



Møteinnkalling

Utvalg: **Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet**
Møtested: MH2, L12.346, Tromsø
Møtedato: 05.12.2019
Tidspunkt: 08:30-12.30

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

Møtet starter med presentasjon av 'Metabolomics in Inflammatory Bowel Disease' av stipendiat Joseph Diab, ved Institutt for farmasi.

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
FS 28/19	Godkjenning av møteinnkalling og saksliste		
FS 29/19	Møtereferat fra fakultetsstyremøte 30. oktober 2019		2019/1258
OS 19/19	Muntlig orientering ved dekan Thrina Loennechen		
OS 20/19	Saker behandlet av dekanen på fullmakt i perioden 19. oktober -21. november 2019		2019/1258
OS 21/19	Orientering om status på arbeidet med tiltak for å styrke formell pedagogisk kompetanse for vitenskapelige ansatte i bistillinger		2018/1338
FS 30/19	Håndtering av økonomiske konsekvenser ABE-reform og ADM2020		2019/1158
FS 31/19	Budsjettfordeling 2020 og planleggingsrammer 2021-2024 for Det helsevitenskapelige fakultet		2019/1711
FS 32/19	Oppfølging av studentombudets årsrapport 2018 ved Det helsevitenskapelige fakultet		2019/5285
FS 33/19	Endring av utfyllende bestemmelser for ph.d.-graden i helsevitenskapelige fag		2016/6366
FS 34/19	Handlingsplan for reduksjon av midlertidige stillinger ved Det helsevitenskapelige fakultet		2019/2404
FS 35/19	Møtereferat fra sirkulasjonssak behandlet av fakultetsstyre i perioden 8.-15. november 2019		2019/1258
	Eventuelt		

FS 28/19 Godkjenning av møteinnkalling og saksliste /

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:
05.12.2019

Sak:
29/19

Møtereferat fra fakultetsstyremøte 30. oktober 2019

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret godkjenner møtereferatet fra fakultetsstyremøte 30. oktober 2019.

Bakgrunn:

Referatet har vært sendt ut til fakultetsstyret for merknadsbehandling.

Thrina Loennechen
Dekan

Kjetil Kvalsvik
fakultetsdirektør

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

1 Møtereferat fra fakultetsstyremøte 30. oktober 2019

Møteprotokoll

Utvalg: **Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet**
Møtested: L 12.346, Tromsø
Møtedato: 30.10.2019
Tidspunkt: 08:30-11:30

Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Stener Kvinnsland	Leder	Ekstern representant
Nina Langeland	Medlem	Ekstern representant
Trond Brattland	Medlem	Ekstern representant
Rolv-Ole Lindsetmo	Medlem	Ekstern representant
Sameline Grimsgaard	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Kristin Andreassen Fenton	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Terje Thomsen	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Kolbjørn Rafoss	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Erik Knutsen	Medlem	Midlertidig vitenskapelig ansattrepresentant
Eirik Sødal Vole	Medlem	Teknisk-administrativ ansattrepresentant
Vibeke Guddingsmo	Medlem	Teknisk-administrativ ansattrepresentant
Maren Ingebrigtsen	Medlem	Studentrepresentant
Ellen Marie Knotten	Medlem	Studentrepresentant
Marte Sandslett Sand	Medlem	Studentrepresentant

Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon	Representerer
Ranveig Lind	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant

Følgende varamedlemmer møtte:

Navn	Møtte for	Representerer
Astrid Gramstad	Ranveig Lind	Fast vitenskapelig ansattrepresentant

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Thrina Loennechen	Dekan
Kjetil Kvalsvik	Fakultetsdirektør
Johanna Sollid	Prodekan forskning og innovasjon
Gunn Kristin Øberg	Prodekan utdanning
Terje Steigen	Prodekan

Jan H. Rosenvinge
Grete Sagerup
Kine Nilsen
Lena Liatun

Prodekan forskerutdanning
Seniorrådgiver, Seksjon for organisasjon og økonomi
Seniorrådgiver, Seksjon for organisasjon og økonomi
Seniorrådgiver, Seksjon for organisasjon og økonomi

Merknader

Fakultetsstyret takker for presentasjon «Radiation Oncology research at UiT» av professor Inigo Martinez, ved Institutt for klinisk medisin.

Møtet starter med en presentasjon «Radiation Oncology research at UiT» av professor Inigo Martinez ved Institutt for klinisk medisin.

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
FS 24/19	Godkjenning av møteinnkalling og saksliste		
FS 25/19	Møtereferat fra fakultetsstyremøte 27. september 2019		2019/1258
OS 15/19	Muntlig orientering ved dekan Thrina Loennechen		
OS 16/19	Saker behandlet av dekanen på fullmakt i perioden 17.09.2019-18.10.2019		2019/1258
OS 17/19	Økonomirapport pr. 2. tertial 2019 - Det helsevitenskapelige fakultet		2019/1158
OS 18/19	Status håndtering av økonomiske konsekvenser av ABE-reformen og ADM2020		2019/1158
FS 26/19	Finansiering bachelor paramedisin 3. kull Eventuelt		2017/3814

FS 24/19 Godkjenning av møteinnkalling og saksliste /

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 30.10.2019

Vedtak

Fakultetsstyret godkjenner møteinnkallingen og sakslisten.

FS 25/19 Møtereferat fra fakultetsstyremøte 27. september 2019 2019/1258

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret godkjenner referatet fra fakultetsstyremøte den 27. september 2019.

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 30.10.2019

Vedtak

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

OS 15/19 Muntlig orientering ved dekan Thrina Loennechen /

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 30.10.2019

- Fakultetsledelsen har tiltro til driften ved AKM kan starte opp igjen tidlig i 2020. Saken er tatt opp med Universitetsledelsen og saken følges opp av universitetsdirektøren. Saken blir også tatt opp under eventuelt.
- Instituttlederstillingen ved Institutt for klinisk medisin har en kvalifisert søker og det vil bli gjennomført intervju. Fakultetsstyret vil få fremlagt saken på et senere tidspunkt.
- Status ved Rettsgenetikk er at det må implementeres sikkert dataoverføring, slik at senteret kan utføre mandatet som Stortinget har gitt. Det må også gjøres avklaringer knyttet til de økonomiske forpliktelser ved oppstart av senteret, da det kreves økt bemanning.
- Tromsø forskningsstiftelse har gitt støtte til tre prosjekter ved Helsefak. Det er gjennomført kontraktsinngåelse med Starting Grant for James McCutcheon, ved Institutt for psykologi og The Female Endurance Athlete (FENDURA): Exploring the missing link in exercise physiology, ved Idrettshøgskolen. I tillegg er det avtalt kontraktsmøte for Female Football Centre (FFC) – performance and health towards international top level, ved Idrettshøgskolen.
- Høstens dialogmøter med instituttene blir gjennomført i oktober/november. Her vil temaene som tas opp være Avsetninger, utdanningene, søknader og tilsagn på eksterne forskningsprosjekter, mobilitet og rekruttering, her vil fokus særlig være på program som har utfordringer.
- Helsefak har gjennomført dialogmøte med Universitetsledelsen. Her var det fokus på alle studieprogrammene ved fakultet, mobilitet og rekruttering.
- UiT har nedsatt en arbeidsgruppe som arbeider med å utarbeide kriterier for omdisponering av studieplasser ved UiT. Universitetsstyret vil få saken fremlagt og vil vedta hvilke kriterier som skal benyttes ved prioritering av studieplasser.
- Helsefak og UNN har nedsatt en arbeidsgruppe for vurdering av kjernefasiliteter og felles infrastruktur. Arbeidsgruppen skal avklare om Helsefak og UNN bør eie alene, i fellesskap, hvem som skal betale leiekostnader, avskrivning av utstyr og regulere bruken av fasiliteter. Det er et stort behov for å få gjort de nødvendige avklaringene, samt ivareta og fremskaffe finansieringen for å kunne fornye instrumentparkene.
- UNN og Helsefak arbeider med etablering av Sim Nord. Kjernefasiliteten vil eies av UNN.
- Fellestjenestene som er blitt etablert igjennom ADM2020 vil bli evaluert i 2019. Helsefak har bedt om at alle nivåene må få lov til å komme med tilbakemelding og at fellestjenester på nivå to også blir evaluert.

Vedtak

Fakultetsstyret tar sakene til orientering.

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 30.10.2019

Vedtak

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

OS 17/19 Økonomirapport pr. 2. tertial 2019 - Det helsevitenskapelige fakultet 2019/1158

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 30.10.2019

Vedtak

Fakultetsstyret tar saken til orientering

Merknad: Fakultetsstyret ønsker å få fremlagt en sak i 2020, der alle kostnadene knyttet til stengingen av AKM tas med, inkludert utgifter knyttet til forlengelse av stipendiatperioder og utreise for å kunne gjennomføre forsøk.

OS 18/19 Status håndtering av økonomiske konsekvenser av ABE-reformen og ADM2020 2019/1158

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 30.10.2019

Vedtak

Styret tar saken til orientering.

FS 26/19 Finansiering bachelor paramedisin 3. kull 2017/3814

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar å ta opp ett kull (25 studenter) ved studiet bachelor paramedisin høsten 2020.

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 30.10.2019

Vedtak

Fakultetsstyret vedtok innstillingen enstemmig.

Merknad: Fakultetsstyret viser til at Nord-Norges geografi medfører at det er et stort behov for økt kompetanse i førstelinjetjenesten, og er takknemlig for at universitetsledelsen også ser behovet og støtter studiet økonomisk. Fakultetsstyret ber om å få fremlagt en sak høsten 2020, der finansieringen av studiet gjøres på en annen måte enn via fakultetets strategimidlene.

Eventuelt

Rolv-Ole Lindsetmo hadde sendt epost i forkant av møtet, der han tok opp utfordringene med at AKM ennå ikke er åpnet.

Dekan Thrina Loennechen orienterte fakultetsstyret om de mange utsettelsene ved utbyggingen av AKM. Saken er tatt opp med Universitetsledelsen og universitetsdirektøren deltar på møter med Statsbygg. Det som gjenstår per i dag er å få stabile målinger over tid i AKM2, slik at man kan søke om godkjenning fra Mattilsynet. Fakultetsledelsen håper at AKM vil kunne starte opp tidlig i 2020.

Fakultetsstyret er godt kjent med saken og vil bidra til å kompensere der det er mulig. Styret ber fakultetsadministrasjonen legge frem en sak i mars 2020 som synliggjøre de budsjettmessige konsekvenser og kostandene ved kompensasjon til de berørte på bakgrunn av alle utsettelsene som har vært ved AKM.

OS 19/19 Muntlig orientering ved dekan Thrina Loennechen /

ORIENTERINGSSAK

Til:
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:
05.12.2019

Sak:
20/19

Saker behandlet av dekanen på fullmakt i perioden 19. oktober -21. november 2019

Fullmaktssak 18-19: Revisjon av lederstruktur ved IHO.

Dekanen har på fullmakt godkjent ny ledelsesstruktur ved IHO (Arkiv ref. 2016/2160):

Helsefak ba RESULT ved Ådne Danielsen og Gunnar Grepperud gjøre en evaluering av ledelsesstrukturen ved IHO i 2018. Disse leverte en rapport om dette i januar 2019. Bakgrunnen for forespørselen var et vedtak i IHOs styre at ledelsesstruktur skulle evalueres etter to år fra siste fusjon.

IHO har våren 2019 gjennomført en prosess i hvor campusene og ansatte ved de ulike studieprogrammene er involvert i vurderingene av rapportens konklusjoner. Oppsummering av denne prosessen samt forslag til endringer i ledelsesstrukturen ved IHO er oversendt fakultetet i «Notat om revidert ledelsesstruktur for Institutt for helse- og omsorgsfag».

Dagens lederstruktur er som følger;

- Instituttleder
- Kontorsjef
- Ass instituttledere i Hammerfest, Harstad og Narvik
- Avdelingsleder sykepleie, REF utdanningene, masterutdanningene ved IHO
- Tilsatte studieledere for: bachelor i fysioterapi, radiografi, ergoterapi, og master i sykepleie.
- Funksjoner som studieledere med personalansvar: master i jordmorfag, bachelor i sykepleie Tromsø og desentralisert sykepleie Troms.
- Funksjon som studieleder uten personalansvar for bachelor i sykepleie i Hammerfest, Harstad og Narvik, samt ved etter- og videreutdanningene i Narvik

Den vedtatte nye lederstruktur er som følger;

- Instituttleder
- Kontorsjef
- Ass instituttleder i Hammerfest, Harstad og Narvik
- Ass. instituttleder med ansvar for sykepleierutdanningene

- Studieledere for: master i sykepleie, master i jordmorfag, for de øvrige helsefaglige masterprogrammene, for radiografi, ergoterapi, fysioterapi, for sykepleie i Tromsø og for DSU Troms

Endringen ligger i at avdelingsledernivået fases ut. Det erstattes med en av en assisterende instituttleder med ansvar for sykepleierutdanningen for alle campus. Studieledere ved masterutdanningene og bachelorutdanningene i ergoterapi, fysioterapi og radiografi (REF) trer inn i ledergruppen i stedet for avdelingslederne som fases ut.

Kjetil Kvalsvik
Fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

ORIENTERINGSSAK

Til:
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:
05.12.2019

Sak:
21/19

Orientering om status på arbeidet med tiltak for å styrke formell pedagogisk kompetanse for vitenskapelige ansatte i bistillinger

Bakgrunn

Med bakgrunn i Fakultetsstyrets godkjenning av oppretting av arbeidsgruppe med mandat som beskrevet under (ePhorte 2018/1338-26), er det ønskelig å orientere Fakultetsstyret om status i arbeidet:

- Klargjøre retningslinjer for utdanningsfaglig basiskompetanse for personer i bistilling i tråd med gjeldende [Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT Norges arktiske universitet](#).
- Utarbeide et kurstilbud tilpasset målgruppen. Det er en forutsetning at dette skal gi fullt innpass i den ordinære basiskompetanse
- Foreslå etablering av system for vurdering av utdanningsfaglig basiskompetanse, herunder også vurdering av eventuell realkompetanse
- Foreslå et system for dokumentasjon og vedlikehold av dokumentasjon av undervisningskompetanse
- Utarbeide prosessplan og budsjett for prosjektet

Arbeidsgruppen

Det er gjort flere forsøk på å rekruttere studenter til arbeidsgruppen uten å lykkes. Endelig sammensetting var på plass juni 2019, med følgende representasjon:

Terje Steigen, faglig leder

Anita Iversen, HelPed (prosjektansvarlig i samarbeid med Result)

Ragnhild Sandvoll, Result

Katrine Wennevold, ISM

Rita Jentoft, IHO

Linda Stein, IKO

Ragnar Joakimsen, IKM/UNN

Verena Woltering, FUFHF

Arbeidsgruppen har avholdt fire møter og opprettet en referansegruppe med representasjon fra UiB, NTNU og UiO som har tilsvarende utfordringer for bistillinger tilknyttet legeutdanning. I tillegg har referansegruppen deltakelse fra IHO og IKO for å

ivareta bredden i målgruppen - bistillinger ved Helsefak. Referansegruppen har gitt innspill underveis i prosessen.

Retningslinjer for utdanningsfaglig kompetanse for bistillinger

Arbeidsutvalget tilrår at gjeldende kriterier (pkt. 4.5.1) og dokumentasjonsform (pkt.4.5.6 og 4.5.7) i *Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT Norges arktiske universitet* (oppdatert 11.9.2019), også legges til grunn for utvikling av kurstilbud og vurdering av utdanningsfaglig kompetanse for bistillinger. Kriteriene bør også legges til grunn for realkompetansevurdering.

Når det gjelder omfang av utdanningsfaglig kompetanse er denne forskriftsfestet til 200 timer for alle stillinger. Utfyllende bestemmelser ved UiT åpner for unntak for enkelte ved søknad, men jurist ved UiT har avklarte at unntaket ikke var ment å omfatte *grupper* av ansatte. Legeutdanningen har 260 antall bistillinger med stillingsbrøk <50%. I arbeidsgruppen ble det diskutert om det i mandatets ordlyd *kurstilbud tilpasset til målgruppen* kan bety at det er hensiktsmessig å tilby et kurs med redusert omfang. Det er uklart for arbeidsgruppen om Helsefak selv kan gjøre en slik vurdering, eller om saken må løftes frem for KD. Konsekvensene av et eventuelt unntak fra krav om utdanningsfaglig kompetanse bør også vurderes i lys av fagmiljøets totale kompetanse jf. studietilsynsforskriften (NOKUT).

Forslag til innhold i kurstilbud

Arbeidsgruppen tolket mandatet dithen at oppdraget var å *utarbeide et forslag til innhold i kurstilbud* som så kunne legges til grunn for en prosessplan og budsjett. Arbeidsgruppen har med utgangspunkt i gjeldende læringsutbyttebeskrivelser for utdanningsfaglig kompetanse ved UiT (kurs på 200 timer og i tråd med nasjonale føringer og UiTs vedtatte kriterier for utdanningsfaglig kompetanse) diskutert og kommet frem til læringsutbyttebeskrivelser (kunnskaper, ferdigheter og generell kompetanse) som er nødvendig for målgruppen «bistillinger» for å drive undervisning i høyere utdanning. Gruppen er samstemt i at det er vanskelig å presisere innholdselementer nærmere før et kursomfang i antall timer er avklart. Et redusert kursomfang må også avstemmes i forhold til innpass i programmet for basiskompetanse ved Ressurssenter for undervisning, læring og teknologi (Result) i tråd med arbeidsgruppens mandat. Arbeidsgruppen vil likevel presisere noen prinsipper som bør legges til grunn ved utvikling av kurs så langt det er mulig:

- Et minste felles kunnskapsinnhold må defineres – en basis for alle (fellesmodul)
- Innholdet relateres til helsefaglig/medisinsk pedagogikk
- Valgfri fordypning i henhold til deltakeres behov i stilling
- Fordypning i henhold til behov/relevans for kvalitetsutvikling i tilhørende studieprogram
- Fleksibilitet i valg av fordypning ut over fellesmodulen – valgfrie moduler: fra UiT og andre aktuelle
- Gjenbruk av læringsressurser fra basisprogrammet ved Result og tilgjengelige nasjonale ressurser bør brukes så langt som mulig

System for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse

- *Vurdering – realkompetanse*

Arbeidsgruppen foreslår at det nedsettes en komite for realkompetansevurdering. Hver pedagogiske mappe vurderes av *en* sakkyndig. For pedagogiske mapper hvor det oppstår tvil om godkjent kompetanse, vil en annen sakkyndig i tillegg vurdere mappen, før endelig beslutning tas. Det bør være kontinuitet i komiteen.

Ansatte i bistillinger som ønsker å dokumentere sin utdanningsfaglige kompetanse og få den vurdert, bør få tilbud om veiledning og støtte for å lære å dokumentere utdanningsfaglig kompetanse.

- *Vurdering - kursmoduler*

Det bør tilstrebes et fleksibelt system med variasjon i formativ og summativ vurdering av kursmoduler. Hverandrevurdering som et ledd i utvikling av kollegaveiledning ved fakultetet bør vurderes.

System for dokumentasjon og vedlikehold av utdanningsfaglig kompetanse

Arbeidet med system for dokumentasjon/vedlikehold av kompetanse ble startet vår 2019 av daværende prodekan utdanning Geir Lorem. HelPed ved Anita Iversen og Rigmor Furu har med bakgrunn i en kravspesifikasjon fra Helsefak, og i samarbeid med ITA testet ut ulike digitale verktøy for dokumentasjon av pedagogisk kompetanse i et for-prosjekt. For-prosjektet fikk nasjonal oppmerksomhet da det er et stort behov for dokumentasjonsverktøy for utdanningsfaglig kompetanse i hele sektoren. Som et resultat av for-prosjektet har UiT i samarbeid med Unit (Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning) inngått avtale om et større prosjekt (over 2 år) hvor ePortfolio (som eies av CANVAS) vil piloterer som mulig dokumentasjonsverktøy for sektoren nasjonalt. Piloteringen har en økonomisk kostnad som dekkes i en spleis mellom UiT (digitaliseringsmidler) og Unit. Prosjektbeskrivelsen er nå under utarbeidelse med oppstart januar 2020. Foreløpige målsettinger som involverer Helsefak:

Hovedmål: Utvikle, implementere og teste ut ePortfolio i Canvas som verktøy for dokumentasjon av utdanningsfaglig kompetanse

- Delmål 1: Planlegge og utvikle to dokumentasjonsstier (-løp) i ePortfolio
- Delmål 2: Rekruttere deltakere til begge testene
- Delmål 3: Teste dokumentasjonssti for realkompetansevurdering for x antall fagansatte i bistillinger høst 2020
- Delmål 4: Teste dokumentasjonssti for dokumentasjon av utdanningsfaglig kompetanse for x antall fagansatte i bistillinger vår og høst 2021
- Delmål 5: Evaluere gjennomføringen i henhold til kravspesifikasjon
- Delmål 6: Dokumentere erfaringer i skriftlig sluttrapport

Målgrupper

- Vitenskapelig ansatte i bistillinger med behov for realkompetansevurdering av utdanningsfaglig kompetanse
- Vitenskapelig ansatte i bistillinger med behov for å utvikle og dokumentere sin utdanningsfaglige kompetanse

Avklaring av krav til omfang av utdanningsfaglig kompetanse for bistillinger vil være en kritisk faktor for Helsefaks deltakelse i det nasjonale prosjektet.

Prosessplan og budsjett for prosjektet

Avklaring av kravet til omfang av utdanningsfaglig kompetanse for bistillinger ved Helsefak vil være avgjørende for etablering av en fullstendig prosessplan og estimering av budsjett. Så snart et eventuelt unntak fra forskriftens krav om omfang på 200 timer utdanningsfaglig kompetanse er avklart, vil arbeidsgruppen ferdigstille en prosessplan og budsjett som legges frem for Fakultetsstyret.

Thrina Loennechen
dekan

—

Kjetil Kvalsvik
fakultetsdirektør

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Seniorrådgiver Verena Woltering, Seksjon for forskning, utdanning og formidling.

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:
05.12.2019

Sak:
30/19

Håndtering av økonomiske konsekvenser ABE-reform og ADM2020

Innstilling til vedtak:

- 1.
2. Innfasing av kutt i forbindelse med ADM2020 gjøres etter andel prototype 10 i budsjettfordeling 2021.
3. Fremtidige ABE-kutt fordeles etter andel prototype 10.

Bakgrunn:

Regjeringen innførte i 2015 en avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform kalt ABE-reformen¹. Reformen skal effektivisere statlig sektor og består av årlige rammekutt på mellom 0,5% og 0,8%. ABE-kuttene i perioden 2015-2019 er akkumulert til 56 mill. kr på Helsefak og har redusert den årlige rammen med 19,8 mill. kr.

Av Universitetsstyre sak 5/18 om Fremtidig administrativ organisering ved UiT² fremkommer det at forutsetningene om å ta kuttene på administrative kostnader ikke har blitt oppfylt. Dette er bakgrunnen for at UiT i sin utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet har avtalt at «*UiT skal gjennomføre prosjektet Adm2020 med sikte på å frigjøre midler til kjernevirksomheten*». Helsefak mangler finansiering på 5,5 mill. kr som følge av innfasing ADM2020.

Fakultetsledelsen opprettet i mars 2019 en arbeidsgruppe som skulle utrede de økonomiske konsekvensene av ADM2020 og ABE-reformen, samt foreslå prinsipper for håndtering av prosessen på Helsefak. Leveranse fra arbeidsgruppen ble en statusrapport med oversikt over de økonomiske konsekvensene, kortsiktig håndtering av kutt og et forslag til hvordan det bør arbeides videre med administrativ organisering og finansiering av administrative tjenester på Helsefak.

Basert på anbefalinger fra arbeidsgruppen vår 2019 ble gruppen utvidet og fikk nytt mandat. Mandat og rapport fra ny arbeidsgruppe er vedlagt.

Arbeidsgruppen leverer i vedlagt rapport forslag til vedtak på innfasing av ADM2020 og metodikk for fordeling av fremtidige ABE-kutt.

¹ [Statsbudsjett 2015, prop. 1 S \(2014-2015\): Statsbudsjettet 2015 \(Gul bok\), kap. 7.1](#)

² S 5/18 Fremtidig administrativ organisering ved UiT, ep 2016/1514-102

Begrunnelse innstilling vedtak

Endringsprinsippet i budsjettfordelingsmodellen er at endring i basis innarbeides påfølgende år etter andel prototype 10 bevilgning med mindre annet er bestemt. ABE-kutt har vært fordelt påfølgende år etter andel administrative stillinger i bevilgningsøkonomien.

Arbeidsgruppen anbefaler at fakultetet forholder seg til endringsprinsippet i budsjettfordelingsmodellen ved innarbeidelse av innfasing ADM2020 og fremtidige ABE-kutt. Dette fordi ADM2020 er et ordinært rammekutt i utgangspunktet og ABE-kuttene i større grad enn tidligere fremstår som ordinære rammekutt.

Det anbefales også at dekan, før fremtidige ABE-kutt fordeles, vurderer om kuttet kan reduseres ved avslutning av konkrete aktiviteter på Helsefak, og om det er budsjettposter på fakultetsnivå som kan reduseres eller avsluttes. I det videre arbeidet med bemanningsplan og finansieringsmodell av fellestjenestene på nivå 2 bør det ses etter muligheter for å redusere de administrative kostnadene på sikt. Eventuelle besparelser bør brukes til å dekke fremtidige ABE-kutt.

Dekanen slutter seg til arbeidsgruppens vurderinger og støtter forslag til vedtak.

Dekan tar til etterretning at utarbeiding av ny bemanningsplan og en finansieringsmodell for ny organisering ikke har vært gjennomførbart høst 2019, og at arbeidsgruppen tar sikte på å levere denne delen av mandatet i løpet av første halvår 2020.

Thrina Loennechen
dekan

—

Kjetil Kvalsvik
fakultetsdirektør

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandlere: seksjonsleder Ann-Sofie Rydningen og seniorrådgiver Grete Sagerup

Vedlegg

- 1 Mandat arbeidsgruppe for håndtering av økonomiske konsekvenser av ABE-reformen og ADM2020
- 2 Rapport fra arbeidsgruppe - håndtering av økonomiske konsekvenser ABE-reform og ADM2020

Mandat for arbeidsgruppe for håndtering av økonomiske konsekvenser av ABE-reformen og ADM2020

Bakgrunn

Fakultetsledelsen opprettet i mars 2019 en arbeidsgruppe som skulle utrede de økonomiske konsekvensene av ABE-reformen og Adm2020, og foreslå prinsipper for håndtering av prosessen på Helsefak. Mandat og føringer for denne arbeidsgruppen var skrevet på et tidspunkt hvor det var en forståelse i organisasjonen om at bemanningsplanene var finansiert. Arbeidsgruppen fant derimot at bemanningsplan på Helsefak var underfinansiert.

Arbeidsgruppen anså det ikke som mulig å lage prinsipper for implementering av ADM2020 med utgangspunkt i en underfinansiert bemanningsplan som ikke representerer et varig nivå på antall administrative ansatte. Leveranse fra arbeidsgruppen ble derfor en oversikt over de økonomiske konsekvensene, kortsiktig håndtering av kutt og et forslag til hvordan det bør arbeides videre med administrativ organisering og finansiering av administrative tjenester på Helsefak.¹

Fordi det ikke var mulig å svare ut hele mandatet til arbeidsgruppen i dens virkeperiode ble det vedtatt å videreføre arbeidsgruppen med enkelte justeringer på deltakere og et nytt mandat.

Mandat

Mandatet beskrives gjennom 4 hovedmål.

1. Utrede en permanent løsning for de økonomiske konsekvensene av innføring ADM2020.
2. Videreutvikle bemanningsplan slik at den inkluderer alle administrative ansatte
 - a. I bemanningsplanen bør det skilles mellom BEV, BOA og «vitenskapelige» administrative (f.eks. dekan, fak.dir og studieledere)
 - b. Vurdere, i samarbeid med nivå 1, hvilke måltall vi skal ha i forhold til administrativ bemanning
3. Utarbeide en finansieringsmodell av fellestjenestene på nivå 2. Modellen må gi rett insentiv i hht. Prinsippene i adm2020 og understøtte strategien.
 - a. Må ta høyde for endret bemanningsbehov
 - b. Vurdere inntektsside og økt aktivitet BOA, indirekte kostnader / DB
 - c. Tjenester fra nivå 2 vs. Spesielle satsninger som ansettes på nivå 3
4. Foreslå en bærekraftig metodikk for håndtering av fremtidige ABE-kutt.

¹ Status – håndtering av de økonomiske konsekvensene av avbyråkratiserings- og effektivitetsreformen og ADM2020, ePhorte 2019/1158-4

Arbeidsgruppe

Konstituert fak.dir Trond Nylund – leder av gruppen

Seniorrådgivere HF - ØKO Grete Sagerup og Kine Nilsen - sekretær

Instituttleder Gunbjørg Svineng og Magritt Brustad

Kontorsjef Vibeke Guddingsmo og Laila Berg Nilsen

Seksjonsleder HF - FUF Ståle Liljedal

Seksjonsleder HF - ØKO Ann-Sofie Rydningen

Seniorrådgiver ORGØK Eli Margrete Pedersen

Prosess og involvering

Arbeidsgruppens forslag skal forankres i ledermøter på Helsefak, administrativt lederforum og dekanat, før saken legges frem for vedtak i Fakultetsstyret. Arbeidsgruppen bes ta sikte på orientere fakultetsstyret om status i oktober-møte og legge sak frem for vedtak i desember-møte.

Rapport fra arbeidsgruppe

Håndtering av økonomiske konsekvenser ABE-reform og ADM2020

Bakgrunn

Avbyråkratiserings- og effektivitetskutt

Regjeringen innførte i 2015 en avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform kalt ABE-reformen¹. Reformen skal effektivisere statlig sektor og består av årlige rammekutt på mellom 0,5% og 0,8%. I sak 5/15² sluttet universitetsstyret seg til at innsparingstiltakene internt på UiT skulle «*omfatte det som er underlagt universitetsdirektørens virkeområde, og dermed den samlede administrative virksomheten, gjennomgående på alle nivåer*». Det ble dermed forutsatt at innsparingene skulle tas ut i universitetets utgifter til ledelse og administrasjon som finansieres over eget grunnbudsjett. UiT besluttet å fordele kuttet ned til fakultetene etter en nøkkel som baserer seg på andel bevilgningsfinansierte administrative stillinger på UiT per 2015.

ABE-reformen ses i sammenheng med omorganiseringen ADM2020

Av sak 5/18 om Fremtidig administrativ organisering ved UiT³ fremkommer det at forutsetningene om å ta kuttene på administrative kostnader ikke har blitt oppfylt. Dette er bakgrunnen for at UiT i sin utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet har avtalt at «*UiT skal gjennomføre prosjektet Adm2020 med sikte på å frigjøre midler til kjernevirksomheten*».

Arbeidsgruppe Helsefak

Fakultetsledelsen opprettet i mars 2019 en arbeidsgruppe som skulle utrede de økonomiske konsekvensene av ADM2020 og ABE-reformen, samt foreslå prinsipper for håndtering av prosessen på Helsefak. Leveranse fra arbeidsgruppen ble en oversikt over de økonomiske konsekvensene, kortsiktig håndtering av kutt og et forslag til hvordan det bør arbeides videre med administrativ organisering og finansiering av administrative tjenester på Helsefak.

Basert på anbefalinger fra arbeidsgruppen vår 2019 ble gruppen utvidet og fikk nytt mandat. Mandatet er vedlagt, her er en oppsummering av de 4 hovedmålene:

1. Utrede en permanent løsning for de økonomiske konsekvensene av innføring ADM2020.
2. Videreutvikle bemanningsplan slik at den inkluderer alle administrativt ansatte.
3. Utarbeide en finansieringsmodell av fellestjenestene på nivå 2.

¹ [Statsbudsjett 2015, prop. 1 S \(2014-2015\): Statsbudsjettet 2015 \(Gul bok\), kap. 7.1](#)

² S 5/15 Fordeling av reduksjon i driftsutgifter – avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen, ep 2015/858

³ S 5/18 Fremtidig administrativ organisering ved UiT, ep 2016/1514-102

4. Foreslå en bærekraftig metodikk for håndtering av fremtidige ABE-kutt.

I denne rapporten leveres det forslag til vedtak på punkt 1 og 4. Fremdriftsplan for punkt 2 og 3 beskrives i siste del av saken.

Økonomiske konsekvenser av ADM2020 og ABE

ADM2020

Helsefak ble i 2019 trukket 18,8 mill. kr i basis for å finansiere fellestjenestene på nivå 1. Finansieringsbehovet på nivå 1 er beregnet ut fra personer som er flyttet fra underliggende nivå, samt ubesatte stillinger i bemanningsplan nivå 1. Kuttet er fordelt på fakultetene med en nøkkel ut fra forventet bruk av fellestjenestene. Beregningen av finansieringsbehovet på nivå 1 har en omfordelende effekt fra nivå 2 og 3 til nivå 1. Fordelingsnøkkelen ser ut til å ha en omfordelende effekt mellom fakultetene. Både utregning av finansieringsbehov på nivå 1 og fordelingsnøkkelen er ufordelaktig for Helsefak.

I Helsefaks budsjettfordeling 2019 ble lønnsmidler flyttet i basis basert på informasjon som var tilgjengelig om bemanningsplan i juni 2018. Basert på ny informasjon om driftssats og enkelte endringer i bemanningsplan er basis i budsjettfordeling 2020 justert.

Tabellen under viser oppdatert, og prisjustert, oversikt over manglende finansiering som følge av ADM2020.

Tabell 1 Manglende finansiering ADM2020, prisjustert

Rammekutt ADM2020	19 364 000
Flytting av 19 stillinger, lønn og drift	-13 895 000
Manglende finansiering	5 469 000

Leveranse fra arbeidsgruppe til FS i juni – håndtering av ADM2020-kutt

I forhold til innfasing av manglende finansiering ADM2020 anbefalte arbeidsgruppen at fakultetet avventet innfasing til målrettet håndtering var mulig. Den manglende finansieringen ligger som merforbruk overordnet på fakultetsnivået både i 2019 og 2020. Dette avviker fra budsjettfordelingsmodell hvor kutt tas overordnet i et år før det fordeles til alle enheter.

ABE-kutt 2015-2019

ABE-kuttene i perioden 2015-2019 er akkumulert til 56 mill. kr på Helsefak og har redusert den årlige rammen med 19,8 mill. kr. Kuttene fra 2015-2018 er fordelt på Helsefaks enheter etter nøkkel basert på andel bevilgningsfinansierte administrative stillinger. Kuttene har medført redusert budsjett og en forsiktighet i forhold til økt administrativ bemanning i perioden.

Årsaken til at Helsefaks kutt i 2019 er mindre enn tidligere år er fordi det i ADM2020 prosessen er avgitt 19 administrative stillinger til nivå 1.

Tabell 2 Avbyråkratiseringskutt Helsefak, beløp i 2019 kroner

År	Årlig kutt basis 2015-2019	Akkumulert kutt 2015-2019
2015	2 826 000	2 826 000
2016	3 594 000	6 420 000
2017	4 422 000	10 842 000
2018	5 740 000	16 582 000
2019	3 209 000	19 791 000
Sum	19 791 000	56 461 000

Leveranse fra arbeidsgruppe til FS i juni – håndtering av ABE-kutt 2019

Arbeidsgruppen foreslo at ABE-kutt 2019 innarbeides i budsjettfordeling 2020 etter samme metodikk som tidligere, men påpekte at det fortsatt måtte tas stilling til hvordan eventuelle fremtidige ABE-kutt kunne håndteres. ABE-kutt 2019 ligger til vedtak i FS sak om budsjettfordeling 2020.

Omorganiseringen skulle frigjøre midler til kjernevirksomheten

For at omorganiseringen skal kunne frigjøre midler til kjernevirksomheten må prosjektet i seg selv være kostnadsbesparende. I sak 5/18 legger universitetsdirektøren en plan for reduksjon av utgifter til administrasjon ved UiT.

I mars 2018, sak 5/18, slutter universitetsstyret seg til universitetsdirektørens plan for reduksjon av utgifter til administrasjon ved UiT. Reduksjon skulle tas i form av:

1. administrativ bemanningsplan med et stillingstall som totalt sett skulle vært 5% lavere enn tallet UiT hadde i 2016.
2. konkrete innsparingstiltak knyttet til andre administrative utgifter i forbindelse med budsjettfordeling 2018
3. gjenstående behov for innsparing skulle fastsettes som måltall den enkelte administrative enhet måtte innfri innen en angitt frist. En egen orientering om dette skulle fremmes for universitetsstyret høst 2018.

Per i dag er ikke virkemidlene for å ta ned de administrative kostnadene fulgt opp. I brev til fakultetene desember 2018 skriver universitetsdirektøren at bemanningsplanene ikke tar høyde for universitetsstyrets beslutning om at UiT skal redusere antallet administrative årsverk med minimum 5 % fra januar 2016. Det har ikke kommet konkrete innsparingstiltak knyttet til andre administrative utgifter i forbindelse med budsjettfordeling og fakultetene har ikke fått et måltall for innsparing.

Risikofaktorer

Arbeidsgruppen mener omorganiseringen som i utgangspunktet skulle bidra til reduserte kostnader ikke har hatt dette resultatet for Helsefak.

I en prosess med mål om reduserte kostnader er det en betydelig risiko å ikke ha bemanningsplaner som speiler målet om redusert bemanning. Det er også en risikofaktor at universitetsstyrets plan om kostnadsreduksjon ikke er gjennomført. Fakultetet kan, i henhold til S 5/18, forvente et krav om nedgang i stillinger og et måltall for ytterligere kutt.

Det er i tillegg usikkerhet rundt regjeringens beslutning om fremtidige ABE-kutt. I oktober kom statsbudsjettet som viser at ABE-kuttet videreføres i 2020. Universitetsledelsen har fått signaler om at kuttet videreføres også i årene fremover. Ytterligere kutt vil i større grad enn tidligere måtte føre til bortfall av aktivitet og oppgaver. Dersom kutt ikke skal ha negative faglige konsekvenser må effektivitetsgevinster realiseres i hele organisasjonen. ADM2020 har potensial for effektivisering, men disse er ikke realisert pr. dags dato.

Begrunnelse innstilling til vedtak

Endringsprinsipp i budsjettfordelingsmodell Helsefak

Endring i basis innarbeides påfølgende år etter andel prototype 10 bevilgning med mindre annet er bestemt. ABE-kutt har vært fordelt påfølgende år etter andel administrative stillinger i bevilgningsøkonomien.

Vurderinger rundt kutt i administrative kostnader Helsefak

Helsefak som fakultet har begrenset mulighet til å redusere andre administrative kostnader enn lønn. Hvis Helsefak skal håndtere kuttene med reduksjon i administrative kostnader er det kun redusert bemanning som vil gi tilstrekkelig besparelser.

Usikkerheten knyttet til mål om reduserte administrative kostnader er fortsatt tilstede og signalene fra universitetsledelsen er at ytterligere kutt ikke er usannsynlig. Arbeidsgruppen vurderer derfor sannsynligheten for ytterligere kutt som betydelig, enten i form av fremtidige ABE-kutt og-/eller i form av finansiering fellestjenester nivå 1.

Arbeidsgruppen foreslo i statusrapport i juni å håndtere de økonomiske konsekvensene av ABE-kutt og ADM2020-kutt uavhengig av hverandre. Dette fordi ABE-kuttet er en tilsiktet reduksjon i de økonomiske rammene mens ADM2020-kuttet derimot er et utilsiktet rammekutt. UiTs kobling mellom ABE og ADM2020 tilsier likevel at begge kuttene skal rettes mot administrative kostnader. På grunn av størrelse og antall år ABE-kutt er videreført, samt signaler fra nivå 1 om at fakultetene ikke er forpliktet til å fordele kuttet videre med nøkkel basert på administrative ansatte, fremstår ABE-kuttet i større grad enn tidligere som et ordinært rammekutt. Arbeidsgruppen foreslår derfor at Helsefak fordeler kuttene i henhold til standard endringsprinsipp i budsjettfordelingsmodellen; «*Innfasing av ADM2020 gjøres etter andel prototype 10 i budsjettfordeling 2021*» og «*Fremtidige ABE-kutt fordeles etter andel prototype 10*».

Før fremtidige ABE-kutt fordeles skal det vurderes om kuttet kan reduseres ved avslutning av konkrete aktiviteter på Helsefak og om det er budsjettposter på fakultetsnivå som kan reduseres eller avsluttes.

I det videre arbeidet med bemanningsplan og finansieringsmodell av fellestjenestene på nivå 2 bør det ses etter muligheter for å redusere de administrative kostnadene på sikt. Eventuelle besparelser bør brukes til å dekke fremtidige ABE-kutt.

Leveranse av gjenstående mandat

Kapasitetsutfordringer og uavklarte faktorer rundt ADM2020 har gjort at utarbeiding av ny bemanningsplan og en finansieringsmodell for ny organisering ikke har vært gjennomførbart høst 2019.

Problemstillingene rundt langsiktig finansiering av administrative bemanning er kompleks og må ses i sammenheng med reduksjon i administrative kostnader generelt på UiT. Arbeidsgruppen ser behov for en tettere dialog med universitetsledelsen rundt forventninger om reduserte administrative kostnader og hvilke mål Helsefak skal forholde seg til angående nivå på administrativt ansatte.

Det bør vurderes om Helsefak skal holde ubesatte stillinger vakant, eventuelt benytte midlertidighet, i påvente av gjennomgang av bemanningsplan og finansiering av fellestjenester nivå 2.

Arbeidsgruppen tar sikte på orienteringssak til FS i mars 2020 og vedtakssak FS i mai 2020.

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:
05.12.2019

Sak:
31/19

Budsjettfordeling 2020 og planleggingsrammer 2021-2024 for Det helsevitenskapelige fakultet

Innstilling til vedtak:

1. Fakultetsstyret godkjenner budsjettfordelingen slik den fremkommer i saksfremlegget.
2. Fakultetsstyret ber om at alle budsjettenheter legger sine prototype 10 budsjett i balanse innenfor gjeldende 6-års periode. Unntak kan gjøres ved større investeringer og særskilte utfordringer mot slutten av budsjettperioden, etter avklaring med fakultetsledelsen.

Bakgrunn:

1. Innledning

UiT vedtok i S 15/19 intern hovedfordeling av budsjett 2020¹. For første gang på flere år, legger universitetsledelsen ikke opp til å revidere budsjettfordelingen, men heller implementere eventuelle endringer i påfølgende års budsjettfordeling. Dette gir en langt bedre forutsigbarhet for fakultetene i sine interne budsjettprosesser.

I forhold til enhetenes rammer, avventer fakultetet kun universitetets fordeling av strategiske midler og midler til vitenskapelig utstyr. Strategiske midler fra UiT er ikke innarbeidet i fakultetets budsjettfordeling, men vil videreføres mottakende enhet uavkortet og som en tilleggstilskudd. Midler til vitenskapelig utstyr kommenteres nærmere under punkt 2.1.

I henhold til fakultetets årshjul for budsjettprosessen, leverer budsjettenhetene sine estimat på fremtidige rammer i april. Fakultetet beregner en foreløpig ramme for 2020-2024 i september, basert på UiT sin budsjettfordeling, budsjettenhetenes inntektssimuleringer og prinsippene i fakultetets flerårige budsjettfordelingsmodell². I oktober leverer budsjettenhetene budsjett for 2019-2024 basert på denne rammen, hvor de tar høyde for fakultetets strategi og det enkelte institutts handlingsplaner for kommende år. Instituttene bes også melde inn aktivitet knyttet til egen handlingsplan som ikke lar seg dekke innenfor gjeldende rammer og som må vurderes dekket av strategiske midler. Budsjettprosessen gir fakultetsledelsen og instituttledelsene tid til planlegging og god dialog før budsjettårets start.

¹ S 15/19 Intern hovedfordeling av budsjett 2020, ephorte ref 2018/4860

² [FS 27/17 Flerårig budsjettfordelingsmodell Helsefak](#), ephorte ref 2017/2189-15

I saken som her legges frem for fakultetsstyret har fellesadministrasjonen foretatt enkelte justeringer i de foreløpige rammene som ble fremlagt instituttene i september.

2. Budsjettfordeling 2020 og planleggingsrammer 2021-2024

Av vedlegg 1 fremkommer beregnede rammer for fakultetets budsjettenheter. Den komplette beregningsfilen for budsjettfordelingen 2020 og planleggingsrammer 2021-2024 er tilgjengelig på intranett³.

2.1 Særskilte momenter i budsjettfordelingen

Budsjettfordelingen er i all hovedsak foretatt iht. gjeldende modell og i så måte i tråd med allerede vedtatte prinsipper. Modellen har fastsatt et hovedprinsipp for håndtering av rammekutt, men åpner opp for at fakultetsstyret kan vedta andre tilnærminger. Noen elementer i budsjettfordelingen er imidlertid basert på vedtak i andre saker som legges frem i samme møte, hvor det kan fremkomme endringer. I fortsettelsen kommenteres de momentene som bør nevnes særskilt.

ABE og ADM2020

I FS 30/19⁴ som legges frem for fakultetsstyret i samme møte som denne saken, fremmes vedtak for håndtering av regjeringens avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform (ABE) og håndtering av de økonomiske konsekvensene av universitetets administrative omorganisering, ADM2020. Forslag til vedtak er innarbeidet i denne saken.

ADM2020 ble delvis innarbeidet i budsjettfordelingen 2019, ved basiskorrigeringer for lønn på administrativt ansatte som fikk endret organisatorisk tilhørighet som følge av ADM2020. Dette var en midlertidig implementering ut fra status på det tidspunktet og midler ble flyttet til fellesadministrasjonen i påvente av rammekutt fra UiT. Drift ble ikke korrigert inn, da man ikke visste hvilken sats UiT ville benytte. I budsjettfordelingen for 2020 innarbeides rammeendringer knyttet til drift per administrative stilling samt korrigeringer iht. endret innplassering⁵. Et rammekutt tilsvarende 19 avgitte stillinger innarbeides også på fellesadministrasjonen. Fra 2021 innarbeides resterende rammekutt tilknyttet ADM2020 - tilsvarende 5,5 mill. kr, som er den del av kuttet som ikke kan tilskrives avgitte stillinger. Iht. vedtak i FS 29/19 er kuttet fordelt på budsjettenhetene ut fra deres andel av fakultetets prototype 10-ramme.

Tidligere års ABE-kutt har blitt fordelt på enhetene ut fra deres andel administrativt ansatte. Jf. vedtak i FS 29/19 vil fremtidige ABE-kutt fordeles på budsjettenhetene ut fra deres andel av fakultetets prototype 10-ramme. Det innebærer at ABE-kutt for 2019 fordeles etter gammel nøkkel i 2020, mens ABE-kutt for 2020 fordeles ut fra ny nøkkel i 2021.

Helsefak ble i 2018 pålagt et for høyt ABE-kutt ut fra administrativ bemanning på IH og IVP. Fakultetsledelsen har fulgt dette opp ovenfor universitetsledelsen, men i påvente av en avgjørelse ble kuttet for 2018 lagt på fellesadministrasjonen for å skjerme IH og IVP. Siste tilbakemelding fra nivå 1 viser at dette ikke vil korrigeres⁶. Fakultetsledelsen har derfor foreslått at kuttet beregnet for 2018 belastes på fellesadministrasjonen permanent. ABE-kutt fra 2019 og fremover belastes IH og IVP etter samme nøkkel som for øvrige institutt.

³ [Økonomistyring Helsefak](#)

⁴ FS 30/19 Håndtering av økonomiske konsekvenser ABE-reform og ADM2020, ephorte ref 2019/1158-12

⁵ Budsjett- og regnskapskorrigeringer i forbindelse med ADM2020, ephorte ref 2019/1158-6

⁶ Avbyråkratiseringskutt IVP og IH, ephorte ref 2019/1158-11

Rammeøkning som følge av splitt tidligere IRS og HiH

I revidert budsjettfordeling 2019 for UiT⁷, ble Helsefak tildelt midler som følge av et sluttoppgjør etter fusjonen med HiH og at IRS ikke ble videreført som fakultet. Dette var midler benyttet til lønn, samt ivaretaking av felleskostnader for enhetene. Midlene tilknyttet lønn ble innarbeidet i Helsefak sin interne budsjettfordeling for 2019 og fulgte innplasserte stillinger på IH, IVP og fellesadministrasjonen. Resterende midler er innarbeidet som permanent rammeøkning i basis fra 2020. Disse midlene er fordelt til drift knyttet til innplasserte stillinger, ivaretaking av drift på IH som tidligere ble ivare tatt av IRS fakultetet, samt felleskostnader som følge av fusjonene. I 2019 benyttes også noe av midlene fra HiH til å dekke negative avsetninger IVP hadde med seg inn på Helsefak. Fordelingen fremkommer av informasjonsbrev til involverte institutt⁸.

Vitenskapelig utstyr

Vitenskapelig utstyr har historisk sett blitt nøkkelfordelt til instituttene og på Helsefak har midlene blitt disponert til investering og reinvestering i mindre utstyr. Ved overgang til ny budsjettfordelingsmodell besluttet UiT å gå bort fra denne ordningen og gjøre tildelingene søknadsbasert. Nye retningslinjer for fordeling av strategisk fond⁹ tilsier at vi ikke kan søke om midler til småutstyr lenger. Fordeling av strategiske midler til vitenskapelig utstyr vedtas av rektor på fullmakt. Fakultetsledelsen er ikke kjent med endelig vedtak, men forventer ikke å få tildelt midler til mindre utstyr.

Gitt prinsippene i fakultetets budsjettfordelingsmodell om å innarbeide større kutt etterskuddsvis, ønsker imidlertid fakultetsledelsen å videreføre tildeling til vitenskapelig utstyr i 2020, men fase dette ut fra 2021. I 2019 ble fakultetet tildelt 8,3 mill. kr til diverse vitenskapelig utstyr fra UiT, vel 3 mill. mindre enn hva Helsefak hadde tatt høyde for. Fakultetsledelsen foreslår å videreføre fjorårets tildeling fra UiT til instituttene i 2020 og innarbeide bortfall av finansiering av vitenskapelig utstyr i 2021. Ut fra en samlet vurdering av overbudsjettering på fellesadministrasjonen, ønsker ledelsen å vurdere om strategiske midler skal benyttes til å dekke inn dette merforbruket på sikt. Se for øvrig kommentarer under punkt 2.2.

Internhusleie

Ny internhusleiemodell ble innarbeidet i budsjettfordelingen fra 2019, en modell hvor fakultetet mottar 90% kompensasjon for husleien som en del av sin basisfinansiering. Fakultetets håndtering av internhusleiemodellen ble vedtatt av fakultetsstyret i juni 2018¹⁰. Her fremkom det at rammekutt som følge av fremtidige korrigeringer av internhusleien skulle håndteres etter nøkkel på andel av fakultetets prototype-10 ramme.

Fra 2019 ble internhusleie for MH2 inkludert i beregningene fra UiT. Differansen mellom 100% husleie og 90% kompensasjon tilknyttet MH2 utgjorde 2 mill. kr. Gitt fakultetets prinsipp om at større kostnader innarbeides i budsjettfordelingen etterskuddsvis, ble rammekuttet håndtert av fellesadministrasjonen i 2019. Fra 2020 er differansen lagt ned som rammekutt på budsjettenhetene ut fra deres andel av fakultetets prototype-10 ramme.

Reversering rammekutt IKM fra 2012

⁷ S 7/19 Budsjett 2019 – revidert fordeling av rammer, ephorte ref 2017/5644

⁸ Brev om budsjettsplitt IRS-fakultetet og Høgskolen i Harstad, ephorte ref 2018/1994-12

⁹ Retningslinje for fordeling av strategisk fond inklusiv midler til vitenskapelig utstyr, ephorte ref 2017/5644

¹⁰ FS 23/18 Ny internhusleieordning ved UiT – implementering ved Helsefak, ephorte ref 2018/1041

UNN har besluttet å si opp avtalen med UiT fra 2012 om finansiering av bistillinger ved IKM med virkning fra 2. kvartal 2019. Da avtalen ble inngått og UNN overtok finansieringen av bistillingene, medførte dette et basiskutt til IKM på 2,5 mill. kr. Når finansiering fra UNN nå faller bort, synes det nødvendig å reversere dette kuttet. Basiskuttet ble i sin tid benyttet til å balansere Helsefak sitt budsjett og en reversering vil derfor medføre rammekutt på 3,2 mill. kr (opprinnelig basiskutt prisjustert) til fakultetets budsjettenheter. I tråd med fakultetets budsjettfordelingsmodell er rammekuttet fordelt på fakultetets budsjettenheter ut fra deres andel av fakultetets prototype 10-ramme og innarbeidet i generell basis fra 2021. IKM vil kompenseres for bortfall av finansiering via fakultetets strategiske midler i 2019 og 2020.

Endret finansiering profesjonsstudiet psykologi

IPS står foran en omlegging av profesjonsstudiet i psykologi fra høsten 2020, da studiet vil gå over til opptak gjennom samordna opptak og et 6-årig integrert studium¹¹. I den forbindelse forventer instituttet økt basisfinansiering. Det er ikke kommet signaler i statsbudsjettet om en slik økt basisfinansiering, ei heller i UiT sin interne budsjettfordeling. Av den grunn er dette heller ikke innarbeidet i Helsefak sin interne budsjettfordeling. Fakultetsledelsen følger opp saken sammen med instituttet, for å sørge for en avklaring rundt IPS sine budsjetttrammer fremover. En eventuell basisfinansiering vil videreføres til instituttet i tråd med fakultetets budsjettfordelingsmodell, så snart en avklaring foreligger.

Satser

Satsene som ligger til grunn for fordelingen 2020, er satsene som fremkommer i UiT sin budsjettfordeling. Disse samsvarer i stor grad med satsene KD legger til grunn i forslag til statsbudsjett, men er ikke identiske. Fakultetsledelsen velger å ikke justere satsene nå, men heller innarbeide disse fra 2021 for å opprettholde forutsigbarheten til instituttene.

Rekrutteringsstillinger

Rekrutteringsstillinger tildeles gjennom selvstendige universitetsstyresaker og inngår ikke i UiT sin budsjettfordelingsmodell. Tidligere har midler til rekrutteringsstillinger imidlertid blitt tildelt fakultetet samtidig som hovedbevilgningen. Fra 2019 vil midler til rekrutteringsstillinger tildeles etter løpende tilbakemelding på tilsetting. Helsefak ser en rekke utfordringer med de nye rutinene og innleder dialog med UiT om dette. Fakultetet vil inntil videre videreføre tidligere praksis, hvor rekrutteringsstillinger tildeles instituttene som en del av budsjettfordelingen, uavhengig av når midler tilføres Helsefak fra nivå 1.

Studieplasser samisk sykepleie

25 nye studieplasser samisk sykepleie med finansiering fra høst 2019 er innarbeidet i basistildelingen til IHO fra 2020.

Fordeling basismidler ernæring

Instituttene involvert i ernæringsstudiet har blitt enige om fordeling av basisfinansieringen knyttet til studiet. I 2019 ble midlene satt av på fellesadministrasjonen og tilført instituttene som en ompostering tidlig på året. Fra 2020 er basismidlene nøkkelfordelt til instituttene i budsjettfordelingen.

¹¹ Endring av opptaksordning for profesjonsstudiet i psykologi, ephorte ref 2018/5094

Fordeling rammer medisin

Enhet for legeutdanning (ELU) realbudsjetteres årlig og rammene vedtas av programstyret medisin¹². ELU finansieres av studiepoeng- og kandidatmidler for medisin og midlene som gjenstår etter at ELU er finansiert, fordeles til IMB, ISM og IKM etter en fastsatt nøkkel.

Endret ansvar disputas og trykking

Kostnadene knyttet til trykking av avhandlinger til disputas og middag i forkant av disputas belastes i dag det enkelte institutt. Rekvisisjoner og bistand knyttet til dette håndteres i dag av Ph.d. teamet på fakultetet. Gjennom dialog med instituttene i administrativt lederforum har man blitt enige om at midler til disse kostnadene skal flyttes fra institutt til fakultet. Fra budsjettåret 2020 omfordeles derfor midler i basis fra institutt til fakultetsnivå basert på et snitt av kandidater siste 3 år. Totalt omdisponeres 0,8 mill. kr til fakultetsnivået og det forventes tilsvarende reduserte kostnader på instituttene.

Regional etisk komité (REK)

Fra 2020 vil KD omfordele 3,6 mill. kr fra øvrige REK'er og tildele disse REK Nord ved UiT for å drifte REK'enes felles saksportal SPREK. Midlene fremkommer som økt basisfinansiering til fellesadministrasjonen hvor REK er organisert som en underenhet.

Diverse mindre korrigeringer

Det er foretatt en mindre korrigering i tildeling til kjernefasilitetene som medfører reduksjon i rammen til enhetene. I tillegg er en positiv korrigering lagt på budsjettenhetene som følge av overgang til ny modell. Nettoeffekten av disse endringene er positive for samtlige institutt.

Det er også foretatt mindre korrigeringer i enkelte institutts planleggingsrammer, hvor de har sett behov for å korrigere forventet aktivitet.

2.2 Budsjett 2020-2024 fra budsjettenhetene

Alle budsjettenhetene på Helsefak har levert budsjett for 2020-2024 og det er allerede gjennomført dialogmøter mellom de fleste institutt og fakultetsledelsen, hvor budsjett og avsetninger har vært et viktig tema. Det er imidlertid behov for å fortsette arbeidet med budsjett frem mot årsskiftet. Dette skyldes både at enkelte institutt har utfordringer med å budsjettere innenfor egne rammer, samt endringer knyttet til omorganiseringen i ADM2020. Omorganiseringen har medført endret ansvarsfordeling og samarbeidsbehov mellom fakultet og institutt og faggruppen som bistår instituttene i budsjettprosessen er delvis forskj. Dette krever litt tid for å bli bedre kjent og få en mer sømløs prosess.

Helsefak har over tid hatt høye avsetninger. Pålegget om å redusere avsetningene gjorde at Helsefak så seg nødt til å gå bort fra å sette av midler i forkant av større investeringer og heller forskuttere inntekter ved å investere først og dekke dette inn i senere perioder. I sak om håndtering av avsetninger på Helsefak¹³ vedtok man derfor å gå bort fra prinsippet om at budsjettenhetene skulle legge sine prototype-10 budsjett i balanse i 6-års perioden¹⁴. I årets budsjettprosess ser vi at det kan være uheldig å ikke ha krav til budsjett i balanse eller et fastsatt tak på hvor mye man kan overbudsjettere med. Fakultetsledelsen vil derfor foreslå at man gjeninnfører krav om prototype 10 budsjett i balanse i 6-års perioden, men at det kan gjøres unntak ved større investeringer eller

¹² PS 7/19 Revidert budsjett 2019 og budsjett 2020 for Enhet for legeutdanning, ephorte ref 2018/3876

¹³ FS 36/18 Håndtering av avsetninger ved Helsefak, ephorte ref 2018/1041-17

¹⁴ 6-års perioden det budsjetteres for nå er 2019-2024. 2019 inkluderes da avsetningene fra forrige år påvirker rammer for kommende år.

særskilte utfordringer mot slutten av budsjettperioden. Unntak skal alltid godkjennes av fakultetsledelsen i budsjettprosessen.

Fellesadministrasjonen er en av fakultetets budsjettenheter. I denne inngår fakultetsledelsen/stab og fagseksjonene. Av vedlegg 2 fremkommer aktiviteten budsjettert av fellesadministrasjonen i 2020, fordelt på type aktivitet. Her fremkommer at de budsjetterte kostnadene overstiger inntektene. Dette betyr at man budsjetterer med å redusere fakultetets avsetninger ytterligere i 2020. Det understrekes imidlertid at man fortsatt jobber med budsjettene og at det kan komme endringer frem mot årsskiftet.

Et av prinsippene i fakultetets budsjettfordelingsmodell er at større rammeendringer innarbeides etterskuddsvis, for å sørge for forutsigbare rammer til instituttene. Dette betyr at i år med rammekutt fra UiT, vil Helsefak viderefordre mer midler i sin interne budsjettfordeling enn hva man tildeles fra UiT. Fellesadministrasjonen overbudsjetterer derfor alle større kutt i ett år, før disse fordeles ned på samtlige budsjettenheter på fakultetet. Hvor mye man kan tillate at fellesadministrasjonen overbudsjetterer med, må ses opp mot fakultetets avsetninger. Som en konsekvens av avsetningssaken og vedtak om at fellesadministrasjonen skal forskuttere inntekter på 50 mill. kr til utstyrsinvesteringer, styrer fellesadministrasjonen mot negative avsetninger.

I budsjettfordelingen som her presenteres for fakultetsstyret overbudsjetterer fakultetet med 18,2 mill. kr i 2020. Av dette er 8,5 mill. knyttet til vitenskapelig utstyr, 4,2 mill. til ABE 2020 som ikke innarbeides på instituttene før i 2021 og 5,5 mill. i ADM2020-kutt som heller ikke innarbeides før i 2021. Denne overbudsjetteringen vil forsøkes balansert mot eventuelle mindreforbruk på budsjettenheten, eller reduseres ved at aktivitet faller bort. Det er også mulig å benytte noe av fakultetets strategiske midler til å dekke inn et eventuelt merforbruk på sikt. Fakultetsledelsen anser denne overbudsjetteringen som forsvarlig i et flerårig perspektiv, men registrerer at det er et stadig større behov for en tett oppfølging av overbudsjetteringen og avsetningene på fakultetsnivået for å løpende vurdere forsvarligheten i disse. Dette vil være fokus i fremtidige økonomirapporteringer.

3. Veien videre

Universitetet igangsetter nå et arbeid med å vurdere en flerårig budsjettmodell for UiT. Tildeling av strategiske midler forventes allerede i år å tildeles for flere perioder enn ett enkelt år. I tillegg legger UiT opp til å ikke revidere sin budsjettfordeling for 2020. Summen av disse tiltakene taler for mer forutsigbare rammer for fakultetene fremover, selv om det er knyttet usikkerhet rundt effekten av ADM2020 og at det ikke er tegn til at ABE-kuttet vil opphøre.

ADM2020 ble utløst av avbyråkratiseringskuttet i offentlig sektor de siste årene og et behov for å vurdere administrativ organisering etter de siste fusjonene. Innplasseringer er gjort og universitetets enheter har fått nye rammer som en konsekvens av ny organisering. Det gjenstår imidlertid en evaluering av prosessen. Det er ikke sagt noe om hvordan den økonomiske gevinsten av reduksjon i antall administrative årsverk skal føres ut til fagmiljøene og det er ikke kommet føringer for hvordan universitetet skal redusere sin administrative bemanning ytterligere. Helsefak implementerer i denne budsjettfordelingen konsekvensene av ADM2020 og vedtatte ABE-kutt ut fra dagens nåsituasjon.

Fakultetsledelsen anser det som viktig å sørge for en tett oppfølging av fakultetets budsjettenheter, med sikte på å heve budsjettkvaliteten samt å bedre nyttiggjøre seg av fleksibiliteten i den flerårige budsjettfordelingsmodellen. Fakultetet har som mål å redusere sine avsetninger til under 7% i løpet av 2020. Dette krever tett oppfølging for å kunne styre fakultetet samlet sett mot fakultetets mål og

best mulig utnytte de handlingsrom som oppstår. Samtidig som fakultetet samlet sett må redusere sine avsetninger, er det viktig å følge opp at overbudsjetteringen det legges opp til på fellesadministrasjonen er forsvarlig.

Thrina Loennechen
dekan

Kjetil Kvalsvik
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: seksjonsleder Ann-Sofie Rydningen, seniorrådgiver Kine Nilsen og rådgiver Kristin Rønhovde, seksjon for organisasjon og økonomi

Vedlegg

- 1 Beregnede rammer for budsjettenhetene på Helsefak 2020-2024
- 2 Budsjett Fellesadm. Helsefak 2020

Beregnete rammer for budsjettenhetene på Helsefak 2020-2024

Av vedlegget fremkommer budsjettrammene for alle fakultetets budsjettenheter, samt fakultetet totalt, for perioden 2018-2024. Budsjettramme 2020 er hva fakultetet vedtar i denne saken. Planleggingsrammene for 2021-2024 er beregnet basert på forventede fremtidige inntekter og vil revideres årlig.

BUDSJETTRAMMER HELSEFAK	Historikk		Fordeling	Planleggingsrammer			
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Estimat bevilgning fra UiT	700 737 586	813 839 370	834 908 632	854 093 658	882 274 468	907 485 218	940 648 757
Fakultetets strategiske midler	24 525 816	25 488 484	26 136 032	26 714 934	27 605 913	28 390 078	29 449 645
Generell basis	313 508 387	316 003 944	321 419 622	322 504 898	334 280 138	344 308 543	354 637 799
Spesielle tildelinger basis	404 088	557 428	915 000	248 906	-	-	-
Sum basis prototype 10	338 438 291	342 049 856	348 470 654	349 468 739	361 886 051	372 698 621	384 087 444
	-	-	-	-	-	-	-
Studiepoengproduksjon	165 875 693	178 347 045	188 005 425	198 465 298	205 836 468	213 493 247	218 615 442
Kandidat	39 664 500	42 577 500	43 233 750	48 013 666	51 480 687	51 911 792	59 576 668
Utteksling	1 481 250	1 706 250	2 027 250	2 042 388	2 119 133	2 178 464	2 246 989
Avlagt doktorgrad	12 158 250	16 005 000	19 500 000	19 467 000	18 989 663	19 157 358	20 681 892
Sum åpen ramme	219 179 693	238 635 795	252 766 425	267 988 351	278 425 951	286 740 862	301 120 991
	-	-	-	-	-	-	-
Vitenskapelig publisering	10 924 044	11 319 344	12 363 590	12 560 934	13 031 080	13 849 919	14 226 109
EU	1 782 732	1 378 178	1 710 133	4 519 544	3 346 283	2 509 264	2 568 140
NFR/RFF	2 124 023	2 872 443	1 804 049	3 043 926	3 396 478	3 372 146	3 528 562
BOA	15 457 250	14 332 480	14 162 820	15 499 280	15 472 468	15 286 788	15 978 510
Sum lukket ramme	30 288 048	29 902 446	30 040 592	35 623 684	35 246 309	35 018 116	36 301 321
	-	-	-	-	-	-	-
Sum prototype 10	587 906 032	610 588 097	631 277 672	653 080 774	675 558 311	694 457 599	721 509 756
	-	-	-	-	-	-	-
Rekrutteringsstillinger avsetningssak		-0	-	-0	0	-	-
Øremerkinger Helsefak / UiT	37 936 459	131 229 497	129 021 938	124 081 033	127 777 214	131 584 281	135 505 559
	-	-	-	-	-	-	-
Sum prototype 12	37 936 459	131 229 497	129 021 938	124 081 033	127 777 214	131 584 281	135 505 559
	-	-	-	-	-	-	-
Ordinære rekrutteringsstillinger	75 264 889	72 322 248	69 333 066	58 859 964	44 954 935	29 653 668	15 984 909
Estimat fremtidige rekrutt.			5 158 849	17 866 709	34 073 537	51 745 658	67 856 398
Øremerkinger KD	-	-	-	-	-	-	-
Sum prototype 13	75 264 889	72 322 248	74 491 915	76 726 672	79 028 473	81 399 327	83 841 307
	-	-	-	-	-	-	-
Sum fordeling	701 107 380	814 139 841	834 791 525	853 888 480	882 363 998	907 441 206	940 856 622

BUDSJETTRAMMER IMB	Historikk		Fordeling	Planleggingsrammer			
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Fakultetets strategiske midler							
Generell basis	31 112 874	26 787 221	28 673 581	28 106 304	28 949 493	29 817 978	30 712 517
Spesielle tildelinger basis	-	-	-	-	-	-	-
Sum basis prototype 10	31 112 874	26 787 221	28 673 581	28 106 304	28 949 493	29 817 978	30 712 517
Studiepoengproduksjon	21 099 830	23 388 720	25 400 380	25 724 937	27 007 110	28 128 041	29 094 599
Kandidat	5 220 414	5 979 552	5 804 458	6 866 225	6 222 790	7 140 992	7 580 126
Utteksling	14 000	14 000	37 100	22 890	26 133	30 411	27 839
Avlagt doktorgrad	1 847 300	2 172 800	2 520 000	2 307 200	2 475 375	2 583 451	2 602 534
Sum åpen ramme	28 181 543	31 555 072	33 761 938	34 921 252	35 731 408	37 882 895	39 305 098
Vitenskapelig publisering	1 109 428	1 131 405	1 149 624	1 137 516	1 185 004	1 227 857	1 254 953
EU	210 426	-88 356	28 582	1 172 215	1 222 584	464 968	127 688
NFR/RFF	277 639	1 060 726	272 500	820 255	829 596	674 153	823 604
BOA	1 486 524	1 315 954	988 907	1 315 827	1 967 970	1 501 192	1 690 629
Sum lukket ramme	3 084 017	3 419 729	2 439 613	4 445 812	5 205 154	3 868 169	3 896 873
Sum prototype 10	62 378 434	61 762 021	64 875 132	67 473 368	69 886 055	71 569 042	73 914 488
Rekrutteringsstillinger avsetningssak		2 186 124	1 558 567	1 605 580	-	-	-
Øremerkinger Helsefak / UiT	8 997 339	10 051 677	9 586 504	7 684 037	7 167 949	7 382 987	7 604 477
Sum prototype 12	8 997 339	12 237 801	11 145 072	9 289 617	7 167 949	7 382 987	7 604 477
Ordinære rekrutteringsstillinger	16 466 176	15 019 008	15 221 475	12 465 825	8 487 367	5 172 252	2 256 506
Øremerkinger KD	-	-	-	-	-	-	-
Sum prototype 13	16 466 176	15 019 008	15 221 475	12 465 825	8 487 367	5 172 252	2 256 506
Sum fordeling	87 841 949	89 018 830	91 241 679	89 228 810	85 541 371	84 124 282	83 775 471

BUDSJETTRAMMER ISM	Historikk		Fordeling	Planleggingsrammer			
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Fakultetets strategiske midler							
Generell basis	14 291 551	9 890 316	12 449 086	12 012 504	12 372 879	12 744 065	13 126 387
Spesielle tildelinger basis	-	-	-	-	-	-	-
Sum basis prototype 10	14 291 551	9 890 316	12 449 086	12 012 504	12 372 879	12 744 065	13 126 387
Studiepoengproduksjon	6 187 671	6 916 267	8 715 534	11 642 338	12 264 931	12 877 069	13 494 242
Kandidat	1 410 143	1 597 741	1 969 672	2 680 823	2 821 125	3 199 871	3 608 355
Utveksling	28 000	91 000	111 300	110 635	118 907	123 916	124 123
Avlagt doktorgrad	2 902 900	2 444 400	3 640 000	3 460 800	3 564 540	3 671 220	3 781 260
Sum åpen ramme	10 528 713	11 049 407	14 436 506	17 894 596	18 769 503	19 872 076	21 007 980
Vitenskapelig publisering	3 127 324	2 916 621	2 733 550	3 124 742	3 218 484	3 489 514	3 594 200
EU	194 340	364 040	392 114	215 255	221 712	-	-
NFR/RFF	561 458	700 579	324 785	678 101	1 107 633	1 278 928	1 182 572
BOA	4 289 400	3 887 285	3 883 353	4 363 925	4 211 455	4 402 663	4 593 201
Sum lukket ramme	8 172 522	7 868 525	7 333 803	8 382 022	8 759 284	9 171 105	9 369 973
Sum prototype 10	32 992 786	28 808 248	34 219 395	38 289 121	39 901 665	41 787 246	43 504 341
Rekrutteringsstillinger avsetningssak		2 077 915	1 782 313	1 836 102	708 991	-	-
Øremerkinger Helsefak / UiT	5 148 125	3 278 247	3 106 643	2 428 756	2 501 619	2 576 667	2 653 967
Sum prototype 12	5 148 125	5 356 161	4 888 956	4 264 858	3 210 610	2 576 667	2 653 967
Ordinære rekrutteringsstillinger	13 268 170	11 939 798	11 794 083	9 930 601	6 913 911	4 200 285	1 410 978
Øremerkinger KD	-	-	-	-	-	-	-
Sum prototype 13	13 268 170	11 939 798	11 794 083	9 930 601	6 913 911	4 200 285	1 410 978
Sum fordeling	51 409 080	46 104 207	50 902 434	52 484 581	50 026 186	48 564 198	47 569 286

BUDSJETTRAMMER IKM	Historikk		Fordeling	Planleggingsrammer			
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Fakultetets strategiske midler							
Generell basis	10 529 913	7 082 239	8 354 633	7 612 317	7 840 687	8 075 908	8 318 185
Spesielle tildelinger basis	-	-	-	-	-	-	-
Sum basis prototype 10	10 529 913	7 082 239	8 354 633	7 612 317	7 840 687	8 075 908	8 318 185
Studiepoengproduksjon	17 016 506	18 669 270	19 901 620	23 194 881	24 502 460	25 315 833	25 440 483
Kandidat	3 844 413	4 066 318	4 737 990	5 065 699	5 206 740	6 368 400	6 303 011
Utveksling	-	-	-	-	-	-	-
Avlagt doktorgrad	3 166 800	7 333 200	8 120 000	5 768 000	5 940 900	6 118 700	6 302 100
Sum åpen ramme	24 027 719	30 068 788	32 759 610	34 028 580	35 650 101	37 802 932	38 045 594
Vitenskapelig publisering	2 713 780	2 882 036	2 933 138	2 949 592	3 074 923	3 148 196	3 252 414
EU	839 983	206 138	-165 174	253 609	95 667	62 367	147 619
NFR/RFF	261 157	131 504	140 789	179 528	157 930	145 333	149 693
BOA	2 205 066	1 964 545	2 030 011	1 910 650	1 574 376	1 540 527	1 586 742
Sum lukket ramme	6 019 986	5 184 223	4 938 764	5 293 379	4 902 896	4 896 423	5 136 468
Sum prototype 10	40 577 619	42 335 250	46 053 007	46 934 277	48 393 683	50 775 263	51 500 247
Rekrutteringsstillinger avsetningssak		2 077 915	1 337 373	1 377 750	1 417 982	-	-
Øremerkinger Helsefak / UiT	5 370 694	6 544 399	5 281 365	3 979 935	3 352 724	3 453 306	3 556 905
Sum prototype 12	5 370 694	8 622 314	6 618 737	5 357 685	4 770 706	3 453 306	3 556 905
Ordinære rekrutteringsstillinger	16 231 173	16 747 425	17 095 801	15 413 576	12 052 849	8 032 870	5 265 181
Øremerkinger KD	-	-	-	-	-	-	-
Sum prototype 13	16 231 173	16 747 425	17 095 801	15 413 576	12 052 849	8 032 870	5 265 181
Sum fordeling	62 179 487	67 704 989	69 767 545	67 705 537	65 217 239	62 261 438	60 322 333

BUDSJETTRAMMER IFA	Historikk		Fordeling	Planleggingsrammer			
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Fakultetets strategiske midler							
Generell basis	14 156 926	13 395 062	13 518 782	13 195 011	13 590 862	13 998 588	14 418 545
Spesielle tildelinger basis	-	-	-	-	-	-	-
Sum basis prototype 10	14 156 926	13 395 062	13 518 782	13 195 011	13 590 862	13 998 588	14 418 545
Studiepoengproduksjon	9 650 361	9 844 639	12 173 274	12 682 623	13 132 511	13 552 045	13 907 635
Kandidat	3 367 000	2 713 200	2 798 880	3 334 975	4 132 555	3 894 800	4 010 825
Utveksling	-	21 000	37 100	20 347	27 876	30 113	27 431
Avlagt doktorgrad	791 700	543 200	840 000	865 200	1 485 225	1 223 740	1 260 420
Sum åpen ramme	13 809 061	13 122 039	15 849 254	16 903 145	18 778 166	18 700 698	19 206 312
Vitenskapelig publisering	649 381	759 211	455 060	707 178	728 394	750 246	772 753
EU	-	667 597	1 145 155	2 511 049	1 484 096	1 814 644	2 062 484
NFR/RFF	226 206	175 897	306 652	453 183	326 238	383 965	412 265
BOA	303 991	468 959	599 568	704 123	621 196	680 667	709 843
Sum lukket ramme	1 179 577	2 071 664	2 506 434	4 375 534	3 159 924	3 629 521	3 957 345
Sum prototype 10	29 145 564	28 588 766	31 874 471	34 473 690	35 528 952	36 328 807	37 582 201
Rekrutteringsstillinger avsetningssak		1 313 137	1 337 373	1 377 750	1 417 982	-	-
Øremerkinger Helsefak / UiT	1 052 742	1 816 109	1 561 348	724 863	-	-	-
Sum prototype 12	1 052 742	3 129 247	2 898 720	2 102 613	1 417 982	-	-
Ordinære rekrutteringsstillinger	7 778 922	7 330 464	6 366 618	5 123 562	3 500 956	1 415 202	-
Øremerkinger KD	-	-	-	-	-	-	-
Sum prototype 13	7 778 922	7 330 464	6 366 618	5 123 562	3 500 956	1 415 202	-
Sum fordeling	37 977 228	39 048 476	41 139 809	41 699 865	40 447 889	37 744 009	37 582 201

BUDSJETTRAMMER IKO	Historikk		Fordeling	Planleggingsrammer			
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Fakultetets strategiske midler							
Generell basis	49 038 892	49 168 917	50 205 710	50 340 139	51 850 343	53 405 854	55 008 029
Spesielle tildelinger basis	-	-	-	-	-	-	-
Sum basis prototype 10	49 038 892	49 168 917	50 205 710	50 340 139	51 850 343	53 405 854	55 008 029
Studiepoengproduksjon	9 976 597	10 152 639	8 953 204	10 168 165	10 088 840	10 800 220	10 976 112
Kandidat	2 949 660	3 431 400	2 810 360	3 306 712	2 356 932	3 380 669	3 383 576
Utveksling	80 500	91 000	92 750	94 103	98 871	100 642	103 372
Avlagt doktorgrad	-	-	560 000	576 800	594 090	611 870	630 210
Sum åpen ramme	13 006 757	13 675 039	12 416 314	14 145 780	13 138 733	14 893 401	15 093 270
Vitenskapelig publisering	367 041	227 269	400 772	378 258	389 606	418 742	419 323
EU	78 733	-	-	-	-	-	-
NFR/RFF	-	-	-	-16 439	-4 233	-	-
BOA	64 433	70 599	61 436	-9 171	-10 233	-10 216	-
Sum lukket ramme	510 208	297 868	462 208	352 648	375 140	408 526	419 323
Sum prototype 10	62 555 857	63 141 824	63 084 232	64 838 568	65 364 216	68 707 780	70 520 622
Rekrutteringsstillinger avsetningssak		764 778	779 284	802 790	-	-	-
Øremerkinger Helsefak / UiT	2 474 973	2 017 659	1 527 412	-	-	-	-
Sum prototype 12	2 474 973	2 782 436	2 306 696	802 790	-	-	-
Ordinære rekrutteringsstillinger	639 463	656 569	668 686	688 875	708 991	730 261	752 169
Øremerkinger KD	-	-	-	-	-	-	-
Sum prototype 13	639 463	656 569	668 686	688 875	708 991	730 261	752 169
Sum fordeling	65 670 292	66 580 829	66 059 614	66 330 233	66 073 207	69 438 041	71 272 791

BUDSJETTRAMMER IPS	Historikk		Fordeling	Planleggingsrammer			
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Fakultetets strategiske midler							
Generell basis	25 538 575	25 857 404	26 751 072	26 903 769	28 060 970	28 902 799	29 769 883
Spesielle tildelinger basis	110 206	-	-	-	-	-	-
Sum basis prototype 10	25 648 781	25 857 404	26 751 072	26 903 769	28 060 970	28 902 799	29 769 883
Studiepoengproduksjon	22 001 368	23 649 969	25 733 205	25 188 281	26 826 366	27 642 585	28 483 407
Kandidat	5 227 600	5 100 200	5 635 210	6 508 956	6 305 279	6 906 757	7 542 764
Utveksling	196 000	175 000	296 800	236 530	250 880	276 658	268 491
Avlagt doktorgrad	1 583 400	543 200	1 400 000	2 307 200	1 782 270	1 835 610	1 890 630
Sum åpen ramme	29 008 368	29 468 369	33 065 215	34 240 967	35 164 794	36 661 610	38 185 292
Vitenskapelig publisering	744 047	731 214	1 259 796	920 977	1 016 363	1 134 092	1 078 260
EU	-	-	-	-	-	-	-
NFR/RFF	191 335	303 706	245 059	281 240	290 621	288 497	304 264
BOA	410 028	428 519	397 300	504 842	624 247	618 647	617 041
Sum lukket ramme	1 345 410	1 463 438	1 902 155	1 707 059	1 931 231	2 041 236	1 999 565
Sum prototype 10	56 002 559	56 789 212	61 718 442	62 851 795	65 156 995	67 605 645	69 954 740
Rekrutteringsstillinger avsetningssak		1 421 346	1 447 970	1 491 665	708 991	-	-
Øremerkinger Helsefak / UiT	992 724	1 243 271	983 705	175 000	-	-	-
Sum prototype 12	992 724	2 664 617	2 431 674	1 666 665	708 991	-	-
Ordinære rekrutteringsstillinger	7 758 922	6 907 075	6 352 520	5 510 999	4 962 938	4 381 565	3 384 759
Øremerkinger KD	-	-	-	-	-	-	-
Sum prototype 13	7 758 922	6 907 075	6 352 520	5 510 999	4 962 938	4 381 565	3 384 759
Sum fordeling	64 754 205	66 360 904	70 502 637	70 029 459	70 828 924	71 987 210	73 339 499

BUDSJETTRAMMER IHO	Historikk		Fordeling	Planleggingsrammer			
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Fakultetets strategiske midler							
Generell basis	85 006 506	85 865 439	90 484 797	91 939 453	95 415 137	98 277 591	101 225 919
Spesielle tildelinger basis	-	557 428	915 000	248 906	-	-	-
Sum basis prototype 10	85 006 506	86 422 867	91 399 797	92 188 360	95 415 137	98 277 591	101 225 919
Studiepoengproduksjon	38 375 928	38 914 488	41 394 643	44 264 635	45 173 100	47 293 869	48 311 746
Kandidat	7 989 100	9 093 000	9 341 780	10 789 174	12 327 766	10 199 779	15 506 393
Utveksling	269 500	343 000	556 500	515 025	529 200	543 900	558 600
Avlagt doktorgrad	1 055 600	1 901 200	280 000	1 730 400	1 485 225	917 805	1 575 525
Sum åpen ramme	47 690 128	50 251 688	51 572 923	57 299 233	59 515 291	58 955 353	65 952 263
Vitenskapelig publisering	863 626	1 136 346	1 377 952	1 480 141	1 609 242	1 744 757	1 886 955
EU	179 857	17 059	169 583	-	-	-	-
NFR/RFF	279 834	275 780	173 636	246 494	243 558	234 035	256 266
BOA	625 427	485 319	549 992	575 903	565 482	598 137	615 102
Sum lukket ramme	1 948 744	1 914 504	2 271 163	2 302 538	2 418 282	2 576 930	2 758 323
Sum prototype 10	134 645 378	138 589 058	145 243 883	151 790 131	157 348 710	159 809 875	169 936 505
Rekrutteringsstillinger avsetningssak		1 313 137	1 337 373	1 377 750	1 417 982	-	-
Øremerkinger Helsefak / UiT	829 229	1 575 587	1 375 517	700 000	-	-	-
Sum prototype 12	829 229	2 888 724	2 712 889	2 077 750	1 417 982	-	-
Ordinære rekrutteringsstillinger	7 053 826	6 032 402	4 474 804	3 595 312	2 703 965	2 419 953	1 410 978
Øremerkinger KD	-	-	-	-	-	-	-
Sum prototype 13	7 053 826	6 032 402	4 474 804	3 595 312	2 703 965	2 419 953	1 410 978
Sum fordeling	142 528 434	147 510 185	152 431 576	157 463 192	161 470 656	162 229 828	171 347 483

BUDSJETTRAMMER RKBU	Historikk		Fordeling	Planleggingsrammer			
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Fakultetets strategiske midler							
Generell basis	0	0	-0	0	0	0	0
Spesielle tildelinger basis	-	-	-	-	-	-	-
Sum basis prototype 10	0	0	-0	0	0	0	0
Studiepoengproduksjon	599 088	714 469	570 080	-	-	-	-
Kandidat	181 300	212 800	192 080	-	-	-	-
Utveksling	-	-	-	-	-	-	-
Avlagt doktorgrad	-	-	840 000	865 200	297 045	305 935	630 210
Sum åpen ramme	780 388	927 269	1 602 160	865 200	297 045	305 935	630 210
Vitenskapelig publisering	357 076	464 420	566 829	493 380	529 074	562 587	559 963
EU	160 545	97 918	-1 771	66 114	99 137	-	59 140
NFR/RFF	69 794	-6 333	138	-	-	-	-
BOA	3 434 901	3 400 415	3 391 376	3 364 120	3 568 271	3 650 054	3 740 399
Sum lukket ramme	4 022 316	3 956 420	3 956 571	3 923 614	4 196 481	4 212 641	4 359 502
Sum prototype 10	4 802 705	4 883 689	5 558 731	4 788 814	4 493 527	4 518 577	4 989 712
Rekrutteringsstillinger avsetningssak		1 529 555	1 447 970	1 491 665	708 991	-	-
Øremerkinger Helsefak / UiT	60 076	64 648	48 940	-	-	-	-
Sum prototype 12	60 076	1 594 203	1 496 910	1 491 665	708 991	-	-
Ordinære rekrutteringsstillinger	899 195	615 569	668 686	344 437	-	-	-
Øremerkinger KD	-	-	-	-	-	-	-
Sum prototype 13	899 195	615 569	668 686	344 437	-	-	-
Sum fordeling	5 761 975	7 093 460	7 724 327	6 624 917	5 202 518	4 518 577	4 989 712

BUDSJETTRAMMER IH	Historikk		Fordeling	Planleggingsrammer			
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Fakultetets strategiske midler							
Generell basis	11 315 647	12 297 092	12 847 685	12 814 151	13 198 575	13 594 533	14 002 369
Spesielle tildelinger basis	-	-	-	-	-	-	-
Sum basis prototype 10	11 315 647	12 297 092	12 847 685	12 814 151	13 198 575	13 594 533	14 002 369
Studiepoengproduksjon	4 251 198	5 062 260	5 085 143	5 382 272	5 669 721	5 773 965	5 944 127
Kandidat	497 700	851 900	983 080	943 600	1 018 255	1 048 355	1 078 630
Utveksling	175 000	150 500	74 200	143 698	131 538	122 399	139 934
Avlagt doktorgrad	-	-	-	-	-	-	-
Sum åpen ramme	4 923 898	6 064 660	6 142 423	6 469 570	6 819 514	6 944 719	7 162 692
Vitenskapelig publisering	156 117	189 391	490 187	378 258	254 091	261 714	269 565
EU	-	21 904	27 634	-	-	-	-
NFR/RFF	47 287	-30 747	18 674	-	-	-	-
BOA	130 385	194 422	82 491	141 336	147 106	130 534	148 319
Sum lukket ramme	333 790	374 970	618 986	519 594	401 197	392 248	417 884
Sum prototype 10	16 573 335	18 736 722	19 609 094	19 803 315	20 419 286	20 931 499	21 582 944
Rekrutteringsstillinger avsetningssak		656 569	668 686	688 875	708 991	-	-
Øremerkinger Helsefak / UiT	-	-	-	-	-	-	-
Sum prototype 12	-	656 569	668 686	688 875	708 991	-	-
Ordinære rekrutteringsstillinger	1 798 389	2 195 490	2 237 402	1 334 750	1 373 982	684 941	-
Øremerkinger KD	-	-	-	-	-	-	-
Sum prototype 13	1 798 389	2 195 490	2 237 402	1 334 750	1 373 982	684 941	-
Sum fordeling	18 371 724	21 588 780	22 515 182	21 826 940	22 502 259	21 616 440	21 582 944

BUDSJETTRAMMER IVP	Historikk		Fordeling	Planleggingsrammer			
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Fakultetets strategiske midler							
Generell basis	10 979 294	14 598 656	15 047 537	14 929 661	15 377 550	15 838 877	16 314 043
Spesielle tildelinger basis	-	-	-	-	-	-	-
Sum basis prototype 10	10 979 294	14 598 656	15 047 537	14 929 661	15 377 550	15 838 877	16 314 043
Studiepoengproduksjon	7 376 586	9 540 125	9 191 993	9 836 108	10 151 134	11 042 073	11 176 904
Kandidat	1 390 200	2 565 500	1 691 760	1 490 125	3 774 400	2 186 100	2 249 100
Utteksling	21 000	49 000	92 750	103 005	113 680	124 950	136 640
Avlagt doktorgrad	-	-	-	288 400	99 015	611 870	630 210
Sum åpen ramme	8 787 786	12 154 625	10 976 503	11 717 638	14 138 229	13 964 993	14 192 854
Vitenskapelig publisering	74 737	105 400	113 366	115 122	115 753	139 581	143 768
EU	-	-	-	-	-	-	-
NFR/RFF	-	10	83 927	82 194	98 770	36 333	74 846
BOA	-	113 766	73 813	64 774	88 957	80 334	82 633
Sum lukket ramme	74 737	219 177	271 106	262 090	303 479	256 248	301 247
Sum prototype 10	19 841 817	26 972 458	26 295 146	26 909 389	29 819 259	30 060 118	30 808 145
Rekrutteringsstillinger avsetningssak		656 569	668 686	688 875	708 991	-	-
Øremerkinger Helsefak / UiT	-	-	-	-	-	-	-
Sum prototype 12	-	656 569	668 686	688 875	708 991	-	-
Ordinære rekrutteringsstillinger	2 098 121	3 118 843	1 923 659	1 334 750	1 041 487	-	-
Øremerkinger KD	-	-	-	-	-	-	-
Sum prototype 13	2 098 121	3 118 843	1 923 659	1 334 750	1 041 487	-	-
Sum fordeling	21 939 938	30 747 870	28 887 492	28 933 014	31 569 736	30 060 118	30 808 145

BUDSJETTRAMMER LEGEUTD.	Historikk		Fordeling	Planleggingsrammer			
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Fakultetets strategiske midler							
Generell basis	821 822	2 175 203	3 366 781	4 651 619	5 683 667	5 854 177	6 029 803
Spesielle tildelinger basis	-	-	-	-	-	-	-
Sum basis prototype 10	821 822	2 175 203	3 366 781	4 651 619	5 683 667	5 854 177	6 029 803
Studiepoengproduksjon	16 002 743	19 568 697	18 269 576	17 090 785	17 243 677	16 773 521	17 150 143
Kandidat	3 570 671	4 127 389	4 386 229	3 826 466	3 882 799	4 125 284	4 342 110
Utveksling	-	-	-	-	-	-	-
Avlagt doktorgrad	-	-	-	-	-	-	-
Sum åpen ramme	19 573 414	23 696 086	22 655 805	20 917 251	21 126 476	20 898 805	21 492 253
Vitenskapelig publisering	-	-	-	-	-	-	-
EU	-	-	-	-	-	-	-
NFR/RFF	-	-	-	-	-	-	-
BOA	236 058	562 608	603 758	1 192 246	1 015 708	1 067 103	1 121 099
Sum lukket ramme	236 058	562 608	603 758	1 192 246	1 015 708	1 067 103	1 121 099
Sum prototype 10	20 631 294	26 433 896	26 626 344	26 761 115	27 825 852	27 820 086	28 643 155
Rekrutteringsstillinger avsetningssak		-	-	-	-	-	-
Øremerkinger Helsefak / UiT	-	-	-	-	-	-	-
Sum prototype 12	-	-	-	-	-	-	-
Ordinære rekrutteringsstillinger	-	-	-	-	-	-	-
Øremerkinger KD	-	-	-	-	-	-	-
Sum prototype 13	-	-	-	-	-	-	-
Sum fordeling	20 631 294	26 433 896	26 626 344	26 761 115	27 825 852	27 820 086	28 643 155

BUDSJETTRAMMER HELPED	Historikk		Fordeling	Planleggingsrammer			
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Fakultetets strategiske midler							
Generell basis	4 835 795	4 950 747	5 072 435	5 116 365	5 269 856	5 427 952	5 590 790
Spesielle tildelinger basis	-	-	-	-	-	-	-
Sum basis prototype 10	4 835 795	4 950 747	5 072 435	5 116 365	5 269 856	5 427 952	5 590 790
Studiepoengproduksjon	-	-	23 872	-	-	-	-
Kandidat	-	-	-	-	-	-	-
Utteksling	-	-	-	-	-	-	-
Avlagt doktorgrad	-	-	-	-	-	-	-
Sum åpen ramme	-	-	23 872	-	-	-	-
Vitenskapelig publisering	-	-	-	-	-	-	-
EU	-	-	-	-	-	-	-
NFR/RFF	-	-	-	-	-	-	-
BOA	-	-	-	-	-	-	-
Sum lukket ramme	-	-	-	-	-	-	-
Sum prototype 10	4 835 795	4 950 747	5 096 307	5 116 365	5 269 856	5 427 952	5 590 790
Rekrutteringsstillinger avsetningssak		-	-	-	-	-	-
Øremerkinger Helsefak / UiT	-	-	-	-	-	-	-
Sum prototype 12	-	-	-	-	-	-	-
Ordinære rekrutteringsstillinger	-	-	-	-	-	-	-
Øremerkinger KD	-	-	-	-	-	-	-
Sum prototype 13	-	-	-	-	-	-	-
Sum fordeling	4 835 795	4 950 747	5 096 307	5 116 365	5 269 856	5 427 952	5 590 790

BUDSJETTRAMMER FELLESADM.	Historikk		Fordeling	Planleggingsrammer			
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Fakultetets strategiske midler	24 525 816	25 488 484	26 136 032	26 714 934	27 605 913	28 390 078	29 449 645
Generell basis	55 880 592	63 935 650	54 647 524	54 883 604	56 670 118	58 370 221	60 121 328
Spesielle tildelinger basis	293 882	-	-	-	-	-	-
Sum basis prototype 10	80 700 290	89 424 134	80 783 556	81 598 538	84 276 030	86 760 299	89 570 973
Studiepoengproduksjon	13 337 817	11 925 503	12 592 900	13 290 273	13 776 619	14 294 026	14 636 043
Kandidat	4 016 300	2 838 500	2 882 250	3 200 911	3 432 046	3 460 786	3 971 778
Utveksling	697 250	771 750	728 750	796 154	822 049	825 475	860 559
Avlagt doktorgrad	810 550	1 067 000	1 300 000	1 297 800	1 265 978	1 277 157	1 378 793
Sum åpen ramme	18 861 917	16 602 753	17 503 900	18 585 139	19 296 691	19 857 445	20 847 172
Vitenskapelig publisering	761 486	776 032	883 317	875 770	910 146	972 633	993 956
EU	118 849	91 879	114 009	301 303	223 086	167 284	171 209
NFR/RFF	209 313	261 321	237 890	319 370	346 367	330 903	325 053
BOA	2 271 036	1 440 088	1 500 815	1 370 706	1 097 937	1 027 146	1 073 502
Sum lukket ramme	3 360 684	2 569 320	2 736 031	2 867 149	2 577 535	2 497 966	2 563 720
Sum prototype 10	102 922 890	108 596 207	101 023 487	103 050 825	106 150 257	109 115 710	112 981 865
Rekrutteringsstillinger avsetningssak		-13 997 044	-12 365 594	-12 738 802	-7 798 902	-	-
Øremerkinger Helsefak / UiT	13 010 556	104 637 901	105 550 505	108 388 443	114 754 923	118 171 320	121 690 210
Sum prototype 12	13 010 556	90 640 856	93 184 911	95 649 641	106 956 020	118 171 320	121 690 210
Ordinære rekrutteringsstillinger	1 272 532	1 759 604	2 529 330	3 117 278	3 208 489	2 616 339	1 504 337
Øremerkinger KD	-	-	-	-	-	-	-
Sum prototype 13	1 272 532	1 759 604	2 529 330	3 117 278	3 208 489	2 616 339	1 504 337
Sum fordeling	117 205 978	200 996 667	196 737 729	201 817 744	216 314 766	229 903 370	236 176 413

Budsjett Fellesadm. Helsefak 2020

Ut over de beregnede rammene fra KD har enheten også andre inntektskilder som bidrar til å dekke kostnadene man har budsjettet med. Av tabellen under fremkommer totale budsjetterte inntekter og kostnader for budsjettenheten Fellesadministrasjonen for 2020. Fellesadministrasjonen inkluderer fakultetsledelse og fagseksjoner.

Budsjettert bevilgning KD	-196 737 729
Andre budsjetterte inntekter	-43 389 540
Sum budsjetterte inntekter 2020	-240 127 269
Sum budsjetterte kostnader 2020	267 813 405
Bruk av avsetninger og forskuttering av inntekter	27 686 136

Av tabellen på neste side fremkommer budsjetterte kostnader på Fellesadministrasjonen, gruppert etter type kostnad/aktivitet. Budsjetterte merkostnader AKM er et grovt estimat og kostnadene som belastes det enkelte budsjettår kan endres betydelig. I løpet av de nærmeste månedene vil fakultetet sende en henvendelse til nivå om å få dekket kostnader knyttet til forlengelse av stipendiater som følge av stenging av AKM. Det er ikke budsjettet med inntekt fra nivå 1, da det er usikkerhet både knyttet til en eventuell refusjon men også tidspunktet for denne.

Kostnadsposter ▼	Sum ▼
Internhusleie	97 960 966
Lønn fellesadm	45 625 132
Strategiske midler	26 159 145
Merkostnader AKM	19 000 000
Disponering avsetninger til rekrutteringsstillinger	12 365 594
Regional etisk komité - REK og SPREK	10 965 928
DB UiT	8 970 163
FUU inkl. FOSS	6 840 336
Allmennrettet formidling	4 523 751
Avdeling for komparativ medisin -AKM	4 510 733
Disputaskostnader	3 600 000
Drift fellesadm./ledelse	3 000 000
Div.stipend og fou termin	2 999 000
Drift lager	2 700 000
Samarbeidsmidler	2 682 606
Flaggskipskurs og incentivmidler phd emner	2 605 519
Forskerlinje MED	2 594 767
Verksted	2 174 899
Stipendiater	1 746 393
Div felles Helsefak, inkl. HMS og infotorg	1 622 000
Servicekostnad, lisenser, solutions, gass, kontingent	1 402 982
Felles kurs og emner	1 344 356
Div seminar Helsefak	700 000
Div. profilering og rekruttering	515 000
Drift felles utdanningstjenester	490 000
Studentutvalget	394 135
Honorar FS	320 000
Sum	267 813 405

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:
05.12.2019

Sak:
32/19

Oppfølging av studentombudets årsrapport 2018 ved Det helsevitenskapelige fakultet

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret ber dekanen om å følge opp funnene i årsrapporten:

1. Arrangere workshop om tilrettelegging for studenter våren 2020 i samarbeid med studentombudet og forum for utdanningsledelse.
2. Rette oppmerksomhet mot rutiner for praksisperioder, håndtering av konflikt med veileder i praksis og skikkethetsvurderinger.
3. Ph.d.-studentene skal gjøres kjent med rutiner og ordninger for innmelding, varsling og håndtering av problematiske student-veilederforhold.
4. Ph.d.-veilederkurs skal gi kunnskap om veilederutfordringer og hvordan de kan forebygges og eventuelt løses.

Bakgrunn:

Presentasjon av studentombudets årsrapport for 2018 ble gjort av Studentombudet for Ledermøtet Helsefak 22.10.19, samt i Forum for utdanningsledelse Helsefak 01.11.19. Årsrapporten er skrevet i henhold til studentombudets mandat og rapporten er offentlig.

Studenter ved UiT har hatt tilgang til et studentombud i 4 år. Hovedformålet med studentombudet ved UiT er å sikre at studentenes rettigheter blir ivarettatt. Dette gjøres ved å påse at saker som omhandler studenter blir rettmessig behandlet, og at ulike problemer blir løst hensiktsmessig og effektivt på lavest mulig nivå i organisasjonen innenfor det til enhver tid gjeldende regelverk.

Totalt har studentombudet behandlet 238 saker i 2018, en økning på 10 saker sammenlignet med 2017. Studentombudet viser til at det i 2018 som i 2017, ble registrert mer komplekse saker, samt saker hvor studentene har behov for en nøytral bistandsperson. Årsrapporten belyser særlig tre områder hvor det foreligger forbedringspotensialer, og hvor Studentombudet ber om at universitetet og fakultetene foretar en vurdering av rutiner på de ulike områdene. De tre områdene er 1) praksis: forholdet mellom student og praksisveileder, 2) trakassering og 3) individuell tilrettelegging av studiesituasjonen. Førstnevnte område angår primært helsefaglige utdanninger og lærerutdanningene. I det følgende løftes frem tall og saksforhold med spesiell relevans for Helsefak.

Det er et økende antall studenter ved Helsefak som har henvendt seg til studentombudet (79 innmeldte saker i 2018, en økning fra 51 saker fra 2017). Noe skyldes omorganisering og endringer i fakultetsstruktur, men eksempelvis kan de 56 saker fra Institutt for helse- og omsorgsfag (IHO) i 2018 ikke alene forklares ved organisatoriske endringer.

Av henvendelser som omhandlet forhold i praksis var 42 av 56 saker fra Helsefak. Felles for flere saker var a) at studentene opplevde dårlig kommunikasjon og usikkerhet rundt samarbeid med veileder og b) at studentene ved fare for å få ikke godkjent praksis, opplevde at det tok uforholdsmessig lang tid mellom dato for varsel og dato for møtet hvor de ble informert om hva som skal til for å bestå. Studentombudet løfter også frem at i flere av de 38 sakene fra IHO så tydet samtaler med studentene på at de gikk inn i praksisperioden uten å ha tilstrekkelig oversikt over faglige mål og hvilke krav som ville bli stilt til dem, samt forventninger om en annen type samarbeid med veileder enn det som ble en realitet.

Rapporten inneholder ikke spesifiserte opplysninger om saker fra Helsefak når det gjelder trakassering, men det rapporteres om at det er observert en økning fra 2017-2018 av saker ved UiT hvor studenter har en opplevelse av å bli mobbet og trakassert av veileder, det gjelder spesielt studenter i praksis og PhD-studenter. I alle de ni sakene fra PhD-studenter ved UiT meldes det om uheldige hendelser og dårlig kommunikasjon med veileder.

Rapporten inneholder heller ikke spesifiserte opplysninger om Helsefak når det gjelder saker om tilrettelegging, men Studentombudet mottok til sammen 6 saker i 2018. Alle omfattet lang saksbehandlingstid og vedtak uten begrunnelse.

31 av 40 saker angående eksamen kom fra Helsefak, samtlige fra IFA, IKO, IHO og IPS. Sakene gjaldt i all hovedsak spørsmål vedrørende klage på formelle feil ved eksamen. I flere av sakene hvor det stiltes spørsmål om det forelå formelle feil, mente studentene at de hadde fått for dårlig begrunnelse for karakteren eller de gikk ned to eller flere karakterer på klagesensuren.

12 saker fra Helsefak omhandlet skikkethet. I skikkethetssakene var det gjennomgående at studentene følte usikkerhet rundt utsagn fra ansatte i den løpende vurderingen. I rapporten stilles det spørsmål ved om ansatte som håndterer studenter som er underlagt skikkethetsvurdering, er tilstrekkelig godt kjent med regelverket og rutiner for eget ansvar med løpende vurdering, samt prosessen etter innsendt tvilsmelding.

Thrina Loennechen
dekan

Kjetil Kvalsvik
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Seniorrådgiver Verena Woltering, Seksjon for forskning, utdanning og formidling.

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:
05.12.2019

Sak:
33/19

Endring av utfyllende bestemmelser for ph.d.-graden i helsevitenskapelige fag

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar at de utfyllende bestemmelsene for ph.d.-forskriften ved Det helsevitenskapelige fakultet endres som det fremgår av saksfremlegget.

Bakgrunn:

Universitetsstyret endret Forskrift om graden philosophiae doctor (ph.d.-forskriften) i møte 19. juni 2018. Disse endringene, sammen med at programstyret for forskerutdanning ved Helsefak, prodekan forskerutdanning og faggruppen for forskerutdanning de siste årene har gjort en rekke større og mindre justeringer i forvaltning av ph.d.-programmet, har nødvendiggjort en samlet gjennomgang og opprydning av de utfyllende bestemmelsene.

Programstyret vedtok i møte 31.oktober 2018 en revidert studieplan, som sammen med ph.d.-forskriften utgjør det formelle rammeverket for forvaltning av ph.d.-studenter ved fakultetet. For å unngå overlapp mellom disse er det naturlig at noen punkter som tidligere var regulert av forskriftens utfyllende bestemmelser flyttes over til studieplanen. Programstyret for forskerutdanning har gjennomgått studieplanen samt utfyllende bestemmelser og gjorde i møte 2. oktober 2019 følgende vedtak:

- *Programstyret anbefaler at de utfyllende bestemmelsene for ph.d.-forskriften ved Det helsevitenskapelige fakultet endres som fremgår av saksfremlegget*
- *Studieplanen for ph.d. programmet i helsevitenskapelige fag oppdateres med de endringer som fremgår av saksfremlegget*

Rammeverket:

Studieplan og forskrift kan begge være grunnlag for å gjøre vedtak i studiesaker, men de inngår i et hierarki hvor forskrift alltid er over studieplan. Endring av ph.d.-forskriftens utfyllende bestemmelser er regulert i ph.d.-forskriftens § 3 andre ledd: *«Fakultetet selv kan fastsette utfyllende regler til forskrifta for program det er fagleg ansvarleg for. Universitetsdirektøren skal informerast om utfyllande regler som vert fastsette.»* Dette innebærer at bare fakultetsstyret kan gjøre endringer i ph.d.-forskriftens utfyllende bestemmelser. Fakultetsstyret delegerte likevel fullmakt til å endre ph.d.-forskriftens utfyllende bestemmelser til programstyret 25.10.2009 i SAK FS 10-9 Opprettelse av programstyre for forskerutdanning ved det helsevitenskapelige fakultet. Denne fullmakten kan ikke lenger regnes som gyldig da det klart er i strid med forskriftens bestemmelser. Mindre endringer i studieplan kan gjøres av programstyret. Programstyret er oppnevnt av fakultetsstyret, og har det faglige ansvaret for programmet.

Med dette som bakteppe foreslås det at ph.d.-forskriftens utfyllende bestemmelser holdes på et overordnet nivå, mens punkter som detaljert regulerer innholdet i studentens opplæringsdel eller krav til utforming av prosjektbeskrivelse ved søknad om opptak flyttes til studieplanen og nettsidene slik at det blir innenfor programstyrets fullmakter å gjøre endringer ved behov.

Utfyllende bestemmelser skal være et tillegg til forskriften og ligge i eget dokument med link til forskriften. Det foreligger derfor her som et vedlegg med bare de utfyllende bestemmelsene som inneholder linker til paragrafene det henvises til i ph.d.-forskriften. Studieplanen følger også som et eget vedlegg.

Forslag til endring:

§ 6. Opptakskrav - utfyllende bestemmelser for Det helsevitenskapelige fakultet:

Gjeldende formulering:

«For å bli tatt opp til et doktorgradsstudium ved Det helsevitenskapelige fakultet kreves som hovedregel at søkeren har oppnådd graden cand. med., cand. psychol., relevant mastergrad, eller annen utdanning som er godkjent likeverdig med disse.»

«(...) Det kan gjøres individuell vurdering av kompetansen til søkere med mastergrad på mindre enn 120 studiepoeng. Annen kompetanse som tilsvarer manglende studiepoeng i mastergraden må dokumenteres. Vurdering av dokumentasjonen skal utføres av bedømmelseskommité. I vurderingen må det tydelig fremkomme antall studiepoeng for de ulike kurs/aktiviteter kompetansen består av. Det regnes ca. 25 arbeidstimer pr. studiepoeng. Søkere med mastergrad uten masteroppgave er ikke kvalifiserte for opptak til ph.d. programmet.»

Dette foreslås tatt ut siden det står i studieplanen. Forskriften sier at karakternivå for opptak kan fastsettes av fakultetet. Det foreslås derfor at dette beholdes i utfyllende bestemmelser.

Utfyllende bestemmelser foreslås endret til:

«Søker må ha karakteren C eller bedre på masteroppgaven og som snitt på mastergraden.»

§ 7. Søknaden – utfyllende bestemmelser for Det helsevitenskapelige fakultet *Gjeldene formulering:*

«Prosjektbeskrivelsen skal være på inntil 10 sider, og fastsatt mal skal benyttes.

Milepælsplan etter fastsatt mal, plan for opplæringsdel, pliktarbeid, formidling og forskningsopphold må inngå i søknad om opptak.

En skriftlig redegjørelse fra foreslått hovedveileder legges ved søknad om opptak. Den skal inneholde 1) en skriftlig vurdering av sannsynlighet for å gjennomføre prosjektet innen tidsrammen, og 2) en bekreftelse på at prosjektbeskrivelsen slik den fremgår av søknaden er kvalitetssikret av veilederteamet og er et fellesprodukt.

Prosjektbeskrivelsen skal i tillegg minst angi:

- *prosjektleder*
- *en vitenskapelig utformet prosjektplan med angivelse av prosjektets formål, begrunnelse, materiale, metoder, sannsynliggjøring av at valgt studiedesign kan gi svar på forskningsspørsmålet og anslåtte tidsrammer for prosjektet*
- *hvordan helseopplysninger skal behandles, herunder fra hvilke kilder helseopplysninger skal innhentes og om slike opplysninger skal utleveres til andre eller overføres til land utenfor EØS*
- *fra hvilke kilder humant biologisk materiale skal uttas og om slikt materiale skal utleveres til andre eller overføres til utlandet*
- *vurdering av forskningsetiske utfordringer ved prosjektet, særlig nytte-risiko aspektet for forskningsdeltakere*
- *finansieringskilder, interesser og avhengighetsforhold, herunder forskere og forskningsdeltakeres eventuelle økonomiske forhold knyttet til det aktuelle forskningsprosjektet*
- *plan for offentliggjøring av resultater og opplysninger om mulig utvidet bruk, herunder kommersiell bruk, av forskningsresultater, data eller biologisk materiale*

Dersom prosjektbeskrivelse fra større forskningssøknader legges ved søknad om opptak til ph.d.-programmet, må det i prosjektbeskrivelsen fremgå hva studenten skal gjøre i sitt prosjekt.»

Dette er informasjon til søker om krav til søknad om opptak og er en beskrivelse av hvilken dokumentasjon opptakskomiteen trenger for å vurdere søknaden. Dette bør flyttes til nettsidene da det ikke er rom for dette i studieplanen etter den malen som skal benyttes. Utfyllende bestemmelser foreslås derfor tatt ut og informasjonen overføres til nettsidene.

§ 9. Avgjerd om opptak - Utfyllende bestemmelser for Det helsevitenskapelige fakultet:

Gjeldende formulering:

«En stipendiat ved universitetet tas opp til ph.d.-programmet samtidig som han/hun tilsettes. Stipendiaten informeres i tilbudsbrevet om at opptaket gjøres med forbehold om at følgende dokumentasjon innsendes til Seksjon for utdanningstjenester senest 2 måneder etter tilsetting:

- *Plan for opplæringsdel på totalt 30 studiepoeng*
- *Eventuell revidert prosjektbeskrivelse*
- *Eventuell dokumentasjon på godkjenning fra etisk komité/personvernombud. Dokumentasjon kan ettersendes dersom godkjenning ikke foreligger på søknadstidspunktet.*
- *Forslag på biveileder(e)*

Punkt 1-4 ovenfor danner beslutningsgrunnlag for opptakskomiteen/prodekan forskerutdanning, som da kan fatte endelig vedtak om opptak til ph.d.-programmet.

Frist for opptak og innlevering av endelig dokumentasjon skal fremgå av arbeidsavtalen. Oversittelse av fristen, kan gi arbeidsgiver grunnlag for å vurdere å heve arbeidsavtalen, jf. Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialkandidat § 1-3 (8).

Opptakskomiteen behandler søknader om opptak til ph.d.-programmet fra eksterne søkere.»

Dette punktet er noe utdatert i forhold til fakultetets praksis i disse sakene. Når en stipendiat tilsettes gis det samtidig midlertidig opptak til ph.d.-programmet. De får en frist på 2 måneder etter ansettelse til å søke om endelig opptak til ph.d.-programmet. Dette er regulert av ph.d.-forskriften. Når stipendiater søker om opptak til programmet kreves samme dokumentasjon som når eksterne søker opptak, men med unntak av dokumentasjon av utdanning og finansiering da dette skal være tilfredsstillende vurdert i forbindelse med ansettelse. Det er av samme grunn som § 7 ikke nødvendig å ta dette med da det allerede er dekt av ph.d.-forskriften.

Bestemmelsen foreslås fjernet da dette allerede er regulert i ph.d.-forskriften.

§ 11.Studiestart; avtale mv. - Utfyllende bestemmelser for Det helsevitenskapelige fakultet:

Gjeldende formulering:

«Standardavtalen "Avtale ved opptak til organisert doktorgradsutdanning ved Universitetet i Tromsø" skal fylles ut og sendes Seksjon for utdanningstjenester senest en måned etter opptak.»

Bestemmelsen foreslås fjernet, da dette allerede er regulert i § 11 andre ledd: *«Når det er gjort endelig vedtak om opptak, skal det setjast opp skriftleg avtale mellom student, rettleiarar og fakultet.»*

§ 12. Studierett - Utfyllende bestemmelser for Det helsevitenskapelige fakultet: *Gjeldende formulering:*

«Ph.d.-studenter kan søke Seksjon for utdanningstjenester om forlengelse av opprinnelig avtaleperiode.»

Avtaleperiode er i dette tilfellet feil begrep. Det er i tillegg ønskelig å presisere dette litt for å formalisere etablert praksis i slike saker.

Foreslås endret til:

«Ph.d.-studenter kan søke Seksjon for forskning, utdanning og formidling om forlengelse av studieretten. Søknaden skal inneholde en beskrivelse av gjenstående arbeid og en realistisk plan for fullføring innenfor tidsrommet som foreslås.»

§ 13. Permisjon - Utfyllende bestemmelser for Det helsevitenskapelige fakultet

Tredje ledd i den nye ph.d.-forskriften åpner for at fakultetet kan utvide retten til permisjon for sine ph.d.-studenter: *«Fakultetet kan gi permisjon frå studiet i inntil to år i løpet av studiet på grunnlag av deltaking i internasjonale forsvarsoperasjonar, studentpolitisk arbeid, langvarig sjukdom og andre viktige faglege, sosiale eller personlege grunnar. Fakultetet sjølv kan utvida høvet til permisjon for sine ph.d.-studentar i utfyllande reglar.»*

Vi foreslår å sette inn følgende utfyllende bestemmelse:

«Fakultetet kan i særlige tilfeller og etter en helhetsvurdering gi permisjon utover de to årene fastsatt i § 13 tredje ledd»

§ 15. Opplæringsdelen - Utfyllende bestemmelser for Det helsevitenskapelige fakultet

Gjeldende formulering:

«Opplæringsdelen skal settes sammen slik at den utgjør 30 studiepoeng. Ved endelig godkjenning av opplæringsdelen vil det bli gjort innpasninger slik at opplæringsdelen utgjør nøyaktig 30 studiepoeng.»

Ph.d.-studenter ved Det helsevitenskapelige fakultet skal gjennomføre og bestå grunnleggende kurs i:

- vitenskapsteori og etikk: 6 studiepoeng
- vitenskapelig metode: 6 studiepoeng

- *forskningsformidling: 3 studiepoeng*

*Oversikt over fakultetets godkjente basalemner finnes på:
uit.no/helsefak/forskning/opplaringsdel*

De resterende 15 studiepoeng kan bestå av:

- *Interne 8000-emner eller forskerkurs arrangert ved annet norsk universitet*
- *Spesialpensum eller andre forskerkurs, for eksempel fra utlandet. Godkjenning forutsetter dokumentasjon av undervisningsopplegg og gjennomføring. Det regnes ca. 25 arbeidstimer per studiepoeng. Forarbeid, deltagelse på undervisning, etterarbeid og eksamen inkluderes i beregningen. Et forskerkurs bør minimum utgjøre 25 arbeidstimer for å gi poeng som ph.d. emne, og vil bli avrundet til nærmeste halve poeng avhengig av brukte arbeidstimer.*
- *Presentasjon av resultater fra eget prosjekt ved nasjonal kongress, eller annet nasjonalt forskerforum: 1 studiepoeng per presentasjon**
- *Presentasjon av resultater fra eget prosjekt ved internasjonal kongress, eller annet internasjonalt forskerforum: 2 studiepoeng per presentasjon**
- *Populærvitenskapelige fremstillinger – maksimalt 2 studiepoeng*
- *Ved forskningsopphold i utlandet av minst to ukers varighet kan det oppnås 11/2 studiepoeng per uke og maksimalt 6 studiepoeng. Utenlandske statsborgere kan ikke få godkjent studiepoeng for forskningsopphold i sitt hjemland.*

**Presentasjon av ett og samme prosjekt gir kun uttelling en gang.*

For ph.d.- studenter med forskningsprosjekter der det inngår bruk av forsøksdyr er kurs i dyreforsøkslære obligatorisk. Slik opplæring må være gjennomført i løpet av det første året.

Eventuelle overlapp i pensum mellom emner kan føre til redusert uttelling i antall studiepoeng i opplæringsdelen.

I emner vurdert med bokstavkarakter må karakteren C, eller bedre, være oppnådd. Det kan i opplæringsdelen maksimalt inngå 6 studiepoeng i formidling.

Unntaksvis kan 15 studiepoeng tas etter opptak, og slikt unntak må særskilt begrunnes.

Unntaksvis kan elementer som er 5 år godkjennes i opplæringsdelen ved opptak, og slikt unntak må særskilt begrunnes. Elementer som er eldre enn 5 år godkjennes ikke.

Angående fullmaktstruktur og godkjenning av studiepoeng/opplæringsdelen:

enkeltsaker innenfor rammeverket ovenfor godkjennes av Seksjon for utdanningstjenester i henhold til ECTS-normeringen

enkeltsaker med unntak fra rammeverket godkjennes av Programstyret eller på fullmakt av prodekan forskerutdanning»

Første, andre og tredje avsnitt foreslås fjernet da det omfattes av ph.d.-forskriften og studieplanen.

Siste avsnitt beholdes uendret:

Angående fullmaktstruktur og godkjenning av studiepoeng/opplæringsdelen:

Vedtak i enkeltsaker innenfor studieplanens generelle rammeverk godkjennes av Seksjon for forskning, utdanning og formidling i henhold til ECTS-normeringen.

Vedtak i enkeltsaker med unntak fra rammeverket godkjennes av Programstyret eller på fullmakt av prodekan forskerutdanning.»

Resterende innhold foreslås flyttet til studieplan med samme begrunnelse som § 7, men med noen endringer.

Følgende språklige justeringer foreslås i første del i studieplanen:

- *Interne 8000-emner eller ph.d.-emner ved andre universiteter*
- *Spesialpensum eller andre ikke ECTS-normerte forskerkurs kan godkjennes under forutsetning av at dokumentasjon av læringsutbyttebeskrivelse, undervisningsopplegg, gjennomføring og vurderingsform (eksamen). Det regnes 25-30 arbeidstimer per studiepoeng. Forarbeid, deltagelse på undervisning, etterarbeid og eksamen inkluderes i beregningen. Et forskerkurs må minimum tilsvare 1 studiepoeng for å kunne inngå i opplæringsdelen*
- *Presentasjon av resultater fra eget prosjekt ved nasjonal konferanse eller forskerforum: 1 studiepoeng per presentasjon**
- *Presentasjon av resultater fra eget prosjekt ved internasjonal konferanse eller forskerforum: 2 studiepoeng per presentasjon**
- *Populærvitenskapelige fremstillinger – maksimalt 2 studiepoeng*
- *Forskningsopphold i utlandet av minst to ukers varighet kan gis 1,5 studiepoeng per uke, maksimalt 6 studiepoeng. Utenlandske statsborgere kan ikke få godkjent studiepoeng for forskningsopphold i sitt hjemland.*

Setningen «Eventuelle overlapp i pensum mellom emner kan føre til redusert uttelling i antall studiepoeng i opplæringsdelen.» er en omformulering av universitets- og høyskoleloven § 3-5 første ledd siste setning: «Vedkommende institusjon skal påse at det ikke gis dobbel uttelling for samme faginnhold innenfor samme grad». Denne bestemmelsen gjelder i prinsippet for alt innhold i all høyere utdanning, og trenger ikke særskilt definisjon i forskrift eller studieplan. Studentene informeres om dette i opptaksbrev, på programmets nettsider, og i selve søknadsskjema for godkjenning av eksternt innhold. Setningen foreslås derfor fjernet.

Setningen «I emner vurdert med bokstavkarakter må karakteren C, eller bedre, være oppnådd.» foreslås fjernet. Det er ikke anledning til å definere karakterkrav på eksterne emner da det ikke finnes noen definisjon for karakterkrav i oppnåelse av graden vi forvalter jf. universitets- og høyskoleloven § 3-5 første ledd: «Universiteter og høyskoler som tilbyr akkrediterte studier etter denne lov, skal godskrive beståtte emner, fag, eksamener eller prøver fra andre universiteter og høyskoler som tilbyr akkrediterte

studier med samme antall studiepoeng i den utstrekning de oppfyller de faglige krav for en bestemt eksamen, grad eller utdanning ved institusjonen.» Dette er også i all hovedsak en irrelevant formulering da så godt som alle nasjonale eller internasjonale ph.d.-emner har karakterregel bestått/ikke bestått.

Definisjon av antall arbeidstimer pr. studiepoeng endres til 25-30 med samme begrunnelse som § 6.

Setningen *«Det kan i opplæringsdelen maksimalt inngå 6 studiepoeng i formidling»* er upresis i forhold til hvordan den er forvaltet og skaper misforståelser. Nåværende ordning er at det obligatoriske emnet HEL-8004 Allmennrettet og vitenskapelig forskningskommunikasjon på 3 studiepoeng regnes som en del av disse 6. Studenter kan derfor få godkjent 3 studiepoeng formidling, vanligvis en nasjonal og en internasjonal presentasjon. Det er uklart for oss i faggruppen for forskerutdanning hvor denne tolkningen av regelverket kommer fra, men den har vært praktisert i lengre tid. Dersom programstyret ønsker nåværende ordning opprettholdt bør setningen omformuleres til *«Opplæringsdelen kan maksimalt inneholde 3 studiepoeng for presentasjoner/fremstillinger».*

Setningene *«Unntaksvis kan 15 studiepoeng tas etter opptak, og slikt unntak må særskilt begrunnes.»* og *«Unntaksvis kan elementer som er 5 år godkjennes i opplæringsdelen ved opptak, og slikt unntak må særskilt begrunnes. Elementer som er eldre enn 5 år godkjennes ikke.»* er en innskjerping av § 15 første ledd: *«Opplæringa skal bidra til at forventa læringsutbyte, slik det går fram av det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket for høgare utdanning, vert oppnådd. Opplæringsdelen er på 30 studiepoeng, og minst 20 av dei bør takast etter opptak. Element i opplæringsdelen bør ikkje vera eldre enn to (2) år ved studiestart. For ph.d.-studentar som har teke forskarlinja gjeld at heile opplæringsdelen skal takast etter opptak til forskarlinja.»* Dette kan virke svært begrensende i enkelttilfeller hvor tidligere ph.d.-studenter gis mulighet til å fullføre doktorgrad i nye prosjekter med avkortede perioder. Opptakskomiteen har behandlet to slike saker i 2019, hvor begge vedtakene bryter med dette punktet i forskriften etter anbefaling fra administrasjonen. Begrunnelsen for å bryte eget regelverk var i begge tilfeller at alternativet fremsto som urimelig. Kravet til faglig kvalitet i opplæringsdelen er absolutt, og bør-formuleringen i § 15 første ledd er tilstrekkelig streng. Setningene foreslås derfor fjernet.

§ 19. Krav til doktoravhandlinga - utfyllende bestemmelser for Det helsevitenskapelige fakultet

Gjeldende formulering:

«Ph.d.-avhandlingar ved Det helsevitenskapelige fakultet skal normalt skrives på engelsk. Dersom kandidaten ønsker å benytte et annet språk, skal det være søkt om dette ved opptak, jf. § 7.

Programstyret godkjenner ikke at flere studenter skriver avhandling sammen.

En avhandling til ph.d.-graden skal inneholde nye observasjoner av vitenskapelig verdi innenfor det helsevitenskapelige fakultets fagfelt. Som en hovedregel skal avhandlingen bestå av flere artikler trykket i / rettet mot internasjonale tidsskrift med referee-tjeneste. I tillegg skal det lages en samlet oversikt over resultatene med en inngående vitenskapelig diskusjon. Ikke-publiserte monografier kan også godtas som avhandling til ph.d.-graden.

I. Kravet til god vitenskapelig kvalitet gjelder absolutt. Problemstillingene skal være klart og presist formulert. Anvendt materiale og metoder skal være adekvate og hensiktsmessige. Resultatene skal gi god og kontrollerbar dokumentasjon. Tabeller, figurer og andre illustrasjoner skal være presentert på en hensiktsmessig måte. Konklusjonene skal være holdbare. Litteraturbehandlingen skal være adekvat med hensyn til kritisk utvalg og vurdering. Henvisningene skal være korrekte. Presentasjonen av teksten skal være klar, presis og språklig tilfredsstillende.

II. Omfanget av doktorarbeidet skal være slik at graden kan oppnås ved forskningsinnsats tilsvarende 2.5 årsverk. En doktoravhandling bør som hovedregel bestå av 3 vitenskapelige artikler der minst en er publisert eller akseptert for publisering i referee-baserte internasjonale tidsskrift, hvor kandidaten som hovedregel er førsteforfatter på artikkelen. Øvrige artikler må være publiserbare.

III. I tillegg til enkeltartikler skal avhandlingen inneholde en samlet presentasjon av de vitenskapelige resultatene med en inngående sammenstillende diskusjon. Denne samlede fremstillingen skal være et selvstendig vitenskapelig og oppdatert dokument der kandidaten har mulighet for å utdype og eventuelt korrigere aspekter i artiklene. Den skal vise vitenskapelig oversikt og modenhet, samt evne til å penetrere spesialiserte vitenskapelige problemstillinger.

IV. Doktorgradskandidaten bør som hovedregel være førsteforfatter på minst 2 artikler. Også der kandidaten ikke er førsteforfatter, må hans/hennes selvstendige innsats være klart definert. Med avhandlingen skal det følge en erklæring som beskriver kandidatens innsats i hvert enkelt delarbeid, underskrevet av kandidat, hovedveileder og eventuelle biveiledere. Veiledererklæringen skal redegjøre for kandidatens bidrag til idé, studiedesign, utførelse, analyse og sammenskrivning. Fakultetet kan kreve at medforfattererklæringer leveres sammen med avhandlingen dersom det er tvil om medforfatterne samtykker i at arbeidet benyttes som del av doktoravhandlingen.

V. Ikke-publiserte monografier skal bedømmes etter samme kriterier som en samling av trykte artikler med sammenskrivning. Det betyr at minimumskravene til vitenskapelig kvalitet og kvantitet er identiske.»

Kravene til avhandling er beskrevet utfyllende i den reviderte studieplanen. Der er det også oppdatert etter innspill i forbindelse med revideringen av studieplanen i 2018. Denne utfyllende bestemmelsen foreslås tatt ut siden det nå står i studieplanen.

§ 27. Oppnevning av komite - utfyllende bestemmelser for Det helsevitenskapelige fakultet

Gjeldende formulering:

«Dersom sammensetningen av komiteen ikke dekker krav om kjønn og/eller eksternt medlem, må det sammen med forslag til komité dokumenteres at tre personer er forespurt.

Alle medlemmene i komiteen skal være med på å vurdere avhandling, prøveforelesning og disputas. Som hovedregel vil leder av komité i tilfeller hvor det må opprettes settemedlem under disputasen rykke opp som opposent i komiteen. I særlige tilfeller oppnevnes ny leder av komiteen».

Dette er dekt i den nye ph.d-forskriften:

«(4) Samansetjinga av komiteen skal vera grunngitt og eventuelle avvik frå kriteria skal grunngivast særskilt. Grunngivinga skal visa korleis komiteen samla dekker fagfeltet i avhandlinga.

Ved innlevering av forslag til bedømmelseskomite må det beskrives det hvorfor det ikke har vært mulig å oppfylle kravene i forskriften.

(6) Fakultetet kan, når det er påkravd, oppnemna ein setjemedlem til komiteen.»

Denne utfyllende bestemmelsen foreslås derfor fjernet.

§ 28. Tilbaketrekking og retting av avhandling – utfyllende bestemmelser for Det helsevitenskapelige fakultet

Gjeldende formulering:

«Erratalisten godkjennes av bedømmelseskomiteen.»

Foreslås endret til:

«Erratalisten godkjennes administrativt og legges ved avhandlingen som sendes til komiteen. Errata skal ikke føres inn i trykt/publisert versjon av avhandlingen.»

§ 32. Handsaming av innstillinga - utfyllende bestemmelser for Det helsevitenskapelige fakultet:

Gjeldende formulering:

«Når komiteen gir en enstemmig anbefaling, skal innstillingen legges til grunn uten særskilt behandling ved fakultetet. Der bedømmelseskomiteen sin innstilling er delt skal prodekan forskerutdanning på fullmakt gjøre vedtak i saken i henhold til §32 tredje led.»

Etter siste endring i UiTs ph.d.-forskrift reguleres dette i § 32 første ledd. Utfyllende bestemmelser foreslås fjernet.

§ 34. Prøveforelesning

Gjeldende formulering:

«Dersom kandidaten ikke består prøveforelesning på andre forsøk mister kandidaten retten til å forsvare avhandlingen i offentlig disputas.»

Dette er allerede dekt i forskrifta:

«(6) Forelesinga skal være bestått før det kan haldast disputas.

(7) *Ny prøveforelesing kan berre haldast ein gang.»*

Denne utfyllende bestemmelsen foreslås derfor fjernet.

§ 35. Forsvar av avhandlinga

Gjeldende formulering:

«Kandidatens presentasjon av avhandlingen bør ikke vare mer enn 45 minutter. Drøfting av avhandlingen, inkludert kandidatens presentasjon av avhandlingen, skal normalt ikke overstige 3 timer.»

Det er ønskelig å regulere tidsbruken på disputasen, men det foreslås å flytte dette til studieplanen da det er mulig for programstyret å endre denne uten at det går via fakultetsstyret.

Denne utfyllende bestemmelsen foreslås derfor fjernet.

Thrina Loennechen
dekan
—

Kjetil Kvalsvik
fakultetsdirektør
—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: nestleder og juridisk seniorrådgiver Jannicke Persen, seniorrådgiver Kristin Lagesen, seksjon for forskning, utdanning og formidling

Vedlegg

1. Utfyllende bestemmelser for ph.d.-graden i Helsevitenskapelige fag
2. Studieplan i ph.d.-program i Helsevitenskapelige fag revidert oktober 2019

Utfyllende bestemmelser for graden philosophiae doctor (ph.d.) i Helsevitenskap ved Det helsevitenskapelige fakultet, UiT – Norges arktiske universitet

Vedtatt av: Fakultetsstyret ved Det helsevitenskapelige fakultet, UiT Norges arktiske universitet, xx.xx.xxxx

Gjelder fra: Xx.xx.xxxx

Hjemmel: § 3 andre ledd i Forskrift for ph.d. ved UiT – Norges arktiske universitet

Bestemmelsene er utfyllende til forskrift for graden philosophiae doctor (ph.d.) ved UiT – Norges arktiske universitet gjeldende fra 19. juni 2018

Verkeområde ([jf. forskrifta §1](#))

De utfyllende bestemmelsene gjelder ph.d.-programmet i Helsevitenskapelige fag ved Det helsevitenskapelige fakultet. Bestemmelsene er utfyllende forskrift for graden philosophiae doctor (ph.d.) ved UiT – Norges arktiske universitet.

Opptakskrav ([jf. forskrifta § 6](#))

Søker må ha karakteren B eller bedre på masteroppgaven og som snitt på mastergraden.

Opptakskomiteé ([jf. forskrifta § 8](#))

Opptak til 8000-emner behandles hovedsakelig administrativt, men i tilfeller hvor det er tvil om søknad om opptak til 8000-emne skal innvilges eller det er fremsatt klage på opptak, må opptakskomiteen gjøre vedtak i saken. *Prodekan forskerutdanning kan ta saker på fullmakt for opptakskomiteen i slike saker.*

Studierett ([jf. forskrifta § 12](#))

Ph.d.-studenter kan søke Seksjon for forskning, utdanning og formidling om forlengelse av studierett. Søknaden skal inneholde en beskrivelse av gjenstående arbeid og en realistisk plan for fullføring innenfor tidsrommet som foreslås.

Permisjon ([jf. forskrifta § 13](#))

Fakultetet kan i særlige tilfeller og etter en helhetsvurdering gi permisjon utover de to årene fastsatt i § 13 tredje ledd.

Opplæringsdelen ([jf. forskrifta § 15](#))

Eksterne kurs uten vurdering (eksamen) kan bare godkjennes dersom de holder et høyt faglig nivå og kandidaten holder en presentasjon med utspørring, i sitt fagmiljø ved UiT. Veileder skal bekrefte at presentasjonen er gjennomført og godkjent, bekreftelsen legges ved søknad om godkjenning av kurset.

Vedtak i enkeltsaker innenfor studieplanens generelle rammeverk godkjennes av Seksjon for forskning, utdanning og formidling i henhold til ECTS-normeringen.

Vedtak i enkeltsaker med unntak fra rammeverket godkjennes av Programstyret eller på fullmakt av prodekan forskerutdanning.

Rettleiing ([jf. forskrifta § 16](#))

Veiledningen reguleres av "Avtale ved opptak til organisert doktorgradsutdanning", som omfatter doktorgradsstudenter, veiledere, institutt og fakultetet.

Dersom det oppstår en konflikt mellom ph.d.-studenten og veileder, kan hver av partene fremme sin sak for fakultetets konfliktråd.

Infrastruktur ([jf. forskrifta § 18](#))

Retten til infrastruktur ved tap av studierett må særskilt vurderes.

Tilbaketrekking og retting av avhandling ([jf. forskrifta § 28](#))

Erratalisten godkjennes administrativt og legges ved avhandlingen som sendes til komiteen. Errata skal ikke føres inn i trykt/publisert versjon av avhandlingen.

Studieplan

Ph.d.-program i helsevitenskapelige fag

180 studiepoeng

Studieplanen er godkjent av Programstyret for forskerutdanning ved Det helsevitenskapelige fakultet den 31.10.2018, revidert 2.10.2019

Navn på studieprogram	Bokmål: Ph.d.-program i helsevitenskapelige fag Nynorsk: Ph.d.-program i helsevitskapelege fag Engelsk: PhD programme in Health Sciences
Oppnådd grad	Philosophiae doctor i helsevitenskap
Målgruppe	Personer som har oppnådd graden cand. med., cand. psychol., mastergrad i helsevitenskapelige fag (f. eks. farmasi, helsefag, medisinsk biologi, odontologi, idrett, psykologi eller telemedisin) eller annen relevant utdanning som er godkjent likeverdig med disse.
Opptakskrav, forkunnskapskrav, anbefalte forkunnskaper	<p>For å bli tatt opp til et doktorgradsstudium ved Det helsevitenskapelige fakultet kreves som hovedregel at søkeren har oppnådd graden cand. med., cand. psychol., relevant mastergrad, eller annen relevant utdanning som er godkjent likeverdig med disse. Søker må ha karakteren C eller bedre på masteroppgaven og som snitt på mastergraden.</p> <p>Det kan gjøres individuell vurdering av kompetansen til søkere med mastergrad på mindre enn 120 studiepoeng. Annen kompetanse som tilsvarende manglende studiepoeng i mastergraden må dokumenteres. I vurderingen må det tydelig fremkomme antall studiepoeng for de ulike kurs/aktiviteter kompetansen består av. Det regnes 25-30 arbeidstimer per studiepoeng. Søkere med mastergrad uten masteroppgave er ikke kvalifiserte for opptak til ph.d. programmet.</p> <p>Tilsvarende vurdering kan gjøres av kompetansen til søkere med en bachelorgrad på mindre enn 180 studiepoeng. Dersom bachelorgraden er på mindre enn 180 studiepoeng, må mastergraden være på 120 studiepoeng.</p> <p>Søkerne må dokumentere engelskkunnskaper som tilfredsstillende kravet i norsk generell studiekompetanse. Fakultetet kan i spesielle tilfeller fravike kravet under forutsetning av at søker kan norsk.</p>
Faglig innhold og beskrivelse av studiet	<p>Ph.d.-programmet i helsevitenskapelige fag består av veiledning og undervisning med det formål at kandidaten skal ferdigstille et vitenskapelig arbeid.</p> <p>Programmet omfatter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • et selvstendig forskningsarbeid i aktivt samarbeid med veiledere og andre forskere • en opplæringsdel hvori inngår obligatoriske emner knyttet til vitenskapsteori/etikk, vitenskapelig design og metode, vitenskapelig og allmenrettet formidling samt valgfrie emner/aktiviteter knyttet til fagområdet for forskningsarbeidet • deltakelse i faglige fora, utenlandsopphold samt presentasjon av egen forskning ved nasjonale og/eller internasjonale konferanser
Ordning for studenter med separat arbeidssted og studiested	Alle ph.d.-studenter ivaretas av sin arbeidsgiver og sine veiledere. Arbeidsgiver følger opp personalansvaret og veileder følger opp den faglige utviklingen. Fakultetet følger opp studentene med midtveisevaluering og fremdriftsrapportering.

Oppbygging av studieprogram	<p>Ph.d.-programmet i helsevitenskapelige fag er på 180 studiepoeng fordelt med 30 studiepoeng på opplæringsdelen og 150 studiepoeng på avhandling. I normeringer for avhandlingen er prøveforelesning og disputas inkludert.</p> <p>Ph.d.-programmet har følgende oppbygging:</p> <p>Opplæringsdel på 30 studiepoeng bestående av:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obligatorisk del på 10 studiepoeng og som skal inneholde ph.d.-emnene: <ul style="list-style-type: none"> ○ HEL-8040 Theory of science, research ethics and research design 7 studiepoeng ○ HEL-8004 Allmennrettet og vitenskapelig forskningskommunikasjon, 3 studiepoeng Det anbefales at HEL-8004 legges til 3. semester i studiet. • Valgfrie emner på 20 studiepoeng <p>Valgfrie emner kan være ph.d.-emner fra UiT, ph.d.-emner fra andre universiteter, presentasjoner, samt forskningsopphold i utlandet.</p> <p>Disse kan bestå av:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Interne 8000-emner eller ph.d.-emner ved andre universiteter – Spesialpensum eller andre ikke ECTS-normerte forskerkurs kan godkjennes forutsatt dokumentasjon av læringsutbyttebeskrivelse, undervisningsopplegg, gjennomføring og vurderingsform (eksamen). Det regnes 25-30 arbeidstimer per studiepoeng. Forarbeid, deltagelse på undervisning, etterarbeid og eksamen inkluderes i beregningen. Et forskerkurs må minimum tilsvare 1 studiepoeng for å kunne inngå i opplæringsdelen – Eksterne kurs uten vurdering (eksamen) kan bare godkjennes dersom de holder et høyt faglig nivå på linje med ph.d. - emner. Veileder skal utarbeide en læringsutbyttebeskrivelse for kurset. Studenten holder en presentasjon med utspørring, i sitt fagmiljø ved UiT som vurdering. Veileder skal bekrefte at presentasjonen er gjennomført og at læringsutbyttet er oppnådd. Bekreftelsen og læringsutbyttebeskrivelsen legges ved søknad om godkjenning av kurset – Presentasjon av resultater fra eget prosjekt ved nasjonal konferanse eller forskerforum: 1 studiepoeng per presentasjon – Presentasjon av resultater fra eget prosjekt ved internasjonal konferanse eller forskerforum: 2 studiepoeng per presentasjon – Populærvitenskapelige fremstillinger – maksimalt 2 studiepoeng – Opplæringsdelen kan maksimalt inneholde 3 studiepoeng fra presentasjoner/fremstillinger basert på eget prosjekt – Forskningsopphold i utlandet av minst to ukers varighet kan gis 1,5 studiepoeng per uke, maksimalt 6 studiepoeng. Utenlandske statsborgere kan ikke få godkjent studiepoeng for forskningsopphold i sitt hjemland.
-----------------------------	--

	<p>For ph.d.- studenter med forskningsprosjekter der det inngår bruk av forsøksdyr er emner i forsøksdyrelære obligatoriske. Dette inngår i de 20 valgfrie studiepoengene i opplæringsdelen.</p> <p>De resterende 150 studiepoeng av ph.d.-programmet består av prøveforelesning (HEL-8890) og avhandling og disputas (HEL-8900).</p> <p>Midtveisevalueringen gjennomføres 15-18 måneder etter opptak til ph.d.-programmet.</p>
Læringsutbyttebeskrivelse i henhold til Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for høyere utdanning	<p>Kunnskaper:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kritisk vurdere hvilke vitenskapelige metoder og forskningsdesign som er egnet til å besvare ulike problemstillinger innen helsevitenskap - Vurdere og analysere vitenskapsteoretiske problemstillinger i egen og andres forskning - Kritisk analysere metodologisk og faglig kvalitet av eksisterende kunnskap i sitt spesifikke fagområde - Vurdere behov for forskning og innovasjon i eget fagområde - Gjenkjenne og analysere etiske problemstillinger i forskning - Vurdere nytteverdi og hensiktsmessighet i bruk av ulike formidlingskanaler og formidlingsmetoder <p>Ferdigheter:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kritisk reflektere og begrunne valg av forskningsmetode i et helsevitenskapelig forskningsprosjekt - Velge, begrunne og diskutere nye problemstillinger i eget forskningsområde - Skape og utvikle prosjekter i tråd med forskningsetiske krav og retningslinjer (bl. a. Helseforskningsloven) - Designe, gjennomføre og lede et forskningsprosjekt på høyt internasjonalt nivå - Vurdere og anvende ulike formidlingskanaler for eget forskningsprosjekt og fagområde <p>Generell kompetanse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er innovativ og nyskapende innenfor eget fagområde - Bidrar aktivt i nettverk innen sitt fagområde nasjonalt og internasjonalt - Er en aktiv bidragsyter i samfunnsdebatten innen sitt fagområde nasjonalt og internasjonalt - Kommuniserer og diskuterer reflektert problemstillinger innen helsevitenskapelige fag
Studiets relevans	Graden ph.d. i helsevitenskapelige fag skal kvalifisere for forskningsvirksomhet på høyt vitenskapelig nivå og for annet arbeid i

	<p>samfunnet der det blir stilt høye krav til vitenskapelig innsikt og analytisk tenking, i samsvar med god vitenskapelig skikk og forskningsetiske standarder.</p>
Krav til studieprogrammet og arbeidsomfang	<p>Ph.d.-programmet er på 180 studiepoeng, og som fulltidsstudent er studiet 3-årig. I noen tilfeller gis det stipendiatstillinger på fire år, da med pliktarbeid. Det er mulig å ta studiet på deltid, og det stilles da krav til at minst 50 % av arbeidstiden skal benyttes til studiet.</p> <p>Forventet arbeidsomfang for ett studieår er 1500-1800 arbeidstimer i samsvar med ECTS (25-30 arbeidstimer per studiepoeng).</p>
Emner i opplæringsdelen – eksamen/vurdering/språk	<p>Forskningsarbeidet skal resultere i en skriftlig avhandling, prøveforelesning og disputas. Avhandlingen skal fremstilles som en artikkelsamling med en sammenfatning (kappe), eventuelt som en monografi.</p> <p>Ph.d.-emnene har ulike eksamens- og vurderingsformer ut fra de ulike emners spesifikke emnebeskrivelser, herunder læringsutbyttet.</p> <p>De fleste av fakultetets 8000-emner tilbys på engelsk.</p>
Doktoravhandlingen – krav	<p>Avhandlingen skal være et selvstendig vitenskapelig arbeid som oppfyller internasjonale standarder med hensyn til faglig og forskningsetisk nivå i sitt fagområde.</p> <p><i>Krav til artiklene</i> Som hovedregel skal avhandlingen bestå av tre artikler. Studenten skal som hovedregel være førsteforfatter på minst to av disse. Minst en av disse skal som hovedregel være publisert eller akseptert for publisering i et tidsskrift i fagområdet og som baseres på fagfelleevaluering. Øvrige artikler må være publiserbare. Arbeider basert på empirisk metodikk (meta-analyse eller systematiske reviews) kan brukes som en av de tre artiklene i avhandlingen.</p> <p><i>Monografi</i> Ikke-publiserte monografier kan også godtas som avhandling til ph.d-graden.</p> <p><i>Kappen</i> I tillegg skal det lages en samlet presentasjon av de vitenskapelige resultatene med en inngående sammenstillende diskusjon (kappen). Dette skal være et selvstendig vitenskapelig dokument, der studenten skal utdype og eventuelt korrigere eller modifisere aspekter i artiklene, og sette artiklene inn i en bredere faglig sammenheng. Fakultetet har utarbeidet en mal for hvordan kappen bør utformes.</p> <p>Avhandlingen (kappen inkludert) skal ha et enhetlig språk. Dette bør som hovedregel være engelsk. Norsk eller et annet nordisk språk kan aksepteres. Valg av språk skal tydeliggjøres i opptakssøknaden og godkjennes av opptakskomiteen.</p> <p>Ph.d.-studenten søker om å få avhandlingen vurdert for graden ph.d. i helsevitenskapelige fag. Vurderingen gjøres av en sakkyndig komité på tre medlemmer som er oppnevnt av fakultetet.</p> <p><i>Vurdering</i></p>

	<p>Vurderingspunktene er ‘verdig til å forsvares i disputas’, ‘verdig til å forsvares i disputas etter mindre omarbeidinger,’ innen 3 måneder fra vedtaket er gjort kjent og ‘ikke verdig til å forsvares i disputas’. Ved sistnevnte vurdering kan studenten levere ny avhandling, men først etter seks måneder fra vedtaket er gjort kjent.</p> <p>Har komiteen avgitt en enstemmig innstilling, skal denne legges til grunn uten særskilt behandling ved fakultetet. Ved dissens i komiteen skal prodekan forskerutdanning på fullmakt gjøre vedtak i saken jmf. §32 tredje ledd i ph.d-forskriften.</p> <p>En ikke godkjent avhandling, der det ikke åpnes for omarbeiding som nevnt ovenfor, kan leveres til ny vurdering i omarbeidet form en gang. Slik ny levering kan skje først seks måneder etter at det første vedtaket ble gjort.</p> <p>Etter at avhandlingen er godkjent for forsvar, men før forsvaret, skal doktoranden holde en prøveforelesning over et tema fastsatt av komiteen.</p> <p>Når doktoranden har bestått prøveforelesningen skal han/hun forsvare avhandlingen i offentlig disputas. Disputasen blir ledet av dekan eller den han/hun gir fullmakt. Disputasleder gjør kort greie for innleveringen og vurderingen av avhandlingen, og for prøveforelesningen. Så redegjør doktoranden for avhandlingens hensikt og hovedfunn. Kandidatens presentasjon av avhandlingen bør ikke overskride 45 minutter. Påfølgende diskusjon innledes av førsteopponent og avsluttes av andreopponent. Drøftingen av avhandlingen, inkludert kandidatens presentasjon av avhandlingen, skal normalt ikke overskride 3 timer. Tilstedeværende som ønsker å opponere ex auditorio, må varsle disputasleder innen det tidspunktet denne fastsetter.</p> <p>Dersom flertallet av bedømmelseskomiteen muntlig og ved undertegning av protokoll der doktorandens forsvar av avhandlingen godkjennes, kreerer disputasleder doktoranden til philosophiae doctor (ph.d.).</p> <p>Dersom disputasen ikke godkjennes, skal det gjennomføres ny disputas dersom studenten ønsker det.</p> <p>Ph.d.-graden blir tildelt på grunnlag av:</p> <ul style="list-style-type: none"> • godkjent opplæringsdel • godkjent doktoravhandling • godkjent prøveforelesning • tilfredsstillende forsvar i offentlig disputas <p>Fakultetet utarbeider og sender ut vitnemål, diploma supplement og diplom.</p>
Utenlandsopphold/inter-nasjonalisering	Det vil være mulig for ph.d.-studenter å ta deler av forskerutdanningen ved utenlandske institusjoner. Dette kan være emner og/eller forskningsopphold for metodeopplæring, og må skje i samråd mellom ph.d.-student, veileder og aktuell ekstern institusjon.
Administrativt ansvarlig og faglig ansvarlig	Det helsevitenskapelige fakultet er administrativt ansvarlig for studieprogrammet. Det faglige ansvaret er delegert til programstyret for forskerutdanning ved Det helsevitenskapelige fakultet.
Kvalitetssikring	Det faglige ansvaret for ph.d.-programmet i Helsevitenskapelige fag ligger hos programstyret for forskerutdanning. Dette ledes av prodekan

	forskerutdanning. Programstyret har ansvar for kvalitetssikring- og utvikling i henhold til kvalitetssystemet ved UiT – Norges arktiske universitet.
Andre bestemmelser	<i>Forskrift om graden philosophiar doctor (ph.d.) ved Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet (UiT)</i>

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:
05.12.2019

Sak:
34/19

Handlingsplan for reduksjon av midlertidige stillinger ved Det helsevitenskapelige fakultet

Innstilling til vedtak:

1. Fakultetsstyret støtter forslag til handlingsplan for reduksjon i midlertidige stillinger slik det fremgår av saksframlegget.
2. Dekanen får fullmakt til å gjøre justeringer i tråd med overordnede føringer ved UiT.
3. Fakultetsstyret holdes jevnlig orientert om status for midlertidighet og oppfølging av tiltak. En evaluering av handlingsplanen legges fram for fakultetsstyret tidlig 2021.

Bakgrunn:

Universitetsstyret behandlet i sak 19/19 den 13. juni 2019 *Bruk av midlertidige ansettelser ved UiT Norges arktiske universitet* (ePhorte 2019/2404), vedlegg 1. Bakgrunn for saken er at universitets- og høyskolesektoren ligger vesentlig høyere enn gjennomsnittet for arbeidslivet for øvrig når det gjelder midlertidige ansettelser, selv om stipendiater, postdoktorer og bistillinger ikke medregnes. Det gjelder også for UiT. Tall for 2018 viser at andel midlertidige stillinger ved UiT utgjorde 19,8 %, som er økning på 2,7 prosentenheter fra 2017. Til sammenligning viser statistikk ved Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) at breddeuniversiteter som UiO har en andel på 15,6 %, NTNU 16,1 % og UiB 15 %. Kunnskapsdepartementet har uttrykt en klar forventning til at UiT tar grep for å redusere midlertidigheten ved institusjonen.

Institusjonene skal selv sette mål og tiltak for å oppnå betydelige reduksjoner innenfor følgende tre stillingsgrupper, som definert i DBH:

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

Det å oppnå reduksjoner av andelen midlertidige ansatte krever en bred vurdering av mål og tiltak ved alle enheter ved UiT. Universitetsdirektøren har vurdert det slik at det ikke er tilstrekkelig å videreføre tidligere fastsatte tiltak, selv om disse blir etterlevd og fulgt opp på en god måte. I styresaken er det derfor foreslått mål, tiltak og arbeidsmåter for å redusere bruken av midlertidige ansettelser ved UiT. Dette er både generelle og organisatoriske tiltak, samt mer spesifikke tiltak for de tre aktuelle stillingsgruppene.

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

Universitetsstyret fattet følgende enstemmige vedtak i sak 19/19:

1. *Universitetsstyret slutter seg til tiltakene for reduksjon av midlertidighet som er gjengitt i saksfremlegget og gir enhetene i oppdrag å utforme egne handlingsplaner.*
2. *Universitetsdirektøren gis fullmakt til å:*
 - a. *fastsette operative måltall for de enkelte stillingskategoriene og for hver av enhetene*
 - b. *godkjenne enhetenes handlingsplaner*

I henhold til vedtaket er fakultetene, UMAK og UB er i brev av 02.07.2019 (ephorte 2019/2404), vedlegg 2, bedt om å utarbeide handlingsplaner for å redusere midlertidighet ved egen enhet. En handlingsplan for et fakultet skal være tilpasset enhetens virksomhet, samt gjenspeile felles ambisjoner og mål ved UiT. Det er særlig for undervisnings- og forskerstillinger at det er behov for at hver enhet vurderer muligheter og utfordringer, og finner fram til de beste tiltakene for å oppnå vesentlige reduksjoner. Som del av arbeidet skal fakultetet danne en oversikt over bruk av midlertidige ansettelser, samt foreslå måltall for de tre aktuelle stillingsgruppene. Det er bedt om at handlingsplanene legges fram for fakultetsstyrene i oktober/november 2019, slik at de kan oversendes universitetsdirektøren i god tid før årsskiftet. Tidsperspektivet for handlingsplanene skal være ut 2020. Dekanen vil i det følgende gjøre rede for status for midlertidighet ved Helsefak, samt legge fram forslag til handlingsplan.

Status midlertidighet ved Det helsevitenskapelige fakultet

Saken har gjennom høsten vært diskutert i flere fora, og det har ved ulike anledninger vært lagt fram tallmateriale på hvor Helsefak ligger når det kommer til midlertidighet i stillingsgruppene undervisnings- og forskningsstillinger, støttestillinger og administrative stillinger. I administrativt ledermøte 19.09.2019 ble både tall og handlingsplaner for alle fakultetene diskutert. Da hadde Helsefak hentet tall fra 13. september 2019, og brukt ulikt grunnlag i nevner ved beregning av midlertidighet. 8 november tok fakultetet ut nye tall, og beregnet andelen midlertidige på samme måte som DBH gjør. Videre ble disse tallene og forslag til tiltak presentert i ledermøte for instituttledere og i administrativt lederforum for kontorsjefer 12.11.2019 ved Helsefak.

Dekanen mener at det er gjort fornuftige avgrensninger med tanke på hvilken type stillingsgrupper UiT har valgt å fokusere på i denne gjennomgangen. Blant annet blir rekrutteringsstillinger holdt utenom tallgrunnlaget. Videre er det tatt hensyn til at kvalifiseringsstillinger som hovedregel ikke skal vurderes som midlertidige stillinger med særskilt behov for oppfølging. Ønsket politikk knyttet til åremålsstillinger blir også hensyntatt i de beregninger som foretas². Det er i all hovedsak engasjementer og vikariater som regnes som midlertidighet.

Universitetsdirektøren har foreslått måltall for alle de stillingskategoriene ved UiT målt ved rapportering til DBH per oktober 2020:

- For stillingsgruppen undervisnings- og forskerstillinger er det foreslått et måltall på 12 % midlertidige ansettelser. Måltallet forutsetter at ansettelser på kvalifiseringsvilkår samt vikariater for ansatte som er i åremålsstillinger som faglig/administrative ledere kommer i tillegg.
- For stillingsgruppen støttestillinger er det foreslått et måltall på 12 % midlertidige ansettelser.

² Alle avgrensninger er nærmere beskrevet i universitetsstyrets sak 19/19, vedlagt.

- For stillingsgruppen administrativt tilsatte er det foreslått et måltall på 10 % midlertidige ansettelser. Måltallet forutsetter at ansettelser i åremålsstillinger som faglig/administrative ledere kommer i tillegg.

Dekanen ser ingen grunn til å foreslå andre måltall for Helsefak.

Bruk av midlertidighet ved Det helsevitenskapelige fakultet

Med utgangspunkt i personalfil for Helsefak per 08.11.19 har fakultetet gjennomgått andelen midlertidige. Følgende ansatte er holdt utenfor jf. Notatet fra universitetsdirektøren: vitenskapelige assistenter, postdoktorer, stipendiater, dekan, instituttledere, ansatte på kvalifiseringsvilkår, bistillinger, og studieledere som er tilsatt på åremål.

Årsverk gruppert i tre stillingsgrupper, som definert i DBH:

Stillingsgruppe	UiT midlertidig	Helsefak midlertidig	Universitetsdirektørens forslag til måltall for UiT
Undervisnings- og forskerstillinger	22,7%	15,2 %	12 %
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	14,1%	18,5 %	12 %
Administrative stillinger	20,7%	13,4 %	10 %

Kommentarer knyttet til midlertidighet for de tre ulike stillingsgrupper ved Helsefak:

Undervisnings- og forskerstillinger:

Andelen midlertidige per stillingskode	
Forskere	67,1 %
Førsteamanuensis	3,3 %
Førstelektor	2,1 %
Høgskolelærer/øvingslærer	74,5 %
Professor	1,4 %
Universitetslektor	16,7 %

Det er tre stillingsgrupper som peker seg ut; forskere, universitetslektorer og høgskolelærer/øvingslærer. Det er 37 midlertidig ansatte i forskerstillinger hvorav 2 er vikar og resten er engasjert, og av de engasjerte er 25 finansiert med eksterne midler. Her ønsker dekanen å vurdere tilsetting i fast stilling, i stedet for å engasjere, dersom stillingen varer i mer enn 2 år.

Det er 16 midlertidig høgskolelærere, hvorav 1 engasjert og 15 er vikarer. I UiTs tidligere utgave av Lokal lønnspolitikk stod det at tilsetting som høgskolelærere kun skulle gjøres midlertidig. Dette førte til at mange høgskolelærere ble tilsatt som vikar i ubesatt stilling. Disse kan nå gjennomgås for å vurdere tilbud om fast tilsetting avhengig av lengde på ansattforholdet, da det i henhold til ny Lokal lønnspolitikk gjeldende fra 2019 kan tilsettes i fast stilling som høgskolelærer.

Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling:

Andelen midlertidige per stillingskode	
Avdelingsingeniør	32,7 %
Forskningsstekniker	37,5 %
Ledende forskningstekniker	0%
Senior forskningstekniker	0%
Overingeniør	19,4 %
Senioringeniør	6,0 %

Det er tre stillingskoder som peker seg ut; avdelingsingeniører, forskningsteknikere og overingeniører. I stillingskoden avdelingsingeniør er det 6 midlertidige ansatte, hvorav 2 er vikarer og 4 er engasjert. Videre er det 3 midlertidige forskningsteknikere, alle disse er engasjert, og 2 av dem er finansiert på eksterne midler. I stillingskoden overingeniør er det 11 midlertidige ansatte, hvorav 8 av disse er engasjert. Innenfor alle disse stillingskodene med engasjerte i midlertidige stillinger, kunne man vurdere å tilsette fast, forutsatt at stillingen varer i mer enn 2 år. Det vil være mer hensiktsmessig å gjøre dette på eksternt finansierte stillinger, da disse er mindre komplisert å si opp, med bakgrunn i at finansieringen faller bort. Man kunne også se for seg at internt finansierte faste støttestillinger, kunne brukes på tvers av enheter og fagområder. Dette vil kreve en del administrativ oppfølging.

Administrative stillinger

Ved Helsefak er det totalt 30 midlertidige ansatte i administrative stillinger, hvorav 15 av disse er vikarer og 15 er engasjert. Av de totalt 15 engasjerte er det kun 5 som er finansiert på eksterne midler.

Både andelen midlertidige førstekonsulenter, rådgivere og seniorrådgivere ligger over det måltallet som Universitetsdirektøren har foreslått. Det har dessverre ikke vært mulig å få en oversikt over andelen rettighetspermisjoner, som kan ha forårsaket behovet for vikar. Det kan også tenkes at vikarene er i påvente av tilsetting i ledige stillinger etter ny organisering i administrasjonen etter ADM2020. Videre har fakultetsadministrasjonen hatt store utfordringer med å få tilsatt kvalifiserte rådgivere i ledige stillinger i 2019. Ett av tiltakene som ble igangsatt var en rekrutteringskampanje med film, artikler og ny nettside for å tiltrekke seg flere søkere til de administrative stillingene. Effekten av dette tiltaket ser man ikke på nåværende tidspunkt.

Ett tiltak for å redusere andelen vikarer i administrasjonen, er å ikke innvilge permisjoner utover rettighetspermisjoner og permisjon etter utløpte sykepenge rettigheter.

Prosentvis midlertidighet per enhet ved Det helsevitenskapelige fakultet

Prosentvis midlertidighet (UF) per enhet:

Prosentvis midlertidighet (Støtte)

Enhet	E + V (UF)
-------	------------

IHO	13,8 %
IKO	20,5 %
IVP	4,7 %
IH	14,4 %
IPS	11,8 %
RKBU	7,0 %
ISM	19,0 %
IMB	17,2 %
IKM	21,1 %
IFA	22,5 %
Fak.adm	16,9 %
SUM	15,2 %

Enhet	E + V (Støtte)
IHO	0 %
IKO	66,7 %
IVP	100 %
IH	0 %
IPS	0 %
RKBU	0 %
ISM	33,3 %
IMB	15,4 %
IKM	7,2
IFA	31,4 %
Fak.adm	0 %
SUM	18,5 %

Prosentvis midlertidighet (adm) per enhet:

Enhet	E + V (adm)
IHO	0 %
IKO	33,3 %
IVP	0 %
IH	25 %
IPS	5,3 %
RKBU	0 %
ISM	16,0 %
IMB	22,2 %
IKM	40,6 %
IFA	9,1 %
Fak.adm	10,6 %
SUM	13,4 %

I tabellene over vises midlertidighet per enhet innenfor de tre stillingsgrupper. Det er kun engasjerte og vikarer som er medregnet. Enheter merket grønn, er innenfor måltallet fra universitetsdirektøren, mens de som er merket rød er over måltallet. De enheter med uthevet prosentandel har færre enn 4 midlertidige ansatte i sin enhet, og vil derfor utgjøre mye på prosenten med tiltak.

Handlingsplan for reduksjon på midlertidige tilsetninger ved Det helsevitenskapelige fakultet

Dekanen anser tiltakene som er skissert i styresak 19/19 som hensiktsmessige tiltak og mener det er viktig at en del tiltak er nettopp institusjonsbaserte.

Andelen midlertidige stillinger ved Helsefak ligger for høyt, og det vil være behov for å innføre strakstiltak gjeldende fra 1. januar 2020. Tiltakene vil gjelde alle tre stillingsgruppene.

Dekanen vil i det følgende framheve noen av de institusjonelle tiltakene som anses som spesielt relevant for Helsefaks virksomhet.

1. Ingen får innvilget permisjon for å prøve annen stilling internt eller eksternt. Der det er formålstjenlig for virksomheten kan man likevel innvilge permisjon, dette må vurderes i hvert enkelt tilfelle.

Dette tiltaket omhandler ikke åremålsstillinger eller rekrutterings- eller utdanningsstillinger. Videre kan det også være hensiktsmessig å bruke interne faglig kompetente ansatte til å ivareta et vikariat

på bakgrunn av en rettighetspermisjon for eksempel. Da må man innvilge permisjon fra den faste stillingen, for å kunne bruke den ansatte i vikariatet. Det kan også være formålstjenlig å innvilge delvis permisjon i rekrutteringsøyemed. Det vil si i overgang fra for eksempel legestilling til fast stilling ved Helsefak. Man kan også se for seg at faste faglige ansatte ønsker å prøve å starte opp egen virksomhet, skape innovasjon, og at man da innvilger permisjon for å støtte dette.

2. *Som hovedregel skal alle som ansettes med varighet på mer enn 2 år gis fast stilling fra oppstart (gjelder ikke vikariater). Dette gjelder ikke dersom det er avklart fra oppstart i stillingen at ansettelsesforholdet ikke vil vare mer enn tre år.*

Når man har vært ansatt i staten i mer enn 3 år, har man automatisk opparbeidet seg sterkt stillingsvern i hht. Statsansatteloven og stillingen blir fast.

I universitetsstyresak 19/19 legges det fram som tiltak at enhetene i større grad enn tidligere skal vurdere fast tilsetning knyttet til eksterne prosjekt. Det betyr at stillinger som har mer enn to års planlagt varighet som hovedregel bør kunngjøres offentlig, og være basert på stillingsbeskrivelse/betenkning, også innen eksternt finansiert virksomhet. Videre bør det som hovedregel tilbys fast ansettelse fra start når planlagt varighet av ansettelsesforholdet er mer enn to år, også i eksternt finansiert virksomhet (gjelder ikke for vikariater, åremålsstillinger, rekrutteringsstillinger og bistillinger).

Ved en eventuell oppsigelse har man like rettigheter med hensyn til 6 måneders oppsigelsestid enten man har vært ansatt i 2 eller 3 år. Videre stilles det krav til arbeidsgiver om å finne annen passende stilling, uavhengig av om man har vært tilsatt i mer enn 2 år eller 3 år.

Dekanen foreslår derfor at alle som ansettes med varighet på mer enn 2 år gis fast stilling fra oppstart. Dette gjelder ikke dersom det er avklart fra oppstart i stillingen at ansettelsesforholdet ikke vil vare mer enn tre år.

I praksis vil det si at stillingen lyses ut for den perioden som er tenkt, men ved tilsetning informeres det om at man får tilbud om fast tilsetning. Fakultetet må i samråd med fellestjenestene på nivå 1 komme fram til en god måte å holde oversikt over stillinger som skal avsluttes fram i tid av ulike grunner. Å ha en slik oversikt er helt nødvendig for å kunne ha en oversikt over stillinger hvor det kan bli aktuelt å starte oppsigelse innen rimelig tid. Når en ansatt har 6 mnd oppsigelsestid, må prosess med oppsigelse starte senest 9 måneder før, for å minske den økonomiske risikoen.

Dette tiltaket vil i teorien ikke føre til vesentlig endring fra dagens praksis, hvor reglene allerede er gjeldende i henhold til Statsansatteloven. Forskjellen vil være at den ansatte får tilbud om fast stilling fra første dag, og opplevelsen hos den enkelte av å få tilbud om fast stilling versus midlertidig stilling på for eksempel 4 år kan ha stor betydning. Derfor kan man se for seg økt behov for juridisk bistand og økt saksbehandlingsskapasitet i håndtering av oppsigelser. Det vil også kreve en ekstra oppmerksomhet i utforming av utlysningstekst/ betenkning, slik at eventuell oppsigelse kan gjøres på en forsvarlig måte.

3. *Håndtere opplevelse av økonomisk risiko ved den enkelte enhet*

For å kunne etterleve punkt 2 er det helt nødvendig at det etableres ordninger for håndtering av økonomisk risiko mellom fakulteter og institutter knyttet til lønnskostnader. Det vil være en økt økonomisk risiko knyttet til oppfølging av punkt 2, og det er derfor viktig at risiko ved usikker finansiering blir vurdert på en samlet sett riktig måte for fakultetet og institusjonen.

4. Brede stillingsbeskrivelser (tekniske- og adm. stillinger) og bredere organisatorisk tilhørighet (tekniske- og adm. stillinger)

I universitetsstyresaken legges det vekt på at en må øke fleksibiliteten i anvendelsen av tekniske- og administrative stillinger, gjennom:

- o Bedre planlegging og kompetanseutvikling
- o Bredere stillingsbeskrivelser med mulighet for endringer i ansvar og oppgaver
- o Bredere organisatorisk tilhørighet for ansettelsesforhold/arbeidsavtaler
- o Tydelige forventninger til fleksibilitet og evne til omstilling

Dette er et tiltak fakultetet allerede er i gang med gjennom hvordan administrasjonen både på fakultetsnivå og institutt gjøres mer robust og fleksibel. Stillingsbeskrivelser er bredere, og det er lagt til rette for større tverrgående oppgaveporteføljer og faggruppeorganisering. Fakultetet vil også kunne lyse ut bredere stillingsbeskrivelser, og bredere organisatorisk tilhørighet for tekniske stillinger framover. Dette vil kunne øke muligheten for å bruke ressurser mer fleksibelt og på tvers av enheter på fakultetet.

5. Vurdere hvor mange av høyskolelærerne som kan tilbys fast tilsetting, på bakgrunn av det ikke meldte seg kvalifiserte søkere som universitetslektor.

I UiTs tidligere utgave av Lokal lønnspolitikk, stod det at tilsetting som høyskolelærere kun skulle gjøres midlertidig. Dette førte til at mange høyskolelærere ble tilsatt som vikar i ubesatt stilling. Disse kan nå gjennomgå for å vurdere tilbud om fast tilsetting avhengig av lengde på ansattforholdet, da det i henhold til ny Lokal lønnspolitikk gjeldende fra 2019 kan tilsettes i fast stilling som høyskolelærer. Andelen høyskolelærere skal holdes på et absolutt minimum, da det fortrinnsvis er ønskelig at alle som underviser har minimum mastergrad og gode pedagogiske kvalifikasjoner.

6. Sikre god datakvalitet

God datakvalitet er avgjørende for at UiT sentralt og den enkelte enhet skal kunne gjøre gode vurderinger av status og nødvendige tiltak. Ved en tidligere gjennomgang av Helsefak sine tall viste det seg at det var behov for flere korrigeringer i datagrunnlaget, noe som ga relativt store utslag på tallene for den enkelte enhet. Dette er en jobb som strekker seg gjennom hele organisasjonen, da det forutsetter at alt blir registrert riktig i utgangspunktet. Det omfatter blant annet korrekt registrering av ansettelsesforhold og endringer, etablere rutiner for oppfølging av datakvalitet, og endring av ansettelsesforhold etter treårs-regelen jf Statsansatteloven § 9 (3). Dette må gjøres i samarbeid mellom den enkelte enhet, fakultetet og fellestjenestene. Videre kunne man se for seg at fellestjenesten SPOR genererte statistikken for alle UiTs enheter, slik at grunnlaget blir gjennomgående likt beregnet.

7. Sikre gode strategiske og langsiktige bemanningsplaner for den enkelte enhet på fakultetet.

Både når det gjelder undervisnings- og forskningsstillinger og administrative stillinger er det nødvendig å sikre gode strategiske og langsiktige bemanningsplaner for den enkelte enhet på fakultetet. Dette forutsetter at ledere skal ha oversikt over og følge opp bruk av midlertidig

ansettelse, samt planlegge bemanning i forhold til framtidige behov, prioriteringer og muligheter. Selv om fakultetet over tid har hatt fokus på langsiktige bemanningsplaner, har fakultetet et stykke igjen å gå på dette området. Det er fortsatt en god del tilfeller av direkte tilsetninger og kortvarige engasjementer i påvente av offentlig utlysning. Her må hver enkelt enhet legge til rette for langsiktighet i bemanningsplanleggingen. En rekrutteringspolitikk som sikrer at man slipper å lyse ut stillinger flere ganger, vil også bli et viktig bidrag til dette tiltaket.

Det gjøres nå et stort arbeid på alle fakultet i tilknytning til denne saken som også vil påvirke den endelige handlingsplanen for UiT. Det foreslås derfor at dekanen gis fullmakt til å revidere foreslåtte tiltak i tråd med eventuelle endringer og justeringer som måtte komme fra UiT sentralt. Tidsperspektivet for handlingsplanen vil være ut 2020, og evaluering og oppfølging av tiltakene i handlingsplanen vil legges fram for styret tidlig 2021. Styret vil også underveis i prosessen orienteres om eventuelle endringer i status for midlertidighet og oppfølging av tiltak.

Thrina Loennechen

Dekan

–

Kjetil Kvalsvik

Fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Gunhild Årnes Guttvik, seniorrådgiver

Vedlegg

- 1 Universitetsstyresaken 19/19 (2019/2402-3)
- 2 Bestilling til fakultetene basert på Universitetsstyresaken (2019/2404-4)

SAKSFRAMLEGG

Til:
UniversitetsstyretMøtedato:
13.06.2019

Sak:

Bruk av midlertidige ansettelser ved UiT Norges arktiske universitet

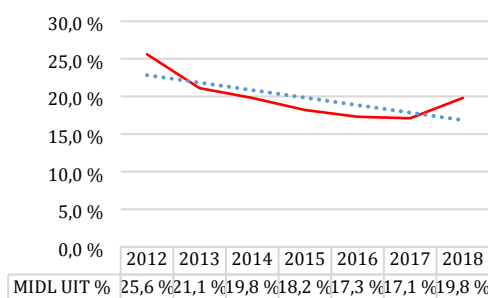
Innstilling til vedtak:

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

Bakgrunn

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

Andel midlertidig ansatte UiT



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

Kunnskapsdepartementet (KD) inviterte UiT sammen med andre universiteter og

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

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

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

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

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

Grunnlag for midlertidige ansettelser

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

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

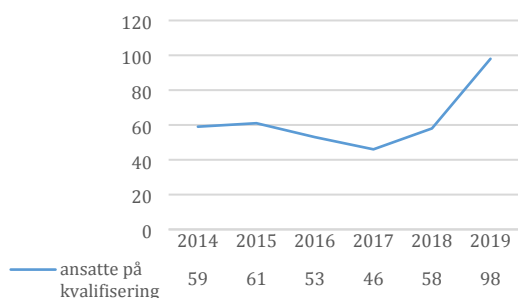
Åremålsstillinger er ut fra sitt formål av midlertidig karakter. Andre midlertidige tilsettingsforhold som vikarer, ansatte på kvalifiseringsvilkår eller i engasjement kan ha lovlig hjemmel og være saklig begrunnet ut fra et behov, men kan likevel være problematiske ut fra et strategiske eller personalmessige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

Bruk av midlertidige ansettelser ved UiT

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

Kvalifiseringsvilkår, engasjement og vikariat

Kvalifiseringsvilkår



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

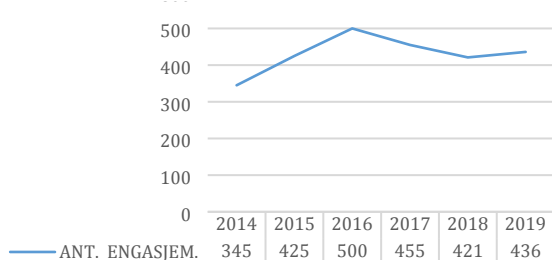
Krav til pedagogisk basiskompetanse ved UiT er skjerpet de seneste år, og er nedfelt i *Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT*. Krav til undervisningskompetanse er i samsvar med *Nasjonale veiledende retningslinjer for universitets- og høyskolepedagogisk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

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

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

Bruk av engasjementer som grunnlag for midlertidig ansettelse skal være knyttet til arbeid av

Engasjementer

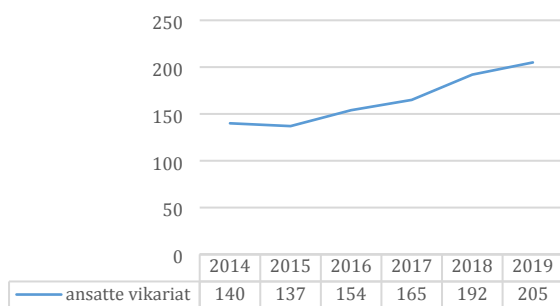


midlertidig karakter. UiT har hatt en nedgang i antall ansatte på engasjementer fra 2014 til 2018, men med svak økning inn i 2019. Engasjement anvendes på tvers av stillingsgrupper, men hovedvekten (60 %) finner vi i gruppen undervisnings- og forskerstillinger. 96,5 % av midlertidige ansatte forskere er ansatt i engasjement. Til sammenligning er 26,8 % av midlertidige

universitetslektorer og 23,7 % av midlertidige høyskolelærere ansatt i engasjement. Bortsett fra åremålsansatte utgjør engasjement den største andelen midlertidige ansatte. En vesentlig del av engasjementene er knyttet til forskningsaktiviteter, men også til undervisningsbehov og støttestillinger for forskning og undervisning. Andelen midlertidig ansatte forskere er redusert fra 2014 til 2018 med 8,1 prosentpoeng. Potensialet for reduksjon av midlertidige ansettelser vil være knyttet til at fast ansatte i større grad utfører oppgaver av midlertidig karakter.

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

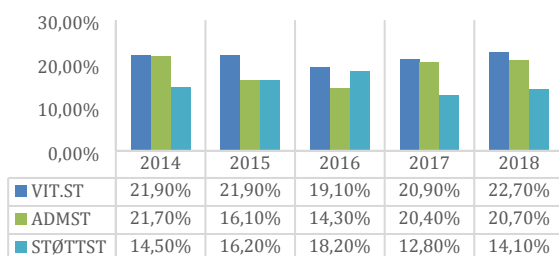
Vikarer



variasjon mellom år. Permisjoner uten lønn, som oftest er begrunnet med overgang til annen stilling, har tidligere utgjort en mindre del av permisjoner ved UiT, men har de senere år økt i omfang. Potensialet for reduksjon av midlertidige ansettelser vil være knyttet til å gjøre begrensninger i adgangen til ulønnede permisjoner.

Nærmere om tre stillingsgrupper

Tre stillingsgrupper



Undervisnings- og forskerstillinger (vit.st.) har økt med 3,6 prosentpoeng fra 2016².

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

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

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

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

² Ikke medregnet rekrutteringsstillinger og bistillinger

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

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

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

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

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

Kilde DBH

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

Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling

Støttestillinger omfatter tekniske stillinger, ingeniører og bibliotekstillinger.

2014	2015	2016	2017	2018	Andel midlertidig ansatte i denne gruppen har vært påvirket av den sjuende <i>Tromsøundersøkelsen</i> som ble gjennomført i 2015-16, der det i en avgrenset periode var behov for midlertidig ansatte forskningsteknikere. Det vises i data for 2015 og 2016 med henholdsvis 16,2 og 18,2 %, og deretter med reduksjon i 2017. 32 midlertidige ansettelser ble avsluttet i 2017.
14,5%	16,2%	18,2%	12,8%	14,1%	

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

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

Administrative stillinger

Gruppen administrative stillinger omfatter stillingskoder innenfor saksbehandler-/utrederstillinger, mellomlederstillinger og lederstillinger. Både kategorien mellomledere og

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

lederstillinger omfatter åremålstilsatte ledere, i stillinger som dekaner, instituttledere og studieledere. Mange av disse har fast ordinær stilling ved UiT, og har permisjon fra denne for å ivareta en faglig/administrativ lederstilling for fire år.

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

Universitetsdirektørens vurdering

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

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

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

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

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

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

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

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

Forslag til mål og tiltak

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

Generelle tiltak

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

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

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

- Begrense praksis for ulønnede permisjoner, slik at UiT som hovedregel ikke skal gi permisjon ved overgang til annen fast stilling utenfor UiT⁴

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

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

UiT skal styrke vurderinger og dokumentasjon knyttet til det enkelte ansettelsesforhold:

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

Organisatoriske tiltak:

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

Undervisnings- og forskerstillinger

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

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

Det foreslås videre at det enkelte fakultet⁶ skal utarbeide en handlingsplan for økt grad av fast ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger innen utgangen av 2019. Planen skal godkjennes av universitetsledelsen og være tema i styringsdialogen. Planen for den enkelte fakultet skal være tilpasset virksomheten, og gjenspeile noen felles ambisjoner og utviklingsområder for UiT:

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

⁵ Gjelder institusjonene UiO, UiB, NTNU, UiT, NMBU, UiS, HVL, HiNN og HiVo. DBH 2018.

⁶ Inkludert Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen

- Som hovedregel tilby fast ansettelse fra start når planlagt varighet av ansettelsesforholdet er mer enn to år, også i eksternt finansiert virksomhet, og uten angitt sluttdato (gjelder ikke for vikariater, åremålsstillinger, rekrutteringsstillinger og bistillinger)
- Tydeliggjøre forventninger til ansatte, herunder å bidra til en bredde av aktiviteter, og at de samlede personalressursene er grunnlaget for satsinger og prosjekter
- Gjennomføre oppfølging og veiledning overfor ansatte, også med hensyn til faglig utvikling og karriereutvikling
- Bidra til effektiv gjennomføring av utvikling av pedagogisk og annen nødvendig kompetanse
- Etablere ordninger for håndtering av økonomisk risiko mellom fakulteter og institutter knyttet til lønnskostnader, slik at risiko ved usikker finansiering blir vurdert på en samlet sett riktig måte for fakultetet og institusjonen

Handlingsplaner for hvert fakultet skal bidra til at UiT når de mål som er satt for institusjonen. På fellesnivå skal det for 2019-20 særlig arbeides med å:

- Styrke kapasitet og gjennomstrømming i UiTs tilbud om utvikling av pedagogisk kompetanse
- Utarbeide en systematisk karrieropolitikk for vitenskapelig ansatte med et bredt sett av virkemidler (jf. Virksomhetsplan for 2019)
- Støtte fakultetenes arbeid med handlingsplaner
- God datakvalitet, oversikt og rapportering
- Oppfølging fra universitetsledelsen, og dialog med ledere og tillitsvalgte

Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling

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

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

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

Administrative stillinger

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

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

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

Jørgen Fossland
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
organisasjons- og økonomidirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Lillian Abelsen

Det helsevitenskapelige fakultet
Det juridiske fakultet
Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi
Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning
Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi
Fakultet for naturvitenskap og teknologi
Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen
Universitetsbiblioteket

Midlertidige ansettelser – handlingsplaner

Universitetsstyret behandlet i sak 19/19 den 13. juni 2019 *Bruk av midlertidige ansettelser ved UiT Norges arktiske universitet* (ePhorte 2019/2404).

Bakgrunn for saken er at universitets og høyskolesektoren ligger vesentlig høyere enn gjennomsnittet for arbeidslivet for øvrig når det gjelder midlertidige ansettelser, selv om stipendiater, postdoktorer og bistillinger ikke medregnes. Det gjelder også UiT. Tall for 2018 viser at andel midlertidige stillinger ved UiT utgjorde 19,8 %, som er økning på 2,7 prosentenheter fra 2017. Kunnskapsdepartementet har uttrykt en klar forventning til at UiT tar grep for å redusere midlertidigheten ved institusjonen straks. Krav om reduksjoner vil bli formidlet i tildelingsbrevet for 2020.

Det å oppnå reduksjoner av andelen midlertidige ansatte krever en bred vurdering av mål og tiltak ved alle enheter ved UiT. Universitetsdirektøren har vurdert det slik at det ikke er tilstrekkelig å videreføre tidligere fastsatte tiltak, selv om disse blir etterlevd og fulgt opp på en god måte. I styresaken er det foreslått mål, tiltak og arbeidsmåter for å redusere bruken av midlertidige ansettelser ved UiT. Dette er generelle og organisatoriske tiltak, og mer spesifikke tiltak for tre aktuelle stillingsgrupper, som er undervisnings- og forskerstillinger, støttestillinger og administrative stillinger.

Universitetsstyret fattet følgende enstemmige vedtak i sak 19/19:

1. *Universitetsstyret slutter seg til tiltakene for reduksjon av midlertidighet som er gjengitt i saksfremlegget og gir enhetene i oppdrag å utforme egne handlingsplaner.*
2. *Universitetsdirektøren gis fullmakt til å:*
 - a. *fastsette operative måltall for de enkelte stillingskategoriene og for hver av enhetene*
 - b. *godkjenne enhetenes handlingsplaner*

Behovet for handlingsplaner for det enkelte fakultet er omtalt i saken. En handlingsplan for et fakultet skal være tilpasset enhetens virksomhet, og gjenspeile felles ambisjoner og mål ved UiT. Det er særlig for undervisnings- og forskerstillinger at det er behov for at hver enhet vurderer muligheter og utfordringer, og finner fram til de beste tiltakene for å oppnå vesentlige reduksjoner. Som del av arbeidet skal fakultetet foreslå måltall for de tre aktuelle stillingsgruppene. Tidsperspektivet for handlingsplanene skal være ut 2020.

Universitetsdirektøren ber med dette om at hvert fakultet, UMAK og UB starter arbeidet med handlingsplan for reduksjon av midlertidige ansettelser. Utforming og ambisjonsnivå for handlingsplanen skal skje i samarbeid med Avdeling for organisasjon og økonomi, og det skal tas sikte på at handlingsplaner blir godkjent av universitetsdirektøren innen utgangen av 2019. Handlingsplaner vil bli tema i styringsdialogen mellom universitetsledelsen og enheten, og det bør legges opp til involvering av fakultetsstyrene.

Fram til medio september 2019 skal hvert fakultet, UMAK og UB sette seg grundig inn i styresak 19/19 (ePhorte 2019/2404), og danne en oversikt over bruk av midlertidige ansettelser ved egen enhet. Det skal lages et første utkast til handlingsplan, med foreløpige vurderinger av mål og tiltak for enheten. Dette skal legges fram til diskusjon og erfaringsutveksling på Administrativt ledermøte 19.9.2019. Universitetsdirektøren vil så ta stilling til om planene synes egnet til å oppnå felles ambisjoner og mål for UiT, og om det skal fastsettes nærmere krav til hver enhet, og til hvordan handlingsplanene skal utformes.

Saker bør legges fram for fakultetsstyrene i oktober/november 2019, slik at handlingsplaner kan oversendes universitetsdirektøren i god tid før årsskiftet. Handlingsplaner skal dokumenteres på sak 2019/2404 i ePhorte.

Vennlig hilsen

Jørgen Fossland
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
avdelingsdirektør

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:
05.12.2019

Sak:
35/19

Møtereferat fra sirkulasjonssak behandlet av fakultetsstyre i perioden 8.-15. november 2019**Innstilling til vedtak:**

Fakultetsstyret vedtok møtereferatet fra sak behandlet på sirkulasjon i perioden 8.-15. november 2019.

Bakgrunn:

Sak 27/19 Ansettelse som instituttleder (åremål) ved Institutt for klinisk medisin (IKM). ble sendt ut på sirkulasjon til fakultetsstyret 8. november, der styret ble anmodet om å svare innen 15. november 2019. Referat fra møtet har ikke vært sendt ut til fakultetsstyret.

Thrina Loennechen
dekan

Kjetil Kvalsvik
fakultetsdirektør

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

1 Møtereferat fra sirkulasjonssak behandlet av fakultetsstyre i perioden 8.-15. november 2019

Møteprotokoll

Utvalg: **Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet**
Møtested: Sirkulasjonssak
Møtedato: 08.-15.11.2019
Tidspunkt:

Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Stener Kvinnsland	Leder	Ekstern representant
Nina Langeland	Medlem	Ekstern representant
Rolv-Ole Lindsetmo	Medlem	Ekstern representant
Trond Brattland	Medlem	Ekstern representant
Kristin Andreassen Fenton	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Terje Thomsen	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Kolbjørn Rafoss	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Sameline Grimsgaard	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Eirik Sødal Vole	Medlem	Teknisk-administrativ ansattrepresentant
Vibeke Guddingsmo	Medlem	Teknisk-administrativ ansattrepresentant
Maren Ingebrigtsen	Medlem	Studentrepresentant
Ellen Marie Knotten	Medlem	Studentrepresentant
Marte Sandslett Sand	Medlem	Studentrepresentant

Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon	Representerer
Ranveig Lind	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant

Følgende varamedlemmer møtte:

Navn	Møtte for	Representerer
Astrid Gramstad	Ranveig Lind	Fast vitenskapelig ansattrepresentant

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
------	----------

Merknader

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
FS 27/19	Ansettelse i stilling som instituttleder (åremål) ved Institutt for klinisk medisin (IKM)	X	2019/2290

**FS 27/19 Ansettelse i stilling som instituttleder (åremål) ved Institutt for klinisk medisin (IKM)
2019/2290**

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.