arbeidsledelse som baserer seg på en prosess- og forbedringstankegang som ikke tidligere har vært påkrevd på mange områder.

Ansvaret for forvaltning innenfor området som helhet vil også ligge nært knyttet til avdelingsdirektørenes mandat. Dette innebærer å sikre kvalitet i alle leveranser innenfor forvaltningsområdet. Det innebærer også et ansvar for å unngå dubleringer og unødige kontrollfunksjoner. Noen områder har for eksempel stort potensiale for dubleringer av både personale og oppgaver på ulike nivå, og det må være avdelingsdirektørens ansvar og mandat å sørge for området som helhet, uavhengig om ressursene ikke eies av nivå 1.

Slik UiT er organisert i dag ligger også det strategiske utviklingsarbeidet innenfor avdelingsdirektørenes mandat. Hvordan dette skal forvaltes knytter seg nært opp til diskusjonen om hvorvidt de strategiske

utviklingsoppgavene er organisert som egen enhet eller som matrise. De ulike modellene som presenteres innebærer tre ulike tilnærminger til dette oppgaveområdet. Hvor ansvaret ligger for de strategiske utviklingsoppgavene vil derfor variere i de ulike modellene, og det vil ikke nødvendigvis tilligge alle avdelingene.

Lederstrukturer

I tråd med beskrivelsene i Delrapport 1 ønsker arbeidsgruppen å se nærmere på muligheten for å organisere den administrative virksomheten tettere opp mot det som er vanlig i den faglige linja. Dette innebærer en organisering som baserer seg på mindre grad av formelle lederstrukturer.

Arbeidsgruppen benyttet i Delrapport 1 begrepet uformell ledelse for å beskrive dette mulighetsrommet. På bakgrunn av innspillene ser arbeidsgruppen at dette begrepet er uheldig, og at det har blitt forstått ulikt i organisasjonen. Arbeidsgruppen er enig i at overordnet lederansvar må følge økonomi og personalansvar, og at ansvar og styringsrett henger sammen. Med uformelle ledere har arbeidsgruppen i hovedsak sett på muligheten for å unngå for mange formelle ledernivåer innenfor en og samme enhet. Dette betyr imidlertid ikke at slike forhold ikke skal være formalisert. Det er både nødvendig og avgjørende at slike lederstrukturer formaliseres på en måte som gjør at det ikke er uklart hvor myndighetsutøvelsen ligger.

Per i dag er det vanlig at administrative avdelinger organiseres i et visst antall seksjoner avhengig av antall ansatte. Arbeidsgruppen ser det som nødvendig å videreføre en slik organisering, men har diskutert ulike alternativer som et tillegg. Dette kan innebære bruk av betegnelser som faggruppeledere, teamledere, prosjektledere og lignende. Arbeidsgruppen har landet på å benytte begrepet faggrupper og faggruppeledere i sine videre anbefalinger. Dette henger sammen med at hverken teamleder eller prosjektleder virker dekkende nok. Teamledelse knyttes ofte til en ganske liten gruppe personer innenfor et avgrenset område. Prosjektledelse på sin side forutsetter gjerne en midlertidig prosjektorganisering av funksjonsområder som i denne sammenhengen ikke vil være tilstrekkelig da de fleste funksjonsområder vil bestå av både faste og varige oppgaver. Både IT-avdelingen og UB tar i bruk betegnelser for gruppeledere og faggruppeledere, og betegnelsen fremstår derfor som kjent også innenfor administrativ sammenheng.

Faggrupper og faggruppeledere ligner i noe grad på organisering som benyttes i den faglige linja, og ligger derfor nærmere det arbeidsgruppen ønsker å formidle. En faggruppe vil være en samling av de personer som jobber innenfor et administrativt fagområde, for eksempel lønn eller eksamen. Disse vil kunne ledes av en faggruppeleder. Til forskjell fra en seksjon vil en faggruppe kunne være mer dynamisk. En seksjon er en formell enhet som må opprettes av universitetsstyret, mens en faggruppe vil kunne omdefineres ved behov.¹

Avhengig av oppgaveportefølje og omfang vil en faggruppeleder tillegges nødvendig myndighet i utøvelsen av lederoppdraget. Der det overordnede økonomiansvaret vil tilligge en seksjonsleder, kan ansvar ut over dette delegeres til en faggruppeleder ved behov. Også deler av personalansvaret kan delegeres. Faggruppeleder vil kunne defineres som å ha det daglige arbeidslederansvaret samtidig som den inngår som en del av gruppen og deltar i det daglige arbeidet. Seksjonsledere på den andre siden, tilsettes gjerne som ledere på heltid.

Arbeidsgruppen anser dette som et nyttig grep i arbeidet med å unngå å opprette for mange faste organisasjons- og lederstrukturer. Spesielt de nye fellestjenestene vil mest sannsynlig kreve ulik grad av og form for ledelse, og arbeidsgruppen ønsker å legge til rette for at dette kan utøves ulikt avhengig av behov. Det er imidlertid vesentlig at slike strukturer formaliseres i en slik grad at det er tydelig for både ansatte og ledere hvilken grad av myndighet som tilligger rollen. Det må også være en forutsetning at

¹ Arbeidsgruppen gjør oppmerksom på at man likevel må forholde seg til forhandlingsplikt etter hovedavtalen og behov for styrebehandling. Varige strukturer skal forhandles om og styrebehandles.

det hele tiden legges til rette for robusthet og kvalitet i lederutøvelsen, og at de som innehar lederansvar både får opplæring og veiledning i tilknytning til oppgaven.

3.3 Organisering av administrative oppgaveområder

Som skissert i Delrapport 1 ønsker arbeidsgruppen å dele de administrative funksjonsområdene inn i tre hovedkategorier; Stabstjenester, tjenesteyting og forvaltningsoppgaver. Tilbakemeldingene viser at det er behov for ytterligere presisering av disse områdene. Arbeidsgruppen vil i det følgende gi en presisering, samt antyde noen strukturelle bindinger knyttet til de ulike kategoriene. Arbeidsgruppen er enig i at kategoriene heller ikke kan benyttes som hovedinngang i en strukturell oppbygging av administrasjonen på nivå 1, men mer kan gi et bilde av på hvilket nivå enkelte typer oppgaver og funksjoner bør utføres.

Stabsfunksjoner – strategiske utviklingsoppgaver

Med stabsfunksjoner mener arbeidsgruppen alle de oppgaver som knytter seg til lederstøtte og strategisk og organisatorisk utviklingsarbeid. Det kan skilles mellom stabsfunksjon med strategisk utviklingsoppgaver og stabsfunksjon som praktisk lederstøtte. De strategiske utviklingsoppgavene knytter seg til å bidra i utviklingsoppgaver i virksomheten som for eksempel utarbeidelse av virksomhetsplan, strategisk organisasjonsutvikling, forskningsstrategier osv. Stabsfunksjon som praktisk lederstøtte er nærmere knyttet til forkontorfunksjoner og praktiske, nødvendige gjøremål knyttet opp mot ledelsen.

Helheten av området stabsfunksjoner gjelder med andre ord ikke utelukkende oppgaver som tilligger det som i dag er den organisatoriske enheten stab. For eksempel utfører alle avdelingene på nivå 1 strategiske stabsfunksjoner innenfor sine områder. Oppgavene som tilligger denne kategorien vil ha sitt hovedtyngdepunkt på nivå 1. Lederstøtte i form av strategioppfølging, sekretariatsfunksjoner for styrer og utvalg osv. vil også være nødvendig å gjenfinne på nivå 2, og i enkelte tilfeller nivå 3. Spørsmålet arbeidsgruppen skal besvare er hvordan disse arbeidsoppgavene burde organiseres i en avdelingsstruktur på nivå 1. Dette er nærmere gjort rede for i kapittel 4.1.

Forvaltningsoppgaver

Forvaltningsoppgavene er de lovpålagte og regelstyrte oppgavene. Dette er knyttet til prinsipper om likebehandling og forvaltning av plikter og rettigheter. Det innebærer både kontakt med eksterne myndigheter, samt forvaltning av myndighetsområder internt. Dette forutsetter et tyngdepunkt på nivå 1. I mange tilfeller vil imidlertid leveranser innenfor dette området ligge på nivå 2 eller 3, mens regelverksstyring og kontroll ligger på nivå 1. Et eksempel er eksamensområdet. Dette er et tungt forvaltningsområde på nivå 1, der mye av myndighetsutøvelsen likevel ligger på nivå 2 eller 3 (oppnevning av sensorer, valg av eksamensordning i tråd med regelverk mm).

Tjenesteyting

Tjenesteyting er de oppgavene som tilbys som administrative støttetjenester til våre brukere. Dette er tjenester man i rettslig forstand ikke har krav på men likevel mottar. IT-tjenester, studieveiledning, forskningsstøtte med mer, er typiske eksempler på slike tjenester. Disse tjenestene vil i mange tilfeller ligge i skjæringspunktet mot forvaltningsoppgavene. Flere av fellestjenestene vil være å finne i denne kategorien. En del allerede etablerte fellestjenester, samt en del av de nye fellestjenestene vil være organisert på nivå 1, mens noen fellestjenester forutsetter en arbeidsdeling mellom nivå 1 og 2.

Både oppgaver innenfor forvaltningsområdet og tjenesteyting forutsetter tydelig ledelse knyttet til både hvordan et område som helhet skal forvaltes og hvordan arbeidsprosessene skal flyte best mulig for å unngå konflikter i leveransene og dubleringer av oppgavene. Uavhengig av eierskap til ressursene må også organiseringen av et funksjonsområde være av en slik art at de som jobber innenfor en tjeneste kontinuerlig er med på å utvikle tjenesten som helhet. Det betyr at en utskilling av strategiske utviklingsoppgaver ikke betyr at arbeidet knyttet til å utvikle egne oppgaver og prosesser innenfor et funksjonsområde opphører. Dette er et viktig premiss uavhengig av hvilken modell man velger.

4 Avdelingsstruktur

Arbeidsgruppen har fått i oppdrag å foreslå avdelingsstruktur i fellesadministrasjonen, og det vil i dette kapittelet lanseres tre alternativer. Disse alternativene vil variere i henhold til hvordan de tre administrative oppgaveområdene (beskrevet over) er plassert. Spesielt har arbeidsgruppen hatt fokus på hvordan de strategiske utviklingsoppgavene plasseres i de ulike modellene.

Arbeidsgruppen legger til grunn de føringer som er presentert tidligere i dokumentet. Det betyr at det forutsettes gjennomgående lederansvar for de ulike fagområdene, samt at det legges opp til en mer dynamisk struktur som knytter seg til faggrupper og ikke for mange seksjoner. Arbeidsgruppen har tatt forbehold om at avdelingene vil vokse i antall ansatte med bakgrunn i fellestjenestene, men ønsker at dette løses i henhold til en faggruppemodell heller enn ved en økning i antall seksjoner.

Arbeidsgruppen har identifisert noen områder der man finner overlappende oppgaveløsning innenfor dagens struktur. Med utgangspunkt i prinsippet om å unngå dubleringer er det særskilt viktig at slike dubleringer og overlap i minst mulig grad kan gjenfinnes i overordnet struktur. Det vil likevel være umulig strukturelt å organisere seg bort fra overlappende områder. Arbeidsgruppen har derfor ikke beskrevet i detalj hvilke funksjonsområder som inngår i de ulike seksjonene. Det vil være nødvendig at slike justeringer blir gjort i henhold til overordnede føringer i etterkant av den overordnede strukturen er vedtatt. Arbeidsgruppen er av den oppfatning at den ikke har kompetanse til å gjøre denne grad av detaljeringer og anser det som en del innplasseringsjobben i etterkant av arbeidsgruppens arbeid. Det vil også pekes på noen funksjonsområder spesielt som arbeidsgruppen anbefaler at utredes ytterligere før oppgaver kan plasseres i strukturen. Dette presenteres i kapittel 4.6.

Arbeidsgruppen ser det videre som vanskelig å rokkere om på de to avdelingene som allerede er organisert som gjennomgående, BEA og ITA, og vil derfor ikke foreslå konkrete endringer knyttet til disse. Arbeidsgruppen observerer imidlertid at det er en del uheldig overlap, spesielt knyttet til ITA og noen av de andre avdelingene i dagens organisering, og det vil derfor anbefales at noen områder utredes nærmere av universitetsdirektøren. Dette er nærmere beskrevet i kapittel 4.6.

Det understrekes at arbeidsgruppen er samstemt i å foreslå tre ulike alternativer til organisering, og at det ikke tas stilling til hvilket av disse alternativene som vil være best egnet. Utvalget mener samtlige modeller er realistiske for organisering av administrasjonen ved UiT. Det fremkommer av forslagene hva arbeidsgruppen anser som utfordringer og fordeler ved de ulike alternativene. Arbeidsgruppen er av den oppfatning at en presentasjon av tre alternativer vil gi et godt diskusjonsgrunnlag for en høring, som dernest vil gi universitetsdirektøren et godt beslutningsgrunnlag. Det vil være behov for å gjøre justeringer, spesielt på seksjonsnivå, uansett valg av modell.

Arbeidsgruppen mener at de tre forslagene på ulike måter svarer på føringene i mandatet. Hensynene knyttet til effektivisering ivaretas gjennom å etablere styringsmekanismer knyttet til ledelse og lederstrukturer, organisasjonsstrukturer som unngår dubleringer så langt det lar seg gjøre, samordning av nærliggende funksjonsområder i mer dynamiske enheter, samt innplassering og synliggjøring

4.1 Organisering av strategiske utviklingsoppgaver

Som beskrevet tidligere går det et skille mellom praktiske og strategiske stabsoppgaver. Når det gjelder de praktiske oppgavene knyttet til lederstøtte ser arbeidsgruppen det som nødvendig at ledelsen har direkte tilgang på slike ressurser og foreslår derfor dette som en egen enhet i tilknytning til ledelsen i alle de tre alternativene som skisseres under.

Når det gjelder de strategiske utviklingsoppgavene, har det vært et sentralt spørsmål for arbeidsgruppen hvordan disse skal organiseres. Ledelsen har behov for en tilgjengelig og dedikert gruppering av ressurser som er tett på i ulike strategiske spørsmål. Tilnærmingen må i stor grad være tverrfaglig og det

er ofte behov for å sammenstille noe som ligger over den enkelte enhet alene. Slik arbeidsgruppen ser det er det tre mulige måter å organisere de strategiske stabsfunksjonene på: som egen enhet, som matrise eller en type ad hoc organisering.

Egen enhet

En egen stabsenhet er en fast organisatorisk enhet med ansatte som er en strategisk ressurs for universitetets øverste ledelse. I tillegg til å være en ressurs for universitetets øverste ledelse, skal den være en ressurs for avdelingene og organisasjonen for øvrig. Med en slik organisering skal det som inngår i kategorien strategiske stabsfunksjoner i all hovedsak inngå i denne enheten og ikke inngå i de andre avdelingene.

Arbeidsgruppen har identifisert noen problemstillinger knyttet til en slik organisering. Organisert som en egen enhet, må slike strategiske stabsfunksjoner likevel sikre god kunnskap til virksomhetsområdene. Vil en slik stab kunne ha god nok kunnskap om virksomheten? Et annet spørsmål er hvorvidt en egen enhet vil tangere og gripe inn i de ulike avdelingenes fagområder og utviklingsarbeid. Forutsatt at en egen stab skal organiseres med ressurser fra dagens avdelinger kan den også svekke fagavdelingenes mulighet til strategisk ledelse.

På den andre siden vil en organisatorisk enhet kunne koordinere og sikre samhandling mellom ulike virksomhetsområder. Det vil også være mulighet for å sikre en tverrfaglighet som er større enn summen av de enkelte avdelinger. Et uttrekk av de strategiske utviklingsoppgavene vil også kunne imøtegå utfordringene som ligger i at disse områdene risikerer å bli nedprioritert til fordel for driftsoppgavene. Uavhengig av størrelse og funksjonsområder vil en stabsenhet måtte trekke på kompetansen som ligger i de enkelte avdelingene.

Matriseorganisering

Matriseorganisering av staben betyr at det er en fastlagt organisering der personer med ulike fagkompetanse er tilgjengelig for den overordnede strategiske virksomheten, og deltar innenfor noen utviklingsoppgaver på sitt fagfelt.

En slik organisering forutsetter noen fastlagte strukturer knyttet til noen virksomhetsområder for at det skal kunne fungere. Arbeidsgruppen har sett på utfordringene knyttet til at ressurser som skal bidra i en slik matrise blir spist av driftsarbeidet i den enkelte avdeling. Det forutsetter også at avdelingsdirektørene er tilgjengelige i strategiske sammenhenger. Ledelsen vil med denne modellen ha god tilgjengelig fagkompetanse, men det må sikres at det også er kapasitetsmessig overkommelig.

Ad hoc organisering

Ad hoc organisering av staben betyr at staben ikke er en fast enhet satt sammen ut fra strategiske formål, men at oppgaver/oppdrag som oppstår løses ved at det settes av ressurser ved behov. Dagens organisering ved UiT vil kunne sies å være en blanding av ad hoc og egen stabsenhet, der mye av det strategiske stabsarbeidet forventes gjort i avdelingene, mens det samtidig er avsatt noen nødvendige ressurser i en egen enhet. Arbeidsgruppen ser ikke dette som en hensiktsmessig organisering.

Forslag til organisering av de strategiske utviklingsoppgavene

Arbeidsgruppen mener at en fremtidig organisering må sikre at slike utviklingsoppgaver får høy nok prioritet og ikke faller imellom stoler eller fører til dublering av kompetanse. For å synliggjøre hvordan dette skal ivaretas, ønsker arbeidsgruppen å beskrive de strategiske stabsfunksjonene gjennom fire utvalgte strategiske utviklingsområder:

- Virksomhetsstyring
- Forskningsstrategier
- Utdanningskvalitet
- Organisasjonsutvikling

Virksomhetsstyring omhandler utarbeidelse og oppfølging av alle strategiske planer, budsjettstyring, analyser, rapporter osv. Det forskningsstrategiske dekker overordnede strategiske oppgaver knyttet til forskningsområdet med blant annet fokus på satsingsområder og ekstern finansiering. Utdanningskvalitet er et område med stor nasjonal oppmerksomhet og føringer med stor grad av nære tilsyn, og arbeidsgruppen ser det som nødvendig at dette løftes fram som strategisk utviklingsområde. Med organisasjonsutvikling menes utvikling av de menneskelige ressursene for å realisere strategiske mål. Digitalisering har av arbeidsgruppen vært diskutert som et eget strategisk utviklingsområde, men det er konkludert med at dette er en del av det overordnede området organisasjonsutvikling. Dette fordi det i så stor grad er en del av den helhetlige organisatoriske utviklingen, samtidig som det i høy grad påvirker de menneskene som jobber i organisasjonen. Arbeidsgruppen anser også at det strategiske elementet knyttet til kommunikasjonsarbeid ligger tett knyttet opp mot organisasjonsutvikling. Formidling er et element som må inngå som en del av de utvalgte strategiske områdene. Det gjelder regionale, nasjonale og internasjonale perspektiv.

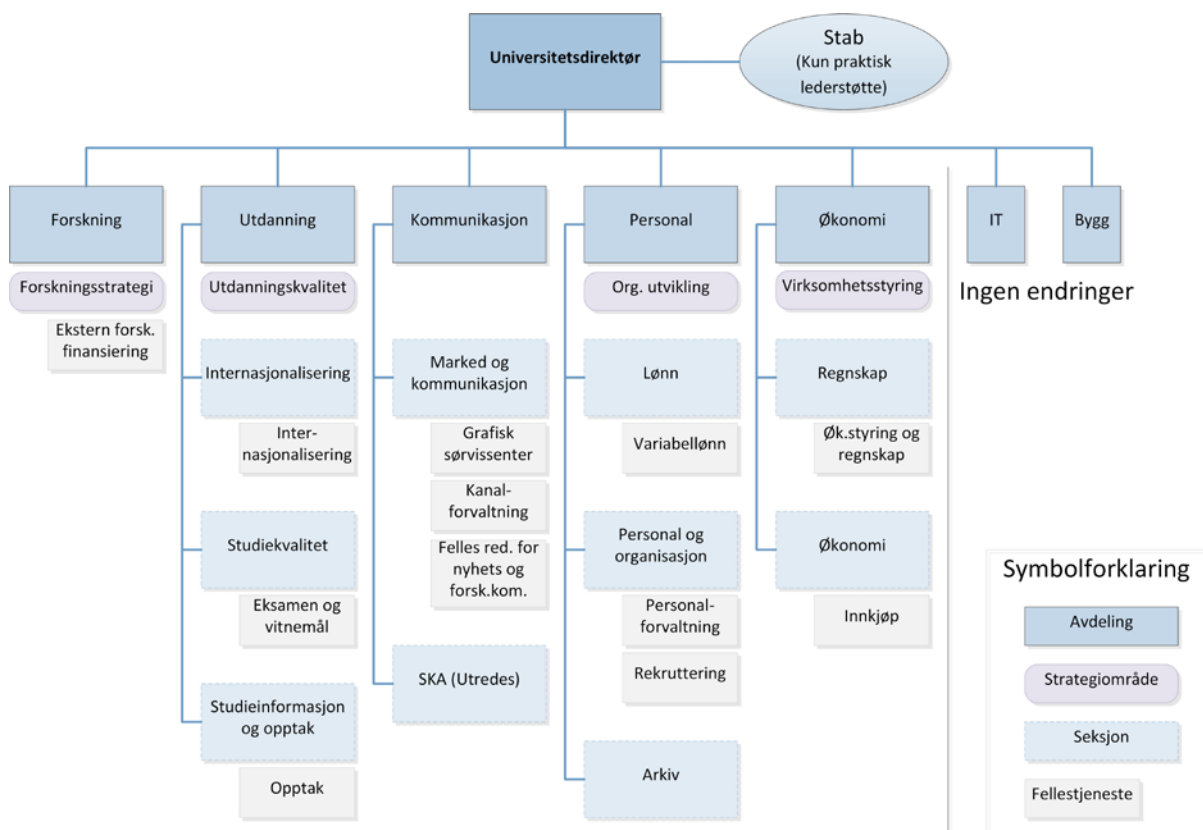
Arbeidsgruppen anser disse fire utviklingsområdene som viktige å styrke for å kunne håndtere utfordringene institusjonen står overfor. En slik styrking betyr imidlertid ikke en styrking av antall ansatte, men det betyr å rendyrke og forbedre kapasitet og kompetanse på noen utvalgte områder. Alle de tre forslagene legger til grunn at de fire strategiske utviklingsoppgavene må plasseres og ansvarliggjøres i strukturen. Hovedtrekkene i de tre modellene kan beskrives slik:

1. Dagens modell med justeringer. Legger til grunn en fast matriseorganisering av strategiske utviklingsoppgaver, samt faste forkontorfunksjoner. Likner på UiBs administrasjonsstruktur.
2. Skiller mellom strategiske utviklingsoppgaver og driftsoppgaver gjennom å opprette egne avdelinger for de strategiske utviklingsområdene. Liten stab med strategiske koordinerende oppgaver og med forkontorfunksjoner. Likner på NTNUs organisering.
3. Skiller mellom strategiske utviklingsoppgaver og driftsoppgaver gjennom organisering av alle utviklingsoppgaver i en stor stab. Likner på UiOs struktur.

Uansett valg av modell ønsker arbeidsgruppen å understreke at det ligger en samhandlingsutfordring knyttet til å drive å utvikle disse strategiske områdene. Det vil være behov for strukturer og arenaer for nær samhandling med toppledelse, avdelingene og fakultetene innenfor alle områdene. Mer systematisk og gjennomgående bruk av team og prosjekter som arbeidsformer, der det settes sammen riktig kompetanse og bemanning som midlertidige strukturer på tvers av den mer varige strukturen, vil være nødvendig. Valg av modell forutsetter også ulike roller for avdelingsdirektørene, da modell to og tre skiller ut de strategiske utviklingsoppgavene fra noen avdelinger.

4.2 Alternativ 1

Arbeidsgruppens alternativ 1 er knyttet opp mot en hovedstruktur slik den er i dag. Det er gjort noen justeringer knyttet til å utforme en ren matriseorganisering av de strategiske utviklingsoppgavene, som arbeidsgruppen mener adresserer noen av utfordringene ved dagens organisering. De nye fellestjenestene er innplassert under aktuelle avdelinger².



Modellen legger opp til organisering i syv avdelinger med en svært liten stab hos rektor og direktør. Dette forutsetter en fast matriseorganisering av utviklingsoppgaver, der rektor og direktørs stab kun består av praktisk lederstøtte/forkontorfunksjoner. Hver avdeling ledes av en avdelingsdirektør og kan organiseres med underliggende seksjoner med seksjonsledere. Matriseorganiseringen innebærer at de strategiske utviklingsoppgavene er direkte underlagt avdelingsdirektøren i de avdelingene der det er aktuelt. Rektor og universitetsdirektør skal enkelt ha tilgang til disse ressursene og det må etableres tverrfaglige team for å dekke det tverrfaglige aspektet ved oppgavene. Matrisen må bestå av faste personer, men det må kunne justeres til enhver tid. Det legges derfor opp til en mer tverrfaglig virksomhet der avdelingsdirektørene skal kunne trekke på de ulike avdelingers kompetanse for å løse bestemte oppdrag.

Ansvar for de fire strategiske utviklingsoppgavene må plasseres i de avdelingene oppgavene hører hjemme. Ansvar for forskningsstrategier og utdanningskvalitet legges henholdsvis til Avdeling for forskning og utviklingsarbeid og Avdeling for utdanning. Videre ser arbeidsgruppen det som hensiktsmessig at virksomhetsstyring legges til Avdeling for økonomi da dette i stor grad omhandler koplingen mellom ressurser og strategier, med budsjett som den sterkeste styringsmekanismen i

² Det er 12 fellestjenester som er innplassert. Det kommer av at tjenesten Forvaltning av ansatte og tjenesten Fastlønn for ansatte er samkjørt i det som heter Forvaltning av ansatte.

organisasjonen. Dette betyr at økonomidirektør skal ha ansvaret for utviklingsområdet, men må kunne bruke ressurser hos de andre avdelingsdirektører for å kunne løse av ulike oppgaver på feltet. Organisasjonsutviklingsområdet legges til Avdeling for personal og organisasjon. Etter en avveining mellom POA og IT, valgte arbeidsgruppen å legge ansvaret for digitalisering også under POA ettersom dette anses som å være en del av organisasjonsutviklingen.

Modellen baserer seg på inndeling i seksjoner slik de foreligger i dag. Arbeidsgruppen legger til grunn at dette i denne modellen bør fungere som et utgangspunkt for diskusjon, men at det må gjøres justeringer der det er nødvendig i tråd med opprettingen av fellestjenester og utskilling av virksomhetsområder. Det legges opp til at avdelingene i større grad skal kunne organisere seg som faggrupper innenfor seksjonene, jf kapittel 3.2.

I modellen er fellestjenestene ansvars plassert under de avdelingene der oppgavene hører hjemme, og fellestjenestene skal inngå i de foreslåtte seksjonene. Fellestjenestene skal med andre ord ikke generere nye seksjoner.

Fordeler med alternativ 1:

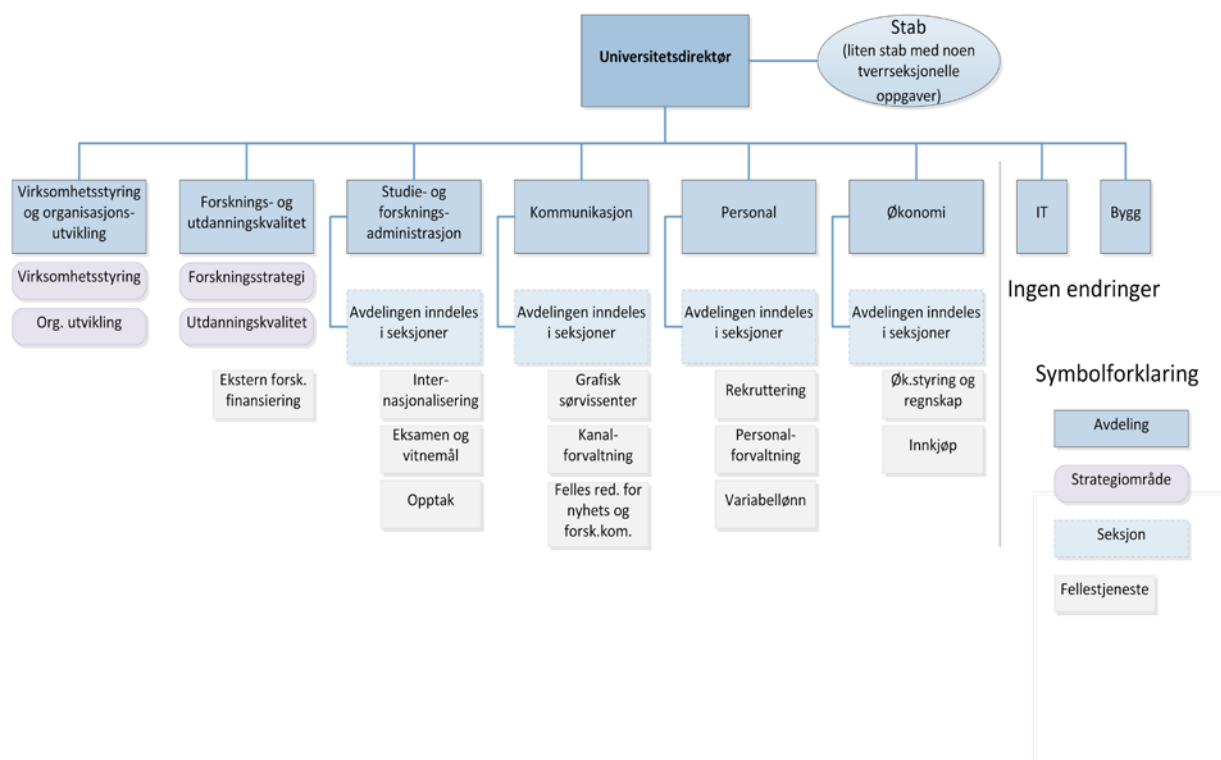
- Utviklingsoppgavenes nærhet til drift/forvaltningsoppgaver i matrisen
- Koblingen mellom drift og utvikling nødvendig for utvikling og endring av fagområdet
- Ivaretar administrativ faglighet med nær kobling til resten av fagområdet
- Legger opp til stabilitet og kontinuitet
- Lett gjenkjennbar internt og eksternt

Utfordringer med alternativ 1:

- Skiller ikke de strategiske utviklingsoppgavene fra drift og risikerer at utviklingsoppgavene blir nedprioritert
- Ulik størrelse og tyngde mellom avdelingene – ulempe i forhold til at ledergruppen blir stor og uensartet
- For profesjonsrettet etter fag og ikke innrettet etter overgripende administrative funksjonsområder
- Løser ikke utfordringene med at mange oppgaver utføres i flere avdelinger – duplisering av oppgaver
- Autonome fagområder som kan gjøre det vanskelig å samhandle og jobbe på tvers av avdelinger og seksjoner

4.3 Alternativ 2

Alternativ 2 skisserer et tydeligere skille mellom de strategiske utviklingsoppgavene og driftsoppgavene. Dette knytter seg nærmere opp mot den kategoriseringen arbeidsgruppen har benyttet seg av når det gjelder administrative funksjoner. Arbeidsgruppen har i dette forslaget valgt å skille ut de strategiske oppgavene virksomhetsstyring og organisasjonsutvikling i en egen avdeling, og tilsvarende å organisere forsknings- og utdanningskvalitet i en egen avdeling. De nye fellestjenestene er også innplassert under aktuell avdeling³.



Modellen legger opp til en organisering med åtte avdelinger og en liten stab med noen tverrgående strategiske oppgaver. Alle avdelinger ledes av en avdelingsdirektør og kan organiseres med underliggende seksjoner med seksjonsledere. Hovedgrepet i denne modellen er å skille forvaltnings- og driftsoppgaver og utviklingsoppgaver, og det opprettes to nye avdelinger som arbeider med strategiske utviklingsoppgaver; Avdeling for virksomhetsstyring og organisasjonsutvikling og Avdeling for utdannings- og forskningskvalitet. Hovedansvaret for digitalisering legges til Avdeling for virksomhetsstyring og organisasjonsutvikling, men ansvaret må deles slik at digitalisering på forsknings- og utdanningsområdet legges til avdelingen for utdannings- og forskningskvalitet.

Med opprettingen av en strategisk avdeling for forskning og utdanning, anses det av arbeidsgruppen som nærliggende at de administrative støttetjenester som tilbys innenfor forskning samordnes i en studie- og forskningsadministrativ avdeling. Dette vil innebære oppgaver knyttet til blant annet forvaltning av ph.d.. Arbeidsgruppen vil ikke presentere detaljerte forslag på hvilke funksjonsområder som bør inngå i de ulike avdelingene ut over det som ligger inn under fellestjenestene.

³ Det er 12 fellestjenester som er innplassert. Det kommer av at tjenesten Forvaltning av ansatte og tjenesten Fastlønn for ansatte er samkjørt i det som heter Forvaltning av ansatte.

Rektor og direktørens stab vil kun bestå av en liten tverrfaglig strategisk gruppe som har ansvar for samhandling og koordinering, prosjektledelse, noe analyse samt sekretæransvar, arrangementer og forkontor. Staben er direkte underlagt universitetsdirektøren, og kan være en stab også for avdelingsdirektørene som støtte til utredninger og omstillingsprosesser. Den skal ikke overlapse med de strategiske utviklingsoppgavene som tilligger de to strategiske avdelingene.

Modellen presenterer en organisering uten spesifiserte seksjoner. Det legges ikke opp til at Avdeling for virksomhetsstyring og organisasjonsutvikling og Avdeling for Forsknings- og utdanningskvalitet skal ha underliggende seksjoner. Arbeidsgruppen ser det som nødvendig at det etableres seksjoner i de andre avdelingene, men ønsker at det skal være en del av diskusjonsgrunnlaget hvilke seksjoner det vil være nødvendig å etablere. Til tross for at flere av avdelingene vil øke i omfang som følge av de nye fellestjenestene, ser arbeidsgruppen det som viktig at antallet seksjoner ikke øker i særlig grad i denne modellen, men at det legges opp til at avdelingene i større grad skal kunne organisere seg som faggrupper innen de ulike funksjonsområder, jf kapittel 3.2.

Fellestjenestene er i denne modellen plassert under de avdelingsdirektører der oppgavene hører hjemme, og fellestjenestene skal inngå i de seksjonene som etableres. Fellestjenestene skal med andre ord ikke generere nye seksjoner.

Selv om modellen medfører en økning i antall avdelinger er arbeidsgruppen tydelig på at dette ikke forutsetter en økning i antall ansatte, men baserer seg kun på en ny fordeling av ressursene.

Fordele med Alternativ 2:

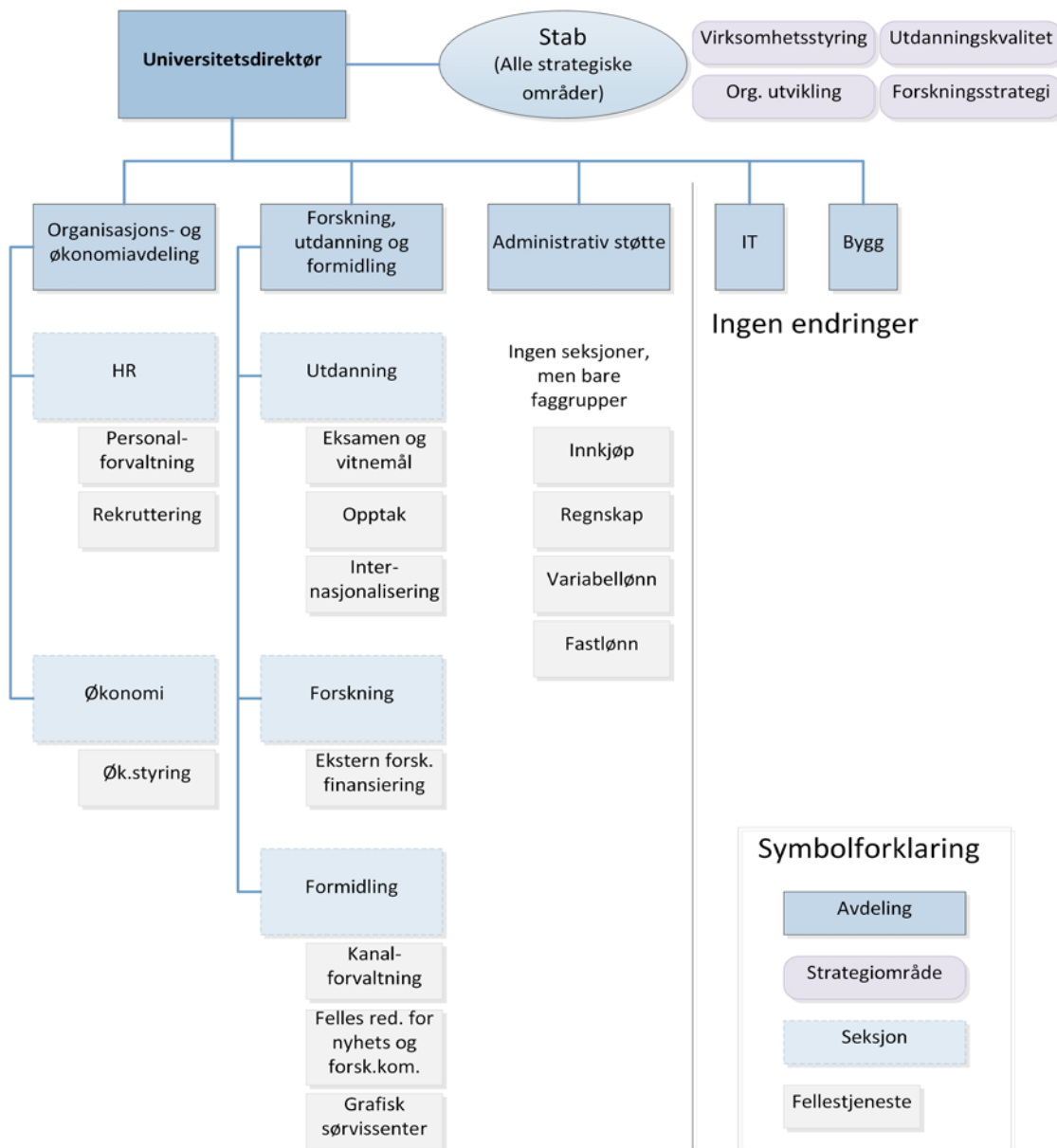
- Skiller utviklingsoppgaver fra driftsoppgaver
- Legger til rette for at avdelingene tydeligere kan forholde seg til interne og eksterne aktører som følge av egne strategiske avdelinger
- Bygger på en kjent modell som dermed reduserer tilpasningskostnadene
- Har flere elementer som imøtekommer de strategiske utfordringene institusjonen står overfor jf egne strategiske avdelinger

Utfordringer med Alternativ 2:

- Opprettelsen av flere avdelinger kan dermed medføre en økt administrativ kostnad
- Redusert robusthet da avdelingene blir mindre
- Større grad av asymmetri mellom avdelingene med både små og store avdelinger
- Stor og uensartet ledergruppe
- Kan svekke det operative med å skille ut strategiske områder.

4.4 Alternativ 3

Forslaget tar utgangspunkt i et skille mellom driftsoppgaver versus mer strategiske oppgaver, og legger opp til en organisering med en stor stab der de strategiske utviklingsoppgavene løses. De nye fellestjenestene er også innplassert i modellen⁴.



Modellen legger opp til en organisering med fem avdelinger og en stor stab, der avdelingene ledes av avdelingsdirektører og staben av universitetsdirektøren. Hovedskillet går mellom avdelingene og stab, der alle strategiske utviklingsoppgaver løses i staben, mens driftsoppgaver, tjenesteyting og forvaltning løses i avdelingene.

⁴ Det er 14 fellestjenester innplassert i modellen. Dette på grunn av at funksjonsområdet fastlønnsattestasjon er løftet ut av fellestjenesten personalforvaltning, og fellestjenesten økonomistyring og regnskap er splittet i to.

Om man ser bort fra BEA og IT, organiseres to avdelinger som fagavdelinger mens den tredje er en mer rendyrket tjenesteytende avdeling. Under Avdeling for administrativ støtte, den tjenesteytende avdelingen, organiseres funksjonsområder som arkiv, lønn, regnskap og innkjøp. Dette er rutinepregede og standardiserte tjenester som gjennomgående kan ytes til alle ansatte i organisasjonen. De to andre avdelingene har ansvar for oppgaver innenfor sine fagområder, henholdsvis avdeling for Organisasjon og økonomi og Forskning, utdanning og formidling.

I tillegg legges det opp til at det organiseres en stor stab som har ansvaret for de strategiske utviklingsoppgavene virksomhetsstyring, organisasjonsutvikling, forskningskvalitet og utdanningskvalitet, herunder virksomhetsplaner, analyser, digitalisering, utdannings- og forskningsstrategier, organisasjonsutvikling osv. Staben skal også ha en koordinerende og samhandlende rolle, samt forkontorfunksjoner.

Modellen legger opp til seksjonsinndeling av fagavdelingene med oppretting av underliggende faggrupper, mens administrativ støtte kun organiseres med faggrupper etter funksjonsområder.

Fellestjenestene er i denne modellen plassert under de avdelingsdirektører der oppgavene hører hjemme, og fellestjenestene skal inngå i de eksisterende seksjonene/funksjonsområdene. Fellestjenestene skal med andre ord i utgangspunktet ikke generere nye seksjoner.

Fordeler med Alternativ 3:

- Åpner opp for god samhandling mellom fag- og funksjonsområder
- Fleksibilitet i forhold til støtte og bidrag fra staben til utvikling av kjernevirksomheten
- Drift og utviklingsoppgaver legges ikke til samme personer
- Få, mer jevnstore avdelinger
- Liten og mer ensartet ledergruppe
- Ikke profesjonsbasert etter fag og mer innrettet etter overgripende administrative funksjonsområder

Utfordringer med Alternativ 3:

- Store og sammensatte avdelinger
- Sterkt skille mellom drifts- og utviklingsoppgaver
- Lite gjenkjennbart i forhold til dagens organisering
- Store rokkeringer med store tilpasningskostnader
- Stor deling av økonomimiljøet mellom avdelinger og faggrupper

4.5 Stedlige funksjoner

Det å sikre geografisk tilgjengelighet av tjenester er også et viktig premiss for å sikre brukernærhet i tjenestene. Brukere må få tilgang på tjenester som ligger geografisk nært der dette er nødvendig. Ved UiT er det spesielt viktig å sikre strukturer som ivaretar dette premisset, da det er store geografiske avstander mellom de ulike campus.

Arbeidsgruppen har diskutert hvorvidt det er nødvendig å definere stedlige funksjoner Alta/Narvik/Harstad for hvert funksjonsområde, ut over det som er beskrevet i campusutredningen. I føringene i mandatet står det eksplisitt at arbeidsgruppen ikke skal utforme campusadministrasjonene, men må koordinere sine forslag med den administrative organiseringen som det legges opp til for campusadministrasjonene.

Arbeidsgruppen støtter universitetsdirektørens forslag til en smal campusadministrasjon knyttet til stedlige campusbaserte oppgaver. Oppgaver forøvrig bør organiseres i linja. Hvilke tjenester dette gjelder og hvordan dette skal organiseres er i all hovedsak omfattet av campusutredningen. Ettersom

detaljene i dette arbeidet ikke er avklart innenfor arbeidsgruppens funksjonstid, vil arbeidsgruppen ikke gå ytterligere i detalj på dette området, men anser det som universitetsdirektørens oppgave å gjøre nødvendige avklaringer.

4.6 Forhold som krever ytterligere utredning

Arbeidsgruppen har i løpet av sine diskusjoner berørt områder som oppfattes som utfordrende og som bør løses i en fremtidig struktur. Arbeidsgruppen har imidlertid begrenset kunnskap om disse områdene og ønsker derfor ikke til å fremme forslag selv til hvordan disse skal løses. Det anbefales derfor at universitetsdirektøren ser videre på disse områdene og vurderer om det skal foreslås endringer knyttet til disse i det endelige forslaget til struktur som skal fremlegges for universitetsstyret.

Dette gjelder følgende tre områder:

- Senter for karriere og arbeidsliv har i flere sammenhenger vært løftet opp som en enhet som har virksomhet som tangerer og er beslektet med flere av avdelingene. Dette gjelder både innenfor karriere- og alumnirettet arbeid på forsknings- og utdanningsområdet, samt oppgaveområdet i tilknytning til viserektor. Arbeidsgruppen mener at denne enheten må gjennomgås og innplasseres i ny struktur for å unngå for mye overlappende virksomhet. Dette forutsetter imidlertid en detaljkunnskap om arbeidsområdet som ikke arbeidsgruppen besitter, og det anbefales derfor at universitetsdirektøren tar denne saken videre.
- Funksjonsområdet til Result har også vært diskutert i flere sammenhenger. Arbeidsgruppen oppfatter at noen av arbeidsområdene til Result tangerer noe med noen av avdelingene. Blant annet er noen overlappende oppgaver knyttet til IT, samt det strategiske utviklingsområdet utdanningskvalitet. Ettersom arbeidsgruppen velger å løfte dette området fram som et av fire viktige strategiske utviklingsområder, er det nødvendig at en eventuell enhet innenfor dette samhandler eller samorganiseres med miljøet på Result. Arbeidsgruppen anbefaler at universitetsdirektøren ser nærmere på disse områdene.
- Arbeidsgruppen har valgt å ikke gjøre endringer i hverken IT-avdelingen eller Bygg- og eiendomsavdelingen. Det har imidlertid vært diskutert overlappende områder, spesielt innenfor IT og utdanningsområdet når det kommer til områder som læringsstøtte, læringsmiljø, og systemansvar for ulike utdanningsrelaterte systemer. For eksempel ligger systemansvar for digital eksamen i UTA mens systemansvar for Canvas ligger i ITA. Det er også identifisert overlappende områder innenfor forskningsstøtte og kommunikasjonsarbeidet knyttet til kanalforvaltning. Arbeidsgruppen anbefaler at dette følges opp av universitetsdirektøren.

5 Organisasjonsdesign nivå 2 og 3

Arbeidsgruppen har fått i oppdrag å foreslå et organisatorisk design for administrasjonen på nivå 2 og 3. Som beskrevet i Delrapport 1 forstår arbeidsgruppen begrepet organisasjonsdesign som en beskrivelse av hvilke funksjoner / oppgaver som i et helhetlig design skal løses på nivå 2 og/eller 3. Med bakgrunn i de vurderinger som gjøres knyttet til fellestjenester og administrativ struktur på nivå 1, ser arbeidsgruppen det som sin oppgave å foreslå et design over de funksjoner arbeidsgruppen mener skal tilligge nivå 2 og 3. Designet vil være uavhengig av organisering på nivå 1 og vil derfor ikke påvirkes av hvilken modell som måtte velges for avdelingsstruktur.

Overordnet vil arbeidsgruppen foreslå relativt stor autonomi knyttet til selve organiseringen av nivå 2 begrenset av noen beskrevne styringsmekanismer. Deretter foreslås en overordnet organisering av nivå 2, samt en overordnet arbeidsdeling mellom nivå 2 og 3. Til slutt presenterer arbeidsgruppen noen anbefalinger knyttet til å sikre administrativ støtte til små enheter.

5.1 Autonomi og styringsmekanismer

Tilbakemeldingene på Delrapport 1 fremhever behovet for autonomi og fleksibilitet knyttet til organisering av nivå 2 og 3. Fakultetene og instituttene er vesensforskjellig både med tanke på størrelse og virksomhet, og kan ikke organiseres over samme prinsipp.

Med bakgrunn i arbeidsgruppens prinsipielle diskusjoner, samt tilbakemeldingene på Delrapport 1 ønsker arbeidsgruppen å legge til grunn at det skal være relativt stor autonomi på nivå 2 når det gjelder organisering av de administrative tjenestene. Arbeidsgruppen ser det som nødvendig å ta hensyn til den store diversiteten både faglig og størrelsesmessig, og anerkjenner viktigheten av at lokale hensyn må ivaretas. Det må sikres at det er rom for å skalere både i forhold til faglige oppdrag og størrelse. Det må også sikres lokal kunnskap og kompetanse kombinert med tilpasningsdyktighet og fleksibilitet. Arbeidsgruppen ser det som svært viktig at det ikke legges strukturelle hindringer for den innovasjonen som oppstår i administrasjonens nære samhandling med fagmiljøet. Det må legges til rette for fortsatt lokal utvikling og erfaringsdeling som kan komme institusjonen som helhet til nytte.

Det er imidlertid nødvendig å sikre at de enkelte enheter ikke kan skalere og dimensjonere sin administrasjon uavhengig av helheten. Oppdraget i henhold til føringene i mandatet er at fakultetene skal ha et overordnet samsvarende administrativt design og forutsetter at det gjennom noen strukturelle grep skal skapes muligheter for innsparinger.

Dersom fakultetene skal ha relativ autonomi til å organisere sine administrative tjenester i henhold til både størrelse og egenart, innskrenker dette arbeidsgruppens muligheter til å foreslå et samsvarende design for hvordan de administrative tjenestene skal organiseres. Arbeidsgruppen ser det derfor som nødvendig at det legges noen styringsmekanismer til grunn for på en annen måte å kunne imøtekomme både krav om effektivitet og kvalitet. Det vil i det følgende foreslås tre styringsmekanismer; Gjennomgående ledelse, rapportering og evaluering, samt dimensjonering.

Gjennomgående ledelse

Med en trenivåorganisasjon må det forutsettes et design som gjør at oppgaver bare løses på ett nivå. Det må være en tydelig ansvars- og arbeidsdeling mellom de ulike nivåene, og det skal sikres at det ikke bygges opp dublerende sett av tjenester. Det er universitetsdirektøren, gjennom sine avdelingsdirektører, som har gjennomgående ansvar at å sikre en slik arbeidsdeling, samt påse at kvalitets- og effektivitetskrav imøtekommes. Gjennomgående ledelse vil på den måten være en viktig styringsmekanisme som innskrenker fakultetenes autonomi. Prinsippet om gjennomgående ledelse er nærmere beskrevet i kapittel 3.2.

Rapportering og evaluering

En annen styringsmekanisme arbeidsgruppen ønsker å løfte fram er knyttet til rapportering og evaluering. Gitt at det er stor autonomi hos fakultetene til å organisere sine egne administrative tjenester, hvilket behov har man da for en slags evaluering og rapportering av de administrative områdene? Avdelingsdirektørenes gjennomgående ansvar for å sikre at dubleringer og unødige kontroller ikke oppstår, samt kvalitet og effektivitet i tjenestene, forutsetter noen mekanismer som sikrer reell mulighet til å følge opp dette ansvaret. Avdelingsdirektørene må ha metoder for å overvåke dette samtidig som at fakultetene beholder sin autonomi knyttet til vurderinger av sine administrative tjenester.

Arbeidsgruppen anser at dette er en styringsmekanisme som i større grad tilligger styringsdialogen enn det tilligger utvikling av det organisatoriske designet. Arbeidsgruppen foreslår derfor at det sees på muligheter for at hvordan de administrative oppgavene løses på de ulike enhetene følges opp i en gitt form for evaluering og/eller rapportering. En mulighet er at spørsmål knyttet til administrativ ressursbruk blir en aktiv del av styringsdialogen mellom nivå 1 og 2. I den sammenheng kan man tenke seg utvikling av indikatorer for administrativ virksomhet ved fakultetene som grunnlag for dialogen.

Dimensjonering

Gjennom føringene i mandatet er arbeidsgruppen bedt om å sikre at UiT settes bedre i stand til å redusere den administrative ressursbruken. Gitt stor autonomi til fakultetene vil dimensjonering være en tredje styringsmekanisme som kan virke innskrenkende på autonomien og bidra til å sikre at UiT når dette målet.

For eksempel er oppretting av gjennomgående fellestjenester en måte å dimensjonere noen administrative tjenester på. Dette mener arbeidsgruppen er et vesentlig styringsmessig grep som forventes å på sikt ha effekt på den administrative ressursbruken. Arbeidsgruppen forutsetter som nevnt tidligere at universitetsdirektøren vurderer om dette på sikt kan benyttes også på andre tjenester.

Ut over fellestjenestene bør dimensjonering være en løpende diskusjon i organisasjonen. For eksempel kan det vurderes å dimensjonere lønnskostnader de ulike enhetene kan ha knyttet til administrasjon. Arbeidsgruppen anser dette som et grep som universitetsdirektøren kan velge å styre etter i ulik grad, men ser det ikke som sin oppgave å detaljere dette ytterligere.

5.2 Organisering av nivå 2

I arbeidet med å utarbeide et samsvarende administrativt design har arbeidsgruppen sett nærmere på hvilke funksjonsområder som må gjenfinnes på nivå to, samt arbeidsdeling mellom nivå 1 og 2. Arbeidsgruppen understreker at det er nødvendig å ha en viss grad av gjenkjennbarhet i de administrative tjenestene og virksomhetsområdene på de ulike organisatoriske nivåene. Det betyr at hvert fakultet må ha noen kjernefunksjoner som er gjenkjennbare og som følger opp noen oppgaver som ligger nært knyttet til virksomhetsområdene på nivå 1. Det må gjenfinnes ansvarlig fagpersonell på hvert fakultet. Arbeidsgruppen ser det imidlertid ikke som sin oppgave å definere i detalj hvordan en stab / avdeling på et fakultet organiseres rundt disse kjernefunksjonene.

Per i dag er UiT organisert etter følgende virksomhetsområder med tilhørende organisering på fakultetsnivået⁵:

https://stedkoder.uio.no

Sentraladm.	UTA	AFU	KSA	ØKONOMI	POA
Helsevitenskap	Seksjon for utdanningstjenester	Seksjon for forskningstjenester	Seksjon for formidlingstjenester	Seksjon for personal og økonomi	
NT	Studieadministrasjon	Forskning og formidling		Økonomiforvaltning	Personalforvaltning
HSL	Seksjon for forskning, utdanning og kommunikasjon			Seksjon for personal og økonomi	
BFE	Studieseksjon	Forskning og formidling		Økonomiseksjon	Personalseksjon
Kunst	Fakultetsledelse og administrasjon				
Jus	Studieadministrasjon	Fakultetsadministrasjon			
IRS	Studie- og forskningsseksjon		Personal- og økonomiseksjon		
IVT	Seksjon for utdanning og kommunikasjon		Seksjon for økonomi og forskningsstøtte		Seksjon for personal og organisasjon

⁵ Kartet er basert på gammel fakultetsstruktur, gjeldende til og med 31.12.2017

Arbeidsgruppen ser det som nødvendig at det er noen funksjonsområder som skal gjenfinnes på et fakultet. Disse knytter seg til følgende områder:

- Økonomi
- HR
- Forskning
- Utdanning

Dette innebærer at fakultetene må påse at de har tilgjengelige administrative ressurser innenfor disse områdene som er dimensjonert i henhold fakultetets størrelse og virksomhetsområde. Arbeidsgruppen understreker at dette ikke betyr at fakultetene må ha formelle stillinger eller seksjoner knyttet til disse områdene. Disse områdene representerer heller ikke en begrensning i andre områder fakultetene anser som strategisk viktig.

Arbeidsgruppen understreker også at et fakultet ikke nødvendigvis må fylle disse fire funksjonsområdene alene. I henhold til kravet om robusthet i de administrative tjenestene må det vurderes at små enheter inngår samarbeidsavtaler med andre for å fylle disse funksjonene, se kapittel 5.4.

Arbeidsgruppen legger til grunn at fakultetene ut over dette har autonomi til å organisere sine administrative tjenester innenfor de rammene som er beskrevet over. Overstående områder er uavhengig av organisering på nivå 1 og vil derfor ikke påvirkes av hvilken modell som måtte velges for avdelingsstruktur.

Videre vil et grunnleggende premiss for organisering av de administrative tjenestene ved nivå 2 være nært knyttet til delegasjon av ansvar, myndighet og oppgaver fra nivå 1 til 2 i form av fullmakter til dekan. Dekan er daglig leder for fakultetets faglige og administrative virksomhet, og ansvars- og myndighetsområder delegert til nivå 2 er nærmere gjengitt i dekaninstruksen. Blant annet skal dekanen ivareta overordnet personal- og økonomiansvar for fakultetet, samt sørge for at ressurser brukes på en effektiv og hensiktsmessig måte. Arbeidsgruppen legger denne instruksjonen til grunn for den overordnede arbeidsdelingen mellom nivå 1 og 2.

Manglende avklaringer knyttet til fellestjenestene kan i noen grad påvirke dette bildet. Arbeidsgruppen har likevel tatt utgangspunkt i dagens arbeidsdeling for sitt arbeid, og ser det som universitetsdirektørens oppgave å justere denne i tråd med de endringer som skulle fremkomme av det overordnede designet og avklaringer knyttet til de enkelte fellestjenestene dersom det skulle være nødvendig.

5.3 Overordnet arbeidsdeling mellom nivå 2 og 3

En forutsetning for arbeidsgruppen er knyttet til kravet om at arbeidsgruppen skal påse at avdelinger og fakultetsvise seksjoner o.l. får administrative miljøer av en viss størrelse. Små enheter med få ansatte og høy ledertetthet skal unngås. Konkret betyr dette at arbeidsgruppen skal legge til rette for et design med større robuste enheter som forutsetter at folk ikke sitter alene innenfor enkelte virksomhetsområder. Dette påvirker i noen grad beskrivelse av nivå 2, men i høyere grad arbeidsdelingen mellom nivå 2 og 3.

På instituttnivå anser arbeidsgruppen det som enda vanskeligere å skulle utarbeide et helhetlig administrativt design da forskjellene per i dag er svært store. Det vil være mulig å skissere et design som enten går i retning av organisering av administrasjonen *under* ett institutt eller organisering *i nær tilknytning til* et institutt. Uavhengig av organisering ser arbeidsgruppen det som helt nødvendig at instituttledelsen har tilstrekkelig tilgang på administrativ støtte til den faglige aktiviteten.

Spesielt på bakgrunn av kravet om robuste miljøer og ansvaret for å unngå stor sårbarhet anbefaler arbeidsgruppen en sterkere konsentrasjon av administrative årsverk på nivå 2. Det er flere måter dette kan organiseres på. Administrative ressurser kan knyttes organisatorisk til fakultetet men kan dedikeres

ett institutt. En annen mulighet er at ressursene organisatorisk ligger på instituttet, men budsjettmessig kontrolleres og administreres av fakultetet. Arbeidsgruppen ser det som en del av fakultetenes autonomi å organisere dette på best mulig måte, men anser det som nødvendig at det foretas en sterkere konsentrasjon av administrative ressurser på nivå 2 for å unngå for stor sårbarhet og sikre robuste og sterke miljøer.

5.4 Administrativ støtte til mindre enheter

I mandatet fremføres det at «fakultetene skal ha et samsvarende administrativt design, men fordi det er store variasjoner i fakultetenes størrelse og egenart kan arbeidsgruppen foreslå at noen enheter på utvalgte områder mottar tjenester fra et annet fakultet eller får utvidede tjenester fra fellesadministrasjonen».

For å sikre robuste miljøer ser arbeidsgruppen det som nødvendig å sikre at ikke alle enheter bygger opp likt sett av tjenester. Spesielt små enheter bør se på muligheten for å inngå samarbeidsavtaler med andre fakulteter tilknyttet spesielle administrative ressurser. Arbeidsgruppen ser det som nødvendig at slik avtaler må forekomme på *samme nivå* og at det ikke skal være fellesadministrasjonen som utøver oppgaver for et fakultet. Arbeidsgruppen vil ikke gi detaljerte forslag på hvilke enheter dette gjelder, ei heller innenfor hvilke områder det vil være nødvendig.

FULLMAKTSAK

Fullmaktsak budsjettfordeling IVP og IH, Helsefak 2018

Innstilling til vedtak:

1. Dekanen godkjenner budsjetttrammene til Institutt for Vernepleie og Idrettshøgskolen samt reviderte rammer til fellesadministrasjonen, slik det fremkommer i saksfremlegget.

Begrunnelse:

1. Innledning

Fra 01.januar 2018 vil Institutt for Vernepleie (IVP) og Idrettshøgskolen (IH) flyttes inn som institutt på Helsefak. Fakultetets tildeling, inkludert disse nye enhetene, ble vedtatt av universitetsstyret i sak S 46/17¹.

I FS 39/17 vedtok fakultetsstyret den interne budsjettfordelingen for 2018 for Det helsevitenskapelige fakultet². Da saksfremlegget ble utarbeidet var rammene for de nye instituttene ikke kjent. Fakultetsstyret ga derfor dekanen fullmakt til å godkjenne budsjetttrammene til de nye instituttene, så fremt fordelingen ned til instituttene foretas iht fakultetets budsjettfordelingsmodell³. Denne ligger til grunn for fordelingen av rammene til IVP og IH som legges frem for dekanen i denne saken. Rammene for 2018 for øvrige institutt på Helsefak påvirkes ikke av den nye fordelingen, men rammene til fellesadministrasjonen øker noe.

2. Prinsipielt om budsjettfordelingen til IVP og IH

Fakultetets budsjettfordelingsmodell danner grunnlaget for den årlige budsjettfordelingen. IVP og IH sine rammer for 2018 er beregnet ut fra modellen, basert på en historisk basistildeling, aktivitet som gir uttelling i Kunnskapsdepartementets finansieringsmodell samt tildelte rekrutteringsstillinger. Dette innebærer 5% avtak på indikatorene i åpen og lukket ramme, en prisjustering av historisk basis og en videreføring av rekrutteringsstillinger til instituttene.

¹ S 46/17 Budsjett 2018 – fordeling av rammer, ephorte ref 2017/2254

² FS 39/17 Budsjettfordeling 2018 for Det helsevitenskapelige fakultet, 2017/5131

³ [FS 27/17 Flerårig budsjettfordelingsmodell Helsefak](#), ephorte ref 2017/2189-15

Avdeling for Økonomi har i sitt saksfremlegg til universitetsstyret beregnet et avbyråkratiseringskutt som vil følge de to nye instituttene til Helsefak. Dette har Helsefak gitt tilbakemelding på at er beregnet ut fra feil prinsipp og må således vurderes på nytt. For øvrig innarbeider Helsefak avbyråkratiseringskuttet ett år på etterskudd, slik at kuttet for 2018 vil innarbeides på samtlige av fakultetets budsjettenheter fra 2019. Dette gir oss tid til å avklare det faktiske avbyråkratiseringskuttet knyttet til IVP og IH i forkant av neste års budsjettfordeling.

Av fakultetets budsjettfordelingsmodell fremkommer det at fakultetet årlig setter av 3,5% av fakultetets ramme til strategiske satsninger. Ved at disse nye instituttene flyttes til Helsefak, øker fakultetets ramme og dermed også strategiske avtak. I budsjettfordelingen reduseres derfor rammen til de nye instituttene med 3,5%, for å bidra til fakultetets strategiske handlingsrom. Reduksjonen i instituttenes ramme fremkommer som en reduksjon i generell basis. Som en overgangsordning, vil IVP og IH imidlertid selv disponere strategiske midler tilsvarende 3,5% av rammen sin i budsjettåret 2018. Fra 2019 vil fakultetets strategiske midler håndteres samlet sett og disponeres av dekanatet.

Institutt for vernepleie vil motta 795.749 kr i strategiske midler i 2018, og Idrettshøgskolen vil motta 617.230 kr i strategiske midler i 2018. Denne tildelingen vil komme i tillegg til rammen som fremkommer i denne saken.

3. Budsjettrammer IVP og IH 2018

Av vedlegg 1 fremkommer beregnede rammer for IVP, IH og Fellesadministrasjonen i 2018. Rammene til øvrige budsjettenheter opprettholdes. Den komplette beregningsfilen for budsjettfordelingen 2018-2022 er tilgjengelig på intranett⁴. Inntektssimuleringene for IVP og IH er basert på en videreføring av dagens situasjon, og er således ikke vurdert i forkant av budsjettfordelingen. Disse bør derfor ikke vektlegges før de er kvalitetssikret av instituttene.

Økte rammer til budsjettenheten fellesadministrasjonen er knyttet til økte strategiske midler, samt avtak på indikatorene i åpen og lukket ramme.

4. Veien videre

IVP og IH er noe i utakt med fakultetets øvrige budsjettenheter, da man har måttet avvente avklaringer ift ny organisering samt budsjettrammer. Enhetene har imidlertid fått presentert fakultetets budsjettfordelingsmodell og inntektssimuleringer. Etter dekanens vedtak om rammer for enhetene for 2018, vil disse kunne legge budsjett for kommende 5-års periode. Parallelt vil enhetene gis støtte for å utforme sine inntektssimuleringer for 2019-2022.

Kjetil Kvalsvik
fakultetsdirektør

⁴ [Verktøykasse økonomi](#)

—
Ann-Sofie Rydningen
seksjonsleder
—

Saksbehandler: Senior rådgiver Kine Nilsen, seksjon for personal- og økonomitjenester

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

1 Beregnede rammer IVP, IH og Fellesadm. 2018

Vedlegg 1 – Beregnede rammer for IVP, IH og Fellesadministrasjonen 2018

BUDSJETTRAMMER IH	Fordeling
	2018
Fakultetets strategiske midler	
Generell basis	9 961 823
Spesielle tildelinger basis	-
Sum basis prototype 10	9 961 823
Studiepoengproduksjon	4 251 198
Kandidat	497 700
Utvexling	175 000
Avlagt doktorgrad	-
Sum åpen ramme	4 923 898
Vitenskapelig publisering	156 117
EU	-
NFR/RFF	47 287
BOA	130 385
Sum lukket ramme	333 790
Sum prototype 10	15 219 511
Øremerkinger Helsefak / UiT	-
Sum prototype 12	-
Rekrutteringsstillinger	1 798 389
Øremerkinger KD	-
Sum prototype 13	1 798 389
Sum fordeling	17 017 900

BUDSJETTRAMMER IVP	Fordeling
	2018
Fakultetets strategiske midler	
Generell basis	10 979 294
Spesielle tildelinger basis	-
Sum basis prototype 10	10 979 294
Studiepoengproduksjon	7 376 586
Kandidat	1 390 200
Utteksling	21 000
Avlagt doktorgrad	-
Sum åpen ramme	8 787 786
Vitenskapelig publisering	74 737
EU	-
NFR/RFF	-
BOA	-
Sum lukket ramme	74 737
Sum prototype 10	19 841 817
Øremerkinger Helsefak / UiT	-
Sum prototype 12	-
Rekrutteringsstillinger	2 098 121
Øremerkinger KD	-
Sum prototype 13	2 098 121
Sum fordeling	21 939 937

BUDSJETTRAMMER FELLESADM.	Fordeling
	2018
Fakultetets strategiske midler	24 525 816
Generell basis	55 880 592
Spesielle tildelinger basis	293 882
Sum basis prototype 10	80 700 290
Studiepoengproduksjon	13 337 817
Kandidat	4 016 300
Utteksling	697 250
Avlagt doktorgrad	810 550
Sum åpen ramme	18 861 917
Vitenskapelig publisering	761 486
EU	118 849
NFR/RFF	209 313
BOA	2 271 036
Sum lukket ramme	3 360 684
Sum prototype 10	102 922 890
Øremerkinger Helsefak / UiT	13 010 556
Sum prototype 12	13 010 556
Rekrutteringsstillinger	1 272 531
Øremerkinger KD	-
Sum prototype 13	1 272 531
Sum fordeling	117 205 978

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:
31.01.2018

Sak:
3/18

Arealutvidelse - Avdeling for komparativ medisin (AKM 3)

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret godkjenner disponering av 20 mill til realisering av utvidede arealer for smådyrsforskning ved Avdeling for komparativ medisin (AKM3) i tråd med forutsetningene i saksframlegget

Begrunnelse:

Fakultetsstyret har jevnlig vært orientert om situasjonen rundt Avdeling for komparativ medisin (AKM) – også kalt dyreavdelingen.

[Avdeling for komparativ medisin](#) er en kjernefasilitet ved Helsefak som benyttes av 15 forskningsgrupper, særlig innenfor medisinsk forskning på kreft, stamceller, neurovitenskap, diabetes, smittsomme sykdommer, hjerte- og karsykdommer. AKM benyttes også av forskere fra andre fakultet ved UiT (BFE, NT), og av eksterne samarbeidspartnere som UNN, forskningsinstitutter og bioteknologifirma i Tromsø-regionen. AKM brukes også i ordinær undervisning, samt i etter- og videreutdanning (inkl. kurs som inngår i spesialistutdanningen av leger).

Da prosjekteringen av det nye tilbygget til fakultetet (MH2) startet ble fasilitetene tilknyttet forskning med store dyr prioritert, og arealutvidelse for dette inngikk i MH2-prosjektet. I den lange perioden fra prosjektering til oppstart av MH2, endret behovene seg ved at aktiviteten på forskning som benytter smådyr økte betydelig. Det er rekruttert forskere innenfor noen viktige satsningsområder (stamcelleforskning, kreft, nevrobiologi og alvorlige smittsomme sykdommer), hvor to av disse er rekruttert og finansiert via rekrutteringsprogrammet til NCMM¹ og innebærer en forpliktende satsning på over 25 millioner kroner de nærmeste årene i samfinansiering med Helse Nord RHF/UNN. Disse forskerne, i tillegg til andre store forskningsgrupper, har samlet innhentet eksterne midler (EU, NFR, Helsenord, TFS m.v.) i størrelsesorden 77 millioner kroner.

¹ NCMM er et internasjonalt biomedisinsk forskningsinstitutt for translasjonsforskning. UiO vertsinstitusjon for NCMM i Norge (www.ncmm.uio.no)

Det er også forskere ved øvrige fakultet (BFE) og hos våre samarbeidspartnere (UNN, bioteknologifirma mv.) som har lyktes de senere årene i konkurransen om eksternfinansiering i NFR/EU.(se vedlagt notat fra BFE-fak.)

Universitetsdirektøren vurderte at risikoen for utsettelse av MH2-prosjektet var overhengende hvis UiT ba Statsbygg om å omprosjekttere AKM. Det har vært anerkjent av universitetsdirektøren at arealene for smådyrsforskning er for små, og ivaretagelse av disse arealbehovene ble derfor besluttet realisert på annet vis. Gangen i saken kan oppsummeres som følger:

- Detaljprosjekteringen for MHII (inkl. AKM) ble ferdigstilt 2008. Behov for utvidet areal til smådyrsforskning har tilkommet gradvis gjennom ansettelse i innstegsstillinger og betydelige eksterne forskningsanslag. I samråd med Universitetsdirektøren ble det valgt ikke å be Statsbygg om omprosjektering til mer smådyrsareal pga. frykt for å komme ut av «byggekøen» til KD.
- Statsbygg kunngjorde sent høsten 2014 at også smådyrsavdelingen ved AKM måtte stenge pga. nybygget/ombyggingen av stordyrsavdelingen. Dette var ikke kjent for fakultetet på forhånd.

Dette var en ny situasjon for fakultetet, og både behovet for å ivareta forskernes behov som følge av stengingen, og behovet for arealutvidelse ble slått sammen til en sak. Driveren i saken var ivaretagelsen av forskerne under stengingen, med behov for å opprettholde drift av smådyrsarealer. Prosjektet blir nå benevnt som AKM3.

- Innledende utredninger av UiTs Bygg og eiendomsavdeling (BEA) om alternative arealer (AKM3) som både kunne fungere som selvstendig enhet i perioden AKM var stengt, samt tilføre nødvendig og permanent areal for smådyrsforskning, konkluderte med at *modulbygg* ville være mest kostnads- og tidseffektivt.
- Avklaring med universitetsdirektøren i des. 2015 om at 30 mill fra utstyrsbevilgningen til MH2 kunne benyttes til AKM3, samt at UiT ville kunne benytte strategiske midler til evt. kostnader ut over dette.
- Anbudsgrunnlaget utarbeides våren 2016
- AKM3 lyst ut på offentlig anbud som modulbygg høsten 2016 (ferdig prosjektert). I desember ble det avklart at ingen anbud ble innmeldt. Avklart at erstatningslokaler ikke ville være mulig til stenging av AKM 1. mai 2017.
- Gjennomført prosess med Consto (bygger PET-senteret og har rigg i tomtearealene der AKM3 er planlagt) i to runder med sikte på ferdigstilling av AKM3 til 1. desember 2017. Endelig tilbud for høyt til at universitetsdirektøren ville gå videre. Avklart ca. 1. mai. 2017.

Da det ble avklart at det ikke var mulig å realisere AKM3 som et erstatningsareal før stengingen av AKM som helhet ba universitetsdirektøren fakultetet om å fremme saken som en ordinær sak om arealutvidelse. Dette ble gjort høsten 2017 (vedlegg) etter behandling i fakultetsstyret (se nedenfor)

Fakultetsstyrets tidligere involvering i saken

Fakultetsstyret er jevnlig orientert om utviklingen i saken, og har formelt behandlet spørsmålet i to saker:

I FS 25/16 23. september 2016, hvor følgende ble vedtatt (vedlagt):

1. Fakultetsstyret godkjenner disponering av inntil 30 millioner kroner fra utstyrsmidlene MH2 til etablering av AKM3

2. Fakultetsstyret ber dekanen søke dekning for overskytende beløp gjennom søknad på UiTs strategiske midler

Etter at det var avklart at AKM 3 ikke lot seg realisere som erstatningsareal, la dekanen fram et forslag om å søke universitetsdirektøren om arealutvidelse
FS 29/17 19. juni 2017, hvor følgende ble vedtatt (vedlagt):

- 1. Helsefak søker universitetsstyret om arealutvidelse for smådyrsforskning – modulbygg/elementbygg AKM3*
- 2. Fakultetsstyret vil prioritere å støtte forskere som rammes av stengningen av smådyrsavdelingen ved AKM jf. kriteriene som framgår av vedlegget*

Økonomien i prosjektet

Det har hele tiden vært uklart hva universitetet sentralt vil bidra med ifb. med AKM 3, og det har følgelig vært vanskelig å presentere et sannsynlig økonomisk bilde for fakultetsstyret.

Det er nå avklart at UiT vil bidra med 15. mill, og at Helsefak må finansiere kostnadene ut over dette (inkl. 30.mill av utstyrsbevilgningen for MH2). I FS 39/17 Budsjettfordeling for 2018 for Helsefak er kostnadene til AKM3 vurdert. I denne saken står følgende:

Fakultetsstyret er tidligere informert om behovet for å utvide smådyrsfasilitetene på AKM. Estimert fra BEA tilsier at rammen for bygget, inkludert utstyr, er på ca. 60 mill. kr. 20 mill. kr av utstyrsbevilgningen til MH2 er allokert til dette. I tillegg disponerer Helsefak/BFE-fak 5,4 mill. til utstyr i AKM/AKM3. Det mangler med andre ord finansiering på 34,6 mill. kr for AKM3 per dato.

Universitetsdirektøren har bedt fakultetet forankre en beslutning i fakultetsstyret, om en andel av et spleiselag med UiT på AKM3.

Fakultetsledelsen foreslår å be universitetsdirektøren om å bidra med å dekke halvparten av kostnaden på 34,6 mill. kr til AKM3. Dersom fakultetet får gjennomslag i sin søknad, vil fakultetet måtte dekke kostnader tilsvarende 17,3 mill. kr til AKM3. I tillegg til kostnadene beskrevet over kommer en kostnad på en tilslutning/bro fra AKM til PET. Kostnaden er estimert av BEA til ca. 10 mill. kr og det er allokert tilsvarende beløp av utstyrsmidlene til MH2 til formålet.

Det er nå altså avklart at UiT sentralt bidrar med 15 mill, og at restfinansieringsbehovet vil være på ca. 20 mill som følgelig må håndteres av fakultetet i tråd med prinsippene i fakultetets langtidsbudsjett.

Dekanen gjør styret oppmerksom på at fakultetet har flere uavklarte forpliktelser knyttet til infrastruktur og andre strategiske satsinger slik redegjort for i budsjettsaken for 2018. Affiliert til hele AKM-problematikken gjelder dette:

- Merkostnader som følge av stenging av smådyrsavdelingen ved AKM
- Sammenføyning av AKM til preklinisk areal på PET-senteret
- UiTs kjøp av areal i PET-senteret.

Fakultetet tar høyde for dette i sitt langtidsbudsjett, slik redegjort for i budsjettsaken.

Dekanen ber med dette fakultetsstyret om godkjenning av å igangsette prosessen med å realisere AKM3 i tråd med forutsetningene i denne saken og langtidsbudsjettet for Helsefak 2018 – 2022.

Thrina Loennechen
dekan

Kjetil Kvalsvik
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 Svar på anmodning om utvidelse av fasiliteter for smådyrsforskning (AKM3)
- 2 Etablering av AKM3
- 3 Status avdeling for komparativ medisin og oppfølgingstiltak

Det helsevitenskapelige fakultet

Svar på anmodning om utvidelse av fasiliteter for smådyrsforskning (AKM3)

Vi viser til brev fra Det helsevitenskapelige fakultet datert 2.10.2017, og til forutgående dialog om finansiering av nye fasiliteter for smådyrsforskning.

Universitetsdirektøren har tidligere godkjent at 30 mill. av utstyrsbevilgningen for MH II kan benyttes til finansiering av AKM III.

I det vedtatte budsjettet for 2018 har universitetsstyret satt av en særskilt ramme for midler til bygg som tar høyde for en egen bevilgning til AKM III på 15 mill. kroner.

Under forutsetning av at Helsefak bekrefter at fakultetet innenfor egen ramme er innstilt på å dekke øvrige investeringskostnader og fremtidige (årlige) driftskostnader knyttet til AKM III, vil universitetsdirektøren tilrå at det forberedes en anbudsrunde og at Avdeling for bygg og eiendom starter beregninger av anbudsgrunnlaget for en ny permanent fasilitet for smådyrsforskning ved UiT.

Bygging av bruforbindelse og korridor mellom PET-senteret og AKM vil, uavhengig av dette, gjennomføres i henhold til avtalt plan.

Vennlig hilsen

Jørgen Fosslund
kst..universitetsdirektør

Saksbehandler: Anders Torgeir Lind

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:
23.09.2016

Sak:

Etablering av AKM3

Innstilling til vedtak:

1. Fakultetsstyret godkjenner disponering av inntil 30 millioner kroner fra utstyrsmidlene MH2 til etablering av AKM3
2. Fakultetsstyret ber dekanen søke dekning for overskytende beløp gjennom søknad på UiTs strategiske midler

Begrunnelse:

Nåværende AKM stenges i minst 1 år fra mai 2017. I forbindelse med byggingen av fakultetets nye bygg, MH2, vil AKM¹ stenges for drift fra ca. mai 2017 til mai 2018. Det vil ikke være mulig å ha forsøksvirksomhet/dyreeksperiment i denne perioden. Dette får store konsekvenser for forskning og undervisning. AKM er den eneste godkjente forsøksdyrfasiliteten for tradisjonelle laboratoriedyr (smågnagere) nord for Trondheim. Det er 15 forskningsgrupper ved Helsefak som benytter dyr i forskning. I tillegg benyttes AKM av forskere fra andre fakultet, av UNN og eksterne samarbeidspartnere og private aktører i Tromsø-regionen. AKM brukes også i undervisning (herunder MED100, BIO-2002, HEL-6320, HEL-8014, HEL-8021, samt i kurs som inngår i spesialistutdanningen av leger).

Økt satsing på eksperimentell medisinsk rettet biologiske forskning med smådyrsmodeller.

Helsefak har de senere årene rekruttert særlig talentfulle unge forskere som har etablert egne forskningsgrupper innenfor viktige satsningsområder ved Helsefak (stamcelleforskning, kreft, nevrobiologi og alvorlige smittsomme sykdommer). To av disse forskerne er rekruttert og finansiert via rekrutteringsprogrammet til NCMM² og innebærer en forpliktende satsning på over 25 millioner kroner de nærmeste årene i samfinansiering med Helse Nord RHF/UNN. Samlet har disse unge forskerne de siste 2 årene hentet inn eksterne midler i størrelsesorden 50 millioner. I tillegg har andre forskningsgrupper ved Helsefak som benytter dyremodeller i sin forskning innhentet eksterne forskningsmidler, fra blant annet NFR.

¹ AKM er forkortelse for Avdeling for komparativ medisin; forsøksdyravdelingen ved Helsefak. AKM1 er eksisterende AKM. AKM2 er det nye AKM i MH2 som ble detaljplanlagt i 2008. AKM3 er det nye planlagte tilleggsareal for smådyrforskning.

² NCMM er et internasjonalt biomedisinsk forskningsinstitutt for translasjonsforskning. UiO vertsinstitusjon for NCMM i Norge (www.ncmm.uio.no)

Prosess. Detaljprosjekteringen av MH2 ble ferdigstilt i 2008 etter en mangeårig prosess. I dialog med Universitetsdirektøren og KD har det ikke vært grunnlag for å komme med endringer i detaljprosjekt i reell fare for at statlig finansiering av MH2 kunne bli ytterligere forsinket. Helsefak ble i oktober 2014 orientert av Statsbygg om at AKM blir helt stengt i over ett år (desember 2016-første kvartal 2018) i fm MH2. Som en direkte konsekvens av dette ble det opprettet et særskilt brukerråd³ med mandat fra dekanen. Brukerrådet skulle se på muligheter for planlegging og ivaretagelse av dyreforskningen i stengeperioden, herunder planlegging av forsøk/drift i henhold til de føringer som byggearbeidet gir (tidsmessig og reduksjon av kapasitet og drift) og utrede alternative løsninger som kunne kompensere for bortfall av kapasitet ved AKM. Brukerrådet har utredet alle aspektene i mandatet. For noen få forskergrupper er det funnet løsninger som ikke innebærer forskning ved Helsefak i perioden AKM er stengt (enten ved at forskning gjøres andre steder i inn- eller utland, eller stanses i stengeperioden). For disse påløper kostnader som Helsefak må dekke (herunder kostnader forbundet med utsettelse av PhD og post Doc og/eller kostnader forbundet med at forskningen gjøres ved andre institusjoner utenfor Tromsø). Utredningen til brukerrådet viste imidlertid at alternativer utenfor campus vil bli meget kostbar og i mange tilfeller umulig for mange av de berørte forskningsgruppene. Mye av dyreforskningen kan ikke gjøres andre steder da den er helt avhengig av øvrig infrastruktur ved Helsefak. Det pågår langtidsforsøk (> 1 år) bl.a. innenfor stamcelle/kreftforskning, som ikke vil kunne gjennomføres dersom AKM må stenge.

Dekanen ga i samråd med universitets ledelse sin tilslutning til at brukerrådet på denne bakgrunn skulle gå videre med å utrede alternativer til AKM på campus i perioden AKM er stengt. I første omgang ble det utredet mulighet for å ombygge eksisterende areal i gamle MH til formålet. Det ble konkludert, i samråd med BEA, at dette ville bli tekniske svært krevende, det ville frata stordyrforskerne deler av sitt areal, berøre ansatte i tilstøtende lokaler og ikke dekke nødvendige behov, samt at det ville bli meget kostbart. Dette alternativet ble således forkastet. Brukerrådet ble høsten 2015 gjort oppmerksom på at Institute of Science and Technology i Wien, Østerrike, hadde etablert en modulløsning for forsøksdyr i forbindelse med utbyggingsaktivitet der. Denne modulløsningen åpnet for en mulighet som lot seg realisere innenfor en lavere kostnadsramme og i et adekvat tidsperspektiv. Universitetsdirektøren gav 15.12.15 sin tilslutning til at Helsefak kan bygge en alternativ AKM (AKM3) som etter planen skal stå klart til bruk når nåværende AKM stenger. Avklaringen skjedde i dialog mellom Universitetsdirektøren, KD og statsbygg og under forutsetningen om at finansieringen (stipulert til 20-30 mill kroner) skulle skje gjennom deler av utstyrsmidler til MH2 som totalt vil utgjøre ca. 225 mill kroner. I tillegg kommer det allerede eksisterende eksterne midler til AKM-utstyr (ca. 8 mill kroner i RDA-midler etter søknad fra BFE og Helsefak).

UNN ferdigstiller ved årsskifte 2017/2018 PET-senteret⁴. Her etableres det et preklinisk forskningsareal som skal knyttes sammen med AKM. I utgangspunktet vil en slik sammenknytning legge beslag på smådyrsareal i AKM. Ved å etablere AKM3 vil sammenknytningen skje via dette arealet. Det betyr at AKM blir mindre berørt og at vi samlet sett får et større tilfang av areal.

Dekanens vurdering. Det har vært en rivende utvikling i dyreforskningen ved Helsefak siden detaljprosjektet med MH2 var ferdigstilt i 2008. Disse plassutfordringene vil ikke bli løst verken med det nye AKM i MH2 (fra detaljprosjekt 2008) eller PET-senteret.

³ Brukerråd AKM3 MH2 er nedsatt spesifikt for prosessen. Det finnes også et brukerråd for normaldrift.

⁴ PET-senteret er nuklærmedisinsk diagnose-, behandlings- og forskningssenter. I PET-senteret vil det foregå både klinisk og preklinisk forskning, inkludert bruk av dyremodeller.

MH2-prosjektet tilfører fakultetet nye og større fasiliteter for stordyrforskning, men vil ikke gi det nødvendige areal til smådyrforskningen. Det er i stor grad smådyrforskningen som har vært økende de senere år. AKM3 vil ivareta behovet for fortløpende forskningsmuligheter (smådyr) i byggeperioden og samtidig bli et helt nødvendig tilskudd til avl, oppstalling og laboratoriefasiliteter for smådyrforskningen etter ferdigstillelse av MH2. Med de, nåværende, kjente planer for smådyrforskning vil ikke det detaljprosjekterte AKM (fra 2008) i MH2 prosjekt dekke dette behovet.

På grunn av stramme tidsplaner og forsinkelser i ingeniørprosjektering er det per dato en usikkerhet om kostnader knyttet til ferdigstillelse av AKM3. I dialog med universitetsdirektøren har vi fått forsikringer om at universitetet anser vår dyreeksperimentelle fasiliteter som en essensiell infrastruktur for UiT. Universitetsdirektøren vurderer at evt. merkostnader ut over 30 mill kan dekkes av UiTs strategiske midler, og han er positiv til å prioritere dette. Dekanen ber på dette grunnlaget om at fakultetsstyret slutter seg til innstillingen til vedtak.

Arnfinn Sundsfjord
dekan

Kjetil Kvalsvik
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandlere: Siri K. Knudsen og Trond Nylund

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:
19.06.2017

Sak:

Status avdeling for komparativ medisin og oppfølgingstiltak

Innstilling til vedtak:

- 1) Helsefak søker universitetsstyret om arealutvidelse for smådyrsforskning – modulbygg/elementbygg AKM3
- 2) Fakultetsstyret vil prioritere å støtte forskere som rammes av stengningen av smådyrsavdelingen ved AKM jf. kriteriene som framgår av vedlegget

Begrunnelse:

Helsefak har kommet i en meget krevende situasjon som følge av stengingen av Avdeling for komparativ medisin (AKM). Fakultetet vil være uten fasiliteter for dyreeksperimentell forskning fram til juni 2018, og dette rammer en rekke forskere hardt. AKM har en stordyrsavdeling, en akvariefiskavdeling og en smådyrsavdeling. Det har lenge vært klart at stordyrs- og akvariefiskavdelingene ville være stengt i ombygningsperioden, og forskerne har innrettet seg ift. dette. For smådyrsforskerne har alternative fasiliteter vært planlagt og jobbet med, og forskerne har innrettet seg på videre drift i ombygningsperioden for AKM. Dette betyr at det nå i særlig grad er smådyrsforskningen som rammes særskilt. Spesielt alvorlig er situasjonen for forskere/forskningsgrupper som har mottatt miljøstøttesatsing og/eller har betydelig ekstern finansiering og forpliktelser.

Kort historikk

- Detaljprosjekteringen for MHII (inkl. AKM) ble ferdigstilt 2008. Behov for utvidet areal til smådyrsforskning har tilkommet gradvis etter dette gjennom ansettelser i innstegsstillinger og betydelige eksterne forskningsanslag. I samråd med Universitetsdirektøren ble det valgt ikke å be Statsbygg om omprosjektering til mer smådyrsareal pga. frykt for å komme ut av «byggekøen» til KD.
- Sent høsten 2014 kunngjorde Statsbygg at også smådyrsavdelingen ved AKM måtte stenge pga. nybygget/ombyggingen av stordyrsavdelingen. Dette var ikke kjent for fakultetet på forhånd.
- Innledende utredninger av UiTs Bygg og eiendomsavdeling (BEA) om alternative arealer (AKM3) som både kunne fungere som selvstendig enhet i perioden AKM var stengt, samt

tilføre nødvendig og permanent areal for smådyrsforskning, konkluderte med at modulbygg ville være mest kostnads- og tidseffektivt

- I desember 2015 ble det avklart med universitetsdirektøren at 30 mill kr fra utstyrsbevilgningen til MH2 kunne benyttes til AKM3, samt at UiT ville kunne benytte strategiske midler til evt. kostnader ut over dette.
- Våren 2016 utarbeides anbudsgrunnlaget for AKM3.
- Høsten 2016 lyses AKM3 ut på offentlig anbud som modulbygg (ferdig prosjektert). I desember ble det avklart at ingen anbud ble innmeldt og at erstatningslokaler ikke ville være mulig til stenging av AKM 1. mai 2017.
- Våren 2017 ble det gjennomført prosesser med Consto (bygger PET-senteret og har rigg i tomtearealene der AKM3 er planlagt) i to runder med sikte på ferdigstillelse av AKM3 til 1. desember 2017. Endelig tilbud for høyt til at universitetsdirektøren ville gå videre. Avklart ca. 1. mai. 17.

Fakultetsstyret tidligere involvering i saken

Fakultetsstyret har behandlet finansiering av AKM3 i FS 25/16 23. september 2016, hvor følgende ble vedtatt:

- 1. Fakultetsstyret godkjenner disponering av inntil 30 millioner kroner fra utstyrsmidlene MH2 til etablering av AKM3*
- 2. Fakultetsstyret ber dekanen søke dekning for overskytende beløp gjennom søknad på UiTs strategiske midler*

Saken ligger vedlagt da mye bakgrunnsinformasjon og beskrivelser av prosessen framkommer av denne.

Behovet er nå er todelt:

- *Arealutvidelse - AKM3*

Universitetsdirektøren har bedt fakultetet legge fram en ordinær sak om arealutvidelse for smådyrsforskning. Begrunnelsen om bygging av modulbygg har først og fremst ligget i behov for erstatningslokaler i stengningsperioden, og denne anses nå som å ha falt bort. Fakultetet har hele veien pekt på behov for permanent økte arealer til smådyrsforskningen, og at et modulbygg vil være viktig å videreføre for å ivareta dette. Imidlertid er ikke permanent arealutvidelse fremmet som en egen sak til universitetsdirektøren da dette har vært vurdert som en sekundær begrunnelse. Universitetsdirektøren er nå klar på at en arealutvidelse for smådyrsforskningen må fremmes som en strategisk begrunnet sak til UiTs byggeprogram, og prioriteres av universitetsstyret.

Dekanen ønsker å lage en formell søknad om arealutvidelse for smådyrsforskningen (AKM3) så snart som mulig da det er en stor fordel at bygging av AKM3 sammenfaller i tid med pågående byggeaktivitet slik at det ikke tilfaller en ny periode med stenging av AKM. Det er avklart at nytt byggeprosjekt kan lyses ut på markedet før finansiering er avklart (dvs. utlysning med forbehold om finansiering). Bygg- og eiendomsdirektøren er bedt om å lyse ut prosjektet på nytt med samme spesifikasjoner som sist, men med lengre tidsfrist for leveranse. Dette vil forhåpentligvis få flere tilbydere til å levere inn anbud.

Det er kun etter innkomne anbud man vil ha en reel kunnskap om kostnadene for AKM3. Når kostandene er kjent, vil dekanen legge fram en ny sak for fakultetsstyret med en avklart finansieringsplan hvor bidraget fra UiT sentralt er avklart.

Dekanen ber fakultetsstyret om å godkjenne at det bygges en sak ovenfor universitetsdirektøren med arealutvidelse for smådyrsforskningen.

- *Håndtering av forskere som er rammet av stengingen av smådyrsfasilitetene*

Mange forskere er rammet av stengingen og fakultetet har ingen dyrefasiliteter å tilby (ca. 15 forskergrupper ved eget fakultet + forskere ved andre fakultet, samt eksterne samarbeidspartnere). Stengingen rammer også undervisning. Fakultetsledelsen ønsker å etablere tiltak for å kompensere bortfallet for forskere ved Helsefak hvor dette er særlig nødvendig.

Så langt har fakultetet avsatt henholdsvis 4 og 3 mill. kr. i 2015 og 2017 for å kompensere/legge til rette for nedskalert drift for AKM. Disse midlene er nå i hovedsak disponert, og det gjenstår betydelige behov. I foreløpig budsjettinnspill har fakultetet bedt universitetsstyret om 10 mill for videre håndtering av situasjonen (vedtak i oktober 2017).

Slik dekanen vurderer situasjonen bør fakultetet forplikte seg til å støtte forskere som rammes av stengingen ut fra et sett med kriterier for dette (se vedlegg). Dette vil representere transparens og forutsigbarhet for de som er berørt. Det viktigste her er å ivareta stipendiater, post docs og forskere med ekstern finansiering som får sine prosjekter forsinket.

Det ligger en økonomisk risiko i dette ved at det ikke er kjent hvordan UiT sentralt vil støtte fakultetet i håndteringen av situasjonen (ref. budsjettinnspill). Uten betydelig støtte fra UiT sentralt vil fakultetet binde opp sitt handlingsrom i lengre tid framover. Fakultetets mulighet til å håndtere situasjonen er å overbudsjettere for 2017 og 2018, med en nedbetaling over flere år. Det vil imidlertid jobbes hardt for å få UiT sentralt med på å støtte fakultetet i håndteringen av situasjonen da den ikke bare rammer Helsefak, men også forskere fra øvrige fakultet samt viktige samarbeidspartnere for UiT.

Berørte institutt (IMB, IKM, IFA og IPS) er bedt om å kartlegge hvordan deres forskere rammes, og sette opp estimat for kostnadene for disse. Hver enkelt forsker vil behandles individuelt jf. forslag til kriterier vedlagt denne saken.

Pt. har ikke kartleggingen av kostnadene kommet langt nok til at et beløp kan framlegges for styret. Dette vil bli klarlagt mot slutten av juni. Dekanen ber fortsatt styret om å prinsipielt å slutte seg til kriteriene for å støtte forskerne økonomisk, og vil orientere styret nærmere om de endelige økonomiske konsekvensene av dette.

Arnfinn Sundsfjord
dekan

Kjetil Kvalsvik
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:
31.01.2018

Sak:
4/18

Prosess for revisjon av strategiplan for Helsefak

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret slutter seg til beskrevet prosess for revisjon av Helsefaks strategi

Begrunnelse:

Fakultetets nåværende strategi ble vedtatt 15.5. 2014 med virkning fram til 2020. Denne ble utviklet etter en omfattende prosess ved fakultetet, og parallelt med utviklingen av UiTs strategi «Drivkraft i nord». Det har ved flere anledninger vært problematisert at strategiene til institusjonen og til fakultetene ikke henger godt nok sammen, da fakultetene i hovedsak lagde sine strategier samtidig med UiTs overordnede strategi, og ikke etter denne. Under strategiprosessen var fakultetet kjent med hovedtrekkene i UiTs strategiarbeid, og det var tatt hensyn til dette i utarbeidelsen.

Universitetsstyret vedtok en revidert strategi for UiT 30.11.17, og utvidet strategiperioden til 2022. Fakultetene er bedt om å revidere sine strategiplaner i henhold til denne. Det er også besluttet at Universitetsstyret skal godkjenne fakultetenes strategiplaner i juni 2018 for å sikre god koordinering og sammenheng mellom strategiene på institusjonsnivå og fakultetsnivå. Oppsummert er følgende justeringer i UiTs strategi til 2020 gjort:

Tematiske satsinger:

- Tydeligere satsing på det arktiske og havet
- Klarere prioritering av det samiske, reiseliv, rettsvitenskap, og utvinning av malm og mineraler

Gjennomgående strategier:

- Økt satsing på digitalisering og fornyet pedagogikk
- Tydeligere satsing på utveksling
- Tydeligere satsing på kontakt med arbeidslivet og entreprenørskap
- Satsing på Svalbard
- Satsing på internasjonalisering og Open Science
- Enda tydeligere satsing på regional utvikling og verdiskaping

I flg. Universitetsledelsen er ikke dette en omlegging av UiTs strategi, men justeringer og presiseringer.

Fakultetene er bedt om å revidere sine strategier, og omformulere disse jf. grader av samordning. Slik dekanen forstår dette, er det en ambisjon om at fakultetene skal ha størst mulig grad av samordning.

¹	<i>Liten</i>	<i>Middels</i>	<i>Stor</i>
<i>Grad av samordning med Drivkraft i Nord</i>	Overordnede tema (overskrifter) og mål fra «Drivkraft i Nord» benyttes også i fakultetenes strategidokumenter	Overordnede tema (overskrifter) og mål fra «Drivkraft i Nord» benyttes også i fakultetenes strategidokumenter	Overordnede tema (overskrifter) og mål fra «Drivkraft i Nord» benyttes også i fakultetenes strategidokumenter
	De fakultetsspesifikke strategiene bygger på målene i «Drivkraft i Nord», men gjengir ikke direkte noen strategiformuleringer (kulepunkter) fra institusjonsdokumentet	De fakultetsspesifikke strategiene bygger på målene i «Drivkraft i Nord», og har også inkorporert noen utvalgte strategiformuleringer (kulepunkter) fra institusjonsdokumentet	De fakultetsspesifikke strategiene bygger på målene i «Drivkraft i Nord», og har også inkorporert noen utvalgte strategiformuleringer (kulepunkter) fra institusjonsdokumentet
		Fakultetene velger i utgangspunktet selv hvilke strategier fra «Drivkraft i nord» det er særlig aktuelt å inkorporere i lys av utfordringsbildet for fakultetet	Et utvalgt sett av strategier fra «Drivkraft i nord» inngår i alle fakultetenes strategidokumenter i lys av utfordringsbildet for UiT som institusjon
			Fakultetene velger utover dette selv om det er andre strategier fra Drivkraft i nord det er særlig aktuelt å inkorporere i lys av utfordringsbildet for egen enhet

Prosess

Dekanen vurderer det ikke som nødvendig å igangsette en full strategiprosess ved Helsefak da fakultetet har en strategi som er i funksjon fram til 2020. Jf. styringssignalene fra universitetsledelsen er det snarere behov for å revidere/justere strategien for å få en tettere korrespondanse med UiTs overordnede strategi. Dette vil naturlig nok innebære at visse elementer i strategien kommer til diskusjon når man først åpner for en revisjon. Dekanen ser for seg følgende prosess for revisjonen.

¹ Fra presentasjon på ledersamling for dekaner og fakultetsdirektører 11.januar 2018

- Fakultetsledelsen lager forslag til revidert strategi for Helsefak jf. UiTs mal.
 - o De bestrebes å gå i retning av stor grad av samordning jf. tabellen ovenfor.
 - o Det gjøres vurderinger med utgangspunkt i siste års utdanningsmelding og forskningsmelding om det er funn i disse som krever endring av strategi.
- Forslag til revidert strategi diskuteres på ledermøter. Diskusjonene der avklarer om det er behov for ytterligere organisering av prosess.
- Fakultetsstyret har revidert strategi som diskusjonssak 15. mars
- Fakultetsstyret behandler forslag til revidert strategi 25. april.

Thrina Loennechen
dekan

—

Kjetil Kvalsvik
fakultetsdirektør

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Strategiplan for Det helsevitenskapelige fakultet 2014-2020

Helsefak 2020: Framtida blir hva vi gjør den til!

Strategiplanen for Det helsevitenskapelige fakultet 2014-2020 (*Helsefak 2020*) formulerer tematiske satsinger og strategiske tiltak som angir retning og ambisjonsnivå i årene framover. Planen er forankret i universitetets samlede strategi (*UiT 2020*) og verdigrunnlag. Den bygger på Helsefaks solide forankring i nord og tegner et bilde av et innovativt, framtidsrettet fakultet som samarbeider naturlig med utdannings- og forskningsmiljøer regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Vårt viktigste mål er å levere høy kvalitet i alle ledd.

Helsefak 2020 er utviklet gjennom arbeidsgrupper for utdanning og forskning i en integrert prosess med ansatte, studenter og representanter fra helsetjenesten. Etter ekstern høring ble planen vedtatt i fakultetsstyret i juni 2014.

Betydningen av *Helsefak 2020* er avhengig av i hvilken grad den utløser målrettet handling for å nå våre ambisiøse mål. De menneskelige ressurser er vårt viktigste fundament. Vi vil at *Helsefak 2020* skal være engasjerende for godt lederskap og medarbeiderskap i å løse vårt viktige samfunnsoppdrag.

Helsefak 2020 forteller oss hvorfor vi går på arbeid, hvorfor vi finnes og hvor vi skal reise sammen. Vi skal forske og utdanne for framtida. Vi skal levere kloke hoder, varme hjerter og trygge hender til nordområdene. Dette skal vi strekke oss etter hver dag!

Arnfinn Sundsfjord
Dekan

Kjetil Kvalsvik
Fakultetsdirektør

Visjon

Helsefak forsker og utdanner for framtida og leverer kloke hoder, varme hjerter og trygge hender til nordområdene.

Verdigrunnlag

Helsefaks aktiviteter skal være preget av TANKER:

Troverdighet, akademisk frihet, nærhet og åpenhet, kreativitet, engasjement, respekt.

Overordnet mål: Høy kvalitet i forskning, utdanning og formidling

Helsefak er Nord-Norges helsevitenskapelige fakultet. De fleste helsefaglige profesjonsutdanninger er samlet i én organisasjon, og det bidrar til særpreg og komparative fortrinn. Fakultetet har et særlig ansvar for å ivareta grunnforskning og forskerutdanning av høy kvalitet. Fakultetet skal sikre god synergi mellom forskning og utdanningsløp som møter samfunnets behov. Gjennom aktiv formidling skal vi synliggjøre forskning og utdanning, bidra til en kunnskapsbasert samfunnsdebatt og legge grunnlaget for anvendelse av ny kunnskap. Godt lederskap og medarbeiderskap skal fremme en produktiv og effektiv organisasjon, samt et godt arbeidsmiljø der det legges til rette for de ansattes faglige og personlige utvikling.

1. Tematiske satsinger

1.1 Helse og velferd i nordområdene

Helsefak skal være ledende på kunnskap om hvordan samfunnsutvikling, miljø og klima i nordområdene påvirker helse og behov for helsetjenester. Fakultetet skal:

- Utdanne helsearbeidere som svarer til framtidens behov til alle deler av tjenesten og i tett samarbeid med praksisfeltet i nord
- Styrke og formidle forskning som belyser helse, sykdom, levekår og helsefremmende tiltak for befolkningen i regionen
- Ivareta forskning som fokuserer helse i samiske kulturer
- Utrede behov og foreslå teknologiske løsninger for å ivareta helse i samarbeid med helsetjeneste og næringsliv

1.2 Innovasjon i forskning, utdanning og praksis

Helsefak skal gjennom forskning og profesjonsutdanninger bidra til innovasjon i helsefaglig utdanning og tjenestetilbud. Fakultetet skal:

- Samarbeide med helsetjeneste, brukere og næringsliv om å fremskaffe kunnskapsgrunnlag for utvikling av produkter og tjenester
- Styrke forskning på helse- og omsorgsfaglig praksis i samarbeid med helsetjenesten
- Gjøre resultater fra forsknings- og utviklingsarbeid tilgjengelig for helsetjeneste, brukere næringsliv
- Videreutvikle utdanningsforskning for å bygge opp fleksible og innovative utdanninger
- Bli nasjonalt ledende på helsefaglig pedagogisk utviklingsarbeid

1.3 Befolkningsundersøkelser, translasjons- og grunnforskning, metodekompetanse

Helsefak skal være ledende på translasjonsforskning med utgangspunkt i befolkningsundersøkelser, biobanker og helseregistre. Grunnforskning av høy internasjonal kvalitet skal ivaretas og videreføres. Fakultetet skal:

- Videreføre og formidle befolkningsundersøkelsene som utgangspunkt for regionalt, nasjonalt og internasjonalt samarbeid
- Videreutvikle faglige miljø som ivaretar grunnforskning av høy kvalitet
- Videreføre biomedisinsk grunnforskning, klinisk og epidemiologisk forskning som grunnlag for translasjonsforskning av høy internasjonal kvalitet
- Styrke helsetjenesteforskning basert på kvalitetsregistre og helseregistre
- Sikre høy kompetanse innen bioinformatikk, biostatistikk og kvalitative metodefag

1.4 Samhandling i forskning, utdanning og praksis

Helsefak skal være nasjonalt ledende i tverrprofesjonelt samarbeid i utdanning og praksis med utgangspunkt i samarbeid på fakultetet og i tett kontakt med praksisfeltet. Aktiv formidling skal styrke kultur for samarbeid internt og eksternt. Fakultetet skal:

- Videreutvikle en organisasjonsstruktur og -kultur som styrker samarbeid om instituttovergripende aktiviteter
- Systematisk videreutvikle godt medarbeiderskap, som handler om god kultur, holdninger, samhandling og kunnskap
- Sikre samordning mellom eksterne og interne aktører og opprettholde et HMS-arbeid for et godt lærings- og arbeidsmiljø
- Skape og videreføre samarbeidsarenaer i spesialist- og primærhelsetjenesten
- Videreutvikle og implementere tverrprofesjonell samarbeidslæring

2. Strategiske tiltak for forskning og utdanning

2.1 Kvalitet og fokus i forskningen

Forskningsgrupper, infrastruktur og tydelige mål er strategiske virkemidler for å nå det overordnede målet om høy kvalitet i forskning og for å ivareta de tematiske satsingene. Fakultetet skal:

- Utvikle forskningsgruppene som robuste, dynamiske enheter av høy kvalitet basert på tverrfaglig samarbeid, godt medarbeiderskap og tydelig lederskap
- Utvikle større tematiske samarbeidsprosjekter på tvers av forskningsgrupper
 - Etablere tre store forskningsprosjekter som involverer forskere ved minst tre ulike institutter på fakultetet
 - Bygge opp samarbeidsprosjekter på tvers av fakultet
 - Etablere minst to store samarbeidsprosjekter med helsesektoren

- Konsolidere og videreutvikle støtteapparat og infrastruktur for å ivareta satsingsområdene i forskning
- Utvikle tydelige forskningsstrategiske satsinger ved Institutt for helse og omsorgsfag (IHO) og Institutt for klinisk odontologi (IKO)

2.2 Forskningsfinansiering og forskningsformidling

God forskningsfinansiering, kompetanse, samhandling og formidling er avgjørende for å nå målet om høy kvalitet i forskningen. Fakultetet skal:

- Øke andelen ekstern forskningsfinansiering gjennom å:
 - Premiere forskningsgrupper som oppnår ekstern forskningsfinansiering fra nasjonale og internasjonale arenaer
 - Være initiativtaker og koordinator for søknader til Horizon 2020
 - Styrke kvalitetsarbeidet med søknader til FRIPRO NFR
 - Arbeide for å oppnå minst ett Senter for Fremragende Forskning (SFF) eller tilsvarende i perioden
- Kreve at alle i vitenskapelig førstestilling publiserer jevnlig i relevante vitenskapelige tidsskrift
 - På instituttnivå skal minst 20 % av artiklene publiseres i nivå II tidsskrifter
- Styrke allmennrettet formidlingsaktivitet nasjonalt og internasjonalt

2.3 Utdanninger som møter behovene i morgendagens helsetjeneste

Helsefak skal ha dynamiske studieforløp som møter samhandlingsreformen og behovene i morgendagens helsetjeneste i landsdelen. Fakultetet skal:

- Videreutvikle og styrke fleksible studietilbud med fokus på pedagogisk kvalitet og relevans for morgendagens helsetjeneste
- Tilby profesjonsstudier og videre- og etterutdanninger som etterspørres av praksisfeltet
- Tilby helhetlige studieforløp fra grunnutdanning til PhD innen helsefaglige utdanninger

2.4 Utdanning til samhandling

Helsefak skal tilby opplæring i tverrprofesjonelt samarbeid i alle helsefaglige utdanninger. Fakultetet skal:

- Utvikle tverrprofesjonelle elementer i studiene med progresjon i læringsmål gjennom studieforløpet
- Videreutvikle de tverrprofesjonelle møtepunktene for studenter i praksis og innen 2020 etablere:
 - Studentbemannet (senge)post eller sykehjemsavdeling i samarbeid med spesialist- og kommunehelsetjenesten i nord
 - Universitetshelsesenter for tverrprofesjonell samarbeidslæring i samarbeid med Tromsø kommune
 - Tverrprofesjonell læring med bruk av BEST-metoden (BEdre og Systematisk Teamtrening)

2.5 Et lærende miljø

Helsefak skal være nasjonalt ledende på helsefaglig pedagogisk utvikling, og skal ha et fysisk, pedagogisk og sosialt læringsmiljø som fremmer studentaktiverende læringsformer og tverrprofesjonelt samarbeid. Fakultetet skal:

- Legge til rette for innovative undervisningsopplegg, pedagogiske nyvinninger og studentmedvirkning
- Videreutvikle formelle arenaer for gjensidig erfaringsutveksling innen pedagogikk og undervisnings- og utdanningsopplegg innad på campus og med eksterne samarbeidspartnere
- Videreføre og videreutvikle bruk av kombinerte stillinger som verktøy for å ivareta innovative og praksisnære utdanningsløp i samhandling mellom utdanning og praksisfeltet
- Ha oppdaterte, velfungerende og brukervennlige teknologiske løsninger som fremmer initiativ og stimulerer til samhandling mellom praksis, utdanning og forskning
- Tilby opplæringstiltak innen pedagogikk og utdanningsrettet teknologi for lærere og veiledere
- Utvikle ordninger for merittering av utdanningsarbeid
- Videreutvikle ordningen med FoU-tid innen pedagogikk og utdanning
- Styrke kompetanse innen utdanningsledelse hos de ansatte

2.6 Forskningsbasert utdanning

Helsefak skal utvikle utdanningsforskning og redskap for å bygge innovative, fleksible og fremragende helseutdanninger og svare på velferdsstatens behov gjennom praksisnær forskning. Fakultetet skal:

- Tilrettelegge for systematisk evaluering av og forskning på studieprogrammene
- Legge til rette for pedagogisk utviklingsarbeid og rekruttering til helsevitenskapelig utdanningsforskning
- Stimulere til deltakelse og publisering i nasjonale og internasjonale fora for utdanningsforskning
- Arbeide for å oppnå status som Senter for fremragende utdanning innen 2020
- Synliggjøre og dokumentere forskningsbasert undervisning i alle studieprogram
- Legge til rette for rekruttering til og kompetanseheving innen praksisnær forskning
- Gjøre ny kunnskap tilgjengelig for interessenter i samfunn og næringsliv gjennom målgruppestyrt formidling

2.7 Internasjonalisering og mobilitet

Deltakelse i internasjonalt samarbeid har effekt på motivasjon, kvalitet og rekruttering til forskning og utdanning. Fakultetet skal:

- Etablere strategiske samarbeidsavtaler med utenlandske forsknings- og utdanningsinstitusjoner

- Utvikle fleksible utvekslingsprogram med gode støttefunksjoner som et strategisk verktøy for å heve kvalitet i forskning og utdanning, og til å fremme internasjonalt samarbeid
- Synliggjøre vår internasjonale profil gjennom engelskspråklige nettsider, internasjonale nyhetskanaler, på internasjonale møtearenaer, og som vertskap for internasjonale arrangementer

2.8 Videreutvikling og rekruttering av studenter og ansatte

Godt kvalifiserte ansatte og studenter er en betydelig ressurs. Derfor er det viktig med en aktiv rekrutteringspolitikk. Fakultetet skal:

- Ha en tydelig profil og posisjonere seg nasjonalt og internasjonalt som attraktivt studie- og arbeidssted
- Ha en tydelig organisering og ansvarsstruktur for rekruttering av ansatte og studenter
- Involvere ansatte og studenter aktivt i omdømmebygging, profilering og rekruttering
- Ivareta og videreutvikle mennesket i organisasjonen som vår viktigste ressurs
- Videreutvikle den gode kulturen for forbedringsarbeid, ledelse og medarbeiderskap
- Tilby et attraktivt arbeidsmiljø med gode muligheter for kompetanseutvikling for alle grupper ansatte

2.9 Karriereveier innen utdanning og forskning

Fakultetet må sikre kvalitet i forskning og utdanning ved å ivareta ansatte og studenters utviklingsmuligheter. Fakultetet skal:

- Tilby karriereveier innen utdanning og forskning som ivaretar individuelle og strategiske hensyn
- Styrke muligheten for karriereløp med vekt på kompetanse innen pedagogikk og undervisning
- Tilby en samfunnsrelevant forskerutdanning av høy faglig og pedagogisk kvalitet med utgangspunkt i lokale og nasjonale forskerskoler, og med aktiv bruk av mentorordninger
- Opprette flere post-doc og innstegsstillinger for å utvikle unge forskertalenter og deres internasjonale kontaktnett
- Videreutvikle forskerlinjen og andre ordninger for å identifisere studenter med særlig talent og interesse for forskning

Drivkraft i nord: Strategi for UiT mot 2022

Bildene på baksiden vil inneholde alle våre campus

UiT Norges arktiske universitet er et breddeuniversitet **med flere campus**. UiT bidrar til kunnskapsbasert utvikling regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Vi skal bruke vår sentrale beliggenhet i nordområdene, vår faglige **og geografiske bredde**, og **vår tverrfaglige kompetanse** til å møte fremtidens utfordringer.

Verdigrunnlag

Troverdighet, akademisk frihet, nærhet, kreativitet og engasjement skal prege forholdet mellom ansatte, mellom ansatte og studenter og mellom UiT og samarbeidspartnere.

Satsingsområder

UiT skal bidra med kunnskap og menneskelige ressurser for å skape økonomisk, kulturell og sosial vekst og utvikling i nord.

UiT **har som ambisjon** å være internasjonalt ledende innen følgende kunnskapsområder:

Energi, klima, samfunn og miljø

Kunnskap om utviklingen i Arktis er sentral for å forstå globale klimaendringer. UiT skal utvikle kunnskap om:

- Årsaker til og effekter av klima- og miljøendringer
- Fornybar og fossil energi
- Samfunnsmessige, **økonomiske og rettslige** omstillinger som følge av klima- og miljøendringer
- Urfolks **muligheter** og utfordringer relatert til **klimaendringer**

Teknologi

Nye teknologiske løsninger skal videreutvikle grunnlaget for befolkningens velferd i en region med store avstander og et krevende klima. UiT skal utvikle kunnskap om:

- Teknologiske løsninger som fremmer en bred og inkluderende samfunns- og næringsutvikling i nord
- Teknologi som løser utfordringer knyttet til helse, ytre miljø, sikkerhet **og operasjoner i arktiske strøk**
- Digital kompetanse i utdanningene

Helse, velferd og livskvalitet

Attraktive samfunn i nord betinger **gode** skoler, helsetjenester og andre tjenester som fremmer folks livskvalitet. UiT skal utvikle kunnskap om:

- Folkehelse, sykdomsbekjempelse og levekår i alle livets faser
- Oppvekst, danning og læring
- Teknologiske, juridiske og andre samfunnsmessige løsninger for velferdssamfunnet
- Samiske språk, kultur og livskvalitet
- Kunst og kultur i seg selv og som element i samfunns- og næringsutvikling

Samfunnsutvikling og demokratisering

Det er avgjørende for samfunnsutvikling og demokratisering at hele befolkningen inkluderes gjennom utdanning, arbeid, innflytelse og tilhørighet. UiT skal være globalt **engasjert**. UiT skal utvikle kunnskap om:

- **Det økonomiske, rettslige, sosiale, helsemessige og teknologiske grunnlaget for en fungerende velferdsstat**
- Endring i samfunn og kultur som følge av globalisering og teknologisk, demografisk, sosial, juridisk og økonomisk utvikling
- Grunnlaget for samarbeid og konflikter i nordområdene
- **Hvordan kultur og identitet bygges gjennom forskning, formidling og kunst**
- **Kjønn og mangfold i lys av samfunnsutvikling**

Bærekraftig bruk og forvaltning av ressurser

Samfunns- og næringsutvikling i nord er avhengig av framtidsrettet, bærekraftig bruk og forvaltning av naturressurser. UiT skal utvikle kunnskap om:

- Økonomisk, kulturelt og **rettslig** samspill mellom tradisjonelle og nye næringer
- **Bruk og forvaltning av havressurser**, herunder fiskeri, havbruk og marin bioteknologi
- **Utvikling av naturbasert reiseliv**
- **Utvinning av malm og mineraler**

GJENNOMGÅENDE STRATEGIER

Engasjerende og aktuelle utdanninger

UiT skal tilby forskningsbaserte utdanninger med kvalitet på høyt internasjonalt nivå. Universitetet skal ha bredde og mangfold i sitt samlede utdanningstilbud.

- UiT skal utvikle **og ta i bruk nye pedagogiske virkemidler og studentaktive undervisningsformer**
- UiT skal øke bruken av læringsfremmende teknologi og implementere digitale eksamensformer **ved alle studier der det er hensiktsmessig**
- **UiT skal legge til rette for fleksible og nettstøttede undervisningsformer**
- UiT skal ha nasjonalt ledende lærerutdanninger
- UiT skal utvikle sin studieportefølje og utdanningskvalitet i dialog med studenter, **samfunns- og arbeidsliv**
- **UiT skal bidra til å øke studentenes kunnskap om samisk kultur og historie, samfunns- og næringsliv**
- **Alle utdanninger skal tilby minst to kvalitetssikrede utvekslingsopphold**
- **UiT skal integrere kunnskap om innovasjon og entreprenørskap i utdanningene**
- **UiT skal i samarbeid med UNIS styrke sitt engasjement og satsing på Svalbard**

UiT skal legge til rette for et godt og kreativt læringsmiljø med fasiliteter som gjør universitetet attraktivt som studiested.

- UiT skal øke rekrutteringen av nye studenter både regionalt, nasjonalt og internasjonalt, og ha tilstrekkelig antall studentboliger
- UiT skal være nasjonalt ledende på gjennomstrømning, ha et godt og inkluderende lærings- og studiemiljø og legge til rette for et velfungerende studentdemokrati
- **UiT skal arbeide for at studenter knytter livslange bånd til universitetet**

Akademisk frihet og troverdighet - forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid

UiT skal være et breddeuniversitet med internasjonalt ledende og dristige forskningsmiljø.

- UiT skal styrke forskningsvirksomheten innen strategiens tematiske satsingsområder **og forskningsmiljø** som er internasjonalt ledende uavhengig av tematikk

- UiT skal øke finanseringen fra eksterne kilder
- UiT skal videreutvikle robuste forskningsmiljø, og prioritere **nasjonale og internasjonale** samarbeidspartnere som bidrar til å heve UiTs forskningskvalitet og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid
- UiT **skal bli** nasjonalt ledende på praksisnær profesjonsforskning
- UiT skal ha internasjonalt konkurransedyktige ph.d.-utdanninger av høy **kvalitet**
- UiT skal ha nasjonal forskningsinfrastruktur som særlig bygger opp under de tematiske satsingene og de forskningsområdene hvor UiT er internasjonalt ledende
- **UiT skal være nasjonalt ledende på Open Science og våre forskningsdata og publikasjoner skal være åpent tilgjengelig der dette er mulig**

Kreativitet og engasjement - innovasjon og formidling

UiT skal styrke sin posisjon og sitt omdømme gjennom god kommunikasjon, formidling av sitt arbeid og en tydelig profil. UiT skal være en pådriver for økt innovasjon **for å bidra til næringsutvikling og tjenesteutvikling i offentlig sektor i nordområdene.**

- UiT skal stimulere til utvikling av kommersialiserbare ideer og bygge forskningsmiljø som er robuste og innovative 2.
- **UiT skal bidra til regional utvikling og verdiskapning**
- **Gjennom sitt eierskap skal UiT utvikle sitt samarbeid med NORUT for å styrke anvendelser og innovasjon av UiTs forskning.**
- UiT skal bidra i videreutviklingen av et kunnskapsbasert næringsliv, og aktivt dele kunnskap
- UiT skal preges av en god kultur for allmennrettet formidling gjennom åpne kanaler for publisering samt gjennom **arenaer for kunstformidling**, tidsskrifter og media
- UiT skal bidra til at forskningsbasert kunnskap ligger til grunn for samfunnsdebatten

Nærhet og engasjement - arbeidsmiljø og organisasjon

UiT skal ha et godt arbeidsmiljø og en effektiv, robust og fleksibel organisasjon som bidrar til at UiT når sine mål.

- UiT skal ha et likestilt og inkluderende arbeidsmiljø der den enkelte medarbeider gis god faglig og kollegial oppfølging og støtte
- UiT skal ha en livsfasetilpasset personalpolitikk
- UiT skal ha gode ordninger for kompetanse- og karriereutvikling der undervisnings- og forskningsoppgaver sidestilles
- UiT skal være en attraktiv arbeidsgiver med konkurransedyktige vilkår og en rekrutteringspolitikk som vektlegger kvalitet
- UiT skal legge til rette for økt **internasjonal** mobilitet
- UiT skal sikre effektivitet og kvalitet på sine støttefunksjoner gjennom løpende forbedringsprosesser med bred involvering
- UiT skal ha kompetanse og kapasitet til å realisere og videreutvikle funksjonelle og arealeffektive bygninger, hensiktsmessige tekniske løsninger og gode IT-systemer
- UiT skal ha en kultur for fremragende ledelse og medarbeiderskap, og fremme samarbeid på tvers i organisasjonen
- UiT skal i alle deler av virksomheten arbeide for en bærekraftig utvikling

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:
31.01.2018

Sak:
5/18

Møteplan for fakultetsstyret ved Det helsevitenskapelige fakultet for 2018

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar møteplanen for 2018 med de endringer som fremkom i møte.

Tidligere vedtatt møteplan:

Onsdag 31. januar 2018

Torsdag 15. mars 2018

Onsdag 25. april 2018

Felles styreseminar med UNN-styret torsdag 26. april

Mandag 18. juni 2018

Fakultetsstyret deltar på ledersamling ved Helsefak onsdag 26. september 2018

Torsdag 27. september 2018

Onsdag 24. oktober 2018

Onsdag 5. desember 2018

Begrunnelse:

Møteplanen ble vedtatt av fakultetsstyret i møte 19. juni 2017 slik at fakultetsstyret fikk besluttet en felles møtedato for felles styreseminar med UNN-styret i 2018. Møteplanen er utarbeidet basert på kjente frister og leveranser ved UiT Norges arktiske universitet. Det vises til vedlagt årshjul for Det helsevitenskapelige fakultet.

Thrina Loennechen
dekan

Kjetil Kvalsvik
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

1 Årshjul ved Det helsevitenskapelige fakultet

Hvert styremøte	<ul style="list-style-type: none"> • Presentasjon av et aktuelt tema eller av en av fakultetets forskningsgrupper • Referat og orienteringssaker, herunder samtlige saker tatt på fullmakt av dekanen. • Generell informasjon om virksomheten ved dekanen • MH II fram til juni 2018
Februar/mars	<ul style="list-style-type: none"> • Rapportering på disponering av fakultetets strategiske midler fra foregående år • Økonomi – Årsresultat foregående år • Vurdering av måloppnåelse foregående år
April/mai	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport om utdanningskvalitet for studieåret foregående år • Priser ved Helsefak • Årsrapport HMS • Orientering om søkertall for studieåret 2018/2019
	<ul style="list-style-type: none"> • Felles styreseminar med UNN styret med fokus på utdanning og forskning
Juni	<ul style="list-style-type: none"> • Orientering om søkertall for kommende studieår • Rapport forskning • Møteplan for fakultetsstyret for kommende år pga. felles styreseminar med UNN-styret • Økonomirapport 1.tertial 2018 og Status disponeringer av fakultetets strategiske midler per 1.tertial.
September	<ul style="list-style-type: none"> • Studieprogramporteføljen • Innspill til forsknings- og utdanningsmelding til UiT • Orientering om tildeling av FoU-termin og økonomisk støtte til utenlandsopphold • Økonomirapport 2.tertial 2018 og Status disponeringer av fakultetets strategiske midler per 2.tertial. • Orientering om måltall og dimensjonering av studier • Orientering om studentopptak • Opprettelser av nye studieprogram og endringer i emneporteføljen
Desember	<ul style="list-style-type: none"> • Budsjettfordeling for kommende år og planleggingsrammer 2020-2023 • Orientering om opptaksrammer ved Helsefak • Egenevaluering av styrets arbeid • Evaluering av arbeidet som gjøres av dekan, fakultetsdirektør og fakultetsadministrasjonen