UiT
NORGES
ARKTISKE
UNIVERSITET

Dato:

MØTEINNKALLING

Utvalg:	**Universitetsstyret**
Møtested:	UiT Norges arktiske universitet, Administrasjonsbygget i Tromsø, A319
Møtedato:	13.06.2019
Tidspunkt:	09:00

Eventuelt forfall må meldes snarest til britt.a.mikkelsen@uit.no. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

UiT
NORGES
ARKTISKE
UNIVERSITET

Saksliste

Saksnr	*Tittel/beskrivelse*	*U.off.*	*Arkivref.*
S 14/19	Forespørsel fra Nordland fylkeskommune om mulig overtakelse av Nordland kunst- og filmfagskole	X	2017/3378
S 15/19	Intern hovedfordeling av budsjett 2020		2018/4860
S 16/19	Årsrapport for Læringsmiljøutvalget ved UiT for studieåret 2018/2019		2019/2542
S 17/19	Oppfølging av strukturreformen - måltall fra UiT Norges arktiske universitet		2019/1479
S 18/19	Behandling av rapport fra arbeidsgruppe om utvikling av lektorutdanningen		2018/1812
S 19/19	Redusering av midlertidighet ved UiT Norges arktiske universitet		2019/2404
	Orienteringssaker		
OS 11/19	Rapport fra utdanningssamarbeidsutvalget:"Sammen om kunnskap for en nordvendt framtid"		2017/2622
OS 12/19	Saker behandlet av rektor på fullmakt 05.03.19 - 05.06.19		2019/456
OS 13/19	Oppfølging av rapport om organisering av universitetspedagogikk ved UiT		2018/5394
OS 14/19	Budsjett- og økonomirapport for 1. tertial 2019		2019/371
OS 15/19	Rektors muntlige orientering		
OS 16/19	Status virksomhetsplan pr mai 2019		2018/4751
OS 17/19	Universitetes eierskap i NORUT Narvik	X	2018/2378

Universitetsdirektøren
Arkivref: 2018/4860/GSO002
Dato: 4.6.2019

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Universitetsstyret	13.06.2019	15/19

Intern hovedfordeling av budsjett 2020

Innstilling til vedtak:

1. Intern fordeling av budsjettrammer for 2020 vedtas slik dette fremkommer i saksfremlegget med vedlegg, og med de endringer som kom frem under behandlingen i styremøtet.
2. Universitetsdirektøren gis fullmakt til å viderefordele øremerkede midler og foreta andre nødvendige justeringer som følger av vedtatt statsbudsjett for 2020.

Begrunnelse:

Budsjettrammen for 2020
Universitetsdirektøren legger med dette frem forslag til fordeling av budsjettrammer for 2020 for UiT Norges arktiske universitet. Forslaget er basert forventet tildelt budsjettramme for 2020 og på den gjeldende budsjettfordelingsmodellen for den norske universitets- og høgskolesektoren.

Denne modellen består av om lag 70 % basisfinansiering og 30 % resultatbasert finansiering. Mens basisfinansieringen er en i hovedsak historisk basert grunnbevilgning som ikke er resultatavhengig og som årlig justeres for lønns- og prisvekst, er den resultatbaserte finansieringen beregnet ut fra institusjonens måloppnåelse på spesifikke forsknings- og utdanningsindikatorer. Det gis uttelling i såkalt åpen og lukket ramme. I den åpne rammen får universitetet full uttelling på egne resultater. I lukket ramme konkurrerer institusjonene om en fastsatt pott, og uttellingen gis ut fra en relativ andel av oppnådd resultat.

Hovedtall for UiT i 2020
Universitetsdirektøren forventer i 2020 en rammeøkning i tildelingen til UiT på 138,8 mill. NOK, jf. tabell 1 nedenfor. Dette en økning på 4,2 % sammenlignet med 2019, og når det legges til grunn en lønns- og prisvekst på 3% utgjør det en realvekst på 1,2 %. Økningen i budsjettet er i hovedsak knyttet til konsekvensjusteringer av tidligere tildelte studieplasser fra departementet.

Den resultatfinansierte delen av bevilgningen er basert på resultatoppnåelse i 2018 på fastsatte indikatorer. Ut fra dette forventes en inntektsøkning for UiT på 24,5 mill. kroner fra åpen ramme. For lukket ramme forventes det en reduksjon på ca. 3,15 mill. kroner, sammenlignet med 2019.

	NOK i hele tusen
Saldert budsjett 2019	**3 293 352**
Konsekvensjusteringer av tildelte studieplasser	16 012
Konsekvensjustering rekrutteringsstillinger	2 541
Justering for pris- og lønnsøkning m 3,0 %	98 877
Endring i uttelling åpen ramme	24 559
Endring i uttelling lukket ramme	- 3 155
Beregnet ramme for 2020	**3 432 186**

Tabell 1: Beregning av budsjettramme for 2020

Modell for intern fordeling av UiTs budsjett

UiTs interne fordelingsmodell, som benyttes i viderefordelingen av UiTs budsjett, gjenspeiler KDs fordelingsmodell for UH-sektoren. Den bygger i all hovedsak på de samme komponentene og de samme indikatorene for den resultatfinansierte delen av budsjettrammen. Viderefordelingen til enhetene utgjør 75 % for alle resultatkomponentene, og 25 % går til omfordeling i den interne budsjettfordelingen. Modellen er nærmere redegjort for i vedlegg 1.

UiTs fellesadministrasjon finansieres delvis av de årlige tildelingene over kap 260, og delvis av sentralt dekningsbidrag, som er en fast prosentsats på 3,5 % av totalkostnadene for eksternt finansierte prosjekter.

En del av budsjettfordelingsmodellen er at det årlig skal settes av midler til «Fond for strategisk utvikling». I henhold til fastsatt nøkkel skal fondet utgjøre 4,7 % av den totale tildelingen fra KD over kap. 260, post 50. I 2020 er dette beregnet til 161,3 mill. De strategiske midlene i fondet vil fordeles av universitetsstyret i egen styresak i november 2019, og skal hovedsakelig gå til prosjekter og satsinger i regi av fakultetene/instituttene. Det er et mål at disse midlene i størst mulig grad skal bidra til økt resultatoppnåelse. Fordeling/refordeling av midler til rekrutteringsstillinger er i tillegg et sentralt bidrag til prioriterte prosjekter og tiltak.

Forslag til prioriteringer i hovedfordeling for 2020

Budsjett er ett av flere virkemiddel for å oppnå virksomhetens målsettinger. UiTs vedtatte Strategiplan 2014 -2020; «*Drivkraft i Nord»,* trekker opp rammer og gir retning for institusjonens prioriteringer de kommende årene. Planen peker ut tematiske satsingsområder og gjennomgående strategier for UiTs måloppnåelse. Ressurser til dette arbeidet ligger hovedsakelig i fakultetenes budsjetter, i disponeringen av de strategiske midlene og rekrutteringsstillinger.

Den fordelingen som følger av fastsatt budsjettfordelingsmodell er ikke gjenstand for spesifikke vurderinger i forslaget til hovedfordeling som universitetsdirektøren legger frem for styret. Styret har imidlertid hvert år anledning til å tildele midler som ikke følger direkte av den fastsatte budsjettfordelingsmodellen, men som er basert på vurderinger av behov for særskilte satsninger og prioriteringer. Universitetsdirektørens forslag til slike hovedprioriteringer for 2020 presenteres i det følgende.

Da styret behandlet UiTs innspill til satsinger utenfor ramme, la universitetsdirektøren vekt på at UiT i større grad enn tidligere må evne å foreta prioriteringer til å finansiere satsinger innenfor tildelt ramme. UiT har ikke i stor nok grad utnyttet sitt økonomiske handlingsrom og har mulighet til å legge opp til et høyere aktivitetsnivå. Dette innebærer også at UiT i stedet for å avvente

tildeling fra KD til særskilte satsinger, som det over år er søkt om ekstra bevilgning til, selv må kunne sikre midlertidig eller permanent finansiering av tiltakene. Enhetene har i budsjettprosessen for 2020 hatt anledning til å spille inn forslag til tiltak som ønskes prioritert. Innspillene er lagt ved i et eget vedlegg til denne saken (se vedlegg 2). De aller fleste av tiltakene som er spilt inn fra fakultetene har en faglig og økonomisk innretning som gjør at de bør vurderes i samband med høstens tildeling over strategisk fond. Universitetsdirektøren vil derfor komme tilbake med forslag til prioriteringer når fordelingen fra fondet skal behandles av styret i november. I det følgende skal det kun gis omtale av innspill som universitetsdirektøren mener bør finansieres over hovedfordelingen.

Finansiering av nytt kystfartøy og midler til drift av FF Kronprins Haakon

Basert på innspill fra BFE-fakultetet foreslår universitetsdirektøren at universitetsstyret i 2020 prioriterer å tildele ekstra midler til finansiering og drift av fartøyer. Fartøyer er den viktigste infrastrukturen for forskning og utdanning i en rekke arktiske og marine fag. Flere av UiTs sterkeste fagmiljø innenfor bl.a. biologi og geologi er avhengig av fartøyflåten. UiT har i dag tilgang på tre fartøyer av ulik størrelse:

FF Kronprins Haakon (KPH)

Er et spesialdesignet isgående forskningsfartøy, som ble satt i drift fra 2018. Fartøyet eies av Norsk polarinstitutt. UiT er største bruker og har i utgangspunktet 150 toktdøgn tilgjengelig på årsbasis.

FF Helmer Hanssen

Fartøyet er en ombygget fisketråler fra 1988 med isklasse, og eies av UiT. Det benyttes som et flerbruksfartøy til forskning, undervisning og forvaltning i kystnære og arktiske farvann. UiT fordeler i utgangspunktet 300 tilgjengelige toktdøgn.

FF Johan Ruud

Er et lite kystfartøy bygget i 1976. Fartøyet eies av UiT og benyttes kun til kystnære tokt. Universitetet fordeler i utgangspunktet 150 toktdøgn.

UiT har på kort sikt to økonomiske hovedutfordringer knyttet til disse fartøyene. Den ene er at UiT ikke er tildelt midler til å dekke drift av Kronprins Haakon. I et normalår vil disse utgiftene beløpe seg til 37 mill. kroner. Det er søkt KD om tildeling til drift av KPH, men UiT har så langt ikke fått signaler om at departementet vil bevilge ekstra midler til formålet. Et stykke på vei vil driftsutgiftene i 2020 kunne dekkes gjennom eksternt finansierte bidrags- og oppdragsprosjekter som benytter fartøyet, og gjennom fremleie av toktdøgn. Fortsatt vil det likevel gjenstå om lag 12 mill. i driftsutgifter som det ikke er dekning for i BFE-fakultetets budsjett. Den andre store utfordringen er at det er nødvendig å fase ut Johan Ruud og erstatte denne med et nytt kystfartøy. Kostnadsrammen for nytt fartøy er beregnet til 45-50 mill. I tillegg kommer ny trålutrustning for 2,5. mill. Med en forventet ombyggingsperiode på 9-12 måneder legges det til grunn at 50-55% av investeringen vil skje i løpet av 2020.

På bakgrunn av dette foreslår universitetsdirektøren at BFE-fakultetet tildeles 12 mill. ekstra til drift av Kronprins Haakon og 30 mill. til anskaffelse av nytt kystfartøy i 2020. Resterende tildeling for kjøp av kystfartøy vil universitetsdirektøren foreslå tildelt over budsjettet for 2021. Eventuelle inntekter fra salg av FF Johan Ruud og Hyas trekkes fra tildelt investeringsmidler.

Finansiering av felles handlingsplan for digitalisering og prosjekter i regi av UNIT og BOTT

Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning (UNIT) har gjennom sitt digitaliseringsstyre vedtatt en forpliktende handlingsplan for digitalisering i høyere utdanning og forskning. Handlingsplanen inneholder en rekke digitale fellesløsninger og systemer som skal innføres i den norske UH-sektoren i perioden 2019 – 2021. Handlingsplanen omfatter prosjekter for så vel kjernevirksomhet som administrasjon og har estimerte investeringskostnader som beløper seg til 290 mill. NOK. Tiltakene skal finansieres gjennom en fastsatt modell der deler av totalkostnaden hentes inn gjennom egenbetaling fra alle institusjonene i sektoren. Hvert bidrag er beregnet ut fra den relative størrelsen på institusjonens budsjett. UiTs andel i 2020 beløper seg til 3,5 mill.

UNIT skal som del av sitt oppdrag utvikle et såkalt datavarehus for UH-sektoren. Dette er en database som gjør det mulig å knytte sammen data fra ulike systemer til bruk i analyse og virksomhetsstyring. UiT er valgt ut som pilot for deler av dette prosjektet og må i den forbindelse bære en del av investeringskostnadene i utviklingsfasen. Dette kommer i tillegg til grunnfinansieringen av handlingsplanen og vil i 2020 beløpe seg til 4,7 mill.

Innenfor universitetssamarbeidet BOTT deltar UiT i en rekke felles prosjekter for anskaffelser av administrative systemer og tjenester. Universitetsstyret er gitt flere orienteringer om disse prosjektene og sluttet seg i sak S 9/19 til at Direktoratet for økonomiforvaltning (DFØ) skal bli leverandør av økonomi- og lønnssystemer for UiT (og de øvrige BOTT-institusjonene). I 2020 vil UiTs andel være på 16,3 mill. NOK.

Til sammen utgjør de ovennevnte postene knyttet til UMIT og BOTT ca. 24,5 mill. NOK. Noe av kostnadene kan tas innenfor avsatte rammer i 2019, men ikke alt. Budsjettvirkningen for 2020 vil utgjøre 12,76 mill. NOK. Det må prioriteres midler til å dekke denne kostnadsdelen i UiTs budsjett for 2020.

Andre forslag/forhold knyttet til hovedfordelingen for 2020

Internhusleie og nytt bygg for Institutt for lærerutdanning og pedagogikk

Satsene for internhusleie foreslås uendret for 2020. Det tas sikte på ny beregning av internhusleiesatsene, når de endelige leiekostnadene for ILP-bygget er klar.

Videreføring av ekstra tildelinger til bygg og IKT

I den interne fordelingen fra og med 2017 ble det vedtatt å benytte 40 mill. ekstra til årlig oppgradering og vedlikehold av bygningsmassen. Dette er senere videreført på samme nivå hvert år. Tilsvarende har det vært satt av 20 mill. ekstra til nødvendig oppgradering og vedlikehold av IKT-infrastruktur, jf. tabell 2 nedenfor. Universitetsdirektøren foreslår at begge tiltakene videreføres på samme nivå i 2020, men at disse midlertidige ordningene avvikles fra og med 2021, og at mer faste rammer for finansiering av slike tiltak blir gjenstand for vurdering i hovedfordelingen for 2021. Dette må ses i sammenheng med gjennomgangen av husleieordningen og planleggingen av fremtidige byggeprosjekter som vil ha store investeringskostnader, for eksempel campusutviklingsarbeidet i Harstad og planer for nytt teknologibygg.

Investering i ny flypark

UiT v/NT-fak tilbyr et BA-program i luftfart og utdanner piloter. En vesentlig infrastruktur for utdanningen er fly som eies av UiT. I sak om fordeling av 2019 budsjettet ble det omtalte behov for investering i nye fly. Universitetsdirektøren har gitt NT-fak tillatelse til å investere i fly og simulatorer innenfor en ramme på om lag 40 mill. NOK[1], på grunn av nye lovkrav i europeisk luftfart fra høsten 2019. Finansieringen av dette vil skje over fakultetets avsetninger, omfordelte avsetninger og utstyrsmidler tildelt for 2019 og er derfor ikke en del av universitetsdirektørens budsjettforslag for 2020.

Videreføring av ABE-reformen

Regjeringens reform for avbyråkratisering og effektivisering var opprinnelig forventet avsluttet i 2018. Det kom likevel et kutt på 15,9 mill. for 2019. Basert på disse erfaringene er det tatt høyde for at reformen vil videreføres også for 2020 og det er lagt inn en kalkulert *økning* av kutt for avbyråkratisering og effektivisering på 4,6 mill. for 2020. Kuttet er fordelt i henhold til vedtatt nøkkel basert på enhetenes relative andel av de teknisk- administrative stillingene.

Samlet forslag

Detaljene i foreslått fordeling fremgår i vedleggets kapittel 3. Endringer i basis følger under pkt. 3.4 i vedlegget.

Det foreslås fordelt totalt 18,5 mill. mer enn forventet bevilgning fra KD for 2020. Beløpet er saldert mot reserven og det legges dermed opp til en forsiktig overbudsjettering. Det innebærer samtidig at det ikke blir reelle kutt for noen av de faglige enhetene i forhold til 2019. Det er ikke satt av midler til uforutsette utgifter, noe som betyr at aktiviteter som ikke er planlagt må finansieres innenfor rammene til enhetene, eller øvrige avsatte budsjettposter for 2020.

På grunn av økningen i resultatmidler og situasjonen med avsetninger på de fleste av fakultetene er universitetsdirektøren av den oppfatning at den faglige virksomheten vil ha tilfredsstillende rammer for planlegging av aktivitet i 2020. Det eneste fakultetet som i liten grad har hatt frie midler innenfor eget budsjett (BFE-fakultetet) foreslås tildelt betydelige ekstra midler (til fartøyene) i denne saken. Alle de faglige enhetene kan i utgangspunktet også forvente å motta tildelinger over strategisk fond (midler og/eller rekrutteringsstillinger.

Statsbudsjett for 2020

Statsbudsjett for 2020 vedtas av Stortinget i desember 2019. Det gir endelig tildeling til UH-sektoren, og til den enkelte institusjon. Universitetet mottar deretter tildelingsbrev med endelig budsjett og oppdrag fra departementet. For å skape mest mulig forutsigbarhet for interne enheter vil universitetsdirektøren i utgangspunktet ikke foreta en revidert budsjettfordeling for 2020 basert på statsbudsjettet og tildelingsbrevet, slik det har vært gjort ved UiT de senere år. I stedet tas det sikte på at eventuelle endringer og justeringer innarbeides i den neste ordinære budsjettildelingen for 2021. Eventuelle øremerkede tildelinger som kommer i statsbudsjettet med virkning fra 2020 og andre evt. endringer som fordrer viderefordeling av midler o.l. bør imidlertid ikke ligge på vent til ny hovedfordeling. Universitetsdirektøren ber derfor om fullmakt til å gjøre nødvendige justeringer av denne typen uten at det må legges frem en egen sak for styret.

Budsjettarbeidet frem mot ny hovedfordeling i 2021

Oversikt over UiTs planprosess på økonomiområdet følger under kap. 4 i vedlegg 1.

[1] Arkivref. ePhorte 2016/3381-3

Budsjettprosessen ved UiT omfatter, i tillegg til fordeling og økonomiforvaltning, også diskusjoner og vurderinger av hvordan budsjettstyring og fordelingsmekanismer fungerer. Universitetsdirektøren vil i dette arbeidet prioritere følgende prosesser inn mot kommende års hovedfordeling:

Mekanismer for omfordeling av midler til studieplasser

UiT må i større grad evne å omfordele midler internt (se ovenfor). I virksomhetsplanen for 2019 vedtok styret at UiT skal igangsette et arbeid for å utvikle budsjettmessige mekanismer for å kunne omfordele midler til studieplasser. Universitetsdirektøren har nedsatt en arbeidsgruppe som vil komme med sine anbefalinger i oktober 2019. På bakgrunn av disse vil universitetsdirektøren fra og med hovedfordelingen for 2021 legge opp til å foreslå omfordeling av midler.

Gjennomgang av interne støtteordninger på nivå 1 og 2

UiT har mange interne støtteordninger, der det settes av midler som omsøkes fra fagmiljø/enheter internt i organisasjonen. Det brukes i den sammenheng ressurser både på søknadsskriving og søknadsbehandling. Samtidig har UiT utfordringer med å øke søknadsaktiviteten og suksessraten knyttet til eksterne finansieringskilder (EU og NFR). Det er derfor fornuftig med en gjennomgang av alle de interne støtteordningene som forvaltes av nivå 1 og 2, for å avklare hvorvidt de ulike ordningene fremmer (eller hemmer) den eksterne søknadsaktiviteten. Alternativer til dagens ordninger vil bli vurdert.

Budsjettmessige konsekvenser av Adm2020

Budsjettmessige konsekvenser av Adm2020 ble delvis tatt med i hovedfordelingen for 2019, vedtatt i styremøtet 13. mars 2019. Det ble i den saken innarbeidet budsjettrammer for de nye campus-administrasjonene i Alta og Harstad. Foreløpige budsjettendringer knyttet til etablering av fellestjenester ble besluttet av universitetsdirektøren 15. april 2019 på fullmakt fra styret.

Det gjenstående arbeidet knyttet til Adm2020, er å evaluere de nye budsjettrammene basert på erfaringsgrunnlaget for 2019 og vedtatte innsparingsmål. Universitetsdirektøren vil legge opp til at dette skjer i samband med hovedfordelingen for 2021. Gjenstående elementer fra styresak S 29/17 om faglig organisering, som ikke ble tatt med i budsjettfordelingen for 2019, er innarbeidet i forslaget til budsjett for 2020. Dette gjelder blant annet sammenslåingen av TMU og Kunstfak, som for budsjettåret 2020 er slått sammen til en budsjettpost med benevnelsen UMAK.

Innføring av langtidsbudsjettering

Fakultetene har uttrykt et behov for større forutsigbarhet i tildeling av budsjettrammer, og fra strategisk utviklingsfond. Det er i dag den årlige budsjettrammen fra KD som fordeles videre til fakultetene og enhetene. Det ligger imidlertid til universitetsstyrets handlingsrom å beslutte fremtidige planer, også innen økonomiområdet, som en del av virksomhetsstyringen. Dette kan gjøres ved å innføre langtidsbudsjetter for UiT. Hensikten med langtidsbudsjetter er å være i forkant av utviklingen, slik at vi kan si noe om både forventet kostnadsutvikling og framtidig behov for inntekt. Målet er å bruke langtidsbudsjetter på et aggregert nivå, slik at det ikke bare er en framskriving av dagens kostnads- og inntektsnivå.

Både UiO, NTNU og UiB driver ulike former for langtidsbudsjettering. Universitetsdirektøren vil sette i gang et langsiktig utredningsarbeid for å vurdere innføring av tilsvarende ordninger ved UiT. Dette må tilpasses implementeringen av nytt lønns- og økonomisystem fra DFØ, der det er et pågående arbeid for en felles budsjettløsning for BOTT. Uavhengig av det pågående nasjonale

arbeidet, må det arbeides internt med standardisering av felles budsjetteringsmetode og budsjettprosess, for at det kan bli en del av virksomhetsstyringen ved UiT.

På kort sikt vil universitetsdirektøren ta initiativ til å utarbeide administrative rutiner som gjør det mulig å vedta og følge opp flerårig tildeling fra strategisk utviklingsfond.

Jørgen Fossland
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
organisasjons- og økonomidirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Steinar L. Johansen, Elin Andersen og Geir Sørensen

Vedlegg 1

Budsjettfordelingen 2020

UiT Norges arktiske universitet

Innhold

1. Fordelingsmodellen 2
   1.1 Resultatkomponentene 3
   1.2 Strategisk komponent 3
   1.3 Basiskomponent 3
2. Internhusleie 4
3. Hovedfordeling 2019 5
   3.1 Beregnet ramme og forventet lønns- og prisstigning 5
   3.2 Åpen ramme 5
   3.3 Lukket ramme 6
   3.4 Strategisk finansiering 6
   3.5 Basisfinansiering 7
4. Årshjulet 11

1. Fordelingsmodellen

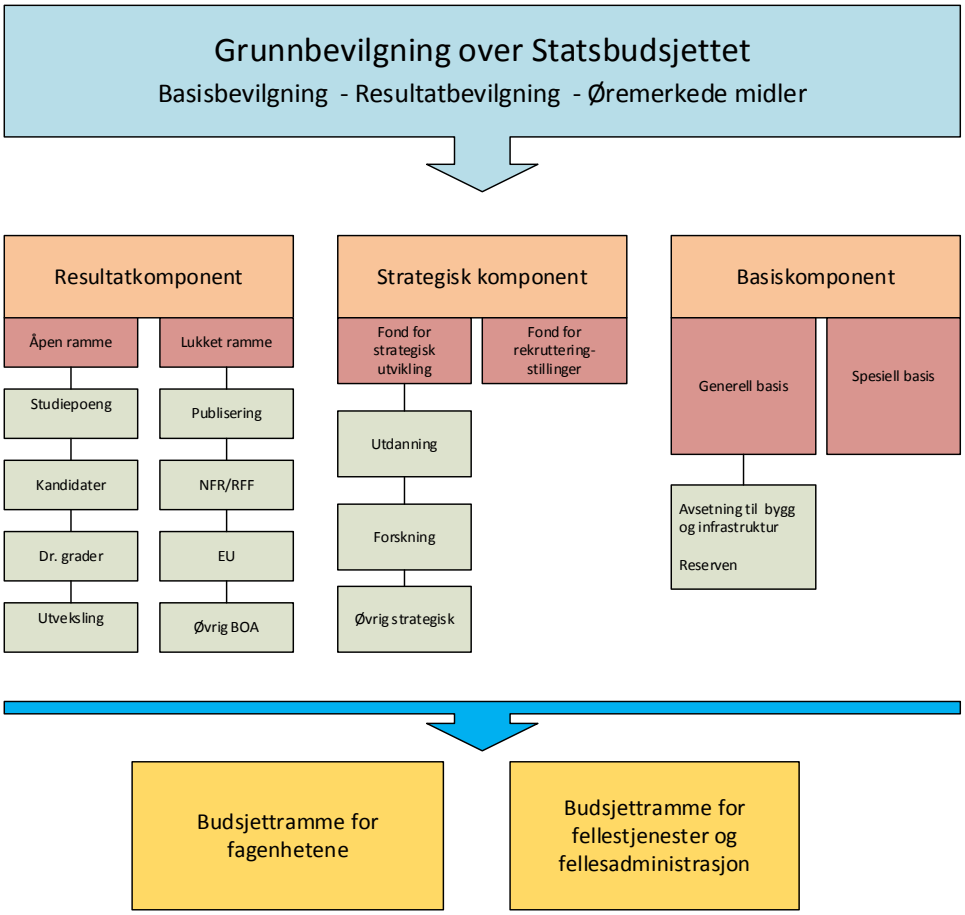
Kunnskapsdepartementet innførte med virkning fra 2017 en ny inntektsfordelingsmodell for UH-sektoren. Den nye modellen er i stor grad en videreføring av tidligere modell og primært er endringene å finne i den resultatbaserte finansieringen. Gjennom endringene ønsket regjeringen å stimulere til økt gjennomstrømming i utdanningene, mer internasjonalt rettet forsking og utdanning, samt øke bidraget fra institusjonene til innovasjon og verdiskapning i samfunnet.

Rammebevilgningen fra Kunnskapsdepartementet omfatter basismidler og resultatbaserte midler. Basisbevilgningen utgjør ca. 70% av rammebevilgningen til institusjonene i sektoren, mens den resultatbaserte bevilgningen utgjør resterende 30%.

Rammebevilgningen gir institusjonene et strategisk handlingsrom ved at de kan prioritere aktiviteter og områder som det vil satses på for å nå sektor- og virksomhetsmålene. Styret ved den enkelte institusjon må vurdere hvordan det vil forholde seg til de nasjonale resultatbaserte insentivene i den interne viderefordelingen. Videre må styret vurdere om institusjonen skal ha supplerende økonomiske insentiver for å støtte opp under egen strategi og egne prioriteringer.

På bakgrunn av det nye inntektssystemet ble det igangsatt arbeid ved UiT for å justere universitetets interne fordelingsmodell i samsvar med Kunnskapsdepartementets modell. I styresak S 13/17 ble intern fordelingsmodell vedtatt innført ved UiT, med virkning fra budsjettåret 2018.

Modellen består av 3 hovedkomponenter og kan skisseres som følger:



1.1 Resultatkomponentene

Den resultatbaserte finansieringen er en konsekvens av hva som oppnås på indikatorene i finansieringssystemet. Indikatorene er fordelt mellom åpen ramme og lukket ramme. Den interne modellen følger den sentrale modellen fra KD. Nivå på intern viderefordeling gjenspeiler prioriteringer i universitetets strategi.

I den åpne rammen får enhetene uttelling ut fra egne resultater på indikatorene.

Uttellingen i lukket ramme baserer seg i likhet med åpen ramme på registrerte data i DBH. Den interne fordelingsmodellen supplerer datagrunnlaget med offisielle regnskapsdata fra UiT's økonomisystem.

1.2 Strategisk komponent

Den strategiske komponenten skal bidra til å styrke UiT's til enhver tid gjeldende strategi gjennom tildeling av midler til forskning, utdanning og andre prioriterte tiltak.

Den strategiske komponenten består av to fond: fond for strategisk utvikling og fond for rekrutteringsstillinger. Avsetning til Fond for strategisk utvikling utgjør til enhver tid 4,7% av tildelte midler over Statsbudsjettets kap 260.

Midler til rekrutteringsstillinger inngår i Fond for rekrutteringsstillinger. Midlene til fondet settes av sentralt, og fordeles til enhetene i henhold til styrevedtak. Fondet reguleres årlig ved tildeling av nye, permanente stillinger, eventuelle avganger og lønns- og prisjusteres. I fondet ligger alle rekrutteringsstillinger i sentral pool, og midlene skal dekke både nøkkelfordelte stillinger og stillinger til særskilte strategiske satsinger.

1.3 Basiskomponent

Basismidlene skal sikre stabil og langsiktig finansiering. Størrelsen på basisen som enhetene har i dag er historisk forankret. Basis består blant annet av midler til faglig profil og bredde i fagtilbud, husleiemidler, midler til drift og vedlikehold av bygningsmasse, øremerkede midler til rekrutteringsstillinger og studieplasser. Endringer i den generelle basisbevilgningen påvirkes av lønns- og prisstigning, studieplassendringer, nye fag og øvrige tiltak og eventuelt andre vedtatte prioriteringer av permanent karakter.

Spesiell basis er tildeling til tiltak av midlertidig karakter, inkludert midlertidige tildelinger fra KD. Tildelinger gjennom spesiell basis skal ikke være av strategisk eller permanente karakter. Tildelingen skal ha en kjent tidshorisont. Endringer i spesiell basis fra et år til det neste påvirker basis direkte.

Dersom den interne fordelingen overstiger Kunnskapsdepartementets ramme, må dette dekkes enten over reserven eller via rammekutt til enhetene. Ufordelte midler tilfaller reserven.

Tildeling bygg og infrastruktur og IT og øvrig teknisk utstyr

I modellen tildeles øremerkede midler til bygg og infrastruktur. Dette gir UiT et langsiktig perspektiv i planleggingen av utskifting og investering i nødvendig og strategisk viktig infrastruktur, og inngår i generell basis.

Tildelingen øremerkes vedlikehold og reinvesteringer av prioriterte og nødvendige tiltak for å opprettholde nå-verdi, og forhindre verdiforringelse og kapitalslit. Innspill til tiltak for bruk av midlene skal fanges opp gjennom de årlige budsjettinnspillene og plan drøftes i ordinære kanaler for behandling av større økonomisaker. Planer og endelig fordeling av midlene vedtas av universitetsdirektøren, etter eventuelle føringer fra universitetsstyret som fremkommer i årlig budsjettbehandling.

Reserven

Reserven brukes som en buffer for å forhindre årlige svingninger i rammene til enhetene. Reserven fungerer som en støtdemper på mindre svingninger i årlig fordeling. Den benyttes som buffer i de tilfeller hvor nivået på endringen ansees forsvarlig i forhold til størrelsen på reserven. I tilfeller der dette ikke er forsvarlig, må store endringer dekkes over rammekutt. Det vil ikke være mulig å forhindre rammekutt ved innføring av større tiltak hvor finansiering ikke medfølger. Større endringer i tildelingen fra KD vil fortsatt måtte sees i sammenheng med enhetenes basisfinansiering. Fra og med 2017 har reserven inkludert øremerkede midler til investering og vedlikehold av bygg og teknisk infrastruktur. Dette er omtalt i saksframlegget under avsnitt om hovedprioriteringer.

Avsetning til senere fordeling

Budsjettposten «Avsetning til senere fordeling» er budsjettmidler som tildeles formål basert på søknader eller innspill som saksbehandles på et sendere tidspunkt i budsjettåret. Det er etablerte ordninger som går over flere år. Det kan for eksempel være velferdsmidler, likestillingstiltak, Fyrtårnsmidler, Små driftsmidler m.m.

Finansiering av Administrasjonen og øvrige fellesutgifter

Universitetets sentrale administrasjon er finansiert delvis av midler over generell basis og delvis av sentralt dekningsbidrag, som er en fast prosentsats på 3,5 % av UiT's totale omfang på eksterne prosjekter. Sentralt dekningsbidrag utgjør ca. 6 % av Administrasjonens totale budsjett. Endringer i nivået på eksternfinansiert aktivitet gir dermed noe svingninger i finansieringen av Administrasjonen.

Avdeling for bygg- og eiendom er dimensjonert etter UiT's nivå på drift av bygningsmassen og mottar bevilgning over basis og internhusleieordningen.

Universitetets fellesutgifter skal dekke faste forpliktelser og øvrige fellestiltak hvor det påløper årlige faste kostnader. I dette ligger det også midler til «selvpålagte» tiltak. Universitetets fellesutgifter er realbudsjettert i finansieringsmodellen.

2. Internhusleie

I styresak 35-17 (arkivref. 2017/5072) ble det vedtatt at husleiekompensasjon til fakultetene/enhetene legges inn i basisbevilgningen uten øremerking, og at størrelsen på husleiekompensasjon skulle fastsettes i samband med budsjettfordelingen for 2018.

Vedtatt husleiekompensasjonen i 2018-budsjettet er prisregulert og tillagt enhetenes generelle basis i 2019-budsjettet.

Intensjonen bak ordningen er at enheter som reduserer sitt tildelte areal vil ha en «innsparing» på beregnet husleie som beholdes ved enheten. Motsatt vil enheter som øker sitt areal bli belastet 100% av økte arealkostnader.

I løpet av 2020 vil det bli en gjennomgang av arealfordelingen med sikte på justeringer. Dette gjøres på bakgrunn av usikkert arealgrunnlag ved innføringen av ordningen i 2018.

3. Hovedfordeling 2019

3.1 Beregnet ramme og forventet lønns- og prisstigning

Basert på tildelingen for 2019 over kap 260 er det beregnet følgende ramme for tildeling i 2020:

	NOK i hele tusen
Tildelingsbrev 2019	3 293 352
Konsekvensjustering av tildelte studieplasser	16 012
Konsekvensjustering av tildelte rekrutteringsstillinger	2 541
Kompensasjon for lønns- og prisstigning	98 877
Tildeling med konsekvensjustering og priskorrigering	3 410 782
Endring resultatbasert uttelling åpen ramme	24 559
Endring resultatbasert uttelling lukket ramme	- 3 155
Samlet tildeling UiT	**3 432 186**

Tabell 1: Beregning av budsjettramme for 2020

Grunnlaget for beregning er tilgjengelig informasjon om oppbygging av tidligere tildelte studieplasser og rekrutteringsstillinger samt DBHs tallmateriale for produksjonen i 2018 som gir uttelling i åpen og lukket ramme.

Forventet lønns- og prisstigning er basert på SSBs prognoser for 2020 datert 7. mars 2019. Forventet vekst i årslønn er beregnet til 3,5% mens konsumprisindeksen (KPI) er forventet å stige med 1,7%. I UiTs kostnadsprofil utgjør personalkostnadene ca 65% av totalkostnadene. Basert på disse prognosene settes forventet lønns- og prisstigning til 3% i det fremlagte budsjettforslaget.

3.2 Åpen ramme

Tallene under viser uttellingen i åpen ramme pr enhet. Uttellingen tar utgangspunkt i produksjonen 2 år tidligere (2018) og tallene er hentet fra DBH. Viderefordelingssatsen til enhetene i forhold til Kunnskapsdepartementets sats er vedtatt satt til 75%. Produksjonen ved Kunstfak og Universitetsmuséet i 2018 er lagt sammen og danner grunnlaget for uttellingen ved UMAK i 2020.

	Resultatfinansiering åpen ramme				
Fak/enhet	**Studiepoeng**	**Kandidatproduksjon**	**Utveksling**	**Doktorgrader**	**Sum**
Helsefak	187 901	43 234	2 027	19 500	252 662
NT-fak	36 093	9 904	576	6 600	53 173
HSL-fak	98 667	19 950	1 491	3 900	124 008
BFE-fak	53 397	11 238	696	3 900	69 231
UMAK	9 759	2 400	199	0	12 358
Jurfak	21 904	5 492	437	900	28 733
IVT-fak	25 431	7 313	159	600	33 503
Sum fagavd	**433 153**	**99 530**	**5 585**	**35 400**	**573 668**

Tabell 2: Uttelling i åpen ramme – NOK i hele tusen

3.3 Lukket ramme

Prinsippet for lukket ramme innebærer en omfordeling mellom institusjonene av et fast samlet beløp for sektoren for hver av de fire indikatorene; publikasjonspoeng, EU-midler, NFR-midler og øvrige bidrags- og oppdragsinntekter. Hver institusjon får en andel av dette beløpet som er lik institusjonens

andel av produksjonen i den aktuelle komponenten. Nasjonal sats for tildeling per indikator varierer derfor fra år til år.

I beregningen av satsene i lukket ramme er det lagt til grunn en økning på 3% av totalrammen og vektingen av indikatorene beholdes uendret fra 2019- budsjettet.

	2020	**2019**
Bevilget ramme RBO totalt - *NOK i hele tusen*	1 796 300	1 7436 93
Indikatorer	stk-pris 2020	stk-priser 2019
Publiseringspoeng - kroner	22 810	23 572
EU-midler - kroner	0,853	0,935
NFR og RFF-midler - kroner	0,095	0,095
BOA inntekter - kroner	0,106	0,105

Tabell 3: Beregning av satser i lukket ramme

Etter universitetsdirektørens beregninger vil uttellingen i lukket ramme reduseres med 3,155 mill kroner i forhold til 2019 basert på disse indikatorene.

	Resultatfinansiering lukket ramme				
Fak/enhet	**Publiseringspoeng**	**EU-tildeling**	**NFR-tildeling**	**Øvrig BOA**	**SUM**
Helsefak	12 363	1 710	1 802	14 175	30 050
NT-fak	6 511	8 067	9 836	2 974	27 388
HSL-fak	7 529	1 580	2 557	2 689	14 355
BFE-fak	4 915	3 007	3 568	3 014	14 503
UMAK	920	242	553	662	2 378
Jurfak	1 223	66	110	446	1 846
IVT-fak	1 464	2 634	276	478	4 852
Sum fagavdelinger	**34 926**	**17 306**	**18 702**	**24 438**	**95 372**

Tabell 4: Uttelling i lukket ramme – NOK i hele tusen

3.4 Strategisk finansiering

Strategisk finansiering er i fordelingsmodellen avsatt i to fond, Fond for strategisk utvikling og Fond for rekrutteringsstillinger med henholdsvis 161,3 mill kroner og 246,5 mill kroner.

I henhold til fordelingsmodellen vil fordelingen fra disse fondene skje gjennom egne styrevedtak i universitetsstyret.

Fond for strategisk utvikling skal årlig tilføres 4,7% av tildelingen over Statsbudsjettets kap 260.

Størrelsen på Fond for rekrutteringsstillinger er konsekvensjustert og tillagt forventet lønns- og prisstigning.

3.5 Basisfinansiering

Generell basis

Den generelle basisbevilgningen til enhetene er resultatuavhengig og skal i hovedsak finansiere enhetenes grunnleggende drift og portefølje. Det er ulikheter mellom enhetene når det gjelder den generelle basisbevilgningens andel av samlet bevilging. Dette skyldes blant annet ulikheter i type fag, bredde i studietilbud, spesielle tildelinger som f.eks særbevilgning til utstyr/infrastruktur og grad av kapasitetsutnyttelse.

Det er utfordrende å foreta store omfordelinger av basisbevilgningen fra et år til det neste, da en stor del av enhetenes kostnader er bundet i lønn og infrastruktur. Større endringer av aktivitetsnivået ved enhetene bør derfor være planlagt og skje over tid, slik at omstillinger er mulig.

I 2020-budsjettet er det ikke lagt opp til endringer i permanent basisbevilgning til enhetene.

I forbindelse med innføring av den nye husleieordningen og tildeling av husleiekompensasjon i generell basis til enhetene i revidert fordeling 2019, korrigeres basisbevilgningen til Avdeling for bygg- og eiendom med 32,195 mill kroner.

Universitetsdirektøren har også tatt høyde for nytt kutt i tildelingen som følge av videreføring av ABE-reformen. I fordelingen er det lagt opp til ytterligere 0,6 % kutt i rammen. Dette utgjør 20,593 mill kroner og er belastet enhetene etter en nøkkel basert på relativ andel administrativt ansatte i 2018 - korrigert for organisasjonsendringer som følge av innføring av Fellestjenester.

Helsefak, NT-fak og IVT-fak er korrigert i basis som følge av konsekvensjustering av tidligere tildelt studieplasser. Samlet utgjør denne korrigeringen 12 mill kroner.

Lønns- og priskorreksjon av enhetenes basisbevilgning utgjør samlet 61,2 mill kroner

Spesiell basis

Spesiell basis viser tildelinger og overføringer som ikke har varig virkning og som er gjenstand for vurdering og korrigering årlig. I tillegg inngår startbevilgning til nye studieplasser i spesiell basis.

I UiT's fordelingsmodell går 75 % av den resultatbaserte bevilgningen fra departementet direkte til det aktuelle fakultetet, mens de resterende 25 % går inn i den generelle basisfordelingen og bidrar bl.a. til å finansiere felleskostnader. Dette gjelder både for basisfinansieringen («60 %-kostnaden») og resultatfinansieringen (studiepoeng- og kandidatuttellingen). Siden det ikke tildeles studiepoengmidler fra departementet før etter to år, ble det i saken om budsjettfordelingsmodellen vedtatt å gi «oppstarthjelp» til oppbygging av nye, vedtatte studietilbud. Dette gjøres ved at i de to første årene viderefordeles hele bevilgningen fra departementet direkte til fakultetet som en spesiell tildeling i basis. Etter 2 år bortfaller 25%-delen av basis og studietilbudet mottar da resultatfinansiering i tillegg til 75%-delen i basis.

I fordelingen for 2020 tildeles følgende startbevilgning:

- Helsefak: 20 3-årige studieplasser i sykepleie tildelt i Revidert nasjonalbudsjett 2018 samt 25 studieplasser i sykepleie i samarbeid med Samisk høgskole tildelt i Statsbudsjettet 2019
- NT-fak: 25 studieplasser til IKT-utdanning tildelt i Statsbudsjettet 2018.
- IVT-fak: 5 studieplasser til Industrial enginering tildelt i Statsbudsjettet 2018.

Øvrige tildelinger i spesiell basis som har innvirkning på rammen:

- Utfasing av F/F Johan Ruud og investering i nytt kystfartøy planlegges gjennomført i 2020. Kostnadsrammen for et nytt fartøy er beregnet til 45-50 mill kroner. I tillegg kommer ny trålutrustning med 2,5 mill kroner. Med en forventet byggetid på 9 – 12 måneder forventes en kostnadsbelastning på 50 – 55 % av investeringen i 2020-budsjettet. 30 mill kroner tildeles BFE til formålet i 2020-budsjettet. Eventuelle inntekter fra avhending av F/F Johan Ruud og Hyas kommer til fratrekk på tildelt investeringsbeløp.
- Økning av administrasjonens ramme for å dekke kostnader knyttet til Lørdagsuniversitetet, seniorkurs og pensjonistforeningen– totalt 525 000 kroner.

- Kostnader som følge av BOTT-samarbeidet omkring nytt økonomi- og lønnssystem – i alt 2,5 mill kroner.
- Arbeids- og klimaundersøkelse - ARK 2020: 900 000 kroner.
- Felles finansiering av tjenester i sektor gjennom Unit, BOTT-samarbeidet/kostnadene til DFØ-tjeneste og innføring av datavarehus ved UiT er samlet budsjettert med 12,760 mill kroner i 2020 budsjettet.
- Kostnadsøkning fra 1,4 til 2,3 mill kroner for å øke nåværende dimensjonering av lærlingeordningen i samsvar med forventninger i Tildelingsbrevet for 2019.
- Tildelingen til Samskipnaden utgjør 21,283 mill kroner og er i hovedsak lønns- og prisjustert i forhold til 2019. For studentorganisasjoner og velferd er tildelingen på 5,339 mill kroner. Dette er en økning på 462 000 kroner som i hovedsak skyldes lønns- og prisstigning samt korrigering av kostnadene til Campusting og økt tilskudd til Tromsøstudentenes Idrettslag (TSI)
- Tilskudd til leieutgifter ved Havbruksstasjonen og drift av F/F Helmer Hansen er lønns- og prisjustert fra 2019. I tillegg er det øremerket 12 mill kroner til drift av F/F Kronprins Haakon i 2020. Resterende driftskostnader dekkes inn gjennom utfasing av F/F Johan Ruud og økte leieinntekter på båtene.
- Som tidligere år er reserven tilført 4 mill. kroner til rektors strategimidler, 40 mill. kroner til bygg- og infrastruktur og 20 mill. kroner til IT og øvrig teknisk utstyr.

Fordelingen er saldert mot reserven med 18,493 mill kroner, dvs. fordelt beløp overskrider beregnet bevilgning fra Kunnskapsdepartementet i 2020.

Hovedfordeling 2020

1000 kroner	Resultatfinansiering åpen ramme					Resultatfinansiering lukket ramme					finansiering	Basisfinansiering				2019
Fak/enhet	Studiepoeng	Kandidatproc	Utveksling	Doktorgrader	Sum	Publiseringsp	EU-tild	NFR-tild	Øvrig BOA	SUM	Sum	Generell basis	Spesiell	SUM	**Total**	Total
Helsefak	187 901	43 234	2 027	19 500	252 662	12 363	1 710	1 802	14 175	30 050		468 632	677	469 310	**752 021**	722 479
NT-fak	36 093	9 904	576	6 600	53 173	6 511	8 067	9 836	2 974	27 388		177 696	282	177 978	**258 539**	247 545
HSL-fak	98 667	19 950	1 491	3 900	124 008	7 529	1 580	2 557	2 689	14 355		308 754	0	308 754	**447 117**	434 272
BFE-fak	53 397	11 238	696	3 900	69 231	4 915	3 007	3 568	3 014	14 503		159 706	30 852	190 558	**274 292**	241 097
UMAK	9 759	2 400	199	0	12 358	920	242	553	662	2 378		101 097	0	101 097	**115 833**	112 967
Jurfak	21 904	5 492	437	900	28 733	1 223	66	110	446	1 846		46 057	0	46 057	**76 636**	72 890
IVT-fak	25 431	7 313	159	600	33 503	1 464	2 634	276	478	4 852		112 905	56	112 961	**151 316**	152 880
Sum fagavd	433 153	99 530	5 585	35 400	573 668	34 926	17 306	18 702	24 438	95 372		1 374 848	31 867	1 406 715	**2 075 755**	1 984 130
Administrasjonen					0					0		376 395	3 925	380 320	**380 320**	372 933
UB					0					0		144 880	0	144 880	**144 880**	141 535
Avd. bygg & eiendom					0					0		9 556	20 200	29 756	**29 756**	22 572
Havbruksstasjonen og fartøy					0					0		0	67 078	67 078	**67 078**	53 474
Universitetets fellesutgifter					0					0		207 894	44 107	252 001	**252 001**	228 445
Fond for strategisk utvikling					0					0	161 313				**161 313**	154 788
Fond for rekrutteringsstillinger					0					0	246 469				**246 469**	241 134
Avsetning til senere fordeling					0					0		1 317	17 884	19 201	**19 201**	19 010
Reserve					0					0		9 907	45 507	55 414	**55 414**	75 332
Sum øvrige avd.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	407 781	749 948	198 702	948 650	**1 356 431**	1 309 222
Totalt UiT	433 153	99 530	5 585	35 400	573 668	34 926	17 306	18 702	24 438	95 372	407 781	2 124 796	230 569	2 355 365	**3 432 186**	3 293 352
												Tildeling 2020			3 432 186	
												Rest			0	

Resultatindikatorer lukket ramme	Beregnet sats 2020	Intern sats 75%
Publiseringspoeng	22 810	17 107
Inntekt fra EU	0,853	0,640
Inntekt fra NFR/RFF	0,095	0,071
Inntekt fra annen BOA	0,106	0,080

Lønns- og prisjustering	3,0 %

	Per student
Utveksling	10 600
program	15 900
	Per kandidat
Doktorgrader	400 000

Kategori	Studiepoeng	Kandidater	Integrerte master
A	136 700	103 900	207 800
B	104 900	78 400	156 800
C	69 900	51 900	103 800
D	50 900	39 200	78 400
E	41 400	31 800	63 600
F	35 000	26 500	53 000

Indikator åpen ramme - intern videreføring	
Kandidatproduksjon	75 %
Utveksling	75 %
Doktorgrader	75 %
Studiepoengsproduksjon	75 %

Basisbevilgning 2020

	Sum basisb. 2019	Generell basisbevilgning							Sum basisb. 2020
		Generell basis 2019	Endringer fra 2019 til 2020				*Generell basis 2020*	*Spesielle tildelinger 2020*	
			Lønns- og priskomp	Studieplass-endringer	Nye fag/tiltak	Avbyråkratisering 2020 **)	*SUM*		
Helsefak	453 617	453 007	13 590	6 265	-	-4 230	468 632	677	469 310
NT-fak	169 991	168 843	5 065	5 406	-	-1 618	177 696	282	177 978
HSL-fak	302 835	302 835	9 085	-	-	-3 166	308 754	-	308 754
BFE-fak	157 430	156 602	4 698	-	-	-1 595	159 706	30 852	190 558
UMAK	98 467	98 467	2 954	-	-	-324	101 097	-	101 097
Jurfak	45 209	45 209	1 356	-	-	-508	46 057	-	46 057
IVT-fak	110 160	110 051	3 302	338	-	-786	112 905	56	112 961
Administrasjonen	372 933	372 208	11 166		-	-6 980	376 395	3 925	380 320
UB	141 535	141 535	4 246		-	-901	144 880	-	144 880
Avd. bygg & eiendom	22 572	-21 508	-645		32 195	-485	9 556	20 200	29 756
Tilsk. NFH leieutgifter Havbr.stasj. og "Helmer Hanssen"	53 474	-	-		-	-	-	67 078	67 078
Fellesutgifter	228 445	201 839	6 055		-	-	207 894	44 107	252 001
Avsetning senere fordeling	19 010	1 279	38	-	-	-	1 317	17 884	19 201
Reserve	75 332	9 618	289		-	-	9 907	45 507	55 414
SUM	**2 251 010**	**2 039 986**	61 200	**12 009**	**32 195**	**-20 593**	2 124 796	**230 569**	**2 355 365**

Pris- og lønnsjusteringer :	3,0 %								
				****) Avbyråkratisering 2020:**		20 593	**Etter relativ andel adm. ansatte 2018 korrigert for Fellestjenester**		

4. Årshjulet

UiTs planprosess for på økonomiområdet har følgende tidshorisont:

August 2019:	Disponeringsskriv for 2020 med bestilling på innspill til store satsinger utenfor rammen 2020
Oktober 2019:	Innspill til store satsinger 2021 til KD. Frist 1. november 2018.
Desember 2019:	Endelig tildelingsbrev for 2020 fra Kunnskapsdepartementet og justering av tildelt budsjett.
Februar 2020:	Endelig disponeringsskriv for 2020
Mai 2020:	Frist for innspill til intern fordeling for 2021
Juni 2020:	Fordeling av budsjett for 2021
August 2020:	Disponeringsskriv til enhetene
Oktober 2020:	Forslag til Statsbudsjett for 2021 legges fram
Oktober 2020:	Frist for innspill til store satsinger 2022
November 2020:	Innspill til store satsinger utenfor rammen behandles av styret og oversendes Kunnskapsdepartementet. Frist 1. november 2020
Desember 2020:	Endelig tildelingsbrev til UIT 2020 etter budsjettbehandling i Stortinget
Januar 2021:	Eventuell budsjettrevisjon for 2020 som følge av vedtatt statsbudsjett og endelig tildelingsbrev fra Kunnskapsdepartementet.

Vedlegg 2 -Innspill til nye fag og tiltak 2020*

Enhet	***Innspill til nye fag og tiltak*** *(som gir permanent endring i budsjettrammene)*	***NOK***
BFE	Nytt kystfartøy etter F/F Johan Ruud	50 000
BFE	Pålagt oppgradering av anlegg for hold av ryper – AMB/Arktisk Biologi	3 000
BFE	Kostnader til drift av FF Kronprins Haakon (FF KPH)	12 000
BFE	Kostnader til drift av FF Kronprins Haakon (FF KPH) 2019	20 000
ADM	Samarbeid med Forsvarets logistikkorganisasjon FLO	410
ADM	UiTs fellesstand for Norfishing i 2020	200
ADM	Kandidatundersøkelsen	395
ADM	BOTT økonomi og lønn - reiser	2 500
ADM	Arbeids- og klimaundersøkelsen ARK	900
ADM	Justering av fellesordning for vedlikeh. av AV-utstyr	3 000
Felles	BOTT ny ERP-løsning, økning av kostnadene	16 300
Felles	Innføring av datavarehus ved UiT	4 700
Felles	Felles finansiering av tjenester i sektoren	3 500
Felles	Fellesordning lærlinger	800
Felles	Medlemskontingent for UiTs utenlandssentre	1 200
		118 905

Universitetsledelsen
Arkivref: 2019/2542/EBE014
Dato: 27.05.2019

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Universitetsstyret	13.06.2019	16/19

Årsrapport for Læringsmiljøutvalget ved UiT for studieåret 2018/2019

Innstilling til vedtak:

Universitetsstyret tar årsrapporten fra Læringsmiljøet for studieåret 2018/2019 til etterretning.

Begrunnelse:
Ved alle institusjoner skal det være et eget læringsmiljøutvalg, jf. lov om universiteter og høyskoler § 4-3 (3). Læringsmiljøutvalget er tillagt en sentral rolle når det gjelder oppfølging av universitets- og høyskolelovens bestemmelser om læringsmiljøet. Utvalget har som mandat å legge forholdene til rette for et godt studiemiljø og arbeide for å bedre studentvelferden. Konkret skal utvalget delta i planleggingen av tiltak vedrørende læringsmiljøet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår studentenes sikkerhet og velferd. Utvalgets virksomhet inngår videre i institusjonens systematiske arbeid med kvalitetssikring av utdanningsvirksomheten. Studentene og institusjonen (de ansatte) skal ha like mange representanter hver i utvalget. Videre har blant annet Norges arktiske studentsamskipnad, Arbeidsmiljøutvalget og Studentombudet observatørstatus. Den administrative støtten til utvalget gis av universitetsdirektøren ved Avdeling for forskning, utdanning og formidling, som har sekretariatsansvaret.

Det er institusjonens styre som har det overordnede ansvaret for studentenes læringsmiljø. Læringsmiljøutvalget fungerer dermed som et viktig bindeledd mellom studentene og universitetsstyret. Ved utgangen av hvert studieår legger LMU fram en årsrapport for styret. Rapporten skal bidra til å gi universitetsstyret informasjon om utvalgets arbeid gjennom det siste året, og sikre kontinuerlig fokus på institusjonens arbeid med læringsmiljøet. Videre skal rapporten si noe om hvilke områder Læringsmiljøutvalget ønsker å sette fokus på kommende studieår. Læringsmiljøutvalgets årsrapport for studieåret 2018/2019 er vedlagt denne saken. Årsrapporten ble godkjent av utvalget den 24.5.2019. I studieåret 2018/2019 har utvalget blant annet hatt fokus på følgende saker:

Dialogmøter med fakultetene og campusledelse
Læringsmiljøutvalget har ønsket å nå ut til fakultetene med informasjon om sitt arbeid i større grad enn tidligere. I 2018/2019 har Læringsmiljøutvalget invitert til, og det er holdt dialogmøter med Kunstakademiet, campusadministrasjon/ledelse og lokalt studentdemokrati i Harstad og Alta.

Retningslinje for å håndtere varsler om mobbing og/eller trakassering mellom studenter

I november 2018 vedtok LMU *Retningslinje for å håndtere varsler om mobbing og/eller trakassering mellom studenter*. Forslaget til retningslinje var utarbeidet av en arbeidsgruppe på oppdrag fra LMU. Retningslinjen skal bidra til at saker om mobbing og/eller trakassering blir behandlet på en respektfull måte slik at alle involverte parter ivaretas. Etter vedtaket i LMU er retningslinjen gjort tilgjengelig på uit.no, med lenke fra «Min side for studenter».

Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet for perioden 2017-2020

Ifølge Læringsmiljøutvalget sitt mandat skal det føres tilsyn med UiTs oppfølging av *Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet*. Læringsmiljøutvalget har i 2018/2019 utformet et mandat og oppnevnt medlemmer til en arbeidsgruppe som skal utarbeide forslag til ny handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet ved UiT for perioden 2021-2024.

Studiebarometeret og Samskipnadens helse- og trivselsundersøkelse

Læringsmiljøutvalget har satt søkelys på funnene i Studiebarometeret og Samskipnadens helse- og trivselsundersøkelse. Studiebarometeret viser at studenter er minst fornøyde med tilbakemeldinger og veiledning. Dette er også en nasjonal trend. Gode tilbakemeldinger og veiledning er viktige hjelpemidler for bidra til at studentene oppnår sitt læringsutbytte. Læringsmiljøutvalget mener at studentenes opplevelse av undervisning og veiledning bør åpne opp for en diskusjon om UiTs nivå av tilbakemelding og veiledning er på et lavere nivå enn de forventningene som studentene har.

Samskipnadens helse- og trivselsundersøkelse ga en pekepinn på hvordan det står til med studentenes helse og trivsel. 29 prosent av studentene ved UiT rapporterer om psykiske plager i ulik grad. Omtrent like mange har svart at de opplever ensomhet ofte eller svært ofte. Læringsmiljøutvalget har hatt god dialog med studentparlamentet, ledelsen ved UiT og Norges arktiske studentskipnad om disse temaene. Det har ikke blitt gjort vedtak om konkrete tiltak som Læringsmiljøutvalget skal følge opp.

Utover de sakene som er omtalt over, vises det til rapporten for en fyldigere oversikt over utvalgets virksomhet studieåret 2018/2019.

Læringsmiljøutvalgets satsingsområder for studieåret 2019/2020

Læringsmiljøutvalget er etter bestemmelsene i universitets- og høyskoleloven § 4-3 pålagt en del faste oppgaver. Utvalget har i årsrapporten i tillegg anbefalt at det bør settes fokus på noen konkrete saker kommende studieår. Det vil imidlertid bli opp til de nye medlemmene av utvalget å avklare hvordan sakene konkret skal prioriteres, og om andre saker bør settes på dagsordenen i løpet av 2019/2020. De viktigste sakene som ellers er nevnt i rapporten er:

Evaluering av Læringsmiljøutvalgets organisering

Universitetsstyret vedtok i februar 2018 ny organisering av Læringsmiljøutvalget. Læringsmiljøutvalget består av til sammen 12 representanter. Representantene oppnevnes for to år. For å sikre representasjon fra de største studiestedene, skal fire studentrepresentanter og fire ansattrepresentanter oppnevnes fra studiestedene Alta, Tromsø, Harstad og Narvik. Disse representantene får et særlig ansvar for å ivareta oppfølgingen av læringsmiljøet ved det enkelte studiested. Læringsmiljøutvalget vil evaluere organiseringen i løpet av våren 2020.

Tildeling av midler til studiekvalitetsfremmede tiltak

Læringsmiljøutvalget har ikke tildelt midler til studiekvalitetsfremmede tiltak i 2018/2019. Tilgjengelige midler var begrenset og det ble besluttet å avvente tildeling til potten er større. Læringsmiljøutvalget planlegger å tildele midler til prosjekt som bidrar til å fremme studiekvalitetsfremmede tiltak ved UiT våren 2020, etter søknad fra enhetene og Studentparlamentet.

Dialogmøter studieåret 2019/2020

Læringsmiljøutvalget ønsker å fortsette å ha dialogmøter med de store fakultetene og Universitetsbiblioteket. Det første møtet for studieåret 2019/2020 vil bli gjennomført i Narvik, og Læringsmiljøutvalget ønsker å ha et dialogmøte i forbindelse med dette møtet med Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi og stedlig ledelse ved Institutt for helse- og omsorgsfag og Handelshøgskolen ved UiT i Narvik. Dette er et pågående arbeid.

Fokus på studentaktive læringsarealer og digitalisering av læringsmiljø

Læringsmiljøutvalget ønsker å ha fokus på studentaktive læringsarealer og digitalisering av læringsmiljøet. Avdeling for bygg og eiendom vil orientere utvalget om studentaktive læringsarealer i løpet av høsten 2019. Arbeidet bør ses i sammenheng med utarbeidelse av ny handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet 2021-2024.

Universitetsdirektørens vurdering

Årsrapporten viser at Læringsmiljøutvalget har hatt et relativt høyt aktivitetsnivå studieåret 2018/2019. Utvalget har gjennom sine prioriteringer valgt å ha et særlig fokus på saker som omhandler det psykososiale læringsmiljøet. Universitetsdirektøren vil særlig trekke fram arbeidet med å få etablert en retningslinje for håndtering av mobbing og-/ eller trakassering mellom studenter (denne ble også lagt fram for universitetsstyret som en egen orienteringssak). Den nye retningslinjen vil være av stor betydning for UiTs videre arbeid med å løse konflikter knyttet til mobbing og trakassering mellom studenter.

Når det gjelder de sakene som utvalget for øvrig ønsker å fokusere på kommende studieår, vil flere av disse etter universitetsdirektørens vurdering ha betydning for å sikre at studentenes læringsmiljø fortsatt blir ivaretatt på en forsvarlig måte. Utvalget har de senere årene i liten grad hatt anledning til drive med utadrettet virksomhet, særlig overfor fakultetene. Læringsmiljøutvalget har i løpet av det siste studieåret etablert slike arenaer gjennom dialogmøtene. Universitetsdirektøren mener at Læringsmiljøutvalgets initiativ gjennom dialogmøtene er viktig for å skape involvering og synliggjøre viktigheten med å jobbe aktivt med studentenes læringsmiljø.

Universitetsdirektøren har utover disse vurderingene ingen ytterligere kommentarer til selve rapporten, og anbefaler at universitetsstyret tar årsrapporten fra Læringsmiljøutvalget for studieåret 2018/2019 til etterretning.

Jørgen Fossland	Heidi Adolfsen
universitetsdirektør	avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Erlend Berntsen og Ingvild Lorentzen

Vedlegg
1 Årsrapport for Læringsmiljøutvalget ved UiT for studieåret 2018/2019

UiT NORGES ARKTISKE UNIVERSITET

Årsrapport 2019

Årsrapport fra Læringsmiljøutvalget ved UiT Norges arktiske universitet for studieåret 2018/2019

Innholdsfortegnelse

Del 1: Læringsmiljøutvalgets mandat og sammensetning 1
Læringsmiljøutvalgets medlemmer 2018/2019: 1
Del 2: Virksomheten i studieåret 2018/2019 2
Endringer i sekretariatet 2
Møteaktivitet 2
Dialogmøter med fakultetene 2
Funn fra Samskipnadens helse- og trivselsundersøkelse 2018 2
Funn fra Studiebarometeret 3
Retningslinje for å håndtere varsler om mobbing og-/ eller trakassering mellom studenter 3
Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet for perioden 2017-2020 4
Revisjon av Læringsmiljøhåndbok for studenter 4
Del 3: Saker som Læringsmiljøutvalget ønsker å ha i fokus i studieåret 2019/2020 4
Evaluering av Læringsmiljøutvalgets organisering 4
Tildeling av midler til studiekvalitetsfremmede tiltak 5
Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet for perioden 2021-2024 5
Dialogmøter studieåret 2019/2020 5

Del 1: Læringsmiljøutvalgets mandat og sammensetning

Læringsmiljøutvalget ved UiT Norges arktiske universitet (UiT) har følgende mandat:

- bidra til at første og andre ledd i lov om universiteter og høgskoler § 4-3 blir gjennomført
- delta i planleggingen av tiltak for å sikre og videreutvikle kvaliteten i læringsmiljøet og i studiene samt følge utviklingen i spørsmål som angår studentenes sikkerhet, velferd og læringssituasjon
- føre tilsyn med UiTs oppfølging av handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet

Læringsmiljøutvalget skal hvert år avgi rapport til universitetsstyret om sitt arbeid med læringsmiljøet[1]. Utvalget velger hvert år leder vekselvis blant institusjonens og studentenes representanter. Vervet følger studieåret. I 2018/2019 har en studentrepresentant vært leder av Læringsmiljøutvalget. Læringsmiljøutvalget består av 12 representanter, seks studenter og seks ansatte ved UiT.

Læringsmiljøutvalgets medlemmer 2018/2019:

Studentmedlemmer:

- Ole Even Andreassen, Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - leder
- Marte Seland, Det helsevitenskaplige fakultet
- Jeanette Olafsen, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning.
- Marte Rolfsnes Bjørkheim, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning.
- Tonje Nilsen, Det juridiske fakultet
- Marius Stenersen, Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi

Ansattmedlemmer:

- Jorunn Lovise Tufthaug, rådgiver ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi, Narvik.
- Rikke Rindahl, assisterende instituttleder ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning, Harstad.
- Lars Aage Rotvold, prodekan utdanning ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning.
- Heidi Adolfsen, avdelingsdirektør ved Avdeling for forskning, utdanning og formidling.
- Geir Rudolfsen, instituttleder ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi
- Rune Sundelin, seksjonssjef ved ledelsen, UiT i Alta, fra desember 2018
- Tore Nesheim, instituttleder ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning, Alta, fra september-desember 2018.
- Yngve Engkvist, studieleder ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning, Alta

[1] Rapporten skal være klar i god tid til universitetsstyrets siste møte før sommeren.

Studentrepresentant Ole Even Andreassen har vært leder for Læringsmiljøutvalget i studieåret 2018/2019. Norges arktiske studentsamskipnad har observatørstatus i Læringsmiljøutvalget, og er representert ved leder for studenthelse, Eline Stenseth. Arbeidsmiljøutvalget har observatørstatus i Læringsmiljøutvalget, og er representert ved leder Ole Martin Loe. Studentombudet har observatørstatus og er representert ved Torill Varberg. Avdeling for bygg og eiendom, ved avdelingsdirektør Erland Loso, har status som observatør. Avdeling for forskning, utdanning og formidling (tidligere Avdeling for utdanning) har sekretariatsansvar for utvalget i perioden.

Del 2: Virksomheten i studieåret 2018/2019

Utvalget har i sitt virksomhetsarbeid for studieåret 2018/2019 tatt utgangspunkt i de planer som Læringsmiljøutvalget ønsket å vektlegge dette studieåret, og som ble omtalt i Læringsmiljøutvalgets årsrapport for studieåret 2017/2018:

Planer for studieåret 2018/2019:

- Dialogmøter med fakultetene
- Følge opp funn fra Samskipnadens helse- og trivselsundersøkelse 2018
- Følge opp Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet for perioden 2017-2020
- Revisjon av Læringsmiljøhåndbok for studenter
- Utarbeide retningslinje for å håndtere mobbing og/eller trakassering mellom studenter

Endringer i sekretariatet

I løpet av vårsemesteret har det vært en glidende overgang med bytte av personer i sekretariatet, i seksjon for forsknings og utdanningskvalitet, noe som vil få full effekt fra høstsemesteret 2019.

Møteaktivitet

Det har vært avholdt fire møter i Læringsmiljøutvalget studieåret 2018/2019. I tillegg ble en sak behandlet på sirkulasjon. Møtene har blitt avholdt i Tromsø, Harstad, Alta og via Skype. Alle sakspapirer og møteprotokoller har fra og med desember 2017 blitt publisert i UiTs møteportal på nett[2].

Nedenfor gis et kort sammendrag av saker som Læringsmiljøutvalget har arbeidet med i studieåret 2018/2019. Flere av sakene er langsgående, dette betyr at de er fulgt opp fra forrige år og vil fortsette også i neste periode.

Dialogmøter med fakultetene

Læringsmiljøutvalget har ønsket å nå ut til fakultetene med informasjon om sitt arbeid i større grad. I 2018/2019 har Læringsmiljøutvalget invitert til, og det er holdt dialogmøter med Kunstakademiet, campusadministrasjon/ledelse og lokalt studentdemokrati i Harstad og Alta.

Funn fra Samskipnadens helse- og trivselsundersøkelse 2018

Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHoT) er landets største undersøkelse av studentenes helse og trivsel. Undersøkelsen gjennomføres av studentskipnadene sammen med

[2] Læringsmiljøutvalgets møteportal https://uit.no/moteportalen/um/utvalg?utvalg=23

Folkehelseinstituttet. I september 2018 hadde 50 055 heltidsstudenter i Norge, under 35 år med norsk statsborgerskap, svart på undersøkelsen[3]. Undersøkelsen gir en pekepinn på hvordan det står til med studentenes helse og trivsel. 29 prosent av studentene ved UiT rapporterer om psykiske plager i ulik grad. Omtrent like mange har svart at de opplever ensomhet ofte eller svært ofte. Læringsmiljøutvalget har hatt god dialog med studentparlamentet, ledelsen ved UiT og Norges arktiske studentskipnad om disse temaene. Det har ikke blitt gjort noen vedtak om noen konkrete tiltak som Læringsmiljøutvalget skal følge opp.

Funn fra Studiebarometeret

NOKUT presenterte resultatene fra Studiebarometeret 2018[4] i februar 2019. Studiebarometeret er en nasjonal spørreundersøkelse som blir sendt ut over 60 000 studenter hver høst. Undersøkelsen spør om studentenes oppfatninger om kvalitet i studieprogrammer ved norske høyskoler og universiteter og er dermed en viktig temperaturmåler for studiekvalitet. Formålet med Studiebarometeret er å styrke arbeidet med kvalitetsutvikling i høyere utdanning og gi nyttig informasjon om studiekvalitet. Læringsmiljøutvalget har satt søkelys på funnene i undersøkelsen som viser at studenter er minst fornøyde med tilbakemeldinger og veiledning. Dette er også en nasjonal trend. Læringsmiljøutvalget mener at det er en sammenheng mellom undervisning og veiledning av studenter, omfanget av tilbakemelding og veiledning, og studentenes tilfredshet med tilbakemeldingen og veiledning som gis, og læringsmiljøet til studentene. Denne utviklingen viser til utfordringer knyttet til en del administrative støttefunksjoner. Læringsmiljøutvalget er også bekymret for at ikke alle studieprogram følger opp funn fra Studiebarometeret.

Retningslinje for å håndtere varsler om mobbing og-/ eller trakassering mellom studenter

Læringsmiljøutvalget vedtok *Retningslinje for å håndtere varsler om mobbing og/eller trakassering mellom studenter* i november 2018. Arbeidet med å lage egne retningslinjer for håndtering av varsler om mobbing og trakassering mellom studenter påbegynte høsten 2017 og ble aktualisert i forbindelse med #metoo-kampanjen samme høst. I februar 2018 oppnevnte Læringsmiljøutvalget en arbeidsgruppe som fikk i oppdrag å utarbeide retningslinjen. Arbeidsgruppa bestod av personer med pedagogisk, psykologisk, juridisk og administrativ kompetanse for å ivareta en riktig og komplementær faglig kompetanse i arbeidsgruppa. Dette for å sikre at retningslinjen i så stor grad som mulig er bygget på kunnskapsbaserte løsninger. En totalt sett lik kjønnsbalanse i gruppa ble vektlagt. Arbeidsgruppa bestod av to representanter som er ansatt ved UiT, en fra rådgivingstjenesten ved Norges arktiske studentsamskipnad og en student. Sekretariatet har bistått med administrativ støtte.

Retningslinja har som formål å ivareta alle som er involvert i varsler om mobbing og/eller trakassering på en forsvarlig måte. Det legges understrekes at i UiTs saksbehandling skal legge vekt på å løse konflikter så godt det lar seg gjøre, og at det primære formålet ikke er å fastlegge rettigheter og plikter. Det legges stor vekt på synspunkter og situasjon, og på å oppnå respekt mellom partene. Retningslinjene gjelder i alle relasjoner mellom studenter og det stilles ikke krat til at partene skal ha noen annen tilhørighet utover at partene skal være studenter ved UiT.

---

[3] Studentenes helse- og trivselsundersøkelse https://studenthelse.no/

[4] Studiebarometeret http://www.studiebarometeret.no/no

Retningslinjen[5] for å håndtere varsler om mobbing og/eller trakassering mellom studenter er tilgjengelig på uit.no, denne er linket fra «Min side for studenter».

Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet for perioden 2017-2020

Ifølge Læringsmiljøutvalget sitt mandat skal det føres tilsyn med UiTs oppfølging av Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet. Læringsmiljøutvalget har i 2018/2019 utformet et mandat for ei arbeidsgruppe som skal utarbeide forslag til ny handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet ved UiT for perioden 2021-2024. Gruppen skal gjennom arbeidet sørge for at handlingsplanen bidrar til å skapet er læringsmiljø som er åpent og tilgjengelig for alle studenter. Handlingsplanen må samtidig ivareta de lovpålagte oppgavene som UiT har knyttet til individuell tilrettelegging og universell utforming av læringsmiljøet. Handlingsplanen skal minimum berøre universell utforming av digitalt læringsmiljø og universell utforming av infrastruktur og bygningsmasse. Arbeidet ses i sammenheng med regjeringens strategi for likestilling av mennesker med funksjonsnedsettelse for perioden 2020-2030, og rapporten - Et samfunn for alle -, lagt fram i desember 2018.

Læringsmiljøutvalget har eierskap til arbeidet, har oppnevnt arbeidsgruppen, som rapporterer til utvalget underveis i arbeidet. Arbeidsgruppen består av studenter, Avdeling for bygg og eiendom, Avdeling for IT, studentrådgivinga slik at alle aspekter knyttet til studenters fysiske- og psykososiale læringsmiljø blir ivaretatt. Sekretariatet til Læringsmiljøutvalget vil bistå gruppen underveis i arbeidet med praktisk og administrativ koordinering. Arbeidsgruppen skal legge fram et forslag til ny handlingsplan for Læringsmiljøutvalget i løpet av våren 2020.

Revisjon av Læringsmiljøhåndbok for studenter

Som et ledd i arbeidet for et godt læringsmiljø fikk UiT i 2007 sin egen læringsmiljøhåndbok for studenter. Håndboken gir en oversikt over læringsmiljøarbeidet ved UiT. Dagens publiserte versjon av håndboken ble sist revidert i 2012. Læringsmiljøutvalget planla en større revisjon av håndboken i 2016 på bakgrunn av fusjonene med de tidligere høgskolene i Alta, Narvik og Harstad. Dette arbeidet ble ikke sluttført. Læringsmiljøutvalget har valgt å ikke revidere håndboken i løpet av studieåret 2018/2019. Dette er en av de langsgående sakene til Læringsmiljøutvalget og vil tas opp til ny vurdering når den nye handlingsplanen 2021-2024 er klar.

Del 3: Saker som Læringsmiljøutvalget ønsker å ha i fokus i studieåret 2019/2020

Evaluering av Læringsmiljøutvalgets organisering

Universitetsstyret vedtok i februar 2018 ny organisering av Læringsmiljøutvalget. Læringsmiljøutvalget består av til sammen 12 representanter. Representantene oppnevnes for to år. For å sikre representasjon fra de største studiestedene, skal fire studentrepresentanter og fire

[5] Retningslinje for å håndtere varsler om mobbing og/eller trakassering mellom studenter https://uit.no/Content/606833/cache=20181112103201/Retningslinje%20for%20%C3%A5%20h%C3%A5ndtere%20mobbing%20endelig%20versjon.pdf

ansattrepresentanter oppnevnes fra studiestedene Alta, Tromsø, Harstad og Narvik. Disse representantene får et særlig ansvar for å ivareta oppfølgingen av læringsmiljøet ved det enkelte studiested.

Spørsmål knyttet til læringsmiljøet med en utpreget lokal karakter skal bringes inn for campusmøtene ved studiestedene i Alta, Harstad og Narvik. Det betyr at Læringsmiljøutvalgets representanter ved disse tre studiestedene utpekes blant medlemmene av de respektive campusmøtene. For de fire siste plassene i utvalget er det ingen krav om stedlig tilhørighet, og det vil dermed kunne variere hvor disse representantene er plassert i organisasjonen. Læringsmiljøutvalget vil evaluere om organiseringen med lokale lytteposter har fungert våren 2020 og tar sikte på å orientere styret.

Tildeling av midler til studiekvalitetsfremmede tiltak

Læringsmiljøutvalget har ikke tildelt midler til studiekvalitetsfremmede tiltak i 2018/2019. Tilgjengelige midler var begrenset og det ble besluttet å avvente tildeling til potten er større. Læringsmiljøutvalget planlegger å tildele midler til prosjekt som bidrar til å fremme studiekvalitetsfremmede tiltak ved UiT våren 2020, etter søknad fra enhetene og Studentparlamentet. Våren 2009 vedtok universitetsstyret å innføre økonomiske sanksjoner ved forsinket sensur på skoleeksamen. Bakgrunnen for vedtaket var at sensurfristene for ofte ikke ble holdt. Ordningen trådte i kraft fra og med høsten 2009 og fra 2015 er ordningen utvidet også til å gjelde forsinket sensur på hjemmeeksamen.

Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet for perioden 2021-2024

Arbeidet er igangsatt og den nye handlingsplanen bør vedtas og settes i verk våren 2020.

Dialogmøter studieåret 2019/2020

Læringsmiljøutvalget ønsker å fortsette å ha dialogmøter med de store fakultetene og Universitetsbiblioteket. Det første møtet for studieåret 2019/2020 vil bli gjennomført i Narvik, og Læringsmiljøutvalget ønsker å ha et dialogmøte i forbindelse med dette møtet med Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi og stedlig ledelse ved Institutt for helse- og omsorgsfag og Handelshøgskolen ved UiT i Narvik. Dette er et pågående arbeid.

Fokus på studentaktive læringsarealer og digitalisering av læringsmiljø

Læringsmiljøutvalget ønsker å ha fokus på studentaktive læringsarealer og digitalisering av læringsmiljøet. Avdeling for bygg og eiendom vil orientere utvalget om studentaktive læringsarealer i løpet av høsten 2019. Arbeidet bør ses i sammenheng med utarbeidelse av ny handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet 2021-2024.

Tromsø 24.5.2019

Ole Even Andreassen (sign.)
Læringsmiljøutvalgets leder

Læringsmiljøutvalgets sekretariat

Universitetsledelsen
Arkivref: 2019/1479/ATV002
Dato: 04.06.2019

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Universitetsstyret	13.06.2019	17/19

Oppfølging av strukturreformen - måltall fra UiT Norges arktiske universitet

Innstilling til vedtak:

1. Styret ber universitetsledelsen om å gå i dialog med Kunnskapsdepartementet om utforming av indikatorer og måltall for UiTs realisering av gevinster knyttet til strukturreformen.

2. Universitetsdirektøren får fullmakt til å ferdigstille UiTs foreløpige forslag til måltall i henhold til styrets diskusjon

Bakgrunn

Kunnskapsdepartementet (KD) har i brev av 14. mars 2019 (se vedlegg) bedt UiT om om å sende forslag til gevinstrealiseringsplaner og måltall frem mot 2025 for ti indikatorer som konkretiserer målene med den såkalte strukturreformen i UH-sektoren. KD vil i arbeidet med tildelingsbrevene for 2020 fastsette måltall frem mot 2025 for alle indikatorene. Universitetsledelsen ber i denne saken om styrets fullmakt til å gå i dialog med KD om utforming av indikatorer og endelig fastsettelse av måltall for UiT. Dette vil skje på etatsstyringsmøtet i juni, og i et felles møte for alle de berørte institusjonene i august.

Begrunnelse:
Strukturreformen i universitets- og høyskolesektoren (Meld. St. 18 (2014-2015) hadde seks overordnede mål. Med reformen ønsket regjeringen å oppnå:

- utdanning og forskning av høy kvalitet
- robuste fagmiljøer
- god tilgang til utdanning og kompetanse over hele landet
- regional utvikling
- verdensledende fagmiljøer
- effektiv ressursbruk

I sitt brev har KD satt opp 10 indikatorer som skal operasjonalisere disse målene. I tillegg til å foreslå måltall for egen institusjon, åpner departementet også for kommentarer og innspill.

Som en av de institusjonene i sektoren som i størst grad var omfattet av strukturreformen, er det naturlig at UiT stiller seg positiv til at departementet ønsker å følge med på at de potensielle gevinstene tas ut. Gjennom reformen fusjonerte UiT med Høgskolen i Harstad og Høgskolen i Narvik. Tre år tidligere hadde UiT vært gjennom en tilsvarende fusjon med Høgskolen i Finnmark, og i 2009 fusjonerte UiT med Høgskolen i Tromsø. Disse fire fusjonene har ført til omfattende endringer av institusjonen, og har bl.a. satt sitt preg på faglig profil, satsinger og organisering av virksomheten. Hvor godt UiT over tid lykkes med dette arbeidet er en svært viktig del av institusjonens samfunnsoppdrag. Det er derfor naturlig at UiT inntar en aktiv rolle, og ikke bare responderer på KDs brev ved å sende inn forslag til måltall. Selve prosessen og utvalget av indikatorer, bør også kommenteres og gjøres til gjenstand for diskusjon.

Et kjennetegn ved prosessen er at departementet ønsker å oppnå flere ting samtidig. På den ene siden ønsker KD å måle effekter av en sektorreform som omfattet mange institusjoner. På den andre siden legges det samtidig opp til å fastsette fremtidige måltall for en rekke enkeltinstitusjoner, som vil bli benyttet i etatsstyringen av disse allerede kommende år. De to formålene harmonerer ikke uten videre. Flere av de indikatorene som foreslås er sektormål som ikke har noen spesifikk tilknytning til strukturreformen. Det er heller ikke klart hvilket styringssystem disse måltallene vil inngå i. Det nåværende systemet i UH-sektoren er bygget opp rundt 4 langsiktige mål med 18 tilhørende styringsparametere, som alle institusjonene rapporterer på. I tillegg har UiT en utviklingsavtale med 5 hovedmål og 20 delmål som på tilsvarende måte følges opp gjennom etatsstyringen. Utviklingsavtalen bygger i stor grad på UiTs strategi Drivkraft i Nord, som i sin tur har 5 tematiske satsinger og gjennomgående strategier for utdanning, forskning, kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid, innovasjon og formidling, arbeidsmiljø og organisasjon. I sum utgjør dette en kompleks og omfattende struktur av mål og indikatorer.

Departementet satte i 2018 i gang et arbeid med å forenkle målstrukturen for universiteter og høyskoler. I sitt høringsinnspill våren 2018 var UiT en av mange institusjoner som støttet en forenkling av det nåværende systemet. UiT gikk også inn for at man i større grad bør ha individuelle mål som tar høyde for at institusjonene har ulik profil og oppdrag som ikke er helt identiske. Dersom KDs gevinstrealiseringsplaner for strukturreformen kan bidra til dette, og ikke kommer som et nytt lag av styringsparameter på toppen av en tilsvarende ordning som dagens, bør UiT hilse initiativet velkommen. Universitetsdirektøren mener man bør be om en avklarende dialog om dette med departementet.

Et annet sentralt spørsmål er hvor godt de utvalgte indikatorene fungerer som en operasjonalisering av det man ønsker å måle/styre. Dette avhenger delvis av hva som primært skal komme ut av prosessen: Ønsker myndighetene først og fremst å måle effektene av strukturreformen, eller er det vel så viktig å finne hensiktsmessige styringsparametere for institusjonene (uavhengig av reformen)? Ikke alle indikatorene er like relevante i begge henseender. Et relevant kvantifiserbart mål for forskningskvalitet, er eksempelvis ikke nødvendigvis en god indikasjon på effekten av en spesifikk reform i den norske UH-sektoren. Skal man måle virkningene av strukturreformen er dessuten noen fagområder mer aktuelle enn andre. De mest interessante er fagmiljøene knyttet til lærerutdanning, ingeniørfag, økonomisk-administrative fag og helseprofesjonsutdanninger som tidligere inngikk i høgskolenes portefølje. Det var på disse områdene regjeringens ambisjon om «konsentrasjon for kvalitet» primært skulle tas ut. Departementet bør, etter universitetsdirektørens oppfatning, vurdere å tilpasse parameterne til dette (se også kommentarer under).

Universitetsdirektøren er ikke overbevist om at de indikatorene KD så langt har fastsatt samlet sett vil gi et godt bilde av hva som er oppnådd gjennom strukturreformen. Det er også variabelt hvor

godt de fungerer om man vurderer dem som generelle måleparameter på den vitenskapelige aktiviteten og utviklingen av institusjonen. I tabellen under er det satt opp noen kritiske kommentarer til utvalgte indikatorer, og forslag til mulige alternativer UiT kan vurdere å spille inn til departementet.

Kommentarer til utvalgte indikatorer

MÅL og parameter	Kommentarer
1. UTDANNING OG FORSKNING AV HØY KVALITET	
Vitenskapelig publisering: publikasjonspoeng per faglige årsverk	*Publisering er helt vesentlig for forskningens kvalitet. Det er derimot omstridt i hvilken grad publikasjoners kvalitet kan måles og hva som er de mest relevante måleparameterne. En særskilt utfordring i dagens situasjon er konsekvensene av Plan S, DORA-erklæringen og den pågående evalueringen av den norske publiseringsindikatoren. Dette gjør det vanskelig å si om man i den norske sektoren i det hele tatt vil ha et kvantifiserbart system som gjør det mulig å sammenligne utviklingen i det ønskede tidsrommet for gevinstrealiseringsplanene. Dersom dagens nivåinndeling avvikles har UiT tidligere gått inn for at man vurderer å erstatte denne med en siteringsindikator.*
Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten (skala 1-5)	*Indikatoren kan sies å være relevant, men det er ikke en entydig forbindelse mellom opplevd studiekvalitet og faktisk kvalitet. En annen utfordring med indikatoren er vedvarende lav studentdeltagelse i undersøkelsen.*
Antall avlagte doktorgrader	*Her synes det særlig relevant å se på antallet avlagte doktorgrader innenfor utvalgte fagområder (lærerutdanning, helseprofesjonsfag o.s.v) . Samtidig påvirkes tallet på kandidater av flere forhold som ikke direkte er knyttet til kvalitet i forskning og utdanning, for eksempel antallet stipendiater institusjonen har i sin bevilgning fra KD og mulighetene til å bruke midler av egen ramme til stipendiatstillinger. En annen kvalitetsindikator knyttet til doktorgradsutdanning kan være gjennomføringsgrad. Velger man dette som indikator er det, etter universitetsdirektørens vurdering, best å bruke netto-tid som mål (snarere enn et absolutt tall på 6 år som ikke tar høyde for lovlige permisjoner).*

MÅL og parameter	Kommentarer
3. GOD TILGANG TIL UTDANNING OG KOMPETANSE OVER HELE LANDET	
Antall studenter på nettbaserte og desentraliserte utdanninger	*Det er tre utfordringer med dette måltallet:* - *Dagens registrering av nettbaserte /campusbaserte studier har uklare definisjoner og er beheftet med feil. UiT og sektoren mangler derfor utgangsdata av god kvalitet.* - *Digitalisering av undervisning og en mer moderne undervisningsform vil høyst sannsynlig viske ut det som engang var et klart skille mellom campusstudenter og nettstudenter. I 2025 vil trolig svært mange studenter ha en blanding av nettbasert og «klasseromsbasert» undervisning, og det vil derfor være krevende, om ikke umulig, å skille de ulike studentgruppene på en hensiktsmessig måte.* - *Viktigst av alt: Det er uklart hvorvidt få eller mange studenter på nett og samlingsbaserte utdanninger sier noe om tilgangen til utdanning og kompetanse over hele landet. Nettstudenter kan like gjerne sitte i Berlevåg og ta sine fag ved UiO, eller sitte i Oslo og ta fag i Alta. Dermed er dette tallet ikke godt egnet til å opplyse om målet er nådd.* *Universitetsdirektøren mener KD bør avstå fra å bruke denne indikatoren.*
4. Regional utvikling	
Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet per faglige årsverk (1 000 kr)	*KD ser her ut til å ha brukt det som i de nasjonale finansieringssystemet kalles «Andre bidrags- og oppdragsinntekter», det vil si de inntektene som kommer fra andre kilder enn NFR og EU. Dette er, for de fleste institusjoners vedkommende, enten gaver fra stiftelser eller private, regionale midler, eller inntekter fra næringslivet. Noe av dette kan kanskje sies å gi en indikasjon på regional utvikling, men det bør etter universitetsdirektørens mening være mulig å finne andre parametere som er mer relevant for å måle hvordan et universitet bidrar til regional utvikling. Antall studiesøkere fra regionen, og antall kandidater som får relevant arbeid i regionen etter endt utdanning er kanskje de to mest aktuelle. Igjen vil noen utdanninger være mer relevante enn andre – dersom målet er å belyse gevinstene av strukturreformen.* *Et annet sentralt område for regional utvikling er institusjonens bidrag til innovasjoner og bedriftsetableringer.*

MÅL og parameter	Kommentarer
5. Verdensledende fagmiljøer	
Andel (%) internasjonalt samforfatterskap	*Internasjonalt samforfatterskap gir i flere fag en indikasjon på at institusjonen har lykkes i å skape sterke fagmiljø, men det er ikke opplagt at en svært høy prosentandel (80 – 100%) indikerer bedre kvalitet enn en prosentandel som ligger noe lavere.* *Gitt innretningen på Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning og det virkemiddelapparatet som de norske universitetene forholder seg til, mener universitetsdirektøren at gode evalueringer og tildelinger av SFF/ SFU/ SFI, ERC-grants o.l. vil være bedre og mer relevante kvantitative indikatorer for å måle eksellense på dette området.*
6. Effektiv ressursbruk	
Andel administrative stillinger av totalt antall årsverk (%)	*En lav andel administrativt ansatte kan være et tegn på effektivitet, men kan også være et tegn på at det er for liten administrativ støtte til vitenskapelig ansatte og deres aktivitet. Et alternativ eller supplement til den foreslåtte indikatoren er å måle antallet administrative stillinger opp mot vitenskapelige aktivitetsmål som det finnes god statistikk på.*

Forslag til måltall

Når det gjelder den kvantitative fastsettelsen av måltall på hver av de 10 indikatorene, er det en strategisk vurdering hvor ambisiøs UiT bør være og hva som skal være sammenligningsgrunnlaget: Egen utvikling og/eller relativ plassering i sektoren. For å sikre en god forankring av forslagene som fremmes for institusjonen som helhet, har fakultetene gitt innspill til måltall for egen enhet. Saken har også vært drøftet med dekanene og fakultetsdirektørene i tre møter. Forslagene er skjønnsmessig fastsatt ut fra målbare utviklingstrekk og innspill som er kommet i den interne prosessen. Forslagene i tabellen under er mer forsiktige enn summen av det som er foreslått fra fakultetene.

MÅL og parameter	UiT 2018	Forslag 2025	Kommentarer
1. UTDANNING OG FORSKNING AV HØY KVALITET			
Vitenskapelig publisering: publikasjonspoeng per faglige årsverk	0,98	1,1	*Dersom dagens publiseringsindikator i hovedtrekk beholdes, er det grunn til å anta at UiT bør ha gode muligheter til å produsere flere publikasjonspoeng, bl.a. fordi det over tid skjer en økning i antall stipendiater og en økning i andelen ansatte med førstestillingskompetanse (se under).*

MÅL og parameter	UiT 2018	Forslag 2025	Kommentarer
Tildeling fra NFR per faglige årsverk (1 000 kr)	127	150	*Tildelinger fra EU og NFR er indikatorer på forskningskvalitet, men de er også indikatorer på søknadsaktivitet. UiT har i dag relativt lav søknadsaktivitet til NFR, mens det de senere år har vært en markant forbedring i både søkning og tilslag i EU. Dersom UiT lykkes i å få søknadsaktiviteten opp også i NFR-utlysningene, er det rom for en substansiell økning i tilslag også her.*
Tildeling fra EU per faglige årsverk (1 000 kr)	13	15	*Det legges her til grunn at UiTs positive utvikling de siste tre årene vil fortsette.*
Andel årsverk i førstestillinger av faglige ansatte (%)	72,21	76	*Som en følge av fusjonene har UiT satset sterkt på å kvalifisere vitenskapelig ansatte til førstestillinger. Dette har så lang ført til en økning i andel førstestillingskompetente på 2,4 prosentpoeng, fra 69,8 til 72,2. Snittet for statlig sektor var 74,4% i 2017. Fordi UiT er en institusjon med mange profesjonsutdanninger der undervisingskravene er omfattende, vil det alltid være et større behov for lektorer enn ved breddeuniversiteter som ikke driver slike utdanninger. Det er likevel rimelig å sette som mål at UiT skal fortsette å kvalifisere flere ansatte og rekruttere flere nytilsatte med førstestillingskompetanse. Samlet sett bør derfor UiT ta sikte på å ligge over dagens snitt i statlig sektor. Et mål på 76% anses ut fra dette som rimelig og realistisk.*
Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten (skala 1-5)	4,0	4,1	*Det er vanskelig å komme med kvalifiserte prognoser. Forskjellene mellom universitetene er i dag marginale. En endring på 0,1 poeng i det store datasettet som anvendes her, er en signifikant endring.*

MÅL og parameter	UiT 2018	Forslag 2025	Kommentarer
Antall avlagte doktorgrader	118	125	*UiT har i lengre tid arbeidet med å øke gjennomstrømningen på doktorgradsutdanningen. I 2018 hadde institusjonen sitt beste resultat så langt med 65,67%. Snittet for statlige institusjoner var 68,31. Foreløpige tall tilsier at UiT kan forvente en nedgang i 2019. Det lyses samtidig ut langt flere stillinger enn tidligere – noe som både øker muligheten for flere kandidater og samtidig gjør det mer krevende å holde oppe gjennomstrømmingen. Dersom UiT når en gjennomstrømning på rundt 70%, er det naturlig å øke måltallet til 125.*
3. GOD TILGANG TIL UTDANNING OG KOMPETANSE OVER HELE LANDET			
Antall studenter på nettbaserte og desentraliserte utdanninger	Usikkert tallgrunnlag		*Universitetsdirektøren har ikke sett seg i stand til å fremme et kvalifisert forslag til måltall for UiT.*
4. Regional utvikling			
Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet per faglige årsverk (1 000 kr)	153,67	175	*Dette tallet har fluktuert fra år til år på UiT og det foreligger ikke noen analyse av hva dette kommer av. Både gjennomgangen av virkemiddelapparatet og regionreformen, vil kunne føre til betydelige endringer i tilgangen på finansieringskilder som vil regnes med i tallgrunnlaget for en slik indikator. Dette gjør det svært vanskelig å komme med et kvalifisert forslag. Gitt at dagens ordninger ikke endres vesentlig, foreslår universitetsdirektøren en moderat økning fra 2018.*
5. Verdensledende fagmiljøer			
Andel (%) internasjonalt samforfatterskap	52,3%	60%	*UiT hadde en økning fra 2013 – 2017 på 13%, (fra 48% til 54%). Dette er relativt høyt sammenlignet med flere av de andre universitetene. Spesielt veksten i EU-tildelinger de siste årene tilsier at andelen vil kunne øke ytterligere.*

MÅL og parameter	UiT 2018	Forslag 2025	Kommentarer
6. Effektiv ressursbruk			
Andel administrative stillinger av totalt antall årsverk (%)	23,5	22	*Gitt at universitetsstyret har vedtatt en 5% reduksjon i antallet administrative stillinger (fra 2016), og det vil skje en automatisering innenfor flere områder, anses dette som et rimelig mål.*

Jørgen Fossland
universitetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Aase Tveito

Vedlegg:

1) Brev fra Kunnskapsdepartementet om gevinstrealisering

DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

Ifølge liste

Deres ref	Vår ref	Dato
	19/965-1	14. mars 2019

Oppfølging av strukturreformen i universitets- og høyskolesektoren - gevinstrealiseringsplan

Regjeringen er opptatt av at offentlige tjenestetilbud skal være velfungerende og effektive, herunder å sikre at mest mulig av ressursene brukes på å tilby utdanning og forskning av høy kvalitet. Regjeringen vil sørge for forpliktende gevinstrealisering i digitaliseringsprosjekter og strukturreformer jf. Granavolden-plattformen. Som følge av dette har regjeringen besluttet at det skal utarbeides en overordnet gevinstrealiseringsplan for strukturreformen i universitets- og høyskolesektoren. Dette brevet gir kort bakgrunn for reformen og gevinstrealiseringsplanen, og inneholder også en bestilling som departementet ber om tilbakemelding på innen 15. juni 2019.

Meld. St. 18 (2014-2015) *Konsentrasjon for kvalitet – Strukturreform i universitets- og høyskolesektoren* la grunnlaget for en omfattende reform i UH-sektoren. Bakgrunnen var små, sårbare fagmiljøer, spredte og små utdanningstilbud, samlet lav deltakelse på internasjonale arenaer for konkurransebasert finansiering og lite internasjonal publisering.

Regjeringen ønsket å samle ressursene på færre, men sterkere institusjoner, med tydelige faglige profiler, men beholde mangfoldet i sektoren. Regjeringen satte følgende mål for reformen:

- utdanning og forskning av høy kvalitet
- robuste fagmiljøer
- god tilgang til utdanning og kompetanse over hele landet
- regional utvikling
- verdensledende fagmiljøer
- effektiv ressursbruk

Postadresse	Kontoradresse	Telefon*	Avdeling	Saksbehandler
Postboks 8119 Dep	Kirkeg. 18	22 24 90 90		Siri Waalen Bogen
0032 Oslo		Org.nr.		22 24 77 96
postmottak@kd.dep.no	www.kd.dep.no	872 417 842		

I tilknytning til målene for reformen har departementet valgt ut et sett av indikatorer for å konkretisere målene. De utvalgte indikatorene er vedlagt. Oversikten viser utviklingen på disse indikatorene fra 2013 til 2017. 2013 er altså valgt som et nullpunkt. Neste skritt er å fastsette måltall for de UH-institusjonene som har fusjonert som følge av strukturreformen. Departementet mener det er hensiktsmessig at måltallene settes for 2025, ti år etter at reformen trådde i kraft.

Et annet tiltak for å følge opp reformen er å evaluere den. Norges forskningsråd har på oppdrag fra departementet lyst ut en forskningsbasert evaluering av strukturreformen. Et sentralt spørsmål i oppdraget er i hvilken grad reformen fører sektoren nærmere målene for reformen, og vurderinger av hva som skal til for å realisere dem. Evalueringen skal starte opp i 2019 og pågå i en tre- til femårsperiode. Denne evalueringen vil belyse resultatene av reformen på en mer omfattende og bredere måte enn den overordnede gevinstrealiserings-planen som de vedlagte indikatorene er knyttet opp til.

Kunnskapsdepartementet vil i arbeidet med tildelings- og tilskuddsbrevene for 2020 konkretisere måltall for 2025 for indikatorene i vedlegget. For å få grunnlag for disse måltallene, ber vi om at institusjonene sender forslag til måltall pr 2025 **innen 15. juni 2019**. Forslagene til måltall må også inneholde en begrunnelse for det enkelte måltall.

Kunnskapsdepartementet inviterer til et **dialogmøte 23. august 2019 kl. 1000-1400**. Hensikten med dialogmøtet er å diskutere forslagene til måltall for å gi departementet innspill og grunnlag for å sette måltall for 2025 i tildelings- og tilskuddsbrevene for 2020.

Med hilsen

Rolf L. Larsen
avdelingsdirektør (e.f.)

Siri Waalen Bogen
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Vedlegg

Adresseliste

Høgskolen i Innlandet	Postboks 400	2418	ELVERUM
Høgskulen på Vestlandet	Postboks 7030	5020	BERGEN
Nord universitet	Postboks 1490	8049	BODØ
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet		7491	TRONDHEIM
Universitetet i Bergen	Postboks 7800	5020	BERGEN
Universitetet i Sørøst-Norge	Postboks 235	3603	KONGSBERG
Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet		9019	TROMSØ
VID vitenskapelige høgskole	Postboks 184 Vinderen	0319	OSLO

Vedlegg. Tabell 1. *Mål i strukturmeldingen og utvikling på tilhørende indikatorer ved universiteter og høyskoler som ble fusjonert som følge av reformen, før og etter reformen. Per institusjon og samlet for fusjonerte institusjoner.*

	NU			NTNU			UiB			UiT			HiNN			USN			HVL			VID			Sum		
Mål og indikatorer	**2013**	**2017**	**Endring i %**	**2013**	**2017**	**Endring i %**	**2013**	**2017**	**Endring i %**	**2013**	**2017**	**Endring i %**	**2013**	**2017**	**Endring i %**	**2013**	**2017**	**Endring i %**	**2013**	**2017**	**Endring i %**	**2013**	**2017**	**Endring i %**	**2013**	**2017**	**Endring i %**
1. Utdanning og forskning av høy kvalitet																											
Vitenskapelig publisering: publikasjonspoeng per faglige årsverk	0,4	0,5	13%	1,3	1,2	-7%	1,6	1,5	-0,1	1	1	3%	0,5	0,7	30%	0,6	0,7	12%	0,4	0,5	33%	0,8	0,7	-9%	1,1	1,0	-2%
Tildeling fra NFR per faglige årsverk (1 000 kr)	27	34	25%	173	233	35%	152	208	36%	100	117	17%	44	34	-22%	46	47	2%	32	43	36%	12	31	152 %	116	151	30%
Tildeling fra EU per faglige årsverk (1 000 kr)	2	5	167 %	20	40	98%	24	48	102 %	13	17	30%	8	2	-67%	-1	6	-	1	3	125 %	0	4	-	14	27	88%
Andel årsverk i førstestillinger av faglige ansatte (%)	0,5	0,6	16%	0,8	0,8	2%	0,9	0,9	2%	0,7	0,7	1%	0,5	0,6	10%	0,5	0,6	16%	0,4	0,5	28%	0,4	0,5	15%	0,7	0,7	5%
Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten (skala 1-5)	4,02	3,99	-1%	4,09	4,05	-1%	4,12	3,98	-3%	3,92	4,01	2%	4,19	4,17	- 0,5%	3,94	3,99	1%	4,05	4,04	- 0,2%	4,22	4,14	-2%	NA	NA	NA
Antall avlagte doktorgrader	19	15	-21%	373	362	-3%	265	222	-16%	123	118	-4%	0	9	-	6	23	283 %	0	0	-	1	5	400 %	787	754	- 4,2%
3. God tilgang til utdanning og kompetanse over hele landet																											
Antall studenter på nettbaserte og desentraliserte utdanninger	2 195	2 050	-7%	1 795	1 650	-8%5	135	105	-22%	1 725	1 860	8%	2 610	2 320	-11%	2 560	2 560	0%	625	690	10%	0	0	0	11 654	11 235	-4%
4. Regional utvikling																											
Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet per faglige årsverk (1 000 kr)	118	127	7%	237	175	-26%	155	129	-16%	175	141	-20%	170	204	20%	133	86	-35%	89	106	19%	74	33	-55%	176	144	-19%
5. Verdensledende fagmiljøer																											
Andel (%) internasjonalt samforfatterskap	34	41	20%	42	50	21%	54	60	10%	48	54	13%	35	39	9%	34	46	33%	48	46	-4%	12	23	97%	46	52	14%
6. Effektiv ressursbruk																											
Andel administrative stillinger av totalt antall årsverk (%)	26	25	-4%	22	19	-11%	22	23	2%	24	23	-5%	26	26	-1%	24	24	1%	22	22	0%	23	25	10%	23	22	-4%

Kilde: DBH og Tilstandsrapport for høyere utdanning 2018

Universitetsledelsen
Arkivref: 2018/1812/OYH100
Dato: 04.06.2019

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Universitetsstyret	13.06.2019	18/19

Behandling av rapport fra arbeidsgruppe om utvikling av lektorutdanningen

Innstilling til vedtak:

1. *Det etableres et eget forvaltningsutvalg for lektorutdanningen. Utvalget ledes av Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning. Universitetsdirektøren gis fullmakt til å utarbeide nærmere mandat og sammensetning av utvalget.*

2. *Fra og med opptak til studieåret 2020/2021 organiseres lektorutdanningen for trinn 8-13 ved UiT som to studieprogram;*

   - *lektorutdanning for trinn 8-13 i realfag*
   - *lektorutdanning for trinn 8-13 i språk og samfunnsfag*

3. *Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap lærerutdanning tildeles 6,15 millioner per år i 2019 og 2020 for basisfinansiering av 125 studieplasser innenfor profesjonsfaget i lektorutdanningen. Tildelingen skjer over strategisk fond. Permanent tildeling til lektorutdanningen vil fastsettes etter at universitetsstyret har vedtatt retningslinjer for omfordeling av studieplasser i den ordinære budsjettfordelingen for 2021.*

4. *Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap lærerutdanning og Fakultet for naturvitenskap og teknologi bes om å følge opp universitetsdirektørens merknader slik de fremgår av saksfremlegget.*

Bakgrunn og kort om rapporten:

Universitetsstyret blir i denne saken bedt om å ta stilling til den videre prosessen når det gjelder utvikling av lektorutdanning for trinn 8-13. Spesifikt bes styret om å fastsette hvilke ordninger for styring og ledelse som skal gjelde for denne utdanningen, herunder om utdanningen skal organiseres som ett, to eller tre studieprogram. Videre bes styret om å avklare den fremtidige finansieringen av utdanningen.

Kunnskapsdepartementet og UiT har store ambisjoner for lærer- og lektorutdanning. I departementets tildelingsbrev og i UiTs egne strategidokumenter står disse utdanningene nevnt som områder det skal og bør satses på i årene som kommer. UiTs strategi *Drivkraft i nord: Strategi for UiT mot 2022*, slår videre fast at UiT skal ha nasjonalt ledende lærerutdanninger.

Lektorutdanningen for trinn 8-13 er en femårig integrert masterutdanning som ble opprettet i 2003 og har siden da både hatt ulike former for organisering og flere ulike styringsformer. De første årene utgjorde den en liten utdanning med få studenter som nyttiggjorde seg av studieplasser satt av til det som i dag er Praktisk-pedagogisk utdanning (PPU). Siden da har utdanningen vokst og har de siste to årene tatt opp mellom 120-130 studenter per år. Dette gir muligheter og utfordringer på flere ulike områder. Lektorutdanningen består av 300 studiepoeng hvorav 60 studiepoeng gis av Institutt for lærerutdanning og pedagogikk (ILP), og de resterende 240 gis av ulike disiplinfagmiljø. Per i dag er lektorutdanningen spredt over to ulike fakulteter, en rekke institutter og en flere praksisskoler på både ungdoms- og videregående nivå. Det er derfor svært mange aktører som skal samarbeide om å gi studentene et helhetlig og kvalitativt godt studieprogram, samt en profesjonsfaglig kompetanse som forbereder dem på å virke som lektorer i en skole i stadig utvikling.

På bakgrunn av dette ble det oppnevnt en tverrfaglig arbeidsgruppe som fikk i oppdrag å utrede framtidig utvikling av lektorutdanningen. Arbeidsgruppen ferdigstilte sin rapport i desember 2018. Rapporten ble deretter sendt på høring til de aktuelle fagmiljøene ved UiT, og til andre relevante institusjoner som tilbyr tilsvarende utdanning. Rapporten tar for seg følgende hovedområder: Styring og ledelse, samarbeid om og med praksis, økonomi og relevans. Rapporten ble presentert for universitetsstyret i forbindelse med sak S 10/19 - *Modeller for ledelse og samordning av utdanninger som gis fra flere fakultet ved UiT*. Rapporten legges derfor ikke ved her, men er tilgjengelig via universitetsstyrets møteportal på nett: https://uit.no/moteportalen/um/mote?id=420.

Høringssvarene har ikke blitt presentert for universitetsstyret tidligere, og alle mottatte innspill legges derfor samlet som vedlegg til denne saken. Det er synliggjort i rapporten og i høringsinnspillene at utfordringene særlig knytter seg til framtidig organisering og lederskap, til samhandling om praksis, økonomi, og til god rekruttering av studenter til alle fagområdene, og da særlig realfag.

Universitetsdirektørens vurderinger:
I de videre vurderingene vil universitetsdirektøren gå nærmere inn på noen av de utvalgte områdene som arbeidsgruppen har løftet frem gjennom rapporten. Universitetsdirektøren vil gi forslag til hvordan lektorutdanningen bør organiseres og finansiers slik at UiT sikrer utdanningen best tilfredsstillende rammevilkår i framtiden. Flere av tiltakene som arbeidsgruppen har foreslått er allerede fulgt opp og krever heller ikke universitetsstyrets tilslutning. Disse vil ikke omtales nærmere i saken[1].

Rapporten fra arbeidsgruppen er et stort og omfattende arbeid der nøkkeltall og erfaringer fra et bredt sammensatt lektorkollegium godt belyser et komplekst og omfattende studieprogram. Med bakgrunn i dette og høringsinnspillene, er ett av UiTs største og mest tverrfaglige studieprogram blitt grundig evaluert. Lektorutdanningen for trinn 8-13 er en rammeplanstyrt utdanning, noe som gir føringer for hvordan den kan, bør og skal utvikles/organiseres. Det er i tillegg utformet nasjonale retningslinjer som utdyper rammeplanen. Disse to styrende dokumentene må ligge til grunn for alle vurderinger som gjøres ved denne type utdanninger, og har vært fulgt nøye opp i arbeidsgruppens diskusjoner og rapport. Det framkommer dessuten gjennom høringsinnspillene at både Universitetet i Oslo (UiO) og Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) ser at problemstillingene er gjenkjennbare og at lektorutdanningene er komplekse, og dermed krever

[1] Dette gjelder blant annet opprettelse av en arbeidsgruppe som skal vurdere praksistilbudet i lektorutdanningen, samt opprettelse av en 100% stilling som faglig leder, som skal arbeide på tvers av hele utdanningen.

særlig oppmerksomhet fra institusjonens side. Universitetsdirektøren er videre opptatt av signalene om økt behov for kvalifiserte lærere i nord i årene som kommer, og mener at det er UiTs samfunnsoppdrag å bidra til å løse denne lærermangelen. Bred og god rekruttering, også til realfag må derfor ha fokus framover.

Styringsstruktur:
Lektorutdanningen har til nå vært ledet av programstyrer (perioden 2003-2013), av en studieleder (perioden 2014-2018) og av en faglig leder i 50 prosents stilling (fra februar 2018 til i dag). Et forvaltningsutvalg ledet av prorektor for utdanning med medlemmer fra ulike fakultet og institutt har hatt ansvar for den overordnede koordineringen. I tillegg er det opprettet to ulike studieretningsråd som skal samarbeide på tvers av fag innenfor henholdsvis realfag og samfunnsfag, samt et samarbeidsutvalg som skal ta seg av den den administrative samordningen.
Arbeidsgruppen har utredet flere ulike forhold knyttet til hvordan lektorutdanningen best kan organiseres og ledes i framtiden. Den komplekse strukturen skal på den ene siden gjenspeiles i hvordan utdanningen ledes, men også bidra til samhandling og transparente diskusjoner, løsninger og møteplasser. Det er avgjørende at ledelsesstrukturene speiler bredden i utdanningen og bidrar til utvikling og samhandling på tvers, og til å løse utfordringer når de oppstår. Lektorutdanningen har, som vist i rapporten, vært ledet på ulike måter siden oppstarten i 2003. Dette gir kunnskap og erfaringer som arbeidsgruppen har nyttiggjort seg av i sine anbefalinger om framtidig modell. Universitetsdirektøren ser i høringsinnspillene at flere påpeker at ledelsen og styringsstrukturene må være tydelige, avklarende og operasjonelle. Dette bør, etter universitetsdirektørens syn, være bærende prinsipp i framtiden.

Universitetsstyret diskuterte i sak S 10/19 ulike modeller for ledelse og samordning av utdanninger som gis fra flere fakultet. Universitetsdirektøren la, i samråd med rektor fram to ulike forslag til modeller. Den ene modellen tar utgangspunkt i at forvaltningsutvalgene er organisert under rektor på nivå 1. Den andre modellen legger opp til at ledelsen av- og sekretariatsansvaret for forvaltningsutvalget er lagt til nivå 2. På bakgrunn av universitetsstyrets diskusjoner i møtet, anbefaler universitetsdirektøren at utdanninger med et tverrfakultært samordningsbehov, som lektorutdanningene, bør ledes og koordineres fra nivå 2. Argumentene for en slik organisering er at det er behov for å ha forvaltningsutvalg som gir en mer operasjonell og fagnær ledelse av utdanningene enn det et utvalg som er direkte organisert under rektor/nivå 1 vil kunne ha. Samtidig bør en sørge for at nivå 1 kan gis mulighet for å ha en slags rolle/lyttepost, eller fungere som en form for ankeinstans i tilfeller hvor forvaltningsutvalgene møter faglige utfordringer som ikke alene kan løses på nivå 2. Universitetsdirektøren mener på bakgrunn av dette, og i samsvar med mange av høringsinnspillene, at lektorutdanningene fortsatt bør ha et overordnet styringsorgan, et forvaltningsutvalg med et tydelig og spisset mandat ledet av det fakultet som har flest fagretninger og studenter på utdanningen. Dette tilsier at utvalget bør ledes fra HSL-fakultetet.

Ett, to eller tre studieprogram:
Det er universitetsstyret som har myndighet til å opprette og legge ned studieprogram ved UiT. I 2013 vedtok styret at lektorutdanningene skulle organiseres som ett program. Fram til og med 2013 var lektorutdanningene organisert som to studieprogram; ett innen realfag og ett innen språk og samfunnsfag. Bakgrunnen for omorganiseringen var at Kunnskapsdepartementet i 2013 fastsatte ny forskrift om rammeplan for lektorutdanning for trinn 8-13. Et sentralt mål med den nye rammeplanen var å sikre helhetlige, integrerte og forskningsbaserte lektorutdanninger av høy kvalitet. Begrunnelsen for en organisering med ett felles studieprogram var knyttet til at det var etablert en felles nasjonal rammeplan med læringsutbyttebeskrivelser som er så generelle at de er dekkende for et samlet program.

Arbeidsgruppen har i rapporten sett på dagens organisering der lektorutdanningen styres som ett studieprogram, med en styringsstruktur som skal ivareta utdanningens kompleksitet gjennom en rekke utvalg, styringsorganer og studieleder/faglig leder. Gruppen har i tillegg sett på hvordan utdanningen tidligere har vært organisert som to ulike studieprogram. På bakgrunn av dette har gruppen drøftet tre ulike organisatoriske modeller:

- Ett studieprogram etter dagens modell
- To studieprogram; lektorutdanning i realfag og lektorutdanning i språk og samfunnsfag
- Tre studieprogram; lektorutdanning i realfag, lektorutdanning i språk og lektorutdanning i samfunnsfag

Hvorvidt lektorutdanningen skal utgjøre ett, to eller tre studieprogram henger tett sammen med disiplinfagenes opplevde eierskap, mulighet for fagspesifikk rekruttering og eventuelle opptaksbegrensninger for fagområder der det utdannes for mange kandidater. Høringsinnspillene tyder på at fagmiljøene ønsker seg minimum to studieprogram; ett i realfag og ett i språk og samfunnsfag. HSL-fakultetet påpeker at det er ønskelig med to studieprogram, og at en løsning med tre program der språk og samfunnsfag deles opp til egne studieprogram kan være utfordrende siden mange studenter tar både språk og samfunnsfag i fagkretsen sin. Universitetsdirektøren ser at det er gode argumenter for å dele utdanningen i fagspesifikke program, og at dette kan bidra til at fagtilsatte og ledere føler større eierskap. En slik modell gir også mulighet for fagspesifikk rekruttering i større grad enn i dagens organisering. Det kan også bidra til å redusere kompleksiteten og øke eierskapet til utdanningen. Samtidig deler universitetsdirektøren HSL-fakultetets syn om at det kan være utfordrende med en løsning der språk og samfunnsfag deles opp i egne studieprogram. Universitetsdirektøren støtter derfor forslaget om å dele lektorutdanningen i to studieprogram; lektorutdanning i realfag og lektorutdanning i språk og samfunnsfag fra og med opptak til studieåret 2020/2021.

Fagdidaktisk kompetanse i fagmiljøene:
Et annet område som både er omtalt i rapporten og i høringene er spørsmålet om fagdidaktisk tilhørighet og kompetanse. Universitetsdirektøren mener at sterk fagdidaktisk og utdanningsfaglig kompetanse er tett knyttet til relevansbegrepet. Dette er noe som kommer alle utdanninger til gode, ikke bare lektor- og lærerutdanningene. Det er derfor en viktig og prinsipiell debatt som løftes av arbeidsgruppen: Hvordan skal institusjonen og fagmiljøene best ruste seg til å øke denne kompetansen, ikke bare for lektorstudentene, men til det beste for alle fagområdene som utdanningene er en del av. Universitetsdirektøren ser at denne tenkningen også kan utvides til å gjelde alle utdanninger, og vil kunne berøre andre satsingsområder som universitetspedagogikk og meritteringsprosjektet.

Høringsinnspillene peker i stor grad på at fagområdene ønsker seg det som i rapporten omtales som modell 1, og som medfører oppbygging av didaktisk kompetanse i disiplinfagmiljøene. Mange har god erfaring med dette allerede, og ser at dette medfører synergieffekter der både lektorstudenter og disiplinfagstudenter drar nytte av økt kompetanse om hva som gir læring. Universitetsdirektøren støtter dette, men ønsker å tilføye at det da må gjøres reelle grep når enhetene tilsetter nye fagansatte. I utlysningene for disse stillingene må det stilles krav om fagdidaktisk kompetanse, god kjennskap til skoleverket og det må fremgå at arbeidsoppgavene er rettet inn mot lektorutdanning for trinn 8-13. Universitetsdirektøren ser at det er nødvendig med en styrt prosess rundt dette og vil be om at de berørte fakultetene kommer nærmere tilbake med en plan om hvordan dette skal gjøres.

Økonomi:
Det har lenge vært en uavklart økonomiske situasjon, som hemmer faglig utvikling og samarbeid i lektorutdanningen.

Arbeidsgruppen skriver blant annet følgende om den økonomiske situasjonen ved lektorutdanningen:

«*Programmet er underdimensjonert og det er ingen særskilt finansierte studieplasser til lektorprogrammet som sådan, utelukkende til Praktisk pedagogisk utdanning (PPU). Det er heller ingen særskilt tildeling til praksiskostnadene. Inntektene og det økonomiske fundamentet for utdanninga baserer seg på resultatmidler, midlertidige tildelinger fra institusjonsnivået øremerket utdanninga, samt parallellkjøring med flere disiplinære program. Det betyr at betydelige ressurser fra den historiske basisbevilgninga til institutter (og fakultet) benyttes til å drive lektorutdanninga… Disse dataene har tydeliggjort et bilde av ei utdanning der den økonomiske belastninga for de ulike instituttene er skeivt fordelt, og der ILP bærer svært mye av kostnadene for utdanninga. Totalt går utdanninga i underskudd med 9,2 mill. 7,3 mill av dette underskuddet ligger ved ILP. Grovt sett ligger størsteparten av dette knyttet til lønn og sosiale kostnader, samt praksiskostnader. Ca. 2,8 mill beregnes å være utgiftene per kull knyttet til praksis (beregnet ut ifra en sats på 46.000 per student over 5 år). Dette tallet vil øke i takt med antall studenter. Kandidatproduksjonsmidlene går per i dag til ILP, men dekker imidlertid ikke opp for de andre kostnadene instituttet har.*»

Den uavklarte økonomiske situasjonen går helt tilbake til opprettelsen av programmet. Da utdanningen ble etablert på nasjonalt plan i 2013 ble det ikke tildelt studieplasser fra KD til institusjonene som startet å gi studietilbudet. Det er fra de norske universitetenes side gjort flere fremstøt overfor KD for å få studieplasstildelinger til lektorutdanningen. Disse forsøkene har ikke ført frem og UiT må legge til grunn at det er institusjonen selv som må prioritere tilstrekkelige ressurser til denne sentrale utdanningen.

Universitetsdirektøren er derfor opptatt av at UiT nå må gi lektorutdanningen forutsigbare økonomiske rammevilkår.

Det er ikke rimeligg å tildele studieplasser til programmet i sin helhet. Dette skyldes to forhold. For det første har instituttene som bidrar med fagemner inn i utdanningen en rekke ledige studieplasser på sine ordinære studieprogram (se vedlagte oversikt). For det andre kan de samme instituttene i stor utstrekning samkjøre undervisningen på lektorprogrammet med den undervisningen de gir på sine disiplinfaglige studietilbud. Etter universitetsdirektørens vurdering har instituttene derfor i all hovedsak tilstrekkelig med ressurser og kapasitet til også å ivareta lektorstudentene.

De reelle økonomiske utfordringene knytter seg derimot til finansieringen av det såkalte profesjonsfaget, som utgjør 60 obligatoriske studiepoeng i programmet. Faget har emner som er genuint nye og det er verken mulig å utnytte ledige studieplasser på andre fag, eller å samkjøre undervisningen med andre disiplinfaglige emner. Universitetsdirektøren mener derfor det er rimelig at HSL-fakultetet tildeles basisfinansiering for å dekke opp den manglende finansieringen av profesjonsfaget. I statsbudsjettet for 2019 utgjør basisfinansieringen av én studieplass i finansieringskategori D 87 450,-. Dette er summen UiT ville ha mottatt dersom studiet ble tildelt studieplasser over statsbudsjettet. I følge UiTs budsjettfordelingsmodell mottar fakultetene 75 prosent av dette, det vil si 65 587,5,-.

I en situasjon der UiT ikke får tildelt friske studieplasser fra KD, men må foreta en omprioritering innenfor eget budsjett, er det rimelig at det ikke gis en full kompensasjon fra fellesskapet, men at fakultetet selv må gå inn med en del av midlene. Universitetsdirektøren vil derfor foreslå at fakultetet bidrar med å dekke 25 prosent av det de normalt ville ha mottatt i basisfinansiering av studieplassene. HSL-fak vil med dette forslaget motta ca. 49 200 per studieplass på lektorutdanningen/profesjonsfaget. Universitetsdirektøren forventer også en vesentlig bedring i de resultatbaserte inntektene til utdanningen i årene som kommer basert på flere studenter og lavere frafall. Samlet sett bør dette gjøre det mulig å dekke det angitte merforbruket («underskuddet») lektorprogrammet har.

For å beregne den totale basistildelingen må UiT finne en riktig dimensjonering av utdanningen. Som nevnt, har utdanningen de to siste årene tatt opp mellom 120-135 studenter. For 2019 har 150 søkere programmet som førstevalg. Universitetsdirektøren ser det derfor som sannsynlig at man på årlig basis vil kunne rekruttere 125 studenter. Universitetsdirektøren foreslår derfor at utdanningen dimensjoneres til 125 studieplasser.

Regnestykket for basistildelingen til profesjonsfaget blir dermed slik:

Antall studieplasser	**Basistildeling per studieplass**	**Sum tildeling**
125	49 200,-	6 150 000,-

Universitetsdirektøren foreslår at tildelingen i første omgang gis som en toårig bevilgning for 2019 og 2020 over det strategiske fondet. Deretter vil fakultetet gis en permanent tildeling i den ordinære budsjettfordelingen for 2021. Hvordan den permanente tildelingen endelig skal fastsettes og finansieres, vil bero på utfallet av den prosessen universitetsstyret har igangsatt for omfordeling av ressurser til studieplasser på UiT. Det er her oppnevnt en arbeidsgruppe som skal levere sin innstilling i løpet av høsten 2019.

Når det gjelder de 30 studieplassene fra PPU som frem til i dag har vært benyttet til lektorutdanning, legger universitetsdirektøren opp til at HSL-fakultetet beholder disse, men at de tilbakeføres til PPU slik at kapasiteten på dette programmet økes i samsvar med tildelte plasser.

I rapporten blir kostander knyttet til praksis estimert til å utgjøre ca. 2.8 millioner. Utvalget foreslår at det må jobbes frem en løsning for inndekning av disse praksiskostnadene. Universitetsdirektøren ønsker imidlertid ikke å foreslå noen separat tildeling for praksis. Dette skyldes at utgifter til praksis er tatt høyde for når utdanningen er plassert i finansieringskategori D. Et stort antall av UiTs studietilbud har praksis, og ingen av disse har en særskilt finansiering for å dekke inn praksiskostnadene. Slik det er i dag mottar ILP kandidatmidlene for å kompensere for kostnadene instituttet har til praksis. Arbeidsgruppen foreslår at det sees nærmere på om fordelingen av kandidatmidlene kan ha betydning for instituttenes opplevde eierskap til utdanningen, og peker på at midlene ikke bør gå til ILP alene. Universitetsdirektøren mener at dette først og fremst er et spørsmål som må vurderes i det foreslåtte forvaltningsutvalget og avklares av de ansvarlige fakultetsstyrene.

Oppsummering:
Universitetsdirektøren har i saksframlegget pekt på flere tiltak som samlet sett vil styrke lektorutdanningen. Innstillingen til vedtak, vil etter universitetsdirektørens mening bidra til å

gjøre UiT bedre rustet til å nå det strategiske målet om at institusjonen skal ha nasjonalt ledende lærerutdanninger.

Jørgen Fossland	Heidi Adolfsen
universitetsdirektør	avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandlere: Øyvind H. Mikalsen, Ann-Tove Eriksen, Jørund Jørgensen, Avdeling for forskning, utdanning og formidling

Vedlegg
1 Høringssvar
2 Notat til universitetsledelsen om antall studenter ved de ulike studieretningene på lektorutdanningene

Fakultet for naturvitenskap og teknologi
Arkivref.: 2018/1812
Dato: 31.01.2019

Avdeling for forskning, utdanning og formidling

Høringssvar fra NT-fakultetet- Rapport fra arbeidsgruppe for utvikling av lektorutdanning ved UiT

NT-fakultetet viser til rapport fra arbeidsgruppe for utvikling av lektorutdanning ved UiT og høringsbrev fra FUF (UTA) den 11.12.2018 (ephorte 2018/1812). I det følgende er NT-fakultetets innspill og kommentarer til rapporten. Rapporten og høringsbrev har vært sendt på intern høring til aktuelle institutter ved lektorutdanninga, studieretning realfag. Det har ikke kommet innspill fra instituttene. Rapporten har også vært sendt ut til representantene i studieretningsrådet, studieretning realfag, og som har skrevet et eget høringssvar som er vedlagt i saken.

Førende for NT-faks høringssvar er vurderinger som vi mener vil gi best mulig faglig kvalitet i lektorutdanninga 8-13. Fakultetets høringssvar støtter opp under høringssvar fra studieretningsrådet for realfag. De viktigste synspunktene fra NT-fakultetet innenfor hvert av hoveddelene som adresseres i rapporten til arbeidsgruppa er:

Utfordringer ved dagens lektorutdanning

- NT-fak støtter beskrivelsen av status på utfordringer og utvikling av lektorutdanninga i rapporten, men ønsker å fremheve enkelte punkter angående realfaglig studieretning spesielt.
- Rapporten adresserer studieprogram som helhet og i mindre grad utfordringene i de ulike studieretningene. Forskjeller og ulike utfordringer mellom de to studieretningene kunne vært diskutert mer inngående med tanke på skjevheten i antall studenter hvor studieretning realfag har svært lave studenttall.
- I dagens situasjon med ett studieprogram brukes det mye ressurser på tilrettelegging for få lektorstudenter ved NT-fakultetet særlig med hensyn på gjennomføring av praksis parallelt med undervisning i disiplinfagene.
- NT-fak gjenkjenner problematikken som beskrives på manglende rekruttering og eierskap til studietilbudet

Disiplinfagenes og profesjonsfagets relevans og sammenheng

- NT-fak støtter forslag til modell 1 med oppbygging av fagdidaktisk kompetanse ved disiplininstituttene. Videre at det blir viktig å få til godt samspill mellom fagdidaktisk miljø ved ILP og ved disiplininstituttene.
- NT-fak er positiv til tiltak om at det tas i bruk toerstillinger, men at det vil være ulik bruk og behov av disse i profesjonsdag, fagdidaktikk og disiplinfag.

Samhandling med praksisfeltet

- Skolelaboratoriet i realfag og teknologi kan i større grad benyttes som arena for studenter i lektorutdanninga i realfag som del av samhandling med praksisfeltet.
- Fakultetet er positiv til mulighet for at ansatte med høy utdanningsfaglig kompetanse ved disiplininstituttene involveres i praksisbesøk. NT-fak støtter nedsetting av arbeidsgruppe som skal se på praksis i lektorutdanninga, og avventer forslag som vil komme fra dette arbeidet. Fakultetet ser behov for vurdering av kompetanseheving i fagmiljøene før disiplininstituttene involveres i praksisbesøk.

Rekruttering

- Det er behov for mer målrettet rekrutteringstiltak for å øke antall studenter til studieretning i realfag.
- Det er behov for å balansere informasjon mellom ulike forhold i utdanninga; særlig med hensyn på formelle opptakskrav, at lektor i realfag er et faglig krevende studie, men også høy trivsel på studiet og gode muligheter til relevant jobb som ferdig lektorkandidat.

Organisering av utdanninga

- NT-fakultetet forutsetter at universitetsledelsen tar nødvendige grep for å sikre at utdanninga har tilstrekkelig finansiering og at ILP ikke blir økonomisk skadelidende av utgiftene til gjennomføring av praksis.
- NT-fakultetet mener det er hensiktsmessig å utvikle mer operasjonelle ledere og utvalg/programstyrer da lektorutdanninga er et svært komplekst studietilbud med mange elementer og fagmiljø som skal fungere sammen. Dette krever både operasjonelle ledere og utvalg med nødvendig kapasitet. Dette gjelder uavhengig av valgt programstruktur.
- NT-fak støtter forslag til lektorutdanninga deles i to eller flere studieprogram, og at det opprettes et eget program i realfag.

Detaljert gjennomgang:

Utfordringer ved dagens lektorutdanning

Rapporten berører og diskuterer viktige forhold ved dagens lektorutdanning. Rapporten forholder seg til lektorutdanningen som helhet og i mindre grad til de ulike utfordringene i de to studieretningene, eksempelvis at forskjeller i ulike søkertall og antall studenter mellom studieretningene med fordel kunne ha vært nyansert bedre. Til tross for at det har vært noe økning i antall lektorstudenter ved studieretning realfag, er studenttallene gjennomgående lave sammenlignet med lektorstudentene i språk/samfunnsfag. Antall aktive lektorstudenter i realfag fordelt på kull pr 28. januar 2019 er følgende: kull 2014 - 8 studenter, kull 2015 - 5 studenter, kull 2016 – 11 studenter, kull 2017 - 21 studenter, kull 2018 – 15 studenter. Studieretning realfag har stort frafall på lik linje med mange andre studieprogram, og kun ca 4 – 5 kandidater har fullført i de siste årene.

Mens utdanninga under ett øker, opplever NT-fakultetet at de lave studenttallene skaper en del utfordringer knyttet til gjennomføring av undervisning og praksis. Lektorstudentene i realfag er i mindretall ved nesten alle emnene som de tar ved NT-fakultetet, særlig på de store begynneremnene. Det brukes store faglige og administrative ressurser på tilrettelegging av undervisning for få studenter i 1. og 2. års praksis. Eksempelvis er timeplanplanlegginga og koordinering av undervisning krevende å få til å gå opp, siden det er få lektorstudenter som er spredt på svært mange emner ved ulike fakultet. Enkelte fagkombinasjoner med biologi og kjemi har ulike typer undervisning (laboratorieøvinger, feltkurs med mer) med et omfang som gjør det vanskelig å få til kollisjonsfrie timeplaner og undervisning. Siden studieplanen for lektor ikke sammenfaller med studieplanen for disiplinbachelorene, kan én eller noen få lektorstudenter skape utfordringer for store emner.

Rapporten påpeker at det er utfordringer med den økende studentmassen knyttet til praksis og økte behov for praksisplasser i utdanninga. På den andre siden utdannes for få lektorer i realfag, og antall kandidater dekker ikke behovet i skolen. NT - fakultetet er opptatt av om hvorvidt problematikken rundt praksis (særlig for 4. og 5.års praksisperiodene) er relevant når det gjelder realfagstudentene sett i lys av at det er få studenter på dette studieprogrammet. Det kan med fordel nyanseres i videre arbeid med oppfølging av rapporten.

Disiplinfagenes og profesjonsfagets relevans og sammenheng

NT-fak støtter, i samsvar med høringssvar fra studieretningsråd for realfag, forslag til modell 1 med oppbygging av fagdidaktisk kompetanse ved disiplininstituttene. Denne modellen støtter opp om krav til relevant utdanningsfaglig kompetanse i fagmiljøene ved alle studietilbud. NT-fak ser at styrking av utdanningsfaglig kompetanse er nødvendig på egne studietilbud på lik linje med lektorutdanningen. Det vil være viktig med godt samspill mellom fagdidaktisk miljø ved ILP og ved disiplininstituttene for å unngå duplisering og ta ut synergi av felles kompetanse i lektorutdanningen. Eksempelvis vil ulik profil ved den fagdidaktiske kompetansen på ILP og ved disiplininstituttene bidra til å unngå duplisering av kompetanse. NT-fak ser det som tilfredsstillende at styringssignaler gjennom både UiTs sentrale og fakultetenes strategi, virksomhets- og årsplaner vil kunne legge føringer for helhetlig prioritering av slik kompetanse ved disiplininstituttene. Fakultetenes koordinering av fakultetsstrategier og campusstrategier vil være viktig for helhetlige styringssignaler for lektorutdanningen.

Fakultetet ser utfordringer med forslag til modell 2 med overføring av eksisterende fagdidaktisk kompetanse til disiplininstituttene, og støtter ikke dette forslaget. Modell 2 vil fragmentere eksisterende fagmiljø ved ILP og skape problemer for helheten og samhandlingen mellom pedagogikk- og fagdidaktikkdelen ved lektorutdanningen, samt skape store problemer for lærerutdanningene for 1-7 og 5-10. Det er fra NT-faks synspunkt vanskelig å se at fordelene med denne modellen veier opp for ulempene dette medfører for både lektorutdanningen, øvrige lærerutdanninger og fagmiljø ved ILP.

NT-fak er positiv til tiltak om at det tas i bruk toerstillinger, for eksempel at det tilsettes lektorer i 20% stillinger for å delta i undervisning i fagdidaktikk. Det bør imidlertid differensieres mellom bruk av toerstillinger i undervisning i fagdidaktikk og i disiplinfag. Ved disiplinfag kan alternativt toerstillinger vurderes benyttet som ressurs opp mot utvikling av introduksjonsemner for å sikre gode overganger fra videregående skole til universitetsnivå. Dette vil også kunne styrke samhandling mellom disiplinfagene og praksisfeltet, og bidra til økt gjensidig forståelse for utfordringer i, og kunnskap om de ulike utdanningsnivåene.

Samhandling med praksisfeltet

Fakultetet er positiv til å se på muligheten til at ansatte ved med høy utdanningsfaglig kompetanse ved disiplininstituttene involveres i praksisbesøk. Det bør vurderes om det er behov for kompetanseheving på fakultets disiplininstitutt før dette iverksettes. NT-fak avventer anbefalinger fra nedsatt arbeidsgruppe som skal se på praksis i lektorutdanningen.

I tillegg er NT-fakultetet enig i arbeidsgruppas vurdering om at Skolelaboratoriet bør benyttes som arena for studenter på lektorutdanninga i realfag i større grad. Skolelaboratoriet kan blant annet styrke lektorstudentene

praksiserfaringer ved å bidra til at lektorstudentene får møte elever i både faglige og formidlingsbaserte aktiviteter.

Fakultetet støtter sterkere kopling mellom disiplinfagene og eksisterende nettverk i skoleverket for å sikre relevans i utdanningen, eksempelvis tilstedeværelse på fagspesifikke nettverkssamlinger for skoleverket og eksisterende lærernettverk i realfag i Nordland, Troms og Finnmark. Der det eksisterer nettverk og tiltak mellom disiplinfagene og skoleverket bør disse tiltakene videreføres og styrkes.

Rekruttering

NT-fakultetet ønsker i tråd med studieretningsrådet å tydeliggjøre i rekruttering at lektor i realfag er et faglig krevende studie. Det bør vektlegges at lektorstudentene tar de samme emnene som studenter som starter på en disiplinær bachelor eksempelvis i matematikk, kjemi, fysikk og biologi. NT-fakultetet mener i tråd med studieretningsrådet sine kommentarer at studenter/ansatte som er på rekrutteringsoppdrag til enhver tid er oppdatert på de nyeste opptakskravene til studieretning realfag, samt opptakskrav som vil komme i de 2-3 følgende år. Vi opplever at skolene ikke er oppdatert godt nok på kunnskap om gjeldene opptakskrav.

Det bør vektlegges at studiet er komplekst sammensatt med praksis, disiplinfag og profesjonsfag. Rekrutteringsmedarbeidere må ha god kunnskap om forskjeller i oppbygging og faglig innhold mellom lektorutdanning trinn 8-13 og lærerutdanning 5-10. Dette kan bidra til at flere studenter er godt forberedt i møte med studiestart, og at færre studenter ønsker å bytte mellom programmene 5-10 og 8-13. NT-fakultetet støtter studieretningsrådet at i møte med potensielle søkere må rekrutteringsinformasjon nyanseres og balanseres. Da er det viktig å fokusere på trivsel på studiet og gode muligheter for relevante jobber som nyutdannede kandidater, samtidig som det tydeliggjøres at studiet er faglig krevende. Det bør i større grad avklares om fakultetene som er involvert i studieretning realfag bør kobles tettere på rekruttering til denne studieretningen, ut fra at disse kjenner målgruppen godt og i større grad kan promotere studietilbudet som et alternativ til sine egne realfaglige tilbud.

Organiseringa av utdanninga

NT-fak støtter studieretningsrådets høringssvar på at vi forutsetter at universitetsledelsen tar nødvendige grep for å sikre at utdanninga har tilstrekkelig finansiering og at ILP ikke blir økonomisk skadelidende av utgiftene til gjennomføring av praksis.

Rapporten påpeker at det er utfordringer ved dagens programorganisering 'særlig knyttet til den opplevde avstanden mellom det som foregår konkret på studieprogramnivå og øverste ledelsesorgan, forvaltningsutvalget' (s 21). NT-fakultetet mener det er hensiktsmessig å utvikle sterkere studieretningsråd/programstyrer for å gi studienær ledelse. NT-fakultetet er av den oppfatning av at dette vil gi større eierskap til utdanninga blant instituttene og de faglige ansatte som er involvert i lektorutdanninga.

NT-fakultetet mener med hensyn på samlokalisering av administrasjon og ledelse at det er viktig at både administrativt og faglige ansatte skal ha størst mulig nærhet til studentene og hverandre. Det innebærer for NT-fakultetets del at det er hensiktsmessig at administrativ koordinator for realfagene er lokalisert ved NT-fakultetet i nærhet til studentene der de har hovedvekten av undervisninga.

NT-fakultetet deler studieretningsrådets oppfatning om at lektorutdanninga bør deles i to eller flere studieprogram, og at det bør være et eget program i realfag. Utfordringene som det vises til i rapporten kan

løses under dagens organisering med ett studieprogram, men ved opprettelse av eget realfaglige program vil studietilbudet bli tydelig styrket på flere områder. Med hensyn på rekruttering vil studietilbudet øke sin synlighet i UiTs studieportefølje ovenfor potensielle søkere, og fakultetene som er vant til å forholde seg til søkermassen med fordypning i realfag kan profilere lektor i realfag som en av mange muligheter for søkere med realfaglig interesse. NT-fakultet vil kunne rekruttere mer målrettet opp mot lektor i realfag også med hensyn på hva som kreves av opptakskrav og annen informasjon om studiet da lektorstudenter i realfag tar hoveddelen av sine studiepoeng ved disiplininstituttene. Studentene vil få programtilhørighet til realfaglig fakultet hvor de oppholder seg mesteparten av studietiden, som muliggjør bedre oppfølging og informasjon. Det vil bli lettere å gjøre nødvendige endringer og tilpasninger i studietilbudet, da det er ulike utfordringer i de forskjellige studieretningene per i dag med hensyn på retningene innen språk, samfunnsfag og realfag. Ett eget realfaglig studieprogram innen lektorutdanninga må fremdeles koordineres mellom de ulike realfaglige fakultetene som bidrar inn i disiplindelen av utdanninga, samt opp mot profesjons- og praksisdelen av studietilbudet tilknyttet HSL. Det må derfor sørges for videre god samhandling både på administrativt og faglig nivå mellom de ulike bidragsyterne uavhengig av organisering i antall studieprogram på lektorutdanninga ved UiT.

NT-fakultetet opplever at det å være ett lektorprogram tidvis fører til uklar arbeidsdeling mellom HSL-fakultetet og NT-fakultetet. Dette gjelder både administrative oppgaver, men også uklarheter om saker skal behandles i studieretningsrådet eller i forvaltningsutvalget. Dersom det avgjøres at programmet deles opp, og at det blir et eget lektorprogram i realfag, mener NT-fakultetet at et programstyre skal lede programmet i tråd med Kvalitetssystemet for utdanning ved UiT der det står at: *alle studietilbud skal ha en tydelig faglig ledelse bestående av ansatte i undervisnings- og forskerstillinger. Studieprogramledelsen kan utgjøres av enkeltpersoner (f.eks. studieleder) eller et definert programfellesskap (f.eks. programstyrer)*. I anbefalingene fra arbeidsgruppa står det at: *forvaltningsutvalget fortsetter som overordnet styringsorgan*. NT-fakultetet er enig i at det er behov for et faglig organ der felleselementer i lektorprogrammene trinn 8-13 ved UiT tas opp, men at det også bør sees på hvis mandatet opp mot hvis studieretningsråd/program blir styrket. Forvaltningsutvalget vil ha et særlig ansvar for problemstillinger knyttet til praksis og profesjonsfaget og ivaretagelse av helheten i utdanningen.

Uavhengig av programstruktur vil lektorutdanninga være kompleks og kreve samhandling mellom ulike fagmiljø og administrasjon på ulike fakultet. Kompleksiteten krever at det er ledere med operasjonelt mandat og kapasitet til å drive utviklinga av utdanning i ønsket retning og sørge for tilfredsstillende helhet og samhandling internt i organisasjonen. Trenden i profesjonalisering av studieprogramledelse vil gjøre det naturlig at det tillegges nødvendige stillingsprosenter til funksjon av leder for lektorutdanninga som helhet og til lederfunksjon for de ulike programstyrene/ studieretningsrådene.

Vennlig hilsen

Arne Smalås
Dekan
–
arne.smalas@uit.no
77 64 40 70

Annfrid Sivertsen
Prodekan utdanning
–
annfrid.sivertsen@uit.no
77 62 33 69

Saksbehandler: Marianne Brekke, rådgiver

Vedlegg: Høringsuttalelse fra studieretningsrådet, studieretning realfag

UiT
NORGES
ARKTISKE
UNIVERSITET

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning
Arkivref.: 2018/1812
Dato: 16.1.2019

Universitetsdirektøren

Rapport fra arbeidsgruppe for utvikling av lektorutdanning ved UiT – høring – svar fra HSL-fakultetet

Det vises til brev fra Avdeling for utdanning av 11.12.2018 der enhetene inviteres til å gi høringsuttalelse til *Rapport fra arbeidsgruppe for utvikling av lektorutdanning ved UiT*. Rapporten har vært sendt videre til fakultetets institutter og sentre for uttalelse og er behandlet på instituttledermøte og er endelig lagt frem for fakultetsstyret.

Først ønsker fakultetet å takke arbeidsgruppen for en interessant rapport som tar opp mange av de utfordringene lektorutdanningen står overfor. Det gjøres mange gode vurderinger og arbeidsgruppen kommer med flere gode anbefalinger. Fakultetet har gått gjennom rapporten og dens ulike anbefalinger og har følgende merknader og kommentarer:

Ledelse
Fakultetet er enig i forslaget om hundre prosent faglig ledelse av lektorutdanningen og mener at leder av utdanningen også skal lede forvaltningsutvalget. Dagens ordning med prorektor for utdanning som leder er ikke optimal, og dagens forvaltningsutvalg fungerer ikke tilfredsstillende. Etter fakultetets vurdering er det behov for at det tilsettes en faglig og operasjonell leder i full stilling på åremål som kan rette alle sine ressurser mot utdanningen. Det er videre naturlig at stillingen forankres på fakultetsnivå. Ettersom HSL-fakultetet er det mest sentrale fakultetet innen lektorutdanningen, er det naturlig at stillingen legges til dette fakultetet med fakultetets dekan som nærmeste leder. Fakultetet er viktig både med tanke på profesjonsfagets plassering, at fakultetet har de største fagene og også er desidert tyngst med tanke på antall studenter. Fakultetet er således ikke enig i Institutt for lærerutdannings og pedagogikk (ILP) sitt innspill om at utdanningen bør styres fra ILP.

Det er videre viktig å sikre at forvaltningsutvalgets leder, også når dette ikke er prorektor, har stor grad av myndighet og legitimitet hos de involverte partene i utdanningen. Derfor er det blant annet viktig at det knyttes et administrativt apparat rundt lektorutdanningen til lederen. Fakultetet ser behovet for at stillinger som i dag ligger ved ILP og Institutt for språk og kultur (ISK) bør flyttes fra instituttene og underlegges lederen direkte. Dette gjelder både stillinger knyttet til studieadministrasjon og praksis. Hvilken betydning en slik flytting vil ha for den samlede administrasjonen på instituttene, samt samhandlingen mellom lektorutdanningen og instituttene for de administrativt ansatte, bør imidlertid ses nærmere på før en gjør en slik flytting. Fakultetet ser det som fordelaktig om den samlede administrasjonen for lektorutdanningen kan samles i den nye lærerutdanningsbygningen i Breivika når den står ferdig i 2020.

Organisering
Når det gjelder spørsmålet om organisering og valg av modeller, er dette et vanskelig punkt der ulike argumenter må veies mot hverandre. Som rapporten peker på, er det både fordeler og ulemper med

å videreføre utdanningen etter dagens modell med ett program og studieretninger under dette. I sin vurdering av alternativene har fakultet likevel kommet frem til at det beste alternativet er å splitte utdanningen i to program. Dette er også i samsvar med anbefalingene fra begge studieretningsrådene. Likevel ser fakultetet utfordringer ved en slik modell, ikke minst med tanke på en enhetlig koordinering og faglig ledelse av programmene. Samtidig vil etableringen av en ny studieretning i realfag ved Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi i Narvik øke kompleksiteten i utdanningen. Ikke minst kan en modell med to program gi legitimitetsmessige utfordringer dersom forvaltningsutvalgets ledelse samtidig knyttes til fakultetsnivået. Som det fremgår ovenfor, anbefales det at forvaltningsutvalgets ledelse legges til HSL-fakultet. Dersom anbefalingen følges, må det sikres aksept fra de andre involverte fakultetene at det skjer fra HSL-fakultetet. Ved etablering av to program må det klargjøres nærmere hvordan faglig ledelse skal organiseres på de ulike nivåene – skal det være en faglig leder per program, eller skal det være felles ledelse med programkoordinatorer for de to programmene? Når HSL-fakultetet støtter en modell med to program, er det under forutsetning av et det utvikles en styringsform der forvaltningsutvalget gis en reell myndighet. Det er videre viktig at programmene utvikles med en slik fleksibilitet at studenter fritt kan velge fag på tvers av programmene.

I spørsmålet om ett eller to studieprogram for språk og samfunnsfag ser fakultetet det som hensiktsmessig med ett felles program for språk og samfunnsfag. Det er likevel ulike oppfatninger av dette ved instituttene. ISK ønsker ett program for språk og ett for samfunnsfag. Når fakultet går for ett felles program for språk og samfunnsfag, er det ut fra en helhetlig vurdering, og ikke minst med tanke på at ett program vil være det klar minst byråkratiske, det gjør rekrutteringsarbeid og koordinering enklere, men også med tanke på studenter som i stor grad velger fag på tvers av språk og samfunnsfag.

Fagdidaktisk og utdanningsfaglig kompetanse i disiplinfagene

Som det pekes på i rapporten, er ikke modellen for plassering av fagdidaktisk kompetanse det viktigste i utviklingen av en god lektorutdanning. Det som er viktigere, er nettopp å bevisstgjøre ansatte ved disiplininstituttene deres rolle som utdannere av lærere og samtidig styrke sammenhengen mellom fag og fagdidaktikk. Uavhengig av valg av modell er det klart at det er behov for styrke den fagdidaktiske kompetansen ved disiplininstituttene. Dette er også et uttrykt ønske fra instituttene selv. Samtidig har det de senere årene vært økt fokus på å bygge fagdidaktisk kompetanse også i disiplinmiljøene. Ved ISK har en bl.a. ved utlysinger stilt krav om fagdidaktiske kompetanse i stillingsbetenkningene og vist til at deler av undervingen er knyttet til lektorutdanning. Ved NT-fakultetet er det også tilsatt egne fagdidaktikere. I sitt innspill til høringen (vedlegg) peker ISK på at instituttet allerede har utviklet emner som er spesielt tilrettelagt for studenter på lektorutdanningen ved at det er mulig å velge mer skolerelevante tema i arbeidskravene. Det arbeides videre med ulike løsninger ved instituttet der det blant annet tas sikte på utvikle fagdidaktisk orienterte emner. Et eksempel som nevnes, og som det er ønske om å prøve ut, er å dele opp emner i en disiplinær og en mer fagdidaktiske/skoleorientert del. Likevel tror instituttet at den beste løsningen kanskje vil være å utvikle noen emner spesielt tilpasset lektorutdanningen. Instituttet påpeker samtidig at det det vil kreve flere ressurser, både å øke skolerelevansen i disiplinemnene og å utvikle flere emner spesielt tilrettelagt for lektorutdanningen.

Også i spørsmålet om modell for valg av fagdidaktisk kompetanse er det klare fordeler og ulemper – selv om begge modellene innebærer en styrking av den fagdidaktiske kompetansen i fagmiljøene. Institutt for arkeologi, historie, religionsvitenskap og teologi er av dem som mener den beste løsningen er å overføre eksisterende fagdidaktisk kompetanse til disiplininstituttene. Når HSL-fakultetet likevel mener at modell 1, oppbygging av fagdidaktisk kompetanse på disiplininstituttene,

er mest fordelaktig, er det flere grunner til det. Likevel er den viktigste grunnen at modell 2 vil ha negative konsekvenser for ILP gjennom en oppsplitting av eksisterende fagmiljø, bl.a. vil det være ødeleggende for dagens samarbeid mellom profesjonsfagsmiljøet og fagdidaktikerne, et samarbeid som i dag heller bør styrkes enn svekkes. En utflytting av fagdidaktikerene vil gjøre profesjonsfaget og praktisk-pedagogisk utdanning svært sårbart. På den andre siden er det heller ikke sikkert at en flytting av det fagdidaktiske miljøet til disiplininstituttene, vil føre til sterkere integrasjon og synergier i møte mellom fagdidaktikk og fag. Like gjerne kan det medføre at det oppstår to leirer innenfor det enkelte institutt, fagdidaktikeren mot fageksperten.

HSL-fakultetet støtter i stor grad til argumentasjonen i ILPs innspill til høringen når det gjelder modeller for fagdidaktisk kompetanse i disiplinfagene. Fakultetet mener en videre satsing på oppbygging av fagdidaktisk kompetanse på disiplininstituttene heller bør påskyndes og forsterkes, f.eks. ved å trekke inn flere fagfolk i toer-stillinger og kanskje også i en viss grad dra veksler på lærere i skolen som kan utføre oppgaver på timebasis i disiplinemnene. Det vil også være viktig å få til nye samhandlingsmodeller og skape felles dialogpunkter mellom didaktikk- og disiplinmiljøene med sikte på videre utvikling av lektorutdanning. Ved alle studieprogram på UiT bør det fokuseres på arbeid med læring i fagene, og det vil være en større gevinst ved å sette i verk noen av de andre tiltakene som er foreslått for å styrke den fagdidaktiske kompetansen på disiplininstituttene fordi den også er anvendelig på alle utdanningsprogram.

Praksis

HSL-fakultetet støtter ubetinget arbeidsgruppens forslag om at det bør settes ned en arbeidsgruppe som skal vurdere praksis. Dagens ordning oppfattes som konservativ, er tungvinn, medfører stor ressursbruk og er vanskelig å følge opp. Med et stadig økende antall studenter på utdanningen er det viktig å få en finansieringsordning på plass. Det er bla. viktig at det opprettes praksisplasser også utenfor Tromsø – også dette på bakgrunn av et stadig økende studenttall. Samtidig er det viktig å etablere praksisplasser i ungdomsskolen, ikke minst med tanke på at om lag halvparten av kandidatene som går ut fra lektorutdanningen, søker seg jobb i ungdomsskolen. Faglærere på disiplinfagene må i større grad involveres i arbeidet med praksis i skolene. Dette ligger også inne i arbeidsgruppens forslag.

Finansiering

Fakultetet ser det som avgjørende for lektorutdanningen at det kommer på plass en finansieringsordning som tar høyde for omfanget av utdanningen slik den er i dag. Dette bør etter fakultetets mening skje gjennom to overordnede prioriteringer; For det første så bør den interne fordelingen av inntektssiden harmoniseres med kostnadssiden av utdanningen. Som rapporten peker på, er den økonomiske belastningen for de involverte partene i lektorutdanningen skjevt fordelt, og det fremgår at ILP bærer en urimelig andel av kostnadene. Det er ikke tildelt noen basisfinansiering til selve lektorutdanningen, men den finansieres indirekte via basistildelinger og resultatmidler knyttet til disiplininstitutt og ILP. En bør arbeide videre med det grunnlaget rapporten (med vedlegg) gir og se på en modell som i større grad harmoniserer inntektssiden med kostnadssiden. Fakultetet understreker at det må være samsvar mellom antall studenter i programmet og den finansieringen som stilles til rådighet fra universitetet.

For det andre så mener fakultetet det er avgjørende at praksisdelen av utdanningen får en særskilt finansiering (basisfinansiering) fra universitetet sentralt, som tar høyde for de praksisutgiftene en kan påregne med det studenttallet en ønsker seg. Rapporten peker på at skjevfordelingen av kostnadssiden særlig gjelder utgifter til praksis, som tilligger ILP alene. Praksiskostnadene ved utdanningen har i dag ingen basisfinansiering, og det er heller ikke knyttet resultatfinansiering til

praksisdelen av utdanningen. HSL-fakultetet støtter selvsagt arbeidsgruppens anbefaling om at lektorutdanningen og de andre lærerutdanningen søkes opp i finansieringskategori C. Men viktigst er at UiT sentralt gjennom en økning i basisfinansieringen sikrer økonomisk dekning for praksis.

Vennlig hilsen

Sonni Olsen
dekan

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

NTNU
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Vår dato 08.01.2019
Vår referanse 2019/446/CJS
Deres dato
Deres referanse

Universitetet i Tromsø
ved Jørgen Fossland

Innspill til rapport fra arbeidsgruppe for utvikling av lektorutdanning ved UIT

Vi viser til brev av 11.12.18 der NTNU inviteres til å gi innspill til rapportens utredning og anbefalinger. Vi takker for at dere deler den åpent. Rapporten gir en helhetlig og omfattende analyse av dagens situasjon for lektorutdanningene ved UiT, samt gode forslag til utviklingstiltak. Helt generelt konstaterer vi at problemstillingene i stor grad er gjenkjennbare også i NTNUs lektorutdanninger.

NTNUs Forvaltningsutvalg for lektorutdanningene (FUL) fikk presentert hovedtrekkene i rapporten av Cathrine Teodorsen på FULs kvalitetsseminar 19. desember. Utvalget diskuterte i tillegg rapporten i møte 4. januar. Kommentarene til rapporten er basert på innspill gitt i dette møtet og oversendt til prorektor for utdanning ved NTNU.

Som generell kommentar, advarer NTNU mot ambisjoner om å få løst alle de skisserte problemene. Noen av utfordringene vil man sannsynligvis måtte leve med. Kompleksiteten og rammene for lektorutdanningene krever en viss grad av pragmatisme fordi konkurrerende behov stadig må avveies. En annen generell kommentar er at mulighetsrommene kanskje ville kunne utvides dersom man vurderte utfordringene på tvers av alle lærerutdanningene. Lærerutdanningene er underlagt egne forskrifter og har særegne problemstillinger, men grunnskolelærerutdanningene er under endring og det kan ligge utviklingsmuligheter i samordninger mellom lektor- og grunnskolelærerutdanningene.

Relevans

Når det gjelder skolerelevans, sier FUL seg enig i rapportens utsagn om at valg av modell for plassering av fagdidaktisk kompetanse ikke er det viktigste i utviklingen av en god lektorutdanning (s.13). Prorektor støtter denne vurderingen. Et hovedoppdrag for lektorutdanningene er skape gode sammenhenger og overganger mellom disiplinfagene og skolefagene. Uten å anbefale modell 1 eller modell 2, bør dette være et viktig effektmål for valgte løsning. Femårig lektorutdanning er bygd på gjenbruk av disiplinfagemner, og kombinerer disiplinfaglig og profesjonsfaglig identitet og

Postadresse 7491 TRONDHEIM
Org.nr. 974 767 880 E-post: postmottak@ntnu.no http://www.ntnu.no
Besøksadresse Høgskoleringen 1, Hovedbygningen
Telefon +47 73 59 50 00
Saksbehandler Christina Jenkins Slutås Tlf: +47 73 59 79 46

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

innretting. Dette gir en særegen verdi, men krever at studentene får støtte i arbeidet med å oversette disiplinfag til skolefag.

Rapporten diskuterer skolerelevans og forholdet mellom disiplinfag og fagdidaktikk. Ved NTNU erfarer vi etter fusjonen i 2016 en viss bevegelse i fagmiljøene. Grensene mellom disiplinfag, fagformidling og fagdidaktikk er flytende, og vi ser tendens til at tilhørighet til fagenheter har mindre tydelige skillelinjer enn før. En annen drivkraft i dette er den økende statusen som gis undervisning og utdanningsfaglig forskning og utvikling. Dette gir et nytt og bedre utgangspunkt for å styrke samhandling på tvers og styrket relevans, enn det som har vært tilfelle tidligere.

Rapportens forslag om å involvere lektorstudenter i undervisningsutvikling for økt didaktisk fokus generelt, men også for studentens profesjonsutvikling, vurderes å være et godt tiltak.

Samhandling med praksis

NTNU erfarer i likhet med UiT at det er varierende kunnskap om praksisfeltet i disiplinfagmiljøene, og anser styrket eierskap til utdanningene som et viktig mål. NTNU anser, i likhet med rapportens konklusjoner, videreutvikling av universitetsskolesamarbeidet som et viktig element for å nå denne målsettingen.

På den nasjonal lektorutdanningskonferansen 2018 ble det i panel-debatten foreslått å hente inn praksisveiledere i skolen til å undervise i deler av disiplinfagemner og vice versa som et grep for økt samhandling og felles eierskap.

NTNU har i likhet med UiT utfordringer knyttet til gjennomføring av praksis parallelt med undervisning i disiplinfagene. I regi av FUL setter vi i gang et eget utviklingsarbeid for å finne bedre løsninger for dette våren 2019. Problemet ligger særlig i femte semester som kombinerer praksis, disiplinfag og profesjonsfag. Hovedmål for arbeidet er en studiestruktur som styrker lektorstudentenes læringsutbytte av praksis og gir en jevnere arbeidsbelastning gjennom studiets fem år. Vi sender gjerne sluttrapporten når arbeidet er fullført, i fall den har relevans også for UiT.

Organisering

Rapporten oppgir rask vekst i studenttall som bakgrunn for arbeidet. Den raske veksten i studenttall, sammen med høye frafallstall som også NTNU erfarer, stiller generelt store krav til ressursplanlegging og prioritering.

Når det gjelder forslagene om organisering i programråd, ser NTNU at modellen med ett felles studieprogramråd for alle lektorutdanningene kan bli for topptungt. Det oppgis behov for økt eierskap og engasjement for lektorutdanningene i disiplinfagmiljøene. Å involvere flere fagpersoner lokalt i studieprogramråd, vi har for hver av våre lektorutdanninger, er etter NTNUs erfaring en god måte å sikre bredere medvirkning og styrket eierskap på. Et overgripende programråd på tvers kan i tillegg gjøre det vanskeligere å drive tilpasset kvalitetsutvikling i de enkelte lektorprogrammene. NTNU kan derfor anbefale en modell med egne programråd for hvert av lektorprogrammene. Vi gjør oppmerksom på at vi i tillegg har et felles forvaltningsutvalg, FUL, som har en overordnet rolle i utvikling og kvalitetssikring av lektorutdanningene.

Med hilsen

Anne Borg
Prorektor

Christina Jenkins Slutås
Seniorrådgiver

Notat

Til: Prorektor Wenche Jacobsen

Dato: 19. februar 2019

Høringsuttalelse til rapporten «Utvikling av lektorutdanninga ved UiT»

Takk for invitasjonen til å komme med høringsuttalelse i forbindelse med utviklingen av lektorutdanningen ved UiT. Rapporten belyser flere aspekter ved de femårige lektorutdanningene som er gjenkjennbare og viktige for å drøfte kvalitet ved studieprogrammene i sin helhet. Tilbakemeldingene er strukturert under de tre hovedmomentene som løftes fram i høringsbrevet.

Relevans

Studieprogrammets relevans for profesjonen det utdannes til løftes fram som en særlig viktig problemstilling i rapporten. Lektorutdanningene utfordres spesielt på dette området siden hovedkomponentene i utdanningen medfører at studentene tilbringer mest tid med å studere sine valgte disiplinfaglige emner gjennom **fag 1** og **fag 2**. Det er viktig å understreke at nettopp dette er en del av styrken til lektorutdanningene, våre kandidater er ettertraktet fordi de har ny, oppdatert, forskningsbasert fagkunnskap, som også er svært viktig og relevant for skolen. Lektorutdanningene kjennetegnes også av å være forsknings- og utviklingsbaserte og skal bidra til å fremme studentenes selvstendighet, analytiske ferdigheter og kritisk refleksjonsevner, en kompetanse som utvikles i møte med forskningsaktive fagmiljøer.

Rapporten løfter fram to konkrete modellforslag som primært har fokus på betydningen av fagdidaktisk kompetanse, som vurderes som spesielt viktig for å bidra til profesjonsretting og relevans. Ved UiO er pedagoger og fagdidaktikere samlokalisert ved Institutt for lærerutdanning og skoleforskning. Tradisjonelt har realfagmiljøene ved universitetene gjennom sin laboratorievirksomhet også hatt vitenskapelig ansatte med fagdidaktisk kompetanse, slik er det også ved UiO. De tradisjonelle hum-sam-miljøene ved HF og SV har i mindre grad denne typen kompetanse, selv om det også i disse miljøene finnes noen unntak. I forlengelsen av humaniora-meldingen og den kommende fagfornyelsen, pågår det prosesser for å legge til rette for mer og tettere samarbeid mellom de fagdidaktiske fagmiljøene ved ILS og de disiplinfaglige miljøene ved HF og SV.

Lektorutdanningens **Profesjonsfag**, som utgjør den tredje hovedkomponenten i programmene utgjør også en viktig faktor for å vurdere hvilken av de to foreslåtte modellene som vil være den beste. Profesjonsfaget skal ikke bare bidra til studentens utviklingen av en profesjonsidentitet, men

også hjelpe studenten til å forstå hvordan kunnskap fra pedagogikk og fagdidaktikk kommer sammen i profesjonsutøvelsen.

Ved UiO lykkes vi i stor grad med å tilby et slikt integrert profesjonsfag i studieløpet nettopp fordi fagmiljøene i fagdidaktikk er samlokalisert med de som underviser i pedagogikk. Disse emnene har læringsutbyttebeskrivelser og vurderingsformer som integrerer pedagogikk, fagdidaktikk og praksis. Et tett samarbeid mellom disse fagområdene legger fundamentet for en profesjonsfag som oppleves som både forskningsbasert og praksisnært på samme tid. Å tilby et integrert profesjonsfag vil være mer krevende, om enn en umulighet ved de institusjonene som ikke har en slik samlokalisering. Løsningen vil i de tilfeller være å tilby egne emner i pedagogikk og i fagdidaktikk.

Et annet aspekt ved spørsmål knyttet til relevans, er betydningen dette har for gjennomføring i studieprogrammene. Internasjonal forskning knytter mangel på sosial og akademisk integrasjon til frafall fra studiet (Tinto, 1994) og understreker betydningen av å tilhøre et studiemiljø og opplevelse av relevans i studieinnholdet som svært viktig for studenters læring og fullføring av studiet (Fredricks et al., 2004, McCormick et al., 2013). En utfordring som tidligere er blitt løftet frem av lektorstudenter ved UiO, er at de i liten grad opplever en tilhørighet til Lektorprogrammet, og at de i studiehverdagen kanskje ikke er like bevisste på at de er lektorstudenter, og at de har begynt på en profesjonsutdanning. At studenter identifiserer seg selv som fremtidige profesjonsutøvere, er en viktig del av kvalifiseringsprosessen og er knyttet til deres motivasjon og mestringsforventning for fremtidig profesjonsutøvelse (Heggen, 2010). Utvikling av læreridentitet blant lærerstudenter er også relatert til senere profesjonstilknytning og jobbtilfredshet (Flores & Day, 2006). Beijaard et al. (2004) peker på at studenter har behov for å bli bevisstgjort på og reflektere kritisk over mangler ved egen førforståelse av hva som kjennetegner en profesjonell lærer. I forskning på læreridentitet fremheves det derfor som viktig at lærerutdanningen har et fokus på læreridentitetsutvikling (Beauchamp & Thomas, 2009). Forskningslitteraturen på feltet løfter også frem en tredje utfordring knyttet til koherens og betydningen av opplevd relevans (Hatlevik, 2014; 2017). Lærerstudenter i Norge og internasjonalt opplever vansker med å se sammenheng mellom det de lærer på campus, og det de lærer ved skolene i praksisperiodene (Grossman et al., 2008; Hatlevik & Smeby, 2015; Smeby & Heggen, 2014).

Med utgangspunkt i forskningen på feltet har ILS i samarbeid med ProTed og våre universitetsskoler utviklet en Profesjonsrettet mentorordning, PROMO, som tilbys alle studenter i studieprogrammet. PROMO er et faglig-sosialt, profesjonsrettet tiltak som er utviklet for å styrke lektorstudentenes læreridentitet og tilhørighet til studieprogrammet og på sikt bidra til økt gjennomføring. PROMO er utviklet og drives i samarbeid med partnerskoler og tilbys til studenter i det femårige integrerte lektorprogrammet ved Universitetet i Oslo. Hver PROMO-gruppe ledes av en mentor som til daglig er lærer i skolen med samme fag som studentene. Mentorene har veilederutdanning og erfaring med veiledning av studenter og/eller nyutdannede lærere. Det at mentorene er representanter for arbeidslivet, gir studentene rollemodeller de kan identifisere seg

med, og noen de kan diskutere både fagspesifikke og profesjonsrelaterte temaer sammen med. Mentorordningen kommer i tillegg til det ordinære studieløpet og er et frivillig tilbud som studentene selv melder seg til. Mentoren har to-tre samlinger med studentene per semester gjennom det femårige løpet, både på campus og ved mentorens arbeidsplass. Samlingene åpner for refleksjon rundt konkrete profesjonsrelaterte problemstillinger studentene imellom og med mentorene. Studenter som deltar, får en attest etter fullført lektorutdanning som beskriver hva de har deltatt på. PROMO ble opprettet for å motvirke frafall gjennom å imøtekomme studentenes sosiale behov for å være del av et studiefellesskap, bidra til utvikling av identitet som lærer og fremme opplevelse av sammenheng mellom det studentene lærer på ulike læringsarenaer (på campus og i praksis i skolen). Det har også siden oppstarten av tiltaket vært gjennomført følgeforskning av PROMO. Det er gjort systematisk innsamling av dokumentasjon og evaluering av gjennomføringen av både studenter og involverte mentorer. Evalueringene av PROMO blant både studenter og mentorer er entydig positive, og viser at PROMO så langt har lykkes med sin intensjon. I de åpne spørsmålene i spørreskjemaet og i intervjuene med studentene var det så godt som bare positive beskrivelser av studenters erfaringer med PROMO.

«Vi får mulighet til å drøfte rundt hva slags yrke man går til, og vi får et innblikk i hva yrket går ut på. Vi jobber også mye rundt spørsmålet «hvordan lærer ønsker jeg å være?» Dette er veldig interessant, og vi henter mye inspirasjon blant hverandre. For min del har dette opplegget vært en åpenbaring i forhold til hvor viktig læreryrket er! Det er også veldig motiverende!» (studentsvar)

Funnene viser at PROMO har bidratt til å øke studentenes motivasjon for aktiv deltakelse i studietilbudet gjennom at det viser studentene relevansen av utdanningens innhold for senere profesjonsutøvelse. Å oppleve innholdet som relevant og meningsfylt for senere profesjonsutøvelse handler om opplevelse av sammenheng i utdanningen. Gjennom PROMO får studentene etablert et faglig-sosialt nettverk der de møter erfarne faglærere og medstudenter med samme fagkombinasjon. PROMO bidrar derfor også til å skape et godt læringsmiljø, samt til å styrke sammenhengen mellom studiene og profesjonen.

Økt gjennomføring i programmet er en strategisk satsning som det arbeides med på en rekke områder ved UiO. Med innføringen av ny studiemodell høsten 2014 økte antallet studenter som velger å begynne på studieprogrammet når de får tilbud om studieplass. Søkningen til programmet er god, og poenggrensene for opptak til de ulike studieretningene viser at UiOs lektorprogram tiltrekker seg godt kvalifiserte kandidater. Programmets omdømme utad er positivt, noe som kom tydelig fram i undersøkelsen som ble gjennomført med 1. og 2. års studenter høsten 2017 i samarbeid med OsloMet (s.6). Fra 2014 har antallet søkere økt fra 2577 til 3030.

Data fra Tableau viser at det skjer en positiv utvikling i gjennomstrømming fra og med studentkullet som begynte på Lektorprogrammet etter ny studiemodell høsten 2014. Oversikt over prosentandel frafall viser at denne synker fra 2014- til 2017-kullet. For eksempel har frafallsprosenten i programmet i 3. semester sunket fra 34 prosent (2014-kullet) til 23 prosent

(2017-kullet). Vårt viktigste tiltak for økt gjennomføring er PROMO. Vi anbefaler derfor at UiT fortsetter sitt tiltak med en mentorordning for studenter i lektorutdanningen.

Samhandling med praksis

Rapporten løfter fram mange gode og viktige aspekter ved samhandlingen med praksis, spesielt gjennom det pågående universitetsskolesamarbeidet som vi ved UiO også har svært gode erfaringer med.

Det nye og unike i universitetsskolesamarbeidet, både ved UiT og UiO, er at samarbeidet er bygd opp som en sosial innovasjon ut fra et prinsipp om et likeverdig og gjensidig forpliktende samarbeid. Ved UiO har utviklingen vært ledet fra Institutt for lærerutdanning og skoleforskning og ProTed, senter for fremragende lærerutdanning. Både egne interne evalueringer og følgeforskning viser at universitetsskolesamarbeidet har bidratt til et perspektivskifte hos skolene, som ikke lenger ser seg selv som mottakere av studenter, men som skolebaserte lærerutdannere. Rektorene ved skolene gir uttrykk for at de føler et eierskap til lærerutdanningen og dermed også en rett til å delta, utfordre og stille spørsmål. De gir også uttrykk for at de opplever at samarbeidet bidrar til profesjonsutvikling i egen institusjon, blant annet gjennom bruken av delte stillinger. Partnerskapet ved UiO har tre dedikerte samarbeidsområder: 1) lærerutdanningene, 2) praksisopplæringen og 3) forsknings- og utviklingssamarbeid.

Nasjonale retningslinjer for lektorutdanningene presiserer at

> *En lektorstudent vil gjennom sitt femårige studieløp møte mange fagmiljøer, både på campus og i skolen. I fellesskap utgjør disse fagmiljøene lektorutdanningen og har gjennom et gjensidig og likeverdig partnerskap et felles ansvar for å realisere formålet med utdanningen. Det er derfor viktig at studiedesignet for de integrerte programmene er bygd opp på en slik måte at praksisopplæringen inngår som et integrert kunnskapsområde.»* (s.4)

Rapporten stiller spørsmål ved hvordan det kan legges til rette for en tettere samhandling mellom praksis og de disiplinfaglige miljøene. I UiOs studiemodell for lektorprogrammet, ligger det som et prinsipp at all praksis skal være integrert i studieemner. Praksis er fordelt med 15 dager i 3, semester, 25 dager i 6. semester, 45 dager i 7.semester og 15 dager i 9.semester. Det innebærer at alle enheter, som tilbyr masterspesialisering i studieprogrammet må tilby et masteremne med integrert praksis. Ved UiO kan studentene med noen unntak velge mellom å skrive en disiplinfaglig eller en fagdidaktisk masteroppgave i Lektorprogrammet.

I tett samarbeid med ProTed og representanter fra universitetsskoler, har fagmiljøer ved MN og HF utviklet faglige masteremner med 15 dager integrert praksis. Et eksempel er Institutt for arkeologi, konservering og historie (IAKH) som har utviklet masteremnet HIS4015L – Historie i praksis, som tilbys gjennom et samarbeid mellom fagmiljøet ved IAKH, historielærere fra skoler og utvalgte

museum. Det er 15 dager praksis integrert i emnet, og praksis gjennomføres både på skolen og i museet. Studentene skal utforme og gjennomføre et undervisningsopplegg for elever i vg3 på et museum. Et annet eksempel som viser betydningen av det tette samspillet mellom forskning og utdanning, er en ny, forskningsbasert praksisform, «Analysepraksis», som er utviklet til det nye masteremnet DIFO4015 – Didaktisk forskningsmetode med praksis: analyse og fremstilling av data. Emnet tilbys studenter som skriver en fagdidaktisk masteroppgave i Lektorprogrammet. Studentene starter semesteret med å tilbringe en uke på campus der de i samarbeid med forskere fra QUINT, det nye Nordiske senter for Excellence ved ILS, analyserer et omfattende datamateriale fra en skoleklasse som utgjør en praksiscase. De lærer å anvende de samme verktøyene som forskere anvender i sin klasseromsforskning. Denne uken gir studentene en unik mulighet til å gjøre et dypdykk i praksis gjennom å analysere læringsaktiviteter fra et forskningsperspektiv.

Skolene går inn i et slikt samarbeid med en forventing om at partnerskapet skal bidra til utvikling i skolen til det beste for elevers læring. For å lykkes med å etablere gjensidighet i forhold til samarbeid og forskning- og utviklingsarbeid, har UiO i samarbeid med skolene utviklet flere modeller. For å styrke nettverket mellom UiO og skolene, og skolene imellom, etablerte vi en modell med et felles prosjekt som tok utgangspunkt i et satsningsområde av interesse for alle skolene. I disse skolebaserte prosjektene, som har gått over 1,5 år, har utviklingsområdet vært definert i fellesskap mellom skolene og faglig ledelse ved ILS. Det første prosjektet hadde fokus på matematikkundervisning i skolen, der lærere ved alle skolene testet ut og evaluerte egen og andres undervisning i samarbeid med fagmiljøer ved UiO for å støtte opp om profesjonell utvikling (https://www.uniforum.uio.no/nyheter/2014/04/utforskende-matematikklaerere.html). Det nyeste prosjektet har fokusert på Lesson study som en metode der lærere retter forskerblikket mot elevenes læring. Målet er å utvikle kvalitet i samtaler om læreres klasseromspraksis og elevers læring. (https://www.uv.uio.no/ils/forskning/aktuelt/aktuelle-saker/2016/lesson-study.html)

For å legge til rette for at initiativ til FoU-samarbeid kan komme fra både fagmiljøene ved UiO og skolene, ble det utviklet en modell med såkornmidler som både skoler og fagmiljøer kan søke om, alene eller i fellesskap. De som får tildelt såkornmidler, blir koblet til relevante fagmiljøer/skoler for å ivareta partnerskapssamarbeidet. Flere av såkornprosjektene har lagt grunnlag for større forskningsprosjekter der forskere ved UiO og skoler samarbeider, f.eks.
REDE: http://www.uv.uio.no/ils/forskning/prosjekter/rede/index.html og
ReleKvant: https://www.mn.uio.no/fysikk/forskning/prosjekter/relekvant/

Universitetsskolesamarbeidet vil derfor på flere området kunne være en viktig arena for å styrke samhandlingen mellom disiplinfaglige miljøer og skolen. Det er viktig at dette samarbeidet går utover samarbeid om praksis, men også følger opp de gode eksemplene fra UiT om forsknings- og utviklingssamarbeid.

Organisering – styringsstruktur og ulike program-modeller
Rapporten understreker at lektorutdanningene for 8-13 er organisert på ulike måter, noe som blant annet har sammenheng med institusjonenes grunnleggende organisering i enheter og fakulteter. I UiT-rapporten omtales de ulike styringsstrukturene som har vært prøvd ut ved UiT samt et forslag om å etablere en mer operasjonell leder i 100% stilling. Det kommer også fram at det er ønskelig at det nåværende forvaltningsutvalget skal bestå og at det skal opprettes et eller flere programstyrer, avhengig av antallet studieprogrammer. Det antydes at en ny struktur kan være å etablere et team med en faglig leder, som sammen med et støtteapparat, som skal bestå av sentrale utviklingsaktører av betydning for programmet, skal ha ansvar for programmet.

UiO har siden oppstarten av Lektor- og adjunktprogrammet i 2002 valgt en struktur med et studieprogram som tilbys gjennom et samarbeid mellom fem fakulteter (HF, MN, SV, TF og UV). Den grunnleggende operative samarbeidsstrukturen har fra starten av vært et programstyre, nå et programråd. I dette rådet møter representanter fra alle de fem fakultetene samt studenter og eksterne representanter fra partnerskolene.

Ved etableringen av programmet ble det organisatorisk lagt direkte under rektor, mens sekretariatet ble lagt til UV. I 2009 ble ansvaret for programmet overført til UV-fakultetet for en prøveperiode på tre år. Programstyret ble ledet av en av representantene fra de samarbeidende fakultetene, mens en annen vitenskapelig ansatt hadde funksjonen som faglig leder. Lederteamet bestod av faglig leder, samt to studieadministrativt ansatte med ansvar for programforvaltningen. Etter flere utredninger, både av finansiering og organisering av programmet (Lund-utvalget og Kjos-utvalget (2011-2012) vedtok universitetsstyret ved UiO etter en formell høringsprosess følgende i mars 2013:

- Ansvaret for å forvalte Lektorprogrammet legges til UV ved ILS, som blir programeier med ansvar for å forvalte helheten i lektorprogrammet: Faglig leder og de administrative ressursene i programmet legges til ILS. Instituttleder ved ILS får de fullmakter som normalt følger programeier.
- Det etableres en tverrfakultær styringsgruppe for lektorprogrammet ("STYLE") bestående av studiedekanene fra de samarbeidende fakultetene og to studentrepresentanter. Prorektor leder styringsgruppen, med studiedirektøren som formell sekretær (*ble etter hvert endret*).
- Lektorprogrammets programråd får en vitenskapelig ansatt fra de fem samarbeidende fakultetene HF, SV, TF, MN og UV, to eksterne representanter og to studenter. Programrådet rapporterer til instituttleder ved ILS.
- Fakultetene oppfordres til å etablere studieretningsråd.
- Faglig leder blir ansatt ved ILS og rapporterer til instituttleder. Faglig leder er UV-fakultetets representant i programrådet, samt ansvarlig for saksforberedelser.
- Det administrative støtteapparatet for LeP flyttes til ILS med kontorsjefen som formell personalleder og faglig leder som daglig arbeidsleder.

Viktige prinsipper som lå til grunn for endringen i styringsstrukturen (Kjos-utvalget, s. 4)[1] var som følger:

- Det er tydelig for alle hvor og hvordan beslutningene om studieprogrammets struktur og
- innhold fattes
- Alle som bidrar i programmet samarbeider godt og gir uttrykk for eierskap til programmet.
- Studentene opplever at de har reelle påvirkningsmuligheter
- Programeier har tilstrekkelig handlingsrom og -evne
- Organiseringen gir fleksibilitet mht. å forholde seg til skiftende, ytre rammebetingelser

I samme periode (H12-V13) arbeidet Engelien-utvalget med å utrede ny studiemodell for det femårige integrerte Lektorprogrammet i tråd med ny nasjonal forskrift. Dette arbeidet ble videreført i det nye programrådet og forankret i STYLE før ny programbeskrivelse ble endelig vedtatt.

Programrådet ledes i dag av faglig leder og administrativ ansvarlig for programmet ved ILS. Etter ønske fra studiedekanene ved de fem fakultetene overtok studiedekan ved UV ledelsen av STYLE med fakultetets seksjonssjef som sekretær i 2015. Det er dermed nå kort vei mellom programeier og operativ faglig og administrativ ledelsen og styringsgruppen og ledelsen ved fakultetet. STYLE møtes 1-2 ganger i semesteret for å diskutere kvalitetsrapportering, samt eventuelle spørsmål knyttet til økonomi. Samarbeidet mellom fakultetene er også forsterket gjennom en tett dialog mellom programledelsen ved ILS og nøkkelpersoner med et dedikert ansvar for Lektorprogrammet ved de samarbeidende fakultetene, både faglig og administrativt.

UiO har dermed prøvd ut to ulike modeller for styringsstrukturer før universitetsstyret vedtok en tredje modell ved å gjøre en enhet på nivå 3 til programeier. I praksis innebærer det at faglig og administrativ ledelse av Lektorprogrammet nå ligger i linjen for studieforvaltning og dermed følger ordinære prosedyrer for studier ved UiO gjennom arbeidet i programrådet.

I UiTs videre arbeide med å utrede ny styringsstruktur er det spesielt viktig å se på hvordan de ulike aktørene kan samhandle med hverandre i forhold til prinsippene omtalt overfor, samt det daglige arbeidet med forvaltning av vedtatte studiemodeller og tilhørende praktiske løsninger, f.eks. knyttet til praksis. En tydelig kobling mellom det overordnede ansvaret for helheten og det daglige operative ansvaret er viktig. Det vil derfor være et godt grep å etablere en faglig ledelse som også er operativt ansvarlig. Strukturen med STYLE ved UiO, der studiedekanene er representert, bidrar til å sikre en god dialog mellom politisk, strategisk ledelse og programledelsen samtidig som programeier har et klart definert ansvar og et handlingsrom. Det er derfor viktig å se på sammensetningen og nivå på deltakelse i forvaltningsutvalget og eventuelle programråd.

[1] Universitetsstyrets innstilling, samt Kjos-rapporten:
https://www.uio.no/om/organisasjon/styret/moter/kart_prot2013/03-13/lektorprogrammet.pdf

UiO har i de siste årene besluttet å anvende den etablerte samarbeidsstrukturen rundt Lektorprogrammet til arbeidet med den desentraliserte kompetanseutviklingsstrategien, samt universitetsskolesamarbeidet.

I rapporten fra arbeidsgruppen stilles det spørsmål ved om lektorutdanningen ved UiT skal organiseres som et eller flere studieprogrammer. Som påpekt i rapporten er det både fordeler og ulemper knyttet til de ulike modellene.

UiO skiller seg ut fra de andre institusjonene gjennom å tilby ett program. Lektorprogrammet består av fem studieretninger og studentene kan velge mellom 48 ulike studieløpet innenfor disse. I det opprinnelige Lektor- og adjunktprogrammet kunne studenter velge forholdsvis fritt mellom fagkombinasjoner, men dette ble endret i 2009 etter en mer omfattende evaluering av programmet. På samme tidspunkt ble programmet omgjort til et femårig masterprogram. I arbeidet med ny forskrift ble det utviklet to nye studiemodeller for programmet, en for studieretningene innen hum-sam, og en for realfag. I begge modellene ligger noen grunnleggende strukturer fast, profesjonsfaget, samt fordelingen av 100 dager praksis.

Et viktig premiss for valget av en struktur med et eller flere programmer, som også løftes fram i rapporten, er at organiseringen av utdanningen på en god måte må involverer alle relevante fagmiljøer. Godt samarbeid og kommunikasjon på tvers av fagmiljøer er en forutsetning for utdanningsprogrammer av høy kvalitet. Det er likevel viktig i denne sammenhengen å understreke betydningen av at det etableres en styringsstruktur der det er en tydelig kobling mellom eierskap av programmet og daglige, operative ansvaret for programmet. Det må legges til rette for at den/de som er programeiere kan ta strategiske valg utfra et helhetsperspektiv. Det krever samtidig at grunnleggende samarbeidsstrukturer er på plass og at partene har en felles forståelse av og løsning når det gjelder grunnleggende faktorer som for eksempel finansiering. Ved UiO er studieplasser til Lektorprogrammet fordelt mellom de fem fakultetene i tråd med rammene for de ulike studieretningene. Kandidatmidler fordeles etter den samme modellen. Det innebærer at alle partene har nødvendige ressurser til å bidra inn i programmet og at dette ikke blir en faktor i det daglige arbeidet. Det er en viktig premiss for å lykkes med et tverrfakultært studieprogram.

Jeg ønsker dere lykke til i den videre prosessen og ser fram til videre samarbeid.

Med hilsen

Kirsti Engelien
Faglige leder av Lektorprogrammet ved UiO

Notat til universitetsledelsen - Tall på lektorutdanning

Til universitetsledelsen,

Avdeling for forskning, utdanning og formidling har sett nærmere på studenttallene på lektorutdanninga. Flere ting gjør det komplisert å hente ut talla for disiplinfag og lektor[1]. For det første må vi skille mellom språkfaga og de øvrige. Under følger en kort begrunnelse og forklaring.

	Disiplinfag		**Lektor**	**Lektor**
	Studieplasser/dimensjonerings tall h-18	Møtte studenter h-18 på disiplinfag	Møtte lektorstudenter h-2018 per studieretning (fag1)	Møtte lektorstudenter h-2018 fag 2
B-NORDISK SPRÅK OG LITTERATUR	20	10	17	21
B-ENGELSK	20	20	32	27
B-SPANSK OG LATINAMERIKANSKE STUDIER	15	15	5	3
Samisk årsstudium	30	30	1	1
TYSK			3	2

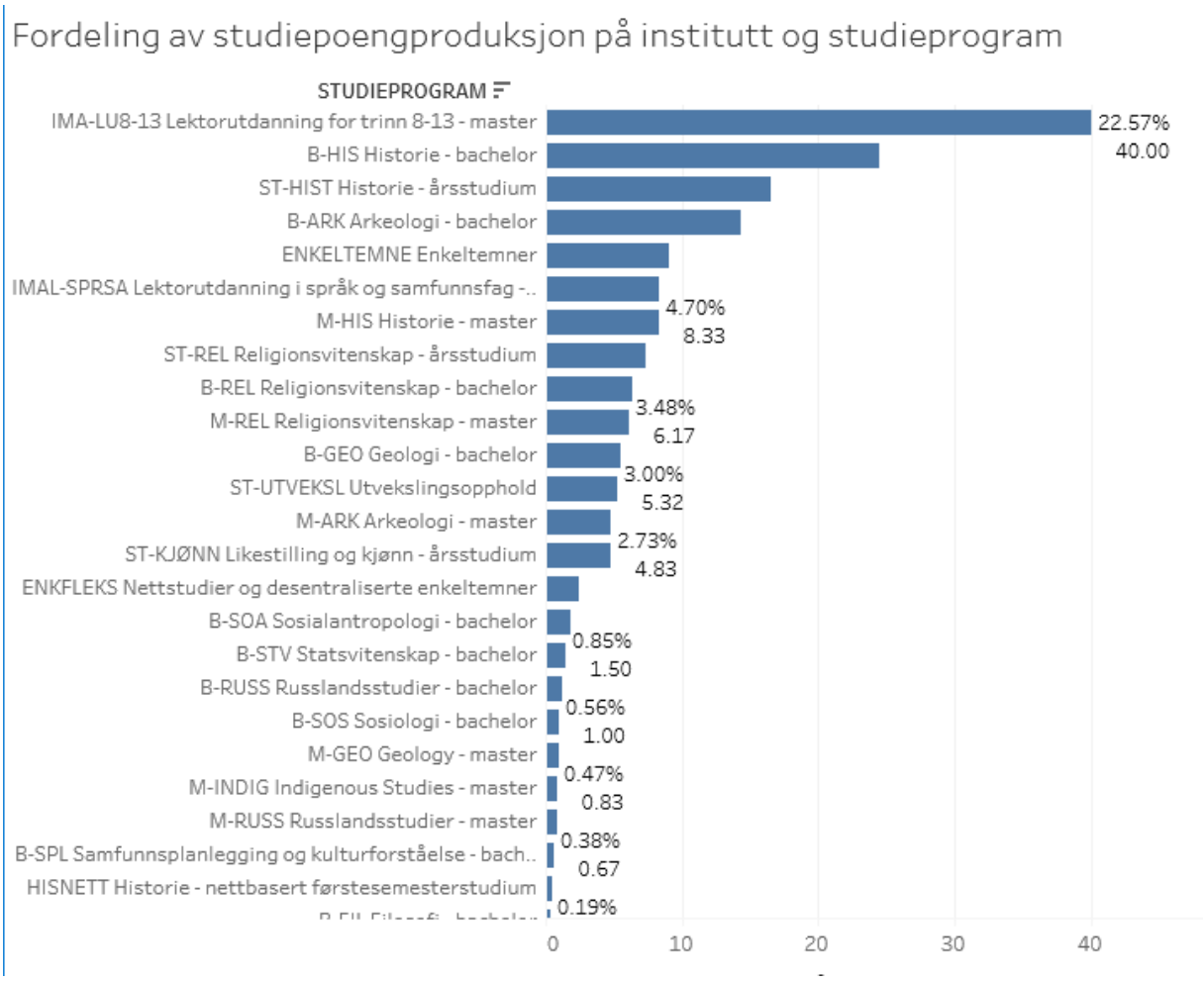
	Disiplinfag		**Lektor**	**Lektor**
	Total ant studieplasser (dimensjoneringstall for to siste år på master og tre siste år på bachelor ganget med tre på bach.)	Totalt ant registrerte studenter h-18 på disiplinfag	Antall lektorstudenter h-2018 per studieretning (fag1)	Antall lektorstudenter h-2018 per studieretning (fag2)
SOSIOLOGI (b-sos/m-sos)	240	166	49	
HISTORIE (b-his/m-his)	130	74	97	
RELIGION (b-rel/m-rel)	80	15	4	
MATEMATIKK (b-mastat/m-mat)	65	60	26	
Fysikk (b-fys/m-phys)	90	38	6	

[1] Det er brukt en kombinasjon av Tableau, FS og tall fra UiTs egne opptaksrammer for å klare å sammenstille tall for lektor.

KJEMI (b-kjemi/m-kjemi)	68	37	10	
BIOLOGI (b-bio/m-bio)	260	195	17	

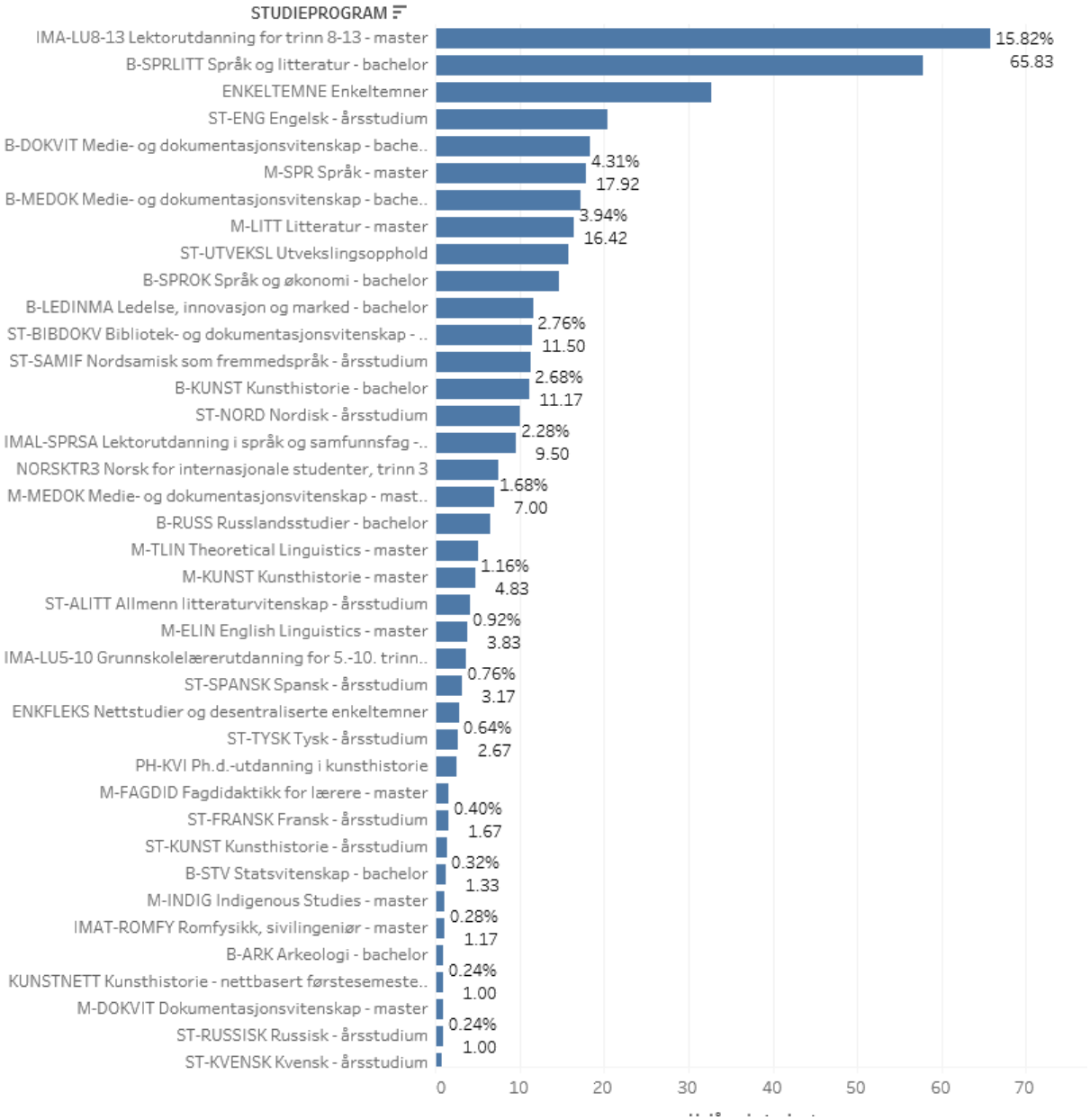
Språkfaga
I 2016 og 2017 var språk- og litteraturfaga slått sammen til to store masterprogram, ett i språk og ett i litteratur. For disse har vi dimensjoneringstall, men ikke for studieretningene som er de vi egentlig ønsker å se på. De talla vi har for språkfaga er derfor fra opptaket H-18 da HSL-fakultetet hadde gått tilbake til egne program på språk- og litteraturfaga. Fra dette opptaket har vi både dimensjoneringstall og antall møtt på disiplinfag, og på lektor (fag 1 og fag 2). Vi har imidlertid ikke tall for masternivået, for de har egne opptak først H-19.

Samfunns- og realfaga
For disse faga har vi antall studieplasser/dimensjoneringstall for de siste tre åra på bachelor og to åra på master. Vi har i tillegg totalt antall disiplinfagstudenter og antall lektorstudenter (fag 1) som går på disse våren 2019. Siden lektorstudentene ikke kan deles opp i bachelor og masternivå (de plukker emner avhengig av faglig sammensetning og progresjon heller enn nivå), måtte vi også slå sammen bachelor og masternivået på disiplinfaga. Det kan altså se ut til at disiplinfaga er integrerte modeller, men dette er bare for å få sammenlignbare tall. Et annet interessant funn når vi har jobba med dette er hvordan studiepoengproduksjonen fordeler seg på de ulike institutta som har lektorutdanning. Under kan vi se et utvalg institutt, og hvordan studiepoengproduksjonen fordelte seg mellom studieprogrammene i 2018.


Fordeling av studiepoengproduksjon på institutt og studieprogram
STUDIEPROGRAM
IMA-LU8-13 Lektorutdanning for trinn 8-13 - master
B-HIS Historie - bachelor
ST-HIST Historie - årsstudium
B-ARK Arkeologi - bachelor
ENKELTEMNE Enkeltemner
IMAL-SPRSA Lektorutdanning i språk og samfunnsfag -..
M-HIS Historie - master
ST-REL Religionsvitenskap - årsstudium
B-REL Religionsvitenskap - bachelor
M-REL Religionsvitenskap - master
B-GEO Geologi - bachelor
ST-UTVEKSL Utvekslingsopphold
M-ARK Arkeologi - master
ST-KJØNN Likestilling og kjønn - årsstudium
ENKFLEKS Nettstudier og desentraliserte enkeltemner
B-SOA Sosialantropologi - bachelor
B-STV Statsvitenskap - bachelor
B-RUSS Russlandsstudier - bachelor
B-SOS Sosiologi - bachelor
M-GEO Geology - master
M-INDIG Indigenous Studies - master
M-RUSS Russlandsstudier - master
B-SPL Samfunnsplanlegging og kulturforståelse - bach..
HISNETT Historie - nettbasert førstesemesterstudium
22.57%
40.00
4.70%
8.33
3.48%
6.17
3.00%
5.32
2.73%
4.83
0.85%
1.50
0.56%
1.00
0.47%
0.83
0.38%
0.67
0.19%
0
10
20
30
40

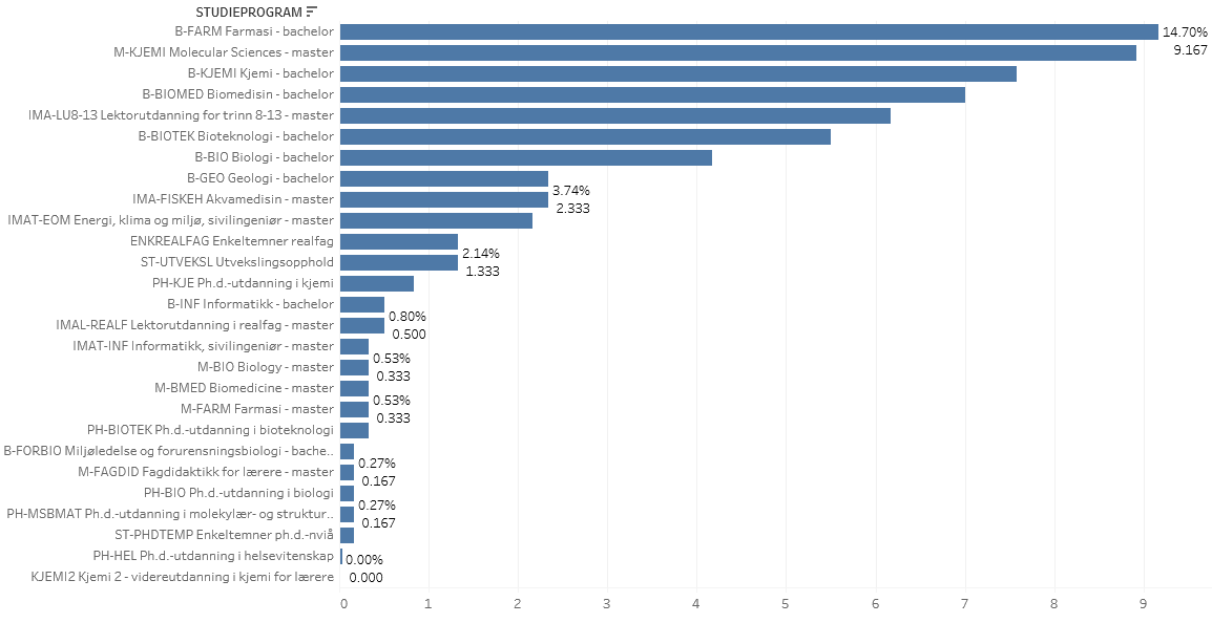
ISK:

Fordeling av studiepoengproduksjon på institutt og studieprogram



IK:

Fordeling av studiepoengproduksjon på institutt og studieprogram



Universitetsdirektøren
Arkivref: 2019/2404
Dato: 4.6.2019

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Universitetsstyret	13.06.2019	19/19

Bruk av midlertidige ansettelser ved UiT Norges arktiske universitet

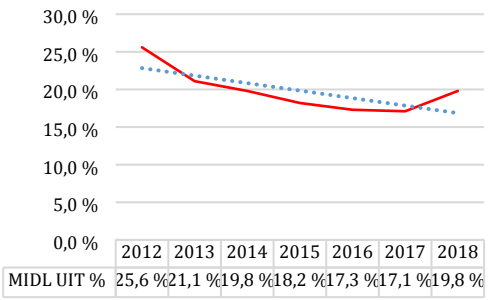
Innstilling til vedtak:

Universitetsstyret vedtar mål og tiltak for reduksjon av andelen midlertidige ansettelser som foreslått i saksframlegget, med de endringer som framkom i møtet.

Bakgrunn

Universitets og høgskolesektoren ligger vesentlig høyere enn gjennomsnittet for arbeidslivet forøvrig når det gjelder midlertidige ansettelser, også når rekrutteringsstillinger (stipendiater og postdoktorer) og bistillinger ikke medregnes. Det gjelder også ved UiT Norges arktiske universitet. Tall for 2018 viser at andel midlertidige stillinger ved UiT utgjorde 19,8 %, som er en økning på 2,7 prosentpoeng fra 2017.

Andel midlertidig ansatte UiT



Til sammenligning viser statistikk ved *Database for statistikk om høgre utdanning* (DBH) at breddeuniversiteter som UiO har en andel på 15,6 %, NTNU 16,1 % og UiB 15 %. Midlertidighet i arbeidslivet for alle næringer utgjorde 8,3 % i 4. kvartal 2018, ifølge statistikk fra SSB.

Kunnskapsdepartementet (KD) inviterte UiT sammen med andre universiteter og høgskoler til møte den 26. mars 2019 der midlertidige ansettelser var tema. Det ble uttrykt klare forventninger til reduksjon av midlertidige ansettelsesforhold i sektoren. Institusjonene skal selv sette mål og tiltak for å oppnå betydelige reduksjoner innenfor følgende tre stillingsgrupper, som definert i DBH:

	UiT midl.	UH-sektor[1]
Undervisnings- og forskerstillinger	22,7%	19,7%
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	14,1%	12,9%
Administrative stillinger	20,7%	15,2%

[1] *Snitt andel midlertidighet basert på data fra UiO, UiB, NTNU, UiT, NMBU, UiS, HVL, HiNN, HiVo*

Målene skal være tydelige for hver institusjon og stillingsgruppe, og tiltak skal være egnet til å oppnå betydelige reduksjoner i omfanget av midlertidige ansettelser. Når det gjelder nivåer, har KD som utgangspunkt at andelen midlertidig ansatte i de to sistnevnte kategoriene ikke bør være høyere enn i arbeidslivet for øvrig, som er 8-9 %. Nivået for undervisnings- og forskerstillinger kan være høyere på grunn av spesielle forhold i sektoren og for denne gruppen, men departementet forventer betydelige reduksjoner. Sett i sammenheng med økt andel faste stillinger ved institusjonene, har KD forventninger om at behovene for omstillingsarbeid og eventuelt bruk av oppsigelser vil komme til å øke. Hver institusjon sitt arbeid med å fastsette mål og tiltak vil bli fulgt opp av departementet, blant annet gjennom etatsstyringsmøtet, som for UiT er satt til 19. juni 2019.

KD har også tatt initiativ til å opprette en arbeidsgruppe bestående av HR-sjefer/ personaldirektører, som med frist ut 2019 skal systematisere informasjon om hva som virker for å redusere midlertidigheten, kartlegge «beste praksis», og kartlegge lover, regler og prosedyrer som bør følges når blant annet finansiering for faste stillinger opphører.

Grunnlag for midlertidige ansettelser

Utgangspunktet for alle ansettelser ved UiT og staten forøvrig, er at stillingene skal være fast i tråd med statsansatteloven. Avtale om midlertidig ansettelse kan inngås når arbeidet er av midlertidig karakter, ved arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat), for praksisarbeid og utdanningsstillinger, og når det for en periode på inntil seks måneder har oppstått et uforutsett behov, jf. statsansatteloven § 9. Reglene for midlertidig ansettelse ble endret ved innføring av ny lov av 17. juni 2017, på flere måter: grensen for å oppnå sterkt stillingsvern ble redusert fra fire til tre år, arbeidsgiver skal drøfte bruk av midlertidige ansettelser med tillitsvalgte årlig, og det er færre grunnlag som kan utgjøre hjemmel for lovlig midlertidig ansettelse.

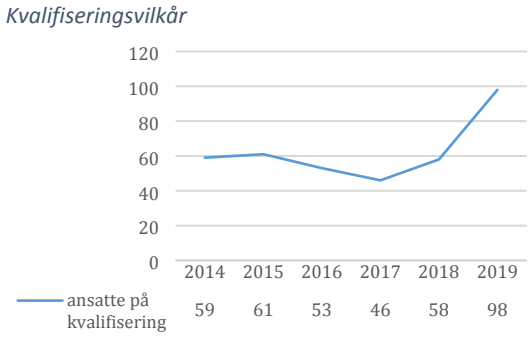
Særregler for ansettelser på åremål er hjemlet i statsansatteloven § 10 og universitets- og høyskoleloven (uhl) § 6-4. I tillegg er åremålsstillinger og utdanningsstillinger beskrevet i statsansattelovens forskrift § 5. Åremålsansettelser ved UiT omfatter stipendiater, postdoktorer, vitenskapelige assistenter, samt faglig/administrative ledere som dekaner, instituttledere og studieledere.

Åremålsstillinger er ut fra sitt formål er av midlertidig karakter. Andre midlertidige tilsettingsforhold som vikarer, ansatte på kvalifiseringsvilkår eller i engasjement kan ha lovlig hjemmel og være saklig begrunnet ut fra et behov, men kan likevel være problematiske ut fra et strategiske eller personalmessige vurderinger. For disse stillingene kan det vurderes om det er ønskelig å tilsette fast, selv om midlertidig ansettelse er mulig ut fra regelverket. I en slik vurdering må det foretas avveininger mellom hensyn til økonomi, virksomhetens kort- og langsiktige behov og rekrutteringstilfang. Som arbeidsgiver bør UiT sørge for at ansettelsesprosesser blir gjennomført effektivt, korrekt, og i samsvar med kvalifikasjonsprinsippet og gjeldende lov og rammeverk.

Bruk av midlertidige ansettelser ved UiT

Vi vil her gi en oversikt over bruken av ulike typer midlertidige ansettelser ved UiT. Oversikten er basert på tall fra *Database for statistikk om høgre utdanning* (DBH) og UiTs lønns- og personalsystem Paga.

Kvalifiseringsvilkår, engasjement og vikariat



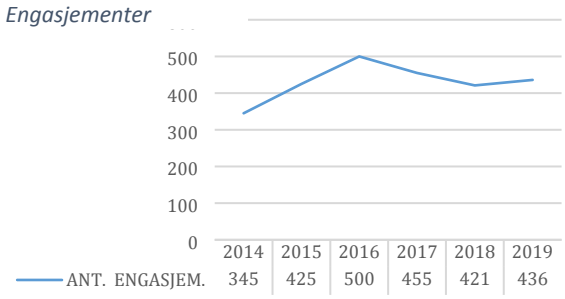
Undervisnings- og forskerstillinger på kvalifiseringsvilkår har økt markant fra 2016 til 2019. Ansettelser på kvalifiseringsvilkår brukes hovedsakelig i tilknytning til krav om pedagogisk basiskompetanse, og er hjemlet i uhl § 6-5 *Midlertidig ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger*.

Krav til pedagogisk basiskompetanse ved UiT er skjerpet de seneste år, og er nedfelt i *Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisning- og forskerstillinger ved UiT*. Krav til undervisningskompetanse er i samsvar med *Nasjonale veiledende retningslinjer for universitets- og høgskolepedagogisk basiskompetanse*, jf. Universitets- og høgskolerådet (UHR).

Førsteamanuenser og universitetslektorer utgjør hoveddelen av UiTs ansatte på kvalifiseringsvilkår. Dette er stillinger som er vurdert som et fast behov ved UiT, blir kunngjort som faste stillinger, men der aktuelle søkere ikke fullt ut tilfredsstiller de kravene som er satt for stillingen. Det kan da foretas midlertidig ansettelse i inntil tre år når det er sannsynlig at søkeren har forutsetninger for å skaffe seg manglende kvalifikasjoner innen periodens utløp. Når kvalifikasjonene er oppnådd, blir stillingen omgjort til fast.

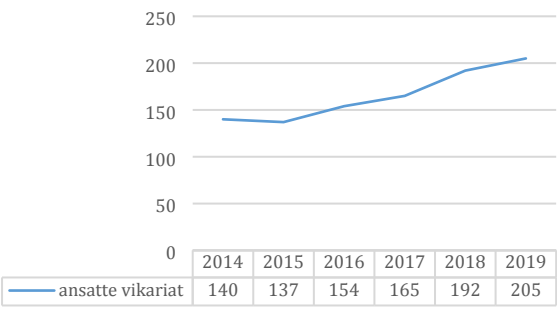
UiT har noe strengere krav til pedagogisk kompetanse enn andre breddeuniversiteter, og et varierende rekrutteringsgrunnlag for undervisnings- og forskerstillinger. Bruk av kvalifiseringsvilkår ved ansettelser er blitt vurdert som et egnet virkemiddel for rekruttering til ledige stillinger, og for å oppnå at fast ansatte ved UiT har de kvalifikasjonene som kreves for stillingen. Potensialet for reduksjon i antall ansatte på slike vilkår vil være knyttet til to forhold: bedre tilfang av kvalifiserte søkere, og sørge for god gjennomstrømming ved utvikling av pedagogiske kvalifikasjoner.

Bruk av engasjementer som grunnlag for midlertidig ansettelse skal være knyttet til arbeid av midlertidig karakter. UiT har hatt en nedgang i antall ansatte på engasjementer fra 2014 til 2018, men med svak økning inn i 2019. Engasjement anvendes på tvers av stillingsgrupper, men hovedvekten (60 %) finner vi i gruppen undervisnings- og forskerstillinger. 96,5 % av midlertidige ansatte forskere er ansatt i engasjement. Til sammenligning er 26,8 % av midlertidige universitetslektorer og 23,7 % av midlertidige høgskolelærere ansatt i engasjement. Bortsett fra åremålsansatte utgjør engasjement den største andelen midlertidige ansatte. En vesentlig del av engasjementene er knyttet til forskningsaktiviteter, men også til undervisningsbehov og støttestillinger for forskning og undervisning. Andelen midlertidig ansatte forskere er redusert fra 2014 til 2018 med 8,1 prosentpoeng. Potensialet for reduksjon av midlertidige ansettelser vil være knyttet til at fast ansatte i større grad utfører oppgaver av midlertidig karakter.



Bruk av vikarer har økt fra 2016 til 2019. Vikariat anvendes ved arbeid i stedet for en annen eller andre, ofte ved permisjoner av en viss varighet. Hovedvekten av vikariater i 2019 er vitenskapelige, med 123 ansatte. Resterende fordeler seg mellom administrative stillinger (74) og støttestillinger (8). Stillingskodene universitetslektor (i gruppen undervisnings- og forsker-stillinger) og saksbehandler-/utrederstillinger (i gruppen administrative stillinger) er i overvekt.

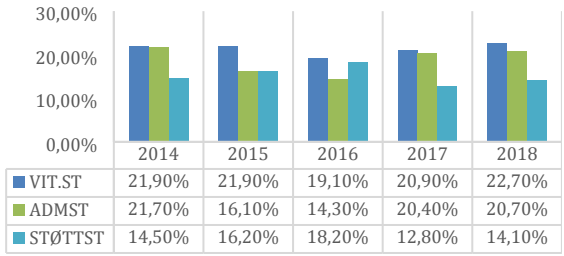
Vikarer



Hoveddelen av vikarbruk er knyttet til permisjoner som er gitt i henhold til lov og retningslinjer. Det gjelder foreldrepermisjon og annen omsorgspermisjon. Vikarbruk er også begrunnet i å dekke opp for undervisningsbehov ved FoU-terminer, og for ansatte som er i åremålsstillinger som ledere eller er midlertidig omdisponert til eksternt finansierte prosjekter eller andre oppgaver. For lovpålagte permisjoner (foreldre-permisjon mv) er det ikke registrert stor variasjon mellom år. Permisjoner uten lønn, som oftest er begrunnet med overgang til annen stilling, har tidligere utgjort en mindre del av permisjoner ved UiT, men har de senere år økt i omfang. Potensialet for reduksjon av midlertidige ansettelser vil være knyttet til å gjøre begrensninger i adgangen til ulønnede permisjoner.

Nærmere om tre stillingsgrupper

Tre stillingsgrupper



Undervisnings- og forskerstillinger (vit.st.) har økt med 3,6 prosentpoeng fra 2016[2].

Fire vitenskapelige stillingskoder skiller seg ut med forholdsvis høy andel midlertidige ansettelser. Det er forskere, høgskolelærere, universitetslektorer og førsteamanuenser. Midlertidige forskere er i all hovedsak (96,5 %) ansatt i engasjement knyttet til eksternt finansierte forskningsprosjekter (72 %).

Stillingskoder	Årsverk	Midl årsv	% Midl
Forskere	126,9	84,7	66,7%
Høgskolelærer	51,68	22,26	43,1%
Universitetslektor	377,75	122,24	32,3%
Førsteamanuensis	434,2	79,65	18,3%
Dosent	13,1	1,4	10,7%
Førstelektor	94,55	8,1	8,6%
Professor	356,4	13,5	3,8%
Høgskolelektor	1	-	-
Amanuensis	2,75	0	-

Forskere er over tid registrert med høy andel midlertidighet, men likevel med reduksjon på 8,1 prosentpoeng fra 2014-2018 (fra 74,8 % til 66,7 %). Flertallet (72 %) av forskerstillingene er finansiert med eksterne midler, de resterende over UiTs tildeling over statsbudsjettet.

Ekstern finansiering begrunner i seg selv ikke midlertidig ansettelse, men er knyttet til arbeid av midlertidig karakter, som kan ha usikker langsiktig finansiering. Hoveddelen av UiTs midlertidig ansatte forskere er knyttet til de fire største fakultetene NT-fak, Helsefak, BFE-fak og HSL-fak. Ved UiTs realfaglige og helsefaglige forskningsmiljøer er det de senere år registrert en økning av fast ansatte forskere knyttet til eksternt finansierte prosjekter.

[2] Ikke medregnet rekrutteringsstillinger og bistillinger

Midlertidig ansatte høgskolelærere fordeler seg i all hovedsak mellom vikariat (57,3 %) og engasjement (23,7 %). De resterende er ansatt på kvalifiseringsvilkår og i bistillinger. Kun 5,6 % er finansiert med eksterne midler.

Midlertidige universitetslektorer fordeler seg mellom vikariat (37,4 %), engasjement (26,8 %), kvalifiseringsvilkår (26,8 %), og resterende er bistillinger. Kun 7 % er finansiert med eksterne midler. Universitetslektorer og høgskolelærere anvendes særlig ved profesjonsutdanningene innen helse og omsorgsfag, lærerutdanning og ingeniørfag. Nærmere halvparten av midlertidig ansatte førsteamanuenser er ansatt på kvalifiseringsvilkår, jf. UiTs krav om pedagogisk kompetanse i faste stillinger.

	2014		2015		2016		2017		2018	
	alle årsv	midl årsv	alle årsv	midl årsv	alle årsv	midl årsv	alle årsv	midl årsv	alle årsv	midl årsv
Førsteam.	331,05	62,3	369,4	65,5	401,65	47,15	415,62	59,18	434,2	79,65
Høgsk.lærer	28,63	15,73	27,2	14,5	41,71	25,11	49,74	23,04	51,68	22,26
Univ.lektor	254,57	65,27	260,93	71,67	363,31	90,51	381,9	109,75	377,75	122,24

Tabellen over viser at andel midlertidig ansatte universitetslektorer har økt med 6,9 prosentpoeng fra 2014 til 2018. Andel midlertidige høgskolelærere er redusert med 11,8 prosentpoeng i samme tidsrom, mens andel midlertidige førsteamanuenser har en svak reduksjon med 0,5 prosentpoeng.

Tabellen nedenfor viser en sammenligning av andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger ved andre breddeuniversiteter.

Kilde DBH

	Dosent	Forsker	Førsteam.	Høgsk.lærer	Førstelekt.	Professor	Univ.lektor
NTNU	1,8 %	55,7 %	14,9 %	33,6 %	7,1 %	2,6 %	22,7 %
UiB	-	68,5 %	19,3 %	20,8 %	53,6 %	2,0 %	59,5 %
UiO	0,0 %	71,2 %	12,4 %	-	33,7 %	1,7 %	31,3 %
UiT	10,7 %	66,7 %	18,3 %	43,1 %	8,6 %	3,8 %	32,3 %

Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling

Støttestillinger omfatter tekniske stillinger, ingeniører og bibliotekstillinger.

2014	2015	2016	2017	2018
14,5%	16,2%	18,2%	12,8%	14,1%

Andel midlertidig ansatte i denne gruppen har vært påvirket av den sjuende *Tromsøundersøkelsen* som ble gjennomført i 2015-16, der det i en avgrenset periode var behov for midlertidig ansatte forskningsteknikere. Det vises i data for 2015 og 2016 med henholdsvis 16,2 og 18,2 %, og deretter med reduksjon i 2017. 32 midlertidige ansettelser ble avsluttet i 2017.

2018 kilde DBH	årsv	midl årsv	andel midl
Avdelingsingeniør	56,68	18,6	32,8%
Overingeniør	168,66	24,4	14,5%
Senioringeniør	93,4	4,5	4,8%
Forskningstekniker	8,7	1,2	
Led.forskningstekniker	11	2	
Tekniker	3,95	2,6	

Personaldata for 2019 viser at midlertidige ingeniørkoder hovedsakelig er engasjementer (82,5 %), og resterende er vikariater. 36,5 % av midlertidig ansatte ingeniører i stillingskodene avdelingsingeniør, overingeniør og senioringeniør er finansiert med eksterne midler, og er organisatorisk knyttet til enheter med høy forskningsaktivitet. Det vil si de samme enhetene hvor det er høy andel engasjerte forskere på eksternt finansierte prosjekter.

Administrative stillinger

Gruppen administrative stillinger omfatter stillingskoder innenfor saksbehandler-/ utrederstillinger, mellomlederstillinger og lederstillinger. Både kategorien mellomledere og lederstillinger omfatter åremålstilsatte ledere, i stillinger som dekaner, instituttledere og studie-ledere. Mange av disse har fast ordinær stilling ved UiT, og har permisjon fra denne for å ivareta en faglig/administrativ lederstilling for fire år.

2014	2015	2015	2017	2018
21,7%	16,1%	14,3%	20,4%	20,7%

I tråd med innskjerpede rapporteringskrav til DBH fra 2017, har UiT rapportert disse som midlertidige stillinger. Disse kravene synes å bli håndtert ulikt i sektoren. Per dato omfatter dette rundt 40 årsverk. Personaldata fra mai 2019 viser at av 208,2 midlertidige årsverk i gruppen administrative stillinger utgjør 29,1 % åremålstilsatte ledere og mellomledere, 39 % er engasjementer og 31,9 % er vikarer. Samlet sett er de fleste midlertidig ansatte finansiert over statlig bevilgning, mens 19,2 % av engasjementene er finansiert med eksterne midler.

Universitetsdirektørens vurdering

UiT har siden 2011 hatt mål om å redusere omfanget av midlertidige ansettelser, og å skape transparente og forutsigbare vilkår for alle ansatte, hvor den enkeltes rettigheter blir ivaretatt. Tiltakene har vært fulgt opp gjennom årlig rapportering, drøftinger i ledermøter og med tillitsvalgte, og i orienteringssaker til universitetsstyret. I tillegg til å ha gitt en effekt på andelen midlertidig ansatte, har arbeidet bidratt til økt bevissthet og kompetanse når det gjelder bruk av midlertidig ansettelse, og at ansattes rettigheter i forbindelse med ansettelse og opphør er blitt bedre ivaretatt.

De målene som ble satt i styresak 59/13 ble oppnådd i 2016, da andelen midlertidig ansatte ved UiT var redusert fra 25,6 % (2012) til 17,3 %[3]. Tall for 2018 og 2019 viser at andelen midlertidig ansatte har økt. Det gir i seg selv grunn til å vurdere justeringer i tiltakene, og hvordan de blir etterlevd og fulgt opp ved UiT. Universitetsdirektørens vurdering er at nye forventninger fra vårt eierdepartement krever en bredere vurdering av hvilke mål og tiltak som skal gjelde for UiT, for å kunne oppnå vesentlige endringer i andelen midlertidig ansatte. Det er trolig ikke tilstrekkelig å videreføre de fastsatte tiltakene fra tidligere, selv om disse blir etterlevd og fulgt opp på en god måte.

Mål og tiltak må være rettet inn mot å oppnå reduksjoner i de tre aktuelle stillingsgruppene. For undervisnings- og forskerstillinger viser tallene ovenfor at 98 midlertidige stillinger er begrunnet i kvalifiseringsvilkår, 262 er engasjementer og 123 er vikariater. For støttestillinger til forskning og undervisning ser vi at de fleste av de ca 53 midlertidige årsverkene som framgår av tabellen ovenfor gjelder avdelings- og overingeniører, som er ansatt i engasjementer og vikariater. For administrative stillinger ser vi at de ca 208 midlertidige årsverkene er fordelt mellom ledere i åremålsstillinger, engasjementer og vikariater. Potensialer for å oppnå reduksjoner i andelen midlertidig ansatte vil derfor ha sammenheng med:

- Bedre tilgang på kvalifiserte søkere til ledige faste stillinger
- Økt kapasitet og gjennomstrømming i UiTs tilbud om pedagogisk basiskompetanse
- Innstramming i adgang til permisjoner som skaper behov for vikariater
- Økt bruk av fast ansatte til å utføre arbeid av midlertidig karakter

I tillegg er det potensialer knyttet til datakvalitet og riktig registrering, og å sørge for korrekt og lik rapportering av ansettelsesforhold.

[3] I datagrunnlaget for beregning av andel midlertidige stillinger er stipendiater, postdoktorer, vitenskapelige assistenter og bistillinger holdt utenfor. Dette er åremålsstillinger som ut fra sitt formål er stillinger av midlertidig karakter.

Universitetsdirektøren vil peke på at en del av forklaringen på UiTs forholdsvis høye tall for midlertidig ansettelse skyldes valg som institusjonen har gjort. Det gjelder ordningen med åremålsstillinger for faglig/administrative ledere, som er ønskelig å beholde, men som skaper behov for midlertidig ansettelse i disse stillingene, og delvis et vikarbehov i de aktuelle personenes ordinære stillinger. Her bør UiT ha mål om å kunne redegjøre for hvilken effekt ordningen har på nivået for midlertidig ansettelse. Det samme gjelder delvis for to andre ordninger. Det ene er at UiT har en praksis for å gi permisjoner ved ansattes overgang til annen stilling utenfor institusjonen, som skaper vikarbehov. Det andre er ordningen med bruk av kvalifiseringsvilkår, som i stor grad skyldes UiTs tydelige krav til pedagogisk kompetanse. Begge disse ordningene er godt begrunnet, men det må vurderes om adgangen til permisjoner skal strammes inn, og hvilke forbedringer som kan gjøres i UiTs ordninger for utvikling av pedagogisk kompetanse.

Universitetsdirektøren ser det slik at en del tiltak for å redusere omfanget av midlertidige ansettelser vil være forholdsvis enkle å gjennomføre. Det gjelder blant annet datakvalitet, rapportering og permisjonsregler, men også å oppnå reduksjoner for administrativt ansatte. Andre tiltak vil kreve større omlegginger av etablerte praksiser ved institutter og fakulteter, og evne til å gjennomføre omstillingsprosesser i alle ledd av organisasjonen. Det er særlig knyttet til økt grad av fast ansettelse for å utføre arbeid av midlertidig karakter, som omtales nærmere nedenfor.

Forslag til mål og tiltak

Universitetsdirektøren vil her gi forslag måltall, tiltak og arbeidsmåter knyttet til å oppnå reduksjoner i de tre aktuelle stillingsgruppene undervisnings- og forskerstillinger, støttestillinger og administrative stillinger. Det foreslås først noen tiltak som gjelder alle stillingsgruppene.

Generelle tiltak

Institusjonen og den enkelte enhet skal ha tilstrekkelig oversikt og dokumentasjon knyttet til bruk av midlertidig ansettelse, samt sørge for riktig rapportering, herunder:

- Sørge for god datakvalitet. Det omfatter blant annet korrekt registrering av ansettelsesforhold og endringer, og etablere rutiner for oppfølging av datakvalitet, og endring av ansettelsesforhold etter treårs-regelen jf Statsansatteloven § 9 (3)
- Redegjøre for faglig/administrative ledere i åremålsstillinger ved UiT som har fast ordinær stilling ved UiT eller andre institusjoner
- Redegjøre for midlertidige ansettelser/vikariater i stillinger ved UiT hvor fast stillingsinnehaver er i åremål som faglig/administrativ leder ved UiT eller andre institusjoner
- Redegjøre for bruk av kvalifiseringsvilkår i forsker- og undervisningsstillinger, og eventuelt rapportere disse som faste, jf rapporteringskrav fra DBH
- Arbeide for at ansettelsesforhold blir rapportert på samme måte for alle institusjoner i sektoren

UiT skal revidere retningslinjer for permisjoner, ref. UiTs permisjonsreglement:

- Begrense praksis for ulønnede permisjoner, slik at UiT som hovedregel ikke skal gi permisjon ved overgang til annen fast stilling utenfor UiT[4]

[4] Nåværende regler ved overgang til annen stilling: «Det kan normalt gis inntil ett års permisjon. Det forutsettes at søkeren er i fast stilling og har vært i tjeneste ved Universitetet i Tromsø i minst 2 år. Avgjørelse om slik permisjon til arbeidsgivers styringsrett og må vurderes i forhold til virksomhetens tjenstlige behov.»

- Opprettholde muligheter for permisjon inntil ett år ved overgang til midlertidig stilling utenfor UiT. Det skal gjøres en avveining av virksomhetens behov opp mot den ansattes behov, og permisjonen skal kunne gi merverdi for virksomheten
- Innvilgede permisjoner skal som hovedregel gis fra tilsvarende stilling ved UiT, med forbehold om at stillingsinnhold, stillingstittel og tilhørighet kan endres
- Opprettholde mulighet til permisjon fra egen stilling for mer enn ett år ved overgang til åremålsstilling som faglig/administrativ leder ved andre universiteter og høgskoler

UiT skal styrke vurderinger og dokumentasjon knyttet til det enkelte ansettelsesforhold:
- Gi tilstrekkelig informasjon til den enkelte ansatte om rettigheter og prosedyrer
- Gjøre grundigere vurderinger av muligheter for fast ansettelse i det enkelte tilfelle
- Som hovedregel tilby fast ansettelse fra start når stillingsinnehaveren vil oppnå sterkt stillingsvern (tre år) innen utløpet av planlagt ansettelsesperiode

Organisatoriske tiltak:
- Ledere skal ha oversikt over og følge opp bruk av midlertidig ansettelse, og planlegge bemanning i forhold til framtidige behov, prioriteringer og muligheter
- Tilstrekkelig og systematisk opplæring for å sikre nødvendig kunnskap om grunnlag og premisser knyttet til midlertidig ansettelse
- Arbeide for at institusjonen har konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår, har en aktiv rekrutteringspolitikk, og tilrettelegger for kompetanse- og karriereutvikling
- Styrke evnen til å gjennomføre omstillingsprosesser i alle deler av virksomheten, som også har betydning for den enkeltes stilling, oppgaver og ansettelsesforhold
- Gjennomføre årlige drøftinger med tillitsvalgte om bruken av midlertidige tilsettinger

Undervisnings- og forskerstillinger

Tall fra DBH for 2018 viser at UiT har en andel på 22,7 % midlertidig ansatte i denne stillingsgruppen, mens snitt for sektoren er 19,7 %[5]. Sammenliknet med andre institusjoner gjør UiT aktivt bruk av ordningen for tilsetting på kvalifiseringsvilkår. Dette omfatter 98 ansatte/89 årsverk per april 2019, og utgjør ca 6 prosentpoeng. Det synes også å være potensial for å korrigere registreringen av en del ansettelsesforhold fra midlertidig til fast, basert på sammenhengende ansettelse i mer enn tre år. Dette vil kunne utgjøre 1-2 prosentpoeng, slik at andelen midlertidig ansettelse basert på andre forhold kan utgjøre ca 15 %.

Universitetsdirektøren foreslår et måltall på 12 % midlertidige ansettelser for stillingsgruppen undervisnings- og forskerstillinger, målt ved rapportering til DBH per oktober 2020. Måltallet forutsetter at ansettelser på kvalifiseringsvilkår samt vikariater for ansatte som er i åremålsstillinger som faglig/administrative ledere kommer i tillegg.

Det foreslås videre at det enkelte fakultet[6] skal utarbeide en handlingsplan for økt grad av fast ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger innen utgangen av 2019. Planen skal godkjennes av universitetsledelsen og være tema i styringsdialogen. Planen for den enkelte fakultet skal være tilpasset virksomheten, og gjenspeile noen felles ambisjoner og utviklingsområder for UiT:

- Styrke strategisk og langsiktig planlegging av rekruttering til undervisnings- og forskerstillinger, som inkluderer eksternt finansiert virksomhet
- Stillinger som har mer enn to års planlagt varighet bør som hovedregel kunngjøres offentlig, og være basert på stillingsbeskrivelse/betenkning, også innen eksternt finansiert virksomhet

[5] Gjelder institusjonene UiO, UiB, NTNU, UiT, NMBU, UiS, HVL, HiNN og HiVo. DBH 2018.
[6] Inkludert Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag

- Som hovedregel tilby fast ansettelse fra start når planlagt varighet av ansettelsesforholdet er mer enn to år, også i eksternt finansiert virksomhet, og uten angitt sluttdato (gjelder ikke for vikariater, åremålsstillinger, rekrutteringsstillinger og bistillinger)
- Tydeliggjøre forventninger til ansatte, herunder å bidra til en bredde av aktiviteter, og at de samlede personalressursene er grunnlaget for satsinger og prosjekter
- Gjennomføre oppfølging og veiledning overfor ansatte, også med hensyn til faglig utvikling og karriereutvikling
- Bidra til effektiv gjennomføring av utvikling av pedagogisk og annen nødvendig kompetanse

- Etablere ordninger for håndtering av økonomisk risiko mellom fakulteter og institutter knyttet til lønnskostnader, slik at risiko ved usikker finansiering blir vurdert på en samlet sett riktig måte for fakultetet og institusjonen

Handlingsplaner for hvert fakultet skal bidra til at UiT når de mål som er satt for institusjonen. På fellesnivå skal det for 2019-20 særlig arbeides med å:
- Styrke kapasitet og gjennomstrømming i UiTs tilbud om utvikling av pedagogisk kompetanse
- Utarbeide en systematisk karrierepolitikk for vitenskapelig ansatte med et bredt sett av virkemidler (jf. Virksomhetsplan for 2019)
- Støtte fakultetenes arbeid med handlingsplaner
- God datakvalitet, oversikt og rapportering
- Oppfølging fra universitetsledelsen, og dialog med ledere og tillitsvalgte

Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling
Tall fra DBH for 2018 viser at UiT har en andel på 14,1 % midlertidig ansatte i denne stillingsgruppen, mens snitt for sektoren er 12,9 %. Basert på dialog med fakultetene, mener universitetsdirektøren at nivået på midlertidig ansettelse i støttestillinger bør være noe høyere enn i arbeidslivet for øvrig (8-9 %). Det skyldes behov for spesialisert kompetanse knyttet til eksternt finansiert virksomhet. Det bør likevel være grunnlag for å redusere nivået noe.

Universitetsdirektøren foreslår et måltall på 12 % midlertidige ansettelser for stillingsgruppen støttestillinger, målt ved rapportering til DBH per oktober 2020. Følgende tiltak kan bidra til å nå målet:

- Som hovedregel tilby fast ansettelse fra start når planlagt varighet av ansettelsesforholdet er mer enn to år, også i eksternt finansiert virksomhet, og uten angitt sluttdato (gjelder ikke vikariater)
- Øke fleksibiliteten i anvendelsen av støttestillinger gjennom:
    - Bedre planlegging og kompetanseutvikling
    - Bredere stillingsbeskrivelser med mulighet for endringer i ansvar og oppgaver
    - Bredere organisatorisk tilhørighet for ansettelsesforhold/arbeidsavtaler
    - Tydelige forventninger til fleksibilitet og evne til omstilling

Administrative stillinger
Tall fra DBH for 2018 viser at UiT har en andel på 20,7 % midlertidig ansatte i denne stillingsgruppen, mens snitt for sektoren er 15,2 %. Av dette utgjør ledere i faglig/administrative lederstillinger om lag 55 stillinger, hvorav ca 40 personer har permisjon fra et fast ansettelsesforhold. Dette utgjør ca 4,5 prosentpoeng, slik at midlertidig ansettelse basert på andre forhold kan utgjøre ca 16 %. Universitetsdirektøren vil peke på at 2018-19 har vært preget av omstilling for UiTs administrasjon, med betydelig bruk av kortvarige engasjementer. Det bør derfor være potensiale for vesentlig reduksjon i andelen midlertidig ansatte i denne stillingsgruppen.

Universitetsdirektøren foreslår et måltall på 10 % midlertidige ansettelser for stillingsgruppen administrative, målt ved rapportering til DBH per oktober 2020. Måltallet forutsetter at ansettelser i åremålsstillinger som faglig/administrative ledere kommer i tillegg. Følgende tiltak kan bidra til å nå målet:

- Som hovedregel tilby fast ansettelse fra start når planlagt varighet av ansettelsesforholdet er mer enn to år, også i eksternt finansiert virksomhet, og uten angitt sluttdato (gjelder ikke vikariater)
- Øke fleksibiliteten i anvendelsen av administrative stillinger, gjennom:
    - Bedre planlegging og kompetanseutvikling
    - Bredere stillingsbeskrivelser med mulighet for endringer i ansvar og oppgaver
    - Bredere organisatorisk tilhørighet for ansettelsesforhold/arbeidsavtaler
    - Tydelige forventninger til fleksibilitet og evne til omstilling

Jørgen Fossland
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
organisasjons- og økonomidirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Lillian Abelsen

Orienteringssaker

OS 11/19 Rapport fra utdanningssamarbeidsutvalget:"Sammen om kunnskap for en nordvendt framtid" 2017/2622

Universitetsledelsen
Arkivref: 2017/2622/OYH100
Dato: 31.05.2019

ORIENTERINGSSAK

Til:	Møtedato:	Sak:
Universitetsstyret	13.06.2019	11/19

Rapport fra utdanningssamarbeidsutvalget: "Sammen om kunnskap for en nordvendt framtid"

Bakgrunn

I universitetets strategi er det fremhevet at UiT skal utvikle sin studieportefølje og utdanningskvalitet i dialog med studenter og samfunns- og arbeidsliv, og at studentene skal komme i kontakt med forsknings-, nærings- og arbeidsliv i løpet av studietiden.

I saksfremlegget til styresak S- 25/17 «UiT og utdanningssamarbeidet med arbeids- og næringslivet» ble det redegjort for de overordnete føringer for UiTs samarbeid med arbeidslivet, og ulike former for utdanningssamarbeid med arbeidslivet ble omtalt. Konklusjonen i saksfremlegget var at UiT ikke har en samlet og tilstrekkelig god nok oversikt over hvordan samhandlingen mellom våre utdanninger og landsdelens arbeidsliv skjer, hvilken betydning samarbeidet har og hvilke utviklingsmuligheter og utfordringer partene opplever innen dette området. Det ble anbefalt at UiT bør bygge sitt videre utdanningssamarbeid med landsdelens arbeidsliv på et bedre og mer omfattende kunnskapsgrunnlag. Universitetsstyret fattet på denne bakgrunn følgende vedtak:
«Universitetsledelsen gis fullmakt til å oppnevne et utvalg med representanter fra arbeids-næringsliv, studenter og ansatte fra UiT, som skal gi råd om hvordan universitetet kan møte sentrale kompetanseutfordringer i landsdelens arbeidsliv på mellomlang og lang sikt (fram mot 2040).»

Våren 2018 ble utvalget etablert. Det ble oppnevnt syv representanter for fagmiljø, studenter og ledelse ved UiT, og syv representanter for arbeids- og næringsliv i landsdelen, med viserektor Kriss Rokkan Iversen som utvalgsleder. I mandatet for utvalget ble det lagt til grunn at det å sikre kompetent arbeidskraft, og bidra til videreutvikling og innovasjon i offentlig og privat sektor, er en av UiTs hovedoppgaver. Utvalget ble bedt om å utarbeide en rapport for å gi råd om hvordan universitetet kan møte kompetanseutfordringer i landsdelen gjennom utdanningssamarbeid med arbeidslivet. Rapporten skulle inneholde en oversikt over hvordan samarbeidet mellom arbeidsliv og utdanning er i dag, og utvalget ble utfordret på å foreslå konkrete tiltak for hvordan UiT kan videreutvikle dette.

Universitetsdirektøren har blitt holdt orientert om utvalgets arbeid, og mottok den endelige rapporten fra utvalget 29. mai 2019.

Oppsummering av rapporten

Universitetsdirektøren vil innledningsvis benytte anledningen til å takke utvalget og sekretariatet for et godt gjennomført arbeid. Utvalget har gjennom sitt arbeid lagt et solid fundament for hvordan UiT skal videreutvikles som landsdelens viktigste leverandør av høykompetent arbeidskraft.

Utvalget legger til grunn en forståelse av utdanningssamarbeid som de ordningene og aktivitetene som høyere utdanningsinstitusjoner, studenter og arbeidsliv kan samarbeide direkte om. Dette samarbeidet kan være orientert om innholdet i utdanningene, om gjennomføringen av utdanningene og/eller overgangen fra utdanningen til arbeidsliv.

Rapporten består av seks kapitler. Det første kapittelet er en kort oppsummering av rapporten, mens andre kapittel presenterer utvalgets mandat, sammensetning og arbeidsform. I kapittel tre beskrives nærmere utvalgets forståelse av utdanningssamarbeid og hvilken funksjon utdanningssamarbeid har, eksempler på ulike former for utdanningssamarbeid, og hvordan dette feltet de siste 10-15 årene har utviklet seg til å bli et område med stadig større forventninger og krav.

I kapittel fire gjennomgår rapporten status på utdanningssamarbeid ved UiT. Med utgangspunkt i UiT og samfunnsoppdraget og kjennetegn ved det nordnorske arbeidslivet, presenteres omfang og utbredelse av eksisterende utdanningssamarbeid, og eksempler på utdanningssamarbeid i form av korte tekster og illustrasjoner. Hoveddelen av kapittelet presenterer erfaringer fra utdanningssamarbeid med utgangspunkt i studentenes, fagmiljøenes og arbeidslivets perspektiver.

Kapittel fem tar opp fremtidens utdanningssamarbeid i Nord-Norge. Med utgangspunkt i drivkrefter som påvirke fremtidige kompetansebehov presenterer utvalget behov og ønsker for utdanningssamarbeid slik studenter, fagmiljø og samfunns- og arbeidslivsaktører ut fra sine perspektiver ser det.

I kapitel seks presenteres utvalgets anbefalinger. Utvalget tar utgangspunkt i et sett overordnede målformuleringer, et skille mellom overordnede systemer og mer spesifikke tiltak knyttet til de tre hovedtypene av utdanningssamarbeid.

Utvalgets anbefalinger

En **overordnet målsetting** for utdanningssamarbeidet er at UiT gjennom utdanningssamarbeid skal styrke sin arbeidslivskontakt og øke arbeidslivsrelevansen av sine utdanninger. Viktige delmål er videre å styrke næringslivskontakten, utdanningssamarbeid mellom disiplinfag og arbeidsliv, og det regionale utdanningssamarbeidet.

Utvalgets råd og tiltak om **overordnede og gjennomgående systemer** berører innsatsområdene *inngang og kontakt*, *strukturer og systemer for utdanningssamarbeid* og *møteplasser og dialog*. Sentrale tiltak er blant annet å utvikle en portal ved www.uit.no, og oppfølging gjennom kontakter i hvert fagmiljø. Formalisering og strukturering av utdanningssamarbeidet er videre en forutsetning for mer systematikk. Utvalget vurderer også Råd for samarbeid med arbeids og næringsliv (RSA) som et overordnet tiltak, og anbefaler utprøving av tematiske RSA, med felles metodikk og system for erfaringsutveksling, samt komplementære arenaer som ivaretar landsdelens regionale diversitet.

For å styrke **samarbeidet om faglig innhold** foreslår utvalget blant annet at fagmiljøene må bli bedre kjent med sine avtakerfelt, knytte kontakter og etablere rutiner for samarbeid. Ved utvikling og revidering av studieprogram, kan arbeidslivet inviteres inn i prosessene, og en kan utnytte tilbakemeldinger fra arbeidsliv og kandidatundersøkelser i evalueringer av studieprogram.

Tverrfaglige emner og prosjekt som utvikler generelle ferdigheter og framtidskompetanse bør stimuleres, og simulering og spill-baserte undervisningsopplegg kan også brukes til å utvikle slike ferdigheter. Dialogen med arbeidslivet må også gjelde etter- og videreutdanningsbehov (EVU), og for å øke EVU-tilbudet bør det settes av stimuleringsmidler.

Systemene for samarbeid om **gjennomføring av utdanningen** varierer i dag betydelig mellom fagmiljøene og for ulike former for utdanningssamarbeid. Utvalget ser muligheter til systematisering av dette arbeidet i form av felles tilgang på avtaleverk, koordinering, opplæring av veiledere og evaluering. For å sikre at alle studenter får tilbud om minst én form for utdanningssamarbeid, må flere former for utdanningssamarbeid tas i bruk, herunder tverrfaglige emner og prosjekt. Utvalget foreslår bruk av stimuleringsmidler til dette formålet.

Overgangen fra utdanning til arbeid gjøres lettere for studentene gjennom karriertiltak av ulik art. Karrierearrangementer er viktige, og det bør være slike arrangementer ved alle hovedcampus og større fagmiljø. Studentene ønsker også mer karrierekunnskap og tilbudet om både kurs, veiledning og digitale karrierekunnskaper bør styrkes. Studentene ønsker også jobbtrening og tilbud om utdanningsrelevante jobber i studietiden, og tilbudet av internships og formidling av deltids-/sommerjobber kan styrkes. Mentorordninger, både næringslivsmentorer inn og fagansatte ut, er også et godt karrieretiltak. Avslutningsvis nevnes alumninettverk i fagmiljøene, da dette både gir arbeidslivskontakt og grunnlag for alumniaktiviteter. Utvalget mener derfor det bør gis støtte til linjeforeninger og fagmiljø som vil etablere og drifte slike nettverk.

Behandlingen av rapporten på UiT

Utvalgets leder, viserektor Kriss Rokkan Iversen vil på styremøtet 13.6 presentere rapporten og gi styret anledning til å stille spørsmål. Universitetsdirektøren vil deretter sende rapporten ut på en intern høring. Fordi rapporten i stor grad overlapper med problemstillinger som UiT er blitt invitert til å gi innspill på i forbindelse med Regjeringens arbeid med en egen stortingsmelding om arbeidsrelevans i høyere utdanning (se vedlegg), vil de to høringene bli koordinert. Universitetsdirektøren vil legge begge sakene frem til realitetsbehandling i universitetsstyret høsten 2019.

Jørgen Fossland universitetsdirektør	Heidi Adolfsen avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Øyvind H. Mikalsen

Vedlegg

1 Invitasjon til innspill til St.meld. om arbeidsrelevans i høyere utdanning

2 Utdanningssamarbeid med arbeidslivet - rapport

DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

Forsknings- og høyere utdanningsministeren

Ifølge liste

Deres ref	Vår ref	Dato
	18/6637-1	10. april 2019

Invitasjon til å komme med innspill til stortingsmelding om arbeidsrelevans i høyere utdanning

Høyere utdanning skal bidra til at samfunnet videreutvikles, til å håndtere store samfunnsutfordringer og til å gi arbeidslivet tilgang til kvalifisert arbeidskraft, slik at vi kan sikre økonomien og velferden. Studentene som uteksamineres, har en viktig rolle for at ny kunnskap skal komme virksomheter og samfunnet til nytte og for å omstille norsk arbeidsliv. De er morgendagens gründere, medarbeidere og ledere.

Ett av regjeringens viktigste prosjekter er å øke kvaliteten i høyere utdanning. Grunnlaget for vår politikk ligger i Meld. St. 16 (2016–2017) *Kultur for kvalitet* (Kvalitetsmeldingen) og Meld. St. 4 (2018–2019) *Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning*.

Norsk høyere utdanning holder jevnt over god kvalitet, og i dagens arbeidsmarked med lav arbeidsledighet får så å si alle med høyere utdanning jobb. Undersøkelser viser også at arbeidsgiverne stort sett er tilfredse med kandidatenes kompetanse. Like fullt må kvaliteten og relevansen i høyere utdanning heves, gitt utviklings- og omstillingsbehovene fremover og de høye ambisjonene vi har på samfunnets og studentenes vegne.

Jeg vil derfor legge frem en stortingsmelding der ambisjonen er å styrke kvaliteten og arbeidsrelevansen i utdanningene gjennom bedre og mer gjensidig samarbeid om samfunnets kunnskapsbehov og studentenes læring. Meldingen skal etter planen legges frem våren 2021. I tillegg til denne meldingen, foreløpig kalt arbeidsrelevansmeldingen, skal regjeringen legge frem kompetansereformen *Lære hele livet*, som omhandler etter- og videreutdanning, samt en stortingsmelding om internasjonal studentmobilitet som også vil

Postadresse: Postboks 8119 Dep 0032 Oslo
Kontoradresse: Kirkeg. 18 Telefon* 22 24 90 90
Org no.: 872 417 842

berøre samarbeidet mellom høyere utdanning og arbeidsliv. Arbeidsrelevansmeldingen vil sees i sammenheng med begge disse.

I arbeidet med denne stortingsmeldingen ønsker jeg god dialog med studenter, universiteter og høyskoler, arbeidslivet og øvrige aktører. Denne innspillsinvitasjonen er et ledd i dialogen.

Jeg har identifisert noen utfordringer arbeidsrelevansmeldingen må belyse:

- Arbeidsmarkedet er i omstilling, og kompetansebehovene endrer seg. Gapet mellom hva studentene lærer og hvordan de lærer og behovene i fremtidens arbeidsliv må ikke bli for stort.
- Overgangen fra høyere utdanning til arbeid er vanskelig for noen grupper. For kandidater fra noen av de disiplinbaserte utdanningene vedvarer den vanskelige arbeidsmarkedssituasjonen.
- Tilgangen til praksisplasser er for lav i mange studier, og kvaliteten på praksisen varierer.
- Det benyttes i for liten grad studentaktive lærings- og vurderingsformer som gir kandidatene ferdigheter som er viktige i arbeidslivet.
- Innovasjon og entreprenørskap vektlegges for lite i høyere utdanning.
- Det er et vedvarende problem at mange studenter ikke fullfører studiene.
- Mange studenter synes de ikke får god nok informasjon om hvordan de kan bruke kompetansen sin i arbeidslivet. Karriereveiledningen og informasjonen til studentene bør styrkes.
- Universitetenes og høyskolenes Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) fungerer i varierende grad. RSA har hatt beskjeden effekt i utviklingen av studietilbudene.

Ambisjoner for arbeidsrelevansmeldingen

Ambisjonen for stortingsmeldingen er å styrke kvaliteten og arbeidsrelevansen i høyere utdanning. Studentene skal forberedes bedre på arbeidslivet og arbeidslivet skal få tilgang på relevant kompetanse som kan bidra til utvikling og omstilling.

Ambisjonene skal nås gjennom:

- bedre og mer gjensidig samarbeid mellom universiteter og høyskoler og arbeidslivet om samfunnets kunnskapsbehov, utviklingen av høyere utdanning og studentenes læring
- å styrke kvaliteten på praksis i utdanninger med mye obligatorisk praksis
- å styrke arbeidstilknytningen i utdanninger som har svak arbeidstilknytning i dag, inkludert gjennom økt bruk av praksis
- å styrke innovasjon og entreprenørskap i høyere utdanning

Spørsmål

Spørsmålene under skal være åpne nok til at dere kan gi oss de innspillene og refleksjonene som dere mener viktige. Jeg ønsker kortfattede svar og ber om at innspillet ikke overskrider 20 sider.

Fra universitetene og høyskolene ber jeg om styreforankrede svar. Jeg ber også om at dere legger til grunn at eventuelle endringer skal kunne gjennomføres innenfor dagens økonomiske rammer. Jeg ser gjerne at innspill fra studentinnovasjons- og entreprenørskapsmiljøene også reflekteres i innspillet fra institusjonene.

1. Hovedutfordringer som bør omtales i meldingen

I teksten over har jeg trukket opp utfordringer knyttet til arbeidsrelevans i høyere utdanning. Er dere enige i at dette er sentrale utfordringer? Hva vil dere eventuelt fremheve for å supplere eller korrigere utfordringsbildet?

Hvordan mener dere de store omstillingene vi står overfor (digitalisering, grønt skifte, migrasjon, etc.) påvirker samfunnets kompetansebehov, og hvordan bør arbeidslivet og utdanningsinstitusjonene samarbeide for å møte disse?

2. Samarbeid om høyere utdanning

Hvordan samarbeider institusjonen strategisk med arbeidslivet om utvikling av studieporteføljen?

Hvilke former for utdanningssamarbeid mellom institusjonen og arbeidslivet fungerer godt, og hvilke fungerer mindre godt?

Kvalitetsmeldingen har forventninger om at studieprogrammer skal utvikles i samarbeid med arbeidslivet. Hvordan arbeider institusjonen for å realisere disse forventningene?

Hvordan arbeider institusjonen med å få arbeidslivet til å tilby muligheter for praksis? Hva trengs for å få flere studenter ut i praksis?

Hvilke erfaringer har institusjonen med å utvikle samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv gjennom internasjonale programmer og samarbeidsarenaer (f.eks. EU-programmer eller strategiske partnerskap med institusjoner i andre land)?

Hvordan kan universitetene og høyskolene bidra til at arbeidslivet får bedre kunnskap om kandidatenes kompetanse, inkludert for ph.d.-kandidatene? Hvordan fungerer læringsutbyttebeskrivelsene i kommunikasjonen med arbeidslivet?

3. Samarbeid om studentenes læring

Universiteter og høyskoler samarbeider med arbeidslivet om studentenes læring på mange måter (for eksempel ved bruk av praksis, reelle oppgaver fra arbeidslivet, gjesteforelesere, delte stillinger, etc.). Hva er erfaringene med og omfanget av slikt samarbeid? Hvordan kan slikt samarbeid bygges ut?
Hvordan arbeider institusjonen med å rekruttere undervisere med erfaring fra arbeidslivet?

Hvordan kan universiteter og høyskoler og arbeidslivet samarbeide for å øke arbeidsmarkedstilknytningen i studieprogrammene i disiplinfag, som for eksempel i humaniora, samfunnsvitenskap og naturvitenskap?

Hva er de viktigste grepene for å sikre at studentene får god informasjon og veiledning om hvordan de kan bruke kompetansen sin i arbeidslivet?

Innovasjons- og nyskapingskompetanse skal inngå i alle studieprogram, jf. Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk. Mange institusjoner har også egne studietilbud og studentaktiviteter som bidrar til innovasjon og entreprenørskap. Hvordan arbeider institusjonen for at studentene skal øke sin kompetanse på dette området?

4. Myndighetsnivå

Hva er barrierene for samarbeid i dagens system? Er det for eksempel forhold i lov og forskrifter som hemmer samarbeid om utdanning mellom universiteter og høyskoler og arbeidslivet?

Hvilke tiltak kan tilrettelegge for bedre samarbeid om høyere utdanning? Hva kan myndighetene eventuelt bidra med?

5. Eksempler

Jeg ber om 1–3 eksempler på godt samarbeid med arbeidslivet om høyere utdanning. Jeg vil at eksemplene også skal synliggjøre hvor omfattende samarbeidet er, for eksempel hvor mange fagmiljø og/eller studenter som er involvert.

6. Supplerende spørsmål om kvalitet og relevans i obligatorisk praksis for helse- og sosialfag- og lærerutdanning

<u>Helse- og sosialfagutdanninger</u>
Meld. St. 13 (2011–2012) *Utdanning for velferd – Samspill i praksis* la grunnlaget for et tettere samarbeid mellom tjenestene og universitetene og høyskolene om helse- og sosialfagutdanningene for å møte tjenestenes kompetansebehov. Helse- og sosialfag-utdanningene styres gjennom en felles rammeplan og nasjonale retningslinjer for den enkelte utdanning. Styringssystemet skal sikre kvalitet og relevans i utdanningene og har som mål at

utdanningene og tjenestene samarbeider mer om det faglige innholdet i utdanningene. Universitets- og høgskolerådet sluttførte i 2016 et prosjekt (Praksisprosjektet) som belyste flere utfordringer med praksisstudier i helse- og sosialfagutdanningene, og kom med forslag til løsninger. God kvalitet i praksisstudiene er viktig for den totale kvaliteten på utdanningene.

Sett i lys av dette kunnskapsgrunnlaget, hva er de største utfordringene for et gjensidig samarbeid mellom institusjonene og tjenestene? Hvilke tiltak kan være egnet for å løse utfordringene?
Hva kjennetegner et velfungerende samarbeid mellom utdanningene og praksisfeltet, og hvordan bidrar et slikt samarbeid til utvikling av utdanningene?

Hvordan kan samarbeidsavtalene mellom institusjonene og tjenestene bidra til økt kvalitet og relevans i praksis i helse- og sosialfagutdanningene?

Hvordan bidrar samarbeidsorganer til å skape gode rammer for blant annet praksisstudier, kombinerte stillinger, veilederkompetanse, FoU og tjenesteinnovasjon?

De nye retningslinjer for helse- og sosialfagutdanninger åpner for nye måter å gjennomføre praksisstudier på. Hvordan ser institusjonen for seg at nye praksismodeller kan bidra til økt læring og samarbeid mellom tjenestene og UH-sektoren?

Lærerutdanning:
Kvaliteten i lærerutdanning avhenger av innsats både fra lærerutdanningsinstitusjonene og fra skolene og barnehagene der studentene har praksis. Et hovedgrep i strategien *Lærerutdanning 2025* er derfor styrket samarbeid mellom aktørene i lærerutdanningsfeltet og partnerskap mellom skole- og barnehageeiere og lærerutdanningsinstitusjoner. For å følge opp strategien er det opprettet to nye fora, et partssammensatt forum (NFLP) og et ekspertråd (Faglig råd).

Hva er de viktigste utfordringene for et gjensidig samarbeid mellom aktørene i lærerutdanningsfeltet og barnehageeierne, og hvordan kan de etablerte samarbeidsforaene bidra til å møte disse?

Hva kjennetegner et velfungerende samarbeid mellom utdanningene og praksisfeltet, og hvordan bidrar samarbeidet til utvikling av utdanningene?

Avslutning

En tilsvarende invitasjon til å gi skriftlige innspill er også sendt til aktørene i arbeidslivet (se nettsiden for meldingen: regjeringen.no/arbeidsrelevans). Jeg vil også legge opp til innspillsmøter i arbeidet med meldingen. De skriftlige innspillene og innspillsmøtene vil utgjøre en viktig del av kunnskapsgrunnlaget for arbeidsrelevansmeldingen.

Jeg ber om at innspillene sendes til Kunnskapsdepartementets postmottak: postmottak@kd.dep.no. Innspillene er offentlige etter offentlighetsloven og blir publisert på stortingsmeldingens nettside. Nettsiden inneholder informasjon om arbeidet med arbeidsrelevansmeldingen og vil bli oppdatert med relevante nyheter.
Frist for å sende innspill er **15. september 2019.** Jeg mottar gjerne innspillene tidligere om det er anledning til det.

Med hilsen

Iselin Nybø

Adresseliste

Ansgar Teologiske Høgskole	Fredrik Fransons vei 4	4635	KRISTIANSANDS
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	Postboks 6768 St. Olavs plass	0130	OSLO
Association of Norwegian Students Abroad	Storgt. 19	0184	OSLO
Atlantis Medisinske Høgskole	Postboks 4290 Nydalen	0402	OSLO
Barrat Due musikkinstitutt	Postboks 5344 Majorstuen	0304	OSLO
Bergen Arkitekthøgskole BioCEED	Postboks 39	5841	BERGEN
Bjørknes høyskole CEMPE	Lovisenberggt. 13	0456	OSLO
Center for Computing in Science Education	Postboks 1048 Blindern	0316	OSLO
Centre for Engaged Education through Entrepreneurship	Norges teknisknaturvitenskapelige universitet NTNU	7491	TRONDHEIM
Centre of Excellence in Film and Interactive Media	Høgskolen i Lillehammer	2604	LILLEHAMMER
Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning	Postboks 1093	5809	BERGEN
Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning	Thrond Nergaards veg 7	7044	TRONDHEIM
Excellent Information Technology Education	Norges teknisknaturvitenskapelige universitet NTNU	7491	TRONDHEIM
Fjellhaug Internasjonale Høgskole	Sinsenvn. 15	0572	OSLO
Forsvarets høgskole	Postboks 800, Postmottak	2617	LILLEHAMMER
Handelshøyskolen BI		0442	OSLO
Høgskolen i Innlandet	Postboks 400	2418	ELVERUM
Høgskolen i Molde vitenskapelig høgskole i logistikk	Postboks 2110	6402	MOLDE
Høgskolen i Østfold		1757	HALDEN
Høgskulen for landbruk og bygdeutvikling	Arne Garborgsveg 22	4340	BRYNE

Høgskulen i Volda	Postboks 500	6101	VOLDA
Høgskulen på Vestlandet	Postboks 7030	5020	BERGEN
Høyskolen for Ledelse og Teologi	Micheletsvei 62	1368	STABEKK
Høyskolen Kristiania			
Komite for kjønnsbalanse og mangfold i forskningen			
Kompetanse Norge	Postboks 236 Sentrum	0103	OSLO
Kriminalomsorgens utdanningssenter			
Kunsthøgskolen i Oslo	Postboks 6853 St Olavsplass	0130	OSLO
Lovisenberg diakonale høgskole	Lovisenberggaten 15 B	0456	OSLO
MaTRIC			
MF vitenskapelig høyskole for teologi religion og samfunn	Postboks 5144 Majorstua	0302	OSLO
Musikkteaterhøyskolen	Trondheimsveien 137	0570	OSLO
Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen	Postboks 578	1327	LYSAKER
NLA Høgskolen	Postboks 74	5812	BERGEN
Nord universitet	Postboks 1490	8049	BODØ
Norges Dansehøyskole	Postboks 2956 Tøyen	0608	OSLO
Norges forskningsråd	Postboks 564	1327	LYSAKER
Norges Handelshøyskole	Helleveien 30	5045	BERGEN
Norges idrettshøgskole	Postboks 4014 Ullevål Stadion	0806	OSLO
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	Postboks 5003	1432	ÅS
Norges musikkhøgskole	Postboks 5190 Majorstua	0302	OSLO
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet		7491	TRONDHEIM
Noroff høyskole	Postboks 2544	4678	KRISTIANSAND
Norsk barnebokinstitutt	Postboks 2674 Solli	0203	OSLO
Norsk Gestaltinstitutt AS Høgskole	Pilestredet 75C	0354	OSLO
Norsk høgskole for helhetsterapi	Husvikveien 105	3113	TØNSBERG
Norsk studentorganisasjon	Holbergs gate 1	0166	OSLO

Organisasjon for norske fagskolestudenter			
OsloMet – storbyuniversitetet			
Politihøgskolen	Postboks 5027 Majorstuen	0301	OSLO
ProTed			
Samisk høgskole	Hánnoluohkká 45	9520	KAUTOKEINO
Skrivekunstakademiet	Georgernes Verft	5011	BERGEN
Statens lånekasse for utdanning	Postboks 430 Alnabru	0614	OSLO
Steinerhøyskolen	Professor Dahls gate 30	0260	OSLO
Stipendiatorganisasjonene i Norge	Postboks 552 Sentrum	0105	OSLO
UNINETT AS	Postboks 4769 Sluppen	7465	TRONDHEIM
Unit - Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning	Abels gate 5A	7030	TRONDHEIM
Universitetet i Agder	Serviceboks 422	4604	KRISTIANSANDS
Universitetet i Bergen	Postboks 7800	5020	BERGEN
Universitetet i Oslo	Postboks 1072 Blindern	0316	OSLO
Universitetet i Stavanger		4036	STAVANGER
Universitetet i Sørøst-Norge	Postboks 235	3603	KONGSBERG
Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet		9019	TROMSØ
Universitets- og høgskolerådet	Stortorvet 2	0155	OSLO
Universitetssenteret på Svalbard	Postboks 156	9170	LONGYEARBYEN
Utdanningsdirektoratet	Postboks 9359 Grønland	0135	OSLO
VID vitenskapelige høgskole	Postboks 184 Vinderen	0319	OSLO

UiT

NORGES
ARKTISKE
UNIVERSITET

SAMMEN OM KUNNSKAP FOR EN NORDVENDT FRAMTID

Råd og anbefalinger for framtidens utdanningssamarbeid
ved UiT Norges arktiske universitet

UNIVERSITETET I TROMSØ

Innholdsfortegnelse

1. Oppsummering ... 5
A. Utvalgets arbeid ... 5
B. Rapportens oppbygning ... 5
C. Utvalgets anbefalinger ... 6
2. Utvalget ... 8
A. Utvalgets mandat ... 8
I. Utvalgets forståelsesramme og fortolkning av mandatet ... 8
B. Utvalgets sammensetning ... 9
C. Utvalgets arbeidsform og møter ... 10
I. Utvalgsmøtene ... 10
II. Det store bildet – ressurser for oversikt ... 11
III. Dialogmøter for innsikt og drøfting ... 12
3. Utdanningssamarbeid: funksjon, format og føringer ... 14
A. Funksjon ... 14
I. Hva er utdanningssamarbeid ... 14
II. Ulike parter – ulike funksjoner ... 14
B. Format ... 15
I. Utdanningssamarbeid i ulike former ... 15
II. Fra tilfeldig til systematisk samarbeid ... 16
C. Føringer ... 17
I. De lange linjene ... 17
II. Det kontinuerlige arbeidet ... 18
III. Veien videre ... 18
4. Utdanningssamarbeid ved UiT Norges arktiske universitet ... 20
A. Drivkraft i nord – samfunnsoppdraget ... 20
I. Drivkraft i nord ... 20
II. UiT som breddeuniversitet og landsdelsuniversitet ... 22
III. Framtidsuniversitetet ... 23
B. Utdanningssamarbeid UiT og arbeidslivet i Nord-Norge ... 24
I. Arbeidslivet i Nord-Norge ... 25
II. Råd for samarbeid med arbeidslivet ved UiT 2011-2015 (Ny) ... 27
III. Verktøyene ... 28
C. Erfaringer fra utdanningssamarbeidet mellom UiT og arbeidslivet i Nord-Norge ... 38
I. Studentenes erfaringer ... 38
II. Fagmiljøenes erfaringer ... 40
III. Arbeidslivets erfaringer ... 43
5. Framtidens utdanningssamarbeid i Nord-Norge ... 48
A. Innsteget – hvor er vi nå og hvor er vi på vei? ... 48
I. Globale drivkrefter ... 48
II. Nasjonale og regionale drivkrefter ... 50
B. Behovet ... 52
I. Dagens og framtidens studenters ønsker og behov ... 52
II. Fagmiljøenes ønsker og behov ... 53
III. Arbeidslivets ønsker og behov ... 57
IV. Samfunnsaktører ... 59
6. Utvalgets vurderinger og anbefalinger ... 62
A. Utvalgets oppdrag ... 62
B. Utvalgets hovedfunn ... 62
I. Omfang og utbredelse av utdanningssamarbeid ved UiT ... 63
II. Utfordringer i utdanningssamarbeidet ved UiT ... 64
III. Ønsker for framtidens utdanningssamarbeid ved UiT ... 64
C. Utvalgets anbefalinger ... 66
I. Overordnede målformuleringer ... 66
II. Overordnede og gjennomgående strukturer og systemer ... 66

III. Samarbeid om faglig innhold i utdanningene 71
VI. Samarbeid om gjennomføring av utdanningene 72
V. Samarbeid om overgang fra utdanning til arbeidsliv 73
Aktuelle Rapporter 74

Foto forside: Jacop Kaptein

Forord

Kunnskap er bærebjelken i det norske samfunnet. Den finnes som tegn mellom to permer og i menneskene som tilegner seg den. Utdanningssystemet er vårt viktigste verktøy for å sikre at kunnskapen tas i bruk, og at den utvikler seg i takt med samfunnet behov. Hva som er den relevante kunnskapen, er slik tett knyttet sammen med hvilke muligheter og utfordringer samfunnet forholder seg til – til enhver tid. Derfor er godt samarbeid mellom utdanningsfeltet og samfunnet nøkkelen til å sikre at kunnskapen som produseres gjennom forskning og gjøres tilgjengelig gjennom utdanning, speiler tiden vi lever i.

Ved forsknings- og utdanningsinstitusjoner har man ulike verktøy for å sørge for koblingen mellom utdanningene og samfunnet. Ett av de mest sentrale grepene institusjonene anvender for å sikre relevans av utdanningene som gis, er utdanningssamarbeid, som har mange funksjoner, former og føringer.

Den foreliggende rapporten gir ett mulig svar på hvordan utdanningssamarbeid mellom UiT Norges arktiske universitet (UiT) og arbeidslivet kan være med på å møte kompetansebehovene i Nord-Norge i de neste tiårene. Utvalget som har tatt på seg arbeidet med å peke retning for videre utvikling av utdanningssamarbeidet ved UiT, har gjennom prosessen stått med én fot støtt i nåtiden og én prøvende fot inn i framtiden.

Framtiden er en usikker størrelse og det å skulle spå hva som kommer, har alltid vært en utfordrende øvelse. Man kan gjøre kvalifiserte gjetninger basert på tydelige drivkrefter man har kjennskap til, men utfallet vil også påvirkes av hvordan samfunnet møter slike drivkrefter, og av faktorer og hendelser som fortsatt er ukjente. Å utforme framtidsscenarier basert på framskrivninger av kjente faktorer i nåtiden, er ofte det beste verktøyet man har. Det er imidlertid viktig å ta høyde for at framtiden i tillegg vil inneholde variabler som kan endre bildet fullstendig.

Dette gjelder også når man skal forsøke å si noe om kompetansebehovene i Nord-Norge i tiden som kommer. De framtidige kompetansebehovene påvirkes av en rekke faktorer, som demografi, klimaendringer og teknologiutvikling. Noen av drivkreftene er globale, andre nasjonale, regionale eller lokale. De kan virke alene og sammen med andre faktorer. Felles for dem alle er at ingen av dem eksisterer i et vakuum.

Kompetansen vi som samfunn besitter i dag, vil prege hvordan vi møter slike drivkrefter. Samtidig vil kompetansen vi utvikler langs korte og lange linjer også justere og endre effekten av drivkreftene. Slik vil møtet mellom drivkrefter og kompetanse ha en vekselvirkning med betydning for både enkeltmennesker, samfunn og kompetansetilbydere som UiT. Hvordan utdanningssamarbeidet ved UiT utvikles videre, vil derfor spille en viktig rolle for vår samlede evne til å håndtere kommende kompetansebehov i det nordnorske samfunnet.

Utvalgets anbefalinger er basert på en spennende og lærerik reise inn i en nordvendt framtid med mange usikre variabler. Den foreliggende rapporten inviterer deg med på denne reisen – og vi håper du vil sitte igjen med ny kunnskap om hvorfor utdanningssamarbeid er et særdeles verdifullt verktøy for å møte kompetanseframtiden sammen.

På vegne av utvalget, vil jeg takke for et utviklende framtidsoppdrag for UiT og landsdelen.

Kriss Rokkan Iversen,
viserektor UiT og utvalgsleder

1. Oppsummering

Den foreliggende rapporten gir ett mulig svar på hvordan utdanningssamarbeid mellom UiT Norges arktiske universitet (UiT) og arbeidslivet kan være med på å møte kompetansebehovene i Nord-Norge i de neste tiårene, i tråd med oppdrag gitt av Universitetsstyret ved UiT i styresak 25/17. Universitetsstyret vedtok da å etablere et utvalg med representanter for arbeids- og næringsliv, studenter og ansatte fra UiT, som skal *kartlegge feltet og gi råd om hvordan universitetet kan bidra til å møte sentrale kompetanseutfordringer i landsdelens arbeidsliv*.

Utvalget ble etablert våren 2018, med en sammensetning bestående av syv representanter for fagmiljø, studenter og ledelse ved UiT, og syv representanter for arbeids- og næringsliv i landsdelen, med viserektor Kriss Rokkan Iversen som utvalgsleder. Utvalget har vært støttet av et sekretariat fra det tidligere Senter for karriere og arbeidsliv (-2018) og Seksjon for forskning og utdanningskvalitet (fra 1.1.2019-).

1.A Utvalgets arbeid

Utvalget har hatt seks utvalgsmøter, to møter per semester, i perioden 13. mars 2018 til 11. april 2019. Innspill fra ulike ståsteder har vært presentert i møtene, gjennom foredrag gitt av utvalgsmedlemmer, fagpersoner og studenter fra UiT, eksterne foredragsholdere og representanter fra arbeids- og næringsliv. I tillegg til utvalgsmøtene, har det blitt gjennomført dialogmøter med hvert fakultet, med studentene og med et utvalg sentrale aktører i samfunns- og arbeidslivet.

I tråd med mandatet, inneholder den foreliggende rapporten en beskrivelse av samarbeidet mellom UiT og landsdelens arbeidsliv i dag. Denne beskrivelsen er basert på tilgjengelig informasjon innhentet fra ulike presentasjoner og skriftlige kilder, der deler av denne kunnskapen er sammenstilt i rapport av sekretariatet (UiT/SKA 2018). Sentrale kvantitative kilder er videre UiTs kandidatundersøkelser (Ideas2evidence 2019, Kantar TNS 2017), studiebarometeret (Nokut 2019) og NIFUs arbeidsgiverundersøkelse (2019), mens annen sentral informasjon er innhentet gjennom dialogmøtene med fagmiljøer og studenter ved UiT og representanter for arbeids- og samfunnsliv i Nord-Norge.

1.B Rapportens oppbygning

Rapporten består av seks kapitler, hvor dette første kapitlet gir en kort oppsummering og presentasjon av utvalgets anbefalinger. Bakgrunnen for arbeidet og utvalgets mandat og sammensetning, samt utvalgets forståelse av oppdraget, er nærmere beskrevet i kapittel 2. Utvalget har videre skaffet seg oversikt over tilgjengelig informasjon om format, funksjon og føringer for utdanningssamarbeidet i Norge (kapittel 3), slik dette er presentert i rapporter, utredninger og stortingsmeldinger de siste årene.

I samarbeid med sekretariatet og i dialog med partene i samarbeidet (fagmiljøer, studenter og arbeidsliv), har utvalget fått innsikt i omfanget av og erfaringer med eksisterende utdanningssamarbeid ved UiT (kapittel 4). Med utgangspunkt i UiTs samfunnsoppdrag og kjennetegn ved det nordnorske arbeidslivet, presenteres omfang og utbredelse av eksisterende utdanningssamarbeid og eksempler på pågående utdanningssamarbeid. I siste del av kapittel 4, presenteres erfaringer fra utdanningssamarbeid med utgangspunkt i studentenes, fagmiljøenes og arbeidslivets perspektiver.

I kapittel 5 rettes blikket fremover, med utgangspunkt i drivkrefter som påvirker fremtidige kompetansebehov. Utvalget har gjennom dialogen innhentet informasjon om hvilke ønsker de tre samarbeidspartnerne har for det framtidige utdanningssamarbeidet i Nord-Norge, og disse innspillene er presentert i hoveddelen av kapitlet.

Utvalgets anbefalinger utgjør avslutningskapitlet (kapittel 6), og er strukturert etter innsatsområder basert på en typologi for utdanningssamarbeid som skiller mellom samarbeid om faglig innhold, samarbeid om gjennomføring av utdanning og samarbeid om overgang fra utdanning til arbeid. Mer overordnede målformuleringer og innsatsområder, herunder vurderinger av *Råd for samarbeid med arbeidslivet* (RSA), er presentert først. ▪

1.C Utvalgets anbefalinger

Utvalgets anbefalinger med råd og tiltak er skjematisk framstilt i tabell 1. Utvalget tar utgangspunkt i et sett overordnede målformuleringer, et skille mellom overordnede systemer og mer spesifikke tiltak knyttet til de tre hovedtypene av utdanningssamarbeid.

En **overordnet målsetting** for utdanningssamarbeidet er at UiT gjennom utdanningssamarbeid skal styrke sin arbeidslivskontakt og øke arbeidslivsrelevansen av sine utdanninger. Viktige delmål er videre å styrke næringslivskontakten, utdanningssamarbeid mellom disiplinfag og arbeidsliv, og det regionale utdanningssamarbeidet.

Utvalgets råd og tiltak om **overordnede og gjennomgående systemer** berører innsatsområdene *inngang og kontakt*, *strukturer og systemer for utdanningssamarbeid* og *møteplasser og dialog*. Sentrale tiltak er blant annet å utvikle en portal ved www.uit.no, og oppfølging gjennom kontakter i hvert fagmiljø. Formalisering og strukturering av utdanningssamarbeidet er videre en forutsetning for mer systematikk. Utvalget vurderer også RSA som et overordnet tiltak og anbefaler utprøving av tematiske RSA, med felles metodikk og system for erfaringsutveksling, samt komplementære arenaer som ivaretar landsdelens regionale diversitet.

For å styrke **samarbeidet om faglig innhold** foreslår utvalget blant annet at fagmiljøene må bli bedre kjent med sine avtakerfelt, knytte kontakter og etablere rutiner for samarbeid. Ved utvikling og revidering av studieprogram, kan arbeidslivet inviteres inn i prosessene, og en kan utnytte tilbakemeldinger fra arbeidsliv og kandidatundersøkelser i evalueringer av studieprogram. Tverrfaglige emner og prosjekt som utvikler generelle ferdigheter og framtidskompetanse bør stimuleres, og simulering og spillbaserte undervisningsopplegg kan også brukes til å utvikle slike ferdigheter. Dialogen med arbeidslivet må også gjelde etter- og videreutdanningsbehov (EVU), og for å øke EVU-tilbudet bør det settes av stimuleringsmidler.

Systemene for samarbeid om **gjennomføring av utdanningen** varierer i dag betydelig mellom fagmiljøene og for ulike former for utdanningssamarbeid. Utvalget ser muligheter til systematisering av dette arbeidet i form av felles tilgang på avtaleverk, koordinering, opplæring av veiledere og evaluering. For å sikre at alle studenter får tilbud om minst én form for utdanningssamarbeid, må flere former for utdanningssamarbeid tas i bruk, herunder tverrfaglige emner og prosjekt. Utvalget foreslår bruk av stimuleringsmidler til dette formålet.

Overgangen fra utdanning til arbeid gjøres lettere for studentene gjennom karriertiltak av ulik art. Karrierearrangementer er viktige, og det bør være slike arrangementer ved alle hovedcampus og større fagmiljø. Studentene ønsker også mer karrierekunnskap og tilbudet om både kurs, veiledning og digitale karrierekunnskaper bør styrkes. Studentene ønsker også jobbtrening og tilbud om utdanningsrelevante jobber i studietiden, og tilbudet av internships og formidling av deltids-/sommerjobber kan styrkes. Mentorordninger, både næringslivsmentorer inn og fagansatte ut, er også et godt tiltak. Avslutningsvis nevnes alumninettverk i fagmiljøene, da dette både gir arbeidslivskontakt og grunnlag for alumniaktiviteter. Utvalget mener derfor det bør gis støtte til linjeforeninger og fagmiljø som vil etablere og drifte slike nettverk.

Tabell 1: *Skjematisk framstilling av utvalgets anbefalinger i form av innsatsområder, råd og tiltak.*

Overordnet innsatsområde	Tematisk innsatsområde	Råd og tiltak
Overordnede og gjennomgående strukturer og systemer	1. *Inngang og kontakt*	*Utvikle www.uit.no til portal* *Utpeke kontakter i fagmiljø* *Ta i bruk støttesystem*
	2. *Struktur og systemer for utdanningssamarbeid*	*Formaliserte samarbeid* *Kjennskap til verktøy* *Protokoll, felles maler* *Erfaringsutveksling*
	3. *Møteplasser og dialog*	*Aktiv partner* *Regionale arrangement*

Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA)	*Modeller:* *A: Ett sentralt RSA* *B: Flere regionale RSA* *C: Flere tematiske RSA*	*Modell C med flere tematiske RSA, med felles metodikk og erfaringsutvekslin og regionale støttefunksjoner*
Samarbeid om faglig innhold i utdanningen	1. *Kjennskap til avtakerfelt og arbeidsliv*	*Kjenne avtakerfelt* *Arbeidslivsrepresentasjon* *Rutiner for samarbeid*
	2. *Utvikling og revidering av studieprogram*	*Arbeidslivsdeltakelse* *Kandidatundersøkelsene* *Arbeidsgiverundersøkelse*
	3. *Generelle ferdigheter og framtidskompetanse*	*Tverrfaglige teamprosjekt* *Simulering og spill* *Innovasjon og entreprenørskap*
	4. *Utvikling av EVU-tilbud*	*Rutiner med arbeidsliv* *Representasjon av arbeidsliv* *Stimuleringsmidler*
Samarbeid om gjennomføring av utdanning	1. *Systemer for gjennomføring av utdanningssamarbeid*	*Ressurser og ressurspersoner* *Avtaleverk* *Koordinering av praksis* *Opplæring av biveiledere* *Økonomisk støtte* *Systematisk evaluering*
	2. *Ordninger for utdanningssamarbeid*	*Minst én form for utd.samarb.* *Tverrfaglige tilbud* *Stimuleringsmidler utvikling*
	3. *Eksterne forelesere og ekstern infrastruktur*	*Bruke eksterne forelesere* *Bruke ekstern infrastruktur*
Samarbeid om overgang fra utdanning til arbeid	1. *Karrierekunnskap*	*Karriereveiledning og –kurs* *Digitale karrierekunnskaper* *Arbeidslivsdagen tilgjengelig* *Karrieredager campus*
	2. *Mentorordninger*	*Mentorordning 5 inn/5 ut* *Andre mentorordninger*
	3. *Jobbtrening*	*Bedriftsbesøk, ekskursjoner* *UiT internship* *Traineeordninger* *Formidling av relevante jobber*
	4. *Alumninettverk og -aktiviteter*	*Linjeforeninger* *Alumniaktiviteter* ▪

2. Utvalget

Utvalget ble vedtatt nedsatt av Universitetsstyret ved UiT Norges arktiske universitet (UiT) i møte 11.5. 2017, i sak S25/17: *Universitetsledelsen gis fullmakt til å oppnevne et utvalg med representanter fra arbeids- og næringsliv, studenter og ansatte fra UiT, som skal gi råd om hvordan universitetet kan møte sentrale kompetanseutfordringer i landsdelens arbeidsliv på mellomlang og lang sikt (fram mot 2040*).

2.A. Utvalgets mandat

Utvalgets mandat ble utarbeidet av Universitetsledelsen på bakgrunn av styresak S25/17, og gjennomgått og godkjent av utvalget i første møtet 13.3. 2018:

Bakgrunn og formål: *Å sikre kompetent arbeidskraft, og bidra til videreutvikling og innovasjon i offentlig og privat sektor, er en av UiTs hovedoppgaver. Det er viktig at utdanningene som UiT gir har høy kvalitet og er relevante for de kompetansebehovene som arbeidslivet har. Kompetansebehovene i samfunnet endrer seg over tid. Demografiske endringer, økonomiske konjunkturer, teknologisk utvikling, og klima og miljø er blant faktorene som vil prege utviklingen av landsdelens arbeidsliv. I en situasjon der kompetansebehovene er i stadig endring, og der kravene til formell utdanning øker, vil et styrket samarbeid mellom UiT og arbeidslivet bli stadig viktigere. Det er fremhevet gjennom flere stortingsmeldinger på utdanningsområdet og det regionalpolitiske området at universitetene skal ha god samhandling med samfunns- og arbeidsliv både på studieprogram- og institusjonsnivå. UiTs strategi tar høyde for dette ved at studieporteføljen og utdanningskvaliteten skal utvikles i dialog med arbeidslivet. Dette utdanningssamarbeidet må sikres kontinuitet slik at både form og innhold i utdanningstilbudene ved UiT treffer arbeidslivets løpende behov for kompetanse.*

Utvalgets mandat: *Utvalget skal utvikle en rapport som gir råd om hvordan UiT Norges arktiske universitet kan møte sentrale kompetanseutfordringer i landsdelen gjennom utdanningssamarbeid med arbeidslivet. Rapporten skal inneholde en beskrivelse av hvordan samarbeidet mellom arbeidsliv og utdanning er ved UiT i dag. I rapporten skal det foreslås konkrete tiltak for hvordan UiT kan videreutvikle samarbeidet, herunder vurdere spørsmål som:*

– Hvordan kan utdanningenes relevans sikres?
– Hva slags former for samarbeid egner seg innen ulike utdanningsområder?
– Hvilken rolle og hvilket ansvar bør arbeidslivets aktører ha i utdanningssamarbeidet?
– Hvilken rolle og hvilket ansvar bør UiT som institusjon ha i utdanningssamarbeidet?

Som ett av tiltakene på institusjonsnivå bes utvalget om å vurdere hvordan UiT kan videreføre og utvikle arbeidet med Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA). Utvalgets anbefaling om RSA skal presenteres for universitetsledelsen våren 2018[1]. Utvalgets hovedrapport skal legges fram for universitetsstyret våren 2019.

Utvalgets arbeidsform: *Utvalgets arbeid skal gjennomføres som en inkluderende prosess der fagmiljøer ved universitetet og sentrale aktører i arbeidslivet kan gi innspill til arbeidet. Arbeidet bør ta utgangspunkt i tilgjengelig kunnskap om de langsiktige kompetanseutfordringene som landsdelens arbeidsliv står overfor. Utvalgets arbeid støttes av et sekretariat ved Senter for karriere og arbeidsliv (SKA)[2].*

2.A.I. Utvalgets forståelsesramme og fortolkning av mandatet

Utvalget tar utgangspunkt i at utdanningene som UiT gir skal ha høy kvalitet og være relevante for de kompetansebehovene som arbeidslivet har. Utvalget legger også til grunn at arbeidslivets kompetansebehov er i stadig endring og at det er en rekke samvirkende drivkrefter for disse endringene – demografiutvikling, økonomiske konjunkturer, ny teknologi, globalisering, og klima og miljø.

Det er utvalgets forståelse at UiT skal gi forskningsbaserte utdanninger og utdanne kandidater som dekker arbeidslivets kompetansebehov. De kompetansebehovene som arbeidslivet i dag ser, er det viktig å få

1 Utvalgets anbefaling om RSA ble i utvalgsmøtet i juni 2018 utsatt til og samordnet med utvalgets hovedrapport som legges fram våren 2019

2 «Senter for karriere og arbeidsliv (SKA)» ble fra 1.1.2019 del av «Seksjon for forskning og utdanningskvalitet» som en del av omorganiseringene i forbindelse med Adm 2020. Sekretariatsansvaret for utvalgsarbeidet er fra 1.1.2019 videreført av faggruppene «Samfunnskontakt» og «Utdanningskvalitet» i den nye seksjonen, og med støtte fra stab hos rektor og direktør.

kommunisert på en god måte til UiT. Her representerer utdanningssamarbeid en sentral verktøykasse for å sikre nettopp denne kontinuerlige kommunikasjonen av arbeidslivets behov for kompetanse.

Hva som er kompetansebehovene i det nordnorske arbeidslivet i dag eller på kort sikt, er det mulig å finne relativt presise svar på. Hva som vil være de sentrale kompetansebehovene i arbeidslivet de neste tiårene, er det imidlertid ingen som i dag kan si med sikkerhet. I utformingen av morgendagens arbeidsliv, vil kunnskapsutviklingen i akademia utgjøre en viktig impuls. I tillegg til å dekke dagens og morgendagens kompetansebehov med relevante utdanninger og kandidater, bidrar UiT med forskning og forskningsbasert undervisning som både former fremtidige kompetansebehov og gir nye muligheter i arbeidslivet. Utvalget forstår derfor forskning og kunnskapsutviklingen i akademia som en av de viktige driverne som bidrar til utvikling og endring med betydning for det fremtidige arbeidslivet.

Utvalget forstår utdanningssamarbeid som et virkemiddel for å bidra til å gi relevante utdanninger i en tid der kompetansebehovene er i stadig endring. Utvalget forstår systematisk utdanningssamarbeid som en vekselvirkning eller tilbakemeldingsmekanisme mellom utdanningssystemet og arbeidslivet. Gjennom dialogbaserte samarbeidsordninger vil UiT kunne få fortløpende innspill om både kompetansen hos kandidatene som utdannes, relevansen av utdanningene som gis og udekte kompetansebehov i arbeidslivet. På samme måte vil arbeidslivet gjennom å delta i ulike former for utdanningssamarbeid få dialog med studenter og fagmiljø og økt tilgang på forskning og ny kunnskap.

2.B. Utvalgets sammensetning

Utvalget er sammensatt av syv representanter for fagmiljø, studenter og ledelse ved UiT Norges arktiske universitet (UiT), og syv representanter for arbeids- og næringsliv. Kriss Rokkan Iversen, UiTs viserektor for Sør-Troms og Nordland, har ledet utvalget. Se tabell 2 for mer informasjon om utvalgets sammensetning.

Tabell 2: *Sammensetningen av utvalget som har arbeidet med hvordan utdanningssamarbeidet ved UiT Norges arktiske universitet skal bidra til å møte kompetanseutfordringene i Nord-Norge i tiårene som kommer.*

Institusjon/bedrift/student	Stilling og navn
UiT Norges arktiske universitet (UiT), rektoratet	*Viserektor Kriss Rokkan Iversen; utvalgsleder*
UiT, Fakultetet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fakultetet)	*Professor Monica A. Sundset[3], Institutt for arktisk og marin biologi*
UiT, Det helsevitenskapelige fakultet	*Instituttleder og professor Nina Emaus, Institutt for helse og omsorgsfag (IHO)*
UiT, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fakultetet)	*Professor Hans Kristian Hernes, Institutt for samfunnsvitenskap (ISV)*
UiT, Fakultetet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT-fakultetet)	*Universitetslektor Knut Foshaug, Institutt for industriell teknologi*
UiT (HSL-fakultetet) og UE Alumni Nordland	*Student lektorutdanningen 8-13, og regionleder UE Alumni Nordland Vibeke Elvan*
UiT (IVT-fakultetet) og tidl. leder av studenttinget i Narvik	*Student prosessteknologi Lasse Øien*
UiT (HSL-fakultetet) og leder ved Studentparlamentet/ UiT (HSL-fakultetet) og internasjonaliserings- og arbeidslivs-ansvarlig i Studentparlamentet	*Student statsvitenskap Ida-Elise Seppola Asplund/ Student samfunnsplanlegging og kulturforståelse Marie Anastasia Sivertsen[4]*
Statens vegvesen, Region Nord	*Avdelingsdirektør Oddbjørg Mikkelsen*
Brødrene Karlsen AS	*Kvalitetsleder Randi Karlsen*
Sparebank 1 Nord-Norge	*Advokat Stian Ørbeck Sørheim*
Mo Industripark AS	*Leder strategisk kommunikasjon og samfunnskontakt, Tonje Nermark*
Nord-Troms studiesenter	*Daglig leder Kristin Vatnelid Johansen*

3 Dekan Kathrine Tveiterås og førsteamanuensis Bjørn Petter Finstad møtte i hvert sitt møte i stedet for Monica A. Sundset.
4 Student Marie Anastasia Sivertsen overtok plassen i utvalget fra student Ida Elise Asplund i juni 2018

Jupiter System Partner	*Daglig leder Kolbjørn Engeseth*
Biotope	*Daglig leder Tormod Amundsen*[5]
European center for development of vocational training (CEDEFOP)	*Senior expert Jens Bjørnåvold*[6]

2.C. Utvalgets arbeidsform

Utvalget har hatt seks utvalgsmøter, to møter per semester, i perioden 13. mars 2018 til 11. april 2019. Dette for å sikre kontinuitet og fremdrift i utvalgsarbeidet. Møtene har hatt en varighet på fem-seks timer for å gi anledning til å gå dypt inn i de ulike temaene.

Hvert utvalgsmøte har hatt et overordnet tema, som samlet sett har belyst utvalgets mandat. Tilgjengelig kunnskap om de langsiktige kompetanseutfordringene som landsdelens arbeidsliv står ovenfor, har vært lagt til grunn. Innspill fra ulike ståsteder har vært presentert i møtene, gjennom foredrag gitt av utvalgsmedlemmer, interne fagpersoner og studenter ved UiT, framtidige studenter, eksterne foredragsholdere og representanter fra arbeids- og næringsliv. Disse betraktningene har gitt grunnlag for diskusjon, debatt og planlegging av utvalgets arbeid. I tillegg til møtene har utvalgsmedlemmer gjennomført dialogmøter og intervjuer med fagmiljøer ved universitetet og sentrale aktører i arbeidslivet for å utvide perspektivet rundt kompetansebehov, kvalitet, relevans og utdanningssamarbeid som virkemiddel.

Arbeidsformen til utvalget har vært et inkluderende prosessarbeid som har ledet fram til prioriterte tiltak for utdanningssamarbeid og som presenteres i denne rapporten som legges frem for Universitetsstyret juni 2019. Utvalgets arbeid har vært støttet av et sekretariat ved Senter for karriere og arbeidsliv, etter 1. januar 2019 og omorganisering ved Seksjon for forskning og utdanningskvalitet, UiT.

2.C.1. Utvalgsmøtene

Første utvalgsmøte 13. mars 2018

Målsettingen med det første utvalgsmøtet var å konstituere utvalget, drøfte mandat og diskutere innretningen på arbeidet framover, og få kunnskap om former for utdanningssamarbeid praktisert ved UiT.

Følgende innlegg ble holdt for utvalget:

- *Å forutsi fremtiden*, Kriss Rokkan Iversen, viserektor, UiT
- *Nord-Norges viktigste kompetanseutvikler*, Jørgen Fossland, universitetsdirektør, UiT
- *Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) og kort om ulike former for utdanningssamarbeid,* Lars Buseth, sekretariatet, UiT
- *Eksempler på utdanningssamarbeid – erfaringer, refleksjoner, kommentarer:*
    - Nina Emaus, instituttleder, Institutt for helse og omsorgsfag, UiT
    - Randi Karlsen, kvalitetsleder, Brødrene Karlsen
    - Kolbjørn Engeset, daglig leder, Jupiter System Partner

Andre utvalgsmøte 15. juni 2018

Målsettingen med det andre utvalgsmøtet var å få innsikt i framtidens kompetansebehov og forventede utviklingstrekk i landsdelen, drøfte struktur på utvalgets arbeid og få kunnskap om former for utdanningssamarbeid praktisert ved UiT.

Følgende innlegg ble holdt for utvalget:

- *Erfaringer og refleksjoner om praksiselementer i utdanning,* Elsa Solstad, professor, og Grete Hagebakken, ass. instituttleder ved Handelshøgskolen ved UiT Harstad
- *Kompetansebehov og utviklingstrekk og utfordringsbildet knyttet til helsepersonell,* Birgit Abelsen, medlem i kompetansebehovsutvalget og forskningsleder ved Nasjonalt senter for distriktsmedisin (NSDM), UiT
- *Arbeidsmarkedet i Nord-Norge,* Hans Kristian E. Henriksen, fungerende daglig leder avd. Tromsø, Bedriftskompetanse og redaksjonsmedlem i Konjunkturbaromenteret Nord-Norge
- *Kunstens rolle i samfunnet,* Maria Utsi, direktør, Festspillene i Nord-Norge.

5 Tormod Amundsen har deltatt i arbeidet men ikke møtt til møter i utvalget, og ga i februar 2019 tilbakemelding om at han ikke kunne delta i siste del av utvalgsarbeidet.

6 Jens Bjørnåvold har ikke møtt i utvalget og ga etter første møtet tilbakemelding om at han ikke kunne delta i utvalget.

Tredje utvalgsmøte 21. september 2018
Målsettingen med det tredje utvalgsmøtet var å få presentert og drøfte en oversikt over utdanningssamarbeid ved UiT, og vurdere innretningen på utvalgets videre arbeid ovenfor fagmiljø, studenter og samfunns- og arbeidsliv.

Følgende innlegg ble holdt for utvalget:
- *Foreløpig oversikt over omfang og former for utdanningssamarbeid ved UiT,* Ivar Lie, seniorrådgiver, Senter for karriere og arbeidsliv, UiT
- *Forberedelser til utvalgets egne dialoger med fagmiljø, studenter og arbeids- og samfunnsliv,* Kriss Rokkan Iversen, viserektor, UiT

Fjerde utvalgsmøte 16. november 2018
Målsettingen med det fjerde utvalgsmøtet var å gjennomføre dialoger og få innspill til utvalgets arbeid fra fagmiljø, samfunnsaktører, dagens og morgendagens studenter.

Følgende innlegg ble holdt for utvalget:
- *Innspill og dialog – samfunnsperspektivet,* Anders Paulsen, seniorrådgiver og nestleder, NHO Nordland
- *Innspill og dialog – dagens studenter / morgendagens studenter,* Tonje Nilsen, utdannings- og forskningsansvarlig, Studentparlamentet, UiT, og Christine Stoltenberg, Elevorganisasjonen Troms

Femte utvalgsmøte 19. februar 2019
Målsettingen med det femte utvalgsmøtet var å presentere innspillene til utvalgsarbeidet, og drøfte og vurdere mulige forslag til tiltak og anbefalinger.

Følgende innledninger ble holdt for utvalget:
- *Presentasjon av status på utvalgsarbeidet, mandatet og målet for dagens møte,* Kriss Rokkan Iversen, viserektor, UiT
- *Overordnet presentasjon av innspillene fra fagmiljø, studenter, arbeidsliv og samfunnsaktører,* Ivar Lie, Seksjon for forskning og utdanningskvalitet og Lars Buseth, stab hos rektor og direktør, UiT

Sjette utvalgsmøte 11. april 2019
Målsettingen med det sjette og siste utvalgsmøtet var å prioritere forslag til tiltak og anbefalinger presentert i den foreliggende rapporten som skal forelegges Universitetsstyret i juni 2019. Til utvalgsmøtet var det også utarbeidet utkast til rapport som ble gjennomgått og drøftet.

2.C.II Det store bildet – ressurser for oversikt

Hovedoppgaven til utvalget har vært å gi anbefalinger om hvordan utdanningssamarbeidet mellom UiT og arbeidslivet i nord kan bidra til å møte kompetanseutfordringene i de kommende tiårene. For å få hånd om hvilke forventninger og retning som er satt for koblingen mellom universitets- og høgskolesektoren (UH-sektoren) og arbeids- og næringslivet, har sekretariatet på vegne av utvalget skaffet seg oversikt over ulike stortingsmeldinger og rapporter fra blant annet NIFU, NOKUT og OECD (jamfør kap. 3). Hovedfunnene fra disse foreliggende kildene til kunnskap om og forventninger til feltet, er lagt fram for utvalget gjennom både ressursbank og framlegg, samt diskusjoner og samtaler i utvalgsmøtene.

I mandatet er utvalget også bedt om å ta utgangspunkt i tilgjengelig kunnskap om landsdelens kompetanseutfordringer. Da lokalt og globalt arbeidsliv i stadig større grad er drevet av de samme faktorene, har det vært nødvendig og nyttig å innhente informasjon som beskriver både de lange linjene i og utenfor Nord-Norge. Samtidig er enkelte faktorer, som den demografisk utviklingen, særlig utpregede for den nordlige landsdelen. Å skaffe seg oversikt over dette spennet av drivere for utviklingen, er ingen enkel øvelse. For å gi utvalget et utgangspunkt for å sette sitt arbeid inn i det store bildet, har man i prosessen invitert innledere til å orientere utvalget om ulike perspektiver,

For å kunne anbefale hvor kursen for utdanningssamarbeidet i nord skal legges videre, har utvalget i henhold til mandatet også bestilt en statusrapport for eksisterende samarbeidsaktivitet mellom UiT og arbeidslivet i Nord-Norge. Basert på informasjon fra blant annet kandidatundersøkelser og studiebarometre, intervjuer med ansatte og de avholdte dialogmøtene med fagmiljøene (se nedenfor), har sekretariatet

levert rapporten *Kartlegging av utdanningssamarbeid, en oversikt over utdanningssamarbeid ved UiT Norges arktiske universitet* (UiT/SKA 2018).

Utvalget har også fått gjennomført en delanalyse fra NIFUs arbeidsgiverundersøkelse (NIFU 2019), der svarene fra virksomheter i Nord-Norge som deltok i undersøkelsen, er sammenlignet med tilsvarende bedrifter i Sør-Norge. Bedriftene som deltok var bedrifter som hadde rekruttert minst en bachelor- eller masterkandidat årene 2014-16. Det er hentet tabeller over omfang av utdanningssamarbeid i ulike former, og disse viser at blant disse bedriftene er utdanningssamarbeidet med høyere utdanningsinstitusjoner like omfattende i nord som i sør.

2.C.III Dialogmøter for innsikt og drøfting

Mandatet presiserer videre at inkluderende prosesser skal legges til grunn for utvalgets arbeidsform. I tråd med dette, har utvalget hatt stort fokus på å gjennomføre samtaler og innhente informasjon fra studenter, fagmiljø og arbeidsliv i sin prosess. Dialogen har hatt fokus på å få kunnskap om hvilke erfaringer de tre partene i samarbeidet har med dagens ordning, og hvilke udekkede behov de mener framtidens utdanningssamarbeid bør dekke.

Dialog med studentparlamentet

For å få innsikt i studentenes forhold og forventninger til utdanningssamarbeid med arbeidslivet, ble det i desember 2018 arrangert en workshop med deltakere fra studentparlamentet. Her delte studentene sine erfaringer med utdanningssamarbeid, og ga innspill på hvilke utfordringer de mente dagens ordninger ga, samt at de beskrev ønsker og muligheter de så for forbedringer i framtidens utdanningssamarbeid. Representanter fra sekretariatet deltok i workshopen.

I forkant av workshopen, hadde representanter fra både studentparlamentet og elevorganisasjonen deltatt med innlegg på utvalgsmøtet i november 2018 (Se fjerde utvalgsmøte over).

Dialogmøter med UiTs fagmiljøer

For å få kunnskap om fagmiljøenes kunnskap om og forhold til dagens utdanningssamarbeid, samt hvilke muligheter de ser for ordningen framover, arrangerte utvalget dialogmøter med alle fakultetene ved UiT. De fleste møtene ble avholdt i forbindelse med utvalgsmøtet i november 2018, der utvalget delte seg i undergrupper som deltok i parallelle møter med ulike fakulteter. I møtene deltok fakultetsledelse og representanter for ulike fagmiljø ved fakultetene og to til tre utvalgsmedlemmer. Ansatte i sekretariatet deltok som referenter.

En workshop om valgfrie praksisemner ble også avholdt i november 2018. Her delte fagmiljøer fra ulike fakulteter ved UiT erfaringer med valgfrie praksisemner som utdanningsverktøy. Sekretariatet organiserte og referatførte denne workshopen, mens representanter fra utvalget deltok i dialogen.

Dialogmøter med arbeidsliv og samfunnsaktører

Høsten 2018 gjennomførte utvalget en rekke dialogmøter med arbeidslivet i både offentlig og privat sektor for å få kjennskap til ulike aktørers forhold til og erfaring med utdanningssamarbeid med UiT. Slik ønsket utvalget å få et kvalitativt inntrykk av arbeidslivets forhold til utdanningssamarbeid innenfor de begrensningene et slikt arbeid har i forhold til tid og kapasitet.

For å sikre innspill fra et representativt utsnitt av nordnorsk arbeidsliv, ble det avholdt møter med aktører fra de seks bransjene helse/velferd, skole, bygg og anlegg, industri, sjømat og reiseliv. I tillegg ble det gjennomført møter med oppstarts- og gründerbedrifter som er med i prosjektet Gründerscenen.

Spredningen i bransjer sikret også dialog med aktører som representerer avtakerfeltet i aksen profesjonsfag – disiplinfag innenfor utdanningsporteføljen til UiT. Virksomhetene ble videre valgt ut fra geografi, slik at det samlet ble en god fordeling som ivaretok dimensjonene sentrum/distrikt og regional fordeling i landsdelen.

Innenfor hver bransje ble det valgt ut fire virksomheter til dialogmøter om utdanningssamarbeid, der to av virksomhetene skulle ha erfaring med en eller flere former for utdanningssamarbeid, mens ordninger ikke

var benyttet av de to øvrige aktørene. En til to utvalgsmedlemmer representerte utvalget på møtene og en fra sekretariatet var referent.

Det ble også gjennomført møter mellom utvalgsmedlemmer og sentrale samfunnsaktører nasjonalt og regionalt, som NHO, KS, NOKUT, stortingsrepresentanter fra Nord-Norge, NHO Arktis, NHO Nordland, Innovasjon Norge Arktis, Nordland fylkeskommune, Troms fylkeskommune og Sametinget. Disse møtene ble avholdt for å få innsikt i hvilke kompetansebehov aktørene ser i årene som kommer, samt hvordan de ser for seg at ulike former for utdanningssamarbeid kan bidra til å øke arbeidslivsrelevansen av høyere utdanning. ▪

3. Utdanningssamarbeid: funksjon, format og føringer

Kunnskap er bærebjelken i det norske samfunnet. Den finnes som tegn mellom to permer og i menneskene som tilegner seg den. Utdanningssystemet er vårt viktigste verktøy for å sikre at kunnskapen tas i bruk og at den utvikler seg i takt med samfunnet behov. Hva som er den relevante kunnskapen, er slik tett knyttet sammen med hvilke muligheter og utfordringer samfunnet forholder seg til – til enhver tid. Derfor er godt samarbeid mellom utdanningsfeltet og samfunnet nøkkelen til å sikre at kunnskapen som produseres gjennom forskning og gjøres tilgjengelig gjennom utdanning, speiler tiden vi lever i.

Ved forsknings- og utdanningsinstitusjoner, har man ulike verktøy for å sørge for koblingen mellom utdanningene og samfunnet. Ett av de mest sentrale grepene institusjonene anvender for å sikre relevans av utdanningene som gis, er utdanningssamarbeid, som har mange funksjoner, former og føringer.

3.A. Funksjon

3.A.I. Hva er utdanningssamarbeid

Utdanningssamarbeid er et begrep som favner om flere ulike verktøy, som samlet sett skal bidra til å øke utdanningenes relevans for både studentene og samfunnet.

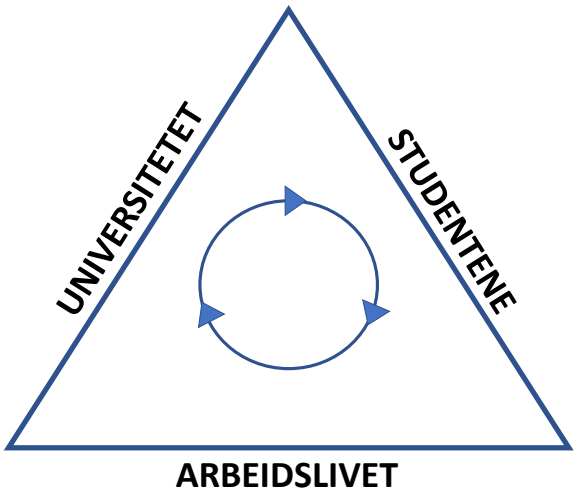
I ordskiftet om koblingen mellom høyere utdanning og arbeidsliv, brukes imidlertid begrepene *arbeidslivsrelevans* og *utdanningssamarbeid* om hverandre, uten tydelige begrepsmessige avklaringer.

Arbeidslivsrelevans kan forståes som i hvilken grad utdanningene som gis dekker faktiske behov i arbeidslivet – både på kortere og lengre sikt. Relevansen av utdanningen for arbeidslivet kan videre sies å ha to ulike aspekter; *innholdsrelevans og porteføljerelevans* (Nokut 2015). *Innholdsrelevans* omhandler enkelt-utdanningenes innhold og hvordan disse er designet for å gi viktig kompetanse til arbeidslivet. *Porteføljerelevans* dreier seg om i hvilken grad de tilbudte utdanningene som gis, samlet sett, er dimensjonert for og treffer bredden av arbeidslivets behov.

Utdanningssamarbeid er, på sin side, ordninger og aktiviteter som flere parter kan samarbeide direkte om for å øke nettopp arbeidslivrelevansen av høyere utdanning. Partene i dette samarbeidet er studentene, universitetets fagmiljøer og arbeidslivet i både privat og offentlig sektor (figur 1). Samarbeidet kan gjelde innholdet i og/eller gjennomføringen av utdanningen, samt overganger fra utdanning til arbeidsliv.

3.A.II Ulike parter – ulike funksjoner

Utdanningssamarbeid kan tenkes å ha en funksjon for både for utdanningsinstitusjonen selv, for studentene som deltar i samarbeidet og for arbeidslivet som til syvende og sist skal få dekket sitt kompetansebehov. Det er imidlertid grunn til å gjøre oppmerksom på at den tilgjengelige forskningen på utdanningssamarbeid fortsatt bærer preg av at feltet er under utvikling. En del av de eksisterende kartleggingene, inkludert effekten av utdanningssamarbeid, synes mer basert på antakelser enn dokumentert kunnskap (Nokut 2015).



Figur 1: *Konseptuell oversikt over de tre partene i utdanningssamarbeidet; universitetet med sine fagmiljøer, studentene og arbeidslivet i både privat og offentlig sektor*

For *utdanningsinstitusjonene* viser slike kartlegginger at samarbeid bidrar til økt kvalitet på utdanningene, og at studiene som tilbys blir mer relevante for arbeidsmarkedet. Det er antatt at samarbeid vil påvirke profilen på studietilbudene, styrke omdømmet til utdanningsinstitusjonen og gi en positiv effekt på rekruttering av studenter. Samarbeidet utfordrer samtidig utdanningsinstitusjonenes autonomi og faglighet, og hvordan utdanningsinstitusjonene tolker kompetansebehov og arbeidslivsrelevans.

For *studentene* kan utdanningssamarbeid ha betydning i studietiden, men også i overgangen fra utdanning til arbeidsliv. Studentene får økt motivasjon til studiene,

gis muligheten til å prøve ut teori i praksis, og får økt kjennskap til arbeidslivet. Gjennom samarbeidstiltak knyttet til gjennomføringen av studier, får studentene tilgang på nye former for kompetanse (Fafo/NIFU Step 2008) og får anvendt sine kunnskaper i situasjoner som ligner på det de i framtiden vil møte i arbeidslivet (NIFU 2012). Av mer direkte arbeidsmarkedseffekter, viser undersøkelser at studentene som har deltatt i utdanningssamarbeid både lettere finner seg arbeid, og at de jobbene de får er mer relevante. Dette mønsteret bekreftes også i UiT egne kandidatundersøkelser. UiT har gjennomført kandidatundersøkelser siden 2009, og har dekket alle kandidatkull i perioden 2007-2017. De siste to kandidatundersøkelsene (2019 og 2017) omfatter kandidater uteksaminert 2014-2017 fra alle studiesteder ved dagens UiT, inkludert kandidater fra de daværende høgskolene i Harstad og Narvik (fusjonert inn i 2016).

For *arbeidslivet* bidrar utdanningssamarbeid til økt kjennskap til utdanningene som institusjonen tilbyr, og bedre tilgang på kvalifisert arbeidskraft (Rambøll 2007). Det er også vist at utdanningssamarbeid bidrar til økt tilgang på relevant kompetanse og styrker virksomhetenes evne til nytenkning og innovasjon (Fafo/NIFU Step 2008).

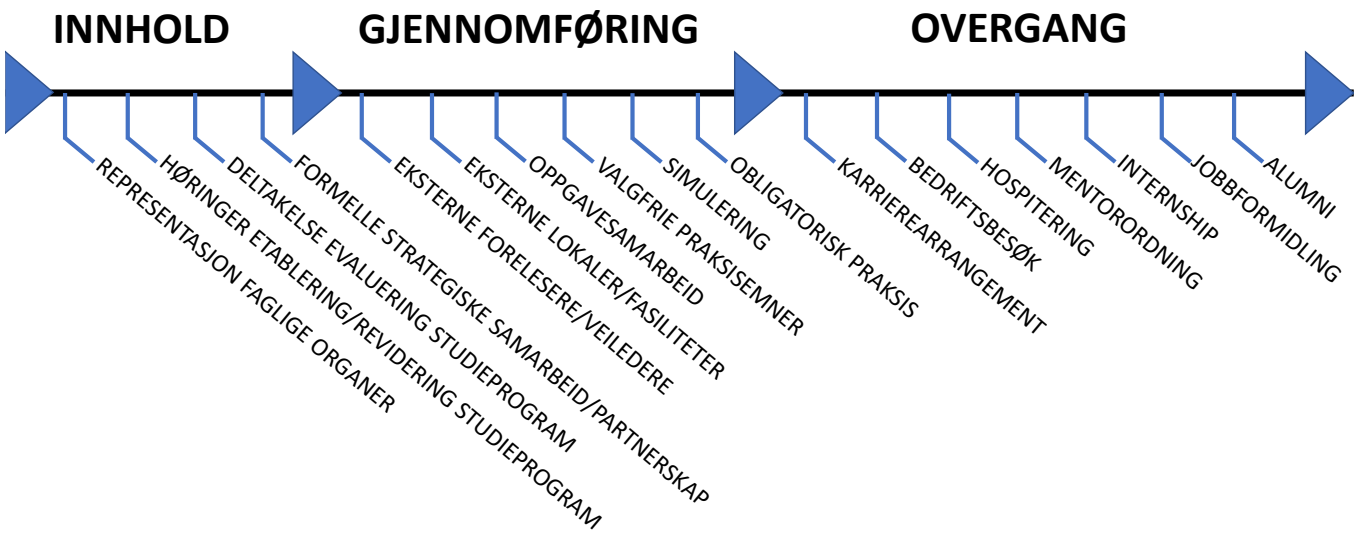
Utdanningssamarbeid er et ungt felt, men er et verktøy som har et stort potensial til å øke arbeidslivsrelevansen av utdanningene som gis ved høgskoler og universiteter. Det er først de siste årene det er stilt krav og blitt anvendt insentiver til utviklingen, utformingen og utbredelsen av utdanningssamarbeid i sektoren.

Behovet for mer solid kunnskap om feltet framstår som grunnleggende. Det samme gjelder utvikling av retningslinjer av nødvendige systemer og strukturer for et bedre utdanningssamarbeid knyttet til hver enkelt utdanningsinstitusjon. Fafo/NIFU Step (2008) omtaler også verdien av prosesseffekter i denne sammenhengen; altså av erfaringene, koblingene og kompetansen som utvikles gjennom samarbeidet. Utviklingen av feltet vil kreve utstrakt dialog og rom for drøfting og evalueringene mellom samarbeidspartene, slik at man kan basere videre arbeid på erfaringsbasert kompetanse. Denne type dialog synes avgjørende for utviklingen av feltet, slik at potensialet for økt arbeidslivsrelevans i utdanningene kan utløses. Det har derfor vært pekt på behovet for nye samarbeidsformer på ulike nivå som sikrer en tettere og mer kontinuerlig dialog mellom partene i utdanningssamarbeidet.

3.B. Format

3.B.I. Utdanningssamarbeid i ulike former

Samarbeid mellom høyere utdanningsinstitusjoner og arbeidslivet knyttes ofte særlig til praksisaktiviteten som inngår i helse-, omsorgs- og sosialfagene og de pedagogiske utdanningene til lærer og barnehagelærer. Praksis er imidlertid bare ett av flere verktøy som tas i bruk innenfor utdanningssamarbeid.



Figur 2: *Oversikt over ulike formater som tas i bruk innenfor utdanningssamarbeidet om innholdet i og gjennomføringen av utdanningene, samt overgangen fra utdanning til arbeidsliv.*

Utdanningssamarbeid er, som tidligere nevnt, de ordningene og aktivitetene som høyere utdanningsinstitusjoner, studenter og arbeidsliv innenfor både privat og offentlig sektor samarbeider direkte om. Samarbeidet kan dreie seg om innholdet i utdanningen, gjennomføringen av utdanningen og/eller overgangen fra utdanningen til arbeidsliv – og innenfor disse tre feltene, finner man et bredt spekter av formater (figur 2).

Samarbeid om det faglige innholdet i utdanningene kan ta form gjennom at representanter for arbeidslivet deltar i styrer og faglige organer eller i arbeidsgrupper i forbindelse med etablering, revidering og evaluering av studieprogrammer. Formelle strategiske samarbeid og partnerskap er også et format som faller innenfor denne kategorien.

Bruk av forelesere fra arbeidslivet, undervisningsopplegg knyttet til eksterne lokaler eller fasiliteter, oppgavesamarbeid, valgfrie praksisemner, samarbeid om arbeidslivsrelevante simuleringsverktøy (for eksempel spill) og obligatoriske praksisordninger, er alle eksempler på formater som tas i bruk innenfor ***samarbeid om gjennomføring av utdanningene***.

For å lette overgangen fra utdanning til arbeidsliv, kan partene samarbeide om karrierearrangementer, bedriftsbesøk, hospitering i virksomheter, mentorordninger, internship, formidling av relevante stillinger og alumniaktiviteter.

3.B.II Fra tilfeldig til systematisk samarbeid

Som vist, finnes det et stort mangfold av formater som tas i bruk innenfor utdanningssamarbeidet. Det er samtidig betydelig variasjon i hvordan arbeidet og gjennomføringen av slike tiltak organiseres.

Noen av de nevnte tiltakene er i stor grad basert på prioriteringer gjort på enhetsnivå, og kan også sies å være personavhengige, da de ofte hviler på interessen, innsatsen og nettverket til ansatte hos utdanningsinstitusjonen og/eller virksomheter i arbeidslivet. Det er først og fremst innen profesjonsutdanningene at dette samarbeidet med arbeidslivet har vært institusjonalisert, da særlig rettet mot offentlig sektor. Utdanningssamarbeid i bredere forstand har i mindre grad vært institusjonalisert (NIFU 2012).

Tabell 3, som er inspirert av en tidligere rapport (Fafo/NIFU-Step (2008)), gir en oversikt over graden av formell og systematisk organisering (institusjonalisering) for formater som tas i bruk innenfor samarbeid om innholdet i og gjennomføringen av utdanningene, samt overgangen fra utdanning til arbeidsliv.

Tabell 3: *Oversikt over graden av institusjonalisering knyttet til ulike formater anvendt innenfor utdanningssamarbeid om innholdet i og gjennomføringen av utdanningene, samt overgangen fra utdanning til arbeidsliv. Bearbeidet utgave av tabell i avsnitt 3.2 Fafo/NIFU-Step (2008)*

Type oppgavesamarbeid	Høy grad av institusjonalisering	Middels/lav grad av institusjonalisering
Om faglig innhold i utdanningene	Representasjon i faglige organer Formelle strategiske samarbeid	Høringer etablering og revidering av studieprogram Deltakelse i evaluering av studieprogram
Om gjennomføring av utdanning	Obligatorisk praksis	Oppgavesamarbeid Valgfrie praksisemner Eksterne forelesere/veiledere Eksterne lokaler/fasiliteter Simulering
Om overgang fra utdanning til arbeidsliv	Mentorordning Hospitering Alumni Internship (UiTs egen)	Karrierearrangement Bedriftsbesøk Traineeordninger (eksterne) Jobbformidling

3.C. Føringer

3.C.I. De lange linjene

Utdanningssamarbeid er et tema som har fått stadig økt oppmerksomhet de siste 15 årene. Fra en situasjon der kunnskapsgrunnlaget var begrenset og det fantes få føringer og krav, er det i dag stort fokus, klare føringer og nye krav til hvordan utdanningsinstitusjonene skal øke innsatsen innenfor nettopp utdanningssamarbeid.

De siste 15 årene har det blitt produsert flere rapporter og Stortingsmeldinger som berører samarbeidet mellom høyere utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv. Faktaboksen ***Utdanningssamarbeid: Kunnskapsgrunnlag og de lange linjer*** gir en oversikt over slike bidrag til kunnskapsgrunnlaget og føringer fra Stortinget.

UTDANNINGSSAMARBEID: KUNNSKAPSGRUNNLAG OG DE LANGE LINJER

2005 ***En ledende kompetansenasjon***
En arbeidsgruppe i Kunnskapsdepartementet (KD) foreslo at én av hovedstrategiene i den nasjonale kompetansepolitikken burde være *bedre samhandling mellom arbeidsliv og utdanningssystemet*. På det tidspunktet var imidlertid utbredelsen av utdanningssamarbeid mellom arbeidsliv og høyere utdanning i Norge lite kartlagt.

KD ga Rambøll (2007) i oppdrag å gjennomføre et kartleggingsprosjekt blant norske universiteter og høgskoler. Kartleggingen viste at samarbeid mellom utdanning og arbeidsliv ble vurdert som viktig – både for at studenter skulle få økt kjennskap til arbeidslivet, at de skulle få prøve ut det de lærer i praksis, og at de lettere skulle få jobb etter endt studietid. Praksis trådte fram som den mest utbredte samarbeidsformen - i et mangfold av ulike samarbeidsaktiviteter. Utdanningssamarbeid ble også vurdert som viktig i forhold til det innholdsmessige i utdanningene, der samarbeidet kunne bidra til å øke den faglige kvaliteten, gjøre studiene mer relevante for arbeidsmarkedet og øke virksomhetenes kjennskap til utdanningene som tilbys.

Rambølls undersøkelse viste videre at selv om mange høyere utdanningsinstitusjoner hadde generelle strategiske målsettinger om samarbeid med arbeidslivet, ble disse sjeldent tatt videre i form av konkrete målsettinger. Det ble pekt på at forankring i ledelsen var en viktig forutsetning for å lykkes med utdanningssamarbeid, samtidig som finansierings- og meritteringssystemet ble løftet fram som en tydelig barriere for å sette fart på den ønskede utviklingen.

2008 ***Effekter av samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv*** Fafo og NIFU-Step (2008) viste i et notat til KD at den tilgjengelige kunnskapen om feltet tydet på at utdanningsrelatert samarbeid hadde stor utbredelse, at kompleksiteten og variasjonen i samarbeidsformer var betydelig, og at mye av kontakten og samarbeidet mellom partene var av uformell karakter.

2008-2009 Utdanningslinja, St.meld. nr. 44 Samarbeid mellom arbeidsliv og høyere utdanningsinstitusjoner ble fremhevet som et viktig kompetansepolitisk virkemiddel, der *samarbeid skal bidra til et overordnet mål om kvalitet i utdanningene*. For å lykkes, må utdanningsinstitusjonene utvikle strategier for å øke samarbeidet. Slike strategier skal utvikles sammen med partene i arbeidslivet og studentrepresentanter i *Råd for samarbeid med arbeidslivet* (RSA). Det ble også tydeliggjort at regjeringen ønsket å vurdere en rekke andre tiltak for å utvikle utdanningssamarbeid mellom arbeidsliv og høyere utdanningsinstitusjoner. Fra og med 2011 ble norske universiteter og høgskoler pålagt å opprette RSA.

2014-2015 ***Konsentrasjon for kvalitet, St. meld. nr. 18*** I forbindelse med strukturreformen, ble det framhevet at et godt samarbeid mellom utdanning og arbeidsliv er sentralt for å sikre kvalitet og relevans i utdanningene, samt for å møte næringslivets behov for kunnskap og kompetanse. Tidligere var bidrag til regional utvikling særlig vektlagt hos høgskolene. Etter strukturreformen møtes både høgskoler og universiteter med de samme forventningene om å bidra til regional utvikling, der samarbeid med samfunns- og arbeidsliv er en sentral del av samfunnsoppdraget.

2016-2017 ***Kultur for kvalitet i høyere utdanning, St. meld. nr. 16*** Samspill mellom høyere utdanning og arbeidslivet er her et av de sentrale temaene. I regjeringens forståelse av utdanningskvalitet inngår *relevansbegrepet*. Ett av de uttalte målene med meldingen er at studieprogrammene ved norske universiteter og høgskoler skal utvikles i samarbeid med arbeidslivet. Det forventes at universitetene og høgskolene har god samhandling med samfunns- og arbeidsliv både på studieprogram- og institusjonsnivå, samt at studieprogrammene og læringsutbyttebeskrivelsene skal utformes i samarbeid med arbeidslivet.

Mens rapportene har bidratt til et bedre kunnskapsgrunnlag for feltet, gir stortingsmeldingene retning for den ønskede utviklingen av utdanningssamarbeidet. I perioden 2008 til 2017 har de tre sentrale stortingsmeldingene satt tydelige milepæler for de høyere utdanningsinstitusjonenes videre arbeid med utdanningssamarbeid.

3.C.II. Det kontinuerlige arbeidet

De langsiktige linjene som dras opp i stortingsmeldingene, følges i det daglige opp gjennom ulike forskrifter fra Kunnskapsdepartementet (KD) og det tilhørende forvaltningsorganet Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga (NOKUT). Slike forskrifter gir sentrale føringer med relevans for det kontinuerlige arbeidet med å styrke utdanningssamarbeid ved høyere utdanningsinstitusjoner i Norge.

Forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning (KD) slår fast at institusjonene skal gjennomføre periodiske evalueringer av sine studietilbud og at studenter, eksterne sakkyndige og representanter fra arbeids- eller samfunnsliv skal bidra i slike evalueringer. I utdypingen av denne forskriften (Rundskriv F-03-16), innlemmes både programstudier, årsenheter, videreutdanninger og enkeltemner i kravet om at slike periodiske evalueringer skal involvere representanter fra relevant arbeids- og samfunnsliv.

Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning (NOKUT) inneholder flere paragrafer med direkte betydning for utdanningssamarbeid. Overordnet sett, påpekes det at utdanningsinstitusjonens studietilbud skal være faglig oppdatert og ha tydelig relevans for videre studier og/eller arbeidsliv. I NOKUTs veiledning om akkreditering av studietilbud utdypes det at *faglig oppdatert* favner om det å være oppdatert innenfor kunnskapsutviklingen i både akademia og profesjons-, arbeids- og/eller samfunnsliv. Veiledningen fastslår også at begrepet *relevans* i denne sammenhengen kan ha flere betydninger i samspillet mellom utdanningsinstitusjonene og det omkringliggende samfunnet. På den ene siden, skal de utdanningene som tilbys fylle dagens behov i arbeids- og samfunnslivet. På den andre siden, må det tas høyde for at kunnskapsutviklingen i akademia er med på å forme samfunnets framtidige kompetansebehov. Samtidig dreier relevans seg også om hvordan studietilbudet, inkludert innhold, oppbygging, undervisnings-, læringsrings- og vurderingsformer, samlet sett gir studentene et godt læringsutbytte for det arbeids- og samfunnslivet studiet sikter seg mot og/eller videre studier. Slik relevant og oppdatert kunnskap sikres gjennom samarbeid med arbeids- og samfunnslivet tilpasset studietilbudets innhold og nivå.

Det kan også være relevant å merke seg NOKUTs definisjon av det som betegnes som *det utvidede fagmiljøet* (NOKUTs veiledning om akkreditering av studietilbud), der også personer som er involvert i samarbeidet fra arbeids- og næringslivet inkluderes.

Av andre relevante føringer, gir *Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for høyere utdanning* (NKR) en beskrivelse av hvilke kunnskaper og ferdigheter innenfor nyskaping og innovasjonsprosesser som forventes på ulike nivåer i utdanningssystemet. Her vises til det til at mens en kandidat ved fullført bachelorutdanning skal kjenne til nytenkning og innovasjonsprosesser, skal en masterkandidat kunne bidra til nytenking og i innovasjonsprosesser. En PhD-kandidat skal, på sin side, imidlertid kunne vurdere behovet for, ta initiativet til og drive innovasjon. Det er åpenbart at utdanningssamarbeid kan ha stor betydning for å utvikle slike kompetanser gjennom samhandling med arbeidslivet.

3.C.III. Veien videre

Det er altså stort fokus på arbeidslivsrelevans og utdanningssamarbeid, både nasjonalt og internasjonalt. OECD kom i 2018 med rapporten *In depth analysis of the labour market relevance and outcomes of the*

higher education systems: Norway, en landanalyse som gir et eksternt blikk på arbeidslivsrelevans i høyere utdanning i Norge. Rapporten fant varierende grad av arbeidslivsrelevans og ulik utbredelse av former for utdanningssamarbeid, særlig langs dimensjonen fra profesjonsutdanninger til disiplinutdanninger. En kom i rapporten også med anbefalinger om politikkutforming for å øke arbeidslivsrelevansen, blant annet tilrettelegging for mer arbeidslivsbasert læring, studentaktive læringsformer og trening av tverrfaglige ferdigheter. RSA blir i rapporten vurdert som et positivt tiltak, men ikke et tilstrekkelig virkemiddel for å oppnå mer utdanningssamarbeid i utdanningsprogrammene.

For blant annet å sette arbeidslivsrelevans i omstillingstider på agendaen nasjonalt, ble det nasjonale kompetansebehovsutvalget nedsatt av Regjeringen i 2017. Utvalget kom med sin første rapport i 2018 (NOU 2018:2 Fremtidige kompetansebehov I - Kunnskapsgrunnlaget) og andre rapport i vår (NOU 2019:2 Fremtidige kompetansebehov II - Utfordringer for kompetansepolitikken). Kompetansebehovsutvalget framholder viktigheten av læring i arbeidslivet, særlig med tanke på at det pågår store endringer i arbeidslivet knyttet til globalisering, digitalisering og automatisering. Det påpekes at mange ikke deltar i opplæring i arbeidslivet, og at flere også bør ta etter- og videreutdanning for å tilpasse seg endringene. Det er også et potensial for å øke arbeidslivsrelevansen av høyere utdanning, og utvalget mener utdanningsinstitusjonene bør få større handlefrihet til å øke tverrfaglighet og fleksibilitet, særlig i masterutdanningene.

Regjeringen nedsatte i 2018 også et ekspertutvalg som spesifikt skal se på etter- og videreutdanning (EVU-utvalget) som skal gi viktig kunnskapsgrunnlag for Regjeringens kompetansereform *Lære hele livet*. Utvalget har allerede laget flere rapporter og oversikter over blant annet etter- og videreutdanning i Norge (EVU-utvalget 2018). For 2019 er det bevilget midler til utvikling av fleksible utdanningstilbud i digital kompetanse og til bransjeprogram i kommunal omsorgssektor, industri og byggenæring. Regjeringen vurderer videre hvordan etterspørselssiden i arbeidsmarkedet kan stimuleres, blant annet gjennom tiltak som incentivordninger for livslang læring, *Kompetansefunn* som parallell ordning til *Skattefunn* og støtte til voksne som ønsker å studere (videre) for å tilpasse seg endringene i arbeidsmarkedet.

I desember 2018, ble det varslet om at det vil komme en ny stortingsmelding om samarbeid mellom arbeidsliv og høyere utdanningsinstitusjoner. I tillegg til praksisordninger, er meldingen forventet å se nærmere på områder som samarbeid om utvikling av studieprogrammer, om bachelor- og masterprogrammer, om entreprenørskap og om bruk av arbeidslivet kompetanse i undervisningen. UiT har nylig fått brev fra statsråden med invitasjon til å komme med innspill til stortingsmelding. Spørsmålene regjeringen ønsker innspill på, er blant annet vurderinger av ulike former for utdanningssamarbeid med arbeidslivet, og av studentenes læring i slikt utdanningssamarbeid.

Å styrke og videreutvikle utdanningssamarbeidet, vil gi alle parter større mulighet til å se muligheter og utfordringer – og dermed sikre at kompetansen som tilbys, tilegnes og anvendes til enhver tid er oppdatert og relevant. ▪

4. Utdanningssamarbeid ved UiT Norges arktiske universitet

4.A. Drivkraft i nord – samfunnsoppdraget

4.A.I. Drivkraft i nord

Drivkraft i nord: *Siden oppstarten i 1968, har UiT Norges arktiske universitet utdannet nærmere 60 000 kandidater innen et bredt spekter av fagretninger. 70 % av disse menneskelige ressursene har blitt igjen for å bygge samfunn og framtid i landsdelen. Foto: Jacop Kaptein*

Historien til UiT Norges arktiske universitet (UiT) starter tilbake i 1918. Da foreslo Hans A. Meyer i en artikkel i Tidens Tegn at det burde opprettes et «nordnorsk akademi» for å svare på mangelen av embets- og bestillingsmenn i landsdelen. Det skulle gå et halvt århundre før Meyers visjon ble til virkelighet, men i 1968 vedtok Stortinget å opprette Universitetet i Tromsø.

Opprettelsen av UiT, har vært én av innsatsfaktorene – om ikke den viktigste – for utviklingen av Nord-Norge de siste 50 årene. Allerede fra starten var samfunnsoppdraget klart formulert og uttalt; universitetet skulle *utdanne landsdelens ungdom til landsdelens arbeidsliv*. Oppdraget var særlig knyttet til legemangelen i det nordnorske samfunnet, en utfordring universitetet skulle bidra til å løse. Etter hvert som UiT ble utbygd som breddeuniversitet med utdanninger innen de fleste fagområder, ble institusjonen i stand til å utdanne akademisk arbeidskraft til hele arbeidslivet i landsdelen.

Gjennom utviklingen av universitetet i de første tiårene, stod arbeidslivs- og samfunnsrelevansen sentralt, sammen med bidragene til distrikts- og lokalsamfunnsutvikling. Dette skjedde i en periode med sterk velferdsutvikling - parallelt med kvinnenes inntog i både arbeidslivet og høyere utdanning. Både profesjonsutdanninger og disiplinutdanninger skulle utdanne til landsdelens arbeidsliv.

Selv om forventningene og kravene fra omgivelsene om arbeidslivs- og samfunnsrelevans har endret form med samfunnsutviklingen, har de alltid vært til stede og blant annet resultert i offentlige debatter om hvilke utdanningsgrupper som er viktigst å utdanne for arbeidslivet i Nord-Norge. Framveksten av desentraliserte utdanningstilbud for å møte spesifikke regionale kompetansebehov er også en side av denne utviklingen.

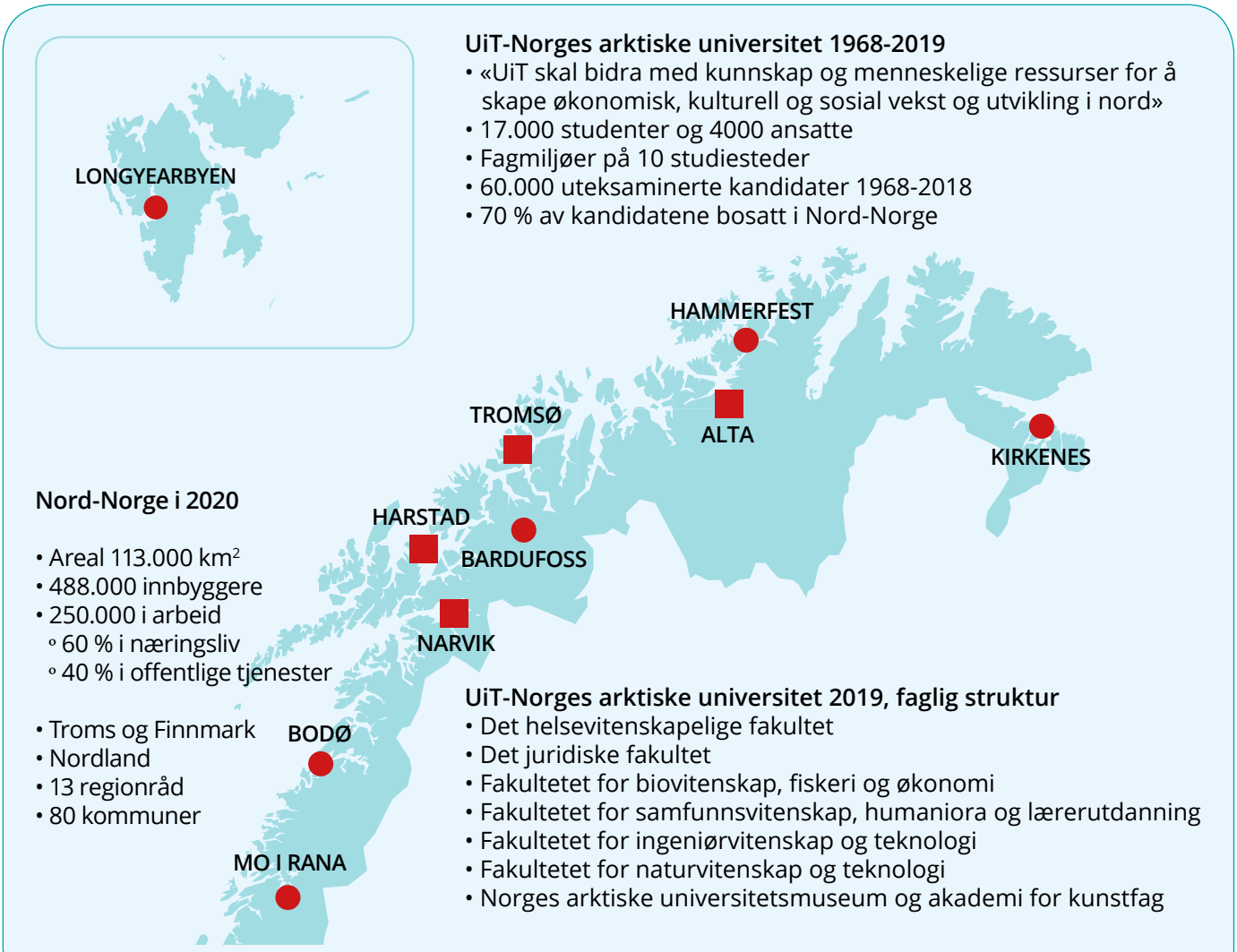
UiT har siden oppstarten uteksaminert nærmere 60 000 kandidater innenfor hele mangfoldet av kunnskapsområder som en landsdel i vekst er avhengige av – fra leger til filosofer. 70 % av disse kunnskapsbærerne har blitt igjen i landsdelen, der de har investert sin kompetanse i virksomheter i både privat og offentlig sektor. Forskningen ved universitetet har også gitt betydelige bidrag til utviklingen av hele samfunnet.

Det opprinnelige Universitetet i Tromsø har blitt til dagens UiT Norges arktiske universitet (UiT), et flercampusuniversitet med 10 campuser og studiesteder i hele landsdelen – fra Longyearbyen i nord til Mo i Rana i sør. Fra de første 420 studentene som startet sine studier i Tromsø i 1968, har universitetet i dag nærmere 17 000 studenter med tilgang på mer enn 250 ulike studieprogrammer ved seks fakulteter samt Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag (figur 3).

Gjennom de siste 50 årene, har universitetet og landsdelens utvikling vært uløselig knyttet sammen. Og selv om mye har endret seg i årenes løp, står UiTs samfunnsoppdrag fast: *Å bidra med kunnskap og menneskelige ressurser for å skape økonomisk, kulturell og sosial vekst og utvikling i nord.*

Strategien
I universitetets foreliggende strategi for perioden 2018 – 2022, *Drivkraft i nord*, settes retningen for hvordan UiT skal levere på sitt viktige samfunnsoppdrag framover, inkludert hvordan utdanningenes arbeidslivsrelevans skal sikres.

Visjonen settes allerede i strategiens innledning, der det løftes fram at universitetets sentrale beliggenhet i nordområdene, faglige bredde og tverrfaglige fortrinn skal utnyttes til å møte framtidens utfordringer. Strategien legger også til grunn at FNs bærekraftsmål skal være fundamentet for institusjonens prioriteringer.



Figur 3: *Konseptuell oversikt over bidraget fra utdanningene ved UiT Norges arktiske universitet i den nordnorske konteksten.*

UIT har som ambisjon å være internasjonalt ledende innenfor kunnskapsområdene 1) energi, klima, samfunn og miljø, 2) teknologi, 3) helse, velferd og livskvalitet, 4) samfunnsutvikling og demokratisering, og 5) bærekraftig bruk av ressurser.

Drivkraft i nord inneholder et sett med gjennomgående strategier, som blant annet vektlegger betydningen av samarbeid for å kunne levere på samfunnsoppdraget. Dette gjelder også for å lykkes med å utvikle og tilby utdanninger med relevans for arbeids- og samfunnsliv i Nord-Norge og, ikke minst, for studentene selv.

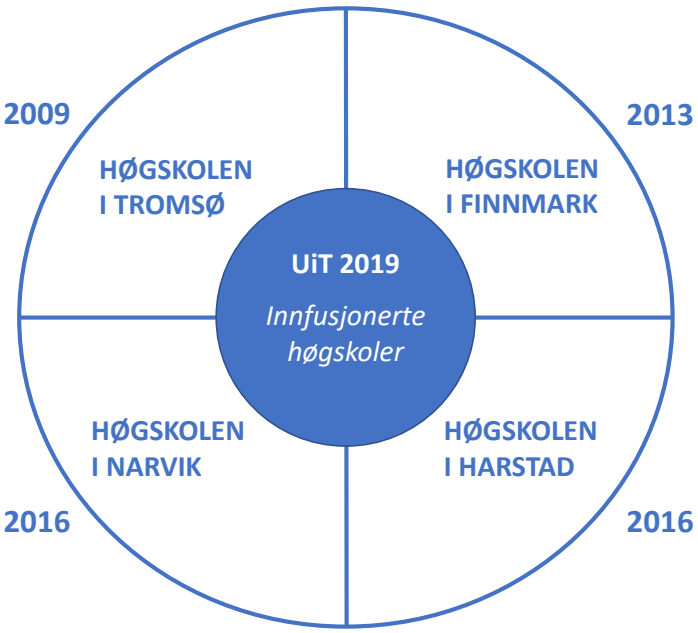
For å lykkes med å skape engasjerende og aktuelle utdanninger, framheves det at *UiT skal utvikle sin studieportefølje og utdanningskvalitet i dialog med studenter og samfunns- og arbeidsliv* og at *institusjonen skal integrere kunnskap om innovasjon og entreprenørskap i sine utdanninger*. UiT også bidra til at *studentene kommer i kontakt med forsknings-, nærings- og arbeidsliv i løpet av studietiden*, samt at man skal *arbeide for at studentene knytter livslange bånd til universitetet*.

Disse foreliggende strategiene omsettes til tiltak og aktiviteter gjennom ulike verktøy i UiTs daglige drift, inkludert det foreliggende arbeidet som tar for seg hvordan utdanningssamarbeid kan anvendes for å møte landsdelens kompetanseutfordringer framover. Et annet eksempel på hvordan strategien tas fra ord til handling, formuleres i UiTs virksomhetsplan for 2019. Her står det beskrevet at *UiT skal evaluere sitt forhold til arbeids- og næringsliv* og *ha som mål å utvikle en egen strategi og en portal for etter- og videreutdanning*. Dette utvalgsarbeidet utgjør en del av grunnlaget for det første punktet, og begge disse punktene har betydning for institusjonens arbeid med å øke relevansen av sine utdanninger for både mennesker og virksomheter i landsdelen – nå og i framtiden.

4.A.II UiT som breddeuniversitet og landsdelsuniversitet

Fusjonene mellom det opprinnelige Universitetet i Tromsø og fire statlige høgskoler (figur 4), har stått sentralt i framveksten av dagens UiT Norges arktiske universitet (UiT). De gjennomførte fusjonene har hatt ulike utgangspunkter.

Den første fusjonen mellom ***Universitetet i Tromsø og Høgskolen i Tromsø*** ble gjennomført i 2009 på initiativ fra de to institusjonene. Høgskolen i Tromsø var selv et resultat av sammenslåingen av fire statlige høgskolene i Tromsø i 1994, da Tromsø helsefaghøgskole, Tromsø maritime høgskole, Nordnorsk Musikkkonservatorium og Tromsø lærerhøgskole ble samlet i én institusjon. Høgskolen i Tromsø tilbød fag- og profesjonsstudier fra kurs, etter- og videreutdanningstilbud og halvårsenheter til doktorgradsstudier innen kunstfagene musikk, dans og drama, ulike helsefag og ingeniør- og økonomifag, samt lærerutdanning.



Figur 4: *Konseptuell oversikt over innfusjoneringen av Høgskolen i Tromsø, Høgskolen i Finnmark, Høgskolen i Harstad og Høgskolen i Narvik i dagens UiT Norges arktiske universitet.*

Den neste fusjonen fant sted i 2013, da ***Høgskolen i Finnmark ble slått sammen med Universitetet i Tromsø*** under navnet Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet. Under gjennomføringen av Høgskolereformen i 1994, ble de tre statlige høgskolene Finnmark sykepleierhøgskole, Finnmark distriktshøgskole og Alta lærerhøgskole samlet i én institusjon, Høgskolen i Finnmark. Denne høgskolen tilbød rundt 60 fag- og profesjonsstudier innen pedagogikk og humanistiske fag, samt nærings- og sosialfag – fra halvårsenheter til doktorgradsstudier, samt en rekke etter- og videreutdanninger og kurs.

Da Strukturreformen ble satt i drift i 2016, ble både ***Høgskolen i Narvik og Høgskolen i Harstad fusjonert med Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet***. Høgskolen i Narvik var også et resultat

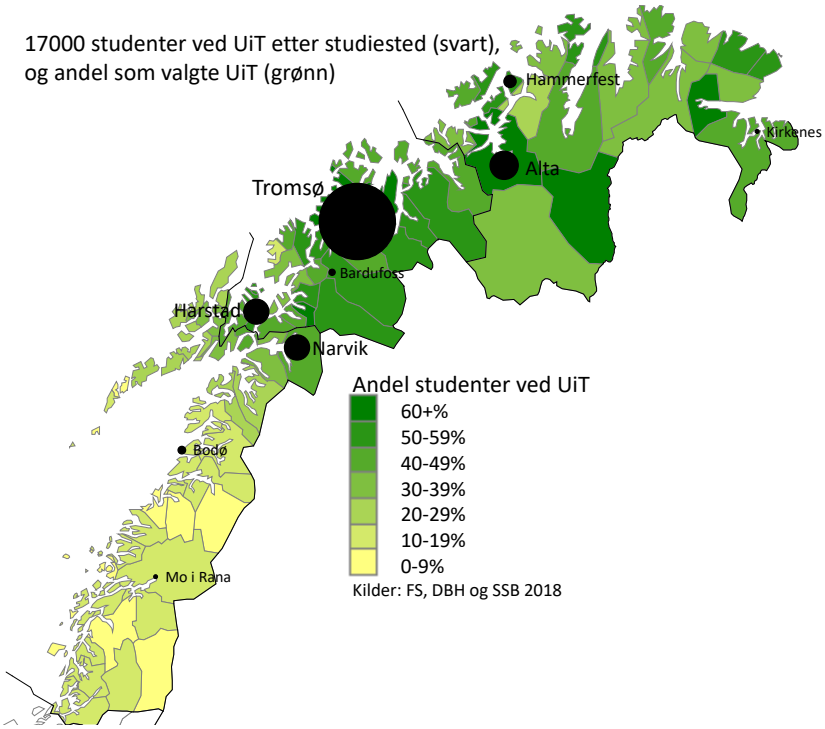
av den før nevnte Høgskolereformen, der Narvik ingeniørhøgskole, Sivilingeniørutdanningen i Narvik og Nordland sykepleierhøgskole ble slått sammen. Institusjonen tilbød fag- og profesjonsstudier innen sykepleie-, sivilingeniør- og yrkesfaglærerutdanning. Som for de andre høgskolene, ble tilbudene gitt fra halvårsenheter til doktorgradsstudier, i tillegg til kurs og etter- og videreutdanningstilbud. Høgskolen i Harstad tilbød på sin side fag- og profesjonsstudier innen pedagogikk, sykepleie, vernepleie, økonomi- og samfunnsfag, handel og service, reiseliv, beredskap og økonomi – fra kurs, etter- og videreutdanningstilbud og halvårsenheter til mastergrad.

Fusjonene beskrevet her, har endret universitetets faglige og regionale utstrekning og dermed utvidet UiTs rolle som bredde- og landsdelsuniversitet. Begge disse aspektene har også betydning for det eksisterende og framtidige utdanningssamarbeidet i nord.

Fusjonene har forsterket ***UiT som breddeuniversitet***, gjennom at et stort mangfold av utdanninger gitt ved de tidligere høgskolene nå har blitt en del av UiTs portefølje og studietilbud. Dette inkluderer fag- og profesjonsutdanninger som lærer- og sykepleierutdanning og sosialfaglige og ingeniørfaglige utdanninger. Et likhetstrekk mellom disse utdanningene, er at de har sterke tradisjoner for å ta i bruk ulike former for utdanningssamarbeid som integrerte eller delvis integrerte delen av studieløpet. Forskjellene er samtidig betydelige med tanke på hvilke former for utdanningssamarbeid slike tradisjoner er knyttet til. Ett eksempel på slike forskjeller, kan sees om man sammenligner sykepleierutdanningen med ingeniørutdanningen. Sykepleierutdanningen kjennetegnes av utstrakt bruk av obligatorisk praksis i samarbeid med et avtakerfelt som i hovedsak er en del av offentlig sektor. Ingeniørutdanningen har, på sin side, fokus på samarbeid med aktører i privat sektor, der oppgavesamarbeid ofte er det foretrukne formatet for utdanningssamarbeidet.

Fusjonene har forsterket UiT som landsdelsuniversitet ved at flere campus og studiesteder, spredt i hele Nord-Norge, nå er en del av UiT. Denne utvidelsen kan også sees i andelen studenter hjemmehørende i ulike nordnorske regioner som velger å ta sin utdannelse ved UiT (figur 5). Som tidligere nevnt, innebærer fusjonenes utvidelse av UiTs regionale nedslagsfelt diskusjoner om desentralisering og fleksibilisering av utdanninger i et regionalt perspektiv, men kan også knyttes til en utvidelse av den geografiske rammen for eksisterende og framtidig utdanningssamarbeid. Det er pekt på at viktige mekanismer til å sørge for at mennesker velger å ta i bruk kompetansen sin et gitt sted utenfor de store byene, kan knyttes til om de har «distriktsopprinnelse» (rural origin) eller «distrikseksponering» (rural exposure). Utvidelsen av landsdelsuniversitetet med tilhørende utdanningssamarbeid, har utvidet potensialet for å gi studenter ved UiT såkalt «distriktseksponering» gjennom for eksempel praksis som format.

Slik sett, har fusjonene med de tidligere høgskolene utvidet omfanget, mangfoldet og den regionale utbredelsen av utdanningssamarbeid ved UiT. Det innebærer et større ansvar for utdanningssamarbeidet i landsdelen, men gir også et stort mulighetsrom for utviklingen av dette feltet i årene som kommer.



Figur 5: *Kart som viser den relative størrelsen av de ulike campus og studiesteder ved UiT Norges arktiske universitet (UiT), samt andel studenter fra de nordnorske kommunene som velger å ta sin utdannelse ved UiT. Kilder: UiT/FS (2018), Database for høyere utdanning (DBH/NSD) og Statistisk sentralbyrå utdanningsstatistikk (2018)*

4.A.III. Framtidsuniversitetet

UiT er i dag et breddeuniversitet som produserer kandidater med kunnskap som har, er og også i framtiden skal være relevant for arbeidslivet i hele Nord-Norge. Med

et mangfold av næringer i både privat og offentlig sektor, fordelt utover et betydelig areal, er dette ingen enkel oppgave å løse. Legger man i tillegg på demografiske mønstre og framskrivinger for landsdelen, blir det åpenbart at relevansen av utdanningene gitt ved UiT er alfa og omega i årene som kommer.

Befolkningsutviklingen i Nord-Norge har vært bekymringsfull over flere tiår, og den nedadgående trenden ser ikke ut til å snu med det første (SSB Befolkningsframskriving 2018). Endringer på ulike nivåer i samfunnet medfører samtidig at det framover vil bli relativt flere eldre sammenlignet med de yngre innbyggerne i arbeidsfør alder som er tilgjengelige for arbeidslivet i landsdelen. Samlet sett, betyr dette enkelt sagt at Nord-Norge trenger en netto innvandring av yngre mennesker. Her kan UiT spille en rolle ved å rekruttere studenter fra andre steder i landet og verden – og ved å ta i bruk ulike verktøy i utdanningssamarbeidet som øker sjansen for at de får kjennskap til og fotfeste i det nordnorske arbeidslivet og samfunnet.

Det kan også være verdt å merke seg at yngrebølgen nå er over, noe som kan medføre en reduksjon i antall 19-åringer som søker seg til høyere utdanning. Parallelt med dette, vil imidlertid antallet 30-39-åringer øke. At studietilbøyeligheten blant både 19-åringene og 30-39-åringene synes å øke over tid, gjør at man i årene som kommer, tross alt kan få en liten økning i antallet potensielle søkere til høgskoler og universiteter. Man må imidlertid legge seg på minne at sammensetningen av og profilen til framtidige studentkull vil endre seg i tråd med den demografiske utviklingen. Det vil sannsynligvis få konsekvenser for hva utdanningene bør inneholde og hvordan de gis – og for arbeidslivet i form av rekrutteringsgrunnlag og tilpasninger knyttet til utdanning av eksisterende arbeidskraft. Hele dette bildet må tas hensyn til ved framskrivinger av tilgjengelig arbeidskraft for arbeidslivet i nord basert på eksisterende kandidatproduksjon fra UiT.

UiT utdanner hvert år rundt 2700 kandidater fra gradgivende utdanninger, i tillegg til at minst like mange gjennomfører årsenheter eller kortere etter- og videreutdanningstilbud. UiTs siste kandidatundersøkelser (2017 og 2019) viser at av de 2700 kandidatene som uteksamineres fra gradgivende utdanninger, går rundt 2300 ut i arbeid. De fleste av de øvrige kandidatene studerer videre, primært som fortsettelse av bachelorgrad over i masterstudium. Av de som går ut i arbeid er det rundt 1700 som tar arbeid i Nord-Norge, noe som synliggjør at UiTs årlige bidrag til arbeidslivet i landsdelen er betydelig. Fordelingen av disse kandidatene ute i arbeidslivet, er imidlertid ikke lik for offentlig og privat sektor.

Med UiTs studieportefølje er det naturlig at flertallet av kandidatene går ut i offentlig sektor; i helse- og sosialtjenester, skoler og barnehager og i offentlig forvaltning og administrasjon. I siste kandidatundersøkelse ser vi imidlertid at andelen ingeniører og økonomer er økende, og denne trenden speiles i undersøkelsen ved at andelen kandidater som går ut i næringslivet er på vei opp. For å dekke behovet etter kompetent arbeidskraft i privat sektor, må denne trenden styrkes i årene som kommer gjennom at flere velger utdanningsretninger som har relevans for næringslivet.

Oppsummert betyr dette at tilgangen på menneskelige ressurser er en begrensende faktor for utviklingen av Nord-Norge i årene som kommer. Samlet sett, er det behov for å øke både kandidatproduksjonen og andelen kandidater som etter endt utdannelse tar seg arbeid i landsdelen. At arbeidslivet har færre ressurser tilgjengelig, gjør det særlig viktig at arbeidskraften som faktisk er tilstede, har utdanning som dekker virksomhetenes behov. Å sørge for å oppdatere relevansen av utdanningene kontinuerlig, er derfor en sentral faktor for å levere på samfunnsoppdraget framover. Her kan utdanningssamarbeidet spille en viktig rolle.

4.B. Utdanningssamarbeid UiT og arbeidslivet i Nord-Norge

Utdanningssamarbeidet mellom UiT og arbeidslivet i landsdelen er omfattende, og tar mange former og formater, selv om det også er mangler og utfordringer ved utdanningssamarbeidet. Det er også en del mønstre i dette som er basert på at det blant annet er ulikt omfang og ulike former for utdanningssamarbeid mellom profesjonsutdanninger og disiplinutdanninger, mellom sektorer og næringer i arbeidslivet, og etter hvordan samarbeidet har utviklet seg regionalt omkring de ulike studiestedene fra de var selvstendige høgskoler og universitet.

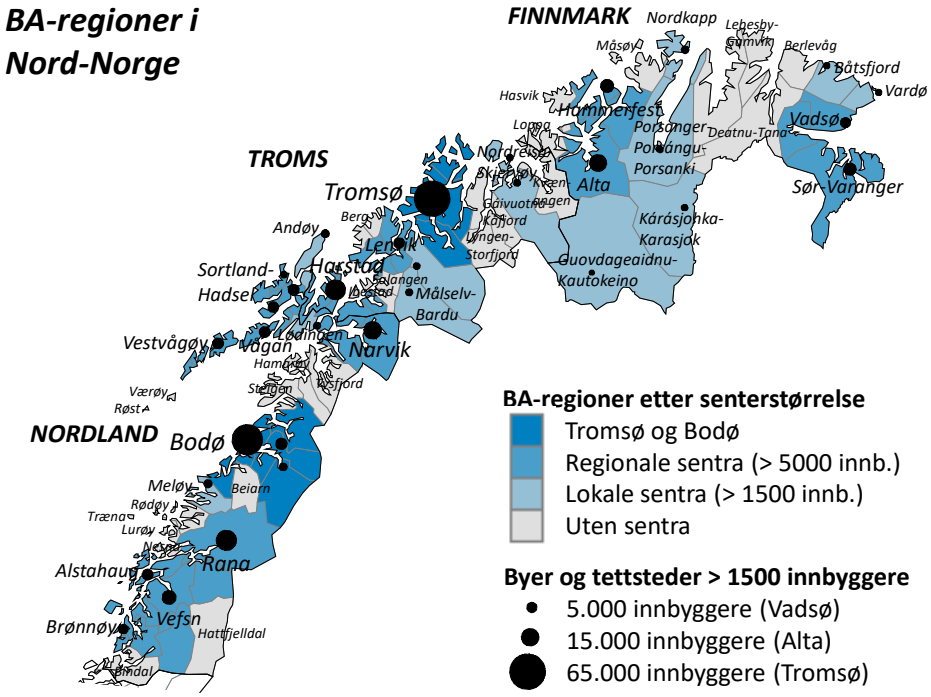
For å kunne tolke dette bildet er det imidlertid viktig å ha en viss oversikt over det nordnorske arbeidslivet, hvordan det er sammensatt sektor- og næringsmessig og fordelt regionalt. Det er også nyttig å kjenne til hvilke overordnede samarbeid UiT har og har hatt med arbeidslivet i landsdelen, herunder *Råd for samarbeid med arbeidslivet* (RSA).

4.B.I. Arbeidslivet i Nord-Norge

Det nordnorske arbeidslivet

Nord-Norge utgjør 35 % av arealet til Norge (fastlandsdelen) og er dermed den største landsdelen i Norge i geografisk utstrekning. Samtidig innehar landsdelen bare ni prosent av folketall og sysselsetting. De store avstandene i den langstrakte landsdelen innebærer at arbeidslivet er spredt på mange bo- og arbeidsmarkedsregioner (BA-regioner; figur 6). De største BA-regionene i nord, Tromsø-regionen (48.000 sysselsatte) og Bodø-regionen (37.000 sysselsatte), står til sammen for vel en tredjedel av de sysselsatte i landsdelen. De mellomstore BA-regionene med 10-16.000 sysselsatte (Alta, Harstad, Narvik, Sortland/Stokmarknes og Mo i Rana) innehar en fjerdedel av sysselsettingen i landsdelen, mens hele 40 % av de sysselsatte i landsdelen arbeider i mindre BA-regioner med færre enn 9.000 sysselsatte. Dette skiller Nord-Norge vesentlig fra de andre landsdelene som har mye større geografisk konsentrasjon av arbeidslivet til store BA-regioner.

Arbeidslivet i Nord-Norge omfatter både næringslivets virksomheter innen primærnæringer, industri og tjenestenæringer, og offentlig forvaltning og tjenesteyting i stat, fylke og kommuner. I Nord-Norge utgjør sysselsettingen i den offentlige delen av arbeidslivet 41 % mot 32 % på landsbasis, mens 59 % i Nord-Norge følgelig er sysselsatt i privat sektor. De viktigste næringene i nord målt i antall sysselsatte er (i) varehandel, (ii) bygg og anlegg, (iii) transport (iv) fiske, havbruk og fiskeindustri (v) reiseliv og (vi) prosessindustri, fulgt av en rekke tjenestenæringer. I offentlig sektor er helse- og sosialtjenester størst, fulgt av undervisning og offentlig forvaltning, inkludert Forsvaret.



Figur 6: *Kart som gir oversikt over Bo- og arbeidsmarkedsregioner (BA-regioner) i Nord-Norge, etter størrelse på region og senter. Kilde: Norut (2013).*

Fordelingen av næringsliv og offentlig virksomhet mellom BA-regionene følger visse mønster. De to store BA-regionene har betydelig offentlig virksomhet i store, statlige virksomheter som universiteter og sykehus, samt statlig og fylkeskommunal forvaltning, men samtidig også det bredeste tilbudet av tjenestenæringer. De små BA-regionene har mer av primærnæringene, langs kysten mange små fiskeri- og havbruksregioner, hvor det offentlige arbeidslivet i hovedsak bare er kommunale tjenester. Så finner en både blant mellomstore og små BA-regioner spesialiserte regioner som er dominert av en eller noen få enkeltnæringer som olje/gass, mineralutvinning, prosessindustri, av Forsvarets virksomhet eller av et spesifikt samiskspråklig arbeidsmarked. Dette gir ulike og spesialiserte kompetansebehov i de ulike BA-regionene.

Arbeidslivet i Nord-Norge har i betydelig grad kompetent arbeidskraft, blant annet er andelen av de sysselsatte med fullført videregående utdanning om lag den samme som på landsbasis (40-41 %). Andelen med høyere utdanning er derimot lavere i Nord-Norge (35 %) enn i landet for øvrig (41 %). Her er det i tillegg store regionale forskjeller mellom Tromsøregionen (45 %) som er over landsgjennomsnittet og de mange små BA-regionene (30 % i snitt, med stor variasjon rundt dette gjennomsnittet) (SSB Registerbasert sysselsettingsstatistikk).

En generell utfordring er videre at andelen med høyere utdanning er mye lavere i næringslivet enn i offentlig sektor, og denne forskjellen er større i Nord-Norge enn på landsbasis. Andelen med høyere utdanning

i offentlig sektor i nord (56 %) er nesten på nivå med landet for øvrig (60 %), mens andelen med høyere utdanning i industri og tjenestenæringer i nord (20 %) er 10 % lavere enn i Sør-Norge (30 %). Dette er gjennomgående og gjelder også de meste kompetanseintensive næringene (teknisk, juridisk, økonomisk, informasjon og forretningsmessig tjenesteyting), der andelen med høyere utdanning i Nord-Norge er 44 % mens den i Sør-Norge er 54 %. At næringslivet i Nord-Norge i stor grad består av små og mellomstore bedrifter, er en del av forklaringen på den lave andelen høyere utdannede i næringslivet. Dette bidrar også til store regionale forskjeller der BA-regioner med høy offentlig andel i arbeidslivet har en høyere andel sysselsatte med høyere utdanning.

I tråd med dette mønsteret, er det i landssammenheng de nordligste fylkene som gjennomgående har størst mangel på kompetent arbeidskraft. Ifølge NAVs bedriftsundersøkelser for de tre nordligste fylkene fra de siste årene, er det størst mangel på sykepleiere, deretter leger, lærere og ingeniører. NIFU (2019) har i en større nasjonal undersøkelse av arbeidsgivere publisert i år, spurt om behovet for å rekruttere kandidater med høyere utdanning. Denne viser at Finnmark og Nordland er av fylkene som i størst grad har behov for å rekruttere bachelorkandidater, mens det er masterkandidatene som er mest etterspurt Finnmark og Troms. Finnmark og Troms er også de to fylkene der arbeidsgiverne oppgir at de har ansatt en kandidat med bachelorgrad, selv om de helst skulle ha rekruttert en ny ansatt med mastergrad.

Samarbeidspartnerne i det nordnorske arbeidslivet

Det nordnorske arbeidslivet utgjør altså et komplekst landskap, bestående av mange små, noen mellomstore og et fåtall store virksomheter. For å kunne legge til rette for dialog og samarbeid, er det derfor avgjørende å finne kontaktpunkter som inkluderer flest mulig aktører innenfor sentrale områder av arbeidslivet. Dette gjelder for både offentlig og privat sektor, samt for regionene som overgripende enheter. I det videre beskrives hovedtrekk ved eksisterende samarbeidsakser og -avtaler UiT har med sentrale aktører med relevans for utdanningssamarbeidet.

Det offentlige arbeidslivet i nord, finner vi i statlig, fylkeskommunal og kommunal sektor, samt kommunale foretak og statlige foretak som helseforetakene. Helseutdanningene ved UiT har tett samarbeid med både spesialisthelsetjenesten og kommunehelsetjenesten, særlig om obligatorisk praksis. Tilsvarende samarbeid er det for sosialarbeiderutdanningene med sosialfeltet, som NAV, og for de pedagogiske utdanningene med skoler og barnehager. Det varierer imidlertid noe i hvilken grad dette samarbeidet er avtalefestet. For helseutdanningene er det avtaler med helseforetakene og utvalgte større kommuner som ligger til grunn, mens det er avtaler om universitetsskoler i utvalgte kommuner for noen av de pedagogiske utdanningene.

Størst kompleksitet er det å finne i næringslivsdelen av det nordnorske arbeidslivet. Den store andelen små- og mellomstore bedrifter gjør at det er formålstjenlig å knytte samarbeid mot sentrale punkter i dette landskapet. Her kommer organiseringen av det nordnorske næringslivet i både generelle næringsorganisasjoner som NHO og Bedriftsforbundet og, ikke minst, i bransjeforeninger og klynger, til stor nytte. NHO har egne regionkontor for Troms, Finnmark og Svalbard (NHO Arktis), og Nordland (NHO Nordland). Viktige bransjeforeninger med representasjon i Nord-Norge er NHO Reiseliv, SjømatNorge (under NHO), Norsk olje og gass (under NHO) og Nordnorske Entreprenørers Service Organisasjon (NESO - frittstående).

Klynger kan være del av statlig finansierte klyngeprogram, men de fleste klyngene i Nord-Norge er ikke det, og er følgelig egenfinansiert eller basert på andre typer av prosjektmidler. For tiden er det tre klynger i Nord-Norge med i Arena-programmet; Arena innovasjon torskefisk (Vesterålen/Lofoten), Betongklyngen N3C (Ofoten) og ACT Arctic Cluster Team (Helgeland). Innenfor fiskeri/biologi kjenner vi til klynger i Øst-Finnmark (Seafood Cluster North – Båtsfjord), Tromsområdet (Biotech North), Midt-Troms (Sjømatklyngen Senja – Finnsnes) og Salten i Nordland (Havbruksklyngen Aquaculture). Innenfor utvinning og industri er det i tillegg til ACT ellers klynger i Vest-Finnmark (Arktisk vedlikehold – Hammerfest), Midt-Troms (Profilgruppa – Finnsnes) og på Helgeland i Nordland (Olje- og gassklynge Helgeland og Mo industripark). Innenfor bygg og anlegg er det i tillegg til Betongklyngen i Narvik, et klyngesamarbeid i Vest-Finnmark (Smart Construction Cluster - Alta). Klynger er såvidt vi kjenner til mindre vanlig innen tjenestenæringer, men innen reiseliv er det en klynge med utgangspunkt i Tromsområdet som også har medlemsbedrifter i Finnmark (Vinter Troms, tidl. Arena lønnsomme vinteropplevelser).

UiT samarbeider med både bransjeforeninger og klynger, og noe av dette samarbeidet er formalisert i samarbeidsavtaler. For tiden har UiT aktive samarbeidsavtaler med Arena torskefisk, Arktisk vedlikehold, Profilgruppa, ACT Arctic Cluster Team, Mo industripark og Vinter Troms. UiT har også avtaler med enkelte større bedrifter, som Finnfjord i Midt-Troms og Remiks i Tromsø. I tillegg kommer avtaler med større offentlige aktører som Statens Vegvesen og Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO). I disse avtalene ligger vanligvis ulike element av utdanningssamarbeid, gjerne kombinert med forskningssamarbeid.

Regionalt samarbeid: *UiT Norges arktiske universitetet (UiT) har flere aktive samarbeidsavtaler med både klynger, bransjeforeninger og regionråd i Nord-Norge. Her signerer prorektor for utdanning ved UiT, Wenche Jakobsen, en slik samarbeidsavtale med Vesterålen regionråd i 2016. Foto: Bladet Vesterålen.*

I tillegg til de beskrevne aksene inn mot aktører i ulike sektorer og bransjer, har UiT inngått samarbeidsavtaler med en rekke regionråd i hele landsdelen. Dette legger til rette for et bredere og mer overordnet samarbeid som berører mange av de sentrale drivkreftene for regional utvikling. Den overordnede avtalen er av strategisk karakter og omhandler også samarbeid om utdanning og rekruttering. De overordnede avtalene kan følges opp med handlingsplaner, der mer konkrete tiltak og framdriftsplaner utarbeides i fellesskap. Intensjonen er at avtalene kan favne om samarbeid om utdanninger av særlig regional interesse, også utover helse-/sosialfaglige og pedagogiske utdanninger. Dette er foreløpig i liten grad fulgt opp med konkrete samarbeidstiltak, med unntak av nevnte profesjonsutdanninger. Potensialet for denne typen konkretisering med betydning for framtidig utdanningssamarbeid er imidlertid åpenbart tilstede.

4.B.II Råd for samarbeid med arbeidslivet ved UiT 2011-2015

Som nevnt i kapittel 3, ble universiteter og høgskoler fra 2011 pålagt å etablere *Råd for samarbeid med arbeidslivet* (RSA). Bakgrunnen var forståelsen for at samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv bidrar til mer relevante studier, blant annet beskrevet i St. meld. nr. 44 (2008 – 2009), ***Utdanningslinja***. Én hovedhensikt var å utvikle et samarbeid som var mer strukturert og bedre forankret i institusjonenes planer og strategier. Med RSA skulle institusjonene i samarbeid med arbeidslivet utvikle bedre strategier for å øke samarbeidet mellom høyere utdanning og arbeidsliv, med formål om å høyne kvaliteten og øke fleksibiliteten i utdanningstilbudene.

UiT etablerte, i tråd med pålegget, sitt første RSA i 2011. Etter fusjonen med Høgskolen i Finnmark i 2013, ble rådet reetablert, og i perioden 2014-2015 bestod rådet av til sammen 13 representanter: rektor og direktør ved UiT, studentparlamentets leder, samt representanter fra Fylkesmannen i Finnmark, Troms fylkeskommune, Kunnskapsparken Helgeland, NHO, Norsk olje og gass, Fiskeri- og havbruksnæringens landsforening, LO Troms, Mesterbrevnemnda, Sametinget og Helse Nord.

Arbeidet i rådet tok utgangspunkt i universitetets strategi ***Drivkraft i nord*** - og det ble lagt vekt på de gjennomgående strategiene. Det ble gjennomført syv tematiske møter. Forankringen av RSA-arbeidet ble ivaretatt ved å invitere dekaner og andre fagpersoner ved UiT til å delta på møtene og ved at sekretariatet fulgte opp konkrete innspill. Basert på bakgrunsnotater, presentasjoner og diskusjoner ble synspunktene i møtene oppsummert som rådets anbefalinger.

RSAs prinsipper for samarbeid med arbeidslivet ble presentert i forsknings- og utdanningsmeldingen 2015 og i en orienteringssak til universitetsstyret:

- UiT bør ta hensyn til arbeids- og næringslivets kompetansebehov i utvikling og tilrettelegging av utdanning.
- UiT bør videreutvikle arenaer for kunnskapsdeling og tverrfaglig samarbeid med arbeids- og næringsliv.
- UiT bør vektlegge innovasjon og kreative prosesser i utdanningene.
- UiT bør legge til rette for økt faglig og karriererelatert samarbeid mellom studenter og arbeids- og næringsliv.

• UiT bør øke bruken av praksisbasert læring for å heve kvaliteten på utdanningene.
• UiT bør styrke etter- og videreutdanning, og sikre tilbud som er forutsigbare og tilgjengelige.
• UiT bør se utviklingen av sin virksomhet i sammenheng med utdanningssystemet i sin helhet.
• UiT bør videreutvikle modeller for fleksibel læring.

Mot slutten av sin funksjonstid anbefalte rådet en videreføring av RSA til et eget program for samarbeid med arbeidslivet (PSA). Hensikten var å i større grad komme i direkte inngripen med fagmiljøene og de enkelte studieprogrammene gjennom arbeidspakker og incentivordninger. Noen element i dette ble vedtatt implementert, blant annet videreføring av DT-Lab, nå som tverrfaglig emne «Innovasjon i praksis», og støtte til mentorutveksling mellom UiT og arbeidslivet.

I forbindelse med fusjonen med Høgskolen i Harstad og Høgskolen i Narvik ble det imidlertid bestemt å avvente videreføringen av RSA til fusjonen hadde «satt seg», slik at man tydeligere kunne se hvilken rolle et nytt RSA burde ha i den nye institusjonen. I 2017 ble dette partssammensatte utvalget om utdanningssamarbeid nedsatt, med mandat om blant annet å vurdere videreføring av RSA. I 2016-17 arbeidet også ei fokusgruppe internt ved UiT med hvordan innovasjon og entreprenørskap i større grad kan integreres i utdanningene, og denne kom med sine anbefalinger høsten 2017 (UiT 2017).

4.B.III. Verktøyene

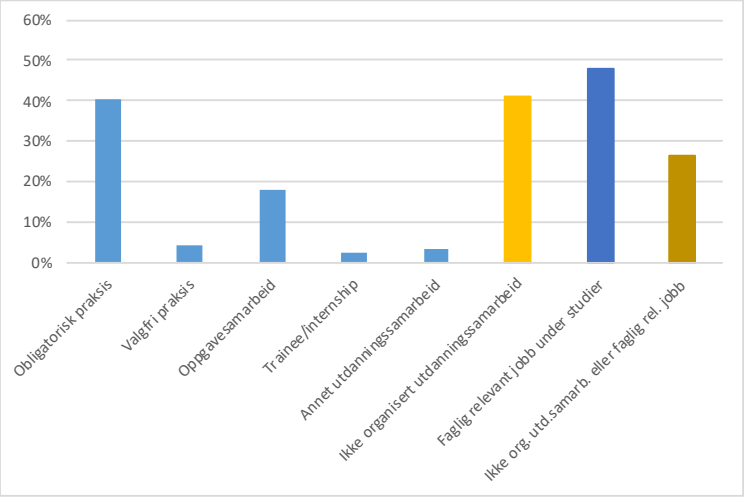
I denne delen av rapporten gir vi et bilde av omfang og utbredelse av eksisterende utdanningssamarbeid ved UiT. Denne statusrapporten er dels basert på kvantitative kilder som studentstatistikk fordelt på studieprogram, på studiebarometerets spørsmål om utdanningssamarbeid og, ikke minst, på kandidatundersøkelsene (Kantar TNS 2017, TNS Gallup 2015), der kandidater fra UiT har svart på spørsmål om utdanningssamarbeid i studietida. Den siste kandidatundersøkelsen (Ideas2evidence 2019) ble gjennomført i vinter, og er nå under rapportering, men datagrunnlag fra denne er brukt for å kunne presentere mest mulig oppdatert status om utdanningssamarbeid ved UiT.

For mer utfyllende analyser av utdanningssamarbeidet ved UiT fordelt på fakultetsnivå, er rapporten «*Kartlegging av utdanningssamarbeid, en oversikt over utdanningssamarbeid ved UiT Norges arktiske universitet*» (UiT/SKA 2018) utarbeidet i forbindelse med foreliggende utvalgsarbeid. Det kvantitative materialet fra blant annet tidligere kandidatundersøkelser og studiebarometer er der supplert med informasjon fra kvalitative intervju, referatene fra dialogmøter med fakultetene og informasjon fra studiekatalogen.

I tillegg til kvantitative og andre beskrivende oversikter over utdanningssamarbeidet presenteres også i resten av dette kapitlet ulike eksempler på utdanningssamarbeid i form av korte tekster med illustrasjoner. Disse viser litt av bredden av utdanningssamarbeid ved UiT, og er her representert med case fra alle fakultetene.

Oversiktene er strukturert etter de tre hovedtypene av utdanningssamarbeid presentert i kapittel 3; samarbeid om faglig innhold, samarbeid om gjennomføring og samarbeid om overgang fra utdanning til arbeidsliv. De kvantitative kildene dekker imidlertid ikke samarbeid om faglig innhold og bare delvis samarbeid om overgang fra utdanning til arbeidsliv. Det disse kildene har mest informasjon om, er de verktøyene som brukes i samarbeid om gjennomføring av utdanning, som praksis og oppgavesamarbeid. Figur 7 viser andelen av kandidatene i siste kandidatundersøkelse (Kandidatundersøkelsen 2019, kandidater fra UiT 2016 og 2017) som deltok i ulike former for organisert utdanningssamarbeid i studietida, samt andelen som hadde relevant jobb under studiene. Det sistnevnte regner vi ikke med i det organiserte utdanningssamarbeidet, men er en viktig kilde til arbeidslivsrelevans for studenter gjennom studiene.

Basert på materialet presentert i figur 8, er de to vanligste formene for utdanningssamarbeid som studenter deltar i obligatorisk praksis (rundt 40 %) og oppgavesamarbeid (rundt 20 %), mens en mindre andel studenter (inntil fem prosent for hver form) deltar i andre former for utdanningssamarbeid som valgfrie praksisemner, internship/trainee og andre aktiviteter. Det betydelige omfanget av obligatorisk praksis er i stor grad knyttet til profesjonsstudiene innenfor helse- sosial- og pedagogikkstudier, mens oppgavesamarbeid i større grad er knyttet til teknologi-, realfags- og økonomistudier. I sum innebærer dette at om lag 60 % av studentene deltar i organisert utdanningssamarbeid, mens om lag 40 % ikke gjør det. *Det er altså et*



Figur 7: *Andel av kandidater ved UiT Norges arktiske universitet i 2016-17 som oppgir å ha deltatt i ulike former for utdanningssamarbeid i løpet av studietiden, samt andel som har hatt faglig relevant jobb ved siden av studiene. Kilde: Kandidatundersøkelsen UiT 2019 Ideas2evidence.*

stort mindretall som i løpet av studiet ikke har deltatt i organisert utdanningssamarbeid med arbeidslivet, og det gjelder et flertall av kandidatene fra Fakultetet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE) og Fakultetet for naturvitenskap og teknologi (NT), samt disiplinfagene ved Fakultetet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL).

I tillegg til organisert utdanningssamarbeid er det slik at majoriteten av studentene (80 % i siste kandidatundersøkelse) er i arbeid under studiene. Hele 60 % av kandidatene som hadde slikt arbeid, oppgir at det var relevant for studiene. Dette innebærer at nærmere halvparten av studentene har utdanningsrelevant jobb i studietida, i alle fall slik studentene selv opplever denne jobben. Legger vi dette til det organiserte utdanningssamarbeidet, er det tre fjerdedeler av studentene som i løpet av studietida får utdanningsrelevant arbeidslivserfaring. *Det er imidlertid da igjen en fjerdedel av studentene som ikke får utdanningsrelevant arbeidslivserfaring. Disse studentene finner vi primært på disiplinstudier, og da først og fremst studier på BFE-, HSL- og NT-fakultetet.*

Helseteknologi som spesialisering i sivilingeniørutdanninger ved UiT

Høsten 2018 startet det første kullet på sivilingeniørutdanningene i informatikk og anvendt fysikk og matematikk som kunne spesialisere seg innenfor helseteknologi. Etableringen av de nye utdanningene er utformet i nær dialog med representanter fra både helse- og teknologisektoren.

Bilde fra Studiekatalogen UiT, Sivilingeniørutdanningen i Informatikk, spesialisering Helseteknologi

Samarbeidet startet med en workshop om helseteknologi på Peter F. Hjort-seminaret i 2016 der det ble invitert til innspill på utformingen av de nye utdanningstilbudene. Det ble blant annet konkludert med at en slik spesialisering krever tverrfaglig samarbeid på tvers av profesjoner, og involvering fra både helsevesen og næringslivsaktører. Det ble videre understreket et behov for case-basert læring og mer praksisnær erfaring i studiene. En næringslivsmentor fra Jupiter Systems Partner deltok aktivt i den videre utviklingen av studieopplegget for spesialiseringen i helseteknologi innenfor informatikk, og i utviklingen av et nettverk av relevante samarbeidsaktører.

Gjennom samarbeidet med Helse Nord IKT og næringslivsaktører som DIPS har en fått grunnlag for case for oppgaver, muligheter for praksisopphold, sommerjobber samt gjesteforelesere. Noe av dette ble nylig formalisert i en samarbeidsavtale mellom UiT og Helse Nord IKT, som skal bidra til innovasjon og kunnskapsutveksling. Helse Nord IKT ønsker på denne måten tett samarbeid for å bidra til at helseteknologiutdanningen blir relevant og møter kravene til framtidens helseteknologer.

Eksisterende samarbeid om faglig innhold i studiene
Som beskrevet i kapittel 3, kan samarbeid om faglig innhold omfatte deltakelse fra representanter fra arbeidslivet i revisjoner av eksisterende studieprogram og emner, utvikling av nye studieprogram, og utvikling av etter- og videreutdanningstilbud (EVU). Slikt samarbeid kan være knyttet til formaliserte strukturer som representasjon fra arbeidslivet i styrende organer, til deltakelse fra arbeidslivet i oppnevnte evalueringsgrupper, til mer uformell deltakelse på dialogkonferanser og møter med fagmiljøene. Samarbeid om det faglige innholdet ved utdanningene gitt ved UiT kan altså ta mange former og bidra til ulike typer faglig utvikling.

Ved Det Helsevitenskapelige fakultetet (Helsefak) er mange av utdanningene rammeplanstyrte og nå på vei over i et system der de skal styres av nasjonale retningslinjer. I lang tid har det likevel vært utstrakt samarbeid med arbeidslivet om det faglige innholdet i utdanningene, og da særlig med spesialisthelsetjenesten der en gjennom avtaler og ansettelser har ustrakt bruk av fagpersoner på tvers. Det er også dialog med kommuner og kommunehelsetjenesten om innholdet i utdanningene, men den er ikke like systematisk og omfattende som dialogen med spesialisthelsetjenesten, blant annet fordi det er mange parter og enheter i kommunene. Mange videreutdanningstilbud for sykepleiere er de siste årene omgjort til masterutdanninger, og i utformingen av disse utdanningene har representanter fra fagfolk i helsevesenet deltatt, eksempelvis akuttsykepleie i samarbeid med Universitetssykehuset Nord-Norge (UNN). Etableringen av bachelorutdanningen i paramedisin er et annet eksempel på utdanningstilbud utviklet i samarbeid med fagfolk i helsevesenet. Et eksempel på tverrfaglig samarbeid med arbeidslivet er Helsefaks deltakelse i utarbeidelsen av spesialisering i helseteknologi innenfor sivilingeniørutdanninger ved NT (Se egen caseomtale)

Et annet nylig eksempel på denne typen samarbeid, finner vi rundt prosessen mot etableringen av en masterutdanning i luftfart ved NT. Denne omfattende utviklingsprosessen har skjedd i tett samarbeid med luftfartsnæringen, i form av dialogseminarer og deltakelse av eksterne representanter i utviklingen av studieprogram og emneplaner. I fagmiljøet for nautikk skjer det også stadig utvikling og iverksetting av EVU-tilbud i samarbeid med den maritime næringen. Det pågår også en utviklingsprosess om utvikling av informatikkutdanning på Mo i samarbeid med IKT-miljøet på Helgeland.

Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT) har på tilsvarende måte utviklet et opplegg for Y-vei-ingeniørutdanning på Mo, i samarbeid med industri og bygg- og anleggsbransjen på Helgeland. Et annet eksempel fra IVT-fakultetet er EVU-tilbud som er utviklet i samarbeid med Byggmesterforbundet, der også Institutt for geologi ved NT har bidratt.

Ved BFE er det gjennomgående representasjon fra arbeidslivet i fakultets- og instituttstyrer og i referansegrupper for studieprogram. Eksterne representanter bidrar i revisjon og evalueringer av studieprogram; blant annet er næringslivsmentorene ved fakultetet brukt i slike roller. Det tverrfaglige emnet *Innovasjon i praksis* (tidl. *InnoCase* og *DT-lab*) og det spillbaserte emnet *SimFish* er eksempler på emner som er basert på såkalte *caser* (eksempler) fra næringslivet. Dette viser hvordan samarbeid med næringslivet kan gi viktig grunnlag for utviklingen av det faglige innholdet i emnene.

De pedagogiske og sosialfaglige utdanningene ved HSL har, på lignende måte som helseutdanningene, et tett forhold til avtakerfeltet knyttet til praksis, men ikke direkte samarbeid om faglig innhold i studieprogram. Årsaken til dette er blant annet at slike studieprogram også er basert på sentrale retningslinjer for profesjonsutdanningene. Ved andre utdanninger ved fakultetet er det imidlertid eksempler på slikt samarbeid, blant annet utviklingen av en erfaringsbasert master i reiseliv i samarbeid med reiselivsnæringen, som også var basert på dialogworkshop på Peter F. Hjort-seminaret.

Ved Det juridiske fakultetet (JurFak), er masteren i havrett et eksempel på utvikling av et studieprogram i samarbeid med, og delvis finansiert av, næringslivet. Det faglige innholdet er primært utviklet av fagmiljøet, mens nærings- og arbeidsliv har bidratt med innspill. Fagmiljøet får også henvendelser fra jurister i arbeidslivet om nye tema eller nye vinklinger på eksisterende tema i jusstudiet. Kanaler for slike innspill er blant annet gjennom alumninettverk og en årlig alumnikonferanse, hvor innspillene vurderes av fagmiljøet i ettertid og i noen grad bidrar til endringer i studiet.

Det kunstfaglige fakultetet (KunstFak) som fra 2019 er del av Norges arktiske universitetetsmuseum og akademi for kunstfag (UMAK), har utstrakt samarbeid med institusjoner i kunst- og musikkfeltet, noe som praktisk påvirker innholdet i studiene i forbindelse med utøvelsen av kunst og musikk. Mer formelle endringer i for eksempel musikkfaglige studieprogram, drøftes imidlertid nasjonalt i *Rådet for utøvende musikk* der utøvende musikere er representert.

Eksisterende samarbeid om gjennomføring av utdanningene

Obligatorisk praksis

UiT er et breddeuniversitet med mange profesjonsutdanninger, særlig fra de innfusjonerte høgskolene, samt en ellers stor bredde i disiplinutdanninger, særlig fra det gamle UiT. Om lag 40 % av programstudentene går på profesjonsutdanninger innenfor helsefaglige, sosialfaglige og pedagogiske utdanninger som har obligatorisk praksis. Dette er altså utdanninger som primært er rettet mot spesifikke yrker innen helse- og sosialfeltet og skole- og oppvekstsektoren. I tillegg er det obligatorisk praksis på jusstudiet, sivilingeniørstudier (femårig integrert master) og noen andre studier som medie- og dokumentasjonsvitenskap samt musikkfag.

Dette bidrar til at nærmere halvparten av studentene (49 %) som går på bachelor- eller masterprogram i dag har obligatorisk praksis. Sett i forhold til alle studenter på UiT, som også inkluderer ettårige studier, er andelen av alle studenter som har obligatorisk praksis på knappe 40 % (38 %).

Andelen av kandidater på bachelor-, masterprogram og profesjonsstudier som har krysset av for at de har hatt obligatorisk praksis i studiet, var i siste kandidatundersøkelse i 2019 på 42 %. Ikke alle kandidater som hadde tatt utdanninger med obligatorisk praksis, oppgav i kandidatundersøkelsen at de hadde hatt obligatorisk praksis. *Dette tilsier trolig at den reelle andelen er litt høyere og nærmere andelen av studenter som i dag går på studieprogram med obligatorisk praksis (opp mot 50 %).*

Omfanget av praksis innenfor studieprogrammet varierer fra sykepleiestudiet - der halvparten av bachelorstudiet er praksis eller praksisrelatert undervisning - via andre helsefaglige, sosialfaglige og pedagogiske utdanninger hvor også en betydelig del av studiet er praksis til jusstudiet og sivilingeniørstudiet der praksis er avgrenset til fire til seks uker i løpet av studietiden. Graden av formalisering av praksis varierer også fra helseprofesjonsutdanninger med avtaler med spesialisthelsetjenesten og kommunehelsetjenesten om praksisplasser, til sivilingeniørstudier der det å finne praksisplass er mer opp til den enkelte student.

Valgfrie praksisemner, hospitering og casebaserte undervisningsopplegg

Utdanninger som ikke har obligatorisk praksis, kan ha valgfrie praksisemner, hospitering eller casebaserte undervisningsopplegg som et alternativ. På UiT er det mulig å velge praksisemner innenfor fiskeri- og havbruksvitenskap, akvamedisin, økonomi/administrasjon (UiT Harstad), reiseliv, medieproduksjon, samfunnsplanlegging og kulturforståelse, arkeologi, filosofi, russlandsstudier, maskiningeniør, prosessteknologi, nautikk, idrett/friluftsliv, ernæring og kunstfag. I tillegg gir det tverrfaglige tilbudet *Innovasjon i praksis (tidl. DT-lab)* studenter fra ulike fag mulighet til å delta og arbeide med aktuelle case fra næringslivet.

Noen studier har også opplegg for kortere hospitering i bedrift og bedriftsbesøk eller besøk fra bedrifter på universitetet. Ifølge Kandidatundersøkelsen 2019 var det totalt fire prosent av kandidatene som oppga at de hadde deltatt på valgfrie praksisemner eller hospitering i bedrift. Om lag halvparten av disse hadde også obligatorisk praksis, men for de øvrige var dette eneste form for praksis. I dag er valgfrie praksisemner mer utbredt enn det var da disse kandidatene var studenter, så vi antar at denne prosentandelen har steget noe.

Oppgavesamarbeid med bedrift/virksomhet

Den andre hovedtypen av utdanningssamarbeid med arbeidslivet som involverer studenter, er når de skriver oppgave i samarbeid med en bedrift/virksomhet. Dette kan være semesteroppgaver, bachelor-oppgaver, masteroppgaver eller forskningssamarbeid i doktoravhandlinger. De fleste studieprogram omfatter en eller annen form for oppgaveskriving, men det er et mindretall av studentene som skriver oppgave i samarbeid med bedrift/virksomhet. Ifølge siste kandidatundersøkelse var det en knapp femtedel av kandidatene (18 %), som enten på bachelor-, master- eller PhD-nivå hadde skrevet oppgave i samarbeid med bedrift eller offentlig virksomhet.

Oppgavesamarbeid ved byggingeniørstudiet, IVT, UiT

Fotograf Richard Johansen

På bachelorprogrammet Byggingeniør, IVT, UiT i Narvik, skrives det årlig omtrent 90-100 bacheloroppgaver i samarbeid med lokalt næringsliv. Studentene har faglig veiledere ved UiT Narvik og biveiledere fra næringslivet. Fagmiljøet har et tett samarbeid med bransjeorganisasjonene Norges Eiendomsmeglerforbund (NEF), entreprenørbedrifter (NESO) og Entreprenørforeningen Bygg og anlegg (EBA) som også gir innspill til studieplaner for å sikre at de er næringsrettet.

Studentene får utfordret seg med reelle bedriftscase når de skriver oppgaver i samarbeid med bedriftene. Dette er en viktig faglig erfaring der de får muligheten til å knytte sammen teori og praksis i sine oppgaver. I tillegg gir det studentene muligheten til å knytte verdifulle kontakter og nettverk i det lokale arbeids- og næringslivet. En del av studentene har også kontorplass hos bedriften i skriveperioden, som varer i rundt 5-6 måneder.

Bedriftene får forslag til løsninger på problemstillinger de møter i hverdagen, og oppgaven er kvalitetssikret av faglig av veileder ved UiT. I tillegg får bedriften «prøvd» ut og bli kjent med studenten som er positivt med tanke på fremtidig rekruttering.

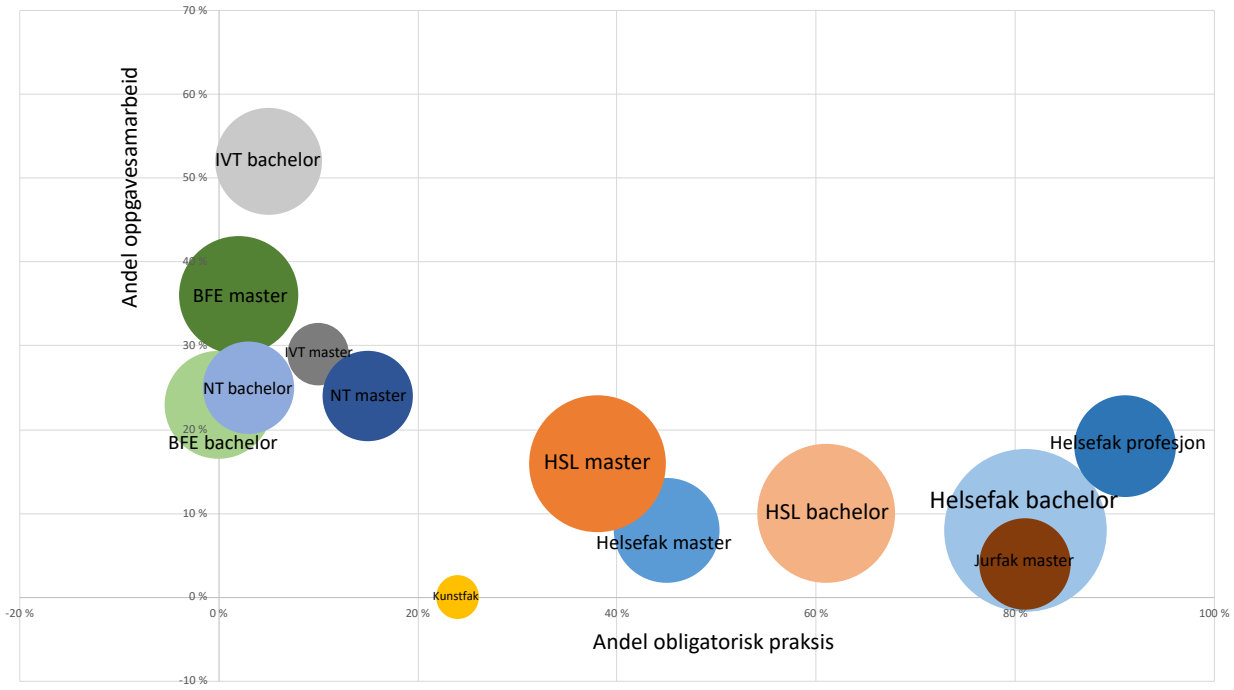
Oppgavesamarbeid med bedrift/virksomhet er vanligst på ingeniørstudiene ved UiT (se case ovenfor), der om lag halvparten av studentene skriver slike oppgaver. På studiene til sivilingeniør og siviløkonom, samt masterutdanningene i samfunnsvitenskapelige fag, er også oppgavesamarbeid utbredt. Her oppgir om lag en tredel av kandidatene at de har skrevet oppgave i samarbeid med bedrift eller virksomhet i løpet av masterstudiet. Også på de pedagogiske masterutdanningene - grunnskolelærer, lektorutdanning og spesialpedagogikk - var det om lag en tredel som hadde skrevet oppgave i samarbeid med virksomhet, trolig i samarbeid med skoler.

Oppgavesamarbeid er den formen for utdanningssamarbeid som sammen med praksis bidrar mest til at 60 % av studentene ved UiT deltar i minst en form for organisert utdanningssamarbeid. Oppgavesamarbeid er generelt mer utbredt på studier der det ikke er obligatorisk praksis. De to hovedformene for utdanningssamarbeid som involverer studenter er slik sett komplementære (figur 8).

En forskjell mellom obligatorisk praksis og oppgavesamarbeid, er at fagmiljøene i mindre grad er involvert i organiseringen av oppgavesamarbeid. Oppgaver er primært et forhold mellom student og tildelt veileder. I hvilken grad en oppgave utvikles til et oppgavesamarbeid med bedrift eller virksomhet er avhengig av studenten og/eller den faglige veilederens initiativ og innsats. Hvilke kontakter og nettverk studenten og eventuelt den faglige veilederen har, er derfor ofte avgjørende for om et oppgavesamarbeid blir etablert og, i så fall, hvilken bedrift/virksomhet som deltar.

Andre former for utdanningssamarbeid knyttet til gjennomføring av studier
Obligatorisk praksis og oppgavesamarbeid er altså de to mest vanlige formene for utdanningssamarbeid om gjennomføring av studier, men det finnes også andre former for slikt utdanningssamarbeid. *Gjesteforelesninger* er en annen vanlig form for utdanningssamarbeid, der fagfolk i arbeidslivet bidrar med undervisning i et studieprogram. Denne formen for samarbeid om gjennomføringen av utdanningen finnes ved alle fakulteter. Vi antar de fleste institutter tar i bruk gjesteforelesere fra arbeidslivet, uten at vi har god nok oversikt over omfanget. I de fagmiljøene som har mentorer fra arbeidslivet, er gjesteforelesninger også en naturlig del av mentorens arbeidsoppgaver ved UiT.

Andre former for utdanningssamarbeid om gjennomføring av utdanning, som sannsynligvis er mindre utbredt, er utprøving i felt og bruk av faglig infrastruktur i arbeidslivet (som laboratorier i bedrifter).



Figur 8: *Andel av kandidater ved UiT Norges arktiske universitet i 2016-17 som oppgir å ha deltatt i obligatorisk praksis (X-aksen) og oppgavesamarbeid (Y-aksen) i løpet av studietiden, etter fakultet og grad. Kilde: Kandidatundersøkelsen UiT 2019 Ideas2evidence.*

Det sistnevnte foregår trolig i noen grad knyttet til oppgavesamarbeid eller forskningsprosjekter i samarbeid med næringslivet, mens et eksempel på utprøving i felt er på ingeniørstudiet i droneteknologi, der droner brukes i samarbeid med politi og reindriftsnæringen.

Ifølge siste kandidatundersøkelsen, deltok tre prosent av studentene i andre former for utdanningssamarbeid i løpet av studietiden. Dette kan være *prosjekt- eller oppdragsarbeid* som fagmiljøet involverer studenter i, inkludert forskningsprosjekter eller andre faglige prosjekter. Deltakelse i *mentorordninger*, der mentorer fra arbeidslivet følger opp studenter under utdanning, er et annet eksempel. *Stipend til studenter* kan også være en form for utdanningssamarbeid om gjennomføring, men dette er ofte da knyttet til spesifikke emner eller oppgaver og ligger dermed nærmere oppgavesamarbeid.

Studenter kan også delta i utdanningssamarbeid om gjennomføring ved *egen deltakelse i faglig, frivillig virksomhet*. Et eksempel på dette er Jusshjelpa i Nord-Norge, som er jusstudentenes tilbud om fri rettshjelp. Dette tiltaket organiseres og drives av jusstudentene selv, under veiledning av både interne og eksterne jurister. De som er med i tilbudet, tar også et eget studieemne om fri rettshjelp. Andre eksempler har vi fra KunstFak, der kunststudenter driver eget kunstgalleri og hvor musikkstudenter er medarrangører av musikkfestivaler.

Et alternativ til praksis er simulering, spill- og casebaserte undervisningsopplegg, som er basert på reelle case fra arbeidslivet, og ofte på samarbeid med arbeidslivsaktører om utviklingen av opplegget. Denne typen aktiviteter er det også noen eksempler på ved UiT. Ved Helsefak er det etablert et Ferdighets- og simuleringssenteret (FOSS) for ferdighetstrening og simulering av kliniske ferdigheter. Ved Jurfak er det er anlagt en egen rettssal for prosedyreøvelser (se case nedenfor), og på fiskerifag på BFE har man prøvd ut spillbaserte læringsformer i en egen lab i prosjektet SimFish.

Ved de teknologiske utdanningene er simulatorer for ferdighetstrening og modellering en del av infrastrukturen for utdanningene. Utdanningene i nautikk og luftfart ved NT har for eksempel tilgang til simulatorfasiliteter for øvelse på navigering av skip og flyging. Ved byggingeniørutdanningen til IVT-fakultetet i Alta er det nylig åpnet et Visualiseringssenter (BIM-Cave) i samarbeid med Smart construction cluster. Dette gir muligheter til visualisering av 3D-modeller av bygg og anlegg for både studenter, ansatte og bedrifter. Om en også regner med infrastruktur for forsøk, som laboratorier, anlegg for biologiske forsøk og forskningsskip, utvides definisjonen, men det er klart at bruk av disse også kan være basert på reelle case fra arbeidslivet.

Rettssalen ved det juridiske fakultet UiT

Bilde fra Rettssalen, Juridisk fakultet, UiT. Fotograf: Ingun A. Mæhlum

Det juridiske fakultet har som eneste juristutdanning i landet en egen rettssal for bruk i undervisningen. Denne brukes i seminarundervisningen til gjennomføring av saksprosedyrer på tilnærmet samme måte som i saker ved domstolene. Dette er casebasert undervisning, gjerne basert på reelle saksforhold, som i rettssalen typisk spilles ut til dommerne har avsagt dommen. Studentene spiller rollene som partsrepresentanter og ofte også dommere, under kyndig veiledning av fagansatte ved fakultetet.

Rettssalen brukes aktivt gjennom hele studiet i rettsvitenskap. Her simuleres situasjoner og scenarier som en kan møte i tilknytning til domstolene. Dette er relevant for mange av de typiske juriststillingene som studentene går til etter endt studium. Jusstudentene ved UiT mener selv at treningen på prosedyre i rettssalen gir en unik mulighet til utprøving av ferdigheter i praksis. Sammen med praksisordningen på studiets 4. avdeling, som også er unik for jusstudiet ved UiT, gir prosedyrene i rettssalen verdifull praktisk erfaring for de kommende juristene.

Rettsalen brukes også av studentforeningene ved fakultetet til prosedyre- og forhandlingsøvelser, og til mer uformelle prosedyrekonkurranser mellom lag av jusstudenter.

Eksisterende samarbeid om overgang fra utdanning til arbeid

Organisert utdanningssamarbeid som involverer enkeltstudenter i overgang fra utdanning til arbeid – trainee/internship, formidling av relevante jobber, mentorordninger og hospitering/jobbskygging

Internship og traineeordninger er ulike typer ordninger for formidling og rekruttering av studenter til relevante jobber i studietiden, med potensial for rekruttering til arbeidslivet etter endt utdannelse. Dette er ordninger som søker å koble bedrifter og virksomheters kompetansebehov med studenter med relevant kompetanse. *Internship* er en ordning som forvaltes av UiT, mens *traineeordninger* ofte forvaltes av bedrifter, klynger eller regionale nettverk i arbeidslivet. Ifølge siste kandidatundersøkelse var det tre prosent av studentene som hadde slik studentjobb i løpet av studietiden. I tillegg kommer formidling av relevante jobber i studietiden, noe som blant annet skjer ved Helsefak (Infotorget).

Mentorordninger kan være både utdanningssamarbeid om faglig innhold, gjennomføring og overgang fra utdanning til arbeid. I det siste tilfellet skjer dette når mentorene følger opp spesifikke studenter knyttet til aktivitet i bedrifter/virksomheter og på den måten gir studentene erfaringer og nettverk som letter overgangen til arbeidslivet. En annen ordning som kan ha lignende funksjoner, er prosjektet *Innovasjonsstudent* som drives av Kunnskapsparken Nord (KUPA) i Harstad i samarbeid med UiT. *Hospitering/jobbskygging* er også for enkeltstudenter, og kan både sees på som samarbeid om gjennomføring av utdanning, og som nettverksbyggende tiltak ved overgang fra utdanning til arbeid.

Karrierearrangement, karrieredager, alumniarrangement og alumninettverk, og bedriftsbesøk
Felles for slike karrierearrangement er at det er massearrangement for grupper av studenter, som her får muligheter til å knytte nettverk i arbeidslivet, i alumninettverk for tidligere studenter ved UiT. Større faste årlige karrierearrangement er det gjerne ved to av UiTs hovedcampus; i Tromsø, Harstad og Narvik. I tillegg foregår det jevnlige karrierearrangement i noen av UiTs fagmiljøer, primært i Tromsø.

Den årlige *Arbeidslivsdagen* i september er UiTs største karrierearrangement med stands, bedriftspresentasjoner og karriereaktiviteter ved hovedcampus i Tromsø. Her er rundt 100 bedrifter og organisasjoner er

representert og rundt 2500 studenter deltar. I tillegg til å være møteplass mellom bedrifter og studenter, får bedriftene anledning til å presentere seg med bedriftspresentasjoner, og studentene får tilbud om intervjutrening, ferdighetstester, CV-kurs og karriereveiledning. Dette er det eneste karrierearrangementet som administrasjonen ved UiT organiserer.

Ved UiT Narvik arrangeres *Næringslivsdagen* årlig i oktober, som et samarbeid mellom studentforeninger og IVT. Arrangementet har pågått årlig siden 2004 og er et godt innarbeidet arrangement. Det er overvekt av teknologiske bedrifter som deltar, da det store flertallet av studentene ved UiT Narvik er ingeniørstudenter (Se case nedenfor).

Karrieredagen ved UiT i Harstad er et arrangement hvor arbeidsgivere i både privat og offentlig sektor blir invitert inn til campus. På dagen er det både standområde der studenter møter bedrifter, og bedriftspresentasjoner i auditorier. Vanligvis deltar om lag 30 bedrifter/virksomheter på Karrieredagen.

Det er derimot ikkje større tverrfaglige karrierearrangement ved campus i Alta eller øvrige studiesteder, men studentforeninger har enkelte år stått for slike karrierearrangementer. De mest aktive i så måte, er studentene ved Handelshøgskolen (HHT; BFE) både ved UiT Harstad og UiT Alta. Fagmiljøet ved HHT i Alta er også med å arrangere den årlige Næringslivsdagen i Alta, som er et arrangement som er åpent for studenter.

Næringslivsdagen ved UiT i Narvik

Bilde fra Næringslivsdagen ved UiT i Narvik. Fotograf: Espen Eidum

Ved UiT i Narvik arrangeres Næringslivsdagen årlig i oktober, som et samarbeid mellom studentforeninger og IVT-fakultetet. Arrangementet startet ved Høgskolen i Narvik i 2004, og er tatt videre av UiT og IVT-fakultetet etter fusjonen i 2016. Glassgata på Campus tas da i bruk som standområde, og bedriftspresentasjoner og andre aktiviteter foregår i undervisningslokaler. Tradisjonelt har Næringslivsdagen vært retta mot teknologibedrifter, og det er fortsatt en overvekt av slike bedrifter som deltar, men de siste årene har også bedrifter og virksomheter innen helse- og omsorg og økonomi deltatt.

På Næringslivsdagen er mulighetene til enkeltmøter mellom bedrift og student det sentrale, men bedrifter som ønsker det får også holde bedriftspresentasjoner for grupper av studenter. I tillegg foregår gjerne andre aktiviteter som CV- og jobbsøkerkurs, samt relevante foredrag om for eksempel teknologisk utvikling i arbeidslivet. Næringslivsdagen er en arena for studentene til å knytte kontakter med bedrifter, både med tanke på oppgavesamarbeid, praksismuligheter og deltids-/sommerjobb underveis i studiet, og som mulige framtidige arbeidsgivere. For bedriftene er det en god rekrutteringsarena, særlig om en er på jakt etter ingeniører.

I fagmiljøene er det imidlertid flere arrangement, blant annet ved BFE, der studentene står for mye av organiseringen, med noe administrativ støtte. HHT-studentene arrangerer *HHT-dagen* ved campus i Tromsø og noen ganger også ved UiT Harstad og UiT Alta, blant annet med utgangspunkt i HHTs alumninettverk. Studentene ved Norges Fiskerihøgskole (NFH) arrangerer sammen med fagmiljøet årlig sjømatkonferansen *Håp i havet* og har i tillegg arrangert den nasjonale konferansen *Young Fish*. Og BFE har nylig arrangert et Næringslivssummit som var åpent for studenter. Ved Jurfak arrangeres det en årlig alumnikonferanse som også dagens jusstudenter inviteres til. Dette er basert på alumninettverket som fakultetet har opprettet og vedlikeholder. Ved NT er det to fagmiljøer som har alumninettverk - Institutt for geologi og Institutt for informatikk - og disse brukes når fakultetet én gang i semesteret arrangerer *fagdag*. Både Jurfak og NT arrangerer altså årlige karrierearrangementet basert på alumninettverk.

Ved de andre fakultetene ved UiT har vi ikke identifisert faste eller brede karrierearrangmenter for fakultetenes studenter av denne typen. Men ved Helsefak arrangeres *praksiskaféer*, som er en møteplass mellom arbeidslivet og studentene knyttet til erfaringer med praksis. Og ved HSL er det de siste årene arrangert HSL-dagen, der representanter for arbeidslivet har deltatt..

Ekskursjoner og bedriftsbesøk er også former for utdanningssamarbeid som foregår i en del fagmiljø, uten at vi helt vet hvor stort omfang dette har. Dette kan være del av gjennomføring av utdanning, men kan også bidra til nettverk som gir overgang fra utdanning til arbeid.

Bruken av ulike typer og formater av organisert utdanningssamarbeid ved UiT
Basert på de oversikter og datakilder utvalget og sekretariatet har hatt tilgang til, er utbredelsen av ulike typer og formater av utdanningssamarbeid oppsummert. Dette er ikke basert på en fullstendig oversikt, da det ikke finnes data eller oversikter over alle former for utdanningssamarbeid, så for en del former bare eksempler som er framkommet i dialogmøter eller andre beskrivelser. Et overordnet funn er at utdanningssamarbeid er utbredt ved UiT, men at det er store forskjeller mellom profesjons- og disiplinutdanninger, og *at det er et betydelig mindretall av studentene (40 %) som ikke deltar i de former for utdanningssamarbeid vi har data om. Dette gjelder flertallet av studentene ved BFE, NT og disiplinutdanningene ved HSL.*

Samarbeid om faglig innhold i utdanningene er det eksempler på fra alle fakultetene, men det er bare ved Helsefak at det kan sies å ha vært omfattende knyttet til revisjoner av en rekke masterutdanninger. Det er altså et *potensial i alle fagmiljø for mer samarbeid om faglig innhold*; om utvikling og revisjoner av studieprogram, evalueringer av studieprogram og mer formelle strategiske partnerskap. Dette gjelder kanskje særlig ved disiplinutdanninger, der utfordringen også er å bli kjent med og få kontakt med sine avtakerfelt, for å komme i posisjon for slikt samarbeid.

For *samarbeid om gjennomføring av utdanning* går hovedskillet som vi har sett mellom de fakultetene som har stor utbredelse av obligatorisk praksis knyttet til profesjonsutdanninger; Helsefak, HSL og Jurfak, og de fakultetene hvor oppgavesamarbeid er mer utbredt; BFE, IVT og NT. Omfanget av andre former for samarbeid, som valgfrie praksisemner og simulering er mindre, men vi finner eksempler ved alle fakultetene. På de kunstfaglige studiene ved UMAK er mye av samarbeidet at studenter deltar som utøvere på forestillinger på etablerte institusjoner og festivaler, og utstillinger på gallerier. Det er helt klart *potensial for å ta i bruk flere av de formene for utdanningssamarbeid som er relativt lite utbredt; som valgfrie praksisemner, simulering, bruk av eksterne forelesere og lokaler/fasiliteter. Oppgavesamarbeid med bedrift/virksomhet kan spres til flere fagmiljø enn i dag.*

Samarbeid om overgang fra utdanning til arbeidsliv i form av karrierearrangementer og alumniaktiviteter er vanligst ved de mindre fakultetene, og gjerne knyttet til spesifikke fagmiljø og studentmiljø som har alumninettverk ved BFE, IVT, NT og Jurfak. Mentorer og internships er få i antall, men forekommer bredt fordelt på fagmiljøene. Faste karrierearrangement på campus finner vi i Tromsø (*Arbeidslivsdagen*), Harstad (*Karrieredagen*) og Narvik (*Næringslivsdagen*), men dette mangler ved øvrige campus og studiesteder. Det er også potensial for å øke antallet mentorer fra arbeidslivet, og ikke minst at ansatte ved UiT er ute i arbeidslivet. Det samme gjelder internships, formidling av traineeordninger og faglig relevante deltids- og sommerjobber. Det er også få fagmiljø som har fungerende alumninettverk, noe flere fagmiljø kan ta i bruk for å holde kontakt med arbeidslivet og gi muligheter til karrierearrangement og alumniaktiviteter.

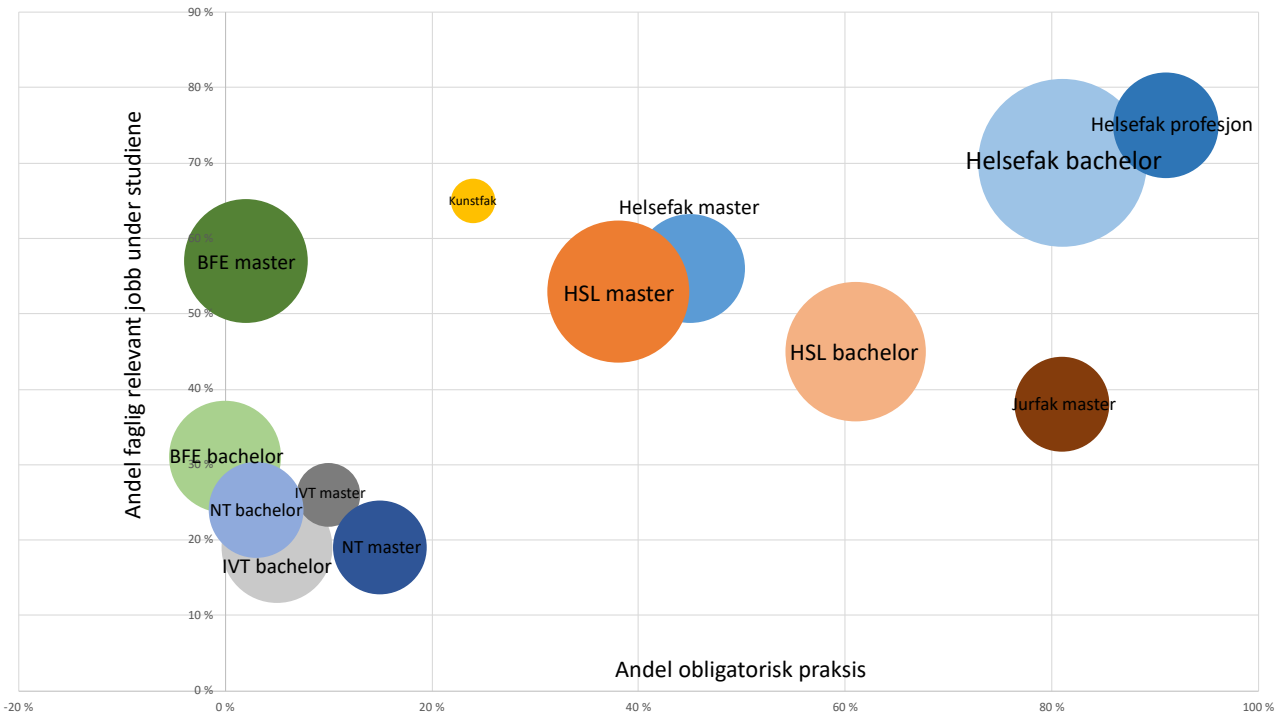
Relevant deltids-/sommerjobb – ikke organisert utdanningssamarbeid, men relevant for mange
De fleste av studentene ved UiT (80 % i siste kandidatundersøkelse) arbeider i løpet av studietiden i form av deltidsjobb og/eller sommerjobb. Flertallet av disse (60 %) oppga at jobben er relevant for studiene. Dette betyr at nærmere halvparten av alle kandidater i siste kandidatundersøkelse oppgir at de hadde relevant deltids- eller sommerjobb i studietiden.

Blant sykepleiestudentene, medisinerstudenter og studenter ved andre helsevitenskapelige profesjonsstudier, var det omkring 2/3 som hadde slik relevant deltids-/sommerjobb i helse-/sosialtjenester i løpet av studiene, og her vet vi at det også foregår formidling av deltids-/sommerjobber overfor studenter. Andelen var også like høy for studenter som tok utdanning ved Kunstfak. Det gjelder også over halvparten av studentene som hadde tatt masterutdanning innen fiskeri-/havbruksvitenskap og biologi. Blant andre helseutdanninger, sosialfaglige utdanninger, sivilingeniør- og masterutdanninger i teknologi/realfag, og blant jurister og grunnskolelærere/pedagoger, har også halvparten av studentene en relevant deltids-/sommerjobb i studietiden.

Som vist i figur 9, er det ofte en nær kobling mellom praksis i utdanningene og eventuelt deltids-/sommerjobb i samme bransje, i form av at studentene gjerne får jobb ved praksisstedet etter praksis. Særlig gjelder dette innenfor helsevesenet, der det er stort behov for vikarer og ekstrahjelp, spesielt ved ferieavvikling og høytider. Vi ser også den samme koblingen innenfor skole/barnehage og sosiale tjenester.

Det er imidlertid eksempler på det samme også i privat sektor, innenfor fiskeri/havbruk, industri, energi og faglig tjenesteyting, men det er færre studenter som er i praksis i denne delen av arbeidslivet. I disse næringene er det koblingen mellom oppgavesamarbeid og relevant deltids-/sommerjobb og videre ansettelse som kan slå inn, selv om denne sammenhengen er svakere.

Faglig relevant deltids-/sommerjobb regnes ikke her med som utdanningssamarbeid, men dette er selvsagt en vurderingssak. Dersom formidlingen skjer gjennom organisert utdanningssamarbeid, eller ved konkret formidling av slike jobber på studiestedet, kan det forsvares å inkludere dette som en form for organisert samarbeid. Som vi ser i figuren over er det sterk sammenheng mellom praksis og faglig relevant deltids-/sommerjobb. Da formidling av slike jobber vanligvis skjer utenfor universitetets sfære, er det her likevel holdt adskilt fra det organiserte utdanningssamarbeidet.



Figur 9: *Andel av kandidater ved UiT Norges arktiske universitet i 2016-17 som oppgir å ha deltatt i obligatorisk praksis (X-aksen) og hatt faglig relevant deltids-/sommerjobb (Y-aksen) i løpet av studietiden, etter fakultet og grad. Kilde: Kandidatundersøkelsen UiT 2019 Ideas2evidence.*

4.C. Erfaringer fra utdanningssamarbeidet mellom UiT og arbeidslivet i Nord-Norge

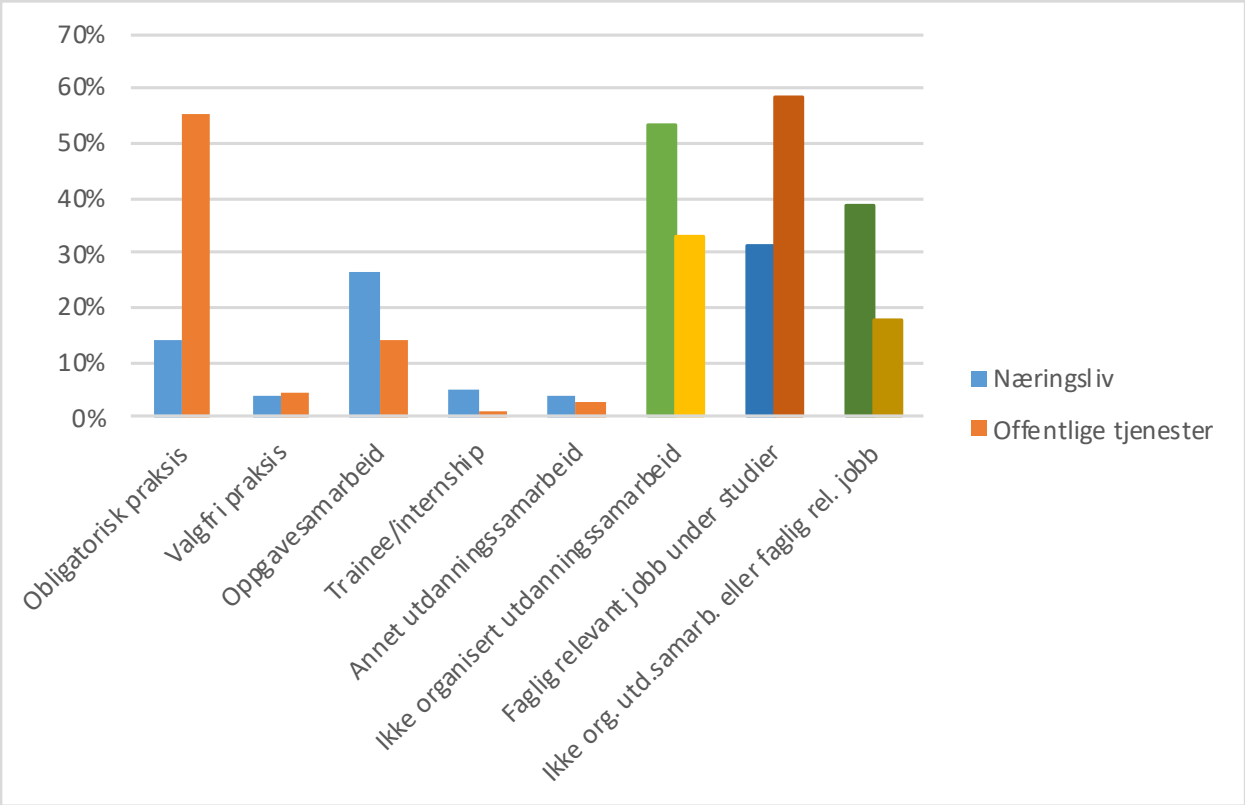
4.C.I. Studentenes erfaringer

Generelt er studentene ved UiT tilfredse med å få anledning til å prøve ut og utvikle sin kompetanse gjennom samarbeid i arbeidslivet. Dette forutsetter imidlertid at samarbeidsformen er relevant, slik at en faktisk får brukt noe av den kunnskapen en har tilegnet seg gjennom utdanningen i kontakt med arbeidslivet. Graden av relevans vil variere med om utdanningen er en profesjonsutdanning, som retter seg mot et spesifikt yrke, eller en disiplinutdanning med bredere avtakerfelt. Hvilken oppfølging den enkelte student får, både fra faglig veileder og ute i bedrift/virksomhet, har også stor betydning. Formen for utdanningssamarbeid, og varigheten av samarbeidet, vil virke betydelig inn på studentens utbytte.

Den generelle usikkerheten blant ungdom om hva arbeidslivet etterspør av kunnskaper, både fagspesifikke og generiske kommer også til uttrykk som en «tørst» etter å få kontakt med arbeidslivet og etter å få prøve seg i arbeidslivet. De fleste studenter tar en utdanning med tanke på at det skal være en jobb i andre enden av utdanningsløpet, og ønsker tilbakemeldinger på relevansen av det de lærer på studiet for arbeidslivet underveis. Utprøving av kunnskaper i det virkelige liv gir muligheter for refleksjon over både innretningen på den utdanningen en tar og på yrkes- og karriereplaner.

Færre av kandidatene som går ut i næringslivet har erfaringer med utdanningssamarbeid

I kandidatundersøkelsene som UiT har fått gjennomført (Ideas2evidence 2019, Kantar TNS 2017) er kandidatene spurt om deltakelse i utdanningssamarbeid i studietiden. Som diskutert i forrige kapittel (figurene 7 og 8) er praksis og oppgavesamarbeid de to formene for utdanningssamarbeid som er mest utbredt, men det er store forskjeller mellom faggrupper som i ulik grad går ut i arbeid i henholdsvis næringsliv og offentlige tjenester (figur 10).



Figur 10: *Andel av kandidater ved UiT Norges arktiske universitet i 2016-2017 som oppgir å ha deltatt i ulike former for utdanningssamarbeid i løpet av studietiden, fordelt på hvorvidt de etterpå fikk seg arbeid i næringslivet (blå deltatt, grønn ikke deltatt) eller offentlige tjenester.(oransje deltatt, gul ikke deltatt). De to siste parene med søyler viser hvor stor andel som i tillegg hadde hatt faglig relevant jobb under studiene (mørkeblå/mørkebrun), og hvor stor andel som verken hadde deltatt i organisert utdanningssamarbeid eller hatt faglig relevant jobb (mørkegrønn/mørkegul) i henholdsvis næringsliv (venstre søyle) og offentlige tjenester (høyre søyle). Kilde: Kandidatundersøkelsen UiT 2019 Ideas2evidence.*

Figur 10 viser hvordan over halvparten av kandidatene som går ut i arbeid i offentlige tjenester, har praksiserfaring gjennom studiene. Dette gjelder i stor grad de som har tatt profesjonsutdanninger innen helsefag, sosialfag og pedagogikk. Samtidig er det bare om lag 15 % av kandidatene som går ut i næringslivet/privat sektor, som har hatt praksis i løpet av studietiden. Praksisandelen er forøvrig tilsvarende lav for kandidater som tar seg arbeid i offentlig forvaltning eller innen høyere utdanning og forskning. Derimot er erfaringer med oppgavesamarbeid mer vanlig; vel en fjerdedel av kandidatene som arbeider i næringslivet har slik erfaring, mot 13 % av de som har arbeid i offentlig tjenesteyting. Å ha deltatt i oppgavesamarbeid under utdanningen, er særlig vanlig blant kandidatene som har gått ut i bygg og anlegg, industri, energi, olje/gass/bergverk og fiskeri/havbruk.

I sum betyr dette at bare rundt halvparten av kandidatene som arbeider i næringslivet har deltatt i organisert utdanningssamarbeid i studietiden, mens to tredeler av de som går ut i arbeid i offentlige tjenester har denne typen erfaring. Dette samsvarer godt med bildet av at det er praksisfagene som gir flest studenter erfaring med utdanningssamarbeid (figur 8).

Det er også store forskjeller mellom kandidatene som går ut i jobb i offentlig og privat sektor når det gjelder i hvilken grad de hadde faglig relevant jobb i løpet av studietiden. Over halvparten av kandidatene som arbeider i offentlig sektor har slikt deltidsarbeid eller sommerjobb, mens kun en knapp tredel av de som nå arbeider i næringslivet/privat sektor har slik erfaring. I sum betyr dette at andelen av kandidatene som har hatt utdanningsrelevant arbeidslivserfaring i studietiden var over 80 % blant de som arbeider i offentlig sektor, mens den var 60 % blant de som arbeider i næringslivet. Sagt på en annen måte, har altså *nærmere 40 % av kandidater som arbeider i næringslivet ikke hatt utdanningsrelevant arbeidslivserfaring i studietiden, mens dette bare gjelder knapt 20 % av de som arbeider i offentlige tjenester*. Unntaket for sistnevnte gruppe, er kandidater som har tatt seg i arbeid innenfor høyere utdanning og forskning. Andelen uten utdanningsrelevant arbeidserfaring i denne gruppen er på samme nivå som for kandidatene som har gått ut i jobb i næringslivet.

Studentenes vurderinger av obligatorisk praksis i studiebarometeret
I studiebarometeret blir studentene som har obligatorisk praksis spurt om hvor tilfreds de er med ulike aspekter ved praksis. Studentene ved UiT er generelt mest fornøyd med de faglige utfordringene i praksisopplæringen. Selv om det varierer noe fra fag til fag, er de også tilfreds med tilbakemeldingene underveis i praksis og teoriopplæringens relevans for praksisutøvelsen. De to aspektene som får lavest score blant studentene med obligatorisk praksis, er hvordan universitetet forberedte dem på praksisopplæringen og kommunikasjonen mellom praksissted og universitetet. Utfordringene er altså i stor grad knyttet til organiseringen av praksis, og da særlig kommunikasjonen med praksisstedet og forberedelsen av studentene på praksisperioden. Dette samsvarer også med de nasjonale tallene fra studiebarometeret (NOKUT 2019).

NOKUT gjennomførte for øvrig i fjor en nasjonal analyse av utsagn om praksis i studiebarometerets fritekstfelt, for de studentene som i feltet hadde uttalt seg om aspekter ved praksisen (NOKUT 2018). Studentene ga da positive tilbakemeldinger om at praksis er populært, gøy og lærerikt, men at det også er uforutsigbart, arbeidskrevende, preget av tilfeldigheter og for noen en økonomisk belastning. De rapporterte videre om behov for forbedring, kvalitetssikring, forutsigbarhet, likebehandling, transparens og tydeliggjøring av studentenes rettigheter og institusjonenes plikter. Det er ikke gjort tilsvarende spesifikke analyser av UiT-studentenes fritekst-tilbakemeldinger, men vi antar dette i betydelig grad er felles erfaringer uavhengig av utdanningsinstitusjon.

Kandidaters vurderinger av nytten av utdanningssamarbeid
I Kandidatundersøkelsen har tidligere studenter ved UiT som har svart at de har deltatt i utdanningssamarbeid, også svart på spørsmål om hvordan de vurderer nytten av utdanningssamarbeidet i arbeidslivet. Kandidatene er stilt to spørsmål; *I hvilken grad mener du at den studierelaterte kontakten med arbeidslivet har vært nyttig for deg i din arbeidshverdag* og *I hvilken grad mener du at den studierelaterte kontakten med arbeidslivet bidro til at du fikk din første jobb*. På det første spørsmålet om *nytte i arbeidshverdagen*, svarer generelt to tredeler (66 %) av kandidatene at det stemmer i stor eller svært stor grad. På det andre spørsmålet, svarer nærmere halvparten (43 %) at *den studierelaterte kontakten i stor eller svært stor grad bidro til at de fikk sin første jobb*. Betydningen av den studierelaterte kontakten vurderes dermed som stor både målt i nytteverdi i utførelsen av arbeid og som bidrag til å komme inn i relevant arbeidsliv.

Alle typer utdanningssamarbeid vurderes som nyttig av et flertall av kandidatene og mange sier også at det bidro til at de fikk sin første jobb. Trainee/internship-ordninger og praksis, både obligatorisk og valgfri, er de formene for utdanningssamarbeid som i størst grad har bidratt til at kandidatene fikk sin første jobb, og som flest mener har vært nyttig i arbeidshverdagen. Generelt er det også slik at jo flere former for utdanningssamarbeid en deltar i i studietiden, jo større blir effekten i arbeidslivet.

Tverrprofesjonell samarbeidslæring ved helseprofesjonsutdanninger ved UiT

Tverrprofesjonell samarbeidslæring. Bildemontasje Julia K. Roth.

Ved Det helsevitenskapelige fakultetet er mange profesjonsutdanninger ute i obligatorisk praksis, og til nå har dette i liten grad vært samordnet. Tverrprofesjonell samarbeidslæring (TPS) er å samarbeide interaktivt på tvers av profesjoner, og dette kan en tilrettelegge for ved samordning av praksis på tvers av profesjonsutdanningen. TPS handler om å lære av, med og om hverandre. Metoden legger til rette for at studenters kunnskap og ferdigheter utfyller hverandre, med bakgrunn i ulik profesjonstilhørighet.

Tverrprofesjonell samarbeidslæring kan for eksempel belyses i en pasientmottakelse som ergoterapi-, tannpleier- og medisinstudent har sammen. Studentene oppfordres til å frigjøre seg fra de vanlige rolleforventningene til sin profesjon, samt å «tenke utenfor boksen». Ergoterapistudenten leder møte. De tre studentene stiller spørsmål til pasienten, lytter til hverandre og de hører hva de andre er opptatt av. Studentene opplevde en større forståelse av egen og de andres roller og perspektiver. Studentene gjorde nye oppdagelser ved at de stilte spørsmål med ulike vinklinger og fra ulike faglige ståsted. På denne måten lærte studentene sammen og fikk felles forståelse av pasientens situasjon. Pasientens motivasjon økte da det ble tydelig at hele teamet samarbeidet, og at pasientens situasjon var i fokus. Studentteamet diskuterte i etterkant av inntaksmøtet hva de observerte og oppfattet i samtalesituasjonen. Med utgangspunkt i en felles forståelse av pasientenes helhetlig situasjon ble tiltak samordnet og tilpasset.

Dette case tar utgangspunkt i at ingen utdanning kan dekke alle kompetanseområder. «Alle studenter bør få mulighet til å delta i tverrprofesjonell samarbeidslæring», Julia K. Roth, ergoterapistudent, UiT Norges arktiske universitet.

4.C.II Fagmiljøenes erfaringer

Samarbeid om innhold i utdanningene

De fagmiljøene som har hatt samarbeid med arbeidslivet om revidering av eller utvikling av studieprogram, har generelt positive erfaringer i form av at disse prosessene bidrar til å øke arbeidslivsrelevansen ved de aktuelle studiene. Det mest omfattende og langsiktige samarbeidet i så måte foregår innenfor Det helsevitenskapelige fakultetet (Helsefak), der dialogen med spesialisthelsetjenesten og kommunehelsetjenesten om de spesifikke studieprogrammene har pågått over lang tid. Spesialiseringene som nå gis på masternivå på Institutt for helse- og omsorgsfag (IHO), er på denne måten utviklet i nært samarbeid med avtakerfeltet. Erfaringene sett fra fagmiljøet er positive, da samarbeidet har bidratt til at utdanningene i større grad vektlegger behovene i helsetjenestene. Det har imidlertid vært lettere å få til samarbeid med spesialisthelsetjenestene enn den mer fragmenterte kommunehelsetjenesten, så her ønsker fagmiljøet tettere samarbeid.

En generell observasjon er at slikt samarbeid om faglig innhold er enklest å få til for profesjonsstudier og andre studier med klart avklarte avtakerfelt. Spørsmålet for mange disiplinutdanninger er hvilket arbeidsliv en skal samarbeide med, da avtakerfeltet til de enkelte utdanningene er bredere og mer sammensatt.

Utvikling av etter- og videreutdanning (EVU) er sannsynligvis den type faglig utvikling som i størst grad forutsetter kontakt med arbeidslivet, da den skal møte de spesifikke behovene som arbeidslivet til enhver tid har. Innenfor helse- og skolesektoren er det i tillegg ofte spesifikke krav som blir stilt fra myndighetene, som medfører at det organiseres EVU-tilbud for å møte disse kompetansekravene, og at bestillingen overfor fagmiljøene i stor grad er bestemt av disse kravene.

Innenfor andre deler av arbeidslivet, og særlig ute i næringslivet, er dette bildet mer dynamisk. Det er likevel slik at utviklingen av relevante EVU-tilbud krever tett kontakt med arbeidslivet. En generell erfaring i fagmiljøene er at dette er krevende fordi næringslivets behov kan være svært spesifikke og tidsavgrensede. Det krever kontinuerlig kontakt med avtakerfeltet fra fagmiljøenes side, og ikke minst kapasitet til å snu seg fort rundt for å kunne tilby noe som treffer behovet. Flere fagmiljøer sier de mangler denne kapasiteten, og siden kortere kurs gir liten uttelling i finansieringssystemet, er det heller ikke incentiver til å prioritere dette. Det påpekes fra flere at dette er synd, da kontakten med arbeidslivet om EVU gir verdifulle tilbakemeldinger til fagmiljøene om utviklingstrekk i avtakerfeltet, med betydning for relevansen av utdanningene som gis.

Samarbeid om gjennomføring av utdanningene

Obligatorisk praksis

Fagmiljøene som anvender obligatorisk praksis er generelt fornøyd med det faglige utbyttet av praksis, selv om dette også varierer noe etter hvor spesifikke kravene er til praksisplassen og praksisutøvelsen. Fagmiljøene innrømmer utfordringer knyttet til organisering og gjennomføring, noe som både nevnes av ledelsen i dialogmøtene med utvalget og kommer fram i den kvantitative underviserundersøkelsen som gjennomføres parallelt med studiebarometeret. Dette knyttes i dialogmøtene til utfordringer med å kunne prioritere ressurser og personell til organiseringen av praksis. Når praksis foregår på andre steder enn studiestedet, er bolig til studentene en konkret praktisk og økonomisk utfordring.

Det er særlig Helsefak som har et stort antall studenter ute i praksis, noe som representerer en utfordring både for utdanningene og praksisfeltet. Andre nærliggende faggrupper som sosialfagene, har også studenter i praksis i samme praksisfelt, og det er også andre faggrupper som ønsker praksisplasser innenfor helse- og sosialsektoren. Dette illustrerer behovet for koordinering både internt ved UiT og eksternt i praksisfeltet. Store arbeidsgivere i helse- og sosialfeltet, som UNN og Tromsø kommune, har hvert år hundrevis av studenter ved UiT i praksis og må ofte prioritere mellom fagfelt. Samtidig er det særlig i distriktskommuner ønsker om å få flere studenter i praksis, noe som også aktualiserer behovet for regional koordinering. Tilstrekkelig veiledningskapasitet og -kompetanse kan være en utfordring i praksisfeltet, både der en har mange og der en har få studenter ute i praksis.

Valgfrie praksisemner

Det eksisterer også en del valgfrie praksisemner ved UiT; noen er nyetablerte mens andre har en lengre erfaring med. Erfaringene fra de etablerte emnene er generelt positive. Fagmiljøene har lyktes med å bygge opp et godt samarbeid med praksisbedrifter/-virksomheter, slik at studentene har fått verdifull praksis innenfor aktuelle bransjer/sektorer i bedrifter og offentlige virksomheter. Samtidig har samarbeidet resultert i at utdanningene har fått mer kontakt med bedrifter og virksomheter i sine avtakerfelt.

Det ble høsten 2018 arrangert en egen erfaringsworkshop om valgfrie praksisemner ved UiT. Her ble noen av de eksisterende emnene presentert og fagmiljøene fikk utvekslet erfaringer seg i mellom. Et fellestrekk for de fagmiljøene som har hatt gode erfaringer med valgfrie praksisemner, er at de har prioritert ressurser og personell til å organisere og gjennomføre emnene. En annen erfaring er at slike emner fort blir personavhengige, da nettverkene som opparbeides knyttes til de aktuelle ressurspersonene. Det ble uttrykt ønske om å videreføre denne type erfaringsutveksling, samt å etablere et nettverk ved UiT for studier med valgfrie praksisemner.

Oppgavesamarbeid

Oppgavesamarbeid har, som tidligere presentert i figurene 8 og 9 størst omfang i de fagmiljøene hvor en ikke har obligatorisk praksis, som ingeniør- og økonomiutdanningene. Oppgavesamarbeidet er generelt godt forankret i fagmiljøene, mens forankringen i bedriftene/virksomhetene kan variere. Noen fagmiljøer har tett kontakt med nettverk av bedrifter og får gjennom disse innspill til tema for oppgavesamarbeid.

I andre fagmiljøer er det mer opp til studentene selv å velge tema og knytte kontakt med aktuelle bedrifter/virksomheter.

Tilbakemeldingene fra både fagmiljø, studenter og arbeidsliv er tydelige på at det er behov for mer systematikk i oppgavesamarbeidet. Mange ønsker en eller annen form for portal eller system for formidling av oppgavesamarbeid mellom studenter og bedrifter/virksomheter. Samtidig understrekes det fra fagmiljøene at oppgavesamarbeidet må være forankret i fagmiljøene, slik at det er i tråd med læreplaner og de faglige kravene som må oppfylles i slike oppgaver.

Musikkstudenter ved UiT deltar årlig på Nordlysfestivalen

Konsert i serien «Music in the Arctic Night». Fotograf Marius Fiskum

Musikkfestivalen Nordlysfestivalen finner sted i Tromsø hvert år i slutten av januar. Festivalen har siden 1988 utviklet seg fra å være en liten klassisk musikkfestival til å bli en musikkfest med stigende publikumsinteresse regionalt og internasjonalt. Nordlysfestivalen leverte i 2019 over 60 konserter på 19 ulike scener med knappe 12 000 besøkende. Over 500 artister opptrådte, blant disse var vel halvparten lokale barn og unge, eller studenter og ansatte fra Musikkonservatoriet ved Norges arktiske universitetetsmuseum og akademi for kunstfag (UMAK). UiT er en av festivalens partnerne regulert gjennom en samarbeidsavtale.

Konsertformatene varierer fra opera- og danseproduksjoner med symfoniorkester til kammerkonserter og lunsjkonserter. Disse avvikles på alt fra KulturHusets store scene, i kirker, på hoteller, til mindre klubbscener. Musikkonservatoriets ansatte og studenter deltar som utøvere i alle typer konsepter på mange scener, for eksempel i daglige klassiske «lunsjkonserter» og rytmiske kveldskonserter i serien «Music in the Arctic Night». Studentene deltar både sammen med sine lærere og andre profesjonelle utøvere, men først og fremst i egne studentensembler og -band. I samarbeid med festivalen får også studentene muligheter for deltakelse i såkalte «mesterklasser» med noen av festivalens solister.

Musikkonservatoriets samarbeid med Nordlysfestivalen er et eksempel på utdanningssamarbeid i kunstfeltet.

Næringslivsmentor – II-er stillinger
Erfaringene med næringsmentorer fra arbeidslivet som bidrar i utdanningene er også generelt gode ved UiT. Fagmiljøene mener slike mentorer bidrar med praksisnær og oppdatert kunnskap om hvordan kunnskapen brukes i arbeidslivet, og bruker disse representantene fra arbeidslivet som både gjesteforelesere og veiledere for studenter. Næringsmentorer har også bidratt i evaluering og revidering av studieprogram ved enkelte fakultet.

Ved UiT har en få erfaringer med det motsatte, altså at universitetsansatte er ute i bedrifter/virksomheter i «II-erstillinger» eller arbeid for kortere perioder. Dette er noe arbeidslivet etterspør, men som fagmiljøene i liten grad har respondert på. Det tydeligste unntaket er ansatte ved Kunstfak, som i stor grad også er utøvende innenfor musikk og kunst på scener og gallerier utenfor UiT.

Overgang fra utdanning til arbeidsliv
Internship (studentjobb) og traineeordninger er tilbud som går ut bredt til mange typer studenter, men vi ser at det er mest vanlig for visse faggrupper som jurister, økonomer og ingeniører. Fagmiljøene er i min-

dre grad direkte involvert i disse ordningene, men innenfor økonomifagene er det enkelte samarbeid om slike ordninger (Innovasjonsstudent KUPA). Traineeordningene og internshipordningen er primært forankret i UiT som institusjon, ikke i fagmiljøene.

Arbeidslivsdagen er det store felles karrierearrangementet ved UiT som arrangeres sentralt ved campus i Tromsø. Erfaringene med dette arrangementet er positive, men når flest studenter i de studiemiljøene som holder til i Breivika, og i liten grad studenter ved andre campus. At noen studiemiljø har obligatorisk undervisning parallelt med dette arrangementet, er også en utfordring.

Et viktig supplement til Arbeidslivsdagen er derfor mindre karrierearrangement ved de ulike fagmiljøene og ved andre campus, gjerne arrangert av studentforeninger. Noen fagmiljø arrangerer også selv årlige fagdager eller –konferanser der tidligere studenter (alumner) inviteres inn sammen med studenter. Egne alumninettverk ved enkelte institutter og fakulteter brukes i dette arbeidet. Erfaringene med dette er gode, både for studentene som deltar og for fagmiljøet som på denne måten holder tett kontakt med sitt avtakerfelt. Nettverket brukes også for å rekruttere praksisplasser.

Ekskursjoner og bedriftsbesøk kan også bidra til overgangen fra utdanning til arbeid, men som nevnt har vi lite oversikt over omfanget av slike. Et eksempel på et slikt tverrfaglig arrangement ble trukket frem av BFE-fakultetet, og er beskrevet i case nedenfor. Studenter fra fiskerifag, økonomi og ingeniørfag deltok i et felles opplegg på et havbruksanlegg.

Entreprenørskap på merdkanten

På veg ut til merdkanten. Foto formidlet av Ingrid Hovda Lien

Entreprenørskap på merdkanten er et tverrfaglig prosjekt der en gruppe studenter fra ulike studieprogram og institutter jobber sammen for å finne nye løsninger på konkrete utfordringer havbruksnæringa står ovenfor. Programmet, som går over tre dager, består av bedriftsbesøk, workshop og presentasjoner i arbeidslag. UiT studenter inviteres til programmet arrangert av Spire, Gratangen i samarbeid med SALT, Gratanglaks, Kleiva Fiskefarm og Salaks AS. Kontakt på Norges fiskerihøgskole markedsfører og formidler programmet for UiT studenter og bidrar og deltar også på programmet.

Studentene får kunnskap om havbruksnæringen, fra klekkeri, produksjon og slakteri, og blir kjent med bedrifters utfordringer. Studenter får erfaring med å jobbe tverrfaglig, bruke kompetanse fra utdanningen til å komme fram til gode løsninger som fremføres, og får tilbakemelding fra bedriftsledere og aktører i bransjen. Bedriftene blir kjent med studenter med ny og oppdatert kunnskap, og får presentert kreative og innovative løsninger på konkrete utfordringer i arbeidshverdagen. For UiT får studentene mulighet til å delta på en annen læringsarena.

4.C.III Arbeidslivets erfaringer

Omfang av samarbeid blant bedrifter/virksomheter som har ansatt høyere utdannede i Nord- og Sør-Norge – resultater fra NIFUs nasjonale arbeidsiverundersøkelse

Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) gjennomførte i 2017 en større nasjonal arbeidsgiverundersøkelse som nylig er publisert (NIFU 2019), om blant annet omfang av utdanningssamarbeid med utdanningsinstitusjoner. Om lag 5000 bedrifter/virksomheter som hadde ansatt høyere utdannede (eller fagskolekandidater) i årene 2014-16, deltok i undersøkelsen. I forbindelse med

utvalgets arbeid, har NIFU gjennomført regionale analyser for de nordnorske bedriftene/virksomhetene som var med i denne undersøkelsen for å undersøke om det er forskjeller mellom disse og de sørnorske bedriftene/virksomhetene i omfang av utdanningssamarbeid.

Resultatene for de bedriftene/virksomhetene som primært rekrutterer høyere utdannede i form av bachelor- eller masterkandidater har blitt avgrenset, med knapt 300 bedrifter/virksomheter i de tre nordnorske fylkene og vel 2300 i fylkene i Sør-Norge utenom Oslo[1]. Bedriftene/virksomhetene fra Nord-Norge skiller seg fra de i Sør-Norge utenom Oslo i tråd med forskjeller i næringsstrukturen. Det er noe høyere andel virksomheter innen offentlig tjenester og forvaltning i nord enn i sør (45 % mot 39 %), og noe høyere andel bedrifter innen bygg og anlegg og fiskeri/havbruk i nord enn i sør. Tjenestenæringene informasjon/kommunikasjon og varehandel er derimot mindre representert i nord enn i sør, mens næringsforskjellene ellers ikke er så store. Gjennomsnittsstørrelsen på bedriftene/virksomhetene i Nord-Norge i materialet er også litt mindre enn i Sør-Norge utenom Oslo, noe som også reflekterer bedriftsstrukturen i Nord- og Sør-Norge generelt.

Blant bedriftene/virksomhetene som har rekruttert høyere utdannede, er utdanningssamarbeidet generelt omfattende. Det er et overveldende flertall av bedrifter/virksomheter i både Nord- og Sør-Norge som har deltatt i minst én av de sju formene for utdanningssamarbeid som de er spurt om. Andelen er 90 % blant bedriftene/virksomhetene i Nord-Norge og 85 % i Sør-Norge utenom Oslo og denne forskjellen er signifikant. Andelen er uansett høy i begge de geografiske kategoriene, og viser at de aller fleste bedrifter/virksomheter som har ansatt høyere utdannede, deltar i minst én form for utdanningssamarbeid. Det må da legges til at spørsmålene om utdanningssamarbeid i denne undersøkelsen til bedrifter/virksomheter ikke er helt sammenlignbare med spørsmål til studenter og kandidater, og formatene på utdanningssamarbeidet kan synes bredere enn for eksempel i kandidatundersøkelsen.

En form for utdanningssamarbeid er signifikant mer vanlig blant bedriftene/virksomhetene i Nord-Norge enn i Sør-Norge utenom Oslo; at *representanter fra virksomheten har gitt veiledning til studenter*. Ellers er det små og ikke signifikante forskjeller i omfanget av utdanningssamarbeid. Blant bedriftene i både nord og sør har et flertall av bedriftene/virksomhetene deltatt i *veiledning til studenter* og *hatt studenter i obligatorisk praksis* (figur 11). Om lag halvparten av bedriftene har hatt *ansatte som har holdt forelesning/seminar på lærested*, *deltatt i oppgavesamarbeid eller frivillig praksis*, og en tredel har hatt *ekskursjoner/bedriftsbesøk* eller hatt *studenter som har deltatt i forskningsprosjekt i samarbeid med bedriften/virksomheten*.

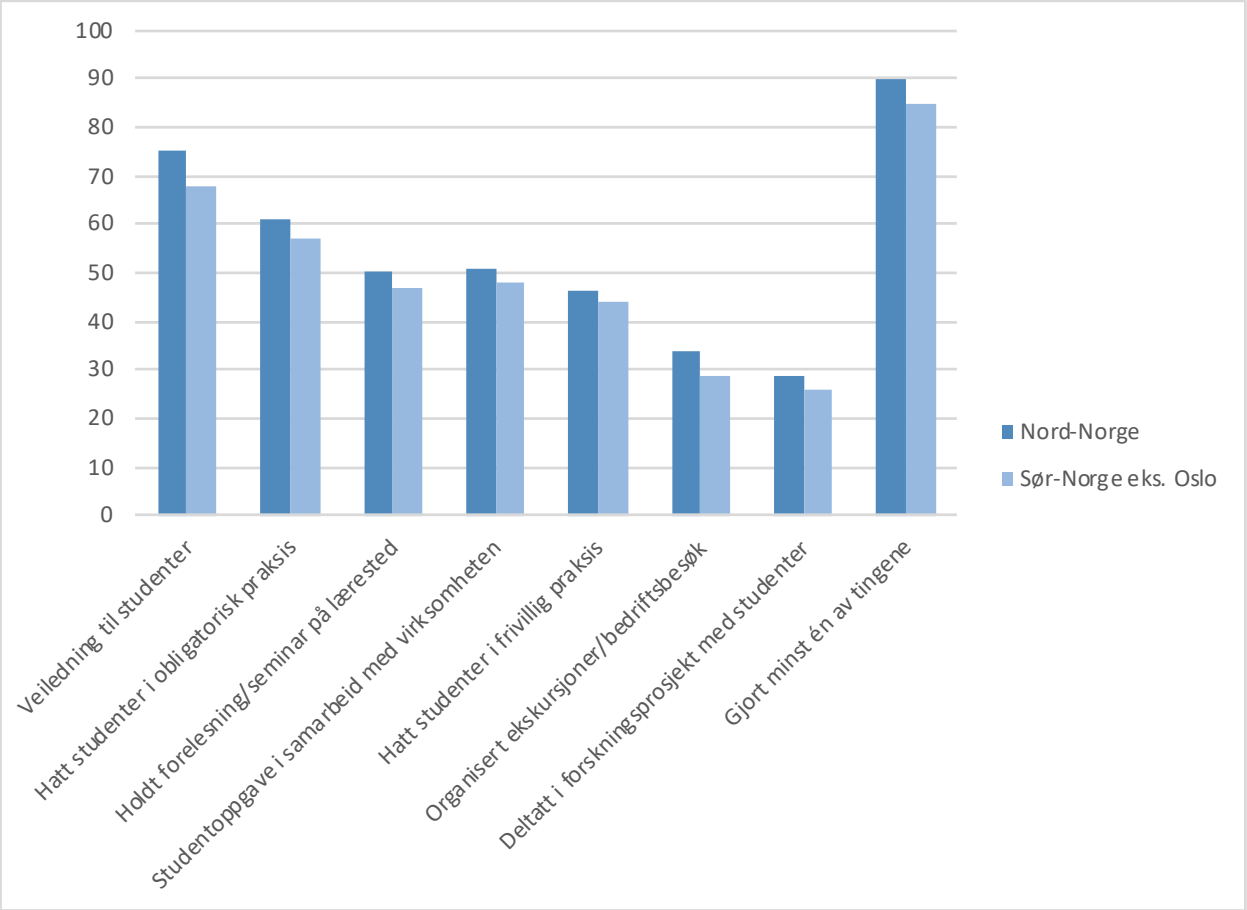
I og med at utdanningsnivået i arbeidslivet i Nord-Norge er lavere enn i Sør-Norge, er det trolig en større andel av bedriftene i nord enn i sør ikke hadde ansatt noen med høyere utdanning, og dermed ikke ville bli omfattet av denne undersøkelsen. Blant disse bedriftene/virksomhetene må man kunne anta at omfanget av samarbeid med høyere utdanningsinstitusjoner er lite. Det er derfor sannsynlig at det totale omfanget av utdanningssamarbeid ikke er høyere i Nord-Norge enn Sør-Norge.

Samarbeid om innhold i utdanningene

Blant bedriftene/virksomhetene som er intervjuet, framkommer det generelt få erfaringer med samarbeid om faglig innhold i studiene. Noen erfaringer fra næringsmentorer og andre som har bidratt i revidering av emner og studieprogram, er imidlertid positive. Representanter fra arbeidslivet som har deltatt i denne typen prosesser, ser at de får påvirket, endret og utviklet studieprogram slik at programmene blir mer relevante sett fra sitt ståsted. Dette er imidlertid tidkrevende prosesser, og næringsmentorer som skal bidra slik, bør derfor ansettes for flere år av gangen.

Universitetssystemet oppfattes av mange bedriftsledere som et stort system som er vanskelig å finne fram i og som går sakte. Mange har derfor valgt andre samarbeidspartnere eller løsninger når det er dukker opp konkrete kompetansebehov i form av typiske EVU-behov. Enkeltbedrifter har ikke tid til å vente på at UiT skal rigge seg om. Også i en del bransjer og klynger blir prosessene ved UiT oppfattet som for langvarige og tidkrevende, noe som medfører usikkerhet om resultatet blir relevant nok for de konkrete behovene der og da.

1 Oslo er dominert av store nasjonale bedrifter med hovedkontorer, og har derfor en helt annen nærings- og bedriftsstruktur enn resten av landet. Bedrifter/virksomheter i Oslo som utgjør omlag en femdel av bedriftene/virksomhetene i undersøkelsen, er derfor tatt ut av sammenligningen mellom Nord-Norge og Sør-Norge.



Figur 11: *Andel av bedrifter/virksomheter i Nord-Norge (N=289) og Sør-Norge utenom Oslo (N=2357) som har deltatt i ulike former for utdanningssamarbeid, blant bedrifter/virksomheter som rekrutterte høyere utdannede årene 2014-16.*
Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen NIFU (2019).

Samarbeid om gjennomføring av utdanningene

Praksis

Erfaringene med å ha studenter i praksis er gjennomgående positiv blant de bedriftene/virksomhetene som utvalget har hatt dialog med. Studentene bidrar med oppdaterte kunnskaper, og får en arena å bryne den på. Bidraget fra de ulike studentene vil samtidig være ulikt, etter hvilke kunnskaper de har, både faglig og generisk, og etter hvilke personlige egenskaper de innehar, blant annet hvor selvstendig de kan arbeide. Lengden på praksisoppholdet påvirker både bidraget studenten kan gi til bedriften/virksomheten og læringsutbyttet for studenten. Noen praksisordninger ved UiT er bare på tre til fire uker, noe som begrenser hvor integrert studenten kan bli i bedriften/virksomheten og hvilke arbeidsoppgaver studentene kan ta i bedriften/virksomheten. I de tilfeller der det blir mest observasjon/jobbskygging, er effekten begrenset for både bedrift og student. Når på året praksisen foregår er også av betydning, da det gjerne er ulike arbeidsoppgaver gjennom året. Dermed kan tidspunktet for praksis påvirke innholdet i praksisen. I sesongbaserte næringer som fiskeri og reiseliv, kan dette være helt avgjørende om praksis i det hele tatt lar seg gjennomføre.

En utfordring i både små og store bedrifter/virksomheter, er å ha tilstrekkelig kapasitet til å følge opp praksisstudenten i en travel hverdag. Det er også slik at veiledningskompetansen varierer, og det er vanskelig for bedrifter/virksomheter å prioritere kursing av ansatte som kan være veiledere. I mindre bedrifter blir det gjerne daglig leder som må ta denne oppgaven, og vedkommende har ofte hverken kapasitet eller kompetanse til dette. I og med at de fleste er positivt innstilt til å få inn studenter i bedriften/virksomheten, blir likevel praksisstudentene stort sett godt ivaretatt ute i praksis. Én bedriftsleder uttrykte sin erfaring med å ha praksisstudenter i sin virksomhet slik: «Det er både arbeidskrevende og givende».

De store organisasjonene som tar imot flest praksisstudenter, Tromsø kommune og andre store kommuner samt UNN og øvrige helseforetak, har systemer og et organisatorisk apparat for dette. Selv i slike

store organisasjonene kan det imidlertid være kapasitetsproblemer med å ta imot alle som UiT ønsker ut i praksis, og særlig i en tid da det er økende studentmengde på helse- og sosialstudier. Én forskjell er også at mens spesialisthelsetjenesten får finansiert merarbeidet med veiledning av studenter, er det ingen slik øremerking av midler i kommunehelsetjenesten.

Oppgavesamarbeid
Erfaringene med studenter i oppgavesamarbeid er mer varierende for bedriftene/virksomhetene, selv om de fleste er positive til samarbeidet. Rammene for og kravene til oppgavene er det fagmiljøene som utarbeider, og det er ikke alltid dette passer med bedriftens behov, hverken i innretning, tidsrom for gjennomføring, omfang eller innhold. Også her er det stor forskjell på hvor selvstendig studentene jobber med oppgaven, slik at de klarer å styre sitt eget prosjekt. Utfallet av oppgavesamarbeidet er videre avhengig av hvor godt bedriften/virksomheten klarer å formulere sine behov i form av problemstillinger for oppgaven. Én avgjørende forutsetning for at bedriften/virksomheten skal få noe ut av oppgavesamarbeidet, er at problemstillingen er relevant for dem.

En viktig suksessfaktor for om oppgaven blir nyttig for bedriftene/virksomhetene videre, er den gjensidige kontakten mellom studenten og bedriften underveis gjennom oppgavesamarbeidet. Når bedriftene har kapasitet til å stille med kompetente biveiledere, og studenten får gode møter med denne, bidrar det både til en god prosess og et relevant resultat.

En generell utfordring er at bedrifter med spesifikke ønsker/behov om oppgavesamarbeid ofte ikke vet hvem i UiT de skal henvende seg til. En har kanskje tanker om problemstillinger som kan egne seg for oppgavesamarbeid, men er usikker på hvilken enhet eller hvilket fagmiljø ved UiT som er mest relevant. UiTs organisasjon oppfattes som vanskelig å finne fram i; det er vanskelig å se hvor døren inn til UiT er, og hvem en skal ta kontakt med.

Overgang fra utdanning til arbeidsliv:
Bedriftene/virksomhetene som er intervjuet, har i størst grad vært opptatt av utdanningssamarbeid om gjennomføring av utdanning, som praksisordninger og oppgavesamarbeid. De har i mindre grad uttalt seg om ordninger for overgang til arbeid. Bedrifter/virksomheter som har deltatt i mentorordninger, ser ikke mentorrollen for studenter som bare knyttet til overgangen til arbeid, men som et mer helhetlig element som gir studentene innblikk i arbeidshverdagen i bedriften/virksomheten. De bedriftene som har deltatt i UiT internship, Innovasjonsstudent (KUPA) og andre traineeordninger, er gjennomgående godt fornøyd med studentene og deres bidrag i den perioden de har vært midlertidig ansatt i denne typen stillinger. Både mentorordninger og trainee/internship gir bedriftene kunnskap og kjennskap til studentene. I mange tilfeller fører dette til videre rekruttering av de gjeldende studentene; i første omgang gjerne til deltids-/sommerjobber i studietiden, men i en del tilfeller også til full jobb etter studier.

Karrierearrangement som Arbeidslivsdagen, karrieredager og fagdager oppfattes som viktige arenaer for synliggjøring, men er ikke direkte rekrutteringsarenaer på samme måte som individuelle ordninger som trainee/internship. Deltakelse på karrierearrangement blir derfor for bedriftene alltid en nytte/kost-vurdering, der både organisering, hvilke bransjer og bedrifter som deltar og hvilke studentgrupper en når har betydning for hvorvidt man velger å delta. Bedriftens kostnader og tidsbruk ved eventuell deltakelse spiller også inn på slike avgjørelser, og på bakgrunn av slike avveininger, blir det ofte foretrukket å være representert gjennom bedriftsnettverk eller klynger enn å delta som enkeltstående bedrift, særlig for mindre bedrifter. ▪

UiT Internship i Finnmarksløpet

Fra starten av Finnmarksløpet. Fotograf: Tommy Hansen

UiT Internship er studentjobb i tillegg til studiene, og ordningen administreres av UiT. Arbeidsoppgavene skal være relevante for studenten og utdanningsløpet. Studenten mottar lønn i arbeidsperioden, og virksomheten har arbeidsgiveransvaret. Finnmarksløpet lyser ut UiT Internship årlig i en periode på 1-3 måneder for å jobbe med planlegging og gjennomføring av Finnmarksløpet, knyttet til kultur, idrett og media.

I Finnmarksløpets mest arbeidsintensive periode blir studenten raskt en del av teamet og får kjenne på en faglig interessant og hektisk arbeidshverdag innen sitt fagfelt. «På universitetet kan vi få flere dager på en oppgave, men som intern i Finnmarksløpet fikk jeg bla. beskjed om å lage en plakat på to timer! Det går litt fortere i svingene».

Studentene får en unik og relevant arbeidserfaring gjennom internshipordningen. For Finnmarksløpet er UiT Internship en ressurs. Samarbeid med UiT og bruk av ordningen bidrar til forutsigbarhet, faste rammer og en engasjert student som løser arbeidsoppgaver med stor iver.

5. Framtidens utdanningssamarbeid i Nord-Norge

Konteksten: *Det store bildet både Nord-Norges kompetansebehov og utdanningssamarbeidet ved UiT Norges arktiske universitet må sees inn i, er i kraftig omstilling. Sentrale drivere for omstillingen er globale klimaendringer, demografi og teknologisk utvikling. Både drivkreftene og omstillingen selv, vil sette sitt preg framtidens kompetansebehov. Foto: Cocoparisienne, Pixabay*

5.A. Innsteget – hvor er vi nå og hvor er vi på vei?

Den eneste konstante faktoren i samfunnsutviklingen, er omstilling. Slik har det vært gjennom hele historien, slik er det i dag og slik vil det også være framover. Med drivkrefter som globalisering, urbanisering og teknologiutviklingen de siste tiårene har imidlertid omstillingstakten økt betydelig, noe som stiller nye kompetansekrav til både enkeltmennesker, utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv.

For å kunne si noe om hvor samfunnet vårt er på vei, må vi vite hvor vi er. Det samme gjelder for å kunne forstå hvilke kompetansebehov framtiden vil bringe. Før vi går videre inn på hvilke ønsker og behov UiTs fagmiljøer, studentene og arbeidslivet ser framover, skal vi derfor kaste et blikk utover for å få en overordnet forståelse av konteksten disse behovene og framtidens utdanningssamarbeid må settes inn i.

5.A.I. Globale drivkrefter

Globaliseringen har visket ut grensene mellom lokalsamfunn og verdenssamfunn, og det er ikke lenger slik at man kan forutsi den lokale framtiden uten å løfte blikket mot verden der ute. Og verden der ute, den er nå preget av flere massive drivere som påvirker omstillingen parallelt. Økningen i verdensbefolkningen, de globale klimaendringene og robotenes inntog, er alle eksempler på slike grenseløse drivere som vil påvirke oss alle.

I OECD sin rapport "In-depth analysis of the labour market relevance and outcomes of higher education systems: Norway» fremheves det at den norske økonomien vil preges av faktorer som internasjonale handelsrelasjoner, teknologi, klimaendring og demografi. Det nasjonale kompetansebehovsutvalget sin andre rapport, NOU 2019:2 Fremtidige kompetansebehov II, peker på at trender vi i dag ser innen områder som teknologi, demografi, innvandring, globalisering og arbeidsliv kan ta nye retninger og få andre konsekvenser enn de man i dag forventer.

Nye tider – nye tanker
De store utfordringene verden står overfor, vil kreve nye og bærekraftige løsninger innenfor en lang rekke samfunnsområder. Å utvikle slike løsninger, vil fordre at man har god kjennskap til bærekraftsprinsipper, tar i bruk eksisterende kunnskap på nye måter og setter sammen kunnskap på tvers av fagområder. Sammen med kompetanse om bærekraft, omstilling og tverrfaglighet, vil kunnskap om og trening i innovasjon og entreprenørskap være relevant for enkeltmennesket og arbeidslivet i årene som kommer. Både utdanningssystemet og arbeidslivet må derfor ha stort fokus på denne typen kompetanse for å lykkes med denne nødvendige omstillingen i samfunnet, hver for seg og sammen.

Kompetansebehovsutvalget fremhever at arbeidstakere i fremtiden må kunne håndtere et mer teknologiintensivt arbeids- og samfunnsliv, med store krav til omstilling og livslang læring. Økende behov for tverrfaglighet og utvikling av kompetanse i skjæringspunktet mellom forskjellige disipliner impliserer større fleksibilitet i høyere utdanning. På denne bakgrunn anbefaler KBU at de høyere utdanningsinstitusjonene bør få større fleksibilitet knyttet til sammensetningen av fag på masternivå, for å styrke arbeidsrelevansen og bidra til tverrfaglighet i høyere utdanning.

Utdanning med holdbarhetsdato
Tiden vi lever i er preget av en betydelig omstillingstakt, som er forventet å akselerere. Dette taktskiftet vil endre holdbarheten til kompetansen den enkelte arbeidstaker og det totale arbeidslivet som helhet til enhver tid innehar. Det er forventet at alle arbeidstakere må tilegne seg nye kunnskaper og utvikle nye ferdigheter langt oftere enn i dag og i alle faser av sin yrkesaktive periode. Vekselvirkningen mellom kompetansen levert fra høyere utdanningsinstitusjoner og kompetansen generert i arbeidslivet, vil tilta i hastighet og skillelinjene mellom rene utdanningsløp og arbeidslivet vil delvis viskes ut.

Det nasjonale kompetansebehovsutvalget peker i sin første rapport, NOU 2018:2 på betydningen av at utdanning utformes slik at kandidatenes kompetanse egner seg for både nåværende og fremtidige kompetansebehov i arbeidslivet. Videre fremheves arbeidslivet sentrale rolle som læringsarena. Når arbeidsoppgavene og kompetansebehovene stadig endres på grunn av teknologi, innovasjon og nye arbeidsmetoder, er det viktig at de ansatte kompetanse vedlikeholdes og videreutvikles - enten i den daglige jobbsituasjonen, gjennom kurs og opplæring, eller gjennom tilrettelagt etter- og videreutdanning.

Kunsten å være menneske
Teknologiutviklingen og da særlig framveksten av kunstig intelligens, vil endre menneskenes roller og oppgaver i arbeidslivet. Hvilken kompetanse arbeidstakere trenger, vil endres i kjølvannet av dette. Majoriteten av analyser peker mot at denne utviklingen vil øke etterspørselen etter ferdigheter og kunnskaper som kun mennesker kan besitte, ofte kalt 21st Century Skills, metakompetanse eller transversale ferdigheter. Disse begrepene omfatter kompetanser og ferdigheter som evne til kritisk tenking, kreativitet, kommunikasjon og samarbeidsevne, samt en lang rekke andre menneskelige egenskaper (figur 12). Denne typen *myke ferdigheter* blir sagt å være det mennesker fortsatt vil kunne best når robotene inntar arbeidslivet.

I OECD sine analyser fremheves problemløsning, analytisk og kritisk tenkning, sosiale og emosjonelle ferdigheter som teamarbeid og initiativ som eksempler på

Figur 12: *Konseptuell framstilling av ferdigheter og kompetanser man mener vil få stor betydning i årene som kommer, såkalte 21st Century Skills eller transversale ferdigheter. Kilde: 3 star Learning Experience. An Evidence-Informed Blog for Learning Professionals*

slike ferdigheter. Det nasjonale kompetansebehovsutvalgets andre rapport peker på en utviklingen der det forventes behov for et bredere sett av kompetanser i fremtiden, med større behov for eksempelvis dybdeforståelse og kritisk refleksjon, kommunikasjonsevner og samarbeidsferdigheter.

Fleksibilitet gir robusthet?
Den pågående jakten etter svaret på hva framtidens kompetansebehov vil være, gir få sikre svar. Det som synes å være enighet om, er altså at relevant og oppdatert kompetanse vil omfatte både disiplinkunnskap og generelle kunnskaper, ferdigheter og kompetanser.

Denne dreiningen i det samlede kompetansebehovet vil få konsekvenser for både studenter, høyere utdanningsinstitusjoner og arbeidslivet. Studentene må velge studier og utdanningsformater som gir dem fleksibilitet inn i en ukjent kompetanseframtid. Utdanningsinstitusjonene må organisere studietilbud og undervisningsformer som tar hensyn til behovet for både fagkunnskap og generiske ferdigheter, mens arbeidslivet må skaffe seg tilgang på framtidsrettet kompetanse som gjør dem omstillingsdyktige.

Verden er i endring – og med den, endres også kompetansebehovene i det store bildet. Samtidig er det fortsatt slik at nasjonale særtrekk påvirker utfallet av de globale trendene innenfor landegrensene, basert på befolkningstrender, samfunnsstruktur, ressurstilfang, utformingen av arbeidslivet og kompetansegrunnlaget. Går man videre inn i materien, er det også regionale forskjeller innenfor et og samme land, der ulikhetene innenfor de nasjonale særtrekkene kommer til syne.

5.A.II. Nasjonale og regionale drivkrefter

Nasjonale trender og forventede utviklingstrekk innen utdanning og arbeidsliv
Det er vesentlig enklere å si noe om rekrutteringsproblemer i arbeidslivet på kort sikt enn å predikere langsiktige kompetansebehov. Til det første er kilder som NAVs bedriftsundersøkelser (NAV 2019, NAV 2018) blant de beste datakildene, mens NHOs kompetansebarometer (NHO 2018) viser medlemsbedriftenes behov. I et langsiktig perspektiv er det vanlig å bruke framskrivningsmodeller basert på historiske data og scenarieanalyser. Det er enklere å si noe klart om framtidige kompetansebehov på lengre sikt når disse er knyttet til demografiske framskrivinger (offentlige bransjer som helse og skole), mens endringer i næringslivet kan skje veldig raskt (NOU 2018:2).

Historisk har vi sett dette de senere årene både innen industri, bygg- og anlegg og ingeniør og IKT-fag. Innen helse og skole har etterspørselen vært jevnere og mer forutsigbar. De største kortsiktige rekrutteringsproblemene i Norge er innen helse og sosial, informasjon og kommunikasjon, undervisning, og bygge- og anleggsvirksomhet. De siste fire årene har det vært en sterk vekst i mangelen på sykepleiere. Geografisk er også den relativt sett største mangelen på arbeidskraft i Norge å finne i de tre nordligste fylkene – og innen de fleste næringer (NAV 2019, NAV 2018).

Ubalanser i Nord-Norges arbeidsmarkeder
De seinere årene har arbeidsledigheten i Nord-Norge vært på et lavt nivå og lavere enn i Norge som helhet. Samtidig har sysselsettingsveksten i landsdelen vært høyere enn på landsbasis. Det er imidlertid store regionale forskjeller, og innen ulike bransjer i landsdelen. Det er de to største BA-regionene Tromsø og Bodø som har hatt den sterkeste sysselsettingsveksten de seinere årene, og ved sin størrelse også bidratt mest til økningen i sysselsettingen i landsdelen (SSB, registerbasert sysselsettingsstatistikk). Veksten de siste årene har imidlertid også kommet i mindre BA-regioner som Alta, Finnsnes/Senja, Sortland/Stokmarknes, Vågan/Vestvågøy og Mosjøen, og faktisk også i noen av de minste BA-regionene i Finnmark og Nord-Troms. Generelt er det altså sysselsettingsvekst i landsdelen og de siste årene har denne veksten vært sterkere i næringslivet enn i offentlige tjenester. Det er særlig innen fiskeri og havbruk, bygg og anlegg, reiseliv og teknisk/forretningsmessig tjenesteyting at veksten har kommet.

Denne veksten kommer i en situasjon der det altså er lav ledighet, ingen vesentlig vekst i befolkningen i yrkesaktiv alder i landsdelen, og bekymringsfull befolkningsutvikling i mange regioner i nord. I følge NAVs bedriftsundersøkelser (NAV 2019 og 2018) og Konjunkturbarometeret (KB 2018, KB Spesial 2017) er det derfor noen klare ubalanser i Nord-Norges arbeidsmarkeder:

• Stor mangel på helse- og utdanningspersonell i alle typer regioner – både i distriktene og i byene.
• Stor mangel på folk med annen høyere utdanning i byene i Nord-Norge, blant annet ingeniører.
• Ledighet blant industri-/bergverksarbeidere i tradisjonelle industri-/bergverksregioner
• Ubalanse i bygg- og anleggsnæringen; ledighet i noen regioner og mangel på fagfolk i andre regioner

Mye av sysselsettingsveksten i nord har som ellers i landet vært mulig på grunn av innvandring, og dels utenlandsk arbeidskraft som ikke er bosatt i Norge (SSB, registerbasert sysselsettingstatistikk). Når innvandringen de siste årene har gått tilbake har dette ytterligere bidratt til mangelen på arbeidskraft.

Hva velger de unge i nord?
I følge undersøkelse blant et tilfeldig utvalg av videregående skoler i Troms og Nordland (KB Spesial 2017) er det særlig a) helse, pleie og omsorg, b) tjenesteyrker og c) undervisning som er yrkesgruppene flest elever har for øye når de vurderer videre utdanning. Videre er det mange elever på videregående nivå som ikke har bestemt seg for hvor de vil bo og jobbe etter endt utdanning. Om lag én av tre er imidlertid innstilt på å bosette seg et annet sted enn på hjemplassen sin for å kunne jobbe med det de ønsker. Om lag to tredeler av nordnorske studenter i høyere utdanning er studenter ved nordnorske utdanningsinstitusjoner. De velger særlig å studere fag innen helse, økonomi og administrasjon, lærerutdanning, teknologi og samfunnsfag. Fordelingen på fag er omtrent den samme, enten studentene kommer fra Nordland, Troms eller Finnmark.

Utfordringsbildet knyttet til utdanning av helsepersonell – og kompetansebehov i distriktene
Så godt som alle kommuner i Nord-Norge har rekrutteringsutfordringer når det gjelder sykepleiere, leger og vernepleiere. Det er veldokumentert at a) kvotering, b) plassering av utdanning/desentralisering og c) eksponering for distrikt i utdanningen (praksis) er virkemidler som har positiv effekt (UiT/NSDM). En studie av sykepleierne utdannet i Nord-Norge 2000-2014 (UiT/NSDM 2016) viser at studiested og hvor man kommer fra, er viktige faktorer for rekruttering til og stabilisering i jobb. Andre studier viser at en større andel av fastleger utdannet ved UiT (30 %) jobber i distriktskommuner, sammenlignet med alle fastlegene i landet (19 %). Dagens legeutdanning har sterke bånd til spesialisthelsetjenesten. Dette skyldes blant annet at spesialisthelsetjenesten har utdanning av helsepersonell som en lovpålagt oppgave, og helseforetakene mottar årlig 650 millioner for å ivareta denne oppgaven. Primærhelsetjenesten har ingen lovfestet plikt til å sørge for praksis for legestudenter, og det følger derfor heller ingen økonomiske ressurser med. Per i dag må utdanningsinstitusjonene selv betale per student for å få praksis i kommunal sektor.

Det store valget: *Hva de unge i Nord-Norge velger å utdanne seg som, har betydning for både UiT Norges arktiske universitet og arbeidslivet i landsdelen. Foto: David Jensen*

Forventet vekst i landsdelen – krever tilgang på kompetent arbeidskraft
Framtidsutsiktene i Nord-Norge er gode i en rekke scenarier og studier (blant annet KB 2019, KB 2018, Norut 2013), med forventninger om vekst innen sjømat, bergverk, olje/gass, industri, energi, bygg og anlegg, reiseliv, kulturnæringer og teknisk og forretningsmessig tjenesteyting, og en demografisk utvikling som også fordrer vekst innen yrker i helse- og sosialsektoren. Det er planlagt store investeringer i både næringsvirksomhet og offentlig infrastruktur, som vil medføre økt aktivitet i mange av regionene i landsdelen.

Disse forventningene, planene og framskrivingene vil altså kreve større tilgang på arbeidskraft, og mangelen og ubalansene som vi ser i dag kan komme til å øke. Det er viktig å utdanne landsdelens ungdom for å møte disse behovene, og det vil være stort behov for både fagarbeidere og høyere utdannede. Det er imidlertid neppe nok dersom forventningene og framskrivingene slår til, det blir trolig også nødvendig å tiltrekke seg kompetent arbeidskraft utenfra for å møte den framtidige etterspørselen etter kompetent arbeidskraft i nord.

5.B Behovet

5.B.I Dagens og framtidens studenters ønsker og behov

Representanter for studenter fra studentorganisasjoner og framtidige studenter fra elevorganisasjoner deltok på et av utvalgsmøtene, og presenterte der innspill til utvalget. I tillegg ble det i desember 2018 gjennomført en workshop med deltakere fra studentparlamentet, der studentene delte sine erfaringer med utdanningssamarbeid og ga innspill på ønsker og mulige forbedringer i utdanningssamarbeidet. Synspunktene i dette avsnittet er i stor grad basert på disse innspillene, samt på innspill fra studentrepresentantene i utvalget.

Elevene i videregående skole – forventninger til høyere utdanning

Dagens elever i videregående skole ser fram til studietiden med blandede forventninger. På den ene siden forestiller man seg en studiehverdag som er travel, stressende og krevende – med en del bekymringer for blant annet økonomisituasjonen. Elevene er oppmerksomme på at mye av ansvaret for læringen på universitetet vil ligge hos studentene selv, og er derfor opptatt av tydelige læringsmål. Elevene ser også fram til en interessant studietid, der de får fordype seg i fagområder de liker, sammen med medstudenter med felles interesser. For å trives er det viktig med engasjerte undervisere og et godt studiemiljø. Det er mange som forventer at det skal bli lett å få venner, og at det tilrettelegges med sosiale arrangementer som bidrar til en god start på studietiden. Det er også mange som er opptatt av gode støttenettverk og tilgang på eksempelvis psykolog og helsesøster. Når det kommer til samarbeid mellom universitet og arbeidslivet er elevene opptatt av praksis - og ikke bare teoribasert undervisning. De er opptatt av at utdanningene er relevante og oppdaterte og tilpasset fremtidens arbeidsliv. Mange håper de vil få tilbud om jobb i løpet av studietiden.

Mange elever i videregående skole er bekymret for sine veivalg når det kommer til utdanning og arbeid. De mener derfor at universitetet burde komme mer ut til skolene, besøke elevene og også bidra til mer kompetanse hos veiledere og rådgivere. Et konkret forslag er å vurdere et tettere samarbeid mellom UiT og Elevorganisasjonen (EO). For å nå ut til dagens elever, er det viktig å oppsøke relevante møteplasser – både fysiske og i sosiale medier. Det er viktig å møte ungdommene på ungdommenes egne møteplasser. Quiz i sosiale medier liker elevene å svare på, og det kan være en god strategi for å nå ut til elevene med informasjon om utdanninger og arbeidsmuligheter i landsdelen. Videre bør det i markedsføringen av utdanninger overfor elever legges mer vekt på praksisordninger og andre muligheter for samarbeid med arbeidslivet gjennom utdanning. Det er også viktig å orientere om overgangen fra utdanning til arbeidsliv med konkret informasjon fra blant annet studiebarometeret og kandidatundersøkelser.

Studentenes ønsker og behov

De som allerede er studenter ønsker å styrke dialogen og jobbe for tiltak som bidrar til flere koblinger og samarbeidsformer mellom studenter, fagmiljø og arbeids- og næringslivet. De ønsker at flere tar seg arbeid i landsdelen, og for å få til det, bør studentene i løpet av studietiden både bli kjent med landsdelens arbeidsliv og få anledning til å samarbeide med relevante aktører.

Et hovedpoeng er betydningen av forutsigbarhet fra UiT sin side. Hva som forventes av innsats for å gjennomføre utdanninger, bør være et tema tidlig i alle studieprogram. Det bør være oppmerksomhet rundt hvilke krav som stilles til de studentene som har praksis eller andre former for utdanningssamarbeid med arbeidslivet som del av sin utdanning.

Mange opplever at fagmiljø og forelesere i liten grad viser interesse for samarbeid med arbeidslivet. Studentene ønsker derfor å bli involvert og få medvirke i utviklingen av utdanningssamarbeid, eksempelvis i form av dialogmøter mellom studentene og fagmiljøene.

Tilgang på relevant praksis er viktig, og studentene er opptatt av at det bør tilrettelegges bedre for frivillige praksisordninger. En del studier lar seg ikke kombinere med internship, og derfor bør det vurderes modeller for frivillig praksis – kanskje på tvers av studieprogram. Også enklere former for samarbeid bør prøves ut – slik som «jobbskygging», prosjektoppgaver og intensive hospiteringsopphold. Mange studenter har doble boutgifter i praksisperioder. Det bør være mulig å lage samarbeid med både andre samskipnader og vertskommuner om tilrettelegging for bolig i praksisperioder.

Det er et ønske om at flere utdanninger tar initiativ til å invitere eksterne forelesere fra arbeidslivet. Dette vil både knytte undervisningen mer til reelle problemstillinger i arbeidslivet, men også bidra til at flere får

øynene opp for ulike arbeidsgivere og karriereveier i landsdelen. UiT bør ta initiativ til å etablere et eget område sentralt på hjemmesiden til UiT, der studentene kan få oversikt over samarbeidsaktiviteter, tema til oppgavesamarbeid, internship og oversikt over ledige stillinger, samt profilering av offentlige og private arbeidsgivere som ønsker samarbeid. På en slik side bør det også integreres eksempelvis arbeidslivsrelaterte ressurser og resultater fra kandidatundersøkelsene. Studentene peker på portaler av denne typen hos andre universiteter i Norge som gode eksempler på hvordan en slik side kan utformes, som NTNU Bridge (https://www.ntnu.no/bridge/).

Studentene ønsker at UiT synliggjør tilbud om karriereveilending og arbeidslivsrettede aktiviteter bedre. Et tilbud som kan bidra til at studenter får kontakter i arbeidslivet, er mentorordninger. På jusstudiet har man eksempelvis begynnerkollokvier der studenter på 4. og 5. avdeling ansettes for å undervise førsteårsstudenter. Det etableres gjennom denne ordningen kontakter som varer og som gir studentene en fremtidig mentor/kontakt i arbeidslivet.

Studentene mener videre at det bør være et mål å få flere arbeidsgivere til å besøke UiT. Alle studiesteder bør ha tilbud om arbeidslivsdager/karrieredager – og det er viktig å tilrettelegge for slike møteplasser ved å gi undervisningsfri.

Disse tilbakemeldingene fra utvalgets dialogmøte med studentene faller godt sammen med de signalene som ble gitt i fritekstfeltet i kandidatundersøkelsen 2017. Der er UiTs tidligere studenter bedt om å gi innspill på tiltak de mene kan bedre studentenes overgang fra studier til arbeidsliv.

Disse tilbakemeldingene deler seg tydelig i tre hovedkategorier:

- Kurs/seminarer/workshops og veiledninger som forbereder studentene til overgangen fra studie til arbeidsliv.
- Undervisning som øker studiets arbeidslivsrelevans, herunder utforming av studieplaner sammen med arbeidslivet, bruk av gjesteforelesere, og vektlegging av arbeidslivsrelevante ferdigheter som tverrfaglig samarbeid, digitale ferdigheter og prosjektarbeid.
- Samarbeid med arbeids- og næringsliv i form av for eksempel praksis og oppgavesamarbeid.

5.B.II Fagmiljøenes ønsker og behov

Utvalget har hatt dialogmøter med alle fakultetene, og gjennom disse dialogene fått innspill til ønsker og behov sett fra fagmiljøene. I tillegg ble det høsten 2018 arrangert en workshop for erfaringsutveksling om valgfrie praksisemner der mange av UiTs fagmiljøer deltok og kom med innspill. Fagmiljøene har også vært godt representert i utvalget, hvor de har deltatt med sine perspektiver i drøftingene gjennom hele utvalgsarbeidet.

Samarbeid om innhold i utdanningene
Det er ulike tradisjoner i fagmiljøene for samarbeid med arbeidslivet om innholdet i utdanningen. Mens eksempelvis profesjonsutdanningene har lange tradisjoner for samarbeid med praksisfeltet, har disiplinfagene tradisjonelt utviklet utdanningene med utgangspunkt i selve fagdisiplinen.

Det er gjennomgående positive tilbakemeldinger fra fagmiljøene ved UiT når det gjelder viktigheten av dialog og samarbeid om utvikling av det innholdsmessige i utdanningene. Fagmiljøene

Framtiden kaller: *Både nåværende og kommende studenter fra Nord-Norge, er opptatt av at utdanningene ved UiT Norges arktiske universitet (UiT) skal være relevante for det arbeidslivet de skal ut i. Hva slags kompetanse som vil etterspørres i en framtid fylt med teknologi og kunstig intelligens, er ikke lett å forutsi for hverken dem, UiT eller landsdelens arbeidsliv, men kanskje kommer man fortere fram til svaret gjennom utdanningssamarbeid. Foto: Torbein Kvil Gamst*

ønsker innspill ut fra kompetansebehov i arbeidslivet, og ønsker videre å bidra til et styrket samarbeid om det innholdsmessige i utdanningene. Det er sentralt og viktig at det til grunn for et slikt samarbeid gjøres viktige rolleavklaringer, og at anledningen til medvirkning og samarbeid ikke påvirker den faglige integriteten i fagmiljøet. Videre er det sentralt at samarbeidet med arbeidslivet må baseres på det enkelte fag og institutts erfaringer og nettverk, slik at samarbeidet utvikles «bottom up».

Tilbakemeldingene fra fagmiljøene viser at det er ønskelig med mer involvering fra arbeidslivet i utforming av studieprogrammer, samt at det i flere fagmiljøer bør etableres et mer strukturert og formalisert samarbeid. Når arbeidslivet skal involveres med innspill til det faglige innholdet, er det viktig med tidlig involvering, eksempelvis i form av arbeidsgrupper som er med på å utforme de grunnleggende idéene. Bidrag fra arbeidslivet i evalueringer av studieprogram er også en samarbeidsform som bør utvikles, særlig med tanke på nye krav til periodiske evalueringer med eksterne representanter Et annet sentralt innspill er samarbeid om læringsutbyttebeskrivelsene når utdanninger skal revideres.

Det er flere i fagmiljøene som peker på naturlige samarbeidspartnere som bør involveres, slik som sentrale institusjoner innen eget avtakerfelt, som kommuner og næringsklynger og –nettverk. For disiplinutdanningen kan det være utfordrende å identifisere de mest sentrale samarbeidsaktørene – og aktørene som kan sette ord på samfunns- og arbeidslivets kompetansebehov.

Fagmiljøene peker også på viktigheten av å balansere mellom generelle behov og mer spesifikke behov for kompetanse. Utdanningene til UiT bør bygges med mål om å være solide og relevante i et langsiktig perspektiv - og for å ivareta flere hensyn. I dette ligger det også en avveining mellom hva som bør inkluderes i en bachelor- eller masterutdanning og hva kandidaten i ettertid bør ta ansvar for. Flere fakulteter er i sine innspill inne på utfordringen knyttet til dagens organisering, og mangel på incentivordninger for arbeidet med etter- og videreutdanning (EVU). Det er flere som peker på det samfunnsansvaret UiT har for å tilby relevante EVU-kurs, men med dagens incentivsystem er det vanskelig for mange fagmiljøer å prioritere EVU. Samtidig ser flere fagmiljøer potensialet for å utvikle slike relevante tilbud. Med en styrket kontinuerlig kontakt med næringslivet får fagmiljøene bedre grunnlag for forståelsen av kompetansebehov i arbeidslivet - også når det gjelder EVU.

Samarbeid om gjennomføring av utdanningene

Praksis

Praksis oppfattes i UiTs fagmiljøer som et viktig verktøy for utdanningssamarbeid, og som et omdreiningspunkt for andre samarbeidsformer. Vurderingene fra fakultetene er at praksis er nyttig både for studenten, for arbeidslivets aktører og for fagmiljøet. Praksis er samtidig et arbeidskrevende felt, og selv der man har lang erfaring med praksis, er det dels store utfordringer knyttet til feltet.

Det er behov for flere relevante praksisplasser i landsdelen. Innen noen fagområder, særlig i profesjonsutdanninger med obligatorisk praksis, oppleves tilgangen på praksisplasser i kommunene som så utfordrende at det blir en form for intern konkurranse mellom ulike utdanningsområder. Andre utdanninger med obligatorisk praksis har tilsvarende utfordringer, og har derfor studenter i praksisopphold hos relevante institusjoner sørpå. De seinere årene har stadig flere disiplinutdanninger tatt initiativ til å etablere tilbud om praksis, gjerne i form av frivillige praksisordninger. Mange fagmiljøer ønsker å utvikle disse ordningene videre. Siden flere henvender seg ut mot den samme type aktører i arbeidslivet i landsdelen, øker både behovet for flere relevante praksisplasser og en overordnet koordinering mellom UiT og arbeidslivet.

En annen utfordring fagmiljøene trekker fram, er tilgangen på midler og ressurser i tilknytning til utdanningssamarbeid. Her er det i dag store forskjeller mellom utdanninger gitt av ulike fakulteter – og noen ganger også mellom utdanninger ved samme fakultet. Til grunn for flere utdanninger med obligatorisk praksis følger det finansiering, blant annet profesjonsstudier innen helse og utdanning. Et eksempel på dette finner man knyttet til obligatorisk praksis i profesjonsutdanningene ved Helsefak. Her understøttes praksis i spesialisthelsetjenesten med midler fra staten, mens det ikke finnes tilvarende finansiering for praksis i primærhelsetjenesten. Læringseffekten og samhandlingen med praksisfeltet i primærhelsetjenesten er imidlertid sentral for fagfeltet/studentenes utdanning, og derfor prioriterer fakultetet å bruke egne midler til dette. Tilsvarende er det flere av de frivillige praksisordningene i disiplinfagene som peker

på utfordringer knyttet til både økonomiske, administrative og faglige ressurser. Det er arbeidskrevende å etablere og drive praksistilbud når man ikke har dedikerte ressurser til formålet. Dermed blir det for flere fagmiljøer raskt et spørsmål om tøff prioritering av eksisterende ressurser – og om mulighetene til å søke eksterne prosjektmidler.

Det er viktig å sikre god kvalitet i alle praksisordningene til UiT. Flere fakulteter peker på behovet for å gjennomføre systematiske evalueringer av studentenes praksisopphold, og det er også flere som ser behovet for å tilby kurs for arbeidsgivere som tar imot praksisstudenter. Selv om det er en stor variasjon i formene for praksis i UiT sine utdanninger, er det en felles oppfatning om at det til grunn for utviklingen av praksisordninger må ligge en god veiledningskompetanse i den aktuelle virksomheten. Noen fakulteter har etablert frivillige praksisveiledningskurs, mens flere andre ser behovet for å utvikle slike tilbud.

På mange utdanningsområder jobbes det systematisk med praksisordningene gjennom formaliserte avtaler – ofte også basert på erfaring over lang tid. På andre utdanningsområder er det ikke etablert like klare strukturer og formelle ordninger for hvordan praksis skal drives, og deler av ansvaret overlates til den enkelte student når det gjelder kontakt med eget praksissted. Det er behov for en tydeligere strukturering og formalisering av hvordan enkelte utdanninger driver samarbeid med arbeidslivet gjennom praksis, og sikre at man unngår personavhengige kontakter med praksisfeltet gjennom en sterkere institusjonalisering av slike ordninger.

Til tross for stor utbredelse av praksis i utdanningene til UiT, oppfattes det av mange som viktig med en bred diskusjon og en tydeligere forståelse av hva praksis i utdanningene betyr. I noen utdanninger er praksis halve utdannelsen – i andre er praksis en læringsarena over noen få uker. Det er stor forskjell i tradisjonene – fra profesjonsutdanningenes langvarige kontakt med praksisfeltet til de nyere kontaktene mellom disiplinutdanninger og arbeidslivet gjennom praksisordninger. I noen utdanninger er ordinær undervisning og praksis to klart adskilte aktiviteter, mens det innen for eksempel utøvende kunstfag ikke er et klart skille mellom teori og praksis. I denne typen utdanningsløp er praksis en integrert del av selve utdanningen. Gjennom kontinuerlig arbeid med prosjektuker, workshops, utstillinger og offentlige konserter, integreres praksiserfaring som en del av studieprogrammene.

Det er fra fakultetene gitt innspill om viktigheten av at studentene stimuleres til å reflektere over egen praksis. Det er også pekt på utfordringer knyttet til vurderingsformer når det gjelder praksis. Dersom praksis er et arbeidskrav – hvordan skal det vurderes, og på hvilken måte bør arbeidslivet involveres i vurderingene?

Oppgavesamarbeid
Det er et stort ønske i fagmiljøene om å utvikle oppgavesamarbeid som verktøy for styrket utdanningssamarbeid med arbeidslivet.

Flere fakulteter ser behovet for en bedre systematikk i hvordan arbeidslivets aktører kan spille inn forslag til tema og problemstillinger for oppgavesamarbeid. Det er flere som peker på at UiT mangler et sentralt koblingspunkt der innspill kan formidles fra arbeidsgivere til fagmiljø og studenter. Samtidig fremheves viktigheten av at oppgavesamarbeid må forankres faglig tidlig i prosessen for å sikre relevans og kvalitet.

Innspill til tema for oppgavesamarbeid kan komme fra mange andre kilder enn gjennom et sentralt system, og det er gjerne i direkte møter at de gode problemstillingene utvikles. Det er flere som fremhever potensialet i å utvikle oppgavesamarbeid på grunnlag av kontakt med arbeidslivet gjennom praksisopphold og andre etablerte relasjoner mellom studenter, fagmiljø og arbeidsliv. Det er blant annet et stort potensial knyttet til å ha oppgavesamarbeid for studenter tett koblet til etablerte forskningssamarbeid med næringslivet.

Flere fremhever viktigheten av at man i oppgavesamarbeid har en biveileder i praksisbedriften som følges opp fra fagmiljøet. Det er også flere fakulteter som ser at arbeidet med å følge opp innspill til oppgavesamarbeid i fagmiljøet kan struktureres bedre, og at det er et potensial for en bedre utnyttelse av de innspillene man får fra arbeidslivet.

Næringslivsmentor – II-er stillinger

Kunnskapsrike relasjoner: *Relasjoner har stor betydning for kunnskapsutveksling mellom partene i utdanningssamarbeidet og derfor er møteplasser noe som både studenter, fagmiljøer og arbeidslivet i Nord-Norge mener er svært viktige. Foto: David Jensen*

Fagmiljøene oppfatter II-er stillinger og næringslivsmentorer som viktige ordninger som bør videreføres, videreutvikles og prioriteres av UiT for å styrke utdanningssamarbeidet med arbeidslivet. Erfaringene i fagmiljøene er positive og gode, selv om det så langt ikke har vært stor konkurranse om de utlyste næringslivsmentorstillingene.

Næringslivsmentorer kan være et virkemiddel for å utforske tettere samarbeid med næringer eller bransjer man ikke har så nær relasjon med fra før. Ved Helsefak deler mange forskere stillinger mellom UNN og UiT. Denne koblingen gjør at studentene er godt forberedt på det som møter dem som ferdigutdannede kandidater på sykehuset. Ordninger som næringslivsmentorer kan være aktuelle for Helsefak for å komme i tettere dialog med andre deler av avtakerfeltet, som kommunale helse- og sosialtjenester og annen relevant industri.

Næringslivsmentorer kan benyttes til utdanningssamarbeid både når det gjelder innhold i utdanning, gjennomføring av utdanning og i forbindelse med overgang fra utdanning til arbeidsliv. Eksempelvis kan næringslivsmentorer sitte i referansegrupper for studieprogram, bidra i utviklingsprosjekter, jobbe med utvikling av praksisordninger, bidra med tilrettelegging for og oppfølging av studentoppgaver, og bidra med undervisning, veiledning og i evaluering av utdanningen.

Erfaringene fra ordningene med næringslivsmentorer er at næringslivsaktørens motivasjon og ønske om tettere kontakt med fagmiljø og studenter ved UiT er av stor betydning. For å lykkes med et slikt samarbeid er det også viktig at fagmiljøet har klare ønsker for samarbeidet, og at fagmiljøet tar initiativ og søker på de utlyste ordningene.

Samarbeid om overgangen fra utdanning til arbeidsliv

Flere fagmiljøer fremhever viktigheten av at studentene tidlig blir forberedt på overgangen til arbeidslivet, gjennom blant annet tilbud om kurs i søknadsskriving, CV-oppsett og intervjutrening. For fagfelt der praksis er en integrert del av utdanningene, vil overgangen mellom utdanning og arbeidsliv kunne være en vekselvirkning. Eksempelvis er det innen kunst- og musikkfeltet viktig at det nettopp er mulig å veksle mellom og kombinere både utdanning, utøvelse og jobb.

Fagmiljøene løfter også betydningen av møteplasser der studenter, fagmiljø og arbeidslivet kommer i direkte kontakt med hverandre. Noen ønsker derfor å etablere årlige arenaer der man inviterer inn sitt avtakerfelt. At studenter inviteres med når fagmiljø møter eksterne aktører – både i forbindelse med konferanser, seminarer og karrierearrangementer – er andre grep som kan skape ønskelige synergier av denne typen.

For flere fakulteter er det ønskelig med styrket alumnikontakt. Tidligere studenter som nå er etablert i arbeids- og næringsliv er en mulig kontaktflate å bruke når man inviterer til tettere utdanningssamarbeid. Det er viktig at slike kontaktflater mellom fagmiljø og tidligere studenter utvikles og drives i fagmiljøene, for eksempel gjennom å legge til rette for linjeforeningenes arbeid.

5.B.III Arbeidslivets ønsker og behov

Utvalgets medlemmer har gjennomført en rekke dialogmøter med arbeidslivet i både offentlig og privat sektor for å få kjennskap til ulike aktørers forhold til og erfaring med utdanningssamarbeid med UiT. For å sikre innspill fra et representativt utsnitt av nordnorsk arbeidsliv, ble det avholdt møter med aktører fra de seks bransjene helse/velferd, skole, bygg og anlegg, industri, sjømat og reiseliv. Representantene fra arbeidslivet i utvalget har også deltatt i prosessen gjennom utvalgsmøtene, og bidratt med sine perspektiver og innspill der.

Arbeidslivets innspill er dels generelle og dels knyttet til de ulike typer og formater for utdanningssamarbeid. Nedenfor presenteres først de mer generelle og overordnede synspunktene tematisk, mens innspillene knyttet til spesifikke typer og formater av samarbeid kommer deretter, fordelt på de tre hovedtypene av samarbeid.

Solide grunnutdanninger i kombinasjon med praktisk erfaring

Arbeidslivet mener UiT bør satse på solide grunnutdanninger på bachelor-, master- og PhD-nivå – gjerne i kombinasjon med elementer av praktisk erfaring relatert til arbeidslivet. Det er en gjennomgående tilbakemelding fra arbeidslivet at utdanningene UiT gir, bør trene studentene ikke bare i det fagspesifikke, men også i generiske ferdigheter som arbeidslivet har behov for. Slike generelle ferdigheter kan være evne til å tilegne seg ny kunnskap og til å sette seg inn i problemstillinger, samt ferdigheter innen kommunikasjon, tverrfaglig samarbeid, omstilling og til å løse konkrete problemstillinger.

Der noen arbeidslivsaktører fremhever behovet for mer spesialiserte utdanninger som treffer spesifikke behov, gir andre innspill om viktigheten av bredt orienterte utdanninger som gir en god plattform for videre læring. I innspillene har det kommet en del fagspesifikke problemstillinger som ikke omtales konkret i denne rapporten, men som illustrerer behovet for tettere dialog mellom arbeidslivet og fagmiljøene.

Det er også flere som fremhever det stadig økende behovet for større tilgang på utdanning i form av kortere kurs og emner fleksibelt tilpasset konkrete etter- og videreutdanningsbehov (EVU) i arbeids- og næringslivet, gjerne i bedriftenes roligere perioder. Tilbakemeldingene peker på viktigheten av at fagmiljøene jobber effektivt med å få på plass tilbud når det blir etterspurt fra bedriftene.

UiT bør synliggjøre sin relevans

Landsdelen har stort behov for kompetanse i årene som kommer, og arbeidslivet mener UiT bør bli flinkere til å komme ut og møte landsdelens arbeids- og næringsliv. Det er flere næringer og bransjer som har kompetanseutfordringer – og som søker kunnskap om hvordan næringene skal utvikles videre. Her bør UiTs fagmiljøer og studenter kobles tettere på. Fagmiljøene bør ha kontinuerlig dialog med arbeidslivet, og bør ta initiativ overfor arbeids- og næringsliv - eksempelvis rettet inn mot klynger av bedrifter i de ulike regionene. For å få til samarbeid er det viktig med gode relasjoner, og anledning til å uformelt drøfte samarbeidsmuligheter. Det er mange som spiller inn et ønske om at UiT tar flere initiativ for å reise ut og oppsøke og etablere slik kontakt med arbeidslivet. Særlig mange av de små aktørene har begrenset kapasitet til å selv ta slike initiativ. Flere peker også på at gjennom besøk, dialog og utvikling av tettere relasjoner, vil flere i arbeidslivet bli kjent med hva UiT har av relevante fagmiljøer og - utdanningstilbud.

Arbeidslivet løfter betydningen av møteplasser der de kan møte fagmiljøene og studentene. Erfaringene er at faste og planlagte møteplasser gjør samarbeidspotensialet mindre personavhengig. Det finnes mange gode møteplasser i landsdelen som bør utnyttes bedre, både møteplasser som universitetet «eier» og møteplasser som arbeidslivet «eier». Det er viktig å se potensialet i disse – og vurdere behovet for nye møteplasser.

Struktur og rammer

Flere fra arbeidslivet etterspør en tydeligere vei inn til UiT. Særlig mange fra privat sektor har ikke god nok kjennskap til UiT. Hvis de ikke har studert ved UiT eller har erfaring med institusjonen gjennom samarbeid, er det utfordrende å vite hvor de skal starte når de ønsker å komme i kontakt med UiT for et eventuelt samarbeid. Hvor skal den enkelte virksomhet henvende seg, hvem skal kontaktes for konkret samarbeid, ønsker eller behov? Arbeidslivet peker på at det mangler en god plattform for kommunikasjon mellom arbeidslivet og UiT, med oppdaterte og gode treffpunkter sentralt på universitetets nettside.

Sammen om arbeidslivsrelevans: *Praksis og oppgavesamarbeid er populære formater innenfor utdanningssamarbeidet mellom UiT Norges arktiske universitet (UiT) og arbeidslivet i Nord-Norge. Slike aktiviteter gir både arbeidslivet og studentene mulighet til å utvikle sin kunnskap. Foto: Jan Terje Hellgren Hansen*

I tillegg til at nettsiden kan sette arbeidsgivere i kontakt med rette ressurspersoner ved UiT og gi en orientering om aktuelle samarbeidsformer, er det et ønske om en formidlingsportal der bedriftene kan være synlige for studentene. Samtidig er det flere som fremhever at en portal aldri vil kunne erstatte personlige møter og nettverk.

Flere arbeidslivsaktører fremhever viktigheten av forutsigbare formelle rammer og forventningsavklaringer i gjennomføring av utdanningssamarbeid. Ressurser som avtaleverk, strukturer og frister bør være lettere tilgjengelig, og det er ønske om at det gis tilbakemeldinger i etterkant av avsluttede prosjekter.

Flere gir også innspill om ønske om samarbeid med fagmiljøene, med mulighet til å knytte deres fagkompetanse til mindre prosjekter i arbeidslivet. Det spilles blant annet inn at fagpersoner burde få incentiver eller tilgang på prosjektmidler for å jobbe tettere på kompetanseprosjekter i arbeidslivet.

En del representanter fra arbeids- og næringslivet mener også at de selv bør ta et større ansvar for å få til godt samarbeid med UiT, og at det bør opprettes arenaer der utfordringer kan drøftes og utvikles og der en mobilisering av aktører kan vise reelle behov i videre dialog med akademia. Særlig bør klyngemiljøene ta et større ansvar for å identifisere sine kompetanseutfordringer og fasilitere et tettere samarbeid mellom næringsliv og utdanningsinstitusjonene.

Samarbeid om innhold

Det er mange i arbeidslivet som er positive til å bidra i fagutvikling, og for flere arbeidslivsaktører er det faglig spennende å få delta i slike prosesser. Det finnes gode eksempler der næringsklynger og fagmiljø sammen har bidratt til etablering av nye eller reviderte utdanninger. Dette er en samarbeidsform som flere burde se til. Samarbeid og dialog mellom næringsklynger og fagmiljø om kompetansebehov kan være utgangspunkt for langsiktige utdanningssamarbeid. Arbeidslivet ønsker å bidra i prosesser rundt identifisering av kompetansebehov, og med bruk av virkemidler som kompetansemegler og næringslivsmentor kan gode strukturer for utdanningssamarbeid etableres. I det utvidede perspektivet mener arbeidslivet det også vil være fruktbart hvis de har større kjennskap til fagfeltene ved universitetene som er relevante for dem. De vil derfor gjerne bli invitert inn til arenaer der slik kunnskap deles, som åpne forelesninger og disputaser. Dagens teknologiske løsninger gir muligheter for å distribuere slike arrangementer også utenfor campus, slik at det er lettere å gjøre kunnskapen tilgjengelig for arbeidslivet.

Samarbeid om gjennomføring
Det er stor tilslutning til at studenter bør få møte arbeids- og næringslivet gjennom studiene. For studenter som skal samarbeide med en virksomhet, er forventningsavklaringer viktig, både for studenten, fagmiljøet/veileder og virksomheten selv. Arbeidslivet ser et stort potensial ved at studenter som har samarbeid med en virksomhet blant annet kan gi faglige impulser, bidra til kunnskapsflyt og introdusere virksomheten for fagpersoner i fagmiljøet. Flere er opptatt av å få innspill fra studenter på hvordan virksomheten driver, og at studenten kan bidra med forslag til konkrete forbedringer.

Mange i arbeidslivet er positive til at UiT tar initiativ og kontakt for oppgavesamarbeid, og mange ønsker å bli kontaktet av fagmiljøer med forslag til konkrete problemstillinger. Flere er positive til å være casevirksomhet for både bachelor-, master og PhD-prosjekter – og tilbyr eksempelvis tilgang på data. Det er også flere som peker på tverrfaglige problemstillinger som utgangspunkt for prosjekter som kan løses i tverrfaglige team. Dette kan også være mindre omfattende prosjekter, eksempelvis over en kortere, intensiv arbeidsperiode.

I tillegg til samarbeid med studenter, er det flere som ser det som interessant dersom forskere kunne hospitere i en virksomhet i en kortere eller lengre periode. Det er ulike FoU-spørsmål som det kunne vært interessant for virksomheter å samarbeide med en forsker om. Det er også flere som er positive til å bidra som næringslivsmentorer og gjesteforelesere. Dette er ordninger som oppleves som meningsfulle av mange – og som er overkommelige med tanke på kapasiteten for den enkelte virksomhet.

Samarbeid om overgang
Flere fra arbeidslivet peker på betydningen av å delta på karrierearrangementer, ta imot studenter sammen med fagmiljø på bedriftsbesøk eller benytte tilbud om internnship. Det pekes også på potensialet i å utvikle tettere relasjoner mellom fagmiljøene og deres tidligere studenter.

Ett innspill er at samarbeids-/praksisbedrifter har årlig faste samlinger med studenter og fagmiljø for relasjonsbygging og faglig påfyll. Arbeidslivet ser det som ønskelig at dette initiativet ligger hos UiT.

Arbeidslivet stiller spørsmål om det i dag er tilstrekkelig kunnskap om hvordan utdanningene treffer arbeidslivets kompetansebehov. De mener det kan være et poeng at det tas initiativ til kartlegginger hvor man spør virksomhetene som rekrutterer kandidater fra UiT om hvorvidt kompetansen de besitter er relevant og treffsikker nok i forhold til virksomhetenes behov.

5.B.IV. Samfunnsaktører
Utvalget har også hatt dialog med samfunnsaktører som representerer både arbeidsliv og samfunnet ellers, som NHO, Innovasjon Norge, fylkeskommuner og Sametinget. Disse har i dialogmøter gitt sine innspill til utvalgsarbeidet. Da disse innspillene er av mer generell og overordnet art, er de ikke strukturert etter typer eller formater av utdanningssamarbeid.

Det er en generell positiv holdning blant omkringliggende samfunnsaktører til å bidra i det videre arbeidet med utvikling av styrket utdanningssamarbeid. Styrket samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv er også et viktig fokusområde blant enn rekke samfunnsaktører, både i forbindelse det pågående arbeidet med kompetansereformen *Lære hele livet,* og regionreformen som gir økt regionalt ansvar for kompetansepolitikken.

Samfunnsaktørene peker på at det er viktig å utvikle solide strukturer for utvikling av utdanningssamarbeid i landsdelen. I dette bildet må *Råd for samarbeid med arbeidslivet* (RSA) inngå som en sentral arena, der det er viktig at møteform og sammensetning gjør RSA til en strategisk arena for dialog og utvikling av samarbeid mellom arbeidsliv og høyere utdanning. RSA bør innrettes slik at man både kan drøfte strategiske spørsmål, men også tar opp dagsaktuelle tema. Det er viktig med arenaer for dialog om kompetanseutvikling i landsdelen mellom aktører som fylkeskommunene, virkemiddelapparatet, partene i arbeidslivet og universitetene. Andre forum for samarbeid bør vurderes og etablerte forum bør eventuelt videreutvikles for å dekke behovet.

En sentral kompetanseutfordring samfunnsaktørene ser, er hvorvidt næringslivet klarer å utvikle arbeidsplasser som er innovative nok til å møte morgendagens konkurransesituasjon. Det pekes på behovet for

utdanninger, gjerne av teknologisk karakter, som støtter opp om økt innovasjon i landsdelens næringsliv - og som kan bidra til omstilling til det grønne skiftet. Det er behov for kandidater med solid kompetanse på høyt nivå, som har kunnskap som kan bidra til omstilling for å tilpasse seg de store endringene. 34 % av medlemsbedriftene til NHO identifiserer et behov for kandidater med mastergrad i løpet av de neste fem årene (NHO 2018).

For landsdelen er det dermed viktig å øke graden av entreprenørskap, kommersialisering og nyetableringer for å sikre sysselsetting og verdiskaping. Samfunnsaktører trekker fram betydningen av å legge til rette for bedre koblinger mellom studenter og næringsliv, og da både med etablert næringsliv og gründermiljøer. Et tettere samarbeid mellom studenter og gründermiljøer vil kunne bidra til å gi studentene viktig framtidskompetanse i form av tankesett og forståelse for innovasjonsarbeid, tverrfaglighet og omstillingsevne. Dette vil ha betydning for innovasjonskompetansen hos alle involverte samarbeidspartnere. Prosjektet *Innovasjonsstudent* trekkes fram som en god modell for innovasjonssamarbeid med etablert næringsliv. Det er også uttalte positive erfaringer med bruk av UiT sin internshipordning (se eksempelet med Finnmarksløpet). Behovet for utdanningssamarbeid med fokus på innovasjonskompetanse er også stort i den samiske konteksten. Det er viktig å utvikle gode læringsarenaer for studenter hos samiske institusjoner og i samiske næringer gjennom utdanningssamarbeid, der både praksis, oppgavesamarbeid og andre aktiviteter kan utvikles som tiltak sammen med eksempelvis Sametinget.

På flere områder mener samfunnsaktører det er manglende systematisk kunnskap om samiske tema og problemstillinger. Det samiske innholdet i utdanningene – særlig i profesjonsutdanningene - bør styrkes. Både lærere, leger og sykepleiere kommer i berøring med samiske miljøer og det samiske bør være en tydeligere del av utdanningen. Det bør vurderes egne piloter for utdanningssamarbeid om samiske tema.

Den demografiske utviklingen i landsdelen tilsier at det er viktig med utdanningstilbud som tilrettelegger for kompetanseutvikling hos voksne som allerede er etablert i jobb i bedriftene, både med fleksible ordinære tilbud og med EVU-tilbud. Det er viktig med relevante EVU-tilbud knyttet til de store endringene som finner sted i arbeidslivet, særlig endringer drevet av ny teknologi og digitalisering. Når kompetansebehovene endres stadig raskere, er det viktig for næringslivet med fleksible tilbud som gjerne både er tids- og stedsuavhengig. Videre er det behov for rask og forutsigbar responstid fra universitetet, særlig når det gjelder kortere kurs og EVU-tilbud. Det er ønskelig at det tas hensyn til sesongmessige forhold, som å legge utdanningstilbud rettet mot sjømatnæringen eller reiselivsbransjen mens det er lavsesong i disse bransjene.

Samfunnsaktører mener at selve organiseringen av samarbeidet mellom arbeidslivsaktører og fagmiljøene ofte er undervurdert. Det er av stor betydning for næringslivet at fagmiljøene er i direkte interaksjon med virksomhetene, men dette må organiseres slik at det blir god match. Det bør derfor settes av ressurser til organisering og oppfølging av samarbeidet både i næringslivet og fagmiljøene. Videre er det ønskelig med en tydeligere og mer synlig inngangsdør til UiT, som sikrer en god kobling til de ulike fagmiljøene.

For å lykkes med utdanningssamarbeid er det viktig at fagmiljøene og aktørene fra arbeidslivet møtes. Samfunnsaktører trekker fram bransjeorienterte seminarer som gode arenaer for å etablere relasjoner. Det er viktig at UiT tar initiativ og inviterer til seminarer i egen regi, men det er tilsvarende viktig at de ulike bransjene inviterer fagmiljøene ved UiT til sine møteplasser. Bedriftsklyngene pekes videre på som gode samarbeidsarenaer som både gir størrelse og struktur til utvikling av langsiktig samarbeid. Klyngene skal utvikle kompetanseplaner for egenutvikling, og i disse prosessene bør UiT spille en aktiv rolle. Videre er det ønskelig at forskere fra relevante fagmiljøer kommer på besøk ut i bedrifter og virksomheter, gjerne sammen med en gruppe studenter. Slike besøk kan være et utgangspunkt for forslag til oppgaver for studenter, mindre FoU-prosjekt og andre tiltak, som II-er stillinger mellom næringsliv og akademia.

Når det gjelder hvordan samarbeid mellom universitetet og næringslivet kan dekke konkrete behov, trekkes etableringen av BA-senter Nord fram som et godt eksempel. Med dette senteret legges det til rette for kobling mellom både forskning, utdanning og utfordringer i BA-næringen. Denne modellen tar også høyde for den stadig mer glidende overgangen mellom ordinær høyere utdanning, EVU og bedriftsintern opplæring. ▪

Innovativt samarbeid: *Nord-Norges ressurstilfang gir store muligheter for å utvikle landsdelens arbeidsliv videre. I denne utviklingen vil framtidsrettet kompetanse innenfor områder som innovasjon, entreprenørskap, tverrfaglighet og omstilling stå sentralt. Utdanningssamarbeid være en viktig arena for å øke denne typen kompetanser blant både studenter, fagmiljøer og arbeidsliv.*
Foto: Jon Terje Hellgren Hansen

6. Utvalgets vurderinger og anbefalinger

6.A. Utvalgets oppdrag

Den foreliggende rapporten gir ett mulig svar på hvordan utdanningssamarbeid mellom UiT og arbeidslivet kan være med på å møte kompetansebehovene i Nord-Norge i de neste tiårene, i tråd med oppdrag gitt av Universitetsstyret ved UiT Norges arktiske universitet (UiT). Bakgrunnen for arbeidet og utvalgets mandat og sammensetning, samt utvalgets forståelse av oppdraget, er nærmere beskrevet i kapittel 2 i den foreliggende rapporten.

Med Universitetsledelsens mandat som fundament, har utvalget innenfor de gitte rammene satt seg inn i store mengder informasjon som tilsammen utgjør den komplekse konteksten både eksisterende og framtidig utdanningssamarbeid må settes inn i.

Utvalget har skaffet seg oversikt over tilgjengelig informasjon om format, funksjon og føringer for utdanningssamarbeidet i Norge (kapittel 3). I samarbeid med sekretariatet og i dialog med partene i samarbeidet (fagmiljøer, studenter og arbeidsliv), har utvalget fått innsikt i omfanget av og erfaringer med eksisterende utdanningssamarbeid ved UiT (kapittel 4). Utvalget har også innhentet informasjon om hvilke ønsker de tre samarbeidspartnerne har for det framtidige utdanningssamarbeidet i Nord-Norge (kapittel 5).

Som beskrevet i mandatet, inneholder den foreliggende rapporten en beskrivelse av samarbeidet mellom UiT og landsdelens arbeidsliv i dag. Denne beskrivelsen er basert på tilgjengelig informasjon innhentet fra ulike presentasjoner og skriftlige kilder, der deler av denne kunnskapen er sammenstilt i rapport av sekretariatet (UiT/SKA 2018). Sentrale kvantitative kilder er UiTs kandidatundersøkelser (Ideas2evidence 2019, Kantar TNS 2017), studiebarometeret (Nokut 2019) og NIFUs arbeidsgiverundersøkelse (2019), mens utvalget har gjort egne undersøkelser gjennom dialogmøter med UiTs fagmiljøer, studenter og representanter for arbeids- og samfunnsliv i Nord-Norge.

I utvalgets anbefalinger, er *Råd for samarbeid med arbeidslivet* (RSA) vurdert i tråd med mandatet. Basert på RSAs funksjon som dialogarena som sikrer felles forståelse for arbeidslivsrelevant kompetanse, har utvalget plassert dette verktøyet blant anbefalinger for overordnede strukturer og systemer.

Konteksten utvalgets arbeid må sees inn i, er kompleks – i spennet mellom kjente og ukjente faktorer, fra det lokale til det globale. Utvalget har i sitt arbeid hatt fokus på å utarbeide anbefalinger som tar høyde for at den omstillingen samfunnet er inne i, medfører usikkerhet for partene i utdanningssamarbeidet. Denne usikkerheten vil på sikt få konsekvenser for etterspurt kompetanse i arbeidslivet, og for innhold og gjennomføring av utdanninger som det per dags dato er vanskelig å forutsi med sikkerhet.

Basert på denne forståelsen, har utvalget særlig valgt å utforme råd for hvordan framtidens utdanningssamarbeid kan sikre utdanningenes arbeidslivsrelevans gjennom gjennomtenkte og forsterkede strukturer og systemer på et overordnet nivå. En tydeligere institusjonalisering av utdanningssamarbeidet ved UiT vil sikre forutsigbarheten for og kontinuiteten i dialogen mellom partene – og vil dermed også kunne utløse potensialet som ligger i vekselvirkningen mellom UiT og arbeidsliv i utviklingen av kompetanse med betydning for landsdelen. I en kompetanseframtid som er vanskelig å spå, kan overordnede strukturer og systemer romme fleksibilitet og slik sikre nødvendig robusthet i møte med de sammensatte drivkreftene og endringene som ligger foran oss.

6.B. Utvalgets hovedfunn

Utdanningssamarbeid har fått økt fokus i sektoren de siste 15 årene, noe særlig signalene gitt gjennom foreliggende stortingsmeldinger og føringer fra både Kunnskapsdepartementet og Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga (NOKUT) viser (kapittel 3). Den kommende stortingsmeldingen om arbeidslivsrelevans i utdanningene er forventet å forsterke dette fokuset ytterligere.

Gjennom en omfattende innsamling og sammenstilling av informasjon, har utvalget forsøkt å danne seg et bilde av både eksisterende utdanningssamarbeid ved UiT og ulike drivkrefter som vil prege kompetansebehovet i Nord-Norge framover (kapittel 4 og 5). Denne situasjonsanalysen viser at drivkreftene spenner

vidt - fra forventet utvikling av demografi og arbeidslivets kompetansebehov nasjonalt og regionalt til den globale omstillingen i kjølvannet av klimaendringer og robotenes inntog.

Usikkerheten om hvordan de globale driverne vil påvirke kompetansebehovet i arbeidslivet er høy. Det er imidlertid god grunn til å anta at både behovet for bærekraftige løsninger og framveksten av kunstig intelligens vil øke behovet for kompetanser som ikke er av fagspesifikk karakter, som tverrfaglighet, omstillingsevne og innovativ tenkning. Utdanningssamarbeid kan være en god treningsarena for denne typen kompetanser.

Noe annet det samlede situasjonsbildet peker mot, er at den økte omstillingstakten vil redusere holdbarheten på kompetansen hver enkelt arbeidstaker og arbeidslivet som helhet innehar. Det vil frambringe et behov for kontinuerlig oppdatering av kunnskap og ferdigheter for hele arbeidsstokken. En slik utvikling vil sannsynligvis kreve endringer av utdanningssystemet for å sikre at den samlede kompetansen til enhver tid er oppdatert og arbeidslivsrelevant. Arbeidet til *Nasjonalt kompetansebehovsutvalg*, den pågående kompetansereformen *Lære hele livet* og den kommende stortingsmeldingen om arbeidslivsrelevans er forventet å svare på denne typen problemsstillinger. Utvalget har i sitt arbeid vært i berøring med problemsstillingen flere ganger, men har valgt å ikke gå nærmere inn på dette i sine anbefalinger da dette ikke er en del av mandatet.

På bakgrunn av denne typen dyptgripende endringer, er det sannsynlig at framskrivninger av framtidige kompetansebehov basert på eksisterende arbeidsliv og dets behov, kun delvis kan beskrive det reelle bildet få år fram i tid. Med dette i bakhodet, er det likevel slik at de nåværende situasjonsbeskrivelsene er blant de få sikre holdepunktene man kan navigere etter.

Nasjonalt finner vi de største kortsiktige rekrutteringsproblemene innen helse og sosial, informasjon og kommunikasjon, undervisning, og bygge- og anleggsvirksomhet (NAV 2019, NAV 2018). De siste fire årene har det vært en sterk vekst i mangelen på sykepleiere, og behovet for helsepersonell forventes å øke med den generelle aldringen i befolkningen. At innvandringen har gått tilbake har også redusert tilførselen av arbeidskraft, og når den store etterkrigsgenerasjon nå er i ferd med å pensjonere seg, bidrar dette også til økt etterspørsel etter arbeidskraft og kompetanse.

I det regionale bildet er det videre slik at den relativt sett største mangelen på arbeidskraft i Norge finner vi i de tre nordligste fylkene og da innen de fleste næringer (NAV 2019, NAV 2018). Landsdelen har også den utfordringen at arbeidslivet er spredt på mange små bo- og arbeidsmarkedsregioner, som medfører at ulike ubalanser i arbeidsmarkedet oppstår i de forskjellige regionene. En annen utfordring er de store forskjellene i utdanningsnivå mellom for eksempel Tromsø-regionen og de mange små distriktsregionene. En tredje strukturell forskjell til andre landsdeler, er at næringslivet i Nord-Norge i stor grad består av små og mellomstore bedrifter, samtidig som utdanningsnivået i næringslivet er lavere i nord enn i Sør-Norge. Til tross for dette, ser vi at det samtidig er et omfattende utdanningssamarbeid blant de bedrifter og virksomheter i nord som rekrutterer høyere utdannede, og at dette samarbeidet er minst like omfattende i nord som i sør (NIFU 2019).

6.B.I Omfang og utbredelse av utdanningssamarbeid ved UiT

Samarbeidet om det faglige innhold i utdanningene forekommer ved alle fakulteter, men kan ikke sies å være omfattende ved UiT. Slikt samarbeid har størst omfang knyttet til profesjonsutdanninger innen helsefagene, og minst omfang i disiplinfagene. Det er helt klart et potensial for mer slikt samarbeid, men det krever at fagmiljøene kjenner sine avtakerfelt og bruker disse aktivt i utvikling og revidering av studieprogram.

Oversiktene over omfanget av utdanningssamarbeid ved UiT viser at et flertall av studenter deltar i slikt ***samarbeid om gjennomføringen av utdanningen***, primært fordi nærmere halvparten av programstudentene har obligatorisk praksis. I tillegg deltar knappe 20 % av studentene i oppgavesamarbeid. Det er likevel om lag 40 % av studentene ved UiT som ikke deltar i organisert utdanningssamarbeid og det gjelder et flertall av studenter ved Fakultet for Biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE), Fakultet for Naturvitenskap og teknologi (NT) og disiplinfagene ved Fakultet for Humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL). Det er relativt liten utbredelse av andre former for utdanningssamarbeid som valgfrie praksisemner, hospitering, simulering og internship ved UiT i dag. Det er dermed en økning i slike og nye former for utdanningssamarbeid som har størst potensial til å bidra til at flere studenter ved UiT får delta i slikt samarbeid.

Siden utdanningene med obligatorisk praksis i stor grad er profesjonsutdanninger, som i all hovedsak utdanner til arbeid i offentlige virksomheter innenfor helse-/sosial- og undervisning-/oppvekst-sektorene, vil de aller fleste studenter som går ut i disse sektorene ha erfaring med utdanningssamarbeid. Slik er det imidlertid ikke blant studenter som går ut i øvrig offentlig forvaltning, høyere utdanning eller i næringslivet. Kandidatundersøkelsene (Ideas2evidence 2019, Kantar TNS 2017) viser at bare halvparten av kandidatene som arbeider innenfor disse områdene har fått slik erfaring gjennom studiet.

Karrierearrangement, karrieredager og alumniaktiviteter er sentrale aktiviteter innenfor ***samarbeid om overgangen fra utdanning til arbeidsliv***. Slike aktiviteter foregår i betydelig omfang ved UiT, men det er noen fagmiljø som ikke har slike tiltak. Ved hovedcampus i Alta er det ikke årlige faste tverrfaglige arrangement slik det er ved UiT i Tromsø, Harstad og Narvik. Videre er omfanget av internship og tilbudet av traineeordninger begrenset, noe som gjør at dette blir et tilbud for kun et fåtall av studentene ved UiT. Næringslivsmentorer er ansatt ved noen fagmiljøer, men mange fagmiljøer har ikke hatt slike ressurspersoner fra næringslivet i fagmiljøet. Det er også få fagansatte ved UiT som har delstilling ute i bedrift/virksomhet.

6.B.II. Utfordringer i utdanningssamarbeidet ved UiT

Gjennom innspillene som utvalget har fått gjennom dialogmøter med studenter og ansatte ved UiT og arbeidsliv, samt kvantitative kilder og undersøkelser, er det også tydelig at det er utfordringer knyttet til ulike sider ved det etablerte utdanningssamarbeidet. Dette gjelder også de mest utbredte formene for ***samarbeid om gjennomføring av utdanningene***, i form av praksis og oppgavesamarbeid.

Studentene gir i studiebarometeret tilbakemeldinger på blant annet erfaringer med praksis, som viser at studentene ved UiT stort sett er godt fornøyd med det faglige utbyttet og relevansen av praksis. Det de er mindre fornøyd med, er organiseringen av praksis og kommunikasjonen mellom UiT og praksissted. Dette samsvarer med den nasjonale gjennomgangen av fritekstsvar om praksis i studiebarometeret (Nokut 2018), og svarene fra UiTs fagansatte i underviserundersøkelsen. Det er også klart at utbyttet varierer etter lengde og omfang på praksisen og etter praksisplassens relevans. Det er betydelige forskjeller i omfang av praksis ved UiT, og i hvilken grad fagmiljøene organiserer praksisen, noe som har betydning for relevansen.

En annen utfordring knyttet til praksis som format i utdanningssamarbeidet, er kapasitet og kompetanse i praksisfeltet til å motta praksisstudenter. I store organisasjoner som UNN og Tromsø kommune, er dette også en organisatorisk utfordring. Samtidig ønsker distriktsregioner flere studenter i praksis med tanke på rekruttering, men mangler gjerne kapasitet og veiledningskompetanse. Et viktig tiltak for på generell basis å øke kapasiteten til å ta imot praksisstudenter vil være å sikre og styrke veiledningskompetansen i bedrifter og virksomheter.

Oppgavesamarbeid er den andre hovedtypen av samarbeid om gjennomføring av utdanningen som er utbredt ved UiT, og kan sies å være komplementær til praksis i utbredelse. Utbredelsen er imidlertid noe tilfeldig og avhengig av de ulike fagmiljøenes nettverk og kontakter i arbeidslivet eller av studentenes egne nettverk. Det er også en utfordring at arbeidet med oppgavesamarbeid er svært personavhengig og knyttet til den enkelte veileder og student, noe som gir lite systematikk i oppgavesamarbeidet. Bedrifter/virksomheter som ønsker å tilby oppgavesamarbeid har heller ingen sentrale kontaktpunkter for dette ved UiT.

Andre former for utdanningssamarbeid om både ***gjennomføring av utdanningen*** og ***overgangen fra utdanning til arbeidsliv***, som valgfrie praksisemner, simulering, hospitering, alumniaktiviteter og formidling av utdanningsrelevante jobber i studietiden, er også avhengige av at dette blir prioritert i fagmiljøene i form av ressurser og personell. Slik sett er utbredelsen av andre former for utdanningssamarbeid også tilfeldig og usystematisk - og basert på velvilje og interesse i fagmiljøene.

6.B.III. Ønsker for framtidens utdanningssamarbeid ved UiT

Gjennom dialogen som utvalget har hatt med partene i samarbeidet, har det blitt gitt en rekke innspill på behov og ønsker for å styrke utdanningssamarbeidet mellom universitetet og arbeidslivet. Blant de ***sentrale overordnete innspillene***, er behovet for å bygge sterkere strukturer for utdanningssamarbeid mellom UiT og landsdelens arbeidsliv.

Både gjennom videreutvikling av etablerte arenaer og nye initiativ, bør arbeidslivets ulike aktører og universitetets fagmiljøer møtes, styrke relasjoner og drøfte samarbeidsmuligheter. For UiT vil tettere relasjoner til arbeidslivet også bidra til at flere blir kjent med hva UiT har av relevante fagmiljøer og utdanningstilbud. Det er et klart ønske at fagmiljøene ved UiT i større grad tar initiativ for å komme ut og møte landsdelens arbeids- og næringsliv.

Flere peker samtidig på behovet for utviklingen av en god plattform for kommunikasjon mellom arbeidslivet og UiT, gjennom en nettside med oppdaterte informasjon om blant annet samarbeidsformer, kontaktpersoner i fagmiljøene, tilgang på ressurser som avtaleverk, strukturer og frister. En slik nettside bør inkluderer en portalløsning der bedriftene kan være synlige for studentene, og der studentene kan få oversikt over samarbeidsaktiviteter, internship og arbeidsgivere som ønsker samarbeid.

Det er ønske om en ***tettere dialog mellom arbeidslivet og universitetets fagmiljøer om innholdet i utdanningene.*** Det er imidlertid viktig for fagmiljøene at slikt samarbeid ikke går på bekostning av den faglige integriteten. Tettere dialog forutsetter videre klare kontaktflater i arbeidslivet. Særlig for disiplinfagene kan det være utfordrende å se hvem som er de relevante samarbeidspartnerne. Arbeidslivets aktører og fagmiljøene ser også behovet for et bedre strukturert og mer formalisert samarbeid om utdanningenes innhold. Arbeidslivet, og kanskje da særlig klyngemiljøene, bør ta et ansvar for å identifisere sine særlige kompetanseutfordringer og kommunisere disse til aktuelle fagmiljø.

I tillegg til ordinære utdanninger, er det for arbeidslivet viktig med fleksible kompetansetiltak i form av kortere kurs og emner tilpasset konkrete behov i arbeids- og næringslivet, gjerne innrettet mot voksne som er etablert i jobb i bedriftene. Det påpekes behov for bedre struktur og incentivsystem i fagmiljøene for å prioritere etter- og videreutdanning som felt. Kartlegging og dialog rettet ut mot virksomhetene som rekrutterer fra UiT, kan bidra til bedre kunnskap om arbeidslivet får tilgang på ønsket kompetanse.

Det finnes en rekke ulike verktøy for ***gjennomføring av utdanningssamarbeid.*** Praksis er et viktig verktøy som også kan være omdreiningspunkt for andre samarbeidsformer. Praksis er nyttig både for studenten, for arbeidslivets aktører og for fagmiljøet, men er samtidig et arbeidskrevende felt med til dels store utfordringer. Én av disse utfordringene gjelder behovet for flere praksisplasser i landsdelen, og at det oppstår et koordineringsbehov når stadig flere utdanninger etablerer praksis. For studentene er videreutvikling av ordninger for frivillig praksis ønsket, gjerne ordninger på tvers av studieprogram.

Studentene er tydelige på viktigheten av forutsigbarhet fra UiT om forventninger og krav som stilles til de studentene som er involvert i formelt utdanningssamarbeid med arbeidslivet. Det er også en forventing fra studentene om å bli tatt med på råd og bli involvert i utviklingen av ulike former for utdanningssamarbeid. Ett særlig ønske er å knytte undervisningen tettere til reelle problemstillinger ved å invitere eksterne forelesere. Et slikt grep bidrar også til at flere studenter naturlig blir kjent med arbeidsgivere og karriereveier i landsdelen.

Flere peker på behovet for en bedre systematikk for hvordan arbeidslivets aktører kan spille inn forslag til tema og problemstillinger for samarbeid til fagmiljøene. Dette kan være tema for oppgavesamarbeid eller forslag til problemstillinger for case som grupper av studenter kan jobbe sammen om. Det er uttalt behov for flere brobyggere mellom fagmiljø og ulike bransjer og næringer, og ordninger som II-er stillinger og næringslivsmentorer bør videreføres, videreutvikles og prioriteres. Av tematiske områder, er tettere samarbeid mellom studenter og gründermiljøer og utdanningssamarbeid om samiske tema særlig verdt å nevne.

Både for dagens og morgendagens studenter er god og pålitelig informasjon om ***overgangen fra utdanning til arbeidsliv viktig***, mens særlig for dagens videregående elever er det sentralt å kommunisere mulighetene som ulike utdanninger gir for samarbeid med arbeidslivet. Både fagmiljøene og studentene peker på viktigheten av tilbud om karriereveilending og arbeidslivsrettede aktiviteter gjennom hele studieløpet, og av betydningen av å få flere arbeidsgivere til å besøke UiT. Mens studentene bør forberedes på overgangen til arbeidslivet, bør fagmiljøenes tidligere studenter inviteres til dialog og samarbeid om utvikling av tettere og mer relevant utdanningssamarbeid.

Generelt er utvikling av utdanningssamarbeid ressurskrevende både for arbeidslivet og for universitetet, og det er behov for stimuleringsmidler til utvikling av nye former for utdanningssamarbeid. Tydeligere strukturering og formalisering av samarbeid er viktig for å sikre at man unngår personavhengige kontakter og avtaler. I dette ligger klare forventningsavklaringer både for studenten, fagmiljøet/veileder og involverte virksomheter. For av utvikle samarbeid bør evaluering og tilbakemelding fra fagmiljø til samarbeidsaktører inngå, og virksomheter som tar imot studenter bør tilbys kurs for å utvikle veiledekompetanse.

6.C. Utvalgets anbefalinger

6.C.I Overordnede målformuleringer

Utvalget ønsker her å fremheve noen områder som i et langsiktig bilde bør få særlig oppmerksomhet – og har gjort det i form av noen overordnete målformuleringer for styrket utdanningssamarbeid. Utvalget oppfatter at det generelt er stor interesse for og økende omfang av samarbeid mellom UiTs utdanninger og arbeidslivet. Samtidig er det utvalgets forståelse at kontakten mellom UiTs utdanninger og arbeidslivet innen en del områder er preget av relativt lav institusjonalisering og varierende grad av systematikk. Utvalget er av den oppfatning at systematisk dialog mellom utdanninger og avtakerfelt er viktig, og at alle utdanninger bør ha minst én form for utdanningssamarbeid som tilbud til sine studenter.

Utvalget ser ulikhet i kontaktflatene mellom UiTs utdanninger og henholdsvis offentlig og privat sektor. Det er viktig for det nordnorske næringslivet å få styrket sin andel ansatte med høyere utdanning, og utvalget er av den oppfatning at det bør gjøres en særlig innsats for å styrke utdanningssamarbeidet mellom UiT og næringslivet.

Utvalget er videre oppmerksom på at det er ulike erfaringer med utdanningssamarbeid innen ulike fagtradisjoner. Mens profesjonsutdanningene gjerne har lange tradisjoner for samarbeid med praksisfeltet, har disiplinfagene tradisjonelt utviklet utdanningene sine med utgangspunkt i selve faget. I en tid med tydeligere krav om arbeidslivsrelevans, er det utvalgets anbefaling at særlig initiativ til styrket samarbeid mellom disiplinfagenes og arbeidslivet bør prioriteres.

Det er viktig å nå ut med kompetanse fra UiT til hele landsdelen. Det er utvalgets vurdering at utdanningssamarbeid kan være et virkemiddel for å bidra til å bygge ned avstanden mellom UiT og landsdelens ulike regioner og distrikter. For å lykkes med dette, er det etter utvalgets vurdering, viktig å prioritere utvikling av utdanningssamarbeid både ut fra regionale campus, og i regioner uten eget campus eller studiested.

Utvalgets anbefalinger til overordnede målformuleringer:

A. UiT skal styrke sin arbeidslivskontakt og øke arbeidslivsrelevansen av sine utdanninger
  a. Alle fagmiljø ved UiT skal kjenne og ha systematisk dialog med sine avtakerfelt
  b. UiT skal ha ordninger for utdanningssamarbeid i alle studieprogram
B. UiT skal styrke sin næringslivskontakt
  a. UiT skal oppsøke næringslivet på relevante arenaer og invitere næringslivet inn til UiT
  b. Fagmiljøene ved UiT skal styrke sitt samarbeid med klynger og bransjeorganisasjoner
C. UiT skal styrke utdanningssamarbeidet mellom disiplinfag og arbeidslivet
  a. Disiplinfagene ved UiT skal øke sin kunnskap om og kontakt med sine avtakerfelt
D.UiT skal styrke sitt regionale utdanningssamarbeid
  a. UiT skal styrke og utvide sitt utdanningssamarbeid omkring regionale campus
  b. UiT skal utvikle sitt utdanningssamarbeid med regioner utenfor campus

6.C.II Overordnede og gjennomgående strukturer og systemer

Flere av innspillene som er gitt både fra fagmiljø, studenter og arbeidsliv, peker på behovet for utviklingen av en god plattform for kommunikasjon mellom arbeidslivet og UiT. Utvalget mener derfor det bør utvikles en gjennomarbeidet nettside med oppdaterte informasjon om mulige samarbeidsformer, kontaktpersoner i fagmiljøene, tilgang på ressurser som avtaleverk, strukturer og frister. En slik nettside om samarbeid bør etter utvalgets vurdering inkludere en portalløsning der bedriftene kan være synlige for studentene, og der studentene kan få oversikt over samarbeidsaktiviteter, internship og arbeidsgivere som ønsker samarbeid.

Blant de sentrale overordnete innspillene utvalget har fått, er behovet for å bygge sterkere strukturer for utdanningssamarbeid mellom UiT og landsdelens arbeidsliv. Utvalget er positiv til større grad av representasjon fra arbeidslivet i formelle organer. Særlig for fagmiljøene som per i dag ikke har en systematisk dialog med sine avtakerfelt, bør det vurderes etablering av egne piloter med avtakerpanel sammensatt av representanter for arbeidslivet som det/de aktuelle fagmiljø utdanner for.

Det er etablert mange ulike praksiser når det gjelder utdanningssamarbeid, men disse er i liten grad delt på tvers internt på universitetet. Det er utvalgets vurdering at det bør tas initiativ til systematisk erfaringsutveksling på tvers mellom fagmiljøene. I dette bilde bør det etableres både en ressurs over mulige verktøy for utdanningssamarbeid, og en protokoll som gir tilgang på felles retningslinjer, maler og kontrakter. Det er etter utvalgets vurdering viktig at utdanningssamarbeid har en evalueringskomponent, slik at de samarbeidende partene får anledning til å videreutvikle samarbeid.

Utvalget er videre av den oppfatning at gode relasjoner er en forutsetning for godt samarbeid. Utvalget anbefaler derfor videreutvikling av etablerte arenaer, samt støtte til nye initiativ, for å gi arbeidslivets ulike aktører og universitetets fagmiljøer gode arenaer for å møtes, styrke relasjoner og drøfte samarbeidsmuligheter. Det er utvalgets vurdering at tettere relasjoner til arbeidslivet også vil bidra til at flere blir kjent med hva UiT har av relevante fagmiljøer og utdanningstilbud. Det anbefales at fagmiljøene ved UiT tar initiativ til å komme ut og møte landsdelens arbeids- og næringsliv, og ser til tidligere studenter (alumni) som et godt utgangspunkt for styrket samarbeid med arbeidslivet.

Utvalgets anbefalinger for overordnede og gjennomgående strukturer og systemer:

1. Inngang og kontakt:
    a. Portal: Utvikle www.uit.no slik at arbeidslivet lett finner relevante kontakter ved UiT (for eksempel som Universitetet i Sørøst-Norge USN)
    b. Kontaktpunkter: Utpeke kontaktpersoner i fagmiljøene, administrasjonen og ledelsen
    c. Oversikt: Ta i bruk støttesystem for ajourhold og deling av kontakter i arbeidslivet
2. Struktur og systemer for utdanningssamarbeid:
    a. Formaliserte samarbeid: Representasjon fra arbeidsliv i styrende organer, vurdere etablering av avtakerpanel og utnytte avtaleverk mellom UiT og arbeidslivet
    b. Kjennskap: Oversikter over ulike former for utdanningssamarbeid og tilgjengelige «verktøy»
    c. Protokoll: Tilgang på felles, oppdaterte retningslinjer, maler og kontrakter
    d. Evaluering: Systemer for evaluering av kvalitet og relevans i utdanningssamarbeidet, sett fra alle parter (eventuelt inkludert i periodiske evalueringer)
    e. Erfaringsutveksling: Systematisk erfaringsutveksling mellom fagmiljøene
3. Møteplasser og dialog:
    a. Aktiv partner: Delta aktivt og oppsøkende på arbeidslivets arrangementer
    b. Regionale arrangementer: Utvikle Peter F. Hjort-seminaret og inkludere tilknyttede regionale arrangementer
    c. Alumni: Arrangere alumniaktiviteter i fagmiljøene

Råd for samarbeid med arbeidslivet

Bakgrunn. Norske universiteter og høgskoler ble fra 2011 pålagt å etablere *Råd for samarbeid med arbeidslivet* (RSA). Som beskrevet i kapittel 3, var bakgrunnen forståelsen for at samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv bidrar til mer relevante studier, blant annet beskrevet i St. meld. nr. 44 (2008 – 2009), *Utdanningslinja*. Hovedhensikten med opprettelsen av rådene var å bidra til et mer strukturert samarbeid mellom høyere utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv, men formål om å øke utdanningenes kvalitet og arbeidslivsrelevans.

UiT etablerte sitt første RSA i 2011. Rådet ble deretter reetablert etter fusjonen med Høgskolen i Finnmark i 2013, men etter de påfølgende fusjonene med Høgskolen i Harstad og Høgskolen i Narvik i 2016, ble videre aktivitet i rådet frosset i påvente av innkjøring av den nye flercampusmodellen.

De tidligere RSA ved UiT tok utgangspunkt i strategien *Drivkraft i nord*, hvor de gjennomgående strategiene ble vektlagt. Rådet var under ledelse av rektor og forankring i fagmiljøene ble ivaretatt ved å

invitere dekaner og fagmiljøer til møtene, samt at sekretariatet fulgte opp konkrete innspill. Se forøvrig kapittel 4 for nærmere beskrivelse av tidligere RSA ved UiT.

Utvalgets vurderinger. Utvalget er i mandatet bedt om å gi sine anbefalinger for hvordan videreføringen av RSA ved UiT bør organiseres på bakgrunn av institusjonens nåværende sammensetning, samt nye føringer for denne typen samarbeid/ulike tiltak og aktiviteter med betydning for rådenes opprinnelige hensikt og funksjon. Det har vært naturlig for utvalget å se dette i sammenheng med de overordnede erfaringer og ønsker identifisert for det helhetlige samarbeidet mellom UiT og arbeidslivet i Nord-Norge.

Etter at RSA ble introdusert i 2011, har det kommet nye forventninger og krav om samarbeid med arbeidslivet til universitetene og høgskolene (kapittel 3). Med *Konsentrasjon for kvalitet* (St. meld. nr. 18 2014-2015) ble det regionale oppdraget til universitetene forsterket, og med *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (St. meld. nr. 16 2016-2017), ble forventninger om at studieprogrammer skal utformes i samarbeid med arbeidslivet tydeliggjort. Disse forventningene er også nedfelt i forskriftsform.

Når utvalget skal vurdere hvordan RSA bør utvikles videre, er det altså med utgangspunkt i et felt som er sterkere regulert enn det var tilbake i 2011. Etter fusjonene med de tidligere høgskolene, har UiT også etablert nye viserektorstillinger som skal ivareta et regionalt fokus. I tillegg har man etablert flere initiativer ved som er med på å ivareta den samlede regionale kontaktflaten mellom UiT og landsdelen. Eksempler på dette, er etableringen av Peter F. Hjort-seminaret i 2015, som representerer en møteplass for å styrke samarbeidet og dialogen om felles problemsstillingen mellom UiT og arbeidslivet i nord. Campusutviklingsprogrammene for UiT Harstad og UiT Narvik for perioden 2018-2022 inneholder også prioriterte handlingspunkter for etablering av et regionalt kompetanseverksted for å identifisere kompetansebehov og rekrutteringsgrunnlag i samarbeid med regionen, samt etablering av en dialogarena for å se nærmere på hvordan kunnskapen ved UiT kan anvendes opp mot regionale mulighetsrom og FoU-behov.

Med dette som bakteppe, ser utvalget fortsatt på RSA som en viktig arena for kontinuerlig dialog mellom UiT og arbeidslivet for å styrke systematikken i samarbeidet, for å drøfte strategiske problemstillinger og for å videreutvikle samarbeidsflatene.

Utvalget har diskutert flere generelle forutsetninger som bør ligge til grunn for videreutviklingen av RSA, uavhengig av hvilken modell man velger å arbeide videre med.

1. Hensikten med RSA er å bidra til et mer strukturert samarbeid om hvordan utdanningene ved UiT kan ivareta kompetansebehovet i landsdelens arbeidsliv
2. Uavhengig av valgt modell, må man gjennom forankring av RSA på rett nivå ved UiT og i arbeidslivet, sikre oppfølging og operasjonalisering av tiltak identifisert gjennom dialogen i forumet
3. Funksjonen til valgt modell bør sees i sammenheng med andre tiltak og arenaer som utgjør støttefunksjoner, slik at modellen og andre ordninger samlet sett forsterker den helhetlige kontakten mellom UiT og arbeidslivet i Nord-Norge
4. Den valgte modellen med eventuelle komplementære ordninger ved UiT, må ta hensyn til den regionale kompleksiteten Nord-Norge representerer i form av demografi, utdanningsnivå og sammensetning av arbeidsliv

Institusjonell forankring. Uavhengig av valgt modell, mener utvalget at videreutviklingen av RSA bør sikres en utforming som tar utgangspunkt i etablerte strategier og satsingsområder ved UiT, og at det må legges til rette for en god forankring mellom RSA og UiT sitt øvrige arbeid med utviklingen av utdanningsvirksomheten. Utvalget mener det er viktig at RSA har ledelsesforankring på institusjonsnivå, enten ved at rektoratet er representert i rådet direkte eller ved at RSA rapporterer jevnlig til rektor. Utvalget er av den oppfatting at dekanene bør engasjeres og inviteres med i RSA-arbeidet.

Administrativ oppfølging. Videre peker utvalget på at det er viktig at arbeidet tilknyttet RSA ikke blir for ressurskrevende i forberedelser, gjennomføring og oppfølging. Ved valg av modell, er det derfor viktig å begrense det totale antallet RSA til to eller maksimalt tre parallelle råd. Det bør legges til grunn at RSA-arbeidet utvikles med en felles metodikk og med et system for erfaringsutveksling. Det anbefales videre at det etableres et felles sekretariat i sentraladministrasjonen som kan støtte arbeidet. Det vurderes som na-

turlig at dette sekretariatet har samme organisatoriske plassering som universitetets sekretariat for strategisk utdanningsutvalg og forskningsstrategisk utvalg i Seksjon for forskning og utdanningskvalitet.

Mandat og sammensetning. Utformingen av mandat, strategi for eget arbeid og arbeidsmetodikk bør RSA selv få anledning til å utforme, basert på nærmere angitte føringer og forutsetninger.

Utvalget mener imidlertid at følgende målsettinger bør ligge til grunn:

- RSA skal være et rådgivende organ for universitetsledelsen
- RSA skal bidra til å videreutvikle et styrket systematisk samarbeid mellom UiT og landsdelen samfunns- og arbeidsliv
- RSA skal bidra med råd til utvikling av studieportefølje med fokus på utdanningskvalitet og arbeidslivsrelevans
- RSA skal bidra med råd for å styrke kontakten mellom studenter og landsdelens arbeids- og næringsliv
- RSA skal gi råd og innspill om hvordan generelle ferdigheter og framtidskompetanse som tverrfaglighet, omstillingsevne og innovativ tenkning kan inkluderes i utdanningene og gjennom samarbeidet med arbeidslivet

Mandatet og sammensetningen til RSA avhenger videre av valgt modell. De fleste RSA ved andre utdanningsinstitusjoner har mandat som går bredere enn til selve utdanningsvirksomheten, og flere tar utgangspunkt også i samarbeid om forskning og FoU. Utvalget forstår hovedhensikten med RSA som et tiltak for å styrke det systematiske operative utdanningssamarbeidet. Utvalget mener at RSA bør bidra til å utvikle tilbakemeldingsmekanismen mellom utdanningssystemet og arbeidslivet. Det er viktig både at UiT får fortløpende innspill fra arbeidslivet, men det er også sentralt at arbeidslivet får økt tilgang på forskning og ny kunnskap.

RSA bør være koordinert og tilpasset andre etablerte forum med sammenfallende tematikk. Særlig relevant er dette i tilknytning til fylkeskommunenes nye rolle i kompetansepolitikken, men også når det gjelder innsats mot andre samarbeidspartnere, formelle nettverk og klynger.

Sammensetningen til RSA må naturlig ta utgangspunkt i valgt modell. Utvalget anbefaler at minst to dekaner og minst to studenter er medlemmer i hvert RSA. Virkningstiden for RSA anbefales til fire år.

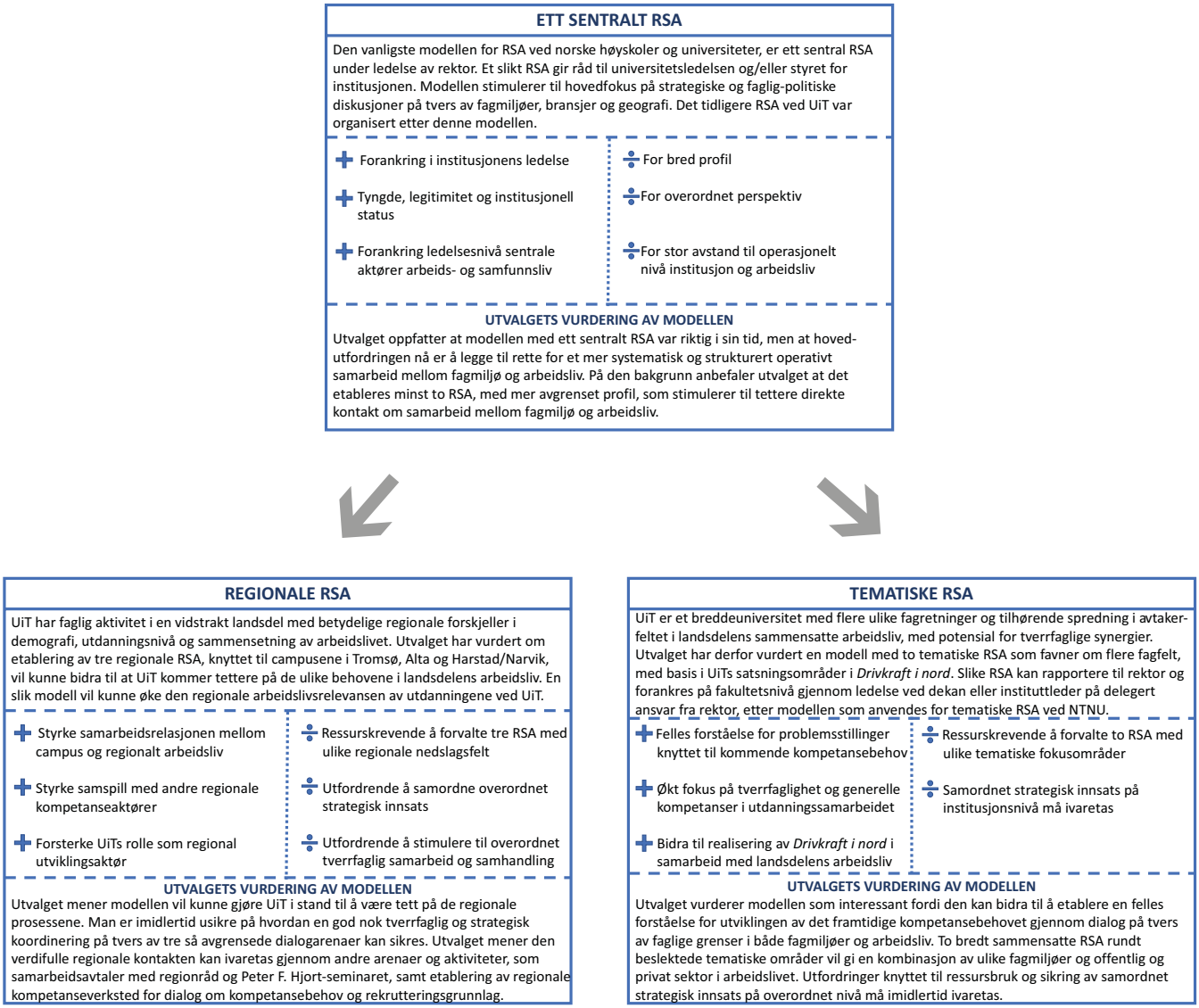
Mulige modeller for RSA. Med utgangspunkt i disse generelle forutsetningene og vurderingene, startet utvalget sin diskusjon bredt omkring ulike elementer man mente var sentrale for den framtidige organiseringen av RSA ved UiT. Gjennom prosessen, ble disse elementene lagt til grunn for utforming av tre ulike modeller utvalget ønsket å vurdere nærmere inn mot sin endelige anbefaling.

De tre modellene tar henholdsvis utgangspunkt i den tidligere organiseringen av ett sentralt RSA, flere regionale RSA og flere tematiske RSA. Modellene er presentert i figur 13 med en kortfattet beskrivelse, fordeler og ulemper, samt utvalgets vurdering av hver enkelt modell.

Basert på en helhetsvurdering av behovet og de identifiserte fordelene og ulempene knyttet til de ulike modellenes funksjon og organisering, konkluderer utvalget med at de anbefaler UiT å gå videre med modellen for tematiske RSA som utgangspunkt.

Tematiske RSA. Utvalget anbefaler altså at man i stedet for ett sentralt RSA etablerer flere tematiske RSA med hver sin faglig-tematiske profil. Dette er modellen man har valgt ved NTNU, der det er etablert RSA innen henholdsvis teknologi og næringsliv, helse og helserelaterte teknologier, og skole, kultur og velferd. Her gir RSA rapporter til rektor, mens aktiviteten er forankret på fakultetsnivå og ledes av dekan eller instituttleder på delegert ansvar fra rektor.

Når utvalget drøftet denne modellen ble det sett til skillet mellom utdanninger for henholdsvis. offentlig og privat sektor som et mulig organiseringsprinsipp. Utvalget konkluderte med at denne inndeling er lite fremtidsrettet da mange av de kompetanseutfordringene offentlig og privat sektor står overfor, er av samme tverrfaglige karakter.



Figur 13: *Konseptuell framstilling av de tre modellene (Ett sentralt RSA, Regionale RSA og Tematiske RSA) utvalget har vurdert som særlig relevante for den videre organiseringen av Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) ved UiT Norges arktiske universitet.*

Utvalget har derfor valgt å se til UiTs strategiske satsingsområder og vurdert hvordan man kan etablere flere tematiske RSA med dette som utgangspunkt. I *Drivkraft i nord* setter UiT seg som ambisjon å være internasjonalt ledende innenfor kunnskapsområdene 1) energi, klima, samfunn og miljø, 2) teknologi, 3) helse, velferd og livskvalitet, 4) samfunnsutvikling og demokratisering, og 5) bærekraftig bruk av ressurser.

Utvalgets vurdering er at etablering av fem RSA i henhold til de strategiske satsingsområdene, ikke er en farbar vei. En slik organisering vil være svært ressurskrevende og skape store utfordringer knyttet til hvordan man sikrer en god nok kobling mellom de ulike RSA og en helhetlig strategisk forståelse og innsats på overordnet institusjonsnivå. Videre vil en slik inndeling medføre en risiko for økt fragmentering og isolering av ulike fagfelt på bekostning av utviklingen av kompetanser som går på tvers av fagfelt og avtakerfelt.

Med utgangspunkt i satsingsområdene, har derfor utvalget sett nærmere på om det finnes naturlige inndelinger som favner om flere av områdene. Basert på en slik tilnærming, er én aktuell modell for organisering av tematiske RSA derfor følgende inndeling,

- **TEMATISK RSA I:** Energi, klima, samfunn og miljø + bærekraftig bruk av ressurser + teknologi
- **TEMATISK RSA II:** Helse, velferd og livskvalitet + samfunnsutvikling og demokratisering + teknologi

I modellen er teknologi inkludert i forslaget for begge de tematiske RSA, med bakgrunn i at utvalget vurderer nye muliggjørende teknologier som en viktig gjennomgående endringsfaktor innen alle samfunnsområder. Utvalget er av den oppfatning at en tematisk modell både vil kunne ivareta strategiske forhold, men også bidra til at RSA-arbeidet bidrar til brobygging mellom fag og arbeidsliv rundt etablerte tverrfaglige satsinger.

Utvalget anbefaler derfor at det etableres to tematiske RSA etter foreslått inndeling. De er imidlertid samtidig opptatt av det regionale perspektivet må ivaretas på en god måte gjennom å styrke etablerte, og ved behov opprette nye, initiativer, ordninger og tiltak som sikrer den samlede kontaktflaten mellom UiT og arbeidslivet i hele landsdelen.

6.C.III Samarbeid om faglig innhold i utdanningene

Det er etter utvalgets vurdering viktig å legge til rette for en kontinuerlig dialog mellom arbeidslivet og universitetets fagmiljøer om innholdet i utdanningene. Utvalget anbefaler at alle fagmiljø har et aktivt forhold til eget avtakerfelt, og at det jobbes langsiktig og systematisk for å være i dialog på en strukturert og hensiktsmessig måte. Utvalget mener at representanter fra arbeidsliv bør inviteres med i relevante organer som råd og utvalg, og det anbefales utprøving av piloter med avtakerpanel på institutt eller studieprogramnivå bestående av representanter for det arbeidsliv det utdannes kandidater til. Utvalget ser et potensial for i langt større grad utnytte formelle avtaler mellom UiT og eksterne samarbeidspartnere til utdanningssamarbeid.

I forbindelse med utvikling av nye studieprogram eller revidering av etablerte studieprogram, bør representanter fra arbeidslivet inviteres til å bidra med sine perspektiver og innspill. Ressurser som kartlegger kandidatenes kunnskaper og ferdigheter, slik som UiTs kandidatundersøkelser, bør inngå i slike prosesser, og utvalget mener det bør tas initiativ til systematisk kartlegging av arbeidsgiveres forståelse av kompetansen som UiTs kandidater representerer. Utvalget mener tverrfaglighet, generiske kunnskapsformer, entreprenørskap og bærekraft er viktige temaer for fremtiden. Et styrket utdanningssamarbeid bør bidra til å trene studentenes generelle ferdigheter og framtidskompetanser ved å i større grad legge til rette for innovasjon og entreprenørskap, tverrfaglige prosjekter og arbeid med reelle case fra arbeidslivet.

Utvalget mener det i tillegg til gradsgivende utdanninger er viktig å tilby kortere kurs og enkeltemner som kan tas av ansatte i offentlig og privat virksomhet. Desentraliserte utdanninger er dokumenterte verktøy for å møte kompetansebehov i distriktene, men krever både store ressurser og en stabil tilvekst av behov for å være bærekraftig og av god kvalitet over tid. Gjennom utvalgets arbeid har det fremkommet behov for å legges større innsats i samarbeidet mellom fagmiljøene og arbeidslivet om å utvikle et godt EVU-tilbud, herunder anbefaling om å involvere relevant arbeidsliv i prosessene med utvikling av tilbud og anbefalingen om å sette av stimuleringsmidler som fagmiljøene kan søke på.

Utvalgets anbefalinger for samarbeid om faglig innhold:

1. Kjennskap til avtakerfelt og arbeidsliv:
    a. Utnytte kandidatundersøkelser, andre kilder (registerdata) og alumninettverk for å ha kontinuerlig oversikt
    b. Vurdere arbeidslivets representasjon i styrende organer og evt. etablering av avtakerpanel for institutter/studieprogram
    c. I samarbeid med representanter for avtakerfeltet etablere rutiner for samarbeid med arbeidslivet
    d. Utnytte avtaleverk med eksterne parter for formalisert utdanningssamarbeid
2. Samarbeid om revidering og utvikling av studieprogram:
    a. Avtakerfeltet/arbeidslivet representert i revisjoner og evalueringer av studieprogram
    b. Avtakerfeltet/arbeidslivet representert i prosesser for utvikling av nye studieprogram
    c. Utnytte svar fra kandidatundersøkelser om kunnskaper og ferdigheter
    d. Gjennomføre speilet kandidatundersøkelse der arbeidsgivere gir tilbakemelding på kunnskaper og ferdigheter
3. Utvikle genelle ferdigheter og framtidskompetanse
    a. Etablere og anvende tverrfaglige teamprosjekt i arbeidslivet der sammensatte studentteam samarbeider om å løse oppgaver for klynger og arbeidsliv regionalt

b. Etablere og anvende tverrfaglige prosjekter der man tar i bruk caseoppgaver, simuleringer og spill for å gi arbeidslivsrelevant kompetanse
c. Utvikle og ta i bruk nye undervisnings- og vurderingsformer som vektlegger tverrfaglighet, innovasjon og entreprenørskap

4. Samarbeid om utvikling av EVU-tilbud
   a. Etablere rutiner for dialog med avtakerfeltet om EVU-behov
   b. Avtakerfeltet representert i prosesser rundt utvikling av EVU-tilbud
   c. Tilgang på stimuleringsmidler for utvikling av EVU-tilbud

6.C.IV Samarbeid om gjennomføring av utdanningene

Blant de utfordringene som har blitt fremhevet i innspillsarbeidet, er behovet for en bedre struktur for hvordan arbeidslivets aktører kan spille inn tema og problemstillinger for samarbeid med fagmiljøene og studentene. Utvalget anbefaler at alle institutt har en ressurs som kan kontaktes, og som kan følge opp ulike former for innspill til utdanningssamarbeid. En kontaktperson for samarbeid kan være administrativ eller faglig, og vedkommende bør kunne synliggjøres i en fremtidig nettside for samarbeid med arbeidslivet.

Utvalget anbefaler videre at samarbeid om gjennomføring av utdanning formaliseres gjennom avtaler, og at utfordringer knyttet til eksempelvis koordinering av praksisplasser, søkes løst gjennom koordinert samhandling med ekstern avtalepart. Utvalget ser et behov for styrket erfaringsutveksling internt ved UiT på tvers av fagmiljøene, og anbefaler etableringen av egnede fora for drøfting av problemstillinger relatert til, erfaringer med og modeller for utdanningssamarbeid. Det bør være et tilbud om opplæring til de som påtar seg rollen som veiledere ute i arbeidslivet, og utvalget anbefaler at utdanningssamarbeid alltid inkluderer en evalueringskomponent.

I de tilfellene der studenter må reise for å delta i utdanningssamarbeid bør det legges til grunn at det gis praktisk og økonomisk større for reise og opphold. Utvalget anbefaler at alle utdanninger ved UiT tilrettelegger for minst én form for utdanningssamarbeid, slik at alle studenter fra UiT enten gjennom obligatoriske eller valgfrie tilbud har mulighet til å komme i kontakt med arbeidslivet i løpet av studietiden. Utvalget mener videre at det bør utvikles og tilbys emner på tvers av utdanninger som integrerer kompetanseområder som transversale ferdigheter, tverrfaglighet og innovasjonskompetanse.

Til utvikling av nye emner og nye former for utdanningssamarbeid, bør det settes av sentrale stimuleringsmidler som fagmiljøene kan søke på og som kan bidra til å spre nye former for utdanningssamarbeid. Det anbefales også å utforske potensialet som ligger i å bruke forelesere fra arbeidslivet, eksempelvis i form av egne alumner, og i dialog med aktører fra arbeidslivet se etter muligheten for å samarbeide om infrastruktur og utstyr.

Utvalgets anbefalinger for samarbeid om gjennomføring av utdanning:

1. Systemer for gjennomføring av utdanningssamarbeid ved UiT:
   a. Tilgang på ressurser i fagmiljøene for å følge opp alle former for utdanningssamarbeid, herunder kontaktpunkt for oppgavesamarbeid
   b. Styrke eksisterende og etablere nye avtaler med arbeidslivet om alle former for utdanningssamarbeid
   c. Sørge for koordinering av praksisplasser og andre former for utdanningssamarbeid mellom fagmiljøene ved UiT
   d. Sikre opplæring av (bi-)veiledere i arbeidslivet
   e. Tilby praktisk og økonomisk støtte til reise og bolig for studenter i praksis og oppgavesamarbeid utenfor studiestedet
   f. Utvikle og gjennomføre systematisk evaluering av alle former for utdanningssamarbeid
   g. Etablere fora for erfaringsutveksling rundt ulike former for utdanningssamarbeid
2. Ordninger for utdanningssamarbeid ved UiT:
   a. Tilbud om minst én form for utdanningssamarbeid; obligatorisk praksis, valgfrie praksisemner, oppgavesamarbeid, simulering o.l.
   b. Tilbud om emner og undervisningsverktøy som integrerer/inkluderer transversale ferdigheter, tverrfaglige emner og innovasjonskompetanse

c. Det skal settes av stimuleringsmidler for utvikling og spredning av nye former for utdanningssamarbeid

3. Bruk av eksterne forelesere og ekstern infrastruktur i undervisningen
    a. Utnytte potensialet i bruk av eksterne forelesere ved bedre kjennskap til avtakerfeltet
    b. Få kjennskap til og utnytte ekstern infrastruktur gjennom tettere dialog med avtakerfeltet

6.C.V. Samarbeid om overgang fra utdanning til arbeidsliv

Utvalget ser behovet for å styrke karrierekunnskapen hos studentene ved UiT, både i form av kurs og veiledning i de ulike fagmiljøene, og gjennom utvikling av møteplasser og karrierearrangementer for studenter og arbeidsliv. Utvalget mener at fagmiljøene ved UiT også bør se potensialet for utvikling av relasjoner og samarbeid når arbeidslivet besøker UiTs ulike campus. Mange fagmiljøer har gitt positive tilbakemeldinger om erfaringene med næringslivsmentorer og II-er stillinger fra arbeidslivet. Slike delte stillinger er, etter utvalgets vurdering, med på å bygge broer mellom fagmiljø og ulike bransjer og næringer, og bør benyttes i større grad som vekselvirkning mellom utdanning og arbeidsliv. Utvalget anbefaler derfor å utvide mentorordningene, ved å prøve ut modeller der fagpersoner har bistillinger i næringslivet og gjennom å søke midler fra virkemiddelapparatet for å utvide innsatsen på dette området.

Det er en lang rekke mulige tiltak for å styrke studentenes møte med arbeidslivet. Utvalget anbefaler at flere fagmiljøer ser det potensialet som ligger i organiserte bedriftsbesøk, jobbskygging og korte hospiteringer. UiTs Internship vurderes som et positivt bidrag til utdanningssamarbeid som bør videreutvikles og, som sammen med formidling av utdanningsrelevante jobber og stillinger hos regionale trainéeordninger, bør formidles bredt. Utvalget mener alumni kan spille en rolle i alle former for utdanningssamarbeid og vurderer det som sentralt for fremtidens utdanningssamarbeid at relasjoner og kontakter med tidligere studenter utvikles og vedlikeholdes. Initiativ og støtte til etablering av linjeforeninger kan være ett av flere grep for å støtte opp om et slikt langsiktig arbeid.

Utvalgets anbefalinger for samarbeid om overgang fra utdanning til arbeid

1. Karrierekunnskap for studenter i alle fagmiljø og ved alle campus:
    a. Tilby karriereveiledning og -kursing til studenter i alle fagmiljøene gjennom hele studieløpet
    b. Utvikle digital formidling av karrierekunnskaper innenfor ulike fagfelt
    c. Gjøre Arbeidslivsdagen ved UiT i Tromsø tilgjengelig for alle gjennom forelesningsfri og støtte til reise fra andre campus
    d. Etablere/styrke karrieredager ved øvrige campus, og i fagmiljøene
2. Mentorordninger med arbeidslivsmentorer i fagmiljøene og UiT-ansatte ut i arbeidslivet:
    a. Implementere mentorordningen «5 inn/5 ut»
    b. Søke mobilitetsmidler for å få flere arbeidslivsmentorer inn og UiT-ansatte ut
3. Jobbtrening:
    a. Systematisere og forsterke eksisterende og etablere nye tilbud om bedriftsbesøk, jobbskygging og hospitering i alle studieprogram gjennom hele studieløpet
    b. Videreføre internship-ordningen og formidle tilbudet bredere internt og eksternt
    c. Sørge for at eksterne trainéeordninger formidles bredere internt i fagmiljøene
    d. Styrke formidling av utdanningsrelevante jobber for studentene i fagmiljøene
4. Alumninettverk og alumniaktiviteter:
    a. Understøtte framtidens alumninettverk ved å bidra til etablering og utvikling av linjeforeninger i alle fagmiljø
    b. Øke fokus på utvikling av alumninettverk i fagmiljøene i prosessen med å kjenne sitt avtakerfelt, støtte gjennom støttesystem for kontakter og kandidatundersøkelser
    c. Arrangere alumniaktiviteter i fagmiljøene i samarbeid med linjeforeninger ▪

Aktuelle rapporter:

EVU-utvalget (2018): «*Kunnskapsgrunnlaget. Etter- og videreutdanning i Norge*». Desember 2018

Fafo/NIFU STEP (2008): «*Effekter av samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv – en forstudie*». Fafo-notat 2008:11

Ideas2evidence (2019): «*Kandidatundersøkelsen 2019 for UiT Norges arktiske universitet*» Rapport kommer juni 2019

Kantar TNS (2017): «*Kandidatundersøkelsen 2017. UiT Norges arktiske universitet, Høgskolen i Harstad og Høgskolen i Narvik*». Rapport august 2017

KB (2018): «*Konjunkturbarometer for Nord-Norge*». 2018

KB Spesial (2017): «*Konjunkturbarometer for Nord-Norge. Arbeidsmarkedet i Nord-Norge*» Rapport nr. 2 2017

NAV (2019): «*NAVs bedriftsundersøkelse 2019*». Arbeid og velferd 2/2019. Mai 2019.

NAV (2019): «*NAVs bedriftsundersøkelse 2018*». Notat 1/2018. Mai 2018.

NHO (2018): «*NHOs Kompetansebarometer 2018. Resultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2018*». NIFU-rapport 2018:23

NIFU (2019): «*Utdanning for arbeidslivet: Arbeidsgivers forventninger til og erfaringer med nyutdannede fra universiteter, høgskoler og fagskoler*». NIFU-rapport 2019:3

NIFU (2017): «*Råd for samarbeid med arbeidslivet – En underveisevaluering*». NIFU-rapport 2017:9.

NIFU (2012): «*Samarbeid med arbeidslivet i studietiden. Omfang, typer og nytte av samarbeid*». NIFU-rapport 2012:48

Nokut (2019): «Studiebarometeret 2018. Hovedtendenser». Rapport 1:2019

Nokut (2018): «*Til glede og besvær – praksis i høyere utdanning. Analyse av studentenes kommentarer i Studiebarometeret 2016*». Nokuts utredninger og analyser, september 2018.

Nokut (2015): «*Arbeidslivsrelevans i høyere utdanning. Undersøkelse om universiteters og høgskolers arbeidslivskontakt og studienes relevans for arbeidslivet*». Nokuts utredninger og analyser, april 2015.

Norut (2013): «*Attraktive lokalsamfunn og arbeidsmarkedsregioner i Nord-Norge*». Kunnskapsinnhenting – verdiskaping i nord 2013

NOU 2019:2: «*Framtidige kompetansebehov II. Utfordringer for kompetansepolitikken*». Kompetansebehovsutvalget

NOU 2018:2: «*Framtidige kompetansebehov I. Kunnskapsgrunnlaget*». Kompetansebehovsutvalget

OECD (2018): «*In-depth analysis of the labour market relevance and outcomes of higher education systems: Norway. Country report*". OECD 2018.

Rambøll (2007): «*Når kunnskap gir resultater. Utredningsprosjekt om samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv*». Sluttrapport Mai 2007. Rambøll Management

St.meld. nr. 16 (2016-17): «*Kultur for kvalitet i høyere utdanning*»

St.meld. nr. 18 (2014-15): «*Konsentrasjon for kvalitet*»

St.meld. nr. 44 (2008-09): «*Utdanningslinja*»

TNS Gallup (2015): «*Kandidatundersøkelsen 2015. UiT Norges arktiske universitet*». Rapport august 2015

TNS Gallup (2012): «*Kandidatundersøkelsen 2012. Universitetet i Tromsø*». Rapport mars 2012

TNS Gallup (2010): «*Universitetet i Tromsø. Kandidatundersøkelsen 2010*». Rapport mai 2010

UiT (2017): «*Fokusgruppe for innovasjon og entreprenørskap i utdanningen*». Rapport oktober 2017

UiT/NSDM (2016): «*Sykepleiere utdannet i Nord-Norge. Hvor blir de av?*» Nasjonalt senter for distriktsmedisin, UiT Norges arktiske universitet.

UiT/SKA (2018): «*Kartlegging av utdanningssamarbeid, en oversikt over utdanningssamarbeid ved UiT Norges arktiske universitet*». Desember 2018.

Utdannings- og forskningsdepartementet (2005): «*En ledende kompetansenasjon? Behov for en mer samordnet kompetansepolitikk*». Sluttrapport fra «Mønsterbryterne» et prosjekt i Utdannings- og forskningsdepartementet, juni 2005. ▪

UiT
NORGES
ARKTISKE
UNIVERSITET

Universitetsledelsen
Arkivref: 2019/456/BMI004
Dato: 05.06.2019

ORIENTERINGSSAK

Til:	Møtedato:	Sak:
Universitetsstyret	13.06.2019	12/19

Saker behandlet av rektor på fullmakt 05.03.19 - 05.06.19

F 13/19 Endring av ledelsessystemet for informasjonssikkerhet

1. Universitetsdirektøren gis fullmakt til å foreta endringer i kapittel fire «roller, ansvar og oppgaver»
2. Retningslinje for klassifisering av informasjon vedtas som foreslått i vedlegg én. Dette erstatter dagens kapittel tre i ledelsessystemet. IT-direktør gis fullmakt til å foreta endringer i denne retningslinjen, samt fastsette tilhørende rutiner.

Endringene trer i kraft fra vedtaksdato.

F 15/19 Revidert forslag til navn på administrative enheter

Nye avdelings- og seksjonsnavn

Bokmål	Nynorsk	Akronym (maks 6-7 tegn)	Engelsk	Samisk
Fellesadministrasjonen	**Fellesadministrasjonen**	**FAdm**	**University Academic Services**	**Oktasašhálddahus**
Avdeling for forskning, utdanning og formidling *Kortnavn:* Forskning, utdanning og formidling	Avdeling for forsking, utdanning og formidling *Kortnamn:* Forsking, utdanning og formidling	FUF	Research, Education and Communication Division Research, Education and Communication	Dutkan-, oahppo- ja gaskkustanossodat Dutkan, oahppu ja gaskkusteapmi
Ledelse og stab FUF *Kortnavn:* Ledelse og stab FUF	Leiing og stab FUF *Kortnamn:* Leiing og stab FUF	LedFUF	Management and Staff FUF Management and Staff FUF	Jođiheaddjit ja bargoveahka FUF Jođiheaddjit ja bargoveahka FUF
Seksjon for studieadministrasjon *Kortnavn:* Studieadministrasjon	Seksjon for studieadministrasjon *Kortnamn:* Studieadministrasjon	SSA	Academic Affairs Section Academic Affairs	Oahppohálddahusjuogus Oahppohálddahus
Seksjon for internasjonalt samarbeid *Kortnavn:* Internasjonalt samarbeid	Seksjon for internasjonalt samarbeid *Kortnamn:* Internasjonalt samarbeid	SIS	International Cooperation Section International Cooperation	Riikkaidgaskasaš ovttasbarggu juogus Riikkaidgaskasaš ovttasbargu
Seksjon for forskning og utdanningskvalitet *Kortnavn:* Forskning og utdanningskvalitet	Seksjon for forsking og utdanningskvalitet *Kortnamn:* Forsking og utdanningskvalitet	SEFU	Research Services and Education Quality Section Research Administration and Quality Education	Dutkan- ja oahppokvalitehtajuogus Dutkan ja oahppokvalitehta
Seksjon for studentrekruttering, marked og grafiske tjenester	Seksjon for studentrekruttering, marknad og grafiske tenester *Kortnavn:*	SMG	Student Recruitment, Marketing and Graphical Services Section	Studeantarekrutterema, márkana ja gráfalaš bálvalusaid juogus
Kortnavn: Studentrekruttering, marked og grafiske tjenester	Studentrekruttering, marknad og grafiske tenester		Student Recruitment, Marketing and Graphical Services	Studeantarekrutteren, márkan ja gráfalaš bálvalusat
Seksjon for kommunikasjon *Kortnavn:* Kommunikasjon	Seksjon for kommunikasjon *Kortnavn:* Kommunikasjon	KOM	Communication Section Communication	Gulahallanjuogus Gulahallan
Avdeling for organisasjon og økonomi *Kortnavn:* Organisasjon og økonomi	Avdeling for organisasjon og økonomi *Kortnamn:* Organisasjon og økonomi	ORGØK	Financial and Organization Division Financial and Organization	Organisašuvdna- ja ekonomiijaossodat Organisašuvdna ja ekonomiija
Ledelse og stab ORGØK *Kortnavn:* Ledelse og stab ORGØK	Leiing og stab ORGØK *Kortnamn:* Leiing og stab ORGØK	LedOØK	Management and Staff ORGØK Management and Staff ORGØK	Jođiheaddjit ja bargoveahka ORGØK Jođiheaddjit ja bargoveahka ORGØK
Seksjon for personal og organisasjon *Kortnavn:* Personal og organisasjon	Seksjon for personal og organisasjon *Kortnamn:* Personal og organisasjon	SPOR	HR and Organization Section HR and Organization	Bargiid- ja organisašuvdnajuogus Bargit ja organisašuvdna
Seksjon for økonomi og innkjøp *Kortnavn:* Økonomi og innkjøp	Seksjon for økonomi og innkjøp *Kortnamn:* Økonomi og innkjøp	SØKI	Financial and Purchasing Section Financial and Purchasing	Ekonomiija- ja sisaoastinjuogus Ekonomiija ja sisaoastin
Seksjon for regnskap *Kortnavn:* Regnskap	Seksjon for rekneskap *Kortnamn:* Rekneskap	SREG	Accounting Section Accounting	Rehketdoallojuogus Rehketdoallu
Seksjon for rekruttering *Kortnavn:* Rekruttering	Seksjon for rekruttering *Kortnavn:* Rekruttering	SREK	Recruitment Section Recruitment	Rekrutterenjuogus Rekrutteren
Det helsevitenskapelige fakultet		**Helsefak**	**Faculty of Health Sciences**	**Dearvvašvuođadiehtaga fakultehta**
Seksjon for forskning, utdanning og formidling Helsefak	Seksjon for forsking, utdanning og formidling Helsefak	FUFHF	Research, Education and Communication Section Helsefak	Dutkan-, oahppo- ja gaskkustanjuogus Helsefak

Kortnavn: Forskning, utdanning og formidling Helsefak	*Kortnamn:* Forsking, utdanning og formidling Helsefak		Research, Education and Communication Helsefak	Dutkan, oahppu ja gaskkusteapmi Helsefak
Seksjon for organisasjon og økonomi Helsefak *Kortnavn:* Organisasjon og økonomi Helsefak	Seksjon for organisasjon og økonomi Helsefak *Kortnamn:* Organisasjon og økonomi Helsefak	ØKOHF	Financial and Organization Section Helsefak Financial and Organization Helsefak	Organisašuvdna- ja ekonomiijajuogus Helsefak Organisašuvdna ja ekonomiija Helsefak
Enhet for legeutdanning *Kortnavn:* Legeutdanning	Eining for legeutdanning *Kortnamn:* Legeutdanning	LegeUt	Medical Education Unit Medical Education	Doavttiroahpu ovttadat Doavttiroahppu
Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi		**BFE**	**Faculty of Biosciences, Fisheries and Economics**	**Biodiehtaga, guolástusa ja ekonomiija fakultehta**
Seksjon for forskning, utdanning og formidling BFE-fak *Kortnavn:* Forskning, utdanning og formidling BFE-fak	Seksjon for forsking, utdanning og formidling BFE-fak *Kortnamn:* Forsking, utdanning og formidling BFE-fak	FUFBFE	Research, Education and Communication Section BFE-fak Research, Education and Communication BFE-fak	Dutkan-, oahppo- ja gaskkustanjuogus BFE-fak Dutkan, oahppu ja gaskkusteapmi BFE-fak
Seksjon for organisasjon og økonomi BFE-fak *Kortnavn:* Organisasjon og økonomi BFE-fak	Seksjon for organisasjon og økonomi BFE-fak *Kortnamn:* Organisasjon og økonomi BFE-fak	ØKOBFE	Financial and Organization Section BFE-fak Financial and Organization BFE-fak	Organisašuvdna- ja ekonomiijajuogus BFE Organisašuvdna ja ekonomiija BFE-fak
Fakultet for naturvitenskap og teknologi		**NT**	**Faculty of Science and Technology**	**Luonddudiehtaga ja teknologiija fakultehta**
Seksjon for forskning, utdanning og formidling NT-fak *Kortnavn:* Forskning, utdanning og formidling NT-fak	Seksjon for forsking, utdanning og formidling NT-fak *Kortnamn:* Forsking, utdanning og formidling NT-fak	FUFNT	Research, Education and Communication Section NT-fak Research, Education and Communication NT-fak	Dutkan-, oahppo- ja gaskkustanjuogus NT-fak Dutkan, oahppu ja gaskkusteapmi NT-fak
Seksjon for økonomi NT-fak *Kortnavn:* Økonomi NT-fak	Seksjon for økonomi NT-fak *Kortnamn:* Økonomi NT-fak	ØKONT	Financial Section NT-fak Financial NT-fak	Ekonomiijajuogus NT-fak Ekonomiija NT-fak

Fakultetsledelse IVT-fak *Kortnavn:* Ledelse IVT-fak	Fakultetsleiing IVT-fak *Kortnamn:* Leiing IVT-fak	LedIVT	Management IVT-fak Management IVT-fak	Fakultehtajođiheaddjit IVT-fak Jođiheaddjit IVT-fak
Stab IVT-fak *Kortnavn:* Stab IVT-fak	Stab IVT-fak *Kortnavn:* Stab IVT-fak	StabIVT	Staff IVT-fak Staff IVT-fak	Bargoveahka IVT-fak Bargoveahka IVT-fak
Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag	Noregs arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag	UMAK	Arctic University Museum of Norway and Academy of Fine Art *Kortnavn:* University Museum and Academy of Fine Art	Norgga árktalaš universitehtamusea ja dáiddafágaid akademiija
Ledelse og stab UMAK *Kortnavn:* Ledelse og stab UMAK	Leiing og stab UMAK *Kortnamn:* Leiing og stab UMAK	LedUMAK	Management and Staff UMAK Management and Staff UMAK	Jođiheaddjit ja bargoveahka UMAK Jođiheaddjit ja bargoveahka UMAK
Seksjon for forskning, utdanning og formidling UMAK *Kortnavn:* Forskning, utdanning og formidling UMAK	Seksjon for forsking, utdanning og formidling UMAK *Kortnamn:* Forsking, utdanning og formidling UMAK	FUFUMAK	Research, Education and Communication Section UMAK Research, Education and Communication UMAK	Dutkan-, oahppo- ja gaskkustanjuogus UMAK Dutkan, oahppu ja gaskkusteapmi UMAK
Norges arktiske universitetsmuseum *Kortnavn:* Universitetsmuseet	Noregs arktiske universitetsmuseum *Kortnamn:* Universitetsmuseet	UM	Arctic University Museum of Norway University Museum	Norgga árktalaš universitehtamusea Universitehtamusea
Polarmuseet	Polarmuseet	Polarm	The Polar Museum	Poláramusea
Botanisk hage	Botanisk hage	BotH	The Botanical Garden	Buohkat
Kunstakademiet	Kunstakademiet	KA	Academy of Fine Art	Dáiddaakademiija
Musikkonservatoriet	Musikkonservatoriet	MK	Academy of Music	Musihkkakonservatoria

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning		**HSL**	**Faculty of Humanities, Social Sciences and Education**	**Humaniora, servodatdiehtaga ja oahpaheaddjeoahpu fakultehta**
Seksjon for forskning, utdanning og formidling HSL-fak *Kortnavn:* Forskning, utdanning og formidling HSL-fak	Seksjon for forsking, utdanning og formidling HSL-fak *Kortnamn:* Forsking, utdanning og formidling HSL-fak	FUFHSL	Research, Education and Communication Section HSL-fak Research, Education and Communication HSL-fak	Dutkan-, oahppo- ja gaskkustanjuogus HSL-fak Dutkan, oahppu ja gaskkusteapmi HSL-fak
Seksjon for organisasjon og økonomi HSL-fak *Kortnavn:* Organisasjon og økonomi HSL-fak	Seksjon for organisasjon og økonomi HSL *Kortnamn:* Organisasjon og økonomi HSL-fak	ØKOHSL	Financial and Organization Section HSL-fak Financial and Organization HSL-fak	Organisašuvdna- ja ekonomiijajuogus HSL-fak Organisašuvdna ja ekonomiija HSL-fak
Det juridiske fakultet		**Jurfak**	**Faculty of Law**	**Juridihka fakultehta**
Seksjon for studieadministrasjon Jurfak *Kortnavn:* Studieadministrasjon Jurfak	Seksjon for studieadministrasjon Jurfak *Kortnamn:* Studieadministrasjon Jurfak	SSAJUR	Academic Affairs Section Jurfak Academic Affairs Jurfak	Oahppohálddahusjuogus Jurfak Oahppohálddahus Jurfak
Fakultetsledelse Jurfak *Kortnavn:* Ledelse Jurfak	Fakultetsleiing Jurfak *Kortnamn:* Leiing Jurfak	LedJUR	Management Jurfak Management Jurfak	Fakultehtajođiheaddjit Jurfak Jođiheaddjit Jurfak
Stab Jurfak *Kortnavn:* Stab Jurfak	Stab Jurfak *Kortnavn:* Stab Jurfak	StabJUR	Staff Jurfak Staff Jurfak	Bargoveahka Jurfak Bargoveahka Jurfak
Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi		**IVT**	**Faculty of Engineering Science and Technology**	**Inšenevradiehtaga ja teknologiija fakultehta**
Seksjon for forskning, utdanning og formidling IVT-fak *Kortnavn:* Forskning, utdanning og formidling IVT-fak	Seksjon for forsking, utdanning og formidling IVT-fak *Kortnamn:* Forsking, utdanning og formidling IVT-fak	FUFIVT	Research, Education and Communication **Section** IVT-fak Research, Education and Communication IVT-fak	Dutkan-, oahppo- ja gaskkustanjuogus IVT-fak Dutkan, oahppu ja gaskkusteapmi IVT-fak

Navn på administrative enheter vedtas som innstilt.

F 10/19 Revidering av utfyllende bestemmelser som følge av implementering av DORA-erklæringen ved UiT Norges arktiske universitet

Reviderte «Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT Norges arktiske universitet» og «Utfyllende bestemmelser for tilsetting i stilling som postdoktor, stipendiat og vitenskapelig assistent ved UiT Norges arktiske universitet» fastsettes, jf. fremlagte forlag til endringer.

F 11/19 Søknad om endring av opptaksordning til profesjonsstudium i psykologi

1. Universitetsstyret godkjenner at opptaksordningen til profesjonsstudium i psykologi endres slik at opptak til studiet går gjennom Samordna opptak fra og med skoleåret 2020/2021.
2. Profesjonsstudium i psykologi revideres til en 6-årig utdanning og årsstudium legges ned når den reviderte studieplanen er godkjent.

F 19/19 Fordeling av vitenskapelig utstyr 2019

Avsatte midler til fordeling 2019 fordeles slik:

1. 5 mill. kroner til «Optikk og nanoteknologi» - NT-fak.
2. 6,7 mill. kroner til «Cells in the cold» - BFE-fak
3. Resterende midler - 19,258 mill. kroner nøkkelfordeles slik det fremkommer i saksfremlegget

F 16/19 Tildeling av strategiske midler til samarbeidsavtale om satsing på Kunstig intelligens (KI)

Universitetsdirektøren innstiller på å bevilge 600 000 kroner pr år fra Fond for strategisk utvikling til samarbeidsprosjektet om satsing på KI. Forpliktelsen gjelder i 3 år fra og med 2019.

F 21/19 Direkte ansettelse i fast 100 % stilling som førsteamanuensis i byggetekniske fag ved Institutt for bygg, energi og materialteknologi, Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi

Mikhail Khadyko ansettes i 100 % fast stilling som førsteamanuensis i byggetekniske fag ved Institutt for bygg, energi og materialteknologi, Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi.

Khadyko må utvikle en pedagogisk mappe innen tre år

F 17/19 Forlenget ansettelse i 20 % bistilling som professor II i stab hos rektor og universitetsdirektør, UiT Norges arktiske universitet

Svein Disch Mathiesen gis forlenget ansettelse i stilling som professor II i stab hos rektor og universitetsdirektør ved UiT Norges arktiske universitet for perioden 15.3.2019 – 14.9.2019.

Det forutsettes at hovedarbeidsgiver International Centre for Reindeer Husbandry samtykker til ansettelsen.

Jørgen Fossland
universitetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Britt Anita Mikkelsen

UiT
NORGES
ARKTISKE
UNIVERSITET

Universitetsledelsen

Arkivref: 2018/5394/HSV000

Dato: 28.05.2019

ORIENTERINGSSAK

Til:	Møtedato:	Sak:
Universitetsstyret	13.06.2019	13/19

Oppfølging av rapport om organisering av universitetspedagogikk ved UiT

Bakgrunn

I 2013 ble den faglige virksomheten ved tidligere U-vett og universitetspedagogisk faggruppe samlet i det som i dag er Result ved Universitetsbiblioteket (UB). Modellen ble vedtatt av universitetsstyret i forbindelse med behandling av sak S 5/12 *Organisering av sentrene under styret*[1]. Det ble lagt vekt på at dette skulle styrke det universitetspedagogiske fagmiljøet og etablere en tett kobling mellom opplæring i universitetspedagogikk og kompetanse om bruk av teknologi i utdanningene. Det har imidlertid vist seg utfordrende å bygge opp et tilstrekkelig stort og stabilt fagmiljø innenfor universitetspedagogikk med dagens organisering. Blant annet har flere tilsatte valgt å gå over i stilling ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk (ILP), hovedsakelig fordi de ønsker å tilhøre et større fag- og forskningsmiljø. Videre har det universitetspedagogiske tilbudet ved UiT over mange år, også før faggruppa ble en del av Result, ikke hatt tilstrekkelig kapasitet til å innfri de krav og målsettinger UiT har for å styrke undervisningskvaliteten og de ansattes utdanningsfaglige kompetanse. Det er derfor nødvendig å se på alternative organisatoriske løsninger for å avgjøre hvordan UiT best kan løse kjerneoppgavene knyttet til dette feltet fremover.

I styresak S 5/18 *Fremtidig administrativ organisering ved UiT Norges arktiske universitet*[2] ble det bestemt at det skulle utredes hva som bør være forholdet mellom universitetspedagogisk faggruppe ved Result og de nært beslekta pedagogiske og utdanningsvitenskapelige fagmiljøene ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak) og Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak). I desember 2018 ble det nedsatt ei arbeidsgruppe som fikk i oppdrag å utrede dette, samt å gi tilrådning om hvilken organisasjonsmodell for disse miljøene som best kan ivareta de strategiske målsettingene UiT har for blant annet pedagogisk

[1] ePhorteref. 2011/2007-25
[2] ePhorteref. 2016/1514-102

utviklingsarbeid og merittering, og de universitetspedagogiske oppgavene som er beskrevet i mandatet til dagens Result. Arbeidsgruppa leverte sin rapport den 1. april 2019 (se vedlegg 1).

I denne saken orienteres universitetsstyret om de anbefalingene arbeidsgruppa har gitt, innspill som er mottatt i forbindelse med at rapporten har vært på intern høring, samt planer for hvordan saken skal følges opp videre.

Kort om rapporten

Arbeidsgruppa presenterer en overordna styrings- og samarbeidsmodell som anbefales innført uavhengig av hvor i organisasjonen universitetspedagogisk faggruppe plasseres. Modellen skal bidra til å løse det som arbeidsgruppa har definert som overordna problemstillinger i mandatet, det vil si manglende samordning, prioritering og kommunikasjon. Det legges til grunn for modellen at universitetspedagogisk faggruppe er samlet i en enhet. Det etableres videre et programråd bestående av representanter fra alle fakulteter/UMAK, eventuelt også med ekstern representasjon og deltakerrepresentasjon, og som ledes av enhetsleder for universitetspedagogikk. Programrådet skal prioritere, utvikle og samordne det universitetspedagogiske tilbudet i tråd med de strategiske satsningsområdene som universitetets styre og ledelse fastsetter.

Videre har gruppa diskutert fire ulike modeller for organisatorisk plassering av det universitetspedagogiske fagmiljøet. Modell 1 representerer dagens organisering der universitetspedagogikk er ei faggruppe ved Result. Modell 2 plasserer universitetspedagogisk faggruppe som en egen seksjon ved ILP. I modell 3 integreres dagens universitetspedagogiske faggruppe med Senter for helsefaglig pedagogisk utvikling (HelPed) ved Helsefak. Modell 4 åpner for at den universitetspedagogiske kompetansen spres ut til alle fakultetene/UMAK uten at den er samlet i en enhet.

Medlemmene i arbeidsgruppa er enige i at den overordna modellen er nødvendig uansett fremtidig organisatorisk plassering av det universitetspedagogiske fagmiljøet. Det er også enighet om å forkaste modell 3 og 4, mens gruppa er delt i sitt syn på hvilken av modellene 1 og 2 som er mest hensiktsmessig. Flertallet anbefaler å videreføre dagens modell (modell 1), mens et mindretall går inn for at fagmiljøet etableres som en egen seksjon ved ILP (modell 2).

Det vises til vedlagte rapport for nærmere beskrivelse av modellene og begrunnelse for arbeidsgruppas anbefalinger.

Høringsinnspill

Rapporten har vært på høring internt ved UiT der enhetene ble bedt om å gi tilbakemelding på hva som, utfra rapporten og egne vurderinger, anses for å være den beste organiseringen. Det ble også åpnet for andre innspill og kommentarer. Alle høringsinnspillene kan leses her: Høringsinnspill

Høringsinnspillene viser at arbeidsgruppas anbefaling om å etablere en overordna styrings- og samarbeidsmodell har bred støtte. Det vektlegges at en slik ordning vil styrke forankring og eierskap til det universitetspedagogiske fagfeltet i hele organisasjonen, og at det legger til rette for tverrfakultært samarbeid og felles ansvar for det samlede universitetspedagogiske tilbudet. UB mener den overordna modellen trolig vil være et mer avgjørende grep for tjenestene som leveres enn valg av organisasjonsmodell. HSL-fak mener modellen har potensiale til å styrke diskusjonen om utdanningskvalitet ved UiT, men løfter samtidig fram noen innvendinger. Fakultetet mener modellen ikke svarer på behovet for å legge overordna premisser for det universitetspedagogiske tilbudet, og at dette må gjøres i de beslutningsfora universitetet allerede har (universitetsstyret og

ulike strategiske utvalg). Fakultetet viser også til at UiT allerede har arenaer som må kunne anvendes til diskusjoner om utdanningskvalitet og universitetspedagogikk, samt til å løfte fram de gode eksemplene.

Helsefak, IVT-fak, Jurfak og NT-fak slutter seg til flertallet i arbeidsgruppa og anbefaler organisatorisk modell 1, det vil si at dagens organisering videreføres. I begrunnelsene for dette legges det blant annet vekt på å at denne modellen best tydeliggjør at enheten er en felles ressurs for hele UiT og at nærheten til IKT-miljøet ved Result er viktig. Det vektlegges også at modell 1, i kombinasjon med den overordna styringsmodellen, legger til rette for forankring i hele organisasjonen samtidig som en felles ressurs beholdes.

BFE-fak slutter seg til mindretallet i arbeidsgruppa og anbefaler organisatorisk modell 2, som innebærer at det universitetspedagogiske fagmiljøet plasseres i en egen seksjon ved ILP. Fakultetet mener denne modellen vil gi universitetspedagogikk en tydeligere faglig forankring og grunnlag for å styrke både fagfeltet pedagogikk og det universitetspedagogiske fagmiljøet. Det vil også gi en tydelig plassering av ansvaret for å sikre tilstrekkelig kapasitet i de universitetspedagogiske tjenestene.

UMAK tror ikke nødvendigvis at dagens utfordringer kan løses med organisatoriske endringer og finner det vanskelig å anbefale en modell foran andre. Uavhengig av organisasjonsmodell, mener UMAK at det sentrale må være å styrke Result slik at enheten er i stand til å tilby tjenester som møter behov og etterspørsel, og at Results profil som støttefunksjon for alle fagmiljøer styrkes.

HSL-fak mener organisering av det universitetspedagogiske fagmiljøet må skje utfra en målsetning om at flere ansatte skal få tilbud om utdanningsfaglig kvalifisering, og at det skal bidra til å skape engasjement for utdanningskvalitet. Fakultetet mener det er nødvendig med en mer omfattende gjennomgang av det universitetspedagogiske tilbudet enn det denne arbeidsgruppa har fått i oppdrag å gjøre, og finner det derfor vanskelig å ta stilling til organisering. Det vises videre til at instituttene ved HSL-fak er delt i hvorvidt modell 1 eller 2 er å foretrekke. ILP, som selv er en del av forslaget i modell 2, mener denne modellen vil gi få synergier. De mener den kan føre til at et allerede marginalt fagmiljø knyttet til disiplinfaget pedagogikk, også må bidra inn i universitetspedagogikk og dermed svekkes. Det vises videre til at ILP har utfordringer med å imøtekomme nasjonale og regionale forventninger knyttet til behov for lærere i barnehage og skole, og at en overføring av universitetspedagogikk til ILP vil kunne komplisere situasjonen ytterligere. Instituttet påpeker også at det er mange uklarheter knyttet til hvilke oppgaver og ansvar som eventuelt skal overføres av det som i dag ligger hos Result. Det samme gjelder hvilke faglige og administrative ressurser som er nødvendig for å sikre et tilstrekkelig universitetspedagogisk tilbud.

UB slutter seg til den overordna modellen og mener den legger et godt grunnlag for involvering og ansvarliggjøring av de ulike fagmiljøene når det gjelder prioritering, utvikling og implementering av det universitetspedagogiske tilbudet. UB finner det imidlertid også vanskelig å konkludere med hvor det universitetspedagogiske miljøet bør plasseres. De ser fordeler og ulemper med begge de aktuelle modellene og understreker at de er innstilt på å bidra til å styrke tjenestene uavhengig av organisatorisk plassering. De opplyser videre om at den berørte faggruppa selv er tydelig på at de ønsker at dagens modell videreføres, hovedsakelig fordi dette synliggjør enheten som en felles ressurs for hele UiT og på grunn av koblingen til IKT-miljøet ved Result. Dersom dagens modell videreføres opplyser UB om at de vil gjøre en gjennomgang

av den interne organiseringen av miljøet med mål om å styrke koblingen til IKT-miljøene og andre miljøer ved biblioteket.

Vurderinger og videre oppfølging

For å imøtekomme nasjonale krav og UiTs egne målsettinger om å styrke undervisningskvaliteten og den utdanningsfaglige kompetansen hos de vitenskapelig ansatte, er det helt avgjørende at UiT har et kvalitativt godt tilbud med en kapasitet som samsvarer med etterspørsel og behov. En eventuell omorganisering av dagens universitetspedagogiske fagmiljø må derfor være begrunnet med at det vil styrke kvaliteten og øke kapasiteten i tjenestene.

Flertallet i arbeidsgruppa anbefaler at det universitetspedagogiske fagmiljøet fortsatt skal være organisert som en del av Result (modell 1). Det samme gjør flertallet av de høringsinstansene som eksplisitt har uttalt hvilken modell de foretrekker. Høringsinnspillene viser dessuten at hverken ILP eller universitetspedagogisk faggruppe ønsker en sammenslåing (modell 2). Dette tyder på at det ikke vil være hensiktsmessig eller tilstrekkelig grunnlag for å gjøre endringer knyttet til organisatorisk plassering av den universitetspedagogiske faggruppa.

Den overordna styringsmodellen som arbeidsgruppa presenterer vil kunne løse flere av dagens utfordringer. Den vil blant annet bidra til å sikre forankring ved fakultetene/UMAK, sterkere kobling mellom universitetspedagogisk faggruppe og øvrige fagmiljøer, og den sikrer bred involvering og felles ansvar i forbindelse med prioritering og videreutvikling av de universitetspedagogiske tjenestene. Modellen har støtte i organisasjonen og kan trolig innføres relativt raskt etter at programrådets sammensetning og mandat er fastsatt. Programrådet må gis et tydelig mandat som forplikter og ansvarliggjør fagmiljøer ved alle fakulteter/UMAK. I noen av høringsinnspillene foreslås det at Strategisk utdanningsutvalg (SUV) kan utgjøre programrådet. Hvorvidt det er hensiktsmessig å tillegge SUV et slikt fagnært og forvaltningsmessig ansvar må imidlertid vurderes nærmere. Det må også vurderes hvorvidt og hvordan eksternrepresentasjon og deltakerrepresentasjon i programrådet skal ivaretas.

I tillegg til å etablere den overordna styringsmodellen vil det være nødvendig å se nærmere både på innretning og innhold i dagens *Program for pedagogisk basiskompetanse.* For å øke kapasiteten i tjenestetilbudet må fakultetene/UMAK være forberedt på å utvikle kursmoduler innenfor spesifikke områder, noe arbeidsgruppa også foreslår i sin redegjørelse for den overordna styringsmodellen. I den forbindelse er det relevant å vise til NTNU, som nylig har utviklet et nytt tilbud innen utdanningsfaglig basiskompetanse og som er i gang med å gjennomføre en pilot av dette[3]. Kort fortalt prøver de ut en modell der alle fakulteter gradvis involveres i tilbudet ved å bidra med moduler som er basert på fagmiljøenes styrker. Ved videreutvikling av UiTs tilbud vil det være relevant å hente inspirasjon fra NTNU sin modell eller tilsvarende modeller ved andre institusjoner.

I høringsinnspillene fremheves nødvendigheten av at det universitetspedagogiske fagmiljøet, uavhengig av organisatorisk modell, gis ressurser nok til å kunne gi et tilstrekkelig tilbud for utvikling av de ansattes utdanningsfaglige kompetanse og andre områder som er viktig for å at UiT skal nå sine målsettinger. I det videre arbeidet med å etablere den overordna styringsmodellen og videreutvikle dagens tilbud, må økonomiske og ressursmessige konsekvenser

---

[3] Utdanningsfaglig basiskompetanse ved NTNU – utvikling og pilotering av nytt tilbud

også utredes. Det vil være urimelig å forvente at modellen skal kunne utvikles, implementeres og drives uten tilføring eller omdisponering av ressurser.

Oppsummert vil den videre oppfølgingen innebære å fastsette mandat for og sammensetning av programrådet, og det vil innebære et mer omfattende arbeid med å videreutvikle dagens *Program for pedagogisk basiskompetanse.* Universitetsdirektøren vil i samråd med rektoratet og utvidet ledermøte avgjøre hvordan dette skal gjøres.

Universitetsdirektøren vil avslutte med å takke arbeidsgruppa for rapporten. Den svarer godt på mandatet gruppa ble gitt og belyser både utfordringer og muligheter med ulike løsninger.

Gøril Heitmann

ass. universitetsdirektør

Heidi Adolfsen

avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Hege Svendsen, Avdeling for forskning, utdanning og formidling

Organisering av universitetspedagogikk ved UiT

Innhold

Sammendrag og anbefalinger 1
Bakgrunn 2
- **Nasjonale føringer** 2
- **UiT strategi** 2
- **Evaluering av universitetspedagogikk 2008-2018** 3

Mandat 3
- **Arbeidsguppas medlemmer** 4
- **Arbeidsprosess** 4

Problemstillinger og tolkning av mandat 5
- **Overordnet problemstilling** 6
- **Delproblemstillinger** 6

Prinsipper/kriterier for organisatorisk modell 6

Ulike organisatoriske modeller 8

Avsluttende drøftinger og anbefalinger 16

Referanser 17

Sammendrag og anbefalinger

Utvalget presenterer en overordnet modell som tegner noen linjer for fordeling av ansvar og tverrfakultært samarbeid på dette området. Modellen plasserer ikke det universitetspedagogiske fagmiljøet inn på en konkret plass i universitetets organisasjonsstruktur, men viser til forhold som må ivaretas uavhengig av organisatorisk tilknytning.

I tillegg presenterer utvalget i alt fire ulike, rendyrkede, modeller for en fremtidig organisering av det universitetspedagogiske fagmiljøet ved UiT.

Den overordnede modellen er det enighet om, og den svarer ut deler av det mandatet utvalget er gitt. To av modellene for organisering er forkastet av samtlige medlemmer i utvalget, mens utvalget

er delt med hensyn til hvilken modell for organisering som er den foretrukne. Et flertall ønsker en fortsatt organisering av det universitetspedagogiske fagmiljøet ved UB/Result, et mindretall foreslår en organisering, som en samlet enhet, ved HSL-fakultetet/ILP.

For den videre prosessen anbefaler utvalget en bred høring i organisasjonen.

Bakgrunn

De problemstillingene som man ønsker belyst og utredet gjennom utvalgets mandat er ikke særskilte for UiT, men en del av både en nasjonal og en internasjonal utvikling.

Nasjonale føringer:

- Stortingsmelding 16 [1], der regjeringen lanserer fire hovedtilnærminger for å stimulere universitetene og høyskolene til å forsterke kvalitetskulturen og drive kontinuerlig kvalitetsarbeid. En av tilnærmingene er: Utvikle pedagogiske meritteringssystemer for undervisning
- Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten (Studietilsynsforskriften) [2]- Gjelder akkreditering av studietilbud og institusjoner og tilsyn med kvaliteten i høyere utdanning etter lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler
- Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger, der det blant annet stilles krav om at alle utdanningsinstitusjoner skal utvikle nærmere kriterier for ansattes utdanningsfaglige kompetanse og hvordan denne skal dokumenteres.[3]
- Økte krav til utdanningsfaglig basiskompetanse (Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger)[4]

I tillegg har UiT selv klare målsettinger for at kunnskap og kompetanse på utdanning og undervisning skal være meritterende:

UiTs strategi:[5]

- Undervisning skal sidestilles forskning

[1] Jf referanseliste punkt 1
[2] Jf referanseliste punkt 2
[3] Jf referanseliste punkt 3
[4] Jf referanseliste punkt 3
[5] Jf lenke i referanseliste

- Undervisning skal være karrierefremmende
- Undervisning skal ha høy kvalitet og UiT skal være landsledende på utdanningskvalitet

Evaluering av universitetspedagogikk 2008-2018

Strategisk utdanningsutvalg ba i 2018 om en gjennomgang av UiTs aktiviteter innenfor det universitetspedagogiske fagområde. Rapporten[6] signaliserte behov for revideringer, både av det faglige innholdet, og organiseringen av UiTs tilbud på dette området. Rapporten ble fulgt opp med en presentasjon av det universitetspedagogiske fagmiljøets fremvekst og UiTs praksis innenfor det universitetspedagogiske fagfeltet, med særlig vekt på perioden fra 2008 – 2018.

Presentasjonen ble ført i pennen av faglig leder ved Result, Ådne Danielsen. En av hovedkonklusjonene i presentasjonen er at UiT må utvikle en «masterplan» for organisering av sin satsing på utdanningskvalitet, og en helhetlig organisasjonsmodell for å understøtte UiTs ambisjon og strategi på dette området. I henhold til Danielsen står UiT overfor følgende sentrale utfordringer:

- Misforholdet mellom UiTs kompetansebehov på dette området og ressurstilgang
- Svak kultur og svake strukturelle system i organisasjonen, blant annet manglende felles forståelse av hva som er relevant kunnskap på feltet, og hvordan ansatte kvalifiserer seg for universitetspedagogisk arbeid
- Universitetspedagogikk som liten fagdisiplin nasjonalt
- Utdanningsfaglig basiskompetanse:
    - Mappedokumentasjon som verktøy: mangler avklaring med hensyn til ansvar for vurdering og godkjenning
    - Nye nasjonale retningslinjer 2019, innebærer at kapasiteten må økes for at UiT skal innfri kravet om 200 timer på basiskurset

Mandat

I sak S-5/18 ble det bl.a. avklart at det skal foretas en utredning av hva som bør være forholdet mellom det universitetspedagogiske miljøet på dagens Result og de beslektede pedagogiske og utdanningsvitenskapelige miljøene på Fakultet for humaniora samfunnsvitenskap og lærerutdanning

[6] Jf referanseliste punkt 5

(HSL) og Det helsevitenskapelige fakultetet (Helsefak). Også ved andre fakulteter er det (eller har vært) tilsatt fagansatte i pedagogiske støttestillinger for utvikling av bedre utdanningskvalitet /pedagogisk kompetanse

Etter samråd med rektor oppnevner universitetsdirektøren med dette en arbeidsgruppe som får i oppgave å gi tilråding om hvilken organisasjonsmodell for disse pedagogiske fagmiljøene som best kan ivareta de strategiske målsetningene UiT har for pedagogisk utviklingsarbeid, merittering m.m., samt de universitetspedagogiske oppgavene som er beskrevet i mandatet til dagens Result. Gruppen står fritt til å foreslå organisatoriske løsninger, men skal i utgangspunktet drøfte to alternative hovedmodeller:

- Organisatorisk samling i ett bredt (universitets-)pedagogisk miljø på Result eller ILP
- Organisatorisk spredning med fagvise støttestillinger/miljøer flere steder på UiT
- Bibliotekstyret skal benyttes som referansegruppe for arbeidet
- Arbeidsgruppen bes om å levere en kortfattet rapport med sine anbefalinger innen 1.4.2019

Arbeidsgruppas medlemmer

- Dosent Tine Arntzen Hestbek, prodekan for utdanning ved Fakultet for samfunns og utdanningsvitenskap, NTNU (leder)
- Førsteamanuensis Jens Breivik, Result/UB
- Førsteamanuensis Anita Iversen, Helsefak.
- Førstelektor Kristine Helen Korsnes, Jur.fak.
- Professor Mariann Solberg, HSL-fak
- Runa Rønning Ryeng, stab/UB (sekretær)

Jens Breivik gikk etter første møte ut av arbeidsgruppa. Bakgrunnen for dette var at Breivik fra 01.04.2019 går over i ny stilling ved ILP. Han ble, med oppdragsgivers godkjenning, erstattet av førsteamanuensis Lillian Vederhus, Result/UB.

Arbeidsprosess

Med den tidsrammen som er satt for utvalgets arbeid har det vært liten mulighet til å inkludere informasjon om hvordan man organiserer det universitetspedagogiske fagmiljøet ved andre institusjoner, nasjonalt og internasjonalt. Utvalgets medlemmer har imidlertid en samlet kunnskap om hvilke løsninger de øvrige norske universitetene, og noen av de nordiske universitetene, har valgt. Disse erfaringene er naturligvis bragt inn i arbeidet av utvalgets medlemmer.

Det har vært avviklet tre møter i utvalget. I tillegg har utvalget, mellom møtene, levert skriftlige innspill til utforming av de ulike modellene mellom møtene.

I første møte ble det gitt en innledning og utdypning av utvalgets mandat av prorektor for utdanning, Wenche Jakobsen.

I tillegg har leder for Universitetspedagogisk faggruppe ved Result, Ragnhild Sandvoll, holdt en presentasjon av bakgrunnen for forsknings- og innovasjonsprogrammet, SLUSEN (studieledelse, læring og undervisning i endring) og foreløpige funn. Selv om det er tidlig i prosjektet har utvalget valgt å inkludere noen av de foreløpige funnene i SLUSEN i sine analyser, dette særlig i sammenligning med erfaringer fra fagmiljøene og fra NTNU.

Problemstillinger og tolkning av mandat

Utvalget er samlet i sine vurderinger av hvilke problemstillinger som ligger i mandatet og hvordan disse skal forståes. Dette kan sammenfattes i en overordnet problemstilling, og noen delproblemstillinger. Når det gjelder de sistnevnte vil noen av dem ha betydning for hvilke modeller utvalget legger frem, men de er også problemstillinger som det må arbeides videre med.

Utvalgets tolkning av mandatet har tatt utgangspunkt i at det i denne sammenheng er organiseringen av det universitetspedagogiske fagmiljøet ved UiT som skal utredes. Dette medfører at man ikke skal gjøre vurderinger av den andre faggruppen ved Result, som er koplet til fagfeltet IKT/læringsstøtte, eller den universitetspedagogiske faggruppens kopling til denne. Dette medfører også at utvalget ikke har som oppdrag å vurdere innhold, eller kvalitet på det faglige tilbudet som i dag gis av de universitetspedagogiske fagmiljøene.

Utvalget har i sine innledende diskusjoner påpekt at en satsning på utdanningskvalitet, det universitetspedagogiske tilbudet ved UiT, og de høye ambisjonene på dette feltet ved UiT, vil kunne medføre behov for økte ressurser. Gruppen har imidlertid konkludert med at en behovsanalyse, eller avklaring knyttet til ressurssituasjonen, faller utenfor utvalgets mandat.

Overordnet problemstilling

Hvilken organisering og styring av fagmiljø knyttet til universitetspedagogiske oppgaver vil best ivareta UiTs strategiske målsetting?

- Utrede organisering, styringsstruktur og arbeidsdeling av (universitets-)pedagogiske oppgaver

Delproblemstillinger

- Hvilke ambisjoner og krav nasjonalt og institusjonelt er de mest sentrale med hensyn til organisering av arbeidsoppgaver på området?
    - Organisering må sees i forhold til de ambisjoner UiT har. Hvis UiT ønsker at flere enn de som må ha utdanningsfaglig basiskompetanse skal ha tilbud, og eventuelt andre tilbud (eksempelvis forskningsveiledning), må dette komme eksplisitt fram
    - Både meritteringsprosjektet[7] og de nye forskriftene med høyere krav til pedagogisk kompetanse hos professorene er sentrale. Det vil innebære nye og flere krav til fagmiljøet knyttet til universitetspedagogikk

Prinsipper/kriterier for organisatorisk modell

Utvalgets oppdrag er å peke på en modell for videre organiseringen av det universitetspedagogiske fagmiljøet. Dette innebærer at man både svarer ut myndighetenes krav til Universitetet og rigger for å møte Universitetets egne målsetninger på dette området. Organiseringen må derfor ivareta:

- Formelle nasjonale krav
- UiTs strategi
- En tydelig ledelse/styringslinje av universitetspedagogiske oppgaver, herunder:
    - Tydelig arbeidsdeling av ulike universitetspedagogiske oppgaver
    - Tydelig organisatorisk plassering av obligatoriske/formelle universitetspedagogiske oppgaver
    - Koordinering og kommunikasjon av ulike tilbud om utdanningsfaglig kompetanseutvikling for ansatte

[7] Jf referanseliste punkt 6

- At et tilbud innenfor universitetspedagogisk basiskompetanse, som er skalérbart og ivaretar flercampusproblematikk sikres
- At formalisert samarbeid og samordning av universitetspedagogiske oppgaver/tilbud sikres
    - innebærer lokal forankring ved fakultet/institutt og det enkelte fagmiljø.
- At UiT ikke har konkurrerende eller overlappende fagmiljø
- At fagmiljø ved UiT ikke konkurrerer om rekruttering til faglige stillinger
- At utvikling og kompetanse innenfor universitetspedagogikk som fagfelt sikres

I Wenche Jakobsens innledning i arbeidsgruppens første møte ble det understreket at UiT, i sammenheng med de ulike fusjonsprosessene, har nedfelt et prinsipp om at man ikke skal ha konkurrerende eller overlappende fagmiljø. Det ble sagt at det ikke er gunstig situasjon at vi har to ulike pedagogiske miljø ved UiT, som kan være konkurrenter i rekruttering til faglige stillinger. Dette er et prinsipp som må ivaretas gjennom en ny organisasjonsmodell.

Utvalget har konkludert med at prinsippet om at «konkurrerende fagmiljø» skal unngås i hovedsak må forstås slik at konkurranse om de samme fagpersonene, og ikke nødvendigvis slik at ikke flere miljøer kan ha pedagogiske oppdrag. Det er følgelig behov for å nyansere dersom man skal omorganisere for å unngå faglig overlapping.

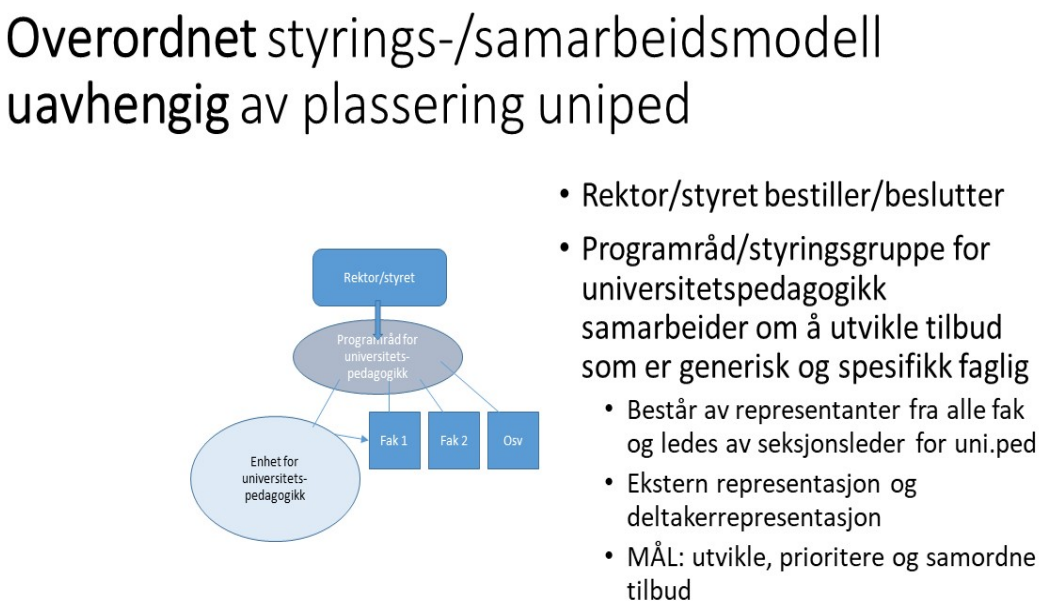
Som sagt innledningsvis er spørsmålet om hvordan man best skal organisere det universitetspedagogiske fagmiljøet i universitetsorganisasjonen ikke en problemstilling som er særegen for UiT. I tillegg til ansvaret for programmet knyttet til pedagogisk basiskompetanse har man ambisjoner om at universitetene skal ha et fagmiljø som bidrar aktivt til å forbedre utdanningskvaliteten, gjennom intern kompetanseheving blant annet koplet til utdanningsledelse, og generell pedagogisk veiledning.

Utvalget finner det vanskelig å isolere universitetspedagogisk kvalifisering, knyttet til basisprogrammet, fra annen formalisert universitetspedagogisk kompetanseheving, så lenge det er oppdragsgivers ambisjon at begge oppgavene skal inngå i det universitetspedagogiske ansvarsområdet. I den videre fremstilling skilles det derfor ikke mellom disse ulike kjerneoppgavene.

Utvalget understreker at selv om man kan møte deler av oppdragsgivers ambisjoner ved å vurdere organiseringen av det universitetspedagogiske fagmiljøet, viser erfaringene, blant annet ved NTNU, at en omorganisering av universitetspedagogikk alene, ikke kan svare ut alle disse målsettingene.

Ulike organisatoriske modeller

Utvalget har, med utgangspunkt i mandatet diskutert fire ulike modeller for organiseringen av de universitetspedagogiske oppgavene ved UiT. I tillegg har utvalget utarbeidet en overordnet styrings- og samarbeidsmodell, som er uavhengig av hvordan man velger å plassere universitetspedagogikk i organisasjonen.



Modellen er i hovedsak et forsøk på å svare ut det utvalget har definert som den overordnede problemstillingen i mandatet - en manglende samordning, prioritering og kommunikasjon på dette feltet i universitetsorganisasjonen. Dette er problemstillinger som ikke kan bare kan løses ved å omorganisere det universitetspedagogiske fagmiljøet, men det må også følges opp gjennom strukturer som sikrer forankring i og forplikter alle fagmiljø.

Modellen utgjør en hybrid mellom det man i mandatet angir som alternative hovedmodeller, der man enten samler eller sprer ansvaret for universitetspedagogisk utviklingsarbeid. Den bibeholder en samlet enhet for universitetspedagogikk, og introduserer samtidig et programråd for dette fagfeltet. Programrådet bør består av representanter fra alle fakultet og bør ledes av enhetsleder for universitetspedagogikk. Utvalget understreker at enhetsleder må ha utdannings- og forskningskompetanse universitetspedagogikk. I tillegg kan det være aktuelt å inkludere både ekstern representasjon og deltakerrepresentasjon. Målet er å prioritere, utvikle og samordne UiTs

universitetspedagogiske tilbud, i tråd med bestillinger fra universitetets ledelse, gjennom strategi og vedtatte satsningsområder.

Utvalget ser ingen mulighet for å sikre et tilbud innen universitetspedagogisk basiskompetanse som er skalérbart og ivaretar flercampusproblematikk, uten at fagmiljøene er sterkere involvert i prioritering, utvikling og implementering av det universitetspedagogiske tilbudet for egne ansatte.

Deler av erfaringene fra NTNU, og foreløpige funn fra prosjekter i SLUSEN, er i stor grad sammenfallende. Det er et ønske fra fagmiljøene at man i tillegg til et felles universitetspedagogisk miljø har en lokal forankring i de ulike fagmiljøene på dette feltet. Dette vil sikre en sterkere fagdidaktisk tilknytning, der fagmiljøene ved fakultetene utvikler kursmoduler (eventuelt i tverrfakultært samarbeid), som kan bidra til å styrke spesifikke kompetansebehov, tilknyttet eksempelvis klinikk- og laboratorieundervisning og bruk av simulering for læring av spesifikke og praktiske ferdigheter.

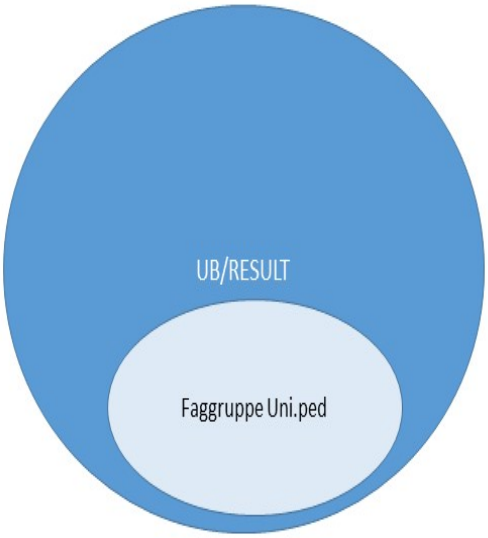
Uavhengig av hvor man velger å plassere universitetspedagogikk i universitetsorganisasjonen nødvendiggjør en slik forankring i fagmiljøene en overordnet modell som både tydeliggjør ansvarsfordelingen og formelt strukturer samhandling og det samarbeid som må finne sted. Erfaringer fra universitetene viser at selv om man ser klare fordeler ved utstakt samarbeid på et område, så blir ikke slikt samarbeid en realitet før man bygger klare krav og forventninger gjennom formelle arenaer for interaksjon.

Det ble innledningsvis vist til gjennomgangen av ledelse, organisering og styring av universitetspedagogikk som ble utført i 2018, på oppdrag fra strategisk utdanningsutvalg. Der blir det pekt på at en del av utfordringene man står overfor ikke bare har sammenheng med få ressurser og organisatoriske forhold. En vel så viktig utfordring er å bygge en kultur for at kravene til universitetspedagogisk kompetanse sees som en integrert del av den enkeltes ansettelsesforhold og dermed i større grad utgjør et ansvar for fagmiljøene. Utvalget anser programrådet som foreslått, gjennom den overordnende modellen, som en egnet arena for slik kulturbygging.

Et sentralt premiss for at denne modellen skal fungere er at det utarbeides et mandat som gir faglig forankring i hele UiT med mulighet for prioritering, utvikling og samordning av universitetspedagogiske tilbud til beste for hele UiT.

Det er enighet i utvalget om at denne modellen er et viktig premiss for at man skal kunne imøtekomme flere av de kravene som reises gjennom mandatet. Modellen kan likevel ikke isolert svare ut alle. Et programråd kan blant annet ikke imøtekomme behovet for forskningsledelse, eller ta ansvar for problematikk knyttet til rekruttering av faglige stillinger til de pedagogiske fagmiljøene.

Modell 1: Uniped som del av RESULT/UB



- Fordeler:
  - Fremstår i større grad som en fellesressurs for hele UiT
  - Større muligheter for å arbeide overordnet og strategisk med å fremme utdanningskvalitet og undervisningskvalitet på tvers av fagmiljøene
  - Mulighet for kopling mellom ped og IKT
- Ulemper:
  - Sårbart og lite fagmiljø
  - Konkurranse om fagpersoner med andre pedagogiske fagmiljø
  - Fravær av studieadministrative ressurser
  - Fravær av forsknings-/utdanningsledelse

Modellen plasserer universitetspedagogikk som en faggruppe ved Result/UB, og er identisk med dagens organisering, der Result inngår som en av tre avdelinger ved Universitetsbiblioteket. Modellens store fortrinn er at uniped i større grad kan oppfattes som en fellesressurs for hele Universitetet og med en slik organisering kan fremstå mer synlig enn om faggruppen hadde vært organisert i et vertsfakultet/-institutt. Dette kan gi større muligheter for å arbeide overordnet og strategisk med å fremme utdanningskvalitet og undervisningskvalitet på tvers av fagmiljøene, og kan forsterkes gjennom tilknytningen uniped i denne modellen har til det øvrige fagmiljøet ved Result/UB.

En av de mest primære problemstillinger knyttet til dagens organisering er at fagmiljøet er lite og sårbart, og at man ikke har maktet å rekruttere og beholde ansatte i fagstillinger. Så langt har man også i liten grad lyktes med å integrere den universitetspedagogiske faggruppen med IKT-miljøet ved

Result, og det øvrige UB, der primærfokus er praktisk rettet tjenesteyting, infrastruktur for forskning og undervisning og produksjon av læringskilder.

Det er ingen entydig forklaring på dette. Fagmiljøet er lite selv i nasjonal sammenheng, og det er følgelig få kompetente fagpersoner som søker utlyste stillinger. I lys av mengden oppgaver som skal løses, kan dette gjøre det vanskelig å finne nok rom for forskning. En annen grunn kan være at man, som en del av Result og UB har for lite forskningsfokus i organisasjonen, eller rommet som omgir det universitetspedagogiske fagmiljøet. Dette kan sammen med at forskningsfriheten utfordres av krav utenfra rettet mot et miljø de fleste forbinder med ren tjenesteproduksjon, bidra til å hemme forskningsfriheten i det pedagogiske fagmiljøet.

En ytterligere utfordring er at man både på forskningsstøtte og studieadministrasjon har for liten kompetanse og ressurser i denne organisasjonen. Dette rammer både fast ansatte i vitenskapelige stillinger, og stipendiater på fagfeltet, og gjør det vanskelig å bygge et solid fagmiljø internt. Bemanningssituasjonen, slik den er i dag, gjør at man i mindre grad makter å møte økte krav og ambisjoner, både fra fagmiljøene, Universitetets ledelse, og de som fremkommer som nasjonale føringer.

Det er ikke enighet i utvalget om det er en vesentlig grad av faglig overlapping mellom det universitetspedagogiske- og andre pedagogiske fagmiljø ved UiT. Et siktemål ved UiT er jo å bygge opp og forsterke den pedagogiske kompetansen som et grunnelement i hele organisasjonen. Fra et slikt synspunkt er pedagogisk overlapp ønskelig. Det er likevel klart at det finnes elementer av faglig overlapp i miljøene med hensyn til forskningsfokus.

Modell 2: Uniped som del av ILP

- Fordeler:
  - Uniped vil inngå i et større og mer robust pedagogisk forskningsmiljø
  - Mindre grad av konkurranse om sentrale fagpersoner
  - Vil inngå i en linje med forskning som fokus og økte studieadministrative ressurser
- Ulemper:
  - Mindre synlig og tilgjengelig for de øvrige fagmiljøene/fakultet ved UiT
  - For lite fokus på pedagogiske problemstillinger innenfor realfag og andre profesjonsutdanninger enn lærerutdanningen
  - Mister direkte kopling til IKT-ressurser

Denne modellen plasserer universitetspedagogisk faggruppe som en egen seksjon ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk (ILP) ved HSL-fakultetet.

En av fordelen med denne modellen er at man samler det pedagogiske forskningsmiljøet ved UiT, både gjennom at det universitetspedagogiske fagmiljøet blir en del av et større fagmiljø, samtidig som disiplinfaget pedagogikk, med sin forskningskultur, får større tyngde overfor en lærerutdanning med større innslag av profesjonskultur. Selv om dette ikke bør være den avgjørende begrunnelsen for å eventuelt plassere det universitetspedagogiske fagmiljøet ved ILP, er det en mulig synergieffekt som vil være positiv, ikke bare innad i det pedagogiske forskningsmiljøet, men også for kvaliteten og bredden i det universitetspedagogiske tilbudet. Gjennom en større bredde i forskningsfeltet, og en tettere relasjon til disiplinfaget pedagogikk, kan man på sikt bygge et mer robust fagmiljø.

En annen styrke ved denne modellen er at det universitetspedagogiske fagmiljøet inkluderes i en faglig linje, og får del i en mer profesjonell studie- og forskningsadministrasjon, noe som mangler ved dagens organisering. Dette er også en faktor som kan bidra til at stipendiater ved fagfeltet ønsker å arbeide videre med universitetspedagogiske problemstillinger etter fullført doktorgrad.

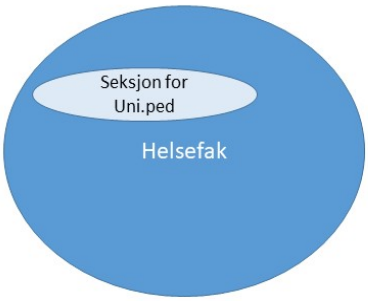
Det fremste ankepunktet ved denne modellen er at universitetspedagogikk, som en enhet ved ILP/HSL-fakultet, ikke oppfattes som en ressurs for hele UiT, og kan bli mindre synlig og tilgjengelig for fagmiljø ved andre fakultet. Det er heller ingen tradisjon, eller mandat, for at det pedagogiske fagmiljøet ved HSL-fakultetet er sterkt involvert i utvikling av undervisnings- og utdanningskvalitet ved UiT for øvrig. Dette er instituttet heller ikke rigget for per i dag. Flere i utvalget påpeker også at en integrering ved et vertsfakultet/-institutt vil medføre en slagside når det gjelder fokus og støtte til fagmiljø ved dette fakultetet/instituttet, på bekostning av behov og forventninger ved andre fagmiljø.

De ansatte ved universitetspedagogisk faggruppe ser også utfordringer ved en integrering med ILP. Dette er det flere årsaker til, og noe av dette sammenfaller med det som allerede er kommentert overfor. I tillegg frykter man at en liten faggruppe, på et stort institutt med en betydelig profesjonsutdanning, vil bli nedprioritert, og samtidig få for lang veg til beslutningsnivået. Dette siste fremholdes også, til en viss grad som relevante innvendinger mot dagens organisering.

Premissene for å lykkes med en organisering etter denne modellen, eller den følgende modell 3 er at vertsfakultetet ivaretar sin rolle, relatert til de øvrige fakultetene, på en ansvarlig måte, og at den teknologiske, administrative og forskningsmessige støtten styrkes. Her forutsettes det at dekan/prodekan arbeider strategisk for at enheten for universitetspedagogikk er synlig og forankret i hele organisasjonen. Universitetspedagogikk må også sidestilles med andre seksjoner ved vertsfakultetet, men må samtidig ha øremerkede midler til sin virksomhet, slik at dette fagmiljøet ikke blir en salderingspost i forhold til vertsfakultetets øvrige faglige virksomhet.

I tillegg fremholdes det at man mister muligheten til å få etablert en tettere interaksjon mellom fagmiljøet for universitetspedagogikk og IKT-miljøet ved Result. Dette er, som tidligere nevnt, noe man ikke har lyktes med siden etableringen av Result, og deler av utvalget har derfor liten tiltro til at dette er noe man kan lykkes med uten andre grep enn å beholde dagens organisering.

Modell 3: Uniped som del av Helsefak



- Fordeler:
  - Bidrar til at fagmiljøet blir større og mer robust
  - Tilfører flere/mer tverrfaglige tilnærminger
- Ulemper:
  - Mindre synlig og tilgjengelig for de øvrige fagmiljøene/fakultet ved UiT
  - For lite fokus på pedagogiske problemstillinger innenfor andre fagområder enn helseutdanningene
  - Mister direkte kopling til IKT-ressurser

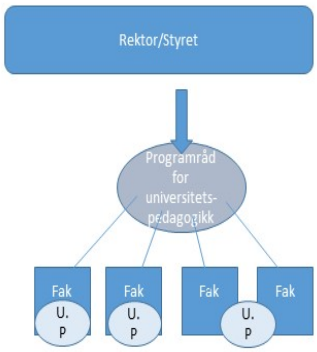
Modellen integrerer dagens universitetspedagogiske fagmiljø med dagens Senter for helsefaglig pedagogisk utvikling (HelPed)/Helsefak.

Fordelen med denne modellen er at man, i likhet med modell 2, kan etablere et større og mer robust fagmiljø. Denne organiseringen vil også tilføre en større grad av profesjonalitet med hensyn til studieadministrasjon og administrativ forskningsstøtte, selv om det bør nevnes at HelPed ikke har disse ressursene som en del av sentret, men kjøper dem fra fagmiljø på instituttnivå.

Til forskjell for modell 2 vil denne modellen også bidra til at man tilfører andre faglige tilnærminger og en annen fagdidaktisk profil til det universitetspedagogiske fagmiljøet. En uttalt ønske, som er fremkommet gjennom prosjekter i SLUSEN er at man ønsker større innslag fra andre fagområder i det universitetspedagogiske utviklingsarbeidet, som tradisjonelt har hatt en sterkere kopling mot samfunnsvitenskapelige disipliner.

Samtidig er dette også en stor svakhet med modellen. HelPed arbeider for å styrke kvalitet i utdanning og profesjonalisering av undervisningsrollen med helsefaglig profil. Dette er en styrke for de helsevitenskapelige utdanningene ved UiT, men denne spissingen, innrettet for å møte behovene til profesjonsutdanninger og disiplinfag ved Helsefak, vil i mindre grad kunne benyttes interfakultært for å styrke et universitetspedagogisk fagmiljø for hele UiT.

Modell 4: Spredning av uniped (U.P): seksjon ved hvert fakultet/samarbeid fakultet



- Fordeler:
  - Sikrer universitetspedagogisk kompetanse ved alle fagmiljø
  - Forplikter fakultetene i større grad
  - Muliggjør rendyrking av fagspesifikke behov
- Ulemper:
  - Fragmenterer fagmiljøet og skaper sårbar struktur
  - Svekker nødvendig basis i forskning
  - Mangler faglig kraftsenter for arbeid med utdanningskvalitet

Denne modellen åpner for at den universitetsspedagogiske kompetansen spres ut til fakultetene, uten at den samles i en enhet. Her kan man både se for seg at alle fakultet har egne universitetspedagogiske ressurser, eller at flere fakultet inngår avtaler om å dele slike. Modellen inkluderer også et eget programråd for universitetspedagogikk som kan bidra til å kvalitetssikre tilbudet som helhet.

Fordelen med denne modellen er at man sikrer universitetspedagogiske ressurser til alle fakultetene, som får et større ansvar for universitetspedagogisk utvikling, og mulighet til å tilpasse et universitetspedagogisk tilbud til behov og ambisjoner i sine egne fagmiljø.

Samtidig er dette en modell som ikke reduserer sårbarheten i forhold til dagens organisering. Fagmiljøet fragmenteres, og man svekker forankringen av det universitetspedagogiske tilbudet i relevant forskning og integreringen av et bredt pedagogisk/teoretisk perspektiv på denne virksomheten.

Et annet element som taler mot en rendyrking av denne modellen for organisering, er at man ikke etablerer en klar ledelses- og styringslinje for universitetspedagogiske oppgaver, eller sikrer institusjonen representasjon i nasjonale- og internasjonale nettverk innen feltet. Dette kan på sikt både redusere interessen for fagfeltet og kvaliteten på det tilbudet som gis.

Avsluttende drøfting og anbefalinger

Gjennomgangen av de fire modellene viser at ingen av dem alene kan svare ut alle elementene som inngår i kravspesifikasjonen man har skissert for en fremtidig organisering. Disse problemstillingene kan heller ikke fullt ut imøtekommes ved å introdusere den overordnede modellen for styring og samarbeid. Det har ikke vært utvalgets intensjon at noen av de fire modellen skal kunne realiseres i en rendyrket form. Tidsrammene for oppdraget gjør imidlertid at man hverken kan raffinere modellene, eller peke på konkrete måter å binde sammen positive trekk til en foretrukket modell.

Medlemmene i utvalget er imidlertid helt samstemte på at den overordnede modellen er nødvendig, uansett fremtidig plassering av det universitetspedagogiske fagmiljøet. I tillegg er utvalget enstemmig når det gjelder å fastslå at to av modellene ikke møter de prinsipper/kriterier man har definert som sentrale for en fremtidig organisering.

I innspillene fra utvalget er det en klar preferanse for å beholde det universitetspedagogiske fagmiljøet samlet i en enhet. UiT er for lite til at man kan sikre et likeverdig tilbud for alle fakultet, gjennom spredning av et miljø som per i dag har for liten bemanning og problemer med å rekruttere kvalifiserte fagpersoner. Dette utelukker modell 4.

Utvalget har også enstemmig forkastet modell 3, som beskriver en samlokalisering av Uniped og Helped. Det kan sikkert ønskelig med et enda tettere samarbeid, men Helped har ikke et sterkt tverrfaglig fokus for sin forskning og virksomhet, utenfor de helsefaglige utdanningene. Modellen har følgelig mange av de samme svakhetene som modell 2, med hensyn til det universitetspedagogiske fagmiljøet synlighet og tilgjengelighet for andre fakultet enn vertsfakultetet, men kan ikke i samme grad som modell 2 tilføre bredde i universitetspedagogikken som forskningsdisiplin.

Utvalget er delt når det gjelder hvilken av de to gjenstående modellene som best lar seg integrere med den overordnede modellen. Det skyldes ikke en grunnleggende uenighet i utvalget når det gjelder modellenes styrke og svakheter, men kan relateres til at man har vektet deler av argumentasjonen noe ulikt.

Flertallet, bestående av Iversen, Korsnes og Vederhus, ønsker en kombinasjon av den overordnede modellen med en fortsatt organisering på UB/Result. Her har man vektlagt at universitetspedagogikk ikke bør knyttes for sterkt opp mot et fakultet, men ha en organisering som synliggjør fagmiljøet som en fellesressurs for hele UiT. Flertallet legger også stor vekt på koplingen til IKT-miljøet ved Result, og ønsker fortsatt fokus på å få til en sterkere integrasjon og samarbeid på tvers av faggruppene.

Et mindretall, bestående av Hestbek og Solberg, går inn for en kombinasjon av den overordnede modellen med en organisering på HSL-fak/ILP. Her har man vektlagt et prinsipp om at faglig virksomhet skal være forankret i en faglig struktur. Mindretallet understreker særlig det problematiske ved å utvikle en forskningskultur under fravær av et forskningsdekanat og strategisk forskningsledelse. Mindretallet har også mindre tiltro til at det lar seg gjøre å integrere det universitetspedagogiske fagmiljøet med IKT-miljøet på Result, eller at dette er betinget av samlokalisering og felles organisering.

For den videre prosess anbefaler samtlige av utvalgets medlemmer at rapporten inngår i en bred høring ved Universitetet. Dette har betydning både for å sikre at man har adressert de viktigste utfordringene med hensyn til fremtidig organisering, men også for å sikre at alle berørte parter får mulighet til å påvirke den endelige beslutningen. Dette gjelder ikke bare spørsmålet som er knyttet til hvor i organisasjonen man skal plassere det universitetspedagogiske fagmiljøet, men det er også vesentlig å avklare forholdet mellom de ulike nivåene, som blant annet berører forholdet mellom bibliotek-/fakultetsstyre hvis man etablerer et programråd for universitetspedagogikk som skal ha et mandat fra nivå 1, slik man foreslår i den overordnede modellen.

Utvalget understreker også behovet for at fagmiljøene i sterkere grad er involvert og har et eierforhold/ansvar for utviklingen av universitetspedagogisk kompetanse for egne ansatte. Dette forsterker behovet for medvirkning i beslutningsprosessen.

Referanser

1. Stortingsmelding 16 (2016-2017) – Kultur for kvalitet i høyere utdanning https://www.regjeringen.no/contentassets/aee30e4b7d3241d5bd89db69fe38f7ba/no/pdfs/stm201620170016000dddpdfs.pdf
2. Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning (Studietilsynsforskriften) https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2017-02-07-137
3. Forskrift om endring i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2018-09-12-1322
4. Drivkraft i nord – Strategi for UiT mot 2022 https://uit.no/Content/557487/cache=20181201101353/Drivkraft%20i%20nord_omslag_A3_web.pdf
5. Ledelse, organisering og styring av universitetspedagogikk ved UiT i perioden 2008-2018 – Erfaringer og utfordringer – Rapport til strategisk utdanningsutvalg som oppfølging av universitetsstyresak S 26/17 (ephorte 2016/3151)
6. Meritteringsprosjektet ved UiT (ephorte2016/3151)

Universitetsledelsen
Arkivref: 2019/371/GSO002
Dato: 24.05.2019

ORIENTERINGSSAK

Til:	Møtedato:	Sak:
Universitetsstyret	13.06.2019	14/19

Budsjett- og økonomirapport per 1. tertial 2019

Denne orienteringssaken er en intern økonomirapport for UiT Norges arktiske universitet, som gir supplerende informasjon til avlagt regnskap for 1. tertial 2019. Rapporten omhandler både bevilgningsøkonomien (BEV) og bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA[1]). Status for de enkelte fakultetene/enhetene fremkommer i vedlegg 1.

Internrapporten bygger på kontantprinsippet, som er basert på utgifter og fakturerte inntekter. Tertialregnskapet er imidlertid basert på periodiseringsprinsippet, hvor inntekter resultatføres i den periode de er opptjent. Det vil si i takt med fremdrift og gjennomført aktivitet. Det er dermed et naturlig resultatavvik[2] mellom avlagt tertialregnskap og denne interne rapporteringen.

Hovedtrekk i økonomien

De samlede inntektene for UiT var ved utgangen av 1. tertial på 1,420 mrd. NOK. For samme periode utgjorde kostnadene 1,403 mrd. Dette ga et positivt resultat (mindreforbruk) på ca. 17 mill. NOK, og er en betydelig reduksjon fra samme tid i fjor hvor resultatet var på 90 mill. NOK.

De akkumulerte budsjettene for fakultetene og enhetene viser imidlertid et budsjettert resultat på -360,4 mill. NOK (merforbruk) for universitetet totalt. Det er dermed et avvik på 377,5 mill. mellom budsjettert resultat og oppnådd resultat for perioden. I hovedsak skyldes dette manglende budsjettering av inntekter hos fakultetene/enhetene.

	Årsbudsjett 2019	Regnskap pr 30.04.19	Budsjett pr 30.04.19	Avvik	Avvik i %
Totale inntekter	3 072 596	1 419 823	1 069 740	-350 083	-33 %
Totale kostnader	4 266 963	1 402 637	1 430 148	27 511	2 %
Resultat (mer-/mindreforbruk)	-1 194 367	17 186	-360 408	-377 594	

Tabell 1: Sammenstilling av regnskap og budsjett for UiT per 1. tertial 2019 – NOK i hele tusen

I forhold til samme periode i fjor, har inntektene økt med 37,1 mill. kroner, mens kostnadene har økt med ca. 110,9 mill. kroner, jf. Tabell 2 nedenfor.

[1] Ekstern finansierte prosjekter
[2] Det gir mest utslag på BOA-inntektene

Inntektsøkningen er på 2,6 % sammenlignet med 1. tertial 2018. Kostnadsøkningen sett i forhold til fjoråret skyldes økte lønnskostnader med ca. 5,2 % og økte driftskostnader med ca. 13,3 %.

Inntekter	Regnskap 30.04.19	Regnskap 30.04.18	Endring siste år	
			NOK	%
Bevilgning	1 175 665	1 137 056	38 609	3,3
Bidrag- og oppdragsvirksomhet (BOA)	244 158	245 643	-1 485	-0,6
Sum	**1 419 823**	**1 382 699**	37 124	2,6
Kostnader				
Lønn	938 693	889 542	49 151	5,2
Drift	463 944	402 241	61 703	13,3
Sum	**1 402 637**	**1 291 783**	110 854	7,9
Resultat	17 186	90 916	-73 730	

Tabell 2: Sammenstilling av inntekter og kostnader mot samme periode i fjor – NOK i hele tusen

Bevilgningsfinansiert virksomhet

For bevilgningsøkonomien er det per 1. tertial et merforbruk på 43,9 mill. NOK, jf. tabell 3 nedenfor. De totale avsetningene[3] reduseres tilsvarende, og utgjør ved periodens slutt ca. 579,5 mill. NOK. Inkludert i dette beløpet ligger også øremerkede midler fra departementene på 156 mill. NOK, som ikke er inntektsført[4] i avlagt tertialregnskapet til KD. Det er øremerkede midler til bla. inventar til MH II (124,8 mill.) SAKS-midler (18,6 mill.) vedlikehold av F/F Helmer Hansen (23,8 mill.) og samarbeid med Samisk høgskole (4,2 mill. kroner).

Bevilgningsøkonomi	Årsbudsjett 2019	Regnskap 30.04.19	Budsjett 30.04.19	Avvik	
				NOK	%
Totale inntekter	2 387 851	1 175 665	836 986	- 338 679	- 40,5
Totale kostnader	3 527 921	1 219 579	1 189 202	- 30 377	-2,6
Resultat (mer-/mindreforbruk)	-1 140 070	**- 43 914**	**- 352 216**	- 308 302	
Avsetninger overført fra 2018		623 439			
Avsetninger overført til 2. tertial		**579 525**			

Tabell 3: Regnskap og budsjett for bevilgningsøkonomien per 1. tertial 2019 – NOK i hele tusen

Bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet

Eksterne inntekter for bidrags- og oppdragskontrakter er på ca. 244,2 mill. så langt i 2019, jf. Tabell 4. Dette er omtrent på samme nivå som for samme periode i fjor.

Bidrags- og oppdragsøkonomi	Regnskap 30.04.19	Regnskap 30.04.18	Endringer	
			NOK	%
Andre bidragsinntekter	104 486	109 280	-4 794	-4,4
EU-inntekter	8 670	19 117	-10 448	-54,7
NFR-inntekter	128 560	115 562	12 998	11,2
Oppdragsinntekter	2 444	1 684	759	45,1
Totale inntekter	244 158	245 643	-1 485	-0,6
Totale kostnader	183 058	190 863	-7 805	-4,1
Resultat (mer-/mindreforbruk)	**61 100**	**54 780**		
Avsetninger overført fra 2018	159 151			
Avsetninger overført til 2. tertial	220 251			

[3] Ubrukte bevilgningsinntekter (budsjettramme)
[4] Bevilgningen inntektsføres i takt med fremdrift i aktiviteten (jf. periodiseringsprinsippet)

Tabell 4: Bidrag- og oppdragsfinansiert aktivitet per 1. tertial 2019 – NOK i hele tusen

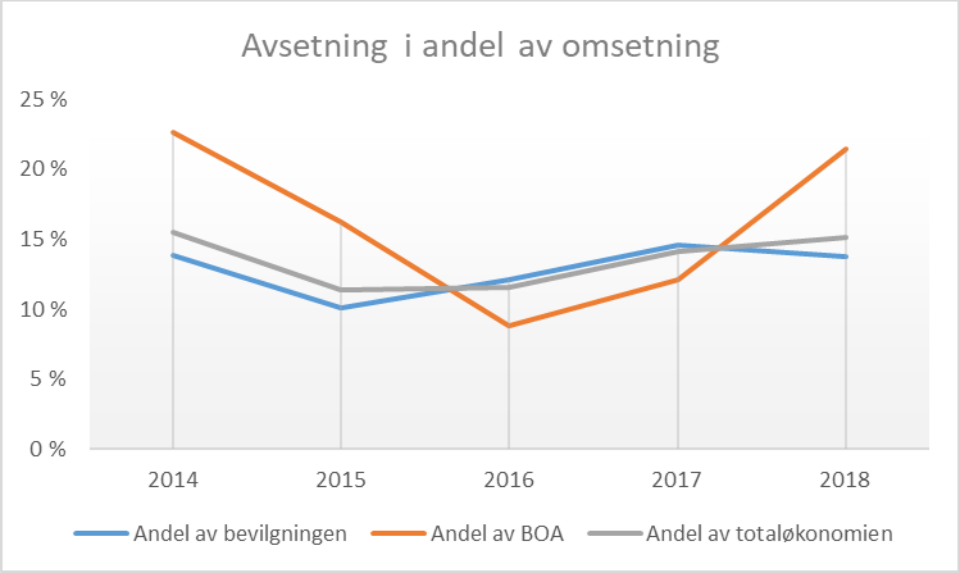
Av de eksterne inntektene utgjør oppdragsinntektene ca. 2,4 mill. NOK så langt i år. Overskudd fra disse inntektene genererer blant annet økt virksomhetskapital. For øvrig er det en halvering av EU-inntekter så langt i år. Dette kan skyldes periodiske svingninger, og det er litt for tidlig å kommentere dette ytterligere.

Avsetningsnivået

Føringer fra KD, samt UiTs målsetning[5], er å redusere avsetningene til 10 % av bevilgningen. I løpet av 2018 ble avsetningene redusert fra 15 % til 14 %. Nedbyggingen av avsetninger i bevilgningsøkonomien fortsetter i 2019. Avsetningene er redusert med 43,8 mill. i løpet av 1. tertial 2019, jf. resultat i tabell 3.

Avsetningene innen bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet økte i 2018 fra 12 % til 21 %. Disse avsetningen er imidlertid ikke en del av ovennevnte mål. Regnskapet viser at bidrags- og oppdragsprosjektene også øker i 1. tertial 2019. for, jf. tabell 4.

Universitetsdirektøren forventer at andelen avsetninger innen bevilgningsøkonomien vil reduseres betydelig i 2019 (se nedenfor), og i langt større grad enn for 2018, ref. figur 1 nedenfor. Det er imidlertid for tidlig å kommentere utviklingen innen bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet for 2019.



Figur 1: Utvikling i avsetningsnivået over de siste 5 årene

Oppsummering og fokusområder for kommende tertial

Veksten i avsetningene for bevilgningsfinansiert aktivitet flatet ut i løpet av 2018. I løpet av 2019 er avsetningene blitt redusert. Når det gjelder avsetningene til bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet, er det noe usikkert hvordan utviklingen vil bli i 2019. Det forventes at ressursene dreies fra eksternt finansierte prosjekter mot bevilgningsfinansiert aktivitet. Det vil være positivt med

[5] Styrevedtak i sak S 26/18

tanke på måloppnåelse om reduksjon i avsetningsnivået innen bevilgningen, men kan skape kapasitetsmessige utfordringer for bidragsfinansiert aktivitet.

Som følge av avsetningsmålet, og den fullmakten styret har gitt til å fremskynde planlagte investeringer i infrastruktur og utstyr er det blant annet anskaffet eiendommer til campusutvikling i Harstad til 7,2 mill. Dette ligger inne i de rapporterte tallene for 1. tertial. En rekke andre investeringer er planlagt. Det er p.t. innmeldt 94 anskaffelsesaker til en verdi av 230 mill. NOK ved UiT 83 saker er igangsatt og er i ulike faser i anskaffelsesprosessen. Av disse er det 11 anskaffelser som til sammen utgjør ca. 160 mill. NOK. Blant annet er det utlyst anbud på 6 nye fly og 2 nye flysimulatorer til UiTs luftfatsutdanning. En del av disse anskaffelsene forventes å være sluttført innenfor regnskapsåret 2019.

I tillegg til innmeldte innkjøp er det også planlagt forskutteringer knyttet til bygg og husleie. Det er bla.. inngått avtale med Statsbygg om å forsterke campusrenoveringen i Narvik med 35 mill. Dette vil redusere fremtidige husleiekostnader for UiT.

Jørgen Fossland
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
organisasjons- og økonomidirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Steinar L. Johansen og Geir Sørensen

Budsjett- og økonomirapport for 1. tertial 2019 - Vedlegg 1

FAK: 31 - Helsefak	Resultat pr. 30.04.19	Budsjettert resultat pr. 30.04.19	Avvik	Budsjettert årsresultat 2019	Avsetninger pr. 01.01.19	Avsetninger pr. 30.04.19	Forventede avsetninger pr. 31.12.19
NOK i hele tusen	**a**	**b**	**c = b-a**	**d**	**e**	**f = e+a**	**g = e+d**
Bevilgning	-31 006	-51 208	-20 202	-167 112	225 909	194 903	58 797
Bidrags- og oppdragsaktivitet	-2 173	-4 621	-2 448	-36 317	97 220	95 047	60 903
Sum	**-33 179**	**-55 829**	**-22 650**	**-203 429**	**323 129**	**289 950**	**119 700**

FAK: 32 - NT-fak	Resultat pr. 30.04.19	Budsjettert resultat pr. 30.04.19	Avvik	Budsjettert årsresultat 2019	Avsetninger pr. 01.01.19	Avsetninger pr. 30.04.19	Forventede avsetninger pr. 31.12.19
NOK i hele tusen	**a**	**b**	**c = b-a**	**d**	**e**	**f = e+a**	**g = e+d**
Bevilgning	16 592	-49 306	-65 898	-143 944	117 644	134 236	-26 300
Bidrags- og oppdragsaktivitet	13 485	-2 177	-15 662	-2 400	15 766	29 251	13 366
Sum	**30 077**	**-51 483**	**-81 560**	**-146 344**	**133 410**	**163 487**	**-12 934**

FAK: 33 - HSL -fak	Resultat pr. 30.04.19	Budsjettert resultat pr. 30.04.19	Avvik	Budsjettert årsresultat 2019	Avsetninger pr. 01.01.19	Avsetninger pr. 30.04.19	Forventede avsetninger pr. 31.12.19
NOK i hele tusen	**a**	**b**	**c = b-a**	**d**	**e**	**f = e+a**	**g = e+d**
Bevilgning	-21 535	-36 615	-15 080	-109 920	83 701	62 166	-26 219
Bidrags- og oppdragsaktivitet	13 979	-1 808	-15 787	-6	30 778	44 757	30 772
Sum	**-7 556**	**-38 423**	**-30 867**	**-109 926**	**114 479**	**106 923**	**4 553**

FAK: 34 - BFE - fak	Resultat pr. 30.04.19	Budsjettert resultat pr. 30.04.19	Avvik	Budsjettert årsresultat 2019	Avsetninger pr. 01.01.19	Avsetninger pr. 30.04.19	Forventede avsetninger pr. 31.12.19
NOK i hele tusen	**a**	**b**	**c = b-a**	**d**	**e**	**f = e+a**	**g = e+d**
Bevilgning	-3 241	-18 133	-14 892	-11 853	31 870	28 629	20 017
Bidrags- og oppdragsaktivitet	34 214	817	-33 397	797	-8 041	26 173	-7 244
Sum	**30 973**	**-17 316**	**-48 289**	**-11 056**	**23 829**	**54 802**	**12 773**

FAK: 36 - Jurfak	Resultat pr. 30.04.19	Budsjettert resultat pr. 30.04.19	Avvik	Budsjettert årsresultat 2019	Avsetninger pr. 01.01.19	Avsetninger pr. 30.04.19	Forventede avsetninger pr. 31.12.19
NOK i hele tusen	**a**	**b**	**c = b-a**	**d**	**e**	**f = e+a**	**g = e+d**
Bevilgning	55	-1 816	-1 871	-7 494	19 644	19 699	12 150
Bidrags- og oppdragsaktivitet	3 119	182	-2 937	-831	6 001	9 120	5 170
Sum	**3 174**	**-1 634**	**-4 808**	**-8 325**	**25 645**	**28 819**	**17 320**

Enhet: 41 - UMAK	Resultat pr. 30.04.19	Budsjettert resultat pr. 30.04.19	Avvik	Budsjettert årsresultat 2019	Avsetninger pr. 01.01.19	Avsetninger pr. 30.04.19	Forventede avsetninger pr. 31.12.19
NOK i hele tusen	**a**	**b**	**c = b-a**	**d**	**e**	**f = e+a**	**g = e+d**
Bevilgning	-1 855	-5 136	-3 281	-17 916	43 611	41 756	25 695
Bidrags- og oppdragsaktivitet	-6 280	65	6 345	67	15 239	8 959	15 306
Sum	**-8 135**	**-5 071**	**3 064**	**-17 849**	**58 850**	**50 715**	**41 001**

Enhet: 45 - UB	Resultat pr. 30.04.19	Budsjettert resultat pr. 30.04.19	Avvik	Budsjettert årsresultat 2019	Avsetninger pr. 01.01.19	Avsetninger pr. 30.04.19	Forventede avsetninger pr. 31.12.19
NOK i hele tusen	**a**	**b**	**c = b-a**	**d**	**e**	**f = e+a**	**g = e+d**
Bevilgning	4 698	-6 815	-11 513	-2 498	23 058	27 756	20 560
Bidrags- og oppdragsaktivitet	703	-174	-877	-231	590	1 293	359
Sum	**5 401**	**-6 989**	**-12 390**	**-2 729**	**23 648**	**29 049**	**20 919**

Enhet: 24, 26, 27 - Felles Adm	Resultat pr. 30.04.19	Budsjettert resultat pr. 30.04.19	Avvik	Budsjettert årsresultat 2019	Avsetninger pr. 01.01.19	Avsetninger pr. 30.04.19	Forventede avsetninger pr. 31.12.19
NOK i hele tusen	**a**	**b**	**c = b-a**	**d**	**e**	**f = e+a**	**g = e+d**
Enhet: 24 - UiT felles							
Bevilgning	42 526	5 135	-37 391	-23 469	-109 752	-67 226	-133 221
Bidrags- og oppdragsvirksomhet	-	-	-	-7 418	7 410	7 410	-8
Sum	**42 526**	**5 135**	**-37 391**	**-30 887**	**-102 342**	**-59 816**	**-133 229**
Enhet: 26 - Adm							
Bevilgning	7 492	-25 881	-33 373	-62 372	30 108	37 600	-32 264
Bidrags- og oppdragsvirksomhet	-577	-2 421	-1 844	-2 371	3 326	2 749	955
Sum	**6 915**	**-28 302**	**-35 217**	**-64 743**	**33 434**	**40 349**	**-31 309**
Enhet: 27 - BEA							
Bevilgning	-60 256	-166 904	-106 648	-575 892	90 573	30 317	-485 319
Bidrags- og oppdragsvirksomhet	-	-	-	-	-406	-406	-406
Sum	**-60 256**	**-166 904**	**-106 648**	**-575 892**	**90 167**	**29 911**	**-485 725**

OS 15/19 Rektors muntlige orientering /

UiT
NORGES
ARKTISKE
UNIVERSITET

Universitetsledelsen
Arkivref: 2018/4751/ATV002
Dato: 20.05.2019

ORIENTERINGSSAK

Til:	Møtedato:	Sak:
Universitetsstyret	13.06.2019	16/19

Status virksomhetsplan pr mai 2019

I sak S-30/18 vedtok styret virksomhetsplan for 2019. I denne saken gis styret en summarisk oversikt oppfølgingen av de enkelte tiltakene i planen. I vedlagte tabell vises status for de ulike tiltakene, samt en kortfattet beskrivelse av de aktivitetene hvor arbeid pågår eller ikke er igangsatt. Universitetsdirektørens vurdering er at oppfølgingen av virksomhetsplanen i hovedsak forløper som planlagt. Mengden av tiltak er såpass omfattende at det har vært riktig å avvente oppstart av enkelte aktiviteter til andre halvår av 2019. Det er spesielt omstillingen i administrasjonen som gjør at enkelte tiltak er forsinket.

Før årsskiftet vil styret bli forelagt en tilsvarende sluttrapport for den endelige oppfølgingen av planen.

Jørgen Fossland
universitetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Aase Tveito

Vedlegg

1 Tabell over status virksomhetsplan og utviklingsavtale pr mai 2019

Virksomhetsplan for 2019

Tabellen under viser tiltakene i virksomhetsplanen, med kommentarer og antatt tidspunkt for ferdigstillelse for de punktene som ikke er ferdig. Statusfeltet har følgende fargekoder:

- Arbeidet pågår i henhold til plan (Ikke nødvendigvis ferdig)
- Arbeidet er forsinket eller har mindre utfordringer
- Det kreves spesielle tiltak / endringer for å komme i mål

Tematiske satsinger og bærekraftsmål

Tiltak	Referanse/ kommentar	Status	Ferdigstilt
Innføre en ny virkemiddelordning for de tematiske satsingsområdene i Drivkraft i nord	OK, S31/18		Vår 2019
Revidere UiTs handlingsplan for miljøledelse og lage en egen tiltaksplan for bedre drift av institusjonen i henhold til de miljørettede bærekraftsmålene til FN	Bærekraftkomiteen vil gi sine anbefalinger til universitetsdirektøren våren 2019 Sak fremmes for styret til høsten		Høst 2019
Fakultetene skal gjennom sine handlingsplaner igangsette konkrete faglige tiltak for oppfølging av FNs bærekraftsmål	OK, ePhorte 2018/4751		Høst 2019

Engasjerende og aktuelle utdanninger

Tiltak	Referanse/ kommentar	Status	Ferdigstilt
Bruke strategiske midler og enkle mekanismer for omfordeling til å øke antallet studieplasser og etablere nye studietilbud på utvalgte områder	Arbeidet er i gang, arbeidsgruppe etablert		Høst 2019
Utvikle en egen strategi og en portal for etter- og videreutdanning	Portalen er ferdig og strategien er i rute		Høst 2019
Igangsette et kurstilbud for studie-/utdanningsledelse	Opplæring er i gang og første samling avholdt		
Revidere nåværende ordninger for ledelse av studieprogram	Pågår. Universitetsdirektøren avventer Results arbeid med utviklingen av kurstilbud.		Høsten 2019

Tiltak	Referanse/ kommentar	Status	Ferdigstilt
Fakultetene skal systematisk arbeide for å bedre gjennomstrømmingen og redusere frafallet ved å: • Sørge for at alle programansvarlige holder seg oppdatert om relevante tall for gjennomstrømming, frafall og studenttilfredshet (i Tableau) • Gjøre aktivt bruk av erfaringer fra andre enheter og iverksette tiltak som er beskrevet i foreliggende rapport om gjennomstrømming og frafall (Vedlagt)	Alle instituttledere har tilgang til rapport i Tableau. Erfaringsdeling har vært tema på ledersamling, men er ikke en etablert arbeidsform i hele organisasjonen.		
Implementere revidert kvalitetssystem for utdanning	Arbeidet pågår i henhold til plan		2019/2020
Følge opp BA og MA-program som etter den interne gjennomgangen i 2018 ikke tilfredsstiller NOKUTs krav.	Ingen program ble rapportert inn med så alvorlige mangler at de ikke tilfredsstilte NOKUTs krav. Andre utfordringer som fremkom av gjennomgangen er – i henhold til kvalitetssikringssystemet - tatt opp med fakultetene på dialogmøter i vårsemesteret.		Høst 2019
Behandle en serie igangsatte utredninger som tar for seg koordinering av sentrale fagmiljø og utdanninger: - Sosialfagene - Lektordanningen 8 – 13 - Organisasjons- og ledelsesfagene - Universitetspedagogikk og andre pedagogiske fagmiljø	Alle rapportene er levert til universitetsdirektøren. Samtlige rapporter er eller vil bli fremmet for styret til behandling eller orientering (avhengig av forslagenes karakter).		Høst 2019
Utarbeide en handlingsplan for mobilitet og sette i verk tiltak	Fakultetene har ansvar for sine mobilitetsplaner. Arbeidet er i gang, men er noe forsinket		Høst 2019

Akademisk frihet og troverdighet – forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid

Tiltak	**Referanse/ kommentar**	**Status**	**Ferdigstilt**
Utarbeide en systematisk karrierepolitikk for vitenskapelig ansatte med et bredt sett av virkemidler	Arbeidet er i gang		Høsten 2019
Fastsette felles arbeidsinstruks for alle fast vitenskapelig ansatte med tydelige forventninger til kvalitet i undervisning, forskning, utviklingsarbeid, publisering og eksternfinansiering	Arbeidet er i gang		Høsten 2019
Vurdere den administrative forvaltningen av ph.d.-programmene i tråd med de premisser som er gitt i Adm2020-prosessen	Arbeidet er avsluttet		Vår 2019
Innføre en ny virkemiddelordning for støtte til utvikling av toppforskningsmiljøer	Vedtatt i sak S32/18 Prosesser for utlysning og vurdering er igangsatt		
Videreutvikle en felles tiltaksliste som fakultetene skal benytte i sitt arbeid med å styrke den eksterne finansieringen	Er igangsatt, men det kreves tett oppfølging for å sikre at tiltakene gjennomføres		Høst 2019

Kreativitet og engasjement – innovasjon og formidling

Tiltak	**Referanse/ kommentar**	**Status**	**Ferdigstilt**
Evaluere UiTs forhold til arbeids- og næringsliv	Rapport fra en egen arbeidsgruppe for utdanningssamarbeid er oversendt til universitetsdirektøren og legges frem for styret til orientering i juni. Realitetsbehandling skjer til høsten.		Høst 2019
Arbeide aktivt for at fusjonen mellom NORUT og NORCE bidrar til økt aktivitet og flere samarbeidsprosjekter med miljøer på UiT	Arbeidet pågår		Sommer 2019
Bruke UiTs forsterkede eierskap i Norinnova Technology Transfer til å utvikle selskapet og øke samarbeidet med miljøer på UiT	Arbeidet pågår		Sommer 2019

Tiltak	Referanse/ kommentar	Status	Ferdigstilt
Bruke UiTs forsterkede eierskap i NORUT Narvik til å legge forholdene til rette for at selskapet kommer inn i en større og bærekraftig struktur	Arbeidet pågår. Det gis en egen orientering til styret i juni.		Høsten 2019
Iverksette tiltak for å sikre at formidling og kommunikasjon blir ivaretatt som et sentralt strategisk utviklingsområde på UiT	Dette avklares i samarbeid med ledelsen høsten 2019.		Høst 2019

Nærhet og engasjement - arbeidsmiljø og organisasjon

Tiltak	Referanse/ kommentar	Status	Ferdigstilt
Fase inn vedtatte retningslinjer for håndtering av avsetninger og redusere sitt avsetningsnivå med 20 %	Avsetningene er redusert i første tertial, men en hurtigere nedbygging er påkrevd i de to siste. En egen orientering blir lagt frem for styret i samband med tertialrapporteringen		Høst 2019
Behandle forslag til ordninger for styring og ledelse på nivå 3	Styret har fattet vedtak om at det skal være råd eller instituttstyrer på nivå 3. Universitetsdirektøren har på fullmakt fra styret ferdigstilt mandater. Fakultetene må ta stilling til valg av ordning for egne enheter.		
Gjennomføre en sammenslåing av Det kunstfaglige fakultet og Tromsø Museum, og legge til rette for at den nye enheten kan nå de målene styret har satt	Den formelle sammenslåingen er gjennomført. Alle ansatte er innplassert og det er etablert en ny struktur på nivå 3. Det arbeides med å utvikle strategi og felles satsinger ved den nye enheten		Høsten 2019

Tiltak	Referanse/ kommentar	Status	Ferdigstilt
Etablere administrative fellestjenester på utvalgte tjenesteområder. Fellestjenestene skal ha gevinstplaner som sikrer kvalitet og gir mulighet for evaluering.	Det er etablert seksjoner med ansvar for samtlige tjenester. Det er laget egne tidsplaner for implementering og første fase av drift. For noen av tjenestene er tidslinjene lange og dette skaper krevende overgangsfaser. Gevinstplaner vil først være klare høsten 2019.		Høsten 2019
Implementere en ny administrativ organisasjonsstruktur med 4 avdelinger i fellesadministrasjonen og ny seksjonsinndeling på nivå 1 og 2.	Formelt sett er samtlige nye enheter etablert. Det arbeides fortsatt med å få på plass samhandlingsarenaer og		
Frigjøre midler til kjernevirksomhet ved å redusere antallet administrative årsverk med minimum 5%[1]	Reduksjonen i årsverk fra januar 2016 til april 2019 er på nærmere 3% Frigjøringen av midler må i hovedsak skje etter evaluering av de foreløpige rammene for ny adm.		
Skape nye, forbedrede møteplasser for samhandling på tvers i organisasjonen	Det er gjennomført endringer i flere sentrale møtearenaer. Det gjenstår å fastsette ordninger for samhandlingsarenaer mellom nivåene i administrasjonen. Arbeidet er forsinket og må prioriteres.		
Helsefak, IVT, NT- fakultetet og HSL-fak skal gjennomgå (deler av) sin egen instituttorganisering i henhold til mandat gitt av universitetsdirektøren.	IVT-fakultetet har allerede levert sin rapport til universitetsdirektøren De øvrige fakultetene vil rapportere innen fristen 1.7.2019		
Fakultetene skal ha årsplaner som systematisk redegjør for implementeringen av vedtatte fakultets- og campusstrategier	Alle enhetene har ferdigstilt årsplaner i henhold til bestillingen. ePhorte 2018/4571		

[1] Målt opp mot det totale antallet årsverk ved inngangen til 2016

Tiltak	Referanse/ kommentar	Status	Ferdigstilt
Fakultetene skal i sine årsplaner angi konkrete tverrfakultære samarbeidstiltak	Årsplanene inneholder slike tiltak. Gjennomføring av tiltak gjenstår		
Gjennomgå og forenkle interne systemer for rapportering, kontroll og delegasjon	Det er foretatt en rekke endringer i delegasjonsgrad og kontrollnivå. Det arbeides med et prosjekt for visualisering og sammenstilling av styringsinformasjon.		Høst 2019
Sluttføre den administrative organisasjonsgjennomgangen ved å utrede tjenestetilbud og organisering ved Avdeling for IT og Avdeling for bygg- og eiendom	Det er opprettet en arbeidsgruppe som skal utarbeide forslag til fremtidig organisering av BEA. Rapport fra gruppen kommer i oktober. Prosjekt for fremtidig organisering av ITA er i ferd med å sluttføres. Forslag til fremtidig organisering fremmes for universitetsstyret i september.		Høst 2019
Forberede mottaksprosjekt for implementering av nye administrative systemanskaffelser som gjøres sammen med de andre universitetene i BOTT-samarbeidet	Det er på plass et mottaksprosjekt for Økonomi og lønn Mottaksprosjekt for sak/arkiv er under planlegging.		
Motvirke arbeidslivskriminalitet ved offentlige innkjøp	Det arbeides med å ytterligere presisere retningslinjer og ansvar		
Realisere inkluderingsdugnad	UiT har p.t. ikke rutiner for å registrere om nyansatte har en funksjonshemming eller hull i CV. UiT er pålagt å rapportere særskilt på dette i årsrapporten for 2019.		
Redusere midlertidige ansettelser	En egen tiltaksplan legges frem for styret i juni		