

MØTEINNKALLING

Utvalg: **Universitetsstyret**
Møtested: Linken møtesenter, Breivika, Tromsø
Møtedato: 11.02.2016
Tidspunkt: 09:00

Eventuelt forfall må meldes snarest til inger.t.bakke@uit.no tlf 77644986.
Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Sakene legges ut på styrets hjemmeside: https://uit.no/nyheter/referater?uit_referat_kat=6

Med hilsen

Anne Husebekk
rektor

Lasse Lønnum
universitetsdirektør

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
S 1/16	Referatsaker til universitetsstyremøte 11.2.2016		2016/2360
S 2/16	Organisering av Helsepedagogisk utvikling (HelPed) ved Det Helsevitenskapelige fakultet (Helsefak)		2016/1065
S 3/16	Organisasjonsendringer ved administrasjonen ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning		2016/2210
S 4/16	Årsrapport om HMS for 2015 ved UiT		2016/1557
S 5/16	Revidert hovedfordeling 2016		2016/110
S 6/16	Statsbudsjettet 2016 - tildelingsbrev og sammensetning av delegasjon til etatsstyringsmøtet		2016/110
S 7/16	Avvikling av Rya Gods og skoger - håndtering av selskapets verdier		2016/822
S 8/16	Biologibbygg - investeringsbeslutning		2016/1841
S 9/16	Ekstern gjennomgang av Universitetet i Tromsø sin studieportefølje		2016/490
S 10/16	Etablering av senter for forskningsdrevet innovasjon i fjernmåling		2016/1188
S 11/16	Finansiering over styrets strategiske midler av medlemskapet i Store norske leksikon		2016/2308
S 12/16	Innstilling til tilsetting i åremålsstillings om viserektor med ansvar for regional utvikling inne for næringsliv og innovasjon	X	2016/307
S 13/16	Innstilling til tilsetting i åremålsstilling som viserektor med ansvar for regional utvikling innenfor offentlig sektor og velferd (Ingen tittel)	X	2016/310
OS 1/16	Planer for satsing på fornybar energi og industriell karbonfangst		2016/2229
OS 2/16	Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet som nasjonalt ledende på gjennomstrømning		2016/2353

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
11.02.2016

Sak:
1/16

Referatsaker til universitetsstyremøte 11.2.2016

Innstilling til vedtak:

Styret tar referatsakene til orientering.

1. Protokoll fra universitetsstyrets møte 8.12.2015
2. Referatsaker pr 2.2.2016
3. Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi, referat fra fakultetsstyremøte 24.11.2015
4. Fakultetsstyret for naturvitenskap og teknologi, referat fra fakultetsstyremøte 1.12.2015
5. Det juridiske fakultet, referat fra fakultetsstyremøte 7.12.2015
6. Kunnskapsdepartementet, brev 18.12.2015
Statsbudsjettet for 2016 kap 260 – Tildelingsbrev for Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet

Saksbehandler: Inger Torill Bakke

MØTEPROTOKOLL

Utvalg: **Universitetsstyret**
Møtested: rom 4.213, Teo Hus 4, Campus Breivika
Møtedato: 08.12.2015
Tidspunkt: 10:30-15:45

Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Anne Husebekk	Leder	
Kjersti Dahle	Medlem	Teknisk-administrativ ansattrepresentant
Bjørn Hersoug	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Anna Siwertson	Medlem	Fast midl. vit. ansattrepresentant
Arvid Jensen	Medlem	Ekstern representant
Anita Andersen Stenhaug	Medlem	Ekstern representant
Jan-Frode Janson	Medlem	Ekstern representant
Hans-Kristian Hernes	Medlem	Ansatt representant
Herbjørg Valvåg	Medlem	Ekstern representant
Kjersti R. Aronsen	Medlem	Studentrepresentant
Mats J. Beldo	Medlem	Studentrepresentant

Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon	Representerer
Tove Størdal	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Rubesh Thirumeny	Medlem	Studentrepresentant

Følgende varamedlemmer møtte:

Navn	Møtte for	Representerer
Mariann Solberg	Tove Størdal	Fast vitenskapelig ansattrepresentant

Fra rektoratet møtte:

Prorektor utdanning	Wenche Jakobsen
Viserektor	Sveinung Eikeland

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling	
Britt Elin Steinveg	Fung. universitetsdirektør	
Asbjørn Bartnes	Kommunikasjonsdirektør (referent)	
Heidi Adolfsen	Studiedirektør	Sakene S 61-65/15
Erland Loso	Bygg- og eiendomsdirektør	Sak S 68/15 og OS 25/15
Lillian Abelsen	Seniorrådgiver	Sak O 21/15

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
S 60/15	Referatsaker til universitetsstyrets møte 8.12.2015		2015/338
S 61/15	Gjennomgang av studieprogram med få studenter		2014/5753
S 62/15	Søknad om oppretting av bachelorprogram i ernæring		2013/6028
S 63/15	Søknad om oppretting av bachelorprogram i droneteknologi		2015/2903
S 64/15	Søknad om oppretting av mastergradsprogram i medie- og dokumentasjonsvitenskap		2015/2736
S 65/15	Studieprogramporteføljen for opptak til studieåret 2016/2017 og fastsetting av opptaksrammer		2015/4484
S 66/15	Godkjenning av mandat ekspertutvalg innenfor sosialfag, og samfunnssikkerhet, sikkerhet og beredskap		2015/5506
S 67/15	Finansiering over styrets strategiske midler av et prosjekt for forskningskommunikasjon med levende bilder	X	2015/5510
S 68/15	Strategi for UiTs boliger		2010/386
S 69/15	Utkast til styrets beretning til diskusjon i styret Orienteringssaker		2015/1950
OS 21/15	Bruk av midlertidig tilsetting ved UiT Norges arktiske universitet		2010/6534
OS 22/15	Orientering om implementering av Drivkraft i nord		2015/1207
OS 23/15	Orientering om status i konkurransen i Swets		2014/5202
OS 24/15	Innspill til Svalbardmeldingen		2015/5530
OS 25/15	Disponering av inntekter fra avgiftsparkering - realiserte og planlagte tiltak		2015/3425

S 60/15 Referatsaker til universitetsstyrets møte 8.12.2015 2015/338

Innstilling til vedtak:

Referatsakene ble tatt til orientering.

Saksprotokoll i Universitetsstyret - 08.12.2015

Referat fra IDF-møte 3.12.2015

Vedtak

Innstillingen ble enstemmig vedtatt

S 61/15 Gjennomgang av studieprogram med få studenter 2014/5753

Innstilling til vedtak:

1. Universitetsstyret godkjenner nedleggelsen av følgende studieprogram med virkning fra og med høst 2016:
 - a. Bachelor i kunst- og kulturformidling
 - b. Master i molekylær bioteknologi
 - c. Master i medisinske laboratoriefag
2. Universitetsstyret godkjenner nedleggelsen av studieretning i teologi tilhørende bachelorprogrammet og masterprogrammet i religionsvitenskap med virkning fra og med høst 2016. Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning får ansvar for at UiT fortsatt har et tilfredsstillende utdanningstilbud innenfor teologi, og bes i den sammenheng søke et utvidet utdanningssamarbeid med Det teologiske fakultet ved Universitetet i Oslo.
3. Fakultetene bes om å legge til rette for at studenter som allerede er tatt opp til studieprogrammene og studieretningene som legges ned gis anledning til å fullføre den planlagte utdanningen.
4. Rektor gis fullmakt til å velge ut programmer til intern revisjon. Revisjonen skal ta utgangspunkt i NOKUT sine krav, og skal gjøres i samarbeid med eksterne representanter. Universitetsdirektøren bes om å legge fram en plan for arbeidet i løpet av våren 2016.

Saksprotokoll i Universitetsstyret - 08.12.2015

Universitetsdirektøren trakk punkt 2 og 4 i innstillingen til vedtak.

Arvid Jensen satte fram følgende forslag til nytt punkt 4:

"Universitetsstyret ber styret ved HSL-fakultetet realitetsbehandle studieretning i teologi."

Bjørn Hersoug satte fram følgende forslag til nytt punkt 5:

"Universitetsstyret ber administrasjonen legge fram en sak på neste styremøte med mandat og sammensetning av en gruppe med eksterne representanter og studenter som skal gjennomgå studieporteføljen ved UiT."

Rektor satte fram følgende forslag til nytt punkt 1:

"Styret er ikke tilfreds med fakultetenes gjennomgang av studieprogram med få studenter."

Votering:

Resterende innstilling fra direktøren samt ovennevnte tre forslag ble alle enstemmig vedtatt.

Styret gjorde slikt, endelig vedtak:

Vedtak

1. Styret er ikke tilfreds med fakultetenes gjennomgang av studieprogram med få studenter
2. Universitetsstyret godkjenner nedleggelsen av følgende studieprogram med virkning fra og med høst 2016:
 - a. Bachelor i kunst- og kulturformidling
 - b. Master i molekylær bioteknologi
 - c. Master i medisinske laboratoriefag
3. Fakultetene bes om å legge til rette for at studenter som allerede er tatt opp til studieprogrammene og studieretningene som legges ned gis anledning til å fullføre den planlagte utdanningen.
4. Universitetsstyret ber styret ved HSL-fakultetet realitetsbehandle studieretning i teologi.
5. Universitetsstyret ber administrasjonen legge fram en sak på neste styremøte med mandat og sammensetning av en gruppe med eksterne representanter og studenter som skal gjennomgå studieporteføljen ved UiT

S 62/15 Søknad om oppretting av bachelorprogram i ernæring 2013/6028

Innstilling til vedtak:

1. Universitetsstyret godkjenner at *Bachelor i ernæring* opprettes fra og med høsten 2016. Det helsevitenskapelige fakultet må ferdigstille studieplanen ifølge universitetsdirektørens merknader, og sikre at påkrevet fagmiljø i henhold til gjeldende krav, samt ordninger for studentutveksling og internasjonalisering er på plass i god tid før studiestart.
2. Eventuelle behov for tilleggsfinansiering ut over departementets bevilgning dekkes innenfor Det helsevitenskapelige fakultetets eksisterende budsjettramme.
3. Det helsevitenskapelige fakultet bes videreføre arbeidet med utvikling av påbyggende mastergradsprogram i klinisk ernæringsfysiologi slik at programmet og tilhørende studieplan kan godkjennes i henhold til gjeldende krav i god tid før oppstart høsten 2019.

Saksprotokoll i Universitetsstyret - 08.12.2015

Vedtak

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

S 63/15 Søknad om oppretting av bachelorprogram i droneteknologi 2015/2903

Innstilling til vedtak:

1. Universitetsstyret godkjenner oppretting av *Bachelor i droneteknologi* med oppstart høsten 2016.
2. Fakultet for naturvitenskap og teknologi må omarbeide og ferdigstille studieplanen i henhold til universitetsdirektørens merknader innen 1. mars.

Saksprotokoll i Universitetsstyret - 08.12.2015

Vedtak

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

S 64/15 Søknad om oppretting av mastergradsprogram i medie- og dokumentasjonsvitenskap 2015/2736

Innstilling til vedtak:

1. Universitetsstyret godkjenner oppretting av toårig Masterprogram i medie- og dokumentasjonsvitenskap ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning med oppstart høsten 2016. Studieprogrammet finansieres innenfor fakultetets egen budsjettamme.
2. Fakultetet må ferdigstille studieplanen i henhold til universitetsdirektørens merknader og i god tid før studietilbudet lyses ut.

Saksprotokoll i Universitetsstyret - 08.12.2015

Rektor satte fram følgende forslag til nytt punkt:

"Styret ber universitetsdirektøren gjennomgå Bachelor i medieproduksjon ved Finnmarksfakultetet for å vurdere mulighet for opptak til masterstudiet i medie- og dokumentasjonsvitenskap."

Forslag ble enstemmig vedtatt.

Styret gjorde slikt, enstemmig vedtak:

Vedtak

1. Universitetsstyret godkjenner oppretting av toårig Masterprogram i medie- og dokumentasjonsvitenskap ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning med oppstart høsten 2016. Studieprogrammet finansieres innenfor fakultetets egen budsjettamme.
2. Fakultetet må ferdigstille studieplanen i henhold til universitetsdirektørens merknader og i god tid før studietilbudet lyses ut.
3. Styret ber universitetsdirektøren gjennomgå Bachelor i medieproduksjon ved Finnmarksfakultetet for å vurdere mulighet for opptak til masterstudiet i medie- og dokumentasjonsvitenskap.

S 65/15 Studieprogramporteføljen for opptak til studieåret 2016/2017 og fastsetting av opptaksrammer 2015/4484

Innstilling til vedtak:

1. UiT Norges arktiske universitet lyser ut studietilbud for opptak til studieåret 2016/2017 som det fremgår av vedleggene.
2. Universitetsstyret slutter seg til de foreslåtte opptaksrammene og adgangsreguleringene.

Saksprotokoll i Universitetsstyret - 08.12.2015

Rektor satte fram forslag om nytt punkt:

"Styret ber universitetsdirektøren legge frem en sak for styret om organisering og finansiering av Masterprogrammet i økonomi og administrasjon/siviløkonomistudiet."

Hans Kristian Hernes satte fram følgende forslag til tillegg til punkt 2:

"... og ber universitetsdirektøren følge opp signalene fra styrets diskusjon."

Votering:

Begge forslagene samt innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

Styret gjorde slikt, endelig vedtak:

1. UiT Norges arktiske universitet lyser ut studietilbud for opptak til studieåret 2016/2017 som det fremgår av vedleggene.
2. Universitetsstyret slutter seg til de foreslåtte opptaksrammene og adgangsreguleringene, og ber universitetsdirektøren følge opp signalene fra styrets diskusjon.
3. Styret ber universitetsdirektøren legge frem en sak for styret om organisering og finansiering av Masterprogrammet i økonomi og administrasjon/siviløkonomistudiet.

S 66/15 Godkjenning av mandat ekspertutvalg innenfor sosialfag, og samfunnssikkerhet, sikkerhet og beredskap 2015/5506

Innstilling til vedtak:

1. Universitetsstyret godkjenner mandat for ekspertutvalgene innen sosialfag, og samfunnssikkerhet, sikkerhet og beredskap.
2. Rektor gis fullmakt til å oppnevne medlemmer på bakgrunn av forslag fra styrets medlemmer og diskusjonen i styret.

Saksprotokoll i Universitetsstyret - 08.12.2015

Rektor satte fram følgende forslag til tillegg til pkt 1:

"med de endringene som fremkom på møtet"

Innstillingen med rektors tillegg ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Universitetsstyret godkjenner mandat for ekspertutvalgene innen sosialfag, og samfunnssikkerhet, sikkerhet og beredskap med de endringene som fremkom på møtet.
2. Rektor gis fullmakt til å oppnevne medlemmer på bakgrunn av forslag fra styrets medlemmer og diskusjonen i styret.

S 67/15 Finansiering over styrets strategiske midler av et prosjekt for forskningskommunikasjon med levende bilder 2015/5510

Innstilling til vedtak:

1. Styret ber om at universitetsdirektøren etablerer et prosjekt for satsing på forskningskommunikasjon med levende bilder, og at prosjektet gis et mandat i tråd med de overordnede målene i dette notatet og styrets diskusjon i møtet.
2. Styret bevilger kr. 900.000,- over styrets strategiske midler per år i tre år til finansiering av prosjektet.

Saksprotokoll i Universitetsstyret - 08.12.2015

Vedtak

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

S 68/15 Strategi for UiTs boliger 2010/386

Innstilling til vedtak:

1. UiT Norges arktiske universitet skal videreføre et best mulig boligtilbud innenfor de rammer som saken angir
2. Universitetsstyret ber universitetsdirektøren om å utrede muligheter for utvikling av eiendommen i Trymsveg til boligformål

Saksprotokoll i Universitetsstyret - 08.12.2015

Universitetsdirektøren trakk punkt 1 i forslaget til vedtak.

Rektor fremmet forslag om følgende tillegg til punkt 2:

”og komme tilbake med en helhetlig eiendomsstrategi.”

Forslaget ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

Universitetsstyret ber universitetsdirektøren om å utrede muligheter for utvikling av eiendommen i Trymsveg til boligformål og komme tilbake med en helhetlig eiendomsstrategi.

S 69/15 Utkast til styrets beretning til diskusjon i styret 2015/1950

Saksprotokoll i Universitetsstyret - 08.12.2015

Vedtak

Universitetsdirektøren bes legge fram endelig årsberetning for styret med de endringer som fremkom under styrets diskusjon.

Orienteringssaker

OS 21/15 Bruk av midlertidig tilsetning ved UiT Norges arktiske universitet 2010/6534

OS 22/15 Orientering om implementering av Drivkraft i nord 2015/1207

OS 23/15 Orientering om status i konkursen i Swets 2014/5202

OS 24/15 Innspill til Svalbardmeldingen 2015/5530

OS 25/15 Disponering av inntekter fra avgiftsparkering - realiserte og planlagte tiltak 2015/3425

Møtekalender for 2016

Torsdag 11. februar
Torsdag 10. mars
Torsdag 19. mai
Torsdag 16. juni
Torsdag 22. september
Torsdag 27. oktober
Torsdag 24. november

2

NOTAT

Til: Universitetsstyret

Saker behandlet på fullmakt av rektor i perioden 01.01.16-02.02.2106

Tillegg til F 161/15 Engelsk og samisk oversettelse av Fakultet for idrett, reiseliv og sosialfag (Arkivref.: 2016/904)

Det nye navnet på fakultetet og oversettelsene til engelsk og samisk er besluttet av rektor i fullmaktsak.

I etterkant er det kommet tilbakemelding fra fagmiljøet at oversettelsen ikke er tilstrekkelig beskrivende for virksomheten, og med denne bakgrunn fremmes følgende forslag til nytt engelsk og samisk navn på fakultetet:

- Faculty of Sports, Tourism and Social Work
- Valášhallan, mátkkoštanealáhus ja sosiálafágaid fakultehta

Forslagene er i tråd med tilbakemeldingen fra fakultetsledelsen.

F 168-15 Oppnevning eksterne medlemmer til styret ved Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT-fag), campus Narvik

- Universitetsstyret oppnevner følgende eksterne medlemmer til styret ved Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT-fak):
 - Ingvild Myhre oppnevnes som eksternt medlem og styreleder i styret ved IVT-fak for perioden 1.1.2016 til 31.12.2019
 - Rolf Ole Eriksen oppnevnes som eksternt medlem og nestleder i styret ved IVT-fak for perioden 1.1.2016 til 31.12.2019
- Honorar følger reviderte satser på henholdsvis kr 65 000 for styreleder og kr 45 000 for nestleder pr år.
- Størrelsen på styret fastsettes til 9 medlemmer. Sammensetningen vil være som nevnt i saken.

F 1-16 Kreering av Roger Stelander Magnussen til philosophiae doctor – ph.d.-graden i rettsvitenskap (Arkivref.: 2016/356)

Roger Stelander Magnussen vert kreert til philosophiae doctor i rettsvitenskap.

F 2-16 Kreering av Kristoffer Svendsen til philosophiae doctor – ph.d.-graden i rettsvitenskap (Arkivref.: 2016/237)

Kristoffer Svendsen vert kreert til philosophiae doctor i rettsvitenskap.

F 3-16 Kreering av Kari Birkeland til philosophiae doctor – ph.d.-graden i rettsvitenskap (Arkivref.: 2016/373)

Kari Birkeland vert kreert til philosophiae doctor i rettsvitenskap.

F 4-16 Kreering av AFM Jalal Ahamed til philosophiae doctor – ph.d.-graden i samfunnsvitenskap (Arkivref.:2016/444)

AFM Jalal Ahamed vert kreert til philosophiae doctor i samfunnsvitenskap.

F 5-16 Kreering av Gry Debora Wisthus Eveborn til philosophiae doctor – ph.d.-graden i medisinske fag (Arkivref.:2016/497)

Gry Debora Wisthus Eveborn vert kreert til philosophiae doctor i medisinske fag.

F 6-16 Kreering av Andrea Márkus Nilsen til philosophiae doctor – ph.d.-graden i humaniora og samfunnsvitenskap (Arkivref.:2016/508)

Andrea Márkus Nilsen vert kreert til philosophiae doctor i humaniora og samfunnsvitenskap.

F 7-16 Kreering av Ding Tao til philosophiae doctor – ph.d.-graden i realfag (Arkivref.: 2016/518)

Ding Tao vert kreert til philosophiae doctor i realfag.

F 8-16 Kreering av Nadine Durema Pullar til philosophiae doctor – ph.d.-graden i medisinske fag (Arkivref.: 2016/528)

Nadine Durema Pullar vert kreert til philosophiae doctor i medisinske fag.

F 9-16 Kreering av Anna Wolleb til philosophiae doctor – ph.d.-graden i humaniora og samfunnsvitenskap (Arkivref.: 2016/558)

Anna Wolleb vert kreert til philosophiae doctor i humaniora og samfunnsvitenskap.

F 10-16 Kreering av Mariana Eksteen til philosophiae doctor – ph.d.-graden i medisinske fag (Arkivref.: 2016/563)

Mariana Eksteen vert kreert til philosophiae doctor i medisinske fag.

F 11-16 Kreering av Ingrid Wiedmann til philosophiae doctor – ph.d.-graden i naturvitenskap (Arkivref.: 2016/628)

Ingrid Wiedmann vert kreert til philosophiae doctor i naturvitenskap.

F 12-16 Endringer i forskrift om opptak til studier ved UiT Norges arktiske universitet (Arkivref.: 2016/281)

1. På fullmakt fra universitetsstyret vedtar rektor forskrift om endringer i forskrift om opptak til studier ved UiT Norges arktiske universitet.
2. Endringsforskriften trer i kraft fra vedtaksdato.

F 13-16

F 14-16 Kreering av Garth Daryl Tylden til philosophiae doctor – ph.d.-graden i helsevitenskap (Arkivref.: 2016/639)

Garth Daryl Tylden vert kreert til philosophiae doctor i helsevitenskap.

F 15-16 Godkjenning av mandat for ekstern gjennomgang av organisasjonsstruktur ved UiT Norges arktiske universitet (Arkivref.: 2016/712)

Mandat for ekstern gjennomgang av organisasjonsstruktur ved UiT Norges arktiske universitet godkjennes.

F 16-16 Direkte tilsetting som professor II i statsvitenskap innen komparativ urfolkspolitikk i nordområdene ved Institutt for sosiologi, statsvitenskap og samfunnsplanlegging, Fakultetet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning for perioden 1.1.16 – 31.12.18 (Arkivref.: 2016/1291)

Per Selle tilsettes i 20 % stilling som professor II i statsvitenskap innen komparativ urfolkspolitikk i nordområdene ved Institutt for sosiologi, statsvitenskap og samfunnsplanlegging, Fakultetet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning. Tilsetningen gjelder for perioden 1.1.16 – 31.12.18.

Det forutsettes at hovedarbeidsgiver, Universitetet i Bergen, samtykker til tilsetningen.

F 17-16 Direkte tilsetting som professor II (20 % stilling) i helsetjenesteforskning ved Institutt for samfunnsmedisin, Det helsevitenskapelige fakultet for perioden 1.4.16 – 31.3.19 (Arkivref.: 2016/1337)

Dorte Gyrd-Hansen tilsettes som professor II (20 % stilling) i helsetjenesteforskning ved Institutt for samfunnsmedisin, Det helsevitenskapelige fakultet for perioden 1.4.16 – 31.3.19. Det forutsetter at hovedarbeidsgiver, Det Syddanske universitet, samtykker i tilsetningen.

F 18-16 Kreering av Vivian Berg til philosophiae doctor – ph.d.-graden i helsevitenskap (Arkivref.: 2016/286)

Vivian Berg vert kreert til philosophiae doctor i helsevitenskap.

F 19-16 Kreering av Anne Winther til philosophiae doctor – ph.d.-graden i helsevitenskap (Arkivref.: 2016/1190)

Anne Winther vert kreert til philosophiae doctor i helsevitenskap.

F 20-16 Kreering av Marianne Brekke til philosophiae doctor – ph.d.-graden i humaniora og samfunnsvitenskap (Arkivref.: 2016/1204)

Marianne Brekke vert kreert til philosophiae doctor i humaniora og samfunnsvitenskap.

F 21-16 Kreering av Firehun Tsige Dullo til philosophiae doctor – ph.d.-graden i realfag (Arkivref.: 2016/234)

Firehun Tsige Dullo vert kreert til philosophiae doctor i realfag.

F 22-16

F 23-16 Oppnevning av ny ekstern styreleder til styret ved Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak) (Arkivref.:2016/1526)

Stener Kvinnsland oppnevnes som eksternt medlem og styreleder til styret ved Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak) fra 1.1.2016 og ut inneværende funksjonsperiode fram til 31.7.2017.

F 25-16 Kreering av Tim Dunker til philosophiae doctor – ph.d.-graden i realfag (Arkivref.: 2016/1340)

Tim Dunker kreeres til philosophiae doctor i realfag.

F 26-16 Kreering av Martin Alfons Mörsdorf til philosophiae doctor – ph.d.-graden i naturvitskap (Arkivref.:2016/460)

Martin Alfons Mörsdorf vert kreert til philosophiae doctor i naturvitskap.

F 27-16

F 28-16 Direkte tilsetting i 50 % stilling som førsteamanuensis i medisin (barnesykdommer) ved Institutt for klinisk medisin, Det helsevitenskapelige fakultet i periodene 28.1.16 - 12.4.16 og 15.8.16 - 15.8.17 (Arkivref.: 2016/514)

Hildegunn Norbakken Granslo direktetilsettes i 50 % stilling som førsteamanuensis ved Institutt for klinisk medisin, Det helsevitenskapelige fakultet i periodene 28.1.16 – 12.4.16 og 15.8.16 – 15.8.17.

F 29-16

F 30-16 Direktetilsetting i 20 % stilling som førsteamanuensis ved IKM, Det helsevitenskapelige fakultet (Arkivref.: 2016/789)

Ole Kristian Grønli direktetilsettes i 20 % bistilling som førsteamanuensis II i medisin (psykiatri) ved Institutt for klinisk medisin (IKM) ved Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak) for tre år, med mulighet for forlengelse ytterligere to år.

Anne Husebekk
rektor

Lasse Lønnum
universitetsdirektør

Saksbehandler: Anders Torgeir Lind

3

MØTEREFERAT

Utvalg/møte i: **Fakultetsstyret ved BFE-fak.**
Møteleder/referent: Hans Olav Karde/Christian Hansen
Møtedato: 24. november 2015
Til stede: Hans Olav Karde
Camilla Røsjø
Rolf Anker Ims
Terje Vassdal
Margrethe Esaiassen
Anja Striberny
Frank Lindrupsen
Haakon Våge Støyle
Oline Alfredsen
Fra adm: Edel O. Elvevoll
Christian Hansen
Forfall: Terje Aspen

Møtet startet kl. 09.30

**FS BFE 39-15 2015/2 REFERAT FRA FAKULTETSSTYREMØTE 27.
OKTOBER 2015**

Vedtak:
Referatet godkjennes

**FS BFE 40-15 2015/723 FOU-TERMIN 2016/2017 – EKSTRASAK – PETER
ØREBECH OG BJØRN PETTER FINSTAD**

Vedtak:
Styret ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi innvilger forskningstermin med økonomisk støtte, og utsettelse som følger:

- *Professor Peter Ørebech får overført 6 måneders FoU-termin fra vår 2014 til høst 2016. Han innvilges tillegg FoU-termin for våren 2017. Han innvilges inntil 50 000 kr i støtte for våren 2017. Dette kommer i tillegg til allerede innvilget økonomisk støtte for inntil kr 50 000 for høst 2016.*
- *Førsteamanuensis Bjørn-Petter Finstad gis utsettelse med sin termin til høst 2017/vår 2018.*

Behandling:

Det ble påpekt en del feil titler på personer i saksfremlegget.

Vedtak:

Fakultetsstyret oppnevner følgende representanter til Forskningsutvalget:

Leder: Prodekan professor Michaela Aschan

AMB: Medlem professor Karsten B. Fisher, vara professor Jacques Godfroid 01.01.2016 - 31.12.2018

NFH: Medlem førsteamanuensis Tor Haug, vara professor Arne Eide 01.01.2016 - 31.12.2018

HHT: Medlem førsteamanuensis Espen Sirnes, vara professor Derek Clark 01.01.2016 - 31.12.2018

Ph.d.: Medlem Anja Striberny (AMB), vara Matias Bockwoldt (AMB) 01.01.2016 – 31.12.2016

Ph.d.: Medlem Mari Walquist (NFH), vara Johan Birkelund (AMB) 01.01.2016 – 31.12.2016

Behandling:

Det ble påpekt at tiltakene inneholder lite om samarbeid med næringsliv. Administrasjonen ser på mulige tiltak. Viktig at universitetet er mer synlig utad.

Tiltaket innføring av Ikom som obligatorisk emne (8) medfører et krav til dokumentasjon av gjennomføring for hele studentmassen - se på hvordan dette kan dokumenteres.

FoU-termin (14): Effekten av tiltaket må evalueres.

Administrasjonen tar opp status for prosjektstyringsverktøy med økonomiavdelingen (17).

Forskerveiledningskurs (20): Informasjon om obligatorisk midtveisevaluering må inngå i kurset.

Intranett (23): Det bør vurderes å ta med en brukergruppe for å sikre at sidene inneholder etterspurt informasjon.

Vedtak:

Tiltak for 2016

Attraktive utdanninger

1. Etablere undervisningsgruppemøter og mandat for disse. Se på undervisningsgruppemøtenes rolle i relasjon til programstyrene. Ansvarlig: Prodekan undervisning. Frist: 1. april.
2. NFH må innen våren 2016 fremme forslag om hvordan bachelorgradsprogrammet i fiskeri- og havbruksvitenskap kan organiseres uten tilbud om faglig valg/fordypning organisert som studieretninger. Valg av studieretninger skal etter dette finne sted på mastergradsdelen av programmet. Ansvarlig: Instituttleder NFH. Frist: 1. juni.

3. NFH fremmer i løpet av skoleåret forslag om hvordan mastergradsprogrammet i marin bioteknologi kan organiseres som et engelspråklig tilbud. Ansvarlig: Instituttleder NFH. Frist: 1. juni.
4. AMB skal gjennomføre en evaluering av bachelor og master i biologi, og sikre en hensiktsmessig ressursbruk i forhold til studenttilstrømmingen. Ansvarlig: Instituttleder AMB. Frist 1. juni.
5. Oppnevne en gruppe som utarbeider et system for gjennomføring av kollegaveiledning. Det anbefales at gruppen har representasjon fra Result. På bakgrunn av gruppens anbefalinger skal det iverksettes systematiske kollegaveiledning ved fakultetet. Ansvarlig: Prodekan undervisning. Frist: 1. juli.
6. Utarbeide nye studieadministrative løsninger for drift på fire campus. Lage systembeskrivelse for driften av tilbud i Alta/Tromsø/Harstad/Narvik. Ansvarlig: Studiesjef. Frist: 15. september.
7. Utarbeide en analyse av karakterbruk som inkluderes i utdanningsmeldinga for 2016. Ansvarlig: Studiesjef. Frist: Våren 2016.
8. Innarbeide iKomp (UBs nettkurs i informasjonskompetanse) som arbeidskrav i alle utdanningsprogram ved BFE. Ansvarlig: Studiesjef. Frist: 1. mars.

Rekruttering og gjennomføring

9. AMB skal i løpet av skoleåret gjennomføre en kandidatundersøkelse, for å innhente bedre kunnskap om hvilken kompetanse som etterspørres hos arbeidsgivere, og hvor kandidatene arbeider. Ansvarlig: Instituttleder AMB. Frist: 1. juni.
10. Programstyrene skal gjennomgå anbefalingene i universitetets kandidatundersøkelse for 2015, og foreslå tiltak for å imøtekomme anbefalte forbedringspunkter i undersøkelsen. Ansvarlig: Instituttledere. Frist: Utgangen av 2016.
11. Vurdere konsekvenser av endring av tidspunkt for, eller begrensning av adgangen til kontinuasjonseksamen. Ansvarlig: Prodekan undervisning. Frist: Utgangen av 2016.
12. Alle studieprogram skal ha minimum to kvalitetssikrede utvekslingstilbud, fortrinnsvis fordelt på én utvekslingsavtale med europeisk institusjon og én med institusjon utenfor Europa. Hvis mulig inngås felles avtaler med andre fakulteter eller universiteter, eller for flere studieprogram. Ansvarlig: Studiesjef. Frist: Utgangen av 2016.

Attraktivt forskningsmiljø

13. Sikre undervisnings-/fag-/forskningsnettverk på tvers av institutt og faggrenser. Ansvarlig: Prodekan forskning. Frist 1. juli.
14. Forbedre dokumentasjonsgrunnlaget for behandling av søknader om FoU-termin. Dokumentasjonen skal gi et bedre grunnlag for å vurdere nytten ved hver søknad, herunder basere seg på oppnådde resultater fra forrige termin. Ansvarlig: Forskningsadministrativ leder. Frist: Utgangen av 2016.

Ekstern finansiering

15. Klargjøre hva slags støtte en søker kan få til søknader og prosjekter. Utarbeide kortfattet informasjon til ansatte som legges på nettsidene. Ansvarlig: Forskningsadministrativ leder. Frist: 1. juli.
16. Utvikle en internettportal for søknader. Ansvarlig: Forskningsadministrativ leder. Frist: 1. juli.
17. Krav til prosjektøkonomi og retningslinjer for egeninnsats. Informasjon skal legges i internettportal. Ansvarlig: Assisterende fakultetsdirektør. Frist: Utgangen av 2016.
18. Fremskynde arbeidet med bedre økonomistyring av prosjekter. Vurdere rapportmaler og jevnlig regnskapsinformasjon til prosjektledere. Ansvarlig: Assisterende fakultetsdirektør. Frist 1. juli.
19. System for registrering av søknader og innskjerping av at registrering er obligatorisk. Ansvarlig: Forskningsadministrativ leder. Frist: 1. september.

Doktorgradsutdanningen

20. Fakultetet skal tilby forskerveilederkurs. Ansvarlig: Prodekan forskning. Frist: Utgangen av 2016.
21. Evaluere High North Academy. På bakgrunn av evalueringen vurdere om BFE skal be om permanent finansiering av HNA. Ansvarlig: Forskningsadministrativ leder. Frist: 1. april.

Allmenn formidling

22. Tilby media- og formidlingskurs i regi av High North Academy. Ansvarlig: Forskningsadministrativ leder. Frist: 1. juni.
23. Ferdigstille norske og engelske eksterne nettsider. Ferdigstille intranett og implementere bruken av intranett som informasjonskanal til ansatte. Ansvarlig: Forskningsadministrativ leder. Frist: Våren 2016.
24. Gjennomgå ansattes personkort og ekspertlister, og gi frist ved manglende registrering. Ansvarlig: Forskningsadministrativ leder. Frist: 1. mars.

Medarbeiderskap

25. Karriereutvikling skal inngå som fast tema i medarbeidersamtaler med alle midlertidig ansatte. Ansvarlig: Instituttledere. Frist: Vår 2016
26. Utvikle lederrollen og lederskap, blant annet med fokus på medarbeiderskap. Ansvarlig: Personalsjef. Frist: Utgangen av 2016.
27. Legge til rette for faglig utvikling og kompetanseheving ved alle campus, og spesielt ivareta ansatte utenfor Tromsø. Utvikle fellesarenaer/fellesmøter som inkluderer alle campus, og

prioritere fakultetsledelsens tilstedeværelse og synlighet i hele organisasjonen. Ansvarlig: Personalsjef. Frist Våren 2016.

Utstyr

28. Opprette en gruppe med representasjon fra fakultetsadministrasjon og AMB/NFH som skal utforme en utstyrspolitikk for BFE. Gjennomgangen skal også omfatte samordning av innkjøp, service-avtaler og allokering av forskningsressurser mellom forskningsgruppene. Gruppen skal vurdere om det bør etableres en permanent gruppe som prioriterer nye utstyrsanskaffelser. Ansvarlig: Assisterende fakultetsdirektør. Frist: 1. juli.
29. Sikre gode tekniske løsninger og effektiv støtte til undervisningsformål og kommunikasjon i alle bygg/campus. Ansvarlig: Assisterende fakultetsdirektør. Frist: 1. halvår.

Annet

30. BFE skal bidra aktivt inn i de prosesser som igangsettes av administrasjonsgjennomgangen Adm2020, slik at BFEs interesser og særegenhet blir ivaretatt. Ansvarlig: Fakultetsdirektør. Frist: Følger fremdriften for Adm2020.
31. Opprette en idébank for effektiviseringsforslag. Ansvarlig: Fakultetsdirektør. Frist: 1. april.
32. Gjennomgå fakultetets budsjettfordelingsmodell. Arbeidet skal bygge på omlegging av det nasjonale finansieringssystemet, administrasjonsgjennomgangen og fusjonen med høyskolene i Harstad og Narvik. Ansvarlig: Assisterende fakultetsdirektør. Frist: Innen budsjettfordeling 2017.

FS BFE 43-15 2015/3987 BUDSJETTFORDELING 2016 FOR BFE - TILLEGGSSAK

Forslag til vedtak:

1. *Stilling som leder for forskningsadministrativ seksjon utlyses. Stillingen medfører ikke ekstra lønnsutgifter.*
2. *BFE garanterer for en 50 % stilling som prosjektadministrativ støtte for EU-prosjekter og hjelp til utarbeidelse av EU-søknader, i prosjektperioden for ClimeFish. For 2016 dekkes eventuelle lønnsutgifter over dekanens strategiske midler.*
3. *Administrasjonen ser på behovet for en styrking av kapasiteten på søknadsstøtte/prosjektøkonomi, og kommer tilbake med saken i revidert budsjettfordeling.*
4. *II-stilling i statistisk modellering opprettet i sak 33-15 trekkes tilbake. AMB gis anledning til innleie av undervisningskapasitet tilsvarende kostnadene for stillingen i 2016. Instituttlederne for AMB og NFH utreder behovet for en full stilling som dekker behovene til begge institutter.*
5. *Colin Ean Adams forlenges som professor II ved AMB i 20 % stilling i perioden 1.7.2016-30.6.2019.*
6. *HHT gis anledning til å ansette fire II-stillinger innen bedriftsøkonomi (to), markedsføring og matematikk, som erstatning for stillinger som faller bort ved fusjonen med Høgskolen i Harstad.*
7. *Administrasjonen kommer tilbake med forslag til revidert budsjettfordeling i neste møte, eller når konsekvensene av fusjonen med høyskolene i Harstad og Narvik er klar.*

Behandling:

Styret påpekte at det vil være en viss økonomisk risiko ved å ansette fast som erstatning for ansatte i permisjon.

Situasjonen for II-stillinger ved økonomiutdanningen ved Høgskolen i Harstad er uavklart. Vassdal foreslo at det i punkt 6 gis anledning for å ansette ytterligere to stillinger som erstatning for stillinger som bortfaller i Harstad. Forslaget ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

1. *Stilling som leder for forskningsadministrativ seksjon utlyses. Stillingen medfører ikke ekstra lønnsutgifter.*
2. *BFE garanterer for en 50 % stilling som prosjektadministrativ støtte for EU-prosjekter og hjelp til utarbeidelse av EU-søknader, i prosjektperioden for ClimeFish. For 2016 dekkes eventuelle lønnsutgifter over dekanens strategiske midler.*
3. *Administrasjonen ser på behovet for en styrking av kapasiteten på søknadsstøtte/prosjektøkonomi, og kommer tilbake med saken i revidert budsjettfordeling.*
4. *II-stilling i statistisk modellering opprettet i sak 33-15 trekkes tilbake. AMB gis anledning til innleie av undervisningskapasitet tilsvarende kostnadene for stillingen i 2016. Instituttlederne for AMB og NFH utreder behovet for en full stilling som dekker behovene til begge institutter.*
5. *Colin Ean Adams forlenges som professor II ved AMB i 20 % stilling i perioden 1.7.2016-30.6.2019.*
6. *HHT gis anledning til å ansette fire II-stillinger innen bedriftsøkonomi (to), markedsføring og matematikk, som erstatning for stillinger som faller bort ved fusjonen med Høgskolen i Harstad. Det gis anledning til å ansette ytterligere to stillinger som erstatning for stillinger som bortfaller i Harstad.*
7. *Administrasjonen kommer tilbake med forslag til revidert budsjettfordeling i neste møte, eller når konsekvensene av fusjonen med høyskolene i Harstad og Narvik er klar.*

FS BFE 44-15**2015/2****MØTEPLAN FOR FAKULTETSSTYRET VED BFE
FOR 2016****Forslag til vedtak:**

Møteplan for fakultetsstyret for BFE i 2016 blir:

- *onsdag 16. februar*
- *torsdag 7. april*
- *torsdag 26. mai*
- *onsdag 21. september*
- *torsdag 17. november*

Alle møtene avholdes kl. 830-1200 i styrerommet (A-124) i NFH-bygget.

Vedtak:

Møteplan for fakultetsstyret for BFE i 2016 blir:

- *fredag 19. februar*
- *onsdag 6. april*
- *torsdag 26. mai*
- *onsdag 21. september*
- *torsdag 17. november*

Alle møtene avholdes kl. 0830-1200 i styrerommet (A-124) i NFH-bygget.

FS BFE 45-15 2015/2 ORIENTERINGSSAKER

1. Budsjettoppfølging per 31.10.2015 for BFE
2. Status fusjon (muntlig)
3. Status søknader og nye prosjekter (Senter for fremragende forskning, EU-prosjekter, Dofi, verdensledende, tverrfakultære satsinger) (muntlig)
4. Priser til BFE-forskere (muntlig)

FS BFE 46-15 2015/2 REFERATSAKER

- Referat fra møte 14. oktober 2015 i Forskningsutvalget ved BFE-fak.
- Referat fra møte 30. oktober 2015 i Tilsettingsutvalget ved BFE-fak.
- Referat fra sirkulasjonssaker 6. og 16. november 2015 i Tilsettingsutvalget ved BFE-fak.

FS BFE 47-15 EVENTUELT

Til neste møte:

- Administrasjonen orienterer om undersøkelse fra Econa og hvordan HHT kommer ut i denne.
- Hvorfor er biofagevalueringen fra 2011 i liten eller ingen grad fulgt opp i forbindelse med arbeidet med organisering av akvatiske miljøer.

Møtet ble avsluttet kl. 11.05.

Christian Hansen
assisterende fakultetsdirektør

—
christian.hansen@uit.no
77 64 49 63

MØTEPROTOKOLL

Uvalg: **Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi**
Møtested: M1 - A155, Fakultetsadministrasjonen NT-fak, Realfagbygget
Møtedato: 01.12.2015
Tidspunkt: 12:00

Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Reprenter
Anna Aabø	Leder	Ekstern representant
Edd-Magne Torbergsen	Nestleder	Ekstern representant
John Sigurd Svendsen	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Unni Pia Løvhaug	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Magnus Ringholm	Medlem	Midlertidig vitenskapelig ansattrepresentant
Fredrik Høisæther Rasch	Medlem	Studentrepresentant
Zoe Bazilchuk	Medlem	Studentrepresentant
Kristine Lind-Olsen	Medlem	Teknisk-administrativ ansattrepresentant
Marit Olli Helgesen	Medlem	Teknisk-administrativ ansattrepresentant

Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon	Reprenter
Egil Pedersen	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Martin Rypdal	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Inger-Johanne Lurås	Sekretariatet	Dekanatet/sekretariatet

Følgende varamedlemmer møtte:

Navn	Møtte for	Reprenter
------	-----------	-----------

Hugues Verdure	Egil Pedersen	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
John Markus Bjørndalen	Martin Rypdal	Fastvitenskapelig ansattrepresentant

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Morten Hald	Dekan og styresekretær
Liv-Ragna Garden	Konstituert fakultetsdirektør

Merknader

Ingen merknader til innkallingen

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
	Orienteringssaker		
OS 5/15	Muntlige orienteringssaker som gjennomgås på møtet 011215 - fakultetsstyret		2015/469
OS 6/15	HMS orientering fakultetsstyremøte 1.12.2015		2015/5353
FS 36/15	Referatsaker til møte 011215 - fakultetsstyret ved NT-fak		2015/469
FS 37/15	Gjennomføring av sikkerhetskurs HMS 0500 ved NT-fak		2015/5352
FS 38/15	Rapport om status for tiltak nedfelt i Årsplan for 2015 Fakultet for naturvitenskap og teknologi		2015/5347
FS 39/15	Tilsetting av instituttleder ved Institutt for fysikk og teknologi	X	2015/3707
FS 40/15	Midlertidige stillinger ved NT-fak per november 2015		2013/5556
FS 41/15	Utvikling i økonomien ved Institutt for matematikk og statistikk (IMS)		2014/4366

Orienteringssaker

Instituttleder på Institutt for informatikk (IFI) Alexander Horsch orienterte om IFI.

OS 5/15 Muntlige orienteringssaker som gjennomgås på møtet 011215 - fakultetsstyret 2015/469

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 01.12.2015

Vedtak

Dekan Morten Hald orienterte om:

- Fusjon med HiN og HiH
 - Ingeniørteamet knyttet til Bacheolor ingeniørprogrammene blir værende på IIS NT-fak
 - Fagansatte på fellesfagene til Bachelor ingeniørprogrammene samles på NT-fak
 - Droneteknologi forankres ved IVT-fakultetet, men i samarbeid med NT-fak.
 - Avtaler skal inngås mellom IVT og NT-fak om leveranser av utdanningstilbud til hverandre.
- Jenter og teknologi arrangeres 10 februar 2016.
- Karrieredag ved NT-fak arrangeres 9.mars 2016.
- Tapte radioaktive kilder.
- Åpning av Teknologibygget 26 januar 2016. Styret inviteres til åpningen.
- Utvikling av UNIS.
- Undervisningspris. Dette er et initiativ fra studentene, mandat/retningslinjer er under utarbeidelse av Studentutvalget (SU). Fakultetsstyret orienteres når disse er ferdig.
- PTIL (Petroleumstilsynet)-konferanse i samarbeid med UiT arrangert 26.28.10. 2015
- Fellesmøte NTF/NFFMR med UiT som vertskap arrangert 12-13.11.2015
- Åpning av CIRFA 13.11. 2015
- Besøk på Mo Industripark.
- Ledersamling Målselv.
- Professoroppyrkk ved NT-fak: Jan Sverre Laberg på Institutt for geologi.
- Teknologibygget. NT-fak er gitt tillatelse til å finne lokaler til leie utenom bygget, men universitetsdirektøren er den som inngår avtale om leie av nye lokaler.
- Magnus Ringholm gjenvalgt som representant til fakultetsstyret for de midlertidig vitenskapelig ansatte for perioden 2015-2016
- Marit Olli Helgesen orienterte om:
 - Fordeling av infrastrukturmidler.
 - Dekanens strategimidler.

OS 6/15 HMS orientering fakultetsstyremøte 1.12.2015 2015/5353

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 01.12.2015

Martin H. Petersen orienterte om kursing av verneombud, sykefraværstatistikk og vektlegging av opplæring og holdningsskapende arbeid og god adferd knyttet til risikofyllt arbeid ved instituttene.

Vedtak

Saken tas til orientering.

FS 36/15 Referatsaker til møte 011215 - fakultetsstyret ved NT-fak 2015/469

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 01.12.2015

Fakultetsstyret ber om å bli orientert om studentevalueringene, jf møtereferat fra IFIs instituttstyre, sak IFI-S 08-15.

Morten Hald orienterte om at det legges frem sak for styret våren 2016 om utdanningskvalitet. Prorektor for utdanning inviteres til styremøte for å orientere om rapporten om merittering av utdanning.

Fakultetsstyret registrerer at det kun er menn som er tilsatt siden sist ved direkte tilsetting. Styret er ikke fornøyd med dette.

Tidsbruken ved tilsetting av stipendiater: Styret ber om at administrasjonen arbeider videre med reduksjon av antall dager som brukes på tilsettinger av stipendiater.

Vedtak

Fakultetsstyret ved NT-fakultetet tar referatsakene til etterretning.

FS 37/15 Gjennomføring av sikkerhetskurs HMS 0500 ved NT-fak 2015/5352

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 01.12.2015

Martin H. Petersen orienterte.

Vedtak

Ansatte eller studenter (master nivå eller høyere) ved NT-fak som arbeider i laboratorier, verksted eller deltar på felt/tokt skal gjennomføre UiT Norges arktiske universitets sikkerhetskurs (HMS 0500) eller tilsvarende, før oppstart av arbeidet.

I de tilfeller der deltakelse ved HMS 0500 ikke er mulig før oppstart av arbeidet, kartlegges kursbehov hos den aktuelle student/ansatt, og individuell opplæring i nødvendige emner gjennomføres.

FS 38/15 Rapport om status for tiltak nedfelt i Årsplan for 2015 Fakultet for naturvitenskap og teknologi 2015/5347

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 01.12.2015

Fakultetsstyret ga mange innspill til årsplan for 2016, som tas med i det videre arbeidet med utarbeidelse av årsplanen.

Vedtak

Fakultetsstyret tar statusrapporten til orientering og kommentarene til rapporten tas med i neste års handlingsplaner og budsjett.

FS 39/15 Tilsetting av instituttleder ved Institutt for fysikk og teknologi 2015/3707

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 01.12.2015

Saken er unntatt offentlighet jf: offl. § 13,1, jf. fvl. § 13,1 nr. 1, og vedtaket er derfor ikke tilgjengelig i den offentlige versjonen av møtereferatet.

FS 40/15 Midlertidige stillinger ved NT-fak per november 2015 2013/5556

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 01.12.2015

Liv-Ragna Garden orienterte. Arbeidet med fortsatt reduksjon av midlertidige stillinger, jf handlingsplanen for NT-fak må fortsette, målet om reduksjon i antall midlertidige stillinger er ikke oppnådd.

Vedtak

Statusrapporten tas til orientering, med de føringer som kom i møtet.

FS 41/15 Utvikling i økonomien ved Institutt for matematikk og statistikk (IMS)

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 01.12.2015

Marit Olli Helgesen orienterte. Budsjettmodellen vil bli diskutert med fakultetsstyret i løpet av 2016.

Vedtak

Fakultetsstyret tar saken til orientering

Føringer fra styret/oppfølging av orienteringssaker:

- TGO inviteres til fakultetsstyret for å informere om Space Weather Senter
- Prorektor Wenche Jacobsen inviteres til fakultetsstyret for å informere om merittering av utdanning.
- Sak om utdanningskvalitet legges frem for styret våren 2016.
- Fakultetsstyret reagerer på at de ikke har vært informert om de forsvunne radioaktive kildene til styret tidligere. Styret stiller også spørsmål med hvorfor dette ikke har vært fanget opp i HMS-systemet.
- Fakultetsstyret orienteres om mandat/retningslinjer for undervisningsprisen når disse er ferdig.
- Fakultetsstyret ber om å bli orientert om studentevalueringene, jf møtereferat fra IFIs instituttstyre, sak IFI-S 08-15.
- Tidsbruken ved tilsetting av stipendiater: Styret ber om at administrasjonen arbeider videre med reduksjon av antall dager som brukes på tilsettinger av stipendiater.

Møteplan for vårens fakultetsstyremøter sendes ut før jul. Det planlegges møter i februar, april og juni 2016.

Møtet avsluttet kl. 15.30.

5

MØTEREFERAT/-PROTOKOLL

Utvalg/møte i: **Fakultetsstyret**
Møteleder/referent: Arild O. Eidesen / Kirsti Anderssen
Møtedato: 7. desember 2015 kl. 10.15 – 13.00
Til stede: Arild O. Eidesen, Lena Bendiksen, Øyvind Ravna, Randi Sigurdsen, Ingvild Stock-Jørgensen, Lisa Mattea Elvevold, Jørgen Blix Nicolaisen, Morten Lindstad
Forfall: Laila Susanne Vars, Svein Kristian Arntzen og Elise Johansen
Sekretær: Trude Haugli
Ellers deltok: Stig H. Solheim, Gunnar Eriksen, Kjersti Dahle, Kari Gabrielsen

JF 36-15

TIL INNKALLINGEN, DAGSORDEN OG SPØRSMÅL OM HABILITET

Ingen merknader til innkalling, dagsorden og spørsmål om habilitet

JF 20-15

REVISJON AV REGLEMENT FOR FORSKNINGSUTVALGET

Arkivref.: 2015/1443/LMY

Utsatt sak.

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet godkjenner det framlagte forslaget til revisjon av reglement for Forskningsutvalget, med de endringer som fremkom på møtet.

Vedtak: Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

JF 37-15

REFERATSAKER

(Arkivref.:2015/1642/ILS)

1. Referat fra møte i Fakultetsstyret 26.10.2015.
2. Fullmaktsaker.
3. Referat fra møte i Forskningsutvalget 13-10-2015.
4. Protokoll fra møte i Universitetsstyret 18.06, 30.09 og 27.10

ORIENTERINGSSAKER

- Orientering om opptaket for 2015
- Orientering fra K.G. Jebsen-senter for havrett

JF 38-15

**OPPFØLGING AV FORSKNINGS- OG UTDANNINGSMELDINGA
2014 OG NØKKELTALL 2014
(Arkivref.:2015/538/INJ)**

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret tar Forsknings- og utdanningsmeldingen 2014, Nøkkeltall 2014 og planlagt oppfølging av disse til etterretning.

Vedtak: Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

JF 39-15

**ENDRING AV STUDIEPLANEN FOR MASTERSTUDIET I
RETTSVITENSKAP
(Arkivref.:2010/5706/INJ)**

Innstilling til vedtak:

De foreslåtte endringer i studieplanen for masterstudiet i rettsvitenskap vedtas. Endringen trer i kraft fra og med studieåret 2016/2017.

Vedtak: Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

JF 40-15

**2 STIPENSTILLINGER OVER EGET BUDSJETT –
GODKJENNING AV BETENKNING
(Arkivref.:2015/5295/KGA)**

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret godkjenner forslag til betenkning for to stipendiatstillinger i rettsvitenskap.

Vedtak: Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

JF 41-15

**FORSLAG OM NEDLEGGELSE AV
VIDEREUTDANNINGSEMNET JUR-6000 HELSERETT
(Arkivref.:2009/7863/INJ)**

Innstilling til vedtak:

Videreutdanningsemnet JUR-6000 Helserett legges ned.

Vedtak: Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

JF 42-15

**1-4 POSTDOKTORSTILLINGER VED K.G. JEBSEN-SENTER
FOR HAVRETT -GODKJENNING AV BETENKNING
(Arkivref.:2015/5430/CSK)**

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret godkjenner forslag til betenkning for 1- 4
postdoktorstillinger tilknyttet K. G. Jebsen-senter for havrett.

Vedtak: Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

JF 43-15

**1 -2 STIPENDIATSTILLINGER VED K. G. JEBSEN-SENTER
FOR HAVRETT -GODKJENNING AV BETENKNING
Arkivref.:2015/5431/CSK**

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret godkjenner forslag til betenkning for 1- 2
stipendiatstillinger tilknyttet K. G. Jebsen-senter for havrett.

Vedtak: Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

JF 44-15

**STIPENDIATSTILLING NR 3148 VED K. G. JEBSEN-SENTER
FOR HAVRETT – ARCTIC- FORSLAG TIL BETENKNING
Arkivref.:2015/5431/CSK**

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret godkjenner forslag til betenkning for stipendiatstilling nr.
3148 tilknyttet K. G. Jebsen-senter for havrett.

Vedtak: Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

JF 45-15

**POSTDOKTOR OG STIPENDIAT VED K. G. JEBSEN-SENTER
FOR HAVRETT – TILSETTINGER – UO OFFL. § 25.1
Arkivref.:2015/2225/CSK**

Innstilling til vedtak:

- Kristoffer Svendsen tilsettes som postdoktor i WP III <<Navigation>> ved K. G. Jebsen senter for havrett, UiT Norges arktiske universitet, for en periode på 3 år. (2015/2225)
- Iva Parlov tilsettes som stipendiat i WP III <<Navigation>> ved K. G. Jebsen-senter for havrett, UiT Norges arktiske universitet, for en periode på 4 år. (2014/6058, ref. 3067)

Dersom hun ikke tar imot stillingen, går tilbudet til Eva Balounova.

- Eva Balounova tilsettes som stipendiat i WP V <<Marine Environmental Protection>> ved K. G. Jebsen-senter for havrett, UiT Norges arktiske universitet, for en periode på 4 år. (2013/4151).

Vedtak: Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

JF 46-15

Eventuelt

- Jørgen Blix Nicolaysen fratrer som styremedlem. Arild O. Eidesen takket Blix Nicolaysen for innsatsen.
- Lena Bendiksen orienterte om at «Strafferettsprosjektet» er tildelt kr 200.000,- fra UiT Norges arktiske fakultet.
- Vårens styremøter:
Mandag 22. februar, mandag 25. april, mandag 13. juni.

Tromsø, 08.12.2015

Arild O. Eidesen
leder


Trude Haugli
dekan

Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet
9019 TROMSØ

Deres ref

Vår ref
15/4429

Dato
18.12.2015

Statsbudsjettet for 2016 kap. 260 - Tildelingsbrev for Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet

På bakgrunn av Stortingets behandling av statsbudsjettet for 2016 sender Kunnskapsdepartementet med dette tildelingsbrev til institusjonen. Tildelingsbrevet er Kunnskapsdepartementets årlige styringsdokument og skal distribueres til alle medlemmer av institusjonens styre. Eventuelle endringer eller ytterligere tildelinger vil bli formidlet gjennom supplerende tildelingsbrev i løpet av året.

Departementet gjør oppmerksom på at tildelingsbrevet skal publiseres på institusjonens nettsider så snart det er mottatt, jf. økonomiregelverket, bestemmelsene 2.3.2.

Tildelingsbrevet for 2016 består av følgende deler:

- | | | |
|----|--|----|
| 1. | Regjeringens prioriteringer | 2 |
| 2. | Mål og budsjett for 2016..... | 4 |
| 3. | Andre forutsetninger og krav | 9 |
| 4. | Rapportering og resultatoppfølging | 12 |

1. REGJERINGENS PRIORITERINGER

1.1 Kvalitet i høyere utdanning og forskning

En bred kunnskapsbase er viktig for å utvikle enkeltmenneskene og det norske samfunnet både sosialt, kulturelt og økonomisk. Det er en forutsetning for en nødvendig omstilling av norsk økonomi og for å sikre kvaliteten i offentlig tjenesteyting. Universiteter og høyskoler spiller en nøkkelrolle i å få frem kunnskapen og kandidatene som skal til for å møte store utfordringer fremover. Det kan være utfordringer knyttet til konkurransekraft i global økonomi, demografisk utvikling og migrasjon som setter velferdsstaten under press, eller omstilling til grønnere verdiskaping i en tid med økende ledighet. Derfor har regjeringen satt i gang flere prosesser for å heve kvaliteten på høyere utdanning og forskning.

Meld. St. 7 (2014-2015) *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2015-2024* legger rammene for hvordan regjeringen skal styrke forskning og høyere utdanning for å møte utfordringene og gripe mulighetene i kunnskapssamfunnet. Regjeringen har pekt ut noen tematiske områder som skal tillegges ekstra vekt og har lansert opptrappingsplaner for å investere mer i stipendiater, utstyr og stimuleringsmidler for å hente mer fra det europeiske forskningssamarbeidet.

Regjeringen har lagt frem strukturreformen i Meld. St. 18 (2014-2015) *Konsentrasjon for kvalitet*. Målet er å samle fagmiljøer, bruke ressursene på en mer målrettet måte og ta ut de faglige gevinstene som større og mer kompetente institusjoner kan gi – for forskning, for utdanning og for samfunnet. Flere institusjoner fusjonerer fra 2016. Departementet vil fortsette dialogen med institusjonene om behovet for å konsentrere ressursene og samle fagmiljøer.

Regjeringen har foreslått å skjerpe kravene til høyskoler som ønsker å bli vitenskapelig høyskole eller universitet. I tillegg skjerpes kravene for å kunne opprette master- eller doktorgradsstudier. De nye kriteriene er en viktig del av arbeidet med å heve kvaliteten i oppfølgingen av strukturreformen. Dagens universiteter og vitenskapelige høyskoler må også oppfylle de nye kravene innen utløpet av 2018.

Neste skritt blir å beskrive hvordan strukturendringer og skjerpede krav kan bidra til bedre undervisning og læring for studentene. I 2017 vil regjeringen legge fram en melding om kvalitet i høyere utdanning. Formålet er blant annet å styrke kvaliteten i høyere utdanning på alle nivå og legge til rette for at det blir utviklet flere fremragende utdanninger.

Riksrevisjonen har i Dokument 3:8 (2014-2015) pekt på at studiegjennomføringen fortsatt er svak etter innføringen av kvalitetsreformen i 2003. Regjeringen er opptatt av at universiteter og høyskoler må arbeide systematisk med å redusere frafallet og styrke gjennomføringen, og vil følge dette opp tettere i styringsdialogen.

Regjeringen har som mål at norske universiteter og høyskoler skal delta mer i EUs forskningsprogrammer, og at det utvikles flere forsknings- og utdanningsmiljøer som hevder seg i toppsjiktet internasjonalt. Norge skal delta fullt ut i det europeiske forskningssamarbeidet Horisont 2020 og i EUs program for utdanning, ungdom og idrett, Erasmus +. For å kunne lykkes på de mest prestisjetunge arenaene må universitetene og høyskolene spisse innsatsen og konsentrere seg om å hevde seg på områder der forutsetningene er gode.

Regjeringen ønsker en skole der elevene lærer mer. Den faglig sterke læreren er den viktigste faktoren for å få det til. Strategien *Lærerløftet* inneholder flere tiltak for å styrke lærerutdanningen. Fra høsten 2017 innføres femårig grunnskolelærerutdanning på masternivå. Departementet og Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT) vil stille strengere kvalitetskrav til institusjonene som skal tilby den nye utdanningen. Departementet vil i løpet av våren 2016 foreslå ny forskrift til rammeplan, og NOKUT vil fastsette kriterier for akkreditering av den nye utdanningen.

Regjeringen har satt i gang en storstilt satsing på videreutdanning for lærere. Over 5 000 lærere fikk tilbud om videreutdanning i høst, og denne satsingen skal fortsette i årene fremover. Det er viktig at universiteter og høyskoler utvikler videreutdanningstilbud som er relevante for lærerne i deres arbeidshverdag.

Regjeringen ønsker å ansvarliggjøre universitetene og høyskolene og gi dem myndighet til å føre en personalpolitikk som tiltrekker de flinkeste folkene. Departementet arbeider med å modernisere regelverk om karriere og stillingsstruktur for å gi institusjonene bedre muligheter til å rekruttere og beholde attraktive ansatte. Ny forskrift om innstegsstillinger og revidert forskrift om ansettelse og opprykk i faglige stillinger er trådt i kraft. Samtidig er det fortsatt for høy andel midlertidige ansettelser i sektoren, og departementet har nedsatt en arbeidsgruppe som skal kartlegge bruken av midlertidige stillinger.

Mange forskningsmiljøer og forskere har nå et volum på den vitenskapelige publiseringen som tilsier at de bør prioritere å bedre kvaliteten i hver publikasjon framfor å produsere flere publikasjoner, selv om dette kan medføre færre publikasjonspoeng. Departementet oppfordrer institusjonene til å utvikle gode ambisjoner og policy for publisering.

Ekspertgruppen som vurderte finansieringssystemet, foreslo utviklingsavtaler mellom departementet og det enkelte universitet eller den enkelte høyskole. Departementet er positiv til en slik ordning og ønsker i første omgang å prøve den ut i 2016 med noen utvalgte institusjoner. Målet med utviklingsavtalene er å medvirke til at institusjonene får en tydeligere profil og at det blir en bedre arbeidsdeling institusjonene imellom.

1.2 Prioriteringer i statsbudsjettet for 2016

Nedenfor følger de viktigste nye satsingene for universitets- og høyskolesektoren over programkategori 07.60 i statsbudsjettet for 2016, jf. Innst. 12 S (2015-2016) og Prop. 1 S (2015-2016) for Kunnskapsdepartementet.

Strukturreformen blir prioritert med totalt 175 mill. kroner i 2016. 150 mill. kroner går til sammenslåingsarbeidet ved institusjonene. 15 mill. kroner skal benyttes til å etablere en felles nasjonal skytjeneste og til tiltak for bedre administrative tjenester for sektoren. 10 mill. kroner tildeles en ordning der forskningsinstituttene kan søke om midler til fusjoner og tettere samarbeid.

Finansieringssystemet for universiteter og høyskoler blir endret. Endringene gjelder resultatbaserte indikatorer og innføres med budsjetteffekt fra 2017.

Stortinget har bevilget om lag 124 mill. kroner til 338 nye rekrutteringsstillinger som oppfølging av langtidsplanen for forskning og høyere utdanning. Stillingene blir tildelt miljøer innenfor i

hovedsak realfag og teknologi, inkludert maritime fag, og helse- og omsorgsfag ved universiteter og høyskoler. I tillegg blir rekrutteringsstillingene tildelt instituttsektoren og ordningene for nærings-ph.d. og offentlig sektor-ph.d.

For å styrke lærerutdanningen i tråd med *Lærerløftet* har Stortinget bevilget om lag 62 mill. kroner til 50 nye rekrutteringsstillinger og andre tiltak i forbindelse med innføringen av femårig grunnskolelærerutdanning.

Stortinget har bevilget midler til totalt 932 nye studieplasser i 2016. Av disse har Stortinget bevilget 22,8 mill. kroner til 100 nye studieplasser i informatikk og 382 nye strategiske studieplasser. Institusjonene har ansvar for å møte nasjonale og regionale behov, og det er nå behov blant annet innenfor helse- og omsorgsfag, IKT-utdanninger og entreprenørskap. Institusjonene har innenfor de strategiske studieplassene handlingsrom og ansvar for å prioritere i tråd med sine strategier og satsingsforslag og i lys av mulige praksisplasser, kapasitet, utstyr mv. Stortinget har bevilget 38,3 mill. kroner til 350 nye studieplasser i praktisk-pedagogisk utdanning fra våren 2016 og 5,5 mill. kroner til 25 nye studieplasser i psykologi og 30 nye studieplasser i medisin. Stortinget har videre bevilget 3,4 mill. kroner til 40 nye studieplasser i landskapsarkitekturutdanning ved Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet og Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo, samt midler til 5 studieplasser i scenografi ved Høgskolen i Østfold.

Det gis tilsagn om tilskudd til 2 200 nye studentboliger i 2016.

105 mill. kroner skal i 2016 benyttes til oppgradering av bygg ved institusjoner som forvalter egen bygningsmasse. 30 mill. kroner av midlene er en engangsbevilgning i 2016.

Maritim utdanning styrkes med 15 mill. kroner til utstyr og 20 mill. kroner til MARKOM2020.

Sentrene for fremragende utdanning styrkes med 25 mill. kroner, FORNY2020 styrkes med 15 mill. kroner, og 13 mill. kroner går til tiltak for rask arbeidslivsintegrering.

2. MÅL OG BUDSJETT FOR 2016

2.1 Mål

Følgende sektormål gjelder fra 2015 for universiteter og høyskoler som får tildeling fra Kunnskapsdepartementet, jf. Prop. 1 S (2015-2016):

- høy kvalitet i utdanning og forskning
- forskning og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling
- god tilgang til utdanning
- effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem

Sektormålene er langsiktige og gir en overordnet ramme for institusjonenes egne strategier og planer. Statlige universiteter og høyskoler skal fastsette egne mål og styringsparametere for virksomheten. Disse skal bygge opp under målene for sektoren og vise hvilken profil og utviklingsstrategi den enkelte institusjonen har.

Departementet har fastsatt nasjonale styringsparametere på resultatområder som har særlig oppmerksomhet i styringen av sektoren. Styringsparameterne er, etter dialog med sektoren,

revidert i 2015. Et prinsipp som ligger til grunn for endringene, er at alt datagrunnlag skal være tilgjengelig i nasjonale databaser eller gjennom nasjonale undersøkelser. Styringsparameterne, med unntak av kandidattall, er satt opp som forholdstall slik at resultatene kan sammenlignes over tid og mellom institusjoner det er relevant å sammenligne. Enkelte av styringsparameterne er likevel mest egnet for sammenligning av resultater over tid for institusjonen, ikke mellom institusjoner, siden institusjonene har forskjellig profil. For kandidattall har departementet fastsatt måltall for enkelte utdanninger per institusjon. Departementet forventer at institusjonene vurderer sine resultater og ambisjoner på de nasjonale styringsparameterne.

Departementet vil starte en prosess med utvikling av flerårige utviklingsavtaler mellom departementet og den enkelte institusjonen, jf. Prop. 1 S (2015-2016). Innholdet i avtalen skal i hovedsak utarbeides etter initiativ fra institusjonen, men departementet kan også ta initiativ til at enkelte forhold drøftes. Intensjonen er at avtalen skal inneholde mål departementet og institusjonen er enige om på prioriterte utviklingsområder. Departementet ønsker at utviklingsavtalene skal bidra til tydeligere profil på institusjonene og bedre arbeidsdeling i sektoren. Det vil i første omgang ikke bli knyttet midler til avtalene. Departementet har besluttet å starte prosessen i 2016 med Universitetet i Oslo, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Universitetet i Stavanger, Høgskolen i Sørøst-Norge og Høgskolen i Østfold, med sikte på at utviklingsavtalene for disse institusjonene kan inngå i tildelingsbrevene for 2017. Det tas sikte på å ha en tilsvarende prosess med resten av institusjonene i 2017/2018 etter en vurdering av prosessen i 2016. Departementet tar sikte på at avtalene skal ha en varighet på 3-4 år og at vurderingen av resultatene vil skje gjennom måleparametre eller på annen måte, som institusjonen og departementet er blitt enige om som del av avtalen.

Sektormål og nasjonale styringsparametere som gjelder for institusjonen i 2016:

Sektormål 1: Høy kvalitet i utdanning og forskning

For å møte utfordringene samfunnet står overfor, må norsk høyere utdanning og forskning ha høy kvalitet. Studentene må få god undervisning uavhengig av studiested. Arbeidsgivere må være trygge på at kandidatene er godt kvalifiserte, og samfunnet må kunne stole på at forskningen blir utført i solide fagmiljø med høy kompetanse. Evalueringer viser at utdanning og forskning i Norge er god, men at det er flere svake og fragmenterte utdannings- og forskningsmiljø og få fremragende miljø. Regjeringen vil at alle utdannings- og forskningsmiljø i Norge skal holde høy kvalitet og at flere skal hevde seg internasjonalt. Dette inkluderer også faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid.

Styringsparametere: Gjennomføring av bachelor- og masterstudier:

- *Andel bachelorkandidater i et kull som gjennomfører på normert tid (DBH)*
- *Andel masterkandidater i et kull som gjennomfører på normert tid (DBH)*

Andel studenter som gjennomfører studiene på normert tid, er for lav. Forsinkelser innebærer betydelige kostnader for den enkelte student og binder ressurser ved institusjonene. Lav gjennomføring av studiene kan også være en indikator på dårlig kvalitet.

Styringsparameter: Gjennomføring av ph.d.-utdanningen:

- *Andel ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år (DBH)*

Måltallene som ble vedtatt i Innst. S. nr. 354 (2008–2009), jf. Meld. St. 30 (2008–2009) *Klima for forskning*, er ikke nådd.

Styringsparametere: Studentenes studieinnsats og tilfredshet

- *Faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter (Studiebarometeret)*
- *Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten (Studiebarometeret)*

Krav til studentene og engasjementet deres er blant faktorene som påvirker læringen til studentene. Skal studentene utnytte sitt fulle læringspotensial, krever det at de investerer tilstrekkelig tid og energi i studiene. Studiebarometeret er en nasjonal studentundersøkelse om studiekvalitet og gir uttrykk for hvordan studentene vurderer kvaliteten i studieprogrammene. Studentene oppgir også faglig tidsbruk.

Styringsparameter: Vitenskapelig publisering:

- *Antall publikasjonspoeng per faglig årsverk (DBH)*

Vitenskapelig publisering er en anerkjent indikator for omfanget av forskningsvirksomheten. Selv om det har vært sterk vekst de siste ti årene, er det fortsatt rom for forbedring, særlig knyttet til å heve den gjennomsnittlige kvaliteten på publiseringen.

Styringsparameter: EU-samarbeid:

- *Verdien av Horisont 2020-kontrakter per FoU-årsverk (Forskningsrådet/NIFU)*
- *Andel utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ av totalt antall studenter (DBH)*

Regjeringen har som mål at Norge skal øke forskningssamarbeidet med EU. Det vil bidra til å øke kvaliteten i norsk forskning, styrke innovasjonsevnen og verdiskapningen og gjøre oss bedre i stand til å møte store samfunnsutfordringer. EUs program for utdanning, ungdom og idrett, Erasmus+, er et viktig virkemiddel for mobilitet og internasjonal erfaring. Særlig er det få studenter som reiser ut på Erasmus+.

Sektormål 2: Forsking og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling

Grunnlaget for framtidig verdiskaping og velferd i Norge er å realisere kunnskapssamfunnet. Regjeringen har som ambisjon at Norge skal være et av de mest innovative landene i Europa. Universiteter og høyskoler er sentrale i den økonomiske, kulturelle, sosiale og regionale utviklingen og avgjørende for å videreutvikle kunnskapssamfunnet. Norge har et kunnskapsintensivt arbeidsliv med behov for oppdatert kunnskap og kompetanse. Skal universiteter og høyskoler fylle denne rollen, må de ha et utstrakt samarbeid med samfunns- og næringsliv. Norge trenger forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid, kunnskapsdeling og kandidater som bidrar til nødvendig omstilling, innovasjon og verdiskaping i offentlig og privat sektor.

Styringsparameter: Relevans i utdanning:

- *Andel masterkandidater sysselsett i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning (NIFU/Kandidatundersøkelsen)*

Sysselsetting i relevant arbeid er en indikator på om studiene er relevante for arbeidslivet. NIFU gjennomfører annet hvert år en spørreundersøkelse blant personer med mastergrad om lag et halvt år etter at de har fullført utdanningen.

Styringsparametere: Innovasjon:

- *Bidragssinntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk (DBH)*
- *Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk (DBH)*

Det er behov for sterkere koplinger mellom forskning, høyere utdanning og innovasjon. Det er potensial for mer samspill enn i dag som kan gi utslag i økte bidrags- og oppdragsinntekter. Størrelsen på inntekter fra Forskningsrådet er også en indikator på kvalitet i forskningen.

Styringsparameter: MNT-fag:

- *Andel forskningsinnsats i MNT-fag (NIFU/FoU-statistikken)*

MNT-fagene har særlig betydning for framtidig verdiskaping og for å gjøre det mulig å opprettholde velferdsnivået i Norge. Det er et mål å styrke forskningsinnsatsen i disse fagene.

Sektormål 3: God tilgang til utdanning

Utdanningstilbudet skal legge til rette for god tilgang til nødvendig arbeidskraft og kompetanse i alle deler av landet. Tilgang innebærer ikke bare geografisk nærhet, men også at studietilbudet er tilpasset ulike typer studenter og gjør det mulig med livslang læring. Regjeringen vil at alle skal ha tilgang til høyere utdanning, og at det skal være mulig for alle å ta høyere utdanning, uavhengig av kjønn, etnisk, sosial og økonomisk bakgrunn og bosted. Livslang læring er viktig for å legge til rette for nødvendig omstilling og fornying for den enkelte og for samfunns- og arbeidsliv.

Styringsparameter: Dimensjonering:

- *Kandidattall på helse- og lærerutdanningene, jf. måltall (DBH)*

Departementet innførte fra 2014 kandidatmåltall for helse- og lærerutdanningene. Dette er utdanninger der det er kritisk at institusjonene møter behovene i samfunnet.

Kandidatmåltallene fremgår av *Orientering om statsbudsjettet 2016 for universiteter og høyskoler*, jf. nettadresse på slutten av brevet. Institusjonen kan sette et høyere måltall enn det departementet har fastsatt. For øvrige utdanninger fastsetter institusjonen selv eventuelle kandidatmåltall.

Sektormål 4: Effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem

De betydelige ressursene universitetene og høyskolene forvalter, skal brukes effektivt og til beste for samfunnet. Institusjonene skal utvikle profiler i tråd med styrke og egenart. Dette bidrar til en differensiert sektor med høy kvalitet, som møter behovene på ulike områder i samfunnet, og som bidrar til at vi kan hevde oss internasjonalt. Det vil fremdeles være behov for samarbeid, arbeidsdeling og faglig konsentrasjon i universitets- og høyskolesektoren etter at strukturreformen er gjennomført. Institusjoner som har grunnlag for det, er forventet å dyrke fram utdannings- og forskningsmiljøer som kan hevde seg helt i verdenstoppen.

Sektormål 4 er et tverrgående mål. Styringsparameterne under de tre første sektormålene vil dermed også si noe om måloppnåelsen på dette målet. Departementet har i tillegg satt disse styringsparameterne under sektormål 4:

Styringsparameter: Effektivitet:

- *Antall studiepoeng per faglig årsverk (DBH)*

Denne styringsparameteren sett sammen med de andre styringsparameterne under sektormål 1 og 2, gir indikasjoner på utviklingen i effektiviteten ved institusjonen.

Styringsparameter: Likestilling:

- *Andel kvinner i dosent- og professorstillinger (DBH)*

Kvinneandelen i professorstillinger har økt med én pst. per år siden 2001 og er nå 26 pst. Det er nødvendig å holde oppmerksomheten på området for å nå raskere resultater. Kvinneandelen i dosentstillinger har økt betydelig de siste årene og er nå 40 pst.

Styringsparameter: Midlertidighet:

- *Andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger (DBH)*

Det er fremdeles for høy andel midlertidig ansatte i sektoren, særlig i undervisnings- og forskerstillingene.

Styringsparameter: Universitetsmuseene:

- *Andelen av samlingene og objektene som er tilstrekkelig sikret og bevart (DBH)*

Tilfredsstillende sikring og bevaring av samlingene og objektene ved universitetsmuseene er fremdeles en utfordring.

2.2 Budsjett for 2016

Stortinget har gjort vedtak om bevilgning for 2016, jf. Innst. 12 S (2015-2016) og Prop. 1 S (2015-2016).

2.2.1 Budsjettvedtak kap. 260 post 50

Stortinget har bevilget totalt 31,3 mrd. kroner over kap. 260 post 50 i 2016 til universiteter og statlige høyskoler.

Følgende tildeling stilles med dette til disposisjon for Universitetet i Tromsø:

2 924 313 000 kroner. Tabellen nedenfor viser endringene i budsjettrammen fra 2015 til 2016.

Tabell 1 Endring 2015-16	Beløp (i kr 1 000)
Konsekvensjustering	40 700
Pris- og lønnsjustering	82 386
Nye rekrutteringsstillinger	8 182
Nye studieplasser	5 555
Andre endringer	-11 245
Resultatbasert uttelling utdanningsinsentiver	15 765
Resultatbasert uttelling forskningsinsentiver	-17 054

For en forklaring av de enkelte endringene vises det til *Orientering om statsbudsjettet 2016 for universiteter og høyskoler*, jf. nettside på slutten av brevet.

Kunnskapsdepartementet forventer økning i antallet studieplasser i sektoren som følge av tildeling av midler til nye studieplasser. Institusjonene skal bruke midlene til å opprette nye studieplasser, ikke finansiere studieplasser som allerede er opprettet. En studieplass er definert som 60 studiepoeng. Det vil si at Kunnskapsdepartementet forventer en aktivitetsøkning tilsvarende en heltidsekvivalent (60-studiepoengsenhet) per tildelt studieplass. Departementet vil følge opp at institusjonene dimensjonerer det totale studietilbudet i tråd med tildelte midler til nye studieplasser, og at nye studieplasser kommer i tillegg til allerede eksisterende studieplasser.

Institusjonene kan bruke øremerkede midler til rekrutteringsstillinger for å toppfinansiere Marie Skłodowska Curie-Actions (MSCA)-stipendiater. Departementet forventer at summen av rekrutteringsårsverk finansiert av Kunnskapsdepartementet og MSCA-stipendiatarverk minst svarer til antallet tildelte rekrutteringsstillinger per institusjon, jf. oversikt i *Orientering om statsbudsjettet 2016 for universiteter og høyskoler*.

Departementet vil i supplerende tildelingsbrev komme tilbake til tildeling av midler for å stimulere til samarbeid, arbeidsdeling, konsentrasjon og sammenslåinger, samt midler til rekrutteringsstillinger knyttet til lærerutdanning.

2.2.2 Budsjettvedtak kap. 281 post 01

Stortinget har bevilget totalt 209,5 mill. kroner over kap. 281 post 01 i 2016 til felles tiltak for universiteter og høyskoler.

Tildelingen som står oppført i tabellen nedenfor, stilles med dette til disposisjon for Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet.

Tabell 2 Midler over kap. 281 post 01

<i>Tiltak</i>	<i>Beløp (i 1 000 kroner)</i>
Y-vei	500
Sum tildeling over kap. 281 post 01	500

Y-vei til vernepleier- og barnevernspedagogutdanning i Harstad

Vi viser til at Høgskolen i Harstad fikk midler i 2015 til å starte planlegging av y-vei til vernepleier- og barnevernspedagogutdanning med grunnlag i relevant fagbrev som barne- og ungdomsarbeider, jf. supplerende tildelingsbrev av 23. oktober 2015. Midlene for 2016 skal brukes til videre planlegging og etablering av forsøk med spesielt tilrettelagt vernepleier- og barnevernspedagogutdanning fra høsten 2016 i tråd med føringene i det supplerende tildelingsbrevet.

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

2.2.3 Budsjettvedtak kap. 281 post 45

Stortinget har bevilget totalt 24,9 mill. kroner over kap. 281 post 45 i 2016 til investeringer i utstyr og vedlikehold i universitets- og høyskolesektoren.

Departementet vil i supplerende tildelingsbrev komme tilbake til tildeling av midler til utstyr i maritim profesjonsutdanning.

2.2.4 Fullmakter

Stortinget har gitt de statlige universitetene og høyskolene særskilte fullmakter som fornyes for ett år av gangen i forbindelse med Stortingets behandling av statsbudsjettet. I tillegg har departementet delegert en rekke administrative fullmakter til institusjonene. En fullstendig oversikt over delegerte fullmakter finnes på departementets hjemmesider sammen med tildelingsbrevene for 2016. Se nettside på slutten av brevet.

3. ANDRE FORUTSETNINGER OG KRAV

3.1 Samarbeid med andre aktører

Departementet registrerer at universiteter og høyskolars samarbeid med andre aktører om organisering og gjennomføring av studier i Norge har ulik praksis, og at det i enkelte tilfeller fremstår uklart om gjeldende regelverk er fulgt. Departementet forventer at institusjonene

gjennomgår eventuelle avtaler med andre aktører og forsikrer seg om at egenbetalingsregelverket følges, jf. universitets- og høyskoleloven § 7-1 og forskrift om egenbetaling. Studentene skal ikke betale for ordinære utdanninger som fører frem til en grad eller yrkesutdanning ved en statlig institusjon. Gratisprinsippet gjelder også for studietilbud som etableres i samarbeid med andre aktører. Institusjonene har videre ansvaret for å sørge for tilfredsstillende kvalitetssikring av studietilbud som tilbys i samarbeid med andre aktører.

Departementet viser til den pågående kartleggingen NOKUT har av universiteter og høyskolars samarbeid med eksterne aktører om høyere utdanningstilbud, som vil ferdigstilles i 2016. Departementet vurderer behov for oppfølging av konkrete institusjoner basert på NOKUTs foreløpige vurderinger.

3.2 Oppfølging av god forvaltning i sektoren

Riksrevisjonens generelle tilbakemelding er at kvaliteten på den administrative forvaltningen i sektoren viser en positiv utvikling. Det er imidlertid fortsatt utfordringer når det gjelder bidrags- og oppdragsforvaltning, anskaffelser og lønnsforvaltning. Avvikene Riksrevisjonen har påpekt, gjelder manglende dokumentasjon av prosesser, rutiner og oppgave- og ansvarsfordeling, samt manglende etablering og gjennomføring av gode internkontrolløsninger, jf. Dokument 1 (2015-2016).

Departementet vil derfor ha økt oppmerksomhet på at institusjonene kan dokumentere den administrative organiseringen og internkontrollen, jf. Økonomiregelverket. Departementet forutsetter at institusjonene i egen regi eller gjennom anskaffelser eller samarbeid med andre institusjoner, sørger for kapasitet og kompetanse til å gjennomføre den administrative forvaltningen med tilstrekkelig kvalitet. Departementet stiller krav om utvidet rapportering om internkontroll i *Årsrapport (2015-2016)*, se omtale i brev av 16. desember 2015 vedlagt, jf. nettside på slutten av brevet.

3.3 Bygg og infrastruktur

Bygg og infrastruktur er viktige virkemidler for høyere kvalitet i utdanning og forskning, jf. Meld. St. 18 (2014-2015) *Konsentrasjon for kvalitet*. Kunnskapsdepartementet ber institusjonene om å utarbeide overordnede planer for sine campus, jf. Kunnskapsdepartementets brev av 29. september 2015. Byggebehov som meldes inn til Kunnskapsdepartementet, skal relateres til institusjonens campusplan og oppfylle og kvittere ut krav som er satt i ovennevnte brev.

I forbindelse med neste langtidsplan for forskning og høyere utdanning vil regjeringen vurdere en investeringsplan og en kørordning for universitets- og høyskolebygg, jf. Prop. 1 S (2015-2016), Innst. 137 S (2014-2015) og Meld. St. 7 (2014-2015) *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2015-2024*. Som grunnlag for denne kan departementet be om grunnlagsmateriale fra institusjonene.

Institusjonen må sørge for tilstrekkelig informasjon om bygningsmassens tilstand og utvikling. Institusjonen må ha langtidsplaner for verdibevarende vedlikehold med tilhørende årlige budsjettavsetninger, som også bidrar til å hente inn deler av vedlikeholdsetterlepet, jf. Dokument 3:4 (2012-2013) *Riksrevisjonens undersøkelse om statens forvaltning av eiendomsmasse i universitets- og høyskolesektoren*. Institusjonen skal sende planene til departementet til orientering etter styrets behandling.

Rapport fra Multiconsult om evaluering av internhusleieordningene forelå i 2015. Evalueringen viser at selvforvaltende universiteter har ulike interne husleieordninger og at ordningene har hatt ulike effekter på drift og arealeffektivitet. Kunnskapsdepartementet tar sikte på å innføre én internhusleieordning for selvforvaltende universiteter og høyskoler, herunder en modell som følger de samme prinsippene for forvaltning, drift og vedlikehold, forsyningskostnader og andre kostnader. Norges idrettshøgskole og Norges handelshøgskole må vente med innføring av intern husleieordning på grunn av rehabilitering av bygningsmassen og mulig endring av eierstruktur. Departementet vil ta initiativ til å sette i gang dette arbeidet. Intern husleieordning vil i første omgang ikke inneholde kapitalelement.

Departementet viser til at det er satt samfunns- og effektmål for større bygge- og rehabiliteringsprosjekt i sektoren. Det er en forutsetning at aktuelle institusjoner tar hensyn til disse målene i styringen av og planene for virksomheten.

3.4 Sikkerhet og beredskap

[Kunnskapsdepartementets styringsdokument](#) for arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap i kunnskapssektoren skal ligge til grunn for universiteter og høyskolars arbeid på dette feltet.

Universiteter og høyskoler skal utføre virksomhetstilpassede risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS) minimum annet hvert år, ha oppdaterte krise- og beredskapsplaner og gjennomføre årlige kriseøvelser. Disse kravene til samfunnssikkerhet og beredskap omfatter også informasjonssikkerhetsarbeidet. Institusjonen skal påse at informasjonssikkerhetsarbeidet er i samsvar med eForvaltningsforskriften og KMDs [Handlingsplan for informasjonssikkerhet i statsforvaltningen](#) 2015-17. Departementet viser for øvrig til veilederen [Veiledning i beredskapsplanlegging](#) utarbeidet av Utdanningsdirektoratet og Politidirektoratet, og [UNINETT's veiledning til styringssystem for informasjonssikkerhet](#).

Universiteter og høyskoler har ansvaret for å tilrettelegge for arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap ved sine underliggende virksomheter, herunder overfor § 1.4.4-organer og eventuelle institutter i utlandet. Universiteter og høyskoler bør vurdere tilrettelegging av arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap overfor aksjeselskaper hvor institusjonen har over 50 pst. eierskap.

Universiteter og høyskoler skal i årsrapporten for 2016 rapportere på følgende:

1. Er det gjennomført/revidert en ROS-analyse i 2015 eller 2016?
2. Er det gjennomført og evaluert en kriseøvelse i 2016?
3. Redegjøre kort og overordnet (maks. én side) for virksomhetens oppfølging av de fem tiltaksområdene i Handlingsplan for informasjonssikkerhet i statsforvaltningen, herunder beskrive virksomhetens styringssystem for informasjonssikkerhet
4. Styringssystem for informasjonssikkerhet (ledelsessystem): Er det innført en rutine for melding og håndtering av avvik og sikkerhetsbrudd (jf. personopplysningsforskriften § 2-6), og er de viktigste avvikene behandlet i ledelsens gjennomgang?

Dersom spørsmål 1, 2 og 4 besvares med "nei", må institusjonen opplyse om hvorfor tiltaket ikke er gjennomført, og presentere en forpliktende plan for når og hvordan tiltaket skal gjennomføres.

3.5 Læringer

For å sikre det framtidige behovet for faglært arbeidskraft og gi ungdom muligheter til å gjennomføre videregående opplæring, må den statlige forvaltningen gjøre en større innsats for å skape flere læreplaner. Kommunal- og moderniseringsdepartementet og Kunnskapsdepartementet har lansert en strategi for å forplikte og oppfordre statlige virksomheter til å øke antall læreplaner. Alle statlige virksomheter skal ha minst én lærling tilknyttet seg. Vi viser til informasjonsside for nye lærebedrifter: www.lerlingloftet.no. Vi viser også til Statens personalhåndbok, kap. 9.10 Særavtale om lønns- og arbeidsvilkår for lærlinger og lære kandidater i staten.

I tildelingsbrevet for 2015 satte Kunnskapsdepartementet et krav om at universitetene og de statlige høyskolene skulle øke antallet lærlinger med 50 pst. fra 2014 til 2016. Pr. november 2015 var økningen på kun 15 pst. fra høsten 2014. Det er spesielt de store institusjonene som har liten økning siste år og som fortsatt har få lærlinger i forhold til totalt antall administrativt tilsatte. Departementet forventer at alle institusjoner i 2016 bidrar til at sektoren innfrir kravet om 50 pst. økning av antall lærlinger fra 2014 til 2016.

3.6 Brukerorientering

Som et ledd i arbeidet med en enklere hverdag for folk flest ønsker regjeringen å styrke kontakten mellom brukerne og forvaltningen. Vi viser til rundskriv H-14 / 2015 fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet om fellesføring i tildelingsbrevene for 2016.

I 2016 skal alle statlige virksomheter kartlegge hvordan brukere opplever virksomheten. Institusjonen står fritt til selv å velge metode for kartleggingen. Virksomheter som allerede har etablert gode systemer for brukerundersøkelser og brukerdiallog skal vurdere behovet for å forbedre eksisterende initiativer eller å iverksette nye.

På bakgrunn av kartleggingen skal institusjonen vurdere og eventuelt ta initiativ til tiltak som kan forbedre tjenestene.

I årsrapporten for 2016 skal institusjonen omtale resultatet av kartleggingen og eventuelt beskrive hvilke tiltak som planlegges eller allerede er iverksatt.

4. RAPPORTERING OG RESULTATOPPFØLGING

4.1 Rapportering om resultater og planer

Universiteter og høyskoler skal innen **15. mars 2016** sende dokumentet *Årsrapport (2015-2016)* til postmottak@kd.dep.no, med kopi til Riksrevisjonen. *Årsrapport (2016-2017)* skal sendes inn innen **15. mars 2017**.

Årsrapporten skal gi et dekkende bilde av virksomhetens resultater og gi departementet grunnlag for å vurdere måloppnåelse og ressursbruk. Årsrapporten skal også inneholde planer og budsjett. Nærmere krav til årsrapportene fremgår av henholdsvis dokumentet *Rapporteringskrav for årsrapport (2015 – 2016)* og dokumentet *Rapporteringskrav for årsrapport (2016 – 2017)* i DBH, se lenke nedenfor til nettsiden. Vi minner om at institusjoner som har mottatt SAKS-midler i 2015, må rapportere om bruk av midlene i *Årsrapport (2015–*

2016), jf. supplerende tildelingsbrev. Departementet gjør oppmerksom på at årsrapporten skal publiseres på virksomhetens nettside innen 1. mai, jf. økonomiregelverket, bestemmelsene kap. 2.3.3.

Universiteter og høyskoler skal rapportere data til Database for statistikk om høgre utdanning (DBH). Krav til datarapporteringen og fristene gjennom året finnes på DBHs nettsider:

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

Vi viser til brev av 8. april 2015 fra departementet om iverksetting av ordning med ansettelser på innstegsvilkår. Institusjonene som har fått en kvote for ansettelser, må rapportere årlig til DBH.

Krav til årsregnskapet for 2015 fremgår av brev til institusjonene datert 16. desember 2015 vedlagt, jf. nettside på slutten av brevet. Det skal avlegges delårsregnskap pr. 1. og 2. tertial 2016 med frist hhv. 1. juni og 1. oktober. Departementet vil i egne brev angi hvilke oppstillinger delårsregnskapene for 2016 skal omfatte.

Departementet viser til Finansdepartementets rundskriv R-10/2015 når det gjelder rapportering av regnskapsopplysninger til statsregnskapet i 2016.

En oversikt over hovedtrekkene i styringsdialogen mellom departementet og institusjonene finnes på departementets hjemmesider sammen med tildelingsbrevene, jf. nettside på slutten av brevet.

4.2 Budsjettforslag for 2018

Institusjonene skal utarbeide budsjettforslag, dvs. satsingsforslag utenfor rammen. Departementet bruker institusjonenes budsjettforslag i arbeidet med statsbudsjettet.

Frist for innsendelse av budsjettforslag for 2018 er **1. november 2016**. Forslagene sendes til postmottak@kd.dep.no. Se vedlegget *Mal for budsjettforslag for 2018*, jf. nettside på slutten av brevet.

4.3 Styringsdialogen i 2016

Departementet tar sikte på at det blir holdt etatsstyringsmøter med statlige universiteter og høyskoler annethvert år, med mindre det foreligger særlige grunner. Institusjonene får likevel skriftlig tilbakemelding fra departementet hvert år. Departementet innkaller institusjonene som ikke hadde etatsstyringsmøte i 2015, til etatsstyringsmøte i 2016. I tillegg innkalles de nye fusjonerte institusjonene og institusjonene som skal delta i prosessen med utviklingsavtaler.

Etatsstyringsmøtene skal være en strategisk dialog mellom departementet og institusjonens styre om institusjonens utvikling. Sentrale punkter vil være profil og ambisjoner, strategiske prioriteringer og utfordringer, sett i lys av nasjonale mål og prioriteringer, samt institusjonens resultater og rammebetingelser. En del av denne dialogen vil ta utgangspunkt i målstrukturen og bruk av denne som styringsverktøy. For institusjoner som skal delta i prosessen med utviklingsavtaler, vil etatsstyringsmøtene også benyttes til en dialog om målene som skal inngå i avtalen.

Departementet inviterer med dette styret og rektor/direktør til etatsstyringsmøte i 2016. Etatsstyringsmøtet har en tidsramme på to timer og er berammet til **10. mai 2016 kl. 12.30-14.30**. Møtet vil finne sted i Kunnskapsdepartementets lokaler i Kirkegata 18. Vi ber om tilbakemelding på hvem som skal delta, senest to uker før møtedato. Departementet forventer at delegasjonen er bredt sammensatt.

Departementet ber om at styret melder inn strategisk viktige saker for institusjonen til etatsstyringsmøtet samtidig med innsending av *Årsrapport (2015-2016)* **15. mars 2016**. Departementet vil sende institusjonen dagsorden i god tid før møtet. Institusjonen vil få en skriftlig tilbakemelding fra departementet på bakgrunn av *Årsrapport (2015-2016)*, tilstandsrapporten for universitets- og høyskolesektoren 2016, resultatrapporteringen til DBH og dialogen i møtet.

Med hilsen

Toril Johansson (e.f.)
ekspedisjonssjef

Lars Vasbotten
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Vedlegg finnes på departementets nettside: www.regjeringen.no/tildelingsbrev_uh_2016

- Orientering om statsbudsjettet 2016 for universiteter og høyskoler
- Fullmakter
- Hovedtrekk styringsdialogen
- Mal for budsjettforslag for 2018
- Brev av 16. desember 2015 om regnskap

Kopi:
Riksrevisjonen
Fylkesmannen i Troms
Fylkesmannen i Finnmark
Fylkesmannen i Nordland
Norges arktiske studentsamskipnad
Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
11.02.2016

Sak:
2/16

Organisering av Helsepedagogisk utvikling ved Det helsevitenskapelige fakultet

Innstilling til vedtak:

Universitetsstyret fastsetter at enheten Helsefaglig pedagogisk utvikling (HelPed) fra 1.3.2016 skal være organisert som et senter ved Det helsevitenskapelige fakultet.

Begrunnelse:

Universitetsdirektøren legger med dette fram sak som omhandler varig organisering av enheten *Helsefaglig pedagogisk utvikling (HelPed)*.

Saken legges fram for universitetsstyret med hjemmel i universitets- og høyskolelovens § 9-2, 4. ledd: *Styret selv fastsetter virksomhetens interne organisering på alle nivåer. Prosessen rundt organiseringen må sikre at ansatte og studenter blir hørt.* Fastsettingen av organiseringen ved Det helsevitenskapelige fakultet skal forhandles med organisasjonene i henhold til hovedavtalen i staten § 13, nr 2a, jf § 8, nr 2 - forhandling uten tvisteløsning. Saken ble drøftet med tillitsvalgte ved fakultetet i informasjons- og drøftingsmøte 26.11.2015. Det kom ingen merknader til saken. Saken skal forhandles med de hovedtillitsvalgte i informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøte 9.2.2016. Protokoll fra forhandlingene vil bli lagt fram i styremøtet.

Fakultetets vurderinger

Helsefaglig pedagogisk utvikling har fra 2010 vært et satsningsområde i fakultetets strategier. I strategiplan for 2010-2013 heter det: *Fakultetet skal være en dynamisk og nyskapende utdanningsinstitusjon ved å etablere en enhet for helsefaglig pedagogikk.* Fakultetet har uttrykt ambisjoner om å bli nasjonalt ledende innen pedagogisk utviklingsarbeid. Strategiplanen for Helsefak 2014-2020 angir følgende:

- *Helsefak skal være nasjonalt ledende på helsefaglig pedagogisk utvikling og skal ha et fysisk, pedagogisk og sosialt læringsmiljø som fremmer studentaktiverende læringsformer og tverrprofesjonelt samarbeid*
- *Helsefak skal utvikle utdanningsforskning og redskap for å bygge innovative og fleksible og fremragende helseutdanninger og svare på velferdsstatens behov gjennom praksis nær forskning*
- *Helsefak skal være nasjonalt ledende i tverrprofesjonelt samarbeid i utdanning og praksis med utgangspunkt i samarbeid på fakultetet og tett kontakt med praksisfeltet. Aktiv og profesjonell formidling skal styrke kultur for samarbeid internt og eksternt*

- *Videreutvikle organisasjonsstrukturen for å styrke samarbeid om instituttovergripende aktiviteter*
- *Videreutvikle og implementere forskningsbaserte planer for tverrprofesjonell samarbeidslæring*
- *Videreutvikle og styrke fleksible studietilbud med fokus på pedagogisk kvalitet og relevans for morgendagens helsetjenester*

Enheten HelPed ble i 2012 organisert som et prosjekt med tilsatt enhetsleder, underlagt Seksjon for utdanningstjenester i fakultetets administrasjon. Fra 2013 overtok enheten ansvaret for praksisveilederopplæringen ved fakultetet. I 2014 nedsatte fakultetsledelsen en intern arbeidsgruppe med deltakelse fra fakultetsledelse, administrasjonen og institutter, for å utrede muligheter for endret organisering og finansiering av virksomhetsområdet. Arbeidsgruppen ferdigstilte en rapport i oktober 2014, som ble lagt fram for fakultetsstyret.

På oppdrag fra Helsefak ble det i februar 2014 laget en evalueringsrapport fra NIFU (2/2014). Rapporten var et ledd i arbeidet med å utarbeide en ny strategiplan for en ny fireårsperiode ved fakultetet. Her pekes det på nødvendigheten av å tilstrebe et balansert forhold mellom ambisjoner, innsatsfaktorer og samhandling på alle nivå, også når det gjelder helsefaglig pedagogisk kvalitetsarbeid innen utdanning.

Videre har Ressurssenter for undervisning, læring og teknologi (RESULT) på oppdrag fra Helsefak evaluert prosjektenheten for helsefaglig pedagogisk utvikling. Evalueringen er gjort med data fra relevante dokumenter, intervjuer og kartlegginger. Rapporten med navnet «*En svale gjør ingen sommer*» ble ferdigstilt i september 2015. Enhetens fagområder anbefales videreført, men med endret organisering. Det anbefales at HelPeds plassering i fakultetsstrukturen blir avveid i et sterkere faglig, strategisk og måltilpasset perspektiv. Rapporten er i sin helhet vedlagt saken (vedlegg 1). Rapporten ble lagt fram for fakultetsstyret i møte 23.9.2015, med følgende vedtak:

- *HelPed har vært en riktig utdanningsstrategisk satsing og videreføres som en permanent enhet ved fakultetet.*
- *Fakultetsstyret ber dekanen om å sørge for en hensiktsmessig organisering av HelPed og en klargjøring av mandat i forhold til de utfordringer som evalueringsrapporten påpeker.*
- *Det skal utarbeides en handlingsplan for det videre arbeidet med å styrke utdanningskvaliteten. Planen legges fram på første styremøte i 2016.*
- *Finansiering av enhetens kjernestab og kjerneoppgaver bes framlagt i fakultetsstyrets møte i desember 2015.*

Saken ble deretter lagt fram for fakultetsstyrets møte 2.12.2015 (vedlegg 2), hvor det ble gjort følgende enstemmige vedtak:

- *Fakultetsstyret støtter strategisk valg av kjerneoppgaver for HelPed slik de fremkommer i saksfremlegget.*
- *HelPed organiseres som et senter under dekan med kjernebemanning og budsjett som foreslått i saksfremlegget. Fakultetet fremmer sak til universitetsdirektøren om oppretting av en ny enhet ved fakultetet.*
- *HelPed finansieres slik det framkommer av budsjettvedtak for 2016.*

Vedtaket i fakultetsstyret er forankret i evalueringsrapporter, prosesser i fakultetsstyret og høringssvar fra institutter. Den nåværende organisatoriske plasseringen, som et prosjekt underlagt

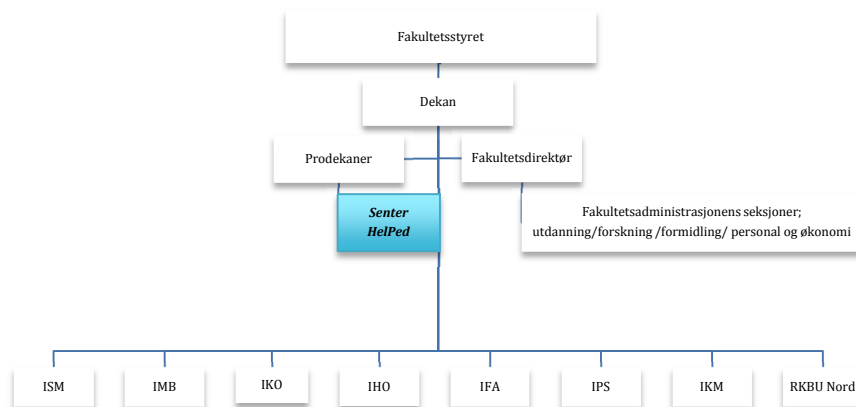
seksjon for utdanningstjenester i fakultetsadministrasjonen, er vurdert som ikke tilfredsstillende. Det er avdekket behov for en tydeligere faglig tilnærming og en mer hensiktsmessig organisering i forhold til målsettinger og rolle, finansiert innenfor fakultetets ressurser. Pedagogisk utviklingsarbeid er instituttovergripende aktiviteter og krever klare organisatoriske linjer. Det vurderes som en fordel for enheten at det er en direkte linje til fakultetets faglige ledelse, med et tydelig definert mandat og avklarte kjerneoppgaver. Endret organisering og en sterkere rolle som vitenskapelig støtteenhet for alle fagmiljø er vurdert som en mer robust og formålstjenlig løsning.

Enheten skal ledes av en vitenskapelig ansatt som rapporterer til dekan, og som deltar i fakultetets ledergruppe. Som en konsekvens av endret organisering vil enheten bli egen budsjett enhet. Det betyr at enheten fases ut av fakultetets strategiske midler og integreres i fakultetets ordinære rammer. I fakultetets styresak FS 29/15 er det redegjort for enhetens kjernebemanning og finansiering, jf. vedlegg 2. Det er definert fire kjerneområder som danner grunnlaget for handlingsplaner og tiltak innenfor helsepedagogisk utdanningskvalitet:

- Tverrprofesjonell samarbeidslæring
- Praxisveiledning for praksislæring
- Pedagogisk bruk av IKT for fleksibel læring
- Forskning og fagutvikling innen utdanning

Handlingsplan for perioden 2015-2020 er utarbeidet og sendt på høring med frist 5.2.2016 med ønske om høringsinnspill på tre områder, som er mål, tiltak og ansvar. Deretter skal handlingsplanen revideres og legges fram for fakultetsstyret i mars 2016.

Figur 1. Foreslått organisering av HelPed - plassert som et instituttovergripende senter under dekan



HelPed ønskes organisert som et senter underlagt dekan, med kjernebemanning og budsjett slik det framkommer i fakultetsstyresaken.

Universitetsdirektøren vurdering

Universitetsdirektøren ser at det har vært gjort en omfattende evaluering og vurdering når det gjelder helsepedagogisk utvikling ved Helsefak. Hovedhensikten er å oppnå en tydelig retning og prioriteringer for fakultetets videre arbeid med pedagogisk utdanningskvalitet, som tilligger fakultetsstyrets ansvar. Som det framgår av saken er forslaget fra Helsefak godt forankret i strategiplanen for Helsefak for 2014-2020, som setter studentenes læringsmiljø og utdanningskvalitet i fokus og uttrykker klare prioriteringer i denne sammenheng.

Fakultetsstyret ved Helsefak har identifisert utfordringene rundt nåværende organisering av det helsepedagogiske utviklingsarbeidet, og foreslått organisatoriske løsninger som kan bidra til ytterligere utvikling. Universitetsdirektøren er enig i at det synes formålstjenlig å fastsette varig organisering av HelPed som et senter med vitenskapelig ledelse, som rapporterer til dekan og inngår i ledergruppen ved fakultetet.

Lasse Lønnum
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
personal- og organisasjonsdirektør

Saksbehandler: Lillian Abelsen

Vedlegg:

1. Evaluering av enhet helsefaglig pedagogisk utvikling (HelPed)
 - «En svale gjør ingen sommer» UB/RESULT
2. Fakultetsstyresak FS 29/15, ePhorte 2015/2183

Organisering og finansiering av Enhet for helsefaglig pedagogisk utvikling (HelPed) og tverrprofesjonell samarbeidslæring (TPS)

2014

Rapport fra arbeidsgruppen
Det Helsevitenskapelige fakultet
Oktober 2014

1.0	Innledning.....	3
1.1	Arbeidsgruppe, sammensetning, mandat og arbeidsform.....	3
2.0	Sentrale føringer.....	4
2.1	Strategiplan Helsefak 2014-2020.....	4
2.2	NIFU-rapport 2/2014. God sagt og godt gjort? Strategievaluering Helsefak, UiT Norges arktiske universitet	4
2.3	“Feedback to applicant for Centre of Excellence in Education 2013” ved NOKUTs internasjonale ekspertkomite.....	5
3.0	Ansvarsfordeling	5
4.0	Funksjonsområder Helped og TPS.....	6
5.0	Arbeidsgruppens anbefalinger	9
6.0	Arbeidsgruppens konklusjon etter innspill fra utvidet dekanmøte	10

Organisering og finansiering av Enhet for helsefaglig pedagogisk utvikling (HelPed) og tverrprofesjonell samarbeidslæring (TPS)

1.0 Innledning

Både helsefaglig pedagogisk utvikling (HelPed) og tverrprofesjonell samarbeidslæring (TPS) er høyt prioriterte aktiviteter ved Helsefak, og begge ble opprinnelig forankret i fakultetets gamle strategiplan 2010-2013, etablert som en oppfølging av den, og er videreført som tydelige satsningsområder i strategiplanen 2014-2020.

HelPed fungerer nå som en enhet på fakultetsnivå under utdanningsseksjonen, som et tre-åring prosjekt med tilsatt enhetsleder. TPS er en aktivitet som skal strekke seg over flere år i studieforløpene, og er foreløpig igangsatt med en styringsgruppe og emneleder for første studieår. Begge er instituttovergripende aktiviteter som i utgangspunktet kan være en utfordring i en instituttbasert organisatorisk struktur med klare organisatoriske linjer. Både HelPed og TPS mangler en varig organisatorisk plassering og det trenges avklaring av hvordan aktivitetene skal finansieres innenfor fakultetets ressurser. Det ble derfor besluttet i dekanatet å nedsette en arbeidsgruppe for å utrede fremtidig organisering og finansiering av disse to virksomhetsområdene med plan om behandling i fakultetsstyret høst 2014.

1.1 Arbeidsgruppe, sammensetning, mandat og arbeidsform

Sammensetning

Prodekan utdanning medisin og odontologi, Inger Njølstad

Prodekan utdanning, Nanna Hauksdottir

Fakultetsadministrasjonen, Reidar Arnesen

Fakultetsadministrasjonen, Arnfinn Andersen

Instituttrepresentasjon IHO, Vibeke Guddingsmo,

Instituttrepresentasjon IMB, Terje Larsen, Karin Eilertsen

Seksjon for formidlingstjenester, Jan Höper

HelPed, Anita Iversen

TPS, Britt-Vigdis Ekeli

- Arbeidsgruppen har også rådført seg med økonomirådgiver Stein-Bjørnar Holmbukt og seksjonsleder Elin Skog

Anita Iversen har ledet arbeidet.

Arbeidsgruppa fikk følgende mandat:

«Arbeidsgruppen skal utrede og foreslå organisatorisk plassering av HelPed og TPS på Helsefak, herunder foreslå prinsipper for finansiering. Det forutsettes at forslagene bygger på innspill fra NIFU-rapport 2/2014, SFU-søknad INTERPROF og evalueringer fra NOKUT, samt strategiplan 2014-2020»

Arbeidsgruppen har hatt 5 møter siden medio april 2014. Arbeidsformen har vært faglige innlegg og diskusjon rundt funksjonsområder, tiltak og organisering av virksomhetsområdene.

2.0 Sentrale føringer

2.1 Strategiplan Helsefak 2014-2020

Helsefaks strategiplan mot 2020 har klare føringer på både helsefaglig pedagogisk utvikling, forskning på utdanning og tverrprofesjonell samarbeidslæring:

- *Helsefak skal være nasjonalt ledende på helsefaglig pedagogisk utvikling og skal ha et fysisk, pedagogisk og sosialt læringsmiljø som fremmer studentaktiverende læringsformer og tverrprofesjonelt samarbeid.*
- *Helsefak skal utvikle utdanningsforskning og redskap for å bygge innovative, fleksible og fremragende helseutdanninger og svare på velferdsstatens behov gjennom praksisnær forskning.*
- *Helsefak skal være nasjonalt ledende i tverrprofesjonelt samarbeid i utdanning og praksis med utgangspunkt i samarbeid på fakultet og tett kontakt med praksisfeltet. Aktiv og profesjonell formidling skal styrke kultur for samarbeid internt og eksternt.*
- *Videreutvikle organisasjonsstrukturen for å styrke samarbeid om instituttovergripende aktiviteter*
- *Videreutvikle og implementere forskningsbaserte planer for tverrprofesjonell samarbeidslæring*
- *Videreutvikle og styrke fleksible studietilbud med fokus på pedagogisk kvalitet og relevans for morgendagens helsetjenester.*

2.2 NIFU-rapport 2/2014 «Godt sagt og godt gjort?»

NIFU har etter oppdrag fra Helsefak gjennomført en evaluering av fakultetets strategiplan for perioden 2010-2013. NIFU-rapporten beskriver ambisjonsnivået innen utdanningsområdet som høyt og anbefaler en større grad av samkjøring av mål mellom utdannings- og forskningsfeltet. De påpeker at virkemidlene virker underdimensjonerte i forhold til det målet de skal fylle. I følge rapporten er det støtte blant de ansatte for satsing på både HelPed og søknad om senter for fremragende utdanning (SFU):

«Opplevelser av den akademiske utviklingen varierer blant ansatte, men i intervjuene kom det tilbakemeldinger om at satsingen på enhet for pedagogikk (HELPED) og en SFU (INTERPROF eller tilsvarende) er riktig vei å gå for å heve status for utdanning og undervisning ved fakultetet.»

2.3 "Feedback to applicant for Centre of Excellence in Education 2013" ved NOKUTs internasjonale ekspertkomite

I tilbakemeldingen fra NOKUTs ekspertkomite på Helsefaks SFU-søknad ble behovet for å få «alle med på lag» understreket:

"The scale of change needed, both culturally and in terms of personal skills, to successfully embed inter-professional learning throughout the curriculum appeared to have been under-estimated. A major Faculty staff development programme needs to be planned to ensure that all staff are on board with the plans and trained to participate."

Ekspertkomiteen mente også at satsingen på tverrprofesjonell samarbeidslæring var for svak eller liten og de etterlyste tettere samarbeid med praksisfeltet.

"As the proposal stands, the applicants will only develop 2 weeks and 2 days of IPL. This does not appear to provide value for money. Furthermore, and more importantly, such a short period of IPL is unlikely to bring about the significant culture change that should be the goal of the SFU. The applicants need to give urgent thought to how the programme could be increased, whilst remaining cogniscent of the difficulties encountered with timetabling and staffing. The NT would advise closer collaboration with clinicians from practice"

3.0 Ansvarsfordeling

Arbeidsgruppen har i sin diskusjon lagt til grunn UiT's Kvalitetssikringssystem som peker på en tydelig fordeling av ansvar mellom nivåene når det gjelder utdanningskvalitet;

«Instituttets ansvar er knyttet til faglige spørsmål, deriblant å sikre faglig og pedagogisk god kvalitet på undervisningen. Det programansvarlige institutt skal ivareta helheten i programmet og sikre den tematiske organiseringen av det, uavhengig av de organisatoriske avgrensningene som instituttene og fakultetene representerer. Emnene som inngår i programmet må representere en faglig enhet og en faglig fordypning. Videre forvalter instituttet i samarbeid med fakultetet undervisningsressursene, og er ansvarlig for utvikling av faglig kompetanse i den vitenskapelige stab.» (vår utheving)

UiT's kvalitetssystem for utdanning, kapittel 5

Ansvar for utvikling av de faglige ansattes kompetanse ligger primært hos instituttene, mens HelPed fungerer som en støtteenhet og prosessdriver i dette arbeidet.

4.0 Funksjonsområder HelPed og TPS

1. HelPed: fokusområder, organisering, finansiering og utfordringer

Arbeidsgruppa mener at enheten skal være en drivkraft for profesjonalisering av lærerrollen og innovasjon i utdanning ved Helsefak med målsetting om kvalitetsutvikling i all utdanning som gis ved fakultetet. HelPeds virksomhetsområde skal ikke være konkurrerende til RESULT (Ressurscenter for utdanning, læring og teknologi), men inngå som et domenespesifikt supplement i Helsefaks ansvar for utvikling, kvalitet og innovasjon i utdanning. Arbeidsgruppen mener videre at en varig organisatorisk plassering av HelPed forutsetter at enheten kan fremstå som en fleksibel enhet med mulighet for rask endring som følge av behov i organisasjonen, nye impulser og ytre påvirkning.

Fokusområder 2014-2020

Pedagogisk og digital lærerkompetanse

En helsefaglig pedagogisk poliklinikk er opprettet som et lavterskeltilbud til alle som underviser, veileder og utdanner studenter ved Helsefak. Poliklinikkens formål er å gi støtte og veiledning på konkrete problemstillinger ansatte har i sitt arbeid eller bidra i aktuelle utviklingsprosjekter. For å ivareta og utvikle dialogen mellom ansatte på tvers av organisatoriske enheter, er det opprettet en arena for kunnskapsdeling, erfaringsutveksling og diskusjon om undervisning og pedagogisk tenkning i helsefagene. Seminarer med aktuell tematikk arrangeres jevnlig.

Praksisveilederopplæring

I de fleste utdanningsprogram ved Helsefak skjer deler av studentenes læring i yrkesfeltet (praksis) under veiledning av yrkesutøvere (praksisveiledere). Helsefak har ansvar for at praksisveiledere skal ha kompetanse til å veilede våre studenter.

Frem til 2013 ble praksisveilederopplæring i sin helhet ivaretatt av instituttene selv, ved egne lærerkrefter eller innleide kursholdere. Kursene ble søkt finansiert over samarbeidsmidler. Fra 2013 har praksisveilederopplæring vært koordinert av HelPed for å oppnå større fleksibilitet og god kompetanse i veiledning. Det er laget en struktur på kursene som muliggjør stordriftsfordeler man ikke hadde når hver utdanning gjennomførte separate kurs. HelPed har også utviklet et nettbasert pilotkurs i praksisveiledning og tatt initiativ til å holde tverrfaglige kurs i veiledning i Hammerfest, Kirkenes og Alta. Et forskningsprosjekt i samarbeid med Høgskolen i Oslo og Akershus er startet for å skaffe ny kunnskap om dagens veilederopplæring og med formål om videreutvikling og kvalitetssikring av det kompetansegivende tilbudet vi gir til våre praksisveiledere.

Utviklingsarbeid, forskning og formidling tilknyttet helsefaglig utdanning

Med utspring i strategiplan 2014-2020 for Helsefak er HelPeds oppgave å motivere til og jobbe for å styrke forskning på utdanning og arbeide for økt forskningsbasert læring og undervisning ved Helsefak. HelPed har pr i dag to forskere i bistillinger. Disse er involvert i konkrete forskningsaktiviteter som skal bidra til økt studiekvalitet og utvikling av nye utviklings- og forskningsaktivitet i våre helsefaglige utdanninger. Helsefak har pr i dag to forskningsgrupper, hvor forskningsaktiviteten kan koples til utdanningsforskning: [Forskningsgruppe utdanning \(IHO\)](#), [Forskningsgruppe Helsefaglig profesjonsutøvelse \(IHO\)](#). I tillegg har vitenskapelig ansatte og studenter prosjekter tilknyttet læring, undervisning og praksisfelt, som ikke alle er koplet til forskningsgruppetilhørighet i pr i dag. Det må avklares hvordan utdanningsforskning skal koordineres og hvilken rolle HelPed skal ha i koordinering av forsknings og fagutviklingsprosjekter.

Utdanningsledelse- kompetanseutvikling

HelPed vil arbeide med utvikling av et konsept for kompetansehevende tiltak innen utdanningsledelse ved Helsefak. Denne prosessen vil måtte ta hensyn til aktiviteter som planlegges på nivå 1 og eventuelt ved andre enheter (eksempelvis ProTed) i forhold til utdanningsledelse og vil kreve nært samarbeid med seksjon for forskningstjenester.

Nåværende organisering og finansiering

HelPed ble etablert som et 3-årig prosjekt på fakultetsnivå under utdanningsseksjonen jamfør orienteringssak i fakultetsstyret 20.september 2012. Enhetsleder ble ansatt høst 2012 og er administrativt underlagt utdanningsseksjonen ved seksjonsleder. To professorer i to-er stilling har blitt tilknyttet enheten i perioden 2012 -2014. I tillegg har en person vært ansatt midlertidig for å ivareta oppgaver tilknyttet digital lærerkompetanse inklusiv utvikling av MOOC (massive open online course). Strategiske midler fra dekanen finansierer disse stillingene i dag. I 2013 overtok enheten ansvaret for praksisveilederopplæringen ved fakultetet og i 2014 ble en stilling besatt med midlertidig finansiering av felles utdanningsutvalg (Helsefak/UNN HF- Tromsø).

Utfordringer

1. Organisatorisk plassering

Fokus på faglig og vitenskapelig aktivitet i enheten gjør koplingen til en administrativ enhet slik den fremstår i dag utfordrende med hensyn til tradisjonelle organisasjonslinjer og enheten faller i så måte mellom to stoler. Enheten *sorterer* faglig under prodekan utdanning og arbeider tett med begge prodekaner for utdanning, men disse har ikke personalansvar for leder av enheten. At personalansvaret for vitenskapelig ansatte ligger hos seksjonsleder kan være utfordrende med tanke på faglig oppfølging. En linjekopling til dekanen vil løse denne utfordringen. Så lenge

lederfunksjonen i HelPed ikke ligger i en organisatorisk linje, sikres heller ikke et tettere samarbeid mellom enhetens leder og instituttledere gjennom deltakelse i etablerte møtestrukturer for ledergruppen.

2. TPS: fokusområder, organisering, finansiering og utfordringer

Tverrprofesjonell samarbeidslæring er læringssituasjoner der studenter fra ulike studieprogram lærer sammen om hverandre, av hverandre og med hverandre. Læringen skal fortrinnsvis skje i praksis knyttet til konkrete praksissituasjoner, men kan også skje i tverrprofesjonelle grupper på campus. TPS involverer nødvendigvis flere studieprogram, og ofte flere institutt samtidig. Tverrprofesjonell samarbeidslæring ble planlagt først i 2010 med første års fellesemne for 10 studieprogram (HelFel/HEL-0700). Planleggingen av HelFel ble gjennomført som et prosjekt med styringsgruppe og arbeidsgruppe med prodekan utdanning som leder av arbeidet.

Fokusområder 2014-2020

SFU-søknaden i 2013 skisserte et opplegg for langsgående tverrprofesjonell utdanning i studieforløpene. Forslagene til tverrprofesjonelle utdanningsforløp i SFU-søknaden legges til grunn for løsningene som foreslås her. Samtidig må de organisatoriske løsningene være så fleksible at de tar høyde for ulike alternativer og nye forslag.

Fellesemne på campus, første studieår (Hel- 0700)

Fellesemne første studieår utformes i samarbeid mellom 9 studieprogram fra fire ulike institutt og omfatter foreløpig 10 studiepoeng. I de nåværende planene gjennomføres hele emnet on-campus og inkluderer ikke samarbeid med praksisfeltet. At arbeidsgruppa består av første-års ansvarlige på alle involverte studieprogram og styringsgruppa av deres nærmeste studieledere sikrer en tett og nær kobling mellom det tverrprofesjonelle emnet og studieprogrammene som inngår.

Tverrprofesjonelle møter i praksis, siste studieår. Ulik sammensetning av studenter, ulike samarbeidspartnere i praksisfeltet

I SFU-søknaden ble det foreslått flere former for tverrprofesjonell samarbeidslæring (TPS) i praksis med målsetting om at alle helsefaglige studenter på Helsefak skulle ha 2 uker TPS i utdanningsløpet. TPS-situasjonene kan ifølge planen være ulik for studentene. TPS i praksis forutsetter både samarbeidsvilje og fleksibilitet i studieprogrammene og et nært samarbeid med praksisfeltet. Det bør vurderes om 2 uker er for lite, jamfør kommentar fra NOKUTs ekspertkomite. Så langt har det ikke vært foreslått en utvidelse.

Tverrprofesjonell simuleringstrening akuttsituasjoner, siste semester (Inter-sim)

Tverrprofesjonelt samarbeid i akuttsituasjoner mellom sykepleier-, medisin- og radiografistudenter knyttet til simuleringssenteret FOSS er under planlegging. Initiativet ble tatt i dekanatet og det er etablert arbeidsgruppe bestående av fagpersoner fra både studieprogrammene og fra UNN samt leder av FOSS.

Forutsetninger for organisering

Tverrprofesjonell samarbeidslæring er krevende prosesser som utfordrer tradisjonell silotenkning og innebærer i prinsippet en kulturendring blant de ansatte som krever tid, oppmerksomhet og kunnskap, jamfør både tilbakemelding fra NOKUT's ekspertkomite og NIFU-rapporten.

Vår erfaring tilsier også at det kan være krevende å få studieprogrammene og de ansatte «med på lag». Fremtidig organisering av arbeidet med TPS må derfor sikre en tett dialog med studieprogrammene.

Det bør etableres en form for faglig styring av TPS-aktiviteter, om det er en form for «programstyre» eller en annen type styringsgruppe. I tillegg behøves det en vitenskapelig stilling for koordinering av TPS og for utvikling av felles utdanningsselementer i eksisterende studieprogram. Administrativ arbeidsdeling for arbeidet som skal gjøres fra «programstyrets plan» til gjennomføring i eksisterende studieprogram må tydeliggjøres.

Suksessfaktorene vil nødvendigvis ligge i at læringsaktiviteter som gjennomføres på tvers oppleves som både viktig og relevant og at de ulike studieprogrammene får et eiendomsforhold til dem.

Nåværende organisering og finansiering

Planleggingen av Hel-0700 ble gjennomført som et prosjekt fra 2010 med styringsgruppe og arbeidsgruppe med prodekan utdanning som leder av arbeidet. Strukturen er beholdt, mens styringsgruppe og arbeidsgruppe har endret noe sammensetning.

Styringsgruppe består av studieansvarlige på alle involverte studieprogram, samt representant fra RESULT og studenter. Ledes av prodekan utdanning. *Arbeidsgruppa* består av første-års ansvarlige på alle studieprogram, representant fra RESULT og studenter. Det er utpekt *emneleder* for emnet som også leder arbeidsgruppa. En studiekonsulent fra IHO er øremerket til dette arbeidet. For 2014 er lønn til emneansvarlig, samt dekning av studiekonsulentressurs til emnet lagt inn i fakultetets budsjett. Forut for dette ble det finansiert over dekanens strategiske midler. Lærekreftene har imidlertid hele tiden vært finansiert av instituttene.

5.0 Arbeidsgruppens anbefalinger

Funksjonsområder og ulike organisatoriske modeller ble diskutert for enhet for helsefaglig pedagogisk utvikling (HelPed) og tverrprofesjonell samarbeidslæring (TPS). Arbeidsgruppen kom frem til at HelPed har høy faglig aktivitet og jobber innenfor mål om fleksibilitet i tilbud ut fra

endringer i mål og behov, og at det i og for seg ikke krever et stort organisatorisk/ administrativt apparat. TPS derimot innebærer koordinering mellom mange interne organisatoriske ledd og eksterne samarbeidspartnere, noe som krever en sterkere styring med representasjon fra samarbeidspartnere.

Målgruppen for HelPed er vitenskapelig ansatte og praksisveiledere, mens det for TPS er læringsaktiviteter for studenter. Det er likevel mange likhetstrekk mellom disse virksomhetsområdene; begge representerer institutttovergrepene aktivitet som skal bidra til økt kvalitet i utdanning og kompetanseutvikling i helsetjenesten. Aktivitetene skal drives av nytenkning og innovasjon og inngår i arbeidsfellesskap med mange, ulike og nære samarbeidspartnere i egen organisasjon og avtakerfelt (UiT, Helsefak, UNN, praksiskommuner). Det ligger også et felles ansvar for styrking av tverrfagligveilederkompetanse og kunnskap om TPS i virksomhetene.

Arbeidsgruppens forslag til organisering:

HelPed består i nåværende organisatoriske form og får i tillegg ansvar for TPS som et nytt sentralt funksjonsområde. Koordinator/prosjektleder TPS får sin plass i enheten med leder av HelPed som nærmeste overordnede. Enheten fortsetter å fungere som en fleksibel enhet med mulighet for rask endring som følge av endrede behov i organisasjonen, nye impulser og ytre påvirkninger.

6.0 Arbeidsgruppens konklusjoner etter innspill fra utvidet dekanmøte

Arbeidsgruppens rapport og konklusjoner ble diskutert i et utvidet dekanatmøte på Island 8.september 2014 og møtet ga sin tilslutning til arbeidsgruppens anbefalinger og ga noen presiseringer for arbeidsområde og organisering av HelPed og TPS. Presiseringene er senere diskutert i arbeidsgruppen og godkjent som en del av arbeidsgruppens rapport.

Enhet for helsefaglig pedagogisk utvikling (HelPed):

Overordnet mål

Overordnet mål for HelPed er å styrke kvalitet i helsefaglige utdanninger i samarbeid med enhetene og helsetjenesten

Avgrensning: Undervisning i pedagogisk basiskompetanse for vitenskapelig ansatte er et ansvar på UiT sentralt ved Ressurssenter for utdanning, læring og teknologi (RESULT).

Funksjonsområder

1. Drive basisopplæring av praksisveiledere i spesialist- og primærhelsetjenesten
2. Iverksette tiltak for å videreutvikle pedagogisk basiskompetanse hos vitenskapelig ansatte
3. Drive forskning og utviklingsarbeid på helsefaglige utdanninger og profesjonsutøvelse

4. Iverksette tiltak for å videreutvikle helsefaglig utdanningsledelse
5. Lede fakultetets arbeid med tverrprofesjonell samarbeidslæring (TPS)

Virkemidler

Dette er tiltak og ressurser for å nå mål innen enhetens funksjonsområde, disse vil være permanent og/eller prosjektbasert. Dette inkluderer blant annet:

Praksisveilederkurs, pedagogisk poliklinikk, drive kursvirksomhet for å styrke vitenskapelig ansattes IKT-kompetanse i utdanning, professor II-stillinger, stipendiatstillinger, organisere "Journal Club" for forskning på utdanning, organisere tiltak for å rekruttere ansatte til å ta masterutdanning i helsefaglig pedagogikk.

Organisasjon og ledelse

- Enhetlig ledelse som rapporterer faglig til prodekan utdanning og administrativt til administrativ leder for utdanningsseksjonen.
- I prosjektperioden (ut 2015) skal det være en styringsgruppe som ledes av prodekan utdanning med medlemmer fra blant institutt-, studieprogram-, og fagenhetsledelse (4), RESULT(1), Helse nord v/UNN(1), KS (1), Tromsø kommune (1) og studenter(2).
- Enhetsleder utarbeider forslag til årsplan med budsjett som forankres i styringsgruppe. Forslaget til årsplan innarbeides i utdanningsseksjonens forslag til fakultetets årsplan
- TPS organiseres som et eget funksjonsområde med leder som rapporterer til enhetsleder.

Finansiering

Enheten finansieres i prosjektperioden med strategiske midler fra fakultetet. Etter prosjektperiodens avslutning ved utgangen av 2015 skal enheten evalueres og søkes videreført som permanent drift med en basisfinansiering som sikrer ivaretagelse av kjerneaktiviteter. Det skal søkes interne og eksterne prosjektmidler for definerte tiltak. Tiltak kan også delfinansieres i permanente eller prosjektbaserte spleiselag med enheter og helsetjenestene.

Tverrprofesjonell samarbeidslæring (TPS):

Hva er TPS?

Tverrprofesjonell samarbeidslæring – TPS – skjer når studenter fra ulike studieprogram lærer om hverandre, av hverandre og med hverandre. Det innebærer både samarbeidslæring som skjer i tverrprofesjonelle grupper på campus og når tverrprofesjonelle studentgrupper møtes og arbeider sammen i reelle og i simulerte pasientsituasjoner.

Hvorfor TPS på Helsefak?

TPS er et av viktige virkemidler for å forberede studentene til å møte dagens og morgendagens helsevesen som krever et mer smidig samarbeid på tvers av nivåer i helsevesenet og som trenger helsepersonell som samarbeider i team med pasienten i fokus.

Helsefak – i kraft av å være landets eneste helsevitenskapelige fakultet – har både en unik mulighet og en plikt til å være foregangsinstitusjon for TPS i Norge.

Foreløpige funksjonsområder

- **HEL-0700** Fellesemne første studieår 9 studieprogram, 10 studiepoeng
- **Prosjekt Midt-Troms:** Forskningsprosjekt. Studenter fra 4 ulike studieprogram møtes rundt konkrete pasientsituasjoner i en 2-ukers praksis i kommunehelsetjeneste, distriktsmedisinske senter og intermediaær enhet i Midt-Troms

Under planlegging:

- **Smerteprojektet:** Studenter fra tre ulike studieprogram jobber i sammen i pasientsituasjoner i Tromsø kommune. Pilot kjøres vår 2015
- **INTER-SIM:** Studenter jobber sammen i akuttmedisinske simulerte situasjoner i siste semester av sine studier. Pilot vår 2015

Hvor vil vi?

I tråd med strategiplanen for Helsefak 2014-2020 skal det lages et systematisk løp for tverrprofesjonell samarbeidslæring på Helsefak for alle helsefaglige studentprogram med utgangspunkt i søknad om SFU (Senter for fremragende utdanning) som ble utformet i 2013, Søknaden fikk gode tilbakemeldinger, men ingen midler.

Som en støtte til arbeidet skal det søkes om universitetets «Fyrtårnmidler» som lyses ut for første gang i disse tider med søknadsfrist 15.januar 2015.

Organisasjon og ledelse

- Arbeidet drives av prosjektleder/seniorrådgiver som rapporterer til leder av HelPed.
- Styringsgruppa for HelPed - som ledes av prodekan utdanning med medlemmer fra institutt- og studieprogramledelse, RESULT, helsetjenesten, brukere, KS, TK og studenter – fungerer som styringsgruppe også for TPS-arbeidet.
- Det forutsettes et tett samarbeid med både representanter fra involvert helsetjeneste, studieprogram og ledere på alle nivå.

Finansiering

TPS finansieres i prosjektperioden innenfor rammen av HelPed med egne driftsmidler for nettverksbygging innen TPS. Det søkes midler internt og eksternt til finansiering av virksomheten.

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:
02.12.2015

Sak:

Permanent videreføring av HelPed - strategiske valg av kjerneoppgaver, behov for bemanning og finansiering

Innstilling til vedtak:

1. Fakultetsstyret støtter strategisk valg av kjerneoppgaver for HelPed slik de fremkommer i saksfremlegget.
2. HelPed organiseres som et senter under dekan med kjernebemanning og budsjett som foreslått i saksfremlegget. Fakultetet fremmer sak til universitetsdirektøren om oppretting av en ny enhet ved fakultetet.
3. Helped finansieres slik det framkommer av budsjettvedtak for 2016.

Begrunnelse:

Enhet for helsefaglig pedagogisk utvikling (HelPed) har vært et tydelig satsningsområde fra 2010 da følgende ble nedfelt i Helsefaks strategiplan (2010-2013- Godt gjort er bedre enn godt sagt): *Fakultetet skal være en dynamisk og nyskapende utdanningsinstitusjon ved å etablere en enhet for helsefaglig pedagogikk.*

Den tydelige satsningen på pedagogisk utviklingsarbeid og kvalitet i utdanning ble videreført i Helsefaks strategiplan (2014-2020 -Fremtida blir hva vi gjør den til) med klare ambisjoner om å bli nasjonalt ledende på helsefaglig pedagogisk utviklingsarbeid.

Etableringen av HelPed fikk støtte i evalueringene fra NIFU (Rapport 2/2014) og Result ("En svale gjør ingen sommer" 2015). Begge rapportene peker på nødvendigheten av å tilstrebe samsvar mellom ambisjoner og innsatsfaktorer, samt ytterligere rekruttering av- og samhandling med ansatte på alle nivå i prosessene med kvalitetsarbeid i utdanning.

Fakultetsstyret vedtok 23.september at HelPed skulle videreføres som en permanent enhet ved fakultetet. For å gi forutsigbarhet og retning i fakultetets videre arbeid med utdanningskvalitet slik det fremkommer i Handlingsplan for Helsefak 2015-2020 må HelPeds kjerneoppgaver og bemanning fastsettes. Langsiktig finansiering må også fastsettes for at man skal å kunne starte prosessen med å rekruttere personer med ønsket kompetanse.

Strategisk valg av kjerneoppgaver

Med utgangspunkt i Handlingsplan for Helsefak 2015-2020, HelPeds erfaringer så langt og anbefalinger fra evalueringsrapporten ” En svale gjør ingen sommer” foreslås fire kjerneområder for HelPeds videre arbeid: 1) *Tverrprofesjonell samarbeidslæring (TPS)*, 2) *Praksisveiledning for praksislæring*, 3) *Pedagogisk bruk av IKT for fleksibel læring*, 4) *Forskning og fagutvikling innen utdanning*.

HelPed skal være pådriver og bidragsyter for utvikling innen alle de fire definerte kjerneområdene. Disse skal danne grunnlag for en detaljert handlingsplan med definerte tiltak for arbeidet med utdanningskvalitet ved fakultetet som legges frem for fakultetsstyre i mars 2016 (vedlegg: Prosessnotat).

Tverrprofesjonell samarbeidslæring (TPS)

TPS innebærer komplekse prosesser (ref orienteringssak FS desember 2015), med samarbeid mellom ulike studieprogram og ulike instanser og nivåer i helsetjenesten (praksisfeltet) og krever en overbyggende ledelse som samhandler med alle fagmiljø. Tverrprofesjonell samarbeidslæring har tydelige tematiske koplinger mot helsefaglig pedagogisk utvikling hvor kvalitet i tverrprofesjonell samarbeidslæring både i praksis og ved bruk av digitale virkemidler utgjør sentrale elementer som kan styrkes ved felles forankring i HelPed.

Bemanning TPS: Ressursen på 80% vitenskapelig stilling innen TPS videreføres som 100% stilling og får rollen som leder for utviklingen innen TPS.

Praksisveiledning for praksislæring

Helsefak har et avtalefestet ansvar for å tilby kompetansegivende opplæring i veiledning for våre praksisveiledere i helsetjenestene. Et pågående nasjonalt prosjekt (praksisprosjektet) i UHR (Universitets- og Høgskole-rådet) har satt fokus på praksisveiledning som et av flere kvalitetsområder for utvikling av kvalitet i praksis. Delrapporteringer fra prosjektet tilsier at vi kan forvente nasjonale føringer for styrking av- og større krav til veiledningskompetanse for praksissteder som bidrar til utdanning av helsepersonell både på grunn- og videreutdanningsnivå. Det er behov for å utvikle et studie-/kurs-tilbud i tråd med fremtidige behov i helsetjenesten i tråd med forventede nasjonale føringer. HelPed skal også utvikle et nettbasert kurstilbud i veiledning (Handlingsplan for Helsefak 2015-2020). Ingen fagmiljø ved Helsefak har pr i dag kapasitet/kompetanse til å utvikle overgripende veilederopplæring for alle praksisveiledere. Arbeidet krever et bredt helsefaglig fokus og bør i utviklings- og etableringsfasen ledes fra en overbyggende enhet i samhandling med helsetjenestene og fagmiljøene. Utvikling av veilederopplæring i tråd med fakultetets behov er en klar oppgave for HelPed, men det kan diskuteres om driftsoppgaver som gjennomføring av kursene skal tillegges enheten for all fremtid. Foreløpig kan vi ikke se andre løsninger enn at HelPed ivaretar dette. Ansvar for praksisveilederopplæring/utdanning vil innbefatte både drifts- og utviklingsoppgaver og en samordning i HelPed vil være ressursbesparende.

Bemanning praksisveilederopplæring: Kapasiteten økes i 2016 fra én til to stillinger for å kunne ivareta Helsefaks forpliktelser innen praksisveilederopplæring. Stilingen får 9 måneders lønnseffekt i 2016.

Pedagogisk bruk av IKT for fleksibel læring

Nasjonale føringer fra Kunnskapsdepartementet (Meld. St. 18, 2012–2013, *Lange linjer – kunnskap gir muligheter*) og Helse og omsorgsdepartementet (Meld. St. 23, 2012–2013, *Digital agenda for Norge – IKT for vekst og verdiskaping* og Meld. St. 29, 2012–2013, *Morgendagens*

omsorg) skal sikre at morgendagens helsearbeidere har kompetanse som bidrar til en mer fleksibel og digitalisert helsetjeneste til pasientens beste.

Utfordringene for utdanningsinstitusjonene ligger i å utvikle gode læringsaktiviteter hvor pedagogisk bruk av digitale verktøy gir en merverdi og fleksibilitet i læring for studentene, samtidig som IKT-kompetansen utvikles. Norgesuniversitetet er et nasjonalt organ under Kunnskapsdepartementet som forvalter en årlig bevilgning fastsatt av Stortinget. I 2014 ble den tredje nasjonale undersøkelsen om *Digital tilstand* i høyere utdanning gjennomført. Resultatene fra studien viser at digitalisering av høyere utdanning tar lengre tid enn forventet; bruken av digitale læringsformer varierer sterkt mellom utdanningsinstitusjoner og høy bruk av plenumsforelesninger og tradisjonelle eksamensformer dominerer (Norgesuniversitetets skriftserie nr 1/2015- *Digital tilstand 2014*).

Helsefak skal legge til rette for fleksibilisering og digitalisering av studier (Handlingsplan Helsefak 2015-2020) for kvalitet i utdanning og for å imøtekomme flercampusutfordringer både for studenter og ansatte. HelPed har i sin prosjektperiode erfart at fagmiljøene har ulik erfaring og interesse for bruk av digitale virkemidler i undervisningen. Det er behov for økt IKT kompetanse blant vitenskapelig ansatte og et behov for en samlende ledelse for å drive utvikling og prosesser for fleksibilisering og digitalisering fremover. HelPed vil kunne drive disse prosessene i samhandling med fagmiljøene og sørge for en formell samarbeidsavtale med Result (Ressurssenter for undervisning, læring og teknologi) som klargjør arbeidsdelingen mellom fakultetet og Result.

Bemanning IKT for fleksibel læring: Helsefak søker å tilsette en person i lektorstilling som innehar kompetanse innen både IKT og helsefaglig pedagogikk. Stillingen vil få 6 måneders lønnseffekt i 2016.

Forskning og fagutvikling innen utdanning

Helsefak skal legge forholdene til rette for tverrfaglig utdanningsforskning i samarbeid mellom HelPed, instituttene, tjenestene og andre aktører (Handlingsplan for Helsefak 2015-2020). I dag er det bare ett institutt (IHO) som har en egen forskningsgruppe med utdanningsforskning som overbyggende tematikk. For å sikre utvikling og høy kvalitet i alle studieprogram er det nødvendig med systematikk i analyse og vurdering av læringsaktiviteter og evaluering for og av læring (formativ og summativ). Det er behov for utvikling av større overbyggende forskningsprosjekter både i henhold til tverrprofesjonell samarbeidslæring, praksisveiledning og IKT og læring. HelPed i samhandling med noen fagmiljø ved fakultetet og Result har hatt god erfaring og uttelling i tildeling av eksterne midler tilknyttet utviklingsprosjekter. I evalueringen fra Result (En svale gjør ingen sommer- 2015) anbefales en videreføring av arbeidet med å realisere forskningsoppgaven i HelPed. HelPed vil kunne drive og systematisere videre satsning på utdanningsforskning ved Helsefak.

Bemanning forskning og fagutvikling innen utdanning: Helsefak vil tilstrebe og ha minst 3 stillinger som professor II innen senterets kjerneoppgaver. HELPED har i dag én prof II innen TPS, én prof. II innen praksisveiledning og én prof.II som driver følgeforskning på innføring av ny studieplan på medisin.

Organisering, styring, ledelse og kjernebemanning

I prosjektfasen (2012-2015) har HelPed vært organisert i Fakultetsadministrasjonen under seksjon for utdanningstjenester. Plasseringen er utfordrende da aktivitetene i HelPed bærer mer preg av vitenskapelig virksomhet enn administrative støttefunksjoner. For å tydeliggjøre HelPeds rolle i organisasjonen som en vitenskapelig støtteenhet for alle fagmiljø foreslås det at HelPed legges som et senter under dekanen. Enheten skal ledes av en vitenskapelig ansatt, som rapporterer direkte til dekan. HelPeds leder skal være en del av fakultetets ledergruppe med en kjernebemanning som sikrer en forutsigbar ivaretagelse av strategiske kjerneområder. I kjernebemanningen må det inngå en administrativ ressurs. Størrelsen på ressursen må evalueres fortløpende i tråd med aktiviteten i HelPed. Som konsekvens av opprettelsen av en ny enhet på fakultetet vil HelPed blir også egen budsjett enhet (får egen stedkode). Det må søkes universitetsdirektøren om oppretting av en ny enhet ved fakultetet, og HelPed vil bli videreført som del av studieseksjonen fram til dette er avklart.

Tabell m/ kjernebemanning

<u>Stillinger</u>	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019 & 2020</u>
Leder	100	100	100	100	100
Praksisveilederopplæring	100	100	100	100	100
Praksisveilederopplæring(Ny)		100(9 mnd)	100	100	100
Prof II Praksisveilederopplæring		eksternfinansiert frem til 2018			20
Administrasjon	50	50	100	100	100
TPS leder	40	80	80	100	100
Prof II TPS	20	20	20	20	20
Prof II følgeforskning	20	20	20	20	20
IKT stilling lektor (Ny)		100 (6 mnd)	100	100	100
Førstestilling utdanningsforskning	90	90	100	0	0

Budsjett og finansiering 2015

I 2015 har HELPED hatt et samlet budsjett innen bevilgningsøkonomien på 3.7 millioner eksklusive 90% førstestilling innen utdanningsforskning og 20% prof II innen praksisveilederopplæring. Man har også fått finansiert den første hele stillingen innen praksisveilederopplæring over midler fra Felles utdanningsutvalg UNN/Helsefak (FUU) i årene 2014, 2015 og 2016. FUU har ikke tatt stilling til evt videreføring av denne finansieringen. Det vises til budsjett 2016 om finansiering av HelPed.

Budsjett og finansiering 2016 - 2020

<u>Bemannings av kjerneaktivitet</u>	<u>Lønn(2016 kr)</u>	<u>Drift</u>	<u>Totalt</u>
HELPEP 2016	4 519 237	800.000,-	5 319 237
HELPEP 2017	5 251 934	800.000,-	6 051 934
HELPEP 2018	4 266 522	800.000,-	5 066 522
HELPEP 2019	4 432 312	800.000,-	5 232 312
HELPEP 2020	4 432 312	800.000,-	5 232 312

Sammendrag: HelPed som en helsefaglig pedagogisk enhet vil kunne styrkes ved at de fire kjerneoppgavene *Tverrprofesjonell samarbeidslæring (TPS)*, *Praksisveiledning for praksislæring*, *Pedagogisk bruk av IKT for fleksibel læring* og *Forskning og fagutvikling innen utdanning* plasseres i samme miljø. Kjerneoppgavene må gjøres til gjenstand for evaluering to ganger før utløp av Handlingsplanen for Helsefak 2015-2020 særlig med tanke på omfang av driftsoppgaver.

Selv om eksisterende og nye stillinger har en hovedargumentasjon til grunn, vil ansatte i HELPED vil jobbe innen med senterets kjerneoppgaver samlet sett. For øvrig vises det til fremtidig fakultetsstyresak (mars 2016) hvor man vil legge frem detaljert mandat og handlingsplan for HELPED. En arbeidsgruppe som skal ledes av prodekan utdanning, vil utarbeide utkast til detaljert handlingsplanen og mandat og sende dette på høring til instituttene i januar/februar 2016, før saken legges frem for fakultetsstyret for beslutning

Arnfinn Sundsfjord
Dekan

Kjetil Kvalsvik
Fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
11.02.2016

Sak:
3/16

Organisasjonsendringer ved administrasjonen ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning

Innstilling til vedtak:

Universitetsstyret fastsetter at administrasjonen ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning fra 1.5.2016 skal være organisert i to seksjoner:

- Seksjon for personal og økonomi
- Seksjon for forskning, utdanning og kommunikasjon

Bakgrunn

Universitetsdirektøren legger med dette frem sak som omhandler fastsetting av ny organisering av fakultetsadministrasjonen ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fakultetet).

Saken legges fram for Universitetsstyret med hjemmel i universitets- og høyskolelovens § 9-2, 4. ledd: *Styret fastsetter selv virksomhetens interne organisering på alle nivåer. Organiseringen må sikre at studentene og de ansatte blir hørt.* Fastsettingen av organisasjonsmodell for administrasjonen ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning skal forhandles med organisasjonene i henhold til hovedavtalen i staten § 13, nr. 2 a, jf. § 8, nr. 2 – forhandling uten tvisteløsning. Saken ble drøftet med de tillitsvalgte ved fakultetet i informasjons- og drøftingsmøte 30.11.2015. Referat fra møtet er vedlagt (vedlegg 1). Saken ble forhandlet med de hovedtillitsvalgte i informasjons-, drøftings-, og forhandlingsmøte 15.12.2015. I henhold til vedlagte protokoll fra møtet (vedlegg 2) ble det ikke oppnådd enighet. Tjenestemannsorganisasjonene mener at fakultetsadministrasjonen bør organiseres i tre likestilte seksjoner.

Fakultetsstyret vedtok enstemmig i møte 2.12.2015 følgende:

1. Fakultetsstyret anbefaler at fakultetsadministrasjonen organiseres etter mønster av arbeidsgruppas modell 1 og får følgende to seksjoner:

- Seksjon for personal og økonomi
- Seksjon for forskning, utdanning og kommunikasjon

Fakultetsstyret ber om at det synliggjøres hvem som gjør hvilke oppgaver i administrasjonen. Fakultetsstyret ber om at fakultetet er spesielt oppmerksom på å sikre gode forskningsadministrative tjenester i den nye organisasjonen.

Innen utgangen av 2017 ønsker fakultetsstyret å få en evaluering av hvordan den nye organisasjonsmodellen fungerer.

2. Fakultetsstyret tar de øvrige delene av arbeidsgruppas rapport til orientering

Saksfremlegget til sak FS 27/2015 er vedlagt (vedlegg 3).

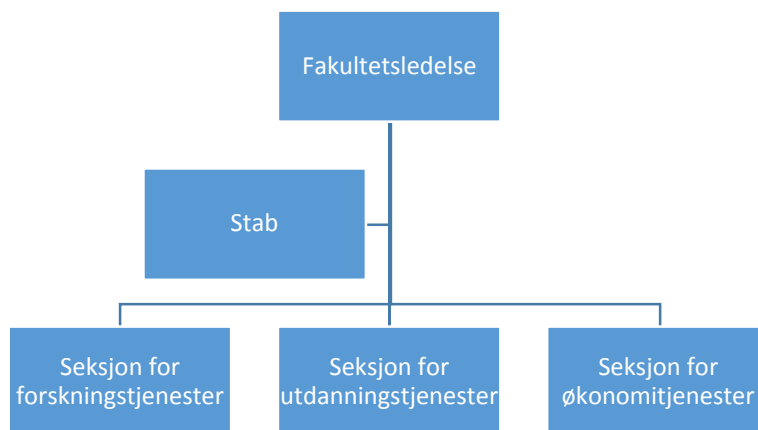
Rapport med gjennomgang av administrasjonen ved fakultetet

I sak FS-40/2014 vedtok fakultetsstyret at det skulle foretas en gjennomgang av administrasjonen ved HSL-fakultetet, og det ble opprettet en arbeidsgruppe for å lede arbeidet. Arbeidsgruppen leverte 17.11.2015 en rapport som gir en rekke tilrådinger i forhold til arbeidsdeling, organisering og dimensjonering av administrasjonen. Rapporten er vedlagt (vedlegg 4).

I rapporten er det foretatt en utredning av alternative modeller til organisering av fakultetsadministrasjonen. Det er lagt frem to ulike forslag som arbeidsgruppa ikke har tatt entydig stilling til, og som det er kommet kommentarer til i høringsrunden.

Dagens organisering av administrasjonen ved fakultetet

Den sentrale administrasjonen på HSL har siden 2009 vært organisert med tre fagseksjoner for henholdsvis forskning-, økonomi- og utdanningstjenester, samt en stab der tekniske stillinger og stillinger innenfor personal, HR og arkiv har vært samlet. Hver seksjon har hatt en egen leder, mens personalansvaret i stab har vært fordelt mellom fakultetsdirektør og assisterende fakultetsdirektør (personal/arkiv). Modellen ser slik ut:



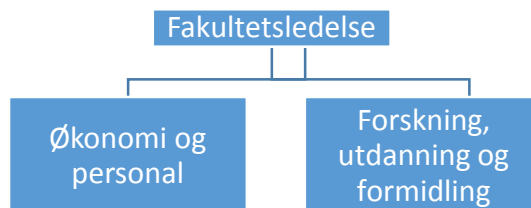
Forslag til fremtidig organisering av fakultetsadministrasjonen

Arbeidsgruppen har lagt vekt på fire overordnede hensyn:

- organisatoriske forenklinger og reduksjon av antall lederstillinger
- kvalitativt gode og synlige administrative tjenester
- bedre samhandling i administrasjonen
- muligheter for innsparinger og effektivisering.

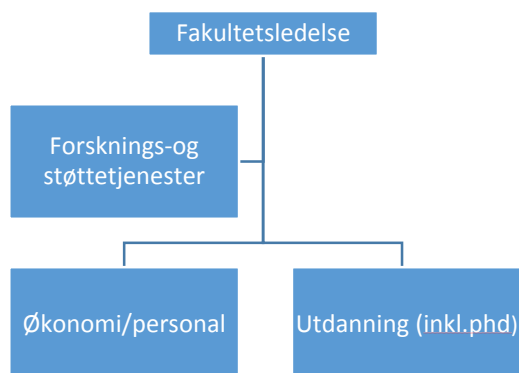
Gruppen har ikke samlet seg om ett forslag, men lagt fram to alternative modeller:

Modell 1



I modell 1 er stab avviklet og de to seksjonene for forskningstjenester og utdanningstjenester er slått sammen til en felles seksjon for utdanning, forskning og formidling. Stabsstillinger som ikke omfatter økonomi- og personaloppgaver og som arbeider med kommunikasjon, grafiske tjenester og film er også lagt til denne seksjonen. Økonomiseksjonen er slått sammen med «personaldelen» av stab til en seksjon for økonomi og personal. Hver av de to seksjonene vil ha om lag 15 - 18 ansatte.

Modell 2



I modell 2 er dagens økonomiseksjon slått sammen med «personaldelen» av dagens stab til en seksjon for økonomi og personal. Den sentrale forvaltningen av Ph.D.- utdanninga er flyttet til en utvidet seksjon for utdanningstjenester. Det er etablert en egen seksjon for forskning og støttetjenester, ledet av fakultetsdirektøren, med alle stillingene som arbeider med forskningsadministrasjon. Den andre delen av seksjonen samler alle stillingene som arbeider med kommunikasjon, samfunnskontakt og bistand til annen utadrettet virksomhet.

Innspill i høringen og fakultetets vurderinger

Både i arbeidsgruppen og i høringsrunden ved fakultetet har det vært bred enighet om at dagens stab bør avvikles, og at de sentrale økonomi og personalfunksjonene bør samles i en felles seksjon. Det er videre enighet om at det er en fordel å velge organisatoriske løsninger som samler de utadrettede stillingene som arbeider med kommunikasjon, grafiske tjenester, studentrekruttering m.m. i én enhet, slik det anbefales i begge modellene til arbeidsgruppa. Det er imidlertid delte meninger ved fakultetet om hvordan den øvrige administrasjonen best kan organiseres, og i hvilken enhet man bør plassere tjenestene knyttet til kommunikasjon m.m.

Et flertall i arbeidsgruppa heller mot at samtlige funksjoner utenom økonomi og personal bør samles i en felles seksjon for forskning, utdanning og formidling (modell 1). Hovedbegrunnelsen for dette er at det med to seksjoner i administrasjonen vil bli en enkel og oversiktlig organisasjonsstruktur, færre lederstillinger, synlige tjenester og gode muligheter for å sette sammen team på tvers av forvaltnings-/tjenesteområdene. Arbeidsgruppa legger også vekt på at flere av de ulike tjenestene opp mot kjernevirksomheten henger tett sammen med hverandre, og at det derfor vil være uheldig om eksempelvis formidlingstjenester og utadrettet virksomhet skilles fra utdanning og organiseres i en seksjon sammen med forskning, slik det legges opp til i modell 2. Forslaget om en seksjon for forskning, utdanning og formidling har av samme grunn blitt godt mottatt blant instituttlederne på HSL-fakultetet. Fakultetet mener også at det for de som skal motta tjenester fra administrasjonen vil være enklest å forholde seg til en slik modell.

Det er imidlertid enighet om at det er utfordringer knyttet til modell 1. Arbeidsgruppa peker på at det vil bli et relativt stort spenn av oppgaver innenfor en seksjon for forskning, utdanning og

formidling, og at dette også stiller andre krav til ledelse. Fakultetet ser at ledelsesutfordringene knyttet til modell 1 er reelle. Det vurderes slik at det eksempelvis vil være enklere å lede en seksjon som kun har utdanningstjenester, sammenlignet med det å lede en sammensatt seksjon for forskning, utdanning og formidling. Men dersom det tas høyde for at modell 2 også innebærer at det skal være en egen seksjon for forskning og støttetjenester, organisatorisk plassert som en stab under fakultetsdirektøren, tror ikke fakultetet at utfordringene rundt ledelse samlet sett nødvendigvis blir mindre enn i modell 1. Fakultetet vurderer det videre slik at enkelte av disse utfordringene kunne vært løst ved å ha tre sidestilte seksjoner, men da ville man ikke ha fått til noen ytterligere reduksjon i antall administrative lederstillinger, og det ville fremdeles ha vært et stort sprik i arbeidsoppgavene internt i seksjonen for forskning og støttetjenester. Fakultetet mener at disse utfordringene best kan håndteres gjennom å la forskning, utdanning og formidling være samlet i én seksjon. For nærmere informasjon om fakultetets vurderinger vises det til saksfremlegget til sak FS 27/2015 (vedlegg 3).

Ansattes medvirkning i prosessen

Underveis i prosessen har ulike forslag vært gjenstand for diskusjoner med instituttene og berørte grupper av ansatte. Arbeidsgruppas rapport har vært sendt på høring til instituttene og de tillitsvalgte ved fakultetet. Rapporten har også blitt presentert på et fellesmøte for administrativt tilsatte og det har vært møter i dagens administrative seksjoner der forslagene i rapporten har blitt forklart og diskutert.

Universitetsdirektørens vurdering

Universitetsdirektøren vurderer det slik at saken er godt utredet gjennom den prosess som har vært gjennomført, herunder arbeidsgruppens gjennomgang og rapport, samt høring på fakultetet og informasjonsmøter. En organisasjonsendring som foreslått i arbeidsgruppens rapport i modell 1, med en organisering av administrasjonen i to seksjoner; seksjon for personal- og økonomi og seksjon for forskning, utdanning og kommunikasjon, vurderes å være en hensiktsmessig og god løsning. Universitetsdirektøren deler fakultetets vurderinger og vektlegger at det med to seksjoner vil bli en enklere og mer oversiktlig organisasjonsstruktur, med færre lederstillinger, synligere tjenester og gode muligheter for å sette sammen team på tvers av forvaltningsområdene. Universitetsdirektøren ser at det kan være ledelsesutfordringer knyttet til denne modellen, men mener at dette kan løses ved å organisere arbeidet internt i team/grupper, som arbeider sammen om å løse utvalgte oppgaver.

Universitetsdirektøren slutter seg til forslaget fra fakultetsstyret ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning.

Lasse Lønnum
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
personal- og organisasjonsdirektør

Saksbehandler: Gunhild Stavem

Vedlegg:

1. Referat fra møte 30.11.2015 med de tillitsvalgte ved fakultetet
2. Protokoll med merknader fra møte med hovedtillitsvalgte 15.12.2015
3. Saksframlegg til sak FS 27/2015
4. Rapport - gjennomgang av administrasjonen ved HSL-fakultetet

MØTEREFERAT-/PROTOKOLL

Utvalg/møte : **Fakultetsledelsen, lokale tillitsvalgte og hovedverneombudet ved HSL-fak.**

Møteleder/referent: Cathrine Theodorsen/Jørgen Fosslund

Møtedato: 30.11.2015

Til stede: Fra fagforeningene:, Yngvar Steinholt (FF), Kristian Osnes (Akademikerne), Inga Halonen (Parat) og Frode Lien (NTL),

Hovedverneombud Herbjørg Kristiansen (vara)

Fra fakultetsledelsen: Prodekan Cathrine Theodorsen, fakultetsdirektør Jørgen Fosslund og ass.dir. Frode G. Larsen

Forfall: Else Stjernstrøm (FF) og hovedverneombud Elisabeth Giæver Nilsen

Innkalling var sendt ut på e-post.27.11 sammen med sakspapirer til fakultetsstyremøtet 2.12.

1. MUNTlige ORIENTERINGER TIL FAKULTETSSTYREMØTET

Prodekanen gikk gjennom muntlige orienteringssaker som vil bli lagt frem på fakultetsstyremøtet

- Tilsetting av instituttleder og kontorsjef på det sammenslåtte IS/IKL
- Møte med rektor og biskopen i Nord-Hålogaland ang. fremtiden til teologiutdanningen ved UiT
- Medieoppslag omkring mastergradsprogrammet GENI
- Prosjektet «Rekruttering Sør-Norge»: Master i lærerutdanning valgt ut som et av programmene
- Tildeling av midler til HSL fra «Program for undervisningskvalitet»
- Ny utlysning av ordningen «Offentlig ph.d.»
- HSL-fak invitert til å delta med egen sesjon under hovedprogrammet til Arctic Frontiers

Forskerforbundet v/Yngvar Steinholt ba om å få protokollført at FF ønsker at den som tilsettes som instituttleder på IS/IKL har faglig bakgrunn fra fag som vil inngå i det nye instituttet.

1. REFERATSAKER TIL FAKULTETSSTYRET

Fakultetsledelsen åpnet for spørsmål til referatsakene.

Akademikerne v/Kristian Aambø spurte om status for stillingen ISS ønsker å lyse ut som seniorrådgiver for MPA- programmet.

Fakultetsledelsen svarte at stillingen ikke er lyst ut og at det pågår en dialog mellom dekanen og ISS om saken.

2. ORDINÆRE SAKER TIL FAKULTETSSTYREMØTET

Fakultetsledelsen åpnet for spørsmål og kommentarer til alle sakene som legges frem for fakultetsstyret.

Sak FS 26/2015 SLUTTRAPPORT HANDLINGSPLAN FOR REDUKSJON AV MIDLERTIDIG TILSATTE VED HSL-FAKULTETET

Frøde Larsen gikk kort gjennom saksfremlegget.

Det kom ikke spørsmål eller kommentarer til saken.

Sak FS 27/2015 BEHANDLING AV RAPPORT ETTER GJENNOMGANG AV ADMINISTRA-SJONEN VED HSL-FAKULTETET

Innholdet i saksfremlegget ble gjennomgått med vekt på de organisatoriske modellene som foreslås

Det kom følgende kommentarer til saken:

- Akademikerne v/Kristian Aambø understreket at det er viktig å ta utfordringene med faglig oppfølging av ansatte i administrasjonen på alvor.
- NTL v/Frøde Lien viste også til at det er viktig å ha en nærværende ledelse med kunnskap om de ansattes arbeidsfelt. Dette er en av grunnene til at NTL i sitt høringsinnspill har anbefalt en modell med tre seksjoner.
- Forskerforbundet v/ Yngvar Steinholt gjorde oppmerksom på at det vil komme flere avganger blant ansatte innenfor økonomi og personal de nærmeste årene og at det er viktig å erstatte deres kompetanse. Her kan man også forskuttere tilsetninger ved bruk av fakultets avsetninger.

Forskerforbundet stilte spørsmål om hvilken forskningsadministrative funksjoner fakultet vil ha fremover

Med tanke på organisering av fakultetsadministrasjonen stiler Forskerforbundet stiler seg bak forslaget fra NTL om at fakultetsadministrasjonen bør ha tre seksjoner.

Alle innspillene fra fagforeningene vil bli formidlet til fakultetsstyret på møtet 2.12.

På Forskerforbundets spørsmål om hvilke forskningsadministrative støttefunksjoner fakultet vil ha fremover, gikk fakultetsledelsen gjennom de nåværende stillingene og de endringene som foreslås i rapporten med tanke på hvor ansvaret for ph.d.-utdanninga skal ligge. Endelig bemanningsplan med detaljoversikt over oppgaver og stillinger vil

imidlertid først bli utarbeidet etter at valg av organisatorisk modell er foretatt av fakultetsstyret og universitetsstyret.

Sak FS 28/2015 EKSTERN EVALUERING AV MASTER'S IN PEACE AND CONFLICT TRANSFORMATION (MPCT)

Cathrine Theodorsen gikk kort gjennom prosessen som har vært på CPS og hvordan dette er tenkt fulgt opp fra fakultetets side. Det kom ikke spørsmål eller kommentarer til saken.

Sak FS 29/2015 OPPFØLGING AV ÅRSPLAN 2015 – HSL-FAKULTETET

Cathrine Theodorsen orienterte kort om årsplanens funksjon i arbeidet på HSL-fakultetet og viste til saksfremlegget.

Det kom ikke spørsmål eller kommentarer til saken.

3.SAKER FRA DE TILLITSVALGTE

Ingen saker var meldt inn.

Referent

Jørgen Fossland

REFERATET ER GODKJENT PÅ SIRKULASJON

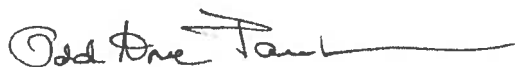
**UIT NORGES ARKTISKE UNIVERSITET
UNIVERSITETSDIREKTØREN****PROTOKOLL
2014/5690**

På Informasjons- drøftings- og forhandlingsmøte 15.12.2015 ble det holdt forhandlinger vedrørende Organisasjonsendringer ved administrasjonen ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning i h.h.t Hovedavtalens § 13.2 a, jf. § 8 nr.2.

Det ble ikke oppnådd enighet om det fremlagte forslaget fra Universitetsdirektøren til Organisasjonsendringer ved administrasjonen ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning.

Tromsø, 15.12.2015

For UiT Norges arktiske universitet:



For Tjenestemannsorganisasjonene:

Siri Johnson, Akademikerne
Hege Devold, Parat
Ellen K. Dahl, Forsterportburet
Tonu Nærbø, NTL

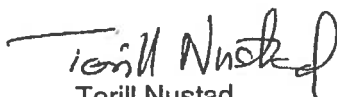
Tromsø 15.12.15

Organisasjonsendring på HSL-fakultetet

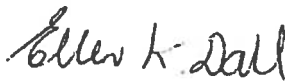
Tjenestemannsorganisasjonene mener at fakultetsadministrasjonen bør organiseres i tre likestilte seksjoner;

- Økonomi- og personalseksjon
- Utdanningsseksjon inkl. Ph.D-utdanninga
- Forsknings- og formidlingsseksjon

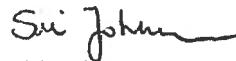
Dagens stab vil med denne organiseringa fordeles på økonomi- og personalseksjonen og på forsknings- og formidlingsseksjonen. Denne organiseringa mener vi vil gi en oversiktlig organisasjonsstruktur, mulighet for gode arbeidsforhold og utviklingsmuligheter for de ansatte samt faglig ledelse.



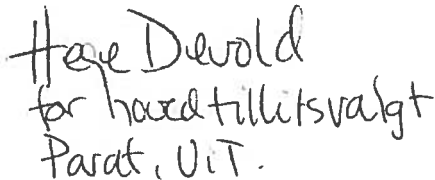
Torill Nustad
Hovedtillitsvalgt
NTL UIT



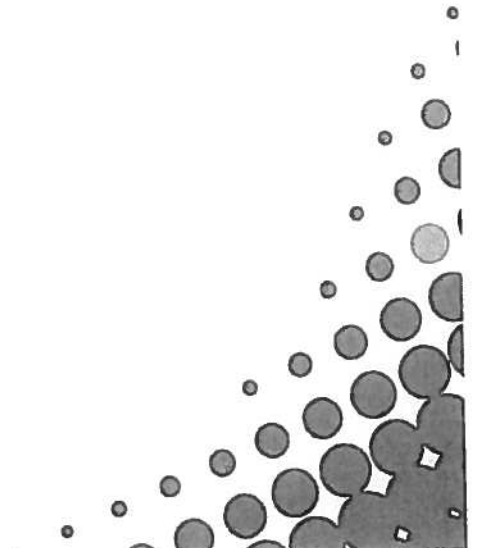
Ellen Dahl
Hovedtillitsvalgt
Forskerforbundet



Siri Johnsen
Hovedtillitsvalgt
Akademikerne



Håge Devold
for hovedtillitsvalgt
Parat, UIT.



SAK FS-27/2015Til: **Fakultetsstyret**

Møtedato: 02.12.2015

Behandling av rapport etter gjennomgang av administrasjonen ved HSL

I sak FS-40/2014 vedtok fakultetsstyret at det skulle foretas en gjennomgang av administrasjonen på HSL-fakultetet, og satte ned ei arbeidsgruppe som skulle lede arbeidet. 17.11.2015 leverte arbeidsgruppa en rapport som oppsummerer hva som har vært gjort i løpet av det året gjennomgangen har pågått (se vedlegg). Rapporten gir en rekke tilrådinger i forhold til arbeidsdeling, organisering og dimensjonering av administrasjonen. I etterkant har det vært gjennomført en kort høring med instituttene og de lokale fagforeningene som høringsinstanser. Rapporten har dessuten blitt presentert på et fellesmøte for administrativt tilsatte og det har vært møter i dagens administrative seksjoner der forslagene i rapporten har blitt forklart og diskutert.

I henhold til vanlig praksis ved HSL-fak vil forslagene som fremmes i dette saksfremlegget drøftes med de lokale tillitsvalgte på et møte 30.11. før behandlingen i fakultetsstyret.

Rapporten har tre deler. Første del omhandler endringer på et sett av utvalgte forvaltnings- og tjenesteområder. Forslagene her har vært gjenstand for diskusjoner med instituttene og berørte grupper av ansatte underveis i prosessen. Det har i stor grad vært oppnådd konsensus om de anbefalingene som gis, og flere av tiltakene er allerede implementert i løpet av det året administrasjonsgjennomgangen har pågått (slik mandatet åpnet for). Dekanen tilrår at styret tar denne delen av rapporten til orientering.

Tredje del er en oversikt over utviklingen av stillinger i administrasjon og ledelse på HSL fra og med 2013, og hvordan stillingene fordeler seg mellom fakultets- og instituttnivået. Tallene viser at fakultetet fra og med 2015 vil lykkes i å nå fakultetsstyrets vedtatt mål fra 2012 om 10% reduksjon av de administrative fellesutgiftene, og at man for 2015 og 2016 også er i rute i forhold til å klare innsparingsmålene fakultetet er pålagt i kjølvannet av regjeringens reform for avbyråkratisering og effektivisering. Dekanen tilrår at styret også tar denne delen av rapporten til orientering. Når det gjelder dimensjonering av administrasjonen for 2017 og 2018 vil dekanen komme tilbake med konkrete forslag til fordeling av stillinger i samband med den ordinære budsjettbehandlingen for de aktuelle årene.

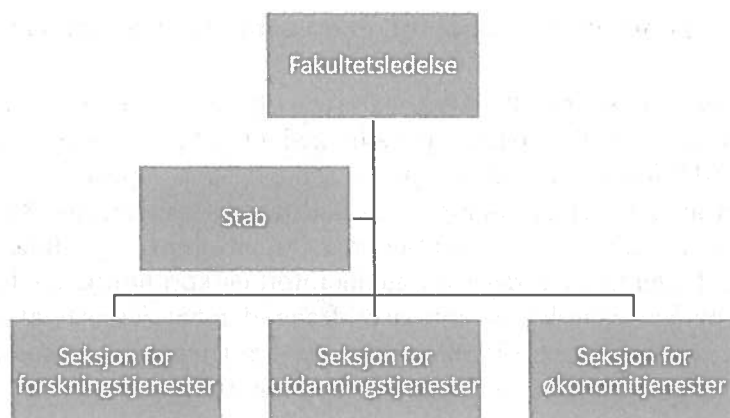
Andre del av rapporten er en utredning av alternative modeller til organisering av fakultetsadministrasjonen. Her legges det frem to ulike forslag som arbeidsgruppa selv

ikke har tatt entydig stilling til, og som det er kommet ulike kommentarer til i høringsrunden. I og med at det her er tale om forslag som fakultetsstyret konkret må inn og vurdere vil dekanen drøfte disse nærmere i dette saksfremlegget.

Ved UiT Norges arktiske universitet er det kun institusjonens styre som kan *vedta* endringer av organisatorisk art. Fakultetsstyret kan derfor kun gi anbefalinger i saken. Endelig behandling i universitetsstyret kan tidligst skje 9.12.2015.

Forslag til fremtidig organisering av fakultetsadministrasjonen

Den sentrale administrasjonen på HSL har siden 2009 vært organisert med tre fagseksjoner for henholdsvis forskning-, økonomi- og utdanningstjenester, samt en stab der tekniske stillinger og stillinger innenfor personal, HR og arkiv har vært samlet. Hver seksjon har hatt en egen leder, mens personalansvaret i stab har vært fordelt mellom fakultetsdirektør og assisterende fakultetsdirektør (personal/arkiv). Satt inn i et organisasjonskart ser denne modellen slik ut:

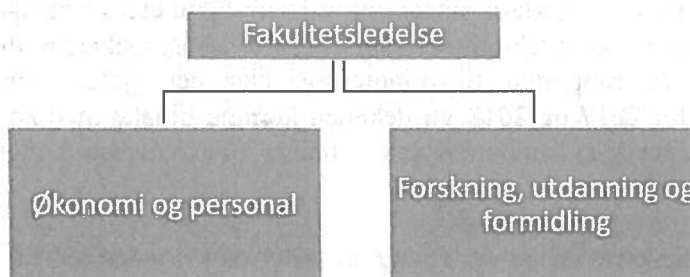


Arbeidsgruppa har vurdert alternativer til dagens organisering og har i den forbindelse lagt vekt på fire overordnede hensyn:

- organisatoriske forenklinger og reduksjon av antall lederstillinger
- kvalitativt gode og synlige administrative tjenester
- bedre samhandling i administrasjonen
- muligheter for innsparinger og effektivisering.

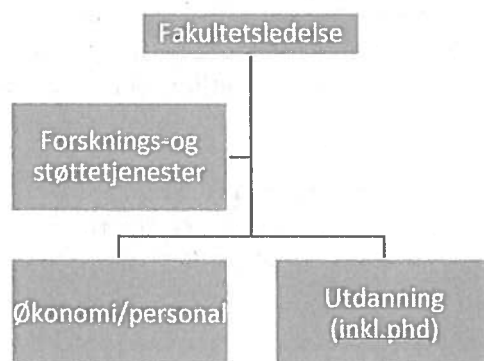
Gruppa har ikke samlet seg om ett forslag, men har lagt frem to alternative modeller:

Modell 1



I modell 1 er stab avviklet og de to seksjonene for forskningstjenester og utdanningstjenester er slått sammen til en felles seksjon for utdanning, forskning og formidling. Stabsstillinger som ikke omfatter økonomi- og personaloppgaver og som arbeider med kommunikasjon, grafiske tjenester og film er også tenkt lagt til denne seksjonen. Økonomiseksjonen er videre slått sammen med «personaldelen» av stab til en seksjon for økonomi og personal. Hver av de to seksjonene vil ha om lag 15 - 18 ansatte totalt.

Modell 2



I modell 2 er også dagens økonomiseksjon slått sammen med «personaldelen» av dagens stab til en seksjon for økonomi og personal ut fra samme begrunnelse som ovenfor. Likeledes er den sentrale forvaltningen av ph.d.- utdanninga flyttet til en utvidet seksjon for utdanningstjenester. I modell 2 er det videre etablert en egen seksjon for forskning og støttetjenester, ledet av fakultetsdirektøren. Her er alle stillingene som arbeider med ren forskningsadministrasjon plassert. Den andre delen av seksjonen samler alle stillingene som arbeider med kommunikasjon, samfunnskontakt og bistand til annen utadrettet virksomhet.

For en mer utførlig presentasjon av de to modellene henviser dekanen til arbeidsgruppas rapport og drøftingen under.

Innspill i høringen og dekanens vurderinger

Både i arbeidsgruppa og i høringsrunden har det vært bred enighet om at dagens stab bør avvikles og at de sentrale økonomi og personalfunksjonene bør samles i en felles seksjon. Heller ikke fra de ansattes side eller tjenestemannsorganisasjonene er det kommet frem innvendinger mot forslaget. Dekanen vil derfor ikke drøfte alternativer til denne organisatoriske løsningen.

Det er også stor enighet om at det er en fordel å velge organisatoriske løsninger som samler de utadrettede stillingene som arbeider med kommunikasjon, grafiske tjenester, studentrekruttering m.m. i én enhet, slik det anbefales i begge modellene til arbeidsgruppa. Heller ikke dette vil bli nærmere kommentert.

Det er delte meninger om hvordan den øvrige administrasjonen best kan organiseres og i hvilken organisatorisk boks man bør plassere de ovenfor nevnte tjenestene knyttet til kommunikasjon m.m.

Et flertall i arbeidsgruppa heller mot at samtlige funksjoner utenom økonomi og personal bør samles i en felles seksjon for forskning, utdanning og formidling (modell 1). Hovedbegrunnelsen for dette er at det med to seksjoner i administrasjonen vil bli en enkel og oversiktlig organisasjonsstruktur, færre lederstillinger, synlige tjenester og gode muligheter for å sette sammen team på tvers av forvaltnings-/tjenestekområdene. Arbeidsgruppa legger også vekt på at flere av de ulike tjenestene opp mot kjernevirksomheten henger tett sammen med hverandre, og at det derfor vil være uheldig om eksempelvis formidlingstjenester og utadrettet virksomhet skilles fra utdanning og organiseres i en seksjon sammen med forskning, slik det legges opp til i modell 2.

Forslaget om en seksjon for forskning, utdanning og formidling har av samme grunn blitt godt mottatt blant instituttlederene på HSL-fakultetet (se vedlagte referat fra instituttledermøtet 18.11). Dekanen tror også at det for de som skal *motta* tjenester fra administrasjonen vil være enklest å forholde seg til en slik modell. Med tanke på innholdet i tjenestene mener dekanen at formidling bør erstattes med kommunikasjon i navnet på seksjonen.

Samtidig er det enighet om at det er utfordringer med modell 1. Arbeidsgruppa peker på at det vil bli et relativt stort spenn av oppgaver internt i en seksjon for forskning, utdanning og formidling og at dette også stiller større (og andre) krav til ledelse. Spørsmålet er hvor mye man skal vektlegge dette og om det er andre forhold som taler for en annen organisering enn modell 1.

Norsk tjenestemannslag har levert et skriftlig innspill der de går inn for en justert utgave av arbeidsgruppas modell 2. NTL tilrår at det lages én seksjon for økonomi og personal, én for utdanning (inkl. ph.d.) og én seksjon for forskning og formidling. NTL mener at de tre seksjonene bør være organisatorisk likestilte og at prodekan for utdanning skal gis ansvar for faglig ledelse av ph.d.-utdanninga.

Dekanen mener at ledelsesutfordringene knyttet til modell 1 er reelle. Det vil eksempelvis opplagt være enklere å lede en seksjon som kun har utdanningstjenester sammenlignet med det å lede en sammensatt seksjon for forskning, utdanning og formidling. Men tar man høyde for at modell 2 også innebærer at det skal være en egen seksjon for forskning og støttetjenester, organisatorisk plassert som en stab under fakultetsdirektøren, tror ikke dekanen at utfordringene rundt ledelse samlet sett nødvendigvis blir mindre enn i modell 1. Man kunne løst enkelte av disse utfordringene ved å ha tre sidestilte seksjoner (slik NTL har foreslått), men da ville man ikke ha fått til noen ytterligere reduksjon i antall administrative lederstillinger, og det ville fremdeles ha vært et stort sprik i arbeidsoppgavene internt i seksjonen for forskning og støttetjenester, et sprik som dekanen faktisk tror det kan bli enklere å håndtere dersom man lar forskning, utdanning og formidling være sammen i én seksjon. Til tross for at saksfeltene vil bli flere, vil en slik seksjon ha større grad av intern overlapp enn en mer eller mindre todelt seksjon for forskning og støtte-/formidlingstjenester.

Utover dette legger dekanen vekt på to forhold som arbeidsgruppa ikke har kommentert direkte, men som er relevant for saken. Det ene er at utfordringene for administrasjon fremover naturligvis ikke bare dreier seg om kapasitet og stillingstall, men i høy grad også om kompetanseutvikling og rekruttering. Innenfor større seksjoner med flere arbeidsfelt vil det være enklere å sette sammen nye oppgaver i forbindelse med nyrekruttering til stillinger i administrasjonen. Dette er viktig for å kunne bygge opp ny kompetanse.

Det andre er at prosessen med Adm. 2020 trolig vil føre til endringer i delegasjonsgrad og fordeling av stillinger mellom sentraladministrasjonen og fakultetsnivået. Med noe større administrative seksjoner vil man enklere kunne justere for slike endringer uten å måtte gå i gang med nye omorganiseringsprosesser lokalt som følge av at enkeltoppgaver eller små grupper av ansatte blir plassert et annet sted i organisasjonen. Dette er forhold som etter dekanens vurdering taler for modell 1.

Ved valg av denne modellen må det gjøres et grundig arbeid i forhold til ledelse og intern organisering av seksjonene. Seksjonslederne kan ikke på samme måte som i dag være arbeidsledere med detaljinnsikt og erfaring på alle forvaltnings- og tjenestoområdene. Det vil derfor trolig bli nødvendig å organisere arbeidet internt i team/grupper - som arbeider sammen om å løse et utvalg av oppgaver. Arbeidsgruppa har ikke utredet hvordan slike organisatoriske grep skal se ut, og dekanen mener at dette er noe man med fordel bør kunne gi seksjonene selv mulighet til å finne gode løsninger på. Dette vil både kreve litt tid og ressurser til samordning/samlinger av ansatte (se under).

Tidspunkt for iverksettelse av organisatoriske endringer

Arbeidsgruppa har ikke tatt stilling til når den nye fakultetsadministrasjonen skal være på plass. Dekanen anbefaler at den nye organisasjonsmodellen settes ut i livet så snart avklaringer omkring rettskrav og innplassering av ledere og ansatte er foretatt. Under forutsetning av at saken behandles av universitetsstyret allerede i desember bør dette kunne skje innen 1.3.2016. I og med at det er snakk om administrative seksjoner som ikke er egne budsjettenheter, er det etter dekanens vurdering ingenting i veien for å endre organisasjonsmodell midt i et studiesemester eller budsjettår. Dekanen vil i samband med årsplanen for 2016 foreslå å sette av midler til organisasjonsutvikling i den nye fakultetsadministrasjonen.

Forslag til vedtak:

1. *Fakultetsstyret anbefaler at fakultetsadministrasjonen organiseres etter mønster av arbeidsgruppas modell 1 og får følgende to seksjoner:*
 - *Seksjon for personal og økonomi*
 - *Seksjon for forskning, utdanning og kommunikasjon*
2. *Fakultetsstyret tar de øvrige delene av arbeidsgruppas rapport til orientering*

Sonni Olsen
dekan

Jørgen Fosslund
fakultetsdirektør

UiT Norges arktiske universitet

GJENNOMGANG AV ADMINISTRASJONEN PÅ HSL

RAPPORT FRA ARBEIDSGRUPPE

Innholdsfortegnelse

Innledning.....	2
Arbeidsgruppas sammensetning og arbeidsform	2
Forholdet til Adm. 2020	3
Gjennomgang av utvalgte tjenesteområder	4
a) Tekniske tjenester	4
b) Forvaltning av ph.d. – utdanninga	5
c) Økonomistyring	5
d) EVU- administrasjon.....	6
e) Tilsettingssaker og kompetanse i personalforvaltningen	6
f) Støtte til søknader om ekstern finansiering og prosjektoppfølgning	7
g) Førstelinje-/skranketjenester for ansatte og studenter.....	8
h) Bestilling av rom og undervisningsplanlegging	9
i) Studieadministrativ organisering på institutt-/og senternivå.....	9
Alternativer til dagens organisering av fakultetsadministrasjonen på HSL	11
Modell 1.....	11
Modell 2.....	13
Innplasseringer og samlokalisering	15
Dimensjonering og samlet administrativ bemanningsplan.....	16

Innledning

I sak FS-40/2014 vedtok fakultetsstyret at det skulle foretas en gjennomgang av administrasjonen på HSL-fakultetet. Bakgrunnen for gjennomgangen var todelt. For det første ønsket man å oppsummere noen av erfaringene med den administrative organiseringen HSL-fakultetet har hatt mer eller mindre uforandret siden opprettelsen i 2009. I løpet av denne perioden har man både gjort seg erfaringer med arbeidsdelingen mellom de ulike nivåene i administrasjonen og hvordan arbeidet på de enkelte forvaltnings- og tjenesteområdene er lagt opp. Følgende tematiske områder ble valgt ut for gjennomgang:

- a) Førstelinje-/skranketjenester for studenter og ansatte
- b) Tilsettingssaker og kompetanse i personalforvaltningen
- c) Rombooking/undervisningsplanlegging
- d) Ph.d.- utdanning
- e) Tekniske tjenester
- f) Økonomistyring
- g) EVU-administrasjon
- h) Støtte til søknader om ekstern finansiering og prosjektoppfølgning
- i) Administrasjon på nivå 3

For det andre ønsket man å foreta en mer systematisk dimensjonering av administrasjonen for å kunne håndtere de relativt omfattende kuttene som er vedtatt for administrasjonen på HSL. I 2012 vedtok fakultetsstyret å redusere budsjettet til administrasjon med 10%, og fra og med 2015 innebærer Regjeringens reform for avbyråkratisering og effektivisering at HSL-fakultetet vil få suksessive kutt i de administrative utgiftene med omlag 1.7 mill per år frem til og med 2018. I tillegg til å gjennomgå utvalgte tjenesteområder og organiseringen av administrasjonen var det derfor også nødvendig å se på den samlede administrative bemanningen på HSL.

Arbeidsgruppas sammensetning og arbeidsform

For å foreta arbeidet satte fakultetsstyret ned ei arbeidsgruppe med følgende sammensetning:

- o Fredrik Fagertun, instituttleder IHR
- o Trude Steingård, representant for teknisk-administrativt tilsatte i fakultetsstyret
- o Frode Lien, plasstillitsvalgt på HSL for Norsk Tjenestemannslag
- o Frode Larsen, assisterende fakultetsdirektør
- o Jørgen Fossland, fakultetsdirektør

Fakultetsstyresaken som inneholder gruppas mandat (FS-40/2014) følger vedlagt.

Grappa har arbeidet ut fra de retningslinjene som ble angitt i mandatet. Dette betyr at forslag til endringer og alternative løsninger har vært lagt frem på fakultetets ordinære ledermøter og for grupper av ansatte som er direkte berørt. På noen områder har arbeidsgruppa nedsatt prosjektgrupper som har utarbeidet forslag som arbeidsgruppa og ledermøtene i neste omgang har tatt stilling til. På flere felt der det har vært oppnådd konsensus om endringer har de nye ordningene blitt implementert fortløpende. Deler av denne rapporten er derfor ikke forslag til endringer, men en oversikt over endringer som allerede er gjennomført/igangsatt. Det viktigste unntaket er alternativene til dagens organisering av fakultetsadministrasjonen. Dette er forslag som tidligere ikke har vært diskutert i sin fulle bredde, verken på ledermøtene eller blant ansatte og som derfor bør sendes på høring før endelig behandling i fakultetsstyret.

Det er dekanen som avgjør hvilke forslag fakultetsstyret til syvende og sist skal ta stilling til.

Forholdet til Adm. 2020

For å imøtekomme regjeringens avbyråkratiseringsreform har universitetsstyret ikke bare vedtatt rammer for kutt i bevilgningen til det enkelte fakultet med krav om innsparinger og lokale reformer. Universitetsdirektøren har også igangsatt en sentralt styrt prosess som skal se på administrasjonen ved UiT i sin helhet frem mot 2020. En spesiell utfordring for arbeidsgruppa har vært at det langt på vei er et uavklart forhold mellom den lokale prosessen på HSL og delprosessene innenfor Adm. 2020. Den sentrale prosessen på UiT er såvidt kommet igang og det er alt for tidlig å si hvilke følger den vil få for administrative arbeidsområder og bemanning på HSL. Kun på felt der det faktisk er igangsatt prosesser under Adm. 2020 har arbeidsgruppa valgt å ta hensyn til dette i de anbefalingene som kommer i rapporten. Ellers har arbeidsgruppa vært av den oppfatning at det er en fordel om HSL-fakultetet i størst mulig grad tar hånd om reformen på egen hånd.

Rapporten følger arbeidsgruppas mandat og har tre deler. Først gjennomgås de utvalgte tjenesteområdene med oppsummering av anbefalinger og endringer. Deretter følger en diskusjon av alternative organisasjonsmodeller for fakultetsadministrasjonen, og i tredje og siste del er det oversikt over bemanning og dimensjonering av administrasjonen.

Tromsø, 17.11.2015

Gjennomgang av utvalgte tjenesteområder

a) Tekniske tjenester

Utfordring/prosess

Fakultetet har etter sentraliseringen av IT-tjenestene i 2009 hatt relativt få teknisk tilsatte. Det har vært og er utfordringer med å gi medarbeiderne et godt faglig miljø og tilfredsstillende personaloppfølging. De fleste tekniske stillingene er lagt i stab.

For enkelte tekniske tjenester og stillinger er det rimelig å vurdere arbeidsdelingen og plasseringen av oppgaver vis a vis de sentrale avdelingene hos universitetsdirektøren som har store tekniske fagstabber (Avdeling for IT, Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt, Avdeling for bygg og eiendom). Det er begrenset hvor mye fakultetet på egen hånd kan gjøre for å sikre de ansatte et faglig miljø, så lenge de mest beslektede stillingene befinner seg i avdelinger utenfor HSL.

Det har vært flere møter med IT-avdelingen for å diskutere økt samarbeid innenfor området film- og medieproduksjon. På møtene har det vært diskutert å flytte de ressursene HSL-fakultetet bruker på dette området over til ITA (1 – 1 ½ stilling), men samtalene med IT-avdelingen har ikke kommet så langt at det er naturlig å foreslå en slik endring på det nåværende stadiet. Det er samtidig satt i gang en lokal kartlegging av behovet for ulike tjenester knyttet til film og filmproduksjon.

Forslag om sentralisering av grafiske tjenester og trykkeri på UiT har vært fremmet som forslag i forbindelse med Adm. 2020, men universitetsdirektøren har ikke satt i gang noen konkret prosess i forhold til dette

På seminar i fakultetsadministrasjonen våren 2015 ble det diskutert å flytte de tekniske tjenestene innenfor trykkeri, grafisk design og film sammen med stillingene innenfor kommunikasjon, samfunnskontakt og studentrekruttering, både for å kunne bedre samhandlingen mellom stillingene og skape et større arbeidsmiljø for enkelte av de ansatte.

Anbefaling/endring

- Grappa anbefaler at fakultetet i påvente av evt. endringer i Adm. 2020 konsentrerer seg om å finne en mer hensiktsmessig organisatorisk plassering av de tekniske stillingene

enn dagens stabsmodell og at de «utadrettede» stillingene samles i samme organisatoriske enhet (se eget avsnitt om organisering).

b) Forvaltning av ph.d. – utdanninga

Utfordringer og prosess

Det administrative ansvaret for ph.d.- utdanninga har siden fusjonen i 2009 vært i Seksjon for forskningstjenester. Fra 2012 har instituttene hatt ansvar for disputaser. Ph.d.- utdanningene har i løpet av de siste ti årene utviklet seg til å bli mer og mer lik ordinære studieprogram. Både med tanke på kompetanse og administrativt ansvar ligger det til rette for at forvaltningsoppgavene skal knyttes opp mot studie-/utdanningsadministrasjonen på institutt og fakultetsnivå. Forslag om dette har vært lagt frem for instituttledermøtet og det administrative ledermøtet. Organisatoriske endringer i forskningsadministrasjonen har også vært diskutert på felles seminar for fakultetsadministrasjonen, våren 2015.

Anbefalinger/endringer

- Forvaltningen av fagspesifikke emner overføres til instituttene fra og med 2016.
- Fellesemner og den øvrige sentrale forvaltningen av ph.d.-programmet har i tråd med anbefaling fra arbeidsgruppa blitt flyttet til Seksjon for utdanningstjenester fra og med høsten 2015. For forslag til organisatoriske endringer i fakultetsadministrasjonen vises det til eget avsnitt om organisering.
- Administrativt ansvar for disputaser bør vurderes lagt til et team av studiekonsulenter som kan utføre oppgaver på vegne av flere institutt.

c) Økonomistyring

Utfordringer/prosess

Alle rene økonomistillinger ligger i dag i Seksjon for økonomitjenester. Samtidig drives det rammestyring slik at enhetene selv har ansvar for eget budsjett. Den største utfordringen innenfor økonomiforvaltningen er økonomistyringa på de enkelte enhetene. Både mer- og mindreforbruk (avsetninger) viser seg å være krevende å håndtere for enhetene, og det er også flere institutter som per i dag ikke driver god nok strategisk planlegging av utlysninger og stillingsbehov. Fordi instituttene ikke har egne økonomimedarbeidere er de avhengig av god

oppfølging fra fakultetsnivået. Fakultetet har i 2015 styrket kompetansen i økonomiseksjonen og har i samband med budsjettarbeidet for 2016 vurdert om fakultetsnivået skal inn og ta ansvar for lønnsbudsjettet til de minste enhetene. Arbeidsgruppa har vært holdt orientert om disse prosessene, men har ikke hatt ansvar for de vurderingene som er gjort.

Det vises også til eget avsnitt om organisering av fakultetsadministrasjonen.

d) EVU- administrasjon

Utfordringer/prosess

Fakultetet hadde i utgangspunktet alle administrative stillinger innenfor EVU-feltet lagt til fakultetsnivået. De siste årene har enkelte stillinger blitt lagt ned til de to instituttene som har den største EVU-aktiviteten (ILP og ISS). Som følge av mindre ren EVU-aktivitet på ISS og behov for å utvikle nye EVU- tilbud har gruppa diskutert hvordan den fremtidige bemanningen og kompetanseprofilen skal være, og hvor stillingene skal ligge organisatorisk (institutt- eller fakultetsnivå). Spørsmålet har også vært tatt opp på instituttledermøtet og det adm. ledermøtet våren 2015.

Anbefalinger/endringer

- Fakultetsnivået beholder ansvaret for godkjenning av budsjett og regnskap i EVU-prosjekter på HSL
- Den sentrale studieadministrasjonen skal ha kompetanse om EVU, men alle rene stillinger på feltet skal være på ISS og ILP.

e) Tilsettingssaker og kompetanse i personalforvaltningen

Utfordringer/prosess

Tilsettinger i vitenskapelige stillinger gjøres av fakultetets Tilsettingsutvalg. Tilsettinger i administrative stillinger gjøres av et felles tilsettingsråd for HSL-fak, Jur-fak og Kunst-fak. Forut for sluttbehandlingen behandles sakene på institutt/senternivå. UiT har, gjennom en av forbedringsprosessene som er gjennomført, anbefalt en rekke forslag til både forenklinger og mer kvalitative endringer av rutinene for tilsetting i vitenskapelige stillinger. Implementeringen av deler av disse endringene er blitt forsinket og hindres av bestemmelser i UiTs personalreglement.

Fakultetet har over flere år hatt utfordringer med at tilsettingssaker sendes i retur fra tilsetningsrådet eller fra fakultetet på grunn av formelle feil i saksbehandlingen på instituttnivå. En av grunnene til at dette skjer er at det er få tilsettingssaker på hvert institutt og dermed begrenset med erfaring og kompetanse på nivå 3.

Justeringer i arbeidsdelingen mellom institutt- og fakultetsnivå ble diskutert på institutt- og adm.ledermøte våren 2015.

Anbefalinger/endringer

- Etter anbefaling fra gruppa har fakultetet tatt over sekretæransvaret for alle komiteer som arbeider med tilsetting i teknisk-administrative stillinger. Øvrig sammensetning av komiteene forblir som før.
- Forenklingene vedtatt i den sentrale forbedringsprosessen på UiT bør implementeres så snart som det er praktisk mulig.
- Viser til eget avsnitt om organisering

f) Støtte til søknader om ekstern finansiering og prosjektoppfølgning

Utfordringer/prosess

Støttetjenester til søknadsarbeid har primært vært gitt fra Seksjon for forskningstjenester, mens prosjektoppfølgningen er fordelt mellom stillinger som i dag ligger i stab, Seksjon for økonomitjenester og Seksjon for utdanningstjenester. Både UiT sentralt og HSL-fakultetet har ambisjoner om å øke den eksterne finansieringen. Gruppa har diskutert hvilken organisering og dimensjonering av tjenestene dette vil kreve.

Innenfor Adm. 2020 er det i ferd med å igangsettes en prosess for samling og sentralisering av forskningsadministrativ støtte på UiT. Denne prosessen omfatter i første rekke tjenester knyttet til ekstern finansiering og vil trolig kunne få følger også for disse tjenestene på HSL.

Anbefalinger/endringer

- Arbeidsgruppa mener at HSL-fakultetets ambisjoner om økt ekstern finansiering ikke i første omgang krever en økning av den administrative kapasiteten, men snarere er

avhengig av at det tas flere søknadsinitiativ i fagmiljøene. Først etter at dette har skjedd, bør den administrative bemanningen evt. økes.

- Arbeidsgruppa anbefaler at fakultetet også bør se an utfallet av den sentrale prosessen omkring forskningsstøtte i Adm. 2020 før det evt. gjøres endringer i bemanningen på HSL.

g) Førstelinje-/skranketjenester for ansatte og studenter

Utfordringer/prosess

Fakultetet har i dag én (student-)ekspedisjon på Mellomvegen og én i Breivika III. I andre bygg gis førstelinjetjenestene av den ordinære administrasjonen. Et informasjonssenter for studenter har siden 2009 vært planlagt i samarbeid med UB og skal etter siste tidsplan bygges i 2016 og stå ferdig til semesterstart kommende høst. Gjentatte utsettelse og forsinkelser i arbeidet med informasjonssenteret gjør det vanskelig å stole fullt ut på at det vil være ferdig til dette tidspunktet.

Det ble i 2014 og 2015 foretatt enkle kartlegginger av hvilke henvendelser som kommer inn til de to eksisterende ekspedisjonene. Kartleggingene viste at det ikke er behov for åpne ekspedisjoner i hele kontortiden og at det er overraskende få henvendelser fra studenter, spesielt i Breivika.

Anbefalinger/endringer

- Åpningstidene i de to ekspedisjonene er etter tilråding fra arbeidsgruppa blitt halvert. Fakultetet bruker etter dette om lag ett årsverk mindre på de rene ekspedisjonstjenestene, men denne gevinsten er så langt ikke hentet ut i form av reduserte administrative kostnader totalt. Dette bør gjøres på sikt.
- Dersom informasjonssenteret blir realisert må HSL-fakultetet sammen med UB og Avdeling for utdanning sette av personalressurser til å betjene senteret. Det vil i utgangspunktet være snakk om en stilling for fakultetets del. Ved opprettelse av senteret må fakultetet avgjøre om ekspedisjonen i Breivika skal legges ned eller gjøres om til en ren skranketjeneste for ansatte.

h) Bestilling av rom og undervisningsplanlegging

Utfordringer/prosess

Rombestilling i tilknytning til planlegging av undervisning har vært spredt ut på enhetene og vært fordelt på et stort antall studiekonsulenter. Ordningen har vært svært ressurskrevende. Det har bl.a. blitt brukt tid og krefter på å «konkurrere» om de samme undervisningsrommene, og flere vitenskapelig ansatte har hatt «private» ordninger for egen rombestilling. Høsten 2014 ble det satt ned ei arbeidsgruppe som utredet en modell for samordning av rombestillingen på fakultetet. Gruppas rapport ble våren 2015 diskutert på instituttledermøtet og på det administrative ledermøtet.

Anbefalinger/endringer

- Basert på gruppas rapport og diskusjonene på ledermøtene ble det satt i gang en prøveordning der et team av studiekonsulenter gjennomførte en koordinert rom- og timeplanlegging for undervisningen i Breivika. Fra og med 2016 skal også ILP Mellomvegen være omfattet av ordningen.

i) Studieadministrativ organisering på institutt-/og senternivå

Utfordringer/prosess

Alle instituttene og de fleste av sentrene har studieadministrativt tilsatte. Det er betydelige variasjoner i hvordan studieadministrasjonen på den enkelte enheten fordeler og organiserer arbeidet internt. Ressursbruken varierer også fra enhet til enhet. Arbeidsgruppa har vurdert ulike modeller som kan gi en mer enhetlig og effektiv organisering av de studieadministrative tjenestene.

Fire enkle modeller har vært diskutert:

Modell 1

Felles administrasjon på institutt/senternivå. Administrasjonen på enhetene organiseres med én felles kontorsjef og én felles (studie-)administrasjon som samlet betjener 2 og 2 institutter/senter (evt. flere).

Modell 2

Administrasjonen på institutt/senternivå består som separate enheter, men arbeider deler av året i team på tvers av to eller flere enheter for å løse større oppgaver som i dag bidrar til å skape ulikt arbeidspress mellom enhetene.

Modell 3

Administrasjonen på institutt/senternivå består som separate enheter som i dag, men et utvalg av administrative stillinger omgjøres til delte stillinger som utfører arbeidsoppgaver for to (eller flere) enheter.

Modell 4

Visse fellesoppgaver legges ut til enkelte institutter som forvalter oppgaven(e) på vegne av flere/alle.

De fire modellene ble diskutert på instituttledermøtet og det administrative ledermøtet våren 2015.

Anbefalinger/endringer

- Basert på tilbakemeldingene fra ledermøtene har det blitt satt ned et utvalg som skal utrede hvordan opptak og eksamensarbeid kan løses i team der klynger av flere institutter inngår (i samsvar med modell 2).
- Arbeidsgruppa mener at avvikling av disputaser er en oppgave som kan løses ut fra modell 2 eller 4 (se eget avsnitt over om ph.d.-utdanning).
- Gruppa vil ikke anbefale noen av de øvrige modellene for fakultetet som helhet, men mener at modell 1 bør kunne tas i bruk av enheter som selv ønsker det. I tråd med dette vil fakultetet legge opp til at Kvinnforsk i løpet av 2016 avvikler sin kontorsjefstilling og administrativt blir knyttet opp mot en annen enhet på HSL.

Alternativer til dagens organisering av fakultetsadministrasjonen på HSL

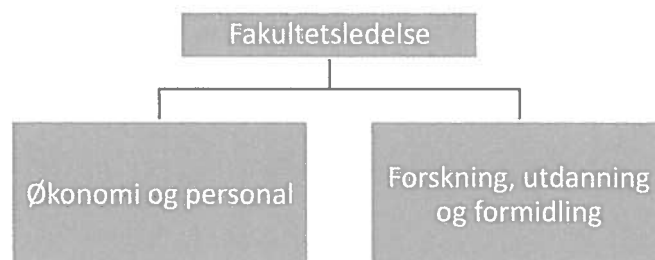
Arbeidsgruppa har utredet flere alternativer til dagens organisering og har lagt vekt på å finne organisatoriske modeller som kan gi:

- organisatoriske forenklinger og reduksjon av antall lederstillinger
- kvalitativt gode og synlige administrative tjenester
- bedre samhandling i administrasjonen
- muligheter for innsparinger og effektivisering.

Våren 2015 ble det arrangert to internseminar i fakultetsadministrasjonen hvor ulike organisatoriske løsninger ble tatt opp til vurdering. I siste del av arbeidet har gruppa diskutert to alternativer til den opprinnelige organiseringen av fakultetsadministrasjonen.

Felles for begge modellene er at dagens stabsenhet foreslås avviklet. Staben har i for stor grad vært satt sammen som en restkategori uten tematisk sammenheng, eller nær forankring i ledelsen. Gruppa har vurdert om man heller bør organisere stab ut fra de enkeltstillingene som i det daglige har mest direkte kontakt med fakultetsledelsen. En slik modell vil kunne være fordelaktig på enkelte områder, men gruppa har kommet til at det vil være bedre å ha tematisk rettede seksjoner med navn som tilkjenner hvilke tjenester som gis.

Modell 1



I modell 1 er stab avviklet og de to seksjonene for forskningstjenester og utdanningstjenester er slått sammen til en felles seksjon for utdanning, forskning og formidling. Stabsstillinger som

ikke omfatter økonomi- og personaloppgaver og som arbeider med kommunikasjon, grafiske tjenester og film er også tenkt lagt til denne seksjonen.

Økonomiseksjonen er videre slått sammen med «personaldelen» av stab til en seksjon for økonomi og personal. Hver av de to seksjonene vil ha om lag 15 - 18 ansatte totalt.

En av fordelene med modellen er at den skaper en veldig enkel og oversiktlig organisasjonsstruktur der den adm. ledergruppa er liten. Antallet administrative lederstillinger blir redusert med inntil to.

Det har vært bred enighet i gruppa om at det er riktig å plassere den sentrale forvaltningen av ph.d.-utdanninga sammen med den øvrige studieadministrasjonen. Forvaltningsoppgavene på BA-, MA- og ph.d.-nivå er blitt mer og mer lik de siste årene og krever mye av den samme kompetansen. Som følge av vakanser og bedre kapasitetsutnyttelse vil en slik samling også gjøre det mulig å spare inntil to hele årsverk allerede fra 2016 uten at kvaliteten på tjenestene forringes.

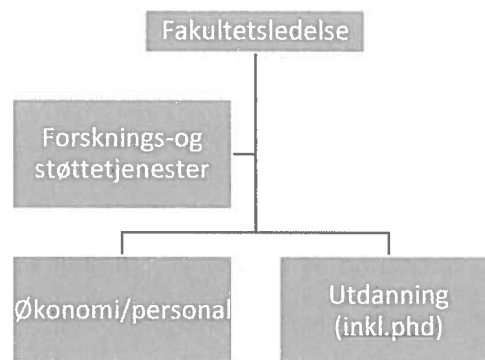
I seksjonen for forskning, utdanning og formidling vil man få samlet alle stillingene som på ulike måter arbeider med kommunikasjon og samfunnskontakt (trykkeri, kommunikasjonsrådgiver, grafisk designer, ansvarlige for det sentrale studentrekrutteringsarbeidet). Dette er stillinger som frem til i dag har vært fordelt mellom stab og de to seksjonene for forskningstjenester og utdanningstjenester. Samlingen vil kunne bidra til en mer systematisk samhandling mellom stillingene og vil dessuten kunne synliggjøre tjenester som per i dag ikke nødvendigvis er like godt kjent blant alle vitenskapelig ansatte. Den bør kunne gjøre det mulig å få til bedre og mer systematisk utadrettet arbeid.

Sammenslåing av økonomi og personal vil også knytte sammen flere enkeltstillinger som i dag har oppgaver innenfor begge felt, men som ikke er i samme enhet med dagens organisering. Dette kan være en fordel rent arbeidsmessig. Det å ha relativt mange stillinger innenfor samme

enhet gir dessuten større fleksibilitet og flere muligheter for å sette sammen team på tvers av saksområdene.

Ulempene med modell 1 er at det blir mer uensartede seksjoner enn i dag og følgelig også et større spenn i lederoppgavene for hver seksjonsleder. I hver seksjon vil det være flere stillinger som har liten eller ingen berøring med hverandre. Dette vil trolig reelt sett bli en større utfordring i en felles seksjon for forskning, utdanning og formidling enn i en seksjon for økonomi og personal. Størrelsen og kompleksiteten til seksjonene skal likevel ikke overdrives. Sammenligner man med vitenskapelige enheter (institutter) eller administrative avdelinger sentralt på universitetet kan man ikke si at det vil være veldig mange ansatte i hver seksjon, eller at lederoppgavene vil bli uhåndterlige som følge av et (for) stort saks- og personalansvar.

Modell 2



I modell 2 er også dagens økonomiseksjon slått sammen med «personaldelen» av dagens stab til en seksjon for økonomi og personal ut fra samme begrunnelse som ovenfor. Likeledes er den sentrale forvaltningen av ph.d.- utdanninga flyttet til en utvidet seksjon for utdanningstjenester. Disse endringene gir færre enheter enn dagens og reduserer også antallet lederstillinger med inntil to. Seksjonen for utdanning vil bli mindre uensartede enn i modell 1. og vil utelukkende romme stillinger som har med utdanning å gjøre. Det vil også være færre ansatte i seksjonen for økonomi og personal.

I modell 2 er det etablert en egen seksjon for forskning og støttetjenester, ledet av fakultetsdirektøren. Her er alle stillingene som arbeider med ren forskningsadministrasjon plassert. Disse utfører flere oppgaver som i praksis innebærer et nært samarbeid med dekanatet og fakultetsdirektøren (eks. støtte til ekstern finansiering, saksbehandling i tilknytning til evalueringer av forskning m.m.). Å ha en egen seksjon for forskning synliggjør også forskningstjenestene tydelig.

Den andre delen av seksjonen samler alle stillingene som arbeider med kommunikasjon, samfunnskontakt og bistand til annen utadrettet virksomhet. Dette vil kunne gi tilsvarende gevinster som den samlingen av disse det legges opp til i modell 1. Flere av de aktuelle stillingene har også mye direkte kontakt med fakultetsledelsen.

En ulempe med modell 2 er at seksjonen for forsknings- og støttetjenester vil bli relativt uensartet og ha to deler som i mindre grad er i berøring med hverandre. Med fakultetsdirektøren som leder vil man også kunne få noen av de samme utfordringene knyttet til personaloppfølging som i dagens stabsenhet. En annen ulempe ved modell 2 kan være at kommunikasjon og bistand til utadrettet virksomhet organisatorisk er tilknyttet kun til forskning, og ikke til utdanning, til tross for at en viktig del av oppgavene vil være studentrekruttering og annen kommunikasjon knyttet til utdanningsvirksomheten.

Arbeidsgruppa mener at begge modellene på noen områder vil kunne gi bedre og mer synlige administrative tjenester (se ovenfor), men tror ikke at selve kvaliteten på tjenestene vil påvirkes vesentlig av endringer som er av organisatorisk art. Det er ikke opplagt at den ene modellen vil være bedre enn den andre sett fra et brukerperspektiv (vitenskapelig ansatte og studenter).

De mest opplagte effektiviseringsgevinstene vil skje i tilknytning til at ph.d.-forvaltningen flyttes sammen med den øvrige studieadministrasjonen. Gruppa tror at det på sikt også vil være bedre muligheter for samhandling og effektivisering ved å samle flere administrative stillinger i færre enheter. Et flertall i gruppa heller mot at dette vil være enklest å få til ved valg av modell

1. Likevel velger gruppa å legge frem de to modellene som likeverdige alternativer til vurdering i den videre prosessen.

Innplasseringer og samlokalisering

Enten man velger modell 1 eller 2 vil det være relativt enkelt å plassere de fleste ansatte inn i en ny organisasjonsstruktur. I begge modellene vil det likevel være enkeltansatte som har arbeidsoppgaver som gjør at den organisatoriske innplasseringen ikke er opplagt, og der mer enn bare én seksjon/enhet vil fremstå som et mulig alternativ. Det er vanskelig å tenke seg en organisatorisk modell der man unngår denne utfordringen. Endelig plassering av den enkelte ansatte vil først avklares etter at valg av fremtidig organisasjonsmodell er foretatt. Dersom fakultetsstyret vedtar organisatoriske endringer vil det bli laget bemanningsplaner for de enkelte enhetene og ansatte vil bli innplassert ut fra de samme prinsippene som tidligere har vært benyttet ved fusjoner på institusjonsnivå. Dette innebærer bl.a. at de ansatte vil ha rett og plikt til å følge sine arbeidsoppgaver inn i den nye organisasjonen, og at alle som ønsker det vil ha krav på innplasseringssamtaler.

Det vil være umulig å få til samlokalisering av alle ansatte i de foreslåtte seksjonene i modell 1 og 2, men gruppa mener at det er rimelig å samle alle stillinger som ikke rent fysisk eller ut fra innholdet i tjenestene er nødt til å være et annet sted.

Dimensjonering og samlet administrativ bemanningsplan

I mandatet for gjennomgang av administrasjonen gitt av fakultetsstyret i FS-40/2014 fremgår det at en skal ha en gjennomgang av dimensjoneringen av administrasjonen, og fastsette en samlet ramme for antall administrative årsverk ved HSL i form av en bemanningsplan for perioden 2015 – 2018. Bemanningsplanen skal avstemmes med de økonomiske rammene som har vært satt for administrasjonen på HSL de seneste årene og skal bidra til at en når de innsparingsmålene fakultetsstyret allerede har vedtatt (kutt på 10 % i de administrative lønnsutgiftene vedtatt i budsjettfordelingssaken for 2012, videreført i de påfølgende årene). Planen skal også sette fakultetet i stand til å ta sin andel av kuttene som kommer i forlengelsen av regjeringens avbyråkratiseringsreform.

Ettersom det er bedt om at både tidligere innsparingsmål og vedtatte og forventede kutt knyttet til avbyråkratiseringsreformen blir tatt høyde for, vil det være riktig å ta *utgangspunkt* i den administrative bemanningen ved fakultetet i 2011. Tabellen under viser den administrative bemanningen på fakultets- og instituttnivå pr november 2011.

Fakultet:	39,1
Institutt:	59,7
Samlet:	98,8

Tallene tar utgangspunkt i ordinære administrative stillinger, det vil si alle administrativt tilsatte i faste stillinger, åremål og vikariater. Eksternt finansierte stillinger, samt engasjementer er utelatt. Ettersom vikariater er telt med, er også ansatte i permisjon holdt utenfor i oversikten.

Etter 2011 har det kommet økning i administrasjonen som følge av fusjonen i 2013, som i tillegg til at ILP ble betydelig større også medførte innlemming av sentrene SESAM, Kvinnforsk og Barentsinstituttet. Selv om oppgaver knyttet til sentrene ble overført fra sentraladministrasjonen til fakultetsadministrasjonen som følge av overføringen av sentrene, ble det ikke overført ressurser til dette. Det vil si at de administrative oppgavene økte uten at dette ble løst med økt

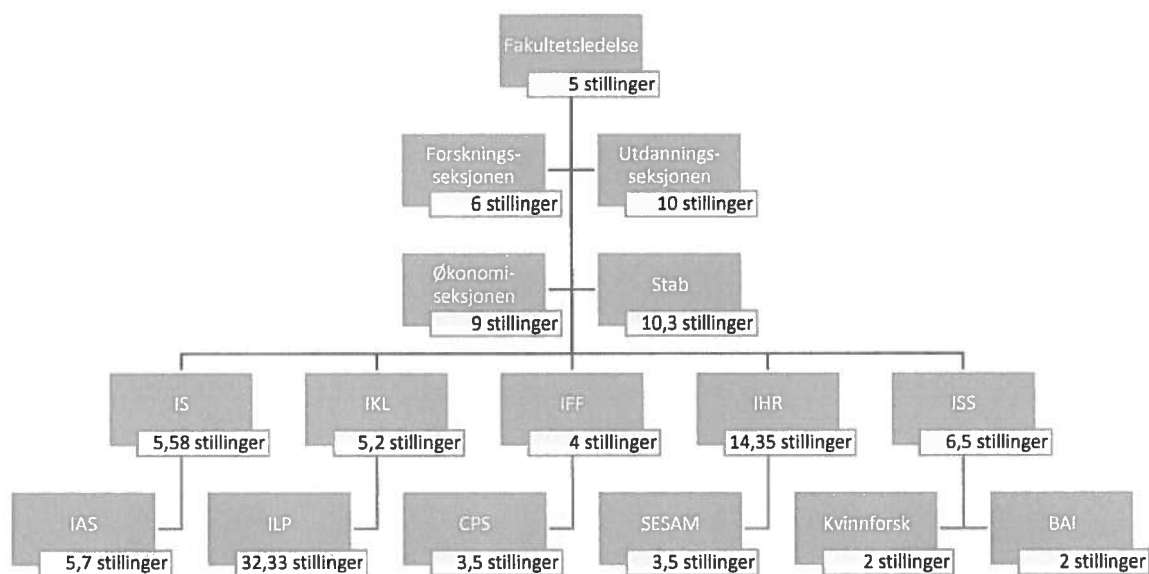
bemanning. De antatt økte administrative oppgavene som følger av ulike rammeøkninger fakultetet har fått de senere årene, har heller ikke blitt handtert ved å øke budsjettrammene til administrasjonen. Tabellen under viser utgangspunktet for den administrative bemanningen ved fakultetet, hensyntatt overføringen av sentrene i 2013, administrative stillinger ved ILP campus Alta, og innføringen av flere studielederstillinger ved ILP.

Fakultet:	44,1
Institutt:	82,7
Samlet:	126,8

Endringer siden dette har delvis kommet ved overføringer av stillinger fra fakultetsnivået til instituttnivået (EVU-stillinger), innføring av assisterende instituttleder/kontorsjefer pga størrelse/kompleksitet ved enkelte institutt, og at det ikke er tilsatt i stillinger når ansatte har sluttet.

Status ved inngangen til 2015 fremgår av tabellen og det administrative organisasjonskartet under:

Fakultet:	40,3
Institutt:	84,7
Samlet:	125,0

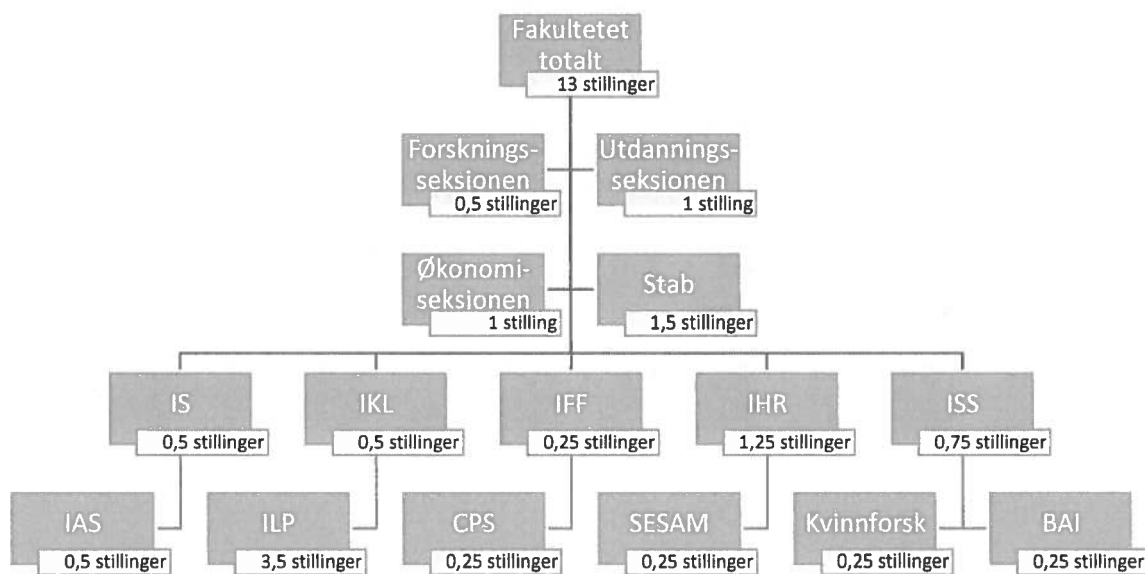


Fakultetsstyret vedtok i 2012 et kutt på 4,0 millioner i de administrative stillingene som dekkes over fakultetet. Dette inkluderer også alle administrative stillinger på instituttene med unntak av institutt- og studielederstillinger. Byråkratikuttet som ble innført i 2015 hadde i inneværende år en effekt for HSL-fakultetet på 1,7 mill. Forventet totalt kutt knyttet til avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen i 2018 vil være 7,2 mill.

Nivået på administrasjonen ved inngangen til 2015 gjør at fakultetet netto har nådd målet om en 10 % reduksjon som ble vedtatt i 2012. Fakultetet har videre i løpet av 2015 gjort endringer i den administrative bemanningen som har bidratt til å redusere kostnadene i tråd med foreløpig innføring av byråkratikuttet. Reduksjonene i den administrative bemanningen har hittil i all hovedsak blitt tatt ut på fakultetsnivået, mens instituttnivået bevisst har vært skjermet for reduksjoner. Videre frem mot 2018 må en i større grad måtte ta nødvendige reduksjoner også på instituttnivået.

Dersom hele byråkratikuttet på HSL skal tas ut i form av reduksjon i administrative stillinger, ville fakultetet måtte redusere den administrative bemanningen sin med totalt 13 stillinger. Om

en skulle fordele dette flatt basert på antall administrative stillinger i dag, ville kuttet fordelt seg slik figuren under viser.



Tabellen under viser en overordnet bemanningsplan med utgangspunkt i bemanningen forut for de vedtatte reduksjonene i administrasjonen. Planen tar utgangspunkt i at byråkratikuttet fullt ut skal dekkes ved reduksjon i ordinære administrative stillinger, slik de ble definert tidligere. Det ligger flere kostnader i den totale budsjetttrammen til fakultetet som kommer inn under definisjonen administrative utgifter. Dersom en finner rom for å redusere de administrative kostnadene utover ordinær lønn, vil det kunne endre på behovet for å redusere i administrative stillinger. De samlede administrative kostnadene bør kommenteres eksplisitt i de kommende års budsjettfordelingssaker på fakultetet.

	2013	01.01.2015	01.01.2016	2017	2018
Fakultet	44,1	40,3	38,3		
Institutt	82,7	84,7	83,3		
Sum	126,8	125,0	121,6	117,0	112,0

SAK FS-40/2014

Til: **Fakultetsstyret**

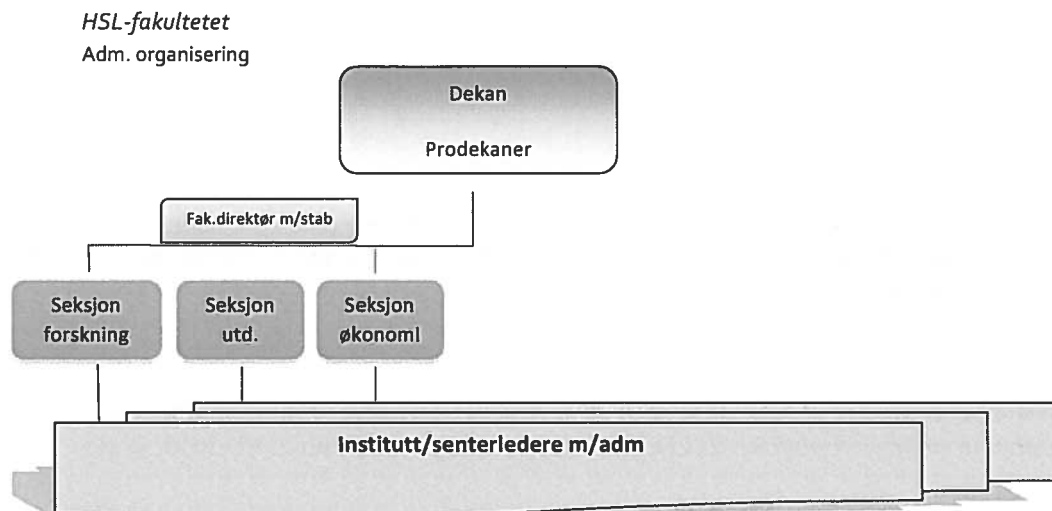
Møtedato: 4.desember 2014

Mandat for gjennomgang av administrasjonen ved HSL-fakultetet

Bakgrunn

I behandlingen av HSL-fakultetets årsplan for 2014 besluttet fakultetsstyret at det skulle foretas en gjennomgang av administrasjonen på fakultetet. I denne saken legger dekanen frem forslag til mandat for en slik prosess.

Det er i første rekke to grunner til at en større gjennomgang av administrasjonen er ønskelig. For det første er det behov for å oppsummere erfaringene med den administrative organisasjons- og forvaltningsmodellen som ble valgt da HSL-fakultetet ble etablert i 2009. Modellen innebærer at fakultetet har tre sentrale administrative fagseksjoner for henholdsvis forskning-, økonomi- og utdanningstjenester, samt en stab der tekniske stillinger og stillinger innenfor personal og HR er samlet. På nivå tre har samtlige enheter en ledelse med institutt-/senterleder og kontorsjef, og en administrativ stab som i all hovedsak omfatter studieadministrativt personale. Enkelte enheter på nivå 3 har også teknisk-administrative stillinger.



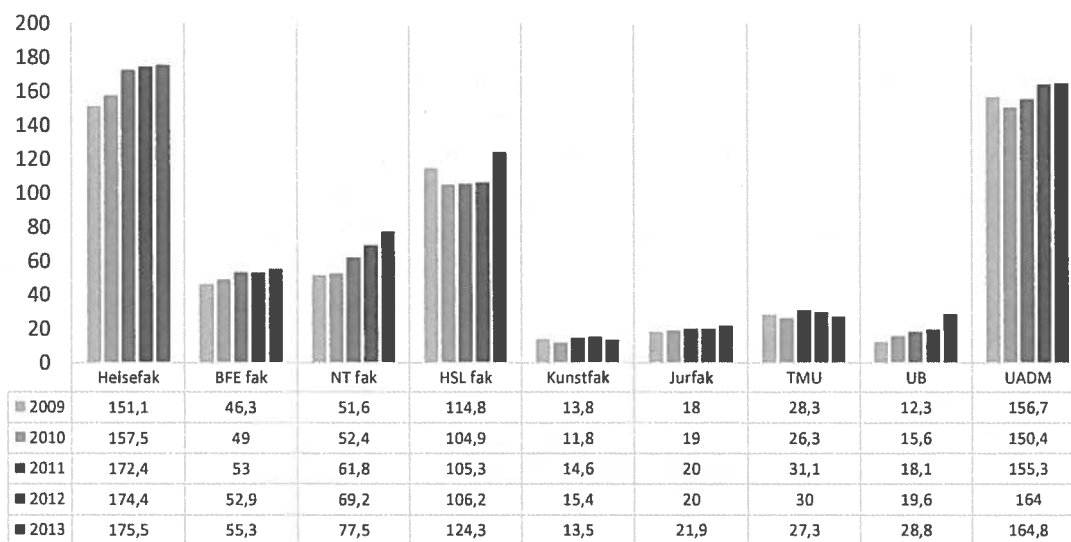
Den administrative strukturen ble videreført ved innlemmelsen av de tre sentrene som kom til som nye grunnenheter ved HSL-fakultetet i 2013 (Senter for samiske studier, Barentsinstituttet, og Kvinnforsk), og ved etableringen av ILP Alta i fusjonen med Høgskolen i Finnmark samme år. På et overordnet plan er erfaringene med modellen, slik dekanen vurderer det, gode. Grunnenhetene er svært fornøyde med å ha studieadministrativt personale tilgjengelig lokalt, og har i stor grad et velfungerende samarbeid med de mer spesialiserte seksjonene på fakultetsnivå. Samtidig skaper modellen utfordringer. De minste enhetene blir veldig sårbare på de områdene der de i utgangspunktet skal være selvforsynt med kompetanse og ressurser, og innenfor flere forvatnings- og tjenesteområder er det nødvendig å se på om det skal gjøres justeringer i hvordan arbeidsfordelingen er mellom de ulike nivåene i organisasjonen. For enkelte av funksjonene på fakultetsnivå gjelder tilsvarende for forholdet til fellesadministrasjon på universitetet (nivå 1). Gjennom dialog med grunnenheter og ansatte er det i 2014 identifisert flere konkrete områder som skal utredes nærmere med sikte på større eller mindre justeringer. På noen områder er selve forbedringsarbeidet allerede kommet i gang. Forslaget til mandat for administrasjonsgjennomgangen tar opp i seg alle disse prosessene.

Den andre hovedgrunnen til at en gjennomgang av administrasjonen er viktig, er at fakultetet må arbeide mer systematisk med å redusere kostnadene til ledelse og administrasjon.

Siden fusjonen i 2009 har det ved UiT vært en vekst i antall teknisk-administrative stillinger, og UiT har i dag den største andelen administrativt tilsatte blant breddeuniversitetene.

Tabellen under viser hvordan stillingene har fordelt seg i organisasjonen på UiT.

(Administrative stillinger er saksbehandler- og utrederstillinger, mellomledere og lederstillinger)



Utvikling fordelt pr enhet administrative stillinger; kontorstillinger, lederstillinger, mellomlederstillinger, saksbehandlere/utreder stillinger Kilde DBH Finnmarksfakultetet er ikke tatt med i materialet fordi tallene er basert på rapporteringer før fusjonen mellom UiT og HiFm

HSL-fakultetet skiller seg ut fra flere av de andre enhetene ved at det var en nedgang i antallet administrative stillinger fra 2009 – 2012 og deretter en markant vekst fra 2012 -2013. Disse

svingningene gir likevel ikke et dekkende bilde av den reelle utviklingen i administrativ ressursbruk på HSL, eller hvilke prioriteringer som har vært gjort fra fakultetets side. Økningen fra og med 2013 skyldes i sin helhet innlemmelsen av de tre nye sentrene (der flertallet av de ansatte er i teknisk-administrative stillingskoder). Fakultetsledelsen og fakultetsstyret ved HSL har samtidig hatt som uttalt mål å redusere kostnadene satt av til administrasjon og vedtok i 2012 et kutt på 10% i de administrative fellesutgiftene. Dette kuttet har blitt videreført i senere budsjetter ved at rammen for administrasjonen kun har vært justert for lønns- og prisvekst. Fakultetet har imidlertid ikke lyktes i å få full effekt av disse sparetiltakene. Grunnen er at man nesten utelukkende har satset på å få til innsparinger gjennom å utnytte vakanser, og ikke har laget en langsiktig plan for fordeling av stillinger internt. Skal man lykkes bedre med å redusere utgiftene til administrasjon er det nødvendig å foreta en langsiktig dimensjonering som fastsetter det totale antallet årsverk over en lengre periode.

Nødvendigheten av å lage en langsiktig bemanningsplan for administrasjonen forsterkes av de vedtatte og bebudede kuttene som den nye regjeringen legger opp til i offentlig sektor. I forslaget til statsbudsjett for 2015 lanserte regjeringen en «avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform», som for UiT gir en reduksjon i driftsutgiftene for 2015 satt til 12,353 mill kroner. Siden dette omtales som en reform er det grunn til å tro at man vil få tilsvarende årlige kutt under hele regjeringsperioden. Det er i skrivende stund ikke klart hvordan universitetsdirektøren og universitetsstyret tenker seg at disse kuttene skal håndteres internt. Tenker man seg at kuttene i sin helhet skal fordeles ut i organisasjonen basert på enhetenes relative andel av teknisk-administrative stillinger, vil reduksjonen i tildeling til de ulike delene av organisasjonen bli omtrent som vist i tabellen under:

	2013 – A	%	Kutt 2015	Kutt ved videreføring (4 år)
Helse	175,5	25,5 %	3 147	12 738
BFE	55,3	8,0 %	992	4 014
NT	77,5	11,2 %	1 390	5 625
HSL	124,3	18,0 %	2 229	9 022
Kunst	13,5	2,0 %	242	980
Jur	21,9	3,2 %	393	1 589
TMU	27,3	4,0 %	490	1 981
UB	28,8	4,2 %	516	2 090
UADM	164,8	23,9 %	2 955	11 961
Sum	688,9	100,0 %	12 353	50 000

Simulerte kutt basert på pro-rata fordeling av teknisk-administrative stillinger. Finnmarksfakultetet er ikke tatt med i beregningen fordi tallene baserer seg på rapporteringer for fusjonen mellom HiFm og UiT. Heller ikke tekniske stillinger i Avdeling for bygg og eiendom (UADM) er med i tallmaterialet. Tas disse med, vil HSL-fakultetets relative andel synke noe.

Det er ikke sikkert at det er en slik modell som vil bli valgt internt ved UiT (eller at dagens mindretallsregjering vil kunne gjennomføre reformen over en såpass lang periode som det er lagt til grunn i tabellen). Det er likevel opplagt at HSL-fakultetet må være forberedt på å ta sin rimelige andel av de kuttene som rammer UiT. Dekanen er opptatt av at dette må gjøres på en måte som ikke går utover den faglige delen av virksomheten på fakultetet, og dette vil kreve en kritisk vurdering av rammene satt av til ledelse og administrasjon.

Mandat for gjennomgang av administrasjonen

1. Dimensjonering og samlet administrativ bemanningsplan

Det skal fastsettes en samlet ramme for antall administrative årsverk ved HSL i form av en bemanningsplan for perioden 2015 – 2018. Bemanningsplanen skal avstemmes med de økonomiske rammene som har vært satt for administrasjon på HSL de seneste årene og skal bidra til at man når de innsparingsmålene fakultetsstyret allerede har vedtatt. Planen skal også sette fakultetet i stand til å ta sin andel av kuttene som kommer i forlengelsen av regjeringens avbyråkratiseringsreform.

I tilknytning til denne dimensjoneringen skal fakultetet også se på hvordan de administrative stillingene skal budsjetteres og finansieres. Per i dag budsjetteres i utgangspunktet alle administrative stillinger i en felles post (inklusive de som ligger på nivå 3). Det finnes samtidig en del stillinger med tekn.adm. stillingskode som er budsjettert på institutt/senternivå. De aller fleste stillingene finansieres over basistildelingen til fakultetet, mens enkeltstillinger er eksternt finansiert. En særlig utfordring i den sammenheng er stillinger som er kommet til gjennom særskilte tildelinger/prosjekter men som ønskes videreført som faste stillinger fra instituttens side etter at prosjektene er avsluttet.

2. Vurdering av oppgaver innenfor utvalgte områder og fordeling av stillinger internt

Innenfor utvalgte områder er det ønskelig å se på dagens rutiner og kompetanse, samt hvordan den detaljerte fordelingen av stillinger skal være på sikt. Det er i første rekke behov for å se nærmere på følgende områder:

a) Tekniske tjenester

Tjenester og stillinger er i dag plassert i stab. Fakultetet har relativt få teknisk tilsatte og har utfordringer med å gi medarbeiderne et godt faglig miljø og tilfredsstillende personaloppfølging. For enkelte tekniske tjenester og stillinger er det rimelig å vurdere arbeidsdelingen og plasseringen av oppgaver vis a vis de sentrale avdelingene hos universitetsdirektøren som har store tekniske fagstaber (Avdeling for IT, Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt, Avdeling for bygg og eiendom)

b) Forvaltning av ph.d. – utdanninga

Det administrative ansvaret for ph.d.- utdanninga ligger i dag i Seksjon for forskningstjenester. Ph.d.- utdanningene har i løpet av de siste ti årene utviklet seg til å bli mer og mer lik ordinære studieprogram. Både med tanke på kompetanse og ansvar bør det vurderes om forvaltningsoppgavene skal knyttes tettere opp mot, evt. helt eller delvis overtas av den øvrige studie-/utdanningsadministrasjonen på institutt og fakultetsnivå.

c) Økonomistyring

Alle rene økonomistillinger ligger i dag i Seksjon for økonomitjenester. Samtidig drives det ramlestyring slik at enhetene selv har ansvar for eget budsjett. Den største utfordringen innenfor økonomiforvaltningen er økonomistyringa på de enkelte enhetene. Både mer- og mindreforbruk (avsetninger) viser seg å være krevende å håndtere for enhetene, og det er også flere institutter som per i dag ikke driver god nok strategisk planlegging av utlysninger og stillingsbehov. Fordi instituttene ikke har egne økonomimedarbeidere er de avhengig av god oppfølging fra fakultetsnivået. Det er viktig å se nærmere på hvordan økonomistyringa kan bedres og hvordan arbeidsdelinga skal være mellom fakultets- og instituttnivået.

d) EVU- administrasjon

Fakultetet hadde i utgangspunktet alle administrative stillinger innenfor EVU-feltet lagt til fakultetsnivået. De siste årene har enkelte stillinger blitt lagt ned til de to instituttene som har den største EVU-aktiviteten (ILP og ISS). Som følge av redusert aktivitet (på ISS) og behov for å utvikle nye EVU- tilbud bør det vurderes hvordan den fremtidige bemanningen og kompetanseprofilen skal være, og hvor stillingene skal ligge organisatorisk (institutt- eller fakultetsnivå).

e) Tilsettingssaker og kompetanse i personalforvaltningen

Tilsettinger i vitenskapelige stillinger gjøres av fakultetets Tilsettingsutvalg. Tilsettinger i administrative stillinger gjøres av et felles tilsettingsråd for HSL-fak, Jur-fak og Kunst-fak. Forut for sluttbehandlingen behandles sakene på institutt/senternivå. UiT har vedtatt en forenkling av rutinen for tilsetting i vitenskapelige stillinger, men implementeringen er blitt forsinket. De gevinstene som ligger i forenklingen av tilsettingsprosessen må tas ut i løpet av 2015. I tillegg er det tidligere påpekt overfor fakultetsstyret at det er ønskelig å styrke kompetansen i håndteringen av de mer krevende sakene i personalforvaltningen.

f) Støtte til søknader om ekstern finansiering og prosjektoppfølgning

Støttetjenester til søknadsarbeid gis primært fra Seksjon for forskningstjenester, mens prosjektoppfølgningen er fordelt mellom stillinger som i dag ligger i stab, Seksjon for økonomitjenester og Seksjon for forskningstjenester. Både UiT sentralt og HSL-fakultetet har ambisjoner om å øke den eksterne finansieringen. Det bør avklares hvilken organisering og dimensjonering av tjenestene dette vil kreve.

g) Førstelinje-/skranketjenester for ansatte og studenter

Fakultetet har i dag én ekspedisjon på Mellomvegen og én i Breivika III. I andre bygg gis førstelinjetjenestene av den ordinære administrasjonen. Et informasjonssenter for studenter er planlagt i samarbeid med UB og skal etter tidsplanen bygges i 2015. Før senteret står klart må det avklares hvilke følger det får for de etablerte ekspedisjonene og førstelinjetjenestene for ansatte.

h) Bestilling av rom og undervisningsplanlegging

Rombestilling i tilknytning til undervisningsplanleggingen er i dag spredt ut på enhetene og foretas av studiekonsulenter på hvert enkelt institutt. Dette er en tungrodd og lite hensiktsmessig løsning. Det er igangsatt en prosess for å samle og samordne rombestillingen på fakultetet.

i) Studieadministrativ organisering på institutt-/og senternivå

Alle instituttene og de fleste av sentrene har studieadministrativt tilsatte. Det er betydelige variasjoner i hvordan studieadministrasjonen på den enkelte enheten fordeler og organiserer arbeidet internt. Ressursbruken varierer også fra enhet til enhet. Det bør vurderes modeller som kan gi en mer enhetlig og effektiv organisering av de studieadministrative tjenestene.

Sentrale føringer i prosessen

- Forslagene til dimensjonering og bemanningsplan skal ikke overskride de budsjetterte rammene til administrasjonen for 2015 og skal fra og med 2016 sette fakultetet i stand til å håndtere målrettede kutt i tildelingen fra universitetsstyret. Det eksakte omfanget av disse innsparingene fastsettes når det er klart hvordan universitetsstyret velger å fordele midler til HSL i budsjettet for 2016.
- Ingen administrativt ansatte skal sies opp som følge av gjennomgangen. Evt. innsparinger skal knyttes til naturlig avgang og intern omplussing (se under).
- Det kan bli aktuelt å flytte på enkelte stillinger internt på fakultetet, eller til andre administrative enheter på UiT.
- Det kan bli aktuelt å foreslå delte stillinger mellom enheter på nivå 3, mellom seksjoner på nivå 2 og mellom enheter på nivå 3 og seksjoner på nivå 2.

- Dersom prosjektgruppa mener det er behov for det, kan det også foreslås endringer av organisatorisk art i administrasjonen på HSL.
- Flytting av enkeltstillinger kan gjøres underveis i prosessen og skal foregå i henhold til fastsatte regler for medvirkning fra de ansatte som er berørt.
- Tjenestemannsorganisasjonene holdes løpende orientert om prosessen gjennom de faste møtene med fakultetsledelsen.
- Den samlede dimensjoneringen og evt. forslag til omorganiseringer legges frem for fakultetsstyret i tilknytning til budsjettfordelinga for 2016.
- I forkant av fakultetsstyrebehandlingen vil forslagene drøftes med lokale tillitsvalgte.

Prosjektgruppa gis frist til å avgi en samlet rapport med sine forslag til dekanen innen 15. september 2015.

Organisering av prosessen

Prosessen ledes av ei prosjektgruppe med følgende sammensetning:

Fakultetsdirektør

Ass. fakultetsdirektør

1. representant for teknisk-administrativt tilsatte i fakultetsstyret

1 Instituttleder

Prosjektgruppa skal sørge for å ha en god dialog med ansvarlige ledere og ansatte med relevant kompetanse på de ulike områdene som er til vurdering. Der det er hensiktsmessig kan det også opprettes undergrupper.

For å unngå en unødig byråkratisk prosess skal gruppa i hovedsak organisere arbeidet i tilknytning til allerede etablerte møtearenaer på fakultetet.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret slutter seg til dekanens forslag til mandat for gjennomgang av administrasjonen på HSL-fakultetet

Sonni Olsen

dekan

Jørgen Fosslund

fakultetsdirektør

Før behandlingen av saken i fakultetsstyremøtet 4.12.2014 la dekanen fram følgende tillegg til vedtaksforslaget:

Tjenestemannsorganisasjonene ved HSL-fakultetet gis 1 felles representant i prosjektgruppa som skal foreta administrasjonsgjennomgangen.

Det opprinnelige forslaget og tillegget fremmet av dekanen i møtet ble enstemmig vedtatt.

Universitetsdirektøren, Avdeling for personal og organisasjon
Arkivref. ePhorte: 2016/1557

Sammendrag

Det foregår mye godt helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid) ved Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet (UiT). Et godt HMS-arbeid kan også være en del av forklaringen på at UiT samlet sett fortsatt har et lavt sykefravær. I det følgende oppsummeres HMS-arbeidet ved UiT for 2015 samt noen forbedringsområder for 2016.

UiT har en hensiktsmessig organisert og aktiv vernetjeneste bestående av et sentralt arbeidsmiljøutvalg og verneombudene i UiTs verneområder. I saker som angår både ansattes og studenters arbeidsmiljø samarbeider arbeidsmiljøutvalget med læringsmiljøutvalget. Samarbeidet mellom verneombud og ledere synes også å fungerer godt. God informasjon og kommunikasjon er også viktig i forbindelse med fjernledelse og som følge av at UiT har vokst og fått nye campus.

UiTs bedriftshelsetjeneste opplyser at samarbeidet med UiT fungerer godt og at de benyttes aktivt av både ledere og ansatte for råd og bistand i HMS-arbeidet. Bedriftshelsetjenestens tilbud innen HMS-opplæring kan imidlertid bli bedre kommunisert internt ved UiT. Bedriftshelsetjenesten vil i 2016 arbeide spesielt med å etablere god kontakt også med miljøene i Harstad og Narvik.

Det rapporteres at ledere er oppdatert med hensyn til hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet, de fastsetter mål for HMS, har fordelt oppgaver og myndighet og legger til rette for medvirkning og samarbeid i HMS-arbeidet. Ledernes risikoforståelse og kjennskap til egne risikoområder har økt jevnt de siste tre årene.

UiTs ledere oppgir at de prioriterer og legger til rette for gode arbeidsforhold slik at ansatte opprettholder fysisk og psykisk god helse og bevarer motivasjon og arbeidsglede. Viktige tiltak her er analyse av sykefravær og iverksetting av tiltak ved behov. Oppfølging av funn fra arbeids- og klimaundersøkelsen har også gitt gode resultater på alle nivå i organisasjonen.

Blant lederne er det fremdeles store utfordringer i arbeidet med å gjennomføre medarbeidersamtaler og å identifisere HMS-kompetansebehov. Ledere må dermed også i 2016 følge opp dette ved å gå i dialog med ansatte og verneombud om opplæring samt ved å tilby og gjennomføre medarbeidersamtaler. UiT vil i 2016 vurdere om det skal tas i bruk et sentralt system for dokumentasjon av HMS-kompetanse.

Det er i 2015 registrert få HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker og ingen svært alvorlige hendelser med personskader. I 2016 skal UiT i samarbeid med ett av fakultetene prøve ut elektronisk system for håndtering av HMS-avvik. Ansatte og studenter må fortsatt stimuleres til økt rapportering i forbindelse med HMS-relaterte avvik.

Det er stor vilje til å jobbe med beredskap i organisasjonen. Etablering av risikobilde på alle nivå vil bidra til å utvikle beredskapen ved UiT ytterligere. Funn fra tilsyn og revisjoner er fulgt opp i organisasjonen.

Universitetsstyrets satsing på miljøledelse er ikke fulgt opp tilfredsstillende. For å lykkes i arbeidet med å redusere belastningen på det ytre miljø er det viktig at hele organisasjonen bidrar med tiltak knyttet til satsingsområdene avfall, innkjøp, transport og energi.

For å kunne opprettholde et godt og risikofritt arbeidsmiljø må organisasjonen ha kontinuerlig fokus på sikker utførelse av arbeid. Måloppnåelsen for risikofyllt arbeidsmiljø er økt fra foregående undersøkelse, men det er fremdeles behov for forbedring ved flere fakulteter/enheter. Det er positivt at

sikkerhetsopplæring gjennomføres før oppstart av risikofylte aktiviteter samt at sju av åtte fakulteter/enheter har utarbeidet skriftlige rutiner for risikofylt arbeid som kan medføre særlig fare for liv og helse og som fakultetet/enheten har ansvar for. Universitetsledelsen ser derimot alvorlig på at kun fire av åtte fakulteter/enheter følger UiTs regelverk for alt risikofylt arbeid som utføres. Kravene om å angi sikkerhetsopplæring i emnebeskrivelser og studieprogram der risikofylt arbeid inngår, vedlikehold av stoffkartotek og føring av register over eksponerte er heller ikke oppfylt ved hele UiT.

Framdriften i HMS-arbeidet ved fakulteter og enheter bør søkes tydeliggjort ytterligere ved årsrapportering.

Områdene som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2016 er:

- oppfølging av HMS-arbeid i styringsdialogene
- ivareta god HMS-praksis ved fjernledelse
- miljøledelse
- medarbeidersamtaler
- dokumentasjon av HMS-kompetanse
- innføring av elektronisk HMS-avvikssystem
- evaluere metodikk for fakultetenes/enhetenes egenvurdering på måloppnåelse

Innhold

Sammendrag	2
1 Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiT	5
1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)	5
1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)	5
1.3 Verneombud og hovedverneombud (VO og HVO).....	6
1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)	7
1.5 Opplæring og informasjon	7
1.6 Sykefravær	9
1.7 Beredskap.....	9
1.8 Strålevern	11
1.9 Melding om skader og nestenulykker	11
1.10 Tilsyn og revisjoner	12
1.11 Inkluderende arbeidsliv (IA).....	13
1.12 Arbeidsmiljødag.....	14
1.13 Ytre miljø og miljøledelse	14
2 Rapport om fakultetenes HMS-arbeid for 2015	14
2.1 HMS organisatorisk	15
2.2 HMS-kompetanse	16
2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø	17
2.4 Beredskap.....	17
2.5 Ytre miljø	18
2.6 Risikofylt arbeidsmiljø	18
2.7 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt	19
2.8 HMS-utfordringer i 2016	20
2.9 Utfyllingen av årsrapporten	21
3 Oppfølging av særskilte satsingsområder for 2015.....	21
3.1 Beredskap.....	21
3.2 Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse (ARK)	21
3.4 Register over eksponerte.....	21
4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2016	22
Vedlegg	22

1 Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiT

Universitetets sentrale HMS-arbeid var i 2015 organisert gjennom Avdeling for personal og organisasjon. Arbeidet følges av Arbeidsmiljøutvalget, hovedverneombudene og verneombudene, som skal se til at Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet (UiT) som arbeidsgiver ivaretar sitt HMS-ansvar. Læringsmiljøutvalget har også en rolle i HMS-arbeidet.

1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

AMU er et partssammensatt samarbeidsorgan som skal legge de grunnleggende premissene for arbeidsmiljøarbeidet ved UiT. Hovedverneombud, arbeidsgiver, arbeidstakere gjennom sine arbeidstakerorganisasjoner og bedriftshelsetjenesten er representert i AMU. Toppledelsen skal være representert i AMU. Læringsmiljøutvalget og HMS-personalet i Avdeling for personal og organisasjon har observatørstatus.

AMU har en besluttende, koordinerende og rådgivende rolle i arbeidet med å gjennomføre arbeidsmiljølovgivningen ved UiT. I saker som angår både ansattes og studenters arbeidsmiljø samarbeider AMU med Læringsmiljøutvalget. AMU behandler videre universitetets årlige rapport om HMS-arbeidet ved UiT. AMU har et spesielt ansvar for å overvåke sykefraværet ved UiT.

AMU har avholdt fire møter og behandlet 29 saker i 2015. AMU har hatt fokus på å følge med på sykefraværet og etablering av tiltak etter arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK) ved UiT.

I forbindelse med fusjonen med Høgskolen i Harstad og Høgskolen i Narvik ble det besluttet at de nye campusene skulle ha to representanter hver i AMU. Sammensetningen av AMU evalueres ved nyvalg i 2016. AMU har også fastsatte inndelingen av UiTs verneområder fra fusjonstidspunktet.

For mer informasjon vises det til Årsrapport 2015 for AMU ved UiT.

1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)

LMU fører tilsyn med at UiT oppfyller bestemmelsene om læringsmiljøet gitt i Lov om universiteter og høyskoler. LMU påser også at UiT følger opp handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet, og er generelt en pådriver i arbeidet for et bedre læringsmiljø ved universitetet. LMU omfatter fire studentrepresentanter med vararepresentanter, studiedirektøren, en fakultetsdirektør, en dekan og en ansatt med universitetspedagogisk kompetanse. Det har vært avholdt seks møter i LMU i 2015.

Universitetsstyret vedtok våren 2009 å innføre økonomiske sanksjoner/bøter dersom sensur på skoleeksamen kunngjøres mer enn én uke etter sensurfristen. Evaluering av ordningen viste at det fortsatt er en del forsinkelser, og universitetsstyret fattet i 2015 vedtak om at ordningen innskjerpes. Fra studieåret 2016/2017 innføres det også bøter ved forsinket sensur på hjemmeeksamen.

Midlene fra ordningen med bøter ved forsinket sensur går til studiekvalitetsfremmende tiltak og fordeles av LMU etter søknad fra enhetene og Studentparlamentet. I begynnelsen av 2015 utgjorde disse midlene kr 546 000,-. Prosjekter som gir en langsiktig merverdi for læringssituasjonen for en større gruppe studenter har blitt prioritert. Våren 2015 ble kriteriegrunnlaget for hver utlysning spisset mot tema innenfor områder som er viktige for UiT. Første tema som ble prioritert var evaluering av undervisning og læring, og seks prosjekter fikk støtte våren 2015.

Gjennomføring av ny læringsmiljøundersøkelse er diskutert, men forventes til det er avklart hvordan resultater fra tidligere undersøkelser er fulgt opp ved UiT samt hvordan Studiebarometeret og andre undersøkelser som utføres jevnlig eventuelt overlapper med UiTs læringsmiljøundersøkelser.

Samskipnaden har orientert LMU om resultatene fra studentenes helse- og trivselsundersøkelse for 2014. LMU skal se nærmere på funnene og utarbeide konkrete forslag til oppfølging i 2016.

For mer informasjon om læringsmiljø vises det til Årsrapport fra LMU ved UiT for studieåret 2014/2015.

Punkt 2.6 nedenfor omtaler HMS for studenter som arbeider i risikofylt arbeidsmiljø ved UiT.

1.3 Verneombud og hovedverneombud (VO og HVO)

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

UiT var i 2015 inndelt i 11 hovedverneområder og 66 verneområder. UiT hadde 11 HVO, 9 vara HVO, 66 VO og 59 vara VO. Ombudene er valgt for perioden 1. august 2014 til 31. juli 2016.

Ombudene har rapportert at samarbeidet med ledelsen fungerer bra, men at informasjonsflyten kan bli bedre. I 2015 har flere møter blitt avviklet på tvers av campuser ved toveis lyd/bilde. Dette er krevende både for møteledelse og deltakere.

I 2015 har HVO-ene:

- gjennomført seks fellesmøter, hatt jevnlig møter med verneombudene, hatt fire formøter i forkant av AMU-møter og diverse arbeidsmøter vedrørende enkeltsaker som de har lagt frem for AMU
- gjennomført tre møter med universitetsdirektøren
- arrangert to verneombudsforum: herunder ett med tema Verneombud "vaktbikkje" eller konstruktiv pådriver for et godt arbeidsmiljø og ett med tema Hva skjer på campus Tromsø? der Avdeling for bygg og eiendom informerte om kommende byggeaktivitet
- arrangert verneombudssamling i Malangen med tema: Arbeid og psykisk helse, form på verneombudsforum, hvordan gjøre ombud mer synlig og kjennetegn ved et godt arbeidsmiljø
- deltatt på samtlige AMU-møter og på det årlige arbeidsmøtet for sentrale HVO fra universitetene, UiTs representant på disse møtene er koordinator for HVO-enes aktivitet
- deltatt i møter i forbindelse med evaluering og etterarbeid i tilknytning til arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen ARK
- deltatt ved ulike tilsyn gjennomført ved UiT
- deltatt på Nasjonal konferanse for hovedverneombudene i Bodø samt Arbeidsmiljøkongressen i Bergen

HVO-ene etterlyser dekkende 40 timers opplæring for verneombud og tidsplan for når de forskjellige delene i opplæringen skal avholdes. For informasjon om gjennomføring av sentral HMS-opplæring ved UiT vises det til punkt 1.5. Bedriftshelsetjenesten tilbyr også HMS-opplæring for verneombud.

Ombudene opplyser at de i 2016 vil arbeide mot en mer aktiv rolle i organisasjonen.

For mer informasjon vises det til årsrapport 2015 om hovedverneombudenes fellesaktiviteter ved UiT.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- Ledere må i samarbeid med verneombud ta ansvar for å identifisere ombudenes opplærings- og kompetansebehov innen HMS

1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)

Hemis er valgt som leverandør av bedriftshelsetjenester ved UiT. Fakultetene, Universitetsbiblioteket, Tromsø Museum og Administrasjonen har inngått egne samarbeidsavtaler med Hemis. Avtalene er utformet med utgangspunkt i UiTs kontrakt med Hemis og enhetenes konkrete behov for bistand fra bedriftshelsetjenesten. Fra 1. januar 2016 leverer Hemis bedriftshelsetjenester også ved campus Narvik og campus Harstad.

Hemis deltar ved gjennomføring av kartlegginger og risikovurderinger og gjennomfører lovpålagte helsekontroller. Innenfor psykososialt helsearbeid bistår de både på organisasjonsnivå, på enhetsnivå og på individnivå. Ved forespørsel deltar de ved sykefraværsoppfølging. De kan også på forespørsel gi opplæring i en rekke HMS-relaterte tema.

Universitetsledelsen og Hemis har to samarbeidsmøter hvert semester. Hemis har gitt tilbakemeldinger om at samarbeidet mellom UiT og Hemis nå erfares som godt etablert. Hemis vil i 2016 arbeide for å etablere god kontakt også med miljøene i Harstad og Narvik.

For mer informasjon vises det til årsrapport 2015 fra Hemis.

1.5 Opplæring og informasjon

Ledere skal, i samarbeid med verneombud, ansatte og studenter, sørge for at det arbeides systematisk med HMS. En viktig målsetting for UiT er at ledere, verneombud, ansatte og studenter skal ha god og riktig HMS-kompetanse. Ledere har et særskilt ansvar for å motivere og inspirerer alle ansatte og studenter til forpliktende og aktiv deltagelse i HMS-arbeidet og til å sørge for nødvendig HMS-kompetanse innenfor eget ansvarsområde.

Den sentrale HMS-opplæringen består av åtte moduler, hvorav fem er iverksatt:

- Modul HMS-plattform, tilbys årlig, varighet 15 timer
- Modul sikkerhet, tilbys to ganger pr år (norsk og engelsk), varighet inntil 113 timer
- Modul forebygging av sykefravær, tilbys årlig, varighet inntil 26 timer
- Modul psykososialt arbeidsmiljø, tilbys årlig, varighet 3,5 timer
- Modul førstehjelp, tilbys minimum fire ganger pr år, varighet 3 timer
- Modul dagskurs for ledere, ikke iverksatt
- Modul avviksbehandling, ikke iverksatt
- Modul risikovurdering, forebygging og beredskap, ikke iverksatt

Informasjon om HMS-opplæring som gis av UiT sentralt er tilgjengelig i HR-portalen. Opplæring som tilbys annonseres også under interne kurs på intranett til UiT.

I henhold til årsrapporten for 2014 om HMS ved UiT skulle iverksetting av sentral HMS-opplæring for samtlige brukergrupper ved UiT prioriteres i 2015.

Sentral HMS-opplæring gitt i 2015:

- Modul førstehjelp. Grunnleggende førstehjelp for ansatte er i 2015 gitt på norsk og engelsk til 35 personer: deltakerne var fordelt på fire kurs. I tillegg har modul sikkerhet hatt 162 deltakere på grunnleggende førstehjelp, 60 deltakere på førstehjelp for arbeid i felt og tokt og 87 deltakere på førstehjelp i laboratorium.
- Modul psykososialt arbeidsmiljø. Modulen ble gjennomført to ganger i 2015 med til sammen 37 deltakere
- Modul forebygging av sykefravær (IA-kurs). Hovedområdene: Oppfølging av sykemeldte, Fra fravær til nærvær - helsefremmende arbeidsplasser og Arbeid og psykisk helse ble gjennomført med henholdsvis 35, 18 og 27 deltakere. Fordypingskursene: Konflikthåndtering og Krise/stressmestring er gjennomført med henholdsvis 22 og 21 deltakere.
- Modul sikkerhet. Modulen er inndelt i to hovedområder: Sikkerhet lab, felt og tokt og Sikkerhet renhold, drift, verksted og varemottak. I 2015 har hovedområde Sikkerhet laboratorium, felt og tokt blitt gitt to ganger (norsk og engelsk) med til sammen 178 deltagere, herunder 43 ansatte, 92 mastergradsstudenter og 43 ph.d.-studenter. Opplæringen omhandlet følgende tema:
 - ✓ systematisk HMS-arbeid
 - ✓ stoffkartotek
 - ✓ beredskap
 - ✓ brannvern med praktiske øvelser
 - ✓ elektriske installasjoner
 - ✓ risikovurderinger
 - ✓ arbeid med kjemikalier
 - ✓ førstehjelp – grunnleggende
 - ✓ førstehjelp – felt og tokt
 - ✓ førstehjelp – laboratorium
 - ✓ genmodifisert materiale
 - ✓ sikkerhetskabinett
 - ✓ arbeid med biologisk materiale
 - ✓ zoonoser
 - ✓ hanskebruk
 - ✓ allergi
 - ✓ gass under trykk og flytende nitrogen
 - ✓ tokt- og feltopplæring med praktiske øvelser
 - ✓ bruk av gummibåt
 - ✓ strålevern introduksjonskurs
 - ✓ ikke-ioniserende stråling
 - ✓ grunnkurs strålevern (20 timer)
 - ✓ videregående kurs for strålevernkontakter
- Hovedverneombudene har fått opplæring i bruk av HMS-informasjonen i HR-portalen.

Det ble i 2015 mulig å abonnere på HMS-nytt fra Avdeling for personal og organisasjon

Lokal sikkerhetsopplæring skal alltid være gjennomført før oppstart av risikofylte arbeidsaktiviteter. Gjennomført HMS-opplæring skal dokumenteres lokalt. Dokumentasjon av gjennomført obligatorisk

sikkerhetsopplæring for studenter er beskrevet i punkt 2.6. Bedriftshelsetjenesten har også bidratt med lokal HMS-opplæring, jf. punkt 2.7.

I tillegg gis det mye lokal opplæring og informasjon ved UiT som samlet sett har HMS-aspekter i seg, men disse beskrives ikke i denne rapporten.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- gjennomføre HMS-opplæring for samtlige brukergrupper ved UiT
- vurdere innføring av sentralt system for registrering av HMS-opplæring

1.6 Sykefravær

Tabellen nedenfor viser utviklingen av legemeldt sykefravær ved UiT i perioden 2010-2015.

Legemeldt sykefravær ved UiT i prosent (%):

År	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1. kvartal	3,7	4,6	4,4	4,6	4,1	4,3
2. kvartal	3,5	4,3	4,0	3,4	3,7	3,9
3. kvartal	4,1	5,0	5,0	4,0	4,7	3,7
4. kvartal	3,9	4,1	4,6	4,1	4,0	

Det legemeldte sykefraværet i 1. og 2. kvartal 2015 er 0,2 prosentpoeng høyere enn samme kvartal i 2014. Sammenlignet med tall for 2014 har det legemeldte fraværet gått ned 1,0 prosentpoeng i 3. kvartal av 2015, og det ligger også under nivåene de siste fem årene.

I forbindelse med innføring av A-ordningen 1. januar 2015 er offentlige statistikk under omlegging. Problemer knyttet til omleggingen har medført at det ikke foreligger offentlig datamateriale på sykefravær for 2015. UiT har dermed ikke full oversikt over det legemeldte sykefraværet og fordelingen mellom ulike diagnosegrupper. Det er ikke kjent når den offentlige statistikken over sykefravær i 2015 vil foreligge.

I løpet av 2015 har følgende fire fakulteter/enheter ved UiT hatt kvartalsvis sykefravær over 5 %: Administrasjonen, Finnmarksfakultetet, Det juridiske fakultet og Universitetsbiblioteket.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- det er fortsatt behov for systematisk oppfølging av arbeid med sykefravær på individ- og virksomhetsnivå

1.7 Beredskap

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

I henhold til årsrapport om HMS for 2014 skulle følgende punkter følges opp i 2015:

- gjennomføres planlagte beredskapsøvelser
- implementere KunnskapsCIM

- gjennomføre ROS-analyser og sammenstille resultatet i et overordnet risikobilde

I januar 2015 ble det gjennomført en skrivebordsøvelse med scenarioet ulykkeshendelse med ansatte og studenter i utlandet. Øvelsen ble gjennomført i et samarbeid mellom sentral beredskapsgruppe ved UiT, lokal beredskapsgruppe ved campus Alta og Sjømannskirken. UiT har avtale med Sjømannskirken om bistand ved ulykkeshendelser med ansatte og studenter på kortere eller på lengre opphold i utlandet. Øvelsen kom i stand på bakgrunn av initiativ fra Avdeling for utdanning ved Seksjon for internasjonalisering av studier.

I mars 2015 ble det gjennomført en storskala beredskapsøvelse med scenario eksplosjon og bygningskollaps på NFH-bygget. Øvelsen ble gjennomført i et samarbeid mellom sentral beredskapsgruppe ved UiT, lokal beredskapsgruppe ved BFE-fak og akuttmedisinsk klinikk ved UNN, som hadde øvelse i krisemedisin for 4. års medisinstudenter samtidig som UiTs beredskapsgrupper øvde på krisehåndtering opp mot det felles scenarioet.

KunnskapsCIM er en programvare for krisehåndtering som skal tas i bruk av beredskapsorganisasjonen ved UiT. Det er i 2015 utført forberedende arbeid for implementering ved UiT. Ressurspersoner ved administrasjonen er kurset i tilrettelegging av programvaren og bruk av verktøy for ROS-analyser. Det er også utført forberedende arbeid med tilpasning av ROS-metodikken ved UiT. Implementeringen starter i 2016.

Med bakgrunn i styringssignaler fra KD i 2014 ble fakulteter og enheter på samme nivå bedt om å gjennomføre ROS-analyser innen juni 2015. Fifak og Kunstfak har utarbeidet ROS-analyser i 2015, mens Helsefak har startet arbeidet med ROS-analyser for områder som må samordnes med UNN.

Det har fra enhetene vært etterlyst hjelpemateriell til bruk ved utarbeidelse av ROS-analyser. UiT vil i 2016 utarbeide veiledende metodikk for ROS-analyser.

Kunnskapsdepartementet gjennomførte i 2015 tilsyn med UiTs arbeid med beredskap, jf. punkt 1.10.

I forbindelse med fusjonen med HiH og HiN er det utformet lokale beredskapsplaner ved campus Harstad og campus Narvik. Planene trådte i kraft 1. januar 2016.

Det har ikke vært registrert svært alvorlige hendelser med personskader ved UiT i 2015. Mindre hendelser har blitt håndtert av sentral og/eller lokale beredskapsgrupper i tråd med UiTs beredskapsorganisasjon og håndbok for beredskap.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- implementering av KunnskapsCIM
- etablere overordnet risikobilde basert på ROS-analyser

1.8 Strålevern

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

I etterkant av årsrapporteringen om strålebruken for 2013 mottok UiT avvik fra SSV. Avviket skyldtes brudd på plikten til årlig oversendelse av avfall med uran og I-125 til godkjent mottak. Avviket ble lukket i juni 2015. Årsrapport om strålebruken for 2014 ble godkjent av SSV i samme måned.

Etter at det høsten 2015 ble registrert avvik i forbindelse med manglende kontroll på og merking av oppbevaringssteder for radioaktive kilder, mottok UiT tre avvik fra SSV. Arbeidet med å rette avvikene pågår. Det ble i denne forbindelse gjennomført internt tilsyn ved UiT i 2015. Tilsynet avdekket at rutinene rundt registrering og merking av UVC-kilder og lasere ikke er tilfredsstillende, og at dette må følges opp i 2016, jf. punkt 1.10.

Alt arbeid med ioniserende stråling er registrert som egne prosjekter. Det er i 2015 gjort målinger for å avdekke eventuell uønsket ioniserende stråling ved Tromsø Museum, NT-fak (IG, IF og IK/FP3) og Helsefak (IKM, IMB, Tromsøundersøkelsen og på Hot-lab). Det er også gjort målinger av ikke-ioniserende stråling i forbindelse med nye 4G-antennene som er satt opp av Telenor på ulike tak ved campus Tromsø.

I henhold til årsrapport om HMS for 2014 skulle følgende punkter følges opp i 2015:

- føring av register over personer som arbeider med ioniserende stråling
- slutføre revisjon av retningslinje for håndtering av ulike typer stråling. Endringer må implementeres i virksomheten
- utarbeidelse av ny søknad til SSV om forskningsmessig strålebruk for 2015-2020

Enhetene som arbeider med ioniserende stråling (BFE, TMU, Helsefak og NT-fak) har i 2015 oppdatert registeret over ansatte og studenter som arbeider med ioniserende stråling.

Retningslinje for håndtering av ulike typer stråling, med tilhørende rutiner, skjemaer og funksjonsbeskrivelser er revidert og gjort gjeldende fra august 2015. Endringene er implementert i organisasjonen gjennom informasjonsmøter ved enhetene og opplæring av lokale strålevern-koordinatorer.

I desember 2015 fikk UiT fornyet godkjenning for forskningsmessig bruk av ioniserende stråling for perioden 2016-2020.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- registrere UiTs radioaktive kilder i elektronisk meldesystem hos SSV innen 1. april 2016

1.9 Melding om skader og nestenulykker

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

I 2015 ble det meldt totalt 35 HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT. De meldte avvikene, skadene og nestenulykkene hadde varierende alvorlighetsgrad. Sykefravær som følge av uønskede hendelser i 2015 er relatert til fall, skli, strekk, løft samt stikk og kutt skader. Ingen av hendelsene resulterte i at personer ble eksponert for helseskadelige faktorer.

I henhold til årsrapport om HMS for 2014 skulle elektronisk system for håndtering av HMS-avvik prøves ut i 2015. Enhetene skulle også stimulere ansatte til økt rapportering av HMS-relaterte avvik,

skader og nestenulykker. Elektronisk avvikssystem utprøves våren 2016 i samarbeid med NT-fak. Det er en tendens til at det nå rapporteres avvik selv om disse ikke medfører skade.

Sammendrag av avviksmeldinger og fraværsdager forårsaket av skade i perioden 2010-2015:

År		Totalt	Kjemikalier og biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strekke og løft	Transport	Fallende gjenstander	Andre person- skader
2015	Avviksmeldinger	35	10	7	13	2	0	3
2015	Fraværsdager	55	0	4	51	0	0	0
2014	Avviksmeldinger	36	7	5	14	0	4	4
2014	Fraværsdager	166	0	14	153	0	0	0
2013	Avviksmeldinger	27	7	6	4	0	0	10
2013	Fraværsdager	99	0	0	24	0	0	75
2012	Avviksmeldinger	29	10	3	6	0	3	7
2012	Fraværsdager	119	0	0	88	0	31	0
2011	Avviksmeldinger	49	21	2	9	1	2	7
2011	Fraværsdager	45	0	5	37	0	0	3
2010	Avviksmeldinger	41	8	4	10	0	3	5
2010	Fraværsdager	403	0	0	403	0	0	0

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- innføre elektronisk system for håndtering av HMS-avvik

1.10 Tilsyn og revisjoner

All kontakt med tilsynsmyndigheter koordineres av universitetsdirektøren.

Helsedirektoratet gjennomførte i november 2015 tilsyn knyttet til bruk av genmodifiserte organismer ved UiT. Tilsyn ble gjennomført ved BFE-fak (NFH og AMB), Helsefak (IMB, IKM, AKM, IFA, kurslaber og dyreavdelingen), NT-fak (IK og Norstrukt) og ved Havbruksstasjonen i Tromsø. Tilsynet avdekket to avvik ved BFE-fak og to avvik ved Helsefak. Avvikene er fulgt opp. Frist for oppretting av forholdene som medførte avvik var 15. januar 2016.

Ved branntilsyn skal enhetene kunne fremvise dokumentasjonen for tilsynsmyndighetene. Arbeidet med en enhetlig mal for utforming av enhetenes samlede branndokumentasjon ble sluttført i 2013. Implementering ved UiT gjenstår.

Brann og redning Tromsø kommune gjennomførte i 2015 to tilsyn ved Tromsø museum (TMU). Tilsynet omfattet alle forhold av betydning for brannsikkerheten. Tilsynet medførte ingen avvik eller merknader.

Alta brann- og redningskorps gjennomførte i 2015 tilsyn ved campus Alta. Tilsynet medførte to avvik knyttet til overtredelse av krav fastsatt i eller i medhold av HMS-lovgivninga. Avvikene er under oppfølging ved UiT og ved Statsbygg.

Det Lokale Eltilsynet gjennomførte i 2015 tilsyn ved tolv av UiTs bygninger. Feil og mangler er utbedret.

Kunnskapsdepartementet gjennomførte i januar 2015 tilsyn med universitets systematiske arbeid med beredskap. Tilbakemeldingene etter tilsynet var overveiende positive, og departementet ga anbefalinger om at det arbeides videre med tiltak innen områder som allerede inngår i universitetets handlingsplan for beredskap.

Det er gjennomført internt tilsyn med fokus på oppbevaring av strålekilder og faremerking. Tilsynet viste at oversikten over kilder i stor grad er oppdatert, men at en del UVC-kilder ikke var meldt inn og at oppbevaringsstedene for disse heller ikke var merket. Dette ble rettet opp umiddelbart. Enkelte klasse 3 lasere var heller ikke meldt inn, men de fleste av disse var kjøpt inn i høsten 2015 og ville dermed blitt fanget opp i forbindelse med årsrapporteringen for 2015. Det ble videre avdekket at det fortsatt finnes noe gammelt radioaktivt avfall som burde vært avhendet. Dette vil bli fulgt opp i 2016.

I 2015 fastsatte Finansdepartementet nye krav til bruk av internrevisjon i staten. UiT er omfattet av kravet, og det er satt ned en arbeidsgruppe sammensatt av medlemmer fra Avdeling for økonomi, Avdeling for personal og organisasjon og Stab hos rektor og direktør for å starte arbeidet med innledende vurderinger.

Områder med behov for oppfølging 2016:

- følge opp avvik og pålegg etter tilsyn og revisjoner
- etablere samlet branndokumentasjon basert på eier- og brukeransvaret ved alle bygg

1.11 Inkluderende arbeidsliv (IA)

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

UiT har fortsatt lavt sykefravær. Dersom sykefraværet overstiger fem prosent ved en av UiTs enheter, foretas det særskilt analyse med påfølgende tiltak. I 2015 kom denne regelen til anvendelse ved fire enheter. Oppfølging av sykemeldte arbeidstakere skjer etter fastsatte retningslinjer, og i godt samarbeid med NAV. UiT har mål om å stille ti IA-plasser til disposisjon; dette målet er overoppfyllt i 2015.

UiT har fortsatt en høy avgangsalder til alderspensjon. Snittalder ved uttak av AFP er 63,7 år, mens snittalder ved uttak av alderspensjon er 68,8 år.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- gjennomføring av årlig IA/HMS-møte for UiT

1.12 Arbeidsmiljødag

Arbeidsmiljødag 2015 ble som vanlig arrangert den første torsdagen i november, dvs. den 5. november ved campus Tromsø og campus Alta. Det viste seg at andre viktige arrangement var lagt til samme dato, noe som medførte at store deler av ledersjiktet ved UiT var opptatt på annet hold.

Arrangementet besto av to deler: Én felles del hvor arrangementet ble overført med lyd/bilde fra Tromsø til Alta, og én separat del for henholdsvis Alta og Tromsø. Det var mellom 250-300 deltakere på arrangementet i Tromsø og ca. 90 deltakere i Alta.

Arbeidsmiljøprisen på 50 000 kroner ble tildelt Institutt for ingeniørvitenskap og sikkerhet ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi for å praktisere en helhetlig og systematisk tilnærming til helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, noe som viser at de har god forståelse for sammenheng mellom arbeidsmiljø og faglige resultater.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- evaluere arbeidsmiljødagen 2015
- forsøke å unngå at Administrasjonen arrangerer andre møter/opplæring på samme dag som Arbeidsmiljødagen ved en ev. videreføring av ordningen

1.13 Ytre miljø og miljøledelse

På dette området er det stort rom for forbedring.

Universitetsstyret vedtok i styremøtet 13. februar 2014 ny handlingsplan for miljøledelse ved UiT for perioden 2014-2017. Planen angir mål og tiltak innen satsingsområdene transport, innkjøp, energi og avfall. I henhold til handlingsplanen skal det være en årlig gjennomgang og analyse av arbeidet med miljøledelse ved UiT.

Avdeling for personal og organisasjon har ikke hatt ressurser til å prioritere arbeidet med miljøledelse i 2014 og 2015. Dette betyr at områdene som skal følges opp i 2016 er de samme som i 2014 og 2015.

Områder med behov for oppfølging i 2016

- iverksette den nye handlingsplanen for miljøledelse
- utarbeide årlig rapport om miljøledelse ved UiT
- innsats ved fakulteter/enheter knyttet til satsingsområdene for miljøledelse

2 Rapport om fakultetenes HMS-arbeid for 2015

Ved UiT rapporterer alle fakulteter og øvrige enheter på samme nivå årlig om status for eget HMS-arbeid. Rapportene skal bygge på informasjon innhentet fra institutter og andre enheter på underliggende nivå.

Rapporteringen gjøres ved at fakulteter/enheter besvarer en elektronisk sjekkliste. Utfyllingen innebærer en egenvurdering opp mot spørsmål knyttet til UiTs systematiske HMS-arbeid og fakultets/enhetens HMS-mål og handlingsplan for HMS-arbeidet. Rapporten skal bekreftes utfylt av enhetens leder og hovedverneombud.

Fakultetene/enhetene har tilbakemeldt at metoden som benyttes ved egenvurderingen kan forbedres med tanke på å få frem et mer nyansert bilde av progresjonen i HMS-arbeidet ved enhetene.

For 2015 har ti av ti fakulteter/enheter levert årsrapport om lokalt HMS-arbeid. Disse omfatter:

- ✓ Administrasjonen (Uadm)
- ✓ Finnmarksfakultetet (Fifak)
- ✓ Det juridiske fakultet (Jurfak)
- ✓ Universitetsbiblioteket (UB)
- ✓ Det kunstfaglige fakultet (Kunsthøgskolen)
- ✓ Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak)
- ✓ Tromsø Museum – Universitetsmuseet (TMU)
- ✓ Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak)
- ✓ Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fak)
- ✓ Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak)

Formålet med årsrapportering er å se til at elementene i det systematiske HMS-arbeidet ved UiT stemmer overens med interne og eksterne krav samt vurdere om aktivitetene i HMS-arbeidet er hensiktsmessige i forhold til UiTs overordnede mål for HMS. Årsrapportene vil også avdekke forbedringspotensialer slik at tiltak kan vurderes og prioriteres ved UiT.

Universitetsdirektøren utarbeider årlig rapport om HMS-arbeidet ved hele universitetet. Denne rapporten behandles av AMU og Universitetsstyret. Universitetsdirektøren gir deretter en skriftlig tilbakemelding om prioriteringer for kommende år til fakulteter og enheter på samme nivå. Arbeidet følges opp i styringsdialogene med fakultetene/enhetene.

Årsrapporten om HMS ved UiT skal behandles som egen sak i fakultetenes/enhetenes styrende organ. Arbeidsmiljøutvalget har bedt fakultetene/enhetene sette AMU som kopimottaker ved styrets behandling av årsrapporten for 2015 og fastsetting av prioriteringer for 2016.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- evaluere metodikk for fakultetenes/enhetenes egenvurdering av måloppnåelse

2.1 HMS organisatorisk

På dette området har det vært en jevn forbedring av måloppnåelsen de siste tre årene.

Fakultetene, UB, TMU og Uadm rapporterer at enhetens leder er oppdatert med hensyn til hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet og hvordan ansvar, myndighet og oppgaver for HMS-arbeidet er fordelt ved enheten.

Samtlige fakulteter/enheter hadde fastsatt skriftlige mål for HMS-arbeidet for 2015. De fleste har også ajourført handlingsplan for HMS-arbeidet.

Det tilrettelegges og iverksettes nødvendige tiltak før igangsetting av aktiviteter og arbeidsoppgaver.

Det rapporteres videre at det legges til rette for medvirkning i HMS-arbeidet, og at ledelsen i stor grad samarbeider med enhetens verneombud og hovedverneombud.

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

Fakulteter/enheter som har hatt HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker har fulgt disse opp som angitt i *Retningslinje for oppfølging av skader, nestenulykker og yrkessykdommer*.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- fortsatt fokus på samarbeid i verneombudsordningen

2.2 HMS-kompetanse

På dette området er det stort rom for forbedring.

Helse, miljø og sikkerhet er et lederansvar. For å sikre et forsvarlig arbeids- og læringsmiljø og aktivitet med hensyn til systematisk utvikling og forbedring av arbeidsmiljøet er UiT avhengig av at alle ledere har tilstrekkelig HMS-kompetanse. Opplæringen er personlig, og leder må kunne legge frem skriftlig dokumentasjon på at opplæringen er gjennomført. Det er fremdeles kun to av ti fakulteter/enheter som rapporterer at ledere med personalansvar har nødvendig og dokumentert kompetanse innen HMS.

UB, som har vært berørt av omorganisering, opplyser at HMS-opplæring har vært utsatt i påvente av implementering av ny organisasjon og tilsetning i alle lederstillinger.

Personer som har fått delegert HMS-oppgaver som innebærer ledelse eller kontroll av andre arbeidstakere eller studenter skal påse at hensynet til HMS blir ivaretatt under planleggingen og utførelse av de arbeidsoppgavene de har fått delegert. Det er leders ansvar sammen med den som er delegert oppgaven å identifisere opplærings- og kompetanseutviklingsbehov innen HMS og beredskap å sørge for at den enkelte får den opplæring som er nødvendig for å kunne etterleve kravene som er satt til det arbeidet de utfører. Også på dette området har det ikke vært noen forbedring de siste årene. Kun tre av ti fakulteter/enheter rapporterer at de har dette på plass.

Kun fire fakulteter/enheter rapporterer at alle verneombudene innehar nødvendig kompetanse til å utøve sine oppgaver innen helse, miljø og sikkerhet. Dette er en halvering av måloppnåelsen sammenlignet med 2013 og 2014. Det skal i 2016 gjennomføres nyvalg av verneombud ved UiT. Verneombudene vil høsten 2016 få tilbud om grunnopplæring i HMS (Modul HMS-plattform), jf. punkt 1.5.

Leder skal også se til at nytilsatte blir introdusert for og får opplæring innen HMS ved UiT. Behovet for opplæring kan blant annet kartlegges ved bruk av *veiledende rutine for ledere ved mottak av nytilsatte*. Seks av ti enheter praktiserer rutinen ved mottak av nytilsatte. Ett fakultet har opplyst at flere av deres institutt har etablert egen rutine for mottak av nytilsatte.

Sentral HMS-opplæring for ulike brukergrupper gjennomført i 2015 er beskrevet ovenfor under punkt 1.5. Gjennomføring av HMS-opplæring for ulike brukergrupper rapporteres fremdeles å være stort ved UiT.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- ledere må prioritere gjennomføring og dokumentasjon av egen og ansattes HMS-opplæring
- UiTs rutiner for opplæring av nytilsatte i HMS og beredskap må gjennomgås

2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Måloppnåelsen for fysisk og psykisk arbeidsmiljø er uendret eller lavere enn i 2014.

Samtlige fakulteter/enheter rapporterer at kontor- og laboratoriearbeidsplasser for ansatte og studenter utformes og tilpasses på en ergonomisk hensiktsmessig måte. Alle følger også UiTs rutiner for oppfølging av sykemeldte.

Fire fakulteter/enheter rapporterer at de har hatt sykefravær på over 5 % i løpet av ett eller flere kvartal i 2015. Ekstraordinære analyser av sykefraværet med tilhørende tiltak er iverksatt ved tre av disse enhetene. Sykefravær er også omtalt under punkt 1.6.

I henhold til IA-avtalen skal det gjennomføres et årlig møte mellom ledelsen ved fakultetet/enheten, tillitsvalgte og hovedverneombud med IA/HMS som eneste tema. Seks av ti fakulteter/enheter gjennomført et slikt møte i 2015. På dette området er gjennomføringen uendret de tre siste årene.

UiT har de senere år hatt fokus på viktigheten av medarbeidersamtaler. Kun to av ti fakulteter/enheter rapporterer at alle ansatte har fått tilbud om medarbeidersamtale. Disse to har også gjennomført medarbeidersamtale med alle som ønsket en slik samtale. I 2014 ble medarbeidersamtaler tilbudt og gjennomført ved fire av ti fakulteter/enheter, og i 2013 ved to av ni fakulteter/enheter.

Fakulteter/enheter som har mottatt varsel om diskriminering, vold, trusler, trakassering eller annen utilbørlig adferd har fulgt disse opp som angitt i *Retningslinje for varsling*.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- gjennomføre årlig møte mellom ledelsen, tillitsvalgte og HVO med IA/HMS som eneste tema ved alle fakulteter/enheter
- tilby og gjennomføre årlig medarbeidersamtale for alle ansatte ved UiT

2.4 Beredskap

Måloppnåelsen for beredskapsarbeidet har økt de siste årene.

Hvert fakultet/enhet eller campus skal ha en lokal beredskap som bygger på risikovurderinger og som viser hvordan hendelser av mindre omfang skal håndteres. Ledere skal være kjent med beredskapshåndboka for UiT og gjeldende lokal beredskapsplan, herunder hvordan lokal beredskapsgruppe er sammensatt og hvordan de øver. Ledere skal være kjent med funn fra øvelser, tiltak som er besluttet iverksatt og resultater fra oppfølging av tiltak.

Lederes kjennskap til egne risikoområder og prioritering av beredskapsarbeidet ved egen enhet har økt jevnt i løpet av de siste årene. Samtlige fakulteter/enheter rapporterer at de, etter risikovurdering og gjennomføring av risikoreduserende tiltak, har utarbeidet en beredskap tilpasset rest-risikoen i beredskapsområdet. Sju av ni lokal beredskapsgrupper har også gjennomført de to årlig pålagte beredskapsøvelsene. Tiltak etter beredskapsøvelser følges opp.

Ved åtte av ti fakulteter/enheter gjøres ansatte og studenter kjent med den lokale beredskapsplanen, herunder rutinene for varsling av kritiske hendelser og for evakuering av bygg. I 2014 rapporterte fem av ti fakulteter/enheter at de ivaretok oppgaven.

Som ledd i universitetets sikkerhetsrutiner og av hensyn til egen sikkerhet skal ansatte som skal på tjenestereise, faglig reise, forskningstermin eller studieopphold i utlandet fylle ut skjema for

registrering av oppholdet og levere det til sin leder. Skjema rapporteres å være i bruk ved fem av ti fakulteter/enheter. Forutsatt at ansatte bestiller sin reise gjennom reisebyrået UiT har avtale med, vil det også være mulig å etablere slik oversikt via reiseportalen ved behov.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- rutineene for registrering av ansatte på tjenestereise eller studieopphold i utlandet må revideres

2.5 Ytre miljø

Måloppnåelsen for miljøledelse er på samme nivå som for tidligere år.

For at universitetet skal kunne lykkes i sitt arbeid med å redusere belastningen på det ytre miljø, er det viktig at fakulteter/enheter bidrar med arbeid knyttet til satsingsområdene beskrevet i handlingsplan for miljøledelse, jf. punkt 3.5 om sentralt organisert arbeid med miljøledelse.

Det er positivt at universitetets video- og telefonkonferanseutstyr er i utstrakt bruk ved alle fakulteter/enheter. Samtlige fakulteter/enheter har også lagt til rette for kildesortering. Videre har åtte av ti fakulteter/enheter innført tiltak for å redusere årlig innkjøpt mengde A4 papir.

Når det gjelder tiltak for å redusere energibruken og gjennomføring holdningsskapende arbeid knyttet til mer miljøvennlig innkjøp, transport, energi og avfall, er det bare en tredjedel av fakultetene/enhetene som har gjennomført tiltak.

Områder med behov for oppfølging:

- fakulteter/enheter må bidra sterkere med arbeid knyttet til UiTs satsingsområder innen miljøledelse

2.6 Risikofylt arbeidsmiljø

Måloppnåelsen for risikofylt arbeidsmiljø er uendret eller høyere enn i 2014.

I 2015 ble det utført risikofylt arbeid ved åtte av ti fakulteter/enheter. Disse omfatter Helsefak, NT-fak, HSL-fak, BFE-fak, Kunstfak, TMU, Uadm og Fifak.

Åtte av åtte fakulteter/enheter rapporterer at lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres før oppstart av risikofylte arbeidsoppgaver. Gjennomført lokal opplæring dokumenteres ved seks av disse åtte fakultetene/enhetene. I 2014 ble opplæringen dokumentert ved fire av disse fakultetene/enhetene. Fakultetene og enhetene opplyser at de vil arbeide for å forbedre dette resultatet.

Sju av åtte fakulteter/enheter opplyser at de har utarbeidet skriftlige rutiner for alt arbeid som fakultet/enheten har ansvar for og som kan medføre særlig fare for liv og helse. I 2014 hadde fem av disse fakultetene/enhetene dette på plass.

Seks av åtte fakulteter/enheter rapporterer at de følger også UiTs retningslinjer og fakultetets/enhetens egne rutiner for alt risikofylt arbeid som utføres ved fakultet/enheten. En gjennomgang av forhold avdekket ved tilsyn viser imidlertid at det i 2015 var ytterligere to fakulteter som ikke fulgte universitetets regelverk for risikofylt arbeid, jf. punkt 1.10.

Helsefak, NT-fak, BFE-fak, TMU, HSL-fak, Uadm og Kunstfak har stoffkartotek med hhv 3843, 3699, 833, 367, 194, 154 og 25 unike registreringer hver ved utgangen av 2015. Enhetene med flest registreringer har store utfordringer knyttet til det å holde stoffkartoteket oppdatert ved enkelte institutt. Det er foreslått at UiT søker Arbeidstilsynet om fritak fra papirbasert stoffkartotek.

UiT er som arbeidsgiver pliktig til å føre oversikt (register) over ansatte og studenter som er eller kan bli utsatt (eksponert) for stoffer som kan gi alvorlige sykdommer over tid.

Ved UiT er følgende sju fakulteter/enheter omfattet av kravet: Helsefak, NT-fak, HSL-fak, BFE-fak, Kunstfak, TMU og Uadm. Fem av disse sju fakultetene/enhetene opplyser at de fører og vedlikeholder register over eksponerte. Ved disse fem var registeret på plass også i 2014. Personer som blir eksponert for helseskadelige faktorer ved uønskede hendelser blir også ført i registeret. Registeret over personer som arbeider med ioniserende stråling er imidlertid oppdatert ved enhetene som arbeider med slikt materiale, jf. punkt 1.8.

Nødvendig sikkerhetsopplæring skal defineres som et arbeidskrav i emner der laboratoriearbeid, tokt, feltarbeid, studier i utlandet og lignende inngår. Gjennomført opplæring skal registreres som et utført arbeidskrav i Felles Studentsystem.

I 2015 rapporterer Helsefak, NT-fak, HSL-fak og Fifak at de har spesifisert kravene til nødvendig sikkerhetsopplæring i fakultetets emner og studieprogram. BFE-fak og Kunstfak må i 2016 prioritere å beskrive krav til sikkerhetsopplæring i alle emnebeskrivelser og studieprogram der risikofylt arbeid inngår.

Områder med behov for oppfølging i 2016:

- fakulteter og enheter må se til at gjennomført sikkerhetsopplæring dokumenteres
- BFE-fak og Kunstfak må angi krav til sikkerhetsopplæring i alle emnebeskrivelser og studieprogram der risikofylt arbeid inngår
- fakulteter og enheter skal fortsatt ha fokus på risiko- og eksponeringsvurdering og føring av register over eksponerte

2.7 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt

Ti av ti fakulteter/enheter rapporterer at de hadde fastsatt skriftlige mål for HMS-arbeidet for 2015, jf. punkt 2.1. Halvparten av fakultetene/enhetene nådde også egne målsettinger for HMS-arbeidet i 2015.

For at UiT skal kunne utvikle arbeidsmiljøet for ansatte og studenter, anses det som viktig å dele og dra nytte av gode tiltak som er gjennomført i organisasjonen. Samtlige fakulteter/enheter rapporterer at de i 2015 har gjennomført tiltak som har fungert spesielt godt.

Det har vært arbeidet for å etablere samhold og treffpunkt i arbeidsmiljøet, bedre rutiner ved mottak av nytilsatte samt gjennomføring av faglige og sosiale tiltak. Ved Helsefak har styrking av medarbeidersamtalen vært vellykket.

Ulike tiltak i tilknytning til oppfølging av arbeids- og klimaundersøkelsen (se også punkt 3.2), medvirkning ved omstilling og god informasjon på alle nivå har også fungert godt ved flere fakulteter/enheter. Ett fakultet har redusert sykefraværet betydelig ved blant annet gjennomføring av raske dialogmøter. Det har også vært gjennomført vellykkete informasjonsmøter med NAV.

Blant tiltakene som ellers nevnes er arbeid med risikoreduksjon og rydding i og avhending av kjemikalier. Opplæring av ansatte og studenter gitt av bedriftshelsetjenesten har også gitt gode resultater.

BFE-fak og TMU har etablert årshjul der enhetens oppfølging av HMS-arbeidet er satt i system.

2.8 HMS-utfordringer i 2016

I forbindelse med årsrapportering av helse, miljø og sikkerhet er fakulteter og øvrige enheter på samme nivå bedt om skissere enhetens viktigste HMS-utfordring i 2016.

Fakulteter/enheter som er berørt av fusjoner og omorganisering vil i 2016 ha fokus på arbeidsmiljø, informasjon, ivaretagelse og inkludering av nytilsatte samt fjernledelse. Enheter med høyt sykefravær viderefører arbeidet med å få ned sykefraværet.

Det skal arbeides med å øke bevisstheten om hvordan ansvar og oppgaver innen HMS er fordelt og hvordan HMS-arbeidet drives i praksis ved fakultet. Fakulteter/enheter som har etablert årshjul for HMS skal implementere disse i 2016.

Flere fakulteter/enheter vil i også i 2016 styrke arbeidet med å identifisere opplærings- og kompetanseutviklingsbehov innen HMS og beredskap samt dokumentasjon av gjennomført opplæring. Etablering av et sentralt system for dokumentasjon av HMS-kompetanse etterlyses.

Det skal også arbeides med etablering av tilstrekkelig kontorarbeidsplasser for arbeidstakere og studenter samt ulike HMS-problemer knyttet til bygningsmasse.

To fakulteter/enheter rapporterer at de i 2016 vil ha økt fokus på systematiske gjennomføring av medarbeidersamtaler med alle ansatte.

Uadm vil ha fokus på HMS-utfordringer i forbindelse med Adm 2020, bruk av teknologi og implementering av ny strategi for *Mennesker i organisasjonen*.

Arbeidet med vedlikehold av stoffkartoteket, gjennomføring av risikoreduksjon og føring av arbeidstakerregister er fortsatt prioriterte oppgaver ved flere fakulteter/enheter.

2.9 Utfyllingen av årsrapporten

I 2015 er ni av ti årsrapporter om HMS utfylt i samarbeid mellom leder og HVO. Unntaket er HSL-fak som nettopp har mistet sitt HVO og der det ikke lot seg gjøre for ledelsen å få vara HVO med på utfyllingen av rapporten.

3 Oppfølging av særskilte satsingsområder for 2015

I henhold til årsrapporten om HMS for 2014 ved UiT fattet universitetsstyret vedtak om at følgende områder skulle vies særlig oppmerksomhet i 2016:

- Videreutvikle beredskapen ved UiT
- Oppfølging av arbeids -og klimaundersøkelsen i hele organisasjonen
- Sikre god HMS-kompetanse blant ledere, vernetjenesten og ansatte på alle nivå
- Gjennomføring av risiko- og eksponeringsvurderinger og føring av register over eksponerte

3.1 Beredskap

Det er stor vilje til å jobbe med beredskap i organisasjonen. Etablering av risikobilde på alle nivå vil bidra til å utvikle beredskapen ved UiT ytterligere.

Sentralt organisert arbeid med beredskap er beskrevet i punkt 1.7. Fakultetenes/enhetenes arbeid med lokal beredskap er beskrevet i punkt 2.4.

3.2 Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse (ARK)

Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen gjennomført høsten 2014 har i 2015 vært fulgt godt opp ved hele UiT. Det er i 2015 utarbeidet tiltak etter funn på alle nivå i organisasjonen. Tiltakene er fremdeles under oppfølging. For at Administrasjonen skulle kunne yte best mulig støtte i arbeidet, er tiltakene samlet inn og oppsummert i en overordnet tiltaksplan for UiT.

Den videre oppfølgingen av ARK vil skje ved at tiltak og effektmål blir tema i styringsdialogene. AMU vil høsten 2016 følge opp gjennomføringen av planlagte tiltak. Det skal gjennomføres ny ARK-undersøkelse ved UiT i 2017/2018.

3.3 HMS-kompetanse

På dette området er det fremdeles stort rom for forbedring. Arbeidet må dermed følges opp videre på alle nivå i organisasjon.

Sentralt organisert HMS-opplæring er beskrevet i punkt 1.5. Fakultetenes/enhetenes arbeid med lokal HMS-opplæring er beskrevet i punkt 2.2 og 2.6.

3.4 Register over eksponerte

Ved UiT arbeides det kontinuerlig med å forbedre resultatene knyttet til kartlegging og risikovurdering av helseskadelig arbeid og føring av register over eksponerte. Systematikken knyttet til det å avdekke om det er forhold i arbeids- eller læringssituasjonen som krever særlig oppfølging av arbeidsgiver og innlegging i register over eksponerte er også under revisjon. Arbeidet videreføres i linja.

Fakultetenes/enhetenes arbeid med eksponeringsregister er beskrevet i punkt 2.6.

4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2016

- oppfølging av HMS-arbeid i styringsdialogene
- ivareta god HMS-praksis ved fjernledelse
- miljøledelse
- medarbeidersamtaler
- dokumentasjon av HMS-kompetanse
- innføring av elektronisk HMS-avvikssystem
- evaluere metodikk for fakultetenes/enhetenes egenvurdering av måloppnåelse

Vedlegg

- Årsrapport 2015 fra Arbeidsmiljøutvalget (AMU) ved UiT
- Årsrapport 2015 om hovedverneombudenes fellesaktiviteter ved UiT
- Årsrapport 2015 fra Hemis
- Rapporter om lokalt HMS-arbeid for 2015

—

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
11.02.2016

Sak:
5/16

Revidert hovedfordeling 2016

Innstilling til vedtak:

1. Styret slutter seg til universitetsdirektørens forslag til revidert fordeling av bevilgningen på Statsbudsjettet for 2016 slik det fremgår av saksframlegget og i tråd med behandlingen i styremøtet.
2. Justeringer og videre fordeling av avsatte poster, fordeles i løpet av 2016 og når det er fattet vedtak om endelig organisering av gjenstående elementer i forbindelse med fusjonen.

Begrunnelse

I styresak S 31-15 – *Statsbudsjettet 2016 – Fordeling av bevilgning – Intern hovedfordeling* ble foreløpige rammene for 2016 fordelt. Den fordelingen baserte seg på UiT som institusjon før beslutningen om fusjon med Høgskolene i Harstad og Narvik forelå. I denne saken er aktiviteten ved de tidligere høyskolene innarbeidet i samsvar med de vedtak som foreligger mht. ny organisasjonsstruktur i styresak S 48-15.

1. Budsjettrammen for 2016

Universitetsdirektøren legger med dette fram forslag til revidert fordeling av budsjettet for 2016 for UiT – Norges arktiske universitet. Den samlede rammen som stilles til disposisjon over kap. 260 post 50 er **2 924 313 000** kroner. Til sammenligning var den samlede tildelingen i 2015 til de tre fusjonerte institusjonene HiH, HiN og UiT på 2 800 mill kroner over kap 260.

Endringene i forhold til 2015 for den samlede institusjonen er:

- Økning på 40,7 mill kroner som følge av oppbygging av tidligere tildelte studieplasser og rekrutteringsstillinger. I beløpet ligger også 20 mill kroner til inventar og utstyr til nybygg for medisin og helsefag.
- Økning på 82,4 mill kroner som følge av justering for lønns- og prisøkning. I statsbudsjettet er det lagt til grunn en økning på 2,9 % fra 2015 til 2016.

- Økning på 5,6 mill kroner som følge av nye studieplasser innen medisin, psykologi, PPU og landskapsarkitektutdanning.
- Økning på 8,2 mill kroner som følge av nye rekrutteringsstillinger. UiT ble tildelt i alt 21 nye stillinger hvorav 13 er permanente.
- Andre endringer utgjør en reduksjon på 11,3 mill kroner bl.a som følge av 20,1 mill kroner til avbyråkratisering og effektivisering av offentlig sektor, utfasing av midler til utslippsreducerende tiltak på F/F Helmer Hansen med 3 mill kroner og 128 000 kroner til oppretting av en enhet for samordning av statlige innkjøp. I summen på 11,3 mill kroner ligger også økning på 6,2 mill kroner som følge av overføring av midler til Rettsgenetisk senter fra Folkehelseinstituttet, styrking av Universitetsmuséet med 1,2 mill kroner og økning på 4,6 mill kroner som følge av nye studieplasser i RNB 2015.
- Økning på 15,8 mill kroner som følge av resultatbasert uttelling utdanningsinsentiver.
- Reduksjon på 17,1 mill kroner som følge av resultatbasert uttelling forskningsinsentiver.

I tillegg bevilges totalt 209,5 mill kroner over kap 281 post 01 til felles tiltak for universiteter og høyskoler. Av dette er UiT tildelt 500.000 kroner til videre planlegging og etablering av forsøk med spesielt tilrettelagt vernepleier- og barnevernspedagogutdanning.

2. Fusjonen med Høgskolene i Harstad og Narvik

I fullmaktsak F 32-16 er de tidligere høyskolenes budsjetter for 2015 vedtatt fordelt på ny struktur og dekomponert i samsvar med UiTs gjeldende interne fordelingsmodell. Splittingen av budsjettet og dekomponeringen har dannet grunnlaget for beregning en ny basisfinansiering for de berørte enhetene. Institutt for Ingeniørvitenskap og Sikkerhet er også splittet og dekomponert i samsvar med vedtak. Dekomponering og fastsetting av ny basisandel danner grunnlag for revidert fordeling av budsjettet for 2016.

Fremtidige vedtak om endringer i organisering vil måtte følges opp med justeringer i budsjett. Budsjettendringer vil samles opp og legges frem for beslutning. Avsatte poster i justert fordeling 2016 vil bli behandlet i løpet av året og i samarbeid med berørte enheter og legges frem for universitetsdirektøren for beslutning.

3. Fordelingsmodell

UiTs budsjettfordelingsmodell ble vedtatt i universitetsstyret, sak S 79-09, etter foreløpig behandling i sak S 48-09. I sak S 36-10 ble det gjort en mindre endring i modellen. Kort oppsummert er hovedtrekkene i gjeldende modell slik:
Modellen inneholder 3 hovedkomponenter:

- Basistildelingen – basert på historisk tildeling

Basistildelingen er basert på historisk tildeling er betraktes som permanent. Endringer av permanent karakter innarbeides i basistildelingen.

- Resultatbasert tildeling

Resultatbasert tildeling innen utdanning og forskning tar utgangspunkt i gjennomført aktivitet to år tidligere som er rapportert i DBH (Database for høyere utdanning). Innen utdanning er det åpne

budsjettrammer mens det innen forskning er lukkede rammer. Det siste innebærer at den samlede potten er gjenstand for konkurranse fra hele sektoren og midler fordeles etter institusjonenes relative andeler.

- Strategiske tildeling

Den strategiske tildelingen består rekrutteringsstillinger og strategiske satsinger.

Rekrutteringsstillingene tildeles i egen styresak. I gjeldende styresak er i alt 304 stipendiatårsverk og 23,5 postdoktorårsverk fordelt over den sentrale poolen i 2016. Samlet utgjør dette ca 200 mill kroner. I tillegg er 38 rekrutteringsstillinger finansiert over fakultetenes/enhetenes egne budsjetter.

Det settes av ca. 3,5 % av totalbevilgningen til strategiske formål, satsinger og prioriteringer innen undervisning, forskning og formidling, vitenskapelig utstyr og øvrige prioriterte tiltak. I styresak S 31-15 ble det besluttet å øke den strategiske potten trinnvis til 5% av rammen over en toårsperiode. Dette gjøres gjeldende fom. 2017-budsjettet. Midlene fordeles til vitenskapelig utstyr (22%), formidling (6%) og strategiske tildelinger (72%). De strategiske tildelingene prioriteres av universitetsstyret ved budsjettbehandlingen det enkelte år på bakgrunn av innspill fra fakulteter og øvrige enheter ved universitetet. Midlene til vitenskapelig utstyr og formidling nøkkelfordeles.

I styresak S 53-15 ble det gitt en orientering om arbeidet og forutsetningene for den nye finansieringsmodellen for UH-sektoren. Dette innebærer at UiTs interne fordelingsmodell også må revideres da den bygger på Kunnskapsdepartementets modell. I styrevedtaket forutsettes det at justert modell trer i kraft fra 2017-budsjettet og at universitetsstyret får seg forelagt en sak om dette i løpet av høsten inneværende år.

4. Endringer i forhold til vedtak i styresak S 31-15

Hovedprioriteringene for 2016, slik de er vedtatt i styresak S 31-15 er ikke endret. De vesentligste endringene er:

- Beregnet basistildeling for de fusjonerte institusjonene er innarbeidet i hht ny organisasjonsstruktur og i samsvar med vedtak i fullmaktsak F 32-16.
- Rekrutteringsstillingene er oppdatert i henhold til vedtak i styresak S 11-15. De tildelte rekrutteringsstillingene i statsbudsjettet for 2016 er innarbeidet med halvårsvirkning fra 2016 og stipendiatstillingene ved de tidligere høyskolene i Harstad og Narvik er videreført i sine respektive miljø inntil vedtak om refordeling gjennom stipendiatpoolen foreligger.

Samlet er i alt 327,5 årsverk fordelt over poolen i 2016. I tillegg finansierer enhetene 38 rekrutteringsstillinger over egne budsjett slik at rekrutteringsstillinger finansiert over bevilgningsøkonomien samlet utgjør 365,5 årsverk i 2016. Fordelingen over poolen utgjør i overkant av 200 mill kroner i 2016. Oversikt over tildelt beløp fremgår av vedlegg 3.

- De strategiske satsingene foreslås fordelt med en ramme på 106,7 mill kroner. Dette utgjør 3,65 % av den samlede rammen for 2016. Av dette foreslås 22,5 mill fordelt til vitenskapelig utstyr og 6,1 mill kroner til formidling. IVT-fak og vernepleierutdanningen i Harstad er innarbeidet i de to sistnevnte fordelingene.

For de miljøene som tidligere utgjorde HiN og HiH er det avsatt 3,5% av 2015-budsjettet, fratrukket husleie, og er øremerket strategiske tiltak ved de respektive campus. Beslutning om videre tildeling til enkelt-tiltak gjøres av universitetsledelsen etter forslag fra de respektive miljøene ved campus Harstad og campus Narvik.

De samlede strategiske tildelingene utgjør 78 mill kroner og fremgår av vedlegg 4.

- I tildelingen over Statsbudsjettet 2016 er det innarbeidet et kutt på 20,107 mill kroner som følge av tiltak til avbyråkratisering og effektivisering av offentlig sektor. Kuttet er fordelt etter samme nøkkel som for UiT i 2015. For miljøene i Harstad og Narviks er kuttet beregnet etter de samme prinsippene og fordelt på de nye enhetene i den reviderte fordelingen.
- Konsekvensjusteringene av fordeling av studieplasser i samsvar med vedtatt struktur i fusjonen og tildeling av nye studieplasser, er innarbeidet og konsekvensjustert i revidert budsjett.

5. Husleieberegning

I det fremlagte forslaget til revidert fordeling er samlede husleiekostnader inklusiv de tidligere høyskolene tillagt Avdeling for Bygg og Eiendom. På nåværende tidspunkt foreligger imidlertid ikke en oppdatert og samlet oversikt over areal og arealbruk ved UiT. Beregning av arealkostnader og beregnet husleie for enhetene vil bli innarbeidet i budsjettet når ny arealfordeling foreligger.

Lasse Lønnum
universitetsdirektør

Eli M Pedersen
økonomidirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg.

Saksbehandler: Elin K Andersen, Steinar L. Johansen

Fordeling 2016																	
	Undervisningsbevilgning			Forskningsbevilgning												Basis-bevilgning	Samlet
	Resultatfinansiering			Resultatfinansiering							Strategisk forskningsbevilgning						
	Studie-poeng	Utvexsling	Sum	Dr.grad kand	Publi-serings-poeng	EU-tild	NFR-tild	Øvrig BOA	Fra budsjett-splitt	SUM	Rekrutt. (basis/alle)	Still	Vit. utstyr	For-midling	Strat. Til-delinger	Sum	
Fak/enhet																	
Helsefak	169 633	1 160	170 793	13 340	8 228	2 355	5 063	5 724	702	35 414	59 488	7 339	1 958	6 620	75 405	326 958	608 570
NT-fak	22 965	408	23 373	7 525	5 177	-460	10 788	1 339	-235	24 134	42 638	3 575	1 335	7 380	54 928	133 812	236 247
HSL-fak	84 925	936	85 861	4 789	12 375	692	3 194	1 320		22 370	36 470	2 070	1 237	7 543	47 320	228 013	383 564
BFE-fak	54 117	464	54 581	7 525	3 966	1 796	4 240	1 085	408	19 020	34 697	3 011	1 052	8 010	46 770	128 140	248 510
Kunsthak	11 924	104	12 028		126			76		202	2 025	565		1 085	3 675	34 912	50 816
Jurfak	17 600	120	17 720	1 368	1 261	765	249	305		3 948	7 892	376	218	1 225	9 711	42 298	73 676
IRS-fak	21 937	128	22 065		653		-63	91	122	802	3 472	376	44	1 055	4 947	55 897	83 711
Narvik - IVT	34 648		34 648						2 832	2 832	7 991	753	157	100	9 001	82 886	129 367
Harstad - vernepleie	9 301		9 301						215	215	1 157	376	12	65	1 610	10 428	21 553
TMU					818		783	688		2 289	2 423	376	127		2 926	34 134	39 349
Sum fagavd	427 049	3 320	430 369	34 547	32 604	5 148	24 253	10 629	4 044	111 224	198 253	18 817	6 141	33 083	256 293	1 077 479	1 875 365
Administrasjonen															8 909	8 909	281 401
UB											2 604				2 616	5 220	116 259
Avd. bygg & eiendom													1 700		1 700	432 855	434 555
Tilsk.havbr.stasj. og F/F HH - BFE-fak																49 705	49 705
Universitetets fellesutgifter															19 536	19 536	74 382
Avsetning senere fordeling													2 000		13 855	15 855	42 046
Reserve																6 300	6 300
Sum øvrige avd.											2 604	3 700		44 917	51 221	997 728	1 048 948
Totalt UiT	427 049	3 320	430 369	34 547	32 604	5 148	24 253	10 629	4 044	111 224	200 857	22 517	6 141	78 000	307 514	2 075 206	2 924 313

Generell pris- og lønnsjustering: 2,90 %

Satser i den resultatbaserte finansieringen:

Utdanningsfinansiering

St.p., prosent av sats i modellen: 75 %

Kategori Intern Sats

A 111 750

B 85 500

C 56 250

D 41 250

E 33 750

F 27 750

utveksling (100 % av dept.s sats) 8 000

Forskningsfinansiering

Beløp per resultatenhet

Dr.grad kand Publi.poeng EU-tild NFR-tild Øvrig BOA

342 048	26 213	62	16	3
---------	--------	----	----	---

kr pr kandidat/poeng	øre pr ekstern krone
----------------------	----------------------

Beregnet nasjonale satser 2016:

360 050	34 951	124	16
---------	--------	-----	----

% av nasjonal sats

95 %	75 %	50 %	100 %
------	------	------	-------

Driftstilskudd rekrutteringsstillinger (årssatser):

ikke-eks. fa eksp. fag	
alle stillinger	36 000 72 000

Samlete strategiske midler:	106 658	3,65 %	Bevilgning	2 924 313
Ramme strategiske midler	102 351	3,50 %	Differanse	0
Styrets strategiske midler	4 500			

Basisbevilgning 2016												
	Sum basisb. 2015	Generell basisbevilgning							Spesielle tildelinger			Sum basisb. 2016
		Generell basis 2015	Endringer fra 2015 til 2016					Generell basis 2016	Spesielle tildelinger 2015	Endringer	Spesielle tildelinger 2016	
		A	B	C	D	E	F	F=A+B+C+D+E	G	H	I=G+H	J=F+I
			Lønns- og priskomp	Studie-plass endringer	Nye fag/tiltak	Ramme- endring	Avbyrå- kratisering*	SUM				
Helsefak	301 064	315 375	9 146	4 942	6 200	-6 494	-3 270	325 899	2 287	-1 228	1 059	326 958
NT-fak	140 575	133 128	3 861	996	-	-2 741	-1 560	133 683	1 407	-1 277	129	133 812
HSL-fak	227 668	223 600	6 484	304	-	-4 604	-2 238	223 546	8 101	-3 633	4 467	228 013
BFE-fak	111 613	124 329	3 606	2 846	-	-2 560	-1 453	126 767	4 180	-2 808	1 372	128 140
Kunstfak	30 681	29 981	869	2 520	465	-617	-306	32 912	465	1 535	2 000	34 912
Jurfak	41 320	41 033	1 190	1 294	-	-845	-374	42 298	-	-	-	42 298
IRS-fak	49 991	53 539	1 553	2 327	-	-1 102	-621	55 695	5 907	-5 705	203	55 897
Narvik		75 906	2 201	6 126		-1 563	-754	81 916			970	82 886
Harstad		10 493	304	-		-216	-154	10 428			-	10 428
TMU	33 572	31 354	909		1 200	-323	-693	32 448	1 686	-	1 686	34 134
Administrasjonen	221 440	261 951	7 597		1 700	-2 697	-4 940	263 611	2 751	15 040	17 791	281 401
UB	101 397	62 403	1 810		-	-642	-803	62 767	46 941	1 331	48 272	111 038
Avd. bygg & eiendom	346 255	381 866	11 074		650	-3 931	-2 773	386 885	39 600	6 370	45 970	432 855
Tilsk. NFH leieutgifter Havbr.stasj. og "Helmer Hanssen"	48 304	-			-		-	-	48 304	1 401	49 705	49 705
Fellesutgifter	55 023	54 837			1 600		-168	56 269	14 257	3 856	18 113	74 382
Avsetning senere fordeling	20 700	-			-		-	-	20 700	21 346	42 046	42 046
Reserve	-3 495	-			-		-	-	-3 495	9 795	6 300	6 300
SUM	1 726 109	1 799 794	50 604	21 353	11 815	-28 336	-20 107	1 835 123	193 091	46 022	240 083	2 075 206

Pris- og lønnsjusteringer:
Alle enheter 2,9 %

Rammeendring i generell ba 0
Fakultetene -2,06 %
Øvrige -1,03 %

*) Fordelt etter samme nøkkel som i 2015 20 107

Fordeling 2016

Stillingslistene oppdatert desember 2015

Rekrutteringsstipendiater											Stipendiater og postdoktorstillinger antallbeløp	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K			
Fakultet/avdeling	Antall finansierte årsverk	Stillinger vår 2015		Stillinger høst 2015		Ltr	Lønn	Drift	SUM Tildelt	Lønn		
		Type fag	Type fag	Type fag	Type fag							
		Ikke-eksp.	Eksp.	Ikke-eksp.	Eksp.							
Helsfak	91	26	67	26	64	51	50 173 181	5 616 000	55 789 181	50 173 181	96	59 488 312
NT-fak	60,5	5	51	5	60	50	32 830 689	4 176 000	37 006 689	32 830 689	68,5	42 637 898
HSL-fak.	59,5	57	1	60	1	50	32 288 033	2 178 000	34 466 033	32 288 033	62,5	36 469 736
BFE-fak.*	51	13	35	14	40	50	27 675 457	3 186 000	30 861 457	27 675 457	56,5	34 696 913
Kunsthak.	3,5	3		4		50	1 899 296	126 000	2 025 296	1 899 296	3,5	2 025 296
Jur.fak	9	8		10		58	5 585 008	324 000	5 909 008	5 585 008	11	7 891 712
Finnmarksfakultetet	6	5		7		50	3 255 936	216 000	3 471 936	3 255 936	6	3 471 936
Narvik	13		13		13	50	7 054 528	936 000	7 990 528	7 054 528	13	7 990 528
Harstad	2	2		2		50	1 085 312	72 000	1 157 312	1 085 312	2	1 157 312
TMU	4	1	3	1	3	50	2 170 624	252 000	2 422 624	2 170 624	4	2 422 624
UB	4,5	4		5		50	2 441 952	162 000	2 603 952	2 441 952	4,5	2 603 952
ufordelt	0					50	0	0	0	0	0	0
SUM	304,0	124,0	169,5	134,0	180,5		166 460 015	17 244 000	183 704 015	166 460 015	327,5	200 856 219

Sum stipendiatstillinger Ant. årsverk 304,0 Beløp 183 704 015
Gjennomsnitt per stilling 548 000 604 000

Postdoktorstillinger											Lønn
Fakultet/avdeling	Antall finan- sierte årsverk	Stillinger vår 2015		Stillinger høst 2015		Ltr	Lønn	Drift	SUM Tildelt		
		Type fag		Type fag							
		Ikke-eksp.	Eksp.	Ikke-eksp.	Eksp.						
Helsfak	5		5		5	62	3 339 131	360 000	3 699 131	3 339 131	
NT-fak	8		7		9	59	5 055 209	576 000	5 631 209	5 055 209	
HSL-fak.	3	4		2		59	1 895 704	108 000	2 003 704	1 895 704	
BFE-fak.	5,5	1	4	1	5	59	3 475 457	360 000	3 835 457	3 475 457	
Kunsthak.	0						0	0	0	0	
Jur.fak	2	2		2		79	1 910 704	72 000	1 982 704	1 910 704	
Finnmarksfakultetet	0									0	
Narvik	0										
Harstad	0										
TMU	0						0	0	0	0	
UB	0					59	0	0	0	0	
ufordelt	0					59	0	0	0	0	
SUM	23,5	7,0	16,0	5,0	19,0		15 676 204	1 476 000	17 152 204	15 676 204	

Sum postdoktorstillinger Ant. årsverk 23,5 Beløp 17 152 204
Gjennomsnitt per stilling 667 000 730 000

Tiltak	Enhet	Utkast 2016
Marin satsing inklusiv ABC	BFE-fak.	5 500
Koordinator terrestre flaggskip	BFE-fak.	850
Funksjonell genomforskning (FUGE) – nasjonalt senter	NT-fak.	2 000
Senter for bioinformatikk	NT-fak	1 335
Tromsøundersøkelsen - Tromsø 7	Helsefak.	2 000
CAGE - SFF -	NT-fak.	1 845
ProTed	HSL-fak.	1 100
KGJ-senter	Jur.fak	1 000
KGJ -senter	Helsefak	1 000
Tungregneprogrammet	Administrasjonen	3 259
Tungregneprogrammet, investering og oppgradering	Administrasjonen	1 650
Posisjoneringsmidler	Universitetets fellesutgifter	500
Utenlandsopphold stipendiater	Fakultetene/enhetene	2 750
Overgangsstipend	Fakultetene/enhetene	2 800
Driftsmidler forskerskoler	Avsetning senere fordeling	240
Starting grant , Balpreet Ahluwalia	NT-fak	750
Til styrets disposisjon	Universitetets fellesutgifter	4 500
Digital eksamen /planleggingsverktøy	UiT fellesutgifter	1 700
Program for undervisningskvalitet	Universitetets fellesutgifter	3000
Open Access fond	Administreres av UB	1 400
Små driftsmidler	Avsetning senere fordeling	3 565
Styrking av universitetspedagogikk	UB	1 216
Landskapsarkitektutdanning	Kunsthak	1 050
Fugeplattformer infrastruktur	Helsefak	1 000
Forskerlinje odontologi (rekruttering)	Helsefak	600
Pilot i Nord -videreføring 5 år -Finnmark	HSL-fak - spes tild i basis	2 500
Rammeplan lektorutd 8-13	HSL-fak	1 000
Norskunderv. utenlandsstud og ansatte	HSL-fak	1 903
Nasjonalt snøskredsenter	Finnhak	1 000
Campusledere Finnmark	UiT fellesutgifter	1600
High North Academy	BFE-fak.	700
Fripro Toppforsk (Fellesløftet III)	Avsetn til senere fordeling	2000
Prosjektleder 50-årsmarkering	Adm/KSA	750
Prioriterte IT-investeringer, trådløstnett, infrastruktur og tilrettelegging	Adm/ITA	3250
Implementering av strategisk plan	Avsetn til senere fordeling	2000
Stillingssressurs implementering av strat plan	Avsetn til senere fordeling	900
EU-grupper	Avsetn til senere fordeling	1650
Fyrtårnmidler	Avsetn til senere fordeling	1500
Merittering av undervisning og mentoring	Avsetn til senere fordeling	2 000
UiTs bidrag til satsing på teoretisk kjemi - gjesteforskerprogrammet	NT-fak	400
Øremerket strategiske satsinger Narvik 3,5%	UiT fellesutgifter	4308
Øremerket strategiske satsinger Harstad 3,5%	UiT fellesutgifter	3928
Sum		77 999

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato: 11.02.2016
11.02.2016

Sak: 2016/110
6/16

Statsbudsjettet 2016 - tildelingsbrev og sammensetning av delegasjon til etatsstyringsmøtet

Innstilling til vedtak:

1. Styret tar tildelingsbrevet for 2016 til Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet til orientering.
2. Styret ser det som viktig at alle grupperingene i UiTs styre er representert ved etatsstyringsmøte 10. mai 2016, og oppnevner følgende delegasjon til møte med Kunnskapsdepartementet: Anne Husebekk, Åge Danielsen, Bjørn Hersoug, Anita Stenhaus, Kjerti Dahle, samt en representant for studentene. Universitetsdirektøren deltar i egenskap av rollen som styrets sekretær.

Begrunnelse:

I brev av 18.12.2015 til Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet (UiT) har Kunnskapsdepartementet (KD) formidlet Stortingets budsjettvedtak for 2016, og hvilke forutsetninger vedtaket bygger på. Tildelingsbrevet er KDs årlige styringsdokument til universitetet. I brevet innkalles det også til etatsstyringsmøte **10. mai 2016** kl. 12:30 – 14:30 i Kunnskapsdepartementets lokaler i Kirkegata 18, Oslo.

Tildelingsbrevet for 2016 er vedlagt denne saken. Departementet har gjort alle vedleggene¹ tilgjengelig www.regjeringen.no/tildelingsbrev_uh_2016. Dette saksfremlegget gjengir et utdrag av hovedinnholdet i tildelingsbrevet.

1. Regjeringens prioriteringer

Regjeringen vil sette i gang flere prosesser for å heve kvaliteten på høyere utdanning og forskning. Noen av de satsningsområdene som er nevnt i Tildelingsbrevet 2016 er:

Meld. St. 7 (2014-2015) *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2015-2024* som legger rammene for hvordan regjeringen skal styrke forskning og høyere utdanning. Blant annet skal det legges vekt på opptrappingsplaner for å hente mer fra det europeiske forskingssamarbeidet.

Meld. St. 18 (2014-2015) *Konsentrasjon for kvalitet* som har som mål å samle fagmiljøer, og bruke ressursene på en mer målrettet måte og ta ut de faglige gevinstene som større og mer kompetente institusjoner kan gi.

¹ Departementet har ikke oversendt vedleggene til institusjonene, men viser til ovennevnte nettside

I 2017 vil regjeringen legge fram en melding om kvalitet i høyere utdanning. Formålet er blant annet å styrke kvaliteten i høyere utdanning på alle nivå og legge til rette for at det blir utviklet flere fremragende utdanninger.

Regjeringen har også som mål at norske universiteter og høyskoler skal delta mer i EUs forskningsprogrammer, og at det utvikles flere forsknings- og utdanningsmiljøer som hevder seg internasjonalt. Blant annet skal Norge delta fullt ut i det europeiske forskningssamarbeidet Horisont 2020 og i EUs program for utdanning, ungdom og idrett, og Erasmus +.

Strategien *Lærerløftet* inneholder flere tiltak for å styrke lærerutdanningen. Fra høsten 2017 innføres femårig grunnskolelærerutdanning på masternivå. Satsingen på videreutdanning av lærere fortsetter, og universiteter og høyskoler oppfordres til å utvikle videreutdanningstilbud som er relevante for lærerne i deres arbeidshverdag.

Departementet arbeider med å modernisere regelverk om karriere og stillingsstruktur for å gi institusjonene bedre muligheter til å rekruttere og beholde attraktive ansatte.

Departementet oppfordrer institusjonene til å utvikle gode ambisjoner og policy for publisering.

Statsbudsjettet: De viktigste nye satsingsområdene over programkategori 07.60 i statsbudsjettet for 2016 er: Strukturreformen blir prioritert med totalt 175 mill. kroner. 150 mill. går til sammenslåingsarbeidet ved institusjonene. 15 mill. skal benyttes til å etablere en felles nasjonal skytjeneste. 10 mill. tildeles til fusjoner og tettere samarbeid.

Stortinget har bevilget midlet til 338 nye rekrutteringsstillinger. Disse er tiltenkt realfag og teknologi, inkludert maritime fag, og helse- og omsorgsfag. Det er også bevilget midler til 50 nye rekrutteringsstillinger i forbindelse med femårig grunnskolelærerutdanning.

Stortinget har bevilget midler til totalt 932 nye studieplasser. Av disse, 100 nye studieplasser i informatikk og 382 nye strategiske studieplasser. De strategiske studieplassene skal gi handlingsrom til å prioritere i tråd med institusjonens egne strategier. Det understrekes imidlertid fra Departementet at de nasjonale og regionale behovene er blant annet innenfor helse- og omsorgsfag, IKT-utdanning og entreprenørskap.

Stortinget har bevilget 350 nye studieplasser i praktisk-pedagogisk utdanning fra våren 2016, 25 nye studieplasser i psykologi og 30 nye studieplasser i medisin. Stortinget har videre bevilget 3,4 mill. kroner til 40 nye studieplasser i landskapsarkitekturutdanning ved UiT og Arkitektur- og designhøgskolen.

2. Mål og budsjett 2016

Følgende sektormål gjelder fra 2016 for universiteter og høyskoler som får tildeling fra Kunnskapsdepartementet, jf. Prop. 1 S (2015-2016):

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

Sektormålene er langsiktige og gir en overordnet ramme for institusjonenes egne strategier og planer. Statlige universiteter og høyskoler skal fastsette egne mål og styringsparametere for virksomheten. Disse skal bygge opp under målene for sektoren og vise hvilken profil og utviklingsstrategi den enkelte institusjonen har.

Stortinget har bevilget totalt 31,3 mrd. kroner over kap. 260 post 50 i 2016 til universiteter og statlige høyskoler. Av dette er **2 924 313 000 kroner** stilt til disposisjon for UiT.

Stortinget har bevilget totalt 209,5 mill. kroner over kap. 281 post 01 i 2016 til felles tiltak for universiteter og høyskoler. Av dette stilles 500 000 kroner til disposisjon for UiT til tiltaket Y-vei (vernepleier- og barnevernspedagogutdanning i Harstad).

I tillegg til Stortinget særskilte fullmakt for disponering av ovennevnte budsjettmidler har departementet delegert en rekke administrative fullmakter til UiT. Departementet viser til fullstendig oversikt over delegerte fullmakter på departementets hjemmesider sammen med tildelingsbrevene for 2016. De administrative fullmaktene gjelder:

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

Fullmaktene er delegert til universitetsdirektøren gjennom Instruks for økonomiforvaltning ved UiT Norges arktiske universitet², samt gjennom universitetsdirektørens generelle budsjett-disponeringsmyndighet³.

3. Andre forutsetninger og krav

Samarbeid med andre aktører: Departementet forventer at institusjonene gjennomgår eventuelle avtaler med andre aktører om gjennomføring av studier, og forsikrer seg om at egenbetalings-regelverket følges.

Oppfølging av god forvaltning i sektoren: Det er fortsatt utfordringer når det gjelder bidrags- og oppdragsforvaltning, anskaffelser og lønnsforvaltning. Departementet vil derfor ha økt oppmerksomhet på administrative organiseringen og internkontrollen. Departementet stiller krav om utvidet rapportering om internkontroll i *Årsrapport (2015-2016)*.

Bygg og infrastruktur: KD ber institusjonene om å utarbeide overordnede planer for sine campus. Byggebehov som meldes inn til KD, skal relateres til institusjonens campusplan. Institusjonen må ha langtidsplaner for vedlikehold, samt vedlikeholdsetterslepet, med tilhørende årlige avsetninger. UiT skal sende planene til departementet til orientering, etter styrets behandling. KD tar også sikte på å innføre én internhusleieordning for selvforvaltende universiteter.

Sikkerhet og beredskap: Kunnskapsdepartementets styringsdokument for arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap i kunnskapssektoren skal ligge til grunn for universiteter og høyskolars arbeid på dette feltet. UiT må derfor rapportere på ROS-analyse, kriseøvelse, samt informasjonssikkerhet og styringssystem for dette.

Læringer: Alle statlige virksomheter skal ha minst én lærling. I tildelingsbrevet for 2015 satte KD krav om at universitetene og høyskolene skulle øke antallet læringer med 50 % fra 2014 til 2016. De store institusjonene har imidlertid liten økning siste år, og har fortsatt få læringer i forhold til totalt antall administrativt tilsatte. Departementet forventer at alle institusjoner i 2016 bidrar til at sektoren innfrir kravet om 50 % økning av antall læringer fra 2014 til 2016.

Brukerorientering: I 2016 skal alle statlige virksomheter kartlegge hvordan brukere opplever virksomheten. På bakgrunn av kartleggingen skal institusjonen vurdere og eventuelt ta initiativ til tiltak som kan forbedre tjenestene. I årsrapporten for 2016 skal institusjonen omtale resultatet av kartleggingen og eventuelt beskrive hvilke tiltak som planlegges eller allerede er iverksatt.

4. Rapportering og resultatoppfølging

Som nevnt innledningsvis inviterer KD universitetsstyret og rektor/direktør til. Etatsstyringsmøtet har en tidsramme på to timer og er berammet til 10. mai 2016. KD ber om tilbakemelding på hvem som skal delta, senest to uker før møtedato. I tillegg ber KD styret melder inn strategisk viktige saker for UiT til etatsstyringsmøtet samtidig med innsending av *Årsrapport*.

² Fastsatt av universitetsstyret 11.12.2014

³ Jf. universitets og høyskolelovens § 10-3 (7)

Frist for levering av *Årsrapport (2016-2017)* er **15. mars 2017** og for innsendelse av budsjettforslaget for 2018 er **1. november 2016**.

Lasse Lønnum
universitetsdirektør

Eli M. Pedersen
økonomidirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Geir Sørensen

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
11.02.2016

Sak:
7/16

Avvikling av Rya Gods og skoger - håndtering av selskapets verdier

Innstilling til vedtak:

Omløpsmidler tilsvarende 9,943 mill kr etter nedleggelsen av Rya Gods og skoger og som er tilført UITs virksomhetskapi tal, anvendes til kjøp av inventar, møbler og utstyr i nytt biologibyg.

Begrunnelse:

Aksjeselskapet Rya Gods og Skoger AS ble opprettet av Universitetet i Tromsø og registrert som selskap i Foretaksregisteret den 21.02.04. Universitetet i Tromsø har i hele perioden hatt 100% eierandel i selskapet.

Selskapets formål og virksomhet har vært å fremme fremragende grunnforskning vedrørende arktiske og antarktiske dyr ved Avdeling for arktiske dyrs fysiologi ved universitetet. Selskapet skal også forestå en økonomisk forsvarlig forvaltning og utvikling av eiendommen Ryøy, gnr. 50 bnr.5, i Tromsø kommune.

I ekstraordinær generalforsamling den 18. desember 2014, sak 5/14 ble selskapet besluttet oppløst. Styrets virksomhet i 2015 har hovedsakelig bestått i forberedelser til oppløsningen, blant annet salg av selskapets eiendom. Selskapets styre fattet den 17. juni 2014 vedtak om å legge eiendommen Ryøy (Gnr 50 bnr 5) ut for salg. Oppdraget ble overlatt eiendomsmegler og samlet verdi på eiendommen ble av megler fastsatt til 8,150 mill kr. Samlet verdi på selskapets anleggsmidler (tomter, bygninger, fast eiendom og driftsløsøre), var pr 29.11.2015 på 8,87 mill kr. Pr dato er eiendommen Ryøy ikke solgt, og det har heller ikke kommet inn bud til tross for en rekke visninger for interesserte.

Sum eiendeler for selskapet var ved avviklingstidspunktet på totalt 18,812 mill kr herav omløpsmidler tilsvarende 9,943 mill kr, og selskapets verdier er etter avviklingen ført tilbake til eier. Tinglysning av skjøte har vært vurdert, men ansett for ikke nødvendig før ved ev salg av eiendommen.

Selskapets bankinnskudd som er tilbakeført til UIT, blir en del av UITs virksomhetskapi tal (VK) og kan anvendes i tråd med prinsipper for bruk av VK. Blant annet ligger det til styret å vedta bruk av virksomhetskapi tal.

UIT er i prosess med vurdering av oppstart på arbeid med bygging av nytt biologibyg, og universitetsdirektøren innstiller på at selskapets omløpsmidler på 9,943 mill kr, disponeres til kjøp av inventar, møbler og utstyr i nytt biologibyg. Når det gjelder fremtidig inntekt fra salg av eiendommene, ligger det i retningslinjene fra eier føringer på anvendelse av slik kapital. Hovedsakelig skal slik kapital anvendes til bygging/renovasjon/vedlikehold av lokaler til

undervisning og forskning. Det er pr nå uvisst om, når tid og til hvilken pris UIT får for salg av Rya og det vil være naturlig å komme tilbake til styret når dette blir aktuelt.

Lasse Lønnum
universitetsdirektør

Eli M. Pedersen
økonomidirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Eli Margrete Pedersen

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
11.02.2016

Sak:
8/16

Biologibygget - investeringsbeslutning

Innstilling til vedtak:

Universitetsdirektøren legger fram innstilling til vedtak på møte.

Begrunnelse:

Forprosjekteringen av tilbygg for biologi ved eksisterende AAB-bygg er gjennomført i tråd med styrevedtak S 17-15 «Igangsetting av byggeprosess for Biologibygget» (ephortesak 2013/872), hvor det i vedtaket heter:

Styret godkjenner at forprosjektet for Biologibygget videreføres inn i neste fase som er detaljprosjektering, anbud og deretter byggefase.

Biologibygget finansieres av UiTs egne midler og det er forutsatt at universitetsdirektøren ved Avdeling for Bygg og Eiendom (BEA) skal utøve byggherrefunksjonen for realisering av bygget. Bygget skal i hovedsak inneholde kontorer, laboratorier og undervisningsrom. Prosjektmålene er en samlokalisering av biologimiljøet for å oppnåfølgende effekter:

- Generell faglig og administrativ utvikling
- Bedre kunnskapsutveksling og samarbeid internt mellom instituttets egne forskere og forskningsgrupper
- Styrking av biologifagets status og identitet.
- Forbedring av læremiljøet for studentene gjennom faglig og sosial tilhørighet.
- Større arealeffektivitet. Sambruk og bedre utnyttelse av laboratorier, undervisnings- og forsøksfasiliteter.

Anskaffelse av entreprenør – Totalentreprise

Bygget er planlagt som en totalentreprise med UiT som byggherre. Dette innebærer at totalentreprenøren tar på seg både å prosjektere og utføre arbeidet etter at funksjonene til det ferdige bygget er beskrevet. Planleggingen og beskrivelsene av bygget er gjort sammen med fakultetet gjennom en bred brukermedvirkning. Totalentreprenøren velger deretter utførelsesmetode og materialvalg og har ansvar for at resultatet oppfyller den beskrevne funksjonen, herunder kravene i lov og forskrifter.

Anskaffelsen av entreprenør er planlagt gjennomført i to faser; prekvalifisering og tilbudsinnbydelse. Prekvalifisering er utlyst og gjennomført. Fem firmaer ble prekvalifisert, men ett firma trakk seg deretter fra konkurransen. Tilbudsinnbydelse er nå sendt til de resterende fire firmaer, med **tilbudsfrist 8. februar 2016**. Etter fristens utløp vil UiT gjennomgå og gjøre en foreløpig evaluering av innkomne tilbud umiddelbart.

For å opprettholde tempoet i prosessen og kunne ta bygget i bruk i løpet av 3. kvartal 2017 vil protokollen fra tilbudsåpningen bli forelagt Universitetsstyret i møte 11. februar. Universitetsdirektøren vil også legge fram en innstilling til vedtak på møtet.

Tilbudsevalueringen vil ikke være ferdig til dette tidspunkt, men tilbudsprisene vil være kontrollregnet og kostnadene i totalentreprisene vil være avklart. Styret får da anledning til å beslutte om anskaffelsen skal gjennomføres. Eventuelle nye og vesentlige momenter som avdekkes i evalueringen vil også måtte legges frem i styremøte den 11. februar.

Fremdrift og milepæler

Følgende foreløpig framdriftsplan er planlagt:

- | | |
|--|-------------------------|
| - Kontraktsinngåelse totalentreprise | Mars 2016 |
| - Overtakelse bygg | 05.05.2017 (Sluttfrist) |
| - Avsluttet prøvedrift/overlevering tekniske anlegg | 01.02.2018 (Delfrist) |
| - Overlevering av endelig/komplett FDV-dokumentasjon | 15.02.2018 |

Endelig framdriftsplan utarbeides etter kontrahering av totalentreprenør. Det er en målsetning at bygget skal være klart for møblering i mai 2017, slik at det kan tas i bruk medio august 2017.

Anskaffelsen og en videre prosess betinger godkjenning av universitetsstyret, men en slik anskaffelse stiller også formelle krav om «saklig grunn» dersom en konkurranse skal avlyses jf. Forskrift for offentlige anskaffelser. Dersom beste tilbud er vesentlig høyere enn markedspris, så kan dette være saklig grunn for avlysning. Manglende budsjett-dekning alene er normalt ikke saklig grunn for avlysning. I en situasjon hvor UiT avlyser anskaffelsen vil dette medføre kostnader knyttet til prosjektering og krav fra valgt entreprenøren som ikke får gjennomført vinnerprosjektet.

Stipulerte kostnader basert på forprosjekt og andre forhold

Nedenfor er en oversikt med stipulerte kostnader inkludert totalentreprisen (P50) for gjennomføring av prosjekt «Biologibygge». Vitenskapelig utstyr ikke medregnet.

Adm	1 Rådgiver	5 000
	2 Byggherreombud	1 345
Bygg	3 Totalentreprise (P50), inkl. fast inventar	116 850
Inventar	4 Tillegg avtrekksskap	300
	5 Løst inventar	3 000
Infrastruktur	6 Fjernvarme (anleggsbidrag)	750
	7 Troms Kraft (anleggsbidrag)	350
	8 Accesspunkt fibernett	0
Off. avgifter	9 Tilknytningsavgift VA	0
	10 Byggesaksbehandling	25
Flytting	11 Flyttekostnader BEA	80
Margin	12 Reserve	2 300
SUM inkl. m.v.a.		130 000

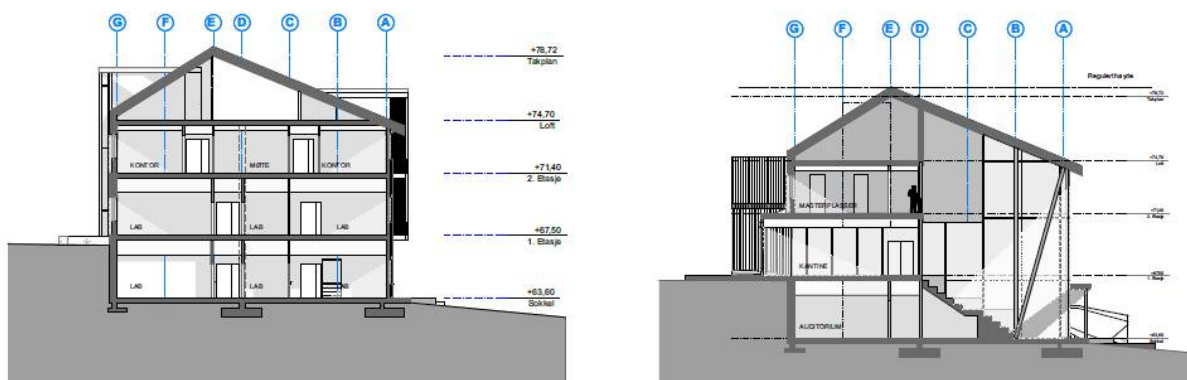
Anmerkninger (med referanse til punkter over):

- 1 Rambøll, engasjert april 2014. Prosjektering, prosjektutvikling, grunnlagsrapporter.
- 2 Tilbudsfrist 26.01.2016
- 3 Tilbudsfrist 08.02.2016. P50-verdi er fra usikkerhetsanalysen.
P50-verdi er beregnet med 6 % "forventet tillegg".
I alternativ P85 er legges det til 10 % usikkerhetsavsetning og kostnaden øker til 128,2 millioner kroner.
- 4 Tidligere planlagt flytting av eks. skap frarådes
- 5 Omfang ikke definert.
- 6 Kvitebjørn Varme (kostnadsoverslag mottatt)
- 7 TK (kostnadsoverslag IKKE mottatt)
- 8 Kostnad ukjent
- 9 Engangsgebyr for tilknytning, Tromsø. Kommune
- 10 Stipulert kostand
- 11 Flytting skal primært utføres og bekostes av bruker.
- 12 Reserve utgjør 1,8 % av "sum pkt. 1-11"

Fasade øst:



Snitt kontorblokk og Fellesrom:



Lasse Lønnum
universitetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Erland Loso

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
11.02.2016

Sak:
10/16

Etablering av senter for forskningsdrevet innovasjon i fysikk

Innstilling til vedtak:

1. Universitetsstyret gratulerer professor Torbjørn Eltoft og Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak) med et nytt senter for fremragende forskning, og tar grunnlaget for opprettelsen av CIRFA til etterretning.
2. UiT bidrar med totalt 24,7 millioner kroner over åtte år, fordelt 50:50 mellom UiT sentralt og NT-fak. Egenbidraget fra UiT sentralt gis hovedsakelig i form av rekrutteringsstillinger.
3. Rektor gis fullmakt til å oppnevne både UiT sine styrerepresentanter og, etter konsultasjon med de eksterne partnerne, de eksterne partnernes styrerepresentanter.

Bakgrunn

21. november 2014 vedtok Norges forskningsråd å gi 17 nye senter status og bevilgning som Senter for forskningsdrevet innovasjon (SFI). Blant disse var *Centre for Integrated Remote Sensing and Forecasting for Arctic Operations (CIRFA)* ved Universitetet i Tromsø. Det nye senteret ledes av professor Torbjørn Eltoft og har sin faglige forankring ved Institutt for Fysikk og teknologi, Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak). UiT er vertsinstitusjon og kontraktspart med Forskningsrådet, som bevilger 12 millioner kr per år over en åtteårsperiode til CIRFA. I tillegg bidrar næringsaktører med ca. 55,6 millioner og forskningspartnerne med resten. Totalt er det 19 partnere i CIRFA, inkludert UiT.

Dette er tredje gang siden 2006 at Forskningsrådet har lyst ut SFI-midler, og konkurransen var også denne gangen usedvanlig hard. Det var hele 57 forskningsmiljøer som søkte til SFI-III om å bli et senter for forskningsbasert innovasjon. NT-fak hadde med fire søknader til den siste runden. Det nye senteret er et resultat av en langsiktig strategisk satsing ved Institutt for fysikk og teknologi og NT-fak der det er bygget opp en internasjonalt sterk gruppe innen fjernmåling som har satset på å kombinere tverrfaglig forskning utført av vitenskapelig personell av høy kvalitet. Fagmiljøet ved UiT har et utstrakt samarbeid med NORUT og flere andre ledende miljø, så også i dette prosjektet. Forskningsmiljøet har tidligere fått svært god score på SFI og SFF søknaden uten å nå helt opp. Fjernmålingsmiljøet i Tromsø er nasjonalt ledende og det er en betydelig næringsaktivitet i Tromsø knyttet til denne virksomheten representert med Kongsberg Satellite Services og Kongsberg Spacetec som de største. Begge disse aktørene er partnere i prosjektet. Det deltar også flere oljeselskaper i prosjektet. Disse ser potensial i at forskningsresultatene innen fjernmåling kan videreutvikles og utnyttes i deres virksomhet, spesielt i Arktis. Norges Teknisk-

Naturvitenskapelige Universitet er også partner i prosjektet. Det er all grunn til å vente at senteret vil være en spydspiss i fjernmålingsaktiviteten nasjonalt og internasjonalt.

Insentiver for å lykkes

Den samlede økonomiske rammen for CIRFA er på ca. 220,1 millioner kr. Derav finansierer Forskningsrådet 96 millioner kr. Midlene fra Forskningsrådet vil etter kontrakten bli tildelt over en åtteårsperiode med omtrent like store årlige bevilgninger (ca. 12 millioner kr per år). Industripartnerne går inn med 55,6 millioner kroner. Samlet vil UiTs andel av de eksterne inntektene i prosjektet (Forskningsrådet og industri) være 74 millioner kroner.

I styresak S64-06 *Etablering av senter for forskningsdrevet innovasjon (SFI)* og styresak S 37-07 *Etablering av senter for forskningsbasert innovasjon* la Universitetet i Tromsø til grunn en insentivmodell der Universitetet gikk inn med midler tilsvarende 1/3 av den totale eksterne finansieringen. Universitetet sentralt og fakultet bidro i modellen hver med 50 % av dette. Denne modellen har senere også blitt benyttet ved etableringer av både SFFer og ERC-prosjekter (CTCC SFF (Sak 37-07), TICE ERC (Sak 56-08), Surfspec ERC (ePh 2010/6288) og CAGE SFF (Sak S 09-2013)).

Dersom man benytter samme modell i CIRFA, vil det innebære at UiT bevilger 24,7 millioner kr til CIRFA for hele perioden. Dette vil tilsvare en årlig tildeling til CIRFA på ca. 3,1 millioner kr fra universitetet over en periode på åtte år (ca. 1,5 millioner kr per år fra UiT sentralt og ca. 1,5 millioner kr per år fra NT-fak).

I kostnadsberegningen i forbindelse med fastsetting av den økonomiske rammen for prosjektet på 220,1 millioner kr, er det regnet fulle kostnader for faste tilsatte forskere, teknikere mv. (lønn, sosiale kostnader og indirekte kostnader) og allerede etablert infrastruktur.

Forsterket satsing

NT-fak ønsker at UiT skal styrke satsingen på CIRFA ytterligere, og ønsker at UiT skal gå inn med ytterligere 25 millioner kroner i en forsterket satsing. Kostnadene ved denne ønsker de skal fordeles 50:50 mellom UiT sentralt og NT-fak. Ved etableringen av SFFen CAGE (Sak S 09-2013) så universitetsstyret gode grunner til å gå inn med en slik forsterket satsing. Denne forsterkede satsingen kom i tillegg til insentivmodellen omtalt ovenfor, og var dimensjonert slik at den kun utgjorde halvparten av den ordinære insentivmodellen. I ønsket fra NT-fak knyttet til CIRFA er den forsterkede satsingen på samme nivå som den ordinære insentivmodellen, altså dobbelt så sterk som for CAGE.

Ekstrasatsingen er tenkt benyttet til:

- Forskerutdanning. Forskerutdanning har stort fokus i CIRFA og SFI-ordningen generelt. CIRFA vil bidra med et betydelig antall ph.d.-studenter i løpet av prosjektperioden. En forsterket satsing vil gi UiT ytterligere styrke, som kan utnyttes i konkurransen om en nasjonal forskerskole innen miljøovervåkning. Dette vil på sikt bidra til å øke andelen personell med ph.d.-grad til industrien i landsdelen.
- Forsterket profilering i Arktis. Fjernmåling representerer et viktig verktøy i forskning på klima og miljø i Arktis, og kartlegging av de miljømessige konsekvensene av økt menneskelig aktivitet i nord. Gjennom en forsterket satsing vil en i enda større grad kunne utnytte kunnskaper og teknologi som utvikles i CIRFA til å skape merverdi for UiT. Spill-over til andre fagfelt (terrestrisk forskning, marin biologi) vil bidra til å gi profilering til UiTs unike stilling innenfor Arktisk forskning.

- Økt utnyttelse av isgående fartøy. Utfordringene for Arktisk forskning er at innsamling av data er kostbar og vanskelig på grunn av de geofysiske forhold, som enorme avstander, tidvis mørke, og utfordrende meteorologi. For fjernmåling er innhenting av valideringsdata viktig for kontroll/verifisering av algoritmer. Fjernmåling kan brukes i feltplanlegging for å optimalisere utnyttelse av det nye isgående forskningsfartøyet, og i samarbeid med andre forskningsgrupper ved UiT sikre høyt vitenskapelige utbytte.
- Forsterket samarbeid med industri og næringsliv. CIRFA vil bidra til økt samarbeid mellom UiT og næringslivet, spesielt jordobservasjonsindustrien i Tromsø, men også annet relevant næringsliv. Radarteologi, droneteknologi, og teknologi for integrerte systemer har stort industrielt potensiale. En forsterket satsing vil kunne initiere industrisamarbeid som ikke dekkes opp av CIRFA (Oppdrettsnæringen, kraftselskaper, m.m.).
- Teknologisk samarbeid. CIRFA vil bidra med forskning på teknologi som har grenseflater mot flere andre store prosjekter og initiativ ved UiT, for eksempel er EISCAT-3D og planene om et is-laboratorium. CIRFA vil, gjennom en forsterket satsing, også kunne utnyttes til å etablere samarbeidsprosjekter med Høgskolen i Narvik og IIS innenfor droneteknologi og drone utdanning.

Avtaleverk knyttet til SFI

Senteret etableres gjennom en kontrakt mellom Forskningsrådet og UiT. Denne kontrakten legger til grunn Forskningsrådets generelle kontraktsvilkår, samt de spesielle krav og føringer som gjelder SFI-ordningen. Som et av kontraktsvilkårene må UiT etablere en konsortieavtale med alle de øvrige partnerne. Konsortieavtalen regulerer samarbeidet mellom partnerne og deres faglige- og økonomiske forpliktelser i senteret. I tillegg regulerer den rettigheter til resultater og kommersiell utnyttelse av disse. Konsortieavtalen for CIRFA er basert på Forskningsrådets anbefalte mal og er i tråd med tidligere inngåtte avtaler (ARCEX og CAGE). I CIRFA er prinsippet at de partene som bidrar til å frembringe resultatene også har eiendomsrett til resultatene. Avtalen er i tråd med UiTs IPR policy, og samtlige 19 partnere har både signert samarbeidsavtalen og Forskningsrådets kontrakt.

Styrerepresentanter

Føringen fra Forskningsrådet er at det skal opprettes et styre for senteret der næringsaktørene har flertall. I CIRFA er det foreslått å opprettes et styre på syv representanter der forskningspartnerne har tre representanter og industripartnerne fire. I henhold til konsortieavtalen skal UiT utpeke styrets leder etter forutgående konsultasjon med de øvrige partene.

Direktørens vurdering

Universitetsdirektøren er meget godt fornøyd med at UiTs forskningsmiljøer er konkurransedyktige på de mest prestisjetunge og konkurranseintensive finansieringsordningene.

Universitetsdirektøren mener at den samme modellen som tidligere er lagt til grunn for etableringen av SFI (MabCent) og SFF (CASTL og CTCC) bør benyttes ved etableringen av CIRFA. Det betyr at UiT går inn med midler tilsvarende 1/3 av den totale eksterne finansieringen, og at denne bevilgningen dekkes 50:50 mellom UiT sentralt og NT-fak. Universitetsdirektøren foreslår at bidraget fra UiT sentralt i hovedsak gis i form av rekrutteringsstillinger.

UiT har mange økonomiske insentiver som har som hensikt å støtte opp om fakulteter som lykkes i eksterne konkurransearenaer (budsjettmodell herunder fordeling av RBO-midler, fordeling av stipendiatstillinger, fordeling av postdoktorstillinger og de strategiske midlene). Universitetsdirektøren mener at dette er riktige prioriteringer. Samtidig er også fakultetene selv

ansvarlige for å støtte opp om miljøer som lykkes i konkurransearenaer, herunder å prioritere disse miljøene både når det gjelder rekrutteringsstillinger og øvrige ressurser. Det er mange gode forskningsmiljøer som også kan vise til godt begrunnede behov for rekrutteringsstillinger og midler til drift og profilering. De strategiske midlene for 2016 ble fordelt i junimøtet i 2015, og neste tildeling skal behandles av styret i juni 2016 i forbindelse med fordeling av budsjettet for 2017. Universitetsdirektøren vil anbefale at en forsterket satsing knyttet til CIRFA bør kunne prioriteres innenfor fakultetets egen budsjetttramme.

Universitetsdirektøren foreslår at styret delegerer til rektor å oppnevne styrerepresentanter fra UiT og, etter konsultasjon med partnerne, å oppnevne styreleder.

Lasse Lønnum
universitetsdirektør

Pål Vegar Storeheier
forskningsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Pål Vegar Storeheier

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
11.02.2016

Sak:

Finansiering over styrets strategiske midler av medlemskapet i Store norske leksikon

Innstilling til vedtak:

1. Styret bevilger kr. 1.000.000,- over styrets strategiske midler per år i tre år til finansiering av medlemskapet i Foreningen Store norske leksikon.
2. Medlemskapet skal evalueres i denne perioden.

Om Store norske leksikon

Store norske leksikon (SNL) ble etablert i 1978. En nettversjon kom i 2000, først som betalingstjeneste, så som en åpen, reklamefinansiert tjeneste. I 2010 overdro Kunnskapsforlaget leksikonet til Fritt Ord og Sparebankstiftelsen DNB, som avkommersialiserte leksikonet. I 2013 etablerte de det ideelle foretaket Store norske leksikon AS, som høsten 2014 skiftet organisasjonsform og navn til Foreningen Store norske leksikon. Medlemmene i foreningen er de norske universitetene, Fritt Ord, Sparebankstiftelsen DNB, Norsk faglitterær forfatter- og oversetterforening og Det Norske Videnskaps-Akademi.

Foreningens formål er å publisere fagkunnskap fra Norge på internett, blant annet gjennom et nært samarbeid med universitet og høyskoler og andre kunnskapsprodusenter.

UiTs rolle og medlemskap

UiT beslutta å gå inn i Store norske leksikon sammen med de andre universitetene fra og med 2014. Universitetsstyret vedtok å gå inn med finansiering i [behandlingen av budsjettet for 2014](#). I begrunnelsen står det at «saken er behandlet flere ganger i nasjonalt rektormøte og alle universitetene stiller seg bak en medfinansiering forutsatt at Staten bidrar med 50 %». Forutsetningen om statlig finansiering har etter dette falt bort. Driften av leksikonet finansieres i dag av medlemmene.

Siden denne driftsmodellen startet opp i 2014 har SNL lyktes med å knytte til seg mange fagfolk ved universitetene som fagansvarlige og forfattere. Over halvparten av 537 fagansvarlige er tilknyttet universitetene. Lesertallene ligger like under 2.000.000 unike brukere i måneden. SNL nærmer seg topp 10-lista over de mest besøkte norske nettstedene på ukesnivå.

UiT har ved utgangen av 2015 15 fagansvarlige og 1 fagmedarbeider; ansvaret for 19 fagområder og 1343 artikler; lesertall på 1,3 millioner til sammen for artiklene

Redaksjonen i SNL arbeider systematisk med å rekruttere flere fagansvarlige og øke forskeres bidrag i leksikonet. I denne oppfølgingen ligger det også elementer av opplæring og veiledning i allmennretta skriving. Artiklene i leksikonet signeres med fullt navn og institusjonstilknytning.

Medlemskapet er prissatt utifra institusjonens størrelse og utgjør for UiTs del kr. 1.000.000,- per år.

Universitetsdirektørens vurdering

Det har vært arbeidet i mange år med å finne en bærekraftig driftsmodell for et redigert leksikon i Norge. Selv om leksikondrift er på siden av UiTs kjerneoppgaver, er det naturlig at UiT bidrar på linje med de andre universitetene i å sikre driften av leksikonet. Som breddeuniversitet har vi et betydelig ansvar for å bidra til en opplyst offentlighet. Måten artikler publiseres på, med navn på fagansvarlig og institusjonstilknytning, kan også gi en viss effekt i å øke publikums kjennskap til UiT og den forskninga som foregår her. Universitetsdirektøren anbefaler derfor at vi fortsatt bidrar med finansiering av SNL gjennom medlemskap i foreningen, selv om forutsetningen om statlig finansiering har falt bort. Universitetsdirektøren anbefaler at vi inngår medlemskap for tre år og at effekten av medlemskapet evalueres i løpet av denne perioden.

Lasse Lønnum
universitetsdirektør

Asbjørn Ivar Bartnes
kommunikasjonsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

ORIENTERINGSSAK

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
11.02.2016

Sak:
1/16

Planer for satsing på fornybar energi og industriell karbonfangst

Både de observerte og forventede klimaendringene og bruken av fossile energikilder sin innvirkning på klimaendringene har gjort at EU og Norge de siste årene har satset store ressurser på forskning og innovasjon for å utvikle miljøvennlig energi og finne løsninger som gir bedre utnyttelse av ressurser. Etter klimatoppmøtet i Paris 2015 er ny opptrappingsplan for forskning og innovasjon innen miljøvennlig energi på trappene. *Mission innovation* er en internasjonal energidugnad som vil innebære en storstilt opptrapping av forskning på grønn energiteknologi. Norge og 19 andre land forplikter seg til å doble det offentlige bidraget til forskning og utvikling av miljøvennlig energi i løpet av de neste fem årene. Regjeringens visjon er at Norge skal være verdensledende innenfor utviklingen av miljøvennlig energi.

UiTs strategi, *Drivkraft i nord*, legger føringer for at vi blant annet skal utvikle kunnskap både om fornybar energiproduksjon og om samfunnsmessige omstillinger som følger av klima- og miljøendringer. For å bidra til finne løsninger som kan utnytte nordområdenes muligheter innen bærekraftig energi og for å styrke UiTs posisjon som en attraktiv forsknings- og utdanningsinstitusjon, ønsker fire fakulteter å samordne sine ressurser i et felles initiativ. Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fak), Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak), Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT-fak) og Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak) planlegger en tverrfaglig, koordinert satsing innen bærekraftig energi og ressursutnyttelse som både vil omfatte forskning og utdanning.

Det er et økende behov både i næringsliv og offentlig sektor for kandidater med kunnskap om det grønne skiftet, om fornybar energi og om reduksjon av klimagasser, og det er mye som tyder på at etterspørselen etter både ny kunnskap og kandidater med denne kompetansen vil øke i årene fremover. De fire fakultetene vil derfor i samarbeid utvikle robuste faggrupper med utgangspunkt i fagmiljø der fakultetene allerede har noe kompetanse. Det er imidlertid helt nødvendig å styrke denne kompetansen og kapasiteten for å komme opp på et internasjonalt, konkurransedyktig nivå, og det tas derfor sikte på å rekruttere god og strategisk riktig kompetanse på professornivå. Disse vil tildeles driftsmidler, stipendiater og postdoktorer for å bygge opp miljøet.

Hovedtema for satsingen vil være: *Hybrid, fornybare energisystemer og industriell karbonfangst*, og satsingen vil kombinere kompetanse innen kjemi, fysikk, anvendt matematikk, marin biologi, elektro/ingeniør og samfunnsfag/humaniora. Det tas sikte på, i løpet av en femårsperiode, å bygge opp et internasjonalt konkurransedyktig miljø som er en attraktiv samarbeidspartner for FoU-sektor, næringsliv og offentlig sektor. UiT skal delta i samarbeid med næringslivet i virkemidler

som for eksempel *Norwegian Centres of Expertise* (NCE-programmet), Senter for forskningsdrevet innovasjon, Forskningscenter for miljøvennlig energi (FME) og Horisont 2020. Det er også en målsetning at UiT gjennom denne satsingen, sikrer at kandidater får utdanning og kompetanse innen bærekraftig energi som er relevant for næringsliv og offentlig sektor i nord.

Satsningen skal styrke både utdanning og forskning, og planlegges organisert som et senter for at man på en hensiktsmessig måte koordinerer, synliggjør og forplikter fagmiljøene. For å komme raskt i gang, ønsker fakultetene at femårsperioden samfinansieres 50:50 mellom UiT sentralt og fakultetene. Etter femårsperioden vil fakultetene være forpliktet til å videreføre satsingen innenfor egne rammer, slik at UiT da vil ha et permanent, robust og konkurransedyktig miljø innen bærekraftig energi.

UiT har de to siste årene spilt satsingen på fornybar energi og karbonfangst inn til KD som satsinger utenfor rammen. Dette er i tråd med strategien vår om at UiT skal utvikle kunnskap om fornybar energi. Den foreslåtte satsingen er både tverrfaglig og tverrfakultær, og tar sikte på å kople fagmiljøer fra gamle UiT med fagmiljøer fra den gamle Høgskolen i Narvik. Utlysningene innen fornybar energi vil dobles de neste fem årene både nasjonalt og i EU, og etterspørselen etter kunnskap og kompetanse innen feltet vil øke. Det vil således være viktig å posisjonere seg for denne utviklingen ved å bygge opp et konkurransekraftig miljø innen både forskning og utdanning. En satsing på dette feltet vil imidlertid være ressurskrevende, og det er viktig at det ligger gode planer til grunn for satsingen. Universitetsdirektøren tar sikte på å komme tilbake til styret med en detaljert plan for oppbygging, faglig innretning, finansiering og organisering i neste styremøte.

Lasse Lønnum
universitetsdirektør

Pål Vegar Storeheier
forskningsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Pål Vegar Storeheier

ORIENTERINGSSAK

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
11.02.2016

Sak:
2/16

Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet som nasjonalt ledende på gjennomstrømning

Bakgrunn

UiT Norges arktiske universitet (UiT) har i sin strategi *Drivkraft i Nord* satt seg som mål å bli nasjonalt ledende på gjennomstrømning. Det er flere grunner til at nettopp gjennomstrømning bør være et sentralt satsingsområde både ved UiT og i sektoren generelt. Norge er blant OECD-landene med lavest gjennomføring i høyere utdanning, og både Kunnskapsdepartementet (KD) og Produktivitetskommisjonen har løftet dette frem som en av de mest sentrale utfordringene for sektoren og Norge. Svak gjennomføring og frafall har konsekvenser i form av økonomisk og tidsmessig tap for den enkelte student, utdanningsinstitusjon og samfunnet.

For UiT og for Nord-Norge er gjennomstrømning spesielt viktig. Muligheten for økt verdiskapning i Nord-Norge avhenger delvis av vår evne til å tilføre landsdelen høyt kompetent arbeidskraft. Og siden andelen sysselsatte med høyere utdanning er lavere i vår landsdel sammenlignet med resten av landet¹, er det avgjørende at UiT tar grep for å sikre at de studentene vi tar opp, gjennomfører sine studier uten vesentlige forsinkelser, eller faller i fra. Videre har KD vedtatt endringer i resultatkomponenten i finansieringssystemet, og andel uteksaminerte kandidater er tatt inn som en av utdanningsinsentivene. Dermed vil svak gjennomstrømning og frafall, fra og med 2017 ha en direkte økonomisk konsekvens for UiT. Og sist men ikke minst er det viktig for den enkelte student å fullføre sine studier innenfor rimelig tid.

I *Forskning- og utdanningsmeldingen* for 2014 vises det til at det gjøres et omfattende, variert og kontinuerlig arbeid for å forhindre frafall og redusere gjennomstrømningstiden på mange av studieprogrammene ved UiT. Likevel fremkommer det i meldingen at det foretas få vurderinger av hvorvidt tiltakene har effekt, og det er i varierende grad etablert mål for arbeidet. Det anbefales videre i meldingen at arbeidet på området intensiveres gjennom en mer helhetlig og systematisk tilnærming. Styret vedtok derfor at det skal utarbeides en handlingsplan som sikrer et helhetlig og systematisk arbeid med å forbedre gjennomføringen på alle studienivå fram mot 2020 og vurdere å gi økonomiske insentiver for å fremme arbeidet. Universitetsdirektøren orienterer herved styret om status for arbeidet og de videre planene.

¹ Kilde: Nærings- og handelsdepartementet; Kommunal og moderniseringsdepartementet; Klima – og miljødepartementet. *Kunnskapsinnhenting – verdiskaping i nord*

Definisjoner

Begrepet gjennomstrømning kan være uklart og det er flere måter å måle gjennomstrømning. I KDs *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2015* måles vi på hvor stor andel av studentene som gjennomfører et gradsstudium innenfor normert tid. For ph.d.-studiet bruker KD andel av et gitt årskull som disputerer innen seks år fra finansieringen starter som styringsparameter. Gjennomstrømning henger nært sammen med frafall. Frafall kan enten være studenter som faller helt ut av høyere utdanning eller som bytter over til en annen institusjon. På institusjonsnivå skiller vi ikke mellom de to ulike formene for frafall da begge typene innebærer et tap av studenter for UiT. Ulike typer frafall skyldes ofte ulike årsaker. For å avdekke forhold som universitetet har mulighet til å påvirke, er det nødvendig å undersøke årsaker til frafall fra det enkelte studieprogram.

Status ved UiT og nasjonale sammenlikninger

Per dags dato har vi ikke kvalitetssikrede tall for gjennomstrømning og frafall på studieprogramnivå ved UiT. Tabellene nedenfor viser tall for henholdsvis 3-årige bachelorutdanninger, og 2-årige masterutdanninger på institusjonsnivå for UiT, tidligere Høgskolen i Harstad (HiH) og tidligere Høgskolen i Narvik (HiH)². For ph.d.-studier er tallene brutt ned på fakultetsnivå.

Gjennomføring på normert tid og frafall for opptakskullet høsten 2011 på 3-årige bachelorutdanninger organisert som fulltidsstudium:

Institusjon	Høst 2011			Vår 2014			
	Opptakskull	Fullført grad	% fullført grad	Fortsatt student	% Fortsatt student	Frafall	% Frafall
UiT	1770	675	38,1	541	30,6	554	31,3
HiH	208	91	43,8	48	23,1	69	33,2
HiN	295	109	36,9	73	24,7	113	38,3
Universitetene	15152	5419	35,8	4848	32	4885	32,2
UH-Sektoren	45375	17073	37,6	11872	26,2	16430	36,2

Kilde: Tilstandsrapport for høyere utdanning tabell V.2.15A

Som vi ser fullfører 37,6 % av bachelorgradsstudentene i Norge innenfor normert tid. For UiT og HiH er andelen studenter som fullføre bachelorgraden innenfor normert tid noe høyere enn gjennomsnittet, mens det for HiN er marginalt lavere. Det gjennomsnittlige frafallet i sektoren på bachelorgradsnivå er på 36,2 %³. Frafallet ved både UiT og HiH er lavere enn gjennomsnittet, mens det for HiN er noe høyere.

² Tallene for bachelorgradsnivået er fra opptakskull høst 2011 målt vårsemester 2014, for mastergradsnivået er det opptakskull 2012 målt vårsemester 2014. Tallene for UH-sektoren er aggregerte tall på institusjonsnivå.

³ Dette er det gjennomsnittlige frafallet for aggregerte tall på institusjonsnivå

Gjennomføring på normert tid og frafall for opptakskullet høsten 2012 på 2-årige masterutdanninger organisert som fulltidsstudium:

Institusjon	Høst 2012			Vår 2014			
	Opptakskull	Fullført grad	% fullført grad	Fortsatt student	% Fortsatt student	Frafall	% Frafall
UiT	580	215	37,1	258	44,5	107	18,4
HiN	50	1	2	37	74	12	24
Universitetene	6640	2773	41,8	2720	41,0	1147	17,3
UH-Sektoren	10781	4018	37,3	4033	37,4	2730	25,3

Kilde: Tilstandsrapport for høyere utdanning tabell V.2.20

37,3 % av mastergradsstudentene i Norge fullfører graden innenfor normert tid, og det gjennomsnittlige frafallet er på 25,3 %. Gjennomføringen blant UiTs mastergradsstudenter er på samme nivå som gjennomsnittet i sektoren, men frafallet er vesentlig mindre. Den svært lave andelen som fullfører master på normert tid ved tidligere HiN skyldes i stor grad den 3 mnd. lange sensurfristen på masteroppgaven. HiN rekker dermed ikke å registrere kandidatene som fullført før rapporteringsfristen.

Andelen disputerte seks år etter oppstart (%)

Enhet ⁴				
	2005-kullet	2006-kullet	2007-kullet	2008-kullet
Medfak	78,2	82,4	55,6	59,6
Matnat	77,4	83,3	58,1	58,8
NFH	66,7	62,1	66,7	76,9
SV-fak	48,1	47,8	35,1	23,1
Humfak	62,5	62,5	50	20
Jurfak	50	50	16,7	100
Snitt UiT	68,9	68,5	51,8	50,4
Snitt for universitetene	66,7	66	64,2	65,2

For ph.d.-studiet viser tallene at andelen som fullførte studiet seks år etter oppstart falt markant fra 68,5 % for de som startet i 2006 til 51,8 % for 2007-kullet. Det er stor variasjon mellom fakultetene. Alle fakultetene, bortsett fra Norges fiskerihøgskole (NFH), har en betydelig nedgang fra 2006 til 2007-kullet. NFH har en fin økning for 2007 og 2008-kullet. Det mest alvorlige er den lave andelen disputerte ved det tidligere Humanistiske fakultet (Humfak) og ved det tidligere Samfunnsvitenskapelige fakultet (SV-fak), spesielt for 2008-kullet. Tallene for Det juridiske fakultet er svært små, og vil derfor naturlig variere mye fra år til år. Foreløpige tall antyder at det er en positiv tendens for 2009-kullet, hvor det ser ut til at 61 % har fullført seks år etter oppstart.

I kjølvannet av de dårlige tallene for gjennomføring på ph.d.-studiet har både sentralt nivå og fakultetene igangsatt egne granskinger for å finne årsakene og iverksette tiltak. Blant annet nedsatte *Forskningsstrategisk utvalg* (FU) høsten 2015 fokusgruppen *Gjennomføring ph.d.* som fikk i mandat å foreslå hvordan regelverk, rutiner og kultur innen ph.d.-forvaltning kan

⁴ Fakultetsorganiseringen før 1.8.2009

videreutvikles slik at gjennomføringstiden til UiTs ph.d.-studenter kan reduseres. Dette omfatter også å vurdere incentiver. Fokusgruppens arbeid sluttføres i februar.

Forutsetninger for å lykkes

For at UiT skal lykkes med sin satsing på å bli nasjonalt ledende på gjennomstrømning, mener universitetsdirektøren at er det noen kritiske elementer som bør være på plass.

1. Satsingen må være forankret i de ulike faglige ledelsesnivåene ved UiT, og de faglige lederne må være pådrivere i prosessen.
2. Prosessen må være basert på kvalitetssikrede data for gjennomstrømning og frafall på studieprogramnivå. Dataen bør overvåkes og analyseres over en tidsperiode på minimum fem år.
3. Ledelsen må ha en forståelse for at bedring av gjennomstrømning og frafall skjer langsomt, tiltak iverksatt i dag kan ofte ikke ha målbar effekt før om 18 måneder eller mer.

Organisering og handlingsplan

Som nevnt ovenfor, må arbeidet med gjennomstrømning og frafall systematiseres og intensiveres dersom UiT skal nå målet om å bli nasjonalt ledende. Universitetsdirektøren vurderer at arbeidet med gjennomføring og frafall først og fremst er et faglig ledelsesansvar. For å forankre prosessen i den faglige ledelseslinjen ved UiT, vil universitetsdirektøren derfor anbefale at Strategisk utdanningsutvalg (SU) og FU får ansvaret for utarbeidelse av endelig forslag til handlingsplan. Rektor og dekanene vil videre ha det øverste ansvaret for implementering og oppfølging av handlingsplanen. FU er allerede godt i gang med arbeidet gjennom den nedsatte fokusgruppen.

Universitetsdirektøren anbefaler at det videre arbeidet med handlingsplan for gjennomstrømning og frafall deles inn i fem faser med følgende ansvarsfordeling og frister*:

Fase	Beskrivelse av aktivitet	Ansvar	Frist
1. Data og statistikk	Levere kvalitetssikrede tall for gjennomføring og frafall på studieprogramnivå.	UTA og AFU	Primo mai 2016
2. Analyse og kartlegging	Årsaken til lav gjennomføringsgrad og frafall kan variere mellom de ulike studieprogrammene og mellom de ulike studienivåene. Før man fastsetter mål og iverksetter tiltak må de ulike fagmiljøene foreta en analyse av tallene, slik at man kan iverksette målrettede tiltak. UiT må også på institusjonsnivå analysere frafallstallene for å kvantifisere målet med å bli nasjonalt ledende	Fakultetene, UTA og AFU	Primo november 2016
3. Målfastsetting	Basert på tallene fra fase 1 og analysene og kartleggingen i fase 2, skal det fastsettes kvantitative mål for gjennomstrømning og frafall på alle studieprogram og for hele UiT.	Fakultetene og SU og FU	Primo november 2016
4. Tiltak	Fakultetene må, basert på tallene fra fase 1 og analysen og kartleggingen	Prodekaner utdanning og	Medio

	fra fase 2, identifisere og iverksette målrettede tiltak. Prodekaner for utdanning og prodekaner for forskning og utvikling vil være ansvarlig for å rapportere tilbake til SU og FU om hvilke tiltak som iverksettes.	prodekaner forskning og utvikling	januar 2017
5. Evaluering	Det er nødvendig med en kontinuerlig vurdering av hvordan vi organiserer arbeidet med gjennomstrømning og frafall. Vurdering av arbeidet vil også bli fulgt opp i den årlige Forsknings- og utdanningsmeldingen.		Løpende

* for arbeidet med bedre gjennomstrømning på ph.d.-studiet er fasene 1 og 2 allerede igangsatt og nærmere seg slutføring.

Umiddelbare tiltak rettet mot førsteårsstudenter

Universitetsdirektøren har ovenfor beskrevet en langsiktig plan for hvordan vi skal arbeide med gjennomstrømning og frafall ved UiT. Universitetsdirektøren vil likevel fremholde at det er nødvendig å iverksette tiltak allerede fra høsten av. Vi vet at størsteparten av frafallet skjer første studieår. Universitetsdirektøren ønsker derfor at det, fra og med høsten 2016, iverksettes tiltak rettet mot førsteårsstudenter. Et mulig tiltak, som studentene har etterspurt i lengre tid, er tilbud om oppfølgingssamtale. Fakultetene vil bli bedt om å rapportere på status for, og erfaringer med tiltak rettet mot førsteårsstudenter til Forsknings- og utdanningsmeldingen for 2017.

Lasse Lønnum
universitetsdirektør

Heidi Adolfsen
studiedirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Øyvind H. Mikalsen, Avdeling for utdanning, Sølvi B. Andressen Avdeling for forskning og utviklingsarbeid