

## MØTEINNKALLING

Utvalg: **Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet**  
Møtested: Rådssrommet, MH-bygget, Tromsø  
Møtedato: 15.03.2018  
Tidspunkt: 08:30-13.30

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77 64 46 01. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

## Saksliste

Møtet starter med en presentasjon av «*Centre for New Antibacterial Strategies (CANS) – new strategic research initiative*» at UiT av professor og prodekan forskning Johanna Ericson Sollid.

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
FS 6/18	Godkjenning av møteinnkalling og saksliste		
FS 7/18	Godkjenning av møtereferat fra fakultetsstyremøte 31. januar 2018		2017/138
	Orienteringssaker		
OS 7/18	Muntlig orientering ved dekan Thrina Loennechen		
OS 8/18	Orientering om Adm2020		2016/3484
OS 9/18	Delegasjon av fullmakter til dekanen og styrearbeid ved fakultetsstyret ved Det helsevitenskapelige fakultet		2018/1427
OS 10/18	Orientering om virksomhetsstyring ved UiT Norges arktiske universitet		2018/1422
OS 11/18	Revisjon av strategi for Helsefak - status		2018/1404
OS 12/18	Gjennomgang og kontroll av bachelor- og masterprogram innen 2018 i henhold til gjeldende akkrediteringskrav		2018/1338
OS 13/18	Ekstern evaluering av studieprogrammene Bachelor i ergoterapi og Master i Telemedisin og e-helse i 2017		2017/547
OS 14/18	Disponering av fakultetets strategiske midler 2017 og status for fremtidige disponeringer		2016/1111
	Saker vedtatt på fullmakt av dekanen		
OS 15/18	Fullmaktsak: Høringsuttalelse fra Det helsevitenskapelige fakultet om den fremtidige administrative organiseringen ved UiT		2018/1415
	Vedtakssaker		
FS 8/18	Årsregnskap 2018 - Det helsevitenskapelige fakultet		2018/1041
FS 9/18	Ny vurdering av FS 34/17 Oppfølging av Rapport forskning		2017/2686
FS 10/18	Revisjon av 2-årig masterprogram i Telemedisin og e-helse - oppnevning av styringsgruppe		2017/547
	Eventuelt		

**FS 6/18 Godkjenning av møteinnkalling og saksliste /**

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:  
15.03.2018

Sak:  
7/18

---

### Godkjenning av møtereferat fra fakultetsstyremøte 31. januar 2018

#### Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret ved Det helsevitenskapelige fakultet godkjenner referatet fra fakultetsstyremøte den 31. januar 2018.

#### Begrunnelse:

Referatet har vært sendt ut på merknadsbehandling til fakultetsstyret.

Thrina Loennechen  
Dekan

Kjetil Kvalsvik  
Fakultetsdirektør

---

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

#### Vedlegg

- 1 Godkjenning av møtereferat fra fakultetsstyremøte 31. januar 2018

**MØTEPROTOKOLL**

Utvalg: **Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet**  
 Møtested: Rådssrommet, MH-bygget, Tromsø  
 Møtedato: 31.01.2018  
 Tidspunkt: 10:30-14:00

**Følgende faste medlemmer møtte:**

Navn	Funksjon	Representerer
Stener Kvinnsland	Leder	Ekstern representant
Nina Langeland	Medlem	Ekstern representant
Trond Brattland	Medlem	Ekstern representant
Sameline Grimsgaard	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Kristin Andreassen Fenton	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Terje Thomsen	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Kolbjørn Rafoss	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Vidar Sørum	Medlem	Midlertidig vitenskapelig ansattrepresentant
Eirik Sødal Vole	Medlem	Teknisk-administrativ ansattrepresentant
Vibeke Guddingsmo	Medlem	Teknisk-administrativ ansattrepresentant
Elias M. Lorentzen	Medlem	Studentrepresentant
Kristoffer Klevjer	Medlem	Studentrepresentant

**Følgende medlemmer hadde meldt forfall:**

Navn	Funksjon	Representerer
Reidar Buch	Medlem	Studentrepresentant
Ranveig Lind	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant

**Følgende varamedlemmer møtte:**

Navn	Møtte for	Representerer
Bjørn Skagen	Reidar Buch	Studentrepresentant
Astrid Gramstad	Ranveig Lind	Fast vitenskapelig ansattrepresentant

**Fra administrasjonen møtte:**

Navn	Stilling
Thrina Loennechen	Dekan
Kjetil Kvalsvik	Fakultetsdirektør
Kine Nilsen	Teamleder Seksjon for personal og økonomitjenester
Stein-Bjørnar Holmbukt	Rådgiver Seksjon for personal og økonomitjenester
Geir Lorem	Prodekan utdanning
Johanna Sollid	Prodekan forskning
Jan H. Rosenvinge	Prodekan forskerutdanning

**Merknader****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 /**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 31.01.2018****Vedtak**

Fakultetsstyret godkjenner enstemmig innkallingen og sakslisten.

**FS 2/18 Godkjenning av møtereferat fra fakultetsstyremøte 6. desember 2017 2017/138**

**Innstilling til vedtak:**

Fakultetsstyret godkjenner møteprotokollen fra fakultetsstyremøte den 6. desember 2017.

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 31.01.2018**

### **Vedtak**

Møteprotokoll fra fakultetsstyremøte den 6. desember 2017 godkjennes.

### **OS 1/18 Muntlig orientering ved dekan Thrina Loennechen /**

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 31.01.2018**

Dekanus orienterte om følgende saker:

- Dekan Thrina Loennechen presenterte sin faglige bakgrunn og sitt team. Prodekan forskning Johanna Sollid er tilsatt for fire år. Prodekan utdanning Geir Lorem har fått ansvaret for hele utdanningsporteføljen ved Helsefak, inkludert medisinerutdanningen og er prolongert frem til sommeren 2018. Prodekan forskerutdanning Jan H. Rosenvinge har ansvaret for forskerutdanningene og er prolongert fram til sommeren 2018.
- Det er opprettet et programstyre for medisinerutdanningen, som ledes av instituttleder Gunnar Leivseth, Institutt for klinisk medisin. Instituttlederne ved Institutt for samfunnsmedisin og Institutt for medisinsk biologi er også medlemmer av programstyret.
- Prodekan Johanna Sollid presenterte de viktigste fokusområdene innenfor forskning. Rapport forskning vil danne grunnlaget for oppfølging av forskning og viser hvordan Helsefak gjør det i henhold til de ulike målepunktene.  
Forskningsgruppene skal være robuste og tematiske og de skal nå opp på de eksterne forskningsarenaer. Helsefak har 60 forskningsgrupper, noen av disse går på tvers av instituttene. Helsefak har fokus på rekruttering av nye talenter, der det stilles krav til mobilitet og uavhengighet i forskningen. Forskningsgruppene har ansvar for at det lages individuelle karriereplaner og de skal oppdatere sine forskningsplaner årlig. Felles forskningsinfrastruktur må vurderes i samarbeid med UNN. Har man de kjernefasilitetene som etterspørres.
- Prodekan Geir Lorem presenterte de viktigste fokusområdene innenfor utdanning. UiT har vært selvakkrediterende. I løpet av våren 2018 vil det være en ny prosess ved UiT for å sikre at studier oppfyller minimumskravene.  
Dimensjonering av utdanningen vil få stadig større fokus, med økt fokus og krav om at måltallene nås. Faglig ledelse av studieprogram vil bli sendt på internhøring ved UiT.
- Fakultetsstyret fikk en presentasjon av den fler årlige budsjettmodellen ved Helsefak og hvilke prinsipper som ligger til grunn for fordeling av ressursene. Det er ønskelig for fakultetet at en slik modell innføres på UiT. Presentasjon av budsjettmodellen og budsjettfordeling for 2018 sendes ut til fakultetsstyret.
- Det settes av tid på neste styremøte til å gjennomgå hvilke saker som tilligger fakultetsstyret og hvilke saker som dekanen kan tas på fullmakt. Fakultetsstyret vil også sette av tid til en gjennomgang av lovverket som regulerer styrets ansvarsområde.

### **Vedtak**

Fakultetsstyret tok redegjørelsen til orientering.

### **OS 2/18 Orientering om oppnevning av skikkethetsansvarlig ved Det helsevitenskapelige fakultet 2017/5155**

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 31.01.2018**

### **Vedtak**

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

**OS 3/18 Oppnevning av medlemmer til Tilsetningsutvalget (TU) ved Det helsevitenskapelige fakultet i perioden 010118-311221 2017/3235**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 31.01.2018**

**Vedtak**

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

**OS 4/18 Instrukser for styrer og ledelse ved UiT Norges arktiske universitet 2017/5650**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 31.01.2018**

**Vedtak**

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

**OS 5/18 ADM2020 - orientering om organisasjonsprosess 2016/3484**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 31.01.2018**

**Vedtak**

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

**OS 6/18 Fullmaktsak budsjettfordeling IVP og IH, Helsefak 2018 2017/5131**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 31.01.2018**

**Vedtak**

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

**FS 3/18 Arealutvidelse - Avdeling for komparativ medisin (AKM 3) 2017/5319**

**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

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 31.01.2018**

**Vedtak**

Innstillingen ble enstemmig vedtatt av fakultetsstyret.

**FS 4/18 Prosess for revisjon av strategiplan for helsefak 2018/404**

**Innstilling til vedtak:**

Fakultetsstyret slutter seg til beskrevet prosess for revisjon av Helsefaks strategi



## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 31.01.2018**

### **Vedtak**

Innstillingen ble enstemmig vedtatt av fakultetsstyret.

## **FS 5/18 Møteplan for fakultetsstyret ved Det helsevitenskapelige fakultet for 2018 2017/138**

### **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

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 31.01.2018**

### **Vedtak**

Fakultetsstyret gjorde følgende enstemmige vedtak:

- Onsdag 31. januar 2018
- Torsdag 15. mars 2018
- Felles styreseminar med UNN-styret torsdag 26. april
- Fredag 27. april 2018
- Mandag 18. juni 2018

Fakultetsstyret vil vurdere høstens møter på et senere tidspunkt. Fakultetsstyremøtene starter kl. 08.30 og det settes av fire timer.

**OS 7/18 Muntlig orientering ved dekan Thrina Loennechen /**

## ORIENTERINGSSAK

---

### Orientering om Adm2020

Administrasjonen ved hele UiT er nå under omstilling. Dette er en omfattende og krevende prosess som vil belegge mye kapasitet i organisasjonen framover. Fakultetsstyret vil ikke ha en særskilt rolle i denne prosessen, da universitetsdirektøren etter universitets- og høyskoleloven har det samlede ansvaret for administrasjonen ved UiT. Det foreligger ut fra dette to hovedprosesser framover

- Vedtak av formell organisering av UiTs administrasjon (saksframlegg vedlagt)
- Beslutning om fellestjenester ved UiT fattet av universitetsdirektøren (ikke ferdig)

Proessen innebærer at alle administrative stillinger skal innplasseres på nytt innen 22. juni 2018, og at den nye organisasjonen skal tre i kraft fra 1. september.

Det er på det rene at Helsefak har den største omstillingen. Fakultetet har den mest desentraliserte administrasjonen ved UiT, og må følgelig endre den administrative organiseringen mellom instituttnivå og fakultetsnivå som følge av etableringen av nye fellestjenester. Det er redegjort for denne endringen i et eget notat (se vedlegg).

Fakultetsdirektøren vil redegjøre nærmere om prosessen muntlig på fakultetsstyremøtet

Thrina Loennechen  
dekan

Kjetil Kvalsvik  
fakultetsdirektør

kjetil.kvalsvik@uit.no  
77 64 42 71

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

#### Vedlegg

- 1 Styresak UiT - fremtidig administrativ organisering ved UiT
- 2 Konsekvenser fellestjenester

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Universitetsstyret

Møtedato:  
08.03.2018

Sak:

### Fremtidig administrativ organisering ved UiT Norges arktiske universitet

#### Innstilling til vedtak:

1. Fellesadministrasjonen ved UiT organiseres i avdelinger med følgende hovedansvarsområder:
  - Organisasjon og økonomi
  - Forskning, utdanning og formidling
  - IT
  - Bygg og eiendom
2. Universitetsstyret slutter seg til forslaget om organisering av administrative seksjoner i avdelingene og gir rektor fullmakt til å avklare de gjenstående spørsmålene som er omtalt i saksfremlegget
3. Universitetsstyret slutter seg til forslagene om organisering av administrasjonen på det enkelte fakultet og gir rektor fullmakt til å avklare de gjenstående spørsmålene som er omtalt i saksfremlegget
4. Universitetsstyret slutter seg til den foreslåtte avgrensningen for utredningen av UBs funksjon og plass ved UiT og gir rektor fullmakt til å utforme et endelig mandat.
5. Universitetsstyret slutter seg til universitetsdirektørens plan for reduksjon av utgifter til administrasjon ved UiT

#### Begrunnelse

Universitetsdirektøren legger i denne saken frem forslag til ny organisering av administrasjonen ved UiT Norges arktiske universitet. I henhold til universitets- og høyskoleloven §9-2 er det styret selv som fastsetter virksomhetens interne organisering på alle nivåer.

De organisatoriske endringene som foreslås er en del av prosjektet Adm2020 som ble igangsatt allerede i 2015. Prosjektet hadde dels sin bakgrunn i at universitetsledelsen og styret erkjente at det var behov for en samlet gjennomgang av administrasjonen ved UiT etter flere fusjoner og endringer i den faglige organiseringen. Fra 2016 ble prosjektet også knyttet til regjeringen Solbergs reform for avbyråkratisering og effektivisering (ABE-reformen), som har gitt UiT omfattende kutt i sin bevilgning til administrasjon og ledelse. Siste fase av prosjektet har tatt for seg administrativ organisering og i UiTs virksomhetsplan for 2018 har universitetsstyret vedtatt at

man inneværende år skal «utrede og behandle forslag til ny organisering av administrasjonen ved UiT».

Det finnes ikke én foretrukken måte å organisere en universitetsadministrasjon på. Både i den norske UH-sektoren og ved institusjoner i land det er naturlig å sammenligne seg med, finnes det eksempler på en rekke ulike forvaltningsregimer, tjenesteoppsett, og organisasjonsmodeller. Både kulturelle tradisjoner og vektlegging av ulike organisasjonsprinsipper ligger til grunn for dette mangfoldet. Ulikhetene dreier seg bl.a. om i hvor stor grad organiseringen av administrasjonen følger den faglige inndelingen i institutter og fakulteter og hvor mange organisatoriske nivå som har ansvar for å gi administrative tjenester. Ytterpunktene er her representert ved:

- a) institusjoner som nesten slavisk følger den faglige organiseringen og lar hver enkelt faglige enhet og hvert nivå i organisasjonen ha nesten alle typer administrasjon, og...
- b) institusjoner som i sin helhet har samlet all administrasjon på ett nivå som betjener alle de faglige enhetene (uavhengig av den faglige organiseringen).

En annen viktig variabel dreier seg om hvordan administrasjonen er inndelt i fag- og forvaltningsområder. Skalaen strekker seg her (idealtypisk) fra

- a) institusjoner som systematisk lar inndelingen følge administrative fagområder slik at det finnes egne administrative enheter for hvert enkelt av de spesialiserte forvaltningsområdene (personal, studieadministrasjon, forskningsadministrasjon, økonomiforvaltning o.s.v), og...
- b) institusjoner som har samlet beslektede eller nært tilgrensende fagadministrative områder i felles enheter (eks. HR og økonomi)

UiT har i dag (som mange andre universitet) en hybridmodell der deler av administrasjonen følger den faglige organiseringen over tre nivå i organisasjonen mens andre deler kun gis fra ett eller to nivå. Når det gjelder inndeling i fagadministrative områder har UiT i stor grad en inndeling som følger spesialiserte forvaltningsområder.

De endringene som foreslås i dette saksfremlegget vil innebære at UiT fortsatt vil ha en hybridmodell men at UiT får flere fagadministrative områder organisert sammen og at flere spesialiserte tjenester vil samles på nivå 1 og 2 i organisasjonen. Bakgrunnen for at dette foreslås er ikke at universitetsdirektøren anser dette for å være i samsvar med en organisatorisk «gullstandard» (noe slikt finnes ikke), men de mål og prinsipper som ble satt for Adm2020 da prosjektet startet opp i 2015 og de spesifikke utfordringene UiT har fått som følge av budsjettkuttene i ABE-reformen.

Saksfremlegget faller i to hoveddeler: I første del kommer en oppsummering av mål og prinsipper i Adm2020 samt en redegjørelse for ABE-reformens konsekvenser for UiT. I andre del kommer en skisse av tjenesteoppsettet og forslaget til ny organisasjonsmodell – både for avdelingsnivået og for fakultetene.

### **Mål og prinsipper i Adm2020**

I sak S 58/15 sluttet universitetsstyret seg til et sett av kvalitative mål og prinsipper for Adm2020<sup>1</sup>. Målene slår bl.a. fast at det skal etableres mer robuste administrative miljø ved UiT, at flere arbeidsoppgaver skal digitaliseres, at tjenestenivået skal være mest mulig likt i hele organisasjonen og at brukerne av administrative tjenester skal settes i sentrum og ha tilgang til

---

<sup>1</sup> Målene for Adm2020 er å finne her: [www.uit.no/adm2020](http://www.uit.no/adm2020)

brukernære tjenester. Disse målene ble i samme sak knyttet til følgende organisatorisk førende prinsipper:

- UiT skal ha én administrasjon
  - Administrasjonen skal støtte opp under utdanning, forskning, formidling og kunstnerisk utviklingsarbeid
  - Organisering av administrasjonen skal sikre tilstrekkelig robuste og sterke miljøer. Små og sårbare administrative miljø skal unngås
  - Administrative oppgaver og prosesser kan organiseres uavhengig av den faglige linjen hvis dette gir en bedre oppgaveløsning
  - Administrativ oppgaveløsning skal standardiseres på tvers av nivå og enheter - med virkeområde for hele organisasjonen
- UiT skal ha en hensiktsmessig styrings- og ledelsesstruktur. Dette innbefatter at:
  - Det skal være tilgjengelig lederstøtte som muliggjør styring og ledelse
  - Rammeverk for strategi-, budsjett- og rapporteringsarbeid skal være standardisert i hele organisasjonen
  - Kontroll skal være risikobasert og ikke innbefatte mer enn ett kontrollnivå
- UiT skal drive kontinuerlig forbedring, digitalisering og forenkling av arbeidsoppgaver
- Kompetanseheving skal brukes aktivt i utvikling av administrasjonen
- Drift og utvikling av administrasjon skal ta hensyn til ambisjonen om likhet i tjenestetilbudet til ansatte og studenter

### **Regjeringens reform for avbyråkratisering og effektivisering**

ABE-reformen ble introdusert i 2015 som en (i utgangspunktet) fireårig reform for å effektivisere statlig sektor. Reformen består i årlige rammekutt til alle statlige etater basert på minimum 0,5% av alle driftsutgifter som finansieres over statsbudsjettet. Reelt sett har kuttene fluktuert mellom 0,5% og 0,8% de årene reformen har pågått. I sak S-5/2015 sluttet universitetsstyret seg til at innsparingstiltakene internt på UiT skulle *«omfatte det som er underlagt universitetsdirektørens virkeområde, og dermed den samlede administrative virksomheten, gjennomgående på alle nivåer»*. Det ble dermed forutsatt at innsparingene skulle tas ut i universitetets utgifter til ledelse og administrasjon som finansieres over eget grunnbudsjett. Som følge av dette har reduksjonen i tildeling blitt internt fordelt pro rata med utgangspunkt i en nøkkel for antall egenfinansierte årsverk innen administrasjon og ledelse på de enkelte fakultet/avdelinger. Enkelt fortalt har altså hver enhet på UiT som har administrative stillinger fått årlige kutt beregnet ut fra den andelen av slike stillinger enheten har.

Kuttene har medført følgende avkortning i bevilgningen til det fusjonerte UiT:

Budsjettår	Kutt i bevilgning
2015	16, 752 mill. <sup>2</sup>
2016	20, 107 mill.
2017	25, 130 mill.
2018	21,724 mill.
Totalt	83,721 mill.

Kuttene er kumulative rammekutt i driftsbudsjettene og innebærer dermed at UiT så langt (inkludert 2018) har fått en total reduksjon i sin bevilgning på rundt 84 mill. kroner.

Selv om kuttene er blitt fordelt ut i organisasjonen ut fra en nøkkel for administrative årsverk har UiT i praksis ikke vært i nærheten av å lykkes med å redusere sine samlede utgifter til administrasjon og ledelse i det omfanget reformen/kuttene forutsetter. Dette blir tydelig om man ser på utviklingen i antall stillinger på administrativ side i den perioden reformen har pågått.

Tabellen under viser oversikt over antall årsverk ved UiT i perioden 2016-2018 i henholdsvis administrative årsverk (ADMST) og undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger (UFFST).

DATO	ADM ÅRSVERK	UFFST ÅRSVERK	ADM +UFF	% ADMST	% UFFST
05.01.2016	875,1	1962,3	2837,4	30,80 %	69,20 %
10.07.2016	881,4	2022,4	2903,8	30,40 %	69,60 %
04.01.2017	843,4	2005,9	2849,3	29,60 %	70,40 %
04.07.2017	863,8	1989,9	2853,7	30,30 %	69,70 %
04.01.2018	850,6	2058	2908,6	29,20 %	70,80 %

Kilde:Paga

Av tabellen over kan man lese at det har vært en viss reduksjon når det kommer til prosentvis andel av administrasjon, men at antallet administrative årsverk likevel har ligget relativt jevnt. I praksis betyr dette at de forutsetningene departementet og universitetsstyret har lagt til grunn for håndteringen av ABE-reformen ved UiT, ikke har blitt oppfylt. Det mest bekymringsfulle med dette er at det i praksis er den vitenskapelige virksomheten som er blitt salderingspost for budsjettkuttene. Dette er bakgrunnen for at UiT i sin nylig inngåtte utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet har avtalt at «UiT skal gjennomføre prosjektet Adm2020 med sikte på å frigjøre midler til kjernevirksomheten».

Dersom kuttet skal tas ut i administrative årsverk alene vil det kreve en reduksjon på over 10 %. Universitetsdirektøren har lagt til grunn at det er mulig å gjøre visse innsparinger i andre utgifter til administrasjon (eks. bedre anskaffelser, bedre administrativ porteføljestyring) og har ut fra

<sup>2</sup> Tallet er summen av kuttet for de tre fusjonerte institusjonene: UiT, HiN og HiH.

dette fastsatt et måltall for reduksjon i antall årsverk på mellom 5 – 8 % (avhengig av *hvilke* stillinger som fjernes og hvor stor reduksjonen i andre administrative utgifter blir). Dette måltallet tar utgangspunkt i de reelle økonomiske kuttene UiT har fått, samt universitetsstyrets beslutning om at disse innsparingene skal skje i den administrative delen av virksomheten. Det er også tatt høyde for å gjøre justeringer for legitime administrative behov knyttet til vekst i kjernevirksomheten.<sup>3</sup>

### **Prossesser og tiltak for å nå målene**

Universitetsdirektøren har planlagt to hovedtiltak for å nå de kvalitative og kvantitative målene i Adm2020:

- 1) Etablering av flere nye administrative fellestjenester
- 2) Reorganisering av administrasjonen

#### **1. Prosess for etablering av nye fellestjenester**

For å skape mer robuste administrative miljø som kan gi mer standardiserte tjenester og et likt tjenestetilbud ved UiT har universitetsdirektøren besluttet at det skal etableres flere såkalte fellestjenester. Etablering av fellestjenester innebærer at utvalgte oppgaver og ressurser som tidligere har vært spredt og fordelt over flere nivåer i organisasjonen samles og konsentreres på ett eller to nivå. Dette er et velkjent organisatorisk grep – både for å sikre standardisering og mindre sårbare administrative fagmiljø, men også for å spare ressurser.<sup>4</sup>

Fellestjenester er på ingen måte noe nytt ved UiT. Også innenfor dagens administrative tjenesteoppsett er det eksempler på en rekke fellestjenester. Samtlige regulære IT-tjenester er eksempelvis samlet i en felles avdeling som gir support til alle deler av organisasjonen. Enkelte av fakultetene har også gått langt i å samle sine administrative ressurser på nivå 2 slik at fakultetsadministrasjonen gir spesialiserte tjenester innenfor eksempelvis økonomi og personaladministrasjon til alle underliggende enheter og brukere på nivå 3. Forslagene som er utformet innenfor Adm2020 dreier seg om å opprette *flere* slike tjenester og skape større likhet mellom de forskjellige delene av organisasjonen.

En rekke, bredt sammensatte arbeidsgrupper har siden 2015 utredet og foreslått områder som egner seg for slike tjenesteoppsett. Samtlige forslag har vært drøftet internt i organisasjonen. Basert på disse drøftingene har universitetsdirektøren valgt å gå videre med i alt 13 spesialiserte tjenesteområder som er blitt utredet mer detaljert med tanke på opprettelse av standardiserte tilbud. Også de detaljerte forslagene har vært gjenstand for drøftinger. Samtlige dokumenter og forslag er tilgjengelig på [www.uit.no/adm2020](http://www.uit.no/adm2020).

De nye fellestjenestene faller i to hovedkategorier

1. Gjennomgående fellestjenester der alle brukere og enheter får levert tjenester fra nivå 1
2. Fellestjenester der nivå 2 (med støtte fra nivå 1) gir tjenester til alle underliggende enheter og brukere på eget fakultet.

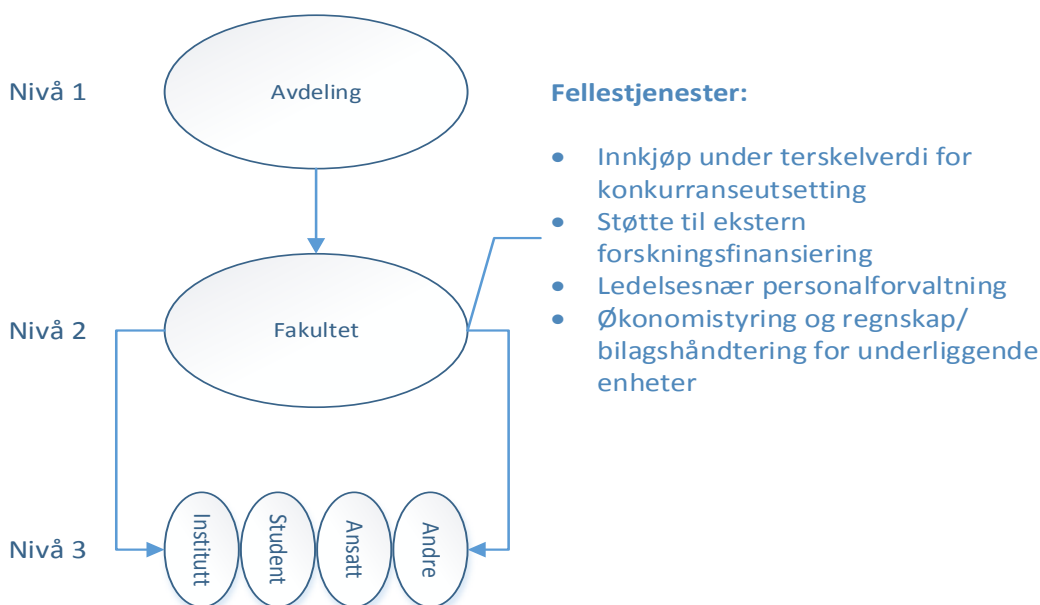
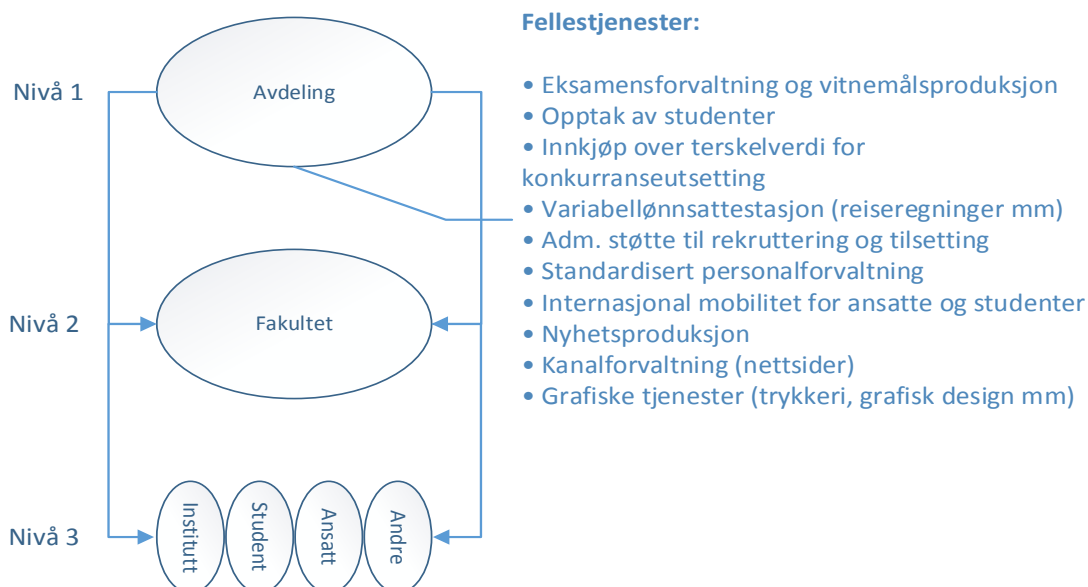
Oppsettet av de nye fellestjenestene er forsøkt visualisert i figurene under:

---

<sup>3</sup> Ephorte 2017/2254

<sup>4</sup> Dette er et grep som blant annet NTNU har benyttet i sin organisasjonsgjennomgang: <https://www.ntnu.no/fusjon/administrativ-organisering>





I lys av enkelte høringsinnspill vil universitetsdirektøren understreke at dette naturligvis ikke er en uttømmende liste over alle administrative oppgaver på nivå 1 og 2, men utelukkende en oversikt over *nye* fellestjenester. Fakultetene vil fortsatt ha ansvar og oppgaver på alle de store administrative forvaltningsområdene (forskning, studie, personal og økonomi) og det vil også være administrasjon på nivå 3<sup>5</sup>. Det som endres med de nye fellestjenestene er oppgavefordelingen og graden av distribusjon av ansvar og ressurser mellom nivåene (se nedenfor).

Universitetsdirektøren har vært svært opptatt av at alle fellestjenestene skal være i samsvar med prinsippet om tilgjengelig lederstøtte og at de må utformes slik at de er brukerrettet og gir tilgang

<sup>5</sup> Unntaket er IVT-fak og Jurfak (se under).

på forsvarlige og gode tjenester i hele organisasjonen. For å få dette til vil det bl.a. tas følgende hensyn:

- Den fysiske plasseringen av tjenesteyterne skal være tilpasset behovet til tjenestemottagerne. Alle som skal gi tjenester som forutsetter fysisk nærhet til vitenskapelig ansatte og studenter, skal være lokalisert nært disse.
- Det skal utvikles flere digitale tjenester med lavt brukergrensesnitt.

Med tanke på den fysiske plasseringen av ansatte innenfor fellestjenester er universitetsdirektøren ellers enig i NTLs forslag om at ansvaret for enkelte av de nye spesialiserte tjenestene som skal gis til hele institusjonen bør legges til andre campus enn Tromsø. Det er allerede begynt oppbygging av et «NAV-team» i Alta og et «Reiseteam» i Harstad. I Narvik tar universitetsdirektøren sikte på å legge ansvaret for deler av fellestjenesten for opptak. Slike kompetansemiljøer vil ut fra den foreslåtte modellen være organisert som en del av de nye avdelingene i fellesadministrasjonen (se under).

I og med at målene med Adm2020 dels er kvalitative og dels er knyttet til tallfestede innsparingsbehov, er den konkrete begrunnelsen for etableringen av de enkelte tjenestene sammensatt. Enkelte tjenester skal ikke primært opprettes med sikte på å redusere ressursbruken, men har som hovedformål å få samlet kompetanse i sterkere og mer robuste fagmiljø. Dette gjelder eksempelvis tjenester knyttet til ekstern forskningsfinansiering der UiT antageligvis må prioritere å bruke *flere* administrative ressurser de kommende årene for å nå de ambisiøse målene styret har satt for aktiviteten. På tjenesteområder hvor det er stor grad av regelstyring, store gjennomgående transaksjoner, og et stort potensiale for standardisering og digitalisering, forventes det derimot at fellestjenestene også skal bidra til redusert ressursbruk i form av færre årsverk og/eller andre besparelser i administrative kostnader. Variabellønnsattestasjon og studentopptak er to opplagte eksempler. I et eget beslutningsnotat for fellestjenestene vil universitetsdirektøren angi hvilken type måloppnåelse som forventes for hver enkelt tjeneste.

Videre avgrensninger og dimensjonering av fellestjenestene vil ikke omtales ytterligere i denne saken. Universitetsdirektøren har utformet en tidsplan for implementering av tjenestene som vil iverksettes umiddelbart etter at styret har fattet bindende vedtak omkring organiseringen av administrasjonen (se eget vedlegg).

## **2. Gjennomgang av organisasjonsstrukturen**

Det andre hovedgrepet for å nå målene i Adm2020 har vært å gjennomgå den nåværende organiseringen av administrative enheter. Hovedtrekkene i dagens organisering har i stor grad vært uendret siden 2009, og noen av de mest sentrale spørsmålene i gjennomgangen har vært i hvilken grad nye fellestjenester og kravene til innsparing gjør det fornuftig å foreta større eller mindre endringer i den organisatoriske inndelingen i avdelinger og seksjoner.. Høsten 2017 ble det oppnevnt en bredt sammensatt arbeidsgruppe ledet av seniorrådgiver Trond Singsaas fra NTNU, som fikk i oppdrag å utforme et helhetlig forslag til fremtidig organisering av administrasjonen ved UiT. Arbeidsgruppen leverte sin rapport 10. januar 2018 med forslag som omfattet forslag til:

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

Universitetsstyret fikk presentert arbeidsgruppens rapport i en egen orienteringssak på sitt møte 06.02.18. De viktigste forslagene fra arbeidsgruppen skal likevel gjengis i det følgende.

Det legges i rapporten fram tre alternativer til avdelingsstruktur. Arbeidsgruppen har spesielt hatt fokus på hvordan de strategiske utviklingsoppgavene plasseres i de ulike modellene. Modell 1 ligger tett opp til dagens modell med 7 fagavdelinger og en fast matriseorganisering av strategiske utviklingsoppgaver, samt faste forkontorfunksjoner lagt til stab. Modell 2 foreslår 8 avdelinger men skiller tydelig mellom strategiske utviklingsoppgaver og driftsoppgaver gjennom å opprette egne enheter for strategiske utviklingsområder. Her etableres det en liten stab med koordinerende oppgaver og forkontorfunksjoner. Modell 3 skiller mellom strategiske utviklingsoppgaver og driftsoppgaver gjennom organisering av alle utviklingsoppgaver i en stor stab og 5 regulære avdelinger som primært ivaretar driftsoppgavene.

Arbeidsgruppen gir videre en beskrivelse av 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.

Arbeidsgruppens rapport har vært på høring i organisasjonen, og samtlige enheter samt tjenestemannsorganisasjonene leverte høringsuttalelser. Innspillene er kort oppsummert i tabellen under. Flere av dem vil bli kommentert under universitetsdirektørens vurderinger.

Område	Tilbakemeldinger
Avdelingsstruktur	<ul style="list-style-type: none"><li>• Det er ikke mulig å trekke ut en entydig anbefaling hva gjelder avdelingsstruktur fra de innspillene som er kommet. De fleste av innspillene fra avdelingene heller i retning av retning av modell 1, mens et flertall av fakultetenes innspill heller i retning av en justert modell 3 (uten en stor stab).</li></ul>
Strategiske utviklingsområder	<ul style="list-style-type: none"><li>• Det gis ulike innspill på dette punktet. En hovedtrend er imidlertid at det ikke er ønskelig å lage et for stort skille mellom strategisk arbeid og drift, og at en eventuell stab knyttet til universitetsledelsen ikke skal ha et stort omfang.</li><li>• Det er nødvendig å lage noen strukturer som sikrer tverrfaglig samhandling.</li><li>• Det forutsettes at det ikke hentes strategiske ressurser fra nivå 2 til en stab på nivå 1.</li><li>• Både digitalisering og formidling trekkes fram som områder som burde omtales som egen strategiske områder i tillegg til de som nevnes i rapporten.</li></ul>
Design nivå 2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Stor autonomi støttes. Det er ulike perspektiver i innspillene knyttet til styringsmekanismene som beskrives i rapporten.</li><li>• En større konsentrasjon av ressurser på nivå 2 støttes.</li><li>• Det er ulike perspektiver på hvorvidt en liten enhet på nivå 2 skal motta støtte fra nivå 1 eller fra en annen enhet på nivå 2.</li></ul>

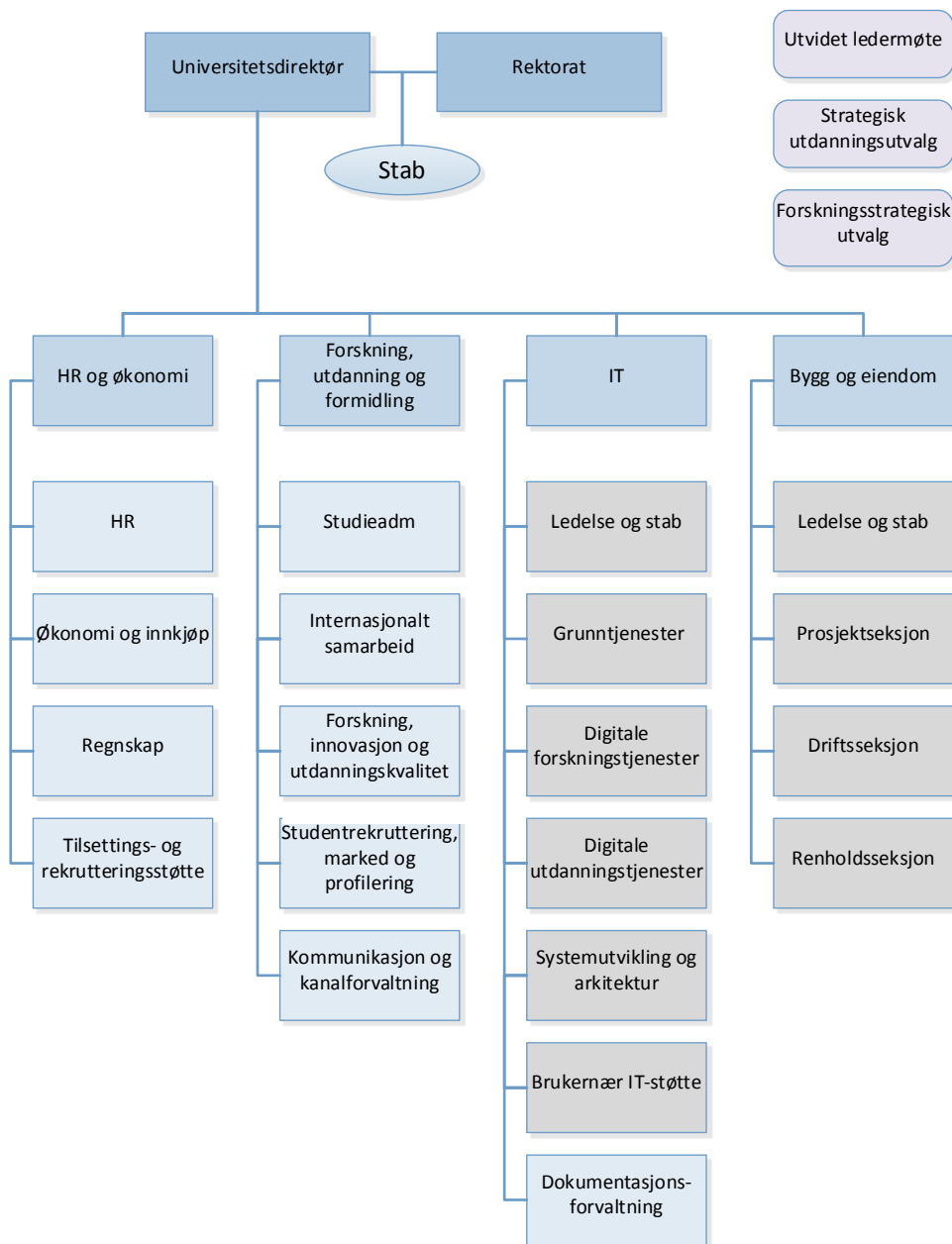
Ledelse og faggrupper	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mange av høringsinnspillene gir støtte til prinsippene for gjennomgående ledelse (HSL har levert et kritisk innspill på dette punktet). Spesielt trekkes det fram at innenfor fellestjenestene som styres av ett nivå er dette nødvendig. Utfordringer knyttet til gjennomgående ledelse der ansatte sitter på ulike nivå problematiseres imidlertid i flere av innspillene.</li> <li>• Bruk av faggrupper og faggruppeledere gis i all hovedsak støtte i innspillene. Det må sørges for at de gis tydelig ansvar, myndighet og legitimitet.</li> </ul>
Utrede videre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Det gis ulike og sprikende anbefalinger knyttet til de punktene som skal utredes videre. Blant annet foreslås følgende: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ KSA argumenterer for at SKA bør flyttes til UTA/AFU</li> <li>○ UB argumenterer for at Result bør utredes i forbindelse med gjennomgangen av UB.</li> </ul> </li> </ul>
Generelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Det påpekes i flere av høringsinnspillene at rapporten i liten grad gjør koblinger mot faglig virksomhet i sine betraktninger. Det påpekes også at prinsippene om færre og robuste enheter som lå til grunn for organisering av den faglige virksomhet i mindre grad synes å ha vært gjeldende for de forslagene som fremføres.</li> <li>• Fokus på ulike former for samhandling trekkes fram som en viktig forutsetning uansett valg av modell.</li> </ul>
Annet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bør etableres funksjon for internkontroll / revisjon på nivå 1. Drive kontroll ut fra risikovurdering.</li> <li>• Internasjonalisering bør sees på i en sammenheng mellom POA, UTA og AFU</li> <li>• Ph.d-utdanning foreslås flyttes til utdanning – det har de store fakultetene gjort.</li> <li>• De strategiske utvalgene må ha en viktig funksjon opp mot de strategiske utviklingsområdene.</li> <li>• Digitalisering bør løftes fram som område, og det foreslås konkret at det opprettes en digitaliseringsdirektør og / eller en viserektor for digitalisering.</li> <li>• NTL trekker fram nødvendigheten av at ansvaret for enkelte av de nye fellestjenestene legges til andre campus enn Tromsø.</li> </ul>

## Universitetsdirektørens vurderinger

### Valg av modell for organisering av nivå 1

Universitetsdirektøren vil for organiseringen av fellesadministrasjonen tilrå en justert versjon av arbeidsgruppens modell 3. Satt inn i et organisasjonskart ser universitetsdirektørens forslag slik ut <sup>6</sup>:

<sup>6</sup> Universitetsdirektøren vil understreke at betegnelsene på flere av de nye avdelingene og seksjonene i det fremlagte forslaget ikke er ment som endelige navn, men snarere er *arbeidstitler* som angir hovedansvarsområder.



Overordnet sett er det tre grunner til at universitetsdirektøren går inn for denne modellen.

For det første mener universitetsdirektøren at det er viktig å få til bedre samhandling og koordinering mellom flere administrative områder. Avdelingene har i sine høringsinnspill påpekt at dette er en utfordring man ikke har klart å løse godt innenfor dagens struktur. Et klart flertall av fakultetene er også opptatt av at bedre koordinering på nivå 1 er av betydning for samhandlingen mellom nivå 1 og 2. God samhandling internt vil selvsagt bero på mange forhold som ikke har med organisering i avdelinger og seksjoner å gjøre. Både arbeidsgruppen og høringsinstansene peker på behovet for faste faggrupper og matriser på tvers av avdelingene. Det er likevel rimelig å anta at områder som samles under én felles ledelse vil være enklere å koordinere enn områder som er fordelt mellom flere avdelinger. Samlinger av utvalgte forvaltningsområder er derfor fornuftig. Færre avdelingsdirektører på administrativ side vil også lette samhandlingen mellom administrasjonen og den faglig ledelse (rektoratet) og legge forholdene til rette for mer effektive ledergrupper.

For det andre vil en sammenslåing av utvalgte avdelinger, seksjoner og tjenesteområder gjøre det enklere å få til effektivisering og innsparinger. Dette er mest opplagt der hvor det finnes faglig tilgrensende og delvis overlappende administrative felt med duplisering av ressurser og kompetanse. Den stadig tiltagende digitaliseringen fører videre til at flere administrative områder som i utgangspunktet ikke var nært beslektet bindes stadig tettere sammen. Mer digitalisering gjør det nødvendig å jobbe mer tverrfaglig over de tradisjonelle, fagadministrative områdene. Organisatoriske strukturer som legger til rette for dette kan derfor være fremtidsrettede.

For det tredje er universitetsdirektøren opptatt av at de nye fellestjenestene vil gi fellesadministrasjonen en ny funksjon i organisasjonen. Standardiserte brukerrettede tjenester vil utgjøre en langt større del av porteføljen til den sentrale administrasjonen enn tidligere. I den forbindelse må det arbeides med å skape en profesjonell sørviskultur på tvers av fagadministrative områder. Universitetsdirektøren mener dette vil være lettere å få til i et knippe tverrfaglige enheter enn i avdelinger preget av en rent fagadministrativ logikk som lett kan tendere mot kontroll og myndighetsutøvelse alene.

Universitetsdirektøren mener også at noen av de viktigste argumentene som anføres for å beholde den avdelingsstrukturen UiT har hatt siden 2009 (slik det foreslås i modell 1 og (delvis) i modell 2), ikke kan tillegges avgjørende vekt. Når arbeidsgruppen og høringsinstanser påpeker at en videreføring av alle dagens avdelinger vil være «gjenkjennelig» og medføre stor grad av «kontinuitet»<sup>7</sup> er dette naturligvis helt riktig, men det er vanskelig å forstå at dette utgjør vektige argumenter for status quo. Hva som skal videreføres og hva som skal endres må begrunnes på andre måter.

Alle organisatoriske modeller har omkostninger. En potensiell ulempe med modellen som foreslås i dette saksfremlegget er etter universitetsdirektørens vurdering at den øker lederspenntet og endrer fagdirektørenes posisjon i organisasjonen. Som ledere av mer sammensatte avdelinger vil lederrollen til de nye avdelingsdirektørene være annerledes. I stedet for en mer rendyrket fagadministrativ lederrolle (slik direktørene har i dag) vil de nye lederne operere på et mer overordnet og tverrgående nivå. Den fagadministrative ekspertisen vil i større grad måtte ivaretas gjennom seksjonsnivået. På samme tid er dette nettopp noe av gevinstene med modellen med (se ovenfor).

Universitetsdirektøren er også enig i at det i prinsippet er en styrke ved dagens modell at utviklingsoppgaver har en nærhet til drifts- og forvaltningsoppgaver – spesielt i en fase hvor det er maktpåliggende å få en mer effektiv utnyttelse av ressursene. Dette prinsippet kan man imidlertid holde fast på også om man velger en litt annen inndeling av avdelingenes faglige ansvarsområder enn dagens. I forslaget er det tatt høyde for dette (se også eget avsnitt under om strategiske oppgaver).

I tillegg til disse overordnede argumentene vil universitetsdirektøren komme inn på mer spesifikke forhold knyttet til de enkelte delene av forslaget. Disse vil bli redegjort for i tilknytning til beskrivelsene av de enkelte avdelingene. Det er innenfor avdelingene ikke lagt opp til å la de nye fellestjenestene danne separate seksjoner. Det er også gjort et forsøk på å ha et relativt likt lederspennt i de ulike seksjonene, men ettersom det er for tidlig å si hvor stor bemanning de ulike

---

<sup>7</sup> Se arbeidsgruppens Delrapport 2, s.14.

fellestjenestene vil ha, er det ikke mulig å si eksakt hvor store de ulike seksjonene vil bli. Universitetsdirektøren forslår derfor at rektor får fullmakt til å fastsette detaljeringen av seksjonene, inklusive seksjonenes navn og de mer spesifiserte funksjonsområdene.

### **Strategiske utviklingsområder**

Arbeidsgruppen bygde mye av sin argumentasjon rundt de ulike modellene for organisering av avdelinger på plassering av det de omtalte som sentrale strategiske utviklingsoppgaver: Virksomhetsstyring, forskningsstrategier, utdanningskvalitet og organisasjonsutvikling.

Svært mange av høringsinstansene er kritiske til måten arbeidsgruppen har fremhevet disse områdene. Mange påpeker at det også finnes andre strategisk viktige områder (formidling og digitalisering nevnes særskilt), og flere av fakultetene kritiserer arbeidsgruppen for å foreslå at alt av strategisk arbeid ved UiT skal foregå på nivå 1 og/eller at fakultetene skal fratas ansvar og tappes for ressurser de selv har for å drive utviklingsarbeid. Universitetsdirektøren tror ikke det har vært arbeidsgruppens hensikt å foreslå noe av dette, men vil likevel understreke at en strategisk utvikling av universitetet som helhet forutsetter strategisk kraft og samhandling på alle nivå, og at fakulteter må ha ressurser til å drive utviklingsarbeid. Det vil ikke bli lagt opp til å gjøre noen endringer i de fullmaktene dekaner og fakultetsstyrer har på dette området og det er heller ikke aktuelt å hente den nære lederstøtten som dekanene benytter seg av i det strategiske arbeidet på fakultetene over til nivå 1.

Innenfor fellesadministrasjonen er det imidlertid et behov for å plassere ansvaret for den administrative støtten slik at det arbeidet som skal gjøres for å understøtte rektoratet og universitetsdirektøren får høy nok prioritet og ikke slukes av driftsoppgaver.

Universitetsdirektøren foreslår at dette løses ved at ansvaret for den avdelingsovergripende virksomhetsstyringen legges til stab, mens de øvrige utviklingsoppgavene plasseres innenfor de avdelingene som har det fagadministrative ansvaret for det aktuelle feltet. Digitalisering foreslås som et gjennomgående område som skal ivaretas i tett samhandling med ITA.

Det vil i beskrivelsen av de ulike avdelingene under fremkomme hvilke strategiske områder de har ansvar for. Avdelingene må påse at det er avsatte ressurser til å følge opp det strategiske arbeidet.

### **Faggrupper**

I likhet med de fleste høringsinstansene ser universitetsdirektøren behov for at det innenfor de ulike avdelingene og seksjonene i fellesadministrasjonen etableres faggrupper med en faggruppeansvarlig. Det må vurderes i hvert enkelt tilfelle hva som er hensiktsmessig delegasjon av myndighet til faggruppeleder, avhengig av størrelse og omfang på oppgaver. Personalansvar kan i noen tilfeller delegeres, mens økonomiansvaret vil tilligge avdelings-/og eller seksjonsleder.

Ettersom etablering av faggrupper ikke krever vedtak i universitetsstyret, vil universitetsdirektøren ikke gå nærmere inn på dette punktet i denne saken. Prosessen med å finne hensiktsmessige faggrupper må tas i forbindelse med konstitueringen av de nye avdelingene/seksjonene.



## Beskrivelse av de enkelte avdelingene

### Stab

Samtlige høringsinstanser er tildels sterkt kritiske til den delen av arbeidsgruppens forslag (i modell 3) som går ut på å opprette en stor stab med ansvar for særskilte strategiske utviklingsområder. Universitetsdirektøren er enig i deler av denne kritikken og foreslår i samsvar med dette at stabsoppgavene begrenses til praktisk lederstøtte, politisk/kommunikasjonsmessig rådgiving, virksomhetsstyring og koordinering av tidsbegrensede prosjekter som krysser ulike avdelinger og fakulteter. Til dette formålet behøves en relativt liten, kompetent gruppe av «generalister» som kan fungere som rådgivere og prosjektledere for ledelsen og som kan sikre en god samhandling på tvers. For å unngå stor ledertetthet bør personalansvaret og koordineringsfunksjonen internt i staben legges til stillingen som assisterende direktør.

### Avdeling med ansvar for forskning, utdanningstjenester og formidling

Forslaget innebærer at dagens Avdeling for forskning og utviklingsarbeid, dagens Avdeling for utdanning og dagens Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt slås sammen til én avdeling. En slik sammenslåing henger tett sammen med alle de tre hovedbegrunnelsene nevnt over. En samling av de tre kjerneområdene under én ledelse vil etter universitetsdirektøren oppfatning føre til større tverrfaglig samhandling mellom kjerneområdene og dermed større strategisk kraft, samt bedre utnyttelse av ressursene. Avdelingen får ansvar for det strategiske arbeidet knyttet til forskningsstrategi og innovasjon, utdanningskvalitet, samt formidling.

På en rekke områder er det delvis overlappende og tilgrensende kompetanse mellom disse tre enhetene i utgangspunktet. Dette gjelder blant annet internasjonalisering, juridiske tjenester, felles ansvar for analyser av kjernevirksomheten (herunder saksbehandling av melding om forskning og utdanning), rekruttering og profilering av studier og karriereveiledning for studenter på alle nivå. Forvaltningen av ph.d.- utdanningen vil dessuten samles med annen utdanningsforvaltning (slik det allerede er gjort på et flertall av fakultetene). Digitaliseringsprosesser rettet mot kjernevirksomheten vil også være en viktig fellesoppgave. Saksbehandling mot de to strategiske utvalgene for utdanning og forskning/FoU vil også ligge til den nye avdelingen.

Arbeidsgruppen fremmet ikke forslag om plassering av oppgaver og funksjoner knyttet til dagens Senter for karriere og arbeidsliv, men foreslo derimot at fremtidig plassering skulle utredes. Senteret har flere viktige funksjoner, men disse er etter universitetsdirektørens vurdering ikke godt integrert med nært beslektede områder i administrasjonen. Her ligger det både muligheter for samordning og effektivisering. Universitetsdirektørens forslag til avdelingsstruktur innebærer at oppgaveporteføljen fordeles mellom flere enheter: Den politisk orienterte samfunnskontakten legges til ledelse og stab, karrieresenteret for studenter plasseres sammen med andre utdannings- og forskningstjenester, mens sentralbordet samorganiseres med informasjonstjenesten i dagens UTA og generell studie- og karriereveiledning.

Den nye avdelingen vil ha ansvar for følgende nye fellestjenester:

- Eksamensforvaltning og vitnemålsproduksjon
- Opptak av studenter
- Internasjonal mobilitet for ansatte og studenter
- Støtte til ekstern forskningsfinansiering
- Nyhetsproduksjon
- Kanalforvaltning (nettsider)



- Grafiske tjenester (trykkeri, grafisk design m.m.)

### **Avdeling med ansvar for organisasjon (HR) og økonomi**

Forslaget innebærer at dagens Avdeling for personal og organisasjon slås sammen med dagens Avdeling for økonomi. En slik sammenheng henger tett sammen med den overordnede argumentasjonen ovenfor, med spesielt fokus på koordinering og samordning av standardiserte brukerrettede tjenester. En sentral tendens i den tiltagende digitaliseringen er dessuten at det utvikles løsninger som gjør det mulig å ivareta økonomi, lønn og HR på en helhetlig måte. Dette er bl.a. en klar ambisjon i BOTT-samarbeidet som legger opp til en samlet håndtering av systemer og tjenester innenfor lønnsnær HR og økonomi. Avdelingen vil få ansvaret for det strategiske arbeidet knyttet til organisasjonsutvikling og økonomistyring og dermed også sammenhengen mellom budsjettprosesser og institusjonens organisatoriske utviklingsmål.

Arbeidsgruppen foreslo å lage en tjenesteytende enhet der man samlet funksjonsområder som blant annet lønn, regnskap, innkjøp og arkiv. Dette ble i rapporten beskrevet som rutinepregede og standardiserte tjenester som gjennomgående kan ytes til alle ansatte i organisasjonen, og derfor med fordel kan samorganiseres. På denne måten vil en etablere avdelinger som er organisert etter overgripende administrative funksjonsområder og ikke etter profesjoner eller fagområder. Universitetsdirektøren ser at det kan være klare fordeler med å samle noen administrative funksjonsområder på denne måten. Samtidig innebærer forslaget til arbeidsgruppen en oppsplitting av allerede etablerte fagområder innen personal og økonomi, noe som anses som u hensiktsmessig. Universitetsdirektøren ønsker derfor at dagens avdelinger som helhet samorganiseres.

Den nye avdelingen vil ha ansvar for følgende nye fellestjenester:

- Innkjøp over terskelverdi for konkurranseutsetting
- Variabellønnsattestasjon (reiseregninger mm)
- Adm. støtte til rekruttering og tilsetting
- Standardisert personalforvaltning

### **Avdeling for bygg og eiendom**

Arbeidsgruppen har ikke fremmet forslag om noen endringer i organiseringen av dagens Avdeling for bygg og eiendom. Det er heller ikke kommet inn konkrete forslag om dette i høringen.

Universitetsdirektøren mener i likhet med flere av høringsinstansene at BEA burde vært inkludert av organisasjonsgjennomgangen. Avdelingen vil være omfattet av innsparingskrav knyttet til kuttene i ABE-reformen, har mange ansatte og har et budsjett som omfatter en betydelig del av andre utgifter knyttet til infrastruktur og administrasjon.

Universitetsdirektøren ser det ikke som aktuelt å slå BEA sammen med en eller flere av de andre avdelingene, men vil legge opp til en gjennomgang som kan føre til justeringer i seksjonsinndeling m.m. Eventuelle forslag om dette vil fremmes for styret i egen sak.

Som følge av andre forslag i *dette* saksfremlegget vil det i denne omgang kun bli lagt opp til mindre justeringer i oppgaveporteføljen til BEA knyttet til etablering av en felles innkjøpstjeneste på nivå 1. BEA må også samhandle på en litt annen måte med campusadministrasjonene (og IVT-

fak) i driften av sørvistorgene i Alta, Harstad og Narvik (se eget avsnitt om campusadministrasjon).

### **Avdeling for IT**

Arbeidsgruppen fremmet ikke forslag om konkrete endringer i organiseringen av dagens Avdeling for IT. I stedet anbefalte gruppen at berøringspunkter mellom IT og utdanningsområdet knyttet til læringsstøtte, læringsmiljø, og systemansvar for ulike utdanningsrelaterte systemer, burde utredes nærmere. Arbeidsgruppen identifiserte også overlappende områder innenfor forskningsstøtte og kommunikasjonsarbeidet knyttet til kanalforvaltning. I samsvar med arbeidsgruppen anbefaling vil dette bli fulgt opp av universitetsdirektøren i løpet av 2018.

Som for BEA, vil det bli lagt opp til mindre justeringer i oppgaveporteføljen til ITA knyttet til etablering av en felles innkjøpstjenester på nivå 1.

Universitetsdirektøren foreslår ellers at dagens Seksjon for arkiv som i dag ligger i Personal- og organisasjonsavdelingen flyttes til ITA. Enheten foreslås også å endre navn til Seksjon for dokumentasjonsforvaltning. I likhet med alle ITA's tjenester retter arkivtjenesten seg mot hele virksomheten. Arkivet har videre et nært samarbeid med IT om tekniske løsninger, og har berøringspunkter med det etablerte informasjonssikkerhetsmiljøet på ITA.

Avdeling for IT foreslår i sitt høringsinnspill at digitalisering markeres som et eget strategisk område og at dette får et organisatorisk uttrykk ved at det opprettes en egen digitaliseringsdirektør (utenfor IT-avdelingen). Universitetsdirektøren er enig i at det er viktig å få til et løft for digitaliseringsarbeidet ved UiT, men mener at dette må gjennomsyre alle faggrener av administrasjonen i et godt samspill med ITA. I første omgang foreslås det derfor at ansvaret legges til den nye ledergruppen og at ITA har koordinerings og sekretariatsoppgavene.

Universitetsdirektøren mener ellers at ITA burde vært inkludert av organisasjonsgjennomgangen på en grundigere måte. Avdelingen vil naturligvis være omfattet av innsparringskrav knyttet til kuttene i ABE-reformen, den har en stor andel av de teknisk-administrative årsverkene og et budsjett som omfatter en betydelig del av andre utgifter knyttet til infrastruktur og administrasjon.

Universitetsdirektøren ser det ikke som aktuelt å slå ITA sammen med en eller flere av de andre avdelingene, men vil legge opp til en gjennomgang som kan føre til justeringer i seksjonsinndeling, ledertetthet og ressursbruk. Eventuelle forslag om dette vil fremmes for styret i egen sak.

### **Gjennomgående ledelse**

I høringen er det ulike forståelser av og meninger om begrepene knyttet til gjennomgående ledelse og ledelse av faggrupper. Når det gjelder gjennomgående ledelse er det først og fremst et spørsmål om omfanget og innholdet i forståelsen av begrepet. Derneft er det et spørsmål om hvorvidt det er behov for å endre fullmakter for avdelingsdirektørene.

Det følger av universitets- og høyskoleloven at universitetsdirektøren har det samlede ansvaret for universitetets administrasjon, både når det gjelder tjenester, forvaltning og stabsfunksjoner. Universitetsdirektøren skal dermed utøve gjennomgående ledelse av hele administrasjonen. Fordeling av underliggende leder- og utføreransvar for ulike administrative funksjoner må være

basert på hva som synes å være mest hensiktsmessig, ut fra hensyn til effektivitet, kvalitet og koordinering i oppgaveløsningen, ref. også målene for Adm2020-prosessen. Ved hvert fakultet og øvrige enheter under styret kan det legges til grunn at enhetene skal ha hensiktsmessige stabsfunksjoner som understøtter ledelse og utvikling av enhetenes kjernevirksomhet. Spørsmålene om gjennomgående ledelse for avdelingsledere kan derfor i hovedsak avgrenses til funksjoner og oppgaver innenfor tjenesteproduksjon og forvaltning for UiT som helhet.

Et utgangspunkt for vurderingen om gjennomgående ledelse, er at lederne for dagens avdelinger i den felles administrasjonen kan forventes å utøve innflytelse langs fem dimensjoner:

- Direkte ledelse av ansvarsområder og oppgaver som er lagt til egen avdeling
- Myndighetsutøvelse på vegne av universitetsdirektøren på basis av lovverk, retningslinjer, eller vedtak av UiTs styringsorganer eller overordnet myndighet
- Utøve fagansvar på administrative områder
- Bidra til rådgivning, koordinering og kompetanse gjennom dialog med ledere og ansatte
- Være rådgiver og ivareta stabsfunksjoner overfor universitetsledelsen og styret

En mulighet som er nevnt i høringen er å gi avdelingslederne generelle og formelle fullmakter til å utøve myndighetsutøvelse på vegne av universitetsdirektøren på sine respektive områder. Det ville innebære å formelt representere universitetsdirektøren innenfor for eksempel økonomiforvaltningen, og dermed kunne utøve instruksjonsmyndighet på området.

Etter universitetsdirektørens vurdering er det nødvendig å styrke den gjennomgående administrative ledelsen og koordineringen ved UiT. Det innebærer at universitetsdirektøren, avdelingsledere i den felles administrasjonen og administrativ ledelse ved enhetene må samhandle slik at UiT i større grad opptreer helhetlig og koordinert i oppgaveløsningen, og kan oppnå de målene som er satt for universitetets administrasjon. Universitetsdirektøren ser det likevel ikke som nødvendig å endre på fullmaktsstrukturen, det vil si å delegere formell myndighet ut over det som gjelder i dag. Universitetsdirektøren bør fortsatt ivareta den generelle instruksjonsmyndigheten, ikke delegere den ut. Det foreslås derfor ikke endringer i UiTs fullmaktsstrukturer som del av denne saken.

En styrking av gjennomgående administrativ ledelse ved UiT bør etter universitetsdirektørens vurdering skje langs to av de fem dimensjonene som er omtalt ovenfor. Det ene er at avdelingene i den felles administrasjonen får et økt direkte utføreransvar for tjenesteproduksjon og forvaltning, jf. de endringene i oppgavefordelingen som følger av etablering av flere fellestjenester for UiT som helhet. Tilsvarende bør administrativ ledelse ved fakultetene ha det direkte utføreransvaret for administrative fellesoppgaver som blir lagt til enhetene.

For det andre ser universitetsdirektøren det som ønskelig å forbedre utøvelsen av den gjennomgående faglige ansvaret på hvert administrative område. Avdelingslederne må i praksis gis et tydeligere ansvar for å sørge for at faglige standarder for oppgaveløsningen, og hensyn til likebehandling og forsvarlig forvaltningspraksis blir ivaretatt. Det innebærer tiltak innenfor internkontroll og etterlevelse, men i like stor grad virkemidler som kompetanseheving, sørvis, erfaringsoverføring og tilrettelegging for god oppgaveløsning, slik at det finner sted faglig utvikling på områdene.

## Campusadministrasjoner

I sak S-29/2017 vedtok universitetsstyret en fakultetsmodell som innebærer at all faglig aktivitet på campus Harstad og campus Alta vil drives i regi av campusovergripende fakulteter som har det meste av sin ledelse og administrasjon i Tromsø. Samtidig skal de to nye viserektorene ha Alta og Harstad som sitt hovedarbeidssted. Viserektorene har en todelt instruks der den ene hovedoppgaven er knyttet til faglig koordinering på campus og den andre dreier seg om å være kontaktpunkt for universitetets samhandling med den omkringliggende regionen. Både organisasjonsmodellen samt viserektorenes plassering og funksjon gjør at det er enkelte administrative oppgaver som bør ivaretas lokalt av andre enn avdelingene i fellesadministrasjonen.

På bakgrunn av dette ble det høsten 2017 gjennomført et utredningsarbeid og en påfølgende høring med sikte på å opprette egne campusadministrasjoner på de to stedene. Høringsinstansene ga i stor grad tilslutning til en såkalt smal modell, der campusadministrasjonen i utgangspunktet har ansvar for støtte til viserektor og stedlige fellesfunksjoner som det er utfordrende å plassere ut i den ordinære linjeadministrasjonen. Basert på høringen og de påfølgende drøftingene har universitetsdirektøren konkludert med at følgende oppgaver bør legges til campusadministrasjonene:

- Beredskapsarbeid og ledelse av lokal beredskapsgruppe
- Ansvar for fellesarrangement på campus
- Sekretariatsfunksjoner for campusråd og campusmøte
- Praktisk lederstøtte og rådgiving for viserektorene
- Sørvistorfunksjoner
  - I Harstad skal sørvistorget drives av campusadm. i samarbeid med andre enheter.
  - I Alta skal sørvistorget drives av BEA i samarbeid med campusadministrasjonen og andre enheter
  - I Narvik skal sørvistorget drives av BEA i samarbeid med IVT
- Andre oppgaver på delegasjon<sup>8</sup>

Som del av universitetsledelsen vil viserektorene naturligvis også ha tilgang på bistand fra sentral stab og fra den ordinære linjeorganisasjonen. I alle fall på sikt er det ønskelig om enkelte av de sistnevnte ressursene med størst relevans for viserektorenes virke er fysisk plassert på campus i deres egen region.

Ved campus Narvik er det ikke lagt opp til at det skal være en separat campusadministrasjon. I stedet er det hensiktsmessig at IVT-fakultetet ivaretar campusfunksjonene (i tillegg til sine egne fakultetsadministrative oppgaver).

---

<sup>8</sup> I samband med dimensjoneringen av fellestjenestene for eksamen og en pågående forbedringsprosess skal det avklares om campusadministrasjonene også skal ha oppgaver knyttet til praktisk eksamensavvikling og lokal rom- og timeplanlegging.

## Administrativ organisering på fakulteter og nivå 3 (institutter og sentre).

### Overordnede vurderinger

Arbeidsgruppens forslag om at fakultetene bør ha stor autonomi i valg av hvordan egen administrasjon skal være organisert har fått bred tilslutning i høringen. Universitetsdirektøren støtter også dette, men med visse forbehold og presiseringer.

Den fakultetsstrukturen som ble fastsatt av universitetsstyret i juni 2017 har gitt UiT en hybridmodell med en blanding av store, flerfaglige enheter og mindre disiplinære fakulteter. De store fakultetene har flere underliggende institutter som er betydelig større enn det de minste fakultetene er, og ett fakultet (Jur-fak) har ingen institutter. Tabellen under illustrerer noen av de sentrale forskjellene mellom fakultetene målt i antall underliggende enheter, antall vitenskapelig ansatte (UFF) og antall administrative stillinger.

	ADM	UFF	Institutter
BFE-FAK	76,9	284,2	<ul style="list-style-type: none"><li>• <a href="#">Arktisk og marin biologi</a></li><li>• <a href="#">Norges fiskerihøgskole</a></li></ul>
HELSEFAK	191,6	689	<ul style="list-style-type: none"><li>• <a href="#">Medisinsk biologi</a></li><li>• <a href="#">Samfunnsmedisin</a></li><li>• <a href="#">Klinisk medisin</a></li><li>• <a href="#">Farmasi</a></li><li>• <a href="#">Klinisk odontologi</a></li><li>• <a href="#">Psykologi</a></li><li>• <a href="#">Helse- og omsorgsfag</a></li><li>• <a href="#">Idrettshøgskolen</a></li><li>• <a href="#">Vernepleie</a></li><li>• <a href="#">RKBU Nord</a></li></ul>
NT-FAK	67,7	308	<ul style="list-style-type: none"><li>• <a href="#">Fysikk og teknologi</a></li><li>• <a href="#">Informatikk</a></li><li>• <a href="#">Ingeniørvitenskap og sikkerhet</a></li><li>• <a href="#">Geovitenskap</a></li><li>• <a href="#">Kjemi</a></li><li>• <a href="#">Matematikk og statistikk</a></li></ul>
IVT-FAK	40,3	112,8	<ul style="list-style-type: none"><li>• <a href="#">Industriell teknologi</a></li><li>• <a href="#">Bygg, energi og materialteknologi</a></li><li>• <a href="#">Ingeniørvitenskap og sikkerhet</a></li><li>• <a href="#">Datateknologi og beregningsorienterte ingeniørfag</a></li><li>• <a href="#">Elektroteknologi</a></li></ul>
HSL-FAK	133,9	493,7	<ul style="list-style-type: none"><li>• <a href="#">Filosofi og førstesemesterstudier</a></li><li>• <a href="#">Arkeologi, historie, religionsvitenskap og teologi</a></li><li>• <a href="#">Lærerutdanning og pedagogikk</a></li><li>• <a href="#">Samfunnsvitenskap</a></li><li>• <a href="#">Språk og kultur</a></li><li>• <a href="#">Barentsinstituttet</a></li><li>• <a href="#">KVINNFORSK</a></li><li>• <a href="#">Barnevern og sosialt arbeid</a></li><li>• <a href="#">Reiseliv og nordlige studier</a></li><li>• <a href="#">Senter for fredsstudier (CPS)</a></li><li>• <a href="#">Senter for samiske studier</a></li></ul>
JUR-FAK	23,7	61,1	
KUNSTFAK	15,3	46,6	<ul style="list-style-type: none"><li>• <a href="#">Musikkonservatoriet</a></li><li>• <a href="#">Kunstakademiet</a></li></ul>

Kilde : Paga per januar 2018

Universitetsstyret har vedtatt at det i 2018 skal gjøres en gjennomgang av instituttstrukturen på UiT. Uavhengig av utfallet av denne prosessen vil fakultetene ved UiT fortsatt være så uensartede at universitetsdirektøren ser det som lite hensiktsmessig å legge mange detaljerte føringer på hvordan administrasjonen på fakultetene skal være organisert. Innenfor visse rammer bør fakultetene kunne finne tilpassede løsninger for fordelingen av egne stillinger og hvordan det organisatoriske oppsettet skal være. I samsvar med dette har universitetsdirektøren i

høringsrunden bedt hver av enhetene om å vurdere hvilke behov de selv mener det er for å endre dagens organisatoriske oppsett.

En viktig føring for fakultetenes administrative organisering følger likevel av Adm2020: Fakultetene må ha en organisasjon som er tilpasset de nye fellestjenestene. Med tanke på de fellestjenestene som er forutsatt lagt til nivå 2, er fakultetenes utgangspunkt svært forskjellig. Mens enkelte fakultet allerede i dag har organisert seg med flere fellestjenester i fakultetsleddet har andre en mye mer distribuert administrasjon med mange spredte miljø. De sistnevnte må i langt større grad enn de førstnevnte vurdere å endre sin administrative organisering for å kunne gi fellestjenester.

Universitetsdirektøren har dessuten sett det som utilrådelig å behandle store og små fakulteter helt likt med tanke på hvor mange og hvilke typer administrative ressurser de skal kunne ha i egen administrasjon (relativt sett). Hvis man insisterer på at alle fakultetene skal ha nøyaktig den samme bredden i sine administrative tjenester blir det verken mulig å skape robuste miljø eller å få til en god ressursutnyttelse i organisasjonen som helhet. I forslaget til fellestjenester er det derfor lagt opp til at små fakulteter på visse områder må få utvidede tjenester fra nivå 1, eller dele ressurser med større enheter på nivå 2.

Samtlige fakultet må videre ta høyde for at det vil skje et visst avtak av ressurser til fellestjenester på nivå 1 og vurdere hvilke følger dette får for egen organisering. Også her er utgangspunktet nokså ulikt fra enhet til enhet. Ikke minst er det i dag svært ulik ledertetthet på de forskjellige enhetene, og det må kritisk vurderes i hvert tilfellet hvor mange seksjoner det er personalmessig grunnlag for på hvert fakultet.

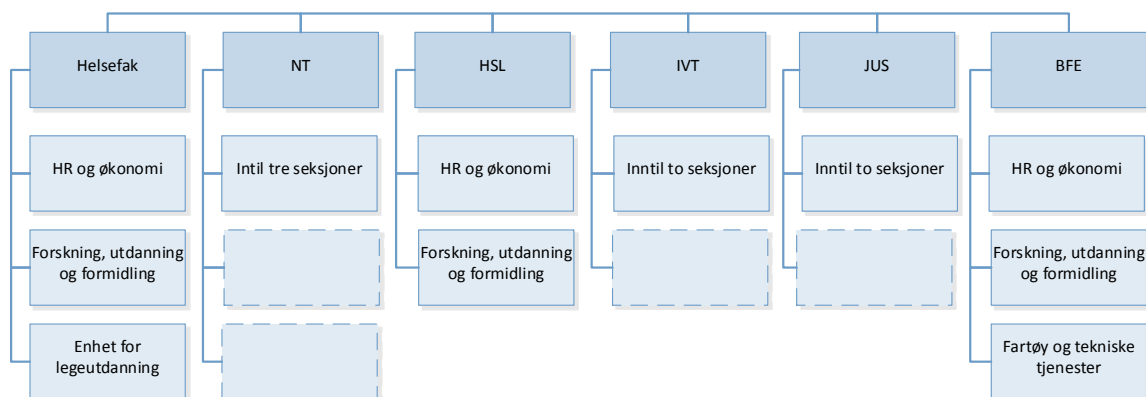
Flere fakulteter hevder i høringen at arbeidsgruppens ulike forslag ikke tar høyde for et vedtakspunkt i universitetsstyrets behandling av sak S 29/17 der styret fastsatte ny faglig organisering ved UiT. Det aktuelle vedtakspunktet er slik:

*Et premiss for endringen i fakultetsorganiseringen er at det skal gi mer robuste enheter på nivå 2, og at fakultetene skal bli bedre i stand til å gjennomføre oppgaver på vegne av UiT. Styret forventer at delegering av oppgaver og myndighet tillegges vekt ved implementering av ny organisasjonsstruktur og i arbeidet med å gjennomgå administrative tjenester (Adm2020).*

Universitetsdirektøren kan ikke svare for arbeidsgruppens forslag men vil understreke at dette (som andre vedtak i universitetsstyret) følges opp. Vedtaket ble fattet i en sak hvor styret (i andre vedtakspunkt) besluttet at UiT skulle redusere antallet fakultet fra 8 til 6. Dette skjedde ved at deler av det tidligere IRS-fakultetet ble slått sammen med HSL-fakultetet, mens en annen del av IRS-fak og den tidligere Avdeling for vernepleie ble slått sammen med Helse-fak. De eneste enhetene som ble større og mer robust som følge av universitetsstyrets vedtak var altså Helsefak og HSL-fak. Begge disse fakultetene vil naturligvis få tilført administrativt ansvar og ressurser som følge av disse endringene. Universitetsdirektøren har imidlertid ikke lagt opp til å tilføre nye ressurser til enheter som ikke fikk et utvidet ansvar eller ble mer robust som følge av den faglige reorganiseringsprosessen (eks. Jurfak eller BFE). Det siste ville verken vært rimelig ut fra helheten i styrets vedtak i sak S 29/17 og heller ikke i samsvar med de prinsippene styret ellers har lagt til grunn for Adm2020.

Med tanke på hvilke utslag forslaget til reorganisering vil gi for det enkelte fakultet henvises det ellers til gjennomgangen under.

Universitetsdirektøren har følgende forslag til organisering av fakultetsadministrasjonene:



Under vil det bli gitt kommentarer til det enkelte fakultets organisering og forslag til fremtidig seksjonsinndeling.

### Det helsevitenskapelige fakultet

Fakultetsadministrasjonen på Helse-fak er i dag organisert med følgende seksjoner:

- Utdanningstjenester
- Forskningstjenester
- Formidlingstjenester
- Personal og økonomi

På Helse-fak vil innføringen av fellestjenester på nivå 2 føre til betydelige endringer i fordelingen av ansvar og ressurser mellom nivå 2 og 3. Grunnen er at fakultetet har hatt en utpreget desentralisert administrasjon med mange spredte administrative miljøer og et relativt svakt fakultetsledd. Fakultetsadministrasjonen vil nå få et betydelig større ansvar. Som følge av at tidligere Avdeling for vernepleie og Idrettshøgskolen fra det tidligere IRS-fakultetet er blitt et institutt på Helsefak, vil fakultetet også bli tilført ansvar og administrative ressurser i Alta og Harstad. I samband med utforming av bemanningsplaner må Helsefak planlegge hvordan fakultets administrative behov ved de to campusene skal dekkes.

I høringsrunden har Helse-fak fremmet to alternative forslag til fremtidig organisering av egen administrasjon. Universitetsdirektørens vurdering er at det forslaget som vil harmonere best med forslaget til avdelingsstruktur og de endringene som kommer med innføring av fellestjenester er forslaget der fakultetsadministrasjonen er delt inn i følgende seksjoner.

- Seksjon for HR og økonomi
- Seksjon for forskning, utdanning og formidling
- Enhet for medisinstudier

De to førstnevnte seksjonene speiler avdelingsstrukturen på nivå 1. Enhet for medisinstudier er en separat seksjon som fakultetet ønsker å etablere for å samordne og styre profesjonsutdanningen i medisin som henter ressurser fra flere av instituttene og har en kompleks samhandling med



Universitetssykehuset. Universitetsdirektøren foreslår enheten opprettet under forutsetning av at det er et personalmessig grunnlag, og at ordningen med en egen seksjon evalueres etter 4 år.

### **Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning**

På HSL -fakultetet vil innføringen av fellestjenester på nivå 2 ikke føre til betydelige endringer i fordelingen av ansvar og ressurser mellom nivå 2 og 3. Et mulig unntak er på personalområdet der enkelte av instituttene har hatt øremerkede stillinger. Ellers har fakultetet allerede i dag en relativt sentralisert struktur med mange fakultære fellestjenester. Instituttene og sentrene har i utgangspunktet bare kontorsjefer og studiekonsulenter i sin administrasjon. Som følge av at Institutt for barnevern og sosialt arbeid og Institutt for reiseliv og nordlige studier fra det tidligere IRS-fakultetet er blitt en del av HSL-fak vil fakultetet også bli tilført ytterligere ansvar og administrative ressurser i Alta og Harstad.

HSL-fakultetet har i dag en fakultetsadministrasjon med to seksjoner:

- Forskning, utdanning og kommunikasjon
- Personal og økonomi

Den ene seksjonen ledes av assisterende fakultetsdirektør.

Fakultetets vurdering i høringen er at dagens seksjonsinndeling kan beholdes.

Universitetsdirektøren vurderer dette som fornuftig, av to grunner. Den harmonerer godt med forslaget til avdelingsstruktur i fellesadministrasjonen, og selv med et visst avtak av ressurser til fellestjenester på nivå 1 vil de to seksjonene etter alt å dømme ha et tilstrekkelig personalgrunnlag til å kunne opprettholdes. I samband med dimensjonering og bemanningsplaner må fakultetet redegjøre for hvordan administrasjonen i Alta og Harstad skal innpasses i den eksisterende strukturen.

### **Fakultet for biologi, fiskeri og økonomi**

BFE-fakultetet har i dag en administrasjon som i stor grad er samlet på nivå 2 med mange fakultære fellestjenester og en sterkt sentralisert forvaltning, bl.a. av økonomiområdet. På to av tre institutter består administrasjonen av kontorsjef og studiekonsulenter. Fakultetet blir derfor i liten grad internt påvirket av at UiT innfører krav om fellestjenester på nivå 2.

BFE-fakultetets administrasjon er i dag delt inn i følgende seksjoner:

- Studie
- Forskning og formidling
- Økonomi
- Personal

I sitt høringsinnspill har fakultetet foreslått to alternativer for den fremtidige organiseringen av fakultetsadministrasjonen. Det foretrukne forslaget fra BFE-fak er tilpasset en avdelingsstruktur på nivå 1 som i stor grad samsvarer med det forslaget universitetsdirektøren legger frem i denne styresaken. På dette grunnlaget foreslår universitetsdirektøren at Fakultetet for biologi, fiskeri og økonomi organiseres med følgende seksjoner i fakultetsadministrasjonen:

- Seksjon for HR og økonomi
- Seksjon for forskning, utdanning og formidling



- Seksjon for fartøy og tekniske tjenester

De to førstnevnte seksjonene gjenspeiler avdelingsinndelingen på nivå 1. Seksjon for fartøydrift er en enhet som har sitt grunnlag i at drift og forvaltning av UiTs havgående fartøyer er lagt til fakultetet.

### **Fakultet for ingeniørvitenskap**

IVT-fakultetet har en tilnærmet fullstendig sentralisert administrasjon der alle spesialiserte tjenester ligger på fakultetsnivå. Instituttene har (med ett unntak) ingen rent administrative stillinger og får alle sine nære tjenester fra nivå 2. Innføringen av fellestjenester på nivå 2 får derfor ingen direkte konsekvenser for den interne fordelingen av ressurser på fakultetet.

Fakultetsadministrasjonen på IVT er i dag organisert i tre seksjoner:

- Utdanning og kommunikasjon
- Økonomi og forskningsstøtte
- Personal og organisasjon

Fakultetets vurdering i høringen var at de selv ikke så behov for å gjøre endringer i organiseringen av fakultetsadministrasjonen. Dette vil imidlertid med stor sannsynlighet bli nødvendig som følge av at avtaket av ressurser til fellestjenester på nivå 1 vil gjøre én eller flere av dagens seksjoner svært små (de minste seksjonene har i dag 7-8 ansatte).

Etter dialog med fakultetsledelsen foreslår universitetsdirektøren at administrasjonen på IVT-fakultetet organiseres i *inntil* 2 seksjoner, og at rektor får fullmakt til å fastsette seksjonenes navn og respektive funksjonsområder. Dette gjøres i samband med dimensjonering og utarbeidelse av bemanningsplaner, der fakultetet vil komme med innspill.

Dersom det ikke er et personalmessig grunnlag for to seksjoner foreslår universitetsdirektøren at administrasjonen på IVT fakultetet organiseres i en samlet enhet («fakultetsadministrasjonen»). Innenfor en slik enhet vil det være mulig å ha et delegert personalansvar for faggrupper av ansatte slik at fakultetsdirektøren ikke nødvendigvis har den direkte personaloppfølgingen av samtlige ansatte.

### **Fakultet for naturvitenskap og teknologi**

På NT-fakultetet er det i noe større grad administrative ressurser ute på nivå 3 enn hva tilfellet er på BFE-fakultetet. Innføringen av fellestjenester på nivå 2 vil derfor føre til visse endringer i den interne ressurs- og ansvarsfordelingen. NT-fakultetet er i dag organisert med en administrasjon som har følgende seksjoner:

- Studieadministrasjon
- Forskning og formidling
- Økonomiforvaltning
- Personalforvaltning

I høringsinnspillet foreslo ikke fakultetet selv å gjøre noen endringer i denne seksjonsinndelingen. Fordi flere av dagens seksjoner er svært små (den minste har 4 ansatte) og fordi det vil skje et visst avtak av ressurser til fellestjenester på nivå 1 er det overveiende sannsynlig at det ikke vil være et personalmessig grunnlag for like mange seksjoner som i dag. Etter dialog med

fakultetsledelsen foreslår universitetsdirektøren at NT-fakultetet organiseres med *inntil* 3 seksjoner i fakultetsadministrasjonen, og at rektor får fullmakt til å fastsette seksjonenes navn og respektive funksjonsområder. Dette gjøres i samband med dimensjonering og utarbeidelse av bemanningsplaner der fakultetet vil utforme et eget innspill.

### **Det juridiske fakultet**

På Det juridiske fakultet er det ingen institutter. I den grad fakultetet vil kunne bli berørt av innføringen av fellestjenester på nivå 2 vil det evt. gjelde forholdet mellom fakultetsleddet og K.G.Jebesen-senteret for havrett, samt Jushjelpe. Dette er spørsmål fakultetet selv må vurdere i samband med utforming av bemanningsplaner.

Fakultetsadministrasjonen på Jurfak er i dag delt inn i to seksjoner:

- Studieseksjon
- Stabs- og forskningsseksjon

Den ene seksjonen ledes direkte av fakultetsdirektøren. Fakultetet har ikke en assisterende direktør.

Fakultetets vurdering i høringen var at de selv ikke så behov for å gjøre endringer i organiseringen av fakultetsadministrasjonen. Dette vil imidlertid kunne bli nødvendig som følge av at avtaket av ressurser til fellestjenester på nivå 1 vil kunne gjøre én eller flere av dagens seksjoner svært små (den minste seksjonen har i dag 9 ansatte).

Etter dialog med fakultetsledelsen foreslår universitetsdirektøren at Det juridiske fakultet organiseres med *inntil* 2 seksjoner i administrasjonen. Seksjonenes navn og respektive funksjonsområder besluttet av rektor på fullmakt. Dette gjøres i samband med dimensjonering og utarbeidelse av bemanningsplaner (der fakultet vil komme med innspill). Dersom det ikke er et personalmessig grunnlag for to seksjoner foreslår universitetsdirektøren at administrasjonen på Jur-fak organiseres i en samlet enhet («fakultetsadministrasjonen»). Innenfor en slik enhet vil det være mulig å ha et delegert personalansvar for grupper av ansatte slik at fakultetsdirektøren ikke nødvendigvis får den direkte personaloppfølgingen av samtlige ansatte.

### **Universitetsbiblioteket**

I mandatet til arbeidsgruppen var det lagt opp til at gruppen skulle drøfte spørsmål knyttet til Universitetsbibliotekets funksjoner og tjenester. Arbeidsgruppen fremmet imidlertid ingen konkrete forslag knyttet til UB og viste også til at det i UiTs virksomhetsplan er lagt opp til en separat utredning om UB i 2018.

Universitetsdirektøren vil derfor nøye seg med å foreslå hvordan denne utredningen bør avgrenses. Diskusjonene som har vært omkring UB i organisasjonsgjennomgangen på UiT har i stor grad dreiet seg om hvorvidt UB fortsatt skal være en enhet på nivå 2 eller om det bør utredes en innlemmelse av UB i fellesadministrasjonen (slik modellen eksempelvis er ved NTNU). Universitetsdirektøren mener at dette ikke er den mest relevante diskusjonen å bruke tid og ressurser på og at dagens plassering kan være et godt utgangspunkt både for tjenestene til et universitetsbibliotek og for bibliotekets samhandling med fakultetene. De spørsmålene som derimot bør utredes handler primært om at noen av arbeidsområdene til Result tangerer med oppgaver knyttet til IT, samt det strategiske utviklingsområdet utdanningskvalitet.

I tillegg til dette anbefaler universitetsdirektøren at utredningen også belyser hva som bør være forholdet mellom RESULT og de nært beslektede pedagogiske og utdanningsvitenskapelige fagmiljøene på Institutt for lærerutdanning og pedagogikk og det helsepedagogiske miljøet som er bygd opp på Helsefak.

### **Kunsthøgskolen og Tromsø museum - Universitetsmuseet**

Universitetsstyret har vedtatt at Det kunstfaglige fakultet ikke skal være en selvstendig enhet på nivå 2 ved UiT og at det skal utredes en mulig sammenslåing av Tromsø Museum og Kunsthøgskolen (alternativet for Kunsthøgskolens del er en sammenslåing med HSL-fakultetet). Endelig organisering av administrasjonen på disse enhetene kan først bli avklart når dette arbeidet er avsluttet.

Universitetsdirektøren vil også for disse enhetenes del understreke at de er omfattet av innsparinger knyttet til ABE-reformen, og at det vil skje et personalmessig avtak knyttet til etablering av fellestjenester på nivå 1. Der det er praktisk mulig vil dette også effektueres *før* de organisatoriske spørsmålene er avklart av styret.

### **Avsluttende kommentarer: Innsparinger og risiko**

Innføring av fellestjenester og forslaget til reorganisering av administrasjonen skal bidra til at UiT klarer å redusere ressursbruken innenfor det administrative området på nivå med de kuttene UiT har fått i forbindelse med ABE-reformen (se ovenfor s. 3). Fordi lønn utgjør hoveddelen av de administrative utgiftene må en stor del av kuttet på i alt 84 millioner tas ut i reduserte lønnskostnader/årsverk. Som tidligere nevnt er det likevel realistisk å ta deler av reduksjonen ut i andre utgifter relatert til administrasjon. Universitetsdirektøren foreslår at de administrative innsparingene håndteres i tre etapper:

1. I samband med selve den administrative omstillingen i 2018 (se vedlagte tidsplan) utformes det administrative bemanningsplaner med et stillingstall som totalt sett er minimum 5% lavere enn tallet UiT hadde ved fusjonstidspunktet i 2016. Reduksjonen knyttes til:
  - a. Nært forestående naturlig avgang (pensjonering)
  - b. Reduksjon av antallet lederstillinger
  - c. Avtak av midlertidige stillinger (det er p.t. om lag 8% midlertidighet i administrasjonen ved UiT).
  - d. Dupliseringseffekter knyttet til samling av administrative miljø i fellestjenester og sammenslåing av tilgrensende og overlappende fagmiljø i nye enheter
  - e. Flere digitaliserte funksjoner
  - f. Forenkling av saksflyt og avvikling av unødvendig kontroll
2. I samband med den ordinære budsjettfordelingen for 2018 som legges frem for universitetsstyret i juni 2018 vil universitetsdirektøren foreslå konkrete innsparingstiltak knyttet til andre administrative utgifter. Økonomiske gevinster for kjernevirksomheten skal synliggjøres.
3. Gjenstående behov for innsparinger fastsettes som måltall som den enkelte administrative enhet må innfri innen en angitt frist. En egen orientering om dette fremmes for universitetsstyret høsten 2018

Universitetsdirektøren vil understreke at de forpliktelsene som fremgår av den omstillingsavtalen UiT har inngått med tjenestemannsorganisasjonene i samband med Adm2020 ligger fast. Avtalen sier bl.a. at ingen fast ansatte skal sies opp og at ingen ansatte skal måtte flytte geografisk fra en campus til en annen. Ansatte i administrasjonen som arbeider innenfor avdelinger, seksjoner og tjenesteområder som vil omfattes av endringsforslagene i denne saken må imidlertid forberede seg på endringer knyttet til arbeidsoppgaver, arbeidsflyt, samhandling, nye kolleger og flere nye organisatoriske enheter. Midlertidige tilsatte i administrative stillinger må forberede seg på at deres tilsettingsforhold ikke vil bli forlenget.

All omstilling er i større eller mindre grad risikofylt. I samband med Adm2020 har universitetsdirektøren i samarbeid med vernetjenesten foretatt en risikovurdering. Risiko i denne sammenhengen kan blant annet henge sammen med lite forankring hos ledere, at det ikke gis tilstrekkelig informasjon, manglende medvirkning fra de ansatte, stress hos den enkelte og at standardiserte oppgaver gir ensformig arbeid. Det er utarbeidet en tiltaksliste over oppgaver og hvordan identifiserte risiko bør løses (vedlegg 4), samt en risikovurdering med inndeling i høy, middels og lav risiko (vedlegg 5). Dette er forhold universitetsdirektøren vil ha stor oppmerksomhet på i omstillingsprosessen. Avslutningsvis er det på sin plass å minne om en annen risikofaktor som styret og organisasjonen som helhet bør være klar over. Det er ikke usannsynlig at regjeringens ABE-reform vil videreføres inn i den nye stortingsperioden. Ved ytterligere kutt i UiTs bevilgning til administrasjon og ledelse er det en klar risiko for at de tiltakene universitetsdirektøren foreslår i denne saken ikke vil være tilstrekkelige og at det vil kunne bli nødvendig å komme tilbake til styret med forslag til ytterligere innsparings- og omstillingstiltak.

Jørgen Fosslund  
konstituert universitetsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksbehandler: Julia Holte Sempler og Jørgen Fosslund

Vedlegg 1: Delrapport 2 fra arbeidsgruppen for fremtidig administrativ organisering ved UiT  
Norges arktiske universitet  
Vedlegg 2: Høringsinnspill  
Vedlegg 3: Tidsplan  
Vedlegg 4: Risikovurdering og tiltaksplan  
Vedlegg 5: Risikovurderingsverktøy

## Notat

Kjetil Kvalsvik

### Konsekvenser av nye fellestjenester for Helsefak

Det er for tiden ikke avklart hvordan grensen mellom de nye fellestjenestene og brukere/fagmiljø/institutt vil bli. Ut fra hva vi er kjent med i dag, kan det ca. beskrives som følger.

- Økonomi
  - Attestantfunksjon for variable lønn og reise
    - Nivå 1 – noen funksjoner på instituttnivå?
  - Økonomistyring og regnskap
    - Delt mellom nivå 1 og 2
  - Innkjøp og anskaffelser
    - Nivå 1 (med mulighet for funksjoner på nivå 2)
- Personal
  - Personalforvaltning
    - Trolig delt mellom nivå 1 og 2
  - Rekruttering og tilsetting
    - Nivå 1, men med noen uavklarte funksjoner på nivå 2
- Formidling/kommunikasjon
  - Grafisk sørvisesenter
    - Nivå 1
  - Kanalforvaltning
    - Nivå 1
  - Felles redaksjon for nyhets- og forskningskommunikasjon
    - Nivå 1, men noen funksjoner på nivå 2
- Studie
  - Opptak
    - Nivå 1 (trolig lite på nivå 3)
  - Eksamen og vitnemål
    - Nivå 1 (noen funksjoner på nivå 3)
- Internasjonal mobilitet (ansatte og studenter)
  - Nivå 1
- Forskning (søknadsstøtte og drift)
  - Delt nivå 1 og 2. Hovedvekt på nivå 2.

Det er per dags dato uklart hvordan og i hvilket omfang fellestjenestene vil bli organisert, og hva grensegangen mellom fellestjenestene og administrative oppgaver på instituttnivå vil være. Det eneste som er avklart er at tjenestene beskrevet ovenfor har sitt laveste organisatoriske nivå på fakultetsnivå. Det betyr eksplisitt at oppgaver som ligger innenfor fellestjenestene ikke skal organiseres på instituttnivå.

Dette fordrer i neste omgang en avklaring på hvilken administrativ kapasitet som skal organiseres på instituttnivå. Uansett detaljene her, må instituttene forberede seg på at administrasjonen på flere områder vil bli organisert utenfor instituttleders formelle linje.

Det er helt avgjørende at tjenestetilbudet for instituttledelse og ansatte opprettholdes ved opprettelsen av fellestjenestene. I omorganiseringen må det derfor legges til grunn en desentralisert og koordinert tenkning mellom instituttnivå og fellestjenestene. For fellestjenester på nivå 2, må det

i praksis betyr at hvis medarbeider flyttes fra en funksjon på instituttnivå til en fellestjeneste, har denne i utgangspunktet fortsatt ansvar for fellestjenestens oppgaver ovenfor instituttet. Over tid bør man imidlertid vurdere oppgavefordeling mellom medarbeiderne i fellestjenesten og evt. utvikle spesialiseringer og backupfunksjoner for å utvikle kvaliteten på tjenesten. Instituttene skal imidlertid alltid ha en primærkontakt i fellestjenesten.

### **Dimensjonering, bemanningsplaner og innplassering**

Helsefak har mange administrativt tilsatte på instituttnivå som i dag dekker arbeidsoppgaver som potensielt inngår i flere av fellestjenestene. Dette er naturlig, da man i hovedsak jobber bredere jo nærmere man er fagmiljøene. Dette skaper en større utfordring ift. å lage bemanningsplaner og foreta innplasseringer. Ut fra beskrivelsene av fellestjenestene slik de nå foreligger, vurderes det at følgende funksjoner/kompetanseområder flyttes til fakultetsnivået og/eller sentraladministrasjonen.

- Økonomifeltet – BEV, BOA (inkl. regnskap og anskaffelser/innkjøp)
- Forskningsadministrasjon (forholdet forskningsadministrasjon og BOA-økonomi bør vurderes nærmere)
- Personal/HR

Dette er ut fra en forståelse at fellestjenestene i praksis vil dra med seg mesteparten av arbeidsoppgavene for disse områdene. Evt. restfunksjoner som blir igjen etter en slik overflytting må vurderes nærmere, og i utgangspunktet organiseres som del av fellestjenesten.

Endringene blir mindre for studieadministrasjon som følge av fellestjenestene, men hvis enkeltpersoner evt. flyttes fra instituttnivå til fellestjenestene kan dette føre til behov for omorganisering/omfordeling av oppgaver på instituttnivå. Formidling og trolig også internasjonal mobilitet berører trolig instituttene i mindre grad.

Kjernen i administrasjonen organisert i instituttleders linje vil da bestå av:

- Kontorsjef
- Studieadministrasjon
- Andre spesifikke støttefunksjoner jf. særegne behov ift. størrelse og diversitet kan være
  - o Stabs/sekretærfunksjon (for store institutt)
  - o Ivaretagelse av studenter og ansatte ved campus utenfor Tromsø
  - o Eksternt finansierte sentere (fast finansierte)
  - o Evt. større satsinger ala SFF, SFI, KG-Jebsen
  - o ?

Disse funksjonene må utredes nærmere av hvert enkelt institutt, men det må lages arenaer i prosessen for å gjøre avklaringer på tvers av instituttene ift. grenseflatene mot fellestjenestene.

Skal fakultetet henge med i omstillingsprosessen som nå er skissert framover, vurderes det som avgjørende at vi nå kommer i gang med en prosess med å definere instituttadministrasjonene ut bildet skissert ovenfor.

### **Prosess**

Hovedlinjene i prosessen er definert av revidert framdriftsplan fra universitetsdirektøren (sendt ut tidligere). Vi må være oppmerksomme på at det i hovedsak kun er Helsefak som har en større

omstilling av instituttadministrasjonene da de andre fakultetene er mer sentralisert i sine administrasjoner.

Prinsippet for slike omstillinger er normalt at det er at det er nærmeste leder som skal utarbeide forslag til dimensjonering og bemanningsplaner. Kontorsjefene er avklart i strukturen, og arbeidet med å foreslå bemanningsplaner for instituttadministrasjonene kan starte med en gang jf. premissene ovenfor. For seksjonene på fakultetsnivå må det fattes vedtak om organisering av universitetsstyret 8. mars, og foretas rettskravsvurderinger og innplassering og/eller intern utlysning for disse. Dette vil nødvendigvis ta tid, og det er ikke mulig å vente på disse avklaringene. Fakultetsdirektør får trolig i oppdrag om å iverksette dette arbeidet, og vil benytte dagens seksjonsledere i prosessen.

Det legges til grunn at alle administrativt ansatte omfattes av omstillingsprosessen selv om gitte funksjoner videreføres. Bemanningsplanene skal derfor omfatte alle funksjoner.

Det er flere ting som ikke er helt avklart i planen nedenfor, og den vil måtte justeres når ting avklares nærmere. Rød tekst er ført inn for Helsefak spesielt av undertegnede.

Aktivitet	Frister	Ansvarlig
Diskusjon av instituttadministrasjonene - Ledermøte - Adm. lederforum	27. februar	Fak.dir
Prosess med å lage forslag til dimensjonering og bemanningsplaner  - Instituttene  - Seksjonene	.  Kan starte umiddelbart  Startet i begynnelsen av mars når innstilling til univ. styret foreligger	Kontorsjefer  Fakultetsdirektør/ Seksjonsledere
Vedtak organisering Univ. styret	8. mars	Universitetsdirektøren
Utarbeidelse av forslag til dimensjonering og bemanningsplaner	6. april	Enhetsledere (støtte fra arbeidsgruppe)
Drøfting med tjenestemannsorganisasjonene og godkjenning av universitetsdirektøren - Bemanningsplaner	april	Universitetsdirektøren /POA-direktør
Innplassering - ledere	mars-mai	Enhetsleder (støtte fra arbeidsgruppe)

<i>Innplassering – alle ansatte</i>	<i>april-juni (frist 22.juni)</i>	<i>enhetsleder (støtte fra arbeidsgruppe)</i>
<i>Nye operative enheter og tjenester</i>	<i>1.september</i>	<i>Universitetsdirektøren /enhetsledere</i>
<i>Forbedringsprosesser</i>	<i>mars – desember</i>	<i>Enhetsledere</i>



## ORIENTERINGSSAK

---

Til:  
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:  
15.03.2018

Sak:  
9/18

---

### **Delegasjon av fullmakter til dekanen og styrearbeid ved fakultetsstyret ved Det helsevitenskapelige fakultet**

Styreleder ba på fakultetsstyremøte den 31. januar 2018 om at fakultetsstyret måtte sette av tid til å diskutere delegasjon av fullmakt til dekan på styremøtet den 15. mars 2018. Det ble videre uttrykt ønske om at fakultetsstyret fikk informasjon om de viktigste lovene som regulerer fakultetsstyrets ansvar og plikter. Fakultetsledelsen har i samråd med styreleder besluttet å legge frem Kunnskapsdepartementets veileder «*Rammer for arbeidet til styrene for universiteter og høyskoler*» for styret. Veilederen gir en enkel innføring i de rammene som settes for styrets arbeid og kan være et utgangspunkt for en diskusjonen på styremøtet.

Thrina Loennechen  
Dekan

Kjetil Kvalsvik  
Fakultetsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Vedlagt: Kunnskapsdepartementets veileder: Rammer for arbeidet til styrene for universiteter og høyskoler

## ORIENTERINGSSAK

Til:  
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:  
15.03.2018

Sak:  
10/18

### Orientering om virksomhetsstyring ved UiT Norges arktiske universitet

Universitetsstyret vedtok i sak S-29/17 at UiT Norges arktiske universitet fra og med 2018 skal ha årlige virksomhetsplan. Virksomhetsplanen er delt inn i tre hoveddeler; virksomhetsovergripende tiltak, fakultetsvise tiltak og tiltak for faglig integrasjon og samarbeid og skal bidra til at UiT når sine strategiske mål.

Tildelingsbrevet fra Kunnskapsdepartementet (KD) for 2018 er sentralt i virksomhetsstyringen av UiT og inneholder UiTs utviklingsavtale, samt andre føringer og forventninger KD har til UiT i 2018. Fakultetene er anmodet om å følge opp særlig de føringene som særskilt angår deres fagområder. Universitetsledelsen har signalisert at tiltak i virksomhetsplanen og tildelingsbrevet fra KD vil prege mye av arbeidet i ledermøter og i strategiske utvalg i 2018, samt bli tatt opp på vårens dialogmøte mellom universitetsledelsen og fakultetsledelsen.

Thrina Loennechen  
Dekan

Kjetil Kvalsvik  
Fakultetsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

#### Vedlegg

- 1 Informasjon om virksomhetsplan 2018, dialogmøter og Melding forskning og utdanning
- 3 Tildelingsbrev 2018 UiT
- 4 Virksomhetsplan 2018
- 4 Fakultetsvise tiltak 2018

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  
Tromsø Museum - Universitetsmuseet  
Universitetsbiblioteket

## **Virksomhetsplan 2018, dialogmøter og Melding forskning og utdanning**

### **Virksomhetsplan**

Universitetsstyret vedtok i sak S- 29/2017 at UiT fra og med 2018 skal ha årlig virksomhetsplan. Denne planen skal bidra til at UiT når sine strategiske mål og de mål vår eier har satt for sektoren som helhet. Planen bygger på følgende grunnlagsmateriale:

1. UiTs reviderte strategi «Drivkraft i Nord»
2. Utviklingsavtalen (2018-2019) mellom UiT og Kunnskapsdepartementet
3. Tildelingsbrev 2017
4. Årsrapport 2016 med planer for 2017
5. Referat fra Etatsstyringsmøtet
6. Melding om forskning og utdanning 2016
7. Tidligere vedtak fattet av universitetsstyret som angir tiltak som skal gjennomføres i 2018

Virksomhetsplanen er ikke ment å gi en samlet oversikt over alt pågående arbeid ved UiT som kan regnes som en oppfølging av disse styringsdokumentene. Det er lagt vekt på tiltak som skal føre til bedre faglig- og organisatorisk samhandling, og tiltak som krever at hele UiT trekker i samme retning.

Planen er delt i tre hoveddeler; virksomhetsovergripende tiltak, fakultetsvise tiltak og tiltak for faglig integrasjon og samarbeid. De første berører i hovedsak strategi, ledelse, organisasjon og administrasjon, mens de fakultetsvise tiltakene og tiltakene for integrasjon og samarbeid i større grad omhandler kjernevirksomheten. Med dette oversendes virksomhetsplanen til fakultetene. I tillegg er det lagt ved en tabell over de fakultetsvise tiltakene i virksomhetsplanen med en indikasjon hvem som tar første steg.

Vedlagt er også KDs tildelingsbrev til UiT for 2018. Dette inneholder den endelige versjonen av UiTs utviklingsavtale samt andre føringer og forventninger departementet har til UiT i inneværende år. Fakultetene bes spesielt om å merke seg føringer som særskilt angår egne fagområder. Tiltak i virksomhetsplanen og tildelingsbrevet vil prege mye av arbeidet i ledermøter og strategiske utvalg i 2018, og vil også komme opp på vårens dialogmøter (se under).

## **Dialogmøter**

Vårens dialogmøter vil gjennomføres i april måned. Agendaen for møtene vil ha følgende hovedpunkter:

- 1) Plan for gjennomføring av tiltakene i virksomhetsplanen, herunder arbeidet med enhetens strategi og forhold til campusene
- 2) Diskusjon om relevante resultater fra 2017 og hva vi kan lære av det
- 3) Utfordringer og muligheter på lang sikt der Nivå 1 vil/bør/kan ha en rolle

Under hvert punkt vil vi komme tilbake med spesifikke tema for hver enhet basert på resultater fra 2017. Dette vil vi komme tilbake til omkring medio mars. Dersom enhetene har tema de ønsker å diskutere på dialogmøtet ber vi om at dette meldes inn innen 15. mars.

## **Melding forskning og utdanning 2016**

Vedlagt finner dere i tillegg Melding forskning og utdanning for 2016. Til forskjell fra tidligere år er det ikke lagt inn styringssignaler i meldingen, disse er erstattet av virksomhetsplanen. I henholdt til styrets vedtak i sak 38/17 pålegges enhetene å behandle denne i sine beslutningsorganer.

Vennlig hilsen

Jørgen Fossland  
Kst. Universitetsdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og trenger ikke signatur

Saksbehandler: Aase Tveito

Vedlegg:

- 1) Virksomhetsplan 2018
- 2) Fakultetsvise tiltak 2018 med kilde, første steg og tidsramme
- 3) Melding forskning og utdanning 2016
- 4) Tildelingsbrev UiT 2018

Universitetet i Tromsø - Norges arktiske  
universitet

9019 TROMSØ

Deres ref

Vår ref

Dato

17/4221

21. desember 2017

## **Statsbudsjettet for 2018, kap. 260 - Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet**

På bakgrunn av Stortingets behandling av statsbudsjettet for 2018 sender Kunnskapsdepartementet med dette tildelingsbrev til institusjonen. Tildelingsbrevet er Kunnskapsdepartementets årlige styringsdokument og skal distribueres til alle medlemmer av institusjonens styre. Eventuelle endringer eller ytterligere tildelinger blir formidlet gjennom supplerende tildelingsbrev i løpet av 2018.

Departementet gjør oppmerksom på at tildelingsbrevet skal publiseres på institusjonens nettsider så snart det er mottatt, jf. *Bestemmelser om økonomistyring i staten*, pkt. 2.3.2.

Tildelingsbrevet for 2018 består av følgende deler:

1. Regjeringens prioriteringer og forventninger .....	2
2. Mål.....	7
3. Budsjett for 2018.....	13
4. Andre forutsetninger og krav.....	15
5. Rapportering og resultatoppfølging.....	18

## 1. Regjeringens prioriteringer og forventninger

### 1.1 Kvalitet, omstilling og nyskaping

Høyere utdanning og forskning er viktig for omstilling og velferd, økonomisk vekst og sosial utvikling for samfunnet og den enkelte. Universiteter og høyskoler har et stort ansvar. Stadig kvalitetsutvikling, samspill med andre aktører og gjennomføring av prioriteringer er sentralt.

Regjeringen har høye ambisjoner for videre utvikling av kvaliteten i norsk høyere utdanning og forskning. Arbeidet med å heve kvaliteten er nødvendig, ikke fordi tilstanden er dårlig, men fordi Norge skal håndtere store samfunnsutfordringer og endringer. Kunnskap er grunnlaget for den omstillingen Norge skal gjennom, og for å håndtere de store utfordringene verden står overfor, for eksempel miljøutfordringene. Kunnskap er også helt avgjørende for at flere mennesker kan klare seg av egen kraft, og at færre opplever å falle ut av samfunnet. Mer enn noen gang trenger vi innovative løsninger både i privat og offentlig sektor. Digitalisering og automatisering vil sette ekstra trykk på denne utviklingen. Det gir oss store og uante muligheter, men betinger at vi har kunnskapen og kompetansen til å utnytte dem.

Regjeringen har lagt frem flere meldinger og proposisjoner for Stortinget som skal bidra til å realisere ambisjonene om høyere kvalitet. Tre områder som vil ha særlig oppmerksomhet fremover er personalpolitikk, livslang læring og dimensjonering av studietilbud. Det første handler om å ivareta talentene våre bedre. Vi har flere utfordringer, og en av dem er at for mange faglig ansatte har midlertidige stillinger over lenger tid. Departementet har satt ned et ekspertutvalg som skal se på stillingsstrukturen i sektoren. Oppfølgingen av rapporten blir viktig. Det neste vi må gripe fatt i, er universiteter og høyskolars rolle i livslang læring. Det foregår betydelige endringer i arbeidslivet, og universiteter og høyskoler er underutnyttet som bidragsytere til etter- og videreutdanning. Den tredje problemstillingen er dimensjonering av studietilbud. Hovedregelen i dag er at universiteter og høyskoler selv har ansvar og myndighet til å tilpasse kapasiteten i studietilbud til etterspørselen innenfor de økonomiske rammene. I praksis ser vi imidlertid at det er svært krevende å foreta omprioriteringer. Vi må sammen finne noen mekanismer som gjør det mulig å sikre at studier med spesielt stor etterspørsel kan prioriteres.

Styrene ved universitetene og høyskolene har betydelig myndighet, handlingsrom og ansvar, og spiller en nøkkelrolle for at regjeringens politikk blir gjennomført. Regjeringen har forventninger til at institusjonene setter seg høye mål, gjør prioriteringer og bidrar til å gjennomføre endringer vedtatt av Stortinget. Regjeringen har mange krav og forventninger til sektoren, og det kan være krevende å skape de nødvendige endringene. Prosessen rundt de flerårige utviklingsavtalene som innføres for alle institusjonene fra 2019, er en arena for dialog mellom institusjonene og departementet om de enkelte institusjonenes ambisjoner, utfordringer og muligheter knyttet til kvalitetsutvikling, faglig profil og arbeidsdeling.

#### *Struktur og kvalitet*

Sektoren har de siste årene vært gjennom store endringer. Meld. St. 18 (2014–2015) *Konsentrasjon for kvalitet. Strukturreform i universitets- og høyskolesektoren* har ført til

sammenslåinger og færre og større institusjoner. Strukturendringene er et virkemiddel for å skape høyere kvalitet. Det gjenstår mye arbeid før målene med reformen er realisert. Det er viktig at institusjonene fortsetter arbeidet med å heve kvaliteten gjennom faglig konsolidering og gjennomgang av utdannings- og forskningsområdene. Det er høye forventninger til hva det nye institusjonslandskapet vil gi av faglige gevinster. Departementet vil følge opp gjennom styringsdialogen.

Kvalitet i utdanningen skapes i hovedsak lokalt. Tiltak og rammebetingelser fra myndighetene skal legge til rette for det arbeidet som må skje på den enkelte institusjon. I Meld. St. 16 (2016–2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* er det formulert mange forventninger til institusjonenes arbeid. Sentralt er gjennomgang av studieprogrammene for å sikre helhet og sammenheng, økt bruk av fagfelleverdninger for å styrke kvalitetskulturen og utvikling av meritteringssystemer for utdanning for å bidra til at arbeidet med å utvikle god undervisning verdsettes. Alle universiteter og høyskoler skal utvikle meritteringssystemer for utdanning i løpet av 2019. De overordnede nasjonale rammene er at meritteringen skal være frivillig og søknadsbasert, og studentenes læring må ligge til grunn for utforming av systemene. Videre må den kollegiale læringskulturen tillegges vekt når kriteriene for merittering utarbeides, og status som merittert underviser bør tildeles etter en prosess med fagfelleverdning. Kunnskapsdepartementet vil fortsette å styrke de nasjonale tiltakene for å utvikle utdanningskvaliteten. Departementet vil bygge ut en nasjonal arena for kvalitet i høyere utdanning for å stimulere til kunnskap, kompetanse og innovativt arbeid. Videre skal rapporten fra arbeidsgruppen som har utredet forslag til krav til pedagogisk kompetanse følges opp, og langtidsplanen, Meld. St. 7 (2014–2015) *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2015–2024*, skal revideres i 2018.

Kunnskapsdepartementet har lagt frem en strategi for digitalisering av høyere utdanning og forskning, *Digitaliseringsstrategi for universitets- og høyskolesektoren 2017-2021*. Digitalisering og IKT er sentrale verktøy for å bidra til samspill, heve kvaliteten og relevansen i forskning og høyere utdanning og som tiltak for en mer effektiv og fremtidsrettet høyere utdannings- og forskningssektor. Ambisjonen er at vi klarer å utnytte de mulighetene teknologien gir. Vi forventer at alle høyskoler og universiteter løfter digitalisering opp på et strategisk nivå og utarbeider mål og forpliktende tiltak for digitalisering av utdanning og forskning, herunder digitalisering av læringsprosesser.

### *Humaniora*

Meld. St. 25 (2016–2017) *Humaniora i Norge* tar utgangspunkt i at de humanistiske fagene bidrar til økt forståelse av historie, kultur, identitet, verdier og religion, og derfor står sentralt i møtet med vår tids store utfordringer. Universiteter og høyskoler bør legge til rette for mer utfordringsdrevet humanistisk forskning og utdanning med vekt på områdene integrering, migrasjon og konflikter, de store teknologiskiftene, samt klima, miljø og bærekraft. Institusjonene bør vurdere hvordan studieprogrammene samsvarer med behovene i arbeidslivet og kandidatenes karrieremuligheter. Videre er det viktig at relevante disiplinifaglige humanioramiljøer involveres i lærerutdanningene, og at humanioramiljøene

deltar mer aktivt i utviklingen av norsk skole, blant annet gjennom læreplanarbeid og utvikling av læremidler.

#### *Rekruttering og karriere*

Regjeringen legger vekt på at det skal være attraktivt å søke seg til universiteter og høyskoler, og at personalet stimuleres til faglig utvikling gjennom hele karrieren.

Karriereveiledningen må styrkes, og det er viktig å legge til rette for utviklingsmuligheter gjennom nasjonalt og internasjonalt samarbeid og utveksling. Det forventes at institusjonene reduserer bruken av midlertidige ansettelser og at ansettelsesprosessene er åpne og transparente. Doktorgradsutdanningen må innrettes og dimensjoneres for å ivareta hele samfunnets behov, blant annet gjennom oppfølging av satsingene på realfag og teknologi.

#### *Bekjempelse av seksuell trakassering*

Departementet viser til den siste tidens samfunnsdebatt knyttet til seksuell trakassering og kampanjen #metoo. Lovverket slår fast at studenter og ansatte skal ha et fullt forsvarlig lærings- og arbeidsmiljø. Arbeidsmiljølovens generelle varslingsregler, herunder kravet om å utarbeide varslingsrutiner som ble lagt inn fra 1. juli 2017, er også viktige i denne sammenhengen. I universitets- og høyskolesektoren gjelder selvfølgelig disse reglene for alle ansatte, og vi forutsetter at det gjelder tilsvarende for studenter. Regelverket er således dekkende og tydelig. Derimot er det mye som tyder på at holdninger og kultur mange steder ikke sikrer lærings- og arbeidsmiljø fritt for seksuell trakassering og press. Dette er særlig viktig å ha oppmerksomhet på ved universiteter og høyskoler som naturlig preges av et skjevt maktforhold mellom for eksempel ansatte og studenter og mellom etablerte ansatte og ansatte som er i en tidlig fase i karrieren. Departementet vil understreke at tilliten til at sektoren forvalter sitt samfunnsansvar, er avhengig av at sektoren håndterer denne skjevheten i maktforhold på en god måte. Regjeringen legger til grunn at det skal være en nulltoleranse for seksuell trakassering. Departementet forventer at universitetene og høyskolene jobber aktivt for å hindre at trakassering skjer, at det er tydelige rapporteringskanaler for hendelser og at henvendelser om trakassering følges skikkelig opp. Departementet har merket seg at sektoren selv gjennom Universitets- og høyskolerådet (UHR) har understreket at det er viktig med samordning og kartlegging, forebygging, varsling, oppfølging og lederopplæring. Departementet ser positivt på at UHR vil lage en egen arbeidsgruppe for å jobbe med dette, og departementet imøteser resultater fra institusjonenes arbeid.

#### *Åpen forskning*

Åpen tilgang til forskningsresultater og tilgjengeliggjøring og deling av data er samfunnsøkonomisk lønnsomt og viktig for økt kvalitet i forskning og utdanning. Regjeringen har derfor vedtatt *Nasjonale mål og retningslinjer for åpen tilgang til vitenskapelige artikler og Nasjonal strategi for tilgjengeliggjøring og deling av forskningsdata*. Universiteter og høyskoler har en avgjørende rolle i dette arbeidet. Institusjonene må følge opp og bidra til økt åpenhet i forskningen. Departementet oppfordrer derfor også til å vurdere signering av *The San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA)*.



### *Lærerutdanning*

*Lærerutdanning 2025, nasjonal strategi for kvalitet og samarbeid i lærerutdanningene*, samler trådene fra pågående prosesser og fastsetter langsiktige mål for det videre arbeidet. Hovedbudskapet er tettere samarbeid mellom praksisfeltet og lærerutdanningene for felles og gjensidig utvikling. Utviklingen av partnerskap med barnehage- og skoleeiere om lærerutdanningsbarnehager og lærerutdanningsskoler er et sentralt tiltak. Det er et krevende og langsiktig arbeid hvor det stilles store forventninger til institusjonene.

### *Helse- og sosialfagutdanningene*

Regjeringen har iverksatt et nytt styringssystem for helse- og sosialfagutdanningene. Regjeringen vil med det nye styringssystemet gi utdanningene selv, tjenestene og sektormyndighetene økt innflytelse på det faglige innholdet. Som en del av det nye systemet utvikles nasjonale retningslinjer for hver enkelt av grunnutdanningene i helse- og sosialfag. Programgrupper opprettes for hvert av studieløpene, og institusjonene må legge til rette for faglig deltakelse i dette viktige arbeidet.

### *EU-samarbeid*

Det er av stor betydning at norske utdannings- og forskningsmiljøer deltar aktivt i de virkemidler som er etablert i EU. Norge bidrar med store investeringer som skal fremme forskning og utdanning av høy kvalitet. Regjeringen har mål om økt deltakelse i Horisont 2020 og Erasmus+, jf. *Strategi for forsknings- og innovasjonssamarbeidet med EU, Horisont 2020 og ERA*. Institusjonene må spisse innsatsen og konsentrere seg om områder der de har gode forutsetninger for å lykkes. Å øke deltakelsen i ERC (European Research Council) er en særlig utfordring. Det er viktig å arbeide målrettet med å fremme internasjonal erfaring og selvstendighet tidlig i karrieren. Universitetene og høyskolene må holde seg oppdatert på og delta i dialogen om det nye rammeprogrammet for forskning og innovasjon.

### *Omorganisering*

Regjeringen omorganiserer de sentraladministrative virksomhetene i kunnskapssektoren for å legge til rette for høyere kvalitet og en mer effektiv oppgaveløsning, samt for å lokalisere flere statlige arbeidsplasser utenfor Oslo. Kunnskapsdepartementet ønsker tydeligere arbeidsdeling og bedre samordning i sektoren. Virksomhetene er avhengige av både hverandre og andre aktører i og utenfor sektoren for å nå de overordnede målene for kunnskapssektoren. Vi forventer at alle virksomheter samarbeider for å nå de overordnede målene for kunnskapssektoren, og bidrar til hverandres måloppnåelse der det er mulig.

Kunnskapsdepartementets avdelingsstruktur skal i 2018 omorganiseres for å bedre departementets evne til å håndtere viktige sektorfaglige utfordringer. Som del av omorganiseringen har departementet identifisert strategiske innsatsområder som skal ha særlig oppmerksomhet i departementets arbeid fremover: kunnskapsgrunnlag for politikkutforming og gjennomføring, digitalisering, styring og samordning. Departementets underliggende virksomheter har mye kompetanse på disse områdene. For å lykkes med våre mål og ambisjoner, er departementet avhengig av å kunne dra veksler på og samarbeide tett med våre underliggende virksomheter. Med ny organisering av departementet og de

sentraladministrative virksomhetene ønsker vi å styre kunnskapssektoren mer strategisk og helhetlig. Departementet ønsker at virksomhetene skal få en mer aktiv rolle i arbeidet med å utforme og gjennomføre utdannings- og forskningspolitikken.

## 1.2 Prioriteringer i statsbudsjettet for 2018

Over Kommunal- og moderniseringsdepartementets budsjett er det for 2018 vedtatt 50 mill. kroner i startbevilgning for ny bygning for livsvitenskap ved Universitetet i Oslo. For øvrig viser vi til *Orientering om statsbudsjettet 2018 for universitet og høyskolar* med oversikt over universitets- og høyskolebygg over Kommunal- og moderniseringsdepartementets budsjett.

Over Kunnskapsdepartementets budsjett er det over programkategori 07.60 Høyere utdanning følgende hovedprioriteringer for 2018:

- 100 mill. kroner i økning av basismidler for universitetene og høyskolene
- 50 mill. kroner til planlegging og første fase av prosjektering av en samlet fremtidig campus for NTNU.
- 27 mill. kroner i husleiemidler til nybygg ved Universitetet i Bergen, tidligere Kunst- og designhøgskolen i Bergen
- 46 mill. kroner til 590 nye studieplasser, herav 500 nye studieplasser i IKT fra 2018, og opptrapping av 500 studieplasser i IKT fra statsbudsjettet for 2017
- 23 mill. kroner til 56 nye rekrutteringsstillinger
- 20 mill. kroner til virkemidler i den nye nasjonale arenaen for kvalitet i høyere utdanning
- 20 mill. kroner til oppgradering av forskningsfartøyet Helmer Hansen, som del av opptrappingsplanen i langtidsplanen for forskning og høyere utdanning
- 12 mill. kroner knyttet til åpen forskning, som del av opptrappingsplanen i langtidsplanen for forskning og høyere utdanning
- 12 mill. kroner til medisinsk utstyr og inventar ved SEARCH ved Norges miljø- og biovitenskapelige universitet
- 10 mill. kroner til desentralisert yrkesfaglærerutdanning, herav 30 studieplasser, fem rekrutteringsstillinger og utviklings- og utstyrsmidler
- 10 mill. kroner til Senter for entreprenørskap i grunnskolen ved Høgskolen i Innlandet/Østlandsforskning
- videreføring av satsingene på de femårige grunnskolelærerutdanningene fra 2017
- videreføring av nivået fra 2016 med tilsagn om tilskudd til 2 200 nye studentboliger
- videreføring av 145 mill. kroner til samarbeid, arbeidsdeling, konsentrasjon og sammenslåing
- videreføring av ordningen med 75 mill. kroner til oppgradering av bygg ved de statlige selvforvaltende institusjonene
- 66 mill. kroner til videreføring og opptrapping av studieplasser og videreføring av rekrutteringsstillinger for å følge opp revidert nasjonalbudsjett for 2017

Avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen medfører reduserte bevilgninger til driftsutgifter tilsvarende 0,7 prosent i 2018.

For en mer utfyllende omtale av satsingene viser vi til Innst. 12 S (2017–2018) og Prop. 1 S (2017–2018) for Kunnskapsdepartementet.

## **2. Mål**

### **2.1 Om målstrukturen**

Departementet har fastsatt overordnede og langsiktige mål for høyere utdanning og forskning. Statlige universiteter og høyskoler skal selv fastsette egne virksomhetsmål og relevante styringsparametere som gjenspeiler institusjonens profil og utviklingsstrategi. Virksomhetsmålene skal bidra til å nå de overordnede målene, jf. Prop. 1 S (2017–2018):

1. *Høy kvalitet i utdanning og forskning*

For å møte utfordringene samfunnet står overfor, må høyere utdanning og forskning ha høy kvalitet. Regjeringen vil at alle utdannings- og forskningsmiljø i Norge skal ha høy kvalitet, og at flere skal hevde seg internasjonalt.

2. *Forskning og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling*

Regjeringen vil at Norge skal være et av de mest innovative landene i Europa. Grunnlaget for fremtidig verdiskaping og velferd i Norge er å realisere kunnskapssamfunnet. Norge trenger utdanning, forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid, kunnskapsdeling og kandidater som bidrar til nødvendig omstilling, innovasjon og verdiskaping i offentlig og privat sektor.

3. *God tilgang til utdanning*

Regjeringen vil at alle skal ha tilgang til høyere utdanning, og at det skal være mulig for alle å ta høyere utdanning, uavhengig av kjønn, etnisk, sosial, geografisk og økonomisk bakgrunn. Livslang læring er viktig for å legge til rette for nødvendig omstilling og fornying for den enkelte og for samfunns- og arbeidsliv.

4. *Effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem*

Regjeringen vil at universitets- og høyskolesektoren skal være en differensiert sektor med høy kvalitet og som møter behovene på ulike områder i samfunnet og som kan hevde seg internasjonalt. Det vil fortsatt være behov for samarbeid, arbeidsdeling og faglig konsentrasjon i universitets- og høyskolesektoren etter at strukturreformen er gjennomført. Dette er et tværgående mål som skal bidra til best mulig måloppnåelse på de tre første målene.

Departementet har fastsatt nasjonale styringsparametre på resultatområder som har særlig oppmerksomhet i styringen av sektoren. Departementet forventer at institusjonen vurderer egne resultater og ambisjoner på de nasjonale styringsparametrene. Se nærmere omtale av

de overordnede målene og de nasjonale styringsparameterne i *Orientering om statsbudsjettet 2018 for universitet og høyskolar*.

<b>Mål 1: Høy kvalitet i utdanning og forskning</b>	<b>Mål 2: Forskning og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling</b>	<b>Mål 3: God tilgang til utdanning</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• andel bachelorkandidater som gjennomfører på normert tid</li> <li>• andel mastergradskandidater som gjennomfører på normert tid</li> <li>• andel ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år</li> <li>• skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten</li> <li>• faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter</li> <li>• antall publikasjonspoeng per faglig årsverk</li> <li>• verdien av Horisont 2020-kontrakter per FoU-årsverk</li> <li>• andel utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ av totalt antall studenter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• andel mastergradskandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning</li> <li>• bidragsinntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk</li> <li>• andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk</li> <li>• andel forskningsinnsats i MNT-fag</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kandidattall på helse- og lærerutdanningene<sup>1</sup></li> </ul>
<b>Mål 4: Effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• antall studiepoeng per faglig årsverk<sup>2</sup></li> <li>• andel kvinner i dosent- og professorstillinger</li> <li>• andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger</li> <li>• andel av samlingene og objektene ved universitetsmuseene som er tilstrekkelig sikret og bevart</li> </ul>		

<sup>1</sup> Kandidatmåltall fremgår av *Orientering om statsbudsjettet 2018 for universitet og høyskolar*.

<sup>2</sup> Sammen med de andre styringsparametrene under mål 1 og 2 gir denne styringsparameteren indikasjoner på utviklingen i effektiviteten ved den enkelte institusjonen.

Se Database for statistikk om høgre utdannings (DBH) nettside for dataspesifikasjon.

## **2.2 Om utviklingsavtaler**

Departementet innfører gradvis en ordning med flerårige utviklingsavtaler mellom departementet og den enkelte av de statlige institusjonene, jf. Prop. 1 S (2017–2018). Utviklingsavtalene skal bidra til å nå målene om høy kvalitet, tydeligere institusjonsprofiler og bedre arbeidsdeling.

I 2017 er det etablert en prøveordning med fem institusjoner: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Universitetet i Oslo, Universitetet i Stavanger, Høgskolen i Sørøst-Norge og Høgskolen i Østfold. Ordningen blir utvidet med ytterligere fem institusjoner i 2018: Nord universitet, Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet, Høgskulen på Vestlandet, Universitetet i Bergen og Høgskolen i Innlandet. Foreløpig er det ikke knyttet økonomiske virkemidler til avtalene.

Innholdet i avtalen skal i hovedsak utarbeides etter initiativ fra institusjonen, men departementet kan også ta initiativ til at enkelte forhold blir drøftet. En forutsetning for utviklingsavtalen er at departementet og institusjonen er enige om innholdet. Departementet tar sikte på at avtalen skal vare i tre-fire år, og at vurderingen av måloppnåelsen vil skje gjennom kvalitative og kvantitative måleparametre, som institusjonen og departementet er blitt enige om som del av avtalen. Målene i utviklingsavtalen må være operasjonaliserbare og etterprøvbare og skal være en integrert del av eller samordnet med målstrukturen til institusjonen. Avtalen inngår i tildelingsbrevet.

Utviklingsavtalen skal bidra til den faglige utviklingen ved institusjonen og være til støtte for styret. Avtalen rokker ikke ved det ansvaret styret har for planer, strategier og forvaltning. Avtalen skal tjene som instrument for å løfte saker eller områder der styret og ledelsen ser behov for særskilt oppmerksomhet og trykk på gjennomføring. Utviklingsavtalen skal også være et virkemiddel for nasjonal koordinering på frivillig basis.

Prøveordningen legger grunnlaget for at utviklingsavtaler skal bli en fast del av styringsdialogen for alle de statlige institusjonene. Departementet tar sikte på at alle statlige universiteter og høyskoler skal ha utviklingsavtaler fra 2019, og at alle institusjonene på sikt skal ha samme avtaleperiode. Departementet mener at et system med utviklingsavtaler der avtalene starter og slutter samtidig, vil være viktig for å nå målet om bedre arbeidsdeling.

Departementet vil i dialog med sektoren vurdere behovet for forenkling av målstrukturen for universiteter og høyskoler, for å sikre at utviklingsavtalene spiller godt sammen med denne og ikke fører til mer byråkrati, men heller bidrar til å effektivisere og forbedre styringen.

I Prop. 1 S (2016–2017) for Kunnskapsdepartementet ble det varslet at departementet tar sikte på å legge fram forslag til hvordan økonomiske virkemidler kan kobles til avtalene. Institusjonene har spilt inn synspunkter om ulike modeller for finansiering. Regjeringen holder

fast ved at det skal knyttes økonomiske virkemidler til utviklingsavtalene og tar sikte på at finansiering av avtalene kan implementeres i 2019, når alle institusjonene har utviklingsavtaler. På bakgrunn av innspillene fra sektoren vil departementet legge frem forslag til finansieringsmodell for utviklingsavtaler i Prop. 1 S (2018–2019) for Kunnskapsdepartementet.

### **2.3 Utviklingsavtale med Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet**

Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet (UiT) ble av Kunnskapsdepartementet spurt om å delta som pilotinstitusjon i arbeidet med utvikling av flerårige utviklingsavtaler mellom departementet og den enkelte institusjonen.

Intensjonen med avtalen er å styrke institusjonens strategiske utvikling innenfor de overordnede rammene for sektoren. Avtalen inneholder mål på prioriterte utviklingsområder som skal bidra til å tydeliggjøre institusjonens profil og på sikt gi bedre arbeidsdeling i sektoren.

Innholdet i avtalen er utarbeidet gjennom en prosess i 2017 med innspill fra universitetet og i dialog med departementet blant annet i fellesmøte for pilotinstitusjonene og i etatsstyringsmøtet.

Målene i utviklingsavtalen skal realiseres innen våren 2020. Endelig rapport om måloppnåelse skal inngå i UiTs *Årsrapport 2019–2020*.

I 2018 vil det ikke være midler knyttet til utviklingsavtalen. Målene i avtalen skal kunne realiseres innenfor eksisterende finansielle ressurser. Dersom økonomiske virkemidler knyttes til i avtaleperioden, tar departementet initiativ til dialog om eventuell justering av avtalen slik at den tilpasses nye forutsetninger.

Institusjonen skal omtale status for oppfølging av utviklingsavtalen i årsrapporten hvert år. Her skal det fremgå hva som er status på måleparametre/milepæler sammenlignet med utgangspunktet for avtalen.

Første dialog om utviklingsavtalen er etatsstyringsmøtet våren 2019. Denne dialogen kan også gi muligheter for justeringer i avtalen.

#### **Utviklingsavtale med UiT – Norges arktiske universitet**

UiT – Norges arktiske universitet er et breddeuniversitet som bidrar til en kunnskapsbasert utvikling regionalt, nasjonalt og internasjonalt. UiT utnytter sin sentrale beliggenhet i nordområdene, sin faglige kompetanse og sine tverrfaglige fortrinn til å møte fremtidens utfordringer. Kunnskap om utviklingen i Arktis er avgjørende for å forstå globale samfunns- og klimaendringer. Med sin geografiske plassering og sin kompetanseprofil, er det naturlig at

UiT er i front på flere områder innenfor arktisk forskning og utdanning og søker å styrke sin arktiske profil.

UiT har et særlig ansvar for å drive forskning og utdanning som kan skape attraktive og levedyktige samfunn i nord. Dette ansvaret er utvidet og styrket gjennom strukturreformen og fusjonene med de tidligere høyskolene i Tromsø, Finnmark, Narvik og Harstad. Samfunnsansvaret innebærer bl.a. å forsyne landsdelen med kvalifiserte kandidater fra sentrale profesjonsutdanninger. Den kanskje største utfordringen i den sammenheng, er i dag mangelen på kvalifiserte lærere i grunn- og videregående skole. UiT må både ta et større ansvar for å rekruttere flere studenter til sine lærerutdanninger og intensivere det utviklingsarbeidet som ble startet opp gjennom pilotprosjektet med femårige grunnskolelærerutdanninger og etableringen av et Senter for fremragende lærerutdanning (ProTed) i samarbeid med Universitetet i Oslo.

UiT har fem tematiske satsingsområder som er definert i strategiplanen *Drivkraft i nord*: «Energi, klima, samfunn og miljø», «Teknologi», «Helse, velferd og livskvalitet», «Samfunnsutvikling og demokratisering» og «Bærekraftig bruk av ressurser». Disse satsingene preger universitetets prioriteringer i kommende år, og det forventes at UiT oppnår målbare resultat. Universitetet må også ta tak i sine dokumenterte utfordringer i konkurransen med andre institusjoner nasjonalt og internasjonalt. Sammenlignet med de andre norske breddeuniversitetene har UiT for få fremragende fagmiljø, en for liten andel ekstern finansiering og for lavt innslag av internasjonal studentutveksling.

Kunnskapsdepartementet har gjennom reformer og virkemiddelordninger stimulert til økt samarbeid og arbeidsdeling i UH-sektoren. I Nord-Norge har flere SAKS-prosesser vært gjennomført for å bidra til bedre kvalitet og ressursutnyttelse. Departementet ønsker at UiT, Nord universitet og Samisk høyskole videreutvikler sitt samarbeid i de kommende år.

UiT har de senere år tatt initiativ til å utvikle nye virkemidler for fremragende utdannings- og undervisningskvalitet. Institusjonen har også satt i gang et systematisk arbeid med utvikling og endring av egen studieportefølje. Det er forventet at dette arbeidet videreføres og gir resultat i form av økt kompetanse og bedre studiekvalitet.

UiT er blitt en stor, variert og spredt organisasjon, ikke minst som følge av fire fusjoner i perioden 2009-2016. Dette gir mange nye muligheter samtidig som det skaper behov for en mer samordnet og planmessig virksomhetsstyring. I planarbeidet må UiT også ta høyde for at universitetet er omfattet av flere store statlige reformer og omstillingsprosesser, herunder krav om økt digitalisering og mer effektiv ressursutnyttelse med vridning av midler fra administrasjon til kjernevirksomhet.

UiT skal innen avtaleperioden realisere følgende fem hovedmål:

1. *UiT skal være ledende innen utdanning og forskning om Arktis, og styrke sin posisjon som Norges arktiske universitet.*

- UiT skal styrke sin ledende posisjon i Norge på polarforskning og være en viktig premissleverandør for politiske beslutninger om polare spørsmål.
  - UiT skal utvikle ny kunnskap om årsaker og effekter av klima- og miljøendringer, fossil og fornybar energiproduksjon og samfunnsmessige omstillinger som følge av klima- og miljøendringer i Arktis.
2. *UiT skal bidra til mer samarbeid og bedre arbeidsdeling i sektoren*
- UiT skal utvikle et godt regionalt samarbeid og ha en avklart arbeidsdeling med Nord universitet og Samisk høgskole.
  - UiT skal sammen med de tre andre breddeuniversitetene bidra til arbeidsdeling i sektoren. Dette gjelder spesielt innenfor humaniora, der UiT skal ta et særlig ansvar for arktiske språk og spørsmål knyttet til urfolk og minoriteter i Arktis.
3. *UiT skal utvikle flere fagmiljø på høyt nasjonalt og internasjonalt nivå, spesielt innenfor de fem tematiske satsingsområdene, ved å:*
- Prioritere tildelinger til sterke fagmiljø som kan hevde seg i konkurransen om eksterne forskningsmidler.
  - Øke andelen ekstern finansiering til 25 % av UiTs budsjett.
  - Utarbeide en systematisk karrieropolitikk med tydelige forventninger til vitenskapelig ansatte.
  - Øke samarbeidet med anvendte forskningsinstitutt, innovasjonsmiljø og næringsliv, og prioritere samarbeidspartnere som bidrar til å heve UiTs forskningskvalitet.
4. *UiT skal heve undervisningskompetansen til sine ansatte og arbeide mer systematisk for å bedre studiekvaliteten.*
- UiT skal klargjøre kravene til undervisningskompetanse og sikre at disse vies større oppmerksomhet ved tilsetninger.
  - UiT vil følge opp gjennomgangen av studieprogramporteføljen og slutføre den påbegynte revisjonen av sitt kvalitetssikringssystem
  - UiT skal styrke utviklingsarbeidet og øke rekrutteringen til sine lærerutdanninger
  - UiT skal ha kvalitetssikrede utvekslingsavtaler knyttet til alle ordinære studieprogram og skal øke studentutvekslingen slik at 17% av studentene som fullfører en grad innen 2019 skal ha hatt et studieopphold over tre måneder i utlandet.
  - UiT skal systematisere og forbedre sine ordninger for ledelse av studieprogram.
  - UiT skal prøve ut nye modeller for å skape en helhet i studieprogrammene innenfor fagområdene sosialfag og teknologi.
5. *UiT skal oppnå bedre strategisk styringsevne og utnytte sine ressurser mer effektivt.*
- UiTs skal slutføre den påbegynte reorganiseringssprosessen
  - UiT skal bedre virksomhetsstyringen gjennom å samordne det strategiske planverket og innføre en årlig virksomhetsplan.



- UiT skal gjennomføre prosjektet ADM 2020<sup>3</sup> med sikte på mer rasjonell administrativ drift og frigjøring av midler til kjernevirksomheten.
- UiT skal etablere et lederutviklingsprogram for ledere på alle nivå i organisasjonen.
- UiT skal implementere vedtatt digitaliseringsstrategi og ta i bruk kvalitetssikrede digitale løsninger innenfor både kjernevirksomhet og administrasjon.
- UiT skal gjennom samarbeidet med universitetene i Bergen, Oslo og Trondheim (BOTT) bidra til etablering av flere administrative fellesløsninger mellom de store institusjonene i UH-sektoren.

### 3. Budsjett for 2018

Stortinget har vedtatt statsbudsjettet for 2018, jf. Innst. 12 S (2017–2018) og Prop. 1 S (2017–2018). Vi ber institusjonen merke seg føringene og forventningene som er gitt av komiteen i innstillingen.

#### 3.1 Budsjettvedtak kap. 260 post 50

Stortinget har bevilget totalt 34,4 mrd. kroner over kap. 260 post 50 i 2018 til universiteter og statlige høyskoler.

Kunnskapsdepartementet tildeler med dette **3 174 754 000 kroner** til Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet. Tabellen nedenfor viser saldert budsjett for 2017, endringene i budsjetttrammen fra 2017 til 2018 og saldert budsjett for 2018.

Tabell 1	Beløp (i kroner)
Saldert budsjett for 2017, jf. Innst. 12 S (2016–2017)	3 284 826 942
Konsekvensjustering	-230 960 000
Justering for pris- og lønnsøkning	82 454 058
Nye studieplasser og opptrapping av 500 IKT-studieplasser	2 975 000
Andre budsjettendringer	12 267 000
Resultatbasert uttelling åpen budsjetttramme	35 028 000
Resultatbasert uttelling lukket budsjetttramme	-11 837 000
Saldert budsjett for 2018, jf. Innst. 12 S (2017–2018)	3 174 754 000

For en forklaring av de enkelte endringene vises det til *Orientering om statsbudsjettet 2018 for universitet og høyskoler*.

Departementet kommer i supplerende tildelingsbrev tilbake til tildeling av midler for å stimulere til samarbeid, arbeidsdeling, konsentrasjon og sammenslåinger, samt midler til oppgradering av bygg for selvforvaltende institusjoner.

<sup>3</sup> ADM 2020 er navnet på UiTs arbeid med å forenkle, forbedre og effektivisere administrasjonen ved UiT

### 3.2 Budsjettvedtak kap. 281 post 01

Stortinget har bevilget totalt 351,7 mill. kroner over kap. 281 post 01 i 2018 til felles tiltak for universiteter og høyskoler.

Midlene som står oppført i tabellen nedenfor, tildeles med dette til Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet.

Tabell 2 Midler over kap. 281 post 01

<i>Tiltak</i>	<i>Beløp (i kroner)</i>
Forskningsfartøyet Helmer Hansen	20 000 000
Utvikling og drift av partnerskap i grunnskolelærerutdanningene	2 502 000
Rekrutteringsstillinger	822 000
Sum tildeling over kap. 281 post 01	23 324 000

#### Forskningsfartøyet Helmer Hansen

Drift av forskningsfartøyet Helmer Hansen er avgjørende for forskning og undervisning i nordområdene og vil være et sentralt bidrag til prioriteringen *Hav* i langtidsplanen for forskning og høyere utdanning 2015–24. Midlene skal brukes til oppgradering av forskningsfartøyet Helmer Hansen.

#### Utvikling og drift av partnerskap i grunnskolelærerutdanningene

I 2017 tildelte departementet midler til utvikling og drift av partnerskap i grunnskolelærerutdanning, med sikte på å styrke praksisopplæring og FoU-samarbeid gjennom lærerutdanningsskoler. Midlene videreføres i 2018 og skal brukes i tråd med det som er fastsatt i supplerende tildelingsbrev av 26. juni 2017.

#### Rekrutteringsstillinger

Midlene skal brukes til to rekrutteringsstillinger. Stillingene får en tredjedel budsjettvirkning i 2018 og hel budsjettvirkning fra og med 2019. Departementet tar sikte på å legge midlene til disse rekrutteringsstillingene inn i budsjettrammen til universitetet på kap. 260 post 50 i statsbudsjettet for 2019.

De tildelte midlene kan kreves helt eller delvis tilbakebetalt dersom de ikke benyttes i samsvar med forutsetningene.

### 3.3 Budsjettvedtak kap. 281 post 45

Stortinget har bevilget totalt 11,4 mill. kroner over kap. 281 post 45 i 2018 til investeringer i utstyr og vedlikehold i universitets- og høyskolesektoren.

### 3.4 Fullmakter

Stortinget har gitt de statlige universitetene og høyskolene særskilte fullmakter som fornyes for ett år av gangen i forbindelse med Stortingets behandling av statsbudsjettet. I tillegg har

departementet delegert en rekke administrative fullmakter til institusjonene. En fullstendig oversikt over delegerte fullmakter finnes vedlagt.

Vi gjør oppmerksom på at fullmakten til å inngå forlik eller innrømme ansvar i saker om erstatning, er økt fra 250 000 kroner til 300 000 kroner.

## **4. Andre forutsetninger og krav**

### **4.1 Arbeidslivskriminalitet**

Offentlige oppdragsgivere har som innkjøpere av varer og tjenester et særskilt ansvar for å motvirke arbeidslivskriminalitet. Det forventes at offentlige virksomheter går foran i arbeidet med å fremme et seriøst arbeidsliv. Institusjonen skal ved tildeling av oppdrag og i oppfølging av inngåtte kontrakter sikre at deres leverandører følger lover og regler. Institusjonen skal i årsrapporten redegjøre for resultater fra oppfølging av inngåtte kontrakter og hvordan virksomhetens anskaffelser er innrettet for å gjennomføre dette hensynet. Vi ber virksomheten gjøre seg kjent med [rundskriv H-8/17](#)

### **4.2 Samfunnssikkerhet og beredskap**

[Styringsdokument for arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap i kunnskapssektoren](#) skal ligge til grunn for institusjonens arbeid på dette feltet. Institusjonen skal utføre virksomhetstilpassede risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS) minimum annet hvert år, ha oppdaterte krise- og beredskapsplaner og gjennomføre årlige kriseøvelser.

Disse kravene til samfunnssikkerhet og beredskap omfatter også informasjonssikkerhetsarbeidet. Institusjonen skal påse at informasjonssikkerhetsarbeidet er i samsvar med [eForvaltningsforskriften](#). Se også UNINETTs [Veileder i ledelsessystem for informasjonssikkerhet i UH-sektoren](#), Nasjonal sikkerhetsmyndighets [tiltak mot dataangrep](#) og Utdanningsdirektoratet og Politidirektoratets [Veiledning i beredskapsplanlegging](#).

Med utgangspunkt i tidligere årsrapportering fra universiteter og statlige høyskoler og en generell risikovurdering, har departementet særskilt oppmerksomhet om informasjonssikkerhet<sup>4</sup>. Det forventes at styret tillegger dette arbeidet samme viktighet. Departement fastsatte i 2017 [Digitaliseringsstrategi for universitets og høyskolesektoren](#) hvor det forventes at kunnskapsvirksomhetene i sektoren har en egen strategisk interesse i å løfte informasjonssikkerheten høyere enn de nasjonale minstekravene.

Institusjonen har ansvaret for å tilrettelegge for arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap ved virksomheter institusjonen har ansvar for, herunder overfor eventuelle institutter i utlandet. Institusjonen bør vurdere tilrettelegging av arbeidet med

<sup>4</sup> Se blant annet Riksrevisjonens omtale av svakheter ved informasjonssikkerhet i statlige virksomheter i [Dokument 1 \(2017-2018\) Riksrevisjonens rapport om den årlige revisjon og kontroll for budsjettåret 2016](#), NSMs omtale av overordnet risikobilde i [Risiko 2017 – risiko og sårbarheter i en ny tid](#) og forskningsrapporten [Styring av informasjonssikkerheten i universiteter og høyskoler](#)

samfunnssikkerhet og beredskap overfor aksjeselskaper hvor institusjonen har over 50 prosent eierskap.

Institusjonen skal i *Årsrapport (2018–2019)* rapportere på følgende:

1. Er det gjennomført/revidert en ROS-analyse i 2017 eller 2018, og er den fulgt opp gjennom dokumenterte tiltak?
2. Er det gjennomført og evaluert en kriseøvelse i 2018, og er den fulgt opp gjennom dokumenterte tiltak?
3. Beskriv kort (0,5 - 1 side) institusjonens ledelsessystem for informasjonssikkerhet. I tillegg skal følgende spørsmål besvares:
  - a. Er ledelsens gjennomgang gjennomført og dokumentert? Vurderes og iverksettes forbedringstiltak etter ledelsens gjennomgang?
  - b. Har ledelsen vurdert revisjon av ledelsessystemet som intern eller ekstern revisjon?

Dersom spørsmål 1 og/eller 2 besvares med "nei", må institusjonen opplyse om hvorfor tiltaket ikke er gjennomført, og presentere en forpliktende plan for når og hvordan tiltaket skal gjennomføres.

### 4.3 Lærlinger

Regjeringen og partene i arbeidslivet har inngått en samfunnskontrakt for flere læreplasser for perioden 2016–20. Målet med kontrakten er å sørge for at alle kvalifiserte elever som ønsker det, skal få tilbud om læreplass. Se mer informasjon på nettsiden [www.udir.no](http://www.udir.no).

Institusjonen skal ha lærlinger tilknyttet seg, og minst like mange i 2018 som i 2017. Antallet lærlinger skal stå i et rimelig forhold til virksomhetens størrelse. Institusjonen skal også hvert år vurdere om antall lærlinger kan økes, og om det er mulig å tilby opplæring i nye lærefag. Alle statlige virksomheter skal knytte seg til opplæringskontoret OK Stat eller et annet opplæringskontor.

I *Årsrapport (2018–2019)* skal institusjonen rapportere antall lærlinger per år i perioden 2014–18 og om det er vurdert å øke antallet lærlinger og innenfor hvilke fag, samt orientere om hvilket opplæringskontor virksomheten er tilknyttet. Virksomheter som ikke har oppfylt kravene, må redegjøre for årsaken til det og hva de har gjort for å oppfylle kravene.

### 4.4 Bygg og infrastruktur

Bygg og infrastruktur er viktige strategiske virkemidler for høyere kvalitet i utdanning og forskning. Styret har ansvar for å sikre arealeffektive, miljøvennlige og fremtidsrettede løsninger som legger til rette for moderne arbeids- og læringsformer. Institusjonene skal ha campusplaner som legger grunnlag for prioritering av byggebehov. Før nye byggeprosjekter foreslås må institusjonene vurdere om behovene kan dekkes innenfor eksisterende bygningsmasse.

Kunnskapsdepartementet forutsetter at nye private leiekontrakter inneholder klausul om fremleie. Klausul om oppsigelse skal vurderes i hvert enkelt tilfelle.

Departementet har satt samfunns- og effektmål for større bygge- og rehabiliteringsprosjekter i sektoren. Institusjonene må ta hensyn til disse målene i styringen av og planene for virksomheten.

Selvforvaltende institusjoner skal ha langtidsplaner for verdibevarende vedlikehold og oppgraderinger med tilhørende årlige budsjettavsetninger. Selvforvaltende institusjoner skal utarbeide forvaltningsplaner for bygninger og anlegg i verneklasse 1 og 2. De selvforvaltende universitetene skal ha innført ny felles internhusleieordning fra 1. januar 2018.

#### **4.5 Anskaffelser**

Riksrevisjonen har gjennom mange år påpekt feil og mangler i etterlevelsen av anskaffelsesregelverket i universitets- og høyskolesektoren. I 2016 gjennomførte Riksrevisjonen en etterlevelsesrevisjon av anskaffelsesvirksomheten ved fire universiteter. Selv om revisjonen viste at universitetene har rammeverk for styring og gjennomføring av anskaffelsesvirksomheten på alle nivåer, avdekket undersøkelsen at det fortsatt er svakheter knyttet til etterlevelsen av eget rammeverk, interne regler og rutiner. Revisjon av enkeltinstitusjoner har også vist at det blant annet fortsatt foregår ulovlige direkte anskaffelser uten kunngjøring og konkurranse, at det foretas kjøp på utløpte avtaler og at konkurransegrunnlag ikke er dokumentert.

Departementet forutsetter at institusjonene i egen regi eller gjennom anskaffelser eller samarbeid med andre institusjoner, sørger for kapasitet og kompetanse til å gjennomføre den administrative forvaltningen med tilstrekkelig kvalitet. Departementet ber virksomhetene vurdere hvordan anskaffelsesområdet følges opp internt, om virksomheten har tilstrekkelig kapasitet til å utøve intern kontroll av innkjøp, hvordan internkontrollen fungerer, om det har vært forbedringer i organiseringen og oppfølgingen de senere årene.

#### **4.6 Samordning mellom universiteter og helseforetak**

Arbeidsgruppen som på oppdrag fra Helse- og omsorgsdepartementet og Kunnskapsdepartementet skrev rapporten *Samordnet praksis for budsjettering og regnskapsføring av forsknings- og utviklingsprosjekter innen helse (2015)*, fant at det i liten grad er inngått omforente retningslinjer mellom universiteter og universitetssykehus vedrørende valg av vertskapsinstitusjon for eksternt finansierte prosjekter der forskerne er tilsatt både i universitetet og sykehuset. Også Husebekk-utvalget viste i sin rapport *Samordning mellom universiteter og helseforetak (2016)* til at det etterspørres tydeligere retningslinjer for plassering av prosjekter som krysser sektorgrensene. Kunnskapsdepartementet ber de fire universitetene med medisinstudenter om å samarbeide med de regionale helseforetakene om å utarbeide felles retningslinjer for avklaring av vertskapsrollen i eksternt finansierte prosjekter. Arbeidet må sees i sammenheng med de

regionale helseforetakenes arbeid med å utrede og pilotere en totalkostnadsmodell for eksternt finansierte forskningsprosjekter. Kunnskapsdepartementet vil holde seg informert om saken gjennom Samarbeidsforum for samordning mellom universiteter med medisinerutdanning og helseforetak.

## 5. Rapportering og resultatoppfølging

### 5.1 Rapportering om resultater og planer

Universiteter og høyskoler skal innen **15. mars 2018** sende dokumentet *Årsrapport (2017–2018)* til [postmottak@kd.dep.no](mailto:postmottak@kd.dep.no), med kopi til Riksrevisjonen og Database for statistikk om høyere utdanning (DBH). *Årsrapport (2018–2019)* skal sendes inn innen **15. mars 2019**. Departementet gjør oppmerksom på at årsrapporten skal publiseres på virksomhetens nettside innen 1. mai, jf. *Bestemmelser om økonomistyring i staten*, pkt. 2.3.3.

Årsrapporten skal gi et dekkende bilde av virksomhetens resultater og gi departementet grunnlag for å vurdere måloppnåelse og ressursbruk. Årsrapporten skal også inneholde planer og budsjett og annen informasjon av betydning for departementets styring og oppfølging, jf. *Bestemmelser om økonomistyring i staten*, pkt. 2.3.3. Nærmere krav til årsrapportene fremgår av dokumentet *Rapporteringskrav for årsrapport (2017–2018)* vedlagt fjorårets tildelingsbrev, og vedlagte dokument *Rapporteringskrav for årsrapport (2018–2019)*. Dokumentene er også tilgjengelige i DBH.

Universiteter og høyskoler skal rapportere data til DBH. Krav til datarapporteringen og fristene gjennom året finnes på DBHs nettsider:

<http://dbh.nsd.uib.no/dokumentasjon/rapporteringskrav/index.action>

Institusjonen skal avlegge delårsregnskap og årsregnskap for 2018. Departementet vil i egne brev angi hvilke frister og krav som vil gjelde for delårsregnskapene og årsregnskapet. Departementet viser til Finansdepartementets rundskriv R-11/2017 når det gjelder rapportering av regnskapsopplysninger til statsregnskapet for 2018.

En oversikt over hovedtrekkene i styringsdialogen mellom departementet og institusjonene er vedlagt.

### 5.2 Budsjettforslag for 2020

Institusjonene skal utarbeide budsjettforslag, dvs. satsingsforslag utenfor budsjettammen. Departementet bruker satsingsforslagene til å identifisere de viktigste behovene i universitets- og høyskolesektoren.

Frist for innsendelse av budsjettforslag for 2020 er **1. november 2018**. Forslagene sendes til [postmottak@kd.dep.no](mailto:postmottak@kd.dep.no). Se vedlegget *Veiledning for fremstilling av budsjettforslag for 2020*.

### 5.3 Styringsdialogen i 2018

Etatsstyringsmøtene skal være en strategisk dialog mellom departementet og institusjonens styre om institusjonens utvikling. Sentrale tema i møtene er institusjonens profil, ambisjoner, strategiske prioriteringer og utfordringer, sett i lys av nasjonale mål og prioriteringer, samt institusjonens resultater og rammebetingelser. Utviklingsavtalen er en del av dette.

Institusjonene som ikke hadde etatsstyringsmøte i 2017, blir innkalt til etatsstyringsmøte i 2018. I tillegg innkalles institusjonene som skal ha dialog om utviklingsavtale. Alle institusjonene får skriftlig tilbakemelding fra departementet.

Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet blir ikke innkalt til etatsstyringsmøte i 2018, men får en skriftlig tilbakemelding fra departementet i løpet av 1. halvår 2018 på bakgrunn av *Årsrapport (2017–2018)*, tilstandsrapporten for universitets- og høyskolesektoren 2018 og resultatrapporteringen til DBH. Institusjonen vil bli innkalt til etatsstyringsmøte i 2019.

Med hilsen

Toril Johansson (e.f.)  
ekspedisjonssjef

Lars Vasbotten  
avdelingsdirektør

*Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer*

Vedlegg oppgitt nedenfor finnes på Kunnskapsdepartementets nettside:

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/tildelingsbrev-til-universiteter-og-hoyskoler-2018/id2581837/>

- *Orientering om statsbudsjettet 2018 for universitet og høyskolar*
- Fullmakter
- Hovedtrekk styringsdialogen
- Rapporteringskrav for årsrapport (2018–2019)
- Veiledning for fremstilling av budsjettforslag for 2020

Kopi til  
Riksrevisjonen  
Fylkesmannen i Troms  
Fylkesmannen i Finnmark  
Fylkesmannen i Nordland  
Norges arktiske studentsamskipnad  
Norsk senter for forskningsdata

## Introduksjon til virksomhetsplan ved UiT

Universitetsstyret vedtok i sak S- 29/2017 at UiT fra og med 2018 skal ha årlig virksomhetsplan. Denne planen skal bidra til at UiT når sine strategiske mål og de mål vår eier har satt for sektoren som helhet. Planen bygger på følgende grunnlagsmateriale:

1. UiTs reviderte strategi «Drivkraft i Nord»
2. Utviklingsavtalen (2018-2019) mellom UiT og Kunnskapsdepartementet
3. Tildelingsbrev 2017
4. Årsrapport 2016 med planer for 2017
5. Referat fra Etatsstyringsmøtet
6. Melding om forskning og utdanning 2016
7. Tidligere vedtak fattet av universitetsstyret som angir tiltak som skal gjennomføres i 2018

Virksomhetsplanen er ikke ment å gi en samlet oversikt over alt pågående arbeid ved UiT som kan regnes som en oppfølging av disse styringsdokumentene. Det er lagt vekt på tiltak som skal føre til bedre faglig- og organisatorisk samhandling, og tiltak som krever at hele UiT trekker i samme retning.

Planen er delt i tre hoveddeler; virksomhetsovergripende tiltak, fakultetsvise tiltak og tiltak for faglig integrasjon og samarbeid. De første berører i hovedsak strategi, ledelse, organisasjon og administrasjon, mens de fakultetsvise tiltakene og tiltakene for integrasjon og samarbeid i større grad omhandler kjernevirksomheten.

## Virksomhetsovergripende tiltak

UiT har gjennomført fire fusjoner på åtte år, og fra januar 2018 trer en ny faglig organisering i kraft. Det er derfor lagt vekt på at vi i dette året gjennomfører tiltak på institusjonsnivå som styrker organisasjonen, gjennomfører en god prosess for campus- og fakultetsstrategier og viderefører arbeidet med administrative fellestjenester.

UiT ønsker å satse tungt på å gjøre undervisning mer attraktivt, og sammen med NTNU har vi utarbeidet en ordning for merittering av undervisning. Dette arbeidet skal videreføres i 2018. Det er også av avgjørende betydning for vår virksomhet at vi klarer å implementere det nye kvalitetssystemet i hele organisasjonen. Det vil kreve innsats fra alle nivå, men arbeidet vil ledes på institusjonsnivå.

## Overordnet strategi for kjernevirksomheten

- Vedta nye samordnede strategier for alle fakulteter
- Utvikle campusstrategier for Alta, Harstad og Narvik i tett samarbeid med de fakultetene som er til stede på campusene.
- Vurdere virkemiddelordningen for- og innretning på de tematiske satsingsområdene i strategien

## Engasjerende og aktuelle utdanninger

- Sikre at alle våre studieprogram innen utgangen av 2018 skal tilfredsstille nye forskrifter fastsatt av KD og NOKUT.
- Implementere og følge opp nytt kvalitetssikringssystem
- Innføre en ny organisering av læringsmiljøutvalget som er bedre tilpasset de ulike campusene
- Utvikle og igangsette program for studieprogramledelse
- Nedsette en arbeidsgruppe som skal gjennomgå ledelsesfagene ved UiT
- Videreføre arbeidet med merittering av undervisning
- **Utvikle ordninger som i større grad gjør det mulig å omfordele ressurser (midler og studieplasser) til prioriterte områder.**

## Akademisk frihet og troverdighet - forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid

- Vedta og implementere ny organisering av ph.d.- programmene



- Innføre gjennomstrømming som ny faktor i nøkkelfordelingen av stipendiatstillinger
- Lansere et eget karrierefremmende program for unge fremragende forskere («Aurora Outstanding»)
- Utarbeide og begynne implementeringen av en handlingsplan for forskermobilitet
- Vedta og følge opp «Handlingsplan for implementering av prinsipper og retningslinjer for forvaltning av forskningsdata ved UiT»
- Revidere UiTs prinsipper for Open Access
- Utarbeide en plan for å få flere kvinnelige prosjektledere av store internasjonale prosjekter
- Aktivt støtte opp under miljøer som har potensiale for å vinne frem i senterutlysninger

#### Kreativitet og engasjement - innovasjon og formidling

- Systematisk kartlegge UiTs samarbeid med arbeids- og næringslivet
- Bruke 50-årsjubileet målrettet til å styrke felles kultur og formidle UiTs forskning og utdanning i hele landsdelen

#### Nærhet og engasjement - arbeidsmiljø og organisasjon

- Implementere en organisasjonsstruktur med seks fakulteter
- Avklare endelig innplassering av Det kunstfaglige fakultet
- Utrede TMU og UBs fremtidige plass og funksjon i organisasjonen
- Gjennomgå instituttstrukturen og ordningene for styring og ledelse på nivå 3
- Videreutvikle og igangsette et lederprogram for ledere på alle tre nivå i organisasjonen
- Utrede og behandle forslag til ny organisering av administrasjonen ved UiT
- Etablere fellestjenester på utvalgte tjenestoområder
- Etablere nye campusadministrasjoner i Alta og Harstad
- Skape nye forbedrede møteplasser for samhandling på tvers i organisasjonen
- Følge opp Arbeids og klimaundersøkelsen (ARK) som ble gjennomført høsten 2017
- Følge opp pålegg etter beredskapstilsynet fra KD og iverksette tiltak slik at avvikene kan lukkes
- Videreføre implementering av vedtatt digitaliseringsstrategi
- Videreføre og forsterke GDPR-prosjektet (EU-direktiv om personinformasjon)
- Styrke internopplæring i IT-sikkerhet for alle ansatte

#### Fakultetsvise tiltak

##### Engasjerende og aktuelle utdanninger – fakultetene skal

- Opprette avtaler med utenlandske læresteder som sikrer studentene på alle ordinære studieprogram mulighet til å velge mellom to kvalitetssikrede utvekslingsavtaler
- Utforme en tiltaksplan for å øke studentmobilitet. Planen skal ha som mål at 15% av våre studenter skal ha hatt et utvekslingsopphold over tre måneder i løpet av sin studietid
- Utarbeide en handlingsplan for innovasjon og entreprenørskap i utdanningene på alle nivå, og igangsette de første tiltakene fra studieåret 2018/2019
- Implementere og følge opp nytt kvalitetssikringssystem
- Iverksette oppfølgingsplanene som ble utformet etter gjennomgangen av studieprogramporteføljen
- Identifisere teknologi og nyskapende pedagogiske metoder som kan bidra til økt læringsutbytte for studentene

## Akademisk frihet og troverdighet - forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid – fakultetene skal

- Sikre at PhD-programstyrene innen utgangen av 2018 dokumenterer at de implementerer vedtatt tiltaksliste for bedre gjennomstrømming på ph.d.-nivå
- Utarbeide en handlingsplan for mobilitet og sette i verk tiltak fra høsten 2018
- Forberede etterlivet til sentre ved fakultetet som mister sin finansiering
- Aktivt bygge opp miljøer som kan vinne frem i konkurranse om senterutlysninger

## Nærhet og engasjement - arbeidsmiljø og organisasjon

- Alle fakultetene skal gi innspill til felles arbeidsinstruks for alle fast vitenskapelig ansatte med tydelige forventninger til kvalitet i undervisning, publiseringsvirksomhet og eksternfinansiering

## Faglig integrasjon og samarbeid

- Alle fakultetene skal være med å utforme tiltaksplaner for økt ekstern finansiering innenfor felles vitenskapsområder
- HSL-fakultetet og NT-fak skal lage en plan som sikrer lektorprogrammet tilstrekkelige ressurser til at opptakstallene kan opprettholdes på et høyt nivå og flere kandidater utdannes.
- Alle fakulteter som er involvert i lektor og ingeniørutdanning skal være med på å utvikle et felles og forbedret forvaltningssystem for disse utdanningen
- Avdeling for vernepleie skal integreres i Helsefak og fakultetet skal sammen med HSL-fakultetet utarbeide et forslag til hvordan kompetanseutviklingen i sosialfagene skal utvikles og sikres ved UiT
- Institutt for barnevern og sosialt arbeid skal integreres i HSL-fakultetet og fakultetet skal sammen med Helsefak utarbeide et forslag til hvordan kompetanseutviklingen i sosialfagene skal utvikles og sikres ved UiT
- Alle fakultetene skal foreslå konkrete tiltak som gjør at UiT kan nå målene i utviklingsavtalen med KD om å «Være ledende innen utdanning og forskning om Arktis, og styrke sin posisjon som Norges arktiske universitet». UiTs polarforskningskomite skal samordne innspillene til en prioritert tiltaksliste for 2018 og 2019.
- Etablere det tverrfakultære prosjektet *Befolkningsundersøkelser i nord*

## Fakultetsvise tiltak

Denne oversikten viser tiltak som i hovedsak skal utføres av fakultetene. I noen tilfeller vil Nivå 1 ta initiativ til oppstart for å sikre samordning.

	Nivå 1 tar initiativ
	Fakultetene starter arbeidet selv
	Delvis fakultetene og delvis Nivå 1

Oppgave	Kilde	Første steg
<b>Engasjerende og aktuelle utdanninger – fakultetene skal</b>		
- Opprette avtaler med utenlandske læresteder som sikrer studentene på alle ordinære studieprogram mulighet til å velge mellom to kvalitetssikrede utvekslingsavtaler	Melding 2016	
- Utforme en tiltaksplan for å øke studentmobilitet. Planen skal ha som mål at 15% av våre studenter skal ha hatt et utvekslingsopphold over tre måneder i løpet av sin studietid	Utviklingsavtalen med KD	
- Utarbeide en handlingsplan for innovasjon og entreprenørskap i utdanningene på alle nivå, og igangsette de første tiltakene fra studieåret 2018/2019	Drivkraft i nord	
- Implementere og følge opp nytt kvalitetssikringssystem	Utviklingsavtalen med KD	
- Iverksette oppfølgingsplanene som ble utformet etter gjennomgangen av studieprogramporteføljen	Utviklingsavtalen med KD	
- Identifisere teknologi og nyskapende pedagogiske metoder som kan bidra til økt læringsutbytte for studentene	Digitaliseringsstrategien	
<b>Akademisk frihet og troverdighet - forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid – fakultetene skal</b>		
- Sikre at PhD-programstyrene innen utgangen av 2018 dokumenterer at de implementerer vedtatt tiltaksliste for bedre gjennomstrømming på ph.d.-nivå	Styresak 2/2017	
- Utarbeide en handlingsplan for mobilitet og sette i verk tiltak fra høsten 2018	Fokusgruppe FSU	
- Forberede etterlivet til sentre ved fakultetet som mister sin finansiering		
- Aktivt bygge opp miljøer som kan vinne frem i konkurranse om senterutlysninger	Utviklingsavtalen med KD	

Oppgave	Kilde	Første steg
Nærhet og engasjement - arbeidsmiljø og organisasjon		
- Alle fakultetene skal gi innspill til felles arbeidsinstruks for alle fast vitenskapelig ansatte med tydelige forventninger til kvalitet i undervisning, publiseringsvirksomhet og eksterntfinansiering	Styresak 5/17 Utviklingsavtalen med KD	
Faglig integrasjon og samarbeid		
- Alle fakultetene skal være med å utforme tiltaksplaner for økt eksternt finansiering innenfor felles vitenskapsområder	Utviklingsavtalen med KD	
- HSL-fakultetet og NT-fak skal lage en plan som sikrer lektorprogrammet tilstrekkelige ressurser til at opptakstillene kan opprettholdes på et høyt nivå og flere kandidater utdannes.		
- Alle fakulteter som er involvert i lektor og ingeniørutdanning skal være med på å utvikle et felles og forbedret forvaltningssystem for disse utdanningen		
- Avdeling for vernepleie skal integreres i Helsefak og fakultetet skal sammen med HSL-fakultetet utarbeide et forslag til hvordan kompetanseutviklingen i sosialfagene skal utvikles og sikres ved UiT		
- Institutt for barnevern og sosialt arbeid skal integreres i HSL-fakultetet og fakultetet skal sammen med Helsefak utarbeide et forslag til hvordan kompetanseutviklingen i sosialfagene skal utvikles og sikres ved UiT		
- Alle fakultetene skal foreslå konkrete tiltak som gjør at UiT kan nå målene i utviklingsavtalen med KD om å «Være ledende innen utdanning og forskning om Arktis, og styrke sin posisjon som Norges arktiske universitet». UiTs polarforskningskomite skal samordne innspillene til en prioritert tiltaksliste for 2018 og 2019.	Utviklingsavtalen med KD	
- Etablere det tverrfakultære prosjektet <i>Befolkningsundersøkelser i nord</i>	Styresak 39/17	

## ORIENTERINGSSAK

---

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet	15.03.2018	11/18

---

### Revisjon av strategi for Helsefak - status

Fakultetsstyret var på forrige møte orientert om prosessen for revisjon av fakultetets strategi. Saken blir lagt fram for fakultetsstyret til vedtak 26. april, og vil deretter oversendes universitetsdirektøren for behandling i universitetsstyret.

Dekanen fører nå en prosess gjennom ledermøtet på fakultet, og har utarbeidet et foreløpig forslag som vil bli diskutert videre. Dekanen inviterer med dette fakultetsstyret til å gi innspill til strategien, som kan tas med i det videre arbeidet. Utkastet er har to kolonner for å tydeliggjøre sammenhengen mellom UiTs strategi og fakultetets strategi. Endelig strategi vil naturlig nok være et selvstendig dokument.

Ved revisjonen av fakultetets strategi er det naturlig å se på sammenheng og arbeidsdeling mellom ulike styringsdokumenter ved UiT og på fakultetet. Disse kan listes opp som følger:

#### UiT sentralt

- Tildelingsbrev til UiT fra KD – inkl. utviklingsavtale (årlig)
- Strategiplan UiT (periodisk)
  - o Forsknings og utdanningsmeldinger (årlig)
- Virksomhetsplan UiT (nytt fra 2018 – årlig)
  - o Oppsummerer styringssignaler og føringer til fakultetene

#### Fakultetsnivået

- Strategiplan (periodisk)
  - o Utdannings- og forskningsmelding (årlig)
- Handlingsplan (skal rulleres årlig)

#### Instituttnivået

- Strategiplan (noen har, ikke alle)
- Handlingsplan (noen har, ikke alle)
- Utviklingsplaner for forskningsgrupper (alle har, minus IH og IVP)

I sum eksisterer det mange målformuleringer, handlinger og tiltak som overlapper hverandre i de ulike dokumentene. I forbindelse med revisjonen av strategien foreslår dekanen av det lages en tydeligere struktur.

- Strategiplan Helsefak - tydelig integrert og komplementær til UiTs strategi (periodisk)

- Virksomhetsplan/årsplan Helsefak – inkl. sentrale indikatorer (årlig)
  - o Fakultetet tolker strategi, styringssignaler og evt. enkeltvedtak fra nivå 1
  - o Vurdering og prioritering av egne strategiske prioriteringer
  - o Gir styringssignaler til organisasjonen
- Handlingsplan institutter og fakultetsadministrasjonen (årlig)
- Utviklingsplaner forskningsgrupper (rulleres årlig)

Dokumentene skal forstås hierarkisk, og underliggende nivåer skal komplettere og/eller utdype gjeldende strategier og føringer i virksomhetsplan.

Thrina Loennechen  
dekan

Kjetil Kvalsvik  
fakultetsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Vedlegg

1 Utkast strategi for Helsefak

## Revisjon av strategi Helsefak

Uits reviderte strategi til venstre – og arbeidsdokument strategi Helsefak til høyre.

<p>UiT Visjon og overordnet</p> <p>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.</p> <p><b>Verdigrunnlag</b> Troverdighet, akademisk frihet, nærhet, kreativitet og engasjement skal prege forholdet mellom ansatte, mellom ansatte og studenter og mellom UiT og samarbeidspartnere.</p>	<p>Helsefak Visjon og overordnet</p> <p><i>Helsefak forsker og utdanner for fremtida og leverer kloke hoder, varme hjerter og trygge hender til arbeidslivet</i></p> <p>Helsefak er Nord-Norges helsevitenskapelige fakultet som gjennom sin faglige og geografiske bredde skal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ha et særlig ansvar for å ivareta grunnforskning og forskerutdanning av høy kvalitet</li> <li>• sikre god synergi mellom forskning og utdanning som møter samfunnets behov</li> <li>• gjennom aktiv formidling synliggjøre forskning og utdanning</li> <li>• bidra til en kunnskapsbasert samfunnsdebatt og legge grunnlaget for anvendelse av ny kunnskap</li> </ul> <p><b>Verdigrunnlag</b> Troverdighet, akademisk frihet, nærhet, kreativitet, engasjement og respekt</p>
<p><b>Tematisk</b> <b>Satsingsområder</b> UiT skal bidra med kunnskap og menneskelige ressurser for å skape økonomisk, kulturell og sosial vekst og utvikling i nord.</p>	<p><b>Tematisk</b></p>

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

#### 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, dannelse 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

Helsefak **har som ambisjon** å ha et høyt internasjonalt nivå innen følgende kunnskapsområder:

#### Helse, velferd og livskvalitet

Attraktive samfunn i nord betinger gode skoler, helsetjenester og andre tjenester som fremmer folks livskvalitet.

Helsefak skal være internasjonalt ledende på

- hvordan samfunnsutvikling, miljø og klima i nordområdene påvirker helse og behov for helsetjenester
- forskning (grunnforskning og translasjonsforskning) knyttet til befolkningsundersøker og antibiotikaresistens
- utvalgte områder innen grunnforskning

Helsefak skal

- legge til rette for grunnforskning av høy kvalitet
- utdanne helsearbeidere som svarer til framtidens behov til alle deler av tjenesten og i tett samarbeid med praksisfeltet i nord
- ivareta forskning og utdanning som fokuserer på helse i samiske kulturer

#### 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:

Helsefak skal

- gjennom samarbeid med helsetjenestene bidra til innovasjon i helsefaglig forskning, utdanning og tjenestetilbud
- være nasjonalt ledende i tverrprofesjonelt samarbeid i utdanning og praksis



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvordan kultur og identitet bygges gjennom forskning, formidling og kunst</li> <li>• Kjønn og mangfold i lys av samfunnsutvikling</li> </ul> <p><b>Teknologi</b></p> <p>Nye teknologiske løsninger skal videreutvikle grunnlaget for befolkningens velferd i en region med store avstander og et krevende klima. UiT skal utvikle kunnskap om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknologiske løsninger som fremmer en bred og inkluderende samfunns- og næringsutvikling i nord</li> <li>• Teknologi som løser utfordringer knyttet til helse, ytre miljø, sikkerhet og operasjoner i arktiske strøk</li> </ul> <p><b>Digital kompetanse i utdanningene</b></p> <p><b>Energi, klima, samfunn og miljø</b></p> <p>Kunnskap om utviklingen i Arktis er sentral for å forstå globale klimaendringer. UiT skal utvikle kunnskap om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Årsaker til og effekter av klima- og miljøendringer</li> <li>• Fornybar og fossil energi</li> <li>• Samfunnsmessige, økonomiske og rettslige omstillinger som følge av klima- og miljøendringer</li> <li>• Urfolks muligheter og utfordringer relatert til klimaendringer</li> </ul> <p><b>Bærekraftig bruk og forvaltning av ressurser</b></p>	<p>gjøre resultater fra forsknings- og utviklingsarbeid tilgjengelig for helsetjeneste, brukere og næringsliv</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• øke forståelsen av kultursensitiv omsorg, og funksjonshemennende prosesser</li> <li>• bidra til å fjerne barrierer for samfunnsdeltakelse for å skape bedre folkehelse</li> <li>• bidra til kjønnsbalanse og mangfold i et likeverdig helsetjenestetilbud</li> </ul> <p>Vurdere egne formuleringer under denne?</p> <p>Vurdere egne formuleringer under denne?</p>
---	---

<p>Samfunns- og næringsutvikling i nord er avhengig av framtidsrettet, bærekraftig bruk og forvaltning av naturressurser. UiT skal utvikle kunnskap om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Økonomisk, kulturelt og rettslig samspill mellom tradisjonelle og nye næringer</li> <li>• Bruk og forvaltning av havressurser, herunder fiskeri, havbruk og marin bioteknologi</li> <li>• Utvikling av naturbasert reiseliv</li> <li>• Utvinning av malm og mineraler</li> </ul>	<p>Vurdere egne formuleringer under denne?</p>
<p><b>GJENNOMGÅENDE STRATEGIER</b></p> <p><b>Engasjerende og aktuelle utdanninger</b>          UiT skal tilby forskningsbaserte utdanninger med kvalitet på høyt internasjonalt nivå. Universitetet skal ha bredde og mangfold i sitt samlede utdanningstilbud.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• UiT skal utvikle og ta i bruk nye pedagogiske virkemidler og studentaktive undervisningsformer</li> <li>• UiT skal øke bruken av læringsfremmende teknologi og implementere digitale eksamensformer ved alle studier der det er hensiktsmessig</li> <li>• UiT skal legge til rette for fleksible og nettstøttede undervisningsformer</li> <li>• UiT skal ha nasjonalt ledende lærerutdanninger</li> <li>• UiT skal utvikle sin studieportefølje og utdanningskvalitet i dialog med studenter, samfunns- og arbeidsliv</li> <li>• UiT skal bidra til å øke studentenes kunnskap om samisk kultur og historie, samfunns- og næringsliv</li> </ul>	<p><b>GJENNOMGÅENDE STRATEGIER</b></p> <p><b>Engasjerende og aktuelle utdanninger</b>          UiT skal tilby forskningsbaserte utdanninger med kvalitet på høyt internasjonalt nivå. Universitetet skal ha bredde og mangfold i sitt samlede utdanningstilbud.</p> <p>Helsefak skal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• utvikle og ta i bruk nye pedagogiske virkemidler og studentaktive undervisningsformer</li> <li>• øke bruken av læringsfremmende teknologi og implementere digitale eksamensformer ved alle studier der det er hensiktsmessig</li> <li>• videreutvikle tverrprofesjonell samhandlingskompetanse i alle helsefaglige utdanninger</li> <li>• legge til rette for fleksible og nettstøttede undervisningsformer</li> <li>• utvikle sine grunnutdanninger og etter- og videreutdanninger i dialog med studenter, samfunns- og arbeidsliv i Nord-Norge.</li> <li>• videreutvikle bruk av kombinerte stillinger for å sikre samhandling og relevans for utdanningene</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle utdanninger skal tilby minst to kvalitetssikrede utvekslingsopphold</li> <li>• UiT skal integrere kunnskap om innovasjon og entreprenørskap i utdanningene</li> <li>• UiT skal i samarbeid med UNIS styrke sitt engasjement og satsing på Svalbard</li> </ul> <p>UiT skal legge til rette for et godt og kreativt læringsmiljø med fasiliteter som gjør universitetet attraktivt som studiested.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• UiT skal øke rekrutteringen av nye studenter både regionalt, nasjonalt og internasjonalt, og ha tilstrekkelig antall studentboliger</li> <li>• UiT skal være nasjonalt ledende på gjennomstrømning, ha et godt og inkluderende lærings- og studiemiljø og legge til rette for et velfungerende studentdemokrati</li> <li>• UiT skal arbeide for at studenter knytter livslange bånd til universitetet</li> </ul> <p>Akademisk frihet og troverdighet - forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid</p> <p>UiT skal være et breddeuniversitet med internasjonalt ledende og dristige forskningsmiljø.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bidra til å øke studentenes kunnskap om minoritetskulturer generelt og samisk kultur spesielt</li> <li>• tilby minst to kvalitetssikrede utvekslingsopphold for hvert utdanningsprogram</li> <li>• integrere kunnskap om innovasjon og entreprenørskap i utdanningene</li> <li>• videreutvikle sitt engasjement og satsing på Svalbard</li> <li>• ha høy kvalitet i forskerutdanningen som gjør den internasjonalt konkurransedyktig, og videreutvikle ordningen med forskerlinjer for utvalgte profesjonsutdanninger</li> </ul> <p>UiT skal legge til rette for et godt og kreativt læringsmiljø med fasiliteter som gjør universitetet attraktivt som studiested.</p> <p>Helsefak skal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• jobbe for økt rekruttering med god kjønnsbalanse til alle utdanninger</li> <li>• kontinuerlig utvikle tiltak for å sikre gjennomstrømning, ha et godt og inkluderende lærings- og studiemiljø og legge til rette for et velfungerende studentdemokrati</li> <li>• støtte initiativ for at studenter knytter livslange bånd til universitetet</li> </ul> <p>Akademisk frihet og troverdighet - forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid</p> <p>UiT skal være et breddeuniversitet med internasjonalt ledende og dristige forskningsmiljø</p> <p>Helsefak skal</p>
--	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>• UiT skal styrke forskningsvirksomheten innen strategiens tematiske satsingsområder og forskningsmiljø som er internasjonalt ledende uavhengig av tematikk</li> <li>• UiT skal øke finanseringen fra eksterne kilder</li> <li>• UiT skal videreutvikle robuste forskningsmiljø, og prioritere nasjonale og internasjonale samarbeidspartnere som bidrar til å heve UiTs forskningskvalitet og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid</li> <li>• UiT skal bli nasjonalt ledende på praksisnær profesjonsforskning</li> <li>• UiT skal ha internasjonalt konkurransedyktige ph.d.-utdanninger av høy kvalitet</li> <li>• UiT skal ha nasjonal forskningsinfrastruktur som særlig bygger opp under de tematiske satsingene og de forskningsområdene hvor UiT er internasjonalt ledende</li> <li>• UiT skal være nasjonalt ledende på Open Science og våre forskningsdata og publikasjoner skal være åpent tilgjengelig der dette er mulig</li> </ul> <p>Kreativitet og engasjement - innovasjon og formidling</p> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• UiT skal stimulere til utvikling av kommersialiserbare ideer og bygge forskningsmiljø som er robuste og innovative 2.</li> <li>• UiT skal bidra til regional utvikling og verdiskapning</li> <li>• Gjennom sitt eierskap skal UiT utvikle sitt samarbeid med NORUT for å styrke anvendelser og innovasjon av UiTs forskning.</li> <li>• UiT skal bidra i videreutviklingen av et kunnskapsbasert næringsliv, og aktivt dele kunnskap</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• styrke forskningsvirksomheten innen strategiens tematiske satsingsområder, og styrke forskningsmiljø som er internasjonalt ledende uavhengig av tematikk</li> <li>• videreutvikle robuste forskningsmiljø, og prioritere nasjonale og internasjonale samarbeidspartnere som bidrar til å heve forskningskvalitet</li> <li>• stimulere til utvikling av prosjektsamarbeid på tvers av forskningsgrupper, institutt og fakultet</li> <li>• videreutvikle forskningssamarbeid mellom fakultetet og spesialist- og primærhelsetjenesten</li> <li>• støtte søknadsinitiativ for senteretablering (SFF, SFI, KG-jepsen ol)</li> <li>• øke finanseringen fra eksterne kilder</li> <li>• videreutvikle praksisnær profesjonsforskning og utdanningsforskning</li> <li>• ha infrastruktur som bygger opp under grunnforskningen og prioritere de forskningsområdene som er internasjonalt ledende</li> <li>• satse på Open Science og Open Access.</li> </ul> <p>Kreativitet og engasjement - innovasjon og formidling</p> <p>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, spesielt i nordområdene.</p> <p>Helsefak skal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• stimulere til utvikling av kommersialiserbare ideer og bygge forskningsmiljø som er robuste og innovative.</li> <li>• bidra til regional utvikling og verdiskapning</li> <li>• utvikle sitt samarbeid med NORUT for å styrke anvendelser og innovasjon av UiTs forskning.</li> <li>• bidra i videreutviklingen av et kunnskapsbasert næringsliv, og aktivt dele kunnskap</li> </ul>
--	---

- 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

- ha en god kultur for allmennrettet formidling og 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.

Helsefak skal

- ha et likestilt og inkluderende arbeidsmiljø der den enkelte medarbeider gis god faglig og kollegial oppfølging og støtte
- ha en livsfasetilpasset personalpolitikk
- ha gode ordninger for kompetanse- og karriereutvikling der undervisnings- og forskningsoppgaver sidestilles.
- være en attraktiv arbeidsgiver med konkurransedyktige vilkår og en rekrutteringspolitikk som vektlegger kvalitet
- legge til rette for økt internasjonal mobilitet
- sikre effektivitet og kvalitet på sine støttefunksjoner gjennom løpende forbedringsprosesser med bred involvering
- bidra til å videreutvikle funksjonelle og arealeffektive bygninger, hensiktsmessige tekniske løsninger og gode IT-systemer
- ha en kultur for fremragende ledelse og medarbeiderskap, og fremme samarbeid på tvers i organisasjonen
- styrke kompetanse innen forsknings- og utdanningsledelse
- i alle deler av virksomheten arbeide for en bærekraftig utvikling
- synliggjøre sin internasjonale profil gjennom engelskspråklige nettsider, internasjonale nyhetskanaler, på internasjonale møtearenaer, og som vertskap for internasjonale arrangementer

--	--

UTKAST

## ORIENTERINGSSAK

Til:  
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:  
15.03.2018

Sak:  
12/18

Gjennomgang og kontroll av bachelor- og masterprogram innen 2018 i henhold til gjeldende akkrediteringskrav

### Bakgrunn

Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning (Studietilsynsforskriften) ble revidert i februar 2017, og i mai publiserte NOKUT retningslinjer for akkreditering av gradgivende studietilbud. KD ber på dette grunnlag universiteter og høyskoler om en gjennomgang i sine studietilbud, og 26. februar vedtok prorektor utdanning en prosessbeskrivelse for å gjennomgå porteføljen av studietilbud ved UiT.

Gjennomgangen av studietilbud omfatter alle bachelor-, master og profesjonsstudier, samt årsstudier og videreutdanninger. Akkrediteringsprosessen vil omfatte alle studieprogram som ble opprettet før februar 2017, og ansvaret legges til fakultetene. Med henblikk til tidsfrister for behandling av studiesaker på fakultets- og institusjonsnivå må utdanninger rapportere til fakultetet om reviderte studieplaner innen 1. september 2018. Studietilbud som innen utgangen av 2018 ikke er i tråd med akkrediteringskravene vil ikke lyses ut for opptak.

En liste over krav som må være oppfylt etter studietilsynsforskriften er vedlagt. Det legges vekt på både studietilbud og fagmiljø, og det fremheves at gjennomgangen i studieplaner er et faglig arbeid. Instituttene bes også om å kvalitetssikre og evt. revidere studieplaner de ikke eier alene, som for eksempel profesjonsstudiet i medisin.

I tillegg til beskrivelser om hvordan krav til studietilbud og fagmiljøet innfris, må fagmiljøets størrelse og sammensetning, undervisningsrelevant forskning og formell pedagogisk kompetanse dokumenteres.

Ved Helsefak er mange studieprogram berørt av RETHOS-prosjektet, en nasjonal prosess der det utarbeides nye retningslinjer for helse- og sosialfagutdanningene. De første retningslinjene forventes å gjelde fra august 2020, og det er ikke hensiktsmessig å revidere studieplaner to ganger i løpet av to år. Instituttene anbefales derfor å sette opp fagmiljøtabell og lage oversikter over relevant forskning. Videre anbefales det en kvalitetssikring av studieplanene, der oppmerksomheten rettes mot krav som ikke er berørt av RETHOS-prosjektet. Fakultetet vil imidlertid ha en dialog med universitetsledelsen om hvordan dette skal håndteres på en hensiktsmessig måte.

## Prosessbeskrivelse

1. Oversendelse av kravliste og oppdrag til instituttene/utdanningene innen 9. mars
  - Instituttene gjennomgår studietilbudene i henhold til kravlisten
  - Studieprogramledelsen utarbeider rapport som vurderer hvert eneste krav og som gir vurderingsgrunnlag om studietilbudet oppfyller alle akkrediteringskravene.
  - Reviderte studieplaner, samt fagmiljøtabell med informasjon om formell pedagogisk kompetanse og oversikt over relevant forskning for utdanningen sendes til fakultetet innen 1. september.
  - Rapportene behandles i fakultetsstyret 27. september og studietilbud deles opp i tre kategorier:
    - Alle krav vurderes å være oppfylt, videre oppfølging/vurdering er ikke nødvendig → akkreditering videreføres
    - Ikke alle krav vurderes å være oppfylt, men nødvendige tiltak for å oppfylle kravene kan gjøres innen 31.12.2018 → Studieprogrammets akkreditering anbefales videreført med en tiltaksplan for å oppfylle kravene
    - Ikke alle krav vurderes å være oppfylt, nødvendige tiltak for å oppfylle kravene kan ikke gjøres innen 31.12.2018 → Anbefaling om utsatt opptak mens det jobbes med tiltak/utvikling av programmet eller anbefaling og plan for utfasing og nedlegging (alle program i denne kategorien må sendes til universitetsdirektøren for videre behandling innen 1. oktober 2018)
2. Fakultetene oversender endelig rapport til universitetsdirektøren innen 31.12.2018.
3. Saken fremmes for universitetsstyret i februar 2019.

Thrina Loennechen  
dekan

Kjetil Kvalsvik  
fakultetsdirektør

Saksbehandler: Verena Woltering, rådgiver i seksjon for utdanningstjenester

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*



## KRAVLISTE FOR KONTROLL AV BACHELOR- OG MASTERSTUDIER

Det er i listen nedenfor gitt merknader og veiledning til noen av kravene. For ytterligere presisering av hva som menes med kravene, vises det til [NOKUTs veiledning for akkreditering av studietilbud \(mai 2017\)](#) og NOKUTs merknader slik disse fremgår i studietilsynsforskriften.

### Krav til studietilbudet

Studieprogrammet skal vurderes i forhold til følgende akkrediteringskrav gitt i NOKUTs [studietilsynsforskrift](#):

1. Informasjon om studiet skal være korrekt, vise studiets innhold, oppbygging og progresjon samt muligheter for studentutveksling. Jf. studietilsynsforskriften §2-1(2)

*Med informasjon menes det som fremgår av studieplan og tilknyttet informasjon på nett m.v. Informasjonen skal være korrekt, objektiv, oppdatert og lett tilgjengelig. Studieplanen skal være utformet i henhold til UiTs mal.*

2. Læringsutbyttet for studietilbudet skal beskrives i samsvar med Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring (NKR), og studietilbudet skal ha et dekkende navn. Jf. studietilsynsforskriften §2-2(1).

*I alle eksterne tilsyn som så langt har vært foretatt med UiTs studieprogrammer, er det funnet betydelige mangler i læringsutbyttebeskrivelsene. Forskriftskravet er ikke nytt, men anses å være så sentralt at det må gjennomgås grundig i denne sammenheng. Blant annet i NOKUTs veiledning om akkreditering av studietilbud gis god veiledning om utforming og krav til læringsutbyttebeskrivelser. Fagmiljøet skal som et minimum gjøre skriftlig rede for hvordan studieprogrammets læringsutbyttebeskrivelse er i samsvar med NKR for henholdsvis bachelor- eller masterprogram.*

3. Studietilbudet skal være faglig oppdatert og ha tydelig relevans for videre studier og/eller arbeidsliv. Jf. studietilsynsforskriften §2-2(2)

*Kravet om at studietilbudet er faglig oppdatert, innebærer at det er oppdatert innenfor kunnskapsutviklingen i både akademia og profesjons-, arbeids- og/eller samfunnsliv. Relevans og oppdatert kunnskap innen profesjons-, arbeids- og/eller samfunnsliv sikres gjennom ordninger for systematisk samhandling med arbeids- og/eller samfunnsliv tilpasset studiets innhold og nivå.*

4. Undervisnings-, lærings- og vurderingsformer skal være tilpasset læringsutbyttet for studietilbudet. Det skal legges til rette for at studenten kan ta en aktiv rolle i læringsprosessen. (studietilsynsforskriften § 2-2 (5))

*For studietilbud med få studenter og/eller studentgrupper som er geografisk spredt, skal det gis en vurdering av hvordan det er sikret et godt studiemiljø som legger til rette for faglig samhandling mellom studentene og/eller mellom studentene og fagmiljøet. Det skal også gis en vurdering av hvordan det er lagt til rette for at studentene kan ta en aktiv rolle i læringsprosessen.*

5. Studietilbudet skal ha relevant kopling til forskning og/eller kunstnerisk utviklingsarbeid og faglig utviklingsarbeid. Jf. studietilsynsforskriften §2-2(6)

*Følgende skal som et minimum besvares av fagmiljøet:*

- *Beskriv kort hvordan studentene vil møte forskning og faglig og/eller kunstnerisk utviklingsarbeid gjennom studiet.*
  - *Begrunn at studiet har en relevant kopling til forskning og faglig og/eller kunstnerisk utviklingsarbeid.*
6. Studietilbudet skal ha ordninger for internasjonalisering som er tilpasset studietilbudets nivå, omfang og egenart. Jf. studietilsynsforskriften §2-2(7)
7. Studietilbud som fører fram til en grad, skal ha ordninger for internasjonal studentutveksling. Innholdet i utvekslingen skal være faglig relevant. Jf. studietilsynsforskriften §2-2(8)

*Uttekslingsoppholdene skal tilbys gjennom oppdaterte og bindene avtaler der relevansen av oppholdet er sikret av studieprogrammets fagmiljø.*

## **Krav til fagmiljøet**

*I UiTs gjennomgang av bachelor- og masterporteføljen i 2016/2017 ble det tydelig at det er behov for at fakultetene foretar en grundig gjennomgang og vurdering i forhold til innfrielse av gjeldende fagmiljøkrav. Studieprogrammets fagmiljø skal vurderes i forhold til følgende akkrediteringskrav gitt i NOKUTs [studietilsynsforskrift](#):*

8. Fagmiljøet tilknyttet studietilbudet skal ha en størrelse som står i forhold til antall studenter og studiets egenart, være kompetansemessig stabilt over tid og ha en sammensetning som dekker de fag og emner som inngår i studietilbudet. Jf. studietilsynsforskriften §2-3(1)

*For definisjon av «fagmiljø» vises det til studietilsynsforskriftens merknader til § 2-3 (1)*

9. Fagmiljøet tilknyttet studietilbudet skal ha relevant utdanningsfaglig kompetanse. Jf. studietilsynsforskriften §2-3(2)

*Utdanningsfaglig kompetanse omfatter UH-pedagogikk og didaktikk og inkluderer også kompetanse til å utnytte digital teknologi for å fremme læring.*

10. Studietilbudet skal ha en tydelig faglig ledelse med et definert ansvar for kvalitetssikring og kvalitetsutvikling av studiet. Jf. studietilsynsforskriften § 2-3(3)

*Følgende skal som et minimum besvares:*

- *Beskriv studiets faglige ledelse, herunder på hvilket nivå ved fakultetet den er etablert.*
  - *Gjør rede for den faglige ledelsens definerte ansvar for kvalitetssikring og -utvikling av studiet, og den faglige ledelsens oppgaver knyttet til studietilbudet.*
11. Minst 50 prosent av årsverkene tilknyttet studietilbudet skal utgjøres av ansatte i hovedstilling ved institusjonen. Av disse skal det være ansatte med førstestillingskompetanse i de sentrale delene av studietilbudet. I tillegg gjelder følgende krav til fagmiljøets kompetansenivå:
- For studietilbud på bachelornivå skal fagmiljøet tilknyttet studiet bestå av minst 20 prosent ansatte med førstestillingskompetanse. Jf. studietilsynsforskriften §2-3(4)

- For studietilbud på masternivå skal 50 prosent av fagmiljøet tilknyttet studiet bestå av ansatte med førstestillingskompetanse, hvorav minst 10 prosent med professor- eller dosentkompetanse. Jf. studietilsynsforskriften §2-3(4)

*Kravene er ikke nye, men anses å være så sentrale at fakultetene bør gjøre en grundig gjennomgang av at alle studieprogram oppfyller kravet innen utgangen av 2018. Fakultetene anbefales å benytte NOKUTs fagmiljøtabell (vedlagt) - både som et hjelpemiddel for å tydeliggjøre og holde oversikt over fagmiljøet i henhold til kravene, og som dokumentasjon på at kravene er innfridd.*

*Merk særskilte bestemmelser om fagmiljø for studier på 30 studiepoeng eller mindre i studietilsynsforskriften §2-4.*

12. Fagmiljøet tilknyttet studietilbudet skal drive forskning og/eller kunstnerisk utviklingsarbeid og faglig utviklingsarbeid og skal kunne vise til dokumenterte resultater med en kvalitet og et omfang som er tilfredsstillende for studietilbudets innhold og nivå. Jf. studietilsynsforskriften §2-3(5)

*Et omfang som står i forhold til studietilbudets nivå, innebærer at det kreves større aktivitet innen forskning og/eller kunstnerisk utviklingsarbeid knyttet til et masterstudium enn et bachelorstudium.*

*Følgende skal som et minimum besvares av fagmiljøet:*

- *Beskriv kort fagmiljøets forskning og/eller kunstnerisk utviklingsarbeid, og faglig utviklingsarbeid.*
- *Begrunn hvordan fagmiljøets forskning og/eller kunstnerisk utviklingsarbeid og faglig utviklingsarbeid har en kvalitet og et omfang som er tilfredsstillende for studieprogrammets innhold og nivå.*

13. Fagmiljøet tilknyttet studietilbud som fører fram til en grad, skal delta aktivt i nasjonale og internasjonale samarbeid og nettverk som er relevante for studietilbudet. Jf. studietilsynsforskriften §2-3(6)

*Merk at departementet for masterstudier stiller krav om dokumenterte resultater fra slikt samarbeid, jf. studiekvalitetsforskriften § 3-2 (3) og punkt 17 nedenfor.*

14. For studietilbud med obligatorisk praksis skal fagmiljøet tilknyttet studietilbudet ha relevant og oppdatert kunnskap fra praksisfeltet. Institusjonen må sikre at praksisveilederne har relevant kompetanse og erfaring fra praksisfeltet. Jf. studietilsynsforskriften §2-3(7)

*Med relevant kompetanse menes relevant faglig kunnskap og veiledningskompetanse.*

## **Særskilte krav til mastergradsstudier**

*Innskjerpingen i kravene skal blant annet sikre at masterprogrammene ikke tilbys av små og sårbare fag- og forskningsmiljøer som mangler den nødvendige stabiliteten for å drive et studium på masternivå. I [rundskriv NR. F-03-16](#) gis en utdyping av Kunnskapsdepartementets hensikt med de skjerpede kravene til mastergradsprogram, og en utfyllende beskrivelse til hvordan kravene skal forstås. Masterprogrammet og tilhørende fagmiljø skal vurderes i forhold til følgende akkrediteringskrav gitt i Kunnskapsdepartementets [studiekvalitetsforskrift](#):*

15. Mastergradsstudiet skal være definert og avgrenset og ha tilstrekkelig faglig bredde. Jf. studiekvalitetsforskriften §3-2(1)

*Følgende skal som et minimum besvares:*

- *Beskriv de fag, disipliner og kunnskapsområder som studietilbudet omfatter.*
- *Begrunn at studiet er tilstrekkelig bredt og forankret i et bredt nok fagmiljø.*

16. Mastergradsstudiet skal ha et bredt og stabilt fagmiljø som består av tilstrekkelig antall ansatte med høy faglig kompetanse innenfor utdanning, forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid og faglig utviklingsarbeid innenfor studietilbudet. Fagmiljøet skal dekke fag og emner som studietilbudet består av. De ansatte i fagmiljøet skal ha relevant kompetanse. Jf. studiekvalitetsforskriften § 3-2 (2)

*For definisjon av «fagmiljø» vises det til studietilsynsforskriftens merknader til § 2-3 (1).*

*Følgende skal som et minimum besvares:*

- *Begrunn at fagmiljøet er bredt og stabilt.*
- *Begrunn at fagmiljøet har høy faglig kompetanse.*
- *Begrunn at fagmiljøet har relevant kompetanse for studieprogrammet.*

17. Fagmiljøet skal kunne vise til dokumenterte resultater på høyt nivå og resultater fra samarbeid med andre fagmiljøer nasjonalt og internasjonalt. Jf. studiekvalitetsforskriften § 3-2 (3)

*Følgende skal som et minimum besvares av fagmiljøet:*

- *Begrunn hvordan fagmiljøet har forskningsresultater på et høyt nivå.*
- *Redegjør for FoU/KU-resultater i samarbeid med andre fagmiljøer nasjonalt og internasjonalt.*

## ORIENTERINGSSAK

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet	15.03.2018	13/18

### Orienteringssak - Ekstern evaluering av studieprogrammene Bachelor i ergoterapi og Master i Telemedisin og e-helse i 2017

Fakultetsstyret har i møte 20. juni 2016 enstemmig vedtatt et revidert system for ekstern evaluering (FS sak 19/16). Bakgrunnen for regelmessige eksterne evalueringer er forankret i institusjonens kvalitetssystem (jf. Kvalitetssystem for utdanningsvirksomheten ved UiT). Formålet med eksterne evalueringer er å foreta en helhetlig og uavhengig vurdering av et eller flere studieprogram og foreslå tiltak som sikrer og styrker utdanningstilbudets kvalitet og relevans.

Det strategiske utdanningsutvalget (SUV) ved Helsefak har i møte 01.12.2016 vedtatt en tentativ tidsplan for eksterne evalueringer, og valgt ut bachelorprogrammet i ergoterapi og masterprogrammet i Telemedicine and e-Health for evaluering i 2017. Fagmiljøene til begge studieprogram fikk anledning til å forslå medlemmer til evalueringskomiteen, og komiteene ble oppnevnt av Geir Lorem, prodekan utdanning.

I forkant til et institusjonsbesøk fikk komiteene tilsendt bakgrunnsmateriale bestående av:

1. Studieplan og emnebeskrivelser
2. Kvalitetssikring:
  - Evalueringsplan
  - Kvalitetssikringsrapporter
3. Nøkkeltall:
  - Opptak
  - Gjennomstrømming og frafall
  - Karakterfordeling/ph.d.-bedømmelser
4. Oversikt over uteksaminerte kandidater og tematisk innretting på bacheloroppgaver de siste to årene.
5. Fagmiljøets sammensetning og innsats i undervisningen.
6. CRISTIN-liste over fagmiljøets publikasjoner de 3 siste år.

Etter institusjonsbesøkene 14. juni for Master in Telemedicine and e-Health og 6. september for Bachelor i ergoterapi, der komiteene møtte fakultetsledelsen, instituttledelsen, fagmiljøet og studenter, har begge komiteer levert hver sin rapport til fakultetet. Instituttene fikk deretter mulighet til å kommentere eventuelle saklige feil.

Funn fra evalueringen av Bachelor i ergoterapi vil følges opp av IHO.

Master in Telemedicine and e-Health ble i tillegg til den eksterne evalueringen også gjennomgått i studieporteføljesaken ved Det strategiske utdanningsutvalget (ePhorte 2016/490-49). Den

rapporten konkluderte med at studieprogrammet burde revideres før det tas opp nye studenter. Videre har NT-fak lagt ned sin studieretning innenfor masterprogrammet, grunnet dårlig rekruttering. Fakultetet ønsker en revisjon a studietilbudet som ivareta UiT og Helsefak sin strategi innen helseteknologi, og som supplerer det allerede eksisterende studietilbud ved andre fakulteter. Et saksfremlegg om revisjonsprosessen av masterprogrammet er under utarbeidelse og vil legges frem for fakultetsstyret i møte 15. mars 2018.

Thrina Loennechen  
dekan

Kjetil Kvalsvik  
fakultetsdirektør

Saksbehandler: Verena Woltering, rådgiver i Seksjon for utdanningstjenester

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Vedlegg

- 1    Evalueringsrapport Bachelor i ergoterapi
- 2    Evalueringsrapport Master i Telemedisin og e-helse

# Ekstern evaluering av **bachelorgradprogram i ergoterapi** ved Universitet i Tromsø, Norges Arktiske Universitet, 2017.

## **Innledning**

Ved Det helsevitenskapelige fakultet skal det jevnlig gjennomføres en ekstern evaluering av studieprogram. På bakgrunn av funn som svak rekruttering av studenter, dårlig gjennomføringsgrad, høyt studentfracfall samt problemer med samkjøring av emner, er Bachelor i Ergoterapi utvalgt for en helhetlig vurdering for 2017.

Komiteen består av:

- Annika Lindh Falk, Med Dr, Linköpings Universitet, Institutionen for samhälls- och välfärdsstudier, Avdelningen for arbetsterapi, Linköping/Sverige
- Klara Jakobsen, Dosent, NTNU, Fakultet for medisin og helsevitenskap, Institutt for nevromedisin og bevegelsesvitenskap, Trondheim.

Komitéen ble tatt godt imot og gjennomførte *intervjuer med følgende nøkkelpersonale*:

- Geir Lorem, prodekan utdanning
- Kjetil Kvalsvik, fakultetsdirektør
- Toril Beate Røssvoll, studieleder
- Rita Jentoft, avdelingsleder
- Nina Emaus, instituttleder
- Arne Eek, rådgiver
- Marianne Olsen, lærer
- Astrid Vekve Nymo, lærer
- 3 studenter fra ulike kull

Komitéens hovedfunn er:

- Fagemnet har hatt en svært positiv utvikling på tross av knappe ressurser. Det beskrives en tydelig strategi for å muliggjøre aktuell kompetanseutvikling for samtlige ansatte ved programmet. Programmet arbeider også aktivt med utvikling av pedagogikken og har en lang tradisjon med interprofessionelt samarbeid.
- Studiet har et godt internasjonalt nettverk som studenter får nytte av gjennom internasjonale forelesere, foruten gjennom mulighet for gjennomføring av sine praksisperioder i utlandet.
- For å kunne beholde og videreutvikle kompetansen ved utdanningen i fremtiden, og for å opprettholde kvaliteten og det faglige nivået, ser man et tydelig behov for flere førstekompetansetillinger ved Bachelor i ergoterapi.
- For å rekruttere flere studenter til programmet og det fremtidige behov for ergoterapeuter i landsdelen, er det nødvendig med et nyutviklet og aktivt markedsføringsarbeid.

Vurderingene baserer seg på en aktiv gjennomgang av Fagplan for bachelor i ergoterapi ved UiT, foruten ved samtaler med prodekan, fakultetsdirektør, studieleder, avdelingsleder, instituttleder, rådgiver, lærere og studenter.

Komitéens mandat er knyttet til å vurdere utdanningen på bakgrunn av helhet og sammenheng på følgende områder:

### **1. Er studiets mål klart formulert, beskrevet?**

I en studieplan skal det framgå hvilke kunnskaper, ferdigheter og kompetanse studentene skal ha ved sluttført studium og hva slags kompetanse utdanningen gir i forhold til videre studier og/eller yrkesutøvelse.

På bakgrunn av den kjernekompetanse som er nasjonalt besluttet, er de overordnede mål for studiet i ergoterapi tydelig beskrevet i *fagplanen*. I samtlige emner gis klare beskrivelser av mål for *læringsutbyttet* knyttet til generell kompetanse, kunnskap i ergoterapi og ferdigheter i ergoterapi.

De beskrivelser som omhandler *Eksamen og vurdering* beskriver først og fremst gjennomføringen av skriftlige hjemmeeksamener. På denne bakgrunn stiller komiteen spørsmål hvorvidt alle de aktuelle målene i det enkelte emne vurderes aktivt.

### **2. Undervisnings- og vurderingsformer**

Basert på Fagplan for bachelor i ergoterapi fremvises en god variasjon av arbeidsformer som basisgruppearbeid, forelesninger, ferdighetstrening, seminar, nettbasert undervisning, skriftlige oppgaver, praksisstudier og selvstudier. Hvordan de ulike læringsformene gjennomføres i det enkelte emne synes imidlertid uklart beskrevet i fagplanen.

Problembasert læring (PBL) som pedagogisk arbeidsform er verdifull for fremtidens arbeidsliv, men også for eventuelle videre studier. Arbeidsformen kan bidra til at studentene utvikler aktuell handlingsberedskap for ulike situasjoner. I sitt fremtidige yrke som ergoterapeuter kommer studentene til å møte ulike pasientgrupper med ulike aktivitetsproblem. Det kreves derfor at den enkelte ergoterapeut er godt forberedt på å håndtere ulike og uventede situasjoner. Slik studiet er lagt opp møter studentene flere brukergrupper med ulike aktivitetsproblem både ved arbeid i basisgruppene og i praksis.

Komiteen ser det som en styrke ved utdanningen at her anvendes studentaktive læringsformer. Ved PBL som arbeidsform bedømmer man gjerne flere kunnskapsformer i løpet av kurset (kunnskap, ferdighet og generell kunnskap). Ferdigheter bedømmes vanligst i praksis men kan også bedømmes i tilknytning til ferdighetstreningen. Det er av betydning at det fremkommer en tydelig sammenheng mellom læringsutbytter og lærings- og vurderingsformer. Komiteen opplever at det gjerne kan tydeliggjøres bedre i studieplanen hvordan vurderingen gjøres av ferdigheter i ergoterapi og de emner som ikke inneholder praksis (for eksempel ERG-2030, Helse, aktivitet og deltakelse hos eldre).

Fagplanen beskriver en variasjon mellom kortere og lengere praksisperioder. Det er imidlertid uklart beskrevet hvorvidt en student i løpet av bachelorstudiet skal ha en praksisperiode på tjenestesteder/områder knyttet til både 1.linjetjenesten og 2.linjetjenesten.

I samtale med lærere og studenter kom det frem at det er nødvendig med minst 80% nærvær for at et arbeid skal godkjennes, noe som ikke fremkommer i aktuelle beskrivelser i Fagplan for bachelor ergoterapi, eller i annen dokumentasjon som er mottatt.

Når det gjelder eksamensformer synes det som at hjemmeeksamen er den mest anvendte eksamensform. Fagplanen beskriver imidlertid en skoleeksamen i anatomi og en individuell



muntlig eksamen i emnet Helse, aktivitet og deltakelse hos ungdom. Bacheloroppgaven har også en muntlig individuell høring på basis av skriftlig hjemmeeksamen. Gjennom samtalen med studentene fremkom imidlertid et klart ønske om en større variasjon av eksamensformer for å øke læringseffekten.

Den tverrfaglige erfaringen er også en viktig forberedelse for fremtidig samarbeid med andre profesjonsgrupper i praksis. Fellesemnet for helsefagstudenter gjennomføres hvert studieår (30stp. ved 3 moduler). Basert på uttalelsene fra de studentene som komitéen møtte, uttrykte samtlige en opplevelse av uklarhet når det gjaldt hensikten med denne fellesundervisningen. Komitéen stiller derfor spørsmål til hvorvidt fellesemnet muliggjør at studentene finner relevans i undervisningen til sitt eget fremtidige yrke, noe som er betydningsfullt i oppstarten av en fagutdanning. Dersom fellesundervisningen gir mulighet for aktivt samarbeid med andre faggrupper, vil dette også være viktig for forståelsen for tverrfaglig samarbeid som yrkesutøver.

Med hensyn til studiestedets omgivelser beskrives bibliotekstjenestene som gode. Det synes også som det er tilstrekkelig med studieplasser ved universitetet som studentene kan benytte. I samtalen med prodekan ble det også informert om at det skal bygges nye lokaler for helsefagene som skal stå ferdig i løpet av 2018. Ergoterapiutdanningen skal da få egne spesialrom som for eksempel eget leilighet med smarthusteknologi.

Studentene uttrykte uklarhet med hensyn til hvem som har det overordnede ansvar for læringsplattformen som anvendes. Siden dette ofte medfører utydelighet, var denne uklarheten ofte årsaken til misforståelser mellom studenter og lærere.

Kort oppsummert synes det som at arbeidsformene er godt egnet til å nå målbeskrivelsen for studiet. Likevel anbefaler komitéen en større variasjon i eksamensformene ved Bachelor i ergoterapi for å sikre at studentene lærer seg det som forventes, og dermed sikrer at den enkelte oppnår læringsmålene i studiet. Det anbefales også at det sees nærmere på aktuell sammenheng mellom læringsutbytter og lærings- og vurderingsformene i studiet.

### **3. Sammensetting av emner i forhold til programmets målbeskrivelse**

Bachelor i ergoterapi er oppbygd med emner etter et livsløpsperspektiv. Utdanningen starter med et emne knyttet til mennesket i aktivitet og fortsetter med fokus på barn, ungdom, voksne og eldre. Tredje og siste studieår inneholder emnet Folkehelse og universell utforming, foruten Bacheloroppgave i ergoterapi og avsluttes med emnet Veiledning, ledelse, forvaltning og formidling av ergoterapeutisk virksomhet. Ved en oppbygning av ergoterapistudiet i form av et naturlig livsløp, synes studiet å kunne stimulere studentene til aktiv læring.

Ved vurdering av de dokument komitéen har blitt kjent med, synes det som at rammeplanens hovedemner er godt integrert i fagplanen. Komitéen anser imidlertid at hovedemnene gjerne kan beskrives mer tydelig under hvert emne i fagplanen. Siden oppstart av et nytt studie ofte kan virke forvirrende, kan det være en fordel å tydeliggjøre sammenhengen mellom emnene. For eksempel kunne derfor de naturvitenskapelige emnene være tydeligere beskrevet og begrunnet under punktet «Faglig innhold og relevans i studieprogram».

### **4. Hvordan kan valgfrihet påvirke studentenes læringsutbytte?**

En finner at studentene har noe mulighet til å påvirke innholdet i sitt studium. Basert på informasjonen fra lærerne og studentene synes påvirkning av læringsutbyttet først og fremst å

gjelde ved valg av praksissted og valg av det emnet de fordypet seg i ved skriving av sin bacheloroppgave. Komitéen vurderer imidlertid at PBL som arbeidsform også til en viss grad vil kunne gi mulighet for valgfrihet som kan påvirke læringsutbyttet positivt. Det synes derfor som at studiet har en hensiktsmessig vektlegging av innhold og læringsaktiviteter som er i tråd med de krav og den virkelighet som møter studentene som ferdigutdannet.

## **5. Mulighet for aktiv kobling mellom undervisning, forskning og fagmiljø**

Det er en tydelig strategi å muliggjøre en ønsket kompetanseutvikling for samtlige av de ansatte ved programmet som ønsker det. Parallelt og over tid synes det dessuten som at det er utført en aktiv jobb med å utvikle den pedagogikk som anvendes. Kompetanseutviklingen har gitt svært positive resultat sett i relasjon til den lille arbeidsstokken som er ansatt ved programmet. Som eksempel kan nevnes at en person nå søker professorkompetanse, en annen er i et dosentkvalifiseringsløp, mens andre er i gang med å kvalifisere seg som 1.lektor. Til sammen viser dette en svært positiv trend og en aktiv evne hos de ansatte til å øke sin kompetanse.

### **Et betimelig spørsmål synes imidlertid å være hvordan man skal kunne beholde denne kompetanse fremover på Bachelor i ergoterapi?**

Slik det fremstår for komitéen synes det å være et uttalt behov for førstestillinger ved programmet, noe som vil være av betydning for å beholde ønsket kompetanse i fremtiden og for å kunne opprettholde nødvendig kvalitet og nivå i innholdet i utdanningen. Rekruttering av kompetente ansatte synes derfor å kreve nye stillinger. I dag fins ingen stilling for professor, dosent eller 1.lektor ved programmet. Det synes derfor som at dette bachelorprogrammet ikke prioriteres når det gjelder opprettelse av stillingskategorier som ivaretar den kompetanse som er bygd opp.

### **Hvordan kan viktig kompetanse komme til nytte på ergoterapiprogrammet?**

Siden fagutøvelsen av ergoterapi i dagens samfunn skal bygge på forskningsbasert kunnskap, synes det å være av betydning at det opprettes stillinger som gjør det mulig at bachelorstudentene får tilgang til relevant kunnskap som utvikles også ved institusjonen. For ergoterapifaget, og for de personer fra programmet som har disputert, vil det også være viktig å ha mulighet for å bidra til videreutvikling av faget ved aktuell forskning og publisering i vitenskapelige tidsskrift, foruten å bidra i fagutviklende diskusjoner på programmet.

## **6. En kontinuerlig evalueringsprosess**

Basert på de samtaler og den dokumentasjon som er fremlagt for komitéen, synes det som at ergoterapeututdanningen ved Universitetet i Tromsø har en svært tydelig evalueringsrutine. Her dokumenteres årlig både studentenes evaluering, oppfulgt av en intern evaluering blant de ansatte på programmet, og en ekstern evaluering.

Hvor mange studenter som deltar i denne evalueringen synes usikkert, - noe som gjør at det kan stilles spørsmål til hvor representativ disse vurderingene er. I samtalen med programledelsen ble det uttrykt usikkerhet med hensyn til hvor tydelig resultatet fra studentenes evalueringer ble tilbakeført, noe som kan påvirke studentenes vilje til å medvirke ved evalueringer.

## 7. Gjennomstrømning, rekruttering og markedsføring

Basert på den informasjon som er fremlagt for komitéen, synes det som at det er vanskelig å få de riktige studentene interessert i å søke studiet. Med utgangspunkt i den aktuelle befolkningsutviklingen og at det sommeren 2017 ble vedtatt en ny Lovproposisjon i Stortinget som beskriver ergoterapi som en *skal-tjeneste*, det vil si en tjeneste som skal tilbys i alle norske kommuner innen 2020. På denne bakgrunn vil det være viktig og nødvendig at Universitetet i Tromsø tar sitt ansvar for at det utdannes tilstrekkelig med ergoterapeuter for å dekke landsdelens behov. Hvordan fakultetet aktivt forbereder seg på denne utviklingen vil derfor være av stor betydning.

Komitéeen anbefaler derfor en tydelig markedsføringsstrategi i regi av fakultetet. For å gjennomføre denne vil en gjennomgripende analyse være nødvendig for å tydeliggjøre hvilke markedsføringsstrategier som er hensiktsmessig for å nå den ønskelige målgruppe. Aktuelle tiltak kan også være å informere potensielle grupper om hva ergoterapiprofesjonen innebærer, samt tydeliggjøre hvilke oppgaver og ulike brukergrupper man møter som ergoterapeut i dagens og fremtidens Norge.

Kontakt med eksperter innen yrket som har erfaring med ulike befolkningsgrupper og samfunnsoppdrag vil være en forutsetning for å kunne tydeliggjøre relevant informasjon om ergoterapifaget. Eksempler på informasjonsprodukt kan være brosjyrer, informasjonsfilmer, informasjon på studentinformasjons-messer mv. Vi anbefaler også at ledelsen også vurderer å markedsføre den pedagogiske modellen som anvendes ved programmet. Problembasert læring og interprofesjonell læring kan være viktige aspekt for at man som student blir interessert i å studere ved Universitetet i Tromsø.

Komitéeen mener at den dårlige søkningen og gjennomstrømmingen i studiet ikke skyldes dårlig utdanningskvalitet. Det kan derimot synes som at gjennomstrømmingen har sin bakgrunn i årsaker som de ansatte på utdanningen vanskelig fullt ut kan påvirke.

Basert på komitémedlemmenes egne erfaringer, kan en generell anbefaling være at innholdet i det først studieåret er svært tydelig med hensyn til hva ergoterapiyrket innebærer og hva faget bygger sin kunnskap på. Blir dette budskapet for vagt, kan det være større sjans for at studentene slutter, da de ikke forstår hva yrket innebærer.

## 1- Introduction

This report summarises the external evaluation the master's degree programme in Telemedicine and e-Health (MA-T&eH) at the Arctic University of Norway (UiT). The evaluation is based on documents provided by the Faculty of Health Sciences and interviews with the Vice-Dean, staff in charge of the program and students.

The members in the committee are:

- Pieter Jelle Toussaint, PhD, Professor, Norwegian University of Science and Technology - Trondheim, Norway. E-mail: pieter@ntnu.no, phone: +47 73550739
- Claus Bossen, PhD, Associate professor, Aarhus University - Aarhus, Denmark. E-mail: clausbossen@cc.au.dk, phone: +45 87161983
- Enrico Maria Piras, PhD, Senior researcher, Fondazione Bruno Kessler - Trento, Italy. E-mail: piras@fbk.eu, mobile: +39 328 2735217

Professor, PhD, Pieter Jelle Toussaint is appointed leader of the committee's work.

### 1.1 Mandate and Process of the Evaluation

#### 1.1.1 Original mandate and divergent direction

The committee's initial mandate was, as stated in the document *Guidelines for external evaluation of study programmes at the Faculty of Health Sciences*, as follows:

*...to evaluate coherence in the study programme and analyse, if the subjects are related to the intended learning outcome and if the teaching methods are supporting that objective. The committee is also asked to evaluate whether the study programme's content and learning activities answer to the demands in working life.*

On the 3<sup>rd</sup> of May 2017, the committee received a mail from the contact person at the Faculty of Health Sciences, who was in charge of sending out the required documentation and organizing the site visit. Here it was stated that the committee should also take into account the assessment of the master in Telemedicine and E-health, as expressed in section 7.1 of the document *Gjennomgang av studieporteføljen - del 2: erfaringsbaserte og to-årige masterprogram*. One of the issues highlighted in this document regarding the MA-T&eH is the low number of Norwegian applicants to the program in general, as well as the low number of applicants for the technology track. Another issue highlighted was the relatively high level of drop out.

Besides that, the explicit request to the evaluation committee in *Gjennomgang av studieporteføljen* (p. 47), was the following:

*With the revision of the programme the focus should be on getting clear which competences the field of practice needs, and whether it is beneficial to have to separate tracks. It should also be assessed what the implications are of the establishment of a 5-year master in Health Technology at the faculty of Natural Science and Technology, for the content of the programme in Telemedicine and E-health. (Translated by P.Toussaint)*

At the start of the site visit, it was made clear by the Vice-Dean Professor PhD Geir Lorem that the technology track would not be continued, which made the recruitment problem for this part obsolete. The evaluation therefore focuses on the health track of the master program. Summarized our mandate included the following seven goals:

1. Analyse the recruitment problem
2. Analyse the drop-out problem
3. Evaluate coherence in the study programme
4. Analyse if the subjects are related to the intended learning outcome
5. Analyse if teaching methods are supporting that objective
6. Evaluate whether the study programme's content and learning activities answer to the demands in working life.
7. It should also be assessed what the implications are of the establishment of a 5-year master in Health Technology at the faculty of Natural Science and Technology, for the content of the programme in Telemedicine and E-health.

### 1.1.2 Process

The evaluation was based on information gathered through documents and interviews.

#### **Documents**

The documents received by the committee were the following:

1. Guidelines for external evaluation
2. Master in Telemedicine and E-Health: Health field of study (Background information, containing statistics on student numbers and results)
3. A list of publications in CRISTIN of the telemedicine and E-health group for the years 2014-2016
4. Master's Programme in Telemedicine and E-health, programme description of both the health and the technology tracks (from 2014)
5. Quality reports for the study over the years 2014-2016 (in Norwegian)
6. Gjennomgang av studieporteføljen - del 2: erfaringsbaserte og to-årige masterprogram. (in Norwegian).

The committee requested information on the 5-year Health Technology master, but were told that there was no written information available. We could contact a person involved in setting up the master, but have not used that opportunity, mainly because the MA-T&EH's health track has a different objective and target group. This report therefore does not address goal 7 above.

#### **Interviews**

The committee conducted interviews with a number of key persons involved in the master during a visit on June 14th 2017 to UiT, Tromsø. Based on the documents send to the committee a number of questions had been prepared, though the dialogue was open ended pursuing also issues and questions that arose during the interviews. The committee was in contact with the following persons:

1. The vice Dean for Education, Professor PhD Geir Lorem
2. The two heads of study, Professor PhD Gunnar Ellingsen, Professor Dr.med. Rolf Wynn, and student advisor Judy Au
3. Two students (One first year student; one who completed the master)

### **Analysis**

Based on the documents and the interviews, the committee identified a number of themes that reoccurred and that highlighted the problems with the master from the perspectives of these important stakeholders.

This process showed that the mandate goals 3 and 4 (above) were not seen as problematic by the stakeholders. They are therefore not, or only superficially, addressed below.

## **2 Evaluation and recommendations**

This section addresses the main themes that emerged from the documents and the interviews. Each theme is described and some recommendations are formulated, specifying possible ways to deal with the problems identified. However, before addressing this problem-oriented themes, we summarize shortly what we consider to be the strengths of the program, and why we recommend it to continue.

### **2.1 Strengths of the program**

The program addresses an important field of knowledge and domain of practice. The establishment of the Norwegian Directorate of eHealth (<https://ehelse.no/english>), indicates that there is a demand for people that have knowledge about the use of ICT in health care at a national level in Norway. Internationally, developments like the failed implementation of a national Electronic Patient Record by the National Health Service in the UK, as well as mixed results with implementation of telemedicine on a large scale, show that there is a need for evidence based health informatics as well as a need for people with knowledge and insight into socio-technical design and application of healthcare IT.

The program aims to provide such knowledge and is connected to a strong research group, as demonstrated by the impressive list of publications over the years 2014-2015. Furthermore, the program has a strong connection to the Norwegian Center for E-health Research, which opens up for translating research findings into guidelines and recommendations that can impact policy making and implementation activities. The content and the organization of the teaching material is assessed as being satisfactorily by both staff and students.

### **2.2 Themes**

#### **Recruitment**

Presently the program accepts only students with a BA in the health or computer science professions. The latter groups of students only comprise a low number of 1,8 admitted students per year, and presently the ‘Technology’ track of the program is likely to be closed. Thus, the following remarks will focus on recruitment and admission of students to the health track.

Whereas a master in telemedicine and e-health seems to be attractive for international students as evidenced in the high number of international applicants, this does not seem to be the case for Norwegian students. The number of potential students is of course much smaller in Norway than internationally, and the present restrictions to have a BA within the health professions additionally reduces the number of potential Norwegian applicants. There did not seem to be a strong reason for this restriction other than the benefit of having students with domain knowledge and practical experience with healthcare work, which enriches the program, also considering that interdisciplinarity is one of the major strengths of the program itself. However, the staff mentioned that health care is subdivided into many specializations and a subsequent heterogeneity of knowledge genres and practical experiences arises (nursing, radiology and surgery are quite different practices). Furthermore, the practical experience required often means that the target group consists of people that have been or are in a job, possibly have a family, mortgage, etc. It can be difficult for these people to engage in a full time master.

An additional reason for the low number of Norwegian applicants could be that the program is not well known within Norway, though this is uncertain given the high profile of research and of the National Center for Telemedicine to which the program is closely associated. Moreover, according to students, it is hard to know what to expect from the program before enrolling and its benefits for a career improvement are not clear beforehand. However, reaching out to the proper target groups via marketing efforts is a challenge.

**Possible strategy:** The committee proposes three measures to deal with the above challenges:

- Open up admittance for students having a BA with the social sciences, computer science, or healthcare. A less strict admittance criteria might attract Norwegian students at a time when further studies are of interest. Most likely, it will also attract more international applicants.
- With respect to marketing, students argue that the MA-T&eH was not widely known within UiT, and if true this would seem to be one first target. So, market the master among BA students in relevant BA-programs. Success stories or the involvement of alumni could help to sharpen the message and provide more tangible and concrete examples of the benefits of enrolling.
- Also, the program could be advertised on national events, such as the yearly eHIN conference in Oslo to attract Norwegian students beyond the Northern Region.
- In addition, it would be possible to send out information about the program to organizations that employ potential students, such as hospitals, community care and Health ICT organisations.

### **Academic and professional training**

The program aims to have a profile that includes both an academic orientation and a professional orientation. In practice the academic orientation has mainly been in focus. The courses are firmly grounded in the scientific work of the faculty members involved in the program, and the students acquire important academic skills, such as the use of different research methods and techniques, and academic writing (students are also involved in scientific writing and publishing). However, both from side of the students as from the side of the faculty, there is a wish for more practice orientation. One of the aims with the program, as expressed by the vice dean, is that it provides knowledge and skills considered relevant by (Norwegian) community health care providers and the health IT industry. Also, the students expressed an interest in more practical experience with health IT systems. From both the documents and interviews, it became clear that the challenge was not a choice of between the two profiles (academic or practice), but a question of finding a better balance between the them.

**Possible strategy:** The committee recommends the following three measures:

- The program already uses guest lecturers (much appreciated by the students), but it has not been clear from the documentation or the interviews to which extend these guest lecturers are coming from academia or from practice. It is recommended to include guest lecturers that have a role as system developer, system implementer or similar. By sharing their experiences with the students, they can give them insight into how health informatics works as a community of practice.
- The possibility for internships should be offered to students. For example, students could be part of a work practice during part of their master project. Internships could be particularly beneficial for students with no previous experience in healthcare, should recruitment policies be made more inclusive (see “Possible strategy” about recruitment).
- Establish a reference group that includes representatives from relevant organisations in the healthcare sector (Helse IKT Nord, Sykehus Nord, DIPS, Community care) in order to get feedback on the content of the study program and the competences required, as well as establishing a network for internships and jobs (see also the section on *Relationships with stakeholders*).

### **Norwegian and International students**

During the lifetime of the program, students have mainly been recruited internationally with a low number of Norwegian students. According to interviews, international students comprise 80-90% of all students. Norwegian and international student seem to have different problems. Presently, Norwegian students typically have full or part time jobs, family, and mortgage according to staff. There is a consensus among all that were interviewed that it is difficult to take leave or acquire financial support to cover for time to study. Norwegian candidates continue their work during studies and tend to take only one course at the time which prolongs their program enrollment beyond 2 years and increases the likelihood of dropping out. It was also suggested that the program being entirely English-based (both the teaching and the writing of essays/reports is in English) might hamper Norwegian students to apply or complete. However, the latter argument would also seem to apply to international students not all of which have English as their first language.

International students might have difficulties to join the program due to the financial requirements. They get a students' visa for only 2 years. For this reason, however, they are more committed to finish their studies in due time and go back to their countries of origin (they often have to go back to their countries to collect data for their thesis). Finishing the master program has granted students good positions in their countries, according to staff.

**Possible strategy:** *Norwegian and international students seem to have partially conflicting interest.* Given the wish to enroll more Norwegian students, the challenge here is to make it more easy for these to enroll without making it more difficult (if not impossible) for the international students. The committee proposes the following measures to be taken:

- With respect to the language issue, a possibility is to open up for writing exam papers and master theses in either English or Norwegian. Even though teaching and curriculum remains in English, Norwegian students can produce their work in the language they are most comfortable with.



- With respect to the challenge of combining the study with work and a family, turning the program into a part-time study is not an option, because that would make it impossible for international students to get a visum. A different option would be to extend the use of net-based teaching. This could reduce the need for students to be physically in Tromsø, but might also mean decrease of the quality of the study environment and of completion time, since F2F communication with fellow students and lecturers tends to be valuable.
- As stated above, a more open admittance criteria of a BA in social sciences or health care might attract more Norwegian students, before they get full time jobs, etc.

## Drop-out

Dropping out of the program has been reported as a major issue. The percentage of students that complete the master program ranges from 50 to 100 percent for the years 2009-2016 (where numbers for 2014 and 2015 are missing). Overall success rate is ca 60%, so a drop-out rate of approximately 40% on average. The highest dropout rates occurred in the years 2009, 2013 and 2016, where it was 50%.

There are two main reasons for dropping out.

- Early drop out: Since candidate are allowed to apply for admission to more than one program, they can decide to leave the program early-on in favour of a different program. Also, students may discover that the workload is too demanding in combination with other work and family obligations.
- Second year drop out: After the first year, students have one full year to complete their thesis. During this year, the periodic consultations with the supervisor are the only connection to the master program. Both lecturers and students addressed the lack of study facilities and the distance to fellow students enrolled in this as well as in other programs as an issue (losing the feeling of being within a learning/student environment).

**Possible strategy:** The first year dropout seems difficult to address other than providing more information upon the program and overbook in order to arrive at the wished-for number of students after early drop-out. As for the second year drop-out, the main problem seems to be that students primarily work on their own and find it challenging to properly manage their master project. The committee proposes three possible measures that could be implemented to help students dealing with this problem.

- First, increase the number of obligatory meetings between students and lecturers during the second year. A possibility could be to schedule a number of meetings where students present their master project (progress, challenges etc.) to each other and supervisors. In this way they could learn from others and get feedback on their work and how to proceed.
- Encourage students to work together on a master project. Even though collaboration can introduce new challenges, it helps to share the responsibility for the project.
- Divide the master project into two parts of each 30 ECTS (i.e. two semesters). The first part could be methods, theory, or data generation project in preparation for writing the thesis in the second part. The first part should focus on a subject or issue related to the thesis, and could consist in describing a research design and generate data; conducting a literature review or write a 'related work report', or writing the theoretical chapter(s) for the thesis. The second part would be the thesis and here the generated data could be analysed and the thesis written. This division into two of the

second year could provide students with a structure, scheduled meetings and a number of smaller goals on the road to the large end goal, and hence possibly improve completion rates.

### **Study facilities and environment**

In the meeting with the students, it was argued that the program lacked some basic facilities that could help to increase the feeling of being part of a learning community. The first thing mentioned was that students in the program did not have access to a study room in the faculty (desk and chair), though this allegedly is the case for other programs. Having access to such a facility would support the development of a learning community between students, and would be especially helpful while working on the master thesis. It would make it much easier to connect to the other students working in their thesis. A need for more gathering events outside the regular lectures was also pointed out.

**Possible Strategy:** The committee proposes two possible measures:

- Give students access to a common study place where they have access to working spaces, and can sit together with other students studying, working on exam assignments or writing their master thesis.
- Organize common events outside the lectures, such as seminars or social gatherings. This could enhance the group feeling.

### **Relationships with stakeholders**

The program has many stakeholders, such as: UiT, the National Center for E-health Research, the Faculty of Health Sciences, the University Hospital, health IT industry, community healthcare and students. All having their own specific interests in the program. Trying to balance - if not all, then at least some of these interests - is a challenge. This is reflected in the discussion of some of the themes above, like combining academic and professional training, and being attractive to both regional, national and international students. Presently, there is no established way in which to engage stakeholders in program and curriculum development.

**Possible Strategy:** The committee recommends to establish an advisory board in which the main stakeholders of the program are represented. This advisory board should meet the program directors twice a year and give input to which profile and competences (for example, which competences do IT vendors or community health organisations need) they would like the program and final candidates to have, as well as provide a wider network through which to establish cooperations (internships, course and thesis projects). This advisory board could be central in a continuous process of evaluating and redesigning the program, as well as a way for the program to make itself visible in Norway and provide students contact with employers. Moreover, while students perceive the usefulness of the program for their practice they are also aware that it does not grant exclusive access to specific positions as other program do. A stronger and more stable relationship with stakeholder could also be beneficial in terms of establishing a new professional profile recognized by potential employees.

## **Conclusions**

The committee is of the opinion that the program offers an important educational service, and should be retained. It has some strong points (both nationally and internationally attractive; combining academic and professional training; connection to a strong academic milieu) that should be sustained. We think that the challenges faced by the program, can be dealt with by implementing the recommendations given above in relation to the several themes discussed.

The committee hopes that the evaluation done and the recommendations given will be useful in the process of changing the program in order to meet the challenges identified. The committee would like to thank the Faculty of Health Sciences of UiT for their confidence expressed by appointing us as members of the evaluation committee, and the participants in the interviews for their insights and contributions.

## ORIENTERINGSSAK

---

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet	15.03.2018	14/18

---

### Disponering av fakultetets strategiske midler 2017 og status for fremtidige disponeringer

I henhold til fakultetets budsjettfordelingsmodell<sup>1</sup>, settes 3,5% av fakultetets budsjetttramme av til strategiske formål på fakultetet. Midlene skal forvaltes i tråd med vedtatte prinsipper som fremkommer av fakultetsstyresak FS 21/16 Strategisk handlingsrom – endelig behandling<sup>2</sup>.

Hver måned settes det opp en rapport for å gi fakultetsledelsen og instituttledelsene en oversikt over fakultetets prioriteringer og et eventuelt resterende handlingsrom innenfor den strategiske potten. Av den grunn inngår både besluttede avtaler, samt estimerte kostnader for mulige forpliktelser. Størrelsen på sistnevnte gruppe aktiviteter kan endres løpende. Rapporten skal derfor ikke tas som tilsagn om finansiering, med mindre annen avtale foreligger.

Av vedlegget fremkommer disponeringene av fakultetets strategiske midler i 2017, samt en status for disponeringer så langt i 2018. Av tabell 1 ser man at fakultetet hadde 19,7 mill. kr disponibelt i 2017 og at 2,5 mill. kr sto udisponert ved årets slutt. Disse midlene inngår i fakultetets avsetninger per 31.12.2017 og fremkommer av fakultetsstyresaken om Årsregnskap som legges frem for fakultetsstyret i mars møtet.

Av tabell 2 fremkommer at fakultetet har 24,5 mill. kr i strategiske midler for 2018. Per dato er 5 mill. kr udisponert. Fakultetsstyret vil motta en ny statusrapport per 1. tertial 2018.

Thrina Loennechen  
dekan

Kjetil Kvalsvik  
fakultetsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

---

<sup>1</sup> FS 27/17 Flerårig budsjettfordelingsmodell Helsefak, ephorte ref 2017/2189-15

<sup>2</sup> FS 21/16 Strategisk handlingsrom – endelig behandling, ephorte ref 2016/1111-21

Vedlegg

1 Vedlegg 1- Disponering av fakultetets strategiske midler

Saksbehandler: Seksjonsleder Ann-Sofie Rydningen og senior rådgiver Kine Nilsen, seksjon for personal- og økonomitjenester

## Vedlegg 1: Fakultetets strategiske midler

**Tabell 1: Disponeringer av fakultetets strategiske midler for 2017**

FAKULTETETS STRATEGISKE MIDLER (310100-200515)	2017	Referanse
<b>ÅRLIG STRATEGISK AVTAK</b>	<b>-19 719 981</b>	
Udisponerte strategiske midler tilbakeført	-494 828	ephorte 2012/403-74
<b>FORSKNING</b>		
<b>Styrke ekstern forskningsfinansiering</b>		
20% stilling ingeniør IPS	113 081	ePhorte 2016/1111-10
Postdoc ungt forskertalent IMB - FRIMEDBIO	666 000	ePhorte 2016/1111-16 og -17, 2016/4750
Støtte til større internasjonale søknader	335 087	
DB KG Jebsen TREC - IKM	105 210	ePhorte 2016/1111-55
<b>Forskningsinfrastruktur til felles kjernefasiliteter (med UNN)</b>		
<b>Karriereutvikling og internasjonalisering</b>		
Kurs og reise	21 613	
<b>Strategisk styrkning av eksisterende forskningsmiljø og oppbygging av nye forskningsmiljø</b>		
SKDE - Senter for klinisk dokumentasjon og evaluering	901 765	ePhorte 2012/403-60, 2016/1111-28
Miljøstøtte	4 400 000	ePhorte 2013/5706
Delfinansiering professor 1 i barne- og ungdomspsyk. - IKM	347 154	ePhorte 2012/440, 2016/1111-5, 2016/3481
Senter for arbeidshelse i Nord - ISM	223 917	ePhorte 2015/646-9
Post Doc Abel zur Wiesch - IFA	338 386	ePhorte 2015/646-15
Midlertidig stilling bioinformatikk IKM	209 233	ePhorte 2016/3818, 2016/1111-11
Welcome Trust ISM	400 000	ePhorte 2012/403-46, 2013/774
Medlemskap CHRN	45 383	ePhorte 2015/646-6
Kompetansesenter for snøskred - IPS	350 000	ePhorte 2016/1111-29 og -33, 2016/8389
Insentivmodell for søknader av særlig høy kvalitet	1 310 000	
Arrangementstøtte ILSA - ISM	40 000	ePhorte 2016/1111-46
Global Helse -norge / NSG	40 000	ePhorte 2016/1111-63
<b>UTDANNING</b>		
<b>Styrke ekstern finansiering av utdanningsprosjekter</b>		
Utvikling av metoderommet	200 000	ephorte ref 2016/6831
<b>Pedagogisk utviklingsarbeid og kompetanseheving</b>		
Prodekan utdanning-PM (lønnsmidler revisjon)	2 500 000	
DPS-koordinatorer IKM	647 158	ePhorte 2016/1111-26
Studieplanarbeid - bachelor i ambulansefag	28 753	ePhorte 2016/1111-42
Bachelor paramedic	161 000	ephorte 2017/3814
Utdanningskonferanse 2017	100 000	
Gjesteprofessor ISM	150 000	ePhorte 2016/1111-66
<b>Strategisk oppbygging av tverrprofesjonelt læringsmiljø</b>		
Pilot av emne i praksisveiledning	75 000	
Utdanningsledelse -studietur til Melbourne	135 111	
Prosjektkoordinator pasient- og kvalitetssikkerhetsarbeid	376 800	ePhorte 2016/1111-47

FAKULTETETS STRATEGISKE MIDLER (310100-200515)	2017	Referanse
<b>Strategisk styrking av utdanningsinfrastruktur</b>		
Tilgang database NTNU - profesjonsstudiet medisin	211 500	ePhorte 2016/1111-30 og -35
Canvas	41 631	ePhorte 2016/1111-61
<b>Internasjonalisering av studier</b>		
Samarbeid Northern Ontario School of Medicine - ELU	324 000	ePhorte 2016/1111-36
Utvikling av internasjonalt semester og etablering av strategiske utvekslingsavtaler	114 000	ePhorte 2016/5550
Sommerskole 2017 - Northern Nursing Education Network - IHO	40 000	ePhorte 2016/1111-54
<b>ANNET</b>		
Bistilling beslutningsalgoritmer kirurgi - IKM	27 836	ePhorte 2016/1111-9
Barents Bio Center	125 000	ePhorte 2015/646-20
Konferanse Biopros 2017	50 000	ePhorte 2016/1111-25
Startfinansiering ernæringsstudiet - ISM/IMB/IKM	2 533 294	ePhorte 2016/6227
Reisestøtte TAMS	5 000	ePhorte 2016/1111-41
Deltakelse Yukkigassen ArcticaBiotika	3 490	ePhorte 2016/1111-45
Åpning legeutdanningen Finnmark	60 000	ePhorte 2016/1111-53
<b>Totale strategiske forpliktelser</b>	<b>17 261 574</b>	
<b>Differanse avtak og forpliktelser</b>	<b>-2 458 407</b>	

**Tabell 2: Fakultetets strategiske midler per 02.03.2018**

FAKULTETETS STRATEGISKE MIDLER (310100-200515)	2018	2019	2020	2021	2022	Referanse
<b>ÅRLIG STRATEGISK AVTAK</b>	<b>-24 525 816</b>	<b>-24 991 457</b>	<b>-25 925 728</b>	<b>-26 736 382</b>	<b>-27 519 597</b>	
<b>FORSKNING</b>						
<b>Styrke ekstern forskningsfinansiering</b>						
20% stilling ingeniør IPS	103 000	36 000				ePhorte 2016/1111-10
DB NALMIN - IMB	315 000					ePhorte 2016/1111-15
Postdoc ungt forskertalent IMB - FRIMEDBIO	680 000					ePhorte 2016/1111-16 og -17, 2016/4750
Støtte til større internasjonale søknader	750 000	750 000	750 000	750 000	750 000	
DB KG Jebsen TREC - IKM	146 983	54 880				ePhorte 2016/1111-55
<b>Forskningsinfrastruktur til felles kjernefasiliteter (med UNN)</b>						
<b>Karriereutvikling og internasjonalisering</b>						
Kurs og reise	120 000	120 000	120 000	120 000	120 000	
Utenlandsstipend egenfinansierte postdok.	630 000	630 000	630 000	630 000	630 000	
<b>Strategisk styrkning av eksisterende forskningsmiljø og oppbygging av nye forskningsmiljø</b>						
SKDE - Senter for klinisk dokumentasjon og evaluering	928 818	956 682	985 383	1 014 944		ePhorte 2012/403-60, 2016/1111-28
Miljøstøtte	2 102 499	2 500 000				ePhorte 2013/5706
Videreføring Miljøstøtte IMB		416 666	833 333	833 333	833 333	ePhorte 2013/5706
Videreføring Miljøstøtte IFA			2 500 000	2 500 000	2 500 000	ePhorte 2013/5706
						ePhorte 2012/440, 2016/1111-5, 2016/3481
Delfinansiering professor 1 i barne- og ungdomspsyk. - IKM	357 569	368 296	379 345	390 725	402 447	
Senter for arbeidshelse i Nord - ISM	483 000	210 000				ePhorte 2015/646-9
Post Doc Abel zur Wiesch - IFA	700 000	520 000				ePhorte 2015/646-15
						ePhorte 2012/403-46, 2013/774
Welcome Trust ISM	400 000					
Medlemskap CHRN	43 000	43 000	43 000	43 000	43 000	ePhorte 2015/646-6
						ePhorte 2016/1111-29 og -33, 2016/8389
Kompetansesenter for snøskred - IPS	350 000	350 000	350 000			
Stipendiatstilling IHO	571 650	588 800	606 463	624 657		Jf dialogmøte 11.12.15



FAKULTETETS STRATEGISKE MIDLER (310100-200515)	2018	2019	2020	2021	2022	Referanse
Insentivmodell for søknader av særlig høy kvalitet	1 800 000	1 800 000	1 800 000	1 800 000	1 800 000	
Gjesteprofessorer SAG - ISM	150 000					ePhorte 2016/1111-51
SANS -IMB	323 000	489 250	503 928	519 045	534 617	ePhorte 2016/1111-62
Nasjonalt forskningsnettverk / NSF	375 000	375 000	375 000			
Global Helse -norge / NSG	60 000	60 000	60 000	60 000	60 000	ePhorte 2016/1111-63
Stilling PET	400 000					
Befolkningsundersøkelser i Nord - ISM		1 300 000	3 150 000	3 150 000		
<b>UTDANNING</b>						
<b>Styrke ekstern finansiering av utdanningsprosjekter</b>		1 800 000	1 800 000	1 800 000	1 800 000	
Emne samisk kultur (rethos)	250 000					ePhorte 2016/1111-65
<b>Pedagogisk utviklingsarbeid og kompetanseheving</b>						
Prodekan utdanning-PM (lønnsmidler revisjon)	2 500 000					
Utvikling/revisjon av studieprogram	400 000					ePhorte 2016/1111-65
Bachelor Paramedisin - IKM	538 617	1 388 831	1 907 196			
Startfinansiering ernæringsstudiet - ISM/IMB/IKM	300 000					ePhorte 2016/6227
DPS-koordinatorer IKM	666 573	343 285				ePhorte 2016/1111-26 og -72
<b>Strategisk oppbygging av tverrprofesjonelt læringsmiljø</b>						
Studentdrevet pilot for etablering av bærekraftig TPS i praksis.	200 000					ePhorte 2016/1111-65
Prosjektkoordinator pasient- og kvalitetssikkerhetsarbeid	454 200					ePhorte 2016/1111-47
Hel-6340	100 000					ePhorte 2016/1111-64
<b>Strategisk styrking av utdanningsinfrastruktur</b>						
Tilgang database NTNU - profesjonsstudiet medisin	90 000					ePhorte 2016/1111-30 og -35
Canvas	20 000					ePhorte 2016/1111-61
<b>Internasjonalisering av studier</b>						
Samarbeid Northern Ontario School of Medicine - ELU	324 000					ePhorte 2016/1111-36
Utvikling av internasjonalt semester og etablering av strategiske utvekslingsavtaler	200 000					ePhorte 2016/5550
Etablering samarbeidsavtale Melbourne	50 000					ePhorte 2016/1111-65
Uttekslingsavtaler	60 000					ePhorte 2016/1111-65

FAKULTETETS STRATEGISKE MIDLER (310100-200515)	2018	2019	2020	2021	2022	Referanse
<b>ANNET</b>						
Bistilling beslutningsalgoritmer kirurgi - IKM	32 000	15 000				ePhorte 2016/1111-9
Stenging AKM - konsekvenser D'Liver	15 000					ePhorte 2016/1111-50
Strategisk tildeling Idrettshøgskolen	666 332					
Strategisk tildeling Institutt for Vernepleie	795 749					
<b>Totale strategiske forpliktelser</b>	<b>19 451 989</b>	<b>15 115 690</b>	<b>16 793 648</b>	<b>14 235 705</b>	<b>9 473 397</b>	
<b>Differanse avtak og forpliktelser</b>	<b>-5 073 827</b>	<b>-9 875 767</b>	<b>-9 132 080</b>	<b>-12 500 677</b>	<b>-18 046 200</b>	
Estimert strategisk avtak fra 2019 og fremover						

## FULLMAKTSSAK

---

Til:  
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:  
15.03.2018

Sak:  
15/18

---

### Høringsuttalelse fra Det helsevitenskapelige fakultet om den fremtidig organiseringen av administrasjonen ved UiT – ADM2020

På fakultetsstyremøtet den 15. mars 2018 ga fakultetsstyret dekanen fullmakt til å avgi høringsuttalelse på vegne av Det helsevitenskapelige fakultet om den fremtidige administrative organiseringen, ved UiT Norges arktiske universitet. Høringsuttalelsen blir som avtalt lagt frem for fakultetsstyret som orienteringssak i det første påfølgende møte.

Thrina Loennechen  
Dekan

Kjetil Kvalsvik  
Fakultetsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Vedlegg

1 Høringsuttalelse fra Det helsevitenskapelige fakultet

Julia Holte Sempler

## Delrapport 2 fra arbeidsgruppe for fremtidig organisering av administrasjonen ved UiT - høringssvar Helsefak

Det Helsevitenskapelige fakultet ved UiT (Helsefak) vil med dette fremme noen kommentarer og forslag til høringsnotatet.

### *Innledende kommentarer*

Helsefak mener at alle forslagene til organisering av nivå 1 er mulig å gjennomføre, og støtter i hovedsak beskrivelsene for designet av organiseringen av nivå 2/3. Det er imidlertid ikke mulig å ha oversikt over hva konsekvensene av de nye fellestjenestene vil være, og dette påvirker i stor grad vurderingene knyttet til organiseringen av nivå 2/3.

Det viktigste tiltaket for å øke effektivitet og kvalitet i UiTs samlede administrasjon, er å jobbe med kultur for samhandling. Det kan hevdes at for svak samhandling og for liten grad av samarbeid om administrative tjenester er en utfordring ved UiT i dag, og at dette bør utvikles uansett organisering. Helsefak ber om at det ved utgangen av omorganiseringen etableres gode prosjekter i organisasjonen med formål å utvikle samhandling og arbeidsdeling i administrasjonen slik at kjernevirksomhet sikres på en måte som organisasjonen vil være tjent med.

### *Ledelse: Avdeling/seksjon vs. faggruppe/team*

Helsefak ser poenget med at administrasjoner tenderer til å organisere seg mer formelt enn fagmiljøene. En oppmyking av en fast avdelings- og seksjonsstruktur til fordel for faggrupper og team, kan gi et større handlingsrom til å gjøre endringer i takt med behov, og slik sett gi større dynamikk. Vi stiller i midlertid spørsmål ved hva den reelle gevinsten vil være hvis man tilsetter personer som faggruppeledere og teamledere for permanente funksjoner. Det kan argumenteres for at faggruppe/team kan gi mer utydelig ledelse, og derigjennom svekke fleksibilitet. Det må være samsvar mellom stilling og ansvar hvis denne skal fungere godt i organisasjonen, og være meningsfull for den som innehar stillingen. Det reelle ansvaret i stillingene kan raskt bli de samme som om man har formelle seksjoner, men uten tilsvarende myndighet. Hvis man velger å gå videre med denne modellen, er det viktig at det gjøres noen tydelige avklaringer:

- Forhold mellom stilling og ansvar
- Identifiserbar funksjon i organisasjonen
- Myndighet til å løse oppgaver og problemstillinger

Vi vil ikke være tjent med sentrale funksjoner som ikke utrustes med tydelig ansvar, myndighet og legitimitet, og hvor saker i hovedsak må avklares av neste ledernivå.

### *Arbeidsdeling mellom nivå 1 og 2/3*

Helsefak støtter rapportens anbefaling om en standardisering av arbeidsdelingen mellom nivå 1 og 2. UiT har en differensiert fakultetsstruktur i volum, økonomi, faglig innhold og kompleksitet. At fakultetene mottar

samme fellestjenester (type og omfang), og at arbeidsdelingen mellom nivåene er tydelig mener Helsefak er et viktig premiss for å utvikle god effektivitet og kompetanse i administrasjonen. Hvis enkeltfakulteter ikke har kapasitet og/eller kompetanse til å etablere tjenester som er forutsatt løst på nivå 2/3, må dette løses i samarbeid med andre fakultet og ikke gjennom særordninger fra nivå 1. En slik ordning vil uthule arbeidsdelingen mellom nivåene, og bidra til suboptimale løsninger totalt sett.

#### *Internkontroll*

Helsefak mener det vil være en effektiviseringsgevinst i å etablere en tydelig funksjon på nivå 1 innenfor internkontroll/internrevisjon. Denne bør ut fra risikovurderinger drive kontroll av virksomhetene på en slik måte at andre nivåer i organisasjonen ikke driver kontroll av hverandre. Dette gjelder flere områder enn for økonomifeltet, som helseforskningslov, personopplysningslov, HMS etc. Dette er i liten grad utredet, og Helsefak ber om at dette vurderes nærmere i forlengelsen av omorganiseringen.

### **Organisering av avdelingene**

#### *Strategiske utviklingsoppgaver*

Helsefak ser hensikten med særskilt å drøfte strategiske utviklingsoppgaver for å sikre kapasitet og kvalitet i disse. Virksomhetsstyring, forskningsstrategier, utdanningskvalitet og organisasjonsutvikling bør imidlertid suppleres med kommunikasjonsfeltet. Kommunikasjon og formidling er blant UiTs lovfestede kjerneoppgaver og en stadig viktigere del av vårt samfunnsoppdrag. Uten en strategisk tilnærming til kommunikasjon og formidling vil UiT ikke kunne være den drivkraften for samfunnsutvikling man tar mål av seg for å være. Helsefak mener derfor at alle tre modellene for organisering av nivå 1 bør definere kommunikasjon og formidling som et strategisk utviklingsområde. I likhet med de andre strategiske utviklingsområdene, bør også kommunikasjonsfeltet gjenfinnes på nivå 2. Det vises til [rapporten fra arbeidsgruppa ADM2020 Kommunikasjon og formidling](#), kapittel 1.3 for bakgrunn og begrepsdefinisjoner.

Helsefak vil understreke viktigheten av at de strategiske utviklingsoppgavene kobles tett med fakultetenes strategiske utviklingsarbeid, slik at samhandlingen både horisontalt og vertikalt i organisasjonen styrkes.

Helsefak har ikke en absolutt mening om de strategiske utviklingsområdene bør organiseres i matrise eller i stab. Det kan være fordeler med begge løsninger. Med en stabsløsning er det særlig viktig å etablere god samhandling mellom denne og avdelingene for å utnytte kompetanse og sikre effektivitet. Med en matriseløsning er det viktig at ansatte med ansvar for de strategiske utviklingsoppgavene er tydelig organisert og identifiserbare i organisasjonen, og fungerer som dedikerte ressurser for universitetsledelsen.

#### *Modell 1-2-3*

I vurderingen av de ulike modellene mener Helsefak at det ikke vil være heldig å organisere de strategiske utviklingsområdene i egne avdelinger. Dette kan føre til en for statisk organisering av områder som i sin natur bør være tverrgående mellom avdelinger og fakultet. Helsefak støtter derfor ikke modell 2.

Fakultetet mener at både modell 1 og 3 er realistiske, men ser visse fordeler med modell 3.

Fordelen med modell 1 er at den er noenlunde kjent i organisasjonen og skaper minst behov for omorganisering. En bekymring med denne er at integreringen av nye fellestjenester kan gjøre kontrollspennet i avdelingene for stort. For en avdelingsdirektør kan det bli for omfattende å ha ansvar for strategiske utviklingsfunksjoner, forvaltning og tjenesteproduksjon på en gang. Hvis modell 1 skulle vurderes nærmere, mener Helsefak at de strategiske utviklingsfunksjonene bør legges i stab for å sikre fokus på forvaltningsoppgavene og fellestjenestene, og følgelig redusere spennet i ansvaret til avdelingsdirektørene.

Modell 3 er mer radikal, og vil representere en større omorganisering av nivå 1, selv om tidligere avdelinger i en eller annen grad vil videreføres som seksjoner i nye avdelinger. Helsefak mener det kan være interessant å organisere forvaltningsoppgavene i kjernevirksomheten i en avdeling for å sikre god samhandling mellom disse, og tydeligere organisere økonomi- og organisasjonsfeltet i samme avdeling. Avdeling for administrativ støtte er imidlertid uklart ift. de to forvaltningsavdelingene. Helsefak har imidlertid for dårlig grunnlag til å mene noe tydelig om seksjonsinndelingene innenfor en slik avdelingsstruktur. Hvis man går videre med denne ber fakultetet om at man ikke automatisk viderefører dagens avdelinger som seksjoner, men reelt vurderer andre sammensettinger. F.eks. omhandler internasjonalisering både ansatte og studenter, og rekruttering også både studenter og ansatte.

Helsefak mener begrepet fellestjenester er uklart. Fakultetet forstår gjennomgående fellestjenester som administrative tjenester som ikke skal organiseres i større eller mindre grad på fakultets- og instituttnivå (som for eksempel arkiv i dag), i motsetning til andre fellestjenester som organiseres etter arbeidsdeling mellom nivå 1 og 2. Gjennomgående fellestjenester kan organiseres i «avdeling for administrativ støtte», og vil gi avdelingen en tydelig tjenesteytende profil mot brukerne. Fellestjenester som organiseres på nivå 1 og 2, er å betrakte som et regulært samhandlingsfelt mellom nivå 1 og 2, og bør organiseres i forvaltningsavdelingene.

Helsefak mener en slik avdeling for administrativ støtte også bør navngis på en måte som er forståelig i organisasjonen – trolig ved bruk av begrepet fellestjenester i avdelingsnavnet.

### **Design av nivå 2 og 3**

Helsefak er tilfreds med at fakultetenes autonomi tydelig fastslås. Dette følger både av instruks for dekan og er nødvendig pga. fakultetenes diversitet. Helsefak vil ha andre administrative behov enn for eksempel IVT-fak. På mange måter har Helsefak samme strukturelle utfordringer i sin instituttstruktur som UiT har med sin fakultetsstruktur, og det er derfor krevende å standardisere arbeidsdelingen mellom nivå 2 og 3.

Instituttledelsen har behov for en viss administrasjon i sin linje for å kunne drive og utvikle kjernevirksomheten, og graden av fellestjenester må følgelig balanseres. Dette ser ulikt ut blant fakultetets 10 institutter, som spenner fra 30 – 250 årsverk, fra eksperimentell virksomhet til teoretiske fag, fra profesjonsutdanninger til fagdisiplinære utdanninger og fra all virksomhet på campus i Tromsø til multicampusvirksomhet.

Det er fortsatt uklarhet rundt hvilke funksjoner som legges inn i de ulike fellestjenestene, og det er vanskelig å se alle konsekvensene av dette for nivå 3. Fakultetet forstår at de besluttede fellestjenestene organiseres enten på nivå 1 eller 2. Dette kan potensielt tømme instituttene for administrative ressurser, og det er en risiko ift. tilstrekkelig ivaretagelse av kjerneoppgavene innen utdanning, forskning og formidling. Vi mener derfor det i tillegg til fellestjenestene må være rom for å vurdere spesielle selvstendige administrative behov på instituttnivå. Fakultetet ber om at universitetsdirektøren vurderer å gå forsiktig fram i etableringen av fellestjenestene og bemanne disse konservativt, slik at man kan vinne erfaring og utvikle disse over tid. Tjenestene som etableres bør også jevnlig revideres og utsettes for brukerundersøkelser for å sikre og utvikle kvaliteten på disse.

Helsefak vil forholde seg til de beslutningene som fattes av universitetsdirektøren, og søke å organisere administrasjonen i tråd med dette. Vi vil imidlertid peke på betydningen av at gjennomgående faglig ledelse forvaltes med relativt vide rammer, slik at diversitet og lokal tilrettelegging kan håndteres på en god måte.

Til de gjennomgående funksjonene som skal gjenfinnes på nivå to (økonomi, HR, forskning og utdanning), mener fakultetet at formidling også må inn. Formidling er en kjerneoppgave for UiT, og fordrer fokus og

kapasitet også på fakultetsnivå. Kommunikasjon er et vesentlig element i alt utviklingsarbeid, og må også være tett knyttet til kjerneoppgavene.

Helhetlig sett ser fakultetet at det kan være fordeler om organiseringen av nivå 2 sammenfaller organiseringen av nivå 1. Dette vil forenkle samhandlingen mellom nivåene.

### **Seksjonsinndeling fakultetsadministrasjonen**

Som beskrevet tidligere finner Helsefak det krevende å foreslå endringer i seksjonsinndelingene før de nye fellestjenestene er detaljert og bemannet. Det er først da det vil være kjent om volumet på oppgavene som skal løses utenfor fellestjenestene gjør at det vil være relevant å organisere disse i en egen seksjon. Gitt disse begrensningene i kunnskapen om bemanningen av fellestjenestene, vurderer fakultetet at det er to hovedalternativer som er mulig.

- *Dagens seksjonsinndeling – med ny seksjon for legeutdanning.*
  - o Seksjon for utdanning
  - o Seksjon for personal- og økonomi
  - o Seksjon for forskning
  - o Seksjon for formidling
  - o Enhet for legeutdanning

Helsefak har tidligere vedtatt å etablere «enhet for legeutdanningen» (ELU), og bedt universitetsdirektøren legge dette fram for universitetsstyret. Denne er ikke implementert pga. ADM2020 prosessene. Helsefak mener det vil være ryddig å få en egen enhet for legeutdanningen da denne enhetens mandat er administrasjon av en stor og kompleksutdanning på tvers av 3 institutter. Seksjonen vil ha en faglig ledelse gjennom en studieleder, som også vil være sekretær for programstyret og leder for et programråd. På denne måten sikrer vi en gjennomgående faglig ledelse av programmet med klare relasjoner både til fellesadministrasjonen for legeutdanningen (på vegne av de 3 instituttene), og til den faglige linjen gjennom programstyret og programråd. Ved Helsefak har instituttene det operative og faglige ansvaret for utdanningene. ELU vil være en fellestjeneste for de tre instituttene som har ansvar for legeutdanningen, og har således ingen ting med en overordnet fakultetsforvaltning å gjøre.

Helsefak har flere utdanningsprogram som går på tvers av flere institutt (odontologi, klinisk ernæring, paramedics), og vil senere gjennomføre vurderinger av hvordan disse kan bør administreres. Dette vil også omhandle ELU, men fakultetet er på nåværende tidspunkt ikke klar for å gjøre annen konklusjon enn slik vi nå har foreslått for ELU.

Helsefak vil anta at en «klassisk» seksjonsinndeling vil kunne fungere videre, selv om noen funksjoner skulle sentraliseres til nivå 1, og andre funksjoner sentraliseres fra nivå 3 til nivå 2. Helsefak er såpass stort at det bør kunne gi bærekraftige seksjoner. Inkludering av fellestjenester på nivå 2 vil gi justerte mandat for seksjonene, men fortsatt være inndelt i de seksjonene som beskrevet ovenfor.

- *Færre seksjoner - som modell 3 på nivå 1.*
  - o Seksjon for personal og økonomi
  - o Seksjon for utdanning, forskning og formidling
  - o Enhet for legeutdanning

I denne modellen organiseres de tidligere seksjonene som faggrupper og team innenfor de nye seksjonene. En slik organisering kan gi noe større fleksibilitet jf. samme argumentasjon som utredningen peker på for modell 3 på nivå 1. Antallet formelle ledere reduseres og organisasjonen på nivå 2 gis kanskje et økt potensial for fleksibilitet og bedre ressursutnyttelse. Helsefak er imidlertid usikker på effekten av dette da faggrupper/team

under seksjonsnivå må formaliseres for å kunne fungere. Dette kan resultere i at tidligere seksjonsledere langt på veg får videreført sine arbeidsoppgaver, samt kanskje økt ansvarsområde der en del fellestjenester inkluderes i enheten, samtidig som myndigheten kan bli redusert. I denne sammenheng viser vi til utfordringene og avklaringene beskrevet ovenfor under *Ledelse: Avdeling/seksjon vs. faggruppe/team*. Enhet for legeutdanning omhandler administrasjon av ett studieprogram, og bør være en egen enhet jf. begrunnelsen ovenfor.

Helsefak erkjenner at det kan være andre seksjonsinndelinger som er hensiktsmessige. Ved å samle funksjoner innen utdanning, forskning og formidling i en enhet settes det også en organisatorisk grense mellom disse og personal og økonomi. F.eks. for forskningsstøtte vil de viktigste samarbeidsflatene være med personal og økonomi – særlig innenfor ekstern finansiering. Erfaringsmessig er det mest samkvem i aksene forskning- personal – økonomi, da disse administrativt sett har større kompleksitet og krever mer administrativt arbeid enn for utdannings- og formidlingssiden. Helsefak har ikke klart å gjennomføre en nærmere kartlegging og vurdering av disse problemstillingene, men ber om at universitetsdirektøren tar dette i betraktning i prosessen framover.

Det er tillegg områder som vil integreres i fakultetsadministrasjonen som ikke er regulær administrasjon. Dette gjelder Regional etisk komite (REK), Avdeling for komparativ medisin (AKM) og verkstedene. Det må avklares hvor disse skal plasseres i seksjonsstrukturen uansett valg av modell for nivå 2.

## **Andre forhold**

Helsefak ser at rammene for arbeidsgruppa har vært knappe, og ikke gitt mulighet for å reelt vurdere den samlede administrasjonen ved UiT. Fakultetet vil sterkt anbefale at organiseringen av funksjonsområdene innenfor ITA og BEA vurderes opp mot den organiseringen som velges. Det samme bør gjøres for RESULT og Senter for karriere og arbeidsliv.

Helsefak registrerer at de fleste store fakultetene anser phd-utdanningene som utdanningsvirksomhet, og har drift og forvaltning av disse som del av sine utdanningsadministrasjoner. Dette bør også gjøres på nivå 1, for å sikre gode kommunikasjonslinjer vertikalt i organisasjonen.

Helsefak vil også peke på at internasjonalisering ikke omhandler utdanning alene, men også personal/forskning. Det bør derfor vurderes nøye hvordan en fellestjeneste for internasjonalisering innplasseres i avdelingsstrukturen på nivå 1.

Vennlig hilsen

Thrina Loennechen  
dekan

Kjetil Kvalsvik  
fakultetsdirektør



## SAKSFRAMLEGG

Til:  
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:  
15.03.2018

Sak:  
8/18

### Årsregnskap 2017 og disponering av handlingsrom 2018-2022

#### Innstilling til vedtak:

1. Fakultetsstyret tar årsregnskapet for 2017 til orientering.
2. Fakultetsstyret godkjenner at frigjorte avsetninger ved Fellesadministrasjonen og handlingsrom i Fellesadministrasjonens budsjett for 2018-2022 benyttes til å dekke AKM3, PET, samt permanent dekning av egenandelen på 7,3 mill. kr knyttet til innfasing av ny internhusleieordning.
3. Fakultetsstyret godkjenner at Fellesadministrasjonen gis anledning til å overbudsjettere sin andel av merkostnadene knyttet til stenging av AKM.

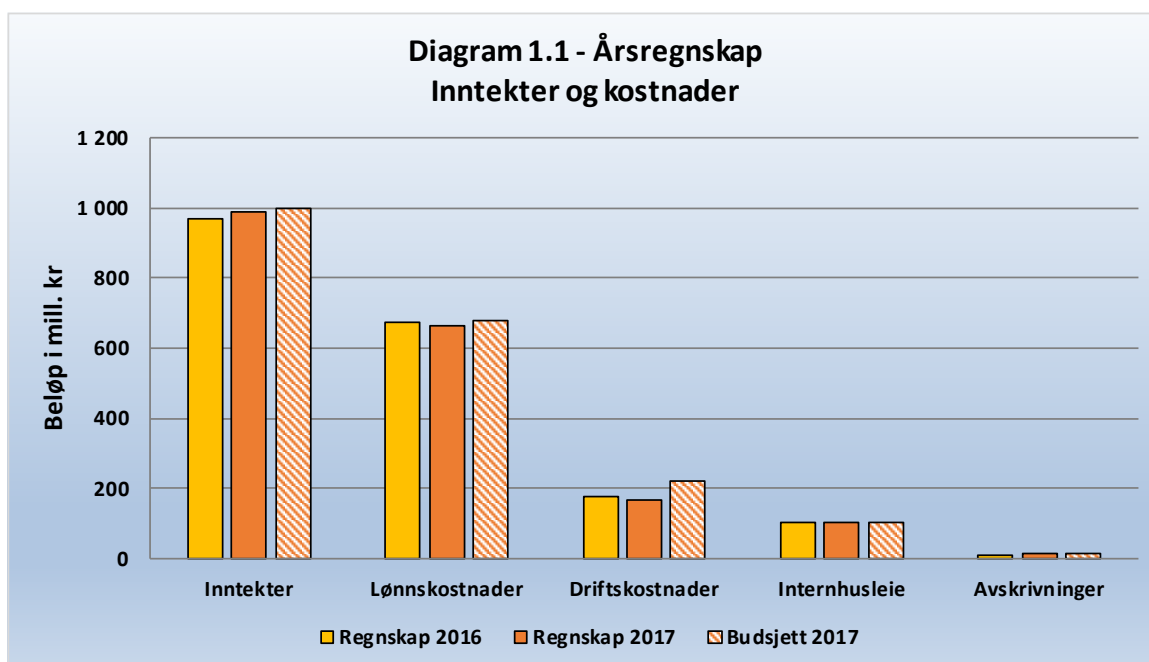
#### Begrunnelse:

Årsregnskapet for 2017 er utarbeidet i samsvar med de Statlige Regnskapsstandardene (SRS). Idrettshøgskolen (IH) og Institutt for vernepleie (IVP) er innarbeidet i balanseregnskapet pr. 31.12.2017. Balanseregnskapet viser eiendels-, kapital- og gjeldsposter som føres på fakultet. Øvrige balanseposter føres på institusjonsnivå. Alle tall er oppgitt i 1000 kr dersom ikke annet er særskilt opplyst. Budsjett for 2017 er pr. 31.12.2017. For at inntektsbudsjettet i 2017 skal være i samsvar med SRS er budsjettet for ubrukte MH2-midler justert. Budsjett for 2018 og kommende perioder er uttrekk fra regnskapssystemet 4.3.2018.

#### Årsresultat

I 2017 var Helsefak sitt årsresultat et mindreforbruk (overskudd) på 37,3 mill. kr. Til sammenligning var årsresultatet i 2016 et mindreforbruk på 6,3 mill. kr.

Det var budsjettert med et årsresultat på 18,6 mill. kr i merforbruk (underskudd) i 2017. Årsregnskapet viser et mindreforbruk i forhold til budsjett på 55,8 mill. kr.



Diagrammet viser inntekter og kostnader i årsregnskapene for 2016 og 2017, samt budsjetterte inntekter og kostnader i 2017.

I 2017 var inntektene 987,4 mill. kr, hvorav 747,6 mill. kr var inntekt fra bevilgning, 235 mill. kr var inntekt fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA), og andre salgsinntekter utgjorde 4,7 mill. kr.

Kostnadene var 950,2 mill. kr, hvorav 664,8 mill. kr ble brukt på lønn, driftskostnadene var 168,9 mill. kr, internhusleien var 103,4 mill. kr og avskrivning av anleggsmidler utgjorde 13,1 mill. kr

Investeringene var på 20,1 mill. kr, hvorav 16,3 mill. kr var kjøp av forsknings- og laboratoriestyr. I tillegg ble det kjøpt anleggsmidler for 1,2 mill. kr som ikke avskrives ved Helsefak, og som derfor inngår i driftskostnadene i resultatregnskapet.

Sammenlignet med 2016 var inntektene 17,5 mill. kr høyere, lønnskostnadene 8,1 mill. kr lavere, driftskostnadene 7,3 mill. kr lavere, internhusleien var uendret og avskrivningene økte med 2 mill. kr.

#### *Budsjettavvik - Inntekter*

Inntektene i 2017 var 12 mill. kr lavere enn budsjett.

Inntekt fra bevilgninger var 17,3 mill. kr høyere enn budsjett. Budsjettavviket kan i hovedsak knyttets til interne tilleggstilodelinger, samt bevilgning fra andre departement.

BOA-inntektene ble 30,8 mill. kr lavere enn budsjett. 18,2 mill. kr av avviket skyldes at budsjettet ikke viser periodiserte inntekter. Resterende avvik skyldes at tilskuddene fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet ble lavere enn budsjettert.

Salgsinntektene var 1,6 mill. kr høyere enn budsjett.

#### *Budsjettavvik - Kostnader*

Kostnadene ble 67,8 mill. kr lavere enn budsjett.

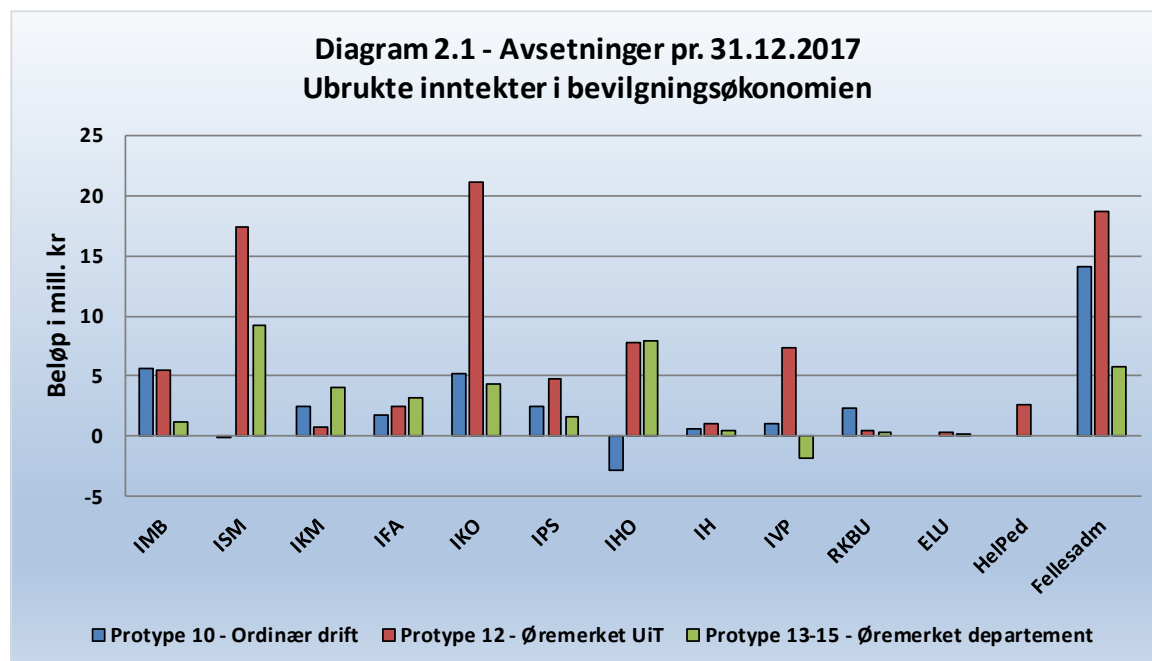
Lønnskostnadene var 13,6 mill. kr lavere enn budsjett. Avviket skyldes i hovedsak høyere refusjon av syke- og fødselspenger enn budsjettet.

Driftskostnadene var 54,2 mill. kr lavere enn budsjett. 39,8 mill. kr av avviket skyldes at midler som var disponert til kjøp av varer og tjenester ikke ble brukt som planlagt. Innfasingen av flerårig budsjettmodell høsten 2017 antas å ha bidratt til det lave forbruket i 2017.

Resterende budsjettavvik knyttet til driftskostnadene skyldes i hovedsak unøyaktig budsjettering av interne tilskudd, omdisponering av tidligere års midler, samt disponering av midler fra avsluttede interne tiltak og bidragsprosjekt. Generelt er det en problemstilling at føringer internt i fakultetets økonomi ikke blir budsjettet godt nok.

#### *Avsetninger som skyldes ubrukte inntekter i bevilgningsøkonomien pr. 31.12.2017*

Bevilgning fra kunnskapsdepartementer (KD) og fra andre departement inntektsføres i samme periode som midlene er bevilget. Årets bevilgning inntektsføres på tiltak med prototype 10 – 15 i regnskapssystemet. Ubenyttede inntekter pr. 31.12. vises som kapital i balanseregnskapet. Avsetningene er 159 mill. kr pr. 31.12.2017.



Diagrammet viser avsetninger som skyldes ubrukte inntekter i bevilgningsøkonomien pr. 31.12.2017. Avsetningene fra Idrettshøgskolen (IH) og Institutt for vernepleie (IVP) er overført til Helsefak. Avsetningene fra den tidligere enheten Faglig Felles er inkludert i Fellesadministrasjonen.

I den interne økonomioppfølging ved UiT er avsetningene klassifisert ut fra lokale prioriteringer (prototype 10<sup>i</sup> og 12<sup>ii</sup>) og føringer fra departement (prototype 13 - 15<sup>iii</sup>).

Samtlige enhet bortsett fra IHO og HelPed har større avsetninger ved utgangen av 2017 enn ved inngangen til året. Avsetningene er spesifisert i Note 7 – Avsetninger pr. enhet.

#### *Avsetninger som skyldes særskilte bevilgninger som ikke er inntektsført pr. 31.12.2017*

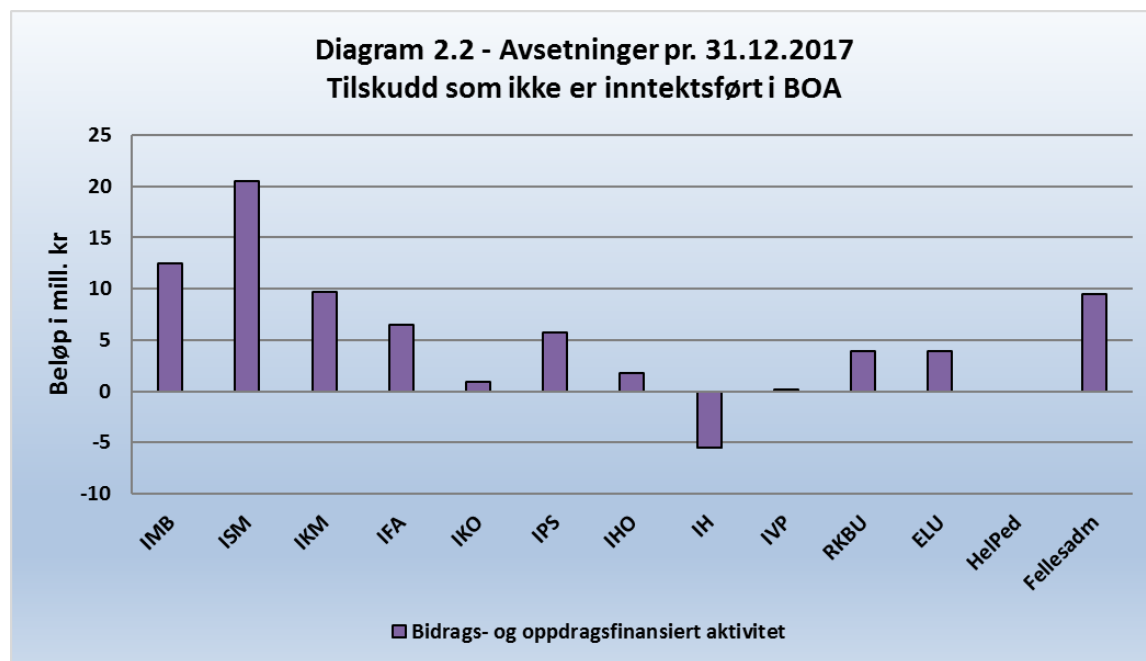
Særskilte bevilgninger fra KD som er forutsatt benyttet i senere perioder inntektsføres i takt med at aktivitetene som finansieres av bevilgningen utføres. Bevilgningen føres på tiltak med prototype 16<sup>iv</sup> i regnskapssystemet. Ved utgangen av 2017 gjelder dette utstyrsbevilgningen til MH2, SAKS-midler og bevilgning til Senter for migrasjonsstudier. Bevilgning som ikke er inntektsført pr. 31.12. vises som kapital i balanseregnskapet. Avsetningene er 189,9 mill. kr pr. 31.12.2017.

Avsetningene knyttet til særskilte bevilgninger som ikke er inntektsført er spesifisert i Note 7 – Avsetninger pr. enhet – Ikke inntektsført bevilgning.

#### *Avsetninger som skyldes tilskudd og vederlag som ikke er inntektsført i BOA pr. 31.12.2017*

Tilskudd knyttet til bidragsfinansiert aktivitet inntektsføres i takt med at aktivitetene som finansieres av de mottatte tilskuddene utføres. Tilskudd som ikke er inntektsført pr. 31.12. vises som gjeld i balanseoppstillingen. Avsetningene er 66,9 mill. kr pr. 31.12.2017.

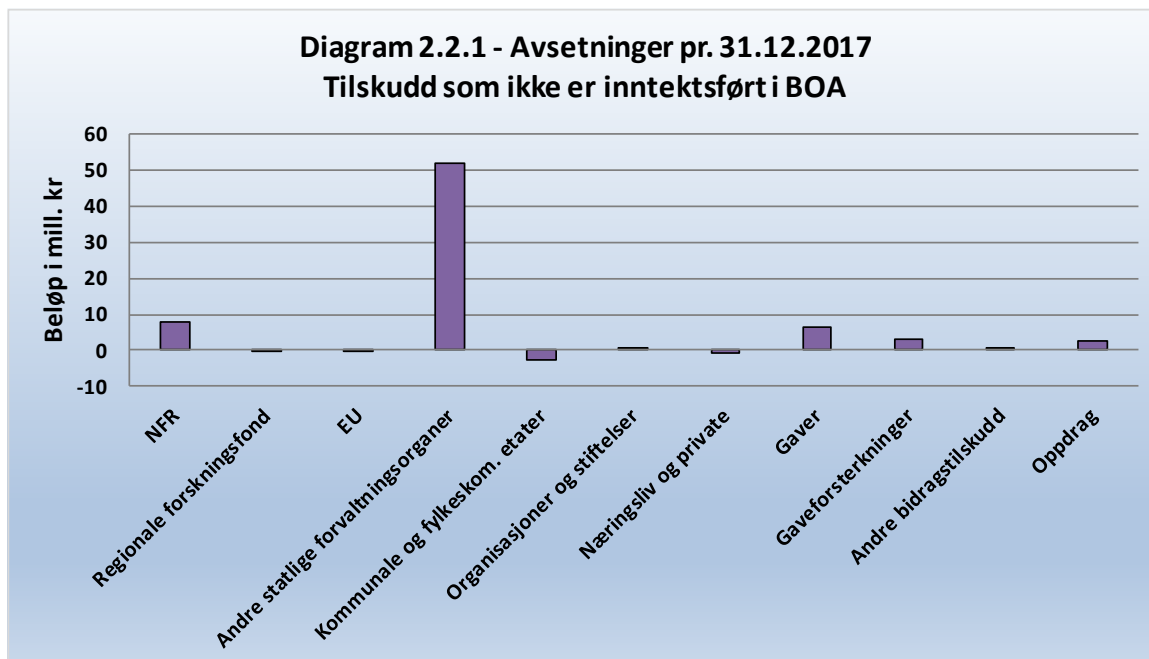
Vederlag for oppdragsfinansiert aktivitet inntektsføres i takt med at oppdraget utføres. Vederlag som ikke er inntektsført pr. 31.12. vises som gjeld i balanseoppstillingen. Avsetningene er 2,8 mill. kr pr. 31.12.2017.



Diagrammet viser tilskudd fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet som ikke er inntektsført på enhetene ved Helsefak.

Avsetningene knyttet til bidragsfinansiert aktivitet er spesifisert i Note 7 – Avsetninger pr. enhet – Ikke inntektsført bidragsfinansiering.

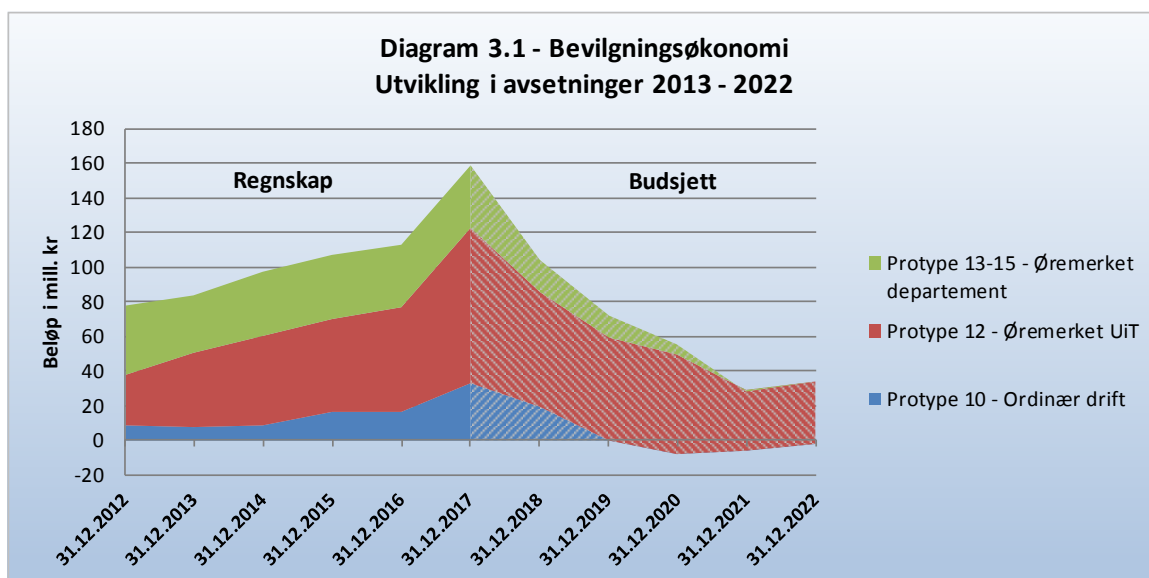
Avsetningene knyttet til bidragsfinansiert aktivitet er spesifisert i Note 5 – Annen kortsiktig gjeld.



Diagrammet viser tilskudd fra ulike finansieringskilder som ikke er inntektsført i BOA.

#### *Planlagt bruk av avsetningene som skyldes ubrukte inntekter i bevilgningsøkonomien*

Helsefak har fra og med 2018 implementert en flerårig budsjettmodell. De flerårige budsjettene gir blant annet informasjon om planlagt bruk av avsetninger.



Diagrammet viser utvikling i avsetningene for de fem siste årene, samt planlagt utvikling i avsetningene i perioden 2018-2022.

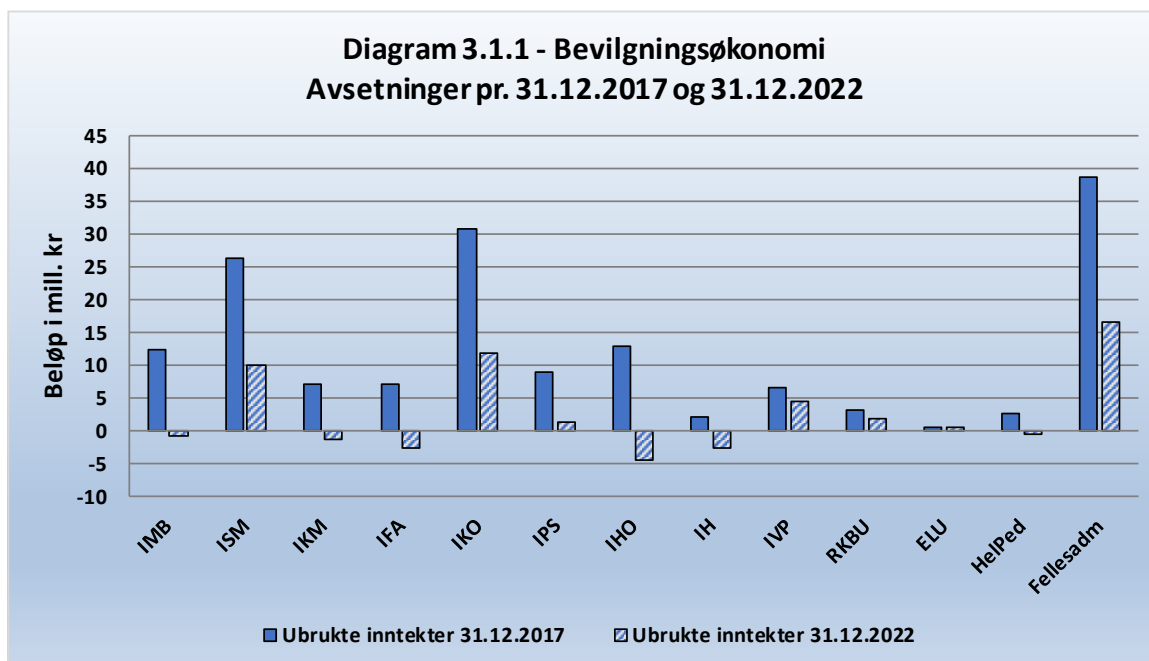
Avsetningene som skyldes ubrukte inntekter i bevilgningsøkonomien har doblet seg i løpet av de siste fem årene. Noe av veksten skyldes fusjonene som Helsefak har vært en del av, men i all hovedsak har avsetningene økt på grunn av ubrukte inntekter i perioden.

Avsetningene ved utgangen av 2017 er 45,9 mill. kr høyere enn ved inngangen til året. Idrettshøgskolen og Institutt for vernepleie tilfører 8,6 mill. kr, resterende økning på 37,3 mill. kr skyldes inntekter som ikke ble brukt (årsresultat 2017).

Den planlagte endringen i avsetningsnivå reflekterer både bruk av inntektene i kommende femårsperiode og avsetningene ved inngangen til 2018.

I de aller fleste tilfeller er det rimelig å anta at avsetninger ved inngangen til 2018 skal brukes i løpet av fem år, dvs. at budsjetterte avsetninger ved slutten av perioden bør være nær null. Dette innebærer at det i et femårsperspektiv er av mindre betydning hvorvidt avsetningen er klassifisert som øremerket eller ikke.

Det flerårige budsjettet viser at avsetningene skal reduseres til 34,2 mill. kr i løpet av fem år.



Diagrammet viser avsetninger som skyldes ubrukte inntekter i bevilgningsøkonomien pr. 31.12.2017, samt planlagte avsetninger pr. 31.12.2022.

I FS 39/17 Budsjettfordeling 2018 for det Helsevitenskapelige fakultet ba fakultetsstyret om å holdes orientert om utviklingen i de økonomiske forpliktelsene knyttet til PET, AKM og AKM3, og at fakultetsledelsen skal søke å håndtere kostnadene ved å benytte udisponerte midler fra Fellesadministrasjonen og eventuelt fakultetets strategiske midler til formålet. I samme sak ble de økonomiske konsekvensene av innføring av ny internhusleieordning ved UiT<sup>1</sup> berørt.

I FS 3/18 FS Arealutvidelse – Avdeling for komparativ medisin (AKM3) vedtok fakultetsstyret at det disponeres 20 mill. kr til realisering av utvidede arealer for smådyrsforskning ved Avdeling for komparativ medisin (AKM3).

Helsefak forventer å dekke minimum 10,4 mill. kr i kostnader knyttet til UiT sin andel av areal i PET. Fakultetsledelsen har i brev til universitetsdirektøren 14. februar 2018 bedt om endelig avklaring for finansieringen av resterende 7,1 mill. kr.

<sup>1</sup> S 46/17 Budsjett 2018 – Fordeling av rammer

Fakultetsledelsen har igangsatt gjennomgang av avsetningene på Fellesadministrasjonen med sikte på å avdekke eventuelt udisponert handlingsrom. Så langt har dette frigjort 9 mill. kr. Mindreforbruk fra 2017 er også satt av for å dekke de store kostnadene nevnt over. I tillegg viser den flerårige budsjettmodellen handlingsrom innenfor budsjettrammen til Fellesadministrasjonen.

Fakultetsledelsen foreslår at de 20 mill. kr til arealutvidelsen ved Avdeling for komparativ medisin (AKM3) dekkes av Fellesadministrasjonen ved å omdisponere avsetninger, samt mindreforbruk fra 2017. I tillegg foreslås det at egenandelen på 7,3 mill. kr knyttet til innfasingen av ny internhusleieordning ved UiT dekkes permanent av handlingsrommet som den flerårige modellen viser for Fellesadministrasjonen. Dersom fakultetets egenandel skulle øke, vil dette kreve en ny vurdering.

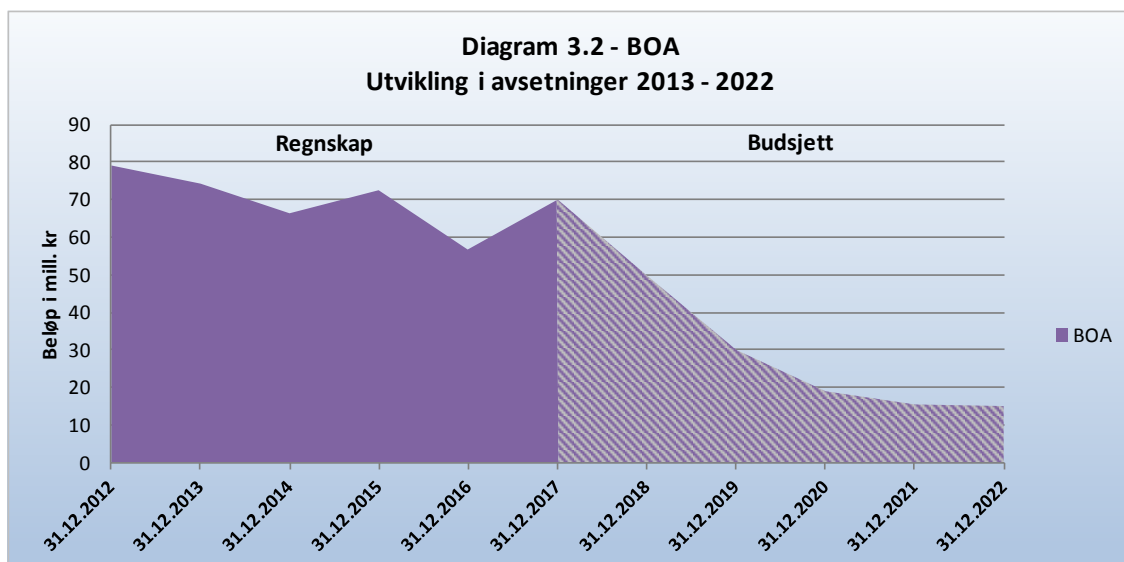
Fakultetsledelsen foreslår at Fellesadministrasjonens resterende handlingsrom i form av budsjetterte avsetninger pr. 31.12.2022 (diagram 3.1.1) holdes som reserve for å dekke kostnader til PET.

Tilnærmingen innebærer at AKM3, PET og egenandelen knyttet til innfasing av ny internhusleie lar seg finansiere uten at å kutte i instituttens rammer eller bruke strategiske midler.

Helsefak sitt finansieringsbehov knyttet til stenging av AKM er fortsatt uavklart. Helsefak har forespurt UiT om finansiering av forlengelse av stipendiater som blir forsinket. Oppdatert oversikt over merkostnadene som skyldes stenging av AKM er under arbeid. Det samme er finansieringsmodell, der en mulig løsning er kostnadsdeling mellom UiT, fakultet og institutt. For å bidra til forutsigbare rammer for instituttene foreslår fakultetsledelsen at Fellesadministrasjonen gis anledning til å overbudsjettere sin andel av merkostnadene knyttet til stenging av AKM. Dette anses som forsvarlig ut fra en helhetsvurdering av fakultetets økonomi.

#### *Planlagt bruk av avsetningene som skyldes særskilte bevilgninger som ikke er inntektsført*

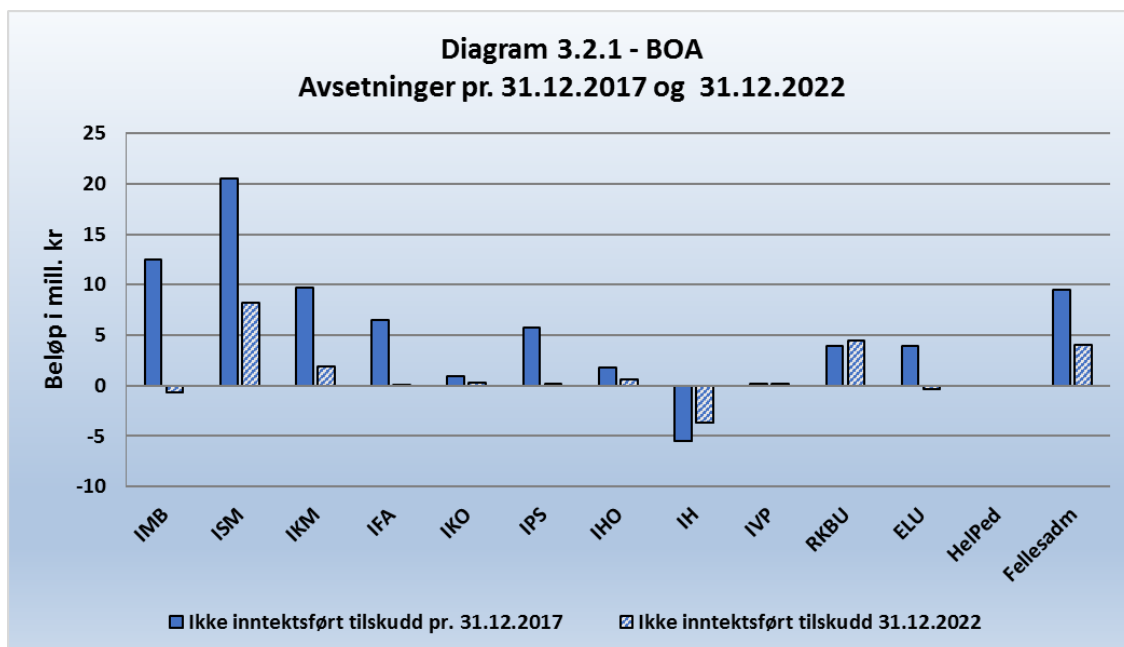
Fellesadministrasjonen planlegger at resterende utstyrsbevilgning til MH2 på 187,4 mill. kr skal brukes i løpet av 2018. IHO planlegger å bruke 2 mill. kr i SAKS-midler i løpet av 2018 og 2019. Institutt for vernepleie har derimot ikke budsjettert sine 0,5 mill. kr i avsetninger til Senter for migrasjonsstudier.



Diagrammet viser utvikling i avsetningene i BOA for de fem siste årene, samt planlagt utvikling i avsetningene i perioden 2018-2022.

Avsetningene knyttet til bidrags- og oppdragsaktivitet er på et lavere nivå enn for fem år siden. Det flerårige budsjettet viser kun eksisterende prosjekt, noe som tilsier at avsetningene burde vært budsjettet til null i løpet av de neste fem år. At så ikke er tilfelle tyder på at kvaliteten på budsjettene fortsatt kan bli bedre.

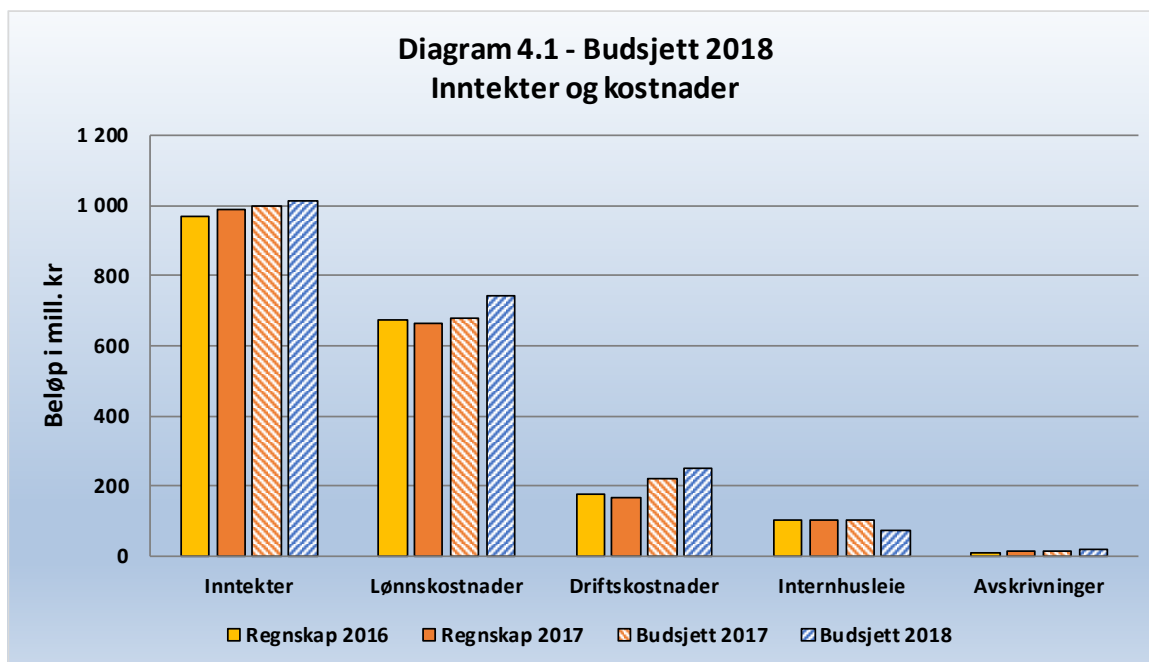
Inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet utløser resultatfinansiering i bevilgningsøkonomien. Dette innebærer at avsetninger i BOA pr. 31.12.2017 utgjør et urealisert inntekspotensiale i bevilgningsøkonomien på 6. mill. kr, hvorav 4,5 mill. kr tildeles Helsefak. Bruk av avsetningene kan også utløse resultatfinansiering knyttet til øvrige aktivitetsindikatorer.



Diagrammet viser avsetninger som skyldes tilskudd som ikke er inntektsført i BOA pr. 31.12.2017, samt planlagte avsetninger pr. 31.12.2022.



Helsefak sitt budsjetterte årsresultat for 2018 er et merforbruk (underskudd) på 75,3 mill. kr.



Diagrammet viser inntekter og kostnader i årsregnskapene for 2016 og 2017, samt budsjetterte inntekter og kostnader i 2017 og 2018.

I 2018 er det budsjettert med inntekter på 1011,4 mill. kr, hvorav 773,6 mill. kr er inntekt fra bevilgninger, 235,6 mill. kr er inntekt fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet, samt 2,1 mill. kr i andre salgs- og driftsinntekter

Det er budsjettert med kostnader på 1086,7 mill. kr, hvorav lønnsbudsjettet utgjør 742,5 mill. kr, driftskostnadene er 251,5 mill. kr, internhusleie på 72,7 mill. kr og avskrivning av anleggsmidler utgjør 20 mill. kr.

Internhusleien reduseres på grunn av ny beregningsmetode. Nytt av året er at fakultetet må betale 10 % av internhusleien av egen ramme. Fakultetsledelsen legger opp til at egenandelen på 7,3 mill. kr ikke tas som kutt på enhetene, men finner sin dekning innenfor det flerårige budsjettet til Fellesadministrasjonen.

Lønnsbudsjettet er 77,7 mill. kr høyere enn regnskapsført lønn i 2017. Av dette skyldes 41,4 mill. kr at Idrettshøgskolen og Institutt for vernepleie er overført til Helsefak. Resterende økning er i hovedsak knyttet til normal lønnsvekst. Det er budsjettert med lave refusjoner fra NAV, noe som sannsynligvis vil generere mindreforbruk i forhold til lønnsbudsjett.

Driftsbudsjettet er 82,6 mill. kr høyere enn regnskapsførte kostnader i 2017. Av dette er 70,4 mill. kr knyttet til kjøp av varer og tjenester, noe som innebærer en økning på 44 % sammenlignet med tilsvarende kostnader i fjor. 8,9 mill. kr av økningen i driftskostnaden skyldes investeringer som ikke skal avskrives ved Helsefak. Resterende økning er knyttet til interne føringer.

Det budsjetteres med investeringer på 199 mill. kr i 2018, hvorav 187,4 mill. kr er knyttet til MH2. I tillegg inngår det 10 mill. kr i investeringer i budsjetterte driftskostnader.

Thrina Loennechen  
dekan

Kjetil Kvalsvik  
fakultetsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksbehandler: seksjonsleder Ann-Sofie Rydningen og seniorrådgiver Stein-Bjørnar Holmbukt, seksjon for personal- og økonomitjenester

---

<sup>i</sup> Prototype 10 – Ordinær drift: Det meste av aktivitetene i bevilgningsøkonomien er utelukkende finansiert innenfor budsjettåret. Dersom det ved årsavslutningen er avsetninger knyttet til udisponerte prototype 10-midler, kan disse omdisponeres av enheten.

<sup>ii</sup> Prototype 12 – Øremerket UiT: Aktiviteter finansiert med øremerkede midler fra instituttet, fakultetet eller universitetet. Dersom det ved årsskifte gjenstår ubrukte midler, overføres disse til neste år så lenge formålet ikke er innfridd eller aktiviteten er avsluttet. Tildelende enhet kan omdisponere ubenyttede midler.

<sup>iii</sup> Prototype 13-15 – Øremerket departement: Aktiviteter finansiert av øremerkede midler fra Kunnskapsdepartementet/andre departement. Ubrukte midler overføres til neste år dersom formålet ikke er innfridd. Midlene kan ikke omdisponeres til andre formål.

<sup>iv</sup> Prototype 16 – Særskilte tiltak KD: Midler tildelt fra KD i supplerende tildelingsbrev og til særskilte tiltak i Statsbudsjettet. Dette gjelder primært engangstildelinger og midler forutsatt brukt i senere perioder. Midlene kan ikke omdisponeres til andre formål.

### Prinsippnote - SRS

#### *Generelle regnskapsprinsipper*

Regnskapet er utarbeidet og avlagt i samsvar med de Statlige Regnskapsstandardene (SRS) og etter de nærmere retningslinjene som er fastsatt for forvaltningsorganer med fullmakt til bruttoføring utenfor statsregnskapet i Bestemmelser om økonomistyringen i staten av 12. desember 2003 med endringer, senest 5. november 2015. Regnskapet er avlagt i henhold til punkt 3.4 i Bestemmelser om økonomistyringen i staten og retningslinjene i punkt 6 i Finansdepartementets rundskriv R-115 med Kunnskapsdepartementets tilpasninger for universitets- og høyskolesektoren. Alle regnskapstall er oppgitt i 1000 kroner dersom ikke annet er særskilt opplyst.

#### *Inntekter*

Tildelinger uten motytelse eller med utsatt motytelse er behandlet etter bestemmelsene i SRS 10 og sammenstilt med de tilsvarende kostnadene (motsatt sammenstilling). Ordinære driftsbevilgninger fra Kunnskapsdepartementet og tilskudd til ordinær drift fra andre departement er med mindre annet ikke er særskilt angitt, å anse som opptjent på balansedagen. Dette innebærer at slike bevilgninger og tilskudd fra Kunnskapsdepartementet og andre departementer er presentert i regnskapet i den perioden midlene er bevilget. Bevilgninger og tilskudd til ordinær drift som ikke er benyttet på balansedagen, er klassifisert som forpliktelse og ført opp som *Avsetninger bevilgningsfinansiert aktivitet* i balanseoppstillingen. Tilsvarende gjelder for andre statlige bevilgninger og tilskudd til ordinære driftsoppgaver som gjelder vedkommende regnskapsperiode og som ikke er benyttet på balansedagen. Bevilgninger som gjelder særskilte tiltak og som ikke er benyttet på balansedagen, er klassifisert som forpliktelse og presentert som *Ikke inntektsført bevilgning* i balanseoppstillingen. Dette gjelder også bevilgningsfinansiert aktivitet hvor det er dokumentert at midlene av bevilgende myndighet er forutsatt benyttet i senere terminer. Bidrag og tilskudd fra statlige etater og tilskudd fra Norges forskningsråd samt bidrag og tilskudd fra andre som ikke er benyttet på balansedagen er klassifisert som forskudd og presentert som *Ikke inntektsført bidragsfinansiering* i i balanseoppstillingen. Tilsvarende gjelder for gaver og gaveforsterkninger.

Inntekter som forutsetter en motytelse er behandlet etter bestemmelsene i SRS 9 og er resultatført i den perioden rettigheten til inntekten er opptjent. Slike inntekter måles til verdien av vederlaget på transaksjonstidspunktet. Inntekter fra salg av tjenester anses som opptjent på det tidspunktet krav om vederlag oppstår.

#### *Kostnader*

Kostnader ved virksomhet som er finansiert av bevilgninger eller midler som skal behandles tilsvarende, er resultatført i den perioden kostnaden er pådratt eller når det er identifisert en forpliktelse.

Kostnader som vedrører transaksjonsbaserte inntekter er sammenstilt med de tilsvarende inntekter og kostnadsført i samme periode. Prosjekter innen oppdragsvirksomhet er behandlet etter metoden løpende avregning uten fortjeneste. Fullføringsgraden er målt som forholdet mellom påløpte kostnader og totalt estimerte kontraktskostnader.

#### *Omløpsmidler og kortsiktig gjeld*

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år etter anskaffelsestidspunktet, samt poster som knytter seg til varekretsløpet. Øvrige poster er klassifisert som anleggsmiddel/langsiktig gjeld. Fordringer er klassifisert som omløpsmidler hvis de skal tilbakebetales i løpet av ett år etter utbetalingstidspunktet.

Omløpsmidler er vurdert til det laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på etableringstidspunktet.

#### *Immaterielle eiendeler*

Eksternt innkjøpte immaterielle eiendeler er vurdert til anskaffelseskost og avskrives over driftsmidlets forventede levetid, men nedskrives til virkelig verdi ved verdifall som ikke forventes å være forbigående. Immaterielle eiendeler er balanseført med motpost *Ikke inntektsført investering i anleggsmidler*.

Forpliktelsen som etableres på investeringstidspunktet oppløses i takt med avskrivningene og utligner dermed resultatvirkningen av avskrivningene.

#### *Varige driftsmidler*

Varige driftsmidler er vurdert til anskaffelseskost og avskrives over driftsmidlets forventede levetid, men nedskrives til virkelig verdi ved verdifall som ikke forventes å være forbigående. Varig driftsmidler balanseføres med motpost *Ikke inntektsført investering i anleggsmidler*.

Forpliktelsen som etableres på investeringstidspunktet oppløses i takt med avskrivningene og utligner dermed resultatvirkningen av avskrivningene.

For eiendeler som inngår i åpningsbalansen er bruksverdi basert på gjenanskaffelsesverdi lagt til grunn for verdifastsettelsen, mens virkelig verdi benyttes når det gjelder finansielle eiendeler. Ved fastsettelse av gjenanskaffelsesverdi er det tatt hensyn til slit og elde, teknisk funksjonell standard og andre forhold av betydning for verdifastsettelsen. For tomter, bygninger, infrastruktur er gjenanskaffelsesverdien dels basert på estimer utarbeidet og dokumentert av virksomheten selv, og dels på kvalitetssikring fra og verdivurderinger utarbeidet av uavhengige tekniske miljøer. Verdi knyttet til nasjonaleiendom og kulturminner, samt kunst og bøker er i utgangspunktet ikke inkludert i åpningsbalansen. Slike eiendeler er inkludert i den grad det foreligger en reell bruksverdi for virksomheten. Finansieringen av varige driftsmidler, som er inkludert i åpningsbalansen for første gang, er klassifisert som en langsiktig forpliktelse. Denne forpliktelsen løses opp i takt med avskrivningen på de anleggsmidler som finansieringen dekker.

For omløpsmidler, kortsiktig gjeld samt eventuelle øvrige forpliktelser som inkluderes i åpningsbalansen, er virkelig verdi benyttet som grunnlag for verdifastsettelsen.

#### *Varebeholdninger*

Lager av innkjøpte varer er verdsatt til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Egentilvirkede ferdigvarer og varer under tilvirkning er vurdert til full tilvirkningskost. Det er foretatt nedskrivning for påregnelig ukurans.

#### *Fordringer*

Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap er gjort på grunnlag av individuelle vurderinger av de enkelte fordringene.

#### *Virksomhetskapital*

Universiteter og høyskoler kan bare opptjene virksomhetskapital innenfor sin oppdragsvirksomhet. Deler av de midlene som opptjenes innenfor oppdragsvirksomhet kan føres tilbake til og inngå i virksomhetens tilgjengelige midler til dekning av drift, anskaffelser eller andre forhold innenfor formålet til institusjonen. Midler som gjennom interne disponeringer er øremerket slike formål, er klassifisert som virksomhetskapital ved enhetene.

#### *Valuta*

Pengeposter i utenlandsk valuta er vurdert etter kursen ved regnskapsårets slutt.

#### *Kontoplan*

Standard kontoplan og Kunnskapsdepartementets anbefalte føringskontoplan for virksomheter i universitets- og høyskolesektoren er lagt til grunn.

## Det helsevitenskapelige fakultet - UiT Norges arktiske universitet

RESULTATREGNSKAP		Regnskap		Budsjet	
Beløp i 1000 kroner	Note	2016	2017	2017	2018
Inntekt fra bevilgninger	1	727 247	<b>747 598</b>	730 332	773 609
Inntekt fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet	1	239 713	<b>235 068</b>	265 913	235 649
Andre salgs- og driftsinntekter	1	2 870	<b>4 711</b>	3 107	2 105
<i>Sum driftsinntekter</i>		969 830	<b>987 377</b>	999 352	1 011 363
Lønnskostnader	2	672 871	<b>664 766</b>	678 373	742 481
Driftskostnader	3	176 204	<b>168 891</b>	223 050	251 524
Internhusleie	4	103 384	<b>103 387</b>	103 384	72 683
Avskrivninger	5	11 105	<b>13 115</b>	13 115	20 000
<i>Sum driftskostnader</i>		963 564	<b>950 159</b>	1 017 921	1 086 688
<b>Driftsresultat</b>		6 266	<b>37 218</b>	-18 569	-75 325
<i>Netto finansinntekter og -kostnader</i>	6	34	<b>39</b>	6	0
<b>Årets resultat</b>		6 300	<b>37 257</b>	-18 563	-75 325
Avregning bevilgningsfinansiert aktivitet	7	-5 953	<b>-37 253</b>		
Avregning resultat oppdragsfinansiert aktivitet	8	-348	<b>-4</b>		
<i>Sum avregninger og disponeringer</i>		-6 300	<b>-37 257</b>		

### EIENDELER

Beløp i 1000 kroner	Note	31.12.2016	31.12.2017
Anleggsmidler	5	54 986	<b>62 284</b>
Omløpsmidler	9	21 305	<b>13 784</b>
<i>Sum eiendeler</i>		76 292	<b>76 068</b>

### KAPITAL OG GJELD

Beløp i 1000 kroner	Note	31.12.2016	31.12.2017
Avsetninger bevilgningsfinansiert aktivitet	7	113 125	<b>158 990</b>
Ikke inntektsført bevilgning	7	0	<b>189 857</b>
Ikke inntektsført investering i anleggsmidler	5	55 322	<b>62 284</b>
<i>Sum kapital</i>		168 447	<b>411 131</b>
Ikke inntektsført bidragsfinansiering	7	55 599	<b>66 882</b>
Annen kortsiktig gjeld	10	2 005	<b>14 916</b>
<i>Sum gjeld</i>		57 603	<b>81 798</b>
<i>Sum kapital og gjeld</i>		226 051	<b>492 929</b>



## Det helsevitenskapelige fakultet - UiT Norges arktiske universitet

### NOTE 1 - Spesifikasjon av driftsinntekter

<i>Inntekt fra bevilgninger</i>	Regnskap		Budsjett	
Beløp i 1000 kroner	2016	2017	2017	2018
Bevilgning fra kunnskapsdepartementet	727 874	<b>932 707</b>	917 851	758 260
Videreformidling av bevilgning fra KD				
Periodisering av forskudd fra KD		<b>-189 357</b>	-187 357	187 357
Utsatt inntektsføring investeringer	-22 517	<b>-20 076</b>	-20 076	-199 008
Inntektsføring avskrivning investeringer	11 105	<b>13 115</b>	13 115	20 000
<b>Sum inntekt fra bevilgninger fra KD</b>	<b>716 462</b>	<b>736 388</b>	<b>723 532</b>	<b>766 609</b>
Bevilgning fra andre departement	10 785	<b>11 487</b>	6 800	7 000
Videreformidling av bevilgning fra andre departement		<b>-277</b>		
Periodisering av forskudd fra andre departement				
<b>Sum inntekt fra bevilgning fra andre departement</b>	<b>10 785</b>	<b>11 210</b>	<b>6 800</b>	<b>7 000</b>
<b>Sum inntekt fra bevilgninger</b>	<b>727 247</b>	<b>747 598</b>	<b>730 332</b>	<b>773 609</b>

<i>Inntekt fra bidragsfinansiert aktivitet</i>	Regnskap		Budsjett	
Beløp i 1000 kroner	2016	2017	2017	2018
Tilskudd fra NFR	29 914	<b>39 216</b>	63 466	49 258
Tilskudd fra NFR via andre	5 335	<b>17 828</b>	800	792
Videreformidling NFR	-12 911	<b>-10 929</b>	-13 802	-8 536
Periodisering ikke opptjente tilskudd fra NFR	5 561	<b>-5 338</b>		
<b>Sum inntekt fra Norges forskningsråd</b>	<b>27 900</b>	<b>40 777</b>	<b>50 464</b>	<b>41 514</b>
Tilskudd fra RFF	1 085		917	1 004
Videreformidling tilskudd fra RFF				
Periodisering ikke opptjente tilskudd fra regionale RFF	-1 061			
<b>Sum inntekt fra regionale forskningsfond</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>917</b>	<b>1 004</b>
Tilskudd fra EU rammeprogram for forskning	316	<b>372</b>	2 201	1 929
Videreformidling av tilskudd EU				
Tilskudd fra EU rammeprogram for forskning via andre	1 726	<b>1 978</b>	219	6 878
Periodisering ikke opptjente tilskudd fra EU ramme	144	<b>-1 278</b>		
<b>Sum inntekt fra EUs rammeprogram for forskning</b>	<b>2 186</b>	<b>1 072</b>	<b>2 420</b>	<b>8 807</b>
Andre tilskudd fra EU	604	<b>262</b>	1 246	14
Videreformidling av andre tilskudd fra EU				-1 650
Periodisering ikke opptjente andre tilskudd fra EU	-420	<b>613</b>		
<b>Sum inntekt fra EU til undervisning og annet</b>	<b>184</b>	<b>875</b>	<b>1 246</b>	<b>-1 636</b>
Tildelinger fra andre statlige virksomheter	169 073	<b>175 645</b>	172 354	154 119
Videreformidling av tildelinger fra andre statlige	-156	<b>-876</b>	-1 986	3 688
Periodisering ikke opptjent tilskudd fra statlige	423	<b>8 371</b>		
<b>Sum inntekt fra andre statlige virksomheter</b>	<b>169 340</b>	<b>183 140</b>	<b>170 367</b>	<b>157 807</b>

**fortsettelse NOTE 1 - Spesifikasjon av driftsinntekter**

<i>forts. inntekt fra bidragsfinansiert aktivitet</i>	Regnskap		Budsjett	
	2016	2017	2017	2018
Tilskudd fra kommunale og fylkeskommunale etater	3 212	<b>563</b>	3 437	2 436
Videreformidling av tilskudd			88	88
Periodisering ikke opptjente tilskudd	-970	<b>900</b>		
<i>Sum inntekt fra kommunale og fylkeskom. etater</i>	<i>2 242</i>	<i><b>1 463</b></i>	<i>3 525</i>	<i>2 524</i>
Tilskudd fra organisasjoner og stiftelser	8 151	<b>5 449</b>	11 960	9 887
Videreformidling av tilskudd fra organisasjon og stiftelser				
Periodisering ikke opptjente tilskudd	7 863	<b>-18 506</b>		
<i>Sum inntekt fra organisasjoner og stiftelser</i>	<i>16 015</i>	<i><b>-13 056</b></i>	<i>11 960</i>	<i>9 887</i>
Tilskudd fra næringsliv/private	1 000		2 752	671
Videreformidling av tilskudd fra næringsliv/private				
Periodisering ikke opptjente tilskudd fra næringsliv/priv.	-224	<b>996</b>		
<i>Sum inntekt fra næringsliv og private</i>	<i>776</i>	<i><b>996</b></i>	<i>2 752</i>	<i>671</i>
Gaver som utløser gaveforsterkning	8 740	<b>11 962</b>	10 278	11 941
Gaveforsterkning	1 099	<b>1 501</b>	2 703	200
Andre gaver	2 441	<b>3 376</b>	1 242	125
Periodisering av ikke opptjente gaver	743	<b>-1 690</b>		
Periodisering av ikke opptjent gaveforsterkning	17	<b>-611</b>		
<i>Sum inntekt fra gaver og gaveforsterkninger</i>	<i>13 040</i>	<i><b>14 538</b></i>	<i>14 223</i>	<i>12 266</i>
Tilskudd fra andre	784	<b>1 030</b>	86	85
Videreformidling av tilskudd fra andre	0	<b>-108</b>	-110	
Periodisering ikke opptjente tilskudd fra andre	2 622	<b>-101</b>		
<i>Sum inntekter fra andre bidragsytere</i>	<i>3 406</i>	<i><b>821</b></i>	<i>-24</i>	<i>85</i>
<b><i>Sum inntekt fra bidragsfinansiert aktivitet</i></b>	<b><i>235 112</i></b>	<b><i>230 624</i></b>	<b><i>257 850</i></b>	<b><i>232 929</i></b>

<i>Inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet</i>	Regnskap		Budsjett	
<i>Beløp i 1000 kroner</i>	2016	2017	2017	2018
Avgiftspliktig inntekt - oppdrag - høysats	2 698	<b>5 348</b>	5 160	2 320
Avgiftsfrie oppdragsinntekter fra utlandet	141	<b>30</b>		
Kurs-/studieinntekt - oppdrag	595	<b>619</b>	2 453	0
Diverse oppdragsinntekter - utenfor avgiftsområdet			450	400
Periodisering oppdrag	1 167	<b>-1 553</b>		
<b><i>Sum inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet</i></b>	<b><i>4 601</i></b>	<b><i>4 444</i></b>	<b><i>8 063</i></b>	<b><i>2 720</i></b>

<i>Andre salgs- og driftsinntekter</i>	Regnskap		Budsjett	
<i>Beløp i 1000 kroner</i>	2016	2017	2017	2018
Avgiftspliktig salg av tjenester	1 910	<b>3 382</b>	2 380	1 430
Andre salgsinntekter	960	<b>1 329</b>	727	675
<b><i>Sum andre salgs- og driftsinntekter</i></b>	<b><i>2 870</i></b>	<b><i>4 711</i></b>	<b><i>3 107</i></b>	<b><i>2 105</i></b>



## Det helsevitenskapelige fakultet - UiT Norges arktiske universitet

### NOTE 2 - Lønn og sosiale kostnader

Beløp i 1000 kroner	Regnskap		Budsjett	
	2016	2017	2017	2018
Uspesifisert lønnsbudsjett			156 350	152 532
Lønn - Fast tilsatte	282 363	<b>295 936</b>	277 570	307 482
Lønn - Bistillinger	28 717	<b>30 038</b>	12 965	14 446
Lønn - Stipendiater	66 691	<b>64 123</b>	50 635	55 987
Lønn - Postdoktor	16 348	<b>16 870</b>	4 530	4 284
Lønn - Åremålstilsatte	13 388	<b>11 991</b>	11 487	13 701
Lønn - Vikarer	19 938	<b>20 743</b>	7 740	11 873
Lønn - Engasjert personale/ekstrahjelp	53 785	<b>42 645</b>	14 754	17 700
Lønn - Timelærer mv	7 751	<b>7 751</b>	6 223	6 683
Lønn - Gjesteforeleser	402	<b>458</b>	198	235
Lønn - Øvingsundervisning/praksisveiledere	1 353	<b>1 919</b>	1 190	1 580
Lønn - Sensorer	6 539	<b>6 744</b>	4 995	5 312
Lønn - Eksamensvakter	408	<b>371</b>	605	150
Lønn - Bedømmelseskomité	1 448	<b>1 647</b>	747	733
Lønn - Konsulenter	1 613	<b>1 433</b>	771	373
Lønn - Stipend	6 156	<b>6 104</b>	3 563	4 994
Lønn - Styrer, råd og utvalg	1 041	<b>909</b>	1 385	1 315
Annen lønn og periodiseringer	11 184	<b>6 889</b>	1 789	2 238
Feriepenger	62 412	<b>62 587</b>	47 450	52 956
Arbeidsgiveravgift	45 710	<b>45 647</b>	35 367	38 442
Pensjonskostnader	63 273	<b>60 345</b>	48 821	57 998
Sykepenger og andre refusjoner	-21 091	<b>-23 820</b>	-12 266	-10 998
Andre ytelser	3 438	<b>3 437</b>	1 505	2 465
<b>Sum lønnskostnader og sosiale kostnader</b>	<b>672 867</b>	<b>664 766</b>	<b>678 373</b>	<b>742 481</b>

## Det helsevitenskapelige fakultet - UiT Norges arktiske universitet

### NOTE 3 - Driftskostnader

Beløp i 1000 kroner	Regnskap		Budsjett	
	2016	2017	2017	2018
Uspesifisert driftsbudsjett			67 706	90 010
Drift av eiendom og lokaler	6 979	<b>5 260</b>	4 496	3 040
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	2 304	<b>2 616</b>	949	241
Undervisningsmateriell	2 254	<b>1 840</b>	1 431	1 772
Forbruksmateriell og annet driftsmateriale	8 665	<b>8 818</b>	11 992	6 019
Kjemikalier, gass og olje	9 027	<b>7 816</b>	638	715
Laboratorierekvisita (glass, kolber etc.)	6 535	<b>4 311</b>	5	165
Organisk materiale	2 524	<b>2 472</b>		
Andre mindre utstyrsanskaffelser	3 564	<b>3 377</b>	2 711	3 085
Leie av maskiner, programvare og lignende	2 085	<b>1 733</b>	1 118	1 929
Kjøp av tjenester til utvikling av programvare, IKT-løsnin	2 627	<b>3 737</b>	2 400	6 381
Kjøp av andre tjenester til løpende driftsoppgaver, IKT	534	<b>1 050</b>	2 237	815
Innleid personell fra vikarbyrå o.l.	274	<b>1 382</b>	1 010	442
Kjøp av undervisningstjenester	36 399	<b>30 021</b>	31 202	34 387
Kjøp av forskningstjenester	8 857	<b>13 918</b>	5 868	3 360
Refusjon av studentpraksis/øvingsundervisning	14 332	<b>13 832</b>	15 611	17 170
Andre kjøp av tjenester fra eksterne	4 387	<b>3 630</b>	1 096	878
Reiser og diett	39 093	<b>38 880</b>	48 288	52 479
Møter, kurs og seminar	6 617	<b>4 588</b>	4 132	4 868
Representasjon og bevertning	3 543	<b>3 521</b>	758	928
Gave til eksterne	1 751	<b>1 881</b>	373	890
Øvrige driftskostnader	2 855	<b>2 028</b>	1 222	1 241
Internhandel varer, netto	143	<b>112</b>	-2 528	-2 477
Internhandel tjenester, netto	5 077	<b>3 592</b>	-156	3 911
Internhandel leiested og kjernefasilitet, netto	-119	<b>-389</b>	-2 036	-1 815
Investeringsutgift som avskrives på annen enhet	-336	<b>1 172</b>	479	10 035
<b>Sum varer, tjenester og investeringsutgift</b>	<b>169 969</b>	<b>161 197</b>	<b>201 002</b>	<b>240 467</b>
Sentralt dekningsbidrag/indirekte kostnader	8 774	<b>7 886</b>	19 039	12 521
Refusjon lønnskostnader	-599	<b>-193</b>	10 461	3 650
Egeninnsats BOA-prosjekt	-75		590	-1 351
Egeninnsats 4. året NFR-stipendiater				
Egeninnsats indirekte kostnader prosjektansatte			-6 133	-4 411
Egeninnsats internt ansatte			-15 358	-5 834
<b>Sum indirekte kostnader, lønnsref. og egeninnsats</b>	<b>8 100</b>	<b>7 693</b>	<b>8 599</b>	<b>4 575</b>
Interne tilskudd	-1 495	<b>1 562</b>	4 694	5 175
Omdisponering av tidligere års midler	-23	<b>-1 557</b>	318	-342
Midler fra avsluttede interne tiltak			8 251	1 450
Midler fra avsluttede bidragsprosjekt			187	200
Kompensasjon oppdragsprosjekt	-348	<b>-4</b>		
<b>Sum andre finansieringstransaksjoner</b>	<b>-1 865</b>	<b>1</b>	<b>13 449</b>	<b>6 483</b>
<b>Sum driftskostnader</b>	<b>176 204</b>	<b>168 891</b>	<b>223 050</b>	<b>251 524</b>

## Det helsevitenskapelige fakultet - UiT Norges arktiske universitet

### NOTE 4 - Internhusleie

Vedtatt av universitetstyret i S 61/16 Budsjett 2017 - fordeling av rammer

<b>Internhusleie 2017</b>			
Leietaker	Forslag til samlet tildeling for arealfordeling	Forslag til samlet internhusleie for arealsituasjonen	Forslag til budsjettmessig effekt
BFE-fak. (biovitenskap, fiskeri og	52 421	52 421	0
Jur.fak. (juridiske)	6 292	6 292	0
Helsefak. (helsevitenskapelige)	103 384	103 384	0
HSL-fak. (humaniora, samf.vit.sk	63 510	63 510	0
NT-fak. (naturvitenskap og tekno	54 139	54 139	0
Bygg og eiendom	8 253	8 253	0
Student org./velf.	4 572	4 572	0
Studentsamskipnaden	21 990	21 990	0
Student arb. pl.	25 038	25 038	0
TMU (tromsø museum)	20 035	20 035	0
UB (universitetsbiblioteket)	32 501	32 501	0
Udir (Universitetsdirektøren)	36 882	36 882	0
Undervisning	76 825	76 825	0
IRS-fak	5 716	5 716	0
Nye Breivang, arealene står som	12 199	12 199	0
Kunsthak	16 832	16 832	0
IVT-fak	52 412	52 412	0
Campus Harstad	22 783	22 783	0
Eksterne leietakere	4 424	4 424	0
<b>Totalt</b>	<b>620 206</b>	<b>620 206</b>	

Vedtatt av universitetstyret i S 46/17 Budsjett 2018 - fordeling av rammer

<b>Internhusleie 2018</b>			
Leietaker	Forslag til samlet tildeling for arealfordeling	Forslag til samlet internhusleie for arealsituasjonen	Forslag til budsjettmessig effekt
Helsefak inkl vernepleie mm	65 415	72 683	7 268
NT-fak	32 239	35 821	3 582
HSL-fak	42 539	47 265	4 727
BFE	34 892	38 769	3 877
Kunsthak	8 114	9 015	902
Jurfak	4 073	4 526	453
IRS/Campus Alta	482	535	54
IVT	18 364	20 404	2 040
TMU	10 806	12 007	1 201
UB	25 363	28 181	2 818
Udir	27 529	30 588	3 059
BEA	3 579	3 976	398
studentarb.pl	22 297	22 297	0
undervisning	69 306	69 306	0
eksterne leietakere	4 391	4 391	0
Studentorg	4 737	4 737	0
Samskipnaden	16 059	16 059	0
<b>Totalt</b>	<b>390 183</b>	<b>420 560</b>	<b>30 377</b>

Husleiedekning 90 %

## Det helsevitenskapelige fakultet - UiT Norges arktiske universitet

### NOTE 5 - Anleggsmidler og avskrivninger

Beløp i 1000 kroner	31.12.2016	Tilgang	Avskrivning	31.12.2017
Lisenser/programvare	930	42	-384	588
Bygninger	336			336
Forsknings- og laboratorieutstyr	43 588	16 303	-7 982	51 909
Inventar	2 420	1 099	-376	3 143
Verktøy og liknende	22		-6	16
IKT-utstyr og kontormaskiner	7 253	2 310	-4 256	5 306
Undervisningsutstyr	773	322	-111	985
<b>Sum anleggsmidler</b>	<b>55 322</b>	<b>20 076</b>	<b>-13 115</b>	<b>62 284</b>

## Det helsevitenskapelige fakultet - UiT Norges arktiske universitet

### NOTE 6 - Finansinntekter og finanskostnader

Beløp i 1000 kroner	Regnskap		Budsjett	
	2016	2017	2017	2018
Renteinntekter	49	<b>38</b>		
Agio gevinst	12	<b>19</b>	12	
<i>Sum finansinntekter</i>	62	<b>57</b>	12	0
Rentekostnader	7	<b>4</b>		
Agio tap	21	<b>15</b>	6	
<i>Sum finanskostnader</i>	28	<b>18</b>	6	0
<b>Netto finansinntekter og -kostnader</b>	34	<b>39</b>	6	0

## Det helsevitenskapelige fakultet - UiT Norges arktiske universitet

### NOTE 7 - Avsetninger pr. enhet

Prototype 10: Ordinær drift

Prototype 12: Øremerket UiT

Prototype 13: Øremerket Kunnskapsdepartementet (KD)

Prototype 14: Øremerket Kunnskapsdepartementet (KD) over andre kapitler enn kap. 260

Prototype 15: Øremerket fra andre departement

Prototype 16: Særskilte tiltak Kunnskapsdepartementet (KD)

### Avsetninger bevilgningsfinansiert aktivitet

Prototype	Formål	31.12.2016	31.12.2017	Endring i 2017
10	Utsatt virksomhet	3 427	5 694	2 267
12	Utsatt virksomhet	15	2 615	2 600
12	Strategiske formål	1 375	2 265	890
12	Større investeringer	620	620	0
13	Stipendiat (pool)	3 133	1 125	-2 008
<i>Sum Institutt for medisinsk biologi (IMB)</i>		8 570	12 319	3 749
10	Utsatt virksomhet	-826	-147	679
12	Utsatt virksomhet	8 403	16 014	7 611
12	Postdok (interne)	141	6	-135
12	Strategiske formål	1 718	1 307	-411
13	Utsatt virksomhet	-66	-451	-385
13	Stipendiat (pool)	2 203	5 144	2 941
13	Postdok (pool)	941	702	-238
15	Utsatt virksomhet	-137	3 745	3 883
15	Strategiske formål	-504	93	597
<i>Sum Institutt for samfunnsmedisin (ISM)</i>		11 873	26 414	14 541
10	Utsatt virksomhet	2 255	2 426	171
12	Utsatt virksomhet	782	829	47
12	Strategiske formål	325	-111	-436
13	Stipendiat (pool)	2 179	3 407	1 228
13	Postdok (pool)	792	667	-125
<i>Sum Institutt for klinisk medisin (IKM)</i>		6 333	7 217	885
10	Utsatt virksomhet	16	1 692	1 676
12	Utsatt virksomhet	674	954	280
12	Postdok (interne)		-47	-47
12	Strategiske formål	1 167	1 514	346
13	Stipendiat (pool)	3 430	2 753	-677
13	Postdok (pool)		376	376
<i>Sum Institutt for farmasi (IFA)</i>		5 287	7 241	1 954

**fortsettelse NOTE 7 - Avsetninger pr. enhet**

*forts. avsetninger bevilgningsfinansiert aktivitet*

Prototype	Formål	31.12.2016	31.12.2017	Endring i 2017
10	Utsatt virksomhet	3 380	<b>5 263</b>	1 883
12	Utsatt virksomhet	187	<b>153</b>	-34
12	Stipendiat (interne)	6 540	<b>5 059</b>	-1 481
12	Strategiske formål	1 389	<b>1 983</b>	594
12	Større investeringer	12 001	<b>13 926</b>	1 926
13	Stipendiat (pool)	328	<b>630</b>	302
13	Større investeringer	1 528	<b>991</b>	-537
15	Utsatt virksomhet	1 680	<b>2 713</b>	1 033
<i>Sum Institutt for klinisk odontologi (IKO)</i>		27 032	<b>30 718</b>	3 686
10	Utsatt virksomhet	2 065	<b>2 483</b>	418
12	Utsatt virksomhet	589	<b>399</b>	-190
12	Stipendiat (interne)	77	<b>155</b>	78
12	Postdok (interne)	584	<b>1 062</b>	478
12	Større investeringer		<b>3 188</b>	3 188
13	Stipendiat (pool)	3 084	<b>982</b>	-2 102
13	Postdok (pool)	478	<b>585</b>	107
<i>Sum Institutt for psykologi (IPS)</i>		6 877	<b>8 853</b>	1 976
10	Utsatt virksomhet	183	<b>-2 833</b>	-3 016
12	Utsatt virksomhet	5 504	<b>7 395</b>	1 891
12	Strategiske formål	394	<b>372</b>	-23
13	Utsatt virksomhet	318	<b>66</b>	-252
13	Stipendiat (pool)	4 030	<b>5 340</b>	1 311
13	Strategiske formål	2 554	<b>2 509</b>	-45
14	Utsatt virksomhet	13	<b>-4</b>	-17
<i>Sum Institutt for helse- og omsorgsfag (IHO)</i>		12 995	<b>12 845</b>	-150
10	Utsatt virksomhet		<b>582</b>	582
12	Utsatt virksomhet		<b>578</b>	578
12	Strategiske formål		<b>419</b>	419
13	Stipendiat (pool)		<b>482</b>	482
<i>Sum Idrettshøgskolen (IH)</i>		0	<b>2 062</b>	2 062
10	Utsatt virksomhet		<b>1 078</b>	1 078
12	Utsatt virksomhet		<b>4 486</b>	4 486
12	Strategiske formål		<b>2 830</b>	2 830
13	Utsatt virksomhet		<b>22</b>	22
13	Stipendiat (pool)		<b>-1 958</b>	-1 958
13	Strategiske formål		<b>43</b>	43
14	Utsatt virksomhet		<b>48</b>	48
<i>Sum Institutt for vernepleie (IVP)</i>		0	<b>6 549</b>	6 549

**fortsettelse NOTE 7 - Avsetninger pr. enhet**

*forts. avsetninger bevilgningsfinansiert aktivitet*

Prototype	Formål	31.12.2016	31.12.2017	Endring i 2017
10	Utsatt virksomhet	-58	2 364	2 422
12	Utsatt virksomhet	295	347	52
12	Stipendiat (interne)	24	191	166
13	Utsatt virksomhet	100		-100
13	Stipendiat (pool)		272	272
<b>Sum RKBU Nord</b>		361	3 174	2 813
12	Utsatt virksomhet		324	324
15	Utsatt virksomhet	193	106	-87
<b>Sum Legeutdanningen (ELU)</b>		193	430	237
12	Utsatt virksomhet	3 029	2 362	-667
12	Strategiske formål		200	200
<b>Sum Helsefaglig pedagogisk utvikling (HelPed)</b>		3 029	2 562	-467
10	Utsatt virksomhet	6 479	14 158	7 679
12	Utsatt virksomhet	10 841	12 863	2 022
12	Strategiske formål	2 981	1 654	-1 327
12	Større investeringer		4 190	4 190
13	Utsatt virksomhet	6 712	2 792	-3 919
13	Stipendiat (pool)	3 562	2 947	-615
<b>Sum Fellesadministrasjonen</b>		30 575	38 604	8 029
<b>Sum avsetninger bevilgningsfinansiert aktivitet</b>		113 125	158 990	45 865
Hvorav avregning bevilgningsfinansiert aktivitet i 2017				-37 253
Hvorav innarbeidet IH og IVP				-8 611
				<b>-45 865</b>

*Ikke inntekstført bevilgning*

Prototype	Formål	31.12.2016	31.12.2017	Endring i 2017
16	Strategiske formål		2 000	2 000
<b>Sum Institutt for helse- og omsorgsfag (IHO)</b>		0	2 000	2 000
16	Strategiske formål		500	500
<b>Sum Institutt for vernepleie (IVP)</b>		0	500	500
16	Større investeringer		187 357	187 357
<b>Sum Fellesadministrasjonen</b>		0	187 357	187 357
<b>Sum ikke inntekstført bevilgning</b>		0	189 857	189 857



**fortsettelse NOTE 7 - Avsetninger pr. enhet**

*Ikke inntektsført bidragsfinansiering*

Finansieringskilde	31.12.2016	31.12.2017	Endring i 2017
Ikke inntektsført tilskudd NFR	54	<b>-1 053</b>	-1 107
Ikke inntektsført tilskudd andre statlige forvaltnings	8 176	<b>8 352</b>	175
Ikke inntektsført tilskudd fra EU-rammeprogram	-573	<b>-257</b>	316
Ikke inntektsført tilskudd organisasjoner og stiftelser	935	<b>665</b>	-270
Ikke inntektsført tilskudd næringsliv/private	190	<b>111</b>	-79
Ikke inntektsført andre tilskudd og overføring	-178	<b>523</b>	701
Ikke inntektsførte gaver	3 630	<b>4 173</b>	543
Ikke inntektsførte gaveforsterkninger	900		-900
<i>Sum Institutt for medisinsk biologi (IMB)</i>	13 134	<b>12 513</b>	-621
Ikke inntektsført tilskudd NFR	-2 760	<b>3 938</b>	6 699
Ikke inntektsført tilskudd andre statlige forvaltnings	11 371	<b>14 415</b>	3 044
Ikke inntektsført tilskudd fra EU-rammeprogram	18		-18
Ikke inntektsført tilskudd fra EU	132	<b>-304</b>	-436
Ikke inntektsført tilskudd kom og fylke	541	<b>-714</b>	-1 255
Ikke inntektsført tilskudd organisasjoner og stiftelser	542	<b>48</b>	-493
Ikke inntektsført tilskudd næringsliv/private	86	<b>86</b>	0
Ikke inntektsført andre tilskudd og overføring	727	<b>127</b>	-600
Ikke inntektsførte gaver	413	<b>2 275</b>	1 863
Ikke inntektsførte gaveforsterkninger	469	<b>471</b>	2
<i>Sum Institutt for samfunnsmedisin (ISM)</i>	11 538	<b>20 344</b>	8 805
Ikke inntektsført tilskudd NFR	-918	<b>64</b>	981
Ikke inntektsført tilskudd andre statlige forvaltnings	4 655	<b>6 666</b>	2 011
Ikke inntektsført tilskudd fra EU-rammeprogram	-338	<b>-526</b>	-189
Ikke inntektsført tilskudd fra EU		<b>-129</b>	-129
Ikke inntektsført tilskudd organisasjoner og stiftelser	129	<b>-64</b>	-193
Ikke inntektsført tilskudd næringsliv/private	-77	<b>-77</b>	0
Ikke inntektsførte gaver	1 787	<b>1 727</b>	-60
Ikke inntektsførte gaveforsterkninger	1 330	<b>2 085</b>	755
<i>Sum Institutt for klinisk medisin (IKM)</i>	6 569	<b>9 746</b>	3 177
Ikke inntektsført tilskudd NFR	1 599	<b>1 002</b>	-596
Ikke inntektsført tilskudd andre statlige forvaltnings	4 134	<b>4 052</b>	-82
Ikke inntektsført tilskudd fra EU-rammeprogram		<b>1 195</b>	1 195
Ikke inntektsført tilskudd organisasjoner og stiftelser	201	<b>509</b>	308
Ikke inntektsført tilskudd næringsliv/private	174	<b>-451</b>	-625
Ikke inntektsførte gaver	494	<b>167</b>	-327
<i>Sum Institutt for farmasi (IFA)</i>	6 602	<b>6 475</b>	-127
Ikke inntektsført tilskudd andre statlige forvaltnings	342	<b>781</b>	439
Ikke inntektsført tilskudd kom og fylke	-136	<b>181</b>	317
<i>Sum Institutt for klinisk odontologi (IKO)</i>	206	<b>962</b>	756

**fortsettelse NOTE 7 - Avsetninger pr. enhet**
*forts. ikke inntektsført bidragsfinansiering*

Finansieringskilde	31.12.2016	31.12.2017	Endring i 2017
Ikke inntektsført tilskudd NFR	1 723	<b>862</b>	-861
Ikke inntektsført tilskudd andre statlige forvaltnings	2 052	<b>4 673</b>	2 621
Ikke inntektsført tilskudd organisasjoner og stiftelser	48	<b>41</b>	-7
Ikke inntektsført tilskudd næringsliv/private	131	<b>-161</b>	-292
Ikke inntektsførte gaver		<b>35</b>	35
<i>Sum Institutt for psykologi (IPS)</i>	3 953	<b>5 449</b>	1 496
Ikke inntektsført tilskudd NFR	1 722	<b>1 700</b>	-23
Ikke inntektsført tilskudd andre statlige forvaltnings	1 589	<b>397</b>	-1 191
Ikke inntektsført tilskudd fra EU-rammeprogram	-77	<b>-103</b>	-26
Ikke inntektsført tilskudd kom og fylke		<b>38</b>	38
Ikke inntektsført tilskudd organisasjoner og stiftelser	-556	<b>-600</b>	-44
Ikke inntektsførte gaver	581	<b>296</b>	-285
<i>Sum Institutt for helse- og omsorgsfag (IHO)</i>	3 259	<b>1 727</b>	-1 531
Ikke inntektsført tilskudd fra EU		<b>-34</b>	-34
Ikke inntektsført tilskudd kom og fylke		<b>-2 347</b>	-2 347
Ikke inntektsført tilskudd organisasjoner og stiftelser		<b>-556</b>	-556
Ikke inntektsførte gaver		<b>-2 539</b>	-2 539
<i>Sum Idrettshøgskolen (IH)</i>	0	<b>-5 476</b>	-5 476
Ikke inntektsført tilskudd andre statlige forvaltningsorganer		<b>115</b>	115
Ikke inntektsført tilskudd regionale forskningsfond			
<i>Sum Institutt for vernepleie (IVP)</i>	0	<b>115</b>	115
Ikke inntektsført tilskudd NFR	-89	<b>6</b>	95
Ikke inntektsført tilskudd andre statlige forvaltnings	2 103	<b>1 625</b>	-478
Ikke inntektsført tilskudd fra EU	20	<b>-28</b>	-49
Ikke inntektsført tilskudd organisasjoner og stiftelser	-6		6
<i>Sum RKBU Nord</i>	2 027	<b>1 602</b>	-425
Ikke inntektsført tilskudd andre statlige forvaltnings	960	<b>3 892</b>	2 932
<i>Sum Legeutdanningen (ELU)</i>	960	<b>3 892</b>	2 932
Ikke inntektsført tilskudd NFR	1 310	<b>1 460</b>	150
Ikke inntektsført tilskudd andre statlige forvaltnings	24 668	<b>6 825</b>	-17 843
Ikke inntektsført tilskudd organisasjoner og stiftelser	-19 031	<b>168</b>	19 199
Ikke inntektsførte gaver	404	<b>326</b>	-78
Ikke inntektsførte gaveforsterkninger		<b>753</b>	753
<i>Sum Fellesadministrasjonen</i>	7 351	<b>9 532</b>	2 182
<b>Sum ikke inntektsført bidragsfinansiering</b>	<b>55 599</b>	<b>66 882</b>	<b>11 283</b>

## Det helsevitenskapelige fakultet - UiT Norges arktiske universitet

### NOTE 8 - Avregning resultat oppdragsfinansiert aktivitet

Beløp i 1000 kroner	Regnskap		Budsjett	
	2016	2017	2017	2018
IMB		1,0		
ISM	158,1	0,3		
IKM				
IFA				
IKO				
IPS	448,2			
IHO				
IH				
IVP				
RKBU	-258,8	2,2		
F.med				
HelPed				
Fellesadm				
<b>Sum avregning resultat oppdragsfinansiert aktivitet</b>	<b>347,5</b>	<b>3,6</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>

**NOTE 9 - Omløpsmidler**

Regnskap		
Beløp i 1000 kroner	31.12.2016	31.12.2017
Varebeholdning	903	1 177
Kundefordringer	17 333	9 094
Reiseforskudd	168	371
Stipendforskudd	2 881	3 137
Andre forskudd	20	6
<b>Sum omløpsmidler</b>	<b>21 305</b>	<b>13 784</b>

**NOTE 10 - Annen kortsiktig gjeld**

Regnskap		
Beløp i 1000 kroner	31.12.2016	31.12.2017
Forskuddsbetalte inntekter		770
Påløpte kostnader	433	7 522
Uopptjent inntekt oppdrag	1 199	2 789
Depositum	127	141
Diverse stipender internasjonalisering		19
Annen kortsiktig gjeld	246	3 676
<b>Sum annen kortsiktig gjeld</b>	<b>2 005</b>	<b>14 916</b>

## SAKSFRAMLEGG

Til:  
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:  
15.03.2018

Sak:  
9/18

### Ny vurdering av FS 34/17 Oppfølging av Rapport forskning

#### Innstilling til vedtak:

Nasjonale og internasjonale trender viser at mobilitet og selvstendighet for unge forskere er viktig for å oppnå ekstern finansiering på nasjonalt og internasjonalt nivå, og vil følgelig være viktig for mulighetene for å få fast vitenskapelig stilling i framtiden. Følgende foreslås derfor å gjelde ved ansettelse i postdoktorstillinger:

1. Med mindre særskilte forhold tilsier annet skal postdoktorprosjekter planlegges med utenlandsopphold. Varigheten bør være minimum 6 mnd. I særlige tilfeller kan man vurdere flere kortere opphold som utgjør minimum 6 mnd. tilsammen.
2. Postdoktorprosjekter skal planlegges slik at kandidaten får tilstrekkelig rom for å utvikle faglig selvstendighet med mål om at en eller flere artikler kan publiseres uten ph.d.-veiledere som medforfattere.
3. Postdoktorstillinger ved Helsefak skal lyses ut internasjonalt i henhold til Universitetets gjeldende regler for å sikre åpen konkurranse om stillingene, med mindre tilsetting skjer i forbindelse med ett personlig postdoktorstipend.

Det må vurderes hvorvidt mal for betenkning for postdoktorstillinger samt rutinebeskrivelser vedrørende saksbehandling av tilsettingssaker bør justeres i henhold til vedtaket. Det bør også vurderes om det skal stilles krav til utviklingsplan ved tilsetting av postdoktorer, etter mal fra Forskningsrådet.

#### Begrunnelse:

I fakultetsstyremøtet den 19.juni fikk FS forelagt «Rapport forskning 2016» og vedtok oppfølgingstiltak (FS 30/17, vedlegg 1), og den 6.oktober vedtok FS hvordan disse tiltakene skulle implementeres (FS 34/17, vedlegg 2).

I e-post av 11. januar 2018 til ny styreleder for FS, Stener Kvinnsland, ber styremedlem Eirik Sødal Vole om at den delen av vedtaket fra 6. oktober som omhandler tilsetting av postdoktorer (se vedlegg nr 3.) behandles på nytt av fakultetsstyret. Konkret dreier det seg om følgende formulering:

*«Nasjonale og internasjonale trender viser at mobilitet og selvstendighet er viktig for å oppnå suksess i ekstern finansiering. Derfor foreslås det også krav om at ansettelse i midlertidig*

*vitenskapelig stilling som Postdoktor ikke kan foretas i samme forskningsgruppe som kandidaten har utført sitt ph.d.-arbeid. Unntaksvis kan slik ansettelse skje dersom individuelle utviklingsplaner forplikter at utenlandsopphold av minimum 6 mnd. varighet skjer i løpet av postdoktorperioden, og at kandidatens ph.d.-veileder avstår fra medforfatterskap på minimum en større vitenskapelig publikasjon der kandidaten selv er hovedforfatter (første- eller sisteforfatter).»*

Vole mener at denne delen av planen var utformet altfor kategorisk, og viser til at det var diskusjon om akkurat dette punktet, men at ingen ønsket å stemme mot helheten i planen. I særdeleshet mener han at vedtaket rammer toppforskningsmiljøer negativt og svekker rekrutteringsgrunnlaget for postdoktorer. Styremedlem Vole foreslår videre at vedtaket strykes, subsidiært at det kan innvilges unntak fra regelen.

#### Fakultetsledelsens tilsva

FS sak 30/17 - Rapport forskning 2016, inkludert forslag til tiltaksliste, ble behandlet i FS 19. juni (vedlegg 1). Det ble imidlertid lite tid til diskusjoner og daværende styreleder, Camilla Stoltenberg, ønsket å sette av mer tid til å drøfte oppfølgingen av rapporten i neste FS-møte, 6. oktober 2017. Tiltakene i FS 30/17 og de reviderte tiltakene i FS 34/17 ble begge enstemmig vedtatt, selv om det var diskusjon om noen av punktene.

Særlig når det gjelder vedtaket knyttet til tilsetting i vitenskapelige stillinger (vedtakspunkt 4 i FS 34/17) var det kjent at det ville være ulike syn i organisasjonen. Både når det gjelder å stille krav til selvstendighet i forskning ved tilsetting i fast stilling som førsteamanuensis, men også de nye kravene om mer tilrettelegging for faglig selvstendighet og internasjonal mobilitet i postdoktorstillinger.

Dekan har i etterkant av vedtaket om nye krav for tilsetting i førsteamanuensistillinger nedsatt en egen arbeidsgruppe som har jobbet med forslag til revidert mal for betenkning og ny instruks til tilsettingsutvalget (TU) som tar hensyn til vedtaket i FS 34/17. For tilsetting i postdoktorstilling ble det ikke oppnevnt en egen arbeidsgruppe, men også på dette punktet er det nødvendig med utfyllende beskrivelser for hvordan vedtaket skal implementeres. I så måte gir en ny styrebehandling fakultetsledelsen en ny mulighet til å belyse saken ytterligere.

Da fakultetsstyret har fått flere nye medlemmer etter behandlingen av Rapport forskning 2016 ønsker fakultetsledelsen å gi en kort oppsummering av bakgrunnen for vedtaket i FS 34/17.

#### Betydningen av selvstendighet og internasjonal mobilitet

I KDs tildelingsbrev til Universitetet for 2018 settes det krav til økt grad av ekstern forskningsfinansiering til UiT<sup>1</sup>. I denne sammenheng viser vi til Rapport Forskning 2016 som dokumenterer en nedgang i BOA-inntekter for Helsefak. En gjennomgang av evalueringskriteriene til Forskningsrådet viser at internasjonal mobilitet og faglig selvstendighet nærmest er obligatorisk for å komme gjennom nåløyet for finansiering. Se f.eks.

---

<sup>1</sup> KDs tildelingsbrev til UiT for 2018  
(<https://www.regjeringen.no/contentassets/549eeb4245384a018368ba98f0e225b2/tildelingsbrev-2018-uit.pdf>)

evalueringskriteriene til FRIPRO<sup>2</sup>. ERC oppgir også manglende selvstendighet og erfaring med prosjektledelse som vanlige årsaker til avslag. Vurdering av faglig selvstendighet har dermed direkte betydning for karaktersettingen og muligheten for å få innvilget ekstern finansiering.

Dette mønsteret er kjent og har blant annet fått betydning for utformingen av Forskningsrådets policy for forskerrekuttering og UHRs rapport om «Bedre karriereveier for vitenskapelig personale i UH-sektoren»<sup>3</sup>. Dette har også fått betydning for vårt eierdepartements forventninger til oss, som synliggjort i siste tildelingsbrev, der arbeidet med å fremme internasjonal erfaring og selvstendighet tidlig i karrieren er eksplisitt nevnt. Det samme mønsteret blir bekreftet i interne analyser av vurderingene våre søknader får i Forskningsrådet og EU. Fakultetsledelsen ønsker derfor at våre unge forskertalenter gjennomfører utenlandsopphold og får rom til å utvikle seg som selvstendige forskere. Derigjennom kan de senere lykkes med søknader om eksterne forskningsmidler og kvalifisere seg til en fast vitenskapelig stilling.

### Postdoktorstillinger

Det er i denne sammenheng viktig å understreke at postdoktorstillinger ikke er ordinære prosjektstillinger, men er ment å gi unge forskertalenter mulighet til å utvikle seg til en selvstendig forsker og kvalifisere for faste vitenskapelige stillinger. Internasjonal mobilitet og faglig selvstendighet er derfor særdeles viktig for akkurat denne stillingskategorien. I forskriften for tilsetning i postdoktorstilling står det at «ansettelse i stilling som postdoktor har som hovedmål å kvalifisere for arbeid i vitenskapelig toppstillinger». Forskningsrådet har utarbeidet en egen policy for forskerrekuttering der de tar særlig ansvar for å gjennomføre Regjeringens forskningspolitikk som gir klare føringer for en sterkere internasjonalisering av norsk forskning og en særlig vekt på utgående internasjonal mobilitet. I policyen står det at «en selvstendig forskerkarriere styrkes gjennom mobilitet mellom institusjoner, sektorer og land. En søker med utdanning eller opphold fra flere land og institusjoner oppfattes ofte som en sterkere kandidat enn en som har hele karrieren sin fra én enkelt institusjon»<sup>4</sup>

Det er også viktig å påpeke universitetets egne regler for utlysning av vitenskapelige stillinger, der disse, inkludert postdoktorstillinger, skal lyse ut internasjonalt (via euraxess). Utlysningen skal også utformes for å fremme en mest mulig åpen konkurranse om stillingen og ikke «skreddersys» for interne kandidater. Dette forholdet omtales også tydelig i «Charter and code»<sup>5</sup>, som universitetet også har sluttet seg til.

### Er det konflikt mellom satsning på postdoktorer og seniorforskere/professorer?

Argumentasjonen i e-posten til Vole tilkjennegir en oppfatning av at det er en interessekonflikt mellom hvilke muligheter postdoktorer skal ha for å utvikle egen selvstendighet og prosjektleders (ofte tidligere ph.d.-veileder) mulighet til å forbedre egen CV for framtidige søknader om ekstern finansiering. Slike konflikter er nok reelle, dog i varierende grad, og Helsefak bør ha en balansert

---

<sup>2</sup> Assessment criteria used in FRIPRO

([https://www.forskningsradet.no/servlet/Satellite?cid=1254006703958&pagename=VedleggPointer&target=\\_blank](https://www.forskningsradet.no/servlet/Satellite?cid=1254006703958&pagename=VedleggPointer&target=_blank))

<sup>3</sup> UHR - Bedre karrieropolitikk for vitenskapelig personale i UH-sektoren

(<http://www.uhr.no/documents/230615KarrieredokumentetUHR.pdf>)

<sup>4</sup> Forskningsrådets policy for forskerrekuttering

([https://www.forskningsradet.no/servlet/Satellite?cid=1254019158503&pagename=VedleggPointer&target=\\_blank](https://www.forskningsradet.no/servlet/Satellite?cid=1254019158503&pagename=VedleggPointer&target=_blank))

<sup>5</sup> UiT om charter and code ([https://intranett.uit.no/intranett/vis-artikkel/276666/eus\\_charter\\_and\\_code?p\\_dimension\\_id=88214&p\\_menu=65794](https://intranett.uit.no/intranett/vis-artikkel/276666/eus_charter_and_code?p_dimension_id=88214&p_menu=65794))

tilnærming som ivaretar interessene både til postdoktorene og de etablerte professorenes mulighet til karriereutvikling. I e-posten hevdes det at vedtaket i FS 34/17 vil falle særlig uheldig ut for «toppforskningsmiljø». Hvorvidt dette er tilfelle er vanskelig å vurdere, men for de som har ambisjoner om å være/bli «toppforskningsmiljø» er det nødvendig å kunne vise at de har utviklet internasjonalt konkurransedyktige kandidater. I Forskningsrådets evalueringskriterier for FRIPRO Toppforsk vurderes PI til karakter 7 der det blant annet er «clearly demonstrated sound leadership in the training and advancement of young scientists».<sup>6</sup> For slike gruppeledere vil det kunne gi bedre uttelling å kunne vise til en tidligere postdoktor som har lyktes enn nok en artikkel på en allerede lang publikasjonsliste. Dette er også tydelig i evalueringer som flere av våre «toppforskningsmiljø» har vært gjennom. Det forventes med andre ord at et toppforskningsmiljø utvikler nye toppforskningskandidater.

### Revidert forslag

Fakultetsledelsen er enig med Vole i at formuleringen vedrørende krav for tilsetning i postdoktorstillinger, slik den framkom i FS 34/17, er noe unyansert. Forslaget om å stryke dette punktet kan imidlertid ikke fakultetsledelsen støtte. Samlet sett gjør ytre krav i form av evalueringskriterier for søknader om eksterne midler, KDs krav til økt grad av ekstern forskningsfinansiering til UiT<sup>7</sup>, samt den kunnskapen vi selv har om typiske svakheter med egne kandidater, at fokuset på økt faglig selvstendighet og internasjonal mobilitet blant våre unge forskertalenter må økes. Det er viktig for fakultetsledelsen at postdoktorstillingenes tiltenkte funksjon følges opp på en slik måte at Helsefak klarer å utvikle flere fremragende unge forskere som hevder seg i konkurransen om nasjonale og internasjonale forskningsmidler. Samtidig bør dette skje innenfor rammer som gir tilstrekkelig fleksibilitet til å bruke fornuftig faglig skjønn.

I etterkant av FS 34/17 har flere miljø kontaktet administrasjonen for å drøfte betydningen av vedtaket, og blant annet har det framkommet at kravet om utvikling av faglig selvstendighet i en del tilfeller nok kan møtes uten at postdoktorperioden nødvendigvis må gjennomføres i en annen forskningsgruppe enn den kandidaten gjennomførte sitt ph.d.-prosjekt i. Flere av forskningsgruppene ved Helsefak er sammensatt av flere faste vitenskapelig ansatte som samarbeider om noen prosjekter, men som også har egne prosjekter. Man kan altså se for seg postdoktorer som fortsetter i samme gruppe som i ph.d.-perioden uten å måtte arbeide sammen med tidligere ph.d.-veiledere. Det samme kan også bli resultatet i de tilfellene der ph.d.-veileder pensjonerer seg og postdoktorkandidaten fortsetter i samme gruppe.

Unge forskeres arbeidsvilkår har blitt problematisert den siste tiden, og krav om internasjonal mobilitet kan av flere oppleves som et krav som er vanskelig å overholde i forhold til egen familiesituasjon. Det er åpenbart meget krevende å konkurrere om å etablere seg som forsker med fast stilling, men det ville være uheldig dersom Helsefak alene skulle velge å ikke forholde seg til de konkurransekriteriene som gjelder. En mer fleksibel tilnærming til utenlandsopphold der for eksempel et langt opphold erstattes av flere kortere opphold kan kanskje være et kompromiss som kan fungere.

---

<sup>6</sup> Assessment criteria used in FRIPRO

(<https://www.forskningsradet.no/servlet/Satellite?cid=1254006703958&pagename=VedleggPointer&target=blank>)

<sup>7</sup> KDs tildelingsbrev til UiT for 2018

(<https://www.regjeringen.no/contentassets/549eeb4245384a018368ba98f0e225b2/tildelingsbrev-2018-uit.pdf>)



Thrina Loennechen  
dekan

—  
Thrina.loennechen@uit.no

Kjetil Kvalsvik  
fakultetsdirektør

—  
marita.pedersen@uit.no

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Vedlegg

- 1 Sak FS Helsefak 30-17 Rapport forskning 2016
- 2 Sak FS Helsefak 30-17 Rapport forskning 2016
- 3 Oppfølging av "Rapport forskning 2016"

**From:** Eirik Sødal Vole (eirik.s.vole@uit.no)

**Sent:** 11.01.2018 16:09:41

**To:** Kvinnsland, Stener

**CC:** Åshild Strømmesen; Johanna U Ericson Sollid; Marita Pedersen

**Subject:** Oppfølgingstiltak - "Rapport forskning 2016"

**Attachments:** image001.png;FS 34-17.pdf

Hei Stener,

I fakultetsstyremøtet den 19.juni vedtok FS oppfølgingstiltak på bakgrunn av «Rapport forskning 2016» (FS 30/17) , og den 6.oktober vedtok FS hvordan disse tiltakene skulle implementeres (FS 34/17):

Jeg har vedlagt sakspapirene fra 6.oktober («Oppfølging av Rapport forskning 2016»), hvor det blant annet står følgende under forslag til oppfølging av vedtak nummer 3;

*«Nasjonale og internasjonale trender viser at mobilitet og selvstendighet er viktig for å oppnå suksess i ekstern finansiering. Derfor foreslås det også krav om at ansettelse i midlertidig vitenskapelig stilling som Postdoktor ikke kan foretas i samme forskningsgruppe som kandidaten har utført sitt ph.d.-arbeid. Unntaksvis kan slik ansettelse skje dersom individuelle utviklingsplaner forplikter at utenlandsopphold av minimum 6 mnd. varighet skjer i løpet av postdoktorperioden, og at kandidatens ph.d.-veileder avstår fra medforfatterskap på minimum en større vitenskapelig publikasjon der kandidaten selv er hovedforfatter (første- eller sisteforfatter).»*

Jeg og flere andre i styret mente at denne delen av planen var utformet altfor kategorisk, og det var diskusjon om akkurat dette punktet. Selv om det var delte meninger, gikk planen likevel gjennom, da det ikke var noen som ønsket å stemme mot helheten i planen. Saksframlegget var i det hele tatt utformet på en litt uheldig måte.

Denne delen av planen rammer toppforskningsmiljøer ved fakultetet særlig hardt, og svekker rekrutteringsgrunnlaget for postdoktorer. Det er flere grunner til dette;

- I søknader til NFR, Helse Nord, Kreftforeningen m.fl. er det ikke uvanlig at man navngir postdoktorkandidaten, og dette kan i noen tilfeller være med på å styrke søknaden og gjennomførbarheten i prosjektet. Slike søknader er så godt som alltid med «interne» kandidater.
- Flere forskningsgrupper ved fakultetet har utviklet avanserte metoder som det kan ta veldig lang tid å sette seg inn i og perfektionere. I mange tilfeller vil det være uforenlig med å gjennomføre et postdoktorløp på tiden.
- Dersom veileder skal avstå fra sampublisering med kandidaten på minst én større artikkel, kan dette svekke veilederens egen mulighet til selv å oppnå ekstern finansiering. Dette er spesielt problematisk i forskningsmiljøer hvor man typisk har få, men store publikasjoner på nivå 2.

I neste FS den 31/01 kommer jeg til å ta opp igjen akkurat dette punktet i oppfølgingsplanen. Tiltaket er i mine øyne i konflikt med flere av de andre tiltakene i planen, og mitt forslag er derfor at det strykes i sin helhet, subsidiært at det kan innvilges unntak fra regelen dersom tungtveiende, strategiske argumenter tilsier det.

Slik jeg ser det legger fakultetsledelsen her opp til en altfor hard linje, noe som jeg ikke opplever var FS' intensjon.

Med vennlig hilsen

Eirik Sødal Vole

Rådgiver/Teamleder

Seksjon for økonomi- og forskningstjenester

Institutt for medisinsk biologi

Det helsevitenskapelige fakultet

Tlf: 776 44240



## SAKSFRAMLEGG

Til:  
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:  
19.06.2017

Sak:

### Rapport forskning 2016

#### Innstilling til vedtak:

- 1) Handlingsplanen med styringssignal videreføres.
- 2) Instituttens eget ansvar for oppfølging presiseres og følges opp i leder- og dialogmøter
- 3) Videreføre oppfølgingsplan fra forskningsgruppeevalueringen, herunder:
  - a) Instituttleders ansvar for gjennomføring av medarbeidersamtaler inkludert karriereplanlegging som en integrert del av utviklingsarbeidet.
  - b) Instituttleders ansvar for oppfølging av utviklingsplaner for forskningsgruppene.
- 4) I rekrutterings - og ansettelsesprosesser til vitenskapelige stillinger skal forventninger til forskningskvalitet tydeliggjøres. Dette innebærer en differensiering betenkn timer for vitenskapelige stillinger mht. forsknings- og undervisningsandel i stillingene. Internasjonal mobilitet skal tillegges vekt i tilsetting i faste vitenskapelige stillinger.
- 5) Internasjonal mobilitet i karriereutvikling skal styrkes, herunder:
  - a) Søknader om utgående mobilitetsstipend hos EU og Forskningsrådet.
  - b) Vurdere interne virkemidler rettet mot egenfinansierte postdoktorer.
- 6) Styrke arbeidet med å øke andelen forskere som søker NFR (FRIPRO og Helseprogrammene) og EU.
- 7) Styrke arbeid med å nå sektormålet om 20% andel publikasjoner i nivå 2-kanaler for alle enheter.
- 8) Videreføre arbeidet med å øke andel OA-publiseringer.

#### Begrunnelse:

Fakultetsstyret vedtok i møte 20.2.2015 fakultetets handlingsplan for perioden 2015-2022 (vedlegg 1) som er ment å prioritere og konkretisere målene i Helsefaks strategi. I handlingsplanen konkretiseres noen indikatorer innen forskning, utdanning og formidling. Vedlagt følger rapporten for 2016 som synliggjør fakultets status for indikatorene i handlingsplanen (vedlegg 2).

For forskningsområdet er det fokus på få indikatorer innen ekstern finansiering og vitenskapelig publisering. Disse er finansiering fra EU og Forskningsrådet, samt

publikasjonspoeng per undervisnings-, forsknings, og formidlingsstilling (UFF). Innen formidling er en av indikatorene «Open Access publikasjoner» som her forstås som andel vitenskapelige publikasjoner i enten Gull-, eller Grønn Open Accesskanaler.

Ved Helsefak har det vært fokusert på tiltak for å øke ekstern finansiering til våre forskningsprosjekt. Til tross for dette har vi opplevd en betydelig nedgang, særlig når det gjelder finansiering fra Forskningsrådet og EU. Det er dermed legitimt å spørre seg hvorvidt Helsefak jobber med de rette tiltakene. Administrasjonen mener vi er på rett vei og at tiltakene nytter, men at effekten vil bli tydeligere på litt lengre sikt. Det synes som at Helsefak har en positiv utvikling på søknadssiden, både når det gjelder mobilisering og søknadskvalitet. I FRIPRO tildelingen for 2017 fikk vi også et meget positivt resultat, men som ikke vil synes på inntektssiden før ved neste rapportering. Helsefak gjør det imidlertid ikke spesielt godt innen programutlysningene hos Forskningsrådet. Av totalt 12 innsendte søknader (6 forprosjekt, 6 forskerprosjekt) til HELSEVEL og BEDREHELSE ble kun ett forprosjekt innvilget. Dette er bekymringsverdig, særlig da disse helseprogrammene burde passe Helsefaks profil godt.

Økt interesse for EU finansiering er gledelig og har resultert i flere søknader, flere søkere som har reell mulighet for å oppnå finansiering og flere tildelinger.

Administrasjonen foreslår at fokuset på handlingsplanen økes, og at instituttens eget ansvar må tydeliggjøres og følges tettere opp. En betydelig andel av forskerne ved Helsefak har liten, eller ingen, søknadsaktivitet. Per i dag er det lite informasjon om hvorfor det er slik. Styrking av medarbeider- og karrieresamtaler anses som nødvendig for å oppnå ønsket effekt.

Når det gjelder vitenskapelig publisering leder ISM an internt og hevder seg også godt nasjonalt. I tillegg er den relativt høye andelen av nivå 2 publikasjoner ved IFA, ISM og IMB gledelig.

Resultatene fra FRIPRO-analysen tyder på at økt fokus på forskningskvalitet i rekrutteringsprosesser gir positive resultat i form av oppnådd prosjektfinansiering, også der konkurransen er tøff. Sannsynligvis vil dette også gi positiv effekt på vitenskapelig publisering også.

Dette er andre gang administrasjonen legger fram en rapport innen forskning etter at handlingsplanen ble vedtatt. Rapporten har hovedfokus på de indikatorene som er tatt med i handlingsplanen, men det er også inkludert et eget kapittel om status for oppfølging av styringssignalene i handlingsplanen. Dette er gjort da både Fakultetsstyret og fakultetsledelsen har ansett gjennomgangen som en meget viktig faktor for å lykkes bedre med de strategiske målsetningene.

Fakultetsstyret inviteres til å drøfte funnene i rapporten, men også rapportens form og innhold.

Arnfinn Sundsfjord  
Dekan

Kjetil Kvalsvik  
fakultetsdirektør

—

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:  
06.10.2017

Sak:

---

### Oppfølging av "Rapport forskning 2016"

#### Innstilling til vedtak:

- 1) Vedtak 2-3 og 5-8 av 19. juni 2017 implementeres som foreslått i begrunnelsen under
- 2) Vedtak 4 av 19. juni 2017 endres fra  
«I rekrutterings - og ansettelsesprosesser til vitenskapelige stillinger skal forventninger til forskningskvalitet tydeliggjøres. Dette innebærer en differensiering av betenkn timer for vitenskapelige stillinger mht. forsknings- og undervisningsandel i stillingene. Internasjonal mobilitet skal tillegges vekt i tilsetting i faste vitenskapelige stillinger».

til

I rekrutterings - og ansettelsesprosesser til vitenskapelige stillinger skal forventninger til forskningskvalitet tydeliggjøres. Dette innebærer at fakultetsadministrasjonen sammen med instituttene utarbeider nye maler for betenkn timer for førsteamanuensisstillinger. Internasjonal mobilitet skal tillegges vekt i tilsetting i faste vitenskapelige stillinger.

Dette vedtaket implementeres som foreslått i begrunnelsen under.

#### Begrunnelse:

Fakultetet har i sin handlingsplan for 2015-2020 konkretisert og prioritert strategiske tiltak og virkemidler der økt ekstern forskningsfinansiering og økt kvalitet og omfang av vitenskapelig publisering er tydelige mål. Indikatorene som kvalitet i forskningen måles etter er oppnådd ekstern finansiering, særlig fra EU og Forskningsrådet, vitenskapelig publisering i form av publikasjonspoeng per undervisnings-, utviklings, og forskningsstilling (UFF), samt andel publikasjoner i open access kanaler.

Rapport forskning 2016 viser en negativ utvikling for inntekter fra EU og Forskningsrådet, andel Open Access publisering, samt at vitenskapelig publisering ikke øker. Resultatindikatorene for forskning viser med andre ord en utvikling som ikke er i tråd med de mål Helsefak har satt seg. I tillegg viser kartleggingen av instituttene oppfølging av handlingsplanen at de i for liten grad følger opp styringssignalene.

Samtidig er det bred enighet om at Helsefak fortsatt bør opprettholde handlingsplanens fokus, med økt kvalitet i rekruttering til vitenskapelige stillinger, karriereutvikling, forskningsgruppenes utviklingsplaner og søknadsmobilisering som viktige fokusområder.

Med denne bakgrunn ble følgende tiltak vedtatt i FS 19.6.2017 (se vedlegg):

1. Handlingsplanen med styringssignal videreføres
2. Instituttens eget ansvar for oppfølging presiseres og følges opp i leder- og dialogmøter
3. Videreføre oppfølgingsplan fra forskningsgruppeevalueringen, herunder:
  - a. Instituttleders ansvar for gjennomføring av medarbeidersamtaler inkludert karriereplanlegging som en integrert del av utviklingsarbeidet
  - b. Instituttleders ansvar for oppfølging av utviklingsplaner for forskningsgruppene
4. I rekrutterings - og ansettelsesprosesser til vitenskapelige stillinger skal forventninger til forskningskvalitet tydeliggjøres. Dette innebærer en differensiering av betenkn timer for vitenskapelige stillinger mht. forsknings- og undervisningsandel i stillingene. Internasjonal mobilitet skal tillegges vekt i tilsetting i faste vitenskapelige stillinger.
5. Internasjonal mobilitet i karriereutvikling skal styrkes, herunder:
  - a. Søknader om utgående mobilitetsstipend hos EU og Forskningsrådet.
  - b. Vurdere interne virkemidler rettet mot egenfinansierte postdoktorer.
6. Styrke arbeidet med å øke andelen forskere som søker Forskningsrådet (FRIPRO og Helseprogrammene) og EU.
7. Styrke arbeid med å nå sektormålet om 20% andel publikasjoner i nivå 2-kanaler for alle enheter.
8. Videreføre arbeidet med å øke andel OA-publiseringer.

Vedtaket forstås som at Helsefak skal videreføre fokusområdene i handlingsplanen, men med et tydeligere fokus på fakultets- og instituttnivåets ulike roller. Vedtaket forstås også som at Helsefak som organisasjon må jobbe noe annerledes med måloppnåelse enn tidligere, der utviklingsledelse får et sterkere fokus. Dette er uttrykk for en erkjennelse av at Helsefak må ha et større fokus på handlinger i den videre oppfølgingen for å oppnå de endringer som er nødvendige for å oppnå bedre resultater.

Nedenfor følger utdypende forslag for hvordan de ulike vedtakspunktene bør følges opp.

### **1. Instituttens eget ansvar for oppfølging presiseres og følges opp i leder- og dialogmøter**

Rolle- og oppgavefordelingen mellom fakultet og institutt har nok ikke blitt kommunisert klart nok, og instituttens oppfølging har ikke hatt tilstrekkelig oppmerksomhet. Fakultetsledelsen og instituttlederne har i ledermøtet drøftet disse spørsmålene og blitt enige om å endre innretningen på ledermøtene og dialogmøtene. I det videre arbeidet skal betydningen av oppnåelse av de strategiske målene, og handlingsplanens funksjon tydeliggjøres. Deretter skal rollefordeling og forventninger til linjeledelsen, på alle nivå, tydeliggjøres. En klargjøring av lederansvaret suppleres med en tydeliggjøring av lederstøttefunksjonene, og andre ledelsesverktøy. Vi må unngå at fakultetsnivåets gjennomgående prosjekter overskygger instituttens eget ansvar. For eksempel har Helsefak igangsatt «karriereprosjektet» som et gjennomgående tiltak, der det utarbeides informasjonsmateriell og maler til hjelp for faglige ledere som skal gjennomføre karrieresamtaler. At prosjektet ikke er ferdigstilt betyr ikke at instituttene kan utsette å iverksette karrieresamtaler med egne ansatte.



## **2. Videreføre oppfølgingsplan fra forskningsgruppeevalueringen, herunder:**

### **a. Instituttleders ansvar for gjennomføring av medarbeidersamtaler inkludert karriereplanlegging som en integrert del av utviklingsarbeidet**

Medarbeidersamtaler, inkludert karrieresamtale, er et av de viktigste lederverktøyene for å få til endringer. Helsefak har nå presisert at medarbeidersamtaler skal gjennomføres for alle (Oppfølging av FS 28/17 Helsefaks årsrapport om HMS for 2016 (2016/8778)). Det er instituttleders ansvar å påse at dette skjer, enten ved å gjennomføre samtalene selv, eller delegere oppgaven til, for eksempel, forskningsgruppeleder. I tillegg til at dette innføres som et krav og skal følges tettere opp av fakultetsledelsen, bør tilbud om opplæring tilbys i langt større grad enn i dag. Hvorvidt slik opplæring skal gis av fellestjenester på fakultet eller nivå 1 (etter adm2020), eller kjøpes inn må utredes. Malverket for medarbeidersamtale bør også gjennomgås og vurderes revidert i samarbeid med nivå 1.

Helsefak har igangsatt et gjennomgående prosjekt for støtte til karriereutvikling. Så langt er en nettside med informasjon om de akademiske karriereveiene på plass samt at det jobbes med mal for beskrivelser av karriereplaner. Både nettsiden og malverket vil være til hjelp for ledere og ansatte.

Gjennomføring av medarbeider-/karrieresamtaler bør inngå i dialogavtaler og være tema på alle dialogmøter.

### **b. Instituttleders ansvar for oppfølging av utviklingsplaner for forskningsgruppene**

Helsefak har lagt stor vekt på opprettelse av forskningsgrupper og utviklingen av disse. Alle forskningsgrupper skal ha en utviklingsplan, det er utviklet kriterier for innholdet i planen samt maldokument. Det er vedtatt i FS sak 15/4677 at FG'enes utviklingsplan og korte årlige rapporter på status for utviklingsplanen skal følges opp i dialogmøter mellom FG og instituttleder. Det ble lagt til grunn for diskusjonene av tiltak i FG-rapporten i 2015 at utviklingsplanene også skulle følges opp i dialogmøtene mellom fakultet og institutt, men det ble ikke inkludert som et vedtak. Det bør inngås dialogavtaler med tydelige resultatkrav og utviklingsplaner for FG skal arkiveres slik at disse er tilgjengelig.

## **3. I rekrutterings- og ansettelsesprosesser til vitenskapelige stillinger skal forventninger til forskningskvalitet tydeliggjøres. Dette innebærer en differensiering av betenkn timer for vitenskapelige stillinger mht. forsknings- og undervisningsandel i stillingene.**

### **Internasjonal mobilitet skal tillegges vekt i tilsetting i faste vitenskapelige stillinger.**

Vedtaket fra FS 19. juni sier at betenkningene skal differensieres. Etter videre bearbeiding og diskusjon synes det at vedtaket innebærer en prosentfordeling til oppgaver som ikke følger nasjonal standard for vitenskapelige stillinger. Dette anser vi som uheldig og foreslår i stedet at fakultetsadministrasjonen sammen med instituttene utarbeider nye maler for betenkn timer for førsteamanuensisstillinger der forventninger til forskningskvalitet tydeliggjøres. Faglig selvstendighet og egen erfaring med ekstern forskningsfinansiering bør vektlegges sterkere, og beskrives tydeligere i betenkningene. Konkret foreslås det å kreve dokumentert faglig selvstendighet i form av erfaring med søknader om ekstern finansiering, internasjonal mobilitet og vitenskapelige publikasjoner, for ansettelse i fast stilling som førsteamanuensis og professor.

Det er anledning til å tilsette på kvalifiseringsvilkår på bakgrunn av manglende vitenskapelige og pedagogiske kompetanse. Vi ønsker å stille tydeligere krav i betenkn timer knyttet til forskningskvalitet gjennom krav til erfaring med ekstern finansiering, selvstendighet, mobilitet og

publikasjoner. Dersom det ikke finnes kvalifiserte søkere er det åpning i regelverket for å ansette på kvalifiseringsvilkår på grunnlag av utilstrekkelig vitenskapelige kvalifikasjoner. Dette innebærer en endring i policy ved UiT og vi foreslår en avklaring med nivå 1 før tiltak iverksettes. Det må også utredes hvilke forpliktelser det vil medføre for fakultet og institutt, knyttet til lederstøtte, organisering og finansiering. Eksempelvis kan instituttene i større grad bruke deres styringsmulighet for midlertidig omfordeling av arbeidsoppgaver («Retningslinjer for fordeling av arbeidstid for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger») til allerede ansatte slik at nytilsatte skal klare sine kvalifiseringsvilkår.

Nasjonale og internasjonale trender viser at mobilitet og selvstendighet er viktig for å oppnå suksess i ekstern finansiering. Derfor foreslås det også krav om at ansettelse i midlertidig vitenskapelig stilling som Postdoktor ikke kan foretas i samme forskningsgruppe som kandidaten har utført sitt ph.d.-arbeid. Unntaksvis kan slik ansettelse skje dersom individuelle utviklingsplaner forplikter at utenlandsopphold av minimum 6 mnd. varighet skjer i løpet av postdoktorperioden, og at kandidatens ph.d.-veileder avstår fra medforfatterskap på minimum en større vitenskapelig publikasjon der kandidaten selv er hovedforfatter (første- eller sisteforfatter).

#### **4. Internasjonal mobilitet i karriereutvikling skal styrkes, herunder:**

##### **a. Søknader om utgående mobilitetsstipend hos EU og Forskningsrådet.**

Tema bør bli en obligatorisk del av den enkeltes karriereplan som drøftes i medarbeider-/karrieresamtaler. Planer for å oppnå mobilitet blant FG-medlemmer er også et punkt i FG'enes utviklingsplaner. Dette punktet må instituttlederne spesielt rette fokus på i dialogmøter. Aktuelle kandidater må identifiseres og motiveres til å søke om midler. Dette er primært en oppgave for FG-leder og instituttleder. I tillegg kan administrasjonen bistå i veiledning av kandidater som kan være aktuell for MSCA finansiering.

##### **b. Vurdere interne virkemidler rettet mot egenfinansierte postdoktorer.**

Helsefak fordeler utenlandsstipend for egenfinansierte ph.d.-studenter og faste vitenskapelige tilsatte (tilknyttet forskningstermin), men ikke til egenfinansierte postdoktorer. De som har postdoktorfinansiering fra eksterne kilder har som oftest mulighet til å søke støtte til utenlandsopphold hos samme finansieringskilde, mens våre egenfinansierte postdoktorer ikke har samme mulighet. Dette påfører våre egenfinansierte postdoktorer en ulempe, som Helsefak bør forsøke å rette opp. Det foreslås derfor å bruke noe av de strategiske midlene til utenlandsstipend for egenfinansierte postdoktorer. Dersom en slik ordning innføres, og synliggjøres i utlysningen, vil dette også kunne øke attraktiviteten og gi flere søkere på stillingene.

Så fremst det er mulig innen våre budsjетtrammer foreslås det å sette av midler til utenlands reisestipend for Postdoktorer finansiert av interne midler, fordelt på en til to stipender av 6-12 mnd. varighet. Eventuelle interne midler til utenlandsstipend bør forvaltes slik at det fortsatt er fokus på å få dekket slike kostnader gjennom ekstern finansiering, slik at krav om dokumentasjon av søknad til eksterne kilder bør vurderes, samt at internt finansiert stipend faller bort ved oppnådd ekstern finansiering.

#### **5. Styrke arbeidet med å øke andelen forskere som søker Forskningsrådet (FRIPRO og Helseprogrammene) og EU.**

På fakultetsnivået ligger det midler til søknadsutvikling samt at fakultetet setter av betydelige insentivmidler til de som skriver konkurransedyktige søknader til Forskningsrådet og EU uten å få

finansiering. Begge disse tiltakene kan virke motiverende for å starte søknadsarbeid, men det må understrekes at søknadsmobilisering først og fremst er en faglig lederoppgave som må utføres av institutt- og forskningsgruppeleder. Dette ansvaret vil bli fulgt nærmere opp i linjeledelsen. For øvrig trengs det økt bevissthet i FG'ene om Forskningsrådets midler for Prosjektetableringsstøtte (PES), koordinert lokalt av AFU/UiT, og påfølgende insentiver fra Forskningsrådet ved kvalitetsoppgjør.

Rapport forskning 2016 viser at Helsefak har lav søknadsaktivitet mot helseprogrammene i Forskningsrådet. Årsaken til dette bør utredes i samarbeid med instituttene for å finne nødvendige virkemidler for øke aktiviteten. Deltakelse i nasjonale forskningsprogrammer av denne typen er forberedende for søknad og suksess i EUs Horizon 2020, Societal Challenges, og andre tilsvarende programmer.

I rapport forskning ser vi en generell lav aktivitet mot helseprogrammene i Forskningsrådet uten at man ut fra det kan svare på hvorfor det er slik. For å sikre lederoppfølging av dette kan et tiltak være at fakultetet og instituttledelsen sammen ser på hva problemstillingen rundt den lave deltakelsen er og sammen finner virkemidler for å øke aktiviteten til helseprogrammene. Dette bør være høyt prioritert da nasjonal erfaring med programmer danner vei for de internasjonale programmene i EU og andre.

Justert vektning av søknader til helseprogrammene i Helsefaks insentivmodell kan vurderes.

## **6. Styrke arbeid med å nå sektormålet om 20% andel publikasjoner i nivå 2-kanaler for alle enheter.**

Helsefak har ingen tiltak i Handlingsplanen rettet mot økt andel publikasjoner på nivå 2, men i strategien står det at alle institutt skal **minst** ha en andel nivå 2-publikasjoner på 20 %.

Hovedintensjonen med dette målet er å øke forskningskvaliteten. Økt andel nivå 2-publikasjoner vil dog kunne få som konsekvens at det totalt sett produseres færre publikasjoner, da et større arbeid må gjennomføres i forkant av hver publisering for å tilfredsstille kvalitetskravet. Samtidig forventes det at en nivå 2 publikasjon vil få flere siteringer og dermed økt synlighet til forsker/forskningsgruppe.

Det er instituttansvar å minne om hvor forsker/forskningsgruppe finner oppdatert informasjon om hvilke tidsskrift som er på nivå 2 innenfor relevante fagfelt.

Institutt som har fagområder der fordelingen mellom tidsskrift på nivå 1 og 2 bør endres må aktivt jobbe med å foreslå nye nivå 2-tidsskrift til de nasjonale publiseringsutvalgene for de aktuelle fagområdene. Faglig ledere på instituttene er ansvarlig for at fagmiljøene tar en aktiv rolle.

Mål om vitenskapelig publisering bør inkluderes i medarbeidersamtale i eget punkt på nivå 3 og 4. Dette punktet følges spesielt opp i dialogmøter mellom instituttledelse og FG-leder der utviklingsplanen til FG drøftes.

## **7. Videreføre arbeidet med å øke andel OA-publiseringer.**

Norge har sluttet seg til EUs mål om at alle vitenskapelige artikler skal være åpent tilgjengelig innen 2020. Det viktigste tiltaket for å nå dette målet er økt egenarkivering av artikler i åpne

vitenarkiv, som Munin. Det ser ut til å være tre hoved hindringer som står i veien for å oppnå mer OA på Helsefak:

**Manglende kunnskap:** Vi opplever at det fortsatt er manglende kunnskap i forskningsmiljøene om forskjellen mellom egenarkivering ("grønn OA") og publisering i rene Open Access-tidsskrift ("gull OA"). Mange tror at Open Access går på bekostning av nivå 2-publisering – hvilket ikke er sant.

**Manglende ressurser:** Det tar ekstra tid å laste opp en fulltekstversjon av artikkelen i Cristin og ikke alle er like fortrolige med den tekniske løsningen.

**Manglende motivasjon:** Forholdsvis få av våre vitenskapelig ansatte ser at OA har personlige, institusjonelle og samfunnsmessige fordeler. Dermed blir egenarkivering fort nedprioritert.

Med utgangspunkt i de nevnte hindringene, ønsker Helsefak å skjerpe innsatsen på følgende måte:

**Spre kunnskap og motivere:** De faglige rådgiverne for formidling (p.t. professorene Maja-Lisa Løchen og Ørjan Olsvik) fortsetter sin fakultetsinterne turné og besøker alle instituttene i løpet av 2017 med et kort foredrag om open access. Hovedmålet er å informere om grønn og gull OA, avlive myten om at OA går på bekostning av kvalitet i publikasjonene, og vise gevinsten for den enkelte, institusjonen og samfunnet. Foredragene tilbys også til Helsefaks forskningsgrupper og andre relevante forsamlinger (f.eks. instituttmøter, konferanser).

**Spre kunnskap:** Forskningsseksjonen og formidlingsseksjonen sørger for å spre informasjon om OA på intranett og i relevante fora. Det er utarbeidet korte skriftlige retningslinjer som kan deles ut, roll-ups til bruk på stands og konferanser, nettsider på norsk og engelsk og flere korte filmer som synliggjør fordelene med open access.

**Synliggjøre og tilgjengeliggjøre ressurser:** Forskningsseksjonen gjennomfører regelmessige møter med Cristin-superbrukerne på instituttene for å oppdatere dem på OA-retningslinjene og sørge for at de er behjelpelige med registrering og opplasting.

**Øke motivasjon:** Ifølge Brekkeutvalget er det viktig at toppledere i forskningsinstitusjonene engasjerer seg i arbeidet med Open Access. OA framsnakkes av fakultetsledelsen i egnede fora slik at alle får en bedre forståelse av *hvorfor* dette er et viktig mål for Helsefak, UiT og hele Norge.

Sameline Grimsgaard

dekan

—

sameline.grimsgaard@uit.no

77 64 92 85

Kjetil Kvalsvik

fakultetsdirektør

—

kjetil.kvalsvik@uit.no

77 64 42 71

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*



## SAKSFRAMLEGG

Til:  
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:  
15.03.2018

Sak:  
10/18

### Revisjon av 2-årig masterprogram i Telemedisin og e-helse -oppnevning av styringsgruppe

#### Innstilling til vedtak:

1. Helsefak tar initiativ for å opprette en styringsgruppe for utvikling av utdanning innen e-helse. Styringsgruppen etableres på tvers av NT-, HSL- og Helsefak.
2. Styringsgruppen oppretter en arbeidsgruppe som skisserer et studietilbud i anvendt helseteknologi som svarer på samfunnets behov i Nord-Norge, og utreder rekrutteringsgrunnlaget, yrkesmuligheter og samarbeidspartnere i regionen.
3. Masterprogrammet i *Telemedicine and e-health* legges ned til utgang av studieåret 2020/21.

#### Begrunnelse:

Studieprogrammet ble opprettet i 2005 og har siden vært utsatt for to evalueringer. I 2015 evaluerte universitetsledelsen studieprogram med få studenter, lav gjennomstrømming eller høyt frafall. Målet med prosessen var å bedre studiekvaliteten samt samordning av universitetets fagressurser. Intensjonen er å sikre gode og bærekraftige læringsmiljø. Bakgrunnen for gjennomgangen var Kunnskapsdepartementets vurdering at det ikke er hensiktsmessig å gi undervisningstilbud til grupper på mindre enn 20 studenter. For erfaringsbaserte og toårige masterprogram ble kullstørrelsen nedsatt til et minimum krav om 10 studenter (ePhorte 2015/2084-1).

Helsefak mottar stadig henvendelser om undervisningstilbud innen anvendt helseteknologi og velferdsteknologi, som for tiden ikke kan håndteres grunnet manglende kapasitet.

Mastergradsprogrammet i telemedisin og e-helse er dimensjonert for et opptak av 20 studenter hvert år. Studieplassene ble delt mellom NT-fak og Helsefak. NT-fak har i alle år rekruttert færre enn 10 studenter og bestemte seg i høst 2017 for å legge ned sine studieplasser i masterprogrammet. Undervisningsspråket er engelsk og studietilbudet er rettet både mot norske og internasjonale studenter.

I våren 2017 gikk strategisk utdanningsutvalg (SUV) gjennom alle masterprogram ved UiT og vurdert kritisk det lave antallet registrerte studenter i studieprogrammet. I perioden 2011-2016 ble det registrert mellom 7 og 12 nye studenter på programmet hvert år, de fleste på studieretningen helse. Totalt har det vært mellom 26 og 33 registrerte studenter på programmet i perioden 2010-2016. 66% av studentene som startet på programmet i perioden 2010-2014 har oppnådd grad, 42,6% på normert tid. Frafallet var lavt for kullene

2010 og 2011, men har økt til godt over 30% for senere kull. SUV anbefaler at masterprogrammet revideres. Det forutsettes at resultater fra den eksterne evalueringen legges til grunn for utformingen av det reviderte programmet. Det anbefales videre at programmet ikke lyses ut for opptak før revidert studieplan er godkjent (ePhorte 2016/490-49).

I Studiebarometeret 2016 fikk programmet 2,3 av 5 mulige poeng på overordnet tilfredshet. Resultatet er riktignok basert på relativt få respondenter, men det er likevel en indikasjon på at studentene ikke er fornøyde med kvaliteten i programmet. Interne evalueringer viser at de fleste studentene er fornøyde med undervisning, veiledning og arbeidsmengde, men at de etterlyser et bedre tilrettelagt læringsmiljø, mer valgfrihet i programmet og flere gjesteforelesere som kan vise hvordan telemedisin fungerer i daglig drift.

Under den eksterne evalueringen i våren 2017 ble det tydelig at studieprogrammet har et sterkere fokus på forskning enn på praksis. I en samtale med evalueringskomiteen har programstudenter kritisert undervisningsstedet i Forskningsparken. Studentene føler seg isolert fra sine medstudenter, samtidig som infrastrukturen ikke er tilpasset læringsmiljøet, da biblioteket, lesesaler og skrivere er plassert på MH-bygget.

På fakultetet ble det tidligere diskutert om rekrutteringen ville økes dersom undervisningsspråket var norsk. Ifølge studentene henger den lave rekrutteringen av norske studenter ikke sammen med undervisningsspråket. Derimot har opptakskravene, oppbygging av studiet og ikke minst en manglende skissering av yrkesmuligheter vært en terskel for potensielle søkere. Studieprogrammet krever praksiserfaring, og konsekvensen blir eldre studenter med ansvar for familie og huslån. Frafallet skyldes ofte studentenes arbeidsforpliktelser i tillegg til et heltidsstudium, samt manglende perspektiver for yrkesutøvelse. Ved omstilling til et deltidsstudium ville studieprogrammet miste sine internasjonale søkere, da disse kun får utstilt visum for heltidsstudier. Evalueringskomiteen anbefaler å åpne for opptak av studenter fra flere fagområder, som for eksempel alle helsefaglige utdanninger og samfunnsfag.

Det er ønskelig at utdanninger generelt har større fokus på internasjonalisering (jf. Melding til Stortinget 2016-2017 og *Studietilsynsforskriften*), og engelsk som undervisningsspråk kan være et tiltak. Et engelskspråklig studieprogram kan være hensiktsmessig der avtakerfeltet er knyttet til behov i forskningsmiljø. Ved en sterkere orientering mot Helsefaks profesjonsutdanninger, samt kompetansebehov i Norden vil det være mer naturlig å tilby studiet på norsk.

Så langt har masterprogrammet i telemedisin og e-helse vært unikt i Norge. NT-fakultetet har imidlertid revidert sine studieplaner for de 5-årige masterprogram *Anvendt fysikk og matematikk* og *Informatikk*, og supplert dem med hver én studieretning i helseteknologi. Studieretningene ble opprettet i høsten 2017 og planlagt undervisningsstart er høst 2018. Dermed har NT-fak to ingeniørutdanninger samt at UiT Alta har et studietilbud innen e-helse med et omfang på 30 studiepoeng. I denne forbindelse blir det veldig viktig å fremheve nødvendigheten for et ytterlig studieprogram innen fagfeltet, kartlegge rekrutteringsgrunnlaget og å utarbeide en studieplan som skiller seg tydelig fra de nye studieretninger. NT-fak henviser i sin søknad om oppretting av studieretningene også til oppdraget fra universitetsledelsen om på sikt å utvikle et selvstendig studieprogram i helseteknologi der informatikk, matematikk osv. vil inngå som studieretninger. (ePhorte 2016/1472-34)



Helsevesenet står overfor store utfordringer både i Norge og i resten av verden. Nasjonalt pågår det store strategiske satsinger på helseteknologi. Gitt nasjonale og regionale utfordringer, er det stort behov for fagfolk med kompetanse på IKT og helse som kan bidra til utvikling, implementering og bruk av slike løsninger.

### **Behov/ønsket studiemodell**

Hensikten med studieprogrammet er å øke den praktiske kompetansen innen helseteknologi. Med bakgrunn i evalueringene finnes det ingen grunn for gjenoppretting av det eksisterende studieprogram. Master in Telemedicine and e-Health anbefales nedlagt. I arbeidet med et nytt studietilbud forventes det en sterkere fokus på formidling av praktiske ferdigheter/anvendt helseteknologi, landsdelens behov og kandidatenes fremtidige arbeidsoppgaver. En styringsgruppe, ledet av prodekan utdanning ved Helsefak, og bestående av representanter fra Helsefak, NT-fak og praksisfeltet, vil skissere faglige behov til studietilbudet, og drøfte samarbeidsmuligheter mellom fakultetene. Avhengig av kompetansebehovet kan studietilbudet være på bachelor- eller masternivå, eller bidra med kjernekompetanse i eksisterende studietilbud. En vurdering om studietilbudet tilhører faglig sett Helsefak eller NT-fak burde foretas i denne sammenheng.

Det strategiske samarbeidet med NST, som IKM har nevnt ved en tidligere anledning i forbindelse med gjennomgangen i studieprogramporteføljen, anbefales fortsettes.

### **Rekruttering**

Det er ønskelig med et studietilbud som i hovedsak er rettet mot kompetansebehovet i regionen. Studietilbudet burde bygge bredere på Helsefaks profesjonsutdanninger, samt vurdere andre fagområder som relevant utgangspunkt for utdanningen, for eksempel samfunnsfag som sosiologi og samfunnsplanlegging.

Masterprogrammet rekrutterer i dag få norske studenter og et flertall internasjonale studenter. Internasjonale søkere er en uforutsigbart studentgruppe, da det ofte oppstår problemer med visum og finansiering av studiet etter at studentene har takket ja til studieplassen.

### **Veien videre/Forslag til oppfølging**

Helseteknologi er innenfor fakultetets og universitetets satsningsområde, og fakultetet bes om å nedsette en interfakultær styringsgruppe ledet av prodekan utdanning. Styringsgruppen kan deretter nedsette en arbeidsgruppe for utvikling av et nytt studietilbud. Med henblikk til Helsefaks studieprogramportefølje og det nære samarbeid med praksisfeltet er det ønskelig at studietilbudet er rettet mot kompetansebehovet i anvendt helseteknologi i tjenesten.

Styringsgruppen bes om å

- utrede kompetansebehov sett fra brukerperspektivet og utdanninger ved Helsefak. Dette forutsetter aktiv deltakelse av helsetjenester, fagmiljø og studenter.
- undersøke samarbeidsmuligheter med NT-fak, og vurdere om studietilbudet fra et faglig perspektiv burde plasseres innenfor NT-faks planlagt studietilbud i helseteknologi.



- opprette en arbeidsgruppe for utvikling av et nytt studietilbud innen e-helse ved UiT.
- rapportere til fakultetsstyret ved Helsefak.

Arbeidsgruppen bes om å

- fremskaffe oversikt over studietilbudet innen helse- og velferdsteknologi ved UiT og utrede hvilke behov som ikke dekkes av det eksisterende/planlagte studietilbud.
- utvikle grunnlag for bilaterale samarbeidsavtaler med Helseforetakene for undervisningsbidrag, praksisplasser og praksiskapasitet.
- vurdere opptaksgrunnlag til studiet og utrede rekrutteringsgrunnlaget nasjonalt for studieprogrammet.
- utrede yrkesmuligheter, samarbeidspartnere i praksis og framtidige arbeidsgivere.
- lage en ny studieplan som er i tråd med studietilsynsforskriften rettet mot en bredere studentgruppe og økt fokus på praktiske ferdigheter med mål for oppstart høst 2020. Studieprogrammet vil drives innenfor eksisterende økonomiske rammer.

Thrina Loennechen  
dekan

Kjetil Kvalsvik  
fakultetsdirektør

Saksbehandler: Verena Woltering, rådgiver i seksjon for utdanningstjenester

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*