



Møteinnkalling

Utvalg: **Fakultetsstyret for HSL-fakultetet**
Møtested: SVHUM A2021, UiT Norges arktiske universitet - Campus Tromsø
Møtedato: 05.02.2020
Tidspunkt: 11:00

Eventuelt forfall må meldes snarest til utvalgssekretær Morten Ludvik Antonsen per e-post: morten.l.antonsen@uit.no. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
OS 1/20	Referat og meldinger til fakultetsstyret ved HSL-fak - 05.02.2020		2020/625
OS 2/20	Resultater fra undersøkelse om pliktarbeid ved HSL-fakultetet, høsten 2019.		2019/5658
FS 2/20	Prosess for ansettelse av instituttledere ved HSL-fakultetet		2020/559
FS 3/20	Årsplan for 2020 - HSL-fakultetet		2016/1771
FS 4/20	Mandater for sentrene ved HSL-fakultetet		2018/4343
FS 5/20	Mandat for gjennomgang av administrasjonen ved HSL-fakultetet		2020/476
FS 6/20	Sak FS-x/2019 Forslag om endring av opptakskrav for Bachelor's in Arctic Adventure Tourism og Bachelor's in Northern Studies		2019/2917

ORIENTERINGSSAK

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
05.02.2020

Sak:
1/20

Referat og meldinger til fakultetsstyret ved HSL-fak - 05.02.2020

Vedlagt ligger følgende referat til orientering:

- Møteprotokoll fra Tilsettingsutvalget ved HSL 03.12.2019
- Møteprotokoll fra Tilsettingsutvalget ved HSL 17.12.2019
- Møteprotokoll fra Tilsettingsutvalget ved HSL 14.01.2020
- Møteprotokoll fra Tilsettingsutvalget ved HSL 28.01.2020

Morten Ludvik Antonsen
utvalgssekretær

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 Møteprotokoll fra Tilsettingsutvalget ved HSL 03.12.2019
- 2 Møteprotokoll fra Tilsettingsutvalget ved HSL 17.12.2019
- 3 Møteprotokoll fra Tilsettingsutvalget ved HSL 14.01.2020
- 4 Møteprotokoll fra Tilsettingsutvalget ved HSL 28.01.2020

Møteprotokoll

Utvalg: **Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet**
Møtested: Teams
Møtedato: 03.12.2019

Følgende faste medlemmer møtte:

Sonni Olsen	Leder
Kristian Osnes Aambø	Medlem
Lars Aage Rotvold	Nestleder
Sigrun Høgetveit Berg	Medlem

Fra administrasjonen møtte:

Inga Jernsletten	Utvalgssekretær
Grete Brox	Utvalgssekretær

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
TU 254/19	Ansettelse i stilling som stipendiat i pedagogisk psykologi (st. nr. 4006) ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk (ILP)	X	2019/2086
TU 255/19	Direkte ansettelse av professor II i kunsthistorie ved Institutt for språk og kultur (ISK)	X	2019/4674
TU 256/19	Engasjement i stilling som forsker 01.01.2020-31.12.2021 ved Institutt for samfunnsvitenskap (ISV)	X	2016/2272
TU 257/19	Godkjenning av betenkning for fast stilling som førsteamanuensis/førstelektor/universitetslektor i vitenskapsteori og etikk ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid (IBS)		2019/5092
TU 258/19	Oppnevning av bedømmelseskomité - personlig opprykk til professor etter kompetanse i fagområdet engelsk ved Institutt for språk og kultur (ISK)	X	2019/4423
TU 259/19	Oppnevning av bedømmelseskomité - personlig opprykk til professor etter kompetanse i fagområdet spansk litteraturvitenskap ved Institutt for språk og kultur (ISK)		2019/4385
TU 260/19	Personlig opprykk til førsteamanuensis etter kompetanse i fagområdet kvensk/finsk språkvitenskap ved Institutt for språk og kultur (ISK)		2019/5033
TU 261/19	Permisjon fra stilling som stipendiat ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid (IBS)	X	2017/5112

TU 254/19 Ansettelse i stilling som stipendiat i pedagogisk psykologi (st. nr. 4006) ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk (ILP) 2019/2086

Innstilling til vedtak:

- 1) Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning ansetter Steffi Schenzle i 100 % stilling som 1017 stipendiat i pedagogisk psykologi (st.nr. 4006) ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk. Ansettelsesperioden er på fire år og skal omfatte tre år med ren forskerutdanning. Det fjerde året, fordelt med 25 % pr år, skal brukes til undervisning eller annet arbeid etter nærmere avtale.
- 2) Schenzle tas opp på ph.d.-programmet i humaniora og samfunnsvitenskap. Opptaket gjøres med forbehold om godkjent prosjektbeskrivelse. Frist for innlevering av revidert prosjektbeskrivelse samt utdanningsplan er 1 måned etter tiltredelse. Professor Jon-Håkon Schultz oppnevnes som hovedveileder.
- 3) Dersom Schenzle takker nei til stillingen, skal den tilbys med samme vilkår i prioritert rekkefølge til Ann-Jorunn Strømmesen, Eli Vibeke Eriksen og Nils Christian Tveiterås. Dersom ingen takker ja til stillingen returneres den til enheten for vurdering av videre prosess.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 03.12.2019

Vedtak

Vedtatt som innstilt 3.12.19

TU 255/19 Direkte ansettelse av professor II i kunsthistorie ved Institutt for språk og kultur (ISK) 2019/4674

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning ansetter Sigrid Lien direkte i 20 % bistilling som 1013 professor II i kunsthistorie ved Institutt for språk og kultur. Ansettelsen gjelder for perioden 01.01.20 – 31.12.21.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 03.12.2019

Vedtak

Vedtatt som innstilt 3.12.19

TU 256/19 Engasjement i stilling som forsker 01.01.2020-31.12.2021 ved Institutt for samfunnsvitenskap 2016/2272

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning ansetter Bente Sundsvold i midlertidig stilling som forsker, 30 % stillingsandel, for perioden 01.01.2020-31.12.2021 ved Institutt for samfunnsvitenskap.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 03.12.2019

Vedtak

Vedtatt som innstilt 3.12.19

TU 257/19 Godkjenning av betenkning for fast stilling som førsteamanuensis/førstelektor/universitetslektor i vitenskapsteori og etikk ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid (IBS) 2019/5092

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning godkjenner betenkning for fast stilling som 1011 førsteamanuensis/1198 førstelektor/1109 universitetslektor i vitenskapsteori og etikk ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid i Alta.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 03.12.2019

Vedtak

Vedtatt som innstilt 3.12.19

TU 258/19 Oppnevning av bedømmelseskomité - personlig opprykk til professor etter kompetanse i fagområdet Engelsk 2019/4423

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning oppnevner følgende bedømmelseskomité for å bedømme Ruben Mois søknad om personlig opprykk til førstelektor etter kompetanse innen fagområdet pedagogikk:

- Professor Heidi Hansson, Umeå Universitet
- Professor Michael Parker, University of Oxford
- Professor Eugene O'Brien, University of Limerick

Professor Heidi Hansson oppnevnes som leder for komiteen.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 03.12.2019

Vedtak

Vedtatt som innstilt 3.12.19

TU 259/19 Oppnevning av bedømmelseskomité for personlig opprykk til professor etter kompetanse i fagområdet spansk litteraturvitenskap ved Institutt for språk og kultur (ISK) 2019/4385

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning godkjenner følgende komité for bedømmelse for personlig opprykk til professor etter kompetanse for førsteamanuensis Randi Lise Davenport ved Institutt for språk og kultur, i fagområdet spansk litteraturvitenskap:

- Professor Isabel Lozano-Renieblas, Dartmouth College
- Professor emeritus Trevor J. Dadson, Queen Mary University of London
- Professor Thomas Götselius, Stockholms Universitet

Isabel Lozano-Renieblas oppnevnes som leder av komiteen. Hensynet til habilitet er ivaretatt.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 03.12.2019

Vedtak

Vedtatt som innstilt 3.12.19

TU 260/19 Personlig opprykk til førsteamanuensis etter kompetanse i fagområdet kvensk/finsk språkvitenskap 2019/5033

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning tildeler Daniel H. Karvonen personlig opprykk til førsteamanuensis etter kompetanse i sin faste stilling i kvensk/finsk språkvitenskap ved Institutt for språk og kultur, med virkning fra 1.11.19. Opprykket er personlig og får ingen konsekvenser for fordelingen av arbeidsoppgaver i stillingen.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 03.12.2019

Vedtak

Vedtatt som innstilt 3.12.19

TU 261/19 Permisjon fra stilling som stipendiat ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid 2017/5112

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning innvilger 100 % permisjon uten lønn for Jo Benjamin Dybvik fra stilling som stipendiat (kode 1017) ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid i perioden 1.1.2020 – 30.06.2020. Stipendiatperioden forlenges for 6 måneder.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 03.12.2019

Vedtak

Vedtatt som innstilt 3.12.19

Møteprotokoll

Utvalg: **Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet**
Møtested: Teams
Møtedato: 17.12.2019
Tidspunkt:

Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Sonni Olsen	Leder	
Lars Aage Rotvold	Nestleder	
Sigrun Høgetveit Berg	Medlem	

Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon	Representerer
Kristian Osnes Aambø	Medlem	

Følgende varamedlemmer møtte:

Navn	Møtte for	Representerer
Trude Steingård	Kristian Osnes Aambø	

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Inga Halonen Jernsletten	Utvalgssekretær
Grete Brox	Utvalgssekretær

Merknader

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
TU 262/19	Godkjenning av betenkning for fast stilling som professor/førsteamanuensis i allmenn og eksperimentell språkvitenskap ved Institutt for språk og kultur (ISK)		2019/5029
TU 263/19	Godkjenning av betenkning for fast stilling som førsteamanuensis/førstelektor/universitetslektor i nordisk litteraturvitenskap ved Institutt for språk og kultur (ISK)		2019/4458
TU 264/19	Godkjenning av betenkning for 3-årig stilling som postdoktor i lingvistikk ved Institutt for språk og kultur (ISK)		2019/5666
TU 265/19	Godkjenning av betenkning for fast stilling som professor/førsteamanuensis i samfunnsvitenskap/barnevern/sosialt arbeid ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid (IBS)		2019/5504
TU 266/19	Ansettelse i stilling som stipendiat i russisk kulturvitenskap ved ISK samt opptak til ph.d.-program		2019/1979
TU 267/19	Direkte ansettelse av professor II i samisk ved ISK	X	2019/5622
TU 268/19	Oppnevning av bedømmelseskomité - personlig opprykk til professor etter kompetanse ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid (IBS)		2019/4382
TU 269/19	Forlengelse av ansettelse med omgjøring fra midlertidig ansettelse til fast ansettelse i stilling som forsker ved AHR	X	2016/9118
TU 270/19	Forlengelse av ansettelse i stilling som universitetslektor ved ISK	X	2017/3260
TU 271/19	Forlengelse av ansettelse i stilling som universitetslektor ved ISK	X	2017/4305
TU 272/19	Forlengelse av ansettelse i stilling som høskolelærer ved ISK	X	2018/2929
TU 273/19	Forlengelse av vikariat som universitetslektor ved ISK	X	2016/3183

TU 262/19 Godkjenning av betenkning for fast stilling som professor/førsteamanuensis i allmenn og eksperimentell språkvitenskap ved Institutt for språk og kultur (ISK) 2019/5029

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning godkjenner betenkning for fast stilling som 1013 professor/1011 førsteamanuensis i allmenn og eksperimentell språkvitenskap ved Institutt for språk og litteratur.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 17.12.2019

Vedtak

Vedtatt som innstilt 17.12.19.

TU 263/19 Godkjenning av betenkning for fast stilling som førsteamanuensis/førstelektor/universitetslektor i nordisk litteraturvitenskap ved Institutt for språk og kultur (ISK) 2019/4458

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning godkjenner betenkning for fast stilling som 1011 førsteamanuensis/1198 førstelektor/1009 universitetslektor i nordisk litteraturvitenskap ved Institutt for språk og kultur (ISK).

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 17.12.2019

Vedtak

Vedtatt som innstilt 17.12.19.

TU 264/19 Godkjenning av betenkning for 3-årig stilling som postdoktor i lingvistikk ved Institutt for språk og kultur (ISK) 2019/5666

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning godkjenner betenkning for 3-årig stilling som 1352 postdoktor i lingvistikk tilknyttet forskningsprosjektet HeLPING (Heritage-Bilingual Linguistic Proficiency in the Native Grammar: Charting and Explaining Differences) ved Institutt for språk og kultur (ISK).

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 17.12.2019

Vedtak

Vedtatt som innstilt 17.12.19.

TU 265/19 Godkjenning av betenkning for fast stilling som professor/førsteamanuensis i samfunnsvitenskap/barnevern/sosialt arbeid ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid (IBS) 2019/5504

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning godkjenner betenkning for fast stilling som professor/førsteamanuensis i samfunnsvitenskap/barnevern/sosialt arbeid ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid i Harstad.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 17.12.2019

Vedtak

Vedtatt som innstilt 17.12.19.

TU 266/19 Ansettelse i stilling som stipendiat i russisk kulturvitenskap ved ISK samt opptak til ph.d.-program 2019/1979

Forslag til vedtak:

1. *Tilsettingsutvalget ansetter Anastasia Leonenko i 100 % stilling som 1017 stipendiat innen russisk kulturvitenskap (st. nr. 3455) ved Institutt for språk og kultur. Ansettelsesperioden er på fire år og skal omfatte tre år med ren forskerutdanning. Det fjerde året, fordelt med 25 % pr år, skal brukes til undervisning eller annet arbeid etter nærmere avtale.*
2. *Anastasia Leonenko tas opp på ph.d.-programmet i humaniora og samfunnsvitenskap. Opptaket gjøres med forbehold om godkjent prosjektbeskrivelse. Frist for innlevering av revidert prosjektbeskrivelse er 1 måned etter tiltredelse. Yngvar B. Steinholt oppnevnes som hovedveileder.*
3. *Dersom Anastasia Leonenko takker nei til stillingen, skal den tilbys med samme vilkår i prioritert rekkefølge til Julia Bobina. Dersom ingen takker ja til stillingen, lyses den ut på nytt.*

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 17.12.2019

Vedtak

Vedtatt som innstilt 17.12.19.

TU 267/19 Direkte ansettelse av professor II i samisk ved ISK 2019/5622

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ansetter Janne Saarikivi midlertidig i 20 % bistilling som professor II i samisk språkhistorie ved Institutt for språk og kultur (ISK). Ansettelsen gjelder for en periode på fire år.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 17.12.2019

Vedtak

Vedtatt som innstilt 17.12.19.

TU 268/19 Oppnevning av bedømmelseskomité - personlig opprykk til professor etter kompetanse i fagområdet ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid 2019/4382

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning oppnevner følgende komité for bedømmelse av personlig opprykk til professor etter kompetanse for Walter Schönfelder ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid, fagområde sosialt arbeid og barnevern:

- professor Amy K. Østertun Geirdal, OsloMet
- professor Bente L. Kassah, UiT
- professor Øystein Spjelkavik, OsloMet

Amy k. Østertun Geirdal oppnevnes som leder av komiteen. Hensynet til habilitet er ivaretatt.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 17.12.2019

Vedtak

Vedtatt som innstilt 17.12.19.

TU 269/19 Forlengelse av ansettelse med omgjøring fra midlertidig ansettelse til fast ansettelse i stilling som forsker ved AHR 2016/9118

Innstilling til vedtak:

«Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning ansetter Bjørg Evjen i fast 25 % stilling som forsker ved Institutt for arkeologi, historie og religionsvitenskap.»

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 17.12.2019

Vedtak

Vedtatt som innstilt 17.12.19.

TU 270/19 Forlengelse av ansettelse i stilling som universitetslektor ved ISK 2017/3260

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning anbefaler at Raquel Ruiz Pareja gis forlengelse av ansettelse i 100 % stilling som universitetslektor, kode 1009, i spansk språk ved Institutt for språk og kultur, gjeldende for perioden 1.1.2020 – 30.6.2020.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 17.12.2019

Vedtak

Vedtatt som innstilt 17.12.19.

TU 271/19 Forlengelse av ansettelse i stilling som universitetslektor ved ISK 2017/4305

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning anbefaler at Janine Tessem Strøm gis forlengelse av ansettelse i 100 % stilling som universitetslektor, kode 1009, i spansk språk ved Institutt for språk og kultur, gjeldende for perioden 1.1.2020 – 30.6.2020.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 17.12.2019

Vedtak

Tilsettingsutvalget ved fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning anbefaler at Janine Tessem Strøm gis forlengelse av ansettelse i 100 % stilling som universitetslektor, kode 1009, ved Institutt for språk og kultur, gjeldende for perioden 1.1.2020 – 30.6.2020.

TU 272/19 Forlengelse av ansettelse i stilling som høskolelærer ved ISK 2018/2929

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning anbefaler at Katarzyna Zofia Dominczak gis forlengelse av ansettelse i 100 % stilling som høskolelærer i samisk ved Institutt for språk og kultur, gjeldende for perioden

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 17.12.2019

Vedtak

Vedtatt som innstilt 17.12.19.

TU 273/19 Forlengelse av vikariat som universitetslektor ved ISK 2016/3183

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet forlenger vikariatet til Gaute Barlindhaug i 100 % stilling som 1009 universitetslektor i Medie- og ved Institutt for språk og kultur i perioden 1.1.2019 -30.6.2020.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 17.12.2019

Vedtak

Vedtatt som innstilt 17.12.19.

Møteprotokoll

Utvalg: **Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet**
Møtested: SVHUM A,2021
Møtedato: 14.01.2020
Tidspunkt: 10.00

Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Sonni Olsen	Leder	
Lars Aage Rotvold	Nestleder	
Kristian Osnes Aambø	Medlem	Tekn./adm. ansatte
Sigrun Høgetveit Berg	Medlem	Faste vit. ansatte
Ann Karin Tobiassen (sak 2/20)		Stipendiater

Fra administrasjonen møtte:

Navn	
Inga Jernsletten	utvalgssekretær
Grete Brox	utvalgssekretær
Mayvi B. Johansen (sak 2/20)	koordinator for ph.d.- utdanningen

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
TU 1/20	Ansettelse i stilling som postdoktor tilknyttet NFR-prosjektet Indigenous Knowledge Systems, Planning and Environmental Decision Making (IndKnow) ved Senter for samiske studier	X	2019/1463
TU 2/20	Ansettelse i stilling som stipendiat ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid samt opptak til ph.d.-program i humaniora og samfunnsvitenskap	X	2019/2195
TU 3/20	Ansettelse i stilling som professor / dosent / førsteamanuensis / førstelektor / universitetslektor i reiseliv ved IRN	X	2019/2456
TU 4/20	Direkte ansettelse av professor II i organisasjon og ledelse ved ISV	X	2019/254
TU 5/20	Forlengelse av ansettelse i stilling som postdoktor ved ISK	X	2017/2444
TU 6/20	Forlengelse av midlertidig ansettelse i stilling som universitetslektor ved ISV	X	2019/3880
TU 7/20	Forlengelse av vikariat som førsteamanuensis ved ISK	X	2017/6166
TU 8/20	Forlengelse av stilling som universitetslektor ved IBS	X	2017/3120
TU 9/20	Direkte ansettelse i bistilling som professor II i russisk kultur/litteratur ved ISK	X	2019/5637
TU 10/20	Godkjenning av betenkning for stilling som professor/førsteamanuensis - delt stilling mellom CPS, SKK og SESAM		2019/5782
TU 11/20	Godkjenning av betenkning for stilling som førstelektor/universitetslektor i pedagogikk ved ILP i Tromsø		2019/5635
TU 12/20	Godkjenning av bedømmelse og tildeling av opprykk til førstelektor etter kompetanse ved IBS	X	2019/2993
TU 13/20	Godkjenning av bedømmelse og tildeling av opprykk til professor i naturfag/naturfagdidaktikk ved ILP	X	2019/4371
TU 14/20	Godkjenning av bedømmelse og ansettelse i fast stilling som professor i spesialpedagogikk ved ILP	X	2019/4876

TU 1/20 Ansettelse i stilling som postdoktor tilknyttet NFR-prosjektet Indigenous Knowledge Systems, Planning and Environmental Decision Making (IndKnow) ved Senter for samiske studier 2019/1463

Innstilling til vedtak:

1. Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning ansetter Lena Gross i 100 % stilling som 1352 postdoktor tilknyttet NFR-prosjektet Indigenous Knowledge Systems, Planning and Environmental Decision Making (IndKnow) ved Senter for samiske studier. Ansettelsesperioden er på tre år. Stillingen inkluderer inntil 20 % pliktarbeid.
2. Stillingen kan forlenges inntil 12 måneder dersom NFR finansierer et utenlandsopphold, og tilsvarende forlengelse av postdoktorstipendet.
3. Dersom Lena Gross takker nei til stillingen, returneres saken til Senter for samiske studier.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 14.01.2020

Vedtak

Vedtatt som innstilt 14.1.2020

TU 2/20 Ansettelse i stilling som stipendiat ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid samt opptak til ph.d.-program i humaniora og samfunnsvitenskap 2019/2195

Innstilling til vedtak:

1. Tilsettingsutvalget ansetter Svitlana S. Pedersen i 100 % stilling som 1017 stipendiat innen sosialt arbeid (st.nr. 3459), ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid. Ansettelsesperioden er på fire år og skal omfatte tre år med ren forskerutdanning. Det fjerde året, fordelt med 25 % pr år, skal brukes til undervisning eller annet arbeid etter nærmere avtale.
2. Svitlana S. Pedersen tas opp på ph.d.-programmet i humaniora og samfunnsvitenskap. Opptaket gjøres med forbehold om godkjent prosjektbeskrivelse. Frist for innlevering av revidert prosjektbeskrivelse er én måned etter tiltredelse. Walter Schönfelder oppnevnes som hovedveileder.
3. Dersom Svitlana S. Pedersen takker nei til stillingen, returneres den til enheten for videre vurdering og behandling.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 14.01.2020

Vedtak

Vedtatt som innstilt 14.1.2020

TU 3/20 Ansettelse i stilling som professor / dosent / førsteamanuensis / førstelektor / universitetslektor i reiseliv ved Institutt for reiseliv og nordlige studier (IRN) 2019/2456

Innstilling til vedtak:

1. Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning ansetter Kristen Albert Ellingsen på kvalifiseringsvilkår i 100 % stilling som dosent (kode 1532) innen reiseliv ved Institutt for reiseliv og nordlige studier (IRN).

Ansettelsen er midlertidig på grunn av manglende pedagogiske kvalifikasjoner. Kristen Albert Ellingsen må i løpet av tre (3) år ha utviklet og fått godkjent en pedagogisk mappe. Ansettelsen blir da fast.

2. Dersom Kristen Albert Ellingsen takker nei til stillingen, tilbys den til Gaute Svensson som førsteamanuensis (kode 1011) på kvalifiseringsvilkår.

Ansettelsen blir da midlertidig på grunn av manglende pedagogiske kvalifikasjoner. Gaute Svensson må i løpet av tre (3) år ha utviklet og fått godkjent en pedagogisk mappe. Ansettelsen blir da fast.

3. Dersom Gaute Svensson takker nei til stillingen, tilbys den til Ellen Johanne Kvalsvik som universitetslektor (kode 1009) på kvalifiseringsvilkår.

Ansettelsen blir da midlertidig på grunn av manglende pedagogiske kvalifikasjoner. Ellen Johanne Kvalsvik må i løpet av tre (3) år ha utviklet og fått godkjent en pedagogisk mappe. Ansettelsen blir da fast.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 14.01.2020

Vedtak

Vedtatt som innstilt 14.1.2020

TU 4/20 Direkte ansettelse av professor II i organisasjon og ledelse ved ISV 2019/254

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning ansetter Dag Ingvar Jacobsen i stilling som professor II (16 % stillingsandel) ved Institutt for samfunnsvitenskap (ISV) for perioden 01.01.2020-30.06.2020.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 14.01.2020

Vedtak

Vedtatt som innstilt 14.1.2020

TU 5/20 Forlengelse av ansettelse i stilling som postdoktor ved ISK 2017/2444

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning innvilger Rachel Klassen forlengelse av direktetilsetting i 100 % stilling som postdoktor kode 1352, tilknyttet lingvistikkmiljøet ved Institutt for språk og kultur, gjeldende for perioden 8.3.2020 – 30.6.2020.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 14.01.2020

Vedtak

Vedtatt som innstilt 14.1.2020

TU 6/20 Forlengelse av midlertidig ansettelse i stilling som universitetslektor ved ISV 2019/3880

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning forlenger ansettelsen for Erling Solheim ved ISV i hel stilling som universitetslektor for perioden 12.02.2020-11.08.2020.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 14.01.2020

Vedtak

Vedtatt som innstilt 14.1.2020

TU 7/20 Forlengelse av vikariat som førsteamanuensis ved Institutt for språk og kultur (ISK) 2017/6166

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet forlenger vikariatet til Karl Henrik Johnsson i 100 % stilling som 1011 førsteamanuensis ved Institutt for språk og kultur i perioden 1.1.2020 -30.6.2020.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 14.01.2020

Vedtak

Vedtatt som innstilt 14.1.2020

TU 8/20 Forlengelse av stilling som universitetslektor ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid (IBS) 2017/3120

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap forlenger ansettelse til Arnt Ove Eikeland i stilling som universitetslektor (kode 1009) ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid i perioden 1.2.2020 – 31.7.2020.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 14.01.2020

Vedtak

Vedtatt som innstilt 14.1.2020

TU 9/20 Direkte ansettelse i bistilling som professor II i russisk kultur/litteratur ved Institutt for språk og kultur (ISK) 2019/5637

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ansetter Knut Andreas Grimstad midlertidig i 20 % bistilling som professor II i russisk kultur/litteratur og russlandsstudier ved Institutt for språk og kultur. Ansettelsen gjelder for en periode på to år.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 14.01.2020

Vedtak

Tilsettingsutvalget ansetter Knut Andreas Grimstad midlertidig i 20 % bistilling som professor II i russisk kultur/litteratur og russlandsstudier ved Institutt for språk og kultur. Ansettelsen gjelder for en periode på to år i perioden 01.01.2020-31.12.2021.

TU 10/20 Godkjenning av betenkning for stilling som professor/førsteamanuensis - delt stilling mellom CPS, SKK og SESAM 2019/5782

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning godkjenner betenkning for stilling som professor/ førsteamanuensis i kode 1013/1011 i tverrfaglige metodologier og metoder. Stillingen er tilknyttet Institutt for Senter for fredsstudier (CPS), Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKK) og Senter for samiske studier (SESAM). Stillingen er fast og finansieres over bevilgningsøkonomien.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 14.01.2020

Vedtak

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning godkjenner betenkning for stilling som professor/ førsteamanuensis i kode 1013/1011 i tverrfaglige metodologier og metoder. Stillingen er tilknyttet Senter for fredsstudier (CPS), Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKK) og Senter for samiske studier (SESAM). Stillingen er fast og finansieres over bevilgningsøkonomien.

TU 11/20 Godkjenning av betenkning for stilling som førstelektor/universitetslektor i pedagogikk ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk (ILP) i Tromsø 2019/5635

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning godkjenner betenkning til fast stilling som førstelektor / universitetslektor i mat og helse ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk, ILP.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 14.01.2020

Vedtak

Vedtatt som innstilt 14.1.2020.

TU 12/20 Godkjenning av bedømmelse og tildeling av opprykk til førstelektor etter kompetanse ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk 2019/2993

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning godkjenner bedømmelsen, og tildeler Ann-Mari Andersen personlig opprykk til førstelektor (kode 1198) innen fagområdet sosialt arbeid ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid med virkning fra 1.9.2019.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 14.01.2020

Vedtak

Vedtatt som innstilt 14.1.2020.

TU 13/20 Godkjenning av bedømmelse og tildeling av opprykk til professor i naturfag/naturfagdidaktikk ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk 2019/4371

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning godkjenner bedømmelsen, og tildeler Magne Olufsen personlig opprykk til professor etter kompetanse innen fagområdet naturfag/naturfagdidaktikk ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk. Opprykket gjelder fra 1.9.2019.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 14.01.2020

Vedtak

Vedtatt som innstilt 14.1.2020.

TU 14/20 Godkjenning av bedømmelse og ansettelse i fast stilling som professor i spesialpedagogikk ved ILP 2019/4876

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning godkjenner bedømmelsen av Mirjam Harkstad Olsens kvalifikasjoner, og ansetter henne fast i stilling som professor i spesialpedagogikk ved ILP.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 14.01.2020

Vedtak

Vedtatt som innstilt 14.1.2020.

ORIENTERINGSSAK

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
05.02.2020

Sak:
2/20

Resultater fra undersøkelse om pliktarbeid ved HSL-fakultetet, høsten 2019.

Bakgrunnen for undersøkelsen

I framdriftsrapporter fra ph.d.-studenter og deres veiledere de siste årene ved HSL-fakultetet, har flere pekt på pliktarbeidet som en forsinkelsesfaktor i arbeidet med å ferdigstille ph.d.-avhandlinger. Ph.d.-studentene har videre gitt uttrykk for et behov for å ha bedre oversikt og oppfølging av pliktarbeidet. Fakultetet har derfor gjennomført en undersøkelse høsten 2019 om organisering og gjennomføring av ph.d.-studentenes pliktarbeid. I denne rapporten presenteres resultatene fra denne undersøkelsen.

Nasjonal sammenligning av gjennomstrømmingstall

Et doktorgradsløp med pliktarbeid inkludert er normert å ta 4 år, mens den gjennomsnittlige gjennomføringstiden er over 6 år ved HSL-fakultetet, jf. gjengitte data fra den nasjonale databasen DBH i tabellen nedenfor.

Tabell 1. Avlagte doktorgrader ved HSL-fakultetet for perioden 2016-2019.

År	Avlagte doktorgrader	Avlagte doktorgrader, brutto årsverk (gj.snitt)
2018	15	6,49
2017	15	6,86
2016	15	6,47
2015	10	6,3

Kilde: Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) per 02.08.2019

Sammenlignes gjennomføringstiden for noenlunde tilsvarende fakulteter ved andre universiteter i Norge, ses det at det trolig er mulig å effektivisere gjennomføringen ved HSL-fakultetet, jf tabell 2 nedenfor med data hentet fra 2018. Tabellene 1 og 2 viser at ph.d.-studentene ved HSL-fakultetet, UiT, bruker betydelig lengre tid på å slutføre sitt studieløp enn ved de øvrige, sammenlignbare studiestedene. Den korteste gjennomføringstiden er på 4,44 brutto årsverk for 2018, mens den lengste er på 6,02 brutto årsverk. Tilsvarende tall for HSL-fak i 2018 er et halvt årsverk lengre enn dette. Tabell 1 viser at gjennomføringstiden ved HSL-fak har ligget nokså stabilt siden 2015.

Tabell 2: Avlagte doktorgrader og gjennomstrømming ved fakultet med noenlunde tilsvarende fagporteføljer i 2018.

Institusjon - fakultet	Avlagte doktorgrader	Avlagte doktorgrader, brutto årsverk (gj.snitt)
NTNU - Det humanistiske fakultet	15	4,8
NTNU - Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap	15	5,87
UiB - Det humanistiske fakultet	10	4,84
UiB - Det samfunnsvitenskapelige fakultet	10	5,81
UiO - Det humanistiske fakultet	35	4,45
UiO - Det samfunnsvitenskapelige fakultet	25	6,02
UiO - Det utdanningsvitenskapelige fakultet	10	4,44

Kilde: Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) per 02.08.2019

Det ses av tabell 1 og 2 at for samtlige er gjennomføringstiden for ph.d.-studentene over 4 år, noe som er naturlig da bruttotallene også har med kandidater som har hatt permisjoner på grunn av sykdom, svangerskap eller annet. Brutto årsverk beregnes fra finansieringsdato til dato for innlevert avhandling.

Forslag til målsetning for phd-gjennomstrømming ved HSL-fakultetet

Med utgangspunkt i den nasjonale sammenligningen i tabell 2 anslås at det kan være et realistisk mål for HSL-fakultetet å oppnå en gjennomføringstid på gjennomsnittlig 5 brutto årsverk for doktorgradskandidatene ved fakultetet. Dette vil kreve systematisk arbeid med fokus på å få ned gjennomføringstiden og det er allerede igangsatt arbeid med dette ved blant annet å ha framdriftsrapportering og løpende oppfølging. I denne sammenhengen er det realistisk å også se på pliktarbeidet som en faktor som kan påvirke tiden det tar for en ph.d.-student å avlegge sin doktorgrad.

Pliktarbeidets innhold

Det ble vedtatt utfyllende retningslinjer for stipendiaters pliktarbeid ved HSL-fakultetet i 2013. I disse retningslinjene er det gitt følgende føring for pliktarbeidets innhold:

Pliktarbeid bør så langt det er mulig, ha relevans for doktorgradsutdanningen og videre gi relevant og variert kompetanse for en framtidig karriere i akademia, samfunns- og næringsliv. Eksempler på relevant pliktarbeid:

- Bidra i undervisning, laboratorie- og øvingsundervisning, veiledning og eksamensarbeid innen stipendiatens kompetanseområder
- Gi opplæring i og drift av forskningsinfrastruktur
- Delta i formidlings-, utstillings- og samlingsarbeid
- Forskningsadministrativt arbeid i forbindelse med organisering av faglige møter/konferanser eller bistand til utarbeidelse av forskningsprosjektsøknader
- Ha ansvar for drift av faglig relevant utstyr
- Utvalgs- og rådsarbeid
- Universitetspedagogiske kurs, HMS-opplæring eller lignende som ansees som nødvendig for utførelsen av pliktarbeidet

Pliktarbeidets innhold ved et gitt institutt vil naturlig speile aktiviteten ved instituttet innenfor disse områdene.

Resultater fra framdriftsrapportene for 2018

Framdriftsrapportene for 2018 hadde med følgende resultater om pliktarbeid:

Tabell 3. Om pliktarbeid i framdriftsrapportene for 2018

Resultater fra framdriftsrapportene for 2018	Svar i %
Antall der pliktarbeid har forsinket avhandlingsarbeid:	19,4
Antall med godt tilrettelagt pliktarbeid:	56,1
Antall med mangelfullt tilrettelagt pliktarbeid:	13,3
Ikke hatt pliktarbeid:	22,4
Totalt antall studentbesvarelser om framdrift:	100

Totalt var det 100 studentbesvarelser om framdrift i 2018. Tabell 3 viser at noe over halvparten av ph.d.-studentene er fornøyde med tilretteleggingen av sitt pliktarbeid. Samtidig er det en betydelig andel, 13%, som mener de ikke har god nok tilrettelegging av pliktarbeidet. Et spørsmål som har vært stilt er om dette også har hatt betydning for gjennomføringen av doktorgradsløpet.

Data og metode for undersøkelsen ved HSL-fakultetet høsten 2019

Undersøkelsen ved HSL-fakultetet høsten 2019 hadde som hovedformål å avdekke om det er hold i antakelsen om at pliktarbeidet påvirker progresjonen for ph.d.-studentene og om det er organisatoriske forhold som kan justere for dette. De som ble spurt om å delta i undersøkelsen var ph.d.-studenter med opptaksår 2015-2019, deres veiledere og ledere ved instituttene som har ph.d.-studenter tilknyttet seg. Deltakerne ble kontaktet per e-post og bedt om å delta ved å logge seg inn i Nettskjematjenesten ved UiO. Første henvendelse ble sendt 15.8.19 med svarfrist 16.9.19, og det ble sendt ut påminnelser til de som ikke hadde deltatt i undersøkelsen 26.08.19, 05.09.19 og 16.9.19. Deltakelsen ble over 50% blant både ph.d.-studenter og deres veiledere. Dette gir en feilmargin i svarene på rundt 8-10% for disse to gruppene. Lederne hadde en svarprosent på 47% som gir en feilmargin på 17% i svarene. Deltakelsen er beskrevet nærmere i tabellen nedenfor.

Tabell 4. Deltakelse i undersøkelse om pliktarbeid ved HSL-fakultetet høsten 2019

Deltakere i undersøkelsen	Ph.d.-studenter	Veiledere til ph.d.-studenter	Ledere
Antall inviterte til å delta i undersøkelsen	122	93	38
Antall som besvarte undersøkelsen	70	47	18
Svarprosent	57	51	47
Feilmargin	8	10	17

Feilmarginen er her beregnet med konfidensnivå på 95%. Gruppen «ledere» består i tabellen av: Instituttleder, assisterende instituttleder, kontorsjef, assisterende kontorsjef, senterleder, studieleder og ph.d.-koordinator. For noen institutter har flere ledere ved samme enhet svart på undersøkelsen. Ved andre institutter er det en av lederne som har svart. Samtlige enheter (institutter, sentra) har med deltakere fra alle tre kategorier deltakere (ph.d.-studenter, veiledere, ledere).

Deltakerantallet er for enkelte institutt/sentere helt nede i 3-4 studenter og dette tilsier at det ikke kan forsvares å rapportere enhetsvis for de enkelte gruppene med unntak av ILP og ISK. Feilmarginen for de minste enhetene er så høy som 40-50%, noe som gjør det ikke er mulig å tolke svarene i en bestemt retning for hvert enkelt institutt/senter. Ved to av instituttene er deltakelsen slik at det lar seg gjøre å ha med enkelte resultater: Ved ISK er feilmarginen på 14% og på ILP på 18%.

Resultater for hele fakultetet

Nedenfor er det angitt resultat for hele fakultetet. Feilmarginen er på 8%.

Tabell 5. Ph.d.-studentenes egenvurdering av om pliktarbeidet tok normert tid.

Om pliktarbeidet tok mer eller mindre tid enn normert.	Svar i prosent
Det tok mer tid enn normert	19,6 %
Det tok den tiden som var normert	50 %
Det tok mindre tid enn normert	12,5
Vet ikke	17,9 %

Tabell 5 viser at halvparten av studentene har fått gjennomført pliktarbeidet sitt på normert tid, men det er også et betydelig antall som har brukt mer enn normert tid på pliktarbeidet eller ikke vet om de brukte normert tid eller ikke. Et mindre antall har brukt mindre enn normert tid.

Tabell 6. Ph.d.-studentenes vurdering av pliktarbeidet

	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	For tidlig å si noe om/vet ikke
Jeg har fått tilgang til oversikt over pliktarbeidet mitt	37,5 %	5,4 %	42,9 %	14,3 %
Jeg har fått tilstrekkelig med tilrettelegging av pliktarbeidet	51,8 %	16,1 %	28,6 %	3,6 %
Pliktarbeidet har blitt avtalt i tilstrekkelig tid før det skulle utføres	62,5 %	8,9 %	26,8 %	1,8 %
Pliktarbeidet har ikke forsinket arbeidet med min avhandling	39,3 %	10,7 %	41,1 %	8,9 %
Pliktarbeidet er nyttig og relevant for phd-utdanningen min	51,8 %	23,2 %	23,2 %	1,8 %
Pliktarbeidet er nyttig, men lite relevant for phd-utdanningen min	30,4 %	35,7 %	32,1 %	1,8 %

Tabell 6 viser at det er omtrent like mange ph.d.-studenter ved HSL-fak, cirka 30-40%, som er enige i at de har fått tilgang til oversikt over pliktarbeidet sitt som de som er uenige i dette. Disse tallene samsvarer godt med hvor mange som har svart at pliktarbeidet har forsinket dem i arbeidet med avhandlingen. Det er videre et betydelig antall, omtrent halvparten av ph.d.-studentene, som er enige i at de har fått tilstrekkelig med tilrettelegging og har fått pliktarbeidet avtalt i tilstrekkelig tid på forhånd. Samtidig er det også mange, rundt en tredjedel, som er uenige i at de har fått nok tilrettelegging av pliktarbeidet og at det har vært planlagt tidsnok. Det er noe variasjon i hvor relevant pliktarbeidet oppfattes, men halvparten av studentene har svart at de er enige i at pliktarbeidet er nyttig og relevant for ph.d.-utdanningen. Rundt 20% av ph.d.-studentene har enten ikke et klart synspunkt på pliktarbeidets nytte og relevans eller de er uenige.

Pliktarbeidets påvirkning på ph.d.-studentenes arbeid med avhandlingen.

Ph.d.-studentene som var enig i at pliktarbeidet ikke hadde forsinket arbeidet med avhandlingen, fordelte seg slik som vist i tabell 7. De fleste av disse oppgir at pliktarbeidet tok normert tid eller mindre tid enn normert.

Tabell 7. Pliktarbeidets varighet for de som ikke hadde fått forsinkelser pga pliktarbeidet.

Pliktarbeidets varighet	Prosent
Det tok den tiden som er normert	36
Det tok mer tid enn normert	18
Det tok mindre tid enn normert	27
Vet ikke	18

Tabell 8. Planleggingen for de som ikke hadde fått forsinkelser pga pliktarbeidet.

Organisering av pliktarbeidet	Enig	Uenig	Verken enig eller uenig	For tidlig å si noe om/vet ikke
Pliktarbeidet har blitt avtalt i tilstrekkelig tid før det skulle utføres	86 %	9 %	5 %	0
Jeg har fått tilstrekkelig med tilrettelegging av pliktarbeidet	82 %	0	18 %	0

Tabell 8 viser at et stort flertall, rundt 80%, av de som ikke hadde opplevd forsinkelser på grunn av pliktarbeidet også hadde opplevd tilstrekkelig planlegging og tilrettelegging av pliktarbeidet.

Ph.d.-studentene som var uenig i at pliktarbeidet ikke hadde forsinket arbeidet med avhandlingen, fordelte seg som vist i tabell 9 nedenfor.

Tabell 9. Pliktarbeidets varighet for de som hadde fått forsinkelser pga pliktarbeidet.

	Prosent
Det tok den tiden som er normert	4
Det tok mer tid enn normert	87
Det tok mindre tid enn normert	4
Vet ikke	4

Tabell 9 viser at et stort flertall, 87 %, av de som hadde opplevd forsinkelser på grunn av pliktarbeidet, oppgir at de brukt mer tid enn normert på pliktarbeidet.

Tabell 10. Planleggingen for de som hadde fått forsinkelser pga pliktarbeidet.

Organisering av pliktarbeidet	Enig	Uenig	Verken enig eller uenig	For tidlig å si noe om/vet ikke
Pliktarbeidet har blitt avtalt i tilstrekkelig tid før det skulle utføres	52 %	39 %	9 %	0
Jeg har fått tilstrekkelig med tilrettelegging av pliktarbeidet	26 %	57 %	17 %	0

Tabell 10 viser at blant de som hadde fått forsinkelser på grunn av pliktarbeidet, opplevde halvparten at planleggingen skjedde tidsnok. En betydelig andel, 39%, var derimot uenige i at planleggingen hadde skjedd i tilstrekkelig tid på forhånd og enda flere, omtrent halvparten, oppgir at de er uenige i at de har fått nok tilrettelegging.

Ph.d.-studentenes forslag til tiltak som kan forbedre organiseringen og gjennomføringen av pliktarbeid i phd-utdanningen.

I undersøkelsen ble ph.d.-studentene spurt om de hadde forslag til forbedringstiltak for gjennomføringen av pliktarbeidet. Her framkom det tydelige ønsker fra flere på følgende:

- **Tidlig planlegging:** Ønskelig at det er klart fra oppstart når pliktarbeidet skal utføres og som et minimum at arbeidsplanene er klare 2 måneder før semesterslutt.
- **Forutsigbarhet:** Ønske om å ha en plan for pliktarbeidet alle fire årene allerede fra oppstarten av stipendiatperioden slik at man er sikker på at det blir nok tid til slutføringsarbeidet.
- **Involvering:** Ønske om at stipendiaten involveres mer når pliktarbeidet fastsettes slik at det blir satt av tid nok til å lese seg opp ved behov og forberede gjennomføringen av pliktarbeidet. Samtidig vil man da få avklart om planlagt pliktarbeid kommer i konflikt med opplæringsdel eller planlagt arbeid med avhandlingen.
- **Informasjon:** Flere etterlyser tydeligere retningslinjer for vekting/beregning av timer for ulike typer pliktarbeid og for hva som kan være pliktarbeid utenom undervisning, veiledning, seminar/konferanse forberedelser.
- **Forenkling:** Mange etterlyser en mer oversiktlig ordning for pliktarbeidet og det er kommet inn forslag på at plikt arbeidsordningen bør forenkles, gjerne slik at pliktarbeidet i større grad samsvarer med egen forskning slik som f.eks forskningsmetode og forskningsetikk. Andre foreslår innføring av et forberedelseskurs og obligatorisk unipedkurs tidlig i løpet. Muligheten for at en stipendiat kan få undervise i samme tema hvert år, er også en type forenkling som er foreslått. Å samle pliktarbeidet kan gjøre at det virker mindre forstyrrende på arbeidet med avhandlingen.
- **Studielederordningen:** Mange av stipendiatene framhever at deres nærmeste overordnede må være en forskningsleder når det gjelder pliktarbeid, og de trekker

fram at de opplever særlig studieledelseordningen som problematisk i denne sammenheng. Ett av forslagene er at veileder, ikke studieleder, bør få avgjøre hva som er relevant pliktarbeid, når det skal utføres og hvordan det skal legges opp.

- **Økt uttelling for undervisning:** Det er foreslått at den normerte tiden bør utvides fra faktor seks til faktor åtte første gang man underviser i et emne.

Det ses fra de foreslåtte tiltakene at disse er i godt samsvar med funnene forøvrig i undersøkelsen når det gjelder faktorer som gjør at pliktarbeidet påvirker progresjonen med avhandlingsarbeidet: De som opplever at pliktarbeidet virker forsinkende, opplever også i stor grad at de ikke har fått tilstrekkelig med tilrettelegging av pliktarbeidet sitt. Tiltak som øker tilretteleggingen av pliktarbeidet vil dermed etter stor sannsynlighet kunne gjøre at flere stipendiater klarer å fullføre på kortere tid enn det som har vært tilfelle hittil.

Instituttvis resultater for gruppa ph.d.-studenter

Det er svært variabelt hvor mange stipendiater det er på de ulike instituttene/sentrene ved HSL-fakultetet, og også hvor stor spredning instituttene har når det gjelder faglig sammensetning. Det er derfor ikke umiddelbart enkelt å analysere resultatene fra de enkelte institutt/sentre. Mange av tiltakene som skal gjøres vil trolig måtte tilpasses det enkelte institutt og også hovedsakelig følges opp på instituttnivået. Resultatene, sammenholdt med feilmarginene, viser at det ikke kan konkluderes med at det er noen målbare forskjeller i gjennomføring og oppfølging av pliktarbeidet ved instituttene/sentrene. Siden det er bare to av instituttene (ISK og ILP) som har mange nok svar til å ha en forsvarlig feilmargin, er det valgt å ikke presentere resultater for enkeltenheter på nivå 3.

Veilederne vurderinger, resultater for alle enhetene samlet.

Nedenfor er det vist hvordan veilederne har svart på spørsmålene i undersøkelsen. Det er en feilmargin på 10% for svarene fra ph.d.-studentens veiledere. Resultatene i tabell 11 a-c viser at rundt 60% av veilederne deltar i planleggingen av pliktarbeidet og halvparten av veilederne sier at de får påvirke når de gir innspill til organiseringen av pliktarbeidet. 90% av veilederne er positive til at de skal ha en rolle når det gjelder å planlegge stipendiatenes pliktarbeid.

Tabell 11 a. Andel veiledere som deltar i planleggingen av pliktarbeidet.

Deltar du i planlegging av pliktarbeidet til ph.d-studentene du veileder nå?	Ja	Nei
Svar i prosent	58,7 %	41,3 %

Tabell 11 b. Veilederne påvirkning av planlegging og gjennomføring av pliktarbeidet.

Får du påvirke dersom du gir innspill til planlegging eller gjennomføring av pliktarbeidet?	Ja	Nei	Noen ganger	Vet ikke
Svar i prosent	54,3 %	4,3 %	26,1 %	15,2 %

Tabell 11 c. Veilederne synspunkt på å delta i planlegging av pliktarbeid.

Bør veiledere delta i planlegging av ph.d.-studentenes pliktarbeid?	Ja	Nei	Vet ikke
Svar i prosent	93,6 %	0 %	6,4 %

Veilederne forslag til tiltak som kan forbedre organiseringen og gjennomføringen av pliktarbeid i phd-utdanningen.

Nedenfor er det gitt en oppsummering av tilbakemeldingene veilederne har gitt i fritekstfeltet i spørreundersøkelsen som svar på spørsmålet «Har du forslag til tiltak som kan forbedre organiseringen og gjennomføringen av pliktarbeid i phd-utdanningen?».

Veilederne involvering i gjennomføringen og planleggingen av pliktarbeidet:

- Veileder bør kjenne til hvilket pliktarbeid ph.d.studenten er tiltenkt - slik at dette kan diskuteres i hht øvrig ph.d.arbeid (teorier, metodikk, når arbeidet skal gjøres, mengde arbeid etc)
- Veilederne må ikke nødvendigvis tillegges mer ansvar for ph.d.-studentene enn nå, men kan konsulteres når det gjelder studentenes undervisningsbyrde og erfaring
- Veilederne bør diskutere undervisning og pliktarbeid med stipendiaten, for å forsøke å sørge for at også denne delen av stipendperioden blir bra.
- Ved Universitetsmuseet som ikke har ordinær undervisning/eksamensrett er det i praksis veileder som bestemmer og utformer pliktarbeidet
- Noen av veilederne kommenterer at de ser at det er forskjell på hvor mye og hvilken type pliktarbeid ph.d.-studentene får og at de er bekymret for at pliktarbeidet for enkelte hindrer progresjonen i arbeidet med avhandlingen. Pliktarbeid på eget fagområde framheves som en fordel ettersom dette gir stipendiaten mulighet til å samtidig bearbeide og presentere egne forskningsdata.

Veilederne innspill til tilrettelegging og pliktarbeidets innhold:

- Pliktarbeid praktiseres veldig forskjellig fra fag til fag og er ofte avhengig om man trenger undervisningsressursene eller klarer seg uten. Dersom man tenker av pliktarbeid først og fremst skal kvalifisere kandidaten, burde også oppgavene være sammensatt slik at han/hun får innsikt i mest mulig.
- Pliktarbeidet bør ses i sammenheng med avhandlingsarbeidet. Pliktarbeidet som er nært knyttet til avhandlingen vil dermed også være fruktbar for denne, også ikke-undervisningsrelaterte oppgaver som trening i forskningsaktiviteter og forskningsadministrasjon i form av for eksempel søknadsskriving og akkvisisjon generelt. Samtidig kan det være vanskelig å finne pliktarbeid som er relevant for PhD-en
- Det burde være en slags veiledning for pliktarbeidsdelen, der studenten får hjelp/råd med hvordan forberede, gjennomføre osv. undervisningen.

Resultatene fra ledergruppen

Følgende ledere er spurt om å delta i undersøkelsen: Instituttleder, assisterende instituttleder, kontorsjef, assisterende kontorsjef, senterleder, studieleder og ph.d.-koordinator. Av de som har svar, er det 72,2 % som oppgir at de deltar i planleggingen eller i oppsett av plan for pliktarbeid for stipendiater ved sin enhet. Disse 72,2% er så spurt videre om organiseringen av pliktarbeidet. Resultatene er presentert nedenfor med en feilmargin på 17%. Resultater lavere enn 17% er ikke tatt med. Alle svar er oppgitt i % av antall totalsvar.

Tabell 12 Når utføres pliktarbeidet i stipendiatperioden som hovedregel ved din enhet?

De første tre år etter tilsetning	61,5 %
Gjennom hele tilsetningsperioden	38,5 %

Tabell 12 viser at pliktarbeidet for en stor del skjer de første tre årene ved tilsetning, men det er også et betydelig antall som har gjennomføring av pliktarbeidet gjennom hele tilsetningsperioden.

Tabell 13 Hvor ofte arrangeres det et oppstartsmøte for stipendiaten der pliktarbeidet planlegges?

Alltid/ svært ofte	38,5 %
Ofte	46,2 %
Noen ganger/sjelden	*
Svært sjelden/aldri	*

(* Resultat lavere enn feilmarginen på 17%)

Tabell 13 og 14 viser at det nå ofte gis oppstartsmøter for stipendiatene der pliktarbeidet planlegges og at veilederne ofte deltar i planleggingsprosessen. Dette er interessant fordi det viser at det dermed også finnes en etablert arena der det kan kartlegges hva slags tilrettelegging som trengs og hvordan en best kan følge dette opp underveis.

Tabell 14 Deltar ph.d.-studentens veileder i planleggingen av pliktarbeidets innhold?

Ja	61,5 %
Nei	*
Noen ganger	30,8 %

(* Resultat lavere enn feilmarginen på 17%)

Tabell 15 Får stipendiaten vanligvis opplæring i arbeidsoppgavene som pliktarbeidet omfatter?

Ja	66,7 %
Nei	33,3 %

Tabell 15 viser at rundt 60% får opplæring i arbeidsoppgavene som inngår i pliktarbeidet. Det er her kommet inn en merknad fra en av de som har svart at det for undervisningsoppgaver i moderat omfang, ikke er naturlig å ha egen opplæring. En annen har kommentert at dette ikke kan besvares med ja eller nei ettersom mange får veiledning til sine undervisningsoppgaver og noen får mye veiledning, og andre mindre veiledning. Tabell 16 og 17 nedenfor viser at de fleste følger stipendiatene opp i løpet av gjennomføringen, og at det lages en plan for pliktarbeidet for den enkelte stipendiat. De fleste gjør denne planen tilgjengelig for stipendiaten, jf. tabell 18.

Tabell 16 Følges vanligvis stipendiatens pliktarbeid opp i løpet av gjennomføringen?

Ja	69,2 %
Nei, evaluerer i etterkant	23,1 %

Tabell 17. Lages det en oversikt for pliktarbeidets omfang og innhold for hver enkelt stipendiat?

Ja	84,6 %
Nei	*
Kjenner ikke til/vet ikke	*

(* Resultat lavere enn feilmarginen på 17%)

En av deltakerne har her kommentert at når det gjelder pliktarbeidets innhold og omfang så avtales det fortløpende, men slik at alle har som mål å ikke gå over avtalt totalmengde. En annen deltaker har kommentert: Hver enkelt pliktarbeidsaktivitet har selvsagt en egen oversikt (undervisningsplan for kurs f.eks) men det lages ingen samlet oversikt gjennom alle årene.

Tabell 18. Gjøres stipendiaten kjent med oversikten over omfang og innhold av sitt pliktarbeid?

Ja	85 %
Nei	*

(* Resultat lavere enn feilmarginen på 17%)

Samlet vurdering av organiseringen av pliktarbeidet

Det synes klart at det er en sammenheng mellom tilrettelegging og forsinkelser i pliktarbeidet. De fleste som var fornøyd med tilretteleggingen av pliktarbeidet, svarte også at pliktarbeidet ikke forsinket arbeidet med avhandlingen. Det tyder på at tilretteleggingen av pliktarbeidet som blir gjort, fungerer godt og at den har stor betydning for progresjonen i avhandlingsarbeidet.

Samtidig er det en betydelig andel som opplevde å ikke få tilstrekkelig tilrettelegging og som var uenig i at pliktarbeidet ikke hadde forsinket arbeidet med avhandlingen. Det vil derfor trolig være mye å hente på å være mer målrettet i tilretteleggingen av pliktarbeidet.

Pliktarbeidsundersøkelsen er rettet mot veilederforhold innenfor eget institutt. Stipendiater som veiledes eksternt, vil kunne ha andre hensyn å ivareta som ikke er dekket av spørsmålene i denne undersøkelsen.

Ledergruppas svar avdekker at pliktarbeidet for enkelte skjer gjennom alle fire år i stipendiatperioden, men for de fleste avvikles pliktarbeidet de tre første årene. Mange har oppstartsmøter der pliktarbeidet planlegges og involverer også veilederne i planleggingen av pliktarbeidets innhold. Det bør derfor være godt grunnlag for å innføre at det lages langsiktige planer for pliktarbeidet og at veilederne involveres i planleggingen så langt det er naturlig.

Oppsummering og forslag til tiltak og endringer

Det foreslås at instituttene gis anledning til å komme med innspill til hvilke tiltak og endringer de ser er hensiktsmessige ved sine enheter, og at det deretter utarbeides retningslinjer for oppfølging av pliktarbeid ved fakultetet.

Hilde-Gunn Londal
seniorrådgiver

—
hilde-gunn.londal@uit.no
78 45 01 21

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
05.02.2020

Sak:
2/20

Prosess for ansettelse av instituttledere ved HSL-fakultetet

Innstilling til vedtak:

- *Alle utlysninger til instituttlederstillinger skal kunngjøres ved fakultetet sammen med en redegjørelse for prosess og forventet tidslinje for ansettelsen*
- *Tilsetting av instituttledere ved HSL-fakultet gjennomføres i tråd med de føringer som kom i møtet*

Bakgrunn:

I sak FS-1/2020 fattet fakultetsstyret vedtak om tilsetting i åremålsstilling som instituttleder ved Institutt for språk og kultur. I forbindelse med behandlingen av saken ba fakultetsstyret dekanen legge frem en sak som diskuterer handlingsrommet i slike tilsettingssaker og ser nærmere på hvilke føringer som ligger til grunn for tilsetting av instituttledere. Per dags dato har fakultetet to instituttlederstillinger utlyst der det skal foretas tilsetting i løpet av våren, og det er derfor nødvendig at styret tar denne diskusjonen i forkant av at det gjøres tilsetting i disse.

Når en skal se nærmere på prosessen for ansettelse av instituttledere, er det også viktig å legge til grunn de føringer som er gitt for ledelse ved UiT. Hva slags ledere vil UiT ha? Dekanen vil i denne saken derfor gjøre rede for noen av de sentrale styringsdokumentene for ledelse ved UiT. Derne vil dekanen redegjøre for de regulerte delene av ansettelsesprosessen av instituttledere. Med utgangspunkt i de føringer som er lagt for lederrollen og tilsettingsprosessen, vil dekanen løfte noen spørsmål til diskusjon om hvordan fakultetsstyret kan sikre forutsigbare og trygge ansettelsesprosesser.

Ledelse i staten og ved UiT

Det er flere dokumenter som regulerer plikter og rettigheter for ledere ved UiT. I HR-portalen¹ ved UiT er dette nøye beskrevet, og det er tilgjengelig en rekke dokumenter ledere ved UiT er forventet å sette seg inn i og kan benytte som gode verktøy i sin ledergjerning. Dekanen vil ikke i denne saken gjennomgå alle men henvise til noen førende prinsipper. Som ny leder ved UiT introduseres du blant annet til følgende grunnleggende holdning:

¹ <https://cp.compendia.no/uit/lederhandbok/209034> - krever innlogging på intranett

«Lederrollen hos oss kjennetegnes av mange og noen ganger kryssende forventninger. En viktig lederkompetanse er å sette seg inn i og forstå disse forventningene. Gjennom fokus på motivasjon, kompetanse og godt samarbeid når du dine mål - ikke som enkeltperson, men som en del av et team.

*Det er utfordrende å være leder. Du har **plikt** og **rett** til å utøve styring og ledelse, men dette skal gjøres på en inkluderende og respektfull måte.»*

Videre har UiT trukket fram følgende lederprinsipper som grunnleggende for ledergjerningen:

«En leder i staten...

... forvalter og utvikler fellesskapets ressurser

Ledere i staten er forpliktet på demokratiske og rettsstatlige verdier uavhengig av hvem som sitter med makten. Lederne forvalter ressursene på vegne av dagens og morgendagens innbyggere og oppnår resultater til fellesskapets beste.

... er redskap for folkevalgte myndigheter

Ledere i staten er lojale mot politiske beslutninger, samtidig som de har lojalitet overfor innbyggerne. Lederne ivaretar faglig integritet og bidrar til opplyste og kunnskapsbaserte beslutninger.

... sørger for åpenhet og involvering

Ledere i staten sørger for at kontakt med innbyggere og brukere bygger på åpenhet, dialog og klart språk. Lederne stimulerer til medbestemmelse og medvirkning for de ansatte og deres organisasjoner.

... samarbeider på tvers av etater og sektorer

Ledere i staten utvikler forvaltningen slik at den preges av en løsningsorientert kultur for samarbeid og endring.

... skaper attraktive arbeidsplasser

Ledere i staten bruker, vedlikeholder og videreutvikler kompetanse og mangfold i sine virksomheter. Lederne tar i bruk ny teknologi og varierte arbeidsformer.»

En rekke dokumenter er tilgjengelig for å gå dypere til verks hva gjelder blant annet mangfoldsledelse, tilbakemeldinger på arbeidsinnsats, medarbeidersamtaler, HMS, budsjett og økonomi med mer.

Ved UiT er det også vedtatt gjennomgående strategier på både nivå 1, 2 og 3 som skal være førende for instituttleders prioriteringer og fokus gjennom åremålsperioden. Strategiene skal fungere som retningsgivende dokumenter og være med på å skape trygghet og forutsigbarhet i beslutningsprosesser for de ansatte. Uavhengig av om instituttleder har råd eller styrer, plikter han/hun å ha demokratiske og medvirkende prosesser.

Det kan også være verdt å ta med at mye av virksomheten ved UiT er sterkt regel- og forvaltningstungt. Det er stramme rammer og retningslinjer som ligger til grunn for forvaltningen av blant annet UiTs utdanninger. Lederne ved UiT er ansvarlig for å sørge for at drift og forvaltning er i tråd med gjeldende regelverk.

Videre er lederoppdraget for de ulike lederrollene ved UiT konkretisert gjennom instruks for stillingen. For instituttledere finnes det en instruks for de med og uten styre, vedlegg 1 og 2². I instruksene er det beskrevet sentrale arbeids- og ansvarsområder, samt sentrale arbeidsoppgaver.

Ansettelsesprosessen

Etter innspill fra instituttene selv, og med utgangspunkt i de strategier, føringer, regelverk og instruks som ligger til grunn, legger dekanen fram forslag til utlysningstekst for fakultetsstyret. Ulysningsteksten skal sikre at alle områder for stillingens virke og oppdrag er beskrevet. I tillegg skal utlysningsteksten fungere som en ramme for å kunne vurdere søkerens kvalifikasjoner. Instituttleder er en administrativ stilling og følger derfor regelverket knyttet til tilsetting i teknisk-/administrative stillinger.

Dernest skal fakultetsstyret nedsette et innstillingsutvalg i tråd med regelverket (personalreglement vedlegg 3): *«Tilsetting av instituttledere skjer på grunnlag av innstilling fra et innstillingsutvalg, jf. universitets- og høyskolelovens § 11-1, 3. ledd og vedtak S 05/09 i universitetsstyret. Innstillingsutvalget har følgende sammensetning:*

Dekan

Fakultetsdirektør

Studentrepresentant fra det aktuelle fakultetsstyre

Representant fra fagmiljøet»

Basert på instituttets størrelse og faglige bredde vurderes det om det er behov for å sette ned en intervjukomite som er bredere sammensatt enn innstillingsutvalget.

Oppdraget til innstillingsutvalget/intervjukomiteen er å vurdere og rangere søkerne på bakgrunn av dokumentasjon, intervju og referanseintervju, i tråd med gjeldende regelverk og retningslinjer for institusjonen. Søkerne skal rangeres etter kvalifikasjonsprinsippet og det er innstillingsutvalget som foretar rangeringen på oppdrag fra fakultetsstyret.

Når innstillingsutvalget har gjort sine vurderinger legges disse fram for fakultetsstyret som er ansettelsesorganet for instituttledere. Ansettelsesorganets rolle er å tilse om vurderingene som er gjort av innstillingsutvalget tilfredsstiller formelle krav og at de sikrer et godt nok grunnlag for å kunne gjøre en tilsetting i saken. Dette er en rolle fakultetsstyret er blitt tildelt på delegasjon fra universitetsstyret. Saken er etter forvaltningsloven unntatt offentlighet helt fram til det er fattet et tilsetningsvedtak. Da er det bare tilsetningsvedtaket som er offentlig og vurderinger gjort underveis i prosessen skal ikke formidles.

Rekruttering og opphør av tjeneste i statlige forvaltningsorganer er sterkt regelstyrte prosesser. Statsansatteloven og forskriften til denne, forvaltningsloven med forskrifter, offentleglova, hovedavtalen kap. 6 og likestillings- og diskrimineringslovgivningen gjelder for tilsetting og opphør av statlig tjeneste. I tillegg skal hver virksomhet ha et personalreglement og egne administrative regler og rutiner. Begrunnelsen for at staten har mange formalkrav og regelstyrte prosesser, er ønsket om å sikre de grunnleggende krav til at forvaltningen skal opptre nøytralt, ivareta likebehandling, medbestemmelse, rettferdighet, forutberegnelighet og at avgjørelsene skal være etterprøvbare.

² Instruks for instituttledere uten styre er nå gjeldende for institutt med råd. Instruksene er ikke enda oppdatert etter universitetsstyrets vedtak om at alle institutt skal ha råd eller styrer.

Videre er man i offentlig forvaltning bundet av kvalifikasjonsprinsippet. Kvalifikasjonsprinsippet var tidligere en ulovfestet rett, men er fra 1. juli 2017 lovfestet i statsansatteloven § 3. På denne måten skiller ansettelsessaker seg fra andre saker fakultetsstyret behandler. Både innstillingsutvalget og styret skal forholde seg strengt til utlysningen og vurderingen som foreligger, og det er et begrenset strategisk handlingsrom. Innstilling og rangering skal være mulig å begrunne og forstå ut fra den dokumentasjon og de vurderinger tilsettingsorganet er forelagt, og utenforliggende informasjon skal derfor ikke vurderes. Sivilombudsmannen vil være klageinstans for vedtak fattet i tilsettingssaker. I en uttalelse fra sivilombudsmannen heter det blant annet: «Generelt vil arbeidsgivers saksbehandling bli utsatt for kritikk fra ombudsmannen hvis det ikke fremgår tydelig av saksdokumentene hvordan, og på hvilket grunnlag tilsettingsmyndigheten har kommet fram til at en søker er bedre egnet enn en annen.»

Dekanens vurderinger

Det er både viktig og riktig at fakultetsstyret fra tid til annen ser på rutineene knyttet til tilsettinger. Selv om dette er et gjennomregulert område er det alltid rom for å vurdere om noen prosedyrer likevel burde endres eller om det skal gis enda tydeligere oppdrag til utvalget som skal gjøre vurderingene.

Fakultetsstyret er per i dag involvert i tre trinn i prosessen, godkjenning av betenkning, nedsetting av innstillingsutvalg og behandling av tilsettingssak. I disse trinnene må fakultetsstyret ta hensyn til blant annet følgende: Er utlysningsteksten i tråd med universitetets og fakultetets strategier og prinsipper for faglig utvikling og ledelse? Gir utlysningsteksten et godt bilde av oppdraget til instituttleder og er det samsvar mellom oppdraget og de kvalifikasjoner som etterspørres? Er kvalifikasjonene etterprøvbare i en tilsettingsprosess og er de tilstrekkelige til å kunne foreta en rangering av søkerne etter kvalifikasjonsprinsippet? Sikrer sammensetning av innstillingsutvalget god nok representasjon fra instituttet og fakultetet eller skal det nedsettes en intervjukomité som er bredere sammensatt? Burde det være andre representert i intervjukomiteen (for eksempel ansattrepresentanter fra fakultetsstyret eller eksterne representanter)? Er grunnlaget som presenteres fakultetsstyret i en tilsettingssak tilstrekkelig for å fatte et vedtak? Skal det legges føringer utover regelverket for hva som skal inngå i dette grunnlaget (for eksempel føringer for antall referanser, antall intervju, personlighetstest, presentasjon av case m.m.)?

I drøftingen av disse og eventuelt andre spørsmål mener dekanen det også er viktig å hensynta at instituttene ved fakultetet er svært ulike og det kan være ulike hensyn som skal tas avhengig av for eksempel størrelse og bredde på instituttet. Ansettelsesprosessen er allerede svært gjennomregulert og dekanen mener det vil være uhensiktsmessig å legge for stramme føringer for eksempel sammensetning av intervjukomiteer som potensielt ikke vil være hensiktsmessig i alle tilfeller. Det skal sikres at prosessene er forutsigbare og forvaltningsmessig forsvarlige, samtidig som de heller ikke må bli så omfattende at det påvirker arbeidsomfanget eller tidsforløpet unødige.

Dekanen anser imøteser en drøfting av ovenstående problemstillinger, samt at det vedtas eventuelle retningsgivende føringer for prosessene framover.

Sonni Olsen
dekan

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg 1: Instruks for instituttledere med styre

Vedlegg 2: Instruks for instituttledere uten styre

Vedlegg 3: Personalreglement UiT



VEDTATT AV STYRINGSGRUPPA 28.11. 2008

INSTRUKS FOR INSTITUTTLEDERE VED INSTITUTT MED STYRE

Ansvar og myndighet

Instituttleder er instituttstyrets leder og har den daglig ledelse av den samlede faglige og administrative virksomheten ved instituttet.

Instituttleder er ansvarlig for at instituttet administreres i samsvar med de lover, forskrifter, reglement, avtaler og retningslinjer som gjelder for statsforvaltningen generelt og for universitetet og instituttet spesielt.

Instituttleder har ansvar for at disponering av instituttet skjer i samsvar med gjeldende regelverk og vedtak i universitetets styre,

Instituttleder har ansvar for at mål- og resultatkrav i henhold til universitetets strategiske plan og styrets årsplaner blir fulgt opp ved instituttet og at planverk utarbeides i tråd med til enhver tid gjeldende retningslinjer

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

Instituttleder har myndighet til å avgjøre alle saker ved instituttet med unntak av *saker som ved instruks og delegasjonsvedtak klart er lagt til instituttstyret å avgjøre*. Instituttleder avgjør saker i det omfang disse ikke kan utsettes til instituttstyret kan komme sammen i møte. Instituttstyret kan gi instituttleder fullmakt til å avgjøre saker som bør beslutes før neste ordinære styremøte, og som ikke er viktige nok til at ekstraordinært møte innkalles.

Fakultetsstyret og dekanen fastsetter nærmere hvilke type saker som skal behandles og avgjøres henholdsvis i instituttstyret eller av instituttleder. Dette skal dokumenteres skriftlig.

Instituttleder *har ansvaret for sekretærfunksjon* for instituttstyret og gir tilråkning i de saker som legges frem for dette. Instituttleder er ansvarlig for å iverksette de vedtak som blir gjort av instituttstyret, andre styringsorganer ved instituttet eller av annen overordnet myndighet, universitetsstyret og fakultetsstyret.

Dekan har *ansvar for personalomsorg og -utvikling* for instituttleder. Instituttleder er underlagt dekan i faglige, administrative og forvaltningsmessige saker. *Instituttleder har personallederansvar for alle ansatte ved instituttet.*

Sentrale arbeidsoppgaver

Instituttleder er instituttets talsperson og representant utad.

Instituttleder skal se til at FoU virksomhetens uavhengighet ivaretas ved instituttet.

Instituttleder skal være godt orientert om FoU virksomheten ved instituttet og *arbeide aktivt for å øke omfanget og heve kvaliteten* på denne. Instituttleder skal stimulere til videre faglig utvikling blant de vitenskapelig tilsatte.

Instituttleder skal foreta nødvendige prioriteringer vedrørende FoU virksomheten i samsvar med strategier fastsatt av instituttstyret og overordnet myndighet, universitetsstyret og fakultetsstyret..

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

Instituttleder skal arbeide for at FoU resultater formidles til allmennheten og bidra til innovasjon og kommersialisering av FoU resultater.

Instituttleder eller den han/hun bemyndiger, er leder av programstyrene for de studieprogram instituttet tilbyr. Instituttleder skal føre tilsyn med kvaliteten i emnene, og rapportere årlig til programstyrene i henhold til kvalitetssikringssystemets retningslinjer.

Instituttleder skal bidra til å sikre at emnetilbudet er i samsvar med samfunnets behov og etterspørsel fra studenter og marked, og at undervisningen holder høy kvalitet.

Instituttleder skal sørge for gode kommunikasjons- og informasjonslinjer ved instituttet. Instituttleder har ansvar for å stimulere til samarbeid internt på instituttet og mellom instituttene på fakultetet.

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

Instituttleder har i nødvendig utstrekning og etter anmodning rapporteringsansvar overfor instituttstyret og dekan..

Instituttleder skal sørge for at saksbehandlingen ved instituttet holder et forsvarlig nivå.

Instituttleder *har ansvar for at det blir gjennomført* studentevalueringer og faglærerevaluering på emnenivå i henhold til kvalitetssikringssystemet.



Vedtatt av Styringsgruppa 28.11. 2008

INSTRUKS FOR INSTITUTTLEDERE VED INSTITUTT UTEN STYRE

Ansvar og myndighet

Instituttleder har den daglig ledelse av den samlede faglige og administrative virksomheten ved instituttet.

Instituttleder har ansvar for at de administrative og forvaltningsmessige oppgavene utføres effektivt og i overensstemmelse med gjeldende lover, forskrifter og regler, samt innenfor økonomiske rammer fastsatt av overordnet myndighet, universitetsstyret og fakultetsstyret.

Instituttleder er ansvarlig for at instituttet administreres i samsvar med de lover, forskrifter, reglement, avtaler og retningslinjer som gjelder for statsforvaltningen generelt og for universitetet, fakultetet og instituttet spesielt.

Instituttleder har ansvar for at disponering av instituttet skjer i samsvar med gjeldende regelverk og vedtak i universitetets styre,

Instituttleder har ansvar for at mål- og resultatkrav i henhold til universitetets strategiske plan og styrets årsplaner blir fulgt opp ved instituttet og at planverk utarbeides i tråd med til enhver tid gjeldende retningslinjer

Instituttleder er ansvarlig for å iverksette vedtak som blir gjort av overordnet myndighet, universitetsstyret og fakultetsstyret.

Dekan har *ansvar for personalomsorg og -utvikling* for instituttleder. Instituttleder er underlagt dekan i faglige, administrative og forvaltningsmessige saker. *Instituttleder har personalledersansvar for alle ansatte ved instituttet.*

Sentrale arbeidsoppgaver

Instituttleder er instituttets talsperson og representant utad.

Instituttleder skal se til at FoU virksomhetens uavhengighet ivaretas ved instituttet.

Instituttleder skal være godt orientert om FoU virksomheten ved instituttet og *arbeide aktivt for å øke omfanget og heve kvaliteten* på denne. Instituttleder skal stimulere til videre faglig utvikling blant de vitenskapelig tilsatte.

Instituttleder skal foreta nødvendige prioriteringer vedrørende FoU virksomheten i samsvar med strategier fastsatt av instituttstyret og overordnet myndighet, universitetsstyret og fakultetsstyret.

Instituttleder skal føre tilsyn med kvalitet og omfang av FoU virksomheten, herunder publisering, ekstern FoU finansiering og eksterne evalueringer.

Instituttleder skal bidra til å sikre at emnetilbudet er i samsvar med samfunnets behov og etterspørsel fra studenter og marked, blant annet å tilrettelegge for fleksible og desentraliserte studieopplegg samt at undervisningen holder høy kvalitet.

Instituttleder eller den han/hun bemyndiger, er leder av programstyrene for de studieprogram instituttet tilbyr. Instituttleder skal føre tilsyn med gjennomføring av undervisningen og rapportere årlig til programstyrene i henhold til kvalitetssikringssystemets retningslinjer. Instituttleder skal arbeide aktivt for å styrke læringsmiljøet og heve kvaliteten på studietilbudene.

Instituttleder fastsetter årsplaner og budsjetter for instituttets virksomhet etter nærmere retningslinjer fra overordnet myndighet, universitetsstyret og fakultetsstyret.

Instituttleder skal følge opp mål og resultatkrav og rapportere til overordnet myndighet, universitetsstyret og fakultetsstyret.

Instituttleder skal påse at økonomiske ressurser som instituttet forvalter, disponeres i henhold til forutsetninger i tildeling fra overordnet myndighet, universitetsstyret og fakultetsstyret eller i tråd avtaler inngått med eksterne parter

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

Instituttleder skal arbeide for at FoU resultater formidles til allmennheten og bidra til innovasjon og kommersialisering av FoU resultater.

Instituttleder har i nødvendig utstrekning og etter anmodning, rapporteringsansvar overfor fakultetsstyret og dekan..

Instituttleder skal sørge for gode kommunikasjons- og informasjonslinjer ved instituttet. Instituttleder har ansvar for å stimulere til samarbeid internt på instituttet og mellom instituttene på fakultetet.

Instituttleder skal iverksette og følge opp personalpolitiske strategier og tiltak blant de ansatte. Instituttleder skal bidra til at arbeids- og læringsmiljøet blir best mulig ut fra en vurdering av hensynet til helse, miljø, sikkerhet og velferd.

Instituttleder skal sørge for at saksbehandlingen ved instituttet holder et forsvarlig nivå.

Instituttleder *har ansvar for at det blir gjennomført* studentevalueringer og faglærerevaluering på emnenivå på måter som gjør at veien mellom tilbakemelding og eventuelle endringstiltak blir kortest mulig.

PERSONALREGLEMENT VED UiT NORGES ARKTISKE UNIVERSITET	
Gjelder fra:	1.7.2019
Fastsatt 21.6.2019 etter avtale med hjemmel i:	Lov om statens ansatte mv. av 16. juni 2017, jf. § 2, førsteledd og hovedavtalen i staten § 19, nr. 2 d
Arkivref:	2019/3295

Reglementet gjelder for alle ansettelser i stillinger ved UiT Norges arktiske universitet, som omfattes av statsansatteloven, i det omfang det ikke er gitt særlig regulering i eller i medhold av lov om universiteter og høyskoler.

Fullmaktsforhold ved innstilling og ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger er med hjemmel i lov om universiteter og høyskoler fastsatt av universitetsstyret. Slike stillinger omfattes derfor ikke av personalreglementets bestemmelser om innstillende og ansettende myndighet. Øvrige bestemmelser i personalreglementet gjelder derimot også for undervisnings- og forskerstillinger.

Reglementet gjelder også for eksternt finansierte stillinger der universitetet har arbeidsgiveransvar.

Del 1 generelt

1.1 Definisjoner

Partene i dette reglementet er UiT Norges arktiske universitet v/universitetsdirektøren og de lokale tjenestemannsorganisasjonene som er forhandlingsberettiget ved universitetet etter reglene i lov 18.07.1958, nr 2, om offentlig tjenestetvister (tjenestetvistloven).

Med "enhet" forstås i dette reglement avdelinger ¹ og enheter ² under universitetsstyret.

2. Unntak fra reglementsbestemmelsene

2.1 Reglene i punkt 3-8 gjelder ikke for ansettelse av statsansatte inntil seks måneder. I disse ansettelsessakene gjelder ikke kravene til offentlig utlysning, innstilling og

¹ Pr. mai.2019 er dette fakultetene.

² Pr. mai.2019 er dette, Universitetsbiblioteket

ansettelse, jf. statsansatteloven § 7, første ledd. Vedtak om ansettelse kan i slike tilfeller fattes av universitetsdirektøren/avdelingsdirektørene/dekan/fakultetsdirektør, eller delegeres til leder på lavere nivå, dvs. instituttledere eller seksjonsledere.

2.2 For ansettelser inntil ett år, kan offentlig utlysning av ledig stilling unnlates, jf. statsansatteloven § 7 andre ledd, dersom ordinær ansettelsesprosess ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Nærmeste leder avgir i slike tilfeller innstilling og universitetsdirektøren/ avdelingsdirektørene/dekan/fakultetsdirektør har ansettelsesmyndigheten.

Bruken av unntaksbestemmelsen for ansettelser uten offentlig utlysning skal halvårig rapporteres til de tillitsvalgte.

2.3 En ansettelse eller forlengelse av ansettelsesforholdet som vil strekke seg ut over seks måneder eller ett år, jf. ovenfor, skal behandles etter ordinære regler om utlysning, innstilling og ansettelse.

2.4 Ansettelse etter nr. 2.1 og 2.2 ovenfor kan bare skje dersom det foreligger hjemmel for midlertidig ansettelse etter statsansatteloven § 9, eventuelt adgang til åremål regulert i eller i medhold av universitets- og høyskoleloven.

2.5 Ansettelser i stillinger med kortere arbeidstid enn 10 timer per uke, som hovedsakelig kjennetegnes av publikums- og skrankearbeid og stillinger som hovedsakelig har enkle oppdrag i tilknytning til undervisning og forskning, og som ikke krever vitenskapelig kompetanse, omfattes ikke av personalreglementets bestemmelser om innstilling og ansettelse, jf. statsansatteloven § 7 tredje ledd. Vedtak om ansettelse kan i slike tilfeller foretas av universitetsdirektøren/ avdelingsdirektørene/dekan/fakultetsdirektør. Denne ansettelsesmyndigheten kan delegeres til leder på lavere nivå, dvs. instituttledere eller seksjonsledere.

2.6 Med hjemmel i statsansatte lovens forskrift § 3 tredje ledd er det fastsatt at unntak fra lovens § 4 Utlysning, § 5 Innstilling og § 6 Ansettelse gjelder generelt for eksternt finansierte stillinger ved UiT. Ordinære regler for ansettelsesmyndighet gjelder.

For midlertidige eksternt finansierte personlige stillinger kan nærmeste foresatte tjenestemyndighet for vedkommende enhet (dekan eller tilsvarende) foreta ansettelse, jf. statsansatte lovens forskrift § 3 tredje ledd.

Dersom eksternt finansierte stillinger lyses ut, skal ordinære ansettelsesprosedyrer gjelde.

Del II Utlysning, innstilling og forslag til ansettelse

3. Utlysning av stillinger

3.1 Ledige stillinger skal, med de unntak som er nevnt i personalreglementets pkt. 2.1, 2.2 og 2.6 utlyses offentlig jf. statsansatteloven § 4, første ledd.

3.2 Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 14-1. Stillinger som utlyses offentlig skal derfor også utlyses internt. Dette er viktig for ivaretagelse av ansatte som har fortrinnsrett til stilling.

3.3 Når stillingen kunngjøres offentlig skal søknadsfristen være på minimum tre uker.

3.4 Kunngjøringen skal inneholde beskrivelse av stillingen, det aktuelle arbeidsområde og kvalifikasjonskrav. Kunngjøringsteksten skal også inneholde opplysninger om lønnsvilkår, arbeidssted og særlige vilkår for stillingen.

Kunngjøringen skal utformes i samsvar med fastsatt stillingsstruktur (kvalifikasjonskrav og stillingsinnhold) for tekniske og administrative stillinger ved Universitetet i Tromsø. Det vises til *Lokal lønnspolitikk for Universitetet i Tromsø*.

3.5 Tekniske og administrative stillinger:

Vedkommende administrasjon kan på ethvert tidspunkt fram til det er gitt bindende tilbud til en søker stanse tilsettingsprosessen.

Dersom tilsettingsmyndigheten ønsker å fravike kvalifikasjonskravene i kunngjøringen, skal stillingen lysnes ut på nytt.

I samråd med vedkommende enhet kan administrasjonen vedta at en stilling skal kunngjøres på nytt dersom det er gått uforholdsmessig lang tid siden stillingen ble kunngjort, dersom en finner at det ikke har meldt seg et tilstrekkelig antall kvalifiserte søkere eller når forholdene forøvrig har endret seg vesentlig.

3.6 Undervisnings- og forskerstillinger:

Vedkommende administrasjon kan på ethvert tidspunkt fram til det er gitt bindende tilbud til en søker, be tilsettingsorganet stanse tilsettingsprosessen. Stansing kan være nødvendig dersom det konstateres at det finnes spesielle omstendigheter som bør føre til at man enten omdefinerer kvalifikasjonskrav, foretar ny utlysning eller når forholdene for øvrig har endret seg vesentlig.

Dersom tilsettingsmyndigheten ønsker å fravike kvalifikasjonskravene i kunngjøringen, skal stillingen lysnes ut på nytt.

4. Uttalelse om innstilling, innstilling, forslag til ansettelse

4.1 Tilsetting av dekan skjer på grunnlag av innstilling fra et innstillingsutvalg, jf. universitets- og høyskolelovens § 11-1, 3. ledd og vedtak S 05/09 i universitetsstyret.

Innstillingsutvalget har følgende sammensetning:

- Rektor
- Universitetsdirektør
- Ekstern styreleder fra det aktuelle fakultetsstyre
- Studentrepresentant fra det aktuelle fakultetsstyre
- Representant fra fagmiljøet

Tilsetting av instituttledere skjer på grunnlag av innstilling fra et innstillingsutvalg, jf. universitets- og høyskolelovens § 11-1, 3. ledd og vedtak S 05/09 i universitetsstyret.

Innstillingsutvalget har følgende sammensetning:

- Dekan
- Fakultetsdirektør
- Studentrepresentant fra det aktuelle fakultetsstyre
- Representant fra fagmiljøet

4.2 For øvrige ansatte skal nærmeste leder avgi innstilling, jf. statsansatteloven § 5, første ledd. Dersom nærmeste leder er medlem av ansettelsesorganet, avgir vedkommende i stedet forslag til ansettelse, jf. statsansatteloven § 5, annet ledd.

4.3 Dersom det er flere kvalifiserte søkere til en stiling, skal vanligvis tre søkere innstilles eller foreslås i den rekkefølge de bør komme i betraktning, jf. statsansatteloven § 5 tredje ledd. Dersom det innstilles færre enn tre må begrunnelsen være at det ikke er så mange som tre kvalifiserte kandidater.

5. Innsynsrett

Søkernes (partenes) innsynsrett i en formell innstilling reguleres av forvaltningslovforskriften. Søkerne skal ha den samme innsynsrett i et forslag til ansettelse.

Del III Ansettelse

6. Ansettelsesorgan

6.1 Universitetsstyret ansetter universitetsdirektør, jf. universitets- og høgskoleloven § 11-1 første ledd.

Universitetsstyret ansetter dekan, jf. universitets- og høgskoleloven § 11-1 første ledd.

Fakultetsstyret ansetter instituttleder, jf. universitets- og høgskoleloven § 11-1, andre ledd og vedtak S 05/09 i universitetsstyret.

Universitetsstyret tilsetter i øverste administrative lederstillinger ved fakultetene, avdelingene i Administrasjonen og enheter under universitetsstyret.

6.2 Øvrige ansatte ansettes av ansettelsesråd. Antall ansettelsesråd ved UiT fastsettes av universitetsstyret, jf. Universitets- og høyskoleloven § 11-1, nr. 5. Universitetsstyret har oppnevntansettelsesråd med ansettelsesmyndighet for statsansatte i tekniske/administrative stillinger.

6.3 Ansettelsesrådet kan bestå av to eller tre team med to representanter fra arbeidsgiver siden med vara og to representanter fra arbeidstakersiden med vara, jf. statsansatteloven § 6 annet ledd. I tillegg oppnevner UiT leder av ansettelsesrådet med varaer.

7. Oppnevning av representanter for de ansatte

7.1 Den tjenestemannsorganisasjon som organiserer ansatte i vedkommende gruppe og som enten selv eller gjennom tilslutning til en hovedsammenslutning er forhandlingsberettiget, oppnevner representanter for de ansatte med personlige representanter. Representantene for de ansatte representerer ikke sin egen organisasjon når de først er oppnevnt, men skal ivareta interessene til samtlige søkere. Er flere organisasjoner forhandlingsberettiget, oppnevner organisasjonene i fellesskap representanter med personlige vararepresentanter. Kan de ikke bli enige, skal det oppnevnes to representanter med personlige vararepresentanter etter følgende regler:

- a) For at en organisasjon skal kunne utpeke representanter etter reglene nedenfor, må den ha som medlemmer minst 25 % av de organiserte ansatte i gruppen.
- b) Dersom to eller flere tjenestemannsorganisasjoner organiserer ansatte i vedkommende gruppe av ansatte, skal de to organisasjonene som har størst medlemstall innen gruppen oppnevne hver sin representant med vararepresentant..
- c) Primærorganisasjonene under samme hovedsammenslutning har adgang til å slå sammen medlemstallet i relasjon til reglene i a og b.

Arbeidsgiver og ansatte representanter med personlige vararepresentanter oppnevnes for 2 år om gangen.

8. Saksbehandlingen i ansettelsesrådet

8.1 Ansettelsesrådet fatter vedtak om hvem som skal ansettes, jf. statsansatteloven § 6 første ledd, unntak fra prøvetid, jf. statsansatteloven § 15 første ledd, samt ordensstraff, suspensjon, oppsigelse og avskjed, jf. statsansatteloven § 30 første ledd.

8.2 Ansettelsessaker behandles ved sirkulasjon dersom rådets medlemmer er enige om det. Dersom minst ett av ansettelsesutvalgets medlemmer krever møte i en konkret sak, skal saken behandles i møte. Saker som omhandler ordensstraff, suspensjon, oppsigelse og avskjed skal behandles i møte.

8.3 I statsforvaltningen gjelder generelt at deltagelse i ansettelsesråd er en tjenesteplikt. Medlemmene av rådet kan ikke hindre vedtak ved å utebli fra behandlingen eller nekte å underskrive møteprotokoll. Dersom likevel enkelte av rådets medlemmer ikke deltar i behandlingen av en sak eller ikke underskriver møteprotokollen, er rådet beslutningsdyktig om minst halvparten av medlemmene deltar og underskriver. Utfyllende bestemmelser om møteordning, stemmeregler, møtebok m.m. i samsvar med universitets- og høyskoleloven §§ 9-5 til 9-7, jf. § 9-2 fjerde ledd, er fastsatt i Forretningsorden for kollegiale organer ved Universitetet i Tromsø.

8.4 Dersom et medlem av et ansettelsesråd eller et styre ønsker å ansette en søker som ikke er innstilt, skal det innhentes en skriftlig vurdering av søkeren fra den som avgir innstillingen, jf. statsansatteloven § 6 tredje ledd. Dette gjelder ikke ved forslag til ansettelse, hvor ansettelsesrådet ikke er bundet til å ansette en kandidat som er foreslått, men kan velge blant samtlige søkere.

8.5 Det endelige ansettelsesvedtaket tas inn i en protokoll som underskrives av alle eller godkjennes elektronisk. Saken avgjøres ved alminnelig flertallsbeslutning.

Del IV Andre bestemmelser

9. Klageorgan

Dersom en statsansatt i medhold av forvaltningsloven påklager et vedtak om oppsigelse, ordensstraff, suspensjon eller avskjed, er klageinstansen universitetsstyret i saker hvor vedtak ikke er fattet av universitetsstyret selv. I saker hvor universitetsstyret har fattet vedtak er klageinstansen fagdepartementet.

10. Ikrafttredelse og revisjon

10.1 Dette personalreglementet er forhandlet frem mellom UiT og de tjenestemannsorganisasjonene i virksomheten som har forhandlingsrett etter tjenestetvistloven. Personalreglementet omfatter de forhold som er fastsatt som forhandlingsgjenstand i statsansatteloven, og er i samsvar med kravene i lovens § 2 fjerde ledd.

10.2 Personalreglementet trer i kraft 1.7.2019 i samsvar med det partene er enige om, jf. statsansatteloven § 2 første ledd og hovedavtalen § 19, nr. 2 bokstav d.

10.3 Hver av partene i virksomheten og fagdepartementet kan når som helst kreve at personalreglementet tas opp til revisjon, jf. statsansatteloven § 2 femte ledd.

SAKSFRAMLEGG

Årsplan for 2020 - HSL-fakultetet

Innstilling til vedtak:

1. *Fakultetsstyret slutter seg til dekanens forslag til årsplan for 2020*
2. *Fakultetsstyret skal ved årets avslutning få en kort rapport om status for oppfølging av årsplanen*

Bakgrunn:

Universitetsdirektøren har fastsatt at fakultetene skal utarbeide årsplaner for virksomheten. Årsplanen skal være forankret i sektormål fra Kunnskapsdepartementet, UiTs strategiplan (Drivkraft i nord) og fakultetets egen strategi (Mennesker og samfunn i Arktis). Vedlagt følger dekanens forslag til årsplan for 2020.

For å vise sammenhengen mellom UiTs og HSL-fakultetets strategiske planverk har dekanen i likhet med foregående år valgt å utforme årsplanen med utgangspunkt i mål og strategier hentet fra så vel institusjonens som fakultetets strategidokument. I tidligere årsplaner har det vært trukket frem enkeltstrategier i de to dokumentene. For best å få frem bredden i aktiviteten og viktigheten av å ta hensyn til hele strategien, er det i år foreslått å trekke frem hovedmålene fra *Drivkraft i nord* og *Mennesker og samfunn i Arktis*. Dekanen har i forslaget også valgt å trekke frem de gjennomgående satsingsområdene for fakultetet i strategiperioden.

Forslaget inneholder i stor grad vedtak som allerede er vedtatt gjennomført. Mange av vedtakene er fattet av fakultetsstyret selv, mens andre tiltak er besluttet gjennomført av universitetsstyret eller av andre overordnede instanser. Årsplanen er dermed både en systematisering av allerede vedtatte handlinger og et dokument der dekanen fremmer forslag til nye tiltak basert på en vurdering av utfordringer fakultetet står overfor i oppfølgingen av strategien. Forslaget til årsplan gir ikke en samlet oversikt over alt pågående arbeid ved HSL-fakultetet knyttet til oppfølging av strategi. Det fremgår av forslaget til årsplan hvilke tiltak som er basert på forutgående vedtak og hvilke som er genuint nye. Det er kun de sistnevnte som skal realitetsbehandles av fakultetsstyret i denne saken.

Finansieringen av tiltakene som fremgår av årsplanen vil skje innenfor den samlede rammen til fakultetet for 2020.

Sonni Olsen
dekan

—

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

ÅRSPLAN FOR HSL-FAKULTETET 2020

HSL-fakultetet har følgende gjennomgående satsingsområder:

Internasjonalisering – Digitalisering – Innovasjon – Tilstedeværelse

Akademisk frihet og troverdighet – forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid

Strategier og mål	
Drivkraft i nord - 2022 <ul style="list-style-type: none"> - UiT skal være et breddeuniversitet med internasjonalt ledende og dristige forskningsmiljø 	Mennesker og samfunn i Arktis – 2022 <ul style="list-style-type: none"> - Fakultetet skal styrke sin forskningskvalitet og –aktivitet - Fakultetets fagmiljø skal delta og være aktiv i forskning som angår de globale samfunnsutfordringene - Fakultetet skal ha internasjonalt konkurransedyktige ph.d.-utdanninger av høy kvalitet
Handlinger/virkemidler 2020	Grunnlag
Mobilisere og støtte miljøer som har vilje og mulighet til å vinne fram i interne utlysingsprosesser og ekstern finansiering <ul style="list-style-type: none"> • Bistå INREL i ny Aurorasøknad • Bistå AcqVA Aurora i etableringen av senteret og i søknad om SFF • Bistå i arbeidet med søknader til Tromsø forskningsstiftelse • Bistå i arbeidet med søknader inn mot NFRs Fellesløftet 4/tematiske satsinger 	Videreføring fra Årsplan 2019
Videreutvikle og gjennomføre årshjulet for arbeid med ekstern finansiering	Delvis nytt tiltak
Mobilisere fagmiljøene for aktiv deltakelse i EUs neste rammeprogram (Horizon Europe) <ul style="list-style-type: none"> • Påvirke innretningen av programmet gjennom NOSSH • Aktivt støtte søknadsinitiativ • Samarbeide med andre enheter med tanke på tverrfaglige søknader 	Delvis nytt tiltak

Iverksette og følge opp ny forskningsgruppeordning	FS-38/2019
<p>Støtte opp om og bidra til å videreutvikle forskningsgruppelederrollen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utrede ordning med bruk av interne og eksterne ressurspersoner • Vurdere mentorordning for nye forskningsgruppeledere 	
<p>Stimulere til økt internasjonal publisering gjennom;</p> <ul style="list-style-type: none"> • tilbud om skriveseminar via fakultetet • kollegaveiledning i regi av forskningsgruppene 	Videreføring fra Årsplan 2019
Gjennomføre og følge opp pilot for CV-bygging for unge forskere	Nytt tiltak
<p>Videreutvikle HSLs system for forskningsstøtte</p> <ul style="list-style-type: none"> • utrede mulig mentorordning • vurdere nytt system med eksterne lesere • mobilisere forskningsgruppene 	
Ta initiativ til og lede tverrfakultær styrking av samisk perspektiv i forskning og utdanning	Videreføring fra Årsplan 2019
Lede og koordinere UiTs tverrfakultære satsing innen naturbasert reiselivsforskning og –utdanning	Videreføring fra Årsplan 2019
<p>Videreutvikle og følge opp satsingen på åpen vitenskap</p> <p>Kvalitetssikre ph.d.-utdanningen</p> <ul style="list-style-type: none"> • kvalitetssikre oppgaver knyttet til gjennomstrømming • utarbeide årshjul for ph.d.-arbeidet • videreføre arbeidet med forskerskoler • følge opp arbeidet med pilotering av 3+1-ordning for stipendiatstillinger • ta initiativ til gjennomgang av ph.d.-regelverket 	Delvis nytt tiltak

Engasjerende og aktuelle utdanninger

Strategier og mål	
Drivkraft i nord – 2022 <ul style="list-style-type: none"> - UiT skal tilby forskningsbaserte utdanninger med kvalitet på høyt internasjonalt nivå. Universitetet skal ha bredde og mangfold i sitt samlede utdanningstilbud - UiT skal legge til rette for et godt og kreativt læringsmiljø med fasiliteter som gjør universitetet attraktivt som studiested 	Mennesker og samfunn i Arktis – 2022 <ul style="list-style-type: none"> - Fakultetet skal kontinuerlig forbedre utdanningskvaliteten - Fakultetet skal ha attraktive og synlige utdanninger - Fakultetet skal styrke sin posisjon som tilbyder av innovative digitale og fleksible utdanningstilbud - Fakultetet skal ha nasjonalt ledende lærerutdanninger
Handlinger/virkemidler 2020	Grunnlag
<p>Sikre at REAIDU tas i bruk i studieprogram ved ILP og IBS</p> <p>Videreføre arbeidet med utvikling av REAIDU som nettressurs tilpasset sosialarbeiderutdanningene</p> <p>Sikre permanent drift av GENI</p> <p>Arbeide for å tydeliggjøre FNs bærekraftsmål i fakultetets utdanningsprogram</p> <p>Implementere ny organisering med to studieprogrammer for lektorutdanningen</p> <p>Følge opp studiekvalitetsarbeidet</p> <ul style="list-style-type: none"> • utarbeide årshjul for studiekvalitetsarbeid • reorganisere satsingen på akademisk skriving ved fakultetet • videreutvikle det disiplinpedagogiske miljøet ved ILP sin rolle som fyrtårn for studentaktive læringsformer • følge opp BA- og MA-program etter den interne gjennomgangen i 2018 • fokus på oppstart og førsteårsstudenter for å hindre frafall • iverksette prosjekt med fokus på studentaktive læringsformer • utvikle studiekvalitet ved hjelp av meritterte undervisere <p>Jobbe med studentrekruttering</p>	<p>Videreføring fra Årsplan 2019</p> <p>UiTs virksomhetsplan</p> <p>Delvis nytt tiltak</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Iverksette tiltak for rekruttering til internasjonale studieprogram • Rekruttering til lærerutdanningen, særlig 1-7. Spesielt fokus på menn og kandidater med påbegynt og nesten fullført utdanning • Sikre rekruttering til kvensk og samisk gjennom samarbeid med språksentrene <p>Arbeide videre med fleksibilisering og utvikling av en større felles, tverrfaglig og fleksibel portefølje av emner/program på tvers av campus- og instituttinndeling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utvikle samhandlingen mellom profesjonsutdanningene ved IBS og ILP på tvers av campus • Initiere samarbeid mellom film- og mediefaglige miljø ved fakultetet • Utvikle og iverksette fleksibel modell for barnehagelærerutdanning • Følge opp rapport om fleksibel lærerutdanning • Stimulere fagmiljø til å søke prosjektmidler fra Result og Diku • Utvikle samarbeid mellom fagmiljø ved grunnskolelærerutdanningen ved ILP og relevante disiplin institutt <p>Styrke arbeidet med internasjonalisering og mobilitet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Følge opp at alle studieprogram har kvalitetssikrede utvekslingsavtaler • Utvikle internasjonalt semester i fakultetets profesjonsutdanninger • Utvide emneportefølje tilrettelagt for internasjonale studenter 	<p>Delvis nytt tiltak</p>
--	---------------------------

Kreativitet og engasjement – innovasjon og formidling

Strategier og mål	
Drivkraft i nord – 2022 <ul style="list-style-type: none"> - <i>UiT skal styrke sin posisjon og sitt omdømme gjennom god kommunikasjon, formidling av sitt arbeid og en tydelig profil. UiT skal være en pådriver for økt innovasjon for å bidra til næringsutvikling og tjenesteutvikling i offentlig sektor i nordområdene</i> 	Mennesker og samfunn i Arktis – 2022 <ul style="list-style-type: none"> - <i>Fakultetet skal være universitetets mest synlige fagmiljø og aktive formidlingsenhet</i> - <i>Fakultetet skal bli sterkere på forskningsdrevet innovasjon og styrke sitt samarbeid med samfunns- og arbeidslivet</i>
Handlinger/virkemidler 2020	Grunnlag
Bidra inn i de etablerte formidlingskanalene til universitetet, eksempelvis forskningsdagene og lørdagsuniversitetet	Videreføring fra Årsplan 2019
Bruke arenaer for formidling som nettverksbygging, som for eksempel UiT frokost og partnerskap innen lærerutdanningene og ulike videreutdanninger	Videreføring fra Årsplan 2019
Styrke samarbeidet med NAV gjennom formidling av forskningsresultater og videreutvikling av nye prosjekter	Delvis nytt tiltak
Søke partnerskap med museer og andre aktører for å drive kunnskapsutvikling og formidling	Videreføring fra Årsplan 2019
Mobilisere og støtte innovativt formidlingsarbeid	Videreføring fra Årsplan 2019
Vurdere hvordan en kan styrke incentivordninger for formidlingsaktivitet	Videreføring fra Årsplan 2019
Tematisere innovasjon og formidling gjennom erfaringsdeling i instituttledermøter og -seminar	Videreføring fra Årsplan 2019

Nærhet og engasjement – Arbeidsmiljø og organisasjon

Strategier og mål	
Drivkraft i nord – 2022 <ul style="list-style-type: none"> - <i>UiT skal ha et godt arbeidsmiljø og en effektiv, robust og fleksibel organisasjon som bidrar til at UiT når sine mål</i> 	Mennesker og samfunn i Arktis – 2022 <ul style="list-style-type: none"> - <i>Fakultetets ansatte skal bidra til kompetanse og kvalitet</i> - <i>Fakultetet skal ha et godt arbeidsmiljø der ansatte skal gis myndighet og ansvar</i> - <i>Fakultetets ansatte skal opptre med åpenhet og respekt</i>
Handlinger/virkemidler 2020	Grunnlag
Slutføre og behandle rapport om gjennomgang av ledelse og administrasjon på ILP	Delvis nytt tiltak
Tilpasse administrasjonen ved fakultetet til ny administrativ organisering ved UiT	Delvis nytt tiltak
Legge til rette for oppstarten av nye instituttstyrer, instituttråd og senterråd	FS-35/2019
Gjennomføre ny Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse (ARK) og følge opp resultatene fra denne	
Fastsette exitstrategi for ProTed	Delvis nytt tiltak
Ta i bruk og videreutvikle bemanningsplaner ved instituttene og sentrene	Delvis nytt tiltak
Utarbeide plan for å bringe inntekter og utgifter ved fakultetet i balanse	FS-52/2019
Harmonere avsetningsnivået til fakultetet med rammer satt av universitetsstyret	Videreføring fra Årsplan 2019

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
05.02.2020

Sak:
4/20

Mandater for sentrene ved HSL-fakultetet

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret godkjenner mandatene for Senter for kvinne- og kjønnsforskning, Senter for samiske studier, Centre for Peace Studies og Barentsinstituttet slik de foreligger i saken.

Bakgrunn:

I forbindelse med universitetets gjennomgang av organisering på nivå 3 var fakultetet bedt om å foreta en vurdering av faglig og administrativ organisering av sentrene ved fakultetet, Barentsinstituttet (BAI), Senter for kvinne- og kjønnsforskning (Kvinnforsk), Senter for samiske studier (SESAM) og Centre for Peace Studies (CPS). Fakultetsstyret har i flere omganger behandlet denne saken. 26. oktober 2018 ble det vedtatt å nedsette en arbeidsgruppe som fikk i oppdrag å gjennomgå organisering og mandat for sentrene. Arbeidsgruppen avleverte sin rapport 15. april, og saken ble lagt fram for fakultetsstyret for innledende diskusjoner 30. april 2019. Saken ble sendt ut på høring til alle institutter/sentre og deretter lagt fram for fakultetsstyret for endelig behandling 13. juni i sak FS 23/19 Gjennomgang av organisering og mandater for sentrene på HSL-fakultetet.

I saken ble det drøftet hvorvidt det er nødvendig eller ikke å differensiere mandatene til sentrene. I høringsrunden ble det fra flere hold kritisert at arbeidsgruppen i for stor grad har sett sentrene under ett, og dekanen fremmet derfor i saken at mandatene skulle differensieres i henhold til de ulike oppgaver og oppdrag sentrene har. Videre burde en justering av mandatene stille krav om en aktiv rolle som initiativtaker og samarbeidspartner.

Gjennom arbeidet med rapporten fra arbeidsgruppen samt innspill fra høringsrunden kom det gode innspill til justering av mandatene og videre prosess for arbeidet. Dekanen anbefalte derfor i saken at det skulle brukes noe lengre tid på å fastsette spesifikke mandater for de fire sentrene slik at disse kan forankres godt i fagmiljøene.

Fakultetsstyret fattet følgende vedtak i saken:

- Fakultetsstyret anbefaler at sentrene opprettholdes som egne enheter.
- Fakultetsstyret ber om at mandatene for sentrene bearbeides og differensieres, og legges fram for endelig behandling i fakultetsstyret høsten 2019.

- Dekanen bes arbeide videre med organiseringen av de administrative ressursene med sikte på enda bedre utnytting for fakultetet som helhet.

Saken ble så behandlet i universitetsstyret i sak S-28/19 Gjennomgang av instituttstruktur ved UiT. Styret vedtok i denne saken at sentrene skal videreføres i dagens form med følgende vedtak ble fattet:

1. Universitetsstyret slutter seg til tilrådingene fra fakultetstyrene og viderefører dagens organisering på nivå 3.
2. Universitetsdirektøren bes om å utrede etablering av en campusadministrasjon i Kirkenes

Forslag til mandater

I etterkant av dette har sentrene fått i oppdrag å jobbe videre med utvikling av mandatene på sine enheter. Forslag til mandat er oversendt fakultetsledelsen og ligger ved saken (vedlegg 1-4).

Dekanen mener sentrene har jobbet godt med utviklingen av mandatene og prosessen synes godt forankret på den enkelte enhet. Dekanen mener videre at alle mandatene på en god måte beskriver oppdraget sentrene har, og er relativt samstemte i framtoning samtidig som de er differensierte. Det er kun gjort små justeringer i de endelige forslagene som vil kommenteres i det følgende. Alle justeringer er avklart med sentrene.

BAI sitt forslag til mandat er det eneste som skiller seg ut gjennom at det er oversendt som en sammenhengende og mer utfyllende tekst om senterets innhold og virke. For at mandatene skal ha relativt like uttrykk har dekanen valgt å endre mandatet til en punktvis framstilling. Det er ikke gjort endringer innholdsmessig.

Videre mener dekanen at alle mandatene bør ha med et punkt knyttet til bærekraftsmålene. BAI har et punkt i sitt mandat om at senteret skal *delta i realiseringen av UiTs bærekraftsatsing og forplikte seg til å promotere og inkorporere FNs bærekraftsmål i sitt virke*. Dette punktet er derfor foreslått tatt inn også i de andre mandatene.

Med denne bakgrunn foreslår dekanen følgende mandater for sentrene:

Senter for kvinne- og kjønnsforskning skal:

- styrke og utvikle teoretisk, metodisk og empirisk kvinne- og kjønnsforskning
- utvikle og tilby undervisning i kvinne- og kjønnsforskning
- profilere og formidle UiTs kvinne- og kjønnsforskning lokalt, nasjonalt og internasjonalt
- bistå institusjons- og fakultetsledelse i spørsmål knyttet til kjønnsbalanse
- fremme likestilte, mangfoldige og inkluderende samfunn gjennom samarbeid med andre samfunnsaktører
- delta i realiseringen av UiTs bærekraftsatsing og forplikte seg til å promotere og inkorporere FNs bærekraftsmål i sitt virke

Centre for Peace Studies skal:

- styrke den flerfaglige forskning innen fred og konfliktrelaterte problemstillinger ved UiT
- bidra til utvikling av og rekruttering til studier som omhandler fred og konflikt tematiserer ved UiT
- fremme formidling av fred og konfliktrelatert forskning ved UiT

- Bidra til utvikling av samarbeid med utdanningsinstitusjoner, forskningsinstitusjoner samt andre relevante partnere lokalt og internasjonalt innenfor fred og konflikt tematikk
- Bistå institusjons- og fakultetsledelse i spørsmål knyttet til freds og konfliktrelaterte tematikker
- delta i realiseringen av UiTs bærekraftsatsing og forplikte seg til å promotere og inkorporere FNs bærekraftsmål i sitt virke

Senter for samiske studier skal:

- utføre, delta i og fremme tverrfaglig forskning på samiske og urfolksrelaterte forhold lokalt, nasjonalt og internasjonalt
- styrke tverrfaglig samarbeid og bidra til å samordne samiske forhold ved UiT
- drive, delta i og fremme samiske og urfolksrelaterte utdanningstilbud
- bidra til styrking av samisk språk i faglig sammenheng ved hele universitetet
- bistå institusjons- og fakultetsledelse i spørsmål knyttet til samisk og urfolksrelaterte spørsmål
- styrke samarbeidet med andre samiske utdannings- og forskningsinstitusjoner
- bidra til formidling av samisk og urfolksrelatert forskning ved UiT
- delta i realiseringen av UiTs bærekraftsatsing og forplikte seg til å promotere og inkorporere FNs bærekraftsmål i sitt virke

Barentsinstituttet skal:

- produsere kunnskap om den norsk-russiske grensen og Barentsregionen.
- bygge kompetanse og ekspertise innenfor feltene grense – og Russlandsstudier
- styrke Norges posisjon i Nordområdene og bidra til å skape gode kontaktflater over landegrensen mot Russland.
- være et sentrum for forskning og kunnskapsutvikling i Øst-Finnmark
- være en synlig og troverdig partner for lokalsamfunnet Sør-Varanger
- representere UiT i internasjonale, nasjonale og lokale fora
- være en ressurs som hele UiT kan dra nytte av når det gjelder kompetanse som knytter seg til kjerneområdene grense – og Russlandsstudier
- være en drivende kraft innenfor senterets forskningsfelt og aktivt bygge koblinger til andre forsknings – og utdanningsmiljø ved UiT som arbeider med tilsvarende tematikk
- samarbeide med eksterne partnere både innenfor og utenfor academia
- delta i realiseringen av UiTs bærekraftsatsing og forplikte seg til å promotere og inkorporere FNs bærekraftsmål i sitt virke

Sonni Olsen
dekan

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg 1: Mandat for Senter for kvinne- og kjønnsforskning
Vedlegg 2: Mandat for Centre for Peace Studies
Vedlegg 3: Mandat for Senter for samiske studier
Vedlegg 4: Mandat for Barentsinstituttet

Julia Holte Sempler

Forslag til revidert mandat fra Senter for kvinne- og kjønnsforskning

På Senter for kvinne- og kjønnsforskning er man kommet frem til følgende forslag til mandat for senteret:

- Styrke og utvikle teoretisk, metodisk og empirisk kvinne- og kjønnsforskning
- Utvikle og tilby undervisning i kvinne- og kjønnsforskning
- Profilere og formidle UiTs kvinne- og kjønnsforskning lokalt, nasjonalt og internasjonalt
- Bistå institusjons- og fakultetsledelse i spørsmål knyttet til kjønnsbalanse
- Fremme likestilte, mangfoldige og inkluderende samfunn gjennom samarbeid med andre samfunnsaktører

Vennlig hilsen

Hege Kristin Andreassen
senterleder

—

hege.k.andreassen@uit.no
776 45313

Fra: [Marcela Douglas](#)
Til: [Julia Holte Sempler](#)
Emne: forslag til mandat fra CPS
Dato: mandag 30. desember 2019 12:04:55
Vedlegg: [pastedImagebase640.png](#)

Hei,

Her kommer forslag til mandat fra CPS:

Forslag til mandat for Senter for fredsstudier

- Styrke den flerfaglige forskning innen fred og konfliktrelaterte problemstillinger ved UiT
- Bidra til utvikling av og rekruttering til studier som omhandler fred og konflikt tematikker ved UiT
- Fremme formidling av fred og konfliktrelatert forskning ved UiT
- Bidra til utvikling av samarbeid med utdanningsinstitusjoner, forskningsinstitusjoner samt andre relevante partnere lokalt og internasjonalt innenfor fred og konflikt tematikk
- Bistå institusjons- og fakultetsledelse i spørsmål knyttet til freds og konfliktrelaterte tematikker

Gledelig jul og godt nyttår!

Vennlig hilsen
Marcela

Marcela Douglas,
Director, Ph.D.
+4777646471/+4748212812

Centre for Peace Studies, CPS
UiT – The Arctic University of Norway
NO-9037 Tromsø
www.peace.uit.no

Instagram: <https://www.instagram.com/centreforpeacestudies/>

Facebook: <https://www.facebook.com/centreforpeacestudies/>

Twitter: https://twitter.com/CPS_UiT

"Opinion Peace" podcast on Soundcloud: <https://soundcloud.com/user-647153942>



From: Julia Holte Sempler <julia.sempler@uit.no>

Sent: fredag 15. november 2019 15:37

To: Hege Kristin Andreassen <hege.k.andreassen@uit.no>; Marcela Douglas

<marcela.douglas@uit.no>; Bjarge Schwenke Fors <bjarge.s.fors@uit.no>; Torjer Andreas Olsen <torjer.olsen@uit.no>

Subject: Mandater for sentrene

Hei,

Viser til brev av 29.10 Utarbeidelse av mandater for sentrene ved HSL-fakultetet (ephorte 2018/4343).

Vi ser at det er litt knapt med tid for noen av dere til å ferdigstille mandatene i tide til å få de med i styremøtet i desember. Vi ønsker å behandle alle mandatene under ett og sikter oss derfor inn mot behandling i første styremøte etter jul. Det betyr at dere har til og med ut desember å jobbe med dette.

Mvh Julia

assisterende fakultetsdirektør
Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning
UiT Norges arktiske universitet
Tlf. 77646817/95733869

Julia Holte Sempler

Forslag fra Senter for samiske studier til revidert mandat

Senter for samiske studier ønsker å foreslå følgende reviderte mandat for senteret fra 2020:

Senter for samiske studier skal

- utføre, delta i og fremme tverrfaglig forskning på samiske og urfolksrelaterte forhold lokalt, nasjonalt og internasjonalt
- styrke tverrfaglig samarbeid og bidra til å samordne samiske forhold ved UiT
- drive, delta i og fremme samiske og urfolksrelaterte utdanningstilbud
- bidra til styrking av samisk språk i faglig sammenheng ved hele universitetet
- bistå institusjons- og fakultetsledelse i spørsmål knyttet til samisk og urfolksrelaterte spørsmål
- styrke samarbeidet med andre samiske utdannings- og forskningsinstitusjoner
- bidra til formidling av samisk og urfolksrelatert forskning ved UiT

Gjennom å tydeliggjøre Sesam som forskningsutførende enhet som også tilbyr utdanningsprogrammer, anser vi at revisjonsforslaget bedre gjenspeiler realitetene i senterets daglige virke og rolle ved institusjonen. Forslaget tar utgangspunkt i vedtatte strategier på alle nivå.

Vennlig hilsen

Torjer A. Olsen
instituttleder
—
Torjer.olsen@uit.no
77 64 69 12

Hildegunn Bruland
kontorsjef
—
hildegunn.bruland@uit.no
77 64 55 35

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning

Mandat for Barentsinstituttet

Barentsinstituttet ble etablert i 2006 og har fra 2010 vært en del av UiT Norges arktiske universitet. Siden 2013 har instituttet organisatorisk vært tilsluttet HSL-fakultetet. Instituttet er lokalisert til Kirkenes.

Barentsinstituttet ble etablert med formål om å produsere kunnskap om den norsk-russiske grensen og Barentsregionen. Dette fokuset har blitt videreført etter at instituttet ble en del av UiT. Instituttets kjernemål er å bygge kompetanse og ekspertise innenfor feltene grense – og Russlandsstudier. Instituttets faglige forankring ligger innenfor humaniora- og samfunnsfag.

Med sitt faglige fokus og geografiske beliggenhet har Barentsinstituttet en viktig samfunnsrolle både nasjonalt, regionalt og lokalt. Instituttet skal for det første styrke Norges posisjon i Nordområdene og bidra til å skape gode kontaktflater over landegrensen mot Russland. Videre skal instituttet være et sentrum for forskning og kunnskapsutvikling i Øst-Finnmark. Endelig skal instituttet være en synlig og troverdig partner for lokalsamfunnet Sør-Varanger. Instituttets samfunnsrolle fordrer et sterkt fokus på utadrettet virksomhet og lokalt engasjement.

Barentsinstituttet skal representere UiT i internasjonale, nasjonale og lokale fora. Særlig viktig her er den rollen instituttet spiller som universitetets forpost i Øst-Finnmark og i forhold til Russland. Det er et mål at instituttets kompetanse, især den som knytter seg til kjerneområdene grense – og Russlandsstudier, skal være en ressurs som hele UiT kan dra nytte av. Innenfor sine forskningsfelt skal instituttet være en drivende kraft og aktivt bygge koblinger til andre forsknings – og utdanningsmiljø ved UiT som arbeider med tilsvarende tematikk.

Barentsinstituttet skal samarbeide med eksterne partnere både innenfor og utenfor academia. Instituttet ønsker å bidra positivt til implementeringen av UiTs internasjonaliseringsstrategi. Av særlig betydning er her er instituttets vektlegging av samarbeid med russiske forskningsinstitusjoner.

Barentsinstituttet vil delta i realiseringen av UiTs bærekraftsatsing og forplikter seg til å promotere og inkorporere FNs bærekraftsmål i sitt virke.

Vennlig hilsen

Bjarge Schwenke Fors
Instituttleder, Barentsinstituttet

—

bjarge.s.fors@uit.no

77 64 66 16

SAKSFRAMLEGG

Mandat for gjennomgang av administrasjonen ved HSL-fakultetet

Innstilling til vedtak

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

Bakgrunn

I behandlingen av HSL-fakultetets årsplan for 2019 besluttet fakultetsstyret at fakultetet skulle *tilpasse administrasjonen til prosesser innenfor Adm2020 og ha løpende dialog med tillitsvalgte og instituttledere om gjennomføring og konsekvenser av prosessene*. Implementering av ny administrativ organisering og tilpasning knyttet til endringer som følge av Adm2020 har preget administrasjonen i 2019, og har vært diskutert i møter med blant annet kontorsjefer, instituttledere og tillitsvalgte. Et av temaene som har vært oppe på disse møtene, er at fakultetsledelsen ønsker å ta en bredere gjennomgang av administrasjonen ved fakultetet med sikte på å gjøre den bedre tilpasset den administrative organiseringen som er ved UiT som helhet i dag. I denne saken legger dekanen frem forslag til mandat for en slik gjennomgang.

Fakultetsadministrasjonen ved fakultetet ble formelt satt i universitetsstyrets behandling av sak om *fremtidig administrativ organisering ved UiT* i mars 2018. Her ble det vedtatt at fakultetsadministrasjonen skulle bestå av to seksjoner (Seksjon for forskning, utdanning og formidling og Seksjon for organisasjon og økonomi). Denne organiseringen er imidlertid en videreføring av den organiseringen fakultetsadministrasjonen fikk etter den forrige gjennomgangen av administrasjonen ved fakultetet i 2015.

I forbindelse med Adm2020 er det fastsatt bemanningsplaner for administrativt ansatte for alle enhetene ved UiT. Disse bemanningsplanene var først og fremst et verktøy for å få innplassert ansatte i stillinger, og er ikke ment å utgjøre varige rammer for dimensjoneringen av UiTs administrasjon. I løpet av 2020 skal UiT fastsette mer varige rammer og fullmakter for administrasjonen, basert på erfaringer med ny organisering og arbeidsdeling fra 1.1.2019, og på de krav til innsparinger som er fastsatt av universitetsstyret. Det ligger en forventning fra Universitetsdirektøren om at den administrative bemanningen på de ulike enhetene skal ytterligere ned fremover.

Det er i første rekke tre grunner til at en større gjennomgang av administrasjonen er ønskelig, til tross for at det er kort tid siden innføringen av ny administrativ organisering ved UiT. For det første har organisasjonsjusteringene som har vært de senere årene medført at det er betydelig færre

administrative årsverk ved HSL-fakultetet i dag enn for få år siden. Som følge av organisasjonsendringer og innføring av nye enheter er det vanskelig å vise en oversiktlig/detaljert utvikling av administrasjonen ved HSL-fakultetet de senere årene. For å gi et bilde av den samlede reduksjonen vil dekanen trekke frem at fakultetet siden 2015 har fått flere nye enheter (IRNS og IBS) og nærmere 70 nye faglige årsverk, mens det i dag er 10 færre administrative årsverk enn HSL hadde i 2015. Færre administrativt ansatte på den enkelte enhet, gjør at enheten er mer sårbar for fravær av ulik art. Oversikt over den administrative bemanningen på hver enhet ved fakultetet slik den fremgår av den fastsatte bemanningsplanen vises i tabellen under.

Enhet	Årsverk
AHR	3,00
AHR-RHD	7,55
BAI	1,00
CPS	2,50
IBS	5,00
IFF	3,00
ILP	23,33
IRNS	2,00
ISK	7,00
ISK-DIVVUN	7,00
ISV	6,00
SESAM	2,50
Kvinnforsk	0,00
FAK-ADM – FUF	11,50
FAK-ADM – ORGØK	16,00

Dekanen mener at det på bakgrunn av de organisasjonsjusteringene som er kommet gjennom Adm2020 er behov for å se nærmere på arbeidsdeling og samhandling på tvers av enhetene internt på fakultetet.

For det andre ser dekanen behov for å se på det samlede tilbudet som gis fra fakultetsadministrasjonen, og om dagens seksjonsinndeling gir det beste grunnlaget for de løse de oppgavene som ligger til fakultetsadministrasjonen. Utviklingen de senere årene har gitt økt behov for oppgaveløsning på tvers av seksjonene. Som følge av at den faglige organiseringen ved UiT har gitt færre og større enheter, etterspørres det i dag en annen type oversikter og informasjon enn det som tidligere har vært tilfellet. Det er behov for en annen type støtte, særlig for å kunne ha et godt grunnlag for å se mulighetsrommet fremover for eget institutt/senter. For å kunne gi denne støtten til de faglige enhetene er det i mye større grad enn tidligere behov for å sette sammen og koordinere informasjon fra ulike deler av fakultetsadministrasjonen.

Seksjonene i fakultetsadministrasjonen har hatt arbeidsdeling og samhandling oppe som tema i et felles seminar høsten 2019, og vil jobbe videre med temaet fremover. Et av punktene som ble tatt opp i seminaret var (større grad av) samlokalisering. Dekanen vil se nærmere på muligheten for dette, men ønsker også at en skal vurdere muligheten for organisatorisk å slå sammen de to seksjonene.

Den tredje hovedgrunnen til at en gjennomgang av administrasjonen kan være hensiktsmessig nå, er de endringene i arbeidsform som er kommet som følge av innføring av nye fellestjenester ved

UiT i tillegg til forventningen om at administrasjonen ved UiT fremover i større grad skal fremstå som en servicefunksjon (og ikke som en kontrollfunksjon). Flere oppgaver som tidligere ble utført på instituttene/sentrene og på fakultetet utføres nå av ulike fellestjenester for hele UiT. Det krever en ny type samhandling med en funksjon som ikke ligger i den tradisjonelle «linjen», men det krever også at en ikke fortsetter å utføre oppgaver som skal ivaretas av en fellestjeneste. Det kan med også med utgangspunkt i dette være behov for at en ser nærmere på den administrative organiseringen på fakultetet, og hvordan denne best kan tilpasses den nye administrative organiseringen ved UiT.

Mandat for gjennomgang av administrasjonen

Organisering og oppgavefordeling

Gruppen bes vurdere hvordan fakultetets samlede administrasjon kan videreutvikles for å sikre samhandling, kvalitet og funksjonalitet. I arbeidet bes gruppen blant annet å vurdere følgende modeller som tidligere er benyttet på fakultetet:

- Opprette flere tverrgående team som løser oppgaver for fellesskapet
- La ansatte på enkeltinstitutt gjøre enkelte oppgaver for fellesskapet
- Slå sammen flere kontorsjefstillinger
- Opprette felles administrasjon for to eller flere enheter

Basert på sine vurderinger, bes gruppen om å sette opp forslag til fremtidig organisering av den samlede administrasjonen ved HSL-fakultetet. Gruppen bes også se på oppgavefordelingen mellom de administrative enhetene ved fakultetet og vurdere om denne bør justeres i noen av deres forslag.

Forslagene til gruppen skal ta utgangspunkt i et ønske om;

- Kvalitativt gode og synlige administrative tjenester
- Bedre samhandling i administrasjonen
- Videre muligheter for innsparinger og effektivisering

Sentrale føringer

- Forslagene til gruppen må være innenfor de rammene som fremgår av gjeldende administrative bemanningsplan satt av Universitetsdirektøren.
- Ingen administrativt ansatte skal sies opp som følge av gjennomgangen. Eventuelle innsparinger skal knyttes til naturlig avgang og intern omplassering (se under).
- Det kan bli aktuelt å flytte på enkelte stillinger internt på fakultetet, eller til andre administrative enheter på UiT.
- Det kan bli aktuelt å foreslå delte stillinger mellom enheter på nivå 3, mellom seksjoner på nivå 2 og mellom enheter på nivå 3 og seksjoner på nivå 2.
- Dersom prosjektgruppa mener det er behov for det, kan det også foreslås endringer av organisatorisk art i administrasjonen på HSL.
- Flytting av enkeltstillinger kan gjøres underveis i prosessen og skal foregå i henhold til fastsatte regler for medvirkning fra de ansatte som er berørt.
- Tjenestemannsorganisasjonene holdes løpende orientert om prosessen gjennom de faste møtene med fakultetsledelsen.
- Eventuelle forslag til omorganiseringer legges frem for fakultetsstyret, etter at de er drøftet med lokale tillitsvalgte.

- Gruppen gis frist til å avgi en samlet rapport med sine forslag til dekanen innen 1. juni 2020.

Organisering

Det settes ned en arbeidsgruppe med følgende sammensetning:

- Fakultetsdirektør
- Assisterende fakultetsdirektør
- 1 representant for teknisk-administrativt tilsatte i fakultetsstyret
- 1 Instituttleder
- 1 representant for de tillitsvalgte ved fakultetet

Gruppen skal sørge for å ha en god dialog med ansvarlige ledere og ansatte med relevant kompetanse på de ulike områdene som er til vurdering. Der det er hensiktsmessig kan det også opprettes undergrupper. For å unngå en unødig byråkratisk prosess skal gruppa i hovedsak organisere arbeidet i tilknytning til allerede etablerte møtearenaer på fakultetet.

Sonni Olsen

dekan

—

Frode G. Larsen

fakultetsdirektør

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
05.02.2020

Sak:
6/20

Endring av opptakskrav til Bachelor's Programme in Arctic Adventure Tourism og Bachelor's Programme in Northern Studies

Innstilling til vedtak:

Styret ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning anbefaler følgende endringer av opptakskrav til Bachelor's Programme in Arctic Adventure Tourism og Bachelor's Programme in Northern Studies, med virkning fra og med opptak til høsten 2022:

- *Språkkrav i engelsk; som standard, men med tilleggsnote; studenter med høyere score på språktest enn standard vil bli prioritert (f.eks. 580 vs 550 poeng i paper based TOEFL test – Test of English as a Foreign Language).*
- *Krav om et kort Motivation letter som skal utformes etter fastsatt mal.*
- *Intervju med de inntil 25 best kvalifiserte internasjonale søkere på hvert av programmene. Dette skal skje etter en intervjuguide som sikrer at søkerne blir spurt om det samme. Intervjuet skal gjennomføres via Skype med hensikt å avklare nivå på språk og reell motivasjon for å søke seg inn på programmene. Resultatene fra intervjurunde skal danne grunnlag for endelig opptak.*

Bakgrunn:

IRN – Institutt for reiseliv og nordlige studier foreslår å endre opptakskravet til de to internasjonale studieprogrammene Bachelor's Programme in Arctic Adventure Tourism (AAT) og Bachelor's Programme in Northern Studies (BNS) (jf. vedlegg 1, søknad 07.01.2020 fra IRN). Begrunnelsen er basert på instituttets erfaringer med opptak de senere år på AAT. Av en søknadsmengde på 322 for opptak høst 2019, var 89 % av søkerne fra Asia, Afrika, Oceania, 9 % fra Europa og 2 % fra Nord-Amerika. Erfaringene viser at mange av de som er tatt opp til studieprogrammet og som kommer fra Asia/Afrika, ikke har tilstrekkelig bakgrunn eller språkkunnskaper til å følge studiet, til tross for at de har dokumentert språktest og andre formelle kvalifikasjoner for opptak. Instituttet har også erfart at en del av disse studentene har forsvunnet fra studiet, noe som gjør de ansatte usikre på studentenes reelle motivasjon for at de søkte opptak. På denne bakgrunn og med ønske om å forbedre opptakskvalitet, søker Institutt for reiseliv og nordlige studier om å endre opptakskravene til følgende:

- Språkkrav i engelsk; som standard, men med tilleggsnote; studenter med høyere score på språktest enn standard vil bli prioritert (eks. 580 vs 550 poeng i paper based TOEFL test – Test of English as a Foreign Language).

- Krav om et kort Motivation Letter som skal utformes etter fastsatt mal (se vedlegg 2).
- Intervju med de inntil 25 best kvalifiserte internasjonale søkere på hvert av programmene. Dette skal skje etter en intervjuguide som sikrer at søkerne blir spurt om det samme. Intervjuet skal gjennomføres via Skype med den hensikt å avklare nivå på språk og reell motivasjon for å søke seg inn på programmene. Resultatene fra intervjurunde skal danne grunnlag for endelig opptak.

Innføring av Motivation Letter og intervju via Skype vil medføre ekstra arbeid for staben ved instituttet, men dette anses å være en investering for redusert ressursbruk i framtiden: De ansatte har til nå brukt ekstra mye ressurser på studenter som ikke har forutsetninger for å fullføre studiet p.g.a. av manglende språkkunnskaper og faglig bakgrunn. Instituttet ønsker forøvrig å fortsette med samme opptaksramme som tidligere: Det kan tas opp maksimalt 30 studenter totalt for hvert av de to studieprogrammene, herav 15 internasjonale studenter til hvert program. Opptaksrammer meldes inn i egen sak til universitetsdirektøren hver høst.

Virkningstidspunkt for mulige endringer i opptakskrav:

Eventuelle endringer i opptakskrav vil kunne gjelde tidligst fra og med opptak til høsten 2022: Ved henvendelse til Seksjon for studieadministrasjon (SSA), nivå 1, har fakultetet fått informasjon om at ved endring av opptakskrav til grunnutdanninger som bachelorgradsprogram, må universitetsdirektøren søke videre til Kunnskapsdepartementet (KD), som kan foreta et endelig vedtak. SSA vil i denne prosessen være i dialog med instituttet angående ordlyden om opptakskrav i studieplanen. KD vil fatte vedtak i slutten av november 2020. Det vil si at eventuell endring av opptakskrav ikke vil være klart for de som søker opptak innen 1. desember 2020, som er frist for internasjonale søkere som vil starte på studiet høsten 2021, men det kan bli effektivert fra og med opptak til høsten 2022.

Dekanens vurdering:

Dekanen anbefaler forslag om endring av opptakskrav til Bachelor's Programme in Arctic Adventure Tourism og Bachelor's Programme in Northern Studies. Dette vil sannsynligvis bedre inntakskvalitet til de to studieprogrammene. Med bedre språkkunnskaper, motivasjon og faglig kompetanse er det mulig at flere studenter kunne fullføre hele studiet. Dermed vil resultater og gjennomstrømming forbedres på begge studieprogram. Dette kan også redusere bruk av ekstra ressurser til mer oppfølging enn det man vanligvis kan forvente. Andre internasjonale studieprogram ved UiT har foretatt lignende endringer i opptakskrav, og det har ført til positive resultater.

Sonni Olsen
dekan

—

Frode Larsen
fakultetsdirektør

Vedlegg: 1) Søknad 07.01.2020 fra IRN
2) Mal for Motivation Letter

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Alta 07.01.2020

SØKNAD OM ENDREDE OPPTAKSKRAV FOR BACHELOR IN ARCTIC ADVENTURE TOURISM OG BACHELOR IN NORTHERN STUDIES

Basert på opptak til Bachelor in Arctic Adventure Tourism de senere år og erfaringene med de studentene som har vært tatt opp, vil vi søke om endringer i opptakskravene for studiene Bachelor in Northern Studies (BNS) og Bachelor in Arctic Adventure Tourism (AAT) for det internasjonale opptaket.

Begrunnelsen er basert på erfaringene med opptak de senere år på AAT. Av en søknadsmengde på 322 for opptak høst 2019, så er 89 % av søkerne fra Asia, Afrika, Oceania, 9 % Europeiske og 2 % fra N-Amerika. Av søkere som har vært tatt opp tidligere viser erfaringene at mange av de som er akseptert til studiet og som kommer fra Asia/Afrika ikke har tilstrekkelig bakgrunn eller språkkunnskaper til å følge studiet til tross for at de har dokumentert språktest og andre formelle kvalifikasjoner for opptak. Vi har også erfart at en del av disse studentene har forsvunnet fra studiet, noe som gjør oss usikker på hva deres reelle motivasjon for å søke seg inn på studiet er.

På denne bakgrunn og med ønske om å forbedre opptaks kvalitet, søker vi om å endre opptakskravene til følgende:

- Måltall opptak; som tidligere: maks 30 totalt for hvert studie, herav 15 internasjonale til hvert av studiene (AAT og BNS).
- Språkkrav engelsk; som standard, men med tilleggsnote; studenter med høyere score på språktest enn standard vil bli prioritert (eks. 580 vs 550 i paper based TOEFL test).
- I tillegg ønsker vi at det legges inn krav om et kort «Motivation letter» som skal utformes - struktureres etter fastsatt mal (se vedlegg).
- Før endelig opptak ønsker vi å intervju de inntil 25 best kvalifiserte internasjonale søkere på hvert av programmene. Dette skal skje etter en intervjuguide som sikrer at vi spør studentene om det samme. Intervjuet skal gjennomføres via Skype med hensikt å avklare nivå på språk og reell motivasjon for å søke seg inn på programmene. Resultatene fra intervjurunde skal danne grunnlag for endelig opptak.

Innføring av motivation letter og intervju via Skype vil medføre ekstra arbeid for staben ved instituttet, men dette anses å være en investering for redusert ressursbruk i framtiden da vi erfaringsvis bruker veldig mye ressurser på studenter som ikke har forutsetninger for å henge med p.g.a. av manglende språkkunnskaper og bakgrunn.

Bente Haug

Instituttleder IRN

How to Write a Letter of Motivation

1. Take your time and start early. The letter of motivation is a crucial document in your application. Never try to write it down in one evening.
2. Do not start your letter of motivation by repeating your CV.
3. The letter of motivation should answer the following questions:
 - What is your professional goal? In which sector would you like to work after finishing your Bachelor's degree?
 - Why do you apply for the chosen Bachelor's programme? Which of the courses offered in this programme are particularly beneficial in pursuing your professional goals?
 - BA in Northern Studies is related to the Circumpolar North. In what way will the outcome from this program be relevant in your home country?
 - Why do you want to study in Norway? Will it be different from studying at your home university? If so, in which way?
4. Make sure your letter of motivation is well composed. First reflect on the above questions, take notes, read more, discuss with friends. Then write an outline. Then write the text. Do not include the outline or the questions in your text.
5. Apply an appropriate style of writing. Avoid all kind of platitudes, flowery phrases and flattery. Deal with your topics in a reflective and factual way. Do not campaign for your beliefs.
6. Proofread the text and delete all dispensable and redundant parts. At the end, your letter of motivation should comprise not more than one page. Pay attention to grammar and spelling!

Keep in mind that your letter of motivation may be discussed with you during pre-selection interviews.