

MØTEINNKALLING

Utvalg: **Universitetsstyret**
Møtested: Rotunden, Tromsø Museum - Universitetsmuseet
Møtedato: 06.09.2018
Tidspunkt: 09:15 – 15:30

Eventuelt forfall må meldes snarest til anders.t.lind@uit.no
Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
S 21/18	Oppfølging av vedtak om sammenslåing av Det kunstfaglige fakultet og Tromsø museum - universitetsmuseet		2018/3972
S 22/18	Fakultetenes strategier frem mot 2020		2017/4918
S 23/18	Videreutvikling av UiTs arbeid med de tematiske satsinsområdene		2018/3994
S 24/18	Lokale lønnsforhandlinger 2018 ved UiT Norges arktiske universitet		2018/3483
	Orienteringssaker		
OS 21/18	Tilbakemelding - Etatsstyring 2018		2018/3408
S 25/18	Stillings- og resultatkrav for universitetsdirektøren ved UiT Norges arktiske universitet		2016/3157
S 26/18	Nivå på UiTs økonomiske avsetninger		2018/994
S 27/18	Nytt museumsbygg - kjøp av tomt	X	2016/3556

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
06.09.2018

Sak:
21/18

Oppfølging av vedtak om sammenslåing av Det kunstfaglige fakultet og Tromsø museum - universitetsmuseet

Innstilling til vedtak:

1. *Rektor gis fullmakt til å fastsette endelige instruksjoner for lederstillingene ved den nye enheten. Universitetsdirektøren bes om å igangsette tilsettingsprosesser for de samme stillingene*
2. *Universitetsdirektøren bes om å utforme funksjonsbeskrivelser og bemanningsplan for administrasjonen ved den nye enheten.*
3. *Rektor får fullmakt til å oppnevne et interimsstyre for den nye enheten i perioden fra fusjonstidspunktet til 31.12.2019. Interimsstyret skal utgå fra de nåværende styrene på TMU og Kunstfak. Nytt styre skal være på plass fra 1.1.2020.*
4. *Universitetsstyret slutter seg til de overordnede vurderingene av organisering og ledelse av nivå tre, og modellene presentert i saksframlegget sendes på høring til berørte enheter, arbeidstakerorganisasjonene og studentparlamentet.*
5. *Universitetsstyret slutter seg til framlagt tidsplan for den videre prosessen*

Begrunnelse

Universitetsstyret behandlet 19. juni sak S 15/18 Oppfølging av mulighetsstudie for Tromsø museum – universitetsmuseet og fattet følgende vedtak:

1. *Universitetsdirektøren bes om å arbeide videre med å avklare mulighetene for en flytting av dagens musikkonservatorium til et fremtidig kulturkvartal i sentrum av Tromsø*
2. *Det kunstfaglige fakultet skal slås sammen med Tromsø Museum – universitetsmuseet til en organisatorisk enhet på nivå 2 ved UiT. Målsettingen er at den nye enheten skal etableres fra 1.1.2019*
3. *Universitetsdirektøren bes om å forberede en sak som redegjør nærmere for tidsplan, prosess og organisatoriske forhold rundt sammenslåingen*

Universitetsdirektøren vil i denne saken gjøre rede for implikasjoner som følger direkte av styrets vedtak og UiTs generelle ordninger for styring, ledelse og administrasjon av enheter på nivå 2. Det vil også bli foretatt en oppsummering av momenter som var sentrale i styrets diskusjon av saken men som ikke ble nedfelt i vedtakspunktene fra møtet 19. juni. I forlengelsen av dette foreslås det vedtak som gjør at enkelte prosesser kan starte opp umiddelbart etter styremøtet 6. september. I andre del av saken vil universitetsdirektøren legge fram mulige skisser for hvordan

virksomheten i den nye enheten kan organiseres på nivå 3. Her foreslås det ingen endelige vedtak. I stedet inviteres styret til en innledende diskusjon før de ulike alternativene sendes ut på høring. I tredje og siste del av saken legger universitetsdirektøren fram et forslag til tidsplan og videre steg i prosessen.

Organisering av den nye enheten på nivå 2

Det har under tidligere behandlinger av den organisatoriske statusen til TMU og Kunstfak. vært fattet en rekke vedtak av universitetsstyret som legger føringer på hvordan den sammenslåtte enheten skal organiseres. Universitetsdirektøren vil i det følgende klargjøre de implikasjoner som følger direkte av disse vedtakene og av UiTs generelle ordninger for styring, ledelse og administrasjon.

Vedtaket fra juni 2017 slår blant annet fast at «UiT Norges arktiske universitet skal fra 1.1.2018 være organisert i seks fakulteter [...]» samt at «Det kunstfaglige fakultet skal fra 1.1.2018 ikke være en enhet på nivå 2 [...]». Videre slår vedtaket fra universitetsstyrets møte 19. juni 2018 fast at «Det kunstfaglige fakultet skal slås sammen med Tromsø Museum – universitetsmuseet til en organisatorisk enhet på nivå 2 ved UiT [...]».

Av disse vedtakene følger det altså at den nye enheten skal være en enhet på nivå to, som må overta de formelle fullmaktene og oppgavene som i dag er lagt til henholdsvis TMU og Kunstfak. Selv om enheten ikke vil være et fakultet i navnet vil den måtte ha tilsvarende fullmakter som fakultetene ved UiT. I tillegg kommer de særegne funksjonene og oppgavene som er lagt til museet.

Fra universitetsstyrets side ble det i tilknytning til vedtakene 19. juni samtidig uttrykt en klar forventning om at den nye enheten skal fremstå som en nyskapning og ikke bare være en sammenstilling av to tidligere enheter. I styrets diskusjoner ble det spesielt fremhevet at de sammenslåtte miljøene skal utvikle nye, innovative og tverrfaglige prosjekter innen formidlings- og publikumsrettet virksomhet, men også nye utdanningstilbud. Buresund- utvalgets anbefalinger om at fremtidens museum burde styrkes og tillegges flere funksjoner som går utover det mandatet til dagens TMU fikk også bred tilslutning i så vel høringsrunden som i styrebehandlingen. Ikke minst var det et klart ønske at museet i større grad skulle bli en formidlingsarena for hele UiT. Universitetsdirektøren legger derfor til grunn at slike målsetninger og oppgaver skal inkorporeres i de formelle instruksene som omfatter den nye enhetens funksjoner, stillinger og styringsorganer.

Ledelse

I henhold til universitets- og høyskoleloven kan styret velge mellom ulike modeller for styring og ledelse av interne enheter. Ved UiT har universitetsstyret – senest gjennom fastsettelse av instruks for ledere og styringsorganer høsten 2017 – valgt en modell der alle enhetene på nivå 2 (fakultetene + TMU og UB) i prinsippet har identiske lederstillinger, administrative funksjoner og styringsorganer. Disse må også legges til grunn for organiseringen av den nye enheten.

Ut fra instruksene for dekaner og museumsdirektør ved UiT¹ følger det at lederstillingen ved den nye enheten vil være en åremålsstilling der den som tilsettes er daglig leder for enhetens faglige og administrative virksomhet, sekretær for enhetens styre, har faglig ansvar og resultatansvar for, gjennomfører strategier og vedtak som er fastsatt av universitetsstyret, enhetens styre, rektor og

¹ Instruksene for museumsdirektør og dekan er vedlagt, vedlegg 1

universitetsdirektør, samt sørger for at relevante myndighetskrav og krav fra universitetsledelsen blir ivaretatt. Lederstillingen skal rapportere til rektor i faglige saker og til universitetsdirektøren i administrative saker. Instruksene for dekan/museumsdirektør skiller seg fra hverandre ved at sentrale arbeidsoppgaver for museumsdirektøren som er direkte knyttet til museets særegne virksomhet beskrives i instruks for museumsdirektørstillingen. Det er rimelig at disse ansvarsområdene også gjenspeiles i instruks for den nye lederstillingen. Universitetsdirektøren understreker imidlertid at dette vil være på et overordnet nivå, og ikke nødvendigvis vil innebære et operativt ansvar. Det siste vil bero på hvordan lederoppgavene på nivå 2 og 3 blir nærmere fordelt (se alternative forslag nedenfor).

Den nye enheten vil, som tidligere nevnt, ha fullmakter tilsvarende de som gjelder for fakultetene ved UiT, men i og med at enheten ikke vil være et fakultet i navnet (se nedenfor), følger det av ledelsesordningen ved UiT at stillingsbetegnelsen som skal benyttes er direktør, ikke dekan (denne distinksjonen har ellers ingen praktisk betydning for kvalifikasjonskrav eller tilsettingsvilkår). De viktigste kvalifikasjonskravene som stilles ved tilsetting av enhetlige ledere ved UiT er ledererfaring og akademisk kompetanse på minimum førstestillingsnivå innenfor et fagområde som er relevant for enheten.

Det følger også av UiTs styringsordning at den nye enheten skal ha en administrativ lederstilling som utfører oppgaver på delegasjon fra den enhetlige lederen.² Det formelle utgangspunktet her vil være instruksene for fakultetsdirektører ved UiT. Ut fra dette vil den administrative lederstillingen ha ansvar for at administrative og tekniske funksjoner ved enheten utføres effektivt, i overensstemmelse med gjeldende lover, forskrifter og regelverk, og innenfor økonomiske rammer fastsatt av enhetens styre og leder. Den administrative lederstillingen vil ha direktøren for den nye enheten som nærmeste overordnede, og det forutsettes at det etableres en hensiktsmessig arbeidsdeling i tråd med gjeldende instruks.

Universitetsdirektøren foreslår at rektor får fullmakt til å utarbeide egne instruks for de nye stillingene basert på redegjørelsen ovenfor. På bakgrunn av dette vil det måtte fastsettes spesifikke kvalifikasjonskrav til stillingene. Som ved andre omstillingsprosesser i staten vil det i den forbindelse også bli vurdert om noen har rettskrav eller fortrinnsrett til de aktuelle stillingene. Dersom dette ikke er tilfelle vil stillingen(e) lyses ut. Det er vesentlig at disse prosessene igangsettes allerede nå, da det vil være avgjørende for resten av prosessen å få ny ledelse på plass så snart som mulig.

Administrasjon

Alle enheter på nivå 2 ved UiT har en felles administrasjon som yter tjenester til underliggende enheter. Med unntak av fire stillinger ved Kunstfak ligger alle administrative ressurser på Kunstfak og TMU på nivå 2. Med utgangspunkt i dagens tall har Kunstfak 11,25 stillinger i administrasjonen mens TMUs stab har 12,5 stillinger. Det arbeidet som gjenstår i denne sammenhengen vil være å vurdere nærmere den organisatoriske inndelingen av administrasjonen, om det er grunnlag for og grunner til å opprette flere seksjoner, samt utarbeide en funksjons- og bemanningsplan for den nye administrasjonen. I tråd med retningslinjer for organisering av administrative tjenester ved UiT forslås det at dette følges opp av universitetsdirektøren i samråd

² Det finnes ikke en egen instruks dagens rolle som administrativ leder ved TMU. Fakultetsdirektørinstruks er vedlagt, vedlegg 1

med de berørte enheter. Det vil derfor ikke legges fram forslag til endelig administrativ organisering i dette saksfremlegget.

Universitetsdirektøren vil også igangsette en prosess for budsjettmessig sammenslåing av enhetene. Selve sammenslåingen vil i seg selv ikke innebære noen endringer i de rammevilkårene de to enhetene tidligere har hatt.

Styringsorgan

I tråd med UiTs strukturer for styring og ledelse følger det at den nye enheten skal ha et eget styre med representanter valgt av og blant ansatte og studenter, samt eksterne representanter utpekt av rektor på fullmakt fra universitetsstyret. Både styreleder og nestleder skal være eksterne. Styrenes oppgaver er fastsatt i egne instruksjoner og det er rimelig at det lages en instruks for den nye enhetens styre som tar utgangspunkt i instruksene for dagens museums- og fakultetsstyre.³

Universitetsdirektøren anbefaler at en ny styreleder kommer på plass allerede fra fusjonstidspunktet, men at det i en overgangsperiode er hensiktsmessig å ha et midlertidig interimsstyre utgått fra dagens to styringsorgan ved TMU og Kunstfak. Den viktigste grunnen til dette er at det rent tidsmessig vil være svært vanskelig å gjennomføre valg etter fastsatte prosedyrer uten å måtte utsette datoen for etablering av den nye enheten. Også ved tidligere fusjoner på UiT har man benyttet seg av slike overgangsordninger.⁴

Universitetsdirektøren anbefaler at rektor får fullmakt til å oppnevne et interimsstyre utgått fra dagens to enhetsstyrer, og at interimfasen trer i kraft fra og med 1.1.2019. Det avholdes deretter regulære valg i løpet av 2019, slik at et nytt felles styre er på plass til 01.01.2020. Interimsstyret vil ha fullmakter i tråd med gjeldende instruksjoner for museumsstyret og fakultetsstyret. Mandat og instruks for det nye styret vil bli utarbeidet og lagt frem for universitetsstyret i løpet av 2019.

Et av interimsstyrets viktigste oppgaver bør være å arbeide fram en ny felles strategi for den nye enheten. Dette arbeidet kan ta utgangspunkt i de respektive enhetenes forslag til egne strategiplaner, men må naturligvis ta opp i seg forventningene om at om at enheten som en organisatorisk nyskapning skal følge opp både intensjonene i Buresund-utvalgets rapport om museets framtidige rolle, og styrets ønske om innovative og tverrfaglige prosjekter. Universitetsdirektøren vil i samband med fordelingen av strategiske midler for 2019 vurdere om det er nødvendig med særskilte strategiske bevilgninger til arbeidet.

Samlokalisering og infrastruktur

Den nye enheten vil ikke kunne samles i ett felles bygg, men det er satt i gang arbeid med sikte på en fremtidig samling i det nye kunst- og kulturkvartalet i sentrum av Tromsø. Kunstakademiet og Polstjerna er allerede lokalisert her og det nye museumsbygget vil bli ført opp på en tilgrensende tomt. Universitetsdirektøren arbeider dessuten – i forlengelsen av styrets vedtak – for å legge forholdene til rette for en flytting av dagens musikkonservatorium til Mack Øst (i felles lokaler med symfoniorkesteret).

Planlegging og bygging av nytt museumsbygg vil verken forsinkes eller endres vesentlig som følge av den vedtatte sammenslåingen av TMU og Kunstfak, men det er både mulig og hensiktsmessig at det i det videre planarbeidet gjøres enkle tilpasninger som utnytter muligheter

³ Styreinstruksene er vedlagt, vedlegg 1

⁴ Dette var tilfelle ved de fleste fusjonerte enheter i tidligere fusjoner, eksempelvis i sak 2012/6257

for felles arealbruk og infrastruktur i bygget. Prosjekteringsgruppen som jobber med museumsbygget er allerede i gang med å se på hva slags tilrettelegging som kan gjøre det mulig å benytte planlagte arealer i det nye museet til aktiviteter i regi av de utøvende kunsthøgskolene. Fleksible utstillingslokaler og tilpasset akustikk til konsertvirksomhet i enkelte rom er de mest aktuelle tiltakene. Dette er tilpasninger som ikke vil gå på bekostning av museets planlagte virksomhet. Ved behov vil universitetsdirektøren også kunne foreslå egne økonomiske tilskudd til dette. Kontorfasiliteter til ledelse og administrasjon av den nye enheten må også vurderes lagt til det nye museumsbygget.

Navn

Uavhengig av organisatorisk modell må det fastsettes et overordnet navn for den nye enheten. Navnet må reflektere enhetens samlede faglige profil og virkeområde. Den eneste formelle føringen tilknyttet navnevalget er at enheten ikke skal være et fakultet og derfor heller ikke skal ha fakultet i navnet. Buresund-utvalgets forslag om at dagens TMU bør skifte navn til Norges arktiske universitetsmuseum fikk bred tilslutning både i høringen og i styrets behandling av rapporten. Universitetsdirektøren vil derfor foreslå at enheten gis et sammensatt navn der første ledd er «Norges arktiske universitetsmuseum» og andre ledd er en betegnelse som er dekkende for den delen av virksomhetene som ivaretas særskilt av de utøvende kunsthøgskolene. Universitetsdirektøren ønsker tilbakemeldinger og forslag fra styret og høringsinstansene på dette i høringsrunden.

Underenhetene på bør ha navn som reflekterer virkeområdet og som også er gjenkjennbare i organisasjonen og samfunnet forøvrig. Det legges ikke fram forslag til navn på enhetene på nivå tre i denne saken, men høringsinstansene vil bli gitt anledning til å spille inn forslag på dette i høringsrunden.

Organisering av nivå 3 og faglig integrasjon

Hvordan den faglige virksomheten på nivå tre bør og skal organiseres i den nye enheten, følger ikke av noen forutgående vedtak, og er heller ikke utredet av noen av de utvalgene som tidligere har vurdert forholdet mellom TMU og Kunsthøgskolen. I denne delen av saken vil universitetsdirektøren derfor presentere mulige skisser for hvordan virksomheten ved den nye enheten kan organiseres og ledes, både på et formelt nivå tre og et uformelt nivå fire. Det er ikke lagt opp til at styret skal realitetsbehandle disse. I stedet skal skissene fungere som utgangspunkt for en innledende diskusjon før saken sendes ut på høring.

TMU – universitetsmuseet fungerer i dag som en paraply for enhetene Tromsø Museum, Polarmuseet, MS Polstjerna og Tromsø arktisk-alpine botaniske hage og er organisert i to vitenskapelige seksjoner: en for naturvitenskap og en for kulturvitenskap. Polarmuseet og MS Polstjerna tilligger Seksjon for kulturvitenskap mens Tromsø arktisk-alpine botaniske hage tilligger Seksjon for naturvitenskap. Sett bort fra timebaserte ansatte på museet og i botanisk hage fordeler de vitenskapelig ansatte på TMU seg på følgende måte mellom seksjonene⁵:

⁵ TMU har mange timelønnede ansatte som ikke er med i oversikten. Administrasjonen er heller ikke med i denne oversikten.

Seksjon for kultur		Seksjon for natur	
Fastansatte (vit + adm/tekn)	23	Fastansatte (vit + adm/tekn)	21
Stipendiater	3	Stipendiater	4
Midlertidig engasjerte/vikarer (per 23.8)	6	Midlertidig engasjerte/vikarer (per 23.8)	2
Læringer	2	Post.doc	1

Kunstfak er organisert i to institutter: Musikkonservatoriet og Kunstakademiet. Det har imidlertid vært gjennomført en prøveordning der disse instituttene ikke har vært ledet av hver sin instituttleder, men av fakultetets dekan de to siste årene. Sett bort fra alle de timebaserte ansatte ved Kunstfak fordeler de vitenskapelig og teknisk ansatte seg på følgende måte mellom de to instituttene⁶:

Kunstakademiet			Musikkonservatoriet		
	Stillinger	Årsverk		Stillinger	Årsverk
Fastansatte	7	5	Fastansatte	46	34,28
Åremål	2	2	Åremål		
Midlertidig engasjerte/vikarer	4	1,80	Midlertidig engasjerte/vikarer	8	2,48
Stipendiater	4	4	Stipendiater	3	2,7
Sum	14	11,2	Sum	57	39,46

Når det gjelder faglig organisering på nivå tre er det flere modeller man kan se for seg. Det første spørsmålet som reiser seg er om det skal siktes mot full faglig og organisatorisk integrasjon mellom de sammenslåtte enhetene, eller om det skal opprettes enheter som ligger tett opp mot dagens inndeling og organisering. Full organisatorisk integrasjon betyr at én eller flere av de enhetene som i dag ligger ved henholdsvis TMU og Kunstfak slås sammen på tvers til helt nye enheter som krysser dagens organisatoriske skille mellom museet og kunstfakultetet.

Universitetsstyret har i sine diskusjoner vært tydelige på at hensikten med sammenslåingen er å utnytte de grenseflatene som er mellom museets og de utøvende kunstfagenes virksomhet, særlig innenfor formidling og utdanning. Dette vil forutsette samhandling og integrering av miljøer på tvers av dagens organisasjonsstruktur. Verken styret, tidligere arbeidsgrupper eller de berørte enhetene har imidlertid fremmet forslag om at dette skal skje i form av organisatoriske sammenslåinger av enheter som i dag ligger under TMU og Kunstfak. Universitetsdirektøren legger derfor til grunn at full organisatorisk integrasjon ikke er et reelt alternativ, og at man kan se bort fra dette i den videre utredningen.

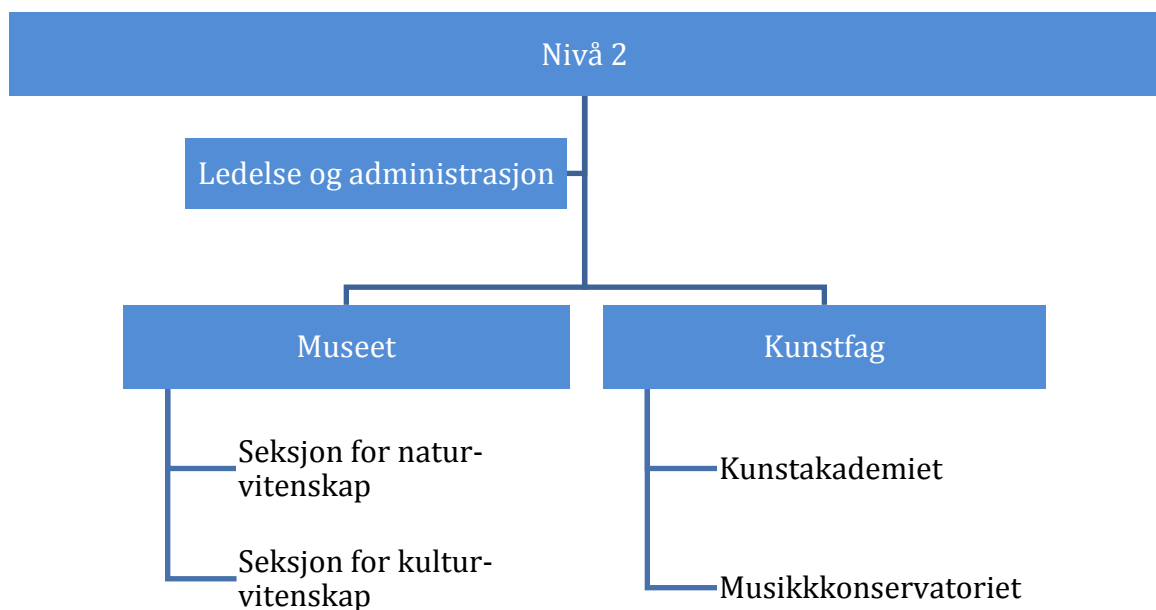
Universitetsdirektøren vil likevel understreke at dette ikke står i motsetning til en forventning om faglig integrasjon knyttet til utvalgte prosjekter og områder. Her må det utredes modeller for hvordan faglig samarbeid skal stimuleres og organiseres. Dette omtales senere i dokumentet.

⁶ Kunstfak har mange timelønnede ansatte som ikke er med i oversikten. Administrasjonen er heller ikke med i denne oversikten.

Forutsatt at dagens enheter fra henholdsvis Kunstfak og TMU ikke skal integreres med hverandre på et organisatorisk nivå 3 kan det likevel tenkes flere ulike varianter når det kommer til antall enheter og ledelsesordninger.

Modell 1

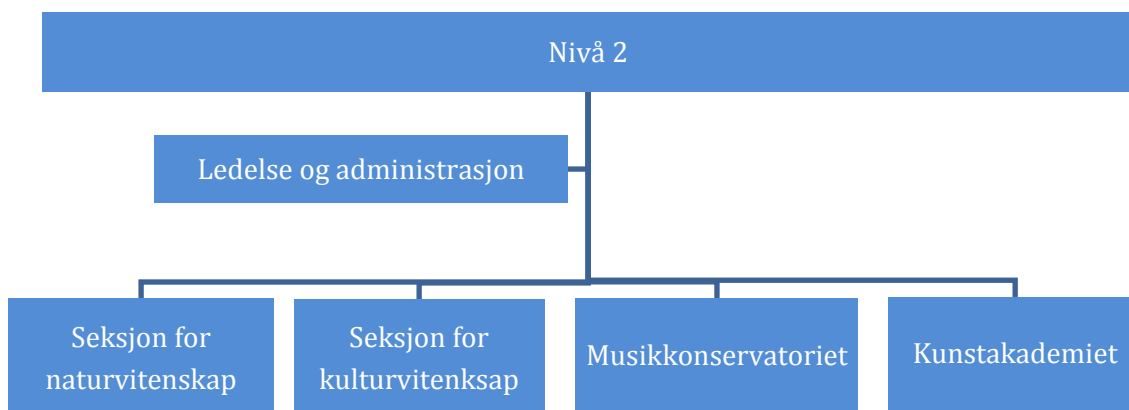
En mulig modell er å opprette to enheter på nivå tre tilsvarende dagens TMU og dagens Kunstfak. Som det fremgår av organisasjonskartet under vil den første av disse enhetene være overbygningen for henholdsvis Seksjon for naturvitenskap og Seksjon for kulturvitenskap ved TMU, mens den andre enheten vil være overbygningen for Kunstakademiet og Musikkonservatoriet (navnene som fremgår av organisasjonskartet er ikke navneforslag men betegnelser for å anskueliggjøre forslaget).



En fordel med dette forslaget er at det vil gjøre omstillingskostnadene minimale. En mulig ulempe er at det vil kunne skape en todeling som følger dagens organisasjonsstruktur og hindrer samhandling på tvers. Dette siste vil imidlertid også påvirkes av valg av ledelsesstruktur (se under).

Modell 2

Et annet nærliggende alternativ er at det opprettes flere enheter på nivå 3 basert på dagens organsiering av Kunstfak og TMU.



En mulig fordel med en slik modell er at den i større grad vil løse opp dagens todelte struktur. Samtidig vil den øke lederspennet for den enhetlige ledelsen på nivå 2 og potensielt gi mange lederstillinger som kan bli krevende å få besatt (se under).

Man kan naturligvis også tenke seg kombinasjoner av de to modellene, eksempelvis at dagens Kunstfak blir en enhet på nivå 3 sammen med de to seksjonene fra TMU.

Ledelse av nivå 3

Innenfor disse to modellene (og eventuelle varianter av dem) kan lederoppgavene tenkes fordelt på flere måter i skjæringspunktet mellom nivå to og tre. Skal enhetene på nivå tre ha egne ledere, eller skal de ledes direkte fra nivå to? Avhengig av hvor dyp eller bred strukturen blir vil det også være et spørsmål om behov for faggruppeledere av de ulike fagområdene på et uformelt nivå fire. Universitetsdirektøren vil i det følgende skissere to ulike alternativer:

1. Alle enhetene på nivå tre ledes av en enhetlig lederstilling med tilsvarende fullmakter som en instituttleder
2. Den enhetlige ledelsen på nivå to utvides med en nestleder/assisterende direktør. Direktør og assisterende direktør på nivå to leder så hver sin(e) enhet(er) på nivå tre (faglig bakgrunn og kompetanse vil avgjøre hvilken enhet de leder).

Innenfor begge modellene er det nærliggende å tenkte at enhetene på nivå tre ikke har egne administrative ressurser, og at administrative oppgaver håndteres av fellesadministrasjonen på nivå 2 og 1⁷.

⁷ Spørsmål som knytter seg til instruks for instituttledere, eventuelle instituttstyrer/instituttråd holdes utenom denne saksutredningen. I tråd med virksomhetsplanen som universitetsstyret vedtok for 2018 er det oppnevnt en arbeidsgruppe som har fått i oppdrag å gjennomgå strukturer for styring og ledelse på nivå tre. Arbeidet vil ferdigstilles i løpet av høsten 2018 og vil påvirke arbeidet med de formelle styringsstrukturene for dette nivået også på den nye enheten.

Faglig integrasjon

Med de organisasjonsmodellene som foreslås ovenfor vil den tverrfaglige utviklingen og møtepunktene for den faglige aktiviteten i stor grad måtte realiseres på nivå fire i organisasjonen. Med de fullmaktene og oppgavene den nye enheten vil ha (se ovenfor) ligger det til rette for en rekke former for faglig samarbeid på dette nivået i organisasjonen:

1. Formidlings- og utstillingsprosjekter
2. Kunstnerisk utviklingsarbeid
3. Utdanninger
4. Forskningsprosjekter/forskningsgrupper

Fordi dette i liten grad er utredet tidligere må det igangsettes prosesser for å identifisere og utvikle de naturlige møtepunktene for slikt faglig samarbeid. Det er rimelig at dette i stor grad styres av enheten selv og at samarbeid vokser fram i samband med at den nye organisasjonen etableres. Universitetsdirektøren ser det ikke som hensiktsmessig å legge sterke føringer på dette arbeidet, men mener det må gis gi tid og rom for den nye enheten til å jobbe med dette etter at ledelsen er på plass. Ønsket utvikling for samhandling og integrasjon bør også synliggjøres i mandatet til det nye styret, samt være en del av strategiarbeidet interimsstyret tar fatt på.

I lys av spørsmål som er kommet fra ulike grupper av ansatte vil universitetsdirektøren understreke at forventningene om faglig samarbeid ikke impliserer at faglig ansatte vil få endret sine stillinger, rettigheter eller hovedarbeidsoppgaver som følge av selve sammenslåingen.

Andre forhold

Buresund-utvalget viste i sin rapport til at det finnes noen parallelle fag som både er på TMU og i andre deler av UiTs organisasjon. Utvalget pekte blant annet på overlappende miljøer innen blant annet biologi-, arkeologi-, geologi-, polarhistorie og fagmiljø som arbeider med samisk kulturvitenskap. Som ledd i sin utredning gjennomførte utvalget en undersøkelse blant samtlige fakultet ved UiT for å avdekke grad av samarbeid med TMU. Svarene viste at det foregår mye samarbeid både innenfor formidling, forskning og til noen grad utdanning, men at dette i liten grad er systematisert. Utvalget ønsket ikke å foreslå organisatoriske sammenslåinger av overlappende fagmiljø, men understreket at dette burde sees nærmere på av en intern gruppe når det overordnede mandatet for det nye museet var landet. I styrets behandling av rapporten innstilte universitetsdirektøren på følgende:

«Universitetsdirektøren bes om å utforme en tiltaksplan for å sikre systematisk samarbeid og samhandling mellom overlappende fagmiljø på TMU og fakultetene»

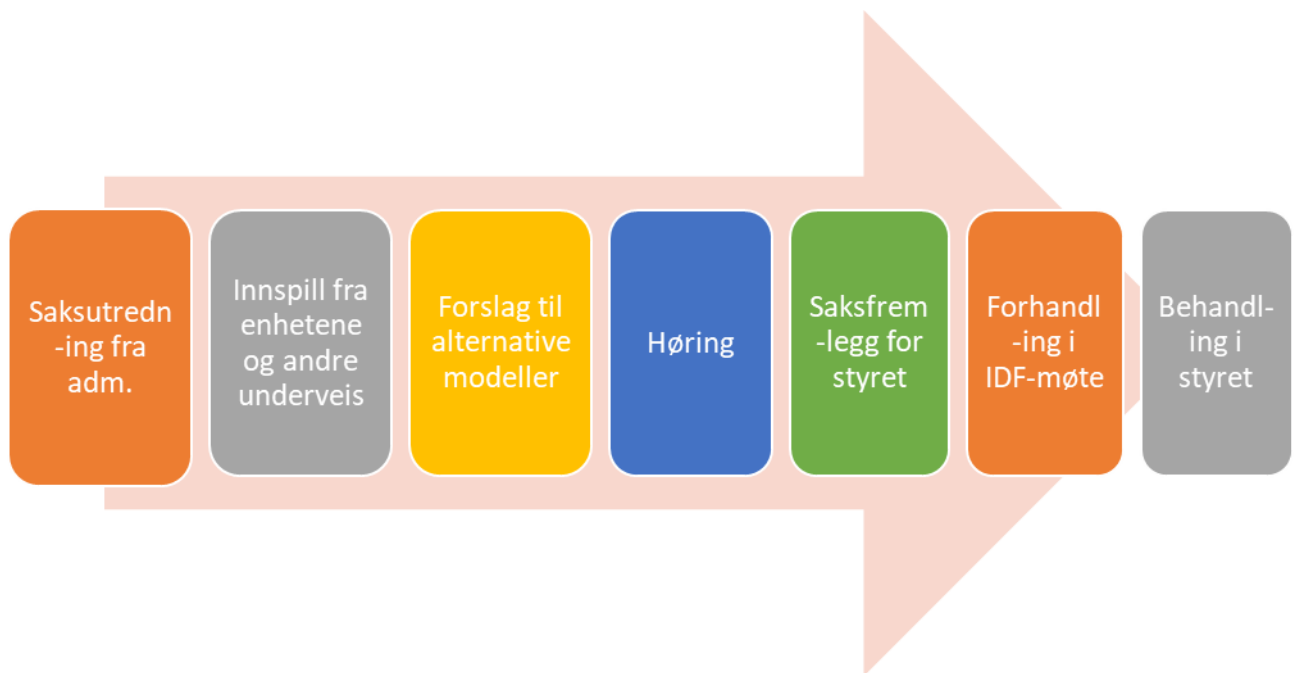
Ettersom det ikke ble fattet noen vedtak knyttet til oppfølging av denne saken har den vært diskutert i ulike fora. Fra rektoratets side har det vært foreslått en «minimumsløsning» der parallellfagene har «forvaltningsorgan» eller andre ordninger som sørger for arbeidsdeling, samarbeid og koordinering. Saken ble også diskutert i Utvidet ledermøte 21.08 der anbefalingen fra møtet var at dette spørsmålet utsettes til den nye organisatoriske enheten er på plass. Universitetsdirektøren støtter denne vurderingen.

Prosess og tidsplan

Universitetsstyret avklarte på sitt møte i juni 2018 at den videre utredningen angående organisatoriske forhold skal gjennomføres som en ordinær saksutredning fra administrasjonens

side. Det vil derfor ikke nedsettes flere interne eller eksterne utvalg i sakens anledning. Enhetene har i løpet av august fått mulighet til å komme med innspill til saksutredningen. De vedtak som fattes i denne saken følges opp av rektor og universitetsdirektør med det formål å så snart som mulig få på plass ledelsen og interimsstyret for den nye enheten. Øvrige forhold knyttet til organisering sendes i etterkant av styrets møte ut på høring til berørte enheter. Saken vil endelig styrebehandles i universitetsstyrets møte 25. oktober.

Det er fortsatt en ambisjon at sammenslåingen skal tre formelt i kraft fra nyttår, men tidspunktet for ikrafttredelse vil være avhengig av at prosessene knyttet til ledelse, oppnevning av styre, fastsetting av administrative tjenester, samt vedtak knyttet til endelig organisering faller på plass i løpet av høstsemesteret.



Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Julia Holte Sempler

Vedlegg: Instruks

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

Ansvar og myndighet

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

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

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

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

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

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

Arbeidsoppgaver

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ansvar og myndighet

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

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

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

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

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

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

Arbeidsoppgaver

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

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

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

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

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

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

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

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

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



INSTRUKS FOR FAKULTETSDIREKTØR

Fastsatt av universitetsdirektøren 15.9.09.

Ansvar og myndighet

Det vises til Instruks for dekan vedtatt av styringsgruppa for fusjonen 28.11.08 (SG 55-08).

Fakultetsdirektør har dekan som nærmeste overordnede. Ansvar og oppgaver som er angitt nedenfor er etter delegasjon fra dekan. Dekan og fakultetsdirektør skal etablere en hensiktsmessig arbeidsdeling. Dekan kan i samråd med fakultetsdirektør fastsette nærmere ansvar og oppgaver for fakultetsdirektør.

Fakultetsdirektør har ansvar for at administrative og tekniske funksjoner ved fakultetet utføres effektivt, i overensstemmelse med gjeldende lover, forskrifter og regelverk, og innenfor økonomiske rammer fastsatt av fakultetsstyre/dekan.

Fakultetsdirektør har ansvar for å iverksette vedtak relevant for det administrative/tekniske virksomhetsområde som blir gjort av fakultetsstyret eller av annen overordnet myndighet.

Fakultetsdirektør deltar i den sentrale ledergruppa ved fakultetet, og er stedfortreder for dekan i administrative saker.

Fakultetsdirektør har personalansvar for ansatte/mellomledere i administrative og tekniske stillinger på fakultetsnivå.

Fakultetsdirektør har ansvar for saksbehandling i forhold til fakultetets tilsettingsorganer.

Sentrale arbeidsoppgaver

Fakultetsdirektøren skal sørge for høy kvalitet og effektivitet i administrative og tekniske prosesser og funksjoner, og for at saksbehandlingen holder et forsvarlig nivå.

Fakultetsdirektør skal påse at det er etablert gode kommunikasjons- og informasjonslinjer ved fakultetet og mellom fakultetet og Administrasjonen.

Fakultetsdirektør skal ivareta drift og rapportering i forhold til kvalitetssystemet for utdanningsvirksomheten, og skal påse at studieforvaltningen ved fakultetet holder høy kvalitet.

Fakultetsdirektør skal påse at fakultets ressurser og eiendom forvaltes i samsvar med bestemmelser om økonomi- og formuesforvaltning, forutsetninger for budsjetttildelinger, og i samsvar med styrevedtak.

Fakultetsdirektør skal utøve økonomi- og regnskapskontroll, påse at anskaffelser skjer i samsvar med regelverk og budsjett, og ivareta drift og disponering av lokaler, fordeling av kontorer mv.

Fakultetsdirektør skal påse at fakultetet har hensiktsmessig beredskap i forhold til håndtering av kriser og ulykker.

Fakultetsdirektør skal påse at fakultetet arbeider for å redusere belastningen på det ytre miljø gjennom mer miljøvennlig drift.

Fakultetsdirektør skal sammen med dekan løpende vurdere behov for endringer i fakultetets interne organisering, og i fakultetets administrative og tekniske tjenester og rutiner.

Fakultetsdirektør skal sammen med dekan påse at det utarbeides budsjett, virksomhetsplan, delårsrapportering og årsrapport for alle fakultetets virksomhetsområder. Fakultetsdirektør skal sammen med dekan påse at vedtak og beslutninger fra universitetsstyret og universitetsledelsen blir fulgt opp ved fakultetet.

Fakultetsdirektør skal sammen med dekan iverksette og følge opp personalpolitiske strategier og tiltak blant de ansatte ved fakultetet, og skal påse at fakultetet har hensiktsmessige rutiner for mottak og integrering av nytilsatte og gjesteforskere.

Fakultetsdirektør skal sammen med dekan påse at arbeids- og læringsmiljøet er forsvarlig i forhold til helse, miljø, sikkerhet og velferd, og i samsvar med regelverk på området.

Fakultetsdirektør skal sammen med dekan ivareta dialogen med vernetjeneste og tillitsvalgte på fakultetsnivå, og skal påse at det er gode samarbeidsforhold og dialog med ansattes representanter.



INSTRUKS FOR MUSEUMSSTYRET	
Fastsatt av:	Universitetsledelsen i sak F 140-06
Fastsatt dato:	20. desember 2006
Hjemmel:	Universitets- og høyskoleloven §§ 9-1 og 9-2, Hovedinstruks fra utdannings- og forskningsdepartementet om økonomiforvaltningen ved statlige universiteter og høyskoler, punkt 2.2
Arkivref:	200506171-32, vedlegg 1

Ansvar og myndighet

Museumsstyret er øverste styringsorgan ved Tromsø Museum. Museumsstyret har overordnet ansvar for at den samlede virksomheten, herunder samlingsforvaltningen, holder høy kvalitet, og at museet drives effektivt og i overensstemmelse med de lover, forskrifter og regler som til enhver tid gjelder, og de mål og rammer som er fastsatt av overordnet myndighet.

Alle beslutninger som treffes i museumsstyret, treffes etter delegasjon fra universitetsstyret og på dettes ansvar.

Alle beslutninger ved Tromsø Museum truffet av andre enn museumsstyret, treffes etter delegasjon fra museumsstyret og på museumsstyrets ansvar, med mindre noe annet fremgår av denne instruks eller andre instruks fastsatt av overordnet myndighet. Museumsstyret kan delegeres sin avgjørelsesmyndighet til andre ved Tromsø Museum i den utstrekning det ikke følger av denne instruks eller av andre instruks fastsatt av overordnet myndighet at museumsstyret selv skal treffe vedtak. Delegasjon av myndighet dokumenteres skriftlig.

Museumsstyret selv (dette kan ikke delegeres) fastsetter utfyllende regler til valgeregler og styringsordning.

Sentrale oppgaver

Tromsø Museum har et særlig ansvar for forvaltning og utvikling av de natur- og kulturhistoriske samlingene. Videre har Tromsø Museum et særskilt ansvar for forskning og formidling knyttet til disse samlingene.

Museumsstyret fastsetter strategi for samlingsforvaltningen og samlingsutviklingen, og for forsknings- og formidlingsvirksomheten i samsvar med mål og rammer fastsatt av overordnet myndighet.

Museumsstyret skal føre tilsyn med samlingsforvaltningen (dokumentasjon, bevaring, tilgjengeliggjøring) og samlingsutviklingen.

Museumsstyret skal føre tilsyn med utviklingen i kvalitet og omfang av formidlingsvirksomheten ved Tromsø Museum, herunder utstillingsvirksomheten, og forskningsvirksomheten, herunder publiseringer, eksternt finansiert virksomhet og eksterne evalueringer.

Museumsstyret fastsetter årsplaner og vedtar budsjetter for Tromsø Museums virksomhet etter nærmere retningslinjer fra overordnet myndighet.

Museumsstyret skal følge opp mål og resultatkrav og rapportere til overordnet myndighet.

Museumsstyret skal påse at økonomiske ressurser som Tromsø Museum forvalter, disponeres i henhold til forutsetninger i tildeling fra overordnet myndighet eller i tråd med avtaler inngått med eksterne parter.

Museumsstyret skal påse at personalpolitiske strategier og tiltak vedtatt av overordnet myndighet følges opp ved Tromsø Museum. Museumsstyret skal påse at arbeidsmiljøet er fullt ut forsvarlig ut fra en vurdering av hensynet til helse, miljø, sikkerhet og velferd.

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

Museumsstyret skal føre tilsyn med museumsdirektøren.



INSTRUKS FOR MUSEUMSDIREKTØR	
Fastsatt av:	Universitetsledelsen i sak F 140-06
Fastsatt dato:	20. desember 2006
Hjemmel:	Universitets- og høyskoleloven §§ 9-1 og 9-2, Hovedinstruks fra utdannings- og forskningsdepartementet om økonomiforvaltningen ved statlige universiteter og høyskoler, punkt 2.2
Arkivref:	200506171-32, vedlegg 2

Ansvar og myndighet

Museumsdirektør har den daglige ledelse av den samlede faglige og administrative virksomheten ved Tromsø Museum.

Museumsdirektør har ansvar for at de administrative og forvaltningsmessige oppgavene utføres effektivt og i overensstemmelse med gjeldende lover, forskrifter og regler, samt innenfor økonomiske rammer fastsatt av museumsstyret.

Museumsdirektør har myndighet til å avgjøre alle saker ved Tromsø Museum med unntak av saker som ved instruks og delegasjonsvedtak klart er lagt til museumsstyret å avgjøre. Museumsdirektør avgjør saker i det omfang disse ikke kan utsettes til museumsstyret kan komme sammen i møte. Museumsstyret kan gi museumsdirektør fullmakt til å avgjøre saker som bør besluttet før neste ordinære styremøte, og som ikke er viktige nok til at ekstraordinært møte innkalles.

Museumsdirektør har ansvar for sekretærfunksjonen for museumsstyret, og gir tilrådning i de saker som legges frem for dette. Museumsdirektør er ansvarlig for å iverksette de vedtak som blir gjort av museumsstyret, andre styringsorganer ved Tromsø Museum eller av annen overordnet myndighet.

Museumsdirektør har etter delegasjon fra universitetsdirektør budsjett disponeringsmyndighet (anvisningsmyndighet), og er dermed etter bestemte regler legitimert til å forplikte Tromsø Museum økonomisk (inngå avtaler og gi tilsagn om midler). Eventuell videre delegasjon av slik myndighet kan skje etter samtykke fra universitetsdirektøren.

Rektor har ansvar for personalomsorg og -utvikling for museumsdirektør. Museumsdirektør er underlagt rektor i faglige saker og universitetsdirektør i administrative og forvaltningsmessige saker.

Sentrale arbeidsoppgaver

Museumsdirektøren skal sørge for at samlingsforvaltning og samlingsutvikling skjer på en forsvarlig måte og er i samsvar med strategier, mål og rammer fastsatt av overordnet myndighet.

Museumsdirektør skal være godt orientert om forskningsvirksomheten ved Tromsø Museum og kvaliteten av denne. Museumsdirektør skal stimulere til videre faglig utvikling blant de tilsatte.

Museumsdirektøren skal sørge for at formidlingsvirksomheten, herunder utstillingsvirksomheten, holder høy kvalitet og er i samsvar med strategier, mål og rammer fastsatt av overordnet myndighet.

Museumsdirektøren skal arbeide for at det utføres forskning i tilknytning til samlingene, og at forskningsresultater formidles til allmennheten.

Museumsdirektøren skal se til at forskningens uavhengighet ivaretas ved Tromsø museum.

Museumsdirektør skal innenfor økonomiske rammer fastsatt av museumsstyret sørge for høy kvalitet og effektivitet i administrative prosesser og funksjoner.

Museumsdirektør skal sørge for at saksbehandlingen holder et forsvarlig nivå.

Museumsdirektør skal sørge for god kommunikasjon og informasjon internt ved Tromsø Museum og overfor universitetets øvrige fakulteter og enheter.

Museumsdirektør skal iverksette og følge opp personalpolitiske strategier og tiltak blant de ansatte. Museumsdirektør skal påse at arbeidsmiljøet er fullt ut forsvarlig ut fra en vurdering av hensynet til helse, miljø, sikkerhet og velferd.

Museumsdirektør har i nødvendig utstrekning og etter anmodning rapporteringsansvar overfor museumsstyret, universitetsdirektør og rektor.

Museumsdirektør er Tromsø Museums talsperson og representant utad.

Museumsdirektør skal ha god dialog med samfunns- og næringsliv, og bygge nettverk både regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

SAKSFRAMLEGG

Fakultetenes strategier frem mot 2022

Innstilling til vedtak:

1. Universitetsstyret godkjenner de vedlagte forslagene til strategidokumenter for fakultetene og Universitetsbiblioteket
2. Alle enhetene skal i sine årsplaner beskrive tverrfakultære samarbeidstiltak
3. Forslag til strategi for den sammenslåtte enheten TMU/Kunsthøgskolen fremmes for styret i løpet av 2019

I sak S-29/2017 vedtok universitetsstyret at:

...hovedtrekk i strategier og planer ved det enkelte fakultet skal legges fram til godkjenning hos institusjonsledelsen og universitetsstyret.

I UiTs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet ble det senere samme år avtalt at UiT skal arbeide for å oppnå bedre strategisk styringsevne. Som ledd i dette skal UiT bl.a. samordne sitt strategiske planverk. Universitetsstyret fastsatte høsten 2017 en prosess for hvordan dette arbeidet skulle legges opp.

I første fase (høsten 2017) ble det foretatt en gjennomgang av UiTs sentrale strategidokument Drivkraft i Nord. Endelig versjon av dokumentet ble justert og vedtatt av universitetsstyret i sak sak S-60/2017. I andre fase (våren 2018) ble det igangsatt et arbeid med å utvikle samordnede strategier for de ulike fakultetene. To typer samordning har vært initiert fra institusjonsledelsens side. For det første har det vært en klar ambisjon at fakultetenes strategier blir godt tilpasset og dekkende for de ulike målene som fremkommer i Drivkraft i nord. For det andre har det vært ønskelig å avstemme fakultetenes strategidokumenter innbyrdes. Med dette menes at fakultetene ikke skal legge opp til konkurrerende strategier, men ha strategidokumenter som utfyller hverandre og at hvert fakultet også skal utvikle målsetninger og tiltak som de skal arbeide sammen med en eller flere andre enheter for å realisere.

Rent praktisk har arbeidet vært koordinert gjennom ledersamlinger og ledermøter. På en ledersamling i januar ble en enkel mal for fakultetenes strategier presentert. Fakultetene utarbeidet

deretter egne planer for sin interne prosess, før det i april ble arrangert et felles møte der dekanene møtte hverandre for å utforske muligheter for samarbeid og samordne sine strategiske satsinger. Fakultetene ferdigstilte så sine respektive forslag og disse ble våren 2018 behandlet i fakultetsstyrene og oversendt universitetsdirektøren for sluttbehandling.

Universitetsdirektørens vurdering

Universitetsledelsen er i all hovedsak godt tilfreds med de innkomne forslagene. Det er gjort et omfattende arbeid på alle enheter og de innsendte strategidokumentene er i det vesentlige godt samordnet med Drivkraft i Nord. Dette gjelder særlig for de tematiske satsingsområdene i strategien. En oversikt over samtlige forskningsgrupper ved UiT og hvilke tematiske satsinger disse har aktivitet innenfor, viser også at kulepunktene i denne delen av strategien dekkes av forskningsgrupper fra flere fakultet, og at de aller fleste forskningsgrupper har aktivitet innenfor minst ett av de angitte kulepunktene (se vedlegg 9). Fakultetene har i tillegg løftet frem enkelte områder der de ønsker å satse spesielt. Aggregert dekker disse også samtlige kulepunkter.

Når det gjelder de gjennomgående strategiene i «Drivkraft i Nord» er ikke alle disse gjengitt i enhetenes strategiforslag. I stedet har fakultetene valgt ut områder hvor de enten har et særskilt ansvar/potensiale eller utfordringer det er spesielt viktig å ta tak i. Universitetsdirektøren anser ikke dette som et problem men vil understreke at de gjennomgående strategiene like fullt gjelder for institusjonen som helhet.

På tre punkt var det etter universitetsledelsens vurdering behov for en sterkere samordning og spissing av strategidokumentene enn det de opprinnelige forslagene fra enhetene la opp til. For det første burde alle fakultetene ha strategiplaner som inneholder forpliktende formuleringer om at man innenfor strategiperioden skal utvikle et eller flere fagmiljø som skal søke og/eller oppnå status som sentre for fremragende forskning, innovasjon eller utdanning (SFF, SFI, SFU). For det andre er det naturlig at alle fakultetene som har virksomhet på flere campus eksplisitt tilkjennegrir ambisjoner om å utvikle den faglige aktiviteten der. For det tredje har ledelsen sett det som naturlig at alle enhetene knytter sin aktivitet mer spesifikt til FNs bærekraftsmål.

Fakultetene er bedt om å justere disse forholdene og i de vedlagte forslagene til strategiplaner er det lagt inn formuleringer knyttet til dette. Formuleringene er enten direkte basert på fakultetenes egne tilbakemeldinger eller på vurderinger universitetsdirektøren har foretatt i dialog med rektoratet. For ordens skyld er disse endringene markert i de vedlagte dokumentene.

Som nevnt har et annet mål med prosessen vært å sikre at fakultetene er oppmerksomme på muligheter for tverrfakultært samarbeid. Det er varierende hvorvidt disse mulighetene er identifisert i strategidokumentene til det enkelte fakultet. Noen fakultet nevner ikke flerfakultært samarbeid i det hele tatt, andre omtaler det i generelle ordelag, mens noen beskriver konkrete samarbeidsområder med spesifikke fakulteter. Universitetsdirektøren foreslår at alle enheter bes om å konkretisere samarbeid med andre fakulteter i sine årlige handlingsplaner, men at det ikke stilles krav om at dette beskrives i strategien.

For TMU og Kunstfak sin del medførte styrevedtaket om sammenslåing av de to enhetene (sak 15/18) at det ikke er hensiktsmessig å behandle deres respektive forslag til strategier nå. I stedet bør det i løpet av 2019 utvikles en felles strategiplan for den nye enheten.

Universitetsstyret bes om å ta stilling til helheten og sammenhengen i de strategiske dokumentene fra fakultetene sett i lys av Drivkraft i Nord. Etter sluttbehandlingen i styret vil universitetsdirektøren sørge for at de vedtatte strategidokumentene blir gitt en felles grafisk utforming i henhold til UiTs grafiske profil.

Forslag til strategiske planer for campusene i Harstad, Narvik og Alta vil bli lagt frem for universitetsstyret på møtet i oktober 2018.

Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Aase Tveito

Vedlegg

- 1) Strategi for Helsefak 2018 – 2022
- 2) Strategi for HSL-fakultetet 2018 – 2022
- 3) Strategi for NT-fak 2018 – 2022
- 4) Strategi for IVT-fak 2018 – 2022
- 5) Strategi for Jurfak 2018 – 2022
- 6) Strategi for BFE-fak 2018 – 2022
- 7) Overordnet handlingsplan for BFE-fak 2018 – 2022
- 8) Strategi for UB 2018 – 2022
- 9) Oversikt over antall forskningsgrupper innenfor hvert kulepunkt i de tematiske satsingene

Strategi for Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak) UiT mot 2022

Visjon

Helsefak skal i nært samarbeid med spesialist- og primærhelsetjenesten, gjennom forskning og utvikling av høy kvalitet, gi tidsriktige utdanninger med relevans for samfunn og arbeidsliv.

Verdigrunnlag

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

Satsingsområder

Helse, velferd og livskvalitet

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

Helsefak skal utvikle kunnskap om

- basale mekanismer bak sykdomsutvikling
- potensielle angrepspunkt for legemidler
- sykdomsforebygging- og bekjempelse
- havressurser som utgangspunkt for nye legemidler
- hvordan samfunnsutvikling, miljø og klima i nordområdene påvirker folkehelse
- fysisk aktivitet og naturopplevelse i et folkehelseperspektiv
- helse og behov for helsetjeneste generelt, og i samiske områder

Helsefak har en ambisjon om å være internasjonalt ledende innen utvalgte områder, spesielt knyttet til befolkningsundersøkelser, kreft og antibiotikaresistens (AMR) med ambisjon om minst en SFF søknad innen et av områdene.

Helsefak skal videreutvikle sitt samarbeid med Helse Nord, og spesielt Universitetssykehuset i Nord-Norge, slik at organisasjonene styrker sin stilling regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

Samfunnsutvikling og demokratisering

Det er avgjørende for samfunnsutvikling og demokratisering at hele befolkningen inkluderes gjennom utdanning, arbeid, innflytelse og tilhørighet.

Helsefak skal bidra til

- folkehelsesamarbeid i nordområdene
- innovasjon i helsetjeneste, samfunn og næringsliv

- å øke forståelsen av kultursensitiv omsorg, og funksjonsfremmende prosesser
- å fjerne barrierer for samfunnsdeltakelse for å skape bedre folkehelse
- kjønnsbalanse og mangfold i et likeverdig helsetjenestetilbud
- bedre global helse, i samarbeid med lokale, nasjonale og internasjonale organisasjoner

Helsefak har ambisjon om å være premissleverandør for positiv samfunnsutvikling og utjevning av sosial ulikhet i helse

Teknologi

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

Helsefak skal bidra til

- utvikling av eHelse og annen teknologi som løser utfordringer knyttet til helse og livskvalitet

Gjennomgående strategier

Engasjerende og aktuelle utdanninger

UiT skal tilby forskningsbaserte utdanninger med kvalitet på høyt internasjonalt nivå.

Helsefak skal

- utvikle tidsriktige utdanningstilbud i dialog med studenter, samfunns- og arbeidsliv
- videreutvikle undervisningssamarbeidet med UNN og kommunehelsetjenesten ved gode samarbeidsavtaler og utvidet bruk av kombinerte stillinger for å sikre samhandling og relevans for utdanningene
- utvikle og ta i bruk nye pedagogiske virkemidler og studentaktive undervisnings- og læringsformer
- øke bruken av læringsfremmende teknologi og implementere digitale eksamensformer ved alle studier der det er hensiktsmessig
- legge til rette for fleksible og nettstøttede undervisningsformer
- videreutvikle tverrprofesjonell samhandlingskompetanse i alle sine utdanninger
- integrere kunnskap om innovasjon og entreprenørskap i utdanningene
- legge til rette for studenters kunnskapsutvikling om minoritetskulturer generelt og samisk kultur spesielt
- øke andelen studenter som drar ut på kvalitetssikrede utvekslingsopphold ved alle studieprogram
- holde høy kvalitet i forskerutdanningen som gjør den internasjonalt konkurransedyktig, og videreutvikle ordningen med forskerlinjer for utvalgte profesjonsutdanninger

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

Helsefak skal

- jobbe for økt rekruttering med god kjønnsbalanse til alle utdanninger
- kontinuerlig utvikle tiltak for å sikre gjennomstrømning, ha et godt og inkluderende lærings- og studiemiljø og legge til rette for et velfungerende studentdemokrati
- støtte initiativ for at studenter knytter livslange bånd til Helsefak og UiT

Akademisk frihet og troverdighet - forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid

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

Helsefak skal

- videreutvikle forskningsmiljø som er internasjonalt ledende og spesielt styrke forskningsvirksomheten innen strategiens tematiske satsingsområder
- ha en bærekraftig forskningsinfrastruktur
- videreutvikle samarbeidsavtaler og forsterke samarbeidet med Helse Nord og UNN for å styrke klinisk forskning og translasjonsforskning, og for å investere i og drifte felles forskningsinfrastruktur
- videreutvikle samarbeidsavtaler og stimulere til videreutvikling av forskningssamarbeid mellom fakultetet og primærhelsetjenesten
- fremme nasjonalt og internasjonalt samarbeid
- støtte søknadsinitiativ for senteretablering (f.eks. SFF, SFI, SFU, KG-Jebesen, FKB), satser på søknad om Senter for fremragende utdanning ved første forestående utlysning.
- stimulere til utvikling av prosjektsamarbeid på tvers av forskningsgrupper, institutt og fakultet
- videreutvikle praksisnær profesjonsforskning og utdanningsforskning
- legge til rette for Open Science og Open Access

Kreativitet og engasjement - innovasjon og formidling

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

Helsefak skal

- bygge innovative forsknings- og utdanningsmiljø og stimulere til utvikling av kommersialiserbare ideer
- bidra til regional utvikling og verdiskapning med særlig fokus på bedre helse og livskvalitet.
- bidra i videreutviklingen av et kunnskapsbasert helsevesen og næringsliv
- 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

- være en attraktiv arbeidsgiver med konkurransedyktige vilkår og en rekrutteringspolitikk som vektlegger kvalitet
- ha en kultur for fremragende ledelse og medarbeiderskap, og fremme samarbeid på tvers i organisasjonen
- ha et likestilt og inkluderende arbeidsmiljø der den enkelte medarbeider gis god faglig og kollegial oppfølging og støtte
- ha gode ordninger for kompetanse- og karriereutvikling der undervisnings- og forskningsoppgaver sidestilles
- sikre effektivitet og kvalitet på støttefunksjoner gjennom løpende forbedringsprosesser med bred involvering
- være et sted fri for trakassering av enhver art
- synliggjøre internasjonal utdannings- og forskningsprofil
- Fakultetet skal videreutvikle og utnytte sin rolle som et fler-campusfakultet

Helsefak bruker FNs bærekraftsmål som grunnlag for sine prioriteringer

og skal særlig bidra til oppnåelsen av bærekraftsmål som kan knyttes til fakultetets

fagområder og kompetanse

<FORSIDE>

Strategi 2018-2022

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning

Mennesker og samfunn i Arktis

Visjon

Aktuell, viktig, synlig

Áigeguovdil, dehálaš, oidnosis

HSL-fakultetet skal ha synlige og aktuelle fagmiljø som gjør en forskjell

<Samfunnsoppdraget – gjennomgående strategier>

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning er faglig bredt sammensatt og er lokalisert i Kirkenes, Alta, Harstad og Tromsø. Våre fagområder er grunnleggende for hvordan vi skaper mening i våre individuelle liv og våre samfunn.. Humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag gir kunnskap som er viktig i seg selv og som bidrar til kritisk refleksjon over de historiske, kulturelle og samfunnsmessige vilkår vi er formet av og bidrar til å forme. Fakultetet skal gi utdanninger som er like utviklende og meningsfulle for den enkelte som de er nyttige og nødvendige for arbeids- og samfunnsliv. Vårt ansvar for den landsdelen vi er lokalisert i fordrer internasjonale perspektiver, ambisjoner, forpliktelser og samarbeid. Fakultetets fagmiljøer er grunnpilarer i universitetets arktiske profil, og skal samtidig bidra aktivt til debatten om de globale utfordringene.

Fakultetets forskningsgrupper imøtekommer forventninger om tverrfaglige tilnærminger til framtidens utfordringer, slik de er uttrykt i *Drivkraft i Nord*:

- Energi, klima, samfunn og miljø
- Helse, velferd og livskvalitet
- Samfunnsutvikling og demokratisering
- Teknologi
- Bærekraftig bruk av ressurser

HSL-fakultetet har gode forutsetninger for og kompetanse til å samarbeide aktivt med andre fakultet på de utvalgte strategiske områdene. Fakultetet vil ta initiativ til å styrke det samiske perspektivet i utdanning og forskning, samt være en pådriver til å etablere en tverrfaglig arena innen naturbasert reiseliv. I forskning på globale utfordringer som integrering, migrasjon og konflikter vil fagmiljøene bidra i aktuelle fellessatsinger sammen med andre fakulteter. Fakultetet skal fortsette sin deltakelse i tverrfakultære satsinger innen alternativ energi og helse og velferd, og sikre at de humanistiske og samfunnsvitenskapelige perspektiver blir ivaretatt og videreutviklet. Gjennom å ta en aktiv rolle vil fakultetet fornye egne fagområder og tilføre kompetanse til UiTs satsingsområder.

Fakultetet vil særlig satse på fagmiljø som er eller kan bli fremst på sine felt nasjonalt og internasjonalt, og samtidig ta ansvaret for kunnskapsutvikling som er relevant for det nordnorske samfunnet og forståelsen av menneskers liv og påvirkning på samfunnsutvikling i nordområdene.

Likestilling mellom kjønnene skal fortsatt være grunnleggende for hele den faglige virksomheten. Dette innebærer blant annet en tydeliggjøring av kjønnsperspektiv i utdanning og forskning.

I strategiperioden skal fakultetet ha følgende gjennomgående satsingsområder:

- Internasjonalisering – Fakultetet skal styrke vår internasjonale profil
- Digitalisering – Fakultetet skal ta i bruk teknologi som understøtter vår faglige og administrative virksomhet
- Innovasjon – Fakultetet skal utvikle og synliggjøre våre fags innovasjonspotensial
- Tilstedeværelse – Fakultetet skal videreutvikle og utnytte vår rolle som et fler-campusfakultet

HSL bruker FNs bærekraftsmål som grunnlag for sine prioriteringer og skal bidra til oppnåelsen av bærekraftsmål som kan knyttes til fakultets fagområder og kompetanse



FNs BÆREKRAFTSMÅL

<STRATEGIOMRÅDENE>

Akademisk frihet og troverdighet – forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid

Mål

Fakultetet skal styrke sin forskningskvalitet og -aktivitet

Strategier

sikre høy kompetanse gjennom målrettet rekruttering og strategisk forskningssamarbeid

videreutvikle forskningsgruppeordningen og forskningslederkompetansen og legge til rette for god forskningsstøtte

øke publiseringsaktiviteten gjennom å satse på forskningsgrupper og enkeltforskere med stort potensial

legge til rette for bevisste språkvalg ved publisering

identifisere og støtte miljøer som kan konkurrere om toppforskningsmidler

[sende minimum to st-en-søknader om SFF, SFU og/eller SFI i strategiperioden](#)

være ledende på samisk forskning og urfolksforskning blant annet gjennom komparative studier

synliggjøre fakultetet som en attraktiv arbeidsplass og samarbeidspartner for utenlandske forskere og institusjoner

tilgjengeliggjøre forskningsresultater og forskningsdata der det er mulig

Mål

Fakultetets fagmiljø skal delta og være aktiv i forskning som angår de globale samfunnsutfordringene

Strategier

identifisere og stimulere potensielle miljøer for tverrfaglig og flerfaglig forskningssamarbeid

øke andelen søknader innenfor de tverrfaglig orienterte nasjonale og internasjonale forskningsprogrammene

Mål

Fakultetet skal ha internasjonalt konkurransedyktige ph.d.-utdanninger av høy kvalitet

Strategier

rekruttere godt kvalifiserte søkere til sin ph.d.-utdanning gjennom tydelig definerte prosjekter forankret i forskningsgrupper/fagmiljø

redusere studentenes gjennomføringstid ved å utvikle veilederkompetansen og gjennomføre tiltak som styrker studiemiljøet

gi god administrativ støtte i alle faser av ph.d.-utdanningen

synliggjøre og nyttiggjøre forskningen som ph.d.-stipendiater utfører

bidra aktivt i de nasjonale forskerskolene

Engasjerende og aktuelle utdanninger

Mål

Fakultetet skal kontinuerlig forbedre utdanningskvaliteten

Strategier

sikre helhetlige og innovative studie- og programdesign som tar i bruk studentaktive læringsformer

tydeliggjøre sammenhengen mellom forskning og utdanning

ivareta kvaliteten på profesjonsutdanningene og styrke samarbeidet mellom dem

videreutvikle det arktiske perspektivet i barnevern og sosialfaglig arbeid gjennom tettere samarbeid mellom utdanning, forskning og forskningsfeltet

øke andelen meritterte undervisere som ressurs for kollegaer

Mål

Fakultetet skal ha attraktive og synlige utdanninger

Strategier

sikre at studieprogrammene har samfunnsrelevans gjennom dialog med studenter, samfunns- og arbeidsliv

knytte disiplinutdanningene bedre opp mot arbeidslivet, eksempelvis gjennom praksisordninger

bidra til å øke UiT-studentenes kunnskap om samisk kultur og historie, samfunns- og næringsliv

videreutvikle innovative elementer i utdanningene

legge til rette for internasjonalt utdanningssamarbeid gjennom oppdaterte avtaler og engelskspråklige emner

skape og videreutvikle gode lærings- og studiemiljø

legge til rette for studentenes fagpolitiske arbeid, faglige identitet og sosiale engasjement

sikre at fagmiljøene bidrar aktivt med sin fagkompetanse i rekrutteringsarbeidet

Mål

Fakultetet skal styrke sin posisjon som tilbyder av innovative digitale og fleksible utdanningstilbud

Strategier

øke andelen digitale og fleksible emner og program

utarbeide digitale læringsressurser for alle typer studenter (campus/ikke campus)

styrke samarbeidet med aktuelle partnere på evu-feltet

Mål

Fakultetet skal ha nasjonalt ledende lærerutdanninger

Strategier

utnytte aktivt resultater fra ProTed i alle lærerutdanningene

tilrettelegge for større gjensidig nysgjerrighet, anerkjennelse og samarbeid mellom disiplin-fag og lærerutdanning

øke humanioramiljøenes deltakelse i lærerutdanningene

utvikle plan og etablere lektorutdanning i realfag ved campus Narvik i samarbeid med IVT- og NT-fakultetet

Kreativitet og engasjement – innovasjon og formidling

Mål

Fakultetet skal være universitetets mest synlige fagmiljø og aktive formidlingsenhet

Strategier

styrke fakultetets synlighet internt og eksternt ved felles innsats av ledelse, fagmiljø og administrasjon

bygge kultur for allmennrettet formidling

øke formidlingen i nasjonale og internasjonale kanaler

styrke formidlingen på samisk

Mål

Fakultetet skal bli sterkere på forskningsdrevet innovasjon og styrke sitt samarbeid med samfunns- og arbeidslivet

Strategier

utvikle og synliggjøre de ulike fagenes kvalitative innovasjonspotensial i form av nye begrep, teoretiske perspektiver og metodiske tilnærminger

utvikle forskningsprosjekter i samarbeid med offentlig og privat sektor

bruke erfaringer fra universitetsskole- og universitetsnavprosjektet til å videreutvikle samarbeidet med avtakerfeltet

Nærhet og engasjement – Arbeidsmiljø og organisasjon

Mål

Fakultetets ansatte skal bidra til kompetanse og kvalitet

Strategier

alle ledere skal tilbys lederopplæring og ledermøter/lederseminar skal videreutvikles

rekruttere dyktige medarbeidere og sikre rekruttering av det underrepresenterte kjønn

sikre godt samarbeid og god kommunikasjon uavhengig av geografisk lokalisering

videreføre og videreutvikle eksisterende seniorpolitikk

nyttiggjøre og videreutvikle medarbeidernes kompetanse og kapasitet, og ivareta likestilling

Mål

Fakultetet skal ha et godt arbeidsmiljø der ansatte skal gis myndighet og ansvar

Strategier

stimulere til samarbeid på tvers av fag, fag og administrasjon, og mellom enheter

sikre at nyansatte får en god oppfølging og en god sosial og faglig integrering

utvikle arenaer for erfaringsutveksling og kompetanseoverføring

oppfordre til å forbedre og effektivisere rutiner

Mål

Fakultetets ansatte skal opptre med åpenhet og respekt

Strategier

arbeide for at prosesser og beslutninger skal være åpne og formidles tydelig

ha en imøtekommende holdning til kolleger, studenter og eksterne samarbeidspartnere

styrke informasjonsarbeidet internt og synliggjøre virksomheten eksternt

sikre at alle enheter har faglig/sosiale fellestiltak og gode arenaer for medvirkning

Naturvitenskap og teknologi

NT-fak skal være et synlig senter for kunnskap og teknologiutvikling i nordområdene og skal ha flere internasjonalt ledende fagmiljø innen utdanning, grunnforskning og anvendt forskning.

NT-fak skal bidra aktivt innen forskning og utdanning på følgende tematiske områder:

Energi, klima, samfunn og miljø

Kunnskapen om utviklingen i Arktis er sentral for å forstå globale klima- og miljøendringer.

Fakultetet skal gi undervisning, og utvikle kunnskap og teknologi for:

- Observasjoner og prediksjoner av fortidens, nåtidens og fremtidens klima- og miljøendringer: årsaker og effekter
- Reduksjon av risiko forbundet med fossil energiutvinning
- Beredskap og sikre operasjoner i Arktis
- Marine og terrestriske geofarer i samarbeid med IVT og BFE-fakultetene

UiT sitt tverrfakultære initiativ, **Arctic Center for Sustainable Energy (ARC)**, skal være fakultetets hovedinstrument for utvikling av kunnskap og teknologi for:

- Overgang til bærekraftige energikilder
- Bærekraftig utnyttelse og håndtering av klimagasser

Helse, velferd og livskvalitet

Fakultetet skal i samarbeid med Helsefak gi undervisning, og utvikle kunnskap og teknologi for:

- Medisinsk diagnostikk og behandling
- Analyse av helse- og befolkningsdata
- Utvikling av nye legemidler

Bærekraftig bruk av ressurser

Naturlig forekommende ressurser i Arktis skal kartlegges og utvikles for en bærekraftig økt verdiskaping. Fakultetet skal gi undervisning, og utvikle kunnskap og teknologi for:

- Utforskning og utvinning av malm og mineraler på land og fra havbunnen
- Bærekraftig utnyttelse av marin biomasse
- Bærekraftig marin- og havbruksteknologi i samarbeid med IVT- og BFE-fakultetene
- Utforskning og utvinning av hydrokarbon-systemer

Teknologi

Nye og forbedrede teknologiske løsninger skal øke forståelsen av naturlige og menneskeskapte prosesser og aktiviteter i polare områder. Fakultetet skal gi undervisning, og utvikle kunnskap og teknologi for:

- Utvikling av anvendbare bioaktive stoffer, katalytiske- og bioteknologiske produksjonsmetoder
- Fjernmåling for operasjoner i Arktis
- Utvikling av energieffektiv prosessering og databehandling for et sterkt økende digitalisert samfunn
- Verktøy for håndtering og analyse av store datamengder
- Beregninger for simulering av komplekse systemer
- Romteknologi for utvikling av sikker telekommunikasjon, miljøovervåking og utforskning av det nære verdensrom gjennom **EISCAT3D**-satsingen
- Nanoteknologi for utvikling av sensorer

Samfunnsutvikling

Fakultetet skal gi undervisning og utvikle kunnskap om:

- Kritisk infrastruktur som grunnlag for utvikling av velferdsstat og næringsutvikling
- Nye risikobilder tilknyttet samfunnsutvikling og globale endringer
- Forståelsen av samfunnsutfordringer i teknologiutvikling
- Krisehåndtering og beredskapsarbeid
- Personvern, sikkerhet, og individets rettigheter

Fakultetets fortsatt sterke satsing på grunnleggende disiplinorientert forskning og tilhørende utdanning skal være grunnlaget for de tematiske prosjektene, men også egenverdien av forskning og utdanning i disiplinene fysikk, kjemi, matematikk/statistikk, informatikk, geovitenskap og ingeniørvitenskap er viktig i fakultetets strategi. Profesjonsutdanningene og tilhørende forskning, inkludert nautikk, luftfart og beredskapsfag, er viktige satsingsområder for fakultetet.

Fakultetets forskningssentra vil ha en sentral rolle i utviklingen av mange av de tematiske satsingsområdene; **ARCEX- Research Centre for Arctic Petroleum Exploration**, **CIRFA- Centre for Integrated Remote Sensing and Forecasting for Arctic Operations**, **CAGE- Centre for Arctic Gas Hydrate, Environment and Climate**. **Hylleraas - Centre for Quantum Molecular Sciences** vil ha en sentral rolle i fakultetets ambisjoner om å tilby beregningsbasert forskning og undervisning på høyt internasjonalt nivå. Fakultetet vil utvikle og samle sin aktivitet innen marin bioprospektering i **Arctic Biodiscovery Centre**, sammen med BFE-fak og Helsefak.

Gjennomgående strategier

Fakultetet skal samarbeide nært med andre fakulteter, på tvers av campuser ved UIT, i utviklingen av forskning, utdanningstilbud og administrative støttetjenester.

Engasjerende og aktuelle utdanninger

NT-fak skal tilby et tidsriktig og mangfoldig utdanningstilbud av høy kvalitet innen matematiske, naturvitenskaplige og teknologiske fag. Fakultetet skal:

Kvalitet og kompetanse i utdanningene

- ha nasjonalt ledende kvalitet i fakultetets studietilbud og utvikle kultur for kvalitet i utdanningene
- utvikle og ta i bruk nye pedagogiske verktøy, varierte vurderingsformer og ha alle skriftlige eksamener i digital form
- bruke førstelektorer som en viktig ressurs for utvikling av undervisningen
- støtte og oppmuntre til større utdanningsfaglige prosjekter lokalt og nasjonalt.
- øke utveksling gjennom gode avtaler og kultur for utveksling
- øke innovasjon og kontakt med relevant nærings- og arbeidsliv

Studie- og læringsmiljø

- ha et godt studie- og læringsmiljø ved alle fakultetets studietilbud
- støtte studentdemokrati ved fakultetet, og sikre studenters medbestemmelsesrett

Rekruttering, gjennomstrømning og relevans

- øke rekrutteringen regionalt og nasjonalt til fakultetets studietilbud, og tilrettelegge studietilbud for begge kjønn
- bedre gjennomstrømning, med særlig fokus på de 3 første semestrene.
- aktivt bruke Skolelaboratoriet og samarbeid med Nordnorsk Vitensenter
- utvikle og opprette studietilbud i tråd med samfunnets behov og fremme muligheten for livslang læring.

Samarbeid og tverrfaglighet

- øke samarbeid mellom instituttene for økt kvalitet og samhandling i sine studietilbud
- samarbeide med andre fakultet og skal spesielt ivareta ingeniøruddanningene sammen med IVT-fak.
- videreutvikle lektorutdanningen i realfag

Akademisk frihet og troverdighet – forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid

NT-fak skal ha flere nasjonalt og internasjonalt ledende forskningsmiljø, og skal være et attraktivt og stimulerende arbeidssted for utøvelse av fremragende forskning. Fakultetet skal:

Tverrfaglighet og grunnforskning

- fremme tverrfaglighet for å oppnå faglige synergier og innovasjon
- fremme nysgjerrighetsdrevet forskning av høy internasjonal kvalitet

- bygge og videreutvikle ledende forskningsmiljø innen de tematiske satsingsområdene og internasjonalt ledende miljø uavhengig av tematikk

Forskerutdanning

- tilby internasjonalt konkurransedyktige PhD-utdanninger av høy kvalitet og som møter samfunnets behov
- tilrettelegge for god gjennomstrømning
- tiltrekke seg fremragende kandidater til rekrutteringsstillinger

Ressurser og prioriteringer

- benytte interne forskningsressurser strategisk for å fremme økt kvalitet og produksjon innen forskning
- bruke forskningsressursene aktivt for utvikling av unge forskertalenter og miljøer for posisjonering til senterstatus
- benytte de store sentrene som en ressurs for å skape ny forskningsaktivitet

Formidling og publisering

- ha åpen deling av forskningsdata og resultater
- ha et publiseringsnivå på minst nasjonalt nivå for sammenlignbare fagmiljø

Internasjonalt samarbeid, eksternt finansiering og forskerstøtte

- stimulere til nasjonalt og internasjonalt samarbeid for å oppnå faglige synergier og innovasjon
- ha høy aktivitet ovenfor eksterne finansieringskilder, og virkemidler i EU skal ha høy prioritet
- tilby og utvikle relevante tjenester og verktøy for støtte til eksternt finansiering i et nært samarbeid med BFE-fak

Kreativitet og engasjement – innovasjon og formidling

NT-fak skal gjennom sin produksjon av kandidater og forskningsresultater være en sterk og synlig bidragsyter til utviklingen i samfunnet. Fakultetet skal:

- bidra til samfunnets kunnskap og interesse for realfag og teknologi og vår relevans for samfunnet
- ha et omdømme som bidrar til gode samarbeidsrelasjoner med samfunnet utenfor og til rekruttering av motiverte og dyktige studenter og ansatte
- utvikle robuste og innovative utdannings- og forskningsmiljøer som leverer og skaper kunnskap og verdiskaping til samfunnet
- ha et godt samarbeid med randsoneinstitusjoner
- ha gode systemer for å utvikle og følge opp kommersialiserbare ideer
- bygge kultur for innovasjon og formidling

Nærhet og engasjement – arbeidsmiljø og organisasjon

NT-fak skal ha et godt arbeids- og læringsmiljø og en effektiv, robust og fleksibel organisasjon. Fakultetet skal:

Organisasjon og ledelse

- på alle nivå, være organisert og ledet slik at alle medarbeidere blir sett og får god støtte til profesjonell utvikling
- ha systemer og møteplasser for samarbeid; faglig, teknisk og administrativt
- ha gode og effektive administrative støttefunksjoner som prioriterer fag, medarbeidere og studenter
- tilrettelegge for en god seniorpolitikk
- bevisstgjøre lederrollen
- utvikle og integrere NT-faks aktivitet ved Campus Harstad

Utdanning

- ha høy pedagogisk kompetanse blant våre undervisere og god og tydelig ledelse av studieprogrammene
- legge til rette for merittering av undervisere

Likestilling

- ha et kontinuerlig fokus på likestilling
- ha gode insentiver, rekrutterings- og ansettelsesprosesser for å oppnå en jevn kjønnsfordeling i alle stillingskategorier
- ha systemer og en kultur som ivaretar og gir like muligheter for begge kjønn i sin faglige utvikling

Karrierevei

- ha gode systemer for ivaretagelse og utvikling av talenter innen utdanning, forskning og ledelse
- legge til rette for internasjonal mobilitet, og hospitering internt i organisasjonen

Menneske i organisasjonen

- ha gode og tydelige systemer for varsling om diskriminering, trakassering og annen uønsket adferd
- ha et godt psykososialt arbeidsmiljø gjennom god ledelse, medarbeiderskap, åpne prosesser og arbeidsmiljøundersøkelser
- ha gode rutiner for inkludering og ivaretagelse av nyansatte
- skal ha et kontinuerlig fokus på HMS, med gode rutiner og systemer

Infrastruktur

- ha en god og tjenlig infrastruktur som stimulerer til trivsel, kreativitet, tverrfaglighet og videre utvikling av fremragende miljøer innen utdanning og forskning
- skal være rustet for ekspansjon og arbeide for samlokalisering

Fakultetets visjon:

Naturvitenskap og teknologi for en bærekraftig fremtid

Fakultetets misjon:

Fakultetet utvikler og deler kunnskap av høy internasjonal kvalitet innen naturvitenskap og teknologi basert på forskning, innovasjon og utdanning. Studietilbudene er av høy kvalitet og spenner fra korte profesjonsutdanninger til PhD. De er etterspurte og samfunnsrelevante og tiltrekker seg dyktige studenter regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Fakultetet er en attraktiv samarbeidspartner for næringsliv og offentlig sektor.

Verdigrunnlag:

Troverdighet, akademisk frihet, nærhet, kreativitet og engasjement preger forholdet mellom ansatte, mellom ansatte og studenter og mellom fakultetet og samarbeidspartnere. De nasjonale etiske retningslinjer gjelder for alle fakultetets aktiviteter. Fakultetet har et særlig ansvar for å utvikle kunnskap og teknologi som fremmer nødvendige omstillinger for å ivareta jordas miljø og sikre en bærekraftig utvikling.

FN's bærekraftsmål

Naturvitenskap og teknologi i Nord – mot 2022 er utviklet i tråd med FN sine bærekraftsmål. Fakultetet skal gjennom sine tematiske satsinger og gjennomgående strategier gi viktige bidrag for oppnåelse av flere sentrale bærekraftsmål.



Fakultetet bidrar særlig inn mot 4 av bærekraftsmålene



Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi Strategi 2018 – 2022 og oppfølging av UiTs tematiske satsninger

Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi skal være en sentral bidragsyter til UiTs utvikling og måloppnåelse innenfor undervisning, forskning, formidling, innovasjon, entreprenørskap og bærekraft. Gjennom å utvikle og formidle kunnskap av høy kvalitet, legger vi grunnlaget for framtidens næringsliv og samfunn, med særlig fokus på nordområdene.

Visjon

Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi skal være et nasjonalt ingeniørvitenskapelig og teknologisk fyrtårn i UiT – Norges Arktiske Universitet.

Verdigrunnlag

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

Fakultetet skal kjennetegnes ved samarbeidsvilje, integritet og nysgjerrighet, og tro på felles mål i et miljø av respekt og omtanke.

Engasjerende og aktuelle utdanninger

Fakultetet skal levere relevante studieprogram med høy kvalitet, og fremtidsrettet fokus, som forbereder studentene på aktiv deltakelse i kunnskapssamfunnet og et arbeidsliv i omstilling.

- Vi skal styrke og rendyrke ansvarsområdet ingeniørvitenskap og teknologi og sikre en effektiv og integrert arbeidsfordeling mellom fakultetene i UiT gjennom økt satsing på digitale løsninger.
- Vi skal sikre at alle våre utdanninger tilfredstiller NOKUTs krav til fagmiljø, studieplaner, rekruttering og gjennomstrømning (jf. [studietilsynsforsriftens §2](#)).

- Vi skal ha et godt studentmiljø, muligheter for studentmobilitet, og våre studietilbud skal score over gjennomsnittet på studiebarometeret.
- Vi skal rekruttere og utvikle undervisere på nasjonalt høyt nivå i samspill med UiT, med fokus på god pedagogikk, fagdidaktikk og studentaktive læringsformer.
- Våre utdanninger skal reflektere nasjonale satsninger og internasjonale utviklingstrekk, og vi skal videreutvikle våre digitalt baserte undervisningsmodeller.
- Våre studietilbud skal være synlige, tilgjengelige og av høy kvalitet, slik at vi tiltrekker oss de beste studentene.
- Studieprogrammene våre skal være relevante og nært knyttet til arbeids- og næringsliv, slik at studentene kommer i kontakt med praksisfeltet og tilegner seg kunnskap om innovasjon og entreprenørskap.
- Vi skal tilrettelegge for gode overganger mellom videregående utdanninger og universitetsutdanningen, og jobbe for god rekruttering til våre studieprogram gjennom ulike opptaksveier.
- Vi skal utvikle nasjonalt ledende lektorutdanning i matematikk og fysikk, i samarbeid med Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning, og Fakultet for naturvitenskap og teknologi.

Akademisk frihet og troverdighet – forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid.

Fakultetet skal levere fremragende forskning av nasjonal betydning og høy kvalitet innenfor anvendt matematikk, teknologi og ingeniørvitenskapelige anvendelser.

- Vi skal delta aktivt i nasjonale og EUs forskningsprogrammer, og være godt etablert på den internasjonale konkurransearenaen gjennom deltakelse i internasjonale forskningsprosjekt, internasjonale redaksjoner og kommisjoner.
- Vi skal aktivt søke mulighetene for tildeling av utviklingsavtaler som vil bidra til faglig utvikling.
- Vi skal øke graden av formidling og publisering gjennom relevante kanaler, og øke andelen av publikasjoner på nivå 2. Forskningsdata og publikasjoner skal være åpent tilgjengelig der dette er mulig.
- Vi skal rekruttere og utvikle forskere med relevant fagkompetanse på internasjonalt nivå i samspill med UiT, og øke forskernes veiledningskompetanse.
- Vi skal ha en internasjonalt konkurransedyktig ph.d-utdanning av høy kvalitet, og uteksaminere gode kandidater til samfunns- og næringsliv.

- Våre forskningsgrupper skal være økonomisk bærekraftige, øke sin finansiering fra eksterne kilder, og ha minst to eksternt finansierte stipendiater i drift til enhver tid.
- Våre forskningsgrupper skal være faglig robuste og bærekraftige, og delta aktivt på nasjonale og internasjonale samarbeidsarenaer.
- Våre forskningsgrupper skal lage egne strategi- og handlingsplaner, levere årsrapporter, formidle sine resultater i faglige fora, og delta aktivt i samfunnsdebatter.
- Vi skal ha gode ordninger for FoU-termin og legge til rette slik at vi får de beste forskerne til forskeropphold ved vårt fakultetet. Fakultetet skal til enhver tid ha minst én på FoU-termin og to gjesteforskere.

Fakultetet skal ha laboratoriefasiliteter og utstyr for å støtte opp under fremragende faglig utviklingsarbeid basert på fremtidige teknologiske behov.

- Vi skal utarbeide en prioritert plan for utskifting, oppgradering og modernisering av bygg, anlegg, utstyr og fasiliteter.
- Vi skal øke tilgjengeligheten på laboratoriene gjennom digitalisering av laboratorieaktivitet, fjernstyring av laboratoriene og laboratoriesimulatorer.
- Vi skal utrede muligheten for økt ekstern inntjening gjennom laboratoriumsaktivitet.

Kreativitet og engasjement – innovasjon og formidling

Fakultetet skal ha en aktiv rolle i utviklingen av næringsliv og samfunn, og bidra til at UiT er det foretrukne alternativ for næringsliv i Nord-Norge. Vi skal legge til rette for innovasjon, nyskapning og nyetablering, gjennom god kontakt og tett samarbeid med næringsliv og samfunn.

- Vi skal jobbe aktivt for digitalisering av samfunn og næringsliv, og videreføre og forsterke vårt arbeid på nasjonale arenaer tilknyttet digitalisering.
- Vi skal aktivt søke samarbeid med aktører innen industri, næringsliv og akademisk, utvikle kommersialiserbare idéer, og bidra til planer for strategisk regional utvikling og kompetansebygging i Nord-Norge.
- Vi skal øke vår prosjektaktivitet i samarbeid med industri, næringsliv og fylkeskommuner, med en målsetning om minst 20% ekstern finansiering av vår økonomiske ramme innen 2020.
- Vi skal bidra til nødvendig omstilling, innovasjon og verdiskaping i offentlig og privat sektor gjennom utvikling av gode tverrfaglige prosjekt, i samarbeid med andre fakultet ved UiT, akademiske institusjoner som Nord Universitet, NTNU og UNIS, og forskningsinstitutter, spesielt vår randsoneinstitusjon NORUT.

- Alle våre fagansatte skal delta aktivt i søknader om ekstern finansiering av faglig aktivitet.
- Vi skal innen 2020 etablere 2-3 senter for å understøtte utdanning og forskning innen fagområder som bygg og anlegg, avansert design, produksjon og logistikk, og teknologi rettet mot kaldt klima.

Nærhet og engasjement – arbeidsmiljø og organisasjon

Fakultet skal drive effektivt med størst mulig fokus på våre kjerneoppgaver, jobbe på tvers av organisatoriske strukturer og tilpasset et flercampusuniversitet.

- Vi skal ha kultur for fremragende ledelse og medarbeiderskap, sikre god målstyring og kontroll og demonstrere kostnadseffektivitet i alle deler av organisasjonen.
- Vi skal søke effektive samarbeidsrelasjoner og kostnadsfordelingsmodeller som stimulerer til økt samarbeid mellom UiT's fakulteter, institutter og fagområder.
- Vår fakultetsadministrasjonen skal være kostnadseffektiv og robust, dekke fakultetets administrative behov og levere god støtte til fakultet og institutter.
- Vi skal legge til rette for økt internasjonal mobilitet og at alle våre ansatte kan utvikle sin kompetanse og karriere.

Fakultetet skal arbeide bevist med HMS for å unngå skader og uønskede hendelser, og sikre et godt arbeidsmiljø og lavt sykefravær gjennom aktiv medvirkning fra arbeidstakere og studenter.

- Vi skal utvikle handlingsplan for HMS, oppdaterte krise- og beredskapsplaner, og gjennomføre kriseøvelser i henhold til universitetsdirektørens overordnede planer.
- Vi skal utføre virksomhetstilpassede risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS) minimum annethvert år, for å sikre at risikoen er så lav som praktisk mulig.
- Vi skal ha en handlingsplan med klare mål for likestilling og mangfold, som sikrer åpenhet og inkludering.
- Vi skal opprettholde et godt samarbeid med fagforeningene.
- Vi skal sikre et godt arbeidsmiljø gjennom god kollegial oppfølging og støtte, og regulære miljøkartlegginger og tiltaksplaner for oppfølging.
- Vi skal sikre et godt samarbeid med studentsamskipnaden og studentombud for å fremme et godt studiemiljø og et helhetlig velferdstilbud for studentene.

IVT-fakultetets oppfølging av UiTs tematiske satsinger

Energi, klima, samfunn og miljø

Kunnskap om utviklingen i Arktis er sentral for å forstå globale klimaendringer.

Fakultetet skal utvikle kunnskap om:

- bruk, produksjon og håndtering av miljøvennlig, (fornybar) energi, med målsetning om etablering av et forskningssenter for miljøvennlig energi (FN7¹)^{1, 2, 3}.
- anvendelse av grønne transportløsninger med spesiell fokus på elektrifisering og hydrogen-basert drivstoff (FN7).
- planlegging, konstruksjon, rehabilitering og drift av energieffektive bygninger og infrastruktur, med målsetning om etablering av et senter for forskningsdrevet innovasjon (FN9, FN11).

Helse, velferd og livskvalitet

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

- teknologiske løsninger som fremmer helse og velferd (FN3)⁴.
- 3D-teknologi for medisinsk diagnostikk og behandling (FN3)⁴.
- læringsmetoder og didaktikk spesielt rettet mot teknologiske utdanninger (FN4)^{1,3}.

Samfunnsutvikling og demokratisering

Det er avgjørende for samfunnsutvikling og demokratisering at hele befolkningen inkluderes gjennom utdanning, arbeid, innflytelse og tilhørighet. Fakultetet skal utvikle kunnskap om:

- digitalisering og teknologi som driver for utvikling av samfunn, næring og arbeidsliv (FN8, FN11).
- avanserte metoder for logistikk og produksjon for økt konkurransekraft og bærekraft i små og mellomstore bedrifter, med målsetning om etablering av et senter for forskningsdrevet innovasjon (FN8, FN11).
- teknologiske løsninger for økonomisk, effektiv og sikker infrastruktur for samferdsel (FN9, FN11).

Teknologi

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

- ingeniørvitenskap og teknologi for spesiell anvendelse i kaldt klima (FN9).
- anvendt matematikk og beregningsmetoder for utvikling av materialer og lettvektstrukturer (FN9).

¹ Henvising til [FNs bærekraftsmål](#).

- automatisering og reguleringsmetoder for robust og effektiv drift (FN12)

Bærekraftig bruk av ressurser

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

- økonomisk, effektiv og bærekraftig utvinning og transport av malm og mineraler (FN12).
- anvendelse av teknologiske løsninger mot havbruk og fiskeri (FN8, FN14)^{1, 2}.
- bærekraftige løsninger for produksjon og distribusjon av energi (FN7, FN9, FN11, FN12)^{1, 2, 3}.

Referanser:

¹ Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT)

² Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE)

³ Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL)

⁴ Det helsevitenskapelige fakultet (Helse-fak)

⁵ Det juridiske fakultet (Jur-fak)

Rettssikkerhet og kompetanse

Strategiplan for Det juridiske fakultet, UiT - Norges arktiske universitet 2018-2022

Visjon

Det juridiske fakultet skal være en synlig og sentral bidragsyter for å fremme rettssikkerheten og den rettslige kompetansen i samfunnet. Fakultetet skal være et kraftsenter for rettsvitenskapelig kunnskap med et omfattende regionalt, nasjonalt og internasjonalt faglig nettverk.

- Gjennom forskning, utdanning og formidling skal fakultetet utvikle og dele rettsvitenskapelig kunnskap av høy internasjonal kvalitet og med særskilt fokus på nordområdene.
- Fakultetet skal bidra til å oppfylle UiT Norges arktiske universitet sin strategi Drivkraft i Nord.
- Fakultetet skal sørge for at rettsvitenskapelig forskning bidrar til verdiskapning og bærekraftig utvikling i tråd med FNs bærekraftsmål.

Verdigrunnlag

Rettssikkerhet, åpen og kontrollert maktutøvelse, fri meningsdannelse og respekt for den enkeltes rettigheter og menneskeverd, er kjerneverdier i en demokratisk rettsstat og for fakultetets virksomhet. Fakultetets virksomhet skal videre drives i tråd med UiT Norges arktiske universitets verdigrunnlag; troverdighet, akademisk frihet, nærhet, kreativitet og engasjement.

Satsingsområder

Det juridiske fakultet skal være internasjonalt ledende på **hav- og miljørett, same- og urfolksrett og utdanningskvalitet**. I løpet av strategiperioden skal fakultetet arbeide for at K.G. Jebsen-senteret for havrett skal videreføres som et internasjonalt ledende forskningssenter, herunder gjennom å søke status som SFF.

I strategiperioden vil fakultetet også søke om en SFU basert på erfaringene fra fyrårnsprosjektet.

Det juridiske fakultet har kunnskap som er relevant for mange av FNs bærekraftsmål. Fakultetet vil spesielt arbeidet med å

- Fremme fredelige og inkluderende samfunn med sikte på bærekraftig utvikling, sørge for tilgang til rettsvern for alle og bygge velfungerende, ansvarlige og inkluderende institusjoner på alle nivåer
- Bevare og bruke hav og marine ressurser på en måte som fremmer bærekraftig utvikling

Kunnskapsområder

Fakultetets samlede forskning, utdanning og formidling skal alene og i tverrvitenskapelig samarbeid, bidra til å gjøre UiT internasjonalt ledende innen Drivkraft i nord sine fem utpekte kunnskapsområder.

Innenfor kunnskapsområdene skal Det juridiske fakultetet særlig bidra med følgende kunnskap:

Energi, klima, samfunn og miljø

Arktis er en av regionene som er mest berørt av klimaendringene. Det juridiske fakultet skal utvikle

kunnskap om:

- Rettslige omstillinger regionalt og globalt, for befolkningen, samfunns- og næringslivet, som følge av klima- og miljøendringer
- Rettslige utfordringer knyttet til urfolks tradisjonelle naturbruk som følge av klimaendringer og andre endringer i samfunn og naturmiljø
- Rettslige utfordringer og rammeverk knyttet til utvikling og bruk av fornybar og fossil energi

Helse, velferd og livskvalitet

En kunnskapsbasert utvikling av samfunnet må ha et mål om å fremme god helse, velferd og livskvalitet

for den enkelte. Dette fordrer gode rettslige reguleringer og god forvaltning av regelverket. Det juridiske fakultet skal utvikle kunnskap om:

- Rettslige spørsmål knyttet til forholdet mellom den norske velferdsstaten og samiske språklige og kulturelle rettigheter
- Ivaretagelse av individets rettigheter knyttet til helse og velferd
- Barns særlige rettslige stilling

Samfunnsutvikling og demokratisering

Samfunnsutvikling, økt internasjonalisering og demografiske endringer krever stor bevissthet om de rettslige løsningene, deres styrker, svakheter og utviklingsmuligheter. Det juridiske fakultet skal utvikle kunnskap om:

- Havrettens rolle og utvikling i samspill med endringer i samfunn, miljø og teknologi
- Rettslige spørsmål knyttet til internasjonalt samarbeid og næringsutvikling, særlig i Arktis
- Urfolks rett til land og naturressurser, samt utfordringer og muligheter i lys av samfunnsutviklingen og økt globalisering
- Urfolks deltakelse i nasjonale og internasjonale beslutningsprosesser
- Internasjonaliseringen av retten med særlig tanke på maktfordeling, menneskerettigheter og folkerettslige problemstillinger
- Nasjonale og internasjonale rettslige mekanismer for å løse konflikter
- Konsekvenser for barn av globalisering

Teknologi

Nye teknologiske løsninger gir nye rettslige muligheter og utfordringer. Det juridiske fakultet skal utvikle kunnskap om:

- Rettslige rammer for teknologisk utvikling, blant annet geoengineering, karbonfangst og lagring, bioteknologi, marine operasjoner og havbruk
- Rettslige utfordringer for ytringsfriheten og personvernet i det digitale informasjonssamfunnet
- Avtalerettslige spørsmål knyttet til utvikling og bruk av ny teknologi
- Betydningen den teknologiske utviklingen har for straffe- og prosessretten

Bærekraftig bruk og forvaltning av ressurser

Samfunns- og næringsutvikling i nord må baseres på en bærekraftig bruk og god forvaltning av ressurser. Det juridiske fakultet skal utvikle kunnskap om:

- Urfolks særlige rettigheter knyttet til bruk og forvaltning av naturressurser med hovedfokus på samiske næringer
- Samordning av ny og eksisterende bruk av havet, blant annet gjennom marin arealforvaltning, integrert havforvaltning og økosystem-basert forvaltning
- Bruk og bevaring av havet og marine ressurser på en måte som fremmer bærekraftig utvikling, innen fiskeri- og havbruk, turisme, gruvedrift og annen næringsutvikling
- Privatrettslige og statsrettslige utfordringer knyttet til forvaltning av naturressurser

Gjennomgående strategier

Engasjerende og aktuelle utdanninger

Det juridiske fakultet skal tilby forskningsbaserte utdanninger med høy internasjonal kvalitet. Målet er å utdanne faglig trygge kandidater med sterk metodisk og etisk forankring. Fakultetet skal:

- Ha et undervisningstilbud som er forskningsbasert med nær sammenheng mellom undervisning,

øving og prøving

- Benytte studentaktive læringsformer, og nyttiggjøre ny pedagogisk og digital kunnskap
- Videreutvikle og øke bruken av digitale undervisnings- og eksamensformer
- Ha et undervisningstilbud som gjenspeiler våre satsningsområder og UiTs fem kunnskapsområder
- Utdanne masterkandidater som tilfredsstiller de krav som samfunnet, i dag og i fremtiden, stiller til etisk og faglig forsvarlig juridisk yrkesutøvelse
- Videreutvikle studietilbudet i samarbeid med studentene og samfunns- og arbeidsliv
- Ha et studietilbud som gir innsikt i rettsvitenskapelig forskning og som skaper interesse for en rettsvitenskapelig karriere
- Ha undervisere med svært gode faglige og pedagogiske kunnskaper, og legge til rette for stadig utvikling av disse
- Ha et utdanningstilbud som ivaretar både den nasjonale og internasjonale dimensjonen av rettsvitenskapen
- Arbeide for å øke andelen av utreisende og innreisende studenter
- Ivareta vårt særlige ansvar for å øke studentenes kunnskap om same- og urfolksrett

Fremragende læringsmiljø

Læringsmiljøet ved fakultetet skal være trygt, godt og kreativt, og det skal fremme engasjement og kritisk tenkning hos studentene. Fakultetet skal:

- Arbeide for å opprettholde og øke søkertallene til masterstudiet både regionalt og nasjonalt
- Styrke rekrutteringen av studenter til LL.M-studiet i havrett og det nordiske masterstudiet i miljørett, både nasjonalt og internasjonalt
- Ha et fortsatt tett og godt samarbeid med enkeltstudenter og studentorganisasjonene, og gi den enkelte student god oppfølging administrativt og faglig
- Videreføre og videreutvikle den obligatoriske praksisordningen på masterstudiet, og sørge for at studentene i studietiden kommer i kontakt med nærings- og arbeidsliv
- Videreføre og videreutvikle de nære båndene vi har til praksisfeltet
- Bidra til at studentene får mulighet til å knytte livslange bånd til UiT

Akademisk frihet og troverdighet - forskning og faglig utviklingsarbeid

Fakultetet skal være en viktig institusjon for rettsvitenskapelig forskning og faglig utviklingsarbeid av høy faglig og etisk kvalitet, og med internasjonalt ledende forskningsmiljø. Fakultetet skal:

- Støtte og bidra til videreutvikling av forskergruppene, særlig innen satsningsområdene hav- og miljørett og same- og urfolksrett
- Øke andelen eksternt finansierte prosjekter
- Arbeide for at K.G. Jebsen-senteret for havrett skal videreføres som et internasjonalt ledende forskningssenter
- Prioritere forskningsvirksomheten innen våre satsningsområder og UiTs fem kunnskapsområder
- Arbeide for økt grad av tverrfaglig forskning og samarbeid på tvers av fagområder, internt på UiT, nasjonalt og internasjonalt
- Videreutvikle samarbeidet med nasjonale og internasjonale samarbeidspartnere, samt legge til rette for nye samarbeidsavtaler
- Ha en konkurransedyktig ph.d.-utdanning med høy kvalitet, som utdanner forskere som møter det nasjonale og internasjonale samfunnets behov
- Arbeide for å øke antall Open Access-publiseringer

Kreativitet og engasjement – innovasjon og formidling

Fakultetet skal styrke sin posisjon og sitt omdømme gjennom aktivt å formidle forskningsresultater,

utdanningstilbud og faglige nyheter, med bred kontaktflate mot næringsliv, offentlige etater og allmennheten. Gjennom formidlingen og kommunikasjonen skal fakultetet bidra til å heve kunnskapen om rettslige spørsmål i samfunnet. Fakultetet skal:

- Påpeke, analysere og bidra til innovative løsninger av rettslige utfordringer knyttet til nærings- og tjenesteutvikling
- Ha innovative og modige forskere og robuste forskningsmiljø, som aktivt formidler sine resultater og relevante kunnskap til aktuelle brukergrupper
- Utvikle kultur for allmennrettet formidling gjennom åpne kanaler, og gjennom foredrag, tidsskrifter og media
- Aktivt bidra til at forskningsbasert rettsvitenskapelig kunnskap ligger til grunn for samfunnsdebatten

Nærhet og engasjement - arbeidsmiljø og organisasjon

Fakultetet skal arbeide aktivt for et godt arbeidsmiljø og en effektiv og fleksibel organisasjon som bidrar til at fakultetet og UiT når sine mål. Fakultetet skal:

- Arbeide for et likestilt, inkluderende og livsfasetilpasset arbeidsmiljø
- Arbeide aktivt for kjønnsbalanse i alle stillingskategorier, herunder å øke kvinneandelen i toppstillinger
- Legge til rette for god faglig og kollegial oppfølging og støtte av den enkelte ansatte
- Være en attraktiv arbeidsgiver med konkurransedyktige vilkår
- Arbeide for relevant kompetanseheving og karriereutvikling for alle ansatte
- Legge til rette for økt internasjonal mobilitet for ansatte og studenter
- Arbeide for fremragende ledelse, medarbeiderskap og et arbeidsmiljø basert på samarbeid, tillit og respekt, internt og på UiT som helhet

Drivkraft i nord: Strategi for BFE mot 2022

Vårt samfunnsoppdrag er å utvikle kunnskap og kompetanse om bærekraftig utvikling. Vi vil fremme engasjement, kreativitet og godt medarbeiderskap for å lykkes med forskning, utdanning, innovasjon og formidling.

Vi vil utnytte nærheten til Arktis og mulighetene som ligger i vår tverrfaglighet for å bidra til at UiT Norges arktiske universitet blir ledende innen følgende kunnskapsområder:

Energi, klima, samfunn og miljø:

- Effekter av klimaendringer og miljøutfordringer i Arktis
- Biologisk tilpasning og funksjon i hav og arktiske miljø
- Fornybar energi basert på biologiske ressurser

Teknologi:

- Digitale utdanningstilbud som fremmer god læring samt en bred og inkluderende samfunns- og næringsutvikling
- Teknologi som fremmer bærekraftig bruk av ressurser og fiskevelferd

Helse, velferd og livskvalitet:

- Marine ressurser som kilde til mat, folkehelse og sykdomsbekjempelse
- Konkurransedyktig næringsliv som bidrar til velferd og samfunnsutvikling

Samfunnsutvikling og demokratisering:

- Samspill mellom økonomi, innovasjon og natur som grunnlag for bærekraftig næringsutvikling

Bærekraftig bruk av naturressurser:

- Helhetlig kunnskapsgrunnlag og forvaltningsmodeller
- Betingelser for verdiskapende fiskerier, havbruk og marin bioprospektering
- Utvikling av bærekraftig naturbasert reiseliv

Gjennom våre aktiviteter og strategiske prioriteringer bidrar vi at flere av FNs bærekraftsmål kan nås, slik som matsikkerhet, god helse, utdanning livsvarig læring for alle, bærekraftig økonomisk vekst generelt, og spesielt ren energi, stoppe klimaendringene, bevare og bruke hav, marine ressurser, biologisk mangfold og økosystemer på en måte som fremmer bærekraftig utvikling.

GJENNOMGÅENDE STRATEGIER

Engasjerende og aktuelle utdanninger

BFE skal tilby fremtidsrettede og forskningsbaserte utdanninger og utdanne attraktive kandidater på høyt internasjonalt nivå

- BFE skal videreutvikle kreative læringsmiljø som det primære virkemiddelet for å øke fullføringsgraden til over det nasjonale gjennomsnittet
- BFE skal øke den pedagogiske kompetansen til alle våre undervisere, og målsetningen er at 80 % av våre undervisere skal ha dokumentert pedagogisk mappe eller tilsvarende innen utgangen av perioden
- BFE skal jobbe aktivt for utvikling av fremragende utdanningsmiljø, og har som mål å etablere et Senter for Fremragende Utdanning

- BFE skal ha et godt utdanningssamarbeid med relevante samfunnsaktører, og sørge for at alle våre programmer har ordninger for at studentene kommer i kontakt med arbeidslivet i løpet av sine studier
- BFE skal jobbe aktivt for økt internasjonalisering, og har som mål å øke andelen studentutveksling til 20% innen utgangen av perioden

Akademisk frihet og troverdighet - forskning

BFE skal være kjennetegnet av kreative og robuste forskningsmiljøer med grunnforskning som bærebjelke, og som utfører forskning av høy internasjonal kvalitet

- BFE skal ha velfungerende forskningsgrupper som fremmer god forskningskvalitet, og på den måten øker omfang publikasjoner av høy kvalitet
- BFE skal øke finansieringen fra eksterne kilder med minst 20 % sammenlignet med forrige periode
- BFE skal opprettholde gjennomføringsgraden på PhD-programmet på 90 %
- BFE skal bidra til at UiT blir nasjonalt ledende på Open Science ved å gjøre forskningsdata mer tilgjengelig, og ved å øke vår andel åpne publikasjoner til minst 90 %
- BFE skal utvikle og ivareta nasjonal forskningsinfrastruktur som særlig bygger opp under de tematiske satsingene og de forskningsområdene hvor fakultetet er ledende

Kreativitet og engasjement – innovasjon og formidling

BFE skal være en pådriver for nysgjerrighet, kreativitet og innovasjon, og en aktiv og synlig formidler av vår kunnskap og kompetanse

- BFE skal styrke innovasjonskompetansen ved UiT
- BFE skal bidra til å utvikle et mer innovativt og konkurransedyktig næringsliv
- BFE skal sørge for at vår kunnskap og kompetanse er tilgjengelig for forvaltning, næring og samfunnet for øvrig

Nærhet og engasjement – arbeidsmiljø og organisasjon

BFE skal ha et likestilt og inkluderende arbeids- og studentmiljø, der den enkelte medarbeider bidrar med god faglig og kollegial oppfølging og støtte

- BFE skal gjennomgå og utvikle vår organisasjon slik at vi er rigget til å nå våre målsetninger
- BFE skal vektlegge og ha systemer for utvikling av godt medarbeiderskap og karriereutvikling
- BFE skal videreutvikle rutiner for oppstart og velkomst, kommunikasjon og dialog med ansatte og studenter, og fremme en kultur for åpenhet og god informasjonsflyt
- BFE skal fremme samarbeid på tvers av institutter og studiesteder
- BFE skal ha et konstruktivt samarbeid med andre fakulteter for å forsterke faglig strategiske områder og forbedre administrative rutiner

Måltall for 2018-2021							
Fakultet for biovitenskap fiskeri og økonomi							
	Resultat	Resultat	Resultat	Måltall	Måltall	Måltall	Måltall
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
REGISTRERTE STUDENTER							
Lavere grad	1 206	2 042	2 069	2 178	2 220	2 240	2 280
Høyere grad	533	616	600	610	615	630	630
Profesjonsstudier	41	46	53	62	65	70	75
Doktorgradsstudenter	111	100	109	104	105	107	109
Sum	1 891	2 804	2 831	2 954	3 005	3 047	3 094
RESULTATER	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Doktorgrader	18	22	19	15	19	19	19
Publikasjonspoeng	143,3	274,5	294,9	295,0	310,0	325,0	335,0
Publikasjonspoeng per UFF-stilling	0,61	1,01	1,05	1,05	1,10	1,15	1,16
Studiepoeng (heltidsekvivalenter)	1152,1	1664,7	1737,7	1725,0	1795,0	1828,0	1850,0
Bachelorgrad (kandidater) (Ny fra 2015)	294	267	299	333	349	357	368
Profesjonsutdanning (kandidater)	6	4	4	6	6	10	12
Hovedfag/mastergrad (kandidater)	150	173	206	233	247	254	268
ÅRSVERK	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Vitenskapelige	238,8	273,3	283,1	285,0	293,0	299,0	300,0
Tekniske	57,4	56,7	58,5	60,0	61,0	63,0	65,0
Administrative	62,1	71,1	75,4	75,0	62,0	62,0	62,0
Sum	358,3	401,0	416,9	420,0	416,0	424,0	427,0
Sykefravær	4,1	3,6	4,0	3,0	3,0	3,0	3,0
BUDSJETT (1000 KR)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Intern bevilgning	297 511	352 000	361 914	369 771	380 865	392 290	404 059
Andre inntekter	20 260	18 244	33 742	34 000	35 000	36 000	37 000
Ekstern finansiering	94 340	95 066	92 306	110 000	115 500	116 000	116 500
EU	9 486	8 043	10 369	7 000	7 500	8 000	8 500
NFR	46 746	51 025	60 569	65 000	70 000	70 000	70 000
BOA	38 108	35 998	21 368	38 000	38 000	38 000	38 000
KVANTITATIVE MÅL I HANDLINGSPLAN	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Dokumentert pedagogisk mappe (%)	0	-	-	-	50	70	80
Studentutveksling (%)	4	4	3	3	5	12	20
Ph.d. gjennomført på normert tid (%)	77	75	94	90	90	90	90
Dok. kompetanse forskningsveiledning (%)	0	-	-	-	-	-	100
Publikasjoner i open access (%)	0	37	72	75	80	85	90
Prosjektsøknader (antall)	0	237	196	190	200	210	220

Drivkraft i nord: Strategi for BFE mot 2022 – Overordnet handlingsplan

MÅL	TILTAK
Utdanning	
BFE skal videreutvikle kreative læringsmiljø som det primære virkemiddelet for å øke fullføringsgraden til over det nasjonale gjennomsnittet	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tilrettelegge for studentaktive læringsformer på alle studieprogram ○ Styrke digital kompetanse hos våre undervisere, samt bruke av læringsfremmende teknologi og metoder i alle studieprogram ○ Legge til rette for utvikling og drift av studietilbud som kombinerer nettbasert undervisning med aktivitet på campus ○ Dokumentere og dele erfaringer med nye undervisnings- og vurderingsformer ○ Videreføre og videreutvikle mentorprosjektet for førsteårsstudenter slik at ordningen fungerer på alle studieprogram ○ Særlige tiltak på emner med stor strykprosent
BFE skal øke den pedagogiske kompetansen til alle våre undervisere, og målsetningen er at 80 % av våre undervisere skal ha dokumentert pedagogisk mappe eller tilsvarende innen utgangen av perioden	<ul style="list-style-type: none"> ○ Skape målrettede arenaer for arbeid med pedagogikk og undervisningskvalitet ○ Etablere program for utarbeidelse av pedagogisk mappe i samarbeid med Result for ansatte som ikke er på kvalifiseringsvilkår ○ I løpet av perioden skal alle våre undervisere ha deltatt i kollegaveiledning ○ Stipendiater og midlertidig ansatte med undervisning i sine stillinger skal ha opplæring og uttelling for kurs i universitetspedagogikk for stipendiater eller tilsvarende

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Arrangere workshops for opplæring, implementering og utvikling av Canvas, der de beste av våre brukerne bidrar som undervisere ○ Stimulere til at våre ansatte jobber med utviklingsprosjekter og dokumentasjon av sitt pedagogiske arbeid, og at dette publiseres i pedagogiske mapper, presenteres på konferanser, og publiseres i aktuelle journaler
BFE skal jobbe aktivt for utvikling av fremragende utdanningsmiljø og har som mål å etablere et Senter for Fremragende Utdanning	<ul style="list-style-type: none"> ○ Bruke meritterte undervisere som en viktig ressurs i arbeidet med å styrke utdanningskvaliteten ○ Systematisk utviklingsarbeid som bidrar til at flere søker om å bli meritterte undervisere ○ Jobbe aktivt og målrettet med å få frem Fyrtårnsmiljø ○ Søke om å få etablere Senter for Fremragende Utdanning ved neste utlysning
BFE skal ha et godt utdanningssamarbeid med arbeidsliv, og sørge for at alle våre programmer har ordninger for at studentene kommer i kontakt med arbeidslivet i løpet av studietiden	<ul style="list-style-type: none"> ○ Gjennomføre pilot for praksis og innovasjon i samarbeid med arbeidsliv på flere studieprogram og campuser ○ Bruke arbeidslivet som aktive partnere i undervisnings- og eksamenssammenhenger ○ Utvikle systemer og rutiner for å formalisere, kvalitetssikre, synliggjøre og rapportere utdanningssamarbeid ○ Etablere alumniordninger for utvalgte program ○ Systematisere arbeidet med å bruke alumner som ressurs i forbindelse med praksis, presentasjoner, faglig påfyll, samarbeid og døråpnere ut mot næringene ○ Utvikle relevante etter- og videreutdanningstilbud

BFE skal jobbe aktivt for økt internasjonalisering og har som mål å øke andelen studentutveksling til 20% innen utgangen av perioden.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Styrke kompetanse og samarbeid med fellestjenesten for internasjonalisering ○ Inngå kvalitetssikrede avtaler som gir grunnlag for 20 % utveksling ○ Stimulere til utveksling, også til UNIS der dette er relevant ○ Legge til rette for å ta imot studenter til våre engelskspråklige emner og programmer, gjennom <i>best practice</i> fra universitetet ○ Forbedre systemer for studenter som kommer til oss på internship, herunder registrering av studiepoeng ○ Videreføre den tverrfakultære gruppen som jobber med å utvikle emnepakker ○ Se på joint/dual degrees som et tiltak for å øke utvekslingen
Forskning	
BFE skal ha velfungerende forskningsgrupper som fremmer god forskningskvalitet, og på den måten øke andel av publikasjoner av høy kvalitet	<ul style="list-style-type: none"> ○ Evaluere forskningsgruppene og deres funksjonalitet og struktur, herunder fokus på midlertidiges tilhørighet ○ Styrke samarbeidet med andre institusjoner ved mer aktivt å opprette strategiske II-er stillinger ○ Aktivt bruke prosjekt- og samarbeidsmulighetene som ligger i Framsenteret ○ Styrke deltakelse i nye og etablerte forskningsnettverk ○ BFE skal vektlegge internasjonal mobilitet blant ansatte i forskningsterminer og stipender ○ Etablere en ordning (fagdag) for faglige foredrag på tvers av instituttene for å gi økt innsikt på tvers av organisasjonen
BFE skal øke finansieringen fra eksterne kilder med minst 20 % sammenlignet med forrige periode	<ul style="list-style-type: none"> ○ Stimulere fagmiljøene til å sende flere kvalitetssikrede søknader ○ Holde særlig fokus på nasjonale og internasjonale senterordninger

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Gjennomføre workshops, veiledning og evaluering for å øke kompetansen hos ansatte i å skrive søknader ○ Utvikle en finansieringsstrategi som i større grad involverer offentlige etater og næringsaktører ○ Utvikle det administrative støtteapparatet gjennom opplæring, rutiner og systemer for å gi support og tjenestetilbud i søknad-, kontrakt- og driftsfase ○ Etablere kompetanse- og reviewteam for de sentrale finansieringskildene ○ Anskaffelse av verktøy for økonomistyring i prosjekter ○ Utvikle adekvate stimulerings- og incentivordninger for hele prosjektfasen ○ Ivareta hensynet til ansvarlig forskning og innovasjon (RRI) gjennom kunnskaps- og erfaringsdeling
BFE skal opprettholde gjennomføringsgraden på PhD-programmet på 90 %	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sikre at PhD-studenter har god oppfølging gjennom oppstartsmøter, veilederteam, midtveisevaluering, framdriftsrapportering og er tilknyttet et godt fagmiljø ○ Sikre at forskerutdanningen gir et godt grunnlag for videre karriere innen akademia, instituttsektoren, næringsliv eller offentlige virksomheter gjennom karriereveiledning og ved å bidra til utvikling av High North Academy ○ Informere om og rekruttere stipendiater fra offentlig sektor og næringsliv med siktemål mot å ta opp minst en PhD fra næring og en fra offentlig sektor pr år ○ Øke deltakelsen i nasjonale forskerskoler

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Alle vitenskapelig ansatte med veiledning av stipendiater i sine stillinger skal innen 2020 ha formell kompetanse i forskningsveiledning
BFE skal bidra til at UiT blir nasjonalt ledende på Open Science ved å gjøre forskningsdata mer tilgjengelig og ved å øke vår andel åpne publikasjoner til minst 90 %	<ul style="list-style-type: none"> ○ Utvikle systemer og rutiner for å påse at alle data som blir generert av forskere tilhørende BFE blir arkivert og offentlig tilgjengeliggjort der det er relevant ○ Øke kunnskap og bevissthet om Open Science hos ansatte ○ Fortløpende vurdere økonomisk og praktisk tilrettelegging for åpen publisering i tråd med UBs prioriteringer
BFE skal utvikle og ivareta nasjonal forskningsinfrastruktur som særlig bygger opp under de tematiske satsingene og de forskningsområdene hvor fakultetet er ledende	<ul style="list-style-type: none"> ○ Etterstrebe lederskap eller partnerskap i store forskningsinfrastrukturer ○ Arbeide politisk og strategisk for å sørge for finansiering av drift av infrastrukturene ○ Følge opp forpliktelser hos miljø som har nasjonale forskningsinfrastrukturer
Innovasjon og formidling	
BFE skal styrke innovasjonskompetansen ved UiT	<ul style="list-style-type: none"> ○ Utvikle emner innen innovasjon og entreprenørskap som kan tilbys til alle fakultet og programmer ved UiT ○ Bidra med kunnskap, verktøy og infrastruktur knyttet til innovasjon inn i forskningsprosjekter og samarbeid med arbeids- og næringsliv ○ Vurdere muligheten for et nytt og forbedret mastergradstilbud innenfor entreprenørskap for hele UiT, potensielt i samarbeid med NT-fakultetet ○ Gjøre innovasjon og entreprenørskap relevant for alle fagdisipliner gjennom informasjonsmøter, dialog og felles prosjekter

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Opprette et tilbud for mastergradsstudenter som ønsker å søke FORNY Stud-ENT og sørge for minst tre årlige søknader fra BFE ○ Videreføre og utvikle Entreprenørskapsfondet i samarbeid med SNN og/eller andre potensielle finansieringskilder ○ Styrke kompetansen innen innovasjon og entreprenørskap ved å spille inn behov for flere stillinger til UiTs budsjett samt søke finansiering fra andre kanaler
BFE skal bidra til å utvikle et mer innovativt og konkurransedyktig næringsliv	<ul style="list-style-type: none"> ○ Bygge bru mellom grunnforskning og kommersialisering, og utvikle kunnskap om kritiske suksessfaktorer for bruk av forskningsresultater ○ Evaluere og utvikle eksisterende strukturer og insentiver, samt etablere nye systemer for innovasjon og entreprenørskap ○ Konkretisere og videreutvikle samarbeidet med Norinnova Technology Transfer, Start UIT og andre relevante samarbeidspartnere ○ Gi et godt mentortilbud til studentgründere og dedikere egne fasiliteter for entreprenørskapsjobbing ○ Tilby innovasjonskurs som etter- og videreutdanning for næringslivet
BFE skal sørge for at vår kunnskap og kompetanse er tilgjengelig for forvaltning, næring og samfunnet	<ul style="list-style-type: none"> ○ Øke den generelle formidlingskompetansen og skape en god formidlingskultur gjennom workshops, veiledning og støtte i samarbeid med fellestjenesten ○ Utarbeide en årlig plan for formidling ved fakultetet ○ Aktivt bidra på møteplasser eksempelvis med foredrag for ulike målgrupper innen offentlig forvaltning og næringsliv

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Øke kunnskapen om og bruken av kreative virkemidler, eksempelvis visuell kommunikasjon og sosiale media i samarbeid med fellestjenesten ○ Påse at formidling av fag inngår i læringsutbyttebeskrivelser, slik at alle studenter får økt formidlingskompetanse gjennom undervisnings- og vurderingsformer ○ Sørge for at informasjon om forskningsaktivitet og forskningsprosjekter ved fakultetet blir formidlet til samfunns- og næringsliv
Arbeidsmiljø og organisasjon	
BFE skal gjennomgå og utvikle vår organisasjon slik at vi er rigget til å nå våre målsetninger	<ul style="list-style-type: none"> ○ Evaluere dagens struktur, møtearenaer og oppgavefordeling knyttet til våre kjerneaktiviteter og målsetninger. Sentrale områder: <ul style="list-style-type: none"> - Instituttledelse og personalansvar - Utdanningsledelse (på emne og programnivå, undervisningsgrupper, merittertes funksjon osv) - Forskningsgrupper og karriereveier for forskere - Innovasjon og formidling – arenaer og team - Samhandling med fakulteter og fellestjenestene ○ Basert på evaluering, identifisere sentrale utviklingsprosjekt og gjennomføre dem
BFE skal vektlegge og ha systemer for utvikling av godt medarbeiderskap og karriereutvikling	<ul style="list-style-type: none"> ○ Utvikle og ta i bruk arbeidsplaner som et verktøy der også kompetanse- og karriereplanlegging inngår for alle stillingstyper ○ Gjennomgå normering av tidsbruk for kompetanseutvikling ○ Utvikle system for å koordinere karriereplaner på gruppe- og instituttnivå ○ Kartlegge karrieremuligheter for ulike stillingstyper

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Forbedre arbeidsmiljøet gjennom systematisk oppfølging av resultater fra arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen
BFE skal videreutvikle rutiner for oppstart og velkomst, kommunikasjon og dialog med ansatte og studenter, og fremme en kultur for åpenhet og god informasjonsflyt	<ul style="list-style-type: none"> ○ Utvikle og implementere forbedrede rutiner for oppstart og velkomst av nytilsatte og studenter ○ Gjennomføre en prøveordning hvor fakultetsstyremøter gjøres tilgjengelig for strømming på forespørsel ○ Synliggjøre fullmaktstrukturer og ansvarsområder ○ Gjennomføre jevnlig dialogmøter med Studentutvalget, tillitsvalgte og verneombud ○ Opplæring i systemer og bruksområder gjennom deling av best practice ○ Bruke enhetsrommet på intranett til nyheter og informasjon ○ Gjøre kurs og tilbud knyttet til integrering, psykisk helse og andre relevante tjenester kjent, og påse at personalledere vet hvor ansatte kan henvises med ulike behov
BFE skal fremme samarbeid på tvers av institutter og studiesteder	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ha faglige og sosiale arrangement på tvers av institutt og campus ○ Systematisk jobbe med forbedring av kommunikasjonsplattformer ○ Styrke kompetansen rundt fjernledelse ○ Tett dialog mellom ledere på tvers av campuser
Tverrfakultært samarbeid	
BFE skal ha et konstruktivt samarbeid med andre fakulteter for å forsterke faglig strategiske områder og forbedre administrative rutiner	<p>Mulige tiltak og samarbeidsområder (ikke uttømmende):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etablere master i industriell økonomi (sivilingeniør) i Narvik i samarbeid med IVT - Samarbeid om forskning og utdanning knyttet til havbruk, fiskeri og teknologi i samarbeid med IVT og NT

	<ul style="list-style-type: none"> - Forbedre rutiner og støtte knyttet til ekstern finansiering i samarbeid med NT - Utvikle metodikk og teknologi for blended learning (NT, UB) - Muliggjørende teknologi og fjernmåling (NT) - Reiseliv – (HSL, Helse) - Kronobiologi – Helse - Bioprospektering, bioinformatikk (NT og Helse) - Forbruker- og risikoadferd (Helse) - Ernæring, atferd, helseeffekter (Helse) - Arctic Governance (HSL, JUR) - Ledelsesfagene (HSL) - Law of the Seas (Jurfak) - Akvakultur 2030 (Helse, NT, IVT, JurFak) - Industriell økologi (BFE-NT-IVT)? - Havspørsmål og forvaltning (Jurfak, HSL) <p>Eksisterende prosjektsamarbeid som fortsatt krever oppmerksomhet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arctic Biodiscovery Center (NT og Helse) - ARC/CCU (NT, IVT, HSL) - CAGE (NT) - COAT tools (NT) - Arven etter Nansen - SANS - SLUSEN (UB)
--	--

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

Strategi for Universitetsbiblioteket 2018-2022

Universitetsbiblioteket skal være en aktiv samarbeidspartner innen forskning og utdanning og gjennom sitt arbeid bidra til at UiT Norges arktiske universitet når sine ambisiøse mål.

Teknologiutviklingen i samfunnet generelt og i UH-sektoren spesielt gjør at digitale løsninger innenfor undervisning, forskning og formidling fremstår som sentrale verktøy for å nå UiT Norges arktiske universitets (UiT) overordnede mål. Universitetsbiblioteket (UB) vil i strategiperioden utforske og utvikle de digitale mulighetene og ta disse i bruk for å styrke sine tjenester overfor studenter og ansatte ved UiT. Spissede tjenester til fagmiljøene innenfor forskning og utdanning er en forutsetning for at Universitetet skal nå sine mål. Universitetsbiblioteket skal både nasjonalt og internasjonalt fremstå som nyskapende og ledende når det gjelder åpne løsninger for publisering og håndtering av forskningsdata, samt på fleksible undervisningsformer.

UiT Norges arktiske universitet har som ambisjon å være internasjonalt ledende innen følgende kunnskapsområder:

- *Energi, klima, samfunn og miljø*
- *Helse, velferd og livskvalitet*
- *Samfunnsutvikling og demokratisering*
- *Teknologi*
- *Bærekraftig bruk av ressurser*

Gjennom sin virksomhet skal UB bidra til at UiTs ambisjon realiseres.

UB skal være en viktig støttefunksjon og infrastruktur for UiTs studenter og ansatte ved å tilby gode og relevante litteratursamlinger og andre ressurser innen alle UiTs sentrale kunnskapsområder.

Som en del av UiT har vi et spesielt ansvar for å synliggjøre og øke kunnskap om samisk og kvensk språk og kultur, og å tilgjengeliggjøre litteratur og andre ressurser om forskning på Arktis og nordområdene.

Gjennomgående strategier:

Engasjerende og aktuelle utdanninger

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

- UB skal bistå fagmiljøer og ledelse ved UiT med utvikling av undervisnings- og læringskvaliteten ved institusjonen
- UB skal bidra til å styrke utdanningskvaliteten ved UiT og i UH-sektoren for øvrig gjennom forskning, utvikling og evalueringsarbeid
- UB skal i samarbeid med fagmiljøene bidra til å styrke de ansattes undervisningskompetanse, gjennom utvikling primært innenfor det universitetspedagogiske området
- UB skal fremme utvikling, produksjon og implementering av digitale verktøy og læringsressurser på en læringsfremmende måte

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

- UB skal bidra til kompetanse om og tilgjengeliggjøring av åpne undervisningsressurser
- UB skal styrke studenter og ansattes kunnskap om kildebruk og akademisk redelighet gjennom sin undervisning i informasjonskompetanse

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

- UB skal i samarbeid med andre enheter ved UiT tilby moderne studentarbeidsplasser og digitale læringsrom som støtter aktive læringsformer og tverrfaglig læring
- UB skal legge til rette for gode læringsarenaer gjennom tidsriktige biblioteklokaler og gode digitale tjenester
- UB skal ha en fremragende førstelinjetjeneste på nett og i de fysiske bibliotekene
- UBs biblioteklokaler skal være tilgjengelige 24/7

Akademisk frihet og troverdighet – forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid

UiT skal være et breddeuniversitet med internasjonalt ledende og dristige forskningsmiljø

- UB skal være en nasjonal og internasjonal pådriver i arbeidet for en vitenskapelig kultur for åpen publisering, åpne forskningsdata, åpne undervisningsressurser og åpen innovasjon
- UB skal gjennom kompetanse og verktøy sette UiT i stand til å nå sitt mål om å være nasjonalt ledende på åpen vitenskap
- UB som forskningsinfrastruktur skal bidra til at UiT utvikler sin posisjon som internasjonalt ledende innen arktisk og polar forskning
- UB skal lede an i arbeidet med å gjøre alle UiTs publikasjoner åpent tilgjengelige innen 2024
- UB skal bidra til at UiTs forskningsdata arkiveres og gjøres åpent tilgjengelig der dette er mulig
- UB skal bistå fagmiljøene med å integrere åpen vitenskap i hele forskningsprosessen
- UB skal øke sin egen eksternt finansierte forskning og utviklingsaktivitet ved å selv initiere og lede flere prosjekter
- UB skal gi støtte til forskningsmiljøer som søker om ekstern finansiering, blant annet gjennom å kvalitetssikre at krav om åpen vitenskap blir ivaretatt
- UB skal bidra til at ansatte og studenter ved UiT har høy kompetanse på åpen vitenskap

Kreativitet og engasjement - innovasjon og formidling

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

- UB skal tilby relevante kunnskapskilder og samlinger
- UB skal synliggjøre og ivareta litteratursamlinger og vitenskapelig produksjon ved UiT

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

- UB skal ta særlig ansvar for arktisk og urfolksrelatert litteratur, sørge for god tilgang til og formidling av disse samlingene
- UB skal gjennom åpne publiseringsløsninger bidra til at UiTs egne utgivelser blir tilgjengelige for alle
- UB skal synliggjøre faglig og kunstnerisk produksjon ved UiT gjennom utstillinger, arrangementer og digital formidling
- UB skal gjennom sin forskning på undervisnings- og læringskvalitet bidra til innovasjon i utdanning
- UB skal gjennom sitt arbeid med åpen vitenskap styrke innovasjon i forskning og i samfunnet for øvrig
- UB skal ta nasjonalt lederskap i overgangen fra abonnementsbasert til åpen tilgang til forskningslitteratur
- UB skal digitalisere egne samlinger for bevaring og åpen tilgjengeliggjøring

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

- UB skal ha et likestilt og inkluderende arbeidsmiljø der den enkelte medarbeider gis god faglig og kollegial oppfølging og støtte
- UB skal ha en livsfasetilpasset personalpolitikk
- UB skal ha gode ordninger for kompetanse- og karriereutvikling
- UB skal være en attraktiv arbeidsgiver med konkurransedyktige vilkår og en rekrutteringspolitikk som vektlegger kvalitet, trygge arbeidsvilkår og faste stillinger
- UB skal legge til rette for økt internasjonal mobilitet
- UB skal sikre effektivitet og kvalitet på sine støttefunksjoner gjennom løpende forbedringsprosesser med bred involvering
- UB skal ha en kultur for fremragende ledelse og medarbeiderskap, og fremme samarbeid på tvers i organisasjonen
- UB skal i alle deler av virksomheten arbeide for en bærekraftig utvikling
- UB skal ha nulltoleranse for trakassering av alle slag

Antall forskningsgrupper innenfor hvert kulepunkt

Helse, velferd og livskvalitet

Kulepunkt	Helse-fak	BFE-Fak	HSL	NT-fak	Kunst-fak	Jurfak	IVT	Total
Folkehelse, sykdomsbekjempelse og levekår i alle livets faser	63	9	6	11		1	1	91
Oppvekst, dannelse og læring	13	3	26	1	1	2	4	50
Teknologiske, juridiske og andre samfunnsmessige løsninger for velferdssamfunnet	12	4	18	15		3	8	70
Samiske språk, kultur og livskvalitet	8	1	17	1	2	2	1	32
Kunst og kultur i seg selv og som element i samfunns- og næringsutvikling	1	2	18		3			24

Teknologi

Kunstfak og TMU har ingen forskningsgrupper som forsker på noen av disse kulepunktene

Kulepunkt	Helsefak	BFE-Fak	HSL	NT-fak	Jurfak	IVT	Total
Teknologiske løsninger som fremmer en bred og inkluderende samfunns- og næringsutvikling i nord	8	5	12	11		8	44
Teknologi som løser utfordringer knyttet til helse, ytre miljø, sikkerhet og operasjoner i arktiske strøk	19	7	4	21	1	11	63
Digital kompetanse i utdanningene	3	2	14	1		7	27

Bærekraftig bruk av ressurser

Kunstfak har ingen forskningsgrupper her

Kulepunkt	Helse-fak	BFE-Fak	HSL	NT-fak	Jurfak	IVT	TMU	Total
Økonomisk og kulturelt samspill og rettslige problemstillinger knyttet til tradisjonelle og nye næringer		5	5	3	4		1	18
Bruk og forvaltning av havressurser, herunder fiskeri, havbruk og marin bioteknologi	1	16	3	6	4	1	1	32
Utvikling av naturbasert reiseliv	2	3	5					10
Utvinning av malm og mineraler		1	2	3		2		8

Samfunnsutvikling og demokratisering

Kulepunkt	Helse-fak	BFE-Fak	HSL	NT-fak	Kunst-fak	Jurfak	IVT	TMU	Total
Det økonomiske, rettslige, sosiale, helsemessige og teknologiske grunnlaget for en fungerende velferdsstat	17	1	20	6	1	4	5		54
Endring i samfunn og kultur som følge av globalisering og teknologisk, demografisk, sosial, juridisk og økonomisk utvikling	11	5	31	3	2	6	4	1	63
Grunnlaget for samarbeid og konflikter i nordområdene	2	4	14	1	1	4		1	27
Hvordan kultur og identitet bygges gjennom forskning, formidling og kunst	5	2	31		3				41
Likestilling og mangfold i lys av samfunnsutvikling	7	1	10		2	1			21

Energi, klima, samfunn og miljø

Kunsthak har ingen forskningsgrupper her

Kulepunkt	Helse-fak	BFE-Fak	HSL	NT-fak	Jurfak	IVT	TMU	Total
Årsaker til og effekter av klima- og miljøendringer	2	11	4	15		2	1	35
Fornybar og fossil energi		7	2	16	1	4		30
Samfunnsmessige, økonomiske og rettslige omstillinger som følge av klima- og miljøendringer	3	12	5	5	2		1	28
Urfolks kompetanse og utfordringer relatert til klimaendringer	1	4	4	2			1	12

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
06.09.2018

Sak:
23/18

Videreutvikling av UiTs arbeid med de tematiske satsingsområdene

Innstilling til vedtak:

1. Det etableres to ulike virkemidler for å lykkes med satsingen på UiTs tematiske satsingsområder – ett tverrfaglig virkemiddel som skal bidra til omstilling og kvalitetsbygging i fagmiljøer som forskningsmessig er mindre utviklet og ett for ledende fagmiljøer som skal posisjonere seg for større senterdannelser.
2. Det bevilges årlig inntil 120 millioner kroner til de to virkemidlene. Institusjons- og fakultetsnivået deler kostnadene mellom seg 50:50.
3. Rektor får fullmakt til å detaljere innretningen til virkemidlene i samråd med organisasjonen.

Bakgrunn

Strategidokumentet *Drivkraft i nord – Strategi for UiT mot 2022* angir fem tematiske satsingsområder der UiT skal ha som ambisjon å utvikle verdensledende miljøer: 1) Energi, klima, samfunn og miljø; 2) Teknologi; 3) Helse, velferd og livskvalitet; 4) Samfunnsutvikling og demokratisering og 5) Bærekraftig bruk av ressurser. Hele UiT er ansvarlig for å bidra til at institusjonens fagmiljøer lykkes innen de tematiske satsingene, og strategien følges opp på alle nivåer ved UiT. To store virkemidler har så langt blitt iverksatt for hele UiT:

- Tematiske satsinger. UiT har siden 2015 gjennomført årlige, interne utlysninger, for prosjektforslag til interdisiplinære forskningsprosjekter med faglig representasjon fra minst tre fakulteter. Årlig har 15 prosjektforslag blitt evaluert av et internasjonalt fagpanel. Til nå har ti prosjekter blitt finansiert (3-4 per år), og disse har mottatt totalt 37 ph.d.-stillinger og 10,25 millioner kr i driftsmidler. Den internasjonale evalueringen av utlysningen for 2018 er pågående, og medio oktober vil tre nye prosjekter tilbys finansiering.
- Større tematiske initiativ. Flere fakulteter har gått sammen for å etablere store satsinger i bottom-up prosesser under de tematiske områdene i strategien (totalbudsjett på rundt 100 millioner kroner). Institusjons- og fakultetsnivået har dekket utgiftene 50:50 i prosjekter som strekker seg over 4-5 år. Hensikten med initiativene har vært å bygge miljøer på tvers av fakulteter som er i stand til å posisjonere seg for å være konkurransedyktige på eksterne arenaer. Så langt er det etablert én satsing på fornybar energi (ARC) og én på befolkningsundersøkelser i

nord. De større tematiske initiativene skiller seg fra de tematiske satsingene ved at de er betydelig større prosjekter (100 millioner kr \Leftrightarrow 12-15 millioner kr), at utlysningss rundene ikke er annonsert og at prosjektskissene ikke har blitt evaluert av et eksternt panel.

UiT har det siste året i flere fora diskutert hvordan satsingen på å utvikle verdensledende forskningsmiljøer innen de tematiske satsingsområdene bør videreutvikles. Som en del av en løpende vurdering av de tematiske satsingene, ble det våren 2018 gjennomført en intern evaluering av de pågående prosjektene (vedlegg 1). Denne ble gjennomført på et så tidlig tidspunkt i satsingen (kun to år etter at de første prosjektene var kommet ordentlig i gang) at det verken var mulig å evaluere kvaliteten og omfanget av forskningen eller effekten prosjekttildelingen har hatt på å bygge tverrfaglige satsinger innen de tematiske områdene. Det evalueringen imidlertid ga svar på, var hvilke grep prosjektlederne mente ville være riktig å gjøre for å bedre ordningen. Dette omfattet blant annet muligheten for samlokalisering av prosjektmedarbeidere på tvers av disipliner, endring av kravet om minimum tre deltakende fakulteter og et ønske om såkornmidler til å forfølge ideer og kjøpe forskningsinfrastruktur. Videre mente prosjektlederne at ressursinnsatsen i prosjektene isolert sett er for knapp til den krevende oppgaven det er å mobilisere til et tverrfakultært engasjement.

De større tematiske initiativene har ikke blitt evaluert i forhold til vitenskapelig kvalitet og effekt, da dette også vil være for tidlig. Virkemiddelet har likevel noen utfordringer som har blitt diskutert:

- Transparens. Virkemiddelet lyses ikke ut som en åpen konkurranse, og det er derfor reist spørsmål ved beslutningsprosessene knyttet til virkemiddelet.
- Kvaliteten til prosjektene. Siden virkemiddelet ikke er en arena som lyser ut muligheten for midler åpent, er det vanskelig å si om det er de beste og strategisk riktige prosjektene ved UiT som fremmes for styret. Dette forsterkes av at kvaliteten til prosjektet ikke blir evaluert av et eksternt panel eller holdt opp mot andre initiativ.
- Økonomi. Dette er store prosjekter som søkes etablert ad hoc og uavhengig av den årlige budsjettprosessen ved UiT, noe som gir liten økonomisk forutsigbarhet.

Samtidig, så har de store tematiske prosjektene som har blitt etablert skapt entusiasme på tvers av fakulteter, de har HumSam-miljøene godt integrert i prosjektene og i Technopolis sin evaluering av tverrfaglig forskning i Norge¹, nevnes kombinasjonen av top-down og bottom-up prosesser ved UiT i svært positive ordelag.

Forskningsstrategisk utvalg diskuterte i møte den 14.6.18 hvordan UiT best styrker sin satsing på strategiens tematiske satsingsområder. Utvalget var opptatt av at de store bottom-up prosessene bør bli mer transparente, og at de bør ses i sammenheng med både de tematiske satsingene og en helhetlig bruk av UiTs strategiske midler. De foreslo å øke prosjektstørrelsen i de tematiske satsingene slik at de erstatter både de tematiske satsingene og de større tematiske initiativene. Utvalgets argumentasjon for større prosjekter under de tematiske satsingene var at dette:

- vil imøtegå prosjektledernes vurderinger om at det kreves mer ressurser for å bygge reelt samarbeid på tvers av fagområder enn det som stilles til rådighet i dagens tematiske satsinger
- kan bidra til faglig omstilling ved UiT, slik at vi retter de faglige stillingene inn basert på hvor vi vil i stedet for historisk stillingsinnretning

¹ Case Study Review of Interdisciplinary Research in Norway
https://www.forskningsradet.no/en/Newsarticle/Opportunities_and_challenges_for_Norwegian_interdisciplinary_research/1254035128689/p1177315753918

- vil kunne være et virkemiddel for å forberede søknader om Sentre for fremragende forskning (SFF), Sentre for forskningsdrevet innovasjon (SFI), Forskningssentre for miljøvennlig energi (FME), Sentre for fremragende utdanning (SFU) og andre større eksternt finansierte prosjekter (eks. EU)

Utvalget ønsket videre at de tverrfaglige prosjektene ikke skulle bli så store at det hemmer miljøenes motivasjon for å søke om eksterne midler, og fant at prosjekter som er omtrent dobbelt så store som dagens prosjekter vil være riktig størrelse for å kunne få til reelle satsinger på tvers av fakulteter. Dette betyr at rammene for hvert tverrfaglige prosjekt vil være inntil 30 millioner kr. For å gi bedre forankring av prosjektene i fakultetene, var det også ønsket at prosjektene vurderes i en to-trinns evalueringsprosess (forskningsstrategisk utvalg/utvidet ledermøte => internasjonalt panel) og at kostnadene knyttet til prosjektene deles 50:50 mellom fakultets- og institusjonsnivået.

Universitetsdirektørens vurdering

Fagmiljøer av ulik modenhetsgrad krever forskjellige virkemidler og tidsperspektiver for å lykkes i eksterne konkurransearenaer. Det er derfor behov for virkemidler som både har et kortere og et mer langsiktig perspektiv for å lykkes innen de tematiske satsingsområdene til UiT. Basert på den forutgående diskusjonen med organisasjonen, mener universitetsdirektøren at vi innen de tematiske satsingsområdene bør ha to ulike virkemidler på institusjonsnivå for å fremme fagmiljøer:

- ett tverrfaglig virkemiddel som skal bidra til omstilling og kvalitetsbygging i fagmiljøer som forskningsmessig er mindre utviklet, og
- ett virkemiddel som er innrettet mot våre fremste fagmiljøer slik at de skal ha mulighet til å lykkes på de mest prestisjetunge nasjonale og internasjonale konkurransearenaene for forskningsgrupper (SFF, SFI, FME, SFU, EUs rammeprogram, etc.).

Disse to virkemidlene krever ulik innretning og at prosjektenes kvalitet vurderes ut ifra ulike sett kriterier.

Det er et tydelig ønske fra prosjektledere, prodekaner for forskning og dekaner at prosjektene som skal fremme faglig utvikling på tvers av fakulteter må være større enn prosjektene som i dag er finansiert under de tematiske satsingene. Universitetsdirektøren støtter dette, og mener at en ramme på inntil 10 millioner kroner over fire år per fakultet per prosjekt, der kostnadene deles 50:50 mellom institusjons- og fakultetsnivået, vil være riktig for å skape aktivitet som fremmer fagmiljøenes evne og motivasjon for å lykkes på eksterne konkurransearenaer. Samtidig bør den øvre ressurstildelingen til hvert prosjekt ikke overskride 30 millioner kroner.

For virkemiddelet som er innrettet mot våre fremste fagmiljøer, vil prosjektene være mer spisset mot ett eller noen få fagmiljø og derfor nødvendigvis ikke stille krav om at flere fakulteter er involvert. Universitetsdirektøren mener også for dette virkemiddelet at en ramme på inntil 10 millioner kroner per fakultet per prosjekt, der kostnadene deles 50:50 mellom institusjons- og fakultetsnivået, vil gi mulighet for fleksibel og god tilpasning av ressurstildelingen utfra prosjekts egenart. Siden dette vil være et virkemiddel der varigheten til prosjektene vil variere avhengig av hvilken ekstern finansieringskilde prosjektene rettes mot, anbefaler universitetsdirektøren at det maksimalt tildeles 7,5 millioner kroner per år, oppad begrenset til maksimalt 30 millioner kroner.

Under dagens ordning, tildeles det årlig midler til tre nye, tverrfakultære prosjekter á 12-15 millioner kroner hver. Med de økte rammene det her foreslås tildelt til hvert prosjekt, anbefaler universitetsdirektøren at antall nye tverrfakultære prosjekter reduseres til to per år. Tilsvarende, anbefales det også en ramme på to prosjekter per år for virkemiddelet som er rettet mot våre

fremragende miljøer. Institusjonsnivåets bidrag til finansieringen av virkemidlene (50 % av finansieringen) vil hentes fra de strategiske midlene til universitetet og fra poolen for rekrutteringsstillinger.

For å skape transparens, forutsigbarhet og større sikkerhet for at det er de riktige prosjektene som finansieres, mener universitetsdirektøren at de sentrale virkemidlene som benyttes for å lykkes innen de tematiske satsingsområdene bør være åpent utlyst internt og kvalitativt vurdert av et eksternt, internasjonalt sammensatt panel. Detaljeringen av innretningen til begge virkemidlene vil utarbeides i samråd med organisasjonen.

Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

Pål Vegar Storeheier
forskningsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Pål Vegar Storeheier

Evaluering av UiTs tematiske satsinger

Bakgrunn:

Som ett av flere tiltak for virkeliggjøringen av UiTs strategi, har institusjonen siden 2015 gjennomført årlige, interne utlysninger, av ressurser til interdisiplinære forskningsprosjekter med faglig representasjon fra minst tre fakulteter. Til nå har ti prosjekter blitt finansiert (se tabell 1), og disse har mottatt totalt 37 ph.d.-stillinger og 10,25 millioner i driftsmidler. Utlysningen for 2018 og påfølgende internasjonal evaluering er pågående, og medio oktober vil tre nye prosjekter tilbys finansiering. Som en del av vurderingen av satsingen på å utvikle verdensledende forskningsmiljøer, ønsket forskningsstrategisk utvalg en evaluering av de til nå pågående prosjektene innen UiTs tematiske satsinger. Vurderingen baserer seg på en egenevaluering med seks spørsmål som er besvart av prosjektlederene for de igangsatte prosjektene.

Nedenfor er en oppsummering av egenevalueringen basert på de innkomne svarene. Svarprosenten var 100 %. Prosjektene innvilget i 2017 ble bedt om å forholde seg utelukkende til spørsmål 4, 5 og 6. Innledningsvis bemerkes følgende: 1) Ansettelse av stipendiater ligger 6-24 måneder etter i forhold til angitt prosjektstart, det vil si at prosjektene innvilget i 2015 i praksis har vært i drift i 1-2 år. 2) På grunn av forskjellig utgangspunkt og kompleksitet, er det til nå betydelige forskjeller i resultatoppnåelse i de ulike prosjektene. Resultatene er derfor presentert samlet for hele satsingen fordelt på hovedpunkter som omhandler de ulike spørsmålene som ble stilt prosjektlederene.

Hvorfor interdisiplinær forskning?

De fire viktigste driverne for interdisiplinær forskning (IDR) er: 1) Finne løsninger på de globale utfordringene innen klima, helse, energi og fordeling av ressurser; 2) Etterkomme universitetets samfunnsoppdrag; 3) Tilgang til ny forskningsfinansiering; 4) Høyere impact av publikasjoner. Bibliometriske studier antyder at interdisiplinære publikasjoner gir en høyere siteringsrate enn monodisiplinære publikasjoner. Realisering av UiTs satsing på interdisiplinær forskning skal skje blant annet gjennom en top-down strategisk tilnærming synliggjort i fem tematiske satsingsområder kombinert med å invitere forskerne til å foreslå (bottom-up) tverrfakultære forskningsprosjekter.

1. Interdisiplinære publikasjoner i fagfellevurderte tidsskrifter

To av prosjektene angir å ha publisert interdisiplinære vitenskapelige artikler (totalt seks artikler). Samlet siteringsrate så langt for disse artiklene er åtte siteringer. Ingen av de øvrige prosjektene oppgir å ha publisert interdisiplinært. Imidlertid melder flere av prosjektene at de har manuskripter i utvikling (åtte manuskripter) eller under revisjon (fire manuskripter), som alle er interdisiplinære. Dette gjelder utelukkende for prosjektene finansiert i 2015. For prosjektene finansiert i 2016 og 2017, er det så langt ikke fremkommet vitenskapelige resultater som har gitt grunnlag for publisering. I vurderingen av dette resultatet er det viktig å være klar over det faktum at ansettelse av stipendiater for noen prosjekter ligger opp mot to år etter prosjektstart, blant annet fordi det i enkelte prosjekter har vært utfordrende å rekruttere kvalifiserte søkere. Det er derfor grunn til å spørre om denne evalueringen gjennomføres 1-2 år for tidlig.

2. Annen faglig utbytte for prosjektgruppen

Flere av prosjektene har vært medvirkende til å skape nye samarbeidskonstellasjoner, både lokalt og internasjonalt, og disse samarbeidene på tvers av fagområder ville trolig ellers ikke blitt realisert. Det påpekes av noen at slike interdisiplinære prosjekter bidrar i treningen av en ny generasjon forskere som har blikk for samarbeid på tvers av tradisjonelle fagdisipliner.

3. Søknader om finansiering av forskningsprosjekter

Med ett unntak, oppgir alle prosjektene med oppstart i 2015 og 2016 å ha søkt ekstern forskningsfinansiering på nasjonale og/eller internasjonale konkurransearenaer. Hvor stor andel av disse søknadene (om noen?) som direkte kan tilskrives prosjektet, er imidlertid vanskelig å vurdere. Det antas at for noen av søknadene, så har den aktuelle finansieringen vært motiverende i og med at prosjektene primært finansierer stipendiater, og i begrenset grad driftsmidler. Flere av prosjektsøknadene er innvilget, og representerer totalt flere ti-talls millioner kroner i innvilget støtte.

4. Tiltak som er iverksatt, eller som planlegges iverksatt for å fremme interdisiplinær aktivitet

Alle oppgir at de arrangerer, eller har planer for, regelmessige felles prosjektmøter, litteraturseminar og workshops. Ett av prosjektene med start i 2017 skal høsten 2018 arrangere et internasjonalt møte lokalt i Troms. For prosjektene der stipendiater er ansatt, er det etablert veilederkomiteer på tvers av fakulteter, og i ett av prosjektene, er det avtalt et tokt med R/W Helmer Hansen for alle medlemmene av prosjektgruppen.

5. Annen aktivitet for stimulering til interdisiplinær forskning og muligheter for ekstern finansiering

Følgende aktiviteter som kan fremme interdisiplinær forskning, er nevnt i rapportene:

- Internasjonal studentutveksling
- BIA-søknad (industriell innovasjon)
- Søknad om FME-senter (forskningssentre for miljøvennlig energi)
- NANO2021-søknad
- BIOTEK2021-søknad
- H2020 søknad
- Innvilget driftsmidler fra NovoNordisk.
- Plan for å etablere en felles kontorplass for stipendiatene.

6. Hvilke deler av tiltaket UiTs tematiske satsinger anser du som viktig å beholde? Forbedringer/endringer i virkemiddelet?

Generelt er kommentarene at tiltaket er viktig og virker utløsende for nye prosjekter og prosjektsøknader. Når det gjelder forslag til forbedringer, så etterlyses muligheter for samlokalisering av projektansatte. Kravet om at tre fakulteter skal samarbeide oppfattes som for rigid og hevdes å potensielt kunne virke hemmende for interdisiplinær forskning. Muligheten for tilgang på midler (såkorn fond) for å kunne forfølge ideer eller til kjøp av utstyr (<2 mill nok) etterlyses.

Målet for satsingen påpekes av noen som uklart: Er dette et inkubatortiltak for å utløse et potensial, etablere nye tverrfaglige forskningsområder og bygge nye ledere? Eller, er tiltaket tenkt som en styrking av etablerte sterke forskningsmiljø som vil inkludere andre fakulteter i sin forskningsaktivitet? Innsatsen i prosjektene er begrenset og ansees isolert sett som for knappe til den krevende oppgaven det er å mobilisere til et tverrfakultært engasjement der målet oppleves som uklart.

Ekstern tilbakemelding på satsingen

Finansieringen av interdisiplinær forskning som et virkemiddel for å fremskaffe løsninger på komplekse samfunnsutfordringer, samt stimulere til grunnleggende forskning med stort potensiale for fremtidig betydning, vinner stadig større gehør hos politikere og beslutningstakere. Norges forskningsråd tok tidligere i år initiativ til å gjennomføre et *case-study* knyttet til interdisiplinær forskning. Bestillingen gikk ut på å beskrive en del forskjellige initiativ i Norge og å holde disse opp mot tilsvarende i England. Oppdraget ble utført av Technopolis group, som allerede hadde gjennomført et lignende oppdrag i England. I rapporten fremheves det at det er viktig at institusjonene har en god kombinasjon av bottom-up og top-down tilnærming til interdisiplinær forskning, og UiTs kombinasjon av tematiske satsinger og større tverrfakultære bottom-up satsinger trekkes frem som et godt eksempel på en god balanse.

Samlet vurdering

Basert på forsinket reell oppstart av prosjektene, materialisert gjennom ansettelse av stipendiater, er det grunn til å hevde at denne evalueringen kom for tidlig med hensyn på vitenskapelige resultater. To av prosjektene skiller seg imidlertid klart ut med hensyn på vitenskapelig publikasjoner. Denne klare forskjellen mellom prosjektene kan tilskrives det faktum at prosjektene som allerede har publisert baserer seg på allerede pågående forskningssamarbeid med en portefølje av finansierte prosjekter som skiller disse klart fra de andre prosjektene. For majoriteten av prosjektene, er 2018 et for tidlig tidspunkt for en evaluering. Imidlertid er denne øvelsen i seg selv viktig som en påminnelse for kommende evalueringer. Det anbefales derfor at en tilsvarende evaluering gjennomføres i 2020. Evalueringen gir følgelig ikke et faglig grunnlag for å vurdere om satsingen skal opprettholdes også for 2019. For en slik vurdering anbefales derfor satsingen holdt opp mot andre vitenskapelige initiativ.

Basert på tilbakemeldinger fra søkermiljøer som ikke har nådd opp i denne satsingen og kritikken som fremkommer under punkt 6 over, er det grunn til å vurdere om innretningen på virkemidlet trenger en gjennomgang. I en slik gjennomgang bør kravet til antall fakulteter vurderes. Likeledes bør innsatsen i form av ph.d.-stipendiater eller postdoktor-stipendiater vurderes opp mot hva man ønsker med tiltaket; 1) Etableringen av nye interdisiplinære samarbeid eller 2) styrking av etablerte samarbeid. Disse to alternativene krever forskjellige innsatsfaktorer.

Tabell 1. Finansierte interdisiplinære (tverrfakultære) prosjekter ved UiT (2015-17)

Year	Project title	Faculties involved
2015	From unexploited marine biomass to high value products	Faculty of Biosciences, Fisheries and Economics Faculty of Science and Technology Faculty of Health Sciences Faculty of Humanities, Social Sciences and Education
2015	Centre for Advanced Nanoscopy to Decode Sub-cellular Biological Systems	Faculty of Health Sciences Faculty of Science and Technology Faculty of Biosciences, Fisheries and Economics
2015	Arctic Ocean Technology and Law of the Sea Research	Faculty of Science and Technology Faculty of Biosciences, Fisheries and Economics Faculty of Law

2015	Personalized medicine for public health	Faculty of Health Sciences Faculty of Science and Technology Faculty of Engineering Science and Technology
2016	Biofilm-inhibitors and eradicators from unexploited marine	Faculty of Biosciences, Fisheries and Economics Faculty of Science and Technology Faculty of Humanities, Social Sciences and Education
2016	COAT Tools Methodological advancement of Climate-ecological Observatory for Arctic Tundra	Faculty of Health Sciences Faculty of Science and Technology Faculty of Biosciences, Fisheries and Economics
2016	AntiBioSpec – Discovery and design of new antibiotics	Faculty of Biosciences, Fisheries and Economics Faculty of Science and Technology Faculty of Health Sciences
2017	Transforming CO2 to capital by interdisciplinary CCU optimization strategies	Faculty of Biosciences, Fisheries and Economics Faculty of Humanities, Social Sciences and Education Faculty of Science and Technology
2017	Data-Driven Health Technology	Faculty of Science and Technology Faculty of Law Faculty of Health Sciences
2017	Lead-to-drug development of amphipathic scaffolds targeting multi-resistant bacteria	Faculty of Health Sciences Faculty of Science and Technology Faculty of Biosciences, Fisheries and Economics

Tabell 2. Interdisiplinære publikasjoner fra prosjektene.

Publikasjoner					
	Forfattere	Tittel	år	Tidsskrift	Siteringer
1	Henriksen A1, Haugen Mikalsen M2, Woldaregay AZ2, Muzny M3,4, Hartvigsen G2, Hopstock LA5, Grimsgaard S1.	Using Fitness Trackers and Smartwatches to Measure Physical Activity in Research: Analysis of Consumer Wrist-Worn Wearables	2018	L Med Internet Res	0
2	Henriksen A1, Hopstock LA1, Hartvigsen G2, Grimsgaard S1.	Using Cloud-Based Physical Activity Data from Google Fit and Apple Healthkit to Expand Recording of Physical Activity Data in a Population Study	2017	Stud Health Technol Inform	0
3	Opstad IS, Wolfson DL, Øie CL, Ahluwalia BS	Multi-color imaging of sub-mitochondrial structures in living cells using structured illumination microscopy	2018	Nanophotics	0
4	Øie CL et al	New ways of looking at very small holes—using optical nanoscopy to visualize liver sinusoidal endothelial cell fenestration	2018	NANOPHOTICS	0
5	Diekmann, R; Helle, OI ; Øie, CI ; McCourt, P; Huser, TR , Schuttpelz, M , Ahluwalia, Bs	Chip-based wide field-of-view nanoscopy	2017	NATURE PHOTONICS	8
6	Singh et al	INFLAMMATORY RESPONSE OF MACROPHAGES AND TROPHOBLASTS INVESTIGATED USING STRUCTURED ILLUMINATION MICROSCOPY AND QUANTITATIVE PHASE MICROSCOPY	2017	Placenta	0

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
06.09.2018

Sak:
24/18

Lokale lønnsforhandlinger 2018 ved UiT Norges arktiske universitet

Innstilling til vedtak:

Universitetsstyret avsetter kr. 346 000 til lokale forhandlinger for neste ledernivå.

Begrunnelse:

Universitetsdirektøren ble i sak S 32/17 gitt fullmakt til å føre og avslutte lønnsforhandlinger i universitetsstyrets valgperiode fra 1.8.2017 til 31.7.2021. Universitetsdirektøren ble i universitetsstyrets møte 19.6.2018 bedt om å legge frem en sak om det skal avsattes midler lokalt til årets lokale lønnsforhandlinger.

I hovedtariffoppgjøret 2018 er det inngått to hovedtariffavtaler (HTA) for perioden 1.5.2018 – 30.4.2020; én avtale med Akademikerne, og én avtale med LO Stat, Unio og YS stat. For første avtaleår er det i begge avtaler fastsatt at det skal gjennomføres lokale forhandlinger. Virkningstidspunkt for LO Stat, Unio og YS Stat er 1.7. og i Akademikeravtalen er virkningstidspunkt 1.5.2018.

De sentrale parter har fastsatt at UiT Norges arktiske universitet er ett forhandlingssted, med separate forhandlinger for hver av de to hovedtariffavtalene. Forhandlingene skal føres på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalenes pkt. 2.5.1 (årlige lokale forhandlinger), og skal være avsluttet innen 31.10.2018. Partene ved UiT har fastsatt tidspunkter for årets lokale forhandlinger til 19. - 31.10.2018.

Det er i år ikke gitt spesielle føringer fra sentrale parter i forbindelse med oppgjøret, men prinsippene om likelønn mellom kjønnene og lik lønn for samme arbeid står ved lag. De lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av fastsatte kriterier i henhold til hovedtariffavtalenes punkt 2.5.4. og lokal lønnspolitikk¹ for UiT.

I henhold til HTA for LO Stat, Unio og YS Stat kan følgende virkemidler benyttes i forhandlingene:

¹ Hovedtariffavtalene i staten er tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/hta-2018-2020/id696502/> og Lokal lønnspolitikk for UiT er tilgjengelig på: <https://cp.compendia.no/uit/medarbeiderhandbok/208818>

Med hjemmel i pkt. 2.5.1, 2.5.2 og 2.5.3 kan følgende virkemidler brukes:

- a) Arbeidstaker i stilling plassert i lønnsramme, kan få endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer.*
 - b) Arbeidstaker i stilling med lønnsspenn, kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønnsspenn.*
 - c) Stillinger kan omgjøres til annen stillingskode.*
 - d) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende.*
 - e) Opprette og endre særavtaler.*
 - f) Tilstå tilleggsansiennitet.*
 - g) Tilstå fast eller tidsavgrenset kronetillegg.*
- Virkemidlene i bokstav a) - g) kan også benyttes for grupper av arbeidstakere.*

I henhold til HTA for Akademikerne kan følgende virkemidler benyttes i forhandlingene:

Med hjemmel i pkt. 2.5.1, 2.5.2 og 2.5.3 kan følgende virkemidler brukes:

- a) Generelt tillegg til alle ansatte.*
 - b) Gruppetillegg.*
 - c) Individuelle tillegg.*
 - d) Flytte ansatte i lønnsstige til direkteplassert avlønning.*
 - e) Endret stillingskode.*
 - f) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende.*
 - g) Opprette og endre særavtaler.*
- Virkemidlene i bokstav a) til c) kan være fast, virkemidlene i bokstav b) og c) kan også være tidsavgrenset.*

Virkemidlene er i hovedsak de samme i begge hovedtariffavtalene. Alle virkemidlene er tilgjengelige i årets forhandlinger.

Økonomiske rammer for lokale lønnsforhandlinger

De lokale lønnsforhandlingene finansieres fra følgende kilder:

- Sentralt avsatte midler
- Arbeidsgiver kan legge til midler fra virksomheten

UiT skal beregne de lokale pottenes størrelse som produktet av antall årsverk, gjennomsnittslønn og prosentvis ramme for oppgjøret. Årsverk skal beregnes med utgangspunkt i ansatte per 1.5.2018. Dette utgjør ca. 2900 årsverk i LO Stat-/YS Stat-/Unio-avtalen, og ca 700 årsverk i Akademikerne-avtalen. Det er fra sentralt hold beregnet gjennomsnittlig lønn i de to avtalene, som utgjør kr. 560 580 i LO Stat-/YS Stat-/Unio-avtalen, og kr 588 110 i Akademikerne-avtalen. Det er sentralt forhandlet en ramme på 1.9 % av lønsmassen i LO Stat-/YS Stat-/Unio-avtalen og 2.8 % i Akademikerne-avtalen. Dette gir følgende beregning av sentralt avsatte midler:

- LO Stat, Unio og YS Stat-avtalen: $2900 \times 560\,458 \times 1,9\% = \text{kr } 30\,887\,958$
- Akademikerne-avtalen: $700 \times 588\,511 \times 2,8\% = 11\,526\,956$

Disse beløpene skal utgjøre årsvirkningen av de lokale forhandlingene. Med virkningsdato satt til 1.7. vil budsjettvirkningen for 2018 utgjøre 6/12 av dette beløpet for avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat. Med virkningsdato satt til 1.5. vil budsjettvirkningen utgjøre 8/12 av dette beløpet i Akademikerne-avtalen. Summen er eksklusive arbeidsgiveravgift, feriepengetillegg mv. Til

sammenligning var de sentralt avsatte midler for lokale lønnsforhandlinger i 2016 kr 30 530 100 (forrige hovedoppgjør).

Den enkelte statlige virksomhet har i tillegg mulighet for å legge til egne midler til forhandlingene. KMD har i brev av 4.7.2018 uttalt følgende til punktet om lokalt avsatte midler:

Den totale beregnede avsetningen til lokale forhandlinger skal brukes til forhandlinger etter punkt 2.5.1. I tillegg kan arbeidsgiver legge til midler, jf. punkt 2.5.1 første ledd bokstav b i begge avtalene.

Arbeidsgiver kan ikke ensidig sette betingelser for hva et tilskudd til lokale forhandlinger kan benyttes til. En forutsetning for å avsette økonomiske midler fra virksomheten, er at det er budsjettmessig dekning for merkostnadene. Arbeidsgivers tilskudd bør som hovedregel fordeles forholdsmessig mellom avtalene.

Ved UiT ble det i fjorårets oppgjør lagt lokale midler til potten på 0.1 %, om utgjorde ca 2 millioner kroner. Ved årets forberedende møte om lokale forhandlinger den 23.8.2018 ble dette punktet drøftet mellom universitetsdirektøren og tjenestemannsorganisasjonene.

Universitetsdirektøren vil for årets lokale forhandlinger innstille på at det ikke legges ekstra midler i lokale forhandlinger utover avsetning til forhandlinger på neste ledernivå under universitetsdirektøren, i henhold til HTA punkt 2.5.2, som utgjør kr. 346 000. Beløpets størrelse er beregnet ut fra den faktiske lønsmassen for denne gruppen. Det tas et generelt forbehold om at beløpens størrelse skal kvalitetssikres.

Vurderingen til universitetsdirektøren er at UiT bør utvise lojalitet til frontfagsmodellen i staten, som legger en helhetlig ramme for årets oppgjør på 2,8 %. Vi viser også til at sentralt avsatte midler for oppgjøret er ca 12 millioner kroner høyere enn i hovedoppgjøret i 2016, og bør gi gode muligheter for å ivareta lønnsutvikling ved UiT. Forskerforbundet har utarbeidet et notat som legges ved denne saken. Notatet inneholder en beregning av «mindrelønnsutvikling» ved UiT sammenliknet med andre virksomheter, som etter Forskerforbundets vurdering skyldes lavere lønnsgrad. Dette kan kompenseres med at virksomheten legger til midler til lokale forhandlinger. Universitetsdirektørens vurdering er at årets sentralt avsatte rammer i de to avtalene er tilfredsstillende, og at dette gir rom for å vurdere bruk av flere virkemidler i årets oppgjør.

Føringer for forhandlingene

Synspunkter og føringer som universitetsstyret gir, veier tungt for arbeidsgiversiden i arbeidet forut for og under forhandlingene. Det anbefales ikke å gi universitetsdirektøren et bundet mandat for årets forhandlinger. Dette henger sammen med at arbeidstakersiden utgjør mange organisasjoner som har ulike syn på bruk av lønn som virkemiddel for personer og grupper. For å kunne oppnå en enighet vurderes det som hensiktsmessig å ha høy grad av fleksibilitet. For den sentrale arbeidsgiverparten ved UiT er det også viktig å kunne ta hensyn til forhold og prioriteringer som løftes fram fra arbeidsgiverparter ved enhetene. Spørsmålet ble tatt opp i utvidet ledermøte 21.8.2018, hvor det ble konkludert at det ikke bør gis spesielle føringer for årets forhandlinger.

Jørgen Fossland
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
personal og organisasjonsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Jan Ove Mortensen

Lønn

Hvordan skjer lønnsdannelsen?

1. Ved ansettelse
2. Ved sentrale forhandlinger: i år, 1,25% for medlemmer av LO, UNIO, YS og uorganiserte, ingenting for medlemmer av Akademikerne
3. Ved lokale forhandlinger: i år, 1,9% for medlemmer av LO, UNIO, YS og uorganiserte, 2,8% for medlemmer av Akademikerne
4. ved spesielle anledninger lokalt: vesentlige endringer i stillingen, fare for at en arbeidstaker skal slutte, ekstraordinær innsats, 1 år etter ansettelse

Ellers har ikke arbeidsgiveren anledning å øke lønnen til sine ansatte.

N.B.: det ser ut som Akademikerne og LO, UNIO, Ys og uorganiserte får ikke like mye, men forskjellige virkningstidspunkter gjør slik at det er i praksis ikke noe forskjell.

Hvordan beregnes de forskjellige prosentsatser?

Selv om ingenting er hugget på stein, så er det slik at lønnsøkning for staten følger i praksis lønnsøkning i frontfaget. I år er det 2,8%.

Deretter trekker vi fra lønnsoverheng (dvs helårsvirkning av det som er avtalt året før – eksempel: hvis man avtaler en økning på 2% 1. juli året før, koster det egentlig kun 1% det året det skjer, men 2% året etter. Dette trekkes fra), og lønnsglidning (dvs endring i lønn som skjer utenom de avtalte tillegg: for eksempel bruk av ekstra midler i de lokale forhandlingene, bruk av punkt 4 i forrige avsnitt), nye ansettelser mm.

Disse beregningene skjer på statlig nivå, og spesielt siste punkt (lønnsglidning) er problematisk for oss ved UiT: når vi bruker veldig lite av egne midler for å øke lønn til våre ansatte, mens andre steder i staten gjør det mye mer enn oss, så i praksis, under-lønnsutviklingen til våre ansatte er med å sponse merlønnsutvikling til andre ansatte i staten. Jeg legger ved et lite teoretisk eksempel:

Staten består av to enheter A og B like store, og med samme lønn. 1. januar 2017 er det avtalt en 1% økning av lønnen til alle, og ikke noe annet. Ikke noe ansienitetsopprykk, ingen ny ansatt, ingen som går av. Men enhet A bruker 1% av egne midler og doubler lønnsøkning til sine ansatte per 1. januar. I gjennomsnitt er det altså en lønnsøkning på 1,5%, dvs at glidning i staten er 0,5%.

I 2018 er rammen igjen 1%. Men da trekkes det fra glidningen, slik at den disponible rammen er da 0,5%, og det avtales at alt gis sentralt per 1. januar. Da har ansatte i A fått en økning på 2,5% over perioden, mens ansatte i B kun 1,5%.

Underlønnsutvikling

Sponser vi de andres lønnsutvikling?

Bortsett fra i fjor da styret satte av 0,1% ekstra til de lokale forhandlinger, har dette aldri skjedd, mens vi vet at det skjer ofte i andre enheter i staten. Dessuten, mener vi at UiT er veldig restriktiv i bruk av punkt 4, og veldig ofte ikke verdsetter kompetanse i punkt 1.

Og vi har tall som viser at UiT har hatt en underlønnsutvikling over tid som ansatte ikke kan leve med. I 2014 endret Statistikk sentralbyrå måte å rapportere lønnsutvikling, og jeg har derfor valgt å dele perioden 2011-2017 i 2.

Fra 2011 til 2014, er tall hentet direkte fra SSB, gjennomsnittlig månedsfortjeneste

	2011	2014	økning
staten	39865	44552	11,76%
Kunnskapsdepartement	40990	45339	10,61%
Universitetene	40786	45066	10,49%
UiO	41415	45701	10,35%
UiT	40272	44290	9,98%
NTNU	40142	45100	12,35%
UiT + Høgskolen i Alta	40168	44290	10,26%

Da ser vi at UiT + Høgskolen i Alta har tapt 1,5% i forhold til gjennomsnitt i staten, dvs at vi har vært med å betale for glidning andre steder i staten.

Fra 2014 til 2017, er økning i staten hentet fra statens beregningsutvalg funnet ut at lønnsutviklingen i staten var

- 2,9% fra 01.oktober 2014 til 01. oktober 2015
- 1,5% fra 01.oktober 2015 til 01. oktober 2016
- 2,4% fra 01.oktober 2016 til 01. oktober 2017

Dvs om lag 6,8% økning.

For å sammenligne med UiT, har jeg funnet ut gjennomsnittlig lønn 1. oktober 2014 og 01. oktober 2017 for UiT. Det er klart at det har skjedd endringer i mellomtiden (HiH, HiN, og UiT har fusjonert, men siste tall fra SSB viser at månedslønn i oktober 2014 ville ha vært høyere hvis vi hadde sett månedslønn ofr HiH, HiN og UiT under ett i 2014). Det vil si at tallet som vi kommer med litt lengre ned viser i praksis en større lønnsutvikling ved UiT enn det som faktisk er.

	2014	2017	økning
UiT	43904	46507	5,93%

Her igjen, har UiT en underlønnsutvikling enn resten av staten, omtrent 1% mindre i løpet av 3 år.

Hvordan invertere dette?

Eneste kilde til underlønnsutvikling er fordi ved UiT er det veldig dårlig glidning. Det er derfor det må gjøres noe med:

- Startlønn med de nye ansatte
- Styret bevilger ekstra midler til de årlige lønnsforhandlinger
- UiT bruker de hjemler som finnes i hovedtariffavtalene på en mindre restriktiv måte.

Forhandlingsstedene i staten

Deres ref

Vår ref

Dato

18/1668-44

4. juli 2018

Hovedtariffavtalene i staten 1. mai 2018 - 30. april 2020 - lokale forhandlinger 2018

Innhold

1. Innledning	2
2. Hvem er omfattet av hvilke avtaler (tariffbundethet).....	2
3. Hvem som er omfattet av lokale forhandlinger (HTA punkt 1.1.2 og punkt 2.5.1)	3
4. Parter (HTA punkt 2.1)	3
5. Forhandlingssteder og delegering av forhandlingsfullmakt (HTA punkt 2.2)	5
6. Lokal lønnspolitikk (HTA punkt 2.3)	5
7. Økonomi.....	6
7.1. Ramme	6
7.3. Arbeidsgivers tilskudd	7
8. Gjennomføring av årlige lokale forhandlinger (HTA punkt 2.5 og 2.6).....	8
8.1. Frister	8
8.2. Forberedende møte før de årlige lokale forhandlingene (HTA punkt 2.6.3)	8
8.3. Årlig lønnsregulering for ledere (HTA punkt 2.5.2)	9
8.4. Generelt om virkemidler (HTA punkt 2.5.4)	9
8.5. Avslutning, protokoll og evaluering	10
9. Kostnadsberegning	11

Postadresse
Postboks 8112 Dep
0032 Oslo
postmottak@kmd.dep.no

Kontoradresse
Akersg. 59
www.kmd.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
972 417 858

Avdeling
Arbeidsgiverpolitisk
avdeling

Saksbehandler
Anne Elisabeth
Wold Sæther
22 24 47 81

10.	Tvist.....	11
11.	Taushetsplikt og innsyn i lønnsopplysninger	12
12.	Rapportering.....	13
13.	Diverse	13

1. Innledning

Dette brevet omhandler i all hovedsak gjennomføring av de lokale forhandlingene, samt enkelte presiseringer knyttet til relevante tilknyttede tema av betydning for forhandlingene.

Brevet og grunnlagsdata fra KMD vil bli lagt ut på regjeringen.no/kmd og på Difis nettsider. Gjennomsnittslønnene for beregning av de lokale avsetningene vil bli sendt ut senere.

Det vises til PM 2018-10: Nye hovedtariffavtaler i staten for perioden 1. mai 2018-30. april 2020, hvor departementet orienterte nærmere om hovedtariffoppgjøret 2018 og de endringene som ble gjort i de ulike hovedtariffavtalene. Det er viktig å være oppmerksom på at de systemendringene som er nevnt når det gjelder stillingskoder, lønnsrammer og lønnsstiger, bør være implementert før de lokale forhandlingene starter.

I hovedtariffavtalen med Akademikerne er det fastsatt at det skal gjennomføres lokale forhandlinger med virkning per 1. mai 2018, mens det i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat er fastsatt at dette skal skje med virkning per 1. juli 2018.

Forhandlingsreglene i de to hovedtariffavtalene er ulike på følgende punkter:

- hvordan delegering av forhandlinger kan skje,
- hvordan avsetningen skal fordeles ved delegerte forhandlinger,
- hvordan tvister om lokale forhandlinger skal løses og
- virkemidlene i de lokale forhandlingene

Forhandlingsreglene er nærmere beskrevet nedenfor. For øvrig er reglene om gjennomføring mv. av lokale forhandlinger like i de to avtalene.

2. Hvem er omfattet av hvilke avtaler (tariffbundethet)

Organiserte ansatte skal i hele tariffperioden (1. mai 2018 – 30. april 2020) følge tariffavtalen som den enkelte var bundet av per 1. mai 2018. Dette gjelder også dersom enkelte av de ansatte i løpet av denne perioden melder seg ut eller bytter organisasjon.

Fra hvilket tidspunkt medlemskapet skal anses opphørt, beror på vedkommende organisasjons vedtekter. Det avgjørende er som regel at medlemskapet har opphørt. Det vil si at man i en oppsigelsestid fremdeles er å regne som medlem, dersom ikke organisasjonens vedtekter åpner opp for noe annet.

Nyansatte er bundet av den tariffavtalen som gjelder for den organisasjonen de eventuelt er medlemmer av på ansettelsestidspunktet.

Ansatte som er medlemmer av flere organisasjoner på tvers av avtaleområdene, må selv velge hvilken organisasjon de skal tilhøre, og gi beskjed om dette både til arbeidsgiver og til de organisasjonene de er medlemmer av. Valget binder for hele tariffperioden.

Ansatte som ikke er medlem av en organisasjon tilsluttet en av hovedsammenslutningene, får sine individuelle lønns- og arbeidsvilkår fastsatt etter avtalen inngått med LO Stat, Unio og YS Stat, jf. Stortingets vedtak i Innst. 407 S (2017-2018) romertallsvedtak nr. IV.

Uorganiserte som melder seg inn i en organisasjon, blir bundet av den hovedtariffavtalen som organisasjonen er tilsluttet fra og med innmeldingsdatoen.

Ved utlysning av stillinger og under hele ansettelsesprosessen, er det ikke adgang til å be søkerne om å opplyse om medlemskap i organisasjon. Først når søkeren har akseptert tilbudet om stilling, kan arbeidsgiver be om opplysninger om medlemskap, slik at søkeren kan innplasseres etter riktig tariffavtale i lønnssystemet.

3. Hvem som er omfattet av lokale forhandlinger (HTA punkt 1.1.2 og punkt 2.5.1)

Hovedregelen er at alle ansatte med lønn i det statlige tariffområdet på virkningstidspunktet for de årlige lokale forhandlingene, omfattes av forhandlingene.

Statsansatte som er midlertidig ansatt for å utføre eksternt finansierte oppdrag og andre midlertidig ansatte, omfattes av hovedtariffavtalene og dermed av de lokale forhandlingene. Stillinger i statens lederlønnssystem, og i lønnssystemet for dommere i tingrettene og lagmannsrettene, er tatt ut av hovedtariffavtalenes virkeområde, og omfattes dermed ikke av de lokale forhandlingene. Timelønnte er heller ikke omfattet.

Stillinger som er overenskomstlønnet, omfattes ikke av hovedtariffavtalene, og dermed heller ikke av de lokale forhandlingene.¹

4. Parter (HTA punkt 2.1)

De lokale forhandlingene skal som hovedregel føres mellom arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og de tillitsvalgte som representerer hovedsammenslutningenes medlemsorganisasjoner (organisasjoner), eventuelt underavdelinger av disse, på forhandlingsstedet.

Det er organisasjonene som avgjør hvem som skal representere dem, og orientere arbeidsgiver skriftlig om hvem som skal innkalles, jf. også punkt 2.1 fjerde ledd i begge avtalene. Representasjon er viktig for å få gjennomført lokale forhandlinger, også for arbeidsgiver. KMD anbefaler derfor arbeidsgivere om å legge til rette for at tillitsvalgte kan

¹ Se tjenestetvistloven § 1, 3. ledd og forskrift av 1. juni 2002 som angir hvilke arbeidstakere som ikke omfattes av loven.

forberede og delta i lokale forhandlinger innenfor egen virksomhet etter anmodning fra egen organisasjon.

Det er forøvrig viktig å være oppmerksom på at et direktorat både er forhandlingssted for hele etaten/virksomheten, og en driftsenhet i etaten/virksomheten som kan få delegert forhandlingsfullmakt. Man kan for eksempel tenke seg at de tillitsvalgte i et direktorat er tillitsvalgte for direktoratet som driftsenhet, men ikke nødvendigvis for etaten som etat/virksomhet.

Der hvor forhandlingene er delegert, er det arbeidsgiver og de tillitsvalgte som representerer organisasjonene på den aktuelle driftsenheten, som er parter i forhandlingene. For nærmere omtale av delegering av forhandlingsfullmakten vises det til kap. 5 nedenfor.

Arbeidsgiver- og arbeidstakersiden kan la seg bistå av representanter fra sentrale parter, jf. HTA punkt 2.1 femte ledd. Der forhandlingene er delegert kan bistanden også gis av arbeidsgiver- og arbeidstakersiden på virksomhetsnivå. KMD og hovedsammenslutningene er enige om at dette kun bør skje unntaksvis.

For virksomheter under "Øvrige" i vedlegg 2 til begge hovedtariffavtalene, er arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og forhandlingsberettigede organisasjoner på forbundsnivå parter i forhandlingene, med mindre disse partene blir enige om noe annet.

Organisasjonene under en hovedsammenslutning kan lokalt velge å opptre som én part i hovedsammenslutningsmodellen. For å kunne benytte hovedsammen-slutningsmodellen, må samtlige organisasjon er under vedkommende hovedsammenslutning i virksomheten/driftsenheten være omfattet, og må opptre som én part både under forhandlingene og ved en eventuell tvistebehandling. Organisasjonene avklarer under det forberedende møtet om hovedsammenslutningsmodellen skal benyttes, jf. HTA punkt 2.6.3. Organisasjonene avgjør forhandlingsdelegasjonens sammensetning, og hvilken representant som skal lede forhandlingene med arbeidsgiver. Kravene skal fremmes samlet fra «hovedsammenslutningen» til arbeidsgiver.

Det er heller ikke noe i veien for at organisasjoner samarbeider under de lokale forhandlingene, for eksempel ved å gi hverandre fullmakter. Slikt samarbeid endrer ikke partsforholdet. Hvem som er part i en eventuell tvist, vil være opp til hva de samarbeidende organisasjonene har avtalt.

Ingen kan forhandle om sin egen lønn, jf. HTA punkt 2.6.3 femte ledd nr. 8. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommende organisasjon sentralt peker ut.

For ordens skyld minner KMD om at vervet som tillitsvalgt gir kompetanse, og skal vektlegges i videre tjeneste og karriere, jf. hovedavtalen § 1 nr. 7 og § 37 nr. 6. Dette må

også tas hensyn til ved lokale lønnsforhandlinger. Arbeidsgivene må i tillegg legge til rette for at de lokale tillitsvalgte gis nødvendig fri med lønn, for å utøve sitt verv som tillitsvalgt under de lokale forhandlingene.

5. Forhandlingssteder og delegering av forhandlingsfullmakt (HTA punkt 2.2)

Lokale forhandlinger skal i utgangspunktet føres på de forhandlingsstedene som har fått forhandlingsfullmakt, slik det fremgår av vedlegg 2 til begge hovedtariffavtalene. Etter HTA punkt 2.2 er det adgang til å delegere forhandlingene fra det forhandlingsstedet som fremgår av vedlegg 2, til nivå/enhet som er driftsenhet under forhandlingsstedet.

Etter avtalen med Akademikerne er det arbeidsgiver som delegerer, etter forutgående drøftinger med de tillitsvalgte for Akademikerne på forhandlingsstedet.

Etter avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat, skal delegasjon søkes avklart mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på forhandlingsstedet. Dersom det ikke oppnås enighet, avgjør KMD spørsmålet etter drøfting med LO Stat, Unio og YS Stat sentralt.

Delegasjon kan skje for alle typer forhandlinger, dvs. både årlige forhandlinger etter punkt 2.5.1 og/eller forhandlinger på særlige grunnlag etter punkt 2.5.3. Delegasjonen kan også skje for et bestemt tidsrom, men ikke utover tariffperioden, dvs. 30. april 2020. Delegasjonen behøver ikke være lik for de to avtalene.

Konsekvensen av at forhandlingene er delegert, er at partene på driftsenhetsnivå fører endelige forhandlinger, og kan som utgangspunkt benytte alle virkemidlene i punkt 2.5.4. Arbeidsgiver på driftsenhetsnivå kan også avsette økonomiske midler, jf. punkt 2.5.1 første ledd bokstav b.

6. Lokal lønnspolitikk (HTA punkt 2.3)

Statens lønns- og forhandlingssystem forutsetter at virksomheten har en lokal lønnspolitikk, som er kjent blant de ansatte. Partene lokalt skal forsøke å komme fram til en omforent lokal lønnspolitikk om hvordan lønnssystemene skal brukes, og hvilke lønnsmessige tiltak som er nødvendige for å nå virksomhetens mål, jf. hovedtariffavtalene punkt 2.3. Den lokale lønnspolitikken skal gjelde både ved de årlige lokale forhandlingene, ved forhandlinger på særlig grunnlag og ved ansettelse.

Den lokale lønnspolitikken skal utformes slik at likelønn, kompetanse, ansvar, midlertidig ansatte og ansatte i permisjon ivaretas. De lokale partene må finne løsninger som passer den enkelte virksomhet. I den lokale lønnspolitikken skal partene nedfelle det man er enige om. Uenighet kan ikke tvisteløses. Blir man ikke enige om alt, kan en mulig løsning være å ta inn det man er blitt enige om. Hver av partene vil likevel kunne ha sine egne prioriteringer og mål for lokale forhandlinger mv.

Det er viktig at arbeidsgiver tenker helhetlig for virksomheten og har en enhetlig holdning til bruk av lønn som virkemiddel, selv om det er to hovedtariffavtaler. Det betyr bl.a. at det lokalt

må være en samlet lønnspolitikk for hele virksomheten og gjelde for alle ansatte uavhengig av organisasjonstilknytning eller ikke. Selv om det finnes en felles lokal lønnspolitikk på virksomhetsnivå, er det ikke noe i veien for at partene på driftsenhetsnivå foretar tilpasninger, dersom det er nødvendig for å ivareta behov på driftsenhetsnivået.

Det skal utarbeides nødvendige oversikter og sammenstillinger over lønn på alle nivå, fordelt på kvinner og menn, og klarlegge eventuelle forskjeller, jf. HTA punkt 2.3.

I begge hovedtariffavtalene kan arbeidstitler brukes, selv om dette ikke eksplisitt er uttalt i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat. Om arbeidstitler skal benyttes i virksomheten, Bør fastsettes i den lokale lønnspolitikken.

KMD vil understreke at prinsippet om likelønn mellom kjønnene står ved lag. I staten gjelder det også et forvaltningsrettslig likebehandlingsprinsipp. Likebehandlingsprinsippet innebærer bl.a. at arbeidsgiver ikke kan vektlegge tilknytning til en organisasjon eller at man er uorganisert, ved fastsettelse av lønn. Arbeidsgiver må være særlig oppmerksom på dette med to uliklydende hovedtariffavtaler.

Videre må arbeidsgiverne sørge for at de arbeidstakerne som ikke er medlem av en organisasjon, sikres lønnsutvikling på lik linje med de organiserte, jf. Prop. 96 S (2017-2018) side 7:

"Dei uorganiserte skal, med bakgrunn i dei einskilde verksemdene sin lønspolitikk, sikrast lønsutvikling på like linje med dei organiserte arbeidstakarane, og det er arbeidsgjevar sitt ansvar å ivareta dette."

7. Økonomi

7.1. Ramme

Den økonomiske avsetningen til de årlige lokale forhandlingene fremgår av punkt 2.5.1 i begge avtalene. Avsetningene er ulik både på virkningstidspunkt og størrelse.

Etter avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 1,9 prosent av lønsmassen for medlemmene og de uorganiserte. Virkningstidspunktet for disse er 1. juli 2018. Annet virkningstidspunkt kan ikke avtales.

Etter avtalen med Akademikerne skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 2,8 prosent av lønsmassen for medlemmene. Virkningstidspunktet for disse er 1. mai 2018. Annet virkningstidspunkt kan ikke avtales.

KMD minner om at 100 prosent av avsetningen er lagt lokalt i avtalen med Akademikerne. Dette innebærer at hele lønnsreguleringen for Akademikerne skjer lokalt, noe partene må hensynta under forhandlingene.

I avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat er 50 prosent av avsetningen lagt lokalt. Med virkning fra 1. mai 2018, ble det gitt et generelt tillegg på A-tabellen. Eventuelle kronetillegg som inngår i avtalt årslønn, er ikke regulert i det sentrale tillegget. En regulering av disse kronetilleggene må eventuelt skje i de lokale forhandlingene. I den grad det gis faste kronetillegg, skal den enkelte arbeidstakers lønn endres til det høyere lønnstrinn når dette nås.

7. 2. Beregning av avsetning til lokale forhandlinger

Grunnlaget for KMDs beregninger er lønnsstatistikken per 1. oktober 2017, og er samme metode som i 2017-oppgjøret. Dette bygger på samme tallgrunnlag som de sentrale partene er enige om i Statistikk og beregningsutvalget i staten (SBU). Med dette som grunnlag beregner KMD gjennomsnittlig årslønn for begge avtaler på den enkelte virksomhet. Det er denne årslønnen, per hovedtariffavtale, som det enkelte forhandlingssted skal benytte ved utregning av den lokale avsetningen.

I den enkelte virksomhet skal den gjennomsnittlige årslønnen multipliseres med antall årsverk i virksomheten per 1. mai 2018. Dette beløpet multipliseres deretter med prosentsatsen for de lokale forhandlingene. Denne beregningen gjøres for hver avtale.

Årsverk beregnes ut fra avtalt stillingsprosent for den enkelte ansatte per 1. mai 2017. Dersom det per 1. mai 2018 foreligger en midlertidig avtale om reduksjon/økning i stillingsprosent for en periode, legges den reduserte/økte stillingsprosenten til grunn.

Alle ansatte som mottar lønn per 1. mai skal telles med i årsverksberegningene, jf. kap. 3. Dette inkluderer som tidligere nevnt, ansatte i betalt permisjon og midlertidige ansatte. Overenskomstlønnede, timelønnte, ansatte på statens lederlønnssystem, innleide og lærlinger skal ikke telles med.

I de tilfellene der forhandlingene er delegert, og delegasjonen omfatter årlige forhandlinger etter punkt 2.5.1, skal partene på virksomhetsnivå/forhandlingssted angitt i vedlegg 2 i hovedtariffavtalene, forhandle om fordelingen av avsetningen til lokale forhandlinger. Dersom partene ikke kommer til enighet, er det ulik tvisteløsning i de to avtalene, se kapittel 13 om tvist.

7.3. Arbeidsgivers tilskudd

Den totale beregnede avsetningen til lokale forhandlinger skal brukes til forhandlinger etter punkt 2.5.1. I tillegg kan arbeidsgiver legge til midler, jf. punkt 2.5.1 første ledd bokstav b i begge avtalene.

Dersom forhandlingsstedene eller driftsenhetene legger til avsetningen av egne økonomiske midler jf. punkt 2.5.1, bokstav b, skal arbeidsgiver orientere om dette *før* forhandlingene starter, slik at samtlige parter er informert om den totale økonomiske rammen ved forhandlingsstart. Den samlede avsetning til forhandlingene skal gjennomgå i det forberedende møtet, jf. HTA punkt 2.6.3.

Arbeidsgiver kan ikke ensidig sette betingelser for hva et tilskudd til lokale forhandlinger kan benyttes til. En forutsetning for å avsette økonomiske midler fra virksomheten, er at det er budsjettmessig dekning for merkostnadene. Arbeidsgivers tilskudd bør som hovedregel fordeles forholdsmessig mellom avtalene.

8. Gjennomføring av årlige lokale forhandlinger (HTA punkt 2.5 og 2.6)

8.1. Frister

De lokale forhandlingene, jf. punkt 2.5.1 skal sluttføres innen 31. oktober 2018. Fristen er lik i begge avtalene. Dersom fristen ikke kan overholdes, må det søkes om utsettelse til KMD, som tar saken opp med hovedsammenslutningene.

Fristen for slutføring av lokale forhandlinger omfatter også de tilfellene der forhandlingene delegeres etter HTA punkt 2.2, slik at forhandlingene på delegert nivå må være ferdige før fristen for slutføring. Det er derfor viktig at partene på virksomhetsnivå prioriterer drøftinger/avklaringer om delegering og fordeling av avsetning så tidlig som mulig.

8.2. Forberedende møte før de årlige lokale forhandlingene (HTA punkt 2.6.3)

De nærmere reglene for gjennomføring av lokale forhandlinger er like i de to avtalene. Det skal holdes et forberedende møte mellom partene om gjennomføringen. I de tilfeller der forhandlingene er delegert, må det først holdes et forberedende møte på virksomhetsnivå. Partene på driftsenhetsnivå må avvente referat og protokoll fra virksomhetsnivå før de avholder sitt forberedende møte. Partene på virksomhetsnivå kan også ved enighet gi føringer for forhandlingene på driftsenhetsnivå.

Dersom lokale parter ikke avtaler noe annet, skal forhandlingene følge prosedyrene som er fastsatt i HTA punkt 2.6.3 fjerde ledd.

Lokale forhandlinger forutsetter at lønnsdata foreligger i en slik form at partene unngår uenighet om tallgrunnlaget. Før forhandlingene skal derfor partene avklare hvilke statistikker og lønnsopplysninger som skal være grunnlag for forhandlingene, jf. HTA punkt 2.6.3 andre ledd. De sentrale partene er enige om at avklaring ikke er drøfting, og partene må derfor bli enige. I begge avtalene er det gjort noen tekstlige presiseringer knyttet til statistikk- og tallgrunnlaget som de lokale partene legger til grunn i de lokale forhandlingene. Hensikten er å understreke betydningene av at de lokale partene i forkant er enige om tall- og faktagrunnlaget i forhandlingene. Da unngår man at faktagrunnlaget i seg selv blir grunnlag for diskusjon eller uenighet under forhandlingene. Det vises for øvrig til særavtale om lønns- og personalregistre § 7 om organisasjoners tilgang til personopplysninger i virksomheten.

KMD minner om at partene bør bli enige om hvor stor del av den samlede avsetningen som skal legges ut i første tilbud fra arbeidsgiver, og at første tilbud gjenspeiler krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene. Partene bør også bli enige om fremdriften av forhandlingene, herunder når krav skal fremlegges og eventuelt hvor mange tilbud og krav

partene skal utveksle.

8.3. Årlig lønnsregulering for ledere (HTA punkt 2.5.2)

KMD vil understreke at lønnsutviklingen for statens ledere over tid skal være på linje med lønnsutviklingen i arbeidslivet for øvrig. Statistikken viser at ledere i staten totalt har hatt en sterkere lønnsutvikling enn andre grupper.

Bestemmelsene om lønnsendring for ledere som er omfattet av hovedtariffavtalene, er likelydende og samlet i punkt 2.5.2 i begge avtalene.

Bestemmelsen sier at fagdepartementet eller virksomhetens styre fastsetter lønnsendring for virksomhetens øverste leder. Dette innebærer at lønn for øverste leder av virksomheten fastsettes administrativt for alle virksomhetsledere uavhengig av om de er på lederlønnskontrakter eller omfattes av HTA.

Lønnsendring for ledere på neste ledernivå fastsettes av øverste leder i virksomheten etter avtale med de forhandlingsberettigede organisasjonene. Kommer partene ikke til enighet, skal arbeidsgivers siste tilbud gjelde. Det er bare lønnsendringen som skal avtales med organisasjonene, ikke hvem som omfattes av neste ledernivå. Med neste ledernivå menes ledere med personalansvar som er direkte underlagt virksomhetens øverste leder og rapporterer direkte til denne. Neste ledernivå vil typisk utgjøre virksomhetens toppledergruppe. En ansatt uten lederansvar, som rapporterer direkte til virksomhetens øverste leder, skal ikke fastsettes av øverste leder, men skal forhandles sammen med de øvrige kravene.

Lønnsendringer for ledere som omfattes av punkt 2.5.2 må dekkes innenfor virksomhetens eget budsjett, og skal ikke dekkes av avsetningen til lokale forhandlinger. Lønnsendring kan bare foretas i tilknytning til de årlige lokale forhandlingene, eller dersom vilkårene for lønnsendring på særlige grunnlag etter punkt 2.5.3 er oppfylt.

Ledere som omfattes av HTA punkt 2.5.2, er omfattet av HTA og skal derfor telles med i årsverkene som legges til grunn i beregning av lokal avsetning, selv om de ikke belastes den lokale avsetningen.

Fordi det kun er lønnsendringer for virksomhetens øverste leder og neste ledernivå som kan skje i medhold av bestemmelsen, vil det ikke være aktuelt å delegere denne adgangen til driftsenhet.

8.4. Generelt om virkemidler (HTA punkt 2.5.4)

Bare de virkemidlene som er omtalt i punkt 2.5.4 kan benyttes under de lokale forhandlingene. Bestemmelsene er noe ulike i de to avtalene bl.a som følge av nytt lønnsstigesystem i avtalen med Akademikerne. I tillegg er det i avtalen med Akademikerne spesifisert som virkemiddel både generelle, individuelle og gruppetillegg.

Lokale forhandlinger etter avtalenes punkt 2.5.1, er hovedregelen for endring av lønn lokalt. Krav som er fremmet etter punkt 2.5.3, men som ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst, bør behandles i forbindelse med de årlige forhandlingene etter punkt 2.5.1.

De sentrale parter er enige om at virkemiddelet "opprette og endre særavtaler" som gjelder forhold av lønnsmessig art (jf. punkt 2.5.4), kan være forhandlingstema i lokale forhandlinger når:

- En av partene fremsetter krav/tilbud om opprettelse av særavtaler i tilfeller der det foreligger et grunnlag – det kan være etter punkt 2.5.1 og 2.5.3, jf. punkt 2.5.4.
- Det foreligger enighet mellom partene om å bringe inn lønnsmessige endring av løpende lokale særavtaler som forhandlingstema.

KMD vil gjøre oppmerksom på at lokale særavtaler som er i strid med hovedtariffavtalene eller sentrale særavtaler, er ugyldige. Særavtaler som inngås på driftsenhetsnivå kan heller ikke stride mot særavtaler inngått på virksomhetsnivå. Vi viser forøvrig til PM 10/99 og PM 16/99 om inngåelse av særavtaler mv, jf. HTA punkt 2.5.4.

Omgjøring/endring av stillingskoder er en forhandlingssak. Omgjøring/endring av en stillingskode til en annen kan være aktuelt dersom det har skjedd vesentlige/reelle endringer i en stillings arbeids- og/eller ansvarsoppgaver. Partene kan bli enige om å endre stillinger fra en stillingskode til en annen for en navngitt arbeidstaker, eller for en gruppe. Ansettelsesmyndigheten skal ikke behandle endringen. Ved omgjøring/endring av stillingskode er det bare de stillingskoder som er nedfelt i hovedtariffavtalenes gjennomgående lønnsplan, eller den enkelte etatslønnsplan, som skal benyttes.

KMD anser det som uheldig at omgjøring *til* lederstillinger skjer ved forhandlinger. lederstillinger skal lyskes ut for å sikre den nødvendige konkurranse.

8.5. Avslutning, protokoll og evaluering

Bestemmelsene om protokoll, avslutning og evaluering er videreført som tidligere. Det skal føres protokoll (møtebok) fra de lokale forhandlingene, med slikt innhold som fremgår av tjenestetvistloven § 9:

"Uvedkommende har ikke adgang til forhandlingsmøtene. Det føres møtebok. I denne tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter og dokumenter som fremlegges, de krav som fremsettes og sluttresultatet av forhandlingene. Skal det gis svar på fremsatte forslag, fastsettes en frist som tas inn i møteboken.

Ved forhandlingenes slutt kan partenes forhandlere, for sitt eget vedkommende, kreve inntatt i møteboken erklæringer som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de har inntatt.

Møteboken underskrives av forhandlerne og sendes straks hver av partene i avskrift."

Der forhandlingene er delegert, skal protokollen sendes til overordnet forhandlingssted slik at

partene på virksomhetsnivå blir orientert om forhandlingsresultatet.

Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger, jf. hovedtariffavtalene punkt 2.6.3 fjerde ledd nr. 9. Der forhandlingene er delegert, bør evalueringen av forhandlingene, på driftsenhetsnivå, foreligge før partene på virksomhetsnivå evaluerer sine forhandlinger.

9. Kostnadsberegning

Utgangspunktet for beregningene av lønnstillegg i de årlige lokale forhandlingene er avtalt årslønn per virkningsdato.

Avsetningen til de lokale forhandlingene beregnes for 12 måneder og er uten arbeidsgiveravgift, feriepengetillegget mv.

Budsjettvirkningen for de lokale forhandlingene 2018 utgjør derimot henholdsvis 6/12 av avsetningen i avtalen LO Stat, Unio og YS Stat, og 8/12 av avsetningen i avtalen med Akademikerne.

10. Tvist

Reglene for tvisteløsning er fremdeles ulike i avtalen med Akademikerne og i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat. Nedenfor følger en stikkordsmessig oversikt over hvilke uenigheter som kan bringes inn for tvisteløsning etter de to avtalene:

Tema	Avtalen med Akademikerne	Avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat
Delegasjon av forhandlingssted	Arbeidsgiver avgjør	KMD avgjør etter drøfting ved uenighet
Fordeling av avsetning til årlige lokale forhandlinger (punkt 2.5.1) der forhandlingene er delegert	Fordeling til driftsenheter forholdsmessig etter lønnsmassen ved uenighet	Uenighet kan bringes inn for Statens lønnsutvalg
Lønnsendringer ved årlige lokale forhandlinger (punkt 2.5.1) og på særlig grunnlag (punkt 2.5.3 nr. 1) på delegert nivå	Uenighet bringes inn for partene på virksomhetsnivå	Uenighet bringes inn for partene på virksomhetsnivå
Lønnsendringer ved årlige lokale forhandlinger (punkt 2.5.1) og på særlig grunnlag (punkt 2.5.3 nr. 1) på virksomhetsnivå/forhandlingsstedet i vedlegg 2	Uenighet bringes inn for Statens lønnsutvalg	Uenighet bringes inn for Statens lønnsutvalg.

Ved forhandlinger på virksomhetsnivå kan tvist i avtalen med Akademikerne om endring av lønsplassering etter punkt 2.5.1 og etter forhandlinger på særlige grunnlag etter punkt 2.5.3

nr. 1, bringes inn for Statens lønnsutvalg etter punkt 2.7.2. I avtalen med LO Stat, Unio og YS stat kan i tillegg uenighet om fordeling av avsetningen til delegerte forhandlinger etter punkt 2.5.1 tvisteløses. Det er bare parter på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 som kan bringe tvister i forbindelse med lokale forhandlinger inn for Statens lønnsutvalg.

Frist for å varsle om at saken bringes inn for Statens lønnsutvalg er ordinært 2 uker etter at forhandlingene er avsluttet. Dersom saken først er behandlet etter punkt 2.7.1, er varslingsfristen 1 uke. Stevning til Statens lønnsutvalg må inngis innen 3 uker etter at varslingsfristen er utløpt. Dersom saken først er behandlet etter punkt 2.7.1, er fristen for å inngi stevning 2 uker etter at varslingsfristen er utløpt.

Før stevning tas ut, skal KMD og den hovedsammenslutningen som er berørt, orienteres om tvisten. Hensikten er å gi de sentrale parter kunnskap om uenigheten, slik at de får anledning til å uttale seg. Dersom tvisten gjelder fordeling av avsetning til lokale forhandlinger, bør de lokale partene raskt kontakte KMD og hovedsammenslutningene for veiledning.

Statens lønnsutvalg kan i særlige tilfeller behandle tvister der fristene er overskredet.

Avtaleresultatet mellom de av partene som måtte være enige, kan ikke iverksettes før kjennelse fra Statens lønnsutvalg foreligger. Dette prinsippet gjelder i utgangspunktet også ved forhandlinger etter punkt 2.5.3 nr. 1, dersom det er flere krav som har blitt behandlet i en og samme forhandling.

11. Taushetsplikt og innsyn i lønnsopplysninger

Offentleglova, personopplysningsloven og særavtale om lønns- og personalregistre m.m. regulerer spørsmål om taushetsplikt og hva som kan gis ut av opplysninger. Partene kan før forhandlingene bli enige om hvordan opplysninger skal håndteres gjennom de ulike fasene. Offentleglovas regler gjelder for materiale som utformes til lokale forhandlinger. Hovedregelen er at alt er offentlig med mindre det er hjemmel for å unndra. Det følger av kutyme at det er taushetsplikt under forhandlingene.

Partene har både før, under og etter lønnsforhandlingene taushetsplikt om personlige opplysninger som kommer fram om enkeltpersoner i forbindelse med forhandlingene. Dette følger blant annet av offentliglova § 13, jf. forvaltningsloven § 13 første ledd nr. 1, men også av den gjensidige lojalitetsplikt mellom partene. Opplysninger som ikke er tatt opp med den enkelte, bør ikke fremlegges under forhandlingene.

Protokollen fra forhandlingene er offentlig og skal utleveres til den som ber om det. Det kan ikke avtales at protokollen skal unntas offentlighet. Det skal ikke fremgå av protokollen hvilken organisasjon den ansatte tilhører. Organisasjonstilknytning er en sensitiv opplysning, jf. personopplysningsloven § 2 nr. 8 e, offentliglova § 13 og forvaltningsloven § 13. Opplysning om lønn og godtgjørelse til enkeltpersoner skal ikke gjøres tilgjengelig på internett/intranett, jf. § 7 andre ledd, bokstav e i forskrift til offentliglova.

Oversikt over ansattes lønn og godtgjørelser, er offentlige og kan kreves utlevert. Dokumentet

kan imidlertid ikke inneholde opplysninger om organisasjonstilknytning. Organisasjoner med forhandlingsrett kan gis tilgang til opplysninger om andre enn egne medlemmer, jf. Særavtale om lønns- og personalregistre § 7 nr. 2.

12. Rapportering

Alle forhandlingsstedene skal rapportere til KMD etter slutførte forhandlinger. KMD utarbeider et skjema som skal benyttes til rapportering. Skjemaet blir oversendt, sammen med beregningen av avsetningen til det enkelte forhandlingssted. KMD vil samtidig sette frist for tilbakemelding.

13. Diverse

KMD minner om at avtalen med Akademikerne ikke lenger inneholder lønnsrammer, men er erstattet av en lønnsstige. Innplassering i stigen gjøres ut fra faktisk ansiennitet i stilling. Ved ansettelse i ny stilling, innplasseres arbeidstakeren på ansiennitet 0 i stigen. Det vises for øvrig til PM 10/2018.

Det er ikke lenger sentralt avtalte minstelønner i stillingskodene for Akademikerne, bortsett fra sikringen (kr 449 400) for de stillinger som krever høyere akademisk utdanning, og for stillinger som i HTA for Akademikerne vedlegg 1 er merket 1 *, jf. HTA § 3. For stillinger merket 1 i HTA vedlegg 1 i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat, innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning i minimum ltr. 51 (kr 449 400), jf. HTA § 5 B. I den lokale lønnspolitikken bør partene bli enige om lønsplassering (minstelønn i virksomheten/driftsenheten) for den enkelte stillingskode uavhengig av avtaleområdet.

Hva som regnes som høyere akademisk utdanning er nærmere beskrevet i Statens personalhåndbok punkt 7.3.5 (departementets kommentarer).

Med hilsen

Grete A. Jarnæs (e.f.)
avdelingsdirektør

Anne E. Sæther
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Kopi:
Hovedsammenslutningene i staten
Difi

Orienteringssaker

OS 21/18 Tilbakemelding - Etatsstyring 2018 2018/3408

ORIENTERINGSSAK

Til:	Møtedato:	Sak:
Universitetsstyret	06.09.2018	21/18

Tilbakemelding - Etatsstyring 2018

UiT mottok 29.06.18 tilbakemelding på etatsstyring 2018 fra Kunnskapsdepartementet i brevform, dette ligger som vedlegg til saken.

Utviklingsavtalen inngått mellom UiT og KD i 2018 er ikke del av tilbakemeldingen da det fortsatt er relativt kort tid siden avtalen ble inngått. Målene i utviklingsavtalen vil være tema for etatsstyring i 2019, da det også vil bli gjennomført et etatsstyringsmøte mellom representanter for KD og ledelse/styre ved UiT.

Innhold i tilbakemeldingen og videre oppfølging

I tilbakemeldingen gjennomgås flere sider ved UiTs resultater og måloppnåelse.

- Kvalitet i høyere utdanning
- Lærerutdanning
- Humaniora
- Forskning og innovasjon
- Digitalisering
- God ressursbruk og forvaltning
- Øvrige tilbakemeldinger

Tilbakemeldingen fra KD legges med dette frem for styret til orientering.

UiT vil rapportere på alle områdene og på Kunnskapsdepartementets sektormål i årsrapporten som legges frem for styret i februar 2019.

De områdene hvor UiT har spesielle utfordringer vil bli prioritert i arbeidet med virksomhetsplan for 2019. Dette gjelder ikke minst ekstern finansiering, gjennomstrømming og publisering.

Forslag til virksomhetsplan for 2019 vil bli forelagt styret i november 2018.

Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Anders Torgeir Lind

Etatsstyring 2018

Tilbakemelding til Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet (UiT) (ikke møte)

Profil og utviklingsstrategi

Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet (UiT) er et breddeuniversitet som utnytter sin sentrale beliggenhet i nordområdene, sin faglige kompetanse og sine tverrfaglige fortrinn til å møte regionale og globale utfordringer. UiT er i front på flere områder innenfor arktisk forskning og utdanning og søker å styrke sin arktiske profil. UiT spiller også en viktig rolle i utviklingen av nordområdepolitikken og i implementering av regjeringens nordområdestrategi.

UiT har et særlig ansvar for å drive forskning og utdanning som kan skape attraktive samfunn i nord. Samfunnsansvaret innebærer blant annet å forsyne landsdelen med kvalifiserte kandidater fra sentrale profesjonsutdanninger. UiT lever opp til strategien *Drivkraft i nord* ved å være en pådriver for kommersialisering av forskningsresultater, og å samarbeide med regionale forskningsmiljøer og regionalt samfunns- og næringsliv.

I 2018 er det 50 år siden Stortinget fattet vedtak om etablering av et universitet i nord. I løpet av de siste ti årene har UiT vært gjennom en krevende fusjonsprosess med fire fusjoner og en lokalisering på ti steder. Departementet anerkjenner det omfattende og pågående arbeidet med utviklingen av den faglige og fysiske organisasjonsstrukturen. Det er mye å feire i jubileumsåret.

UiT inngikk en utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet i 2018. Avtalen inneholder fem hovedmål:

- UiT skal være ledende innen utdanning og forskning om Arktis, og styrke sin posisjon som Norges arktiske universitet
- UiT skal bidra til mer samarbeid og bedre arbeidsdeling i sektoren
- UiT skal utvikle flere fagmiljø på høyt nasjonalt og internasjonalt nivå, spesielt innenfor de fem tematiske satsingsområdene
- UiT skal heve undervisningskompetansen til sine ansatte og arbeide mer systematisk å bedre studiekvaliteten
- UiT skal oppnå bedre strategisk styringsevne og utnytte sine ressurser mer effektivt

Ettersom utviklingsavtalen kun har vært gjeldende i et halvt år, er det for tidlig å vurdere måloppnåelsen ut ifra disse målene. Målene i utviklingsavtalen skal realiseres innen våren 2020 og første dialog om utviklingsavtalen er etatsstyringsmøtet våren 2019.

Forsknings- og høyere utdanningsministeren har fem prioriterte områder denne stortingsperioden: kvalitet i høyere utdanning, lærerutdanning, øke næringslivets innsats og involvering i forskning, grønt skifte og digitalisering.

Resultater og måloppnåelse

• Kvalitet i høyere utdanning

UiT gjorde sammen med NTNU et pionerarbeid for å etablere kriterier for merittering på grunnlag av undervisningsoppgaver. Det er positivt at seks fagpersoner har fått tittelen meritterte undervisere. Videre anerkjenner departementet at UiT har gjennomført en omfattende gjennomgang av studieprogramporteføljen som har gitt en reduksjon i antall studieprogram både på bachelor- og masternivå. Studieprogramporteføljen er under stadig utvikling, og det er positivt.

UiT har i flere år arbeidet med å øke gjennomstrømningen, men tiltakene har ikke hatt ønsket effekt. Det er en svak økning i gjennomføringen på bachelorutdanningene, men tilbakegang på master- og ph.d.-utdanningene. I 2018 setter universitetet i gang et arbeid for å forbedre studieprogramledelsen og gjør også analyser av forskjeller i gjennomstrømning mellom fakultetene slik at de som har dårligst gjennomføring kan lære av de beste. Departementet merker seg at UiT følger disse prosessene for å se om de har ønsket effekt på gjennomstrømningen.

Kandidatproduksjonen på medisin-, odontologi- og psykologiutdanningene er god, mens det er utfordringer på flere av helsefagutdanningene. Utviklingen fra 2016 går i positiv retning for de fleste av utdanningene, men for fysioterapi- og jordmorutdanningene er utviklingen negativ. Der kandidatmåltallene ikke nås, forventer departementet at UiT gjennomfører nødvendige tiltak.

Det er positivt at alle studieprogrammene skal ha kvalitetssikrede opplegg for utvekslingsopphold for sine studenter i løpet av 2018. Dette er også i tråd med målene i utviklingsavtalen. UiT har hatt økning i utreisende studenter i Erasmus+-programmet, men ligger under snittet for statlig sektor. Departementet ser at det jobbes godt og forventer at dette gir positiv utvikling på det internasjonale feltet.

Universitets- og høyskolesektoren har en nøkkelrolle i å ruste kandidatene for et arbeidsliv i kontinuerlig omstilling, både gjennom grunnutdanning og videreutdanning på sine områder. Institusjonene må samarbeide med arbeidslivet om utvikling av relevante tilbud og tilpassede læringsformer. Styret ved UiT har vedtatt å opprette et utvalg som skal gi råd om hvordan universitetet på lang sikt kan møte kompetanseutfordringer i landsdelen gjennom å styrke utdanningssamarbeidet med arbeidslivet. Funnene fra utvalget kan bidra til å styrke samarbeidet med regionale innovasjonsmiljøer og næringsliv, og til å integrere innovasjon og entreprenørskap bedre i utdanningsløpene. Departementet mener at rollen til Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) bør vurderes i dette arbeidet. Det er viktig at institusjonene finner en form på RSA som løser det regionale samfunnsoppdraget.

• Lærerutdanning

UiT har store utfordringer med å møte kandidatmåltallene for lærerutdanningene, og spesielt på GLU 1 – 7, PPU og faglærer. Her forventer departementet at universitetet iverksetter nødvendige tiltak for å nå måltallene.

UiT har en ambisjon om å ha nasjonalt ledene lærerutdanninger. Departementet merker seg at UiT mener at dette er realisert når det gjelder utvikling av nytt faginnhold og nye praksistilbud/universitetsskoler. De nye femårige grunnskolelærerutdanningene får imidlertid ikke tilfredsstillende resultat på studentevalueringer.

Som det fremgår av utviklingsavtalen må UiT både ta et større ansvar for å rekruttere flere studenter til sine lærerutdanninger, og departementet viser til tildelte midler til rekruttering til lærerutdanning og kvalifisering for læreryrket. Det forventes en intensivering av utviklingsarbeidet knyttet til kvalitet i lærerutdanningene, som ble startet opp gjennom blant annet etableringen av ProTed. Erfaringene fra Pilot i Nord og ProTed-prosjektene skal anvendes aktivt i institusjonens studiekvalitetsarbeid. Universitetet har hatt brukbare søkertall til grunnskolelærerutdanningene og det er ikke noen påfallende nedgang som følge av skjerping av karakterkravet i matematikk. Dette gir et handlingsrom som må utnyttes til å holde trykket oppe i arbeidet med å rekruttere flere sterke søkere, med større forutsetninger for å gjennomføre utdanningen, noe som i seg selv er en hjelp til å heve studiekvaliteten. Universitetet bør se mulighet for å tilby desentralisert utdanning inn i dette bildet.

- **Humaniora**

Departementet viser til Meld. St. 25 (2016–2017) *Humaniora i Norge* og omtalen av denne i tildelingsbrevet for 2018. Departementet forventer at universitetet arbeider langsiktig for å følge opp politikken i meldingen. Noen sentrale mål er: (1) Mer humanistisk forskning med relevans for samfunnsutfordringene, (2) økt oppmerksomhet omkring behovene i arbeidslivet og humaniorakandidatenes karrieremuligheter og (3) økt deltakelse av disiplinfaglige humanioramiljøer i lærerutdanning og utvikling av skolen.

Departementet merker seg at Forskningsrådets evaluering av humanistisk forskning ved UiT i stor grad var positiv. Departementet forventer at UiT jobber med oppfølgingstiltak og merker seg at det jobbes med en handlingsplan for å øke internasjonalisering og mobilitet blant egne ansatte som oppfølging av evalueringen. Videre forventer departementet at UiT har stor oppmerksomhet på Nord-Norges behov for humanistiske fag, særlig språkfag, og i den forbindelse samarbeider med relevante universiteter og høyskoler der det måtte være hensiktsmessig for å gi et godt tilbud. Departementet vil også følge med på humanistenes søkning til Forskningsrådet og Horisont 2020 de neste årene.

- **Forskning og innovasjon**

Departementet ser positivt på at andelen tildelinger fra Forskningsrådet viser en økning de siste par årene, og anerkjenner at UiT forventer ytterligere økning i tildelinger fra Forskningsrådet. UiTs tilslag i Horisont 2020, EUs rammeprogram for forskning og innovasjon, viser en positiv utvikling det siste året. Tildelingene viser en balanse i prosjekter mellom søyle 1 (eksellens) og 2 (samfunnsutfordringene), men med lav uttelling på søyle 3 (industrielt lederskap). Departementet forventer at UiT arbeider videre med å styrke resultatene, spesielt innenfor områdene som fremgår av utviklingsavtalen.

UiT viser nedgang i andre BOA-inntekter de siste tre årene. Departementet forventer at universitetet setter i verk tiltak for å snu denne trenden. UiT hadde i 2017 en nedgang i publiseringspoeng per ansatt, og ligger under snittet for sektoren på denne indikatoren.

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, og sammenfaller godt med prioriteringene i langtidsplanen for forskning og høyere utdanning. Klimaendringer med økt interesse for Arktis, det grønne skiftet og nasjonal satsing på hav gjør UiTs forskning svært aktuell. Departementet forventer at UiT oppnår resultater på satsingene og tar tak i sine dokumenterte utfordringer i konkurransen med andre institusjoner nasjonalt og internasjonalt.

Det er viktig at god tilgang til vitenskapelig litteratur for norske forskere kan opprettholdes på en måte som er økonomisk bærekraftig for institusjonene. Det er ønskelig med mer og bedre bruk av forskningsresultater i næringslivet, i offentlig sektor og blant allmennheten. Norske forskeres datasett bør være enkle å finne, gjenbruke og videre bruke for andre forskere, forvaltning og næringsliv. Departementet forventer derfor at UiT fortsetter å arbeide aktivt for å fremme åpen publisering, øke deponeringen av artikler i vitenarkiver og bedre tilgjengeliggjøringen og tilretteleggingen av forskningsdata for gjenbruk og videre bruk. Tilstandsrapporten viser at UiT har potensial for vekst på arkivering av publikasjoner i vitenarkiv.

- **Digitalisering**

Departementet merker seg at det jobbes godt med digitalisering av utdanningen, og at dette er en viktig del av arbeidet for å øke studiekvaliteten. To store satsinger; digital eksamen og innføring av Canvas som ny læringsmiljøplattform har vært supplert av flere mindre prosjekter for å øke bruken av digitale løsninger i undervisningen. Videre har UiT laget en digitaliseringsstrategi som følges opp gjennom handlingsplaner. Arbeidet bør støtte opp under digitaliseringsstrategien for universitets- og høyskolesektoren.

IKT-sikkerhet: Det er positivt at UiT har etablert et styringssystem for informasjonssikkerhet (SIS) og at en større oppdatering er under gjennomføring i forbindelse med ny personvernforordning. KD forutsetter at internkontrollen med informasjonssikkerhet etterleveres i praksis.

GDPR: Stortinget vedtok ny personopplysningslov 28. mai 2018. EUs personvernforordning (GDPR) gjennomføres i den nye personopplysningsloven som tidligst vil kunne tre i kraft i juli 2018. Det nye personvernregelverket gir enkeltpersoner sterkere rettigheter og virksomhetene noen nye plikter. Det blir bl.a. strengere krav til risiko- og konsekvensutredninger, plikt til å føre protokoll over alle behandlingsaktiviteter og å bygge personvern inn i nye IKT-løsninger. Departementet forutsetter at UiT tilpasser rutiner og iverksetter tiltak som sikrer etterlevelse av det nye personvernregelverket. Nyttig informasjon finnes på UNINETTs og NSDs hjemmesider.

- **God ressursbruk og forvaltning**

Administrativt samarbeid:

Det ble høsten 2016 laget en samarbeidsavtale mellom UiT og Samisk høgskole (SA) . Målet med samarbeidet mellom UiT og SA er blant annet å styrke personalområdet samt studie- og forskningsadministrasjonen ved SA. Gjennom samarbeidet skal det generelle kompetansenivået ved SA styrkes, samtidig som man forbedrer rutiner, prosesser og etterlevelse av lov- og avtaleverk. Årets SAKS-midler skal i hovedsak brukes til å flytte serverdrift fra SA til UiT.

Departementet har en klar forventning om at samarbeidet blir fulgt opp av både UiT og SA når det gjelder administrativt og teknisk samarbeid.

Departementet har videre merket seg at UiT deltar i det nyetablerte BOTT-samarbeidet sammen med UiO, NTNU og UiB. Samarbeidet skal styrke institusjonene på administrative- og tekniske tjenester. Departementet ser positivt på dette.

Avbyråkratisering og effektivisering

UiT har gjennomført fire fusjoner på under ti år og er lokalisert på ti studiesteder. Departementet registrerer at den siste perioden har vært preget av en krevende organisatorisk omstilling. Departementet merker seg videre at UiT har et flerårig prosjekt for å møte forventninger til avbyråkratisering og effektivisering. Ett av tiltakene er etablering av flere fellestjenester fra høsten 2018. Departementet ser det som naturlig at effektene av disse endringene kommenteres i årsrapporten for 2018.

Avsetninger

UiT har et for høyt nivå på sin avsetning av mottatte bevilgninger ved utgangen av 2017. Avsetningene har også økt siden 2016. Departementet kan ikke se at det er gitt forklaring på behovet for et så høyt nivå og forventer at avsetningsnivået reduseres i 2018.

Campusutvikling

Bygningers verdiskapning for sektoren er knyttet til i hvilken grad campus legger til rette for og støtter institusjonenes strategi og måloppnåelse. Institusjonen er ansvarlig for at arealene brukes på best mulig måte. Nye læringsformer, arbeidsformer og arbeidsredskaper, ikke minst innenfor IKT, krever og legger til rette for nye måter å planlegge og sikre arealeffektivitet.

Departementet merker seg at UiT jobber med campusstrategier og ser frem til å bli orientert om hvordan en strategiene kan legge til rette for en fremtidsrettet og god utnyttelse av campusene. UiT har de siste årene funnet gode løsninger for utvikling av bygg innenfor egne budsjetttrammer og departementet vil anerkjenne UiT for å ta aktive grep på dette feltet.

Museumssamlingene

Departementet er opptatt av arbeidet for å sikre samlingene ved museet. Vi ser imidlertid med bekymring på tallene i tilstandsrapporten på brannsikring og vannskaderisiko. Det samme gjelder bevaringsindikatorer som luftfuktighet og temperatur. Vi ser også et forbedringspotensial på rutiner og beredskap. Departementet anmoder om å gjøre nødvendige tiltak for å sikre samlingen i nåværende lokaler. Vi merker oss også at UiT har et stort forbedringspotensial på registrering av objekter/samlinger på web, og forventer en bedring.

Personale

UiT har hatt god utvikling på andelen kvinner i dosent- og professorstillinger, det er bra og departementet forventer at denne utviklingen fortsetter. UiT har hatt økning i midlertidig ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger og ligger på over 20 prosent i 2017. Dette er for høyt og departementet forventer at andelen går ned.

Tiltak for å forebygge seksuell trakassering: Det har vært mye oppmerksomhet om trakassering, særlig seksuell trakassering, i akademisk. I universitets- og høyskolesektoren er det skjeve maktforhold, både mellom ansatte, mellom ansatte og studenter og mellom studenter, som innebærer særlig risiko for trakassering. Lovverket slår fast at studenter og ansatte skal ha fullt forsvarlig lærings- og arbeidsmiljø. Departementet mener universitets- og høyskolesektoren har tatt problemene på alvor, bl.a. er det gjennom Universitets- og høyskolerådet etablert en arbeidsgruppe for arbeidet med å bekjempe trakassering. Departementet forventer at alle universiteter og høyskoler fortsetter arbeidet med å bekjempe trakassering.

Øvrige tilbakemeldinger

Læringer: UiT har lavere andel læringer per administrativt ansatte enn gjennomsnittet i sektoren. Departementet ber om at virksomheten følger opp dette og rapporterer om oppfølgingen i neste årsrapport jf. krav i tildelingsbrevet for 2018.

Samfunnssikkerhet og beredskap: Departementet viser til at kravene for risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS) er minimum annet hvert år, og forutsetter at UiT gjennomfører ROS-analyse i 2018. Det forutsettes videre at avvik som ble påpekt etter tilsynet 17.11.2017 følges opp etter angitte frister.

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
06.09.2018

Sak:
25/18

Stillings- og resultatkrav for universitetsdirektøren ved UiT Norges arktiske universitet

Innstilling til vedtak:

Universitetsstyret gir rektor fullmakt til å ferdigstille stillings- og resultatkrav for universitetsdirektøren for perioden 1.10.2018 til 30.9.2019, basert på de innspill og vurderinger som framkom i møtet.

Begrunnelse:

Universitetsdirektøren ved UiT inngår i den felles statlige ordningen kalt Statens lederlønnssystem. Det er ca. 300 toppledere som er tilknyttet systemet, blant annet departementsråder og ekspedisjonssjefer i departementene samt toppledere i større etater og institusjoner, fylkesmenn og politimestere.

Det innebærer at det årlig skal fastsettes stillings- og resultatkrav, og gjøres en vurdering av lønsplassering. Det ble i brev av 16.3.2016 fra Kunnskapsdepartementet delegert til styret å følge opp retningslinjene for statens lederlønnskontrakter, med unntak av endringer av lønn.

Den kontrakt som inngås med Universitetsdirektøren består av to deler som til sammen utgjør lederens arbeidsavtale. Del I – Almennelige arbeidsvilkår – inneholder de generelle lønns- og arbeidsvilkårene som gjelder i arbeidsforholdet, som normalt vil ligge fast. Del II – Stillings og resultatkrav og lønn – inneholde de krav til resultater som gjelder for stillingen og lederens lønn innen rammen for lønnsintervallet. Vilkårene i Del II fastsettes årlig og gjelder for 1 år av gangen.

UiT har adgang til å sende eventuelle forslag til endring av lønnsnivå til departementet innen 1.10.2018, med begrunnelse basert på stillings- og resultatkrav. Ettersom lønn for universitetsdirektøren ved UiT nylig er fastsatt, anses det ikke som aktuelt å gjøre bruk av denne anledningen for inneværende år.

Universitetsstyret bes i denne saken om å vurdere det framlagte forslaget til stillings- og resultatkrav for perioden 1.10.2018 – 30.9.2019. Forslaget er basert på rektors vurderinger og på medarbeidersamtale mellom rektor og universitetsdirektør.

Anne Husebekk
rektor

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Gøril Heitmann

Vedlegg til lederlønnskontrakten - Stillings- og resultatkrav for universitetsåret 2018/2019

Del A: Krav til resultater	Mål og resultater kommende år Resultater ihht. tildelingsbrev/disponeringsskriv, strategiplan, VP og Prop. 1 S
<p>Hovedmål 1: <i>Lede den administrative virksomheten ved UiT som en samlet administrasjon</i></p> <p>Hovedmål 2: <i>Være sekretær for styret og iverksette vedtak som treffes i UiTs styringsorgan</i></p> <p>Hovedmål 3: <i>Sørge for at den samlede økonomi- og formuesforvaltning skjer i samsvar med gjeldende bestemmelser.</i></p> <p>Viktige satsinger: <i>Økt kvalitet i utdanningene</i></p> <p>Fellesføring(er): <i>Støtte opp under digitaliseringsstrategien til universitets- og høyskolesektoren</i></p> <p><i>Sørge for fungerende beredskapsfunksjon</i></p> <p>Bidrag til resultatoppnåelse utenfor egen avdeling/-virksomhet/ sektor: <i>Øke samarbeidet og bedre arbeidsdelingen i sektoren.</i></p> <p>Årets bidrag til virksomhetens utviklingsmål: <i>Bedre den strategiske styringsevnen.</i></p>	<p>1) Igangsette nye fellestjenester og få ny administrativ organisering i drift. Den nye administrasjon skal ha tre kjennetegn: brukerorientert, effektiv og robust.</p> <p>2) I samråd med rektor forberede og gi tilrådning i saker som legges frem for styret.</p> <p>3) Utarbeide og følge opp virksomhetsplan for å sikre at ressurser og eiendom disponeres i samsvar med vedtak.</p> <p>4) Utarbeide og legge fram for styret budsjettforslag og årsregnskap, og holde rektor løpende orientert om regnskapets stilling og andre forhold av betydning for UiTs virksomhet</p> <p>a) Iverksette tiltak for å redusere UiTs nivå på avsetninger b) Iverksette tiltak for å øke BOA inntektene c) Samarbeid for sikring av effektiv bruk av forskningsfartøy d) Sikre godt samarbeid og utvikling i UiTs byggeprosjekter</p> <p>5) Iverksette kvalitetssystem for utdanning 6) Legge til rette for økt gjennomstrømming</p> <p>7) Sikre etterlevelse av det nye personvernreglementet 8) Sikre internkontroll med informasjonssikkerhet 9) Starte opp arbeidet med modernisering av IT infrastruktur ved UiT (programstyring av DigU)</p> <p>10) Følge opp KD's tilsyn med UiTs beredskap for å sikre at det gjennomføres ROS analyser, planverket oppdateres og øvelser gjennomføres.</p> <p>11) Delta i BOTT-samarbeidet for å styrke universitetet på administrative- og tekniske tjenester. 12) Følge opp administrativt og teknisk samarbeid med Samisk høyskole</p> <p>13) Iverksette nødvendige styringssystem for å følge opp tiltak som skal oppfylle Drivkraft i nord. 14) Iverksette campusålaner som legger til rette for en fremtidsrettet og god utnyttelse av campusene.</p>

Utnytte ressursene mer effektivt	15) Oppfylle overordnet gevinstplan for gjennomføring av ADM2020 16) Sikre planlegging og implementering av fusjon mellom TMU og Kunstfak 17) Utvikle nye ledermøtearenaer 18) Sikre planlegging og oppstart av lederutviklingsprogram for studieledere og forskningsgruppeledere
Del B: Utvikling av eget lederskap	Utviklingsplan
God og trykk ledelse Komfortabel i lederrollen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gjennomgå medietrening – personlig opplæring 2. Bygge sterkere nettverk mot andre institusjoner og KD 3. Vurdere å søke Forsvarets Høyskole eller andre relevante lederprogram 4. Vurdere behov for mentor

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
06.09.2018

Sak:
26/18

Håndtering av økonomiske avsetninger ved UiT – oppfølging av styresak S 19/18

Innstilling til vedtak:

1. Institusjonens nivå på avsetninger på Kunnskapsdepartementets budsjettområde skal bygges ned over en 3-årsperiode, og skal innen 2021 ikke overstige 10% av KD-bevilgningen. For den enkelte fagenhet skal nivå ikke overstige 7%.
2. Det omdisponeres midler fra alle fag- og administrative enheter som har avsetninger over fastsatte nivå slik:
 - a. Nivå som overstiger 10% i avlagt årsregnskap 2019
 - b. Nivå som overstiger 7% i avlagt årsregnskap 2020
3. Universitetsdirektøren gis fullmakt til realisering av planlagte og vedtatte investeringsprosjekter fra inneværende år. Disse finansieres over tid med omdisponerte midler og/eller fremtidige justeringer i basisbevilgningen til enhetene.
4. Universitetsdirektøren bes i samarbeid med fagenhetene, å iverksette arbeid som bidrar til realisering av faglige mål og økt resultatoppgjør som bidrar til nedbygging av avsetninger på enhetene.

Innledning

Sak om universitetets avsetninger ble lagt frem for universitetsstyret i møte 19.juni 2018, sak S 19/18. Universitetsstyret ba om ytterligere utredning og avklaring av flere problemstillinger blant annet risiko for at omdisponerte midler blir liggende ufordelt på annet sted i organisasjonen og ikke kommer til alternativ utnyttelse. Styret ba også om en nærmere analyse av årsaker til hvorfor avsetningene ved UiT øker til tross for de siste års arbeid med store og ressurskrevende byggeprosjekter.

Siden forrige styremøte og behandlingen av sak S19/18 har UiT som ledd i etatsstyringen mottatt en tilbakemelding fra Kunnskapsdepartementet der KD uttrykker en forventning om at UiTs avsetninger skal reduseres allerede inneværende år. Dette vil kreve særskilte tiltak som det ikke var tatt høyde for i den behandlingen av saken styret foretok i juni.

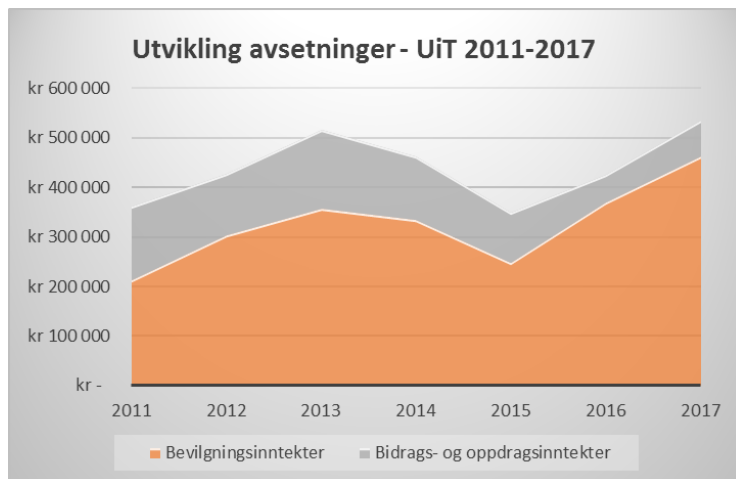
I dette saksframlegget gis det først en kort redegjørelse for hvorfor avsetningsnivået øker ved UiT. Deretter foreslås det normtall for hvor mye avsetninger som skal tillates ved UiT, og til slutt foreslås tiltak som avsetningene på kort og mellomlang sikt kan benyttes til å finansiere.

Tall og analyser i saksfremlegget vil være rapporterte tall fra årsregnskapet 2017. Grunnlag for et konkret arbeid med omdisponeringer vil bli årsregnskapstall for 2019, som vil først være klar medio mars 2020. Endringer i tallgrunnlag frem til mars 2020 må derfor påregnes.

For nærmere oversikt over grunnlag for sak om UiTs avsetninger, vises det til styresak S 19/18.

Hvorfor øker avsetningene ved UiT?

Den økonomiske forklaringen på økte avsetninger, er at tildelt bevilgning er større enn forbruk av midler. De siste års byggeaktivitet (400 mill kr fra 2014), har heller ikke ført til å at totalnivået på UiTs avsetninger er gått ned. Figuren under viser at avsetningene øker igjen fra 2016.



I en del sammenhenger blir avsetningene referert til som «frie midler». Dette er korrekt begrepsbruk i den forstand at en stor del av midlene ikke er bundet til institusjonens sentrale forpliktelser og/eller øremerket i tildelingen til UiT. Slike midler kan derfor i prinsippet (re-) fordeles internt på institusjonen. Men betegnelsen «frie midler» er misvisende hvis man ut fra dette antar at de samme midlene i sin helhet er udisponerte, altså ikke er satt av til bestemte tiltak internt på institusjonen. Går man inn i de enkelte fakultetenes budsjetter vil man se at avsetningene i stor grad blir disponert lokalt, d.v.s. at det er laget enhetsvise planer for bruk av midlene. Når avsetningsnivået likevel øker kan dette skyldes:

- At planlagt aktivitet ikke kommer i gang og blir utsatt i tid
- Sparing til fremtidige formål, inkl. investeringsformål
- Mismatch mellom økte bevilgninger og aktivitetsnivå

En sammenstilling av økonomidata og rapporterte tall fra database for Høyere utdanning (DBH) for sentral aktivitet, kan gi en indikasjon på utviklingen for sentrale kostnadsdrivere fra 2013 til 2017. Dette gir følgende bilde:

- Bevilgning målt pr student har økt med 22% fra 2013 til 2017
- Bevilgning pr 60-studiepoengs-enhet har økt med 15% fra 2013 til 2017

- Bevilgning pr årsverk har økt med 13% fra 2013 til 2018¹

Tall fra UiTs noter i regnskapet (note 15), viser også at avsetningene hovedsakelig ligger på «Utsatt virksomhet» og ikke avsetninger til fremtidige investeringsformål, og det er også «Utsatt virksomhet» som øker. Av fakultetene er det kun Helsefak som har et visst nivå på avsetninger til investeringsformål (22 mill kr pr 31.12.2017).

En oppsummering av en slik økonomisk analyse, tilsier at årsakene til de relativt høye avsetningene ved UiT i hovedsak ligger i at planlagt aktivitet blir utsatt i tid og/eller at økt bevilgning ikke følges opp med økning i aktivitetsnivå.

Oversikt over utvikling i bevilgning fordelt på sentrale kostnadsdrivere for enkeltenheter vises i tabellene i vedlegget.

Hva er et akseptabelt nivå på fremtidige avsetninger?

Det er bred enighet om at det vil bidra til enklere og mer effektiv økonomistyring ved UiT om det fastsettes en øvre grense for hvor høyt nivå på avsetningene som skal tillates ved institusjonen. Ut fra Kunnskapsdepartementets normer og normtall fra andre BOTT-institusjoner (NTNU og UIB), bør UiTs avsetningsnivå ikke overstige 10% av totalbevilgningen. Normtall for fakultetene bør etter universitetsdirektørens vurdering være maksimalt 7%. Basert på dialog med fakultetene foreslår universitetsdirektøren at det styres ned mot det endelige måltallet over en periode på flere år, slik at organisasjonen gis tid til å tilpasse seg det nye kravet:

- Virkningstidspunktet for den nye ordningen blir budsjettåret 2020 basert på regnskapstall fra 2019
- For enheter som i årsregnskapet for 2019 har avsetninger som overstiger 10% av KD-bevilgningen omdisponeres disse til felles prioriterte formål
- For enheter som i årsregnskapet for 2020-årsregnskapstall har avsetninger som overstiger 7% omdisponeres disse til felles prioriterte formål

Det omdisponeres avsetninger fra alle enheter som har positive avsetninger med unntak av UiTs felleskostnader og avsatte fellesmidler som er til senere fordeling. Størstedelen av disse midlene er bundet til institusjonens sentrale forpliktelser og kan derfor ikke omdisponeres. Dette omfatter sentrale avtaler, øremerkede midler fra departementet, avsetninger til skatter og avgifter, yrkesskadeforsikringer mm.

Forslag til investeringstiltak på institusjonsnivå og prosess for refordeling av midler

For å etterkomme departementets forventning fra etatsstyringen for 2018 om at UiTs avsetninger skal gå ned allerede i løpet av inneværende år må det iverksettes noen tiltak som

¹ Tallene er gjennomsnittstall for enhetene og inkluderer årlig lønns- og prisstigning og endringer i bevilgning, årsverk og studenter som følge av fusjonene etter 2013. Tall for Adm (budsjett pr årsverk), inkluderer bevilgning for campus Harstad og fellestjenester IT/AV-utstyr i 2017. Disse var ikke med i grunnlaget for 2013.

har umiddelbar kostnadseffekt. Universitetsdirektøren vil her foreslå at planlagte sentrale investeringsprosjekter som allerede er besluttet eller forutsatt gjennomført, blir forsert. Dette vil ikke innebære disposisjoner som man ikke ellers ville foretatt, men utelukkende at de aktuelle investeringene skjer på et tidligere tidspunkt enn ellers planlagt. Universitetsdirektøren ber om fullmakt til å gjennomføre investeringer i bygg, samt infrastruktur til forskning og undervisningsformål på inntil 200 mill. innen årsskiftet 2019. En stor del av dette (TALL) vil være knyttet til kjøp av tomt for det nye museet (se egen sak).

Midler som senere inndras fra enheter som ikke har tilpasset seg det tillatte avsetningsnivået foreslås benyttet til å dekke de kortsiktige investeringene samt til å igangsette tiltak for økt faglig aktivitet. Ser man på UiTs utvikling på sentrale nøkkeltall (resultatindikatorer), jf Tilstandsrapport for høyere utdanning 2018, tilsier dette at institusjonen bør prioritere arbeid som gir kvalitetsforbedringer på sentrale aktivitetsområder. For å unngå separate, tidkrevende prosesser i tilknytning til en slik refordeling av midler foreslår universitetsdirektøren at inndratte midler går inn som engangsbeløp i UiTs strategiske fond. Selve refordelingen av avsetninger vil dermed skje i samband med den ordinære fordelingen av strategiske midler som årlig foretas av universitetsstyret. Utover de kriteriene som er fastsatt for fordeling av midler fra fondet må det ved en slik anvendelse av avsetningene påses at kostnadseffektive prosjekter blir prioritert. Hvis ikke, risikerer man å komme i en situasjon der avsetninger flyttes rundt i organisasjonen uten at det får noen kostnadsmessig effekt. I forbindelse med årlig budsjettfordeling skal det fra og med 2019 utlyses og fordeles midler knyttet til infrastruktur for forskning og undervisning, som inkluderes i fordelingen av de strategiske midlene. Gode tiltak som enkelt og hurtig får midlene i drift, og som igjen bidrar til å styrke søknader om ekstern forskningsfinansiering gjennom attraktiv infrastruktur og høyere kompetanse, kan eksempelvis prioriteres.

Dersom enhetene skulle lykkes i å tilpasse seg det foreslåtte avsetningsnivået allerede fra innfasingstidspunktet i så stor grad at det ikke blir tilstrekkelige midler til inndekning av de kortsiktige investeringene som foretas i 2018, vil dette kunne dekkes inn gjennom midlertidige justeringer i enhetenes basistildeling dersom det er risiko for en samlet sett uakseptabel overbudsjettering.

Tiltak på den enkelte enhet

Den enkelte enhet må selv gjennomgå og analysere nivå og innhold/bindinger på egne avsetninger, og kunne omdisponere midler til andre formål som er i tråd med forutsetninger, mål og resultatoppnåelse for institusjonen. Også her gir tilstandsrapport for 2018 og UiTs forsknings- og utdanningsmelding gode oversikter over områder med potensial for kvalitetsforbedring. Et målrettet arbeid på grunnlag av disse data kan gi godt grunnlag for hensiktsmessig bruk av avsetninger på den enkelte enhet. Også fakultetene forventes i den forbindelse å prioritere kostnadseffektive tiltak.

Stipendiat- og post.doc-stillinger:

Siden det meste av ubrukte midler til rekrutteringsstillinger er regnskapsført på fakultetene, bør enhetene selv iverksette tiltak som bidrar til økt gjennomstrømming og flere tilsatte stipendiater. UiT har pr årsskiftet 2017-2018 om lag 120 mill kr i avsatte/ ubrukte midler til stipendiat- og post.doc-stillinger. Tabeller i vedlegget gir oversikt over ubrukte midler til rekrutteringsstillinger samlet for UiT og avsetninger pr enhet.

Enheter med tilstrekkelig nivå på egne avsetninger må ta økt risiko ved å bruke avsatte midler, selv om mye av midlene i prinsippet er bundet til konkrete tiltak. Det er liten/ingen risiko for fakultetene å tilsette stipendiater på lån fra egne avsetninger. Det ligger sikkerhet i fremtidige bevilgninger og fordeling, og det kan gjøres interne justeringer hvis særskilte behov skulle oppstå. Oversikt i vedlegget som viser utviklingen i gjennomføringsgrad for rekrutteringsstillinger ved UiT, viser et potensial for forbedring. Kvalitetsforbedrende tiltak som bidrar til økt gjennomstrømming bør også vurderes.

Det ligger en umiddelbar økonomisk gevinst for UiT og det enkelte fakultet for hver stipendiat som disputerer (det vil si 2 budsjettår etter innrapportert disputas). I nytt finansieringssystem for sektoren gis det budsjettmessig uttelling pr avlagt dr.grad (beregnet 2019-sats pr avlagt dr.grad er 388 000 kr). Budsjettmessig uttelling er ikke lenger i lukket ramme der denne indikatoren var plassert tidligere, og disputas og budsjettmessig uttelling er fra og med 2017-budsjettet et 1:1-forhold. Post.doc-stillinger gir ingen økonomisk uttelling i departementets fordelingssystem.

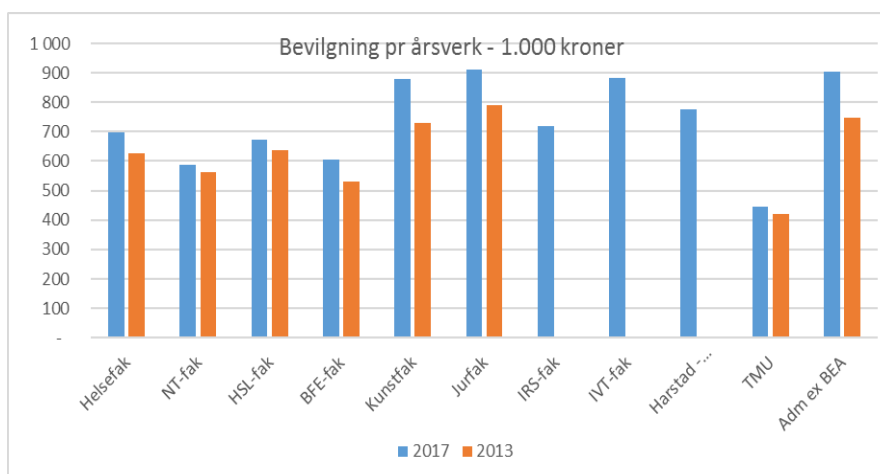
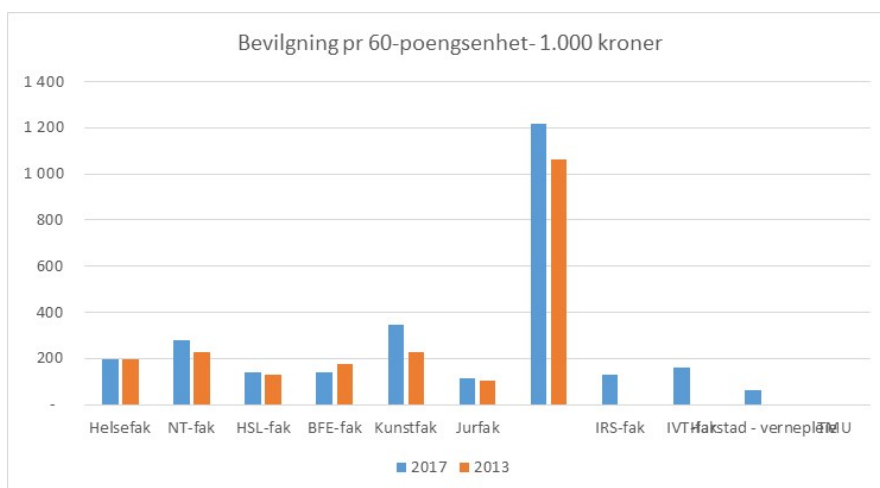
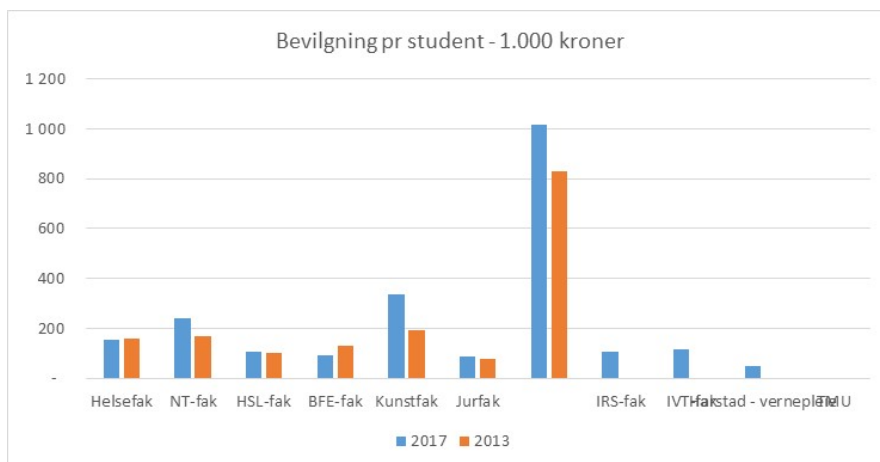
Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

Eli M. Pedersen
Økonomidirektør

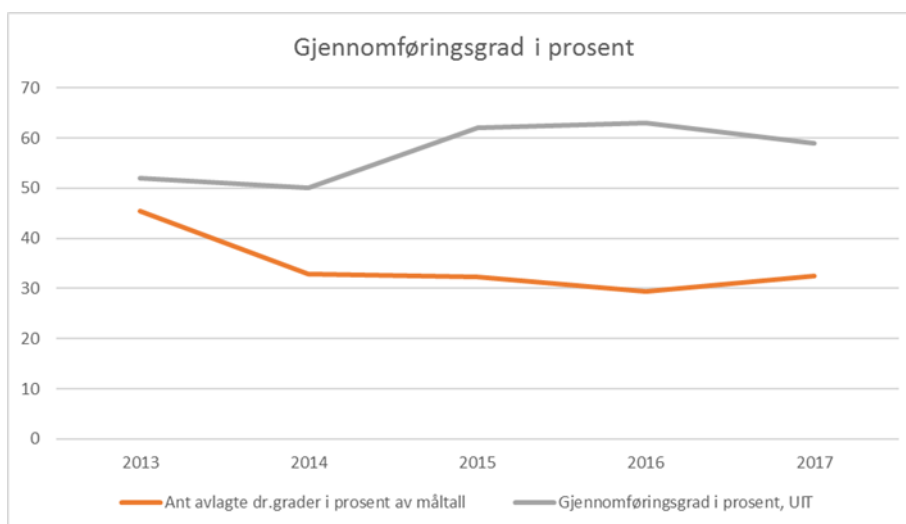
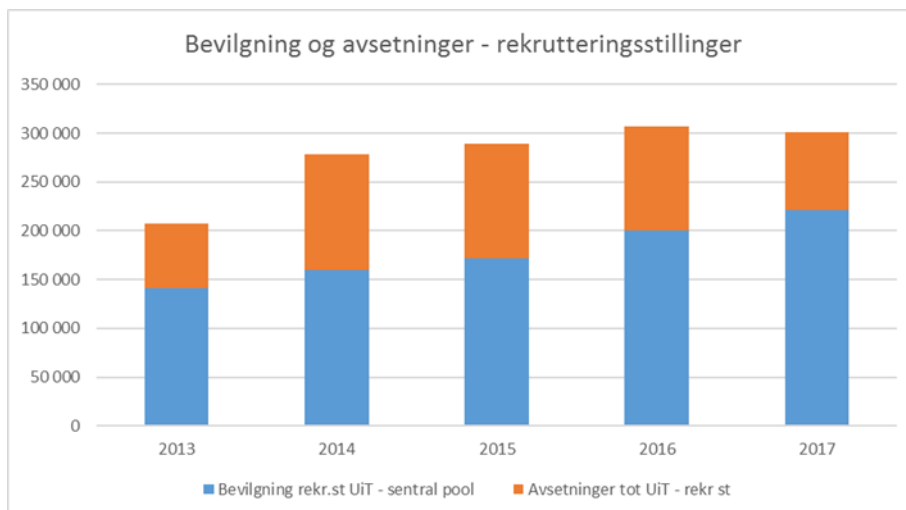
Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Eli M. Pedersen

Utvikling i bevilgning – sentrale kostnadsdrivere:



Rekrutteringsstillinger:



Totale avsetninger rekr.st UiT. Tall pr 31.12.2017					
Avsetninger	Omdisp midler (prototype 10-12)	Rekr.st. øremerket på enhet	Rekr. - stillinger fra sentral pool	Avsetn rekr.st. totalt på enhet	Tot avsetn i prosent
Helsefak	112 888	6 425	24 930	31 355	4,9
NT-fak	61 374		22 659		8,9
HSL-fak	82 902	26 979	23 721	50 700	13,4
BFE-fak	92 404	3 000	-62 671	-59 671	-23,7
Kunsthak	25 278		3 533		6,3
Jurfak	18 504		1 168		1,5
IRS-fak	4 300		2 154		2,4
IVT-fak	38 704	51	16 055	16 106	11,4
Andre enhet	-124 161	11	13 186	13 197	0,9
UiT totalt	312 193	36 466	44 735	81 201	2,5