

## MØTEINNKALLING

Utvalg: **Universitetsstyret**  
Møtested: Styrerommet, A319, UiT Norges arktiske universitet - administrasjonsbygget  
Møtedato: 07.02.2019  
Tidspunkt: 09.00 – 15.30

Eventuelt forfall må meldes snarest til [britt.a.mikkelsen@uit.no](mailto:britt.a.mikkelsen@uit.no). Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

**Saksliste**

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
S 1/19	Klage på vedtak om oppsigelse	X	2017/294
S 2/19	Styring, ledelse og medvirkning på nivå 3 ved UiT Norges arktiske universitet		2016/712
S 3/19	Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2018 ved UiT - styret		2018/5358
S 4/19	Statsbudsjettet 2019 - tildelingsbrev		
S 5/19	Styrets beretning og årsrapport kapittel V til første behandling i universitetsstyret		2017/5644
	Orienteringssaker		
OS 1/19	Rektors muntlige orientering		
OS 2/19	Saker behandlet av rektor på fullmakt 17.10.18 – 21.01.19		2019/456
OS 3/19	Retningslinje for håndtering av varsel om mobbing og/eller trakassering mellom studenter		2017/6188
OS 4/19	Orientering om oppfølging av overføringene i UH- sektoren		2017/6690
OS 5/19	Status på virksomhetsplan 2018		2017/6027

## SAKSFRAMLEGG

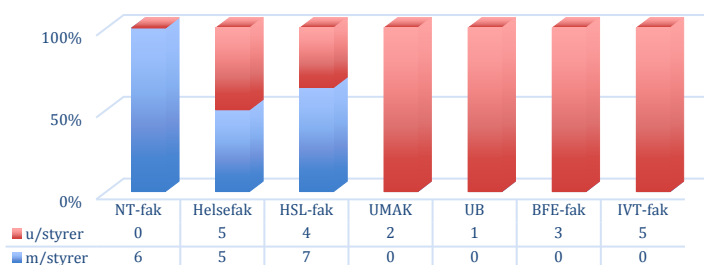
Til:  
UniversitetsstyretMøtedato:  
07.02.2019Sak:  
2/19**Rapport om Styring, ledelse og medvirkning på nivå 3 ved UiT Norges arktiske universitet****Innstilling til vedtak:**

Universitetsstyret ber universitetsdirektøren legge fram sak om styring, ledelse og medvirkning ved UiTs institutter og sentre til styremøtet i mars 2019, basert på styrets diskusjoner i denne saken.

**Bakgrunn**

Universitetsstyret blir i denne saken bedt om å ta stilling til den videre prosessen når det gjelder å fastsette hvilke ordninger for styring, ledelse og medvirkning som skal gjelde for institutter og sentre ved UiT Norges arktiske universitet.

Institutter og sentre utgjør «nivå 3» i UiTs organisasjon, og er det organisatoriske nivået hvor de fleste av UiTs ansatte har sin tilhørighet. Dagens modell for styring og ledelse på nivå 3 har to



Fakulteter- andel enheter med og uten styrer

hovedelementer: Institutter og sentre ledes av en åremålsansatt instituttleder med ansvar for hele virksomheten, og har eventuelt et institutt/-senterstyre. Det er det enkelte fakultet som avgjør om en underliggende enhet skal ha et styre. I dag er fire fakulteter uten styrer på nivå 3, to har tilnærmet 50/50-delning, og NT-fak er eneste

fakultet som har styrer ved alle underliggende enheter. Se figuren for oversikt.

UiT gjorde i perioden 2015-17 en gjennomgang av den formelle organisasjonsstrukturen, basert på vedtak i universitetsstyret. Bakgrunn for arbeidet var at UiT etter vekst og fusjoner i årene 2009-16 er blitt en stor og sammensatt organisasjon, med endrede behov for faglig og geografisk organisering og samhandling. Sentrale elementer i arbeidet har vært en rapport fra NIFU høsten 2016 om organisasjonsstruktur<sup>1</sup>, rapporter fra to interne arbeidsgrupper om faglig organisering og campusorganisering som ble behandlet av styret i mars 2017<sup>2</sup>, og styresak om faglig organisering

<sup>1</sup> Rapport 2016:30 *Gjennomgang av organisasjonsstrukturen ved UiT Norges arktiske universitet*, Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.

<sup>2</sup> S 20/17 *Organisering av UiT Norges arktiske universitet – forslag til videre arbeid*, 27.3.2017, ePhorte 2016/712

og samhandling i juni 2017, med vedtak om fakultetsstruktur<sup>3</sup>. De vedtakene som er gjort om formell organisering omfatter ikke nivå 3 i UiTs faglige organisering. I sistnevnte styresak var det imidlertid gitt en omtale av organisering, styring og ledelse ved institutter og sentre, og styret sluttet seg til forslagene til videre arbeid.

### Rapport og høring om styring, ledelse og medvirkning på nivå 3

På denne bakgrunn oppnevnte universitetsdirektøren en arbeidsgruppe i august 2018, som fikk i oppdrag å vurdere og gi tilrådinger til hvordan institutter og sentre kan ivareta hensyn til styring, ledelse og medvirkning på mer gjennomgående måter ved UiT. Arbeidsgruppen leverte sin rapport til universitetsdirektøren den 6.11.2018. Arbeidsgruppens rapport og tilrådinger legges med dette fram for styret til vurdering.

Rapporten fastslår at det i dag er stor variasjon med hensyn til hvordan styring og ledelse organiseres og gjennomføres ved UiTs institutter og sentre. Om lag halvparten av de 38 enhetene på nivå 3 har styrer, og det er vanskelig å finne et mønster eller felles kjennetegn for disse. Arbeidsgruppen har gått gjennom og vurdert ulike ordninger med utgangspunkt i begrepene styring, ledelse og medvirkning, og gitt noen anbefalinger. Det er foreslått at institutter og sentre ikke lenger skal kunne ha egne styrer, og at en utvidet ledergruppe bør utgjøre kjernen i en gjennomgående ordning. Videre foreslår arbeidsgruppen at det ved den enkelte enhet blir etablert et råd som skal drøfte saker som i dag ligger til instituttstyrenes instruks, og at prosesser for ansattes og studenters medvirkning blir styrket.

Rapporten har vært på intern høring hos UiTs enheter, Studentparlamentet og tjenestemannsorganisasjonene med frist 31.12.2018. Rapport og høringssvar har i januar vært diskutert i Utvidet ledermøte og i informasjons, drøftings og forhandlingsmøte med organisasjonene. Det kom høringssvar fra fem fakulteter, Tromsø Museum og UB, Forskerforbundet, NTL og Akademikerne i Narvik. Rapport og høringssvar er vedlagt. En oppsummering:

- Ved **Det Helsevitenskapelige fakultet** stiller dekan, prodekaner og instituttledere seg bak rapportens konklusjoner. Unntaket er instituttleder ved Institutt for psykologi og et fagmiljø ved Institutt for helse og omsorgsfag, som uttrykker støtte for videreføring av instituttstyre. Medbestemmelse kan ivaretas gjennom deltakelse i ledergruppe og relevante faggrupper som forskningsgrupper og programstyrer. Sammensetning av utvidet ledergruppe må ta høyde for enhetens størrelse, samt forsknings og utdanningsaktiviteter.
- **Fakultet for biovitenskap, fiskerifag og økonomi** støtter rapportens anbefalinger om felles styring på nivå 3 uten instituttstyrer, og anbefaler utvidet ledergruppe som kjernen i instituttets styring og ledelse. Det forutsettes at det iverksettes bedre prosesser for medvirkning. Eventuell videreføring av programstyrer vil sikre medbestemmelse for studentene med nærhet til relevant fagområde.
- Ved **Fakultet for naturvitenskap og teknologi** er fakultetsstyret positiv til hovedkonklusjonene i rapporten, men er samtidig opptatt av transparente løsninger som sikrer medvirkning og påvirkning fra ansatte og studenter, og at det må være gode prosesser rundt utvelgelsen av ledergruppen ved enheten. NT-fak vurderer de skisserte styringsløsninger som relevante og effektive virkemidler for måloppnåelse.
- **Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi** støtter hovedprinsippet om utvidet ledergruppe som gjennomgående styringsordning på nivå 3. Det påpekes at større enheter med forholdsvis høy andel bidrags og oppdragsfinansierte midler kan ha et annet behov, og at eventuell ny styringsordning vil kreve administrativ lederstøtte.
- **Det juridiske fakultet** anbefaler rasjonelle og gode styringssystemer til beste for det enkelte institutt, og ser for seg en valgfri ordning som tar hensyn til instituttets størrelse og egenart. Medbestemmelse og medvirkning må vektlegges.
- **Universitetsbiblioteket** slutter seg til rapportens konklusjoner og har avviklet styre på underordnet enhet.
- **Tromsø Museum** stiller seg bak rapportens konklusjoner om avvikling av styrer på nivå 3.
- **Forskerforbundet** er kritisk til fjerning av styrer og ønsker videreføring av styrer. Det pekes på viktigheten av formell medbestemmelse og medvirkning som middel for å nå mål, og forbundet ønsker styrket medbestemmelse og medvirkning. Uavhengig av hvilken form for styring og ledelse som velges vurderer Forskerforbundet det slik

---

<sup>3</sup> S 29/17 *Faglig organisering ved UiT Norges arktiske universitet*, 29.6.2017, ePhorte 2016/712

at en instituttleder som tar medbestemmelse og medvirkning på alvor uten et styre kan være bedre enn et institutt med styre som ikke fungerer hensiktsmessig.

- **Norsk tjenestemannslag** har fokus på fleksibilitet når det gjelder styringsordninger ved institutter og sentre, og peker samtidig på ulikheter mellom enhetene både når det gjelder størrelse, faglig innretning, antall studenter og ansatte, geografisk spredning og ordninger for styring og ledelse. NTL påpeker også på viktigheten av ordninger som ivaretar informasjons- og drøftingsmøter ved enhetene. Dersom instituttstyrer mangler mener NTL at det må etableres gode møtepunkter mellom tjenestemannsorganisasjonene og ledelse. NTL peker videre på at medbestemmelse gir økt tillit og gir vedtak og beslutninger legitimitet. Likevel bør det ikke være en motsetning mellom formell medbestemmelse og tiltak for økt medvirkning.
- **Akademikerne i Narvik** støtter rapportens forslag, men med forbehold. Forbeholdet er knyttet til ressursbruk og da med særlig vekt på lederfunksjonene og tilgjengelig støtteapparat. Her pekes det på instituttleders rolle og kompleksiteten i oppgaver og ansvar. Det foreslås at struktur for ledelse standardiseres i instruksjoner på samme måte som i instruksjoner for lederroller på nivå 1 og 2.

### Universitetsdirektørens vurdering

Universitetsdirektøren ser det som viktig at UiT har tydelige rammer for utøvelse av styring, ledelse og medvirkning ved alle enheter, og at ordningene bør være mer gjennomgående enn i dag, jf. omtalen i styresak S 29/17 og det mandatet som ble gitt til arbeidsgruppen.

Universitetsdirektøren mener at arbeidsgruppen har lagt et godt grunnlag for det videre arbeidet med å etablere slike ordninger. Rapporten inneholder velbegrunnede forslag og gir et godt utgangspunkt for å diskutere framtidige ordninger for UiT. Mange av høringssvarene gir støtte til rapportens tilrådinger, men det gjenstår å avklare hvordan ordninger for blant annet utvidet ledergruppe og råd skal utformes. Det må også tas stilling til om samme ordning skal gjelde for alle enheter, eller om det skal åpnes for tilpasninger basert på enhetenes størrelse, kompleksitet, finansiering eller andre kjennetegn.

Universitetsdirektøren ønsker å legge opp til en to-trinns behandling av saken i universitetsstyret. I denne saken blir styret invitert til å drøfte rapporten og høringen, og gi retning til det videre arbeidet. Til styremøtet i mars 2019 ønsker universitetsdirektøren å legge fram en sak med forslag til ordninger for styring, ledelse og medvirkning ved UiTs institutter og sentre. Som del av arbeidet vil det bli redegjort for hvilke løsninger andre norske universiteter har valgt.

Jørgen Fosslund  
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen  
organisasjons- og økonomidirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksbehandler: Lillian Abelsen

Vedlegg: 1. Rapport fra arbeidsgruppen: Styring, ledelse og medvirkning på nivå 3  
2. Intern høring ved UiT om styring, ledelse og medvirkning på nivå 3



## Innholdsfortegnelse

1. Innledning og mandat.....	2
Mandat.....	2
2. Definisjoner og gruppens forståelse av mandatet.....	3
Styring og ledelse .....	3
Medvirkning og medbestemmelse .....	4
Prinsipper for god styring, ledelse og medvirkning.....	4
3. Ordninger for styring og ledelse ved UiT .....	5
Kunnskapsdepartementet og universitetsloven .....	5
Nivå 1 - Universitetsstyret.....	5
Universitetsledelsen - rektor og universitetsdirektør .....	6
Nivå II - styring og ledelse fakulteter .....	6
Fakultetsstyrer .....	6
Dekan og fakultetsdirektør .....	6
Nivå III -styring og ledelse institutter .....	7
Instituttstyrer.....	7
Instituttledere med og uten styrer .....	7
Øvrige ordninger for styring og ledelse på nivå 3 .....	8
Likheter og ulikheter .....	8
Medvirkning og medbestemmelse ved UiT .....	9
Styring og ledelse av institutter ved andre norske universiteter .....	9
4 Ulike mulige ordninger for videre styring, ledelse og medvirkning på nivå 3 ved UiT .....	10
4.1 Ordninger for å ivareta styring .....	10
Styrer .....	10
Råd .....	11
Utvidet ledergruppe .....	12
Instituttleders instruks.....	12
4.2 Ordninger for ledelse .....	13
Instituttleder .....	13
Ledelsesstruktur – nivå 4 .....	14
Utvidet ledergruppe .....	14
Ad hoc ordninger .....	15
4.3 Ordninger for medvirkning og medbestemmelse .....	15
Medvirkning.....	15
Medbestemmelse ved representasjon .....	16
Direkte medbestemmelse .....	16
5 Arbeidsgruppens vurderinger .....	17

## Sammendrag

Det er stor variasjon for hvordan styring og ledelse organiseres og gjennomføres på nivå 3 på UiT. Hvordan ordninger anvendes ser ut til å være vel så viktig som hvordan strukturer og ordninger formelt er utarbeidet. Det er derfor ulike mulige modeller for hvordan styring og ledelse kan ivaretas. I henhold til mandatet, forslår arbeidsgruppen likevel mer gjennomgående ordninger.

I kapittel 1 redegjøres det for bakgrunn og mandat for arbeidet. I kapittel 2 defineres sentrale begrep i mandatet, og hvilke forståelser arbeidsgruppen har lagt til grunn for sine anbefalinger. I kapittel 3 redegjøres det for dagens ordninger ved UiT, samt hvordan andre norske breddeuniversiteter har løst styring og ledelse på instituttnivå. Deretter drøftes fordeler og ulemper med mulige ordninger for styring, ledelse og medbestemmelse i kapittel 4, før arbeidsgruppen til slutt gir sine anbefalinger i kapittel 5.

Arbeidsgruppen anbefaler at institutter og sentre ikke lenger skal kunne ha egne styrer, men at utvidet ledergruppe bør utgjøre kjernen i en gjennomgående ordning. Videre bør instituttleder drøfte de saksområdene som til nå har vært en del av instituttstyrenes instruks i et råd. Dette rådet bør bestå av utvidet ledergruppe, og suppleres med representanter fra grupper som vanligvis ikke innehar formelle lederfunksjoner, som for eksempel midlertidig ansatte og studenter. Ledere har et lovpålagt ansvar i å legge til rette for medvirkning uavhengig av styrings- og ledelsesstruktur. Arbeidsgruppen mener forbedring av slike prosesser vil kunne forsterkes i foreslåtte gjennomgående ordning.

## Innledning og mandat

Universitetsstyret behandlet i styresak 29/17 den 29.6.2017 sak om *Faglig organisering ved UiT Norges arktiske universitet*, med vedtak om ny fakultetsstruktur. I saken ble det gitt en omtale av styring og ledelse ved institutter og sentre. Som foreslått i saksframlegget, etablerte universitetsdirektøren august 2018 en arbeidsgruppe med oppdrag å gi forslag knyttet til styring, ledelse og medvirkning på institutt- og senternivå i UiTs organisasjon.

Arbeidsgruppen har bestått av Martine Tennholm (Studentparlamentet), Olaf Styrvold (tjenestemannsorganisasjonene, Forskerforbundet), John McNicol (instituttleder, AHR, HSL), Gunbjørg Svineng (instituttleder, IMB, Helsefak) og Kathrine Tveiterås (dekan, BFE og leder av arbeidsgruppen). Lillian Abelsen og Svein Are Edøy (Avdeling for personal og organisasjon) har delt på rollene som deltaker og sekretærfunksjon for gruppa.

Gruppa har hatt fire møter i tillegg til et sharepointområde hvor dokumenter og utkast har blitt delt fortløpende. Rapporten er arbeidsgruppas svar på mandatet, som er gjengitt under.

## Mandat

Arbeidsgruppa skal legge til grunn at ordningen med åremålsansatte instituttledere med helhetlig lederansvar skal videreføres. Det legges også til grunn at formell medbestemmelse etter Hovedavtalen gjennom tillitsvalgte skal ivaretas i tråd med Tilpasningsavtale for UiT.

Arbeidsgruppa skal se hen til hvordan disse spørsmålene er håndtert ved andre norske universiteter.

Målsettingen er at institutter og sentre skal ledes med god kvalitet og effektivitet, åpenhet, god informasjonsflyt, og muligheter for at ansatte og studenter kan medvirke til beslutningsprosesser og ha innflytelse på egen arbeids- og studiesituasjon.

Med dette utgangspunktet skal arbeidsgruppa vurdere og gi tilrådinger til hvordan institutter og sentre kan ivareta hensyn til styring, ledelse og medvirkning på gode måter. Gruppa skal beskrive hovedtrekkene i gjeldende ordning og praksis, belyse fordeler og ulemper ved dagens ordning for styring og ledelse på institutt-/senternivå, og gi forslag til alternative ordninger. Forslagene skal legge grunnlag for gode og mer gjennomgående ordninger ved hele UiT.

Virkemidler kan være både strukturelle tiltak og tilrådinger til god praksis. Blant temaene som arbeidsgruppa skal vurdere er:

- Fordeler og ulemper ved dagens ordning med valgfrie styrer. Hva er forutsetninger for at institutt-/senterstyrer skal fungere godt?
- Hva bør være ansvar og oppgaver for eventuelle styrer? Herunder avgrensning av styrers roller i forhold til fakultetsstyrer og campusråd
- Hva kan være alternativer til formelle styringsorganer/kollegiale organer? Her under belyse forholdet til fag-/forskningsgruppeledelse og utdanningsledelse
- Institutt-/senterleders funksjoner i forhold til styrer og alternative ordninger
- Gode praksiser for deling av informasjon, åpenhet og medvirkning til beslutningsprosesser

## 1. Definisjoner og gruppens forståelse av mandatet

Gruppen er bedt om å gi sine anbefalinger for å ivareta hensyn til styring, ledelse og medvirkning på gode måter. Dette krever flere avklaringer, både med tanke på hva som legges i begreper som styring og ledelse, og videre hva skiller gode måter fra mindre gode måter å utøve disse på. Arbeidsgruppen vil derfor innledningsvis gi sin forståelse av disse begrepene og sammenhengene. De øvrige delene av rapporten må leses på dette grunnlaget.

### Styring og ledelse

Styring og ledelse handler om å koordinere en organisasjon til å nå sine mål. Et klassisk prinsipielt skille mellom styring og ledelse er at ledelse er personorientert, mens styring er systemorientert.

*Styring* vil typisk omfatte virkemidler som mål- og resultatstyring, regelstyring og insentivstyring. I offentlige organisasjoner som universitetene, er styringsverktøy ofte basert på forskrifter og retningslinjer, samt i de statlige tildelingsbrevene og tilhørende utviklingsavtalene. Styringsmekanismer kan også være mer lokale og midlertidige. Ett eksempel er UiTs utlysning av midler til tematiske satsinger, som gis til miljøer som evner å samarbeide på tvers av fakulteter, og som har ambisjon og evne til å gjøre UiT ledende innen

våre satsingsområder. Universitetsstyret har da besluttet å anvende en del av vår tildeling for å fremme adferd de mener er viktig for at vi skal nå våre strategiske mål. Basert på dette er det utarbeidet et system for utlysning, evaluering og tildeling, slik at fagmiljøer kan vurderes på like vilkår.

*Ledelse* omhandler utøvelse av skjønn og autoritet, og vil typisk omfatte mer direkte og gjerne dialogbaserte virkemidler, som medarbeidersamtaler, prioritering og fordeling av arbeidsoppgaver. Ledelse kan være knyttet til personlige egenskaper som karisma og meritter, eller til formelle roller som instituttleder eller senterleder. God ledelse vil uansett format virke motiverende for handling.

Med denne forståelsen av styring og ledelse, mener arbeidsgruppen det er viktig å fremheve at styring og ledelse henger sammen og vil kunne overlappe. Dette innebærer også at styring ikke kan forstås synonymt med styrer, og at ledelse ikke bare er knyttet til person. Et styre vedtar prinsipielle rammer for enhetens virksomhet, for eksempel gjennom fastsettelse av lokale forskrifter. Et styre kan imidlertid også være utøvende av et gjeldende system, for eksempel ansettelser eller innvilgelse av forskningstermin, og fungerer da som en kvalitetssikring eller forlengelse av lederens skjønn. Likeledes kan en leder bekjentgjøre sine prinsipper, eksempelvis for fordeling av interne midler, og lager på den måten et system de ansatte kan forholde seg til.

Ledelse vil ha større betydning der systemet ikke detaljregulerer utfallet, og styring vil ha større betydning der utøvelse av skjønn kan bli for vilkårlig. Velfungerende organisasjoner har derfor en god balanse mellom styring og ledelse.

### Medvirkning og medbestemmelse

Samarbeidet mellom partene i norsk arbeidsliv dekkes av ulike begreper som medbestemmelse, medvirkning, innflytelse, drøfting, informasjon og demokrati. Entydige definisjoner av disse begrepene er vanskelig å finne i lov- og avtaleverk, og anvendes ofte om hverandre.

Arbeidsmiljøloven sikrer at ansatte har rett til å bli hørt gjennom tillitsvalgte og verneombud. I tillegg til lovverk, inneholder hovedavtaler utvidede rettigheter til medbestemmelse. Hovedavtalen som er inngått mellom staten og tjenestemannsorganisasjonene, gir betydelig grad av medbestemmelsesrett og medvirkning gjennom forhandlinger, drøftinger og krav om informasjon. Universitetsloven sikrer at studentene er representert i alle kollegiale organ som tildeles beslutningsmyndighet, jf. Universitets- og høyskoleloven § 4-4. Kjønnssbalanse når det gjelder representasjon i råd og utvalg, er hjemlet i Likestillingsloven. Sentrale hensyn bak slike avtaler og bestemmelser er rettferdighet og produktivitet. Ved å bli involvert, sikres partene at det ikke foregår uvilkaarlig forskjellsbehandling. Samtidig får partene større eierskap til beslutninger som tas, og vil derfor være mer lojale til organisasjonens måloppnåelse.

Selv om begrepene medvirkning og medbestemmelse ofte brukes om hverandre, har arbeidsgruppen operert med følgende forståelse. *Medvirkning* kan forstås som mulighet til å uttale seg på et informert grunnlag, mens *medbestemmelse* er når ansatte og studenter er

representert blant beslutningstakerne. Litt forenklet sagt, kan medvirkning relateres til ledelse, mens medbestemmelse relateres til styring. Når systemer skal utarbeides, eller store prinsipielle beslutninger vedtas, vil ansatte og studenter ha rett og plikt til å delta, ofte ved representasjon, for eksempel i program- eller instituttstyrer. I utøvelse av skjønn og autoritet, vil ledelse være mer effektivt om den det gjelder har blitt involvert og fått belyst sin side av saken, gjerne ved egen person. Den enkelte ansatte eller student vil i slike tilfeller likevel være underordnet arbeidsgivers styringsrett, og har ingen formell medbestemmelse.

### Prinsipper for god styring, ledelse og medvirkning

Hva som oppfattes som *god* styring, ledelse og medvirkning vil avhenge av tradisjoner, idealer og erfaringer. Et detaljert styringssystem vil som nevnt ovenfor gi mindre rom for ledelse, og størst grad av medbestemmelse i utforming gjennom representasjon i beslutningsorganer. Et detaljert system kan også virke trenerende for endring og utvikling, og lett bli for byråkratisk. Åpne styringssystem vil gi mer rom og behov for ledelse, noe som krever økt medvirkning. Slike systemer kan virke udemokratiske dersom medvirkningen uteblir, og kan skape frykt fordi avgjørelser ikke forankres i organer som er underlagt medbestemmelse.

UiT har etablerte systemer for styring, ledelse og medvirkning, både som aktør i UH-sektoren og som resultat av egne bestemmelser. Generelt kan det sies at UH-sektoren er underlagt større grad av nasjonale styringssystemer enn tidligere, noe som ofte refereres til som «telleanter». Samtidig er disse systemene mål- og resultatorienterte, og skaper et større behov for ledelse på alle nivåer for at organisasjonen skal lykkes med å nå dem. For arbeidsgruppen har dette bakteppet gjort det relevant å vurdere om nivå 3 har behov for ytterligere styring enn det som er fastsatt nasjonalt, samt for nivå 1 og 2. Og videre, om formelle styringsmekanismer på nivå 3 egentlig dekker den funksjonen ledelse og medvirkning kan og bør ha i dagens universitetssystem.

Mandatet vektlegger effektivitet og kvalitet, samt at forslagene skal legge til rette for mer gjennomgående ordninger ved UiT. Arbeidsgruppen har derfor søkt løsninger som ikke krever økt administrasjon, byråkrati eller mer komplekse strukturer, og hvor mekanismer for god medvirkning kan ivaretas uavhengig av størrelse og etablert styringskultur.

## 2. Ordninger for styring og ledelse ved UiT

I dette kapitlet følger en kort redegjørelse for styrings- og ledelsesorganer og relevante lederfunksjoner ved UiT, fra departementsnivå til lovverk, styrings- og lederfunksjoner på nivå 1, 2 og 3 i organisasjonen. Til sist vises det til praksis ved de andre store norske universitetene.

### Kunnskapsdepartementet og universitetsloven

Kunnskapsdepartementet (KD) fastsetter overordnede og langsiktige mål for høyere utdanning og forskning på nasjonalt nivå. Med bakgrunn i Stortingets behandling av statsbudsjettet, sender KD ut årlige tildelingsbrev med vedlagte fullmakter til statlige

utdanningsinstitusjoner. Tildelingsbrevet er et styringsdokument, og distribueres til alle medlemmer av institusjonens styre.

Universitets- og høyskoleloven (Uhl) bygger på prinsippet om utstrakt selvstyre for utdanningsinstitusjonene som skal ledes av et styre, jf Uhl, § 9 og § 12-1(1).

#### Nivå 1 - Universitetsstyret

Universitetsstyret er øverste organ ved UiT. Styret har ansvar for at virksomheten holder høy kvalitet, og for at institusjonen drives effektivt og i overensstemmelse med de lover, forskrifter og regler som gjelder, samt de rammer og mål som er gitt av overordnet myndighet. Styret har 11 medlemmer, og velges for fire år av gangen.

Kunnskapsdepartementet oppnevner de eksterne representantene, mens studenter og ulike stillingskategorier av ansatte velger sine egne representanter i tråd med valgregler ved UiT. Studentrepresentantene og representant for vitenskapelig tilsatte i midlertidig stilling velges for ett år av gangen.

Styret fastsetter selv virksomhetens interne organisering på alle nivå. Organiseringen skal støtte opp under kjernevirksomheten, og sikre at studenter og ansatte blir ivaretatt. Alle beslutninger ved UiT som vedtas av andre enn universitetsstyret, skal treffes etter delegasjon fra styret og på styrets ansvar. Styret kan delegere sin avgjørelsesmyndighet til andre ved institusjonen i den utstrekning det ikke følger av lov at Universitetsstyret\_selv skal treffe vedtak, eller at det er andre begrensninger i adgangen til å delegere.

Universitetsstyret har godkjent instruks utarbeidet av universitetsdirektøren for kollegiale organer og lederfunksjoner. Instruksene omtaler delegert ansvar, myndighet og oppgaver som ligger til det enkelte styringsorgan eller lederfunksjon på ulike nivå i organisasjonen

#### Universitetsledelsen - rektor og universitetsdirektør

Rektor er valgt av studenter og ansatte for fire år av gangen, leder universitetsstyret, og har dermed på styrets vegne det overordnede ansvar og ledelse av UiTs virksomhet.

Universitetsdirektøren har det øverste administrative ansvaret, og er sekretær for universitetsstyret. Rektor og universitetsdirektør utgjør sammen UiTs daglige ledelse, og skal bidra til en hensiktsmessig arbeidsdeling innenfor rammen av Uhl kapittel § 10 og gitte instruks.

#### Nivå II - styring og ledelse fakulteter

Dagens ordning for styring og ledelse ved UiT ble vedtatt av universitetsstyret i juni 2008 i sak 32-08, i forbindelse med fusjonen mellom Høgskolen i Tromsø og Universitetet i Tromsø. Vedtaket omfattet styring og ledelse på institusjonsnivå, fakultets- og instituttnivå, samt ekstern styreleder og eksternt styremedlem på fakultetsnivå. Ordningen for fakultetene ble evaluert i 2012, og videreført slik de ble besluttet.

#### Fakultetsstyrer

Fakulteter og enheter på nivå 2 skal ha styrer, og funksjonstiden er satt til fire år.

Fakultetsstyrene varierer i størrelse basert på antall ansatte, men er alle satt sammen i tråd med lovverk og felles grunnleggende prinsipper vedtatt av universitetsstyret. Det skal være

minst to eksterne medlemmer der en er styreleder. Universitetsinterne vitenskapelige og administrative representanter velges for fire år, studentrepresentanter velges for ett år. 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 instruks fastsatt av universitetsstyret at fakultetsstyret skal fatte vedtak. Det er utarbeidet instruks for fakultetsstyrer ved UiT, der ansvar, myndighet og oppgaver er presisert.

#### Dekan og fakultetsdirektør

Fakultetene har enhetlig ledelse med tilsatt dekan som daglig leder for fakultetets faglige og administrative virksomhet. Dekan rapporterer til rektor i faglige saker og til universitetsdirektøren i administrative saker. Dekan kan oppnevne prodekaner. Dekan er sekretær for fakultetsstyret, og skal i samråd med styreleder gi tilråding i de saker som legges fram for styret. Det er utarbeidet instruks for stillingen, der ansvar, myndighet og oppgaver er presisert.

Fakultetsdirektør har dekan som nærmeste overordnede. Ansvar og oppgaver er etter delegasjon fra dekan. Dekan og fakultetsdirektør skal etablere en hensiktsmessig arbeidsdeling. Det er utarbeidet instruks for stillingen, der ansvar, myndighet og oppgaver er presisert.

#### Nivå III -styring og ledelse institutter

Dagens modell for styring og ledelse ved institutter har to hovedelementer. Instituttet ledes av en åremålstilsatt instituttleder med enhetlig ledelse, og eventuelt ett instituttstyre som ledes av instituttleder. Hvert fakultet kan selv avgjøre hvorvidt instituttene skal ha styrer eller ikke, og hvordan disse skal være sammensatt. Den valgfrie ordningen har medført at institutt- og senterstyrer praktiseres og fungerer svært ulikt ved UiT i dag.

#### Instituttstyrer

Universitetsdirektøren utarbeidet i 2008 instruks for instituttledere med og uten styrer, samt instruks for instituttstyrer, der ansvar, myndighet og sentrale oppgaver er omtalt. Det har ikke vært foretatt justeringer etter dette. I tillegg til tekstlig utdrag fra instruks for instituttstyrer under, er instruks for styring og ledelse på nivå 3 i sin helhet vedlagt rapporten.

*«Instituttstyret har ansvar for at den faglige virksomheten holder høy kvalitet og at instituttet drives effektivt og i overensstemmelse med de lover, forskrifter og regler som gjelder, og de mål og rammer som er fastsatt av overordnet myndighet, universitetsstyret og fakultetsstyret. Fakultetsstyret og dekanen fastsetter nærmere hvilke typer saker som skal behandles og avgjøres henholdsvis i instituttstyret og av instituttleder.*

- Instituttstyret skal følge opp mål og resultatkrav og rapportere til overordnet styringsorgan.*

- *Instituttstyret kan gi instituttleder fullmakt til å avgjøre saker som bør besluttes før neste ordinære styremøte, og som ikke er viktige nok til at ekstraordinært møte innkalles.*
- *Instituttstyret skal påse at økonomiske ressurser som instituttet forvalter, disponeres i henhold til forutsetninger i tildeling fra overordnet myndighet, universitetsstyret og fakultetstyret eller i tråd med avtaler inngått med eksterne parter.*
- *Instituttstyret er øverste organ ved instituttet i budsjett- og strategisaker, og eventuelt også tilsettingssaker etter fakultetsstyrets bestemmelse.*
- *Instituttstyret fastsetter årsplaner og budsjetter for instituttets virksomhet etter nærmere retningslinjer fra overordnet myndighet, universitetsstyret og fakultetstyret.*
- *Instituttstyret skal føre tilsyn med kvalitet og omfang av FoU virksomheten, herunder publisering, ekstern FoU finansiering og eksterne evalueringer.*
- *Instituttstyret skal sammen med programstyrene føre tilsyn med kvaliteten i emnene, og sørge for rapportering i henhold til kvalitetssikringssystemets retningslinjer».*

#### Instituttledere med og uten styrer

Instituttleder har ansvar for daglig ledelse av den samlede faglige og administrative virksomheten ved instituttet. Instituttleder er ansvarlig for at instituttet administreres i samsvar med de lover, forskrifter, reglement, avtaler og retningslinjer som gjelder for statsforvaltningen generelt, og for fakultetet og instituttet spesielt.

For institutter med styre, har instituttleder ansvar for sekretærfunksjon for instituttstyret, og gir tilrådning i de saker som legges frem for dette. Instituttleder er videre ansvarlig for å iverksette de vedtak som blir gjort av instituttstyret, andre styringsorganer ved instituttet eller av annen overordnet myndighet, universitetsstyret og fakultetsstyret.

Ved institutter med styre, har instituttleder myndighet til å avgjøre alle saker ved instituttet med unntak av saker som ved instruks og delegasjonsvedtak er lagt til instituttstyret å avgjøre. Instituttleder avgjør saker i det omfang disse ikke kan utsettes til instituttstyret kan komme sammen i møte. Fakultetsstyret og dekanen fastsetter nærmere hvilke typer saker som skal behandles og avgjøres i instituttstyret eller av instituttleder. Dette skal dokumenteres skriftlig.

Ved institutter uten styre, har instituttleder samme ansvar og oppgaver som er tillagt instituttstyrer, i tillegg til ansvaret for den daglige ledelsen som alle instituttledere har.

#### Øvrige ordninger for styring og ledelse på nivå 3

I tillegg til instituttstyrer og instituttleder, har de fleste institutter forsknings- eller faggrupper, og i tillegg ulike modeller for å ivareta utdanningsledelse, for eksempel programstyrer eller studieleder. Det er utarbeidet en veileder for forskningsgrupper ved UiT, men det er opp til hvert fakultet å fastsette mandat. Også innen utdanning er det noe variasjon i sammensetning og mandat for ulike ordninger. Arbeidsgruppen har ikke gått videre inn i de ulike modellene og deres styrker og svakheter. Det vises til øvrige prosesser ved UiT som har dette som fokus.

Et poeng i denne sammenheng, er likevel at det kun er programstyret som er et kollegialt beslutningsorgan hvor studentene har rett til å delta som medlemmer.

Det er også et poeng at forsknings- og utdanningsledere oppnevnes på ulike måter. Det praktiseres ikke tilsetning av forskningsgruppeledere, de utpekes av instituttleder eller av forskningsgruppen selv, eller som resultat av et samarbeid mellom disse. Innen utdanning praktiseres det tilsetning av studieledere, mens programstyrer oppnevnes, og ledes i noen tilfeller av instituttleder, og i andre tilfeller av en vitenskapelig ansatt.

### Likheter og ulikheter

Fra å være et breddeuniversitet lokalisert i Tromsø har de senere års fusjoner medført at UiT i dag er et av Norges største universiteter med mer enn 16 000 studenter og over 4000 ansatte. Institusjonen er spredt over fire campuser i fire nordnorske byer og har ti studiesteder.

Sammenligner vi oss med andre institusjoner, har UiT mange kollegiale organer som er spredt på tre organisatoriske nivå. Fra 1.1.2019 vil det ved UiT være seks fakulteter, med ulik størrelse både når det gjelder antall ansatte, studenter, studieprogram og antall institutter/sentre med og uten styrer. Institutter er organisatoriske overbygninger for beslektede fagområder. Det innebærer faglig kompleksitet, noen ganger overlappende studieprogram, geografisk spredning, og ikke minst ulik størrelse både når det gjelder ansatte, studenter og andel eksterne inntekter. Det medfører igjen ulikt kontroll- og lederspenn, som innebærer ulike ledelsesbehov ved enhetene. Flere campusoverskridende enheter har tatt konsekvensen av dette og styrket ledelsen ved å ansette assisterende instituttleder.

For å dokumentere kompleksiteten og størrelsesorden, har arbeidsgruppen satt sammen en enkel oversikt over ulike parametere for alle enheter på nivå 3 ved UiT, se vedlegg til rapporten. Oversikten viser at vi fram til 1.1.2019 har 16 institutter eller sentre med styrer, og 21 institutter og sentre uten styrer. Sentre og institutter ved fusjonerte fakulteter er i overvekt i gruppen uten styrer. Utover dette er det vanskelig å identifisere et mønster eller felles kjennetegn (for eksempel antall ansatte, antall studenter el andel av ekstern finansiering), som skiller enheter med og uten styrer fra hverandre. Fakultetene ser med andre ord ut til å ha kommet fram til løsninger rundt styringsorgan løsrevet fra størrelsesparametere. Ser vi på våre største fakulteter, så er fordelingen ved Helsefak 5 enheter med styrer, og 5 uten styrer. Ved BFE-fak har ingen institutter styrer. Ved HSL-fak er fordelingen 6 enheter uten styrer og 4 med styrer. Ved UiTs realfaglige fakulteter, NT-fak og IVT-fak ved UiT i Narvik har alle institutter ved NT-fak instituttstyrer, mens ingen ved IVT-fak har styrer.

Fakultetsstyrene har i tråd med tidligere vedtak i universitetsstyret fritt kunnet avgjøre instituttenes størrelse samt styrings og ledelsesordning innenfor universitets- og høgskolelovens rammer. Noen felles kriterier eller prinsipper for fakultetenes oppnevning av styrer er vanskelig å finne. En kan anta at medbestemmelse har vært førende i denne sammenheng.

### Medvirkning og medbestemmelse ved UiT

I en arbeids og miljøundersøkelse i 2012 (DIFI-UiT) ga ansatte ved UiT gjennomgående gode tilbakemeldinger på spørsmål om medbestemmelse, åpenhet og forutsigbart i beslutningsprosesser. Ansattes vurderinger var ikke vesentlig forskjellig ved institutter med og uten styre. Analysen av resultatet viste at kollegiale organer med ansatterepresentasjon ble vurdert som en måte å ivareta medbestemmelse på, men at også andre forhold har betydning for medvirkning og medbestemmelse, og dermed også medvirker til et reelt universitetsdemokrati.

I 2017 ble det gjennomført en arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse (ARK-UiT), men da med ulik indeks/indikatorer enn i undersøkelsen i 2012. I denne undersøkelsen ble det fokusert på samspillet mellom ansatte og strukturelle forhold i organisasjonen. Spørsmålene berørte blant annet myndiggjørende ledelse, tillit, rettferdighet, autonomi og pålitelighet, både til ledelse ved egen enhet og overliggende enhet. Heller ikke denne undersøkelsen viser vesentlige forskjeller mellom institutter med og uten styrer.

### Styring og ledelse av institutter ved andre norske universiteter

Arbeidsgruppen skal i henhold til mandatet også se til ordninger for styring og ledelse ved andre breddeuniversiteter i UH-sektoren, og har sett på regelverk ved UiO, UiB og NTNU. Disse tre institusjonene har alle valgt alternative styringsløsninger til instituttstyrer, og samtidig ivaretatt medvirkning for ansatte og studenter.

Ved Universitetet i Oslo er institutters organer nedfelt i *Normalregler for institutter UiO*. Institutter skal ha et 1) Instituttstyre eller et 2) Rådgivende råd som skal uttale seg om saker som ellers ville vært gjenstand for vedtak i et styre. Myndighetsområder, ansvar og sammensetning er nærmere beskrevet i regelverk. Studenter og ansatte skal være representert.

Ved NTNU er det åpnet for alternative medvirknings- og medbestemmelsesorganer som, 1) Utvidet ledergruppe, 2) Instituttstyre og 3) Instituttråd. Fakultetstyret, eller dekan der det er fakultetsråd, godkjenner ordningen ved instituttene etter forslag fra instituttleder. Studenter og ansatte skal være representert uavhengig av type styringsorgan; utvidet ledergruppe, instituttråd eller instituttstyre.

Ved Universitetet i Bergen skal institutter med tilsatt eller valgt instituttleder *ha instituttråd*. UiB har både valgte og tilsatte instituttleder med enhetlig ledelse. Fakultetstyret avgjør rådets størrelse og sammensetning. Ansatte og studenter skal være representert i rådet.

## 4 Ulike mulige ordninger for videre styring, ledelse og medvirkning på nivå 3 ved UiT

Som det framkommer av kapittel 3, er nivå 3 på UiT svært ulikt sammensatt, både med tanke på størrelse, antall studenter, faglig diversitet og geografisk spredning – og også hvilke ordninger som fins for styring og ledelse. Selv om det er spredning mellom instituttene i hvordan de ansatte opplever styring, ledelse og medvirkning, synes ikke dette å henge

sammen med hvilke formelle organer enheten har. Dette kan tas til inntekt for at det sentrale ikke er hvilke strukturer en enhet har, men hvorvidt de er velfungerende.

I dette kapitlet drøftes ulike mulige ordninger for styring, ledelse og medvirkning. Alle disse ordningene kan fungere godt, gitt at de brukes på hensiktsmessige måter. Det er også et poeng at ulike ordninger vanskelig kan vurderes i isolasjon, men må sees i sammenheng med hvilke øvrige ordninger som fins på enheten.

#### 4. 1 Ordninger for å ivareta styring

##### Styrer

Den mest formaliserte måten å ivareta styring på nivå 3 er gjennom styrer. Instituttstyrets instruks vil fastsettes av universitetsstyret, og vil være utfyllende til fakultetsstyrets, dekanens og instituttleders instruks, jf. kapittel 3. Det mest sentrale i instituttstyrenes instruks er knyttet til strategi og økonomi. Ettersom styrer er et kollegialt organ, skal ansatte og studenter være representert. Hvilke medlemmer som sitter i styret bestemmes gjennom valg.

Fordelen med styrer er flere. Det sikrer at større beslutninger ved enheten tas kollektivt, og basert på den saksutredning og åpenhet som hører med til styrets arbeid. Ansatte og studenter har direkte medbestemmelse gjennom representasjon i styret, og bidrar med sine perspektiver på hvordan ulike saker forstås i gruppene de representerer. Vedtak som er truffet i styret kan på denne måten ha større legitimitet i enheten, og på den måten sikre bedre implementering. På samme måte kan styrer oppleves som en «sikkerhetsventil», der styret fungerer som en kontrollpost for instituttledelsens vurderinger før beslutninger iverksettes.

Styrer er imidlertid ikke uten ulemper. De medfører administrativt merarbeid knyttet til saksforberedelser, referat og protokollføring. Valgte representanter har heller ikke nødvendigvis den løpende oversikten over øvrige beslutninger i sektoren og organisasjonen, slik at styret også må informeres om øvrige saker og prosesser. Dette kan være tidkrevende, og også frustrerende for et styre som ikke opplever å ha ønsket handlefrihet. En annen ulempe kan være at valgordningen ikke sikrer at den faglige bredden i et institutt eller styre ivaretas, kun at ulike ansatte- og studentgrupper er representert. Videre involveres nødvendigvis ikke øvrige ansatte og studenter enn de som sitter i styret i ulike prosesser, ettersom medbestemmelse er ivaretatt gjennom styrerepresentasjon. Det å være valgt av ansatte og studenter kan også hindre representantene fra å se helhetsperspektivet, eksempelvis av lojalitetshensyn til gruppen de representerer. Av slike årsaker kan styrer virke trenerende for nødvendige beslutninger, eller som et «sandpåstrøingsorgan» fordi instituttledelsen allerede har vurdert hvilke løsninger som gir mest mening.

For at styrer skal være velfungerende er det viktig at det er de strategisk viktige sakene styret bruker tid på, og på den måten bidrar til bedre beslutninger og retningsvalg. Hva som er de strategisk viktige sakene bestemmes delvis av instruks, og delvis av instituttledelsens vurderinger av hvilke saker bør komme til styrets bord. Videre er det sentralt at medlemmene er bevisste at et styre skal styre hele enheten, og ikke kun ivareta delhensyn.

## Råd

Som vist i kapittel 3 praktiseres ordninger med råd både på UiT og ved andre norske universiteter. Ved UiT er ikke dette en formalisert praksis. Ordet råd brukes også noe ulikt. Arbeidsgruppen har valgt å bruke begrepet råd om organer som er sammensatt etter lignende prosess som ved styrer, der representantene er valgt, men som har en rådgivende funksjon og ikke er et beslutningsorgan. Dette til forskjell fra utvidede ledergrupper, hvor «rådet» er sammensatt av ulike lederfunksjoner, se under. Et råd kan velges etter valgforskrift, alternativt kan hver gruppering (for eksempel forskningsgruppe, studieretning, administrasjon el etc) velge hver sin representant for å sikre at rådet er representativt sammensatt.

Råd vil i denne forståelsen også være et kollegialt organ med reell medvirkning fra ansatte og studenter. I og med at det ikke er et beslutningsorgan, vil riktignok studenter ikke ha lovfestet krav på å være representert, men det er selvfølgelig ingen praktiske hindre for likevel å inkludere dem. Fordelene vil derfor på samme måte som ved styrer være bredde i vurderingene, og på den måten at saker blir bedre opplyst før sentrale beslutninger tas. En annen fordel med råd kan være at saksforberedelser ikke nødvendigvis er like omfattende. Eksempelvis kan rådet informeres løpende om relevante prosesser i universitetsstyret, fakultetsstyret og lederorganer, og på den måten være beredt til å gi innspill og råd til instituttledelsen, eller foreslå egnede prosesser ved enheten.

Ulempene ved råd kan være knyttet til at rådet ikke treffer beslutninger. I velfungerende råd og instituttledelse, vil instituttledelsen lytte til essensen i tilbakemeldinger og trolig treffe beslutninger i tråd med hva enheten er moden og motivert for. I mer kontroversielle saker, der også rådet kan være delt i sine tilbakemeldinger, vil instituttledelsen måtte treffe beslutningen alene. Ledelsen vil heller ikke ha formelle forankringer for å treffe beslutninger på tvers av rådets anbefalinger. Et råd vil med andre ord ikke kunne inneha kontrollfunksjonen et styre har.

For at et råd skal fungere godt, vil det være viktig at de som er representert der ønsker å bidra til det beste for hele enheten, og at instituttledelsen bruker rådet for faktisk å få råd og et bedre beslutningsgrunnlag, og ikke for eksempel kun til å spre informasjon eller orientere om beslutninger lederen allerede har tatt.

## Utvidet ledergruppe

En tredje ordning for å vareta styring på nivå 3 er gjennom en utvidet ledergruppe. Dette ligner råd slik det er presentert over, men medlemmene bestemmes i kraft av øvrige lederfunksjoner de har ved enheten, for eksempel nestleder, kontorsjef, forskningsgruppeleder, programstyreleder eller studieleder. Sammensetningen av en utvidet ledergruppe vil derfor avhenge av hvilken ledelsesstruktur enheten har, dette kommer vi tilbake til under ordninger for ledelse.

Som styringsorgan kan en utvidet ledergruppe fungere på samme måte som et råd. En vesentlig forskjell er at ingen av medlemmene er valgt, og at alle har et ansvar for større eller mindre deler av drift og implementering. Fordelene med dette er at gruppen til

sammen vil ha god oversikt over sentrale problemstillinger, både basert på utvikling i sektor og overliggende enhet, samt kjenne muligheter og utfordringer på sitt område ved enheten godt. Dette kan bidra til god opplysning slik at beslutninger blir helhetlige og sees i sammenheng, samt til bedre koordinering og integrering av de faglige aktivitetene. Utvidete ledergrupper vil heller ikke medføre administrativt merarbeid slik styrer gjør, og i mindre grad enn for råd.

Ulempen ved å bruke utvidet ledergruppe som styringsorgan, er at ansatte som ikke er ledere og studenter ikke er representert. En mellomleder vil ha god kjennskap til sine saker, og vil også kunne bidra med motargumenter til en instituttleders vurderinger. Mellomledere kan likevel være fanget «mellom barken og veden», med lojalitet til sitt område, men samtidig måtte forholde seg til at instituttlederen også forventer en større lojalitet fra sine nærmeste medarbeidere. Å bruke utvidet ledergruppe som styringsorgan kan med andre ord svekke medvirkning fra øvrige ansatte. I noen ledergrupper vil dette kunne medføre at saker ikke opplyses godt nok, eller at beslutningen favoriserer smale hensyn.

Utvidete ledergrupper er ofte velfungerende for utøvelse av ledelse. For at de også skal fungere godt som styringsorgan, vil det være hensiktsmessig at større prosesser knyttet til organisasjonsendringer, budsjett og strategi gjennomføres med åpenhet og medvirkning. Dette kommer vi tilbake til.

#### Instituttleders instruks

En fjerde måte å ivareta styring ved nivå 3 er å regulere instituttleders fullmakt gjennom instruks. Den ene enden av skalaen vil være at alt ansvar og alle fullmakter ligger hos instituttleder. Uten organer som styrer, råd eller utvidete ledergrupper vil slike fullmakter gi bredt handlingsrom, der kvaliteten på de fleste beslutninger avhenger av hvordan instituttleder utøver sitt lederskap gjennom skjønn og autoritet.

Den andre enden av skalaen vil være at instruks innskrenker ansvar og fullmakt som ligger på nivå 3, eksempelvis ved at lønnsbudsjett, strategi eller andre større saker skal vedtas i fakultetsstyret. Dette vil kunne bidra til at de ulike enhetene på nivå 3 ved samme fakultet sees i større sammenheng i viktige beslutninger, at medbestemmelse ivaretas gjennom valgte ansatt- og studentrepresentanter i fakultetsstyret, samt at sakspapirer og innsynsrett vil gi enheten generelt kjennskap til vurderinger og beslutningsgrunnlag. Ulempene med en slik innsnevring av instituttets ansvar og fullmakt er at det begrenser instituttledelsens handlingsrom, og fører til en maktoverføring til fakultetsnivået. Det kan også være svært utfordrende for de store fakultetene på grunn av saksmengden. En annen variant er at instruks kan bestemme at enkeltområder, eksempelvis programledelse, skal ha egne programstyrer for på den måten å ivareta fordelene med styrer for noen utvalgte områder.

## 4.2 Ordninger for ledelse

#### Instituttleder

Den mest sentrale ordningen for ledelse av nivå 3, er enhetens leder og hvordan vedkommende utøver sitt lederskap. Selv om instituttleders formelle myndighet reguleres av

lov og instrukser, vil ordningens effekt i stor grad likevel avhenge av vedkommendes kompetanse og egenskaper.

Ledere av nivå 3 kan i utgangspunktet velges av de ansatte eller tilsettes av fakultetet. Ved UiT har det siden 2005 vært praktisert kun tilsetting. Dette gir mulighet til å vurdere og vektlegge lederegenskaper hos de som søker seg til en slik stilling, og kan dermed forhindre at lederrollen fungerer som en «tillitsvalgt» blant sine medarbeidere. Å tilsette ledere kan imidlertid på samme måten også bidra til større avstand mellom ansatte og ledelsen. Lederen er ikke nødvendigvis «en av oss», og vil måtte jobbe for å skape tillit i organisasjonen for å få gjennomslag.

Instituttledere, både med og uten kombinasjonen med formelle styringsorganer, har et bredt ansvarsområde som strekker seg fra faglig ledelse og personalansvar, til økonomi, HMS og oppfølging av ulike endringer og vedtak i sektoren eller på høyere nivå i organisasjonen. For at ledelse skal fungere godt på nivå 3 er kompetanse innen slike områder sentrale. I tillegg kommer egenskaper som kommunikasjon og det å kunne samhandle, både med medarbeidere, studenter og øvrige ledere ved fakultet og universitet. I og med at det kreves førstestillingskompetanse for instituttledere<sup>1</sup> innen et relevant fagfelt, er det ikke gitt at nye instituttledere også har erfaring innen de relevante kompetanseområdene. Opplæring i form av lederkurs, erfaringsoverføring, for eksempel ved overlapp mellom forrige og ny leder, samt veiledning, eksempelvis i form av mentorordninger for nye ledere, kan bidra til at instituttleders kompetanse tilpasses de muligheter og utfordringer stillingen innebærer.

#### Ledelsesstruktur – nivå 4

Avhengig av størrelse og kompleksitet på enheten, kan institutter ha behov for en større ledelsesstruktur enn instituttleder alene. Det foreligger ikke et formelt krav til øvrige lederfunksjoner enn instituttleder ved UiT i dag. De fleste institutter som er ved flere campuser har i tillegg en assisterende instituttleder på de campus hvor instituttleder ikke har sin faste tilstedeværelse. Med unntak av instituttene ved IVT har alle instituttene ved UiT også kontorsjef, noen har to, og noen institutter har også nestleder.

Hva som vil være en videre hensiktsmessig ledelsesstruktur på nivå 3 er avhengig av momenter som størrelse, faglig diversitet, og hvorvidt enheten primært driver forskning, utdanning eller begge deler. Forskningsgrupper, faggrupper og undervisningsgrupper praktiseres og fungerer på ulike måter ved UiT. Det faller utenfor arbeidsgruppens mandat å gå nærmere inn på hva som skal til for å ivareta god forsknings- og utdanningsledelse, men det er åpenbart at hvordan slike funksjoner ivaretas og organiseres påvirker behov for ytterligere ledelsesstruktur på nivå 3.

UiT har ikke et formelt nivå 4. Dette innebærer at instituttleder kan ha personalansvar for svært mange, ettersom personalansvar ikke kan delegeres til personer som ikke er ansatt for å ha slikt ansvar. Personalledelse innebærer ikke bare ressursplanlegging, men også god

---

<sup>1</sup> kan fravikes dersom spesielle rekrutteringshensyn eller faglig hensyn tilsier dette

dialog med medarbeidere, støtte og veiledning til utvikling av den enkeltes karriere, forebygge og bidra til å løse konflikter og generelt skape og ivareta et sunt arbeids- og læringsmiljø ved enheten. Utøvelse av denne typen ledelse er ikke bare avhengig av lederens kompetanse og egnethet, men også av kapasitet. Kvaliteten på ledelse av nivå 3 kan med andre ord avhenge av hvordan instituttene har forholdt seg til et stort antall medarbeidere og studenter.

Selv om det ikke er et formelt nivå 4 ved UiT, utnyttes de eksisterende strukturene også noen steder til å delegere personal- og økonomiansvar. Det er vanskelig å gi en generell vurdering av om hvorvidt dette er hensiktsmessig. På den ene siden er noe annet umulig, særlig ved de største instituttene. Det er også et poeng at forsknings- og utdanningsledelse fordrer godt samarbeid og karriereutvikling, og på den måten i stor grad involverer personalledelse. På den andre siden kan de øvrige aspektene ved personalansvar, som HMS, sykemeldingsoppfølging og personalkonflikter, bidra til å vanne ut fokuset slike faglige ledere skal ha på kjernevirksomheten. Dette kan bidra til at også forskningsgruppeledere får flere administrative funksjoner, og tiltrekker seg ikke nødvendigvis de som er mest egnet til å lede fagområdet videre framover.

#### Utvidet ledergruppe

Som nevnt under ordning for styring, kan det å ha en utvidet ledergruppe være formålstjenlig, ikke bare for å ivareta styring ved enheten, men også for å kunne utøve ledelse. Eksempler på dette kan være at en instituttleder bruker ledergruppen til å veie ut resonnementer eller handlingsalternativer uten at dette nødvendigvis er knyttet til styringssystemet, eller munner ut i en formell beslutning.

En utvidet ledergruppe kan være hensiktsmessig for å binde de ulike områdene ved enheten bedre sammen, se muligheter og utfordringer på tvers av instituttet, og på den måten kunne forløse synergier. En utvidet ledergruppe fungerer med andre ord ofte som et rådgivende organ, ikke nødvendigvis bare ovenfor instituttleder men for hele gruppens medlemmer. Godt fellesskap og samarbeid er gjerne karakteristikk ved velfungerende ledergrupper.

#### Ad hoc ordninger

En fjerde ordning for å ivareta ledelse på nivå 3 er at det opprettes midlertidige grupper for særlige store og krevende prosesser hvor medvirkning og medbestemmelse er av stor betydning. Et nærliggende eksempel er ved fusjoner der institutter må reorganiseres på tvers av geografiske steder eller ved andre større eventuelle endringsprosesser der legitimitet blant ansatte og studenter er særlig viktig for god gjennomføring. Ad hoc ordninger kan sammenlignes med saksforberedende arbeidsgrupper.

Ad hoc ordninger kan ivareta fordelene med styrer i tider hvor det er særlig bruk for dem, men samtidig begrense ulempene knyttet til administrasjon og sandpåkstrøingsfunksjoner i tider preget av mer ordinær drift. Ad hoc ordninger vil likevel ikke inneha valgordninger, men være basert på oppnevning. Ulempene kan være at det blir tilfeldig når slike ordninger blir brukt, og at det i stor grad vil være opp til ledelsen å bestemme seg for å oppnevne en slik arbeidsgruppe. Ledere som ser verdien av medvirkning og forankring vil derfor være mer

tilbøyelig til å benytte slike virkemidler, mens de som ikke ser slik verdi, og derfor i større grad burde bruke slike ordninger, kan velge det bort.

#### 4.3 Ordninger for medvirkning og medbestemmelse

##### Medvirkning

Som definert i kapittel 2, kan medvirkning forstås som en lettere form for medbestemmelse, der den ansatte eller studenten skal høres i saker som angår dem. Dette kan forekomme i ulike former, for eksempel gjennom mail eller møter. Nærliggende eksempler er høringsprosesser, arbeidsgrupper, direkte dialog eller andre involverende prosesser. Felles for dem alle er at det fordrer god og riktig informasjon, åpenhet og innsyn i relevante dokumenter og prosesser, samt plausibel tid til å respondere.

Fordelene med ulike mekanismer for medvirkning er flere enn at det er nedfelt i lov. Å kunne medvirke til hvordan arbeidsplassen utvikler seg, skaper tilhørighet og anerkjennelse av at sine synspunkter teller. Jo mer direkte effekt en ev. endring eller vedtak vil ha på den enkelte, jo viktigere er det å legge til rette for reell medvirkning.

Ulempen med å legge til rette for medvirkning er at det raskt kan være mange saker som angår mange ansatte og studenter. Det kan derfor ta lang tid å gjennomføre slike prosesser, og kan virke trøttende på organisasjonen. I større saker som vedrører mange, vil det også kunne være mange som opplever at sine synspunkt ikke telte når alt kom til alt. Dette kan virke demotiverende på ytterligere medvirkning, og generelt på motivasjonen.

For at medvirkning skal fungere etter hensikten, er det sentralt at ansatte og studenter involveres på rett tid og med riktig type spørsmål. Dersom en beslutning i realiteten allerede er truffet, eksempelvis fordi KD eller Universitetsstyret har gitt tydelige føringer, bør ikke ansatte eller studenter oppfordres til å respondere på det, men heller for eksempel hvordan man som enhet best kan implementere det som har blitt bestemt. God praksis for medvirkning krever derfor at ledelsen er flinke til å sortere informasjon, videreformidle så direkte som mulig, og involvere der det faktisk er anledning til innflytelse.

Ved store enheter som nivå 3 gjerne er, kan omfanget av kollegiale medvirkningsprosesser likevel bli stort. Det kan derfor være hensiktsmessig å bruke arenaer hvor ansatte og studenter kan medvirke via representasjon.

##### Medbestemmelse ved representasjon

Kollegiale organ med beslutningsmyndighet skal ha ansatt- og studentrepresentanter. Fordelene med dette er allerede nevnt flere steder, det begrunnes både av rettferdighet og at involvering skaper større eierskap til organisasjonen og dets beslutninger. Medbestemmelse ved representasjon kan imidlertid også ha noen utfordringer. Representantene kjenner ikke nødvendigvis alle sine kollegaer og medstudenters behov og meninger. Videre er siktemålet i kollegiale organer å finne de beste løsningene i henhold til målsettingen. Dette innebærer at ansatt- og studentrepresentanter nettopp *ikke* skal

representere sin gruppe. Medbestemmelse ved representasjon vil likevel kunne bidra til gode og legitime beslutninger ved at representantene evner å opplyse saken fra ansatte eller studenters perspektiver.

En annen utfordring der det praktiseres medbestemmelse ved representasjon, kan være at ledelsen ikke legger vekt på andre måter å involvere organisasjonen på. For at medbestemmelse ved representasjon skal fungere godt er det viktig at ansatte og studenter kan påvirke hvem som representerer dem, for eksempel gjennom valg, og at ledelsen legger til rette for øvrig deltakelse i større saker, for eksempel arbeidsgrupper eller høringer.

#### Direkte medbestemmelse

Det er flere tilfeller hvor ansatte har rett på direkte medbestemmelse, for eksempel i forbindelse med oppfølging ved sykemelding, eller knyttet til planlegging av arbeidsoppgaver. For vitenskapelige stillinger kan arbeidsgiver pålegge ansatte visse undervisnings- og veiledningsoppgaver. Den ansatte vil likevel ha rett og plikt til å samarbeide om å finne gode løsninger. Forskningstid er et område hvor ansatte ofte har stor grad av bestemmelse knyttet til verdien som ligger i akademisk frihet. Men også innen forskningstiden kan arbeidsgiver forvente aktivitet og produksjon, og den ansatte vil ha rett og plikt til å medvirke gjennom planer for FoU-tiden.

Fordelen med direkte medbestemmelse, er at den ansatte får påvirke og utforme sitt eget arbeide. Vitenskapelig arbeid er i stor grad skapende, og fordrer at ansatte får anledning til å utforske. Ulempen kan være at organisasjonens ressurser til sammen ikke utnyttes hensiktsmessig, for eksempel ved at den ansatte ikke bruker tiden godt, eller sitter fast uten å be om hjelp.

For at direkte medbestemmelse skal fungere hensiktsmessig, er det nyttig å vektlegge gjensidig samarbeid, og ikke havne i grøftene med «ordrer» og «full frihet» på hver sin side. Ledelsen og ansatte trenger hverandre, og respekt og tillit må ligge i bunnen for at enheten skal fungere og nå sine mål.

## 5 Arbeidsgruppens vurderinger

Som det fremkommer i kapittel 4 er det fordeler og ulemper med de fleste ordninger for styring, ledelse og medvirkning. Dette henger naturligvis sammen med at det ikke bare er et spørsmål om hvilke ordninger en enhet har, men hvordan de brukes. Svært formaliserte strukturer kan fungere godt eller dårlig, det samme kan mer uformelle praksiser.

Det er likevel et sentralt poeng at sammensetningen av ulike ordninger spiller en rolle. Dersom en enhet har et styre, kan dette redusere behov for områdestyrer som for eksempel programstyrer, fordi de relevante sakene kan løftes til enhetens felles styre. På samme måte kan et institutt uten styre være velfungerende, eksempelvis fordi enheten har gode og inkluderende prosesser.

Arbeidsgruppens mandat er å foreslå gode ordninger som også kan legge grunnlag for mer gjennomgående ordninger for styring, ledelse og medvirkning på nivå 3. Selv om arbeidsgruppen ser at det mange mulige løsninger, er det med andre ord et poeng å identifisere noen felles trekk som enhetene kan organiseres etter.

Som vist i kapittel 3 er det størst variasjon mellom institutter og sentre når det kommer til styrer. For ledelse gjelder enhetlig ledelse ved alle enheter, og prinsipper for medvirkning og medbestemmelse er nedfelt i lov og avtaler. Arbeidsgruppen anerkjenner at styrer kan ha en viktig funksjon på de enhetene hvor dette er etablert praksis. Det kan henge sammen med at det er en kjent ordning, at den bygger på UiT som en flat demokratisk organisasjon, at det er legitimerende for hvordan beslutninger kan gjennomføres, og at det i noen tilfeller kan virke som en sikkerhetsventil for en ev. lite funksjonell instituttleder. Det er likevel vanskelig å se at institutt- og senterstyrer har så gode egenskaper at det er grunnlag for å anbefale det som en gjennomgående ordning ved UiT. I denne sammenheng er også administrative ressurser et moment. UiT gjennomfører adm2020 hvor det etableres flere fellestjenester på nivå 1 og 2. En effekt av dette er at det blir færre administrative ressurser igjen på nivå 3 for å løse lokale oppgaver. Det er vanskelig å se at forberedelse av styresaker til instituttstyre er av de mest prekære områder som bør prioriteres. Viktigere er det at det er vanskelig å se at institutter og sentre med styrer fungerer bedre enn institutter uten styrer, at flere av de sentrale styringsbeslutningene ligger over instituttnivå, samt at for stort fokus på styring kan fjerne fokuset på behovet for å utvikle funksjonelle lederstrukturer. **Arbeidsgruppen vil derfor anbefale at institutter og sentre på nivå 3 ikke skal ha egne styrer.**

Arbeidsgruppen mener det er gode grunner til at enhetene i stedet ser nærmere på ledelsesstrukturen på nivå 3. Også her er det store variasjoner, og de strukturene som eksisterer er i stor grad resultat av pragmatiske løsninger for å organisere arbeidet. En godt definert lederstruktur som er tilpasset instituttets størrelse og behov vil gi enheten mange flere fordeler enn et styre kan oppnå. Eksempelvis vil en slik struktur også skissere arbeidsdeling, og definere hvilke team som må jobbe sammen ved enheten for å nå organisasjonens mål. Dette er ikke det samme som at arbeidsgruppen anbefaler UiT å ansette flere ledere. Det handler om å jobbe videre med pågående prosesser om hva som er god forsknings- og utdanningsledelse, og videre hvordan dette kan bindes sammen ved enheten. Av disse årsakene vil **arbeidsgruppen anbefale at UiT fokuserer på utvidede ledergrupper som kjerne i gjennomgående ordning for styring og ledelse.** Hvor stor en slik utvidet ledergruppe bør være, vil være avhengig av instituttens størrelse og nedslagsfelt. For små institutter eller sentre vil den nærmeste ledergruppen (instituttleder, assisterende- og nestledere samt kontorsjef) være enhetens eneste ledergruppe, mens større enheter gjerne har flere forsknings- og utdanningsledere som sammen med den nærmeste ledergruppen vil utgjøre en utvidet ledergruppe.

Arbeidsgruppen ser at en utvidet ledergruppe har svakheter når det kommer til medbestemmelse og medvirkning av de årsaker som er nevnt tidligere i rapporten. Arbeidsgruppen har derfor vurdert om et råd vil kunne være en bedre løsning enn en utvidet ledergruppe for å ivareta styring. Et slikt råd må ikke bli et «styre light», med formelle valgordninger og omfattende saksforberedelser. En mer hensiktsmessig løsning vil være at en utvidet ledergruppe suppleres med representanter fra grupper som ikke er ledere, for

eksempel midlertidig ansatte, teknisk ansatte og studenter. Disse kan oppnevnes av gruppene selv, i samarbeid med institutt- eller senterleder. Fast vitenskapelig og administrativt ansatte vil gjerne være representert gjennom sine faglige ledere.

**Arbeidsgruppen anbefaler at de områdene som i dag ligger til instituttstyrenes instruks, blir områder som instituttleder er pålagt å drøfte i et råd bestående av utvidet ledergruppe samt representanter fra ansatte- og studentgrupper.**

Samtidig vil rådet kun være rådgivende, og ansatte- og studenter vil kunne oppleve at deres medbestemmelse med arbeidsgruppens forslag blir svekket. Ledere vil imidlertid fortsatt ha et lovpålagt ansvar for å tilrettelegge for ansatte og studenter medvirkning. Det fins mange virkemidler som kan utnyttes for å gjøre dette på bedre måter, eksempelvis gjennom god informasjon, transparens i beslutningsprosesser, dialogmøter med studenter og aktiv involvering i ad hoc grupper for områder som vil ha stor påvirkning på ansatte og studenter. **Arbeidsgruppen mener slike prosesser for medvirkning bør forbedres**, og vil trolig kunne få større oppmerksomhet når ledere ikke lenger kan vise til at ansatte og studenter har sin medbestemmelse gjennom styrepresentasjon.

For særlig å ivareta studenters medvirkning, kan programstyrer være en god ordning. Arbeidsgruppen har imidlertid ikke gått inn på utdanningsledelse som sådan, og viser til det pågående arbeidet ved UiT med å evaluere og utvikle hensiktsmessige modeller for studieprogramledelse. Poenget i denne sammenhengen må være at dersom programmer skal ledes uten egne styrer, må instituttene påse at studentene likevel involveres systematisk.

Som det framkommer i rapporten, er alle ordninger avhengig av hvordan de brukes, og her har lederen et særlig ansvar. God og hensiktsmessig opplæring og veiledning vil være nyttig her. UiT har fra 2018 etablert et eget lederprogram. Kanskje kan en oppfølging være en mentorordning for nye instituttledere. Til sist vil arbeidsgruppen derfor oppfordre UiT til å fortsette å innarbeide gode standarder og praksis for god ledelse.

Tromsø 1. november 2018

Vedlegg 1: [Instrukser ved UiT](#)

Vedlegg 2: [UiO Normalregler for institutter](#)

Vedlegg 3: [NTNU Styringsreglement pkt 4](#)

Vedlegg 4: [UiB Regler for styringsorganene ved fakultetene og instituttene \(kapittel 2\)](#)

Vedlegg 5: Oversikt over ulike størrelsesparametere ved institutter og sentre ved UiT

vedlegg 5: størrelses parameter ved institutter med og uten styrer ved UiT

	FAK	ENHET/INSTITUTT	STYRE R	ÅRSVER K	STUDENTE R PR INST.	% BOA <sup>2</sup>	FLER CAMP <sup>3</sup>
1	HSL-FAK	INST. FILOSOFI FØRSTESEM.ST.	JA	42,0	40	11 %	
2	NT-FAK	INST. MAT. OG STAT.	JA	29,6	45	13 %	
3	NT-FAK	INST. KJEMI	JA	90,9	50	49 %	
4	HELSEFAK	INST. SAMF.MED	JA	135,9	80	53 %	JA
5	NT-FAK	INST. GEOVITENSKAP	JA	85,8	150	56 %	
6	HSL-FAK	INST. ARKEOL.,HIST.,RELEGION.,TEOLOGI	JA	61,7	185	34 %	
7	HELSEFAK	RKBU	JA	45,3	200	93 %	
8	NT-FAK	INST. FYSIKK OG TEKN.	JA	76,7	205	52 %	
9	HELSEFAK	INST. KLINISK ODONT.	JA	32,9	230	2 %	
10	NT-FAK	INST. INFORMATIKK	JA	33,9	245	16 %	
11	NT-FAK	INST. ING. VIT OG SIKKERHET NT-FAK	JA	70,2	305	8 %	JA
12	HSL-FAK	INST. SPRÅK OG KULTUR	JA	126,7	425	13 %	
13	HSL-FAK	INST. SAMF.VIT.	JA	62,6	630	11 %	
14	HELSEFAK	INST. PSYK.	JA	72,2	680	16 %	
15	HELSEFAK	INST. HELSE OG OMSORG	JA	194,9	1765	6 %	JA
16	HSL-FAK	INST. LÆRERUTD.,PEDAGOGIKK	JA	203,4	1825	14 %	JA
1	HSL-FAK <sup>4</sup>	SENER FREDSSST.	NEI	7,9	0	4 %	
2	HSL-FAK	SENER KVINNFORSK.	NEI	4,5	0	17 %	
3	HSL-FAK	SENER SESAM	NEI	11,4	0	18 %	
4	HSL-FAK	BARENTSINST.	NEI	7	0	10 %	
5	KUNSTFAK	KUNSTAKAD	NEI	7,9	40	0 %	
6	KUNSTFAK	MUSIKK KONSERV.	NEI	43,9	125	2 %	
7	IVT-FAK	INST. ING. VIT OG SIKKERHET IVT-FAK	NEI	19,4	155	10 %	JA
8	BFE-FAK	INST. ARKTISK MARIN BIOL.	NEI	134,9	165	48 %	JA
9	HSL-FAK	INST. REISELIV NORDL. STUDIER	NEI	23,8	180	27 %	JA
10	HELSEFAK	INST. KLINISK MED.	NEI	127,8	195	36 %	
11	HELSEFAK	INST. MED. BIOL.	NEI	157,3	195	29 %	
12	IVT-FAK	INST. ELEKTROTEKN.	NEI	20,3	195	9 %	

<sup>2</sup> Bidrags og oppdragsfinansierte inntekter. Omtales som ekstern finansiering eller eksterne midler.

<sup>3</sup> Definert ut fra registrert campus/location vitenskapelige ansatte.

<sup>4</sup> MERK: Etter ferdigstilling av rapporten er det påpekt feil når det gjelder to senter ved HSL som er oppgitt il å ha styrer. Fordelingen blir da 18 enheter med styrer og 19 uten styrer. I tillegg har UB ikke styrer på nivå 3.

1 3	IVT-FAK	INST. INDUSTRIELL TEKN.	NEI	30,7	195	14 %	
1 4	HELSEFAK	INST.FARMASI	NEI	60,2	215	20 %	
1 5	HELSEFAK	IDRETTSHØGSK.	NEI	36,8	220	5 %	JA
1 6	IVT-FAK	INST. DATATEKN OG BEREKNSOR.FAG	NEI	31,8	275	1 %	
1 7	BFE-FAK	NORGES FISKERIH.	NEI	108,9	340	46 %	
1 8	IVT-FAK	INST. BYGG ENERGI OG MATR.TEKN.	NEI	25,9	375	12 %	
1 9	HELSEFAK	VERNEPLEIE	NEI	27,9	460	0 %	JA
2 0	HSL-FAK	INST. BARNEVERN SOSIALT ARB.	NEI	50,2	460	7 %	JA
2 1	BFE-FAK	HANDELSH.SK	NEI	112,1	2180	8 %	JA

Kilde: DBH og Agresso 2017

Det er i tillegg registrert studenter på tre fakultetsnivå:

		Studenter
NT-FAK	NT-FAKULTET	60
HSL-FAK	HSL-FAKULTET	535
HELSEFAK	HELSEFAK	670



SAKSNR: 2016/712	HOVEDKONKLUSJON	Innspill/forslag	MEDBESTEMMELSE MEDVIRKNING LEGITIMITET	Annet
<b>Forskerforbundet</b>	Kritisk til fjerning av styret på nivå III. Prinsipiell viktig sak.	Dersom UiT velger en modell, ønsker Forskerforbundet instituttstyrer.	Medbestemmelse og medvirkning en forutsetning for å nå mål. Demokratiske hensyn må ivaretas. Ønsker styrket medvirkning og medbestemmelse.	Likevel sitat: «En instituttleder som tar medbestemmelse og medvirkning på alvor uten et styre kan være bedre enn et institutt med et styre som ikke fungerer hensiktsmessig».
<b>NTL</b>	Mener det må være stor grad av fleksibilitet når de gjelder styring og ledelse av institutter.		Reell medbestemmelse gjennom styret. Dersom styrer mangler ved institutter, må det etableres regelmessige møtepunkter mellom ledelse og tjenestemannsorganisasjonene. Det bør ikke være en motsetning mellom tiltak som gir økt medvirkning (informasjon, transparens, dialogmøter, ad hoc grupper) og medbestemmelse gjennom styrende organer.	I lederprogrammer er det viktig at det legges vekt på at medbestemmelse er positivt og gir merverdi for beslutninger som tas.
<b>Akademikerne i Narvik</b>	Støtter rapportens forslag men med forbehold.	Rapportens forslag vil medføre press på aktiv styring og ledelse. Det krever et administrativt godt støtteapparat.	Demokrati og medvirkning må sikres. Struktur for ledelse på nivå III må styrkes jf ledelse på nivå II (faglig og administrative ledere)	Faglig og administrativ ledelse må balanseres og koordineres.
<b>UB Universitetsbiblioteket</b>	Slutter seg til rapporten.		Har utviklet styre på nivå III (Result). Medbestemmelse for ansatte og studenter i Bibliotekstyret.	

## Tromsø Museum

### HELSEFAK

Stiller seg bak rapporten	-----	-----
Stiller seg bak. Dekan, Prodekan og alle instituttledere, unnatt instituttleder ved IPS støtter rapportens forslag om enhetlig ledelse uten styre på instituttnivå.	Ved IHO støtter hovedvekten av ansatte konklusjonen i rapporten, mens et mindre fagmiljø klart uttrykker støtte for fortsatt styrer. Ved masterutdanningen i Harstad og enkeltpersoner i fagmiljøet i Harstad er det argumentert for videreføring av instituttstyre.	Medbestemmelse kan ivaretas gjennom deltakelse i utvidet ledergruppe og deltakelse i andre relevante arbeidsgrupper (forskningsgrupper/programstyrer)
		Instituttleder må ha frihet til å etablere gode ordninger for medvirkning. Gir legitimitet. Sammensetningen av ledergruppen må ivareta hensyn til enhetens størrelse samt forsknings- og utdanningsaktiviteter.

### HSL-FAK

Fakultetstyret mener at enhetene selv må få velge mellom de tre skisserte løsningene, råd, styre eller utvidet ledergruppe. Men det er likevel gode argumenter for at små grunnenheter ikke skal ha styremodell.	Fakultetsledelsen anbefaler valgfri ordning mht til styrer på nivå III. Det gir større institutt anledning til å opprettholde styrene. Gode erfaringer med utvidet ledergruppe ved IFF. Flere institutter anvender egne styrer mindre enn tidligere.	Et styre sikrer legitimitet for ledelse, og sikrer medvirkning fra studenter og ansatte.
		Fakultetstyret mener rapporten gir godt innblikk i behovet <u>for balanse</u> mellom styring og ledelse.

### BFE-FAK

Stiller seg bak. Støtter anbefaling i rapporten om at nivå III ikke skal ha styrer. Ordningen ønskes som en gjennomgående styringsordning ved fakultetet. NFHs forskningsgruppe støtter avvikling av styrer på nivå III	Råd som løsning oppfattes som er unødvendig formalisering. Utvidet ledergruppe bør utgjøre kjernen i instituttets styring og ledelse.	Ønske og oppslutning om forbedrede prosesser for medvirkning. Videreføring av programstyrer vil ivareta studenters medbestemmelse nær undervisningsstilbudene.
		Større oppmerksomhet til styring og ledelse på nivå 3 og 4.

**IVT-FAK**

Stiller seg bak. Støtter hovedprinsippet om nivå III ikke skal ha egne styrever. Støtter utvidet ledergruppe som gjennomgående ordning for styring og ledelse.	Unntak for større institutter og enheter med ekstern deltakelse/økonomi.	Har i dag ikke styrer. Eventuell etablering av styrer vil kreve administrativ kapasitet og økt byråkratisering.	Administrativ støtte for ledelsen bør styrkes.
--	--	---	--

**NT-FAK**

Stiller seg bak. NT fakultetet stiller seg bak og er positiv til hovedkonklusjonene i rapporten. Fakultetstyret stiller seg bak og er samtidig opptatt av løsninger som sikrer medvirkning fra ansatte og studenter.	Det må sikres gode prosesser ved instituttet for utvelgelse av ledergruppe ved enheten. Utvelgelse må forankres i staben ved instituttet.	Representasjon i ledergruppen fra ansatte, studenter og faggrupper. Eksternt perspektiv med kobling til næringslivet. Tidsavgrenset representasjon i ledergruppe/råd. Transparente beslutningsprosesser som sikrer medvirkning og påvirkning.	NT fak har tro på at foreslåtte virkemidler for styring ledelse og medvirkning vil være effektive former for måloppnåelse.
--	---	---	--

**JUR-FAK**

Anbefaler rasjonelle og god styringssystemer som slik at institutter kan styres på en best mulig måte.	Valgfri ordning mellom to styringsmodeller. Det bør tas hensyn til instituttens egenart og størrelse.	For å ivareta medbestemmelse og medvirkning må ansatte og studenter være representert i et instituttråd/ledergruppe.	Jur fak har ikke institutter og har ikke erfaring med instituttstyrer.
--	---	--	--

Notat den 4.1.2019 Lillian Abelsen



Avdeling for personal og organisasjon

## **Høringssvar fra TMU: Styling, ledelse og medvirkning på nivå 3**

Tromsø Museum – Universitetsmuseet stiller seg bak arbeidsgruppens anbefaling, og mener dette er en hensiktsmessig måte å sikre styling og ledelse på nivå 3.

Vennlig hilsen

Lena Aarekol  
museumsdirektør

Inger Kaisa Bækø  
kontorsjef

—  
inger.k.bako@uit.no  
77 64 50 16

Odd Arne Paulsen

## **Høringssvar fra Helsefak - Styring, ledelse og medvirkning på nivå 3 2018**

Det helsevitenskapelige fakultet takker for muligheten til å komme med høringsinnspill til rapport om Styring, ledelse og medvirkning på nivå 3. Rapporten har vært sendt ut på høring til instituttene og synspunkter er oppsummert i høringssvaret.

Ved Helsefak har det inntil nå vært fem institutt uten styre og fem institutt med styre. Dekanen, prodekanene og alle instituttlederne, unntatt instituttleder ved IPS, støtter nå rapportens forslag om enhetlig ledelse uten styre på instituttnivå.

### **Institutt for samfunnsmedisin**

Ved institutt for samfunnsmedisin (ISM) som inntil nå har hatt instituttstyre, kom det inn ett innspill om at medbestemmelse og medvirkning best kan ivaretas gjennom partssammensetningen som et instituttstyre representerer. Ledelsen ved ISM er enig i at medbestemmelse og medvirkning kan ivaretas gjennom instituttstyrer, men de ser at det også er andre måter å ivareta dette på.

### **Idrettshøgskolen**

Idrettshøgskolen (IH), som ikke har hatt instituttstyre, slutter seg til anbefalingene i rapporten. De har diskutert muligheten for å ha ulike rådgivende organ på instituttnivå, avhengig av type saker. En utvidet ledergruppe med forskningsgruppeledere ved instituttet til å behandle saker som primært vedrører forskningsaktivitet, og en gruppe bestående av utdanningsledere, forskningsgruppeledere, administrative ledelse og studenter til behandling av strategiske saker som utvikling av handlings- eller strategiplan foreslås. IH mener at en slik modell er noe mer dynamisk og vil kunne ivareta momentene om medbestemmelse og medinnflytelse på instituttnivå på tilsvarende måte som i arbeidsgruppens anbefaling.

### **Institutt for klinisk medisin**

Instituttleder ved Institutt for klinisk medisin (IKM) som ikke har hatt instituttstyre, mottok kun ett svar da rapporten ble sendt ut på intern høring, og svaret støttet rapporten og en videreføring av dagens ordning ved

IKM. I høringsinnspillet problematiseres dagens ordning. Instituttleder mener at videreføring av instituttstyrer ved noen enheter, bidrar til å gjøre rollen til instituttleder klar fordi instituttleder ved institutt med styre legger både ledelse, styring og medbestemmelse til et instituttstyre. IKM mener at for å klare å rekruttere instituttledere i fremtiden, må stillingen fremstå som interessant og attraktiv. Instituttleder må ha frihet til å etablere ordninger for medvirkning som han/hun finner hensiktsmessig. Enhver god leder vil sørge for god involvering av ansatte for dermed å oppnå legitimitet for de beslutninger som treffes.

### **Regionalt kunnskapssenter**

Regionalt kunnskapssenter (RKBU) som inntil nå har hatt instituttstyre, støtter arbeidsgruppens anbefaling, og instituttlederen har fremmet ønske om å avvikle instituttstyret. Ekstern styreleder ved RKBU støtter avviklingen av instituttstyret ved dette instituttet, men påpeker at det ikke tilligger styret å bestemme om de skal videreføres eller avvikles.

### **Institutt for vernepleie**

Institutt for vernepleie (IVP) støtter arbeidsgruppens anbefalinger og viser til gode erfaringer med å være og lede et institutt uten styre.

### **Institutt for klinisk odontologi**

IKO har ved samtlige prolongeringer bedt om å få avvikle sitt instituttstyre, men har akseptert at dagens ordning er blitt prolongert etter ønske fra universitetsledelsen. IKO har allerede benyttet alternative måter å ivareta styring og ledelse på, samt sørget for god medvirkning fra de ansatte.

### **Institutt for medisinsk biologi**

Institutt for medisinsk biologi (IMB) som ikke har hatt instituttstyre, mener at instituttstyrer er altfor ressurskrevende og at det finnes andre og like god måter for å ivareta medvirkning og medbestemmelse. De trekker særlig frem at ADM2020 og en økt sentralisering av personell og arbeidsoppgaver vil gjøre det mer krevende å beholde dagens valgfrie ordning.

IMB tar også opp at instituttledere uten styre har behov for ryggdekning for viktige beslutninger, som f.eks. budsjettfordeling, prioritering av søknader, men at dette kan ivaretas ved å samhandle med representanter fra både forsknings- og undervisningsmiljøene. IMB anser at forslaget om utvidede ledergrupper kan fungere bra. For store institutt med mange forskningsgrupper og stor undervisningsportefølje vil det likevel være nødvendig å ha systemer med mer målrettede sammensetninger av de utvidede ledergruppene, f.eks. ved at det skilles på hvilke saker som drøftes med forskningsgruppelederne og med fagenhetsledere og utdanningsledere. De påpeker at det ved store institutt bør være en godt sammensatt ledergruppe som kan ta de mindre sakene.

### **Institutt for helse- og omsorgsfag**

Ved Institutt for helse- og omsorgsfag (IHO) som inntil nå har hatt instituttstyre, støtter hovedvekten av de ansatte konklusjonen i rapporten, mens et mindre fagmiljø klart uttrykker støtte for fortsatt instituttstyre. Høringsuttalelsene viser at instituttleder, representanter fra fagmiljøet i Hammerfest og Narvik, samt radio/ergo/fysioterapiutdanningen ikke ser behov for å videreføre ordningen med instituttstyre ved IHO. Fra masterutdanningen i helsefag og fra enkeltpersoner i fagmiljøet i Harstad er det fremmet ønske om og argumentert for en fortsatt videreføring av instituttstyret. Mastermiljøets erfaringer er at instituttstyret har hatt en positiv, koordinerende og støttende funksjon for ledelsen av instituttet særlig under krevende fusjoner. På grunn av de ulike miljøenes synspunkter ved dette instituttet, er høringen fra IHO også vedlagt.

### **Institutt for farmasi**

Institutt for farmasi (IFA) som har vært et av instituttene uten styre, mener at styring, ledelse og medvirkning bør innebære minst mulig byråkrati. De mener at et styre eller et råd, fremstår som altfor tungroddede beslutningsorganer ved små institutt, men de ser at det kan være institutt der dette kan være funksjonelt. IFA påpeker at ingen styremedlemmer eller medlemmer i et råd eller i en utvidet ledergruppe vil kunne ha løpende oversikt over alle saker i sektoren eller organisasjonen. Det vil derfor ikke være en styrevariant som vil sikre representasjon fra alle interessenter. Videre mener dette instituttet at det i praksis er mange ulike modeller som ser ut til å fungere, og det er ingen tydelige organisatoriske valg som garanterer suksess. De ser derfor ingen grunn til å tvinge instituttene til en bestemt organisering, med mindre man kan dokumentere at denne varianten gir mindre byråkrati, samtidig som den sikrer medvirkning og medbestemmelse.

### **Institutt for psykologi**

Institutt for psykologi (IPS) er svært fornøyd med dagens ordning ved instituttet og ønsker å videreføre instituttstyret. De mener at det vil være vanskelig å få en tilsvarende balansert representativ sammensetning i en utvidet ledergruppe som man har i et instituttstyre. Det påpekes at en ledergruppe som gir råd, ikke vil ha den samme forankringen av saker som et instituttstyrevedtak i de store og viktige prinsipielle sakene. IPS påpeker at dersom instituttleder skal motta råd og ta avgjørelser som ikke er forankret i en demokratisk valgt representativ forsamling, kan det fort bli omkamper om både små og store saker. For IPS er det vanskelig å se hvordan ledelse gjennom utvidet ledergruppe skal gi bedre vedtak enn de som gis ved det nåværende instituttstyret.

### **Konklusjon**

Uavhengig av hvilken styringsform instituttene (nivå 3) ved Helsefak har i dag, slutter de fleste instituttene i likhet med fakultetsledelsen ved Helsefak, seg til arbeidsgruppens anbefaling om ikke å ha instituttstyre. Institutt for psykologi (IPS) er den eneste enheten som entydig argumenterer for videreføring av dagens valgfrie ordning. Videre vil vi påpeke at ARK undersøkelsene 2018 ikke viser ulikheter i grad av opplevd medbestemmelse og medvirkning mellom institutter ved Helsefak med og uten instituttstyre

Erfaringene fra Helsefak når det skal velges ansatte representanter til instituttstyrene, er at det er få som ønsker å bli nominert. Ved de fleste valg må fristene for nominasjon utvides, og det er gjennomgående lav valgdeltagelse. Dette gjelder også for studentrepresentanter. Studentutvalget sørger for å velge studentrepresentanter til alle styrer ved Helsefak i løpet av vårsemesteret. Disse tiltrår 1. august og går av 31. juli påfølgende år. Studentutvalget har gjentatte ganger meldt tilbake til fakultetet om at de må gjennomføre nye valg møter om høsten, fordi de ikke klarer å rekruttere nok studenter.

Vi mener at den lave oppslutningen rundt valg, bidrar til å støtte opp om anbefalingen i rapporten fra arbeidsgruppen, at institutter og sentre på nivå 3 ikke skal ha egne styrer.

Flere av instituttene trekker også frem anbefalingen om å fortsette arbeidet med å innarbeide gode standarder og praksis for god ledelse. Det er ønskelig at det er fokus på kontinuerlig lederopplæring og lederutvikling på nivå 3.

De instituttene som har uttalt seg om instruks for instituttleder, ønsker å beholde dagens instruks. Det pekes på at det er viktig at nivå 3 beholder autonomi og handlingsrom for utvikling og ledelse slik at dette gjøres så nært de faglige ansatte som mulig. En forflytning av makt til nivå 2 vil ha en negativ effekt på muligheten for medvirkning.

Vennlig hilsen

Thrina Loennechen  
Dekan

Kjetil Kvalsvik  
Fakultetsdirektør

Vedlegg

1 Høringssvar fra IHO om styring og ledelse av nivå 3

HSL - FAK

Universitetsdirektøren

## Intern høring - Styring, ledelse og medvirkning på nivå 3

Vi viser til brev fra universitetsdirektøren hvor fakultetet blir invitert til å komme med innspill til rapporten *Styring, ledelse og medvirkning på nivå 3*.

Fakultetet videresendte rapporten og høringsbrevet til instituttene og sentrene ved fakultetet 16. november. Enhetene på fakultetet ble gitt en intern frist for innspill til 10. desember for skriftlige innspill. Rapporten ble også drøftet i instituttledermøte 22. november. Fakultetsstyret diskuterte også rapporten i sitt møte 6. desember, hvor det ble fattet følgende vedtak:

*Dekanen gis fullmakt til i samråd med styreleder å ferdigstille høringsuttalelsen fra fakultetet basert på innspill fra fakultetsstyret og instituttene.*

Tilbakemeldingene på innholdet og konklusjonen i rapporten har vært blandet. Fakultetsstyret og flere av de skriftlige innspillene fra instituttene peker på at rapporten har betydelige mangler, blant annet en prinsipiell forankring av diskusjonen i rapporten, et for stort fokus på administrative besparelser, en forenklet forståelse av begrepet medvirkning, samt en for liten vekt på betydningen av styrenes legitimerende funksjon. Fakultetsledelsen mener på sin side at rapporten er velstrukturert, at det pekes på fordeler og ulemper ved styre/ikke styre, og at arbeidsgruppen svarer på mandatet de har fått.

Hovedspørsmålet for flere av høringsinstansene på fakultetet er utvalgets forslag om å avvikle styrene som normalordning på nivå 3, og det er enhetene som ønsker å beholde styret som særlig har engasjert seg. Diskusjonen i instituttledermøtet var mer nyansert, men fakultetet har ikke fått skriftlige innspill fra enheter som ikke har styre i dag. Det gjelder to av sentrene og de nye instituttene. Her kan nevnes at Institutt for barnevern og sosialt arbeid gjennom strategiarbeidet har anbefalt å ha et instituttråd. Ett høringsinnspill, fra Institutt for filosofi og førstesemesterstudier, slutter seg til forslagene i utvalgets rapport.

### *Fakultetsstyrets vurdering*

Grunnenhetene ved HSL-fakultetet er svært ulike både med hensyn til størrelse, tradisjon og kultur. For at enhetene skal nå målet om god balanse mellom styring og ledelse, effektiv drift og mulighet for medvirkning, må det derfor åpnes for valg mellom et lite antall styringsmodeller som tar hensyn til slik ulikhet. Prinsipielt mener fakultetsstyret at grunnenhetene selv må få velge mellom de tre skisserte løsningene styre, råd og utvidet ledermøte basert på kjennskap til egen enhet og egen strategi. Fakultetsstyret anerkjenner imidlertid at det er gode argumenter for at små grunnenheter ikke bør ha anledning til å velge styremodellen.

Uansett valg av styringsmodell kreves det også et minimum av saksdokumenter for at styringsorganet skal kunne fatte vedtak eller gi råd på et riktig, strategisk nivå, for å sikre reell medvirkning,

transparens og dokumentasjon av enhetens beslutningshistorie. Dette er også viktig for å gi ledelsen nødvendig støtte i prosessen med å implementere vedtak.

Fakultetsstyret mener at rapporten *Styring, ledelse og medvirkning på nivå 3* gir et godt innblikk i behovet for god balanse mellom styring og ledelse. Hvordan dette kan oppnås i de foreslåtte modellene er ikke like klart. I fakultetsstyret var det mange stemmer for den betydningen styret har for å sikre legitimitet for ledelse i større grunnenheter. Både styre- og rådsmodellene gir dessuten et tydelig rom for medvirkning både fra studenter, ulike ansattegrupper og fra eksterne ressurspersoner. Fakultetsstyret vil advare mot rapportens antydning om at faglig tilsatte vil oppleve seg tilstrekkelig representert i slike faglige styringsorganer via faglige ledere eller via representanter fra tjenestemannsorganisasjonene.

#### *Fakultetsledelsens vurdering*

Bakgrunnen for at universitetsstyret oppnevnte arbeidsgruppa for å utrede tema om styring, ledelse og medvirkning på nivå 3, er at UiT har gjennomgått store endringer i de siste årene. Ansatt ledelse med totalansvar på nivå 2 og 3 er en del av dette bildet. De største instituttene på HSL-fakultetet har etablert ledergrupper rundt instituttleder for å ivareta arbeidsoppgavene og sikre god informasjonsflyt og medvirkning, mens instituttstyrene har fått færre oppgaver. Høringsinnspillet fra Institutt for filosofi og førstesemesterstudier beskriver gode erfaringer med denne ordningen. Flere av instituttene bruker da også instituttstyrene mindre enn før.

Fakultetsledelsen legger vekt på å styrke institutt- og senterlederrollen og legge til rette for godt samarbeid med denne gruppa. Vi fokuserer også på å styrke samarbeidet mellom lederne på dette nivået for å utvikle den faglige aktiviteten på fakultetet i tråd med de strategiene som nå er under utvikling. Enhetenes ulike størrelser og aktiviteter gjør at rutinene for ansattes og studentenes medvirkning ivaretas på ulike måter i dag.

På grunnlag av innspillene fra enhetene og fakultetsstyret anbefaler vi at det åpnes for en valgfri ordning mht styrer på nivå 3 som særlig gir større institutt anledning til å opprettholde styrene. Hvis dette blir resultatet, må fakultetet sette i verk tiltak som kan revitalisere disse styrene.

#### *Faktafeil i rapporten*

Det er i teksten i rapporten oppgitt at HSL-fakultetet har 6 enheter uten styrer og 4 enheter med styrer, mens det i vedlegg 5 til rapporten er opplistet 6 enheter uten styrer og 5 enheter med styrer. Den riktige fordelingen for fakultetet er 7 enheter med styrer og 4 enheter uten styrer. Senter for fredsstudier (CPS) og Senter for samiske studier (SESAM) har begge styrer (med ekstern styreleder), men er i vedlegget oppført ikke å ha styre.

Det bør også nevnes at vedlegg 5 gir et feil bilde av flere av sentrene våre når det gjelder studenttall. På grunn av teknikaliteter knyttet til hvordan studenter registreres er alle sentrene våre oppført med 0 studenter, noe som ikke stemmer. Som følge av dette, og som følge av at det kun gis et øyeblikksbilde (fra 2017) for flere av parameterne, bør vedlegg 5 i rapporten ikke tillegges stor vekt i de vurderinger som skal gjøres.

Vennlig hilsen

Sonni Olsen  
dekan

Frode G. Larsen  
fakultetsdirektør

Universitetsdirektøren

## **Styring, ledelse og medvirkning på nivå 3 – hørings svar fra BFE**

Viser til brev av 13.11.2018.

Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE) har sendt ut rapporten til alle ansatte med intern høringsfrist, samt drøftet anbefalingene i instituttledermøtet. Fra ansatte har det kommet ett hørings svar fra alle forskningsgruppene ved ett institutt (NFH) etter et allmøte de tok initiativ til selv. Høringsinnspillet ligger vedlagt. Det er i stor grad samstemthet i de meningene som framkommer i formelle og uformelle diskusjoner. Videre er det større engasjement rundt nivå 4 sin rolle, og her er det flere variasjoner i meningene.

BFE støtter anbefalingen om at nivå 3 ikke skal ha egne styrer. Dette begrunnes i betingelsen om at det nå skal foreslås gjennomgående ordninger, og det er ikke et ønske å opprette styrer for våre institutter.

BFE støtter anbefalingen om at utvidede ledergrupper bør utgjøre kjernen i instituttets styring og ledelse. Instituttlederinstruksen kan gjerne uttrykke dette slik at praksis med å inkludere gruppeledere i beslutnings- og driftsprosesser formaliseres.

På BFE oppfattes instituttråd, slik arbeidsgruppen anbefalte det, som en nødvendig formalisering. Det er stort ønske og oppslutning om forbedrede prosesser for medvirkning, men det bør være opp til hvert institutt hvordan dette best gjennomføres. Andre eksempler kan være diskusjoner i grupper og høringsprosesser. Studentene vil imidlertid ikke delta her. For særlig å ivareta studentenes medbestemmelse, vil det være fornuftig å videreføre programstyrer. Dette trenger ikke være en motsetning til ordninger med studieleder, da disse ordningene lett lar seg kombinere.

Arbeidsgruppen anbefaler at det gis større oppmerksomhet til ledelse og medvirkning på nivå 3 og 4, noe fakultetet støtter. BFE har ingen praksis med å delegere personalansvar til gruppeledere (nivå 4). Det er heller ikke noe ønske om dette fra ledere og ansatte på instituttene. Det er imidlertid i dag et stort personalansvar på mange instituttledere, noe som kan være utfordrende for å ivareta den enkelte arbeidstaker. En løsning kan være å forsterke instituttledelsen. Fra gruppene på NFH er det anbefalt at en nestlederfunksjon formaliseres. Fakultetsledelsen mener det bør være en prioritet oppgave å vurdere hvordan personal-, forsknings- og utdanningsledelse fungerer ved det enkelte fakultet og gjøre nødvendige forbedringer. Dette er imidlertid prosesser vi mener bør gjøres lokalt.

Vennlig hilsen

Kathrine Tveiterås

### Anbefaling fra NFHs forskningsgrupper om styring, ledelse og medvirkning på nivå 3.

Utarbeidet på bakgrunn av møte mellom vitenskapelig ansatte på NFH 11.12.18 med påfølgende diskusjon i forskningsgruppene.

1. Forskningsgruppene ved NFH støtter at styrer avvikles på nivå 3.
2. Forskningsgruppene ved NFH slutter seg til arbeidsgruppas anbefaling om at de områder som i dag ligger under styrenes instruks skal drøftes i en utvidet ledergruppe med representanter for ansatte og studentgrupper. Ledergruppa må gjenspeile de oppgaver og funksjoner som ivaretas på nivå 4, og som påvirkes av de strategiske og økonomiske beslutninger som tas på nivå 3. Plikten til å drøfte beslutninger i en utvidet ledergruppe må innarbeides i instituttleders instruks. Den utvidede ledergruppa bør møtes månedlig og ellers ved behov.
3. Forskningsgruppene ved NFH anbefaler at studieprogrammene fortsatt skal ha programstyrer med en hensiktsmessig organisering. Sammensetning av ledergruppa må ta hensyn til hvordan programstyrer og utdanningsledelse blir organisert i framtida.
4. Forskningsgruppene ved NFH anbefaler videre at en nestlederfunksjon bør formaliseres ved instituttene. Nestleder bør rekrutteres fra de vitenskapelig ansatte for 2-4 år. \* Nestleder skal kunne fungere som støtte for instituttleder i faglige spørsmål og være stedfortreder. Nestleder skal formelt kunne få delegert oppgaver fra instituttleder. Siden instituttene er forskjellige og med ulike behov, bør nestlederfunksjonen kunne deles mellom flere med ansvar for ulike fagområder eller oppgaver (for eksempel forskning/undervisning) når behovet er tilstede. Nestleder(e) er med i den utvidede ledergruppa.
5. Forskningsgruppene ved NFH anbefaler at personalansvar *ikke* delegeres til forskningsgruppeledere på nivå 4.
6. Utvalget påpeker at god informasjonsflyt og transparente beslutningsprosesser er viktige for å opprettholde gode «lokaldemokratier» ved instituttene. Dette gir forskningsgruppene ved NFH sin fulle tilslutning til.

\* Det kan være hensiktsmessig at nestledere kan oppnevnes slik at de ikke er i fase med instituttlederperioden, men heller overlapper med den. Det vil bidra til kontinuitet og kunnskapsoverføring ved lederskifter.

Avdeling for personal og organisasjon

## **Høring IVTF – Rapport om styring, ledelse og medvirkning på nivå 3**

Ved IVT-fakultetet har vi sendt høringsinvitasjonen ut til institutt og fagforeninger.

Tilbakemelding fra IVT-fakultetet knyttet til de tre dimensjonene rapporten peker på:

### **Styring**

IVT-fakultetet støtter arbeidsgruppens argumentasjon og anbefaling om at institutt (nivå 3) ikke skal ha egne styrever, vi mener dette bør være hovedprinsippet.

Vi mener likevel at det må være anledning for rektor å vurdere opprettelse av instituttstyre, f.eks. ved de største instituttene, og ved senteretableringer hvor eksterne aktører er sentrale i virksomheten.

Fakultetsstyret ved IVT-fakultetet ivaretar i dag oppgavene som skisseres for instituttstyrene (regnskaps-, budsjett- og strategisaker, årsplaner, tilsyn med kvalitet i utdanning og forskning). Etablering av instituttstyre vil for oss bety økt byråkratisering og fakultetet har per i dag ikke administrativ kapasitet til å ivareta nødvendig saksbehandling for slike styrever.

### **Ledelse**

IVT-fakultetet støtter arbeidsgruppens anbefaling om å fokusere på utvidede ledergrupper som kjerne i gjennomgående ordning for styring og ledelse.

IVT-fakultetet skal våren 2019 ha en gjennomgang av instituttstrukturen. I den sammenheng er det naturlig å se på instituttens ledergruppe. Per i dag har vi ikke nestleder eller administrative ressurser ved instituttene. Fakultetsadministrasjonen er sentralisert, men noen ansatte har i oppgave å fungere som administrativ støtte for instituttene. Dette er funksjoner vi må vurdere i den videre prosessen.

En utvidet ledergruppe vil i tillegg ha med studieledere og forskningsgruppeledere.

### **Medvirkning**

IVT-fakultetet støtter arbeidsgruppens forslag om at de områdene som i dag ligger til instituttstyrenes instruks, blir områder som instituttleder er pålagt å drøfte i et råd bestående av utvidet ledergruppe samt representanter fra ansatte- og studentgrupper. Representantene oppnevnes av gruppene selv, i samråd med instituttleder.

### **Feil i vedlegg 5**

Vi gjør oppmerksom på at det er feil i vedlegg 5 når det gjelder registrering av flere campus for to av instituttene ved IVT-fakultetet.

- Institutt for datateknologi og beregningsorienterte ingeniørfag har vitenskapelig ansatte i Bodø
- Institutt for bygg, energi og materialteknologi har vitenskapelig ansatte i Alta

Vennlig hilsen

Bjørn Solvang  
dekan

-

[bjorn.solvang@uit.no](mailto:bjorn.solvang@uit.no)

Bjørnar Storeng  
fakultetsdirektør

-

[bjornar.storeng@uit.no](mailto:bjornar.storeng@uit.no)

Saksbehandler: Anne Gjerløw

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever derfor ikke signatur*

Avdeling for personal og organisasjon

### Høringssvar fra NTF - styring, ledelse og medvirkning på nivå 3

NTF har gjennomgått rapporten om styring, ledelse og medvirkning på nivå 3. Rapporten har vært drøftet med instituttene ved NTF, fakultetsledelsen, diskutert med fagforeningene i ID-møte og behandlet i fakultetsstyret. I tillegg har rapporten vært sendt på intern høring til instituttene. Høringssvar fra instituttene er vedlagt.

Rapporten ble behandlet i fakultetsstyremøtet 17.12.18, der følgende vedtak ble fattet:

*Fakultetsstyret stiller seg positivt til hovedpunktene i rapporten om styring, ledelse og medvirkning på nivå 3. Styret er likevel opptatt av at dersom styrene ved instituttene utvikles, må det lages gode systemer og retningslinjer som kompenserer for styrenes ansvarsområder og som fortsatt sikrer medvirkning fra de ansatte.*

*For gruppeledere, i en utvidet ledergruppe, må det sikres gode prosesser for utvelgelse som er forankret i hele staben ved instituttet.*

Det som er gjennomgående i tilbakemeldinger fra fakultetsstyret og instituttene, er at man stiller seg positiv til endring av styringsform, under en forutsetning av at medbestemmelse og medvirkning ivaretas. Det å sikre det kollegiale, og finne måter som ivaretar en bred representasjon i ordning for styring og ledelse, som er forankret blant ansatte for den enkelte enhet.

Det blir viktig å sikre at utvidet ledergruppe eller instituttråd representerer faggrupper bredt, representerer de ulike ansattegruppene og studenter. Representanter til råd/ledergrupper trenger ikke bestå av (bare) gruppeledere, men at det er dedikerte medarbeidere valgt fra faggruppe/fagmiljø. I tillegg påpekes det at representasjonen i utvidet ledergruppe eller instituttråd bør være tidsbestemt, men man kan være representant flere perioder.

Hovedessensen er at det er viktig med systemer som gir ansatte og studenter tidlig informasjon slik at de kan være med å påvirke også før endelig beslutning tas, transparente beslutningsprosesser.

For instituttstyrer som i dag har ekstern styrerepresentant, blir det viktig at det er rom for å videreføre en slik ordning i et instituttråd eller utvidet ledergruppe. Det argumenteres for tettere kobling til næringslivet og et overordnet blikk for instituttet.

NT-fakultetet stiller seg positive til hovedkonklusjonene i rapporten og har tro om at foreslåtte nye virkemidler for styring, ledelse og medvirkning vil være effektive former for å oppnå våre mål.

Vennlig hilsen

Arne O. Smalås  
dekan

—

Arne.smalas@uit.no  
77 64 40 70

Valentina Burkow Vollan  
konstituert fakultetsdirektør

—

valentina.vollan@uit.no  
77 64 40 80

Vedlegg:

Høringssvar fra Institutt for geovitenskap (IG)

Høringssvar fra Institutt for informatikk (IFI)

Høringssvar fra Institutt for kjemi (IK)

Høringssvar fra Institutt for teknologi og sikkerhet (ITS)

Lillian Abelsen

## **Styring, ledelse og medvirkning på nivå 3 – høringsuttalelse fra Det juridiske fakultet**

Det vises til brev av 13.11.2018 vedr. rapport om styring, ledelse og medvirkning.

En arbeidsgruppe etablert av universitetsdirektøren har utarbeidet rapport om styring, ledelse og medvirkning ved UiTs institutter og sentre.

Arbeidsgruppen anbefaler at alle instituttene ved UiT bør ha felles ordning for styring og ledelse. Arbeidsgruppen anbefaler videre at institutter og sentre ikke lenger skal kunne ha egne styrer, men at utvidet ledergruppe bør utgjøre kjernen i en gjennomgående ordning og suppleres av grupper som vanligvis ikke har formelle lederfunksjoner.

I dag ledes et institutt av åremålstilsatt instituttleder og arbeidsgruppen anbefaler at denne ordningen videreføres.

Vi mener arbeidsgruppen tar opp prinsipielt viktige spørsmål om hvordan nivå 3 skal styres og ledes. Vi vil imidlertid bemerke at det kunne vært nyttig med litt større fokus på ordninger ved andre universitet. Erfaringer fra disse samt eventuelle endringsplaner der kunne vært nyttig.

I arbeidsgruppens forslag til styring og ledelse vil instituttene ledes av tilsatt instituttleder med et rådgivende organ bestående av personer som i kraft av øvrige lederposisjoner ved enheten er medlemmer av rådet. Disse medlemmene er ikke valgt. For å ivareta medbestemmelse/medvirkning anbefaler arbeidsgruppen at representanter for ansatte og studentgrupper bør være representert i rådet.

Til forskjell fra fakultetene som har egne styrer, vil et rådgivende organ ved instituttene gi råd, ikke fatte vedtak. Selv om instituttleder kan pålegges å drøfte viktige saker i rådet, er ikke instituttleder bundet av rådets anbefalinger. Ordningen vil i tillegg innebære slik vi ser det at graden av innflytelse går ned. Dette er et moment som må tas med i helhetsvurderingen.

Det juridiske fakultet har ikke erfaring verken med tilsatt instituttleder eller instituttstyrer. Vi mener imidlertid at det er viktig å finne rasjonelle og gode styringssystemer for nivå 3 slik at instituttene, uavhengig av størrelse, kan styres på best mulig måte.

Vi er usikker på om den foreslåtte modellen er den riktige for alle instituttene. For små institutter kan denne styringsmodellen være for ressurskrevende, mens for store institutt kan et eget styre være det mest hensiktsmessige. UiT må velge en modell for styring og ledelse på nivå 3 slik at arbeidsoppgavene blir ivaretatt på best mulig måte. Kanskje fordrer instituttene og sentrenes ulike egenart og størrelse at det må være en viss valgfrihet i valg av styringsmodell. Eksempelvis slik at enhetene kan velge mellom to ulike alternativer.

Vennlig hilsen

Kirsti Anderssen  
fakultetsdirektør

—

kirsti.anderssen@uit.no  
77 64 91 10



Universitetsdirektøren

Tromsø, 28.11.2018

FORSKERFORBUNDET VED  
UNIVERSITETET I TROMSØ  
NORGES ARKTISKE UNIVERSITET  
Øvre lysthus  
Postboks 6050  
9037 Tromsø  
Telefon 77 64 23218  
forskerforbundet@uit.no  
www.forskerforbundet.no/uit

### Høring om rapport om styring, ledelse og medvirkning på nivå 3

Styret til lokallaget har behandlet saken under styremøte 26. November. Vi anser dette som en prinsipiell viktig sak. Nivå 3 er stedet i organisasjon hvor nesten all produksjon av undervisning, forskning og formidling skjer, og vi mener at medvirkning og medbestemmelse på nivå 3 er en forutsetning for at UiT Norges arktiske universitet skal lykkes å heve seg nasjonalt og internasjonalt på disse tre områder. Uten en reell medbestemmelse og medvirkning av de ansatte, er det stor fare for at motivasjonen for å følge opp det som bestemmes på alle nivåer blir dårligere.

Rapporten kan ikke leses annet enn en tiltale mot styrer. Noen av argumentene presentert i rapporten er faktisk ganske skremmende. For eksempel «Medbestemmelse ved representasjon kan imidlertid også ha noen utfordringer. Representantene kjenner ikke nødvendigvis alle sine kollegaer og medstudenters behov og meninger» kunne legitimere å avvike styrer på for eksempel nivå 2, eller på helt andre nivå som kommunestyre, stortinget etc. Videre på side 16 står det at «Ulempen med å legge til rette for medvirkning er at det raskt er mange saker...» Hele poenget med et styre er at det er satt i et system som sikrer representasjon og medbestemmelse/medvirkning i saker som angår de ansatte i organisasjonen uavhengig av antallet saker.

Uavhengig av hvilken form for styring og ledelse på nivå 3 UiT velger, så avhenger mye av hvordan det fungerer i praksis ved det enkelte institutt og hvordan av instituttleder utøver ledelse. En instituttleder som tar medbestemmelse og medvirkning på alvor uten et styre kan være bedre enn et institutt med et styre som ikke fungerer hensiktsmessig.

Det ble presentert i hovedtrekk 3 alternativer for styring og ledelse av nivå 3: styre, råd eller utvidet ledergruppe. Forskerforbundet er klart imot utvidet ledergruppe, selv om instituttlederen skulle pålegges å drøfte noen temaer i et råd med ansatte og studentrepresentanter. I en slik modell blir det meste bestemt av en gruppe av ansatte vanligvis utpekt av instituttlederen selv, og rådet vil ikke sikre at medbestemmelse og medvirkning blir ivaretatt. Det samme kan man si om råd, med mulighet for en uformell utvidet ledergruppe. Det stilles spørsmål til om alle ansatte grupper og studenter blir like godt ivaretatt i en ledergruppe. Derfor framstår det ikke som overbevisende at medbestemmelse/virkning vil bli ivaretatt ved en utvidet ledergruppe, noe som også påpekes i dokumentet fra arbeidsgruppen.

Forskerforbundet stiller spørsmål om det er nødvendig å ha en unik måte å organisere nivå 3 gjennom hele universitetet. Fakultetene er organisert på forskjellige måter (BFE for

eksempel har nivå 2 budsjettansvar for alle enheter på nivå 3, Jurfak har kun et senter på nivå 3, mens HSL har mange institutter med budsjettansvar). Vi mener derfor at det kan være lurt å la hver enhet på nivå 3 bestemme hvilken modell de ønsker å følge, styre eller råd.

Hvis UiT velger å kun ha en modell, ønsker Forskerforbundet at alle enheter på nivå 3 skal ha styrer. Det er klart at det er utfordringer med styrer, men med god opplæring av hva som forventes av et styremedlem og hva rollen innebærer vil det være en god modell. Først og fremst må et styre kjenne sitt mandat og rammen det skal arbeides innenfor, og evne til å se helheten i virksomhetens oppgaver på gitte nivå. En slik opplæring kan sammenlignes med opplæring som gis til ledere ved UiT. Vi mener derfor at styrer best vil:

- Ivareta reell medvirkning og medbestemmelse.
- Gi større eierskap til beslutninger som tas i organisasjon.
- Være en motvekt til en mulig dårlig instituttleder.
- Beskytte instituttlederen i tilfeller der tunge avgjørelser må tas.
- Gi mulighet å kreve representasjon fra andre campuser

Vi mener også at det er den mest demokratiske måte å organisere alle nivåer på universitet, og universitetet trenger mer demokrati, ikke mindre som foreslått i rapporten.

Samtidig ser vi også behov for at noen av instruksene for instituttstyrer kan fjernes, og legges under instituttleder for å unngå mye unødvendig byråkrati.

Til slutt, ønsker vi å insistere på at universitetstyret bør velge en modell som styrker medvirkning og medbestemmelse, ikke svekke den som rapporten foreslår.

Hugues Verdure  
Styreleder

Kristin Benjaminsen Borch  
Nestleder

Universitetsdirektøren  
UiT

Adresse: Øvre lysthus  
9037 Tromsø  
Telefon: 776 45212/957 47 651  
E-post: ntl@ult.no

### Styring, ledelse og medvirkning på nivå 3 – høringssvar fra NTL

Nivå 3-enhetene ved UiT er ulikt sammensatt mht. størrelse, faglig innretning, antall studenter og ansatte, geografisk spredning og ordninger for styring og ledelse. Fakultetene avgjør selv om instituttene skal ha styrer eller ikke. Arbeidsgruppens anbefaling er at alle institutter skal ledes av en utvidet ledergruppe som pålegges å drøfte områdene som i dag er tillagt styrenes instruks i et råd.

NTL mener det også i fremtiden bør være stor grad av fleksibilitet når det gjelder det enkelte institutt/senters måte å organisere styring og ledelse på. Det er mange fordeler med instituttstyrer, blant annet et det kun instituttstyre som gir reell medbestemmelse.

Behov for informasjon og drøftingsmøter ved instituttene må ivaretas. Dersom instituttstyre mangler må det etableres regelmessige møtepunkter mellom ledelse og tjenestemannsorganisasjoner.

I rapporten gjennomgås fordeler og ulemper med ulike modeller (styrer, råd, utvidet ledergruppe). Det hevdes at styrer er tids- og administrasjonskrevende, og enkeltmedlemmers mulige lojalitetshensyn til gruppen de er valgt fra nevnes blant de negative sidene. Denne argumentasjonen mener NTL vil være gjeldende for alle valgte representanter i alle organer - inkludert råd.

Ledelsen og andre grupper kan i enkeltsaker ha ulikt syn. At det sitter representanter i kollegiale organer som har spesiell kjennskap til et område/en ansattgruppe vil være en styrke. Flere perspektiver belyses og det vil ofte fattes bedre beslutninger. Beslutninger som tas av en leder/ledergruppe vil ikke ha samme legitimitet og vil ikke være like godt belyst og forankret.

Høy grad av medbestemmelse gir økt tillit og oppslutning om mål og beslutninger som tas, og lavere grad av konflikter. Det bør ikke være noen motsetning mellom tiltak for å gi økt medvirkning (god informasjon, transparens i beslutningsprosesser, dialogmøter, ad hoc-grupper) og formell medbestemmelse gjennom styrende organer. I lederopplæringsprogrammer er det viktig at det legges vekt på at medbestemmelse er positivt og gir merverdi for de beslutninger som tas.

Tromsø, 30.12.2018

Marit M. Dahle  
Hovedtillitsvalgt  
Norsk tjenestemannslag



Universitetsdirektøren

AKADEMIKERE I NARVIK

## Høringssvar – Intern høring om styring, ledelse og medvirkning på nivå 3

Akademikerne i Narvik takker for invitasjon til å inngi høringssvar om rapporten *Styring, ledelse og medvirkning på nivå 3*, og ønsker med dette å knytte noen kommentarer til saken. Vi vil først og fremst berømme arbeidsgruppen for rapporten, som på en god måte har bidratt til å tydeliggjøre den grunnleggende utfordringen nivå 3-ledelsen står i.

### Organiseringen skal støtte opp under kjernevirksomheten

Så fremt man kan enes om at universitetets kjernevirksomhet er forskning, utdanning og formidling, synliggjør rapporten en skjevhet mellom hvordan man har valgt å rigge organisasjonen, i forhold til hvor produksjonen foregår. Det vises til beskrivelsen av nåsituasjon i rapportens kapittel 2, redegjørelsen om styrings- og lederfunksjoner på nivå 1,2 og 3 i organisasjonen. Mens både den styrende og den ledende ledelsen (for å bruke arbeidsgruppens begrepsskille) på nivå 1 og 2 beskrives både faglig og administrativt, nevnes ikke administrasjonen på nivå 3 i dette avsnittet. Videre, i rapportens kapittel 4 innledningsvis, har arbeidsgruppen tolket spredningen mellom instituttene i hvordan de ansatte opplever styring, ledelse og medvirkning, og tar resultatene til inntekt for at det sentrale ikke er hvilke strukturer som finnes, men hvorvidt strukturene er *velfungerende*. Vi støtter denne tolkningen. For oss synes det tydelig at organisering, hvis formål er å støtte opp under kjernevirksomheten, må rigges på en måte som gjør at kjernevirksomheten og produksjonsmidlene blir ivaretatt best mulig. Både på nivå 1 og 2 er den faglige lederen flankert av en administrativ leder med et støtteapparat, som understøtter leders oppgaver. Etter vårt syn kan det ikke være tvil om at et tilsvarende apparat ikke minst må eksistere der hvor produksjonsressursene faktisk befinner seg.

I mandatet som ble gitt til arbeidsgruppen fremgår målsettingen for strukturarbeidet, at *institutter og sentre skal ledes med god kvalitet og effektivitet, åpenhet, god informasjonsflyt, og muligheter for at ansatte og studenter kan medvirke til beslutningsprosesser og ha innflytelse på egen arbeids- og studiesituasjon*. For å ivareta disse målsetningene kreves det ressurser, det kreves kompetanse, og det kreves tilstedeværelse. Instituttleders arbeidshverdag er uhyre komplisert, fordi det er ledere på dette nivået som har det operasjonelle ansvaret for virksomhetens produksjonsresultater. Instituttlederne har personalansvar for majoriteten av virksomhetens ansatte. Instituttlederen skal sørge for at det finnes forelesere i klasserommene, og at forskningsprosjekter gjennomføres, og at resultater gjøres kjent. Instituttlederen fungerer som faglig leder og adm.dir., personalsjef, økonomidirektør, studie- og forskningsleder, og styresekretær på nivå 3. Der instituttet ikke har et eget styre må instituttleder selv også ivareta ansvar for styringen. Overordnede strategier skal omgjøres til handlingsplaner, og handlingene skal faktisk *gjennomføres*, og resultatene skal rapporteres. Mens den strategiske ledelsen på nivå 1 og 2 har et administrativt støtteapparat rundt seg, som avlaster, bistår og koordinerer, forventes det at instituttleder skal håndtere sine oppgaver mer eller mindre på egenhånd. Ved IVT-fakultetet er dette kommet på spissen. Fakultetet har ikke instituttstyrer ved noen av sine institutter, slik at instituttlederne har et utvidet personlig styringsansvar. Og som arbeidsgruppen beskriver det, under avsnittet Ledelsesstruktur – nivå 4 i

kapittel 4 i rapporten, foreligger det ikke noe formelt krav til øvrige lederfunksjoner enn instituttleder ved UiT i dag. Dette har medført at instituttledere ved IVT-fakultetet ikke besitter eget administrativt støttepersonell, men ivaretar sitt styrings- og ledelsesansvar etter beste evne, i en akutt ressursknipe. Noen ledergruppe på dette nivået er det vanskelig å identifisere.

Arbeidsgruppen har kommet med flere anbefalinger, som de mener vil danne grunnlag for god styring, ledelse og medvirkning på nivå 3:

- at institutter og sentre på nivå 3 ikke skal ha egne styrever
- at UiT fokuserer på utvidede ledergrupper som kjerne i gjennomgående ordning for styring og ledelse
- at de områdene som i dag ligger til instituttstyrenes instruks, blir områder som instituttleder er pålagt å drøfte i et råd bestående av utvidet ledergruppe samt representanter fra ansatte- og studentgrupper
- at prosesser for medvirkning bør forbedres, eksempelvis gjennom god informasjon, transparens i beslutningsprosesser, dialogmøter med studenter og aktiv involvering i ad hoc grupper

Vi støtter disse forslagene, men med forbehold. Tiltakene vil medføre ytterligere press på aktiv styring og ledelse på nivå 3, hvor ressursknappheten – i hvert fall i Narvik - allerede er merkbar. Det er behov for å sikre demokrati og medvirkning på alle nivåer i organisasjonen. En administrasjon skal bidra til at den enkelte leder får utført sine oppgaver og ivaretatt sitt ansvar for styring, ledelse og medvirkning, i tråd med de føringer og forventninger som alle ledere i statsforvaltningen er underlagt. Etter vårt syn er det åpenbart at ledere på alle nivåer behøver administrative spesialister og et støtteapparat rundt seg. Støtteapparatet skal bidra til at leder har kapasitet til å skjøtte sitt ansvar i tråd med målsetningen: ivaretagelse av god kvalitet og effektivitet, åpenhet, god informasjonsflyt, og muligheter for at både ansatte og studenter får medvirke og ha innflytelse på egen arbeids- og studiesituasjon. Under hensyn til forutsetningen om at strukturene for styring, ledelse og medvirkning må være *velfungerende*, spiller vi derfor inn følgende råd:

På samme måte som det i instruksene på nivå 1 og 2 er beskrevet en struktur for ledelse, med administrativ ordning og arbeidsdeling, bør tilsvarende standardiseres for nivå 3.

Vennlig hilsen

Gabor Sziebig

Asbjørn Førle

Johanne Bertling Krogstad

Akademikerne



Lillian Abelsen

## **Styring, ledelse og medvirkning på nivå 3 - Høringssvar fra Universitetsbiblioteket**

Vi viser til brev datert 13.11.2018.

Bibliotekdirektøren har ingen merknader til hovedkonklusjonene i høringsgrunnlaget og slutter seg til de foreslåtte endringene.

Ved Universitetsbiblioteket er den kun Result som har hatt et eget styre. Dette ble anbefalt nedlagt av bibliotekstyret, etter vedtak i styret for Result. De saker som tidligere ble behandlet i styret for Result har etter dette vært tillagt bibliotekstyrets ansvarsområde. Denne ordningen sikrer både ansatte og studenter medvirkning i faglig- og administrativ virksomhet.

Universitetsbiblioteket og Result har ansvar for fellestjenester for hele organisasjonen. Dette medfører et betydelig behov for informasjon og dialog med andre enheter ved Universitetet. Dette ansvaret følges i det daglige opp av faglig leder ved Result og bibliotekdirektøren.

Vennlig hilsen

Johanne Raade  
bibliotekdirektør

Runa Rønning Ryeng  
personalsjef

runa.r.ryeng@uit.no  
77 64 64 94

## SAKSFRAMLEGG

Til:  
Universitetsstyret

Møtedato:  
07.02.2019

Sak:  
3/19

### Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2018 ved UiT - styret

#### Innstilling til vedtak:

1. Universitetsstyret tar *Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2018 ved UiT* til etterretning.
2. Universitetsstyret ber universitetsdirektøren om å følge opp identifiserte utviklingsområder og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets mål for helse, miljø, sikkerhet og beredskap kan nås.
3. Fakulteter og enheter på samme nivå bes om å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder.

#### Begrunnelse:

Universitetsdirektøren legger med dette frem årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT for 2018. Rapporten gir en oversikt over aktiviteter og utfordringer identifisert innen områdene i 2018 og tiltak som bør iverksettes i 2019. Rapporten skal bidra til å sikre kontinuerlig fokus på institusjonens arbeid med organisatorisk psykososialt arbeidsmiljø, sikkerhet og beredskap og miljøledelse. Vedlagt rapporten er rapport fra gjennomføring av arbeidsmiljø – og klimaundersøkelse ved UiT i 2017-2018.

Fakulteter/enheter, verneombud, relevante utvalg, avdelinger i administrasjonen og UiTs bedriftshelsetjeneste har bidratt med informasjon til rapporten. På bakgrunn av gjennomgangen av tilbakemeldingene for 2018 er nødvendige og antatt virksomme tiltak beskrevet for 2019.

Årsrapporten er behandlet av Arbeidsmiljøutvalget (AMU) i møtet 23. januar 2019. AMU har sluttet seg til årsrapporten.

Rapporten viser at det foregår mye godt arbeid med HMS og beredskap i virksomheten.

#### For 2018 trekkes følgende funn spesielt frem:

- Ledere har kompetanse til å kunne utøve sin myndighet og sine oppgaver i arbeidet med HMS og beredskap. De prioriterer og legger til rette for gode arbeidsmiljø slik at ansatte opprettholder fysisk og psykisk god helse og bevarer motivasjon og arbeidsglede. Funn fra arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK-undersøkelsen) er fulgt opp. Et godt HMS-arbeid kan også være en del av forklaringen på at UiT samlet sett fortsatt har et lavt sykefravær.

- Det har på alle nivå vært arbeidet aktivt med å ivareta kommunikasjon, medvirkning og arbeidsmiljø i de pågående omorganiseringer
- Samarbeidet mellom aktørene i HMS-arbeidet ved UiT synes å fungere godt, men ledere må sikre at aktørene gjennomfører pålagt opplæring.
- Måloppnåelsen i tilknytning til gjennomføring av medarbeidersamtaler kan bli bedre. For stipendiatene er det fortsatt slik at ikke alle tilbys årlig medarbeidersamtale.
- Fakulteter og enheter som har risikovurdert alenearbeid rapporterer gode resultater. Ett fakultet har rapportert at de vil gjennomføre risikovurdering av alenearbeid i 2019.
- Arbeidet med beredskap har i 2018 hatt høy prioritet ved UiT. Organisasjonen må imidlertid bli bedre på å gjennomføre beredskapsøvelser.
- Det er behov for å etablere en felles forståelse av hvordan arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap skal utøves ved UiT.
- Funn i tilknytning til informasjonssikkerhet vil bli omtalt i årsrapport (ledelsens gjennomgang) om informasjonssikkerhet. Rapporten behandles av Universitetsstyret våren 2019.

For 2019 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet:

- Nye enheter som er etablert etter organisatoriske endringer skal ha særlig fokus på tiltak for å skape et godt arbeidsmiljø. Resultater fra ARK-undersøkelsen anbefales brukt i dette arbeidet.
- Opparbeide en felles forståelse og praksis for arbeidet med HMS og beredskap ved å skape nye og forbedrede møteplasser for samhandling mellom aktørene på tvers av organisasjonen
- Etablering av et robust opplæringstilbud innen HMS og beredskap. Opplæring må tilbys målgruppene til riktig tid og med riktig kvalitet.
- Fakultet/institutt må definere kravene til sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i emner der risikofylt arbeid inngår
- Ta i bruk elektronisk system for innmelding og behandling av HMS- og personvernsvik
- Fortsette arbeidet med å spesielt følge opp sykemeldte stipendiater både mens de er sykemeldt og etter at de er tilbake samt integrere nytilsatte stipendiater i fagmiljøene tidligst mulig.
- Implementering av nytt beredskapsplanverk og gjennomføring av beredskapsøvelser
- Gjennomgang og forenkling av regelverk og systematikk for årlig rapportering om HMS og beredskap

Flere av de identifiserte områdene samsvarer også med pålegg og vedtak som fremkommer av UiTs tildelingsbrev for 2019 og den virksomhetsplanen som universitetsstyret har fastsatt for inneværende år.

Universitetsdirektøren anbefaler at universitetsstyret på bakgrunn av årsrapporten fatter vedtak om prioriteringer for arbeidet med HMS og beredskap for 2019.

Jørgen Fosslund  
universitetsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksbehandler: Anita Pettersen

Vedlegg

- 1    Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2018 ved UiT
- 2    Rapport ARK gjennomføring UiT 2017-2018

# Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2018

---

Universitetsdirektøren, Avdeling for organisasjon og økonomi

Arkivref.: 2018/5357



## Sammendrag

Det utføres mye godt arbeid med helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT Norges arktiske universitet (UiT).

Fakulteter/enheter, verneombud, relevante utvalg, avdelinger i administrasjonen og UiTs bedriftshelsetjeneste har bidratt med informasjon til denne rapporten. På bakgrunn av gjennomgangen av tilbakemeldingene for 2018 er nødvendige og antatt virksomme tiltak beskrevet for 2019.

### For 2018 trekkes følgende funn spesielt frem:

- Ledere har kompetanse til å kunne utøve sin myndighet og sine oppgaver i arbeidet med HMS og beredskap. De prioriterer og legger til rette for gode arbeidsmiljø slik at ansatte opprettholder fysisk og psykisk god helse og bevarer motivasjon og arbeidsglede. Funn fra arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK-undersøkelsen) er fulgt opp. Et godt HMS-arbeid kan også være en del av forklaringen på at UiT samlet sett fortsatt har et lavt sykefravær.
- Det har på alle nivå vært arbeidet aktivt med å ivareta kommunikasjon, medvirkning og arbeidsmiljø i de pågående omorganiseringer
- Samarbeidet mellom aktørene i HMS-arbeidet ved UiT synes å fungere godt, men ledere må sikre at aktørene gjennomfører pålagt opplæring.
- Måloppnåelsen i tilknytning til gjennomføring av medarbeidersamtaler kan bli bedre. For stipendiatene er det fortsatt slik at ikke alle tilbys årlig medarbeidersamtale.
- Fakulteter og enheter som har risikovurdert alenearbeid rapporterer gode resultater. Ett fakultet har rapportert at de vil gjennomføre risikovurdering av alenearbeid i 2019.
- Arbeidet med beredskap har i 2018 hatt høy prioritet ved UiT. Organisasjonen må imidlertid bli bedre på å gjennomføre beredskapsøvelser.
- Det er behov for å etablere en felles forståelse av hvordan arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap skal utøves ved UiT.
- Funn i tilknytning til informasjonssikkerhet vil bli omtalt i årsrapport (ledelsens gjennomgang) om informasjonssikkerhet. Rapporten behandles av Universitetsstyret våren 2019.

### For 2019 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet:

- Nye enheter som er etablert etter organisatoriske endringer skal ha særlig fokus på tiltak for å skape et godt arbeidsmiljø. Resultater fra ARK-undersøkelsen anbefales brukt i dette arbeidet.
- Opparbeide en felles forståelse og praksis for arbeidet med HMS og beredskap ved å skape nye og forbedrede møteplasser for samhandling mellom aktørene på tvers av organisasjonen
- Etablering av et robust opplæringstilbud innen HMS og beredskap. Opplæring må tilbys målgruppene til riktig tid og med riktig kvalitet.
- Fakultet/institutt må definere kravene til sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i emner der risikofylt arbeid inngår
- Ta i bruk elektronisk system for innmelding og behandling av HMS- og personvern-avvik
- Fortsette arbeidet med å spesielt følge opp sykemeldte stipendiater både mens de er sykemeldt og etter at de er tilbake samt integrere nytilsatte stipendiater i fagmiljøene tidligst mulig.
- Implementering av nytt beredskapsplanverk og gjennomføring av beredskapsøvelser
- Gjennomgang og forenkling av regelverk og systematikk for årlig rapportering om HMS og beredskap

Flere av de identifiserte områdene samsvarer også med pålegg og vedtak som fremkommer av UiTs

tildelingsbrev for 2019 og den virksomhetsplanen som universitetsstyret har fastsatt for inneværende år.

## **Innhold**

<b>Sammendrag .....</b>	<b>1</b>
<b>Innledning.....</b>	<b>4</b>
<b>1 Sentralt organisert arbeid med HMS ved UiT i 2018.....</b>	<b>4</b>
1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU) .....	4
1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU) .....	5
1.3 Verneombud og hovedverneombud (VO og HVO).....	5
1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT) .....	6
1.5 Opplæring og informasjon .....	7
1.6 Sykefravær .....	8
1.7 Strålevern .....	10
1.8 Melding om skader og nestenulykker .....	10
1.9 Tilsyn og revisjoner .....	11
1.10 Inkluderende arbeidsliv (IA).....	12
1.11 Arbeidsmiljødag.....	13
1.12 Ytre miljø og miljøledelse .....	13
<b>2 Sentralt organisert arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT i 2018.....</b>	<b>14</b>
<b>3 Rapport om fakultetenes/enhetenes arbeid i 2018 .....</b>	<b>15</b>
3.1 HMS organisatorisk .....	16
3.2 HMS-kompetanse .....	16
3.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø .....	17
3.4 Samfunnssikkerhet og beredskap.....	17
3.5 Ytre miljø .....	18
3.6 Risikofylt arbeidsmiljø .....	19
3.7 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt i 2018 .....	20
3.8 Fakultetenes/enhetenes utfordringer i 2019 .....	20
<b>4 Oppfølging av styrets prioriteringer for 2018 .....</b>	<b>20</b>
<b>5 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2019 .....</b>	<b>21</b>
<b>Vedlegg .....</b>	<b>22</b>

## **Innledning**

Det er viktig at UiT Norges arktiske universitet (UiT) sikrer at ansatte, studenter og gjester har et godt og risikofritt arbeids-, forsknings- og studiemiljø. Dette fremmes blant annet gjennom det kontinuerlige, systematiske og forbyggende arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS). I tillegg må UiT ha forberedt evne til å kunne håndtere eventuelle uønskede hendelser og handlinger som måtte finne sted (beredskap).

Hensikten med årsrapporten er å gi et bilde av arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT samt avdekke forbedringspotensialer slik at tiltak kan identifiseres, vurderes og prioriteres.

Årsrapporten består av fem deler:

- Første del av rapporten beskriver HMS-arbeid som er organisert gjennom Administrasjonen, Arbeidsmiljøutvalget, Læringsmiljøutvalget, verneombudene og bedriftshelsetjenesten.
- Andre del beskriver arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap som er organisert gjennom Administrasjonen.
- Tredje del sammenfatter resultater og funn fra den årlige rapporteringen av arbeidet ved fakultetene og enhetene på samme nivå.
- Fjerde del viser status for oppfølgingen av særskilte satsingsområder for året som har gått.
- Femte del trekker frem utfordringer og arbeidsmål som avtegner seg som viktige for året som kommer etter en samlet gjennomgang av grunnlaget i denne rapporten.

Nøkkeltallene viser at UiT i 2018 hadde arbeidsgiveransvaret for 4252 ansatte, som utgjør 3511,5 årsverk. Høsten 2018 var det 16 745 registrerte studenter ved UiT.

## **1 Sentralt organisert arbeid med HMS ved UiT i 2018**

I 2018 var universitetets sentrale HMS-arbeid organisert gjennom Avdeling for personal og organisasjon (POA). Arbeidet følges av Arbeidsmiljøutvalget, Læringsmiljøutvalget og verneombudene, som skal påse at UiT som arbeidsgiver ivaretar sitt HMS-ansvar.

### **1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)**

AMU har en besluttende, koordinerende og rådgivende rolle i arbeidet med å gjennomføre arbeidsmiljølovgivningen ved UiT. Arbeidsgiver og arbeidstaker har like mange representanter i utvalget. I tillegg er bedriftshelsetjenesten representert. Læringsmiljøutvalget og POA har observatørstatus i utvalget. Det var i 2018 nyvalg av representanter og stedfortredere til AMU for perioden 1. august 2018 - 31. juli 2020.

AMU har avholdt fem møter og behandlet 65 saker i 2018, herunder 20 vedtakssaker, 18 orienteringsaker og 27 referatsaker. AMU har uttalt seg om UiTs årlige satsingsområder for HMS. Videre har AMU hatt særlig fokus på å følge med på sykefraværet på alle nivå, fakultetenes/enhetenes årlige prioriteringer innen HMS samt arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK) og organisasjonsendringen Adm2020. Det har vært arrangert Arbeidsmiljødag ved fire campuser, jf. punkt 1.11. I saker som angår både ansattes og studenters arbeidsmiljø har AMU samarbeidet med Læringsmiljøutvalget.

For mer informasjon vises det til Årsrapport 2017 for AMU ved UiT.

## 1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)

UiT har et eget læringsmiljøutvalg som er tillagt en sentral rolle når det gjelder oppfølging av universitets- og høyskolelovens bestemmelser om læringsmiljøet. Studenter og ansatte har like mange representanter i utvalget. Norges arktiske studentsamskipnad, Studentombudet, Avdeling for bygg og eiendom og Arbeidsmiljøutvalget har observatørstatus i utvalget.

LMU har som mandat å legge forholdene til rette for et godt studiemiljø og arbeide for å bedre studentvelferden på lærestedet. Utvalget deltar blant annet i planleggingen av tiltak vedrørende læringsmiljøet, og følger nøye utviklingen i spørsmål som angår studentens sikkerhet og velferd. LMU påser også at UiT følger opp handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet, og er generelt en pådriver i arbeidet for et bedre læringsmiljø ved UiT.

I 2018 har LMU hatt fire møter. Det har fortsatt vært satt fokus på forhold som omhandler det psykososiale miljøet blant studentene. LMU har blant annet vedtatt en felles politikk for hvordan UiT skal håndtere studenter og ansatte som møter ruset til undervisning eller ved mistanke om at studenter og ansatte er ruset. Ruspolitikken for ansatte og studenter har blitt markedsført gjennom egne nettsider og studentdemokratiet. LMU har også vedtatt retningslinjer for håndtering av varsler om mobbing og/eller trakassering mellom studenter. LMU har høsten 2018 prioritert å besøke UiTs fakulteter og campuser. Utvalget har blant annet besøkt Kunstakademiet og campus Harstad. I Harstad ble det i tillegg gjennomført egne dialogmøter mellom LMU og representanter fra campusadministrasjonen, ledelsen og studentdemokratiet. LMU har som intensjon å besøke ytterligere ett campus i løpet av våren 2019.

For mer informasjon vises det til årsrapport fra Læringsmiljøutvalget ved Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet for studieåret 2017/2018.

Punkt 1.5 og 3.6 nedenfor omhandler HMS for studenter som utfører risikofylte arbeidsoppgaver ved UiT.

## 1.3 Verneombud og hovedverneombud (VO og HVO)

Verneombudene skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. De skal også virke som en støtte for arbeidsgiver. God kommunikasjon mellom ledere og verneombud er vesentlig for å ivareta et godt arbeidsmiljø ved UiT.

Ved utgangen av 2018 hadde universitetet elleve HVO, elleve vara HVO, 85 VO og 69 vara VO. I 2018 ble det gjennomført nyvalg av verneombud for perioden 1. august 2018 - 31. juli 2020. Noen verneombud/-områder er prolongert i påvente av ny organisering i 2019.

Verneombudene rapporterer at samarbeidet med ledelsen stort sett fungerer bra. Informasjonsflyten kan imidlertid fremdeles bli bedre. Ombudene melder videre om at det bør settes økt fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet i en så stor organisasjon som universitetssystemet i forbindelse med organisasjonsendringen Adm2020.

I 2018 har HVO-ene:

- Gjennomført ett møte med universitetsdirektøren.
- Hatt jevnlig møter med verneombudene i eget hovedverneområde.
- Gjennomført tre-fire HVO-møter, og hatt formøter i forkant av AMU-møter. HVO-et har

deltatt på samtlige AMU-møter.

- Gjennomført diverse arbeidsmøter i forbindelse med Adm2020 og enkeltsaker som har vært diskutert.
- Verneombudssamling er ikke arrangert. Denne arrangeres etter at nyvalg er avviklet ved enheter som har prolongert verneombud.
- Deltatt på den nasjonale konferansen og på fellesmøter for HVO-ene i universitetssektoren.+/-
- Deltatt ved ulike tilsyn gjennomført ved UiT.
- Deltatt på Arbeidsmiljøkongressen i Bergen.
- Deltatt i diverse komitearbeid.
- Deltatt i arbeidet med arbeidsmiljødagen ved UiT
- Deltatt på HMS-tinget.
- Deltatt på ARK-konferansen.
- Deltatt i nasjonale arbeidsmøter i forbindelse med oppdatering av spørreskjemaet i ARK
- Deltatt i IDF/ID-møter både sentralt og lokalt på universitetet.

Verneombudene opplyser at de også i 2019 vil arbeide mot en mer aktiv/synlig rolle i organisasjonen. De vil spesielt fokusere på arbeidsmiljø i forbindelse med organisasjonsendringen Adm2020.

I tillegg vil verneombudene ha fokus på å få de ansatte til å bli bevisst på å melde avvik så snart elektronisk system for HMS-avvikshåndtering er innført.

For mer informasjon vises det til Årsrapport 2018 om HVO-enes fellesaktiviteter ved UiT.

#### 1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)

Hemis er valgt som leverandør av bedriftshelsetjenester ved UiT. Fakultetene, Universitetsbiblioteket, Tromsø Museum-Universitetsmuseet og Administrasjonen har inngått egne samarbeidsavtaler med Hemis. Avtalene er utformet med utgangspunkt i UiTs kontrakt med Hemis og enhetenes konkrete behov for bistand fra bedriftshelsetjenesten.

Universitetsledelsen og Hemis har hatt kvartalsvise møter med gjensidig informasjon og evaluering av leveransen av bedriftshelsetjenester. Dette oppleves svært nyttig og gjør samarbeidet smidig.

Hemis har gitt tilbakemelding om at 2018 har vært et år med god kontakt mellom universitetet og Hemis. Samarbeidet med campusene utenfor Tromsø oppfattes nå som etablert.

Det har vært behov for ulik bistand på individ- og systemnivå relatert til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Hemis har vært i særlig beredskap i forhold til Adm2020, men har ikke fått henvendelser fra ansatte med særlige utfordringer i forhold til omstillingen. Enkelte har dog kommentert på at det kan tilkomme slitasje når det tar lang tid før innplassering og nye arbeidsoppgaver er definert. Ut over dette er det ikke områder som har pekt seg ut som spesielt utfordrende arbeidsmiljømessig i forhold til tidligere år. Også i 2018 har Hemis hatt mange henvendelser fra ph.d.-studenter. Hemis har tidligere kommentert på studiesituasjonen til enkelte stipendiater, og har også formidlet bekymringen i andre fora med faglige og administrativt ansatte. Hemis anbefaler at UiT fortsatt har fokus på denne gruppen.

For mer informasjon vises det til årsrapport 2018 fra Hemis.

## 1.5 Opplæring og informasjon

For at HMS-arbeidet skal fungere godt er det viktig at ledere, verneombud, ansatte og studenter har god og riktig HMS-kompetanse. Ledere har et særskilt ansvar for å motivere og inspirerer ansatte og studenter til forpliktende og aktiv deltagelse i HMS-arbeidet og til å sørge for at det er nødvendig HMS-kompetanse innenfor eget ansvarsområde.

Sentralt organisert HMS-opplæring gitt i 2018 omfatter følgende:

- HMS-opplæring for ledere: I 2018 deltok syv personer på opplæringen. Opplæringen ble gitt av Hemis.
- HMS-grunnkurs for verneombud, tillitsvalgte, medlemmer av AMU og ledere med personalansvar: I 2018 deltok ti personer på opplæringen. Opplæringen ble gitt av Hemis.
- Grunnleggende førstehjelp for ansatte: I 2018 ble det arrangert tre kurs i Tromsø hvor det totalt deltok 36 personer. Opplæringen ble gitt av Hemis.
- Sikkerhetsopplæring for ansatte, gjesteforskere og mastergrads- og ph.d.-studenter som utfører risikofylte arbeidsoppgaver som omfatter arbeid og mulig kontakt med kjemikalier, biologisk materiale, stråling eller som deltar på feltarbeid eller på tokt med skip. Opplæringen omhandlet følgende tema:
  - Web-basert opplæring i HMS og beredskap, risikovurdering, verneutstyr, kjemikaliesikkerhet, stoffkartotek og sikkerhetsdatablad, biologisk materiale, farlig avfall og regelverk for feltarbeid og tokt: I 2018 deltok 306 personer på opplæringen. Opplæringsmaterialet er utarbeidet av ansatte ved UiT og av Hemis.
  - Førstehjelp lab, felt og tokt: I 2018 ble det arrangert tolv kurs med totalt 243 deltakere. To av kursene ble holdt i Narvik. Opplæringen ble gitt av Stamina.
  - Gass under trykk og flytende nitrogen: I 2018 deltok 18 personer på opplæringen. Opplæringen ble gitt av Aga.
  - Gummibåt-/småbåtkurs: I 2018 deltok elleve personer på opplæringen. Opplæringen ble gitt av Arcos.
  - Strålevern (håndtering av ioniserende og ikke-ioniserende stråling samt spesialtema): I 2018 deltok 35 personer på opplæringen. Opplæringen ble gitt av RadiPro.
  - I tillegg stilles det krav til at ansatte, gjesteforskere og mastergrads- og ph.d.-studenter skal ha gjennomført lokal sikkerhetsopplæring før oppstart av risikofylte arbeidsaktiviteter, jf. punkt 3.6.
- Det er gitt løpende opplæring av fakultetenes superbrukere i det elektroniske stoffkartoteket Chess ut fra innmeldt behov.

I tillegg har Hemis i 2018 gjennomført skreddersydde kurs etter bestilling fra fakultetene. Disse omfatter kurs i grunnleggende førstehjelp og bruk av hjertestarter for ansatte i Narvik og Harstad (14 deltakere) samt ved TMU (18 deltaker), UB Alta, og Hammerfest. Det er videre gitt et komprimert førstehjelpskurs for 60 ansatte ved Jurfak. Ansatte ved EisCat Svalbard deltok på førstehjelpskurs med HLR, frostskafer og el-skade i Longyearbyen. I Tromsø og Narvik har det også vært kurs i kommunikasjon for renholdspersonale.

I 2018 skulle den nettbaserte HMS-opplæringen videreutvikles, se punkt 4 for status for arbeidet.

### Områder med behov for oppfølging i 2019:

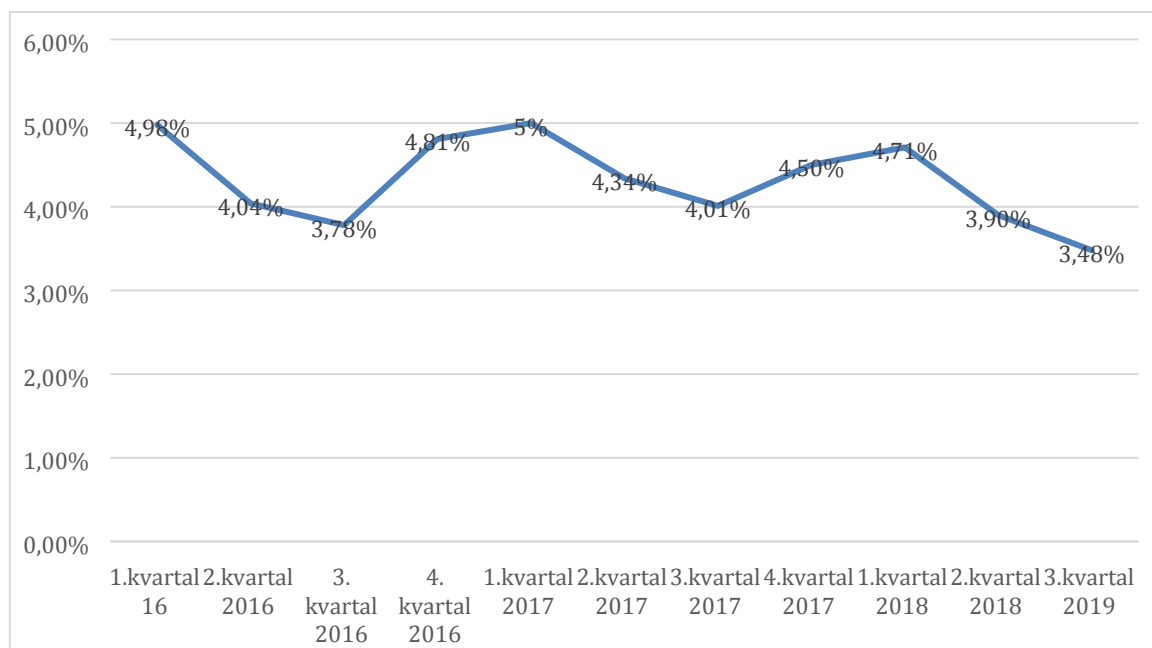
- Angitt under punkt 5.

## 1.6 Sykefravær

Tabellen nedenfor viser utviklingen av sykefravær i prosent (%) ved UiT i perioden 2014-2018 basert på sykefraværstall (egen- og legemeldt sykefravær) fra universitetets lønns- og personalsystem (Paga) per 17. desember 2018:

År	2014	2015	2016	2017	2018
1. kvartal	4,38	4,68	4,98	5,00	4,75
2. kvartal	3,85	3,97	4,04	4,34	3,79
3. kvartal	4,36	3,87	3,78	4,08	3,39
4. kvartal	4,97	4,42	4,81	4,39	X

Sykefraværet i 2018 har vært marginalt lavere enn i 2017, men har holdt seg stabilt under 5 % for konsernet totalt.



I 3. kvartal 2018 gikk sykefraværet ned til 3,48 %. Sett i forhold til statistikk på nasjonalt nivå ser man at sykefraværet er høyest blant arbeidstakere mellom 60-69 år. I lys av Adm2020 og at antall administrative årsverk skal reduseres, kan det tenkes at nedgangen har en sammenheng med at flere i aldersgruppen har valgt å gå av med pensjon. Sykefraværet totalt ved UiT holder seg stabilt mellom 4 og 5 % over tid.

Innføring av A-ordningen 1. januar 2015 og problemer knyttet til omleggingen av offentlig statistikk har medført at det ikke foreligger offentlig datamateriale på sykefravær for 2015-2016. I løpet av 2016 har statistikken igjen blitt tilgjengelig, og tallene legges frem for AMU kvartalsvis som en del av den faste saken om sykefravær.

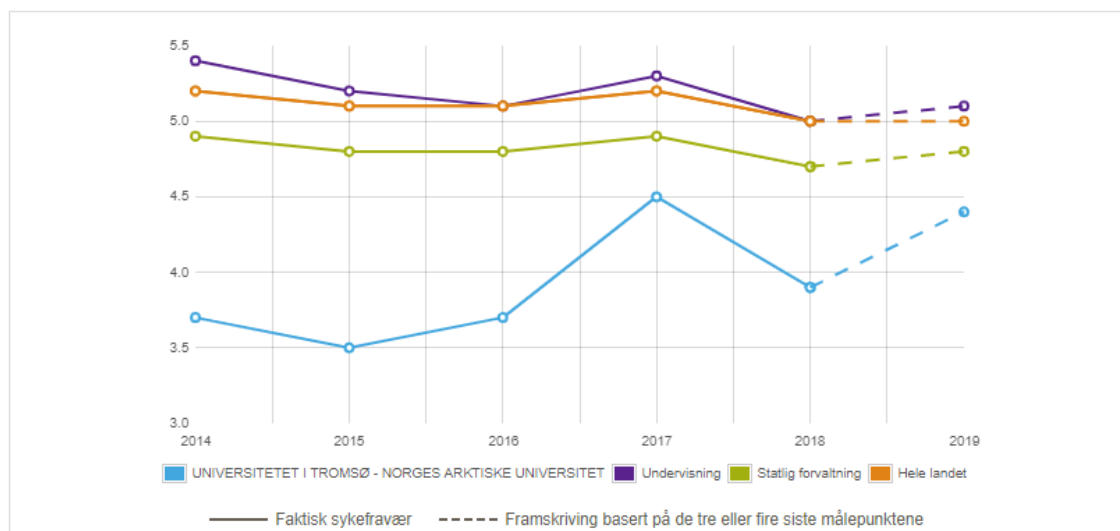
Legemeldt sykefravær: Tallene fra statistikkportalen (NAV/Altinn) er for 2. kvartal 2018.

Det legemeldte sykefraværet har en nedadgående kurve per 2. kvartal 2018. Kostandene fra 2. kvartal 2018 utgjør 33 729 tapte dagsverk, som beløper seg til kr 84 322 500 (der kostnad pr dagsverk er satt til 2 500 kr).

## UNIVERSITETET I TROMSØ - NORGES ARKTISKE UNIVERSITET

Legemeldt sykefravær sammenlignet med andre i prosent for 2. kvartal

[Forklaring](#)



### Legemeldt sykefravær fordelt på alder

Vis: ▼ 2. kvartal ▼ Begge kjønn ▼ Tapte dagsverk i prosent

	2014	2015	2016	2017	2018
Totalt	3,7	3,5	3,7	4,5	3,9
16-20	2,8	0,0	1,3	0,0	2,1
21-29	1,2	2,7	1,6	2,0	2,2
30-39	3,5	3,9	3,5	4,5	4,1
40-49	3,4	2,8	3,7	4,7	3,6
50-59	4,3	4,0	4,3	4,8	3,8
60-69	4,9	3,7	4,5	5,5	5,1

Når det gjelder diagnoser for legemeldt fravær er de to største årsakene psykiske lidelser og muskel-/skjelettlidelser.

Diagnosestatistikk for UiT må utarbeides av IA-kontakt i NAV og kan mottas på forespørsel. Statistikken for Norge kan sies å være representativ når man ser på virksomhetsstatistikken UiT fikk for 3. kvartal i 2017. Statistikk for diagnose for virksomheten kan forespørres om hos vår IA-kontakt i nav.

Nærmere informasjon om oppfølging av enheter med sykefravær over 5 % er tilgjengelig under kapittel om IA (punkt 1.10). Sykefravær ved fakulteter og enheter på samme nivå er omtalt under punkt 3.3.

#### Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Angitt under punkt 1.10 og punkt 5.

## 1.7 Strålevern

UiT har godkjenning fra Statens strålevern (SSV) for forskningsmessig bruk av ioniserende stråling samt tillatelse til avfallshåndtering og utslipp knyttet til forskningsmessig bruk av åpne radioaktive kilder. Med godkjenningen følger generelle og konkrete krav, deriblant krav om årlig rapportering om strålebruk og avfallshåndtering ved UiT innen utgangen av mars. Med godkjenningen følger også krav om registrering av UiTs strålekilder i det elektroniske meldesystemet til SSV. Ved årsskiftet bytter Statens Strålevern navn til Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet (DSB)

Årsrapportene om strålebruken og avfallshåndtering for 2017 ble godkjent av SSV i henholdsvis mai og juli 2018.

Alt arbeid med ioniserende stråling er registrert som egne prosjekter. Det er i 2018 gjort målinger for å avdekke eventuell uønsket ioniserende stråling ved NT-fak (IG og IF) og ved Helsefak (på Hotlab og ved IKM). I tillegg er det utført kontrollmålinger av ventilasjonen på Hotlab etter ombygging.

Områder som skulle følges opp i 2018 omfattet følgende:

- Implementere aktuelle endringer i forskrifter i UiTs interne regelverk for strålevern.
- Økt fokus på dokumentasjon av lokal opplæring.

Det arbeides fortsatt med å revidere UiTs interne regelverk for strålevern, og det tas sikte på å avslutte dette arbeidet i første kvartal 2019. Skjema for dokumentasjon av lokal opplæring er revidert slik at det er bedre tilpasset for opplæring ved arbeid med ioniserende stråling. Skjemaene er tatt i bruk. Videre er det innført et mere detaljert skjema som dokumenterer all opplæring for brukere av B-lab.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Implementere aktuelle endringer i forskrifter i UiTs interne regelverk for strålevern.

## 1.8 Melding om skader og nestenulykker

Alle HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT skal meldes og følges opp av ledelsen for å sikre forebygging og kontinuerlig kvalitetssikring av arbeidsmiljøet. En gjennomgang av rapporter om HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker gis i AMU-møter.

I 2018 ble det meldt totalt 75 HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT (to av avvikene fant sted i 2017, men ble først registrert i 2018). Dette er over 20 flere meldte avvik enn de to foregående år. Den største økningen ses ved NT-fakultetet, der det i 2016 og 2017 ble meldt inn hhv. tolv og syv avvik, mens det i 2018 ble meldt inn 27 avvik. I 2018 har det elektroniske avvikssystemet vært utprøvd ved NT-fak, og vi har inntrykk av at dette kan ha vært en medvirkende årsak til flere innmeldte avvik.

De meldte avvikene, skadene og nestenulykkene hadde varierende alvorlighetsgrad. Av de rapporterte hendelsene medførte 21 personskader hvorav fire medførte fravær. De fleste uønskede hendelser er relatert til stikk- og kuttskader samt fall. To hendelser (andre personskader) er ikke årsaksforklart i tabellen nedenfor. Det er her snakk om en belastningsskade og en hendelse hvor person har kommet til skade under praksis.

Av de 54 hendelsene som ikke medførte personskader dreier det seg om 26 nestenulykker, ett branntilløp, ett tilfelle av mulig forurensning, ett tilfelle av potensiell materiell skade og 25 systemavvik.

I 2018 har UiT ikke hatt tilgang til statistikk over eventuelt sykefravær relatert til de uønskede hendelsene, jf. punkt 1.6.

#### Sammendrag av HMS-avviksmeldinger i perioden 1. januar 2010 – 31. desember 2018

År	AVM = avviks- meldinger FD = Fraværs- dager	Totalt	Avvik som medførte personskader						Avvik som ikke medførte person- skade
			Kjemikalier eller biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strek og løft	Tran- sport	Fallende gjenstander	Andre person- skader	
2018	AVM	75	2	7	8	1	1	2	54
2017	AVM	53	1	10	12	0	3	7	20
2016	AVM	54	17	4	20	1	5	1	6
2015	AVM	35	10	7	13	2	0	3	
	FD	55	0	4	51		0	0	
2014	AVM	36	7	5	14		4	4	2
	FD	166	0	14	153		0	0	
2013	AVM	27	7	6	4		0	10	
	FD	99	0	0	24		0	75	
2012	AVM	29	10	3	6		3	7	
	FD	119	0	0	88		31	0	
2011	AVM	49	21	2	9	1	2	7	7
	FD	45	0	5	37		0	3	
2010	AVM	41	8	4	10		3	5	11
	FD	403	0	0	403		0	0	

#### Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Implementering av elektronisk system for håndtering av HMS-avvik, se punkt 4 for status på innføringen.

#### 1.9 Tilsyn og revisjoner

All kontakt med tilsynsmyndigheter koordineres av universitetsdirektøren.

Fylkesmannen i Troms gjennomførte i 2018 tilsyn ved to laboratorier ved UiT. Tilsynet inngikk i en landsdekkende tilsynsaksjon knyttet til avfall fra sykehus og laboratorier. UiT fikk et avvik knyttet til at det ikke kunne fremlegges tilstrekkelig skriftlig risikovurderinger på tema ytre miljø. Eksisterende kunnskap i UiTs internkontrollsystem ble systematisert og oversendt Fylkesmannen hvorpå avviket ble lukket.

I 2018 ble det gjennomført el-tilsyn ved ni anlegg som er registrert på UiT. Det ble funnet feil/mangler ved åtte av anleggene, og sju er rettet opp. Den siste er ved Teknologibygget, som ikke er overtatt av UiT. Statsbygg er informert om at mangelen må utbedres.

Områder som skulle følges opp i 2018 omfattet følgende:

- Følge opp pålegg etter Kunnskapsdepartementets (KD) tilsyn i 2017 med arbeid knyttet til beredskap.
- Risikovurdering av alenearbeid (arbeidsulykker i 2016 og 2017)

Oppfølgingen av pålegg etter KDs tilsyn er beskrevet i denne rapportens punkt 3. Status på risikovurderinger i tilknytning til alenearbeid ved fakulteter/enheter er beskrevet under punkt 3.6.

Områder med behov for oppfølging 2019:

- Videre oppfølging av pålegg etter tilsyn i 2017

#### 1.10 Inkluderende arbeidsliv (IA)

UiT har vært IA-virksomhet siden 1. september 2002. Avtalen mellom partene lokalt ved UiT har vært fornyet flere ganger, sist for perioden 2014-2018. Avtalen er delt inn i tiltak knyttet til de tre delmålene i avtalen:

- Delmål 1 - Reduksjon i sykefravær  
Oppfølgingen av sykemeldte skjer etter fastsatte retningslinjer og i godt samarbeid med NAV. Sykefravær er fast sak i AMU-møter, jf punkt 1.1. UiT har totalt sett fremdeles lavt sykefravær. Dersom det kvartalsvise sykefraværet overstiger 5 % ved et fakultet eller enhet på samme nivå, skal det foretas særskilt analyse og settes tiltak for å redusere fraværet, og POA tilbyr ledere støtte i arbeidet. For mer informasjon, se punkt 3.3.
- Delmål 2 - Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne  
UiT har mål om å stille ti IA-plasser til disposisjon. Dette målet har vært overoppfyllt de siste årene. Samarbeidet mellom UiT og NAV er godt. I 2018 hadde 0,7 prosentpoeng av den totale søkermassen til stillinger ved UiT påberopt seg funksjonshemming; andelen av disse som ble tilsatt er ukjent. Det er fortsatt aktuelt å gjennomføre tiltak for å øke medarbeidertilknytningen blant stipendiatene. Universitetsstyret vedtok videre i 2017 en rekke tiltak som på sikt skal føre til bedre studiegjennomføring på ph.d.-studiet. Medarbeidersamtalen bør benyttes som et viktig verktøy også overfor stipendiater. Det er et faktum at forholdsvis mange stipendiater ikke får tilbud om medarbeidersamtale.
- Delmål 3 - Opprettholde mål om riktig avgangsalder for den enkelte ansatte  
Det er høsten 2018 avholdt seniorkurs. Kurset ble også tilbudt via Skype.

Ved årsskiftet ble det sentralt avtalt ny intensjonsavtale med partene i arbeidslivet om et mer inkluderende arbeidsliv.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Fortsatt tilby systemstøtte til enheter med sykefravær høyere enn 5 %.
- Avklare om det skal inngås en ny samarbeidsavtale med NAV i lys av at UiT ikke lenger skal ha en egen IA-avtale.
- Avklare fortsatt utvidet rett til bruk av egenmelding.

## 1.11 Arbeidsmiljødag

Arbeidsmiljødagen ble i 2018 arrangert ved UiT i Harstad 15. november, UiT i Narvik 16. november, UiT i Tromsø 23. november og UiT i Alta 24. november. Programmet for dagen var i hovedtrekk det samme på alle studiestedene. Etter at alle var ønsket velkommen ble dagen startet med innledningsforedraget til personalsjef Elisabeth Utheim om ARK-2017 og veien videre. Deretter overtok Renate Skaue Jørgensen (Skauro AS) som var engasjert for å holde ett og samme foredrag ved samtlige campuser. Foredraget hadde tittelen *Medarbeiderskap og arbeidsglede*. Kandidatene til Arbeidsmiljøprisen 2018 ble presentert. I år var det ny rekord av forslag på kandidater til arbeidsmiljøprisen for 2018.

Arbeidsmiljøprisen 2018 på kr 50 000 og diplom ble tildelt husbandet “The Infidels” ved Institutt for arkeologi, historie og religionsvitenskap for kreativt og nyskapende arbeid for godt arbeidsmiljø for alle fagmiljøene ved instituttet. Instituttet har vært gjennom fusjon av fagmiljøer, noe som har vært krevende. Husbandet med medlemmer på tvers både av fagmiljø og stillingskategorier har en samlende og sosial funksjon. Bandet representerer et kreativt virkemiddel for å bygge ned faglige og kulturelle barrierer og bidrar til å styrke verdigrunnlaget som UiTs strategiplan fastslår skal prege forholdet mellom ansatte.

I Narvik var det ca. 90 deltakere, i Harstad ca. 45 deltakere, i Tromsø ca. 200 deltakere, og i Alta var det ca. 57 deltakere.

AMU vil evaluere gjennomføringen av arbeidsmiljødagene i 2018 og fastsette nødvendige tiltak for 2019.

### Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Følge opp tiltakspunkt som AMU setter for Arbeidsmiljødagen i 2019.

## 1.12 Ytre miljø og miljøledelse

Handlingsplanen for miljøledelse 2014-2017 er ved fullmaktsak prolongert ut 2018.

Følgende hovedmål var fastsatt med frist for oppnåelse innen utgangen av 2018:

Mål for transport: Redusere utslipp til ytre miljø ved å redusere behovet for transport samt gå over til mer miljøvennlige former for transport. Det er i 2018 gjennomført en rekke tiltak for å oppmuntre til bruk av miljøvennlige transportmidler til jobb, eksempler på dette er nyhetssak om å bli med på «Sykle til jobb-aksjonen» og premiering av deltakelse samt kunngjøring av tilbud om å prøve el-sykkel gratis. UiT vurderer fortløpende innkjøp av el-bil når kjøretøyer som bruker fossilt brennstoff byttes ut.

Mål for innkjøp: Redusere forbruket av A4-papir og engangsmateriell. Status er at målet om å redusere papirforbruket anses oppnådd. Secure-print løsningen ble implementert i 2018, og denne bidrar til redusert papirbruk. System for papirløse møter ble ikke innført i 2018 da det ville krevd for mye ressurser å gjennomføre. Det vil bli sett i sammenheng med nytt sak/arkivsystem, som skal anskaffes.

Mål for energi: Bruke minst mulig energi og redusere bruken av energi. Status for strømforbruk på egne bygg er målsettingen om et gjennomsnittsforbruk på maksimalt 258 Kwh/m<sup>2</sup>/år oppnådd. Strømforbruket er redusert også i løpet av 2018 og ligger nå litt under 240 Kwh/m<sup>2</sup>/år. Vannbruken til kjøling og varmtvann er også redusert. For bygg som eies av Statsbygg er målsettingene til UiT ikke oppnådd. Mål om gjenvinning av energi fra tungregneanlegg/datahall er kun i liten grad oppnådd. Led-

belysning innføres forløpende både innendørs og utendørs. Det samme gjelder innvendig lysregulering for å få bedre punktbelysning eller at lysene er delvis slukket hvis det ikke er personer til stede.

Mål for avfall: Redusere avfallsmengden generelt og øke sorteringsgraden og andelen av miljøstasjoner på UiT. Status er at tiltak om rammeavtale for avfall ble inngått i 2018. Avtalen iverksettes i februar 2019 og vil forbedre og forenkle dagens avfallshåndtering. Sorteringsgraden på avfall er forbedret ved at det er satt ut dunker for ulike avfallsfraksjoner (fire stk i klynge) på strategiske plasser.

I løpet av mars 2019 skal det legges fram forslag til ny handlingsplan for miljøledelse basert på FNs bærekraftsmål; UiT samarbeider med de store universitetene i Norge om felles overordnede målsettinger.

Fakultetenes innsats for at UiT skal nå sine mål for miljøledelse er beskrevet under punkt 3.5.

#### Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Fastsette nye hovedmål og tiltak for miljøledelse ved UiT basert på FNs bærekraftsmål.

## **2 Sentralt organisert arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT i 2018**

Beredskapsplanverket skal bidra til at organisasjonen skal kunne reagere raskt og effektivt ved kritiske og pressede situasjoner. Beredskapen er tilpasset risikobildet ved UiT. For å mestre en kritisk hendelse, må virksomheten trene på potensielle fare- og ulykkessituasjoner som kan oppstå, inkludert kommunikasjon og samhandling med relevante aktører.

I 2018 var det sentrale arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap organisert gjennom Avdeling for personal og organisasjon (POA). POA har ansvar for drift og vedlikehold av det overordnede beredskapssystemet, herunder overordnet risikobilde, overordnet beredskapsplanverk og understøttelse av aktivitetene for den sentrale beredskapsgruppa (SBG) ved UiT. Ansvaret for styringssystem for informasjonssikkerhet er plassert ved Avdeling for IT (ITA). Ansvaret for gjennomføring av fysisk objektsikring er plassert ved Avdeling for bygg og eiendom (BEA).

Områder som skulle følges opp i 2018 omfattet følgende:

- Gjennomføre virksomhetsovergrepene tiltak etter tilsyn fra Kunnskapsdepartementet, herunder:
  - Gjennomføre overordnede ROS- og VTS-analyser samt etablere overordnet risikobilde for UiT.
  - Revisjon av beredskapshåndboka for UiT.
  - Gjennomføre storskala beredskapsøvelse ved UiT.
- Implementere SMS-varslingsystem ved UiT.
- Gjennomføre risikovurderinger knyttet til ansatte- og studentmobilitet til Russland.
- Invitere Politiets sikkerhetstjeneste (PST) til å gi en orientering om alvorlige trusler som kan true virksomheten på et av vårens utvidede ledermøter.

Beredskapsplanverket er gjennomgått og revidert; det gjenstår godkjenning. Det er gitt opplæring i og gjennomført to skrivebordsøvelser i forbindelse med virksomhetstilpasning av krisehåndteringsverktøyet CIM.

ROS-metodikk benyttes for å vurdere risiko knyttet til eksistens og aktivitet, dvs. det meste av det vi gjør ved UiT. VTS-metoden brukes for å vurdere og analysere risiko knyttet til kriminelle og andre uønskede handlinger som kan inntreffe, også kalt sikringsrisiko.

ROS og VTS-analyser er gjennomført og overordnet risikobilde er etablert. Analysene beskriver risiko og sårbarhet opp mot UiTs etablerte verdier. Analysene omfatter verstefallshendelser med stor overføringsverdi til alle deler av UiT. Analysene skal oppdateres minimum hvert andre år.

Øvelsene som er gjennomført i 2018 er basert på det foreløpige risikobildet. Scenario med høy risiko og sårbarhet er valgt. Den 18. oktober 2018 ble det gjennomført en storskalaøvelse. Scenario for øvelsen var gisselsituasjon med pågående livstruende vold (PLIVO) på ekstern campus. Øvelsen involverte samhandling mellom sentral kriseledelse og lokal beredskapsgruppe ved campus Harstad i UiTs beredskapsorganisasjon samt politi, brann og redning, ambulanse og kystjegerkommandoen. Lokalavisen Harstad Tidene fulgte øvelsen og hadde en artikkel om øvelsen. Øvelsen var vellykket mht læringspunktene som var satt opp både internt ved UiT og for samarbeidspartnerne. Det ble avdekket områder som krever oppfølging. Det ble ikke gjennomført beredskapsøvelser spesifikt for området informasjonssikkerhet i 2018, noe som må gjøres i 2019.

SMS-varslingsystem er implementert for SBG og varsling retter seg mot ansatte ved UiT.

Ansatte- og studentmobilitet til Russland er risikovurdert opp mot et verstefallscenario for hendelser på reiser. Hendelser omfatter terror og annen alvorlig personskade ved utenlandsreise.

Møtet mellom ledelsen ved UiT og PST har ikke vært avholdt.

Det har i 2018 ikke vært større bedskapshendelser ved UiT. Mindre hendelser har blitt håndtert av sentral og/eller lokale beredskapsgrupper i tråd med UiTs beredskapsorganisasjon og håndbok for beredskap.

#### Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Følge opp tiltak som skal gjennomføres etter storskalaøvelsen i 2018.
- Implementere nytt beredskapsplanverk.
- Gjennomføre beredskapsøvelser innenfor informasjonssikkerhet.

### **3 Rapport om fakultetenes/enhetenes arbeid i 2018**

Ved UiT rapporterer alle fakulteter/enheter på samme nivå årlig om status for eget HMS-arbeid. Rapporteringen innebærer en egenvurdering i forhold til spørsmål knyttet til UiTs systematiske HMS-arbeid og fakultetets/enhetens mål og handlingsplan for arbeidet. Rapporten fylles ut av enhetens leder og hovedverneombud, og skal bygge på informasjon innhentet fra underliggende enheter.

Fakultetenes/enhetenes rapporter inngår den årlige rapport om HMS-arbeidet ved UiT, som behandles av AMU og Universitetsstyret. Universitetsdirektøren gir deretter skriftlige tilbakemeldinger til fakulteter/enheter om prioriteringer for kommende år. Arbeidet følges opp i styringsdialogene med fakultetene/enhetene.

Fakultetenes/enhetenes styrende organ behandler årsrapporteringen om HMS som egen sak og setter prioriteringer for kommende år. AMU holder seg orientert om arbeidet, jf. punkt 1.1.

For 2018 har ti av ti fakulteter/enheter levert årsrapport om lokalt HMS-arbeid. Disse omfattet følgende:

- Administrasjonen (Uadm)
- Universitetsbiblioteket (UB)

- Det juridiske fakultet (Jurfak)
- Det kunstfaglige fakultet (Kunstfak)
- Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak)
- Tromsø Museum – Universitetsmuseet (TMU)
- Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak)
- Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT-fak)
- Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fak)
- Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak)

Der det har vært mulig er årsrapporten utfylt i samarbeid mellom leder og hovedverneombud.

### 3.1 HMS organisatorisk

På dette området er måloppnåelsen høy ved UiT.

Ledere er oppdatert med hensyn til hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet. Ansvar, myndighet og oppgaver for HMS-arbeidet er fordelt og beskrevet. Det er fastsatt skriftlige mål og prioriteringer for HMS-arbeidet for 2018, et arbeid også AMU følger med på. Ni av ti fakulteter/enheter har også ajourført handlingsplan for HMS-arbeidet.

Det tilrettelegges og iverksettes nødvendige tiltak før aktiviteter og arbeidsoppgaver iverksettes, og det legges videre til rette for medvirkning i HMS-arbeidet. Ledelsen samarbeider i stor grad med enhetenes verneombud og hovedverneombud, noe ombudene har bekreftet under punkt 1.3. Enheter som kan bli bedre på dette området har rapportert at de vil iverksette tiltak i 2019.

Ni av ti fakulteter/enheter opplyser at de har kartlagt farer og problemer og på denne bakgrunn vurdert risikoforholdene ved virksomheten samt utarbeidet planer med tiltak for å minimere risiko. Planlagte tiltak er også i stor grad gjennomført. Helsefak rapporterer at de kan bli bedre på dette området.

Fakulteter/enheter som har hatt HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker følger disse opp som angitt i *Retningslinje for oppfølging av skader, nestenulykker og yrkessykdommer*. Noen rapporterer at de kan bli bedre på å holde verneombud orientert om avvik. NT-fak er pilot i innføringen av elektronisk system for avviksbehandling (jf. punkt 1.8) og følger opp avvik i dette systemet.

#### Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Fortsette å ha fokus på gjennomføring av kartlegginger og risikovurderinger.
- Ta i bruk elektronisk avvikssystem.

### 3.2 HMS-kompetanse

På området HMS-kompetanse er det fremdeles rom for forbedring.

Lederne ved seks av ti fakulteter/enheter rapporteres å ha dokumentert HMS-kompetanse. Utskiftning og nyansettelse av ledere er oppgitt som hovedårsak til manglende måloppnåelse. Det rapporteres at ansatte med delegerte HMS-oppgaver har tilstrekkelig kompetanse til å kunne utføre arbeidet. Gjennomført HMS-opplæring er i varierende grad dokumentert lokalt ved fakultetet/enheten. Flere fakulteter/enheter ber UiT innføre et godt elektronisk system for å registrere gjennomført opplæring.

Den samlede kompetansen blant VO er tilfredsstillende. Nye VO får tilbud om opplæring. Åtte fakulteter/enheter rapporterer at nytilsatte introduseres for og gis nødvendig opplæring innen HMS.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Tilby og dokumentere gjennomført HMS-opplæring.

### 3.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Måloppnåelsen for fysisk og psykisk arbeidsmiljø har økt noe.

Kontor- og laboratoriearbeidsplasser for ansatte og studenter utformes og tilpasses på en ergonomisk hensiktsmessig måte så langt som mulig. Rutiner for oppfølging av sykemeldte etterleves også. Fakulteter/enheter som har mottatt varsel om diskriminering, vold, trusler, trakassering eller annen utilbørlig adferd har fulgt disse opp som angitt i *Retningslinje for varsling*. I 2018 mottok åtte av ti fakulteter/enheter slike varsler. I 2017 mottok fem av tolv fakulteter/enheter slike varsler.

Fem fakulteter/enheter rapporterer at de har hatt sykefravær på over 5 % i løpet av ett eller flere kvartal i 2018. Ekstraordinære analyser av sykefraværet med tilhørende tiltak er iverksatt ved to av disse enhetene. De øvrige tre opplyser at årsakene til sykefraværet har vært av en slik karakter at det ikke har vært nødvendig med slike analyser. Sykefravær er også omtalt under punkt 1.6.

I henhold til IA-avtalen for perioden 2014-2018 skal det gjennomføres et årlig møte mellom ledelsen ved fakultetet/enheten, tillitsvalgte og HVO med IA/HMS som eneste tema. Åtte av ti fakulteter/enheter har gjennomført et slikt møte.

UiT har de senere år hatt fokus på viktigheten av medarbeidersamtaler. Ved UB, Jurfak og TMU har alle ansatte fått tilbud om medarbeidersamtale i 2018. Medarbeidersamtalen er også avviklet for de som ønsket det. BFE-fak, NT-fak, Adm, IVT-fak og HSL-fak rapporterer at 70-90 % av de ansatte fikk et slikt tilbud i 2018; ved Kunsfak fikk ca. 50 % av de ansatte tilbud om medarbeidersamtale. Kunstfak, HSL-fak og IVT-fak har forbedret resultatet fra i 2017. Helsefak har ikke anslått hvor mange som har fått tilbud om medarbeidersamtale i 2018. Medarbeidersamtaler blir i stor grad gjennomført med de som ønsker en slik samtale.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Tilby og gjennomføre årlig medarbeidersamtale for alle ansatte.

### 3.4 Samfunnssikkerhet og beredskap

På området beredskap har måloppnåelsen gått ned.

Alle fakulteter/enheter samt campus Harstad og campus Alta har en lokal beredskapsplan som bygger på risikovurderinger. UiT hadde i 2018 elleve beredskapsområder.

Områder som skulle følges opp i 2018 omfattet følgende:

- LBG-ene må gjennomføre pålagte beredskapsøvelser.
- Føre oversikt over ansatte på tjenestereise eller studieopphold i utlandet.

I 2017 hadde seks av elleve lokale beredskapsgrupper (LBG-er) gjennomført de to årlig pålagte beredskapsøvelsene. I 2018 rapporterte fem beredskapsområder at de har hatt to øvelser, men flere av disse er rene evakueringsøvelser ved bygg.

Beredskapsøvelser synes å ha blitt skjøvet på og nedprioritert på bekostning av annet arbeid. Tiltak etter øvelser følges i stor grad opp. De lokale beredskapsområdene venter på å bli implementert i UiTs krisestøtteverktøy CIM og ser frem til å gjennomføre øvelser der.

Oversikt over ansatte som er på tjenestereise eller studieopphold i utlandet etableres ved at ansatte bestiller reiser via reisebyrået UiT har avtale med. Fakultetene/enhetene bekreftet at ansatte kjøper reiser via løsningen. Ett fakultet har rapportert at det er utfordringer ved bruk av portalen og at de ikke er helt sikre på at alle ansatte bestiller reisen via portalen. Dette er en klar forbedring fra tidligere år.

Ansatte og studenter gjøres i stor grad kjent med den lokale beredskapsplanen, herunder rutinene for varsling av kritiske hendelser og for evakuering av bygg.

Spørsmål om informasjonssikkerhet var inkludert i undersøkelsen som ble sendt ut til enhetene. Resultatene vil imidlertid først fremkomme av årsrapport (ledelsens gjennomgang) om informasjonssikkerhet, som leveres Universitetsstyret våren 2019.

#### Områder med behov for oppfølging i 2019:

- LBG-ene må gjennomføre beredskapsøvelser.

### 3.5 Ytre miljø

Måloppnåelsen for miljøledelse er i 2018 økt noe sammenlignet med tidligere år.

I arbeidet med å redusere belastningen på det ytre miljø bidrar fakultetene/enhetene med arbeid knyttet til satsingsområdene i handlingsplan for miljøledelse.

Områder som skulle følges opp i 2018 omfattet følgende:

- Fakultetene/enhetene må følge opp arbeid knyttet til UiTs satsingsområder innen miljøledelse.

Det rapporteres at innkjøpere som deltar i anskaffelsesprosesser har kompetanse på eget fagfelt til å kunne stille egnede miljøkrav ved anskaffelser og at undervisningsmateriell legges i Canvas. De fleste har gjennomført tiltak for å redusere forbruket av papir og engangsmateriell. Skype er i ustrakt bruk til møter, og ved reiser søker ansatte å utføre flest mulig møter/oppdrag per reise samt bruke kollektivtransport. Kildesorteringen kan bli bedre ved fire enheter. Det samme gjelder tiltak for å øke bevisstheten om viktigheten av å bruke minst mulig strøm. Fire av ti fakulteter/enheter rapporterer at de har miljøledelse som tema ved mottak av nytilsatte.

Sentralt organisert arbeid med miljøledelse er beskrevet under punkt 1.12.

#### Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Fakulteter/enheter må fortsatt følge opp arbeid knyttet til UiTs satsingsområder innen miljøledelse.

### 3.6 Risikofylt arbeidsmiljø

Med unntak av ved Jurfak utføres det risikofylt arbeid ved alle UiTs fakulteter/enheter.

Måloppnåelsen for risikofylt arbeidsmiljø har økt over de siste årene.

Områder som skulle følges opp i 2018 omfattet følgende:

- Fakulteter og enheter skal fortsette å ha fokus på sikkerhet i tilknytning til risikofylt arbeidsmiljø.
- Fakulteter og enheter som ikke har risikovurdert alenearbeid skal risikovurdere alenearbeid.

Det var i 2016 og 2017 arbeidsulykker i forbindelse med alenearbeid. Fakulteter/enheter som ikke hadde risikovurdert alenearbeid ble bedt om å gjøre dette samt iverksette nødvendige tiltak. Åtte av ni fakulteter/enheter har fulgt opp dette i 2018. Helsefak rapporterer at de skal risikovurdere alenearbeid i 2019.

Åtte av ni fakulteter/enheter med risikofylte arbeidsoppgaver rapporterer at lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres før oppstart av risikofylte arbeidsoppgaver, men rutinen for dokumentasjon av opplæring kan bli bedre. Ved UB kan arbeidet medføre risiko for eksponering for psykisk ustabile personer. Ansatte, gjester og mastergrads- og ph.d.-studenter gjennomfører også sentral sikkerhetsopplæring, jf. punkt 1.5.

Sju av ni fakulteter/enheter opplyser at de har utarbeidet skriftlige rutiner for alt arbeid som fakultetet/enheten har ansvar for og som kan medføre særlig fare for liv og helse. UB har ikke fått satt dette i system. Videre følger de UiTs retningslinjer og fakultetets/enhetens egne rutiner for alt risikofylt arbeid som utføres ved fakultetet/enheten. Avvik på området synes også å fanges opp.

Åtte fakulteter/enheter har elektronisk stoffkartotek og vedlikeholder dette i stor grad. Mangel på personell i essensielle funksjoner for vedlikeholdet kan gi utfordringer.

UiT er som arbeidsgiver pliktig til å føre oversikt over ansatte og studenter som er eller kan bli utsatt for stoffer som kan gi alvorlige sykdommer over tid (register over eksponerte). Av de ni fakultetene/enhetene som er omfattet av kravet rapporterer åtte at de fører og vedlikeholder register over eksponerte. Helsefak opplyser at de kan bli bedre på området. Målgrupper som skal ha tilbud om målrettet helsekontroll får tilbud om dette.

I emner der laboratoriearbeid, tokt, feltarbeid og studier i utlandet eller lignende inngår skal nødvendig sikkerhetsopplæring defineres som et arbeidskrav. Gjennomført opplæring registreres som et utført arbeidskrav. Studenter utfører slikt arbeid ved seks fakulteter, hvorav tre rapporterer at de har definert kravene.

### Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Fakulteter/enheter må angi sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i emner der laboratoriearbeid, tokt, feltarbeid og studier i utlandet eller lignende inngår.

### 3.7 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt i 2018

Seks av ti fakulteter/enheter oppnådde egne målsettinger for HMS-arbeidet i 2018. For de som ikke har nådd egne målsettinger oppgis årsakene blant annet å være at mål for gjennomføring av medarbeidersamtaler ikke er nådd, at det har vært manglende kapasitet til å følge opp det systematiske HMS-arbeidet, at det har vært bytte av ledere samt utfordringer knyttet til det å få ned sykefravær.

For at UiT skal kunne utvikle arbeidsmiljøet for ansatte og studenter anses det som viktig å dele og dra nytte av gode tiltak som er gjennomført i organisasjonen. Ti av ti fakulteter/enheter rapporterer at de i 2018 har gjennomført tiltak som har fungert spesielt godt ved fakultetet/enheten.

Gjennomføring av faglige og sosiale tiltak, arbeidsmiljødagen, erfaringsutveksling med andre universiteter og ulike opplæringstiltak innen HMS har gitt positive ringvirkninger. Andre tiltak som nevnes er løpende informasjon og involvering og deltagelse i omstillingsarbeid. Ett fakultet opplyser at risikovurdering av alenearbeid har økt bevisstheten om farer og tiltak som gjennomføres i tilknytning til arbeidet.

### 3.8 Fakultetenes/enhetenes utfordringer i 2019

I forbindelse med årsrapporteringen for 2018 er fakulteter og øvrige enheter på samme nivå bedt om å skissere enhetens viktigste HMS-utfordringer for kommende år.

Fakulteter/enheter som blir berørt av omorganiseringer og omstillingsprosesser vil ha fokus på arbeidsmiljø, informasjon og ivaretagelse og inkludering av medarbeiderne i prosessene. Det vil også være fokus på oppgavefordeling og leveranser fra de nye fellestjenestene. Enheter med høyt sykefravær viderefører arbeidet med å få ned sykefravær. Arbeid for økt gjennomføring av medarbeidersamtaler videreføres. Det vil også bli iverksatt tiltak for å få økt fokus på personvern og informasjonssikkerhet. Enhetene ser frem til innføring av elektronisk HMS-avvikssystem ved UiT.

Ett fakultet informerer om at dyrehold vil kreve spesiell kompetanse for å sikre godt HMS-arbeid. Det er et ønske om at beredskapsøvelser settes i system i organisasjonen. Det forkommer at det er utfordringer i forbindelse med ombygginger og det å ta nye arealer i bruk. Det to største fakultetene rapporterer at det er utfordrende å gjennomføre årlig rapportering av HMS og samfunnssikkerhet og beredskap.

## **4 Oppfølging av styrets prioriteringer for 2018**

I henhold til årsrapport om HMS for 2017 ved UiT fattet universitetsstyret vedtak om at følgende områder skulle vies særlig oppmerksomhet i 2018:

- Beredskapsarbeidet skal prioriteres på alle nivå.
- Funn fra ARK-undersøkelsen skal følges opp.

- God kommunikasjon, medvirkning og ivaretagelse av arbeidsmiljø i pågående organisasjonsendringer skal sikres.
- Den nettbaserte HMS-opplæringen skal videreutvikles.

Beredskapsplanverket er revidert og overordnet risikobilde etablert. Øvelsene som er gjennomført i 2018 er basert på det foreløpige risikobildet. SMS-varslingsystem er implementert for ansatte ved UiT. For flere detaljer vises det til punkt 2 og 3.4. Organisasjonen må i 2019 øve aktivt på samhandling ved krisehendelser.

Funn fra ARK-undersøkelsen er fulgt opp. Rapport over virksomme tiltak er utarbeidet og vedlagt denne rapporten.

Høsten 2017 nedsatte Universitetsdirektøren en arbeidsgruppe med mandat å gjennomføre risikovurdering av endringsprosessene i Adm2020. Blant de identifiserte risikoområdene var følgende: liten forankring hos leder, manglende medvirkning fra de ansatte, gnisninger og mistriivsel blant ansatte, stress i tilknytning til om tjenesteleveransen blir god nok og at det ikke gis tilstrekkelig informasjon til de ansatte. Tiltakslista for identifiserte risikoområder ble vedtatt før årsskiftet.

Gjennomgangen av HMS-arbeidet for 2018 viser at det på alle nivå har vært arbeidet aktivt med å ivareta kommunikasjon, medvirkning og arbeidsmiljø i de pågående omorganiseringer. Omorganiseringer har vært fast sak i relevante utvalg, på alle ledermøter og på Universitetsdirektørens kvarter. Enhetene har også informert egne ansatte om endringene.

Den nettbaserte HMS-opplæringen er lagt over i Canvas, men det gjenstår en del avklaringer mot utdanningssiden i tilknytning til påmelding og dokumentasjon av gjennomført opplæring.

Det elektroniske avvikssystemet er i 2018 satt opp og utprøvd ved NT-fak. Tilbakemeldingene er at systemet fungerer godt for innmelding og oppfølging av avvik. Implementeringen av systemet har imidlertid blitt utsatt i påvente av nødvendige avklaringer knyttet til informasjonssikkerheten ved systemet.

## **5 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2019**

Den årlige gjennomgangen av HMS-arbeidet for 2018 ved UiT har vist at følgende områder bør vies spesiell oppmerksomhet i 2019:

- Nye enheter som er etablert etter organisatoriske endringer skal ha særlig fokus på tiltak for å skape et godt arbeidsmiljø. Resultater fra ARK-undersøkelsen anbefales brukt i dette arbeidet.
- Opparbeide en felles forståelse og praksis for arbeidet med HMS og beredskap ved å skape nye og forbedrede møteplasser for samhandling mellom aktørene på tvers av organisasjonen
- Etablering av et robust opplæringstilbud innen HMS og beredskap. Opplæring må tilbys målgruppene til riktig tid og med riktig kvalitet.
- Fakultet/institutt må definere kravene til sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i emner der risikofylt arbeid inngår
- Ta i bruk elektronisk system for innmelding og behandling av HMS- og personvern-avvik
- Fortsette arbeidet med å spesielt følge opp sykemeldte stipendiater både mens de er sykemeldt og etter at de er tilbake samt integrere nytilsatte stipendiater i fagmiljøene tidligst mulig.
- Implementering av nytt beredskapsplanverk og gjennomføring av beredskapsøvelser

- Gjennomgang og forenkling av regelverk og systematikk for årlig rapportering om HMS og beredskap

Flere av de identifiserte områdene samsvarer også med pålegg og vedtak som fremkommer av UiTs tildelingsbrev for 2019 og den virksomhetsplanen som universitetsstyret har fastsatt for inneværende år.

### **Vedlegg**

- Årsrapport 2018 fra Arbeidsmiljøutvalget (AMU) ved UiT
- Årsrapport 2018 om hovedverneombudenes fellesaktiviteter ved UiT
- Årsrapport 2018 fra Hemis
- Rapporter om lokalt HMS-arbeid for 2018
- Rapport ARK gjennomføring UiT 2017-2018

—



# Rapport

## ARK gjennomføring UiT 2017-2018

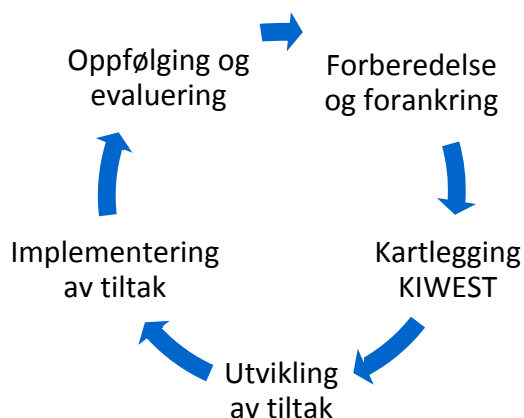
### Innhold

ARK – bakgrunn .....	2
Milepæler – ARK gjennomføring UiT 2017-2018.....	2
Resultater spørreskjemaundersøkelsen KIWEST, UiT 2017.....	2
Svarprosenten .....	2
Resultater KIWEST spørreskjemaundersøkelse .....	3
Resultat behandling og tiltakemeldingsmøter .....	3
Vurdering av resultatene fra KIWEST .....	3
Tilbakemeldingsmøter.....	4
Handlingsplaner og tiltak.....	4
Tidsbruk.....	5
Noen observasjoner og refleksjoner .....	5
Svarprosent KIWEST .....	5
Tolking av KIWEST resultatene .....	5
Deltakelse i ARK prosessen generelt og tilbakemeldingsmøtene spesielt .....	5
Leder forankring .....	6
Prosessveileder.....	6
Skape engasjement .....	6
Tanker før en eventuell ARK 2020.....	6
NTNU – utvikling av neste versjon ARK .....	6
Vedlegg.....	7

## ARK – bakgrunn

Arbeidsmiljø og arbeidsklimaundersøkelser (ARK) er en forskningsbasert metode for utvikling av arbeidsmiljø i universitets og høyskolesektoren. ARK ble utviklet etter initiativ fra de fire største universitetene i Norge, og drives i dag av «Institutt for sosialt arbeid» ved NTNU. Undersøkelsen har egen prosjektkoordinator (Kirsti Godal Undebakke) og ledes av en styringsgruppe med representanter fra UiO, UiB, UiT, NTNU og USN.

ARK er en prosess som kan illustreres med følgende figur:



Ved UiT er det gjennomført to runder med ARK (2014 og 2017). Mer informasjon om ARK finnes både på [UiT](#) og [NTNU](#) nettsider.

## Milepæler – ARK gjennomføring UiT 2017-2018

Periode	Aktivitet
Jan-juni 2017	Planlegging og forberedelser, etablering av styringsgruppe og prosjektgruppe, forankring i organisasjonen og informasjonsmøter med ledere, verneombud og tillitsvalgte
Aug-sept 2017	Planleggings- og informasjonsmøter møter ved de enkelte enheter (nivå 2 og nivå 3)
Sept 2017	FaktaARK I ble sendt til og besvart ved alle enheter
Okt 2017	KIWEST spørreskjema sendt til alle ansatte 2.okt, 3 ukers svarfrist
Des 2017	Resultatene KIWEST sendes alle enheter og gjennomgås av ledere og verneombud. Tilbakemeldingsmøter planlegges
Des 2017-feb 2018	Tilbakemeldingsmøter ved alle enheter, utvikling av handlingsplaner
Feb 2018 →	Iverksetting og oppfølging av handlingsplaner
Mai 2018	FaktaARK II sendes besvares ved alle enheter

## Resultater spørreskjemaundersøkelsen KIWEST, UiT 2017

### Svarprosenten

Antall besvarelser UiT 2017 var 2166 stk (64,8%). Sammenliknet med 2014 var dette en liten økning. Ser man på enkeltenheter varierer utviklingen. F.eks. har IRS, BFE og BEA hatt en positiv utvikling, mens det ved NT-fak og ITA har gått ned. For grupper er svarprosenten lavest blant stipendiater.

### Svarprosent fordelt på enheter og noen grupper

Enhet	Svarprosent (%)		Gruppe	Svarprosent (%)
	2014	2017		
U&H sektoren		67,9	Teknisk/administrative	71,5
UiT	63,3	64,8	Alle vitenskapelige	62,0
NT-fak	64,5	60,6	Stipendiater	52,5
Vernepleien		53,6	Kvinner	68
UB	74,5	72,3	Men	61
TMU	58,1	62,8		
NT-fak	64,5	60,6		
Kunstfak	64,1	58,1		
Jurfak	70,1	54,3		
IVT		65,8		
IRS	66,1	74,6		
HSL	56,8	63,6		
Helsefak	62,0	58,9		
BFE	56,4	62,3		
BEA*	55,6	78,3		
POA*	87,0	88,0		
ITA*	89,6	54,1		

- Kun svarprosent ved de tre største administrative enhetene er inkludert i tabellen.

### Resultater KIWEST spørreskjemaundersøkelse

KIWEST spørreskjema (vedlegg 1) består av 121 spørsmål/påstander. Den ansatte blir bedt om å vurdere påstandene på en skala fra 1-5, der 5 regnes som det beste. I resultatpresentasjonen er spørsmålene samlet i 28 grupper og presentert med gjennomsnittsverdier. Overordnet rapport med resultater for UiT (vedlegg 2), og resultater fordelt på noen grupper (vedlegg 3), er vedlagt.

Både i 2014 og 2017 var resultatene ved UiT svært sammenfallende med universitets- og høyskolesektoren (U&H) som helhet. Resultatene ved UiT for 2014 og 2017 har også endret seg lite.

Områder der både UiT og U&H ser ut til å ha gode resultater er «Jobbengasjement», «Menig med jobben» og «Sosialt klima». Områder med lavt gjennomsnitt er «Tidspress», «Arbeid-hjem konflikt» og «Arbeidsavhengighet». Gruppene «Sosialt klima» og «Støtte forskn./undervisn.» har hatt en positiv utvikling ved UiT fra 2014 til 2017.

Resultatene for enkeltgrupper gir større avvik. Ledere scorer jevnt over svært godt. Stipendiater har også, for mange grupper, bedre resultat enn andre vitenskapelige ansatte. Resultatene for stipendiater kan imidlertid være påvirket av lavere svarprosent. Dersom grupper med stipendiater har utelatt å besvare spørreskjema (f.eks. utenlandske), kan dette ha hatt stor betydning.

Resultatene ved enkelt enheter (lavere antall ansatte og besvarelser) varierer til dels mye. Både sterke sider ved arbeidsmiljøet og forbedringsområder står tydeligere frem.

### Resultat behandling og tiltakemeldingsmøter

#### Vurdering av resultatene fra KIWEST

Rapporter med resultater fra KIWEST ble sendt ut til alle enheter (til ledere) 1. desember 2017. De fleste enheter gjennomførte så møter med ledere og verneombud der resultatene ble vurdert, og tilbakemeldingsmøter planlagt.

## Tilbakemeldingsmøter

Ved et flertall av UiT sine enheter ble det i perioden des. 2017 – feb. 2018 gjennomført tilbakemeldingsmøter. Alle ansatte ble invitert til å delta. Noen tilbakemeldingsmøter ble avholdt på arbeidsplassen og noen i eksterne lokaler. Enkelte tilbakemeldingsmøter ble gjennomført som en del av enhets-/instituttseminar der alle ansatte var på felles reise. Slike seminar går gjerne over to dager med sosialt samvær en kveld. Tilbakemeldingsmøtenes varighet varierte fra en time til hele arbeidsdager. Agenda var i de fleste tilfeller:

- Innledning med presentasjon av ARK
- Presentasjon av resultatene fra KIWEST
- Diskusjon rundt ulike tema i knyttet til arbeidsmiljø
- Arbeid med utarbeiding av en handlingsplan med tiltak for utvikling av arbeidsmiljø

Deltakelse i tilbakemeldingsmøtene varierte fra enkeltenheter med under 30% oppmøte, til enheter der 90% av de ansatte deltok.

Det har kommet mange tilbakemeldinger om at tilbakemeldingsmøtene oppleves som positive og gode arenaer for diskusjon om, og utvikling av arbeidsmiljø. Fokus i det daglige er ofte på problematiske og negative tema. Tilbakemeldingsmøtet ble en bevisstgjøring på at mye er bra og at vi faktisk har det ganske bra!

## Handlingsplaner og tiltak

Det er ved de fleste enheter laget handlingsplaner med tiltak for utvikling av arbeidsmiljø. Bare ved Helsefak alene ble det laget 17 handlingsplaner. Antall planlagte tiltak ved UiT anslås å være 150-200. Noen tiltak var enkle og lite arbeidskrevende (f.eks. Solboller og kakao på soldagen), andre mer omfattende og tidkrevende (f.eks. kartlegging og fordeling av arbeidsoppgaver og –belastning ved enheten). Tiltak kunne også være kontinuerlige prosesser man egentlig aldri blir ferdig med. Tiltakene kan deles i følgende hovedgrupper:

- **Sosiale aktiviteter** – bygging av kultur, bli bedre kjent og trygg på hverandre. Mange typer ulike sosiale tiltak både i og utenfor arbeidstiden
- **Organisering av arbeid** – hvem gjør hva og når, blant annet utarbeiding av årshjul med oppgavefordeling
- **Samarbeid og kommunikasjon** – tiltak for å bedre/øke samarbeid og kommunikasjon både internt i grupper, mellom grupper, mellom yrkesgrupper og mellom større enheter
- **Møter** – utvikling av gode og effektive møter og møtekultur. Målsetting om å bedre kvaliteten på møtene både mht informasjonsflyt, samarbeid og kompetansedeling
- **Rolleavklaringer** – hvem gjør hva, og hvem har ansvar og myndighet
- **Medarbeidersamtaler** – sikre gjennomføringen, øke kvalitet og endre innhold
- **Nyansatte** – tiltak for bedre mottak, ivaretagelse, oppfølging og integrering av nyansatte
- **Fysiske tiltak** – utvikling av felles pauserom, samlokalisering (at ansatte samles i samme bygg/del av et bygg), ventilasjonsforbedring og oppgraderinger for å skape mer innbydende og triveligere arbeidsmiljø.
- **Ledelse** – blant annet leders tilstedeværelse, tidsbruk og kommunikasjon med ansatte

Det er utarbeidet oversikt over tiltak og gjennomføring av disse ved syv større enheter. Implementeringsgraden eller gjennomføringen av tiltakene varierer mye. Enkelte enheter har iverksatt alle tiltak de planla, mens andre ikke har klart å prioritere dette arbeidet. En del handlingsplaner inneholder videreføring av tiltak fra ARK 2014. Disse har naturlig nok vært enklere å gjennomføre.

## Tidsbruk

Det er svært vanskelig å estimere tidsbruk for UiT ARK 2017-2018. Både ledere, verneombud og ansatte har deltatt i planlegging, møter, besvart spørreskjema, utviklet handlingsplaner og arbeidet med iverksetting av tiltak.

Ved IVT har prosessveilederne anslått sin tidsbruk til 45-55 dagsverk, ved NT-fak 25-35 dagsverk. Dersom besvarelsen av KIWEST tar ca 30 minutter vil dette ved UiT tilsvare kanskje 140 dagsverk (2166 besvarelser).

Et svært grovt estimat kan være at UiT's tidsbruk for gjennomføring av ARK 2017-2018 tilsvarer 4 årsverk.

## Noen observasjoner og refleksjoner

### Svarprosent KIWEST

Er en svarandel på 64,8% et godt resultat for en arbeidsmiljø kartlegging? Er det tilstrekkelig til å kunne gi valide resultater? Stilt til en statistikker er svaret på spørsmålene ja. På denne typen undersøkelser er denne svarprosenten tilstrekkelig. Overordnet kan vi stole på disse svarene.

Men, dersom vi ser på resultatene ved enkeltenheter. Enheter med mindre enn 25 besvarelser og en svarprosent på under 60%, kan svaret være et annet. Dersom det her er enkelt grupper av ansatte som har/ikke har besvart spørreskjema, kan dette gi bias i materialet. Et eksempel kan være stipendiater. For dem var svarprosenten 52,5%. Dersom utenlandske stipendiater i større grad har latt vær å svare kan dette ha hatt betydning for resultatene. Eller det kan ha ført til at opplevd arbeidsmiljø for utenlandske stipendiater ikke er tilstrekkelig belyst.

### Tolking av KIWEST resultatene

Både ledere, verneombud og ansatte ga tydelig uttrykk for at de gjenkjente sitt arbeidsmiljø i resultatene. Dersom man hadde lav score i en gruppe, kom det sjelden som en overraskelse. Dette indikerer at spørreskjema faktisk gir oss reelle målinger på opplevd arbeidsmiljø. Samtidig sier resultatene lite om hvor viktig disse resultatene er for de ansatte. La oss f.eks. tenke at resultatene ved en enhet viser at ansatte har høyt tidspress. Det betyr ikke nødvendigvis at ansatte ønsker å adressere dette, eller at de opplever det som negativt! Kanskje liker man høyt tidspress? Eller høyt tidspress kan være en naturlig konsekvens av arbeidsoppgaver de har.

Resultatene må diskuteres med ansatte og vurderes i fellesskap før man kan gjøre en vurdering/tolkning av hva de faktisk betyr.

### Deltakelse i ARK prosessen generelt og tilbakemeldingsmøtene spesielt

En av styrkene i ARK prosessen er at den gir ansatte mulighet til deltagelse i utvikling av eget arbeidsmiljø. Dersom denne deltagelsen styres av enkel ansatte, eller grupper ansatte, får man kanskje ikke valide resultater, gode diskusjoner rundt arbeidsmiljø, eller utviklet gode tiltak som inkluderer flest mulig ansatte.

Inntrykket etter gjennomføring av to runder med ARK er at deltagelsen både mellom enheter og internt i enheter er skjev fordelt. Administrative enheter har større deltagelse, utenlandske ansatte uteblir, og grupper internt i enhetene kan være helt usynlige i prosessen. Dette vil kunne gi et skjevt bilde både i resultater, diskusjoner og tiltak.

Bred og representativ deltagelse i ARK prosessen ved alle enheter er avgjørende for å lykkes.

## Leder forankring

Aktivt, deltakende leder som ønsker ARK prosessen velkommen og engasjerer seg aktivt i arbeidet er avgjørende for å lykkes. Forankring av prosessen hos UiT ledere på alle nivå må vektlegges og prioriteres.

## Prosessveileder

Begge ARK runder har inkludert bruk av prosessveiledere. Rollen deres har variert avhengig av fakultet. Tilbakemeldingene både fra ledere og prosessveilederne er likevel entydige på at prosessveiledere har vært en suksess faktor. De har fungert som pådrivere og organisatorer, og de har drevet opplæring og fungert som sekretærer. Kort fortalt drevet ARK ved UiT, og bistått lederne i gjennomføringen. Uten prosessveiledere ved alle fakultet stopper ARK!

Rollen har for noen prosessveiledere blitt krevende. Den har kommet på toppen av andre oppgaver. Strukturering av rollen, tidlig etablering av et samarbeid mellom prosessveiledere, og frigjøring av tid, vurderes som viktig for å møte dette.

## Skape engasjement

For å gjøre ARK prosessen kjent, skape engasjement og sikre god gjennomføring er det viktig å sikre oppmerksomhet og positivitet. Dette skapes over tid gjennom informasjon og opplæring i mange fora og flest mulig kanaler. Det bør lages en god plan for dette før gjennomføring av neste ARK runde.

## Tanker før ARK 2020

- **Mer prosessorientert fokus** – ARK skal være en kontinuerlig prosess, ikke et gjentakende prosjekt. Kanskje oppleves det da som mindre belastende (tidkrevende). Iverksetting av tiltak tar tid, det gjør det viktig å ha et kontinuerlig fokus på arbeidet, ikke hente det frem hvert 3. år. Lag en prosjektplan som går over 3 år og gjelder helt til neste runde ARK starter.
- **Felles metode og gjennomføring ved hele UiT** – Utvikling av en felles metode for gjennomføring inkludert blant annet milepæl plan, mal for handlingsplan, møtestruktur og referat osv. Dette vil kunne lette oppfølgingen og gjennomføringen, redusere ressursbruken. Vil også kunne gi bedre kvalitet på gjennomføring ved enheter som ikke har like høyt engasjement for prosessen.
- **Vurdere tiltak for økt deltakelse** – spesielt gjelder dette svarprosent for KIWEST og oppmøte i tilbakemeldingsmøter. Forsøke å sikre god deltakelse fra alle deler av universitetet og alle grupper ansatte.
- **Spesiell oppfølging av enheter med dårlig resultat KIWEST** – tilby/pålegge enheter med dårlige resultater fra KIWEST ekstra bistand og oppfølging. I tillegg til at de oftest har behov for dette signaliserer UiT i tillegg at ARK og KIWEST tas alvorlig.
- **Velg ut primærfokus** - plukk ut noen overordnede fokusområder for arbeidet. Slike områder kan være f.eks.
  - Informasjonsflyt
  - Medarbeiderskap
  - Phd oppfølging og veiledning

## NTNU – utvikling av neste versjon ARK

Vinteren 2018 initierte ARK NTNU et arbeid med utvikling av neste versjon ARK og KIWEST. UiT deltar aktivt i dette arbeidet både gjennom deltakelse i ARK styringsgruppe og ved at flere av UiT

prosessveiledere og hovedverneombudet deltar aktivt. Utviklingen skjer hovedsakelig gjennom dags seminar der representanter fra U&H i hele landet deltar. Målsettingen for utviklingsarbeidet er:

- **Mer praktisk rettet verktøy, mindre fokus på forskning**
- **Utvikling av neste versjon KIWEST** – kortere skjema med færre og mindre overlappende spørsmål, økes fokus på medarbeiderskap, organisatoriske forutsetninger, kontroll over arbeidsmengde og –dag og samarbeid
- **Utvikling av flere verktøy og metoder** – strømlinjeforming og hjelp i gjennomføring av ARK prosessen

Elisabeth Utheim

Seksjonssjef

Seksjon for personal og organisasjon

–

[elisabeth.utheim@uit.no](mailto:elisabeth.utheim@uit.no)

77 64 62 61

Martin Hermod Petersen

Seniorrådgiver og prosessveileder ARK

NT-fak

–

[martin.h.petersen@uit.no](mailto:martin.h.petersen@uit.no)

77 62 51 49

## Vedlegg

- Vedlegg 1 – KIWEST 3.0 spørreskjema, norsk versjon
- Vedlegg 2 - KIWEST 3 UiT 2017
- Vedlegg 3 - KIWEST 3 UiT 2017 grupper

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Universitetsstyret

Møtedato:  
07.02.2019

Sak:  
4/19

---

### Statsbudsjettet 2019 - tildelingsbrev til UiT Norges arktiske universitet

#### Innstilling til vedtak:

1. Styret tar tildelingsbrevet for 2019 for UiT Norges arktiske universitet til orientering, og ber om at styret holdes orientert om oppfølgingen av tildelingsbrevets føringer og pålegg.
2. Styret ber universitetsdirektøren utarbeide et program og en deltakerliste for departementets besøk i Tromsø og etatsstyringsmøtet 19. juni 2019.
3. Styret ber universitetsledelsen om å gjøre nødvendige justeringer i virksomhetsplanen for 2019, ut fra nye momenter og prioriteringer som fremkommer i tildelingsbrev 2019.

#### Begrunnelse:

Hvert år mottar universitetet tildelingsbrev fra Kunnskapsdepartementet (KD) som er departementets årlige styringsdokument til UiT. Den 19. desember 2018 mottok universitetet tildelingsbrevet for 2019. I brevet formidles Stortingets budsjettvedtak for 2019, med de forutsetninger og føringer vedtaket bygger på. UiT skal i mars 2020 rapportere på dette i dokumentet Årsrapport (2019-2020).

Dette saksframlegget gjengir et utdrag av innholdet i tildelingsbrevet. Tildelingsbrev 2019 er vedlagt denne saken. For øvrig er alle vedleggene tilgjengelig på [regjeringen.no](http://regjeringen.no).

#### 1. Regjeringens prioriteringer og forventninger

Regjeringens ambisjoner for Norge som kunnskapsnasjon, og for norsk forskning og høyere utdanning, er å satse på kunnskap som bidrar til å skape nye grønne og lønnsomme arbeidsplasser, og en bedre og mer effektiv offentlig sektor. KD har tre overordnede mål for kunnskapssektoren:

- Alle deltar i arbeids- og samfunnsliv
- Alle har den kompetansen som de selv og samfunnet trenger
- Samfunnet har tilgang til oppdater kunnskap av høy kvalitet.

Regjeringen lanserte i oktober en revidert Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019 - 2028 - Meld. St. 4 (2018-2019) - hvor de overordnede mål er å styrke konkurransekraft og innovasjonsevne, møte samfunnsutfordringer og utvikle fagmiljøer av framragende kvalitet.

Regjeringen har lansert tre opptrappingsplaner for kommende langtidsplaner: i) Teknologi løft, ii) FoU for omstilling og fornyelse i næringslivet, og iii) kvalitet i høyere utdanning.

Som en del av langtidsplanen inngår også en helhetlig politikk for bygg i UH-sektoren, og det forventes at bygg anses som en innsatsfaktor på lik linje med andre ressurser. Institusjonene skal ha campusutviklingsplaner med prioriteringer av oppgraderings- og byggeprosjekter. Disse skal, sammen med gjennomførte behovsutredninger, ligge til grunn for større oppgraderings- og byggeprosjekter. Det forventes også at universitetsmuseet sikrer sine historie- og kultursamlinger.

#### **Øvrige prioriteringer:**

- Åpen tilgang til forskningsresultater, internasjonalisering, mobilitet og EU-samarbeid
- Livslang læring (Jf. Kompetansereformen *Lære hele livet*)
- Lærerutdanningene og praksisfeltet (Jf. Nasjonal strategi: *Lærerutdanning 2025*)
- Studietilbud i tråd med samfunnets behov og med arbeidslivsrelevans
- Tettere samarbeid mellom forskning og utdanning og nærings- og samfunnsliv
- Digitalisering, informasjonssikkerhet og personvern
- Utvikle norsk som fagspråk
- Mentorordninger, karriere og mangfold
- Bekjempelse av seksuell trakassering
- Inkluderende, trygt og åpent studiemiljø

## **2. Mål**

Departementet har fastsatt overordnede og langsiktige mål for høyere utdanning og forskning. UiT skal selv fastsette egne virksomhetsmål og relevante styringsparametere, som skal gjenspeile institusjonens profil og utviklingsstrategi. Sektormålene og virksomhetsmålene er som følger:

#### Sektormål 1: Høy kvalitet i utdanning og forskning

- andelen studenter på bachelorutdanning som gjennomfører på normert tid
- andelen studenter på masterutdanning som gjennomfører på normert tid
- andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år
- skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten
- faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter
- antall publikasjonspoeng per faglig årsverk
- verdien av Horisont 2020-kontrakter per FoU årsverk
- andel utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ av totalt antall studenter

#### Sektormål 2: Forskning og utdanning for velferd, verdiskapning og omstilling

- andel mastergradskandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning
- bidragsinntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk
- andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk
- andel forskningsinnsats i MNT-fag

#### Sektormål 3: God tilgang til utdanning

- kandidattall på helse- og lærerutdanningene

#### Sektormål 4: Effektivitet, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem

- antall studiepoeng per faglig årsverk
- andel kvinner i dosent- og professorstillinger

- andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger
- andel av samlingene og objektene ved museene som er tilstrekkelig sikret og bevart

I Prop. 1 S (2017–2018) ble det signalisert at KD ville legge fram forslag til finansieringsmodell for utviklingsavtaler i statsbudsjettet for 2019. På bakgrunn av arbeidet med mulig forenkling av systemet for mål- og resultatstyring, vil departementet ikke nå knytte særskilt finansiering til utviklingsavtalene. Målene i utviklingsavtalen skal realiseres innen våren 2020, innenfor eksisterende finansielle ressurser.

UiT skal innen avtaleperioden realisere følgende 5 hovedmål:

1. UiT skal være ledende innen utdanning og forskning om Arktis, og styrke sin posisjon som Norges arktiske universitet
2. UiT skal bidra til mer samarbeid og bedre arbeidsdeling i sektoren
3. UiT skal utvikle flere fagmiljøer på høyt nasjonalt og internasjonalt nivå, spesielt innenfor de 5 tematiske satsningsområdene
4. UiT skal heve undervisningskompetansen til sine ansatte og arbeide mer systematisk for å bedre studiekvaliteten
5. UiT skal oppnå bedre strategisk styringsevne og utnytte sine ressurser mer effektivt.

### 3. Budsjett for 2019

Stortinget har bevilget totalt 35,6 mrd. kroner over kap. 260 post 50 i 2019 til universiteter og statlige høyskoler. Tildelingen til UiT er **3 293 352 000 kroner**.

Stortinget har bevilget totalt 195,7 mill. kroner over kap. 281 post 01 i 2019 til felles tiltak for universiteter og høyskoler, av dette ble 22,5 mill. kroner tildelt UiT, hvorav 20 mill. til Forskningsfartøyet Helmer Hansen, og 2,5 mill. til partnerskap i grunnskolelærerutdanningene.

UiT har etter avtale ansvaret for fagsystemet SPREK, som er finansiert gjennom bevilgning til UiT, og overføringer fra UiO, UiB og NTNU. Fra 2020 vil KD overføre disse midlene direkte til UiT. Departementet ber om en endelig oversikt over overføringene for 2019, som skal legges til grunn for rammeoverføringen fra og med 2020.

Stortinget bevilget midler til 25 nye deltidsstudieplasser i sykepleieutdanning på samisk, som skal tilbys i samarbeid med Samisk høyskole.

I tillegg til Stortinget særskilte fullmakt for disponering av ovennevnte budsjettmidler, har departementet delegert en rekke administrative fullmakter til UiT. Departementet viser til fullstendig oversikt over delegerte fullmakter på [regjeringen.no](https://regjeringen.no). Det gjelder:

- Fullmakt til å forvalte statens eierinteresser
- Delegering av innkallelse til generalforsamling i heleide selskap
- Fullmakt til å inngå leieavtaler utover budsjettåret
- Fullmakt til å inngå forlik eller innrømme erstatningsansvar
- Fullmakt til å ta ut påtalebegjæring

Fullmaktene er delegert videre til universitetsdirektøren gjennom Instruks for økonomiforvaltning ved UiT Norges arktiske universitet<sup>1</sup>, samt gjennom universitetsdirektørens generelle budsjettdisponeringsmyndighet<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Fastsatt av universitetssyret 11.12.2014

<sup>2</sup> Jf. universitets og høyskolelovens § 10-3 (7)

#### 4. Andre forutsetninger og krav – fellesføringer

KD forutsetter at institusjonen innretter seg i samsvar med tildelingsbrevet på følgende områder:

Inkluderingsdugnad: Institusjonen skal arbeide for å realisere regjeringens inkluderingsdugnad, med konkret mål om minst 5 % av nyansatte i staten skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV'en.

Motvirke arbeidslivskriminalitet ved offentlige innkjøp: Institusjonen skal ved tildeling av oppdrag, og i oppfølging av inngåtte kontrakter, kontrollere at våre leverandører følger lover og regler. Universitet skal i årsrapporten redegjøre for resultater fra oppfølging av inngåtte kontrakter.

Sikkerhet og beredskap: I 2015 ble KDs sektoransvar for samfunnssikkerhet og beredskap utredet, og det ble utarbeidet en risiko- og sårbarhetsanalyse. Styringsdokument for dette arbeidet skal ligge til grunn for arbeidet på dette feltet. KD minner også om institusjonens ansvaret i etterlevelse av den nye personvernlovgivningen. KD oppfordrer også institusjonene å vurdere å legge til rette for arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap, for de aksjeselskap institusjonen har en eierandel på mer enn 50 %.

Universitetets virksomhetsplan for 2019 ble vedtatt av universitetsstyret 25. oktober, mens tildelingsbrev 2019 ble mottatt 19. desember 2018. Universitetsdirektøren foreslår at styret gir universitetsledelsen fullmakt til å innarbeide nye momenter og prioriteringer fra tildelingsbrevet i virksomhetsplanen for 2019.

#### 5. Rapportering og resultatoppfølging

UiT har frist 15. mars 2019 å sende dokumentet Årsrapport (2018-2019) til KD.

KD har invitert UiTs styre og ledelse til etatsstyringsmøte i Tromsø 19. juni 2019. Samme dag vil departementet også besøke institusjonen. UiT bes utarbeide et program for besøket med en tidsramme på 2-3 timer, i tillegg til etatsstyringsmøtet. Deltakerliste sendes departementet senest 2 uker før møtedato, og det forventes at delegasjonen er bredt sammensatt.

Styret kan melde inn strategisk viktige saker samtidig med innsending av Årsrapport 15. mars 2019 eller med deltakerlisten. Departementet vil oversende dagsorden for etatsstyringsmøtet.

Jørgen Fosslund  
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen  
organisasjons- og økonomidirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksbehandler: Geir Persen, Geir Sørensen

Vedlegg: Tildelingsbrev 2019

Universitetet i Tromsø - Norges arktiske  
universitet  
9019 TROMSØ

Deres ref

Vår ref  
18/4768

Dato  
19. desember 2018

## **Statsbudsjettet for 2019, kap. 260 - Tildelingsbrev for Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet**

På bakgrunn av Stortingets behandling av statsbudsjettet for 2019 sender Kunnskapsdepartementet med dette tildelingsbrev til institusjonen. Tildelingsbrevet er Kunnskapsdepartementets årlige styringsdokument og skal distribueres til alle medlemmer av institusjonens styre. Eventuelle endringer eller ytterligere tildelinger blir formidlet gjennom supplerende tildelingsbrev i løpet av 2019.

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

Tildelingsbrevet for 2019 består av følgende deler:

1. Regjeringens prioriteringer og forventninger .....	2
2. Mål.....	8
3. Budsjett for 2019.....	13
4. Andre forutsetninger og krav.....	15
5. Rapportering og resultatoppfølging.....	16

## 1. Regjeringens prioriteringer og forventninger

### 1.1 Revidert langtidsplan og prioriterte områder

Regjeringen har store ambisjoner for Norge som kunnskapsnasjon. Kunnskap er nøkkelen til å gi hver enkelt mulighet til å skape seg et godt liv, og til å møte utfordringene samfunnet vårt står overfor i årene som kommer. Kunnskapsdepartementet har fastsatt følgende visjon:

- Kunnskap og kompetanse for et bærekraftig Norge.

Visjonen danner grunnlaget for tre overordnede mål for kunnskapssektoren:

- Alle deltar i arbeids- og samfunnsliv.
- Alle har den kompetansen som de selv og samfunnet trenger.
- Samfunnet har tilgang til oppdatert kunnskap av høy kvalitet.

Målene ligger til grunn for kunnskapspolitikken. Virksomhetene spiller en viktig rolle for å realisere visjonen og nå målene. Det fordrer også godt samspill mellom virksomhetene og at alle bidrar til hverandres måloppnåelse.

Regjeringen har høye ambisjoner for norsk forskning og høyere utdanning. Gjennom å satse på kunnskap skal vi ruste oss for fremtiden, skape nye, grønne og lønnsomme arbeidsplasser og en bedre og mer effektiv offentlig sektor. Derfor er god tilgang til utdanning sentralt. Høy kvalitet i utdanning og forskning er viktig for et velfungerende arbeids- og næringsliv og for en fortsatt stabil utvikling av det norske velferdssamfunnet. Norge skal ha verdensledende fagmiljøer som er med på å frembringe kunnskap som kan gi menneskene et bedre og rikere liv.

Regjeringen lanserte i oktober en revidert *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019–2028* (Meld. St. 4. (2018–2019)). Langtidsplanen skal bidra til å realisere regjeringens prioriterte prosjekter og gi forutsigbarhet for forsknings- og utdanningsmiljøene. De overordnede målene i langtidsplanen er styrket konkurransekraft og innovasjonsevne, møte store samfunnsutfordringer og utvikle fagmiljøer av fremragende kvalitet. Disse målene gjelder forskning og høyere utdanning som helhet.

Som del av langtidsplanen inngår en helhetlig politikk for bygg i universitets- og høyskolesektoren. Regjeringen forventer at sektoren anser bygg som en innsatsfaktor på lik linje med andre ressurser i forskning og høyere utdanning og vurderer behov for utvikling og vedlikehold. Investeringene i universitets- og høyskolebygg skal være kostnadseffektive, men samtidig bidra til innovasjon og klima- og miljøvennlige løsninger. Universiteter og høyskoler skal ha campusutviklingsplaner som legger grunnlag for prioritering av oppgraderings- og byggeprosjekter på den enkelte institusjon. Campusutviklingsplaner og gjennomførte behovsutredninger skal ligge til grunn for større oppgraderings- og byggeprosjekter på den enkelte institusjon. Regjeringen forventer at universitetsmuseene, med unike samlinger for historie, kultur og identitet, sikres.

Den reviderte langtidsplanen definerer fem langsiktige prioriteringer: 1) Hav, 2) Klima, miljø og miljøvennlig energi, 3) Fornyelse i offentlig sektor og bedre offentlige tjenester, 4) Muliggjørende og industrielle teknologier, og 5) Samfunnssikkerhet og samhørighet i en globalisert verden. De langsiktige prioriteringene gjenspeiler områder der Norge har særlige kunnskapsbehov eller kunnskapsfortrinn.

Gjennomgående temaer i den reviderte langtidsplanen er digitalisering, grønt skifte og humanioraperspektivet. Økende digitalisering endrer samfunnets behov for kunnskap og kompetanse, noe som igjen kan bidra til at vi tar i bruk innovative løsninger og utnytter de mulighetene som digitalisering gir. Ambisjonen er at flere har relevant digital kompetanse. Omstilling til lavutslippssamfunnet og miljømessig bærekraft krever omfattende tiltak på alle samfunnsområder. Dette innebærer at vi må finne nye teknologiske løsninger, samtidig som tverrfaglige perspektiver som humaniora og samfunnsfag er nødvendig for å skape en omstilling i tråd med de verdiene som ligger til grunn for samfunnet vårt. Satsing på forskning, høyere utdanning og teknologiutvikling skal bidra til at Norge når klima- og miljømålene og samtidig føre til ny verdiskaping.

I langtidsplanen gir regjeringen uttrykk for hva som fra et nasjonalt perspektiv er særlig viktig å prioritere de kommende årene. Regjeringen har lansert tre opptrappingsplaner for kommende langtidsplanperiode: teknologiløft, FoU for omstilling og fornyelse i næringslivet og kvalitet i høyere utdanning. Etter Stortingets behandling av langtidsplanen forventer regjeringen at alle aktører innenfor forskning og høyere utdanning, legger planen til grunn for sine egne strategiske prioriteringer og benytter sitt handlingsrom til å følge opp denne.

Et samfunn med god omstillingsevne krever at det legges til rette for økt innovasjon og derfor bedre samspill mellom akademien, næringslivet og offentlig sektor innenfor forskning, høyere utdanning og høyere yrkesfaglig utdanning.

Åpen tilgang til forskningsresultater og tilgjengeliggjøring og deling av data er en sentral forskningspolitisk målsetting. Det er samfunnsøkonomisk lønnsomt og viktig for å sikre økt kvalitet i forskning og utdanning. Regjeringen viser til *Nasjonale mål og retningslinjer for åpen tilgang til vitenskapelige artikler*, Forskningsrådets støtte til det europeiske initiativet for åpen publisering (cOAlition S for making Open Access a reality by 2020) og *Nasjonal strategi for tilgjengeliggjøring og deling av forskningsdata*. Aktørene i forskning og høyere utdanning har en avgjørende rolle i dette arbeidet.

Internasjonalisering er en forutsetning for å sikre kvalitet i norsk forskning og høyere utdanning og for utvikling av gode og internasjonalt orienterte studieprogrammer. I tillegg er internasjonalt samarbeid en forutsetning for å møte de store samfunnsutfordringene, særlig knyttet til klima, miljø og bærekraft.

EUs rammeprogrammer er sentrale virkemidler for økt internasjonalisering av norsk utdanning og forskning. Kunnskapsdepartementet har som mål at 3 000 norske studenter årlig deltar på utveksling gjennom Erasmus+ innen programperioden utløper i 2020. Bedre

bruk av Erasmus+ vil bidra til å oppnå Bologna-prosessen's mål om at minst 20 pst. av alle studenter skal ha hatt et utvekslingsopphold i løpet av studiet. Det langsiktige målet i Meld. St. 16 (2016–2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (kvalitetsmeldingen) er at halvparten av studentene skal delta på utveksling.

Når det gjelder deltakelse i EUs rammeprogram for forskning og innovasjon, *Horisont 2020*, er regjeringens mål at minst to prosent av de konkurranseutsatte midlene skal tilfalle norske aktører. I oktober 2018 var returandelen 2,04 pst., og det er viktig å fortsatt opprettholde oppmerksomheten om dette. Regjeringens Panorama-strategi (2016–2020) har som mål å fremme et mer helhetlig og langsiktig samarbeid med Brasil, India, Japan, Kina, Russland og Sør-Afrika innenfor høyere utdanning og forskning, med sikte på mer samarbeid av høy kvalitet på områder av særlig interesse for Norge. Strategien skal evalueres i 2019. Det forventes at virksomheter ved behov bidrar inn i dette arbeidet med relevant informasjon med utgangspunkt i eget samarbeid med de seks Panorama-landene.

Regjeringen har høye ambisjoner om å styrke internasjonalisering ytterligere og har derfor satt i gang et arbeid med en stortingsmelding om mobilitet.

Skal vi klare å møte de store samfunnsutfordringene og endringene knyttet blant annet til digitalisering, globalisering og klima og miljø, må vi lage en politikk som utnytter og videreutvikler kompetansen i befolkningen. Kompetansereformen *Lære hele livet* er regjeringens satsing for å møte utfordringer i et samfunn under omstilling. Målet er at alle skal være kvalifisert for et arbeidsliv i endring. Regjeringen vil legge frem en melding om dette til Stortinget i 2020. Universiteter, høyskoler og fagskoler har en nøkkelrolle å spille i kompetansereformen, blant annet som tilbydere av etter- og videreutdanning, og det forventes en fullstendig rapportering av alle slik utdanningstilbud til Utdanning.no.

Samfunns- og arbeidslivet trenger tilgang på godt kvalifisert arbeidskraft. Universiteter og høyskoler skal dimensjonere sine studietilbud i forhold til fremtidige behov i arbeidslivet, både regionalt og nasjonalt.

Kunnskapsdepartementet skal utarbeide en stortingsmelding om samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv, med vekt på praksis. Departementet forventer i den forbindelse at institusjonene gjør en vurdering av hvordan de arbeider for å styrke studieprogrammenes arbeidslivsrelevans, og forbereder seg på å gi innspill til meldingsarbeidet.

Instituttsektoren er viktig i forskningslandskapet. Regjeringen har satt i gang et prosjekt for å utvikle tilstrekkelig kunnskapsgrunnlag og gi anbefalinger for en helhetlig, norsk instituttpolitikk. Regjeringen er opptatt av et tettere samarbeid mellom forskningsinstituttene, høyere utdanningsinstitusjoner og nærings- og samfunnslivet i alle deler av landet.

Utdanning er grunnlaget for demokrati, verdiskaping og velferd og en forutsetning for et velfungerende arbeids- og næringsliv. Meld. St. 16 (2016–2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (kvalitetsmeldingen) setter klare forventninger til institusjonenes arbeid med å

stimulere kvalitetsutvikling på institusjonene gjennom søknadsbaserte utlysninger. Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (Diku) har fått ansvaret for *Diku's kvalitetsprogrammer* som skal bidra til å heve undervisningskvaliteten. Kunnskapsdepartementet har stilt krav til universiteter og høyskoler om å utvikle meritteringssystemer for utdanning i løpet av 2019 og innfører krav om utdanningsfaglig kompetanse for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger i universitets- og høyskolesektoren. Ambisjonen er høy kvalitet i alle studietilbud, et godt og inkluderende læringsmiljø og flere fremragende utdannings- og forskningsmiljø.

Universitetene og de statlige høyskolene skal starte opp nye mentorordninger i 2019. Omfang og innretning er avhengig av institusjonsstørrelse og eksisterende mentorordninger. Institusjonene må selv vurdere hvordan mentorordningene organiseres best mulig og ved hvilke studier de er mest hensiktsmessige i første omgang. Diku skal fremme arbeidet gjennom dialog og erfaringsdeling med institusjonene.

Digitalisering er et sentralt virkemiddel for å heve kvaliteten og relevansen i forskning og høyere utdanning og ruste universitets- og høyskolesektoren til å realisere langtdsplanens ambisjoner. *Digitaliseringsstrategi for universitets- og høyskolesektoren for 2017–2021* gir en tydelig retning. Vi forventer at alle høyskoler og universiteter har løftet digitalisering opp på et strategisk nivå og har utarbeidet mål og forpliktende tiltak for digitalisering av utdanning og forskning. Institusjonene har et ansvar for at kandidatene får den relevante og nødvendige digitale kompetansen. Læringsprosessene må også utvikles slik at moderne digitale hjelpemidler tas i bruk i undervisningen.

Unit har ansvaret for forvaltningen av IKT og digitalisering på sektornivå og skal følge opp og koordinere digitaliseringsarbeidet og levere tjenester til institusjonene. Unit har ansvaret for å implementere og videreutvikle digitaliseringsstrategien i samarbeid med sektoren. Diku, NOKUT og Forskningsrådet har hver for seg viktige roller i digitaliseringsarbeidet blant annet gjennom sine oppgaver knyttet til kvalitetsutvikling og kvalitetssikring av utdanning og forskning. Vi forventer et konstruktivt samarbeid om digitalisering mellom de fire virksomhetene.

Høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner er kunnskapsvirksomheter hvor forvaltning og foredling av informasjon er en del av kjernevirksomheten. Virksomhetene må ha et aktivt forhold til styring av informasjonssikkerhet og personvern. Med stadig raskere digitalisering er informasjonssikkerhet en kritisk suksessfaktor for måloppnåelse. For å nå målene i strategien har Kunnskapsdepartementet styrket styringen gjennom et tydeligere rammeverk. Unit har ansvaret for målstyring og oppfølging.

En varig styrking av de norske lærerprofesjonene er viktig for å stå godt rustet til å håndtere fremtidige utfordringer der kunnskap og kompetanse vil få stadig større betydning. I 2017 lanserte regjeringen *Lærerutdanning 2025 – Nasjonal strategi for kvalitet og samarbeid i lærerutdanningene*, og departementet forventer at strategien blir fulgt opp. Tett samarbeid mellom lærerutdanningene og praksisfeltet er en nøkkel for å få til felles og gjensidig utvikling

av lærerutdanningene og for å sikre høy kvalitet i praksisstudiet. Gjennom et slikt samarbeid gis det også mulighet til å jobbe med regionale rekrutteringstiltak. Grunnskolelærerutdanning for trinn 1-7, kjønnsbalanse i utdanningen og studentmangfold skal vektlegges i rekrutteringsarbeidet.

Universitetene og høyskolene har et lovpålagt ansvar for norsk som fagspråk, og institusjonene skal utarbeide egne språkstrategier. Internasjonaliseringen av forskningen og den økende bruken av engelsk gjør det nødvendig å ha særlig oppmerksomhet om dette arbeidet. Departementet ber om at institusjonene følger utviklingen for norsk som fagspråk og vurderer behovet for å sette inn tiltak. Universitetene og høyskolene er også pålagt å følge *lov om målbruk i offentleg teneste*. Språkrådet påpekte i 2017 at en del institusjoner ikke ivaretar dette ansvaret godt nok.

Kunnskapsdepartementet forventer at institusjonene arbeider aktivt for å fremme karrierer for kvinner og menn i norsk academia og tilrettelegge for et større mangfold. Departementet viser til tildelingsbrev for 2018 om bekjempelse av seksuell trakassering og forventer at dette arbeidet videreføres.

Universiteter og høyskoler er store og viktige samfunnsinstitusjoner som er avhengig av høy tillit i samfunnet. Styringen er basert på at institusjonene skal ha stor grad av autonomi og faglig frihet. Det er viktig at institusjonene driver forskning og utviklingsarbeid for å utvikle egen virksomhet. Regjeringen har satt ned et lovutvalg som skal gjennomgå og vurdere endringer i regelverket for universiteter, høyskoler og studentsamskipnader. Videre er det satt i gang to interdepartementale arbeidsgrupper som ser på henholdsvis alternative tilknytningsformer for universiteter og statlige høyskoler (mulighetsstudien) og systemet for dimensjonering av utdanning. Departementet har også, i dialog med sektoren, startet et arbeid knyttet til forenkling av målstruktur.

Studentenes helse- og trivselsundersøkelse 2018 (SHoT 2018) viser blant annet at det har vært en økning i rapporterte psykiske plager siden 2010-undersøkelsen. For å motvirke den negative utviklingen vil Kunnskapsdepartementet at universiteter og høyskoler i samarbeid med studentsamskipnadene og andre aktuelle aktører setter inn tiltak for å bygge opp og opprettholde et inkluderende, trygt og åpent studiemiljø.

## **1.2 Prioriteringer i statsbudsjettet for 2019**

Det er følgende hovedprioriteringer for 2019 over Kunnskapsdepartementets budsjett over programkategori 07.60 Høyere utdanning:

- 161 mill. kroner til oppgradering av universitets- og høyskolebygg for å møte nye og endrede behov i undervisnings- og forskningsformer, samarbeid mellom fagmiljøer og mer sikker digital tilrettelegging i drift, undervisning og forskning

- 25 mill. kroner til styrking av *Diku's kvalitetsprogrammer* for å stimulere utdanningsinstitusjonenes arbeid med kvalitet gjennom utlysning av flere Sentre for fremragende utdanning som skal bidra til utvikling av undervisning og læringsmåter
- 17,5 mill. kroner årlig til et fireårig program for informasjonssikkerhet i universitets- og høyskolesektoren for blant annet å forbedre evnen til å oppdage og håndtere trusler mot forskningsnettet, og inkludere tiltak som analyseverktøy og kompetanseheving.
- 15 mill. kroner i økning til programmet FORNY2020 for økt næringsmessig utnyttelse av offentlig finansierte forskningsresultater i Norge
- 15 mill. kroner til støtte til pågående strukturprosesser for samarbeid, arbeidsdeling og konsentrasjon og sammenslåinger
- 10 mill. kroner til en pilotordning for kommunal praksis i helse- og sosialfagutdanningene for å bedre kvaliteten i de kommunale helse- og velferdstjenestene gjennom utdanninger som er bedre tilpasset kompetansebehovene og som øker rekrutteringen av disse kandidatene til kommunene
- 219,4 mill. kroner til videreføring og opptrapping av studieplasser i sykepleie, og konsekvensjustering av øvrige studieplasser som Stortinget har vedtatt i statsbudsjett og revidert nasjonalbudsjett i 2014–18
- 103,3 mill. kroner til videreføring av rekrutteringsstillinger som Stortinget vedtok i statsbudsjettet og revidert nasjonalbudsjett for 2018
- 3 mill. kroner i økt bevilgning til nærings-ph.d. og offentlig sektor-ph.d.
- Tilsagn om tilskudd til 3 400 nye studentboliger og videreføring av økte kostnadsrammer og tilskuddssatser.

I tillegg har Stortinget i forbindelse med budsjettforliket vedtatt midler over kap. 260 til følgende:

- 8,5 mill. kroner til 207 nye studieplasser
- 6,8 mill. kroner til 16 nye rekrutteringsstillinger
- 10 mill. kroner til medisinsk utstyr og inventar ved SEARCH ved Norges miljø- og biovitenskapelige universitet Høyland
- 5 mill. kroner til en utredningspakke for å planlegge en masterutdanning i klinisk medisin
- 3,9 mill. kroner til Senter for yrkesfag ved Universitetet i Agder
- 1,3 mill. kroner til en sorgstudie etter 22. juli ved Senter for krisepsykologi ved Universitetet i Bergen
- 2,6 mill. kroner (halvårsvirkning) til Senter for orientalske språkfag ved MF vitenskapelig høyskole for teologi, religion og samfunn
- 1 mill. kroner (halvårsvirkning) til Høyskolen for dansekunst
- 0,5 mill. kroner (halvårsvirkning) til et professorat i antisemittisme ved MF vitenskapelig høyskole for teologi, religion og samfunn
- 1 mill. kroner i utviklingsmidler til Samisk Høgskole knyttet til opprettelse av deltidsstudieplasser i sykepleieutdanning på samisk som tilbys ved Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet

*Orientering om statsbudsjettet 2019 for universitet og høyskolar* gir en oversikt over midler til universitets- og høyskolebygg over Kommunal- og moderniseringsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementets budsjett.

For en mer utfyllende omtale av satsingene viser vi til Innst. 12 S (2018–2019) og Prop. 1 S (2018–2019) for Kunnskapsdepartementet.

## 2. Mål

### 2.1 Om målstrukturen

Departementet er i dialog med institusjonene om behovet for å forenkle målstrukturen for universiteter og høyskoler. Dagens målstruktur ble sist revidert og forenklet i 2015–2016. Det tas sikte på å innføre eventuelle endringer fra 2020.

For 2019 gjelder fortsatt de fire overordnede og langsiktige målene og nasjonale styringsparametre som departementet har fastsatt for høyere utdanning og forskning. Statlige universiteter og høyskoler skal selv fastsette egne virksomhetsmål og relevante styringsparametere som gjenspeiler institusjonens profil og utviklingsstrategi. Virksomhetsmålene skal bidra til å nå de overordnede målene, jf. Prop. 1 S (2019–2020).

1. Høy kvalitet i utdanning og forskning
2. Forskning og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling
3. God tilgang til utdanning
4. Effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem

Departementet har fastsatt nasjonale styringsparametre på resultatområder som har særlig oppmerksomhet i styringen av sektoren. Departementet forventer at institusjonen vurderer egne resultater og ambisjoner på de nasjonale styringsparametrene. Se nærmere omtale av de overordnede målene i *Orientering om statsbudsjettet 2019 for universitet og høyskolar*.

Mål 1: Høy kvalitet i utdanning og forskning	Mål 2: Forskning og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling	Mål 3: God tilgang til utdanning
<ul style="list-style-type: none"> <li>andelen studenter på bachelorutdanning som gjennomfører på normert tid</li> <li>andelen studenter på masterutdanning som gjennomfører på normert tid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>andel mastergradskandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning</li> <li>bidragsinntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>kandidattall på helse- og lærerutdanningene<sup>1</sup></li> </ul>

<sup>1</sup> Kandidatmåltall fremgår av *Orientering om statsbudsjettet 2019 for universitet og høyskolar*.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år</li> <li>• skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten</li> <li>• faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter</li> <li>• antall publikasjonspoeng per faglig årsverk</li> <li>• verdien av Horisont 2020-kontrakter per FoU-årsverk</li> <li>• andel utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ av totalt antall studenter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk</li> <li>• andel forskningsinnsats i MNT-fag</li> </ul>	
<b>Mål 4: Effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• antall studiepoeng per faglig årsverk<sup>2</sup></li> <li>• andel kvinner i dosent- og professorstillinger</li> <li>• andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger</li> <li>• andel av samlingene og objektene ved universitetsmuseene som er tilstrekkelig sikret og bevart</li> </ul>		

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

## 2.2 Om utviklingsavtaler

Departementet har gradvis innført en ordning med flerårige utviklingsavtaler mellom departementet og hver av de statlige institusjonene, jf. Prop. 1 S (2018–2019).

Utviklingsavtalene skal bidra til høy kvalitet og en mangfoldig sektor gjennom tydeligere institusjonsprofiler og bedre arbeidsdeling.

Departementet inngikk avtaler med fem pilotinstitusjoner fra 2017 (Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Universitetet i Oslo, Universitetet i Stavanger, Universitetet i Sørøst-Norge og Høgskolen i Østfold) og med fem nye pilotinstitusjoner fra 2018 (Nord universitet, Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet, Høgskulen på Vestlandet, Universitetet i Bergen og Høgskolen i Innlandet). Gjennom tildelingsbrevet for 2019 inngår departementet avtaler med de gjenværende elleve institusjonene. Avtalen gjelder fra 2019.

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

Innholdet i avtalen er i hovedsak utarbeidet etter initiativ fra institusjonen, men departementet har også tatt initiativ til at enkelte forhold bør inngå i avtalene. En forutsetning for utviklingsavtalen er at departementet og institusjonen er enige om innholdet. Målene i utviklingsavtalen skal være en integrert del av eller samordnet med målstrukturen til institusjonen.

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

Departementet tar sikte på at alle institusjonene på sikt skal ha samme avtaleperiode. Etter departementets vurdering vil et system med utviklingsavtaler der avtalene starter og slutter samtidig, være viktig for å nå målet om bedre arbeidsdeling.

Departementet er i dialog med sektoren om behovet for å forenkle målstrukturen for universiteter og høyskoler. Utviklingsavtalene må ikke føre til mer byråkrati, men heller bidra til å effektivisere og forbedre styringen. Departementet tar sikte på å innføre eventuelle endringer fra 2020.

I Prop. 1 S (2017–2018) ble det signalisert at Kunnskapsdepartementet ville legge fram forslag til finansieringsmodell for utviklingsavtaler i statsbudsjettet for 2019. På bakgrunn av arbeidet med mulig forenkling av systemet for mål- og resultatstyring, vil departementet ikke nå knytte særskilt finansiering til utviklingsavtalene.

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

Innholdet i avtalen er utarbeidet gjennom en prosess i 2017 med innspill fra institusjonen og dialog med departementet blant annet i fellesmøte for institusjonene som inngikk utviklingsavtaler samtidig og i etatsstyringsmøtet.

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

Målene i avtalen skal kunne realiseres innenfor eksisterende finansielle ressurser. Dersom økonomiske virkemidler knyttes til i avtaleperioden, tar departementet initiativ til dialog om eventuell justering av avtalen slik at den tilpasses nye forutsetninger.

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

### **Utviklingsmål for Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet (UiT)**

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

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

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

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

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

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

krav om økt digitalisering og mer effektiv ressursutnyttelse med vridning av midler fra administrasjon til kjernevirksomhet.

UiT skal innen avtaleperioden realisere følgende fem hovedmål:

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

## 5) UiT skal oppnå bedre strategisk styringsevne og utnytte sine ressurser mer effektivt.

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

### 3. Budsjett for 2019

Stortinget har vedtatt statsbudsjettet for 2019, jf. Innst. 12 S (2018–2019) og Prop. 1 S (2018–2019). Vi ber institusjonen merke seg føringene og forventningene som Stortinget har vedtatt.

#### 3.1 Budsjettvedtak kap. 260 post 50

Stortinget har bevilget totalt 35,6 mrd. kroner over kap. 260 post 50 i 2019 til universiteter og statlige høyskoler. Det ligger til grunn en pris- og lønnsøkning på 2,9 pst. og et avbyråkratisering- og effektiviseringskutt på 0,5 pst. fra 2018 til 2019.

Kunnskapsdepartementet tildeler med dette **3 293 352 000 kroner** til Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet. Tabellen nedenfor viser saldert budsjett for 2018, endringene i budsjetttrammen fra 2018 til 2019 og saldert budsjett for 2019.

Tabell 1	Beløp (i kroner)
Saldert budsjett for 2018, jf. Innst. 12 S (2017–2018)	3 174 754 000
Konsekvensjusteringer	-1 047 000
Justering for pris- og lønnsøkning	92 038 000
Nye studieplasser	704 000
Andre budsjettendringer	10 182 000
Resultatbasert uttelling åpen budsjetttramme	18 336 000
Resultatbasert uttelling lukket budsjetttramme	-1 615 000
Saldert budsjett for 2019, jf. Innst. 12 S (2018–2019)	3 293 352 000

For en forklaring av de enkelte endringene vises det til *Orientering om statsbudsjettet 2019 for universitet og høyskolar*.

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

UiO, UiB, NTNU og UiT har det administrative ansvaret for REK-komiteene. UiT har etter avtale ansvaret for fagsystemet SPREK. SPREK er finansiert gjennom bevilgning til UiT og overføring fra UiO, UiB og NTNU. I 2019 skal UiO, UiB og NTNU overføre sin andel direkte til UiT som til sammen utgjør 3,6 mill. kroner. Fra 2020 vil Kunnskapsdepartementet rammeoverføre disse midlene til UiT. Departementet ber UiT om en endelig oversikt over overføringene for 2019 som skal da legges til grunn for rammeoverføring fra og med 2020.

Kunnskapsdepartementet legger til grunn at institusjonene må selv løse eventuelle behov for økte kostnader til finansiering av SPREK.

Stortinget har bevilget midler til 25 nye deltidsstudieplasser i sykepleieutdanning på samisk. Utdanningen skal tilbys i samarbeid mellom UiT- Norges arktiske universitet og Samisk høyskole, som skal gi emnene i samisk språk og kulturkunnskap. Studieplassmidlene tildeles UiT. I tillegg tildeler departementet utviklingsmidler til Samisk høyskole for å utvikle og etablere utdanningen.

Studieprogrammet skal dimensjoneres for et opptak hvert andre år.

Kunnskapsdepartementet forventer en økning i opptaket som følge av midler til nye studieplasser. Departementet legger til grunn at institusjonene skal bruke midlene til å opprette nye studieplasser, ikke finansiere studieplasser som allerede er opprettet. En studieplass er definert som 60 studiepoeng. Det vil si at departementet forventer en aktivitetsøkning tilsvarende en heltidsekvivalent.

### 3.2 Budsjettvedtak kap. 281 post 01

Stortinget har bevilget totalt 195,7 mill. kroner over kap. 281 post 01 i 2019 til felles tiltak for universiteter og høyskoler som skal bidra til kvalitetsutvikling og samordning innenfor høyere utdanning og forskning.

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

Tabell 2 Midler over kap. 281 post 01	Beløp i kroner
<i>Tiltak</i>	
Forskningsfartøyet Helmer Hansen	20 000 000
Utvikling og drift av partnerskap i grunnskolelærerutdanningene	2 502 000
<i>Sum tildeling over kap. 281 post 01</i>	<i>22 502 000</i>

#### Forskningsfartøyet Helmer Hansen

Universitetet i Tromsø skal i løpet av 2018 og 2019 oppgradere Helmer Hansen og har fått tilsagn om til sammen 40 mill. kroner til dette. I 2018 tildelte Kunnskapsdepartementet 20 mill. kroner til oppgraderingen, og universitetet tildeles med dette de resterende 20 mill. kroner til formålet.

### Utvikling og drift av partnerskap i grunnskolelærerutdanningene

I 2017 tildelte departementet midler til utvikling og drift av partnerskap i grunnskolelærerutdanning, med sikte på å styrke praksisopplæring og FoU-samarbeid gjennom lærerutdanningssskoler. Midlene videreføres i 2019 og skal brukes i tråd med det som er fastsatt i supplerende tildelingsbrev av 26. juni 2017.

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

### **3.3 Budsjettvedtak kap. 281 post 45**

Stortinget har bevilget totalt 9,3 mill. kroner over kap. 281 post 45 til utstyr og vedlikehold for universiteter og høyskoler.

### **3.4 Fullmakter**

Stortinget har gitt de statlige universitetene og høyskolene særskilte fullmakter som fornyes for ett år av gangen i forbindelse med Stortingets behandling av statsbudsjettet. I tillegg har departementet delegert en rekke administrative fullmakter til institusjonene. En fullstendig oversikt over delegerte fullmakter finnes vedlagt.

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

### **4.1 Inkluderingsdugnad**

Institusjonen skal arbeide systematisk for å realisere regjeringens inkluderingsdugnad og utvikle rutiner og arbeidsformer i personalarbeidet med sikte på å nå målene for dugnaden.

Institusjonen skal i årsrapporten redegjøre for hvordan institusjonens rekrutteringsarbeid har vært innrettet for å nå 5 pst.-målet og de øvrige målene for inkluderingsdugnaden. Dersom institusjonen har hatt nyansettelser i rapporteringsperioden, skal andelen som har nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en rapporteres i årsrapporten. Dersom institusjonen har færre enn fem nyansettelser i perioden, skal prosentandelen ikke rapporteres i årsrapporten, for å sikre personvernet til de nyansatte. For disse virksomhetene kan det være aktuelt å ha en lengre måleperiode (enn ett år) før måltallet rapporteres. I årsrapportens kapittel 4 skal alle virksomheter vurdere arbeidet opp mot målene for dugnaden; hva som har vært vellykkede tiltak, hva som har vært utfordringer, og hvorfor virksomheten eventuelt ikke har lyktes med å nå målene for dugnaden, jf. Rundskriv H-3/18.

### **4.2 Motvirke arbeidslivskriminalitet**

Offentlige oppdragsgivere har som innkjøpere av varer og tjenester et særskilt ansvar for å motvirke arbeidslivskriminalitet. Det forventes at offentlige virksomheter går foran i arbeidet med å fremme et seriøst arbeidsliv. Institusjonen skal ved tildeling av oppdrag og i oppfølging av inngåtte kontrakter sikre at deres leverandører følger lover og regler. Institusjonen skal i årsrapporten redegjøre for resultater fra oppfølging av inngåtte kontrakter og hvordan

virksomhetens anskaffelser er innrettet for å gjennomføre dette hensynet, jf. Rundskriv H-8/17.

### 4.3 Sikkerhet og beredskap

Styringsdokument for arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap i kunnskapssektoren skal ligge til grunn for arbeidet på dette feltet. KD minner også om det ansvaret som nå påligger den enkelte virksomhet i etterlevelse av den nye personvernlovgivningen.

Institusjonen skal i *Årsrapport (2019–2020)* rapportere om følgende:

1. Informasjonssikkerhet: Har institusjonen innført rutine for å håndtere uønskede digitale hendelser?
2. Øvelser: Er det gjennomført og evaluert en kriseøvelse i 2018 eller 2019, og er læringspunktene fra øvelsen fulgt opp gjennom dokumenterte tiltak? Beskriv kort hvilken type øvelse som ble gjennomført.

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

For virksomheter som har institutter i utlandet, gjelder de ordinære oppgavene og ansvaret for samfunnssikkerhet og beredskap i egen virksomhet også for instituttene i utlandet.

Virksomheter som eier mer enn femti prosent av aksjene i aksjeselskaper, bør vurdere å legge til rette for aksjeselskapets arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap.

## 5. Rapportering og resultatoppfølging

### 5.1 Rapportering om resultater og planer

Universiteter og høyskoler skal innen **15. mars 2019** sende dokumentet *Årsrapport (2018–2019)* til [postmottak@kd.dep.no](mailto:postmottak@kd.dep.no), med kopi til Riksrevisjonen og Database for statistikk om høgre utdanning (DBH). *Årsrapport (2019–2020)* skal sendes inn innen **15. mars 2020**. Departementet gjør oppmerksom på at årsrapporten skal publiseres på virksomhetens nettside innen 1. mai, jf. *Bestemmelser om økonomistyring i staten*, pkt. 2.3.3.

Årsrapporten skal gi et dekkende bilde av virksomhetens resultater og gi departementet grunnlag for å vurdere måloppnåelse og ressursbruk. Årsrapporten skal også inneholde planer og budsjett og annen informasjon av betydning for departementets styring og oppfølging, jf. *Bestemmelser om økonomistyring i staten*, pkt. 2.3.3. Nærmere krav til årsrapportene fremgår av dokumentet *Rapporteringskrav for årsrapport (2018–2019)* vedlagt fjorårets tildelingsbrev, og vedlagte dokument *Rapporteringskrav for årsrapport (2019–2020)*. Dokumentene er også tilgjengelige i DBH.

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

<https://dbh.nsd.uib.no/dokumentasjon/rapporteringskrav/>

Institusjonen skal avlegge delårsregnskap og årsregnskap for 2019. Departementet vil i egne brev angi hvilke frister og krav som vil gjelde for delårsregnskapene og årsregnskapet. Departementet viser til Finansdepartementets rundskriv R-11/2018 når det gjelder rapportering av regnskapsopplysninger til statsregnskapet for 2019.

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

## 5.2 Budsjettforslag for 2021

Departementet bruker satsingsforslagene til å identifisere de viktigste behovene i universitets- og høyskolesektoren. Institusjonene må utarbeide eventuelle satsingsforslag om økt bevilgning i tråd med vedlagte veiledning.

Frist for innsendelse av budsjettforslag for 2021 er **1. november 2019**. Forslagene sendes til [postmottak@kd.dep.no](mailto:postmottak@kd.dep.no). Se vedlegget *Veiledning for fremstilling av budsjettforslag for 2021*.

## 5.3 Styringsdialogen i 2019

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

Departementet inviterer med dette styret og institusjonens ledelse til etatsstyringsmøte i 2019. Etatsstyringsmøtet med dialog om utviklingsavtaler har en tidsramme på to timer og er berammet til **19. juni 2019**. Møtet vil finne sted på UiTs campus i Tromsø. Samme dag vil departementet også besøke institusjonen. Vi ønsker at institusjonen utarbeider et program for besøket med en tidsramme på 2–3 timer i tillegg til etatsstyringsmøtet. Vi ber om at deltakerliste sendes departementet senest to uker før møtedato. Departementet forventer at delegasjonen er bredt sammensatt.

Styret kan melde inn strategisk viktige saker for institusjonen til etatsstyringsmøtet samtidig med innsending av *Årsrapport (2018–2019)* **15. mars 2019** eller med deltakerliste. Til hver innmeldte sak skal det gis bakgrunnsinformasjon på inntil en halv side.

Departementet sender institusjonen dagsorden i god tid før møtet. Institusjonen får en skriftlig tilbakemelding fra departementet på bakgrunn av *Årsrapport (2018–2019)*, tilstandsrapporten for universitets- og høyskolesektoren 2019, resultatrapporteringen til DBH og dialogen i etatsstyringsmøtet.

Med hilsen

Knut Børve (e.f.)  
ekspedisjonssjef

Rolf L. Larsen  
avdelingsdirektør

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

Vedlegg oppgitt nedenfor finnes på Kunnskapsdepartementets nettside:

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/tildelingsbrev-til-universiteter-og-hoyskoler-2019/id2622008/>

- *Orientering om statsbudsjettet 2019 for universitet og høyskolar*
- Fullmakter
- Hovedtrekk styringsdialogen
- *Rapporteringskrav for årsrapport (2019–2020)*
- *Veiledning for fremstilling av budsjettforslag for 2021*

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

## SAKSFRAMLEGG

---

### **Styrets beretning og årsrapport kapittel V til første behandling i universitetsstyret**

#### **Innstilling til vedtak:**

Styrets beretning og årsrapportens kapittel V godkjennes med de endringer som fremkom i møtet og legges frem for godkjenning på styremøtet 13.3 sammen med årsrapporten i sin helhet.

#### **Begrunnelse:**

Styrets beretning inngår i årsrapporteringen til Kunnskapsdepartementet og skal omhandle tema som Universitetsstyret selv mener har preget dets arbeid i 2018. Den utgjør første kapittel i årsrapporten, og må ikke forveksles med årsberetninger slik de vanligvis utformes i næringslivet.

Årsrapporten er underlagt strenge formkrav og avsnittet som heter «Styrets beretning» skal også fysisk signeres av samtlige styremedlemmer. På grunn av dette må universitetsdirektøren forsikre seg om at det dokumentet som endelig legges frem for signering ikke ønskes vesentlig endret av styret. Behandlingen skjer derfor i to omganger. Styret blir i denne saken forelagt et utkast som vil kunne justeres, før en endelig versjon legges frem og signeres på styremøtet 13.3.

#### **Krav til årsrapporten**

Kunnskapsdepartementet stiller krav til Styrets beretning gjennom tildelingsbrevet. I rapporten er Styrets beretning Kapittel I. Øvrige kapitler er:

- II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall
- III. Årets aktiviteter og resultater
- IV. Styring og kontroll i virksomheten
- V. Vurdering av framtidsutsikter
- VI. Årsregnskap

I kapittel III rapporter UiT både på sektormål og egne mål. Sektormålene er uforandret fra 2015, med 18 kvantitative styringsparametere knyttet opp mot de fire sektormålene. Styringsparametere for 2018 er identisk med de for 2017.

Data som er nødvendig for å skrive kapittel III er ikke tilgjengelig før medio februar, og det er derfor umulig å legge hele årsrapporten frem for styret i februar.

## Krav til styrets beretning

Det er viktig å se Styrets beretning i sammenheng med de øvrige kapitlene. Departementets krav til styrets beretning er slik:

### *I. Styrets beretning*

*Styrets beretning skal signeres av hele styret og bør inneholde:*

- *styrets overordnede vurdering av samlede resultater, ressursbruk og måloppnåelse for 2018*
- *kort omtale av sentrale forhold, interne og eksterne, som har hatt betydelig innvirkning på oppnådde resultater*
- *overordnet framstilling av de viktigste prioriteringene for 2019*
- *styrets overordnede vurdering av institusjonens muligheter og utfordringer fremover*

*Vi anbefaler å begrense omtalen til to sider.*

Det vil være betydelig tematisk overlapp mellom temaene i disse fire punktene, i utformingen av selve beretningen vil det derfor ikke være naturlig å bruke overskriftene direkte. Det kan være utfordrende å få med alt som synes relevant på to sider, så det er nødvendig å prioritere ned noen tema i denne delen av årsrapporten. Kapitlene III og V vil ha stort rom for å drøfte i viktige tema i større omfang, og det kan vises direkte til relevant avsnitt fra styrets beretning der dette er hensiktsmessig.

Den ferdig signerte årsrapporten skal sendes Riksrevisjonen og Kunnskapsdepartementet senest 15.3, og det betyr at det vil være svært kort tid til å gjøre endringer basert på diskusjoner i møtet 13.3. Det er derfor bestemt at avsnittet om risiko i kapittel V skal forelegges styret til diskusjon i februar. Kravet til kapittel V omfatter blant annet:

### ***Omtalen av fremtidsutsikter***

*Institusjonen skal gi en overordnet omtale av forhold, i og utenfor virksomheten, som kan virke inn på evnen til å nå fastsatte mål og resultater på sikt, og skal gi en overordnet risikovurdering. Institusjonen må beskrive hvordan institusjonen forholder seg til disse risikoene, for eksempel ved oppfølging eller iverksetting av tiltak.*

Planene for 2019 er gitt i virksomhetsplanen som ble lagt frem for styret i sak 30/18. Disse er gjengitt i årsrapporten. Når det gjelder risikomomenter for 2019 forstås dette som områder der det er risiko for at UiT ikke skal fylle samfunnsoppdraget sitt, eller ikke nå våre mål på andre måter.

Jørgen Fosslund  
universitetsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksbehandler: Aase Tveito

## I. Styrets beretning

Universitetsstyret har i 2018 behandlet 44 saker i til sammen ti møter. I 2018 ble den omfattende gjennomgangen av organisasjonen som startet i kjølvannet av fusjonene i 2013 – 2016, sluttført. Alle fagmiljøene fra de tidligere Høgskolene i Harstad og Finnmark er nå en integrert del av tverrgående og campusovergripende fakulteter ved UiT. UiTs regionale oppdrag er også styrket gjennom etableringen av egne viserektorstillinger for henholdsvis Finnmark og Nord-Troms samt Sør- Troms og Nordland.

Som ledd i den faglige reorganiseringsprosessen vedtok styret i 2018 at Tromsø Museum skal slås sammen med Det kunstfaglige fakultet til en ny organisatorisk enhet: Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen. Styret har store forventninger til de mulighetene som følger av denne nyskapende organiseringen, spesielt fordi den i tid faller sammen med planleggingen av et nytt museumsbygg og etableringen av et større kunst- og kulturkvartal i sentrum av Tromsø.

Styret har i 2018 også vedtatt ny administrativ organisering ved UiT. Den nye organiseringen er ledd i prosjektet ADM2020 og innebærer at det fra 2019 blir etablert en forenklet organisasjonsstruktur i fellesadministrasjonen og på fakultetene. I tillegg vil det bli innført et sett av nye fellestjenester. Hensikten er bl.a. å skape bedre samhandling i administrasjonen og mer effektive og standardiserte tjenester. I samband med reorganiseringen er det i 2018 gjennomført et omfattende arbeid for å innplassere administrativt ansatte i ny organisasjonsstruktur.

UiT har som mål å få flere forskningsmiljø i nasjonal og internasjonal toppklasse som kan hevde seg i konkurransen om eksterne forskningsmidler. Styret har i 2018 vært opptatt av å styrke satsingen på toppforskere. Det er innført et eget program for yngre forskere (Aurora Outstanding) og styret har også revidert de de interne støtteordningene for etablerte forskningsmiljø (Aurora Centres) og ordningen for tverrfakultære, tematiske satsninger.

For å styrke UiTs samhandling med randsonen og for å imøtekomme den stadig sterkere konkurransen i den norske instituttsektoren har styret i 2018 gitt sin tilslutning til fusjonen mellom Northern Research Institute (NORUT) og Norwegian Research Centre (NORCE). Styret har også besluttet at UiT skal styrke sitt eierskap i Norinova Technology Transfer og NORUT Narvik. Styret forventer at dette på sikt vil bidra til å øke aktivitetsnivået knyttet til anvendt forskning, innovasjon og kommersialisering i nord.

I 2018 ble Norges nye forskningsskip, FF Kronprins Haakon tatt i bruk. UiT Norges arktiske universitet vil være den største brukeren av skipet og styret har store forventninger til det bidraget fartøyet vil gi til arktisk forskning og polarforskning ved UiT.

I løpet av 2018 har UiT foretatt en omfattende revisjon av kvalitetssystemet for utdanning. Kvalitetssystemet er nå tilpasset de endrede kravene i KDs studiekvalitetsforskrift og NOKUTs studietilsynsforskrift. Revisjonen av kvalitetssystemet er et ledd i et større strategisk arbeid som UiT har igangsatt for å styrke kvaliteten på utdanningsvirksomheten. Andre sentrale tiltak som kan nevnes er: meritteringsprosjektet, gjennomgang av studieporteføljen og arbeidet med styring- og ledelse av studieprogrammene. Disse er omtalt videre i kapittel III.

For første gang har UiT i 2018 hatt en institusjonsovergripende virksomhetsplan, fastsatt av universitetsstyret. Styret har også – for første gang - behandlet og godkjent fakultetsstrategier og egne utviklingsprogram for campus utenfor Tromsø. Styret er tilfreds med at UiT nå har et

strategisk og operativt planverk som kan bidra til å binde organisasjonen sammen til en helhet. Sammen med utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet gir dette tydelig retning i arbeidet med å styre virksomheten.

UiT er blant de institusjonene i UH-sektoren som har et for høyt avsetningsnivå. Styret har Gjennom regnskapsrapporteringen blitt holdt løpende orientert om utviklingen. I egne styresaker har styret også vedtatt flere tiltak for å fremskynde gjennomføringen av planlagt aktivitet, slik at institusjonens samlede avsetninger kommer ned på et akseptabelt nivå ut fra de retningslinjer departementet har fastsatt. Bl.a. har styret innført en øvre grense for hvor stort avsetningsnivå den enkelte enhet på UiT kan ha.

I kjølvannet av #metoo-bevegelsen har styret fulgt arbeidet mot seksuell trakassering og mobbing. Både studenter og ansatte skal oppleve det som trygt og enkelt å varsle om trakassering, og UiT har i 2018 forbedret informasjonsarbeidet og forenklet rutinene for varsling internt.

Styret har i 2018 behandlet flere tilsettingssaker og har bl.a. ansatt Jørgen Fosslund som ny universitetsdirektør i et år.

UiT Norges arktiske universitet feiret i 2018 sitt femtiårsjubileum med mer enn hundre små og store arrangementer på alle studiestedene, tilrettelagt for et bredt utvalg av målgrupper. Jubileumsfeiringen var et bidrag i bygging av en felles kultur, og til å gjøre UiT mer synlig. Hovedmarkeringen fant sted under Forskningsdagene i september, men det var arrangementer i alle årets måneder. I kapittel III er det gitt noen smakebiter fra feiringen, og mer finnes på nettsiden [UiT.no/50](https://www.uit.no/50).

I 2019 vil sammenslåingen av TMU og Det kunstfaglige fakultet kreve stor oppmerksomhet. Det samme vil implementeringen av ny administrativ organisasjon. I den fastsatte virksomhetsplanen for 2019 har styret også valgt å prioritere tiltak for å øke den eksterne forskningsfinansieringen, redusere frafallet på studieprogrammene og øke gjennomstrømning på normert tid. Det er også behov for et digitalt løft i hele organisasjonen og å utvikle bedre og mer effektive måter å levere livslang læring til flere.

Styrets overordnede vurdering er at UiT i utgangspunktet har god tilgang på ressurser og infrastruktur til å oppfylle sitt samfunnsmandat, og at man i løpet av 2018 har vedtatt flere organisatoriske og styringsmessige endringer som bør gjøre institusjonen bedre rustet til å løse sine fremtidige utfordringer.

## Overordnet risikovurdering

UiT Norges arktiske universitet har vurdert følgende overordnede områder som særlig viktige for risikostyringen i den kommende perioden:

- A. Vår evne til å være en tydelig drivkraft i nord
- B. Informasjonssikkerhet og digital kompetanse i organisasjonen
- C. Implementering av ny studiekvalitetsforskrift
- D. Campusutvikling og felles kulturbygging
- E. Ekstern finansiering av forskning
- F. Manglende kapasitet for livslang læring
- G. Implementering av ADM2020

### A. Vår evne til å være en tydelig drivkraft i nord

Undersøkelse fra Ipsos MMI<sup>1</sup> viser at færre personer har en oppfatning om UiT Norges arktiske universitet nå enn for 10 år siden.

Dette er bekymringsfullt. Dette kan ha negativ effekt på søkertall fra studenter, søkning til stillinger og muligheter for samarbeid med andre institusjoner.

Vi ser følgende risikofaktorer som følge av mindre synlighet:

- 1) Vi kan bli forbigått i viktige nasjonale prosesser der vi bør ha en rolle
- 2) Vi kan miste søkere til vitenskapelige stillinger fordi det oppfattes som mindre attraktivt å arbeide hos oss.
- 3) Vi kan miste studenter, spesielt fra Sør-Norge, fordi vi er mindre tydelige som studiested.

Sannsynlighet	Stor		1	
	Moderat		3	
	Liten		2	
		Liten	Moderat	Alvorlig
	Konsekvens			

UiT har gjennom utviklingsavtalen med KD forpliktet seg til å styrke sin rolle som Norges arktiske universitet. Det arbeides derfor på mange fronter for å sikre at vi får delta med vår kompetanse og vårt arktiske perspektiv i de fora og på de arenaer der det er naturlig. Vår dype og brede kompetanse innenfor arktiske spørsmål er relevant i mange nasjonale og geopolitiske problemstillinger, og vi må derfor arbeidet aktivt for at denne skal bli sett og hørt utenfor landsdelen.

Med synkende ungdomskull i nord er det ekstra viktig for oss å øke rekrutteringen fra sør. Lavere synlighet er derfor problematisk. Vi har økt vår innsats når det gjelder studentrekruttering fra sør, både i sosiale medier, utdanningsmesser og skolebesøk. Gjennom de siste seks år har vi hatt større prosentuell økning i antall primærsøkere enn de andre universitetene, så vi tror at vår strategi lykkes. Vi kan se at litt færre av de studentene som takker ja til en studie-plass hos oss møter opp, sammenlignet med de andre store universitetene. Det har imidlertid vært en positiv utvikling fra 2017 til 2018, noe vi håper vil vedvare.

Når det gjelder vitenskapelig samarbeid vil ikke generell synlighet være vesentlig, fagmiljøene har sine egne nettverk og der er det viktigere å være sterkt på banen i disse.

<sup>1</sup> IPSOS profilundersøkelse 2018

Siteringsindekser viser at vår forskning siteres mye, og at vi produserer relevant forskning, spesielt om nord.

## B. Informasjonssikkerhet og digital kompetanse i organisasjonen

Både nasjonalt og internasjonalt er informasjonssikkerhet og personvern under press. Datakriminalitet blir en stadig større trussel både for nasjoner, institusjoner og enkeltpersoner. Vi ser at digital kompetanse og sikkerhetsforståelse ikke helt henger med hos studenter og ansatte, og arbeider derfor metodisk med å heve den digitale kompetansen i hele organisasjonen.

Ny teknologi gir også nye muligheter for variert undervisning, bedre utnyttelse av forskningsdata, innovativ formidling og mer effektiv og kvalitetssikret administrasjon. Dersom vi ikke hever den digitale kompetansen hos våre ansatte og bygger tilstrekkelig IT-infrastruktur til å håndtere ny teknologi vil vi gå glipp av de mulighetene som teknologien gir. Vi ser derfor følgende risikoområder dersom vi ikke lykkes i å heve den digitale kompetansen:

- 1) Vi kan tape penger og anseelse på grunn av datainnbrudd eller lekkasje av personinformasjon
- 2) Det er en risiko for at kjernevirksomheten ikke oppnår de best mulige resultater på grunn av manglende utnyttelse av eksisterende teknologiske løsninger
- 3) Vi kan bruke unødig mye tid på administrative oppgaver som godt integrerte dataprogrammer kan gjøre bedre og mer effektivt.
- 4) Våre ledere kan få dårligere beslutningsgrunnlag fordi de ikke får tilgang til nyttig virksomhetsinformasjon når de trenger den på et nyttig format.

I 2018 har det vært arbeidet mye med å sikre at UiT følger reglene i den nye Personopplysningsloven (GDPR). Dette har gitt større oppmerksomhet rundt vår håndtering av personopplysninger og behovet for et kompetanseløft blant studenter og ansatte.

UiT har gode rutiner for håndtering av sensitive forskningsdata, så vi anser ikke risikoen for at forskningsdata skal lekkes for overhengene, men konsekvensen kan være alvorlig når det gjelder å rekruttere deltagere til forskningsprosjekter og befolkningsundersøkelser. Også for studenter og ansatte vil det være alvorlig hvis personlig informasjon lekkes, men også her har vi skjerpet rutineene og jobber internt med å heve kompetansen.

UiT har en ambisiøs digitaliseringsstrategi for kjernevirksomheten, og dersom vi lykkes i å implementere denne vil det bidra til å forbedre og fornye oss som universitet. Dette krever både et kompetanseløft og et utstyrløft, men er fullt gjennomførbart.

Sannsynlighet	Stor	4	3	
	Moderat		2	
	Liten			1
		Liten	Moderat	Alvorlig
	Konsekvens			

### C. Implementering av nytt kvalitetssystem for utdanning (Øyvind)

Kvalitetssystemet ved UiT er revidert for å tilpasse det bedre til endrede krav i KDs studiekvalitetsforskrift og NOKUTs studietilsynsforskrift. Videreutvikling og forenkling av innretningen på systembeskrivelsen har også vært et mål i revisjonsarbeidet, og det er lagt vekt på å dreie fokus fra kvalitetssikring til systematisk og kontinuerlig kvalitetsarbeid i utdanningene. Det nye systemet ble godkjent av universitetsstyret i oktober 2018 og er gjeldende fra 1.1.2019. For å lykkes med implementeringen er det avgjørende at kunnskap om kvalitetssystemet og kravene til kvalitetsarbeidet spres gjennom hele organisasjonen.

Sannsynlighet	Stor		2	
	Moderat		4	3
	Liten		1	
		Liten	Moderat	Alvorlig
	Konsekvens			

Følgende risikofaktorer er identifisert:

- 1) Kvalitetssystemet er for lite brukervennlig og for dårlig kjent i organisasjonen
- 2) Kvalitetsarbeidet gjøres ikke i henhold til kvalitetssystemet fordi verktøy som skal veilede og legge til rette for dette ikke er ferdig utarbeidet når implementeringen skal gjøres
- 3) Kvalitetssystemet blir ikke fulgt opp på studieprogramnivå fordi det er uklart hvor myndighet og ansvar ligger
- 4) Rapporterte feil følges ikke opp og fører ikke til forbedringer

For å redusere risikoen har det allerede fra oppstart av revisjonsarbeidet vært lagt vekt på bred involvering og forankring i faglig og administrativ linje på alle nivå. Sentrale verktøy som skal støtte opp om områder der det er gjort større realitetsendringer er på plass ved ikrafttredelsestidspunktet. Øvrige verktøy skal utarbeides i løpet av 2019. UiT jobber målrettet for å finne fram til gode modeller for studieprogramledelse, samt å legge til rette for at alle utdanningene ledes og styres på en god måte. Det arbeides i den forbindelse blant annet med å utforme lederutviklingsprogram og instruks for studieprogramledere

### D. Campusutvikling og felles kulturbygging

UiT har fire hovedcampuser og aktivitet på ytterligere seks steder. Både Alta, Harstad og Narvik har en stolt tradisjon som autonome høyskoler, og ikke alle var like positive til fusjonene som ble gjennomført i 2013 og 2016. Det er derfor av stor betydning at UiT gjennom arbeidet med å utvikle campusene sikrer at de med sine egenarter og fortrinn blir en del av en felles universitetsidentitet. Dette vil sikre best mulig samarbeidsklima mellom campusene og sikre at vi til fulle klarer å utnytte de fordelene som følger av å være ett stort universitet, heller enn flere fragmenterte institusjoner. De risikofaktorene som er identifisert i denne sammenhengene er:

Sannsynlighet	Stor			
	Moderat	1	2	
	Liten		3	
		Liten	Moderat	Alvorlig
	Konsekvens			

- 1) Energi kan gå til å ensidig fremheve campusens egenart fremfor å se på campusens unike bidrag til helheten.
- 2) Det kan bli en konkurranse om ressurser og oppmerksomhet mellom campusene i stedet for at det bygges en kultur for samarbeid og gjensidig støtte.
- 3) Innføring av fellesløsninger på tvers av campusene kan føre til at det bygges opp skyggetjenester på enkelte campus.

Gjennom viserektorer, campusråd og campusadministrasjon og arbeidet med campus-utviklingsprogram og handlingsplaner vil UiT fortløpende bidra til at en felles UiT-kultur styrkes og dyrkes på alle campus og studiesteder. Gode møteplasser på tvers i organisasjonen vil bygge tillit og rom for fellesskap og samarbeid.

#### E. Evnen til å holde aktivitetsnivået oppe

UiT har for høye avsetninger, og det skyldes delvis at planlagt aktivitet ikke settes i gang på forventet tidspunkt, og delvis at vi ikke klarer å ansette vitenskapelig personale raskt nok når vi får bevilgninger til utdanning og forskning.

Sannsynlighet	Stor		1	3	
	Moderat				
	Liten		2		
		Liten	Moderat	Alvorlig	
	Konskvens				

For UiT betyr dette at vi ikke klarer å levere den forventede forskning, utdanning og formidling. Gjennom flere runder har vi kartlagt årsakene til at det tar tid å sette pengene i arbeid. Samtidig som vi skal spare inn på administrasjonen kan det være krevende å øke den vitenskapelige aktiviteten, fordi presse på støttefunksjonene kan bli for høyt. Samtidig er det slik at prosessforbedringsprosjekter har vist at det er mulig å gjøre ansettelsene mer effektivt, i færre steg og med større flyteeffektivitet og

mindre ressursbruk enn i dag. Vi ser flere risikofaktorer

- 1) Byråkratiske flaskehalser blir ikke oppdaget og håndtert på en god måte fordi vi «har det for travelt til å slippe øksa»
- 2) Viljen til risiko er så liten at vi ikke bruker muligheten til å for eksempel starte ansettelsesprosesser før bevilgningen er bokført, selv om vi vet at disse tar lang tid og at bevilgningen vil komme.
- 3) Manglende evne til å bruke tildelte midler gir negative utslag for fremtidige bevilgninger

Gjennom kontinuerlig forbedringsarbeid avdekkes stadig flere prosesser som kan forenkles og forbedres slik at mindre kalendertid og mindre ressurser behøves til arbeidet. Dette frigjør tid og kapasitet til andre og mer krevende oppgaver, og håpet er at vi vil være i stadig bevegelse mot en mer strømlinjeformet organisasjon. Arbeidet med ADM2020 har gjort at kapasiteten til forbedringsarbeid har gått ned, men nå vil det igjen bli satt økte ressurser på slike prosesser.

## F. Ekstern finansiering av forskning

UiT utnytter ikke fullt sitt søknadspotensiale og henter ut for lite midler fra konkurransearenaer som Forskningsrådet og EU. Målet satt i utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet er at 25% av omsetningen i 2019 skal være fra eksterne midler, mens den i 2017 var på 17%. (I endelig utgave vil vi ha tall for 2018) Vitenskapelig ansatte på UiT publiserer mindre enn sine kolleger ved flere andre universiteter, og dette gjør det også tyngre å nå opp i de store konkurransene. Fusjoner med flere høgskoler de senere årene er av betydning for UiTs gjennomsnittstall på forskningsresultater.

Det har vært arbeidet systematisk med å kartlegge og analysere årsakene til at vi ikke kommer bedre ut på nasjonale og internasjonale konkurransearenaer. Flere konkrete satsinger på å øke søknadsmengde og kvalitet ser nå ut til å bære frukter. Følgende risikofaktorer er identifisert:

Samsynlighet	Stor		1		
	Moderat			3	
	Liten			2	
		Liten	Moderat	Alvorlig	
	Konsekvens				

1. Potensialet for å produsere flere søknader utnyttes ikke godt nok.
2. Vi får for lite tilslag på våre søknader (anbefales tatt ut, ev. erstattet med «Et lavt antall søknader gir dårligere sjanser for tilslag».
3. I søknader til tematiske utlysninger hos EU tar UiT for små roller, og får dermed lite penger for hvert prosjekt.

Ved UiT er det en for liten andel av forskerne som skriver prosjektsøknader, og det er stor variasjon mellom forskningsgruppene i hvor aktive de er i å søke ekstern finansiering. Mange forskere opplever det som krevende å skrive søknader, og synes de får for lite administrativ støtte til de delene av søknaden som ikke omhandler selve det vitenskapelige innholdet. Det er derfor etablert en prosjektstøtteportal som gradvis vil gjøre det lettere for forskerne å finne all nødvendig informasjon i hele prosessen fra søknad til prosjektavslutning. Det er også lagt vekt på å gi støtte og veiledning nært forskerne. Det legges også inn klare forventninger om ekstern finansiering og publiseringsaktivitet i vitenskapelige stillinger.

UiT har høy tilslagsprosent i EU, og spesielt innenfor de tematiske utlysningene hos EU viser det seg at UiT har potensiale til å ta på seg større roller og sende flere søknader. Det jobbes aktivt på alle nivåer i organisasjonen for å motivere og legge til rette for at våre forskere kan ta større roller i både EU-prosjekter og andre typer eksternt finansierte prosjekter. Det jobbes også med å få frem flere søknader til større sentre som SFF/SFI/SFU.

## G. Ikke tilstrekkelig kapasitet for livslang læring

Livslang læring blir stadig mer aktuelt, det blir mer til flere, og EVU er en del av vårt samfunnsoppdrag. Teknologisk og samfunnsmessig utvikling går i retning av at stadig færre kan si seg ferdig utdannet når de går ut fra universitetet med en grad. Samtidig er det ikke mange som kan ta en ekstra mastergrad eller studere full tid i fastlagte studieprogram. Det er et økende behov for små, tilpassede opplegg der enkeltpersoner eller virksomheter kan ta kortere oppdateringskurs. Dette krever en annen type interaksjon med brukerne enn vi er vant til å ha. Samtidig er det et raskt økende marked for nettbaserte EVU-kurs, noe som gjør konkurransen om EVU-studentene nasjonal og global. Følgende risikofaktorer er identifisert:

- 1) Vi forstår i for liten grad brukernes behov for EVU, og brukerne finner ikke frem til våre tilbud

- 2) Vi er ikke fleksible nok til å tilby det brukerne har behov for på den form som passer for dem
- 3) Vi har ikke tilstrekkelig teknologisk kompetanse og ressurser til å utnytte de muligheten digitalisering gir for livslang læring
- 4) Vi administrerer EVU-tilbudet på en lite effektiv og arbeidskrevende måte

Sannsynlighet	Stor		1	
	Moderat	3	2	4
	Liten			
		Liten	Moderat	Alvorlig
	Konsekvens <sup>2</sup>			

Det har vært gjort få kartlegginger av brukernes behov for EVU på kort og lang sikt, men det er et arbeid på gang nå i regi av et utvalg ledet av viserektor for Sør-Troms og Nordland. Det kan også være vanskelig for brukerne å finne frem i våre tilbud om etter- og videreutdanning, slik at vi i liten grad har én samlet dialog med fremtidige brukere om hva de etterspør.

EVU har hos mange vært sett på som noe man gjør i tillegg til kjernevirksomheten, og i en travel hverdag der tiden ikke strekker til for de vitenskapelig ansatte kan EVU oppfattes som en unødvendig tilleggsbelastning. Dersom vi skal lykkes i å være langt fremme på området livslang læring må vi i større grad gjøre EVU til en selvfølgelig del av kjernevirksomheten, og den må gis prioritet og ressurser.

Eksisterende og ny teknologi til bruk i utdanning åpner for å gi mer fleksibel utdanning til de som trenger det. Det er også mulig å gjenbruke læringsmateriale fra ordinære utdanninger i EVU, men dette har både formelle og praktiske utfordringer. Administrasjon av etter- og videreutdanningstilbudene våre er fragmentert og arbeidskrevende, og det er nødvendig med en bedre organisering og støtte til dette hvis vi skal klare å håndtere et større volum.

#### H. Implementering av ADM2020

Siden 2014 har prosjektet ADM2020 arbeidet med å effektivisere og forbedre administrasjonen. I tillegg til noen mindre tiltak har det vært arbeidet med en omfattende

omorganisering og flytting av ansvar mellom nivåene. Det er vedtatt innført flere felles-tjenester på områder som fakultetene tidligere løste hver for seg, blant annet eksamen og grafisk service. Som følge av ADM2020 er de fleste administrativt ansatte innplassert på nytt, noe som har vært en krevende prosess for både ledere og ansatte. Det har også vært noe uro på fakultetene fordi de er redd for å miste tilgang til ressurser når disse må avses til fellestjenestene, til tross for at intensjonen er at tjenestene skal leveres til fakultetene som før. Det er identifisert følgende risikofaktorer:

Sannsynlighet	Stor		3	
	Moderat		1	
	Liten		4	2
		Liten	Moderat	Alvorlig
	Konsekvens			

- 1) Fellestjenestene klarer ikke å levere tilstrekkelig tjenester til fakultetene, og misnøye oppstår

<sup>2</sup> Alvorlighetsgraden for UiT som institusjon er avhengig av hvor viktig vi mener EVU er for at vi skal løse vårt samfunnsoppdrag. Her betyr det derfor hvor alvorlig det er for vår evne til å levere tilpasset EVU

- 2) Det bygges opp skyggetjenester på fakultetene for å kompensere for bortfall av egne ansatte
- 3) Organisasjonen evner ikke å samarbeide godt nok på tvers for å utnytte felles ressurser på en optimal måte.
- 4) Misnøye med omorganiseringen øker turnover og svekker produktiviteten

Når bemanningsplanene for fellestjenestene ble utarbeidet ønsket alle flere personer enn det var rom for. En motivasjon for ADM2020 var å svare ut «avbyråkratiseringkuttene» vi har fått i de siste budsjettene fra Kunnskapsdepartementet, og det betyr at det var et mål å redusere det samlede antall årsverk satt av til administrasjon. Det er derfor svært viktig å bygge nøkterne forventninger til det nivået som skal være på tjenestene, samtidig som digitalisering og stordriftsfordeler skal gi gevinst på lang sikt.

Fakultetene er innforstått med at det ikke skal bygges opp skyggetjenester, og Universitetsdirektøren følger utviklingen nøye. Det skal samtidig etableres gode møteplasser på alle nivå i organisasjonen. Disse skal fremme samarbeid på tvers og samtidig fungere som en lyttepost for å se om det er behov for justeringer i tjenesteleveransene.

Grunnet fire fusjoner siden 2009 har det vært svært mange omorganiseringer ved UiT. Dette har på den ene siden ført til at rutiner for innplassering, omstilling og tilpasning av oppgaver er svært gode, men på den andre siden en viss tretthet som følge av stadige endringer. Det er grunn til å tro at de svært grundige prosessene som har vært kjørt sammen med god informasjon til de berørte ansatte gjennom intranett og fellesmøter, har bidratt til at misnøyen er liten og forbigående.

## **Orienteringssaker**

**OS 1/19 Rektors muntlige orientering /**

## ORIENTERINGSSAK

Til:  
Universitetsstyret

Møtedato:  
07.02.2019

Sak:  
2/19

### Saker behandlet av rektor på fullmakt 17.10.18 – 21.01.19

#### **F 61/18 - Direktetilsetting i førsteamanuensis II ved Institutt for arktisk og marin biologi ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi**

Gabriela Wagner direktetilsettes i 20% bistilling som førsteamanuensis II for perioden 1.6.18 – 31.12.19 ved Institutt for arktisk og marin biologi ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi

#### **F 68/18 - Forlengelse av 10% bistilling som førsteamanuensis II ved Institutt for klinisk odontologi, Det helsevitenskapelige fakultet**

Nils Oscarson forlenges i sin 10% bistilling som førsteamanuensis II ved Institutt for klinisk odontologi, Det helsevitenskapelige fakultet for perioden 1.8.18 – 31.7.19.

#### **F 69/18 - Forlengelse av direktetilsetting i 20% bistilling som førsteamanuensis II ved Institutt for farmasi, Det helsevitenskapelige fakultet**

Jon Våbenø forlenges i sin 20 % bistilling som førsteamanuensis II i forskergruppe Naturstoff og legemiddelkjemi ved Institutt for farmasi ved Institutt for farmasi, Det helsevitenskapelige fakultet for perioden 01.08.18 – 31.07.20.

#### **F 70/18 - Direktetilsetting i 100% fast stilling som førsteamanuensis innen faggruppen makromolekylær strukturmolekylær kjemi ved Institutt for kjemi, Fakultet for naturvitenskap og teknologi**

Hanna-Kirsti S. Leiros direktetilsettes i 100% fast stilling som førsteamanuensis (kode 1011) innen faggruppen makromolekylær strukturmolekylær kjemi ved Institutt for kjemi, Fakultet for naturvitenskap og teknologi

#### **F 82/18 - Forlengelse i bistilling som professor II ved Det juridiske fakultet**

Tore Bråthen forlenges i sin 20 % bistilling som professor II ved Det juridiske fakultet for perioden 1.9.2018 – 30.8.2023.

**F 84/18 - Direktetilsetting i 20% bistilling som professor II ved Institutt for språk og kultur, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning**

Pia Lane direktetilsettes i 20% bistilling som professor II i sosiolingvistikk ved Institutt for språk og kultur, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning for perioden 01.08.18 – 31.07.21.

**F 104/18 - Fastsetting av instrukser for lederstillinger ved ny sammenslått enhet av Det kunstfaglige fakultet og Tromsø Museum – Universitetsmuseet**

Rektor fastsetter vedlagte instrukser for stillinger som direktør og administrativ leder ved ny sammenslått enhet på nivå to i UiTs organisasjon, bestående av Det kunstfaglige fakultet og Tromsø Museum – Universitetsmuseet. Instruksen er gjeldende fra 1.1.2019.

**F 107/18 - Videreføring av bachelorprogram i Northern Studies**

1. På fullmakt fra universitetsstyret godkjenner rektor at bachelorprogrammet i Northern Studies lyses ut fra og med opptak til studieåret 2019/2020. Fakultetet bes om å følge opp universitetsdirektørens merknader.
2. Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning bes om å følge opp universitetsstyrets vedtak om at bachelorprogrammet i Northern Studies må ses i sammenheng med bachelorprogrammet i russlandsstudier. Fakultetet bes om å legge fram en egen sak om dette for Strategisk utdanningsutvalg senest våren 2020.

**F 108/18 - Forlengelse av bistilling som førstelektor/fylkeskoordinator i Finnmark ved Institutt for samfunnsmedisin, Det helsevitenskapelige fakultet**

Paal Andre Skjærpe forlenges i sin 20% bistilling som førstelektor/fylkeskoordinator i Finnmark ved Institutt for samfunnsmedisin, Det helsevitenskapelige fakultet for perioden 15.11.18 – 14.11.21.

**F 109/18 - Forlengelse av tilsetting i 20% bistilling som professor II i legemiddelteknologi og biofarmasi ved Institutt for farmasi, Det helsevitenskapelige fakultet**

Ole Kristian Hjelstuen forlenges i sin 20% bistilling som professor II i legemiddelteknologi og biofarmasi ved Institutt for farmasi, Det helsevitenskapelige fakultet for perioden 1.8.2018 – 31.7.2020.

**F 111/18 - Direktetilsetting i 20% bistilling som førsteamanuensis II i organisasjon og ledelse ved Institutt for samfunnsvitenskap, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning**

Hege Andersen direktetilsettes som førsteamanuensis II i organisasjon og ledelse ved Institutt for samfunnsvitenskap, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning for en periode på tre år.

**F 118/18 - Søknad om oppretting av Master i velferd, samarbeid og deltakelse**

1. På fullmakt fra universitetsstyret godkjenner rektor oppretting av masterprogrammet i velferd, samarbeid og deltakelse med oppstart høsten 2019. Programmet finansieres innafor fakultetets eksisterende budsjetttramme.
2. Det helsevitenskapelige fakultet bes om å komme tilbake med et nytt forslag til navn på studieprogrammet innen 15. januar 2019.
3. Det helsevitenskapelige fakultet bes om å spesifisere hva som er relevant arbeidserfaring i opptaksgrunnlaget innen 15. januar 2019.
4. På fullmakt fra universitetsstyret godkjenner rektor å legge ned masterprogrammet i funksjonshemming og deltakelse
5. Det helsevitenskapelige fakultet bes om å følge opp universitetsdirektørens merknader slik det framgår av saksframlegget.

#### **F 113/18 - Endringer i eksamensforskrifta som følge av endringer ilov om universiteter og høyskoler**

1. På fullmakt fra universitetsstyret vedtar rektor forskrift om endringer i forskrift for eksamener ved Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet.
2. Endringsforskrifta trer i kraft fra vedtaksdato.

#### **F 114/18 - Søknad om oppretting av to masterprogram i helsesykepleie og fysioterapi**

1. På fullmakt fra universitetsstyret godkjenner rektor oppretting av masterprogrammet i helsesykepleie med oppstart høsten 2019. Programmet finansieres innenfor fakultetets eksisterende budsjetttramme.
2. På fullmakt fra universitetsstyret godkjenner rektor oppretting av masterprogrammet i fysioterapi med studieretningene nevrologisk fysioterapi og psykomotorisk fysioterapi med oppstart høsten 2019. Programmet finansieres innenfor fakultetets eksisterende budsjetttramme.
3. På fullmakt fra universitetsstyret godkjenner rektor nedlegging av masterprogrammet i helsefag med følgende studieretninger fra høsten 2019:
  - a. helsesøsterfag
  - b. klinisk nevrologisk fysioterapi – fordypning barn og voksen
  - c. psykiatrisk og psykosomatisk fysioterapi
4. Det helsevitenskapelige fakultet bes om å følge opp universitetsdirektørens merknader.

#### **F 115/18 - Oppretting av masterprogrammene i kvensk og finsk, nordisk språk og litteratur, nordsamisk som morsmål, russisk, og spansk og latinamerikanske studier**

1. På fullmakt fra universitetsstyret godkjenner rektor oppretting av:
  - a. Masterprogram i kvensk og finsk
  - b. Masterprogram i nordisk språk og litteratur
  - c. Masterprogram i nordsamisk som morsmål
  - d. Masterprogram i russisk
  - e. Masterprogram i spansk og latinamerikanske studier
 Studieprogrammene skal ha oppstart 2019 og finansieres innafor fakultetets eksisterende budsjetttramme.
2. På fullmakt fra universitetsstyret godkjenner rektor nedleggelse av masterprogrammet i litteratur og masterprogrammet i språk.

3. Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning bes om å utarbeide plan for innovative rekrutteringstiltak i samråd med universitetsdirektøren innen 1. oktober 2019.

**F 116/18 - Oppnevning av nytt styre i Ingegerd Seljestad og Johanna Sættem Seljestad minnefond**

UiT Norges arktiske universitet foreslår følgende styreleder og styremedlemmer i Ingegerd Seljestad og Johanna Sættem Seljestad minnefond:

Professor Brita Brenna velges som styreleder for styret i Seljestadfondet.  
Førsteamanuensis Karl Frafjord og førsteamanuensis Rossella Ragazzi, begge ved TMU, velges som styremedlemmer for styret i Seljestadfondet.

**F 117/18 - Oppnevning av nytt styre i Fylkeslege Wessel og frues fond**

UiT Norges arktiske universitet foreslår følgende styreleder og styremedlemmer i Fylkeslege Wessel og frues fond:

Professor Brita Brenna velges som styreleder.  
Førsteamanuensis Karl Frafjord og førsteamanuensis Rossella Ragazzi, begge ved TMU, velges som styremedlemmer for styret i Seljestadfondet.

**F 118/18 - Oppnevning av ny styreleder og nye styremedlemmer i Det helsevitenskapelige fakultets forskingsfond**

UiT Norges arktiske universitet foreslår følgende styreleder og styremedlemmer i Det helsevitenskapelige fakultets forskingsfond:

Dekan Thrina Loennechen velges som styreleder.

Professor og prodekan forskning Johanna Sollid og seksjonsleder Ståle Liljedal velges som styremedlemmer.

**F 119/18 - Oppnevning av ny styreleder for Mariane og Rolf Bjørns fond for medisinsk forskning ved UiT Norges arktiske universitet**

UiT Norges arktiske universitet foreslår følgende styreleder i Mariane og Rolf Bjørns fond for medisinsk forskning:

Direktør Jørgen Fosslund velges som styreleder.

**F 120/18 - Oppnevning av ny styreleder og nytt styremedlem i Oddleiv Korsnes minnefond**

UiT Norges arktiske universitet foreslår følgende styreleder i Oddleiv Korsnes minnefond:

Professor Edel Oddny Elvevoll velges som styreleder.

Erling J. Strøm og Øyvind A. Haram velges som styremedlemmer.

**F 121/18 - Oppnevning av ny styreleder og nytt styremedlem i Fondet for Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet**

UiT Norges arktiske universitet foreslår følgende styreleder og styremedlemmer i Fondet for UiT – Norges arktiske universitet:

Direktør Jørgen Fossland velges som styreleder.

Studentrepresentant Martine Tennholm velges som nytt styremedlem som studentrepresentant.

**F 122/18 - Oppnevning av nye styremedlemmer i Kong Haakon den 7des utdannelsesfond for norsk ungdom**

UiT Norges arktiske universitet foreslår følgende styremedlemmer i Kong Haakon den 7des utdannelsesfond for norsk ungdom:

Førsteamanuensis Sten-Andreas Grundvåg velges som nytt styremedlem.

Forsker Alexander Tøsdal Tveit velges som nytt styremedlem.

**F 123/18 - Direkte tilsetning i fast stilling som professor i allmenn lingvistikk ved Institutt for språk og kultur - Jason Rothman**

Jason Rothman direkte tilsettes i 100 % fast stilling som professor i allmenn lingvistikk, ved Institutt for språk og kultur, Fakultet for humaniora, samfunnsfag og lærerutdanning.

Jason Rothman oppfordres til å skaffe seg pedagogisk mappe innen tre år.

**F 124/18 - Forlengelse av bistilling som professor II ved Institutt for filosofi og førstesemesterstudier, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning**

Kasper Lippert-Rasmussen forlenges i sin 20% bistilling som professor II ved Institutt for filosofi og førstesemesterstudier, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning for perioden 01.01.20 – 31.12.23.

**F 125/18 - Søknad om endring av navn på studieretning innenfor femårig masterprogram i anvend fysikk og matematikk**

På fullmakt fra universitetsstyret godkjenner rektor at navnet på studieretningen Anvendt matematikk endres til Vitenskapelig beregning. Det nye navnet skal gjelde fra og med høsten 2019.

**F 126/18 - Søknad om endring av navn på masterprogrammet i Computer Science ved Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi**

På fullmakt fra universitetsstyret godkjenner rektor at navnet på det engelskspråklige masterprogrammet Computer Science endres til Applied Computer Science. Det nye navnet skal gjelde fra og med høsten 2019.

#### **F 128/18 - søknad om endring av navn på bachelorprogrammet i biologi, klima og miljø**

1. På fullmakt fra universitetsstyret godkjenner rektor at navnet på bachelorprogrammet i Biologi, klima og miljø endrer navn til Biologi. Det nye navnet skal gjelde fra og med opptak til studieåret 2019/2020.
2. Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi bes om å oppdatere studieplanen og programmets nettsider i studiekatalogen med nytt navn før studiet publiseres i søknadsweben hos Samordna opptak.

#### **F 130/18 - Søknad om etablering av studieretning i matematikk og fysikk innenfor lektorutdanning trinn 8-13 ved UiT i Narvik**

1. Universitetsstyret godkjenner oppretting studieretning i matematikk som fag 1 og fysikk som fag 2 ved UiT i Narvik med oppstart høsten 2019. Studieretninga skal inngå i UiTs eksisterende lektorutdanning for trinn 8-13. Opptaksrammen skal være 20 studenter og studieretninga skal ikke adgangsreguleres.
2. Forvaltningsutvalget for lektorutdanning trinn 8-13 utvides med en representant fra Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi. Studieretninga ved UiT i Narvik innlemmes i eksisterende studieretningsråd for realfag.
3. De involverte fakultetene bes om å utarbeide en rekrutteringsplan i samråd med Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt.

#### **F 131/18 - Oppnevning av interimsstyre ved Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen**

- Interimsstyret ved Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen vedtas slik det sammensatt i saksframlegget for funksjonsperioden 1.1.2019 til 31.12.2019.
- Eksterne medlemmer honoreres i tråd med gitte satser ved UiT.

#### **F 132/18 - Forlengelse av bistilling som professor II i matematikdidaktikk ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning**

Morten Bomhøj forlenges i sin 20% bistilling som professor II i matematikdidaktikk ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning for perioden 01.11.18 – 31.10.19.

#### **F 133/18 - Direktetilsetting i 10% bistilling som professor II i sosialantropologi ved Institutt for samfunnsvitenskap, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning**

Nils Ole Bubandt direktetilsettes i 10% bistilling som professor II i sosialantropologi ved Institutt for samfunnsvitenskap, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning for en periode på to år.

#### **F 134/18 - Forslag til navn på administrative enheter etter reorganisering**

I tilknytning til reorganisering av administrasjonen ved UiT Norges arktiske vedtas nye navn på enheter, avdelinger og seksjoner på nivå 1 og 2 i tråd med det vedlegg som følger denne sak.

#### **F 135/18 - Søknad om videreføring av fellesgradsprogrammet Master's Degree in Governance and Entrepreneurship in Northern and Indigenous Areas**

1. På fullmakt fra universitetsstyret godkjenner rektor videreføring av fellesgradsprogrammet Master's Degree in Governance and Entrepreneurship in Northern and Indigenous Areas. Neste opptak til programmet skal være høsten 2019.
2. Fakultetet bes om å spesifisere opptakskravet i tråd med universitetsdirektørens merknader innen programmet lyses ut for opptak til høsten 2019.

#### **F 136/18 - Omlegging av studieretninger innenfor bachelor ingeniørfag bygg og godkjenning av revidert studieplan**

1. På fullmakt fra universitetsstyret godkjenner rektor følgende studieretninger innenfor bachelor ingeniørfag bygg: Konstruksjons- og byggteknikk, Anlegg- og samfunnsteknikk, Bergverksdrift og mineralteknologi, Varme-, ventilasjons- og sanitærteknikk. Det tas forbehold om at studieplanen blir godkjent av rektor innen 1. februar 2019.
2. Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi bes om å utbedre studieplanen i tråd med universitetsdirektørens merknader og oversende ny versjon innen 15. januar 2019.
3. Opptak til programmet og tilhørende studieretninger høsten 2019 forutsetter at alle påpekte mangler etter NOKUTs tilsyn med studiet er utbedret og at akkrediteringskravene vurderes å være innfridd.

#### **F 137/18 - Endring av stillingskode til forsker 1108**

Anja Roth Niemis stillingskode endres fra prosjektleder 1113 til forsker 1108 med virkning 1.1.2019.

#### **F 138/18 - Forslag om direktetilsetting i 20% bistilling som førsteamanuensis ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning**

Siv Øvernes direktetilsettes i 3-årig bistilling i 20% som førsteamanuensis ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning for perioden 1.1.2019 – 31.12.2021.

#### **F 140/18 - Overgangsordning for ph.d.-programmet i ingeniørvitenskap**

Som en overgangsordning gis ph.d.-studenter som er tatt opp på ph.d.-program i anvendt matematikk og beregningsorienterte ingeniøranvendelser anledning til å disputere på programmet senest 31.12.2020.

#### **F 142/18 - Instruks for styret ved Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen (UMAK)**

På vegne av universitetsstyret fastsetter rektor Instruks for styret ved Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen, gjeldende fra 1.1.2019.

**F 143/18 - Forlengelse av bistilling i 20% som førsteamanuensis ved Institutt for farmasi, Det helsevitenskapelige fakultet**

Siri Forsdahl forlenges i 20% bistilling som førsteamanuensis ved Institutt for farmasi, Det helsevitenskapelige fakultet for perioden 1.1.2019-31.12.2020.

**F 144/18 - Forlengelse av 20% bistilling som universitetslektor II ved Institutt for klinisk odontologi, Det helsevitenskapelige fakultet**

Arild Mo forlenges i sin 20 % bistilling som universitetslektor i klinisk odontologi, fagretning protetikk ved Institutt for klinisk odontologi, Det helsevitenskapelige fakultet for perioden 01.01.19-31.12.19.

**F 145/18 - Direktetilsetting i forskerstilling i cellebiologi ved Institutt for medisinsk biologi, Det helsevitenskapelige fakultet**

Kjetil Elvevold direktetilsettes i 100 % stilling som forsker (kode 1109) i cellebiologi ved Institutt for medisinsk biologi, Det helsevitenskapelige fakultet for perioden 01.12.18-30.11.19.

Jørgen Fosslund  
universitetsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksbehandler: Anders Torgeir Lind

## ORIENTERINGSSAK

Til:  
Universitetsstyret

Møtedato:  
07.02.2019

Sak:  
3/19

### Retningslinje for håndtering av varsel om mobbing og/eller trakassering mellom studenter

I denne orienteringssaken gir universitetsdirektøren en orientering om at Læringsmiljøutvalget vedtok *Retningslinje for å håndtere varsler om mobbing og/eller trakassering mellom studenter* den 27. november 2018.

Læringsmiljøutvalget påbegynte arbeidet med å lage egne retningslinjer for håndtering av varsler om mobbing og trakassering mellom studenter høsten 2017. Arbeidet ble ytterligere aktualisert i forbindelse med #metoo-kampanjen samme høst. I februar 2018 ble det oppnevnt en arbeidsgruppe som fikk i oppdrag av LMU å utarbeide retningslinjen. Det var viktig med en riktig kombinasjon av faglig kompetanse i arbeidsgruppa slik at retningslinjen i så stor grad som mulig er bygget på kunnskapsbaserte løsninger. For å ivareta dette hensynet, ble det oppnevnt personer med pedagogisk, psykologisk, juridisk og administrativ kompetanse. Det var også viktig at arbeidsgruppa totalt sett fikk lik kjønnsbalanse.

Arbeidsgruppa besto av:

Cecilie Mathisen, student og tidligere medlem av Læringsmiljøutvalget

Jon-Håkon Schultz, professor ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk, HSL

Tore Kanck-Jørgensen, studieleder ved Handelshøgskolen i Tromsø, BFE

Tone Toft, rådgiver ved Studentrådgivinga, Norges arktiske studentsamskipnad

Sekretær for gruppa var Erlend Berntsen, rådgiver ved Avdeling for utdanning

Universitetsdirektøren har etablert en nettside med nødvendig informasjon, se

[https://uit.no/om/enhet/artikkel?p\\_document\\_id=603240&p\\_dimension\\_id=88200](https://uit.no/om/enhet/artikkel?p_document_id=603240&p_dimension_id=88200)

På nettsiden finnes blant annet informasjon om hvem som skal motta varsler og behandle disse.

Det er lenket til denne siden fra *min side for studenter*, og nettsiden er sponset i søkemotoren slik at den vil være blant de første treffene dersom noen søker med søkeord som *mobbing* eller *trakassering*.

Jørgen Fossland  
universitetsdirektør

Heidi Adolfsen  
avdelingsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksbehandler: Erlend Berntsen

Vedlegg;

- 1 Retningslinje for å håndtere varsler om mobbing og/eller trakassering mellom studenter

# Retningslinje for å håndtere varsler om mobbing og/eller trakassering mellom studenter

Læringsmiljøutvalget

Fastsatt den 27. november 2018



## Forord

UiT skal være en trygg og god arbeidsplass og læringsarena for ansatte og studenter. God folkeskikk er hovedregelen blant ansatte, blant studenter og mellom ansatte og studenter. Jeg vil i alle anledninger minne om det ansvaret studenter og ansatte har for hverandre, for et godt arbeidsmiljø og et godt læringsmiljø.

Dessverre er det eksempler på mobbing, trakassering og seksuell trakassering mellom ansatte, mellom ansatte og studenter og mellom studenter. Det er derfor nødvendig med rutiner for å håndtere den som mobber/trakasserer og den som blir mobbet og trakassert.

Jeg er glad for at det nå er laget retningslinjer for å håndtere mobbing og trakassering. Samtidig håper jeg at retningslinjene sjelden kommer til anvendelse og at studenter og ansatte utøver god folkeskikk i alle situasjoner.

Anne Husebekk  
Rektor

## Innhold

Forord .....	1
1. Formål og bakgrunn .....	3
2. Definisjoner .....	4
Trakassering.....	4
Mobbing .....	4
Varsel.....	4
Parter .....	4
Student .....	4
3. Modell for behandlingen av varsler etter retningslinjene .....	5
Beskrivelse av modell .....	6
4. Prinsipper for hvordan UiT jobber med varsler om mobbing og/eller trakassering .....	7
Forsvarlig behandling av personopplysninger.....	7
5. Avgrensning .....	8

Forsidefoto: Edvard Kristiansen, UiT Norges arktiske universitet

## 1. Formål og bakgrunn

Retningslinjen har som formål å ivareta alle som er involvert i varsler om mobbing og/eller trakassering på en forsvarlig måte.

Læringsmiljøutvalget vedtok i 2008 en vær-varsom-plakat som har som formål å sikre at ansatte og studenter skal omgås hverandre med respekt og omtanke. På plakaten fremheves det at et godt læringsmiljø er nødvendig for at universitet skal oppleves som en trygg arena for utvikling og læring. Å krenke andres faglige og personlige integritet kan føre til svekket mulighet for utvikling og trivsel for den enkelte student og ansatt. Det legges også til grunn at studentene har et selvstendig ansvar for å ivareta student- og læringsmiljøet.

Stortingsmelding 16 (2016-2017) legger til grunn at universitetene og høgskolene må ha en tydelig ambisjon om at studentene skal integreres bedre i det akademiske og sosiale fellesskapet og trives i studiene. Som et ledd i dette arbeidet, er det nødvendig å utarbeide retningslinjer for å kunne håndtere saker om mobbing og trakassering mellom studenter.

Av Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) § 13 følger det at ledelsen i utdanningsinstitusjoner innenfor sitt ansvarsområde skal forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering. Loven trådte i kraft 1. januar 2018. Retningslinjene må ses i sammenheng med plikten til å forhindre trakassering og seksuell trakassering. Men retningslinjene vil i første omgang bare regulere saker der mobbing og/eller trakassering har oppstått, og vil ikke ha som formål å være en handlingsplan for holdningsskapende arbeid ved UiT.

UiT Norges arktiske universitet har ansvaret for at læringsmiljøet for studentene er forsvarlig, jf. Universitets- og høyskoleloven § 4-3 (2).

## 2. Definisjoner

### Trakassering<sup>1</sup>

Trakassering og utilbørlig opptreden forekommer i mange ulike varianter, der mobbing og seksuell trakassering er de mest kjente formene. Trakassering er vanligvis handlinger som gjentas over tid, men også alvorlige enkelthendelser kan defineres som trakassering. Dette kan arte seg direkte gjennom ord og handlinger, eller unnlatelser av handlinger, men også på mer indirekte måter.

Seksuell trakassering - eksempler på handlinger:

- Uønskete kommentarer om noens kropp
- Press om seksuelle tjenester
- Uønsket seksuell oppmerksomhet
- Seksuelle hentydninger og kommentarer
- Seksuelt hentydende gester, berøringer og befølinger
- Offentliggjøring av nakenbilder

### Mobbing<sup>2</sup>

Når en eller flere personer føler seg utsatt for negative handlinger fra en eller flere andre personer. Det som særlig skiller mobbing fra trakassering, er at hendelsene er gjentakende, systematiske og forekommer over tid.

Eksempler på handlinger:

- Baksnakke og spre rykter
- Overse noen i en sosial situasjon
- Utfryse og isolere noen
- Holde tilbake informasjon
- Fleipe med noen på en vedvarende negativ måte
- Underkjenne noens faglige innsats og kvalifikasjoner

### Varsel

Det stilles ingen krav til hvem som varsler. Det foreligger et varsel når noen har kunnskap om eller vært vitne til forseelser (ulovlige, uetiske eller kritikkverdige handlinger) ved UiT, og varsler om dette til personer eller instanser som har mulighet til å endre på forholdene. Det er ingen krav til hvordan det kan varsles. Det kan skje per e-post, telefon eller ved møte. Mer informasjon som eksempelvis kontaktpersoner finnes på lenke til varslingside her<sup>3</sup>.

### Parter

Part er den eller de som varselet omhandler, enten som den som er utsatt for mobbing og/eller trakassering og den antatt som mobber/trakasserer.

### Student

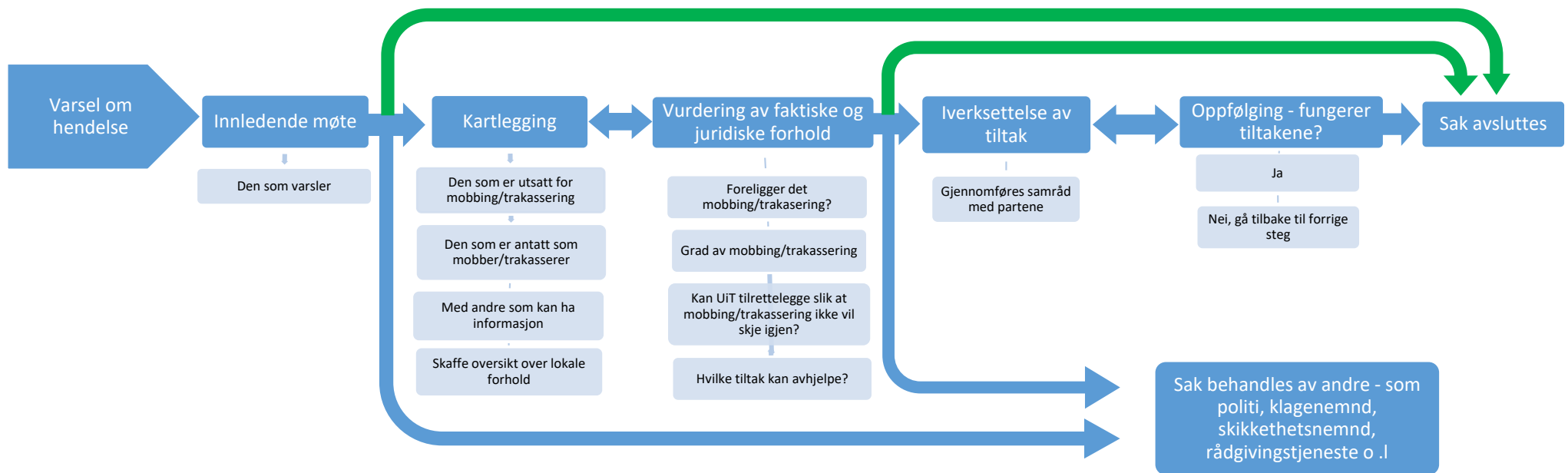
Med student menes person som er semesterregistrert ved UiT, det vil si at personen har betalt semesteravgift og har meldt seg opp til undervisning og til eksamen innen gjeldende frister.

---

<sup>1</sup> Arbeidstilsynets definisjon, se <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/>

<sup>2</sup> Arbeidstilsynets definisjon, se <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/>

<sup>3</sup> UiTs nettside, se [https://uit.no/om/enhet/artikkel?p\\_document\\_id=603240&p\\_dimension\\_id=88200](https://uit.no/om/enhet/artikkel?p_document_id=603240&p_dimension_id=88200)



## Beskrivelse av modell

1. Varsel om hendelse
  - a. Alle kan varsle.
  - b. UiT skal gi tilbakemelding innen 2 virkedager om at varsel er mottatt og skal gi informasjon om videre saksgang.
2. Innledende møte
  - a. Gjennomføres snarest, men senest innen 10 virkedager etter at varsel er mottatt.
  - b. Samtale med varsler for å få kunnskap om bakgrunnen for varselet. Eventuelt flere samtaler ved behov.
  - c. Avklare videre tidsplan.
3. Kartlegging
  - a. Samtale med den som er angitt som mobbet/trakassert skal gjennomføres først.
  - b. Samtale med den som er antatt som mobber/trakasserer.
  - c. Ved behov vil det innhentes informasjon fra relevante personer, som medstudenter, faglige og administrativt ansatte m.fl.
  - d. Ved behov vil det innhentes informasjon om andre relevante forhold, som størrelse på kull, fagmiljø og læringsmiljø.
4. UiTs vurdering av faktiske og juridiske forhold
  - a. Foreligger det mobbing/trakassering? Hvis ja, hvor alvorlig er den?
  - b. Vurdering av ulike tiltak.
5. Tiltak iverksettes i samråd med partene
  - a. Innkalling til samtale med partene.
  - b. Avklare videre tiltak og tidsplan.
  - c. UiT oversender avtalt tidsplan og tiltak skriftlig til partene.
6. Oppfølging og avslutning
  - a. UiT skal i henhold til tidsplan kontakte partene for å få informasjon om tiltakene fungerer.
  - b. Dersom tiltakene fungerer, orienterer UiT om at saken avsluttes.
  - c. Dersom tiltakene ikke fungerer, gå til forrige punkt.

## 4. Prinsipper for hvordan UiT jobber med varsler om mobbing og/eller trakassering

I UiTs saksbehandling skal det legges vekt på at det primære formålet ikke er å fastlegge rettigheter og plikter, men å løse konflikter så godt det lar seg gjøre. Det legges stor vekt på åpen kommunikasjon slik at partene får kunnskap om og innsikt i hverandres synspunkter og situasjon, og på å oppnå respekt mellom partene.

Saksbehandlingen skal være skriftlig, og skal arkiveres i universitetets arkivsystem.

Retningslinjene gjelder i alle relasjoner mellom studenter, og det stilles ikke krav til at partene skal ha noen annen tilhørighet utover at partene skal være studenter ved UiT.

Det er opp til universitetsdirektøren å avgjøre hvem som skal behandle saker om mobbing og/eller trakassering ved UiT. Universitetsdirektøren skal veilede om varsling som følge av mobbing og/eller trakassering mellom studenter ved forespørsel. I tillegg vil Studentombudet, Studentsamskipnadens rådgivingstjeneste og studentprest også kunne veilede dersom en student ønsker å snakke med noen om mobbing og/eller trakassering.

Partene har rett til å bli hørt, og til å få anledning til å imøtegå det motparten eller andre har anført i sakens anledning.

Dersom den som varsler ønsker anonymitet, også i forhold til den det varsles om, vil UiT imøtekomme dette ønsket så langt det er mulig. UiT vil ikke kunne starte en fullverdig behandling av anonyme varsler da partenes rett til å bli hørt og til å imøtegå anførsler blir umulig å oppfylle om man samtidig skal la noen involverte være anonyme og bevare taushet om visse type opplysninger. Imidlertid vil UiT undersøke og foreta grep dersom det er nødvendig. Studentombudet kan kontaktes dersom noen ønsker å varsle anonymt.

### Forsvarlig behandling av personopplysninger

Alle saker om mobbing og/eller trakassering skal behandles forsvarlig. Forvaltningslovens regler gjelder for behandlingen (habilitet, taushetsplikt, veilednings- og informasjonsplikt, utredningsplikt, klageadgang osv.). Ansatte som får spørsmål om varsling skal henvise til rett instans etter denne retningslinjen.

Ved varsling skal innholdet i varselet være taushetsbelagt, jf. lov om behandlingsmåten i forvaltningen § 13. Taushetsplikten gjelder ikke bare overfor eksterne parter, men også overfor andre ansatte ved UiT. Saker som behandles vil bli lagret med høy skjerming, slik at kun de som behandler sakene har tilgang til disse.

Partenes innsynsrett etter forvaltningsloven § 18 går foran reglene om taushetsplikt. Parter som får innsyn og kjennskap til opplysninger som er undergitt taushetsplikt, får selv taushetsplikt, jf. forvaltningsloven § 13 b).

Det skal ikke innhentes mer informasjon fra andre enn partene og eventuell varsler enn det som er nødvendig for å få saken så godt opplyst som mulig. UiT skal bevare taushet om sensitive personopplysninger og vurdere nøye hvem som trenger å bli informert om saken. Dersom det ikke er nødvendig å innhente informasjon fra andre enn partene, som medstudenter eller ansatte ved UiT, skal informasjonen heller ikke innhentes. Informasjon og detaljer som framkommer i saksbehandlingen vil ikke bli gjort tilgjengelig for flere enn nødvendig. UiT vil behandle saker med diskresjon.

## 5. Avgrensning

Dersom en ansatt er part i saken, skal retningslinjer for ansatte benyttes selv om en student også er part i saken.

Dersom antatt mobber/trakasserer studenter ved ett av studiene som innehar skikkethetsvurdering, vil en sak om mobbing og/eller trakassering også kunne meldes til institusjonsansvarlig for skikkethetsvurdering, se [https://uit.no/utdanning/art?p\\_document\\_id=338497&dim=179005](https://uit.no/utdanning/art?p_document_id=338497&dim=179005)

Saker som inneholder handlinger som kan være straffbare etter straffeloven eller særlovgivingen, skal normalt anmeldes til politi og påtalemyndighet. Støttesenter for kriminalitetsutsatte kan kontaktes for informasjon og veiledning om å anmelde hendelser, se <https://www.politiet.no/kontakt-oss/stottesenter-for-kriminalitetsutsatte/>. En eventuell politianmeldelse av straffbare forhold forhindrer ikke at sak om mobbing og/eller trakassering kan behandles av UiT.

Studenter kan utestenges dersom han/hun ved bisarr, aggressiv eller plagsom oppførsel ødelegger arbeidsmiljøet for medstudenter og tilsatte, jf. Universitets- og høyskoleloven § 4-8. Da det er den grovt forstyrrende adferden som går ut over medstudenter og ansatte som bestemmelsen rammer, innebærer det at loven ikke omfatter alle former for forstyrrende og/eller uønsket adferd. Kontakt sekretær for klagenemnda for mer ytterlige informasjon om utestengelse av student. Varsel om mobbing og/eller trakassering kan føre til det åpnes sak om utestengelse av student, og saken håndteres da av sekretariatet til klagenemnda.

## ORIENTERINGSSAK

Til:	Møtedato:	Sak:
Universitetsstyret	07.02.2019	4/19

### Orientering om oppfølging av overføringene i UH-sektoren

Det vises til tidligere saker i universitetsstyret om håndtering av økonomiske avsetninger ved UiT, jf styresak S 19/18 og S 26/18. Universitetet har pr 11.10.2018 og 30.11.2018 mottatt brev fra Kunnskapsdepartementet (KD) hvor de følger opp 8 institusjoner som har avsetninger uten eksterne bindinger som pr regnskapsavslutningen 2017 overstiger 10% av bevilgningen. Tallene fremkommer i institusjonenes årsregnskap i note 15 og tabell 3. UiT står oppført med avsetningsnivå uten bindinger tilsvarende 17,2% av bevilgningen.

I ovennevnte brev av november 2018 fra KD blir institusjonene bedt om å rapportere estimerte avsetninger pr 31.12.2018 og 31.12.2019 og med svarfrist 11.januar 2019. Det har vært gjennomført en prosess med alle enhetene ved UiT, hvor de har blitt bedt om å estimere eget forbruk med tanke på å bygge ned avsetningene i 2018 og 2019. Disse tallene har vært grunnlaget for rapporteringen tilbake til departementet.

I sum forventes det en reduksjon av UiTs avsetninger med om lag 55 mill kr pr utgangen av 2018 og om lag 174 mill kr pr utgangen av 2019. Forutsatt at hele 2019-bevilgningen benyttes i 2019, vil UiT pr utgangen av 2019 ha et avsetningsnivå tilsvarende 300 mill kr. I henhold til avtale med Kunnskapsdepartementet, må universitetet forskuttere kjøp av museumstomt til en verdi av ca 200 mill kr. Dette vil bidra til en tilsvarende reduksjon av avsetningsnivået.

I forbindelse med regnskapsavleggelser for 2019 og årsregnskap 2018, har Kunnskapsdepartementet sendt ut brev som stiller krav til rapportering av avsetninger i regnskapets note 15, i tillegg til ytterligere endringer i oppsett av regnskapets note 15 fra og med regnskapsåret 2019 (ref 18/244-14 av 19.12.2018). For 2018 løser UiT dette kravet med enkeltposter i regnskapet, men fra og 2019 påføres vi større endringer. Det må derfor gjøres et arbeid med vurderinger av regnskapstekniske tiltak som bidrar til å oppfylle departementets krav.

På grunn av departementets krav til regnskap 2018, måtte UiT gjøre en ny rapportering som ble ettersendt pr e-post til departementet den 17.01.2019. Dette knytter seg til kravet om at departementet ikke tillater å rapportere negative avsetninger på noen av sum-linjene i regnskapets note 15. UiT hadde i utgangspunktet en negativ avsetning på *Bygg og større investeringer* på om lag 200 mill kr. Disse knytter seg hovedsakelig til UiTs byggeprogram hvor institusjonen har «lånt» på institusjonens avsetninger som i utgangspunktet knytter seg til formål som ligger på andre tiltak og enheter.

Departements brev av 30.11.2018 om rapportering fra de institusjonene som har mottatt brevet, samt UiTs svar, følger som vedlegg. Det samme gjelder endret tabell med estimerte oversikter etter krav fra departementet, jf kontakt med Kunnskapsdepartementet pr telefon 16.01.2019.

Jørgen Fossland  
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen  
avdelingsdirektør organisasjon og økonomi

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksbehandler: Eli Margrete Pedersen

Vedlegg:

Brev fra Kunnskapsdepartementet av 30.11.2018

Svar fra UiT av 11.01.2019 på departementets brev av 30.11

Ny tabell til UiTs brev av 11.01.2019

Ifølge liste

Deres ref

Vår ref

Dato

18/4814-2

30. november 2018

## Oppfølging av gjennomgangen av overføringene i UH-sektoren

Vi viser til departementets brev av 11. oktober 2018 hvor vi understreket betydningen av at institusjonene med høye overføringer reduserer disse i løpet av 2018 og 2019.

Som et ledd i arbeidet med statsbudsjettet for 2020 har departementet behov for ytterligere opplysninger om status for arbeidet ved institusjonene med å redusere overføringene. Vi ber i denne forbindelse om at institusjonene estimerer ubenyttede bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet per 31.12.2018 og 31.12.2019.

Estimatene skal spesifiseres i henhold til overskriftene (summeringslinjene) i note 15 del I:

- Utsatt virksomhet
- Strategiske formål
- Større investeringer
- Andre avsetninger

For hvert av disse områdene ber vi om en nærmere beskrivelse av tiltak som er påbegynt i 2018 og som vil ha budsjettkonsekvenser i 2019 og senere budsjettår. Vi ber også om en beskrivelse av tiltak som planlegges igangsatt i 2019 eller senere og ytterligere om tidspunkt for oppstart og om forventet varighet. Det må også opplyses om eventuelle bindinger/forpliktelser overfor eksterne parter, herunder tiltak som er omhandlet i de årlige tildelingsbrevene fra Kunnskapsdepartementet. Konsekvenser som må påregnes dersom tiltakene ikke gjennomføres, må også beskrives.

Redegjørelsene begrenses til tiltak som institusjonen bedømmer som vesentlige.

Departementet forutsetter at styret ved institusjoner som mottar dette brevet orienteres om innholdet i denne henvendelsen.

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

Kontoradresse  
Kirkeg. 18  
www.kd.dep.no

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

Avdeling  
Avdeling for eierskap i  
høyere utdanning og  
forskning

Saksbehandler  
Peter Olgyai  
22 24 73 55

På grunn av tidsfristene for departementets arbeid med budsjettforslaget for 2020 må besvarelse på denne henvendelsen foreligge i departementet senest 11. januar 2019. På grunn av korte tidsfrister kan institusjonen ikke påregne utsettelse.

Med hilsen

Knut Børve (e.f.)  
ekspedisjonssjef

Peter Olgyai  
avdelingsdirektør

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

Kopi  
Riksrevisjonen

## Adresseliste

Høgskolen i Molde vitenskapelig høgskole i logistikk	Postboks 2110	6402	MOLDE
Høgskolen i Østfold		1757	HALDEN
Høgskulen på Vestlandet	Postboks 7030	5020	BERGEN
Nord universitet	Postboks 1490	8049	BODØ
Norges Handelshøyskole	Helleveien 30	5045	BERGEN
Norges musikkhøgskole	Postboks 5190 Majorstua	0302	OSLO
Universitetet i Agder	Serviceboks 422	4604	KRISTIANSAND S
Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet		9019	TROMSØ

Kunnskapsdepartementet

## Svar på brev om overføringene i UH-sektoren fra UiT Norges arktiske universitet

Det vises til brev fra Kunnskapsdepartementet av 30.11.2018 om oppfølging av gjennomgang av overføringene i UH-sektoren, samt foregående brev datert 11.10.2018. Gjennomgangen omfatter alle institusjoner som har avsetninger uten eksterne bindinger som overstiger 10% av bevilgningen i 2017.

UiT Norges arktiske universitet har i 2018 forberedt og gjennomført en rekke tiltak for å fremskynde gjennomføringen av planlagt aktivitet slik at institusjonens samlede avsetninger kommer ned på et akseptabelt nivå ut fra de retningslinjer departementet har fastsatt.

I sum forventer UiT en reduksjon av avsetningene med om lag 55 mill kr for 2018 og om lag 174 mill kr for 2019. Ved utgangen av 2019 vil UiT med dette ha et avsetningsnivå tilsvarende om lag 300 mill kr. I tillegg må UiT, i henhold til avtale med Kunnskapsdepartementet, forskuttere kjøp av museumstomt i 2019, noe som vil redusere avsetningene med om lag 200 mill kr ut over dette.

### Estimater for de enkelte områder

Tabellen under viser estimatene for hhv 2018 og 2019 fordelt på de ulike kategoriene i UiTs regnskap note 15 del I. Estimert avsetningsnivå pr utgangen av 2018, er gjort med utgangspunkt i institusjonens regnskap pr 31.08.2018.

	<b>Rsk pr 31.08.2018</b>	<b>Estimat nivå 2018</b>	<b>Estimat nivå 2019</b>
<b>Utsatt virksomhet totalt:</b>	418 700		
Stipendiat og postdoc	140 100	180 365	139 165
Annen drift		98 982	80 000
Andre prioriterte oppgaver		248 600	200 000
<i>Sum nivå Utsatt virksomhet:</i>		<i>527 947</i>	<i>419 165</i>
<b>Strategiske formål:</b>			
SAK-midler	4 500	9 400	0
Andre strategiske	83 000	113 700	80 100
<i>Sum nivå strategiske formål:</i>		<i>123 100</i>	<i>80 100</i>
<b>Større investeringer</b>	-150 500	-174 500	-200 000
<b>Andre avsetninger</b>	23 300	0	0
<b>Andre departement</b>	12 200	9 100	3 100
<b>TOTAL</b>	<b>531 300</b>	<b>476 547</b>	<b>302 365</b>

Alle i tusen kr, og ekskl forskuttering kjøp av museumstomt i 2019

### Vedrørende endring i avsetninger «Utsatt virksomhet»:

Konkrete tiltak som bidrar til å redusere avsetninger i denne kategorien er blant annet:

#### Stipendiat- og postdoc-stillinger:

Intern fordeling av stipendiat og postdoc-stillinger ved UiT skjer hovedsakelig gjennom en sentral pool for disse stillingene. Det avsettes årlige budsjetter tilsvarende et fast antall stillinger. I tillegg til stillinger som inngår i sentral pool, har fakultetene prioritert egne budsjettmidler for tilsetting i slike stillinger. Fakultetene har i 2018 igangsatt prosesser med tilsetting av stipendiat- og post.doc på egne avsetninger, men hvor de største økonomiske effektene ikke kommer før i 2019. Finansiering av disse stillingene gjøres ved bruk av avsatte midler fra kategoriene «Annen drift» og «Andre prioriterte oppgaver».

Totalt forventes det en reduksjon av avsetninger til stipendiat- og postdoc-stillinger med 9 mill kr for 2018 og 25-30 mill kr for 2019.

#### Øvrige avsetninger som ligger under kategoriene «Annen drift» og «Andre prioriterte oppgaver»:

Avsetninger under disse postene vil hovedsakelig finansiere større bygg- og investeringsformål. I tillegg til det som er nevnt under kategorien «Større investeringer», er det avsatt midler til:

- Inventar og utstyr til nybygg AKM III ved det Helsevitenskapelige fakultet – 25 mill kr i 2019

- Etablering og oppstart av landskapsarkitektutdanning ved UiT i samarbeid med Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo – 15,5 mill kr og budsjettvirkning fra 2019
- Avsetning betaling Statens pensjonskasse – 13 mill kr og betales pr 31.12.2018
- Diverse planlagte oppgraderinger av kjernefasiliteter og mindre infrastruktur

Siden det må omdisponeres midler fra denne kategorien til kategorien *Større investeringer*, er det ikke hensiktsmessig å gå nærmere i detalj på mindre planlagte tiltak under denne kategorien.

### **Vedrørende endring i avsetninger «Strategiske formål»:**

Avsatte SAK- og SAKS-midler forventes brukt innen 2019.

Avsetninger til *strategiske formål* forventes å øke noe i 2018 for så å reduseres med totalt 13 mill kr ved utgangen av 2019. Denne reduksjonen skyldes hovedsakelig to forhold;

1. Oppbygging av flere store faglige satsinger som er tildelt stimuleringsmidler i 2018 til oppstart. For en av disse satsingene har aktiviteten blitt utsatt i tid og vil ikke komme i gang før i 2019. Dette gjelder prosjektet *Befolkningsundersøkelser i Nord*. En annen stor satsing er verdensledende miljø innen *Marginal icezones*, hvor UiT blant annet har mottatt midler over statsbudsjettet i 2018, og prosjektet er 1 år forsinket. I dette prosjektet pågår det nå tilsetning av vitenskapelig personale, og det er forventet at det vil påløpe store kostnader i prosjektet i 2019 og 2020.
2. Ved to av enhetene er det satt av midler til investering i infrastruktur og lab. Ved ett av fakultetene er disse investeringene planlagt etter at bygningsmessige ombygginger er ferdigstilt. Ombygging er under planlegging og vil starte opp i begynnelsen av 2019. For et annet fakultet som er tung på infrastruktur, er prosesser med reinvesteringer igangsatt i 2018, noe som vil gi forventet økonomisk effekt i 2019.

### **Konsekvenser hvis tiltakene ikke gjennomføres**

Fordi tiltakene er knyttet til planlagt faglig aktivitet og investeringer i infrastruktur som er helt vesentlig for den faglige virksomheten, vil den direkte konsekvensen av at tiltak ikke gjennomføres være en svekkelse av innsatsen innenfor forskning og andre sentrale deler av kjernevirksomheten. For store prosjekter innenfor forskning, er det nødvendig å ta høyde for en langsiktig tidshorisont før man oppnår resultater. Det er også UITs ambisjon å oppnå og vedlikeholde vår opparbeidede posisjon innenfor sentrale fagområder.

UiT er innenfor flere fagområder i besittelse av tung og kostbar infrastruktur. Det gis ikke midler til oppgradering eller reinvesteringer, og det må derfor avsettes egne midler til slike investeringsformål. Det er igangsatt store prosesser i 2018 med slike investeringer. Ved et bortfall av midler vil UIT kunne komme i en situasjon med utrangert og manglende infrastruktur for gjennomføring av undervisning og forskning på høyt faglig nivå.

### **Vedrørende endring – «Større investeringer»:**

Negativ avsetning i denne kategorien skyldes hovedsakelig universitetets egenfinansierte byggeprogram hvor det er forskuttet bruk av fremtidig basisbevilgning. Byggeprogrammet, som ble utviklet i dialog med KD, har en vedtatt ramme på om lag 450 mill kr. Ennå gjenstår ett tiltak som er vedtatt og under planlegging og antas ferdigstilt i 2021 (Kurantprosjekt, nytt lærerutdanningsbygg).

Negativ avsetning forventes å øke for 2018 og 2019, og skyldes hovedsakelig følgende forhold:

- Kjøp av tomt i Harstad i forbindelse med campusoppgradering – til sammen 10 mill kr.
- Pågående arbeid med oppgradering av geologi-bygget – reduksjon 30 mill kr
- Gjennomføring av nybygg AKM III – reduksjon 70 mill kr innen utgangen av 2019. Arbeidet med AKM III har pågått siden 2017, og anbudsprosess er forventet avsluttet innen første halvår 2019.
- Utstyr og inventar til nytt lærerutdanningsbygg – forventede kostnader 2019 er på ca 10 mill kr. De største investeringskostnadene vil komme i 2020, og nivå i 2020 er forventet å være på om lag 15-20 mill kr.

Under denne kategorien ligger også restmidler til utstyr til nytt MH II-bygg på 35 mill kr, som ble ferdigstilt i 2018. Dette er midler som er påtenkt fremtidig oppgradering og reinvestering i forskningsutstyr og lab.

I tillegg kommer forskuttering av kjøp av museumstomt på om lag 200 mill kr, noe som vil bidra til en sterk reduksjon av UiTs avsetninger i 2019. Tomtekostnaden vil på lengre sikt betales tilbake når byggeprosjektet kommer i gang. Denne kostnaden ligger ikke i tabellen over og vil redusere avsetningsnivået ytterligere.

Universitetet har plan for 2019 om å rydde og ompostere mellom kategoriene i note 15 slik at kategorier med positive avsetninger reduserer de store negative avsetningene til investeringsformål. Det ligger allerede avsatte midler under kategorien utsatt virksomhet som er tenkt å finansiere deler av den negative avsetningen til byggformål.

#### **Vedrørende endring – «Andre avsetninger»:**

Av de 23 mill som ligger under denne kategorien, så er 20 mill tildelt oppgradering av forskningsskipet Helmer Hansen. Disse midlene ble tildelt over statsbudsjettet i 2018. Det er forventet at 10 mill kr vil påløpe i 2018 og 30 mill kr vil påløpe i 2019. (Ny tildeling på 20 mill kr har kommet i 2019-budsjettet).

De resterende 3,3 mill kr er knyttet til rekrutteringsstillinger som ble tildelt over budsjettkapittel 281 tidligere år. Fra og med 2019 inngår disse i ordinær tildeling (kapittel 260), og eventuelle ubrukte midler vil komme inn under avsetninger til stipendiat- og post.doc-stillinger.

Nivå avsetning «Andre avsetninger», forventes derfor å stå i null ved utgangen av 2018.

#### **Vedrørende endring – «Andre departement»:**

Avsetninger merket «Andre departement», knytter seg til øremerket tildeling til odontologi og har særskilt rapportering til finansieringskilden (HOD). Aktivitet pågår og avsetning forventes redusert innen utgangen av 2019. Annen del av avsetning under denne kategorien, er permanent øremerket bevilgning fra Kommunaldepartementet til *Divvun*. Her er det under planlegging større utskiftninger av IKT-utstyr, og avsetning forventes redusert med 3 mill kr innen 2019.

Siden disse avsetningene knytter seg til andre finansieringskilder og øremerket aktivitet fra annen oppdragsgiver, vil det ikke være mulig å gjennomføre pålagt oppdrag hvis midlene ikke stilles til videre disposisjon.

Vennlig hilsen

Jørgen Fossland  
universitetsdirektør

Eli M. Pedersen  
Rådgiver

—  
eli.m.pedersen@uit.no  
77 66 03 13

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

**Fra:** [Eli Margrete Pedersen](#)  
**Til:** [Haugom Morten](#); [Olgyai Peter](#)  
**Emne:** Gjennomgang overføringer i UH-sektoren  
**Dato:** 17. januar 2019 11:05:00  
**Vedlegg:** [image001.png](#)

---

Hei

Vedlagt følger ny tabell for UiT hvor vi har redusert avsetningsnivå under *Utsatt virksomhet* og ført over til *Større investeringer* med 200 mill kr. Vi vil følge opp de samme tallene i vårt regnskap for 2018, men uten at vi gjør faktiske omposteringer av bilag i regnskapet. Vi vil foreta denne ryddingen i 2019, og som vil påføre oss omklassifiseringer og omposteringer.

Estimert nivå på reduksjon av UiTs avsetninger 2018 og 2019 er reelle og etter beste skjønn, og det er hovedsakelig bygg, infrastruktur/investeringer og rekrutteringsstillinger som bidrar til reduksjon av avsetningene. Dette er omtalt i det oversendte brevet til dere.

Vår utfordring i 2018, er at vår merking i regnskapet og note 15 ikke er i samsvar med de kravene som dere stiller ift «frie midler» og «bundne midler». Oppfølging av dette i regnskapet vil medføre en hel mengde med omposteringer, og det klarer vi ikke å få på plass til årsregnskapet 2018, så derfor vil vi gjøre et større arbeid med dette i 2019.

	Rsk pr 31.08.2018	Estimat nivå 2018	Estimat nivå 2019
<b>Utsatt virksomhet totalt:</b>	418 700		
Stipendiat og postdoc	140 100	171 365	99 365
Annen drift		98 982	61 400
Andre prioriterte oppgaver		57 600	60 000
<i>Sum nivå utsatt virksomhet:</i>		327 947	220 765
<b>Strategiske formål:</b>			
SAK-midler	4 500	9 400	0
Andre strategiske	83 000	113 700	80 100
<i>Sum nivå strategiske formål:</i>		123 100	80 100
<b>Større investeringer:</b>	-150 500	25 500	1 500
<b>Andre avsetninger:</b>	23 300	0	0
<b>Andre departement:</b>	12 200	9 100	3 100
<b>TOTAL</b>	<b>531 300</b>	<b>476 547</b>	<b>302 365</b>
<i>Alle tall i tusen kr, og ekskl forskuttering av kjøp av museumstomt i 2019</i>			

Med vennlig hilsen,

**Eli M. Pedersen**

Tlf: (+47) 77 66 03 13 /(+47) 41 56 20 41  
E-post: [eli.m.pedersen@uit.no](mailto:eli.m.pedersen@uit.no)



## ORIENTERINGSSAK

Til:	Møtedato: 7.2.2019	Sak:
Universitetsstyret	07.02.2019	5/19

### Status virksomhetsplan 2018

I sak S-59/2017 vedtok styret virksomhetsplan for 2018. I denne saken gis styret en summarisk oversikt over oppfølgingen av de enkelte tiltakene i planen (se vedlagte tabell). Styret fikk tilsvarende oversikt etter første halvår 2018.

Det var i alt 52 identifiserte tiltak i planen. Av disse er 34 tiltak slutført til fastsatt tid. 5 tiltak er ikke påbegynt/utsatt, mens 13 er igangsatt, men ikke slutført. De fleste av de påbegynte tiltakene forventes å være slutført i første halvdel av 2019.

2018 var første året UiT hadde en institusjonsovergripende virksomhetsplan. Universitetsdirektørens vurdering er at dette har vært et nyttig redskap og at planen har bidratt til å strukturere arbeidet med å følge opp UiTs strategi, Utviklingsavtalen med KD og andre føringer gitt av overordnede myndigheter. I tillegg har planen gjort det enklere å holde oversikt over tidligere vedtak fattet av styret i enkeltsaker.

Virksomhetsplanen for 2018 inneholdt svært mange tiltak. Dette skyldtes at det bl.a. var et betydelig etterslep på iverksettingen av vedtak fattet av styret i tidsrommet 2016-2017. Den vedlagte oversikten viser at virksomhetsplanen i stor grad er blitt fulgt opp, men at det særlig har vært en utfordring å få slutført påbegynte tiltak til fastsatt tid. Dette skyldes bl.a. at ADM2020 og arbeidet med å forberede den administrative reorganiseringen har krevd mye kapasitet i andre halvdel av 2018.

Systematikken i den operative oppfølgingen av virksomhetsplanen har heller ikke har vært like god i alle deler av organisasjonen. Dette gjelder både koplinger til avdelinger i fellesadministrasjonen og oppfølging forutsatt gjort på nivå 2. Universitetsdirektøren vil prioritere å bedre systematikken på dette området og forventer også at ny administrativ organisering vil gi bedre etterlevelsessevne i 2019.

Jørgen Fossland  
universitetsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*




Saksbehandler: Aase Tveito






## Arbeidet med virksomhetsplan ved UiT

Universitetsstyret vedtok i sak S- 29/2017 at UiT fra og med 2018 skal ha årlig virksomhetsplan, og hovedpunktene i planen ble vedtatt i styresak S 59/18. Planen er delt inn i tre hoveddeler:

- 1) Tiltak der Nivå 1 i hovedsak vil være ansvarlig for arbeidet
- 2) Tiltak der hvert enkelt fakultet vil gjøre arbeidet, og rapportere til Nivå 1. I noen av disse vil Nivå 1 ta initiativ til første steg for å sikre tilstrekkelig koordinering og retning på arbeidet. I andre tilfeller vil fakultetene selv starte opp arbeidet.
- 3) Tiltak som krever samordning mellom to eller flere fakultet.

Tabellen under viser status på sakene. Av hensyn til fargeblinde er det laget følgende fargekoder:

	Ikke påbegynt/utsatt
	Under arbeid, men ikke ferdig
	Ferdig

Oppgave	Status	Tiltak / plan	Styringsparameter
<b>Overordnet strategi for kjernevirksomheten</b>			
- Vedta nye samordnede strategier for alle fakulteter		Vedtatt i styresak S22/18	Alle fakultetsstrategiene er vedtatt av Universitetsstyret
- Utvikle campusstrategier for Alta, Harstad og Narvik i tett samarbeid med de fakultetene som er til stede på campusene.		Vedtatt i styresak S37/18	Alle campusplanene er vedtatt av Universitetsstyret
- Vurdere virkemiddelordningen for- og innretning på de tematiske satsingsområdene i strategien		Nye ordninger ble vedtatt i sak S-31/18	Analyse og plan for videre satsing er vedtatt av Universitetsstyret
<b>Engasjerende og aktuelle utdanninger</b>			
- Sikre at alle våre studieprogram innen utgangen av 2018 skal tilfredsstille nye forskrifter fastsatt av KD og NOKUT.		Alle studieprogrammene har rapportert status.	Rapport fra fakultetene om at alle studieprogram er gjennomgått
- Implementere og følge opp nytt kvalitetssikringssystem		Implementeringen er godt i gang, men det gjenstår en del opplæring	

Oppgave	Status	Tiltak / plan	Styringsparameter
- Innføre en ny organisering av læringsmiljøutvalget som er bedre tilpasset de ulike campusene		Vedtatt i styresak S4/2018	Vedtak i styret og gjennomføring av vedtaket
- Utvikle og igangsette program for studieprogramledelse		Dialogkonferanse for å identifisere innholdet kjøres våren 2019. Selve opplæringen starter høsten 2019	Når programmet er i gang
- Nedsette en arbeidsgruppe som skal gjennomgå ledelsesfagene ved UiT		Arbeidsgruppen nedsatt med første møte i 2019	Når arbeidsgruppen er nedsatt
- Videreføre arbeidet med merittering av undervisning		Det arbeides kontinuerlig med merittering.	Utlysning gjennomført Plan for de som er merittert utarbeidet
- Utvikle ordninger som i større grad gjør det mulig å omfordele ressurser (midler og studieplasser) til prioriterte områder.		Det er laget skisser til modeller som har vært diskutert på interne ledermøter og som vil legges fram for styret i vårsemesteret 2019	Retningslinjer vedtatt og implementert
Akademisk frihet og troverdighet - forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid			
- Vedta og implementere ny organisering av ph.d.- programmene		Vedtatt i sak S13/18, med grunnlag fra sakene S11 og S12/18.	Styrevedtak fattet og endringer gjennomført
- Innføre gjennomstrømming som ny faktor i nøkkelfordelingen av stipendiatstillinger		Vedtatt i sak S-15/18	Gjøres fra 2018-fordelingen (stillinger som har start i 2019)
- Lansere et eget karrierefremmende program for unge fremragende forskere («Aurora Outstanding»)		15 kandidater er valgt ut og har startet i programmet.	Utvelgelse av kandidater høsten 2018
- Utarbeide og begynne implementeringen av en handlingsplan for forskermobilitet		Denne vil håndteres av den nyopprettede seksjon for internasjonalt samarbeid i 2019	Plan godkjent og finansiert
- Vedta og følge opp «Handlingsplan for implementering av prinsipper og retningslinjer for forvaltning av forskningsdata ved UiT»		Denne er ferdig og på vei ut til fakultetene. Den har vært til behandling i FSU i flere omganger, sist i desember 2018. Ansvar for oppfølging er plassert.	Plan vedtatt og ansvar for oppfølging plassert
- Revidere UiTs prinsipper for Open access		Prinsippene legges frem for styret (på fullmakt) i januar 2019.	Reviderte prinsipper vedtatt

Oppgave	Status	Tiltak / plan	Styringsparameter
- Utarbeide en plan for å få flere kvinnelige prosjektledere av store internasjonale prosjekter		Det er opprettet et eget tiltak for å få kvinner til å kvalifisere seg for opprykk. I tillegg planlegges det et prestisjeprosjekt som har som mål å få flere kvinner til å lede store internasjonale prosjekter. I Aurora Outstanding er 11 av 15 deltagere kvinner.	Plan godkjent av direktøren
- Aktivt støtte opp under miljøer som har potensiale for å vinne frem i senterutlysninger		I 2018 ble ordningen Aurora Centres etablert, med første utlysning våren 2019	Støtteapparat tilgjengelig for de som trenger det og en liste med tiltak klar.
Kreativitet og engasjement - innovasjon og formidling			
- Systematisk kartlegge UiTs samarbeid med arbeids- og næringslivet		En egen arbeidsgruppe er nedsatt under ledelse av viserektor Kriss Rokkan Iversen. Gruppen skal rapportere våren 2019	Kartlegging gjennomført
- Bruke 50-årsjubileet målrettet til å styrke felles kultur og formidle UiTs forskning og utdanning i hele landsdelen		Planene for jubileumsåret ble gjennomført i tråd med dette målet.	
Nærhet og engasjement - arbeidsmiljø og organisasjon			
- Implementere en organisasjonsstruktur med seks fakulteter		IRS' institutter er integrert i hhv, Helsefak og HSL. Avdeling for vernepleie er integrert i Helsefak.	Endelig plassering av Kunstfak vedtatt og implementert
- Avklare endelig innplassering av Det kunstfaglige fakultet		Beslutning om sammenslåing med TMU tatt i sak S15/18. Implementering i hovedsak gjennomført.	Endelig plassering av Kunstfak vedtatt og implementert
- Utrede TMU og UBs fremtidige plass og funksjon i organisasjonen		UB vil fortsatt være en enhet på Nivå 2, men utredning av Resultat gjenstår.	Utredning(er) levert.
- Gjennomgå instituttstrukturen og ordningene for styring og ledelse på nivå 3		Gjennomgangen er foretatt. Rapporten behandles i to styremøter i februar og mars 2019	
- Videreutvikle og igangsette et lederprogram for ledere på alle tre nivå i organisasjonen		Programmet er utviklet og satt i drift	

Oppgave	Status	Tiltak / plan	Styringsparameter
- Utrede og behandle forslag til ny organisering av administrasjonen ved UiT		Vedtatt i styresak S- 5/18. Implementering fra 1.1 2019	Innplassering i ny organisasjon utført
- Etablere fellestjenester på utvalgte tjenesteområder		Vedtatt i styresak s-5/28. 13 fellestjenester er under implementering	Tjenestene bemannet og operative
- Etablere nye campusadministrasjoner i Alta og Harstad		Viserektorer var på plass fra 1.1.2018 og nye campusadministrasjoner ble operative fra 1. september.	Når campusadministrasjonen er på plass i Harstad og Alta. (1. september)
- Skape nye forbedrede møteplasser for samhandling på tvers i organisasjonen		Planlagt oppstart når den nye administrative organisasjonen er på plass.	
- Følge opp Arbeids og klimaundersøkelsen (ARK) som ble gjennomført høsten 2017		ARK er gjennomgått og fulgt opp på enhetene.	Tiltak identifisert i hele organisasjonen.
- Følge opp pålegg etter beredskapstilsynet fra KD og iverksette tiltak slik at avvikene kan lukkes		UiT har rapportert til KD. Det arbeides med å følge opp avvikene	Alle avvik lukket
- Videreføre implementering av vedtatt digitaliseringsstrategi		Det arbeides kontinuerlig med digitalisering, men det gjenstår å få på plass en endelig organisering av arbeidet.	
- Videreføre og forsterke GDPR-prosjektet (EU-direktiv om personinformasjon)		Protokollen er overført til linjen, dokumentasjon ferdig og personvernombud er ansatt. Databehandleravtaler stort sett på plass og sensitive data håndteres forskriftsmessig.	
- Styrke internopplæring i IT-sikkerhet for alle ansatte		Canvas er vurdert som plattform for internopplæring, og det skal utvikles kurs for både ansatte og studenter. Generell opplæring i GDPR vil inngå her	

### Fakultetsvise tiltak

Tabellen viser status på hver oppgave. Kolonnen første steg angir hvem som skal initiere arbeidet. (Nivå 1 eller Nivå 2)

Oppgave	Status	Tiltak / plan	Første steg	Styringsparameter
Engasjerende og aktuelle utdanninger – fakultetene skal				
- Opprette avtaler med utenlandske læresteder som sikrer studentene på alle ordinære studieprogram mulighet til å velge mellom to kvalitetssikrede utvekslingsavtaler		Det er fortsatt mange studieprogram som mangler to avtaler	2	Alle fakultet har to avtaler pr studieprogram
- Utforme en tiltaksplan for å øke studentmobilitet. Planen skal ha som mål at 15% av våre studenter skal ha hatt et utvekslingsopphold over tre måneder i løpet av sin studietid		I utviklingsavtalen med KD er dette tallet satt til 17% i 2019. I 2018 var det kun 7,55% av de som tok en grad ved UiT som hadde hatt et utenlandsopphold i løpt av studiet.	1	Alle fakultet har en plan som er kjent for alle studieprogramledere
- Utarbeide en handlingsplan for innovasjon og entreprenørskap i utdanningene på alle nivå, og igangsette de første tiltakene fra studieåret 2018/2019		Ikke gjennomført	2	Handlingsplan er godkjent av direktøren
- Implementere og følge opp nytt kvalitetssikringssystem		Alle fakultet har rapportert status på gjennomgang av sine studieprogram. Ikke alle har implementert systemet fullt ut enda	1	Alle fakultet har implementert nytt system
- Iverksette oppfølgingsplanene som ble utformet etter gjennomgangen av studieprogramporteføljen		Tatt opp i dialogmøter. Flere fakultet er i gang.	2	Planen gjennomført
- Identifisere teknologi og nyskapende pedagogiske metoder som kan bidra til økt læringsutbytte for studentene		Det må utformes et bestillingsbrev til fakultetene.	1	Teknologi og løsninger identifisert (Vanskelig å si når dette er gjort)
Akademisk frihet og troverdighet - forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid – fakultetene skal				
- Sikre at PhD-programstyrene innen utgangen av 2018 dokumenterer at de implementerer vedtatt tiltaksliste for bedre gjennomstrømming på ph.d.-nivå		Det arbeides godt med dette, men det foreligger ikke rapporter fra alle programstyrene.	2	Alle programstyrene har avlagt rapport
- Utarbeide en handlingsplan for mobilitet og sette i verk tiltak fra høsten 2018		Arbeidet starter når den nye fellestjenesten for mobilitet er i drift	1	Handlingsplanene godkjent i fakultetsstyrene
- Forberede etterlivet til sentre ved fakultetet som mister sin finansiering		Eksisterende sentre på vei ut er godt i gang med planlegging av etterlivet.	2	

Oppgave	Status	Tiltak / plan	Første steg	Styringsparameter
- Aktivt bygge opp miljøer som kan vinne frem i konkurranse om senterutlysninger		Styret har vedtatt nye ordninger for støtte til etablerte forskningsmiljø som skal posisjonere seg for senterutlysninger	1	
Nærhet og engasjement - arbeidsmiljø og organisasjon				
- Alle fakultetene skal gi innspill til felles arbeidsinstruks for alle fast vitenskapelig ansatte med tydelige forventninger til kvalitet i undervisning, publiseringsvirksomhet og eksternfinansiering		Dette arbeidet er utsatt og ført opp i virksomhetsplanen for 2019	1	Ny arbeidsinstruks utformet
Faglig integrasjon og samarbeid				
- Alle fakultetene skal være med å utforme tiltaksplaner for økt ekstern finansiering innenfor felles vitenskapsområder		Dette arbeidet er ikke påbegynt	1	Tiltaksplaner vedtatt
- HSL-fakultetet og NT-fak skal lage en plan som sikrer lektorprogrammet tilstrekkelige ressurser til at opptakstallene kan opprettholdes på et høyt nivå og flere kandidater utdannes.		En arbeidsgruppe har levert en rapport med forslag til oppfølging. Rapporten vil bli lagt frem for styret våren 2019.	1	Arbeid ferdig
- Alle fakulteter som er involvert i lektor og ingeniørutdanning skal være med på å utvikle et felles og forbedret forvaltningssystem for disse utdanningen		For lektorutdanningen er dette omfattet av punktet over For ingeniørutdanningene har IVT og NT-fak utarbeidet et forslag til et felles forvaltningsorgan.	1	Arbeid ferdig
- Avdeling for vernepleie skal integreres i Helsefak og fakultetet skal sammen med HSL-fakultetet utarbeide et forslag til hvordan kompetanseutviklingen i sosialfagene skal utvikles og sikres ved UiT.		Organisatorisk innlemming er gjort Kompetanseutvikling behandles av en egen arbeidsgruppe	1	
- Institutt for barnevern og sosialt arbeid skal integreres i HSL-fakultetet og fakultetet skal sammen med Helsefak utarbeide et forslag til hvordan kompetanseutviklingen i sosialfagene skal utvikles og sikres ved UiT		Organisatorisk innlemming er gjort Kompetanseutvikling behandles av en egen arbeidsgruppe	1	

Oppgave	Status	Tiltak / plan	Første steg	Styringsparameter
- Alle fakultetene skal foreslå konkrete tiltak som gjør at UiT kan nå målene i utviklingsavtalen med KD om å «Være ledende innen utdanning og forskning om Arktis, og styrke sin posisjon som Norges arktiske universitet». UiTs polarforskningskomite skal samordne innspillene til en prioritert tiltaksliste for 2018 og 2019.		Dette arbeidet er ikke igangsatt	1/2	Konkrete tiltak mottatt og en implementeringsplan utarbeidet
- Etablere det tverrfakultære prosjektet <i>Befolkningsundersøkelser i nord</i>		Prosjektet er etablert	2	Prosjektet er etablert