



Møteinnkalling

Utvalg: **Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi**
Møtested: Digitalt møte i Teams
Møtedato: 10.06.2020
Tidspunkt: 09:00

Eventuelt forfall må meldes snarest til Maria Nyang-Jørgensen på e-post maria.nyang-jorgensen@uit.no. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
FS 17/20	Referat fra fakultetsstyremøtet 30.04.20	X	2020/474
FS 18/20	Fordeling av rekrutteringsstillinger ved BFE 2020		2020/2255
FS 19/20	Revidering av BFEs interne budsjettfordelingsmodell		2019/2709
FS 20/20	Videreføring av stillinger		2019/1776
FS 21/20	Innspill til store satsinger 2022 fra BFE		2020/2393
OS 13/20	Oppfølging av årsplan og budsjett per april 2020		2019/1776
OS 14/20	Søknader om forskningstermin 2021-2022 ved BFE		2020/2011
OS 15/20	Orientering om status og planlegging for høstsemesteret knyttet til Covid 19 utfordringer på BFE		2020/1784
OS 16/20	Faglig innlegg: Hvordan er BFE rigget for framtiden?		2020/474
FS 22/20	Eventuelt		2020/474
FS 23/20	Styrets egen tid		2020/474
OS 17/20	Referatsaker til fakultetsstyremøtet 10.06.20		2020/474

SAKSFRAMLEGG

Til: Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi
Møtedato: 10.06.2020
Sak: 18/20

Fordeling av rekrutteringsstillinger ved BFE 2020 for stillinger som har finansieringsstart 2021

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret tildeler rekrutteringsstillinger slik det fremgår av tabellen.

Nummer	Type	Institutt	Prosjekttittel/Øremerking	Hovedveileder	Finansperiode		Klassifisering*
3501	nøkkel	HHT	Økonomistyring	Elsa Solstad	01.01.2021	31.12.2024	IE
3502	nøkkel	HHT	Human resource management	Trude Høgevold Olsen	01.01.2021	31.12.2024	IE
3503	nøkkel	HHT	Negotiation competences in Norwegian business	Gro Alteren	01.01.2021	31.12.2024	IE
3504	nøkkel	AMB	Patchiness of zooplankton	Sünne Basedow	01.01.2021	31.12.2024	IE
3505	nøkkel	AMB	Arctic Food Webs	Jarad Pope Mellard	01.01.2021	31.12.2024	E
3506	nøkkel	AMB	Assessing the net productivity of algae in sea ice-covered ecosystems	Karley Campbell	01.01.2021	31.12.2024	E
3507	nøkkel	NFH	Marin ressursforvaltning	Petter Holm	01.01.2021	31.12.2024	IE
3508	nøkkel	NFH	Catch efficiency of Biodegradable gillnets in the Norwegian gillnet fishery	Jesse Brinkhoff	01.01.2021	31.12.2024	E
3509	nøkkel	NFH	SECURE	Edel Elvevoll	01.01.2021	31.12.2024	E
3510	nøkkel	NFH	SECURE	Edel Elvevoll	01.01.2021	31.12.2024	E
3511	nøkkel	NFH	Virtual Stain	Jaya Kumari/Roy Dalmo	01.01.2021	31.12.2024	E
3512	nøkkel	AMB	ARC	Katja Karppinen	01.01.2021	31.12.2024	E
4019	nøkkel	NFH	CANS	Felles pott CANS	01.10.2021	30.09.2025	E
4020	nøkkel	NFH	CANS	Person under tilsetting	02.04.2021	01.04.2025	E
4021	nøkkel	NFH	CANS	Teppo Rämä	10.03.2021	09.03.2025	E

*E/IE – eksperimentell eller ikke-eksperimentell stilling

Begrunnelse:

Universitetsstyret behandlet fordeling av rekrutteringsstillinger i sak S 9/20. Totalt fordelte Universitetsstyret 90 stillinger ved årets refordeling av stipendiat og postdoktorstillinger. Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi ble tildelt 15 stipendiatstillinger; 12 nøkkelfordelte stillinger og 3 stillinger fra historisk pott. Fordeling av disse stillingene ved BFE baserer seg på 7 stillinger der BFE har forpliktelser i henhold til inngåtte avtaler om strategiske satsinger ved UiT, og 8 stillinger som er fordelt mellom instituttene HHT, NFH og AMB. Instituttene har fordelt stillinger til sine fagmiljø etter egne strategiske prioriteringer, herunder en viss fordeling til relativt nyansatte førsteamanuenser (AMB og NFH). Fakultetet vurderer instituttenes tildeling som fornuftige og følger instituttenes innstilling.

Bakgrunn:

Saken omhandler fordeling av rekrutteringsstillinger ved BFE, og en gjennomgang av hvilke stillinger fakultet er strategisk tildelt fra UiT nivå 1. I tillegg gjennomgås fremtidige forpliktelser BFE har for å allokere stillinger til satsinger ved UiT.

Stillinger knyttet til forpliktelser etter inngåtte avtaler

Gjennom strategiske satsinger ved UiT har BFE inngått flere forpliktelser knyttet til å allokere stipendiatstillinger til fagmiljø som deltar i slike prosjekter. Rekrutteringsstillingene inngår som en del av fakultetet egenfinansiering. Spleislagsmodellen, fakultetene og institusjonsnivået (nivå1) finansierer prosjekter 50:50, er blitt vanlig måte finansiere interne prosjekter ved UiT.

Ved årets fordeling er 8 stipendiatstillinger knyttet til slike forpliktelser og de fordeler seg henholdsvis

- 3 stillinger knyttet til CANS (Centre for New Antibacterial Strategies)
- 2 stillinger knyttet til prosjektet SECURE (tematiske satsinger)
- 1 stilling til prosjektet Virtual Stain (tematiske satsinger)
- 1 stilling knyttet til prosjektet ARC (Arctic Centre for Sustainable Energy)

Strategiske stipendiatstillinger tildelt fakultetet

Gjennom UiT-interne satsinger har BFE mottatt flere stipendiatstillinger og postdoktorstillinger.

Prosjektet SECURE, innvilget ved UiTs tematiske satsinger 2019, har totalt mottatt 4 stipendiatstillinger som en del av finansieringen (stillingsnummer 3491-3494). To av disse stillingene er tilhørende på de samarbeidene enhetene Jurfak og Helsefak (hhv 3493 og 3494). Prosjektet ledes av professor Edel Elvevoll.

Prosjektet DYNAMO, innvilget ved UiTs Aurora senter 2019, mottar 1 stilling knyttet til forskningsaktivitet ved BFE. Prosjektet er ledet av NT-fak og professor Nigel Yoccoz er fagperson som er involvert ved BFE

Prosjektet Virtual Stain, innvilget ved UiTs tematiske satsinger 2019, har mottatt finansiering for en 2-årig postdoktorstilling. Prosjektet ledes av NT-fak, og førsteamanuensis Jaya Kumari og forsker Roy Dalmo er fagpersoner involvert ved BFE.

Prosjektet CANS startet i 2018 og går over 8 år. Finansieringen er et spleiselag mellom Tromsø forskningsstiftelse, UiT nivå 1 og enheter ved UiT som er involvert i prosjektet. Bidrag fra BFE er hovedsakelig i form av stipendiatstillinger, mens nivå1 finansierer 2 postdoktorstillinger. TFS finansierer innstegsstillinger, 2 førsteamanuenser. Førsteamanuensis Teppo Rämä er tildelt en postdoktorstilling fra nivå 1 og en stipendiatstilling fra BFE. Den andre innstegsstillingen som allokeres rekrutteringsstilling er under tilsetning.

Prosjektet ARC ble startet i 2017 med deltakelse fra to fagmiljø ved BFE. I denne spleiselagsfinansieringen skal fakultetet bidra med to stipendiatstillinger, mens nivå 1 finansierer 2 postdoktorstillinger og 4 første år av to nye førstestillinger. Førsteamanuensis Katja Karppinen er allokert en postdoktorstilling fra nivå 1 og en stipendiatstilling fra fakultetet. Tidligere er førsteamanuensis Hans Christopher Bernstein tildelt en postdoktor og en stipendiatstilling.

Fremtidige forpliktelser ved BFE

BFE har ved en slik fordeling ingen fremtidige forpliktelser knyttet til allokering av stipendiatstillinger til pågående prosjekter og avtaler. For alle prosjektene som er nevnt over er BFE sitt bidrag til finansiering oppfylt i henhold til rekrutteringsstillinger. Men, flere stillinger vil bli lagt inn som BFEs bidrag til egenfinansiering i UiTs tematiske satsinger og Aurora sentre for 2020, og kan således skape forpliktelser knyttet til neste års tildeling.

Kathrine Tveiterås
dekan

–

Kathrine.tveteras@uit.no
77 64 60 01

Terje Aspen
fakultetsdirektør

–

Terje.aspen@uit.no
77 64 60 03

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Applicant: Gro Alteren

Application Phd position

Title/overall topic: Negotiation competences in Norwegian business: Recruitment, learning and achievements in international markets

Introduction

It is pointed out both in media (e.g. Ledernytt: Norsk næringsliv går glipp av milliarder) and by researchers (e.g. Adair et al. 2001; Liu et al. 2012) that creating values in negotiations is not easy, particularly in inter-cultural negotiations. This application proposes a Phd project which objective is to carry out a research on Norwegian business people's negotiation competence development in an international business context. This project proposes three areas in order to advance our understanding of how negotiation competences get be advanced: the recruitment of negotiators, how they learn, and what they achieve in negotiations. To view negotiation competence development as a process (or in stages) has so far received limited attention. A major share of research focuses on negotiation behaviors at a certain point of(or in?) time (e.g. Adair et al. 2001; Liu et al. 2012). Therefore, advancing the knowledge on what makes business people skilled negotiators is not only relevant for managers who are responsible for recruiting and training people, but also for advancing theory giving insight to how negotiation competences may develop. The focus will be on negotiation competence development in an international context. However, advancing our knowledge on negotiation competence development is not only relevant for business-to-business contexts, but also for a wide range of organizational contexts and disciplines (i.e. management, law, business-to-customer, marketing, political science).

Literature background

The negotiation process is considered to be more complex in an intercultural context than in an intracultural context (e.g. Adair et al. 2001; Liu et al. 2012). A negotiator who succeeds creating value and high joint gains in an intracultural context may not achieve similar results in a cross-cultural context (e.g. Adair et al. 2001; Natlandsmyr and Rognes 1995). In intercultural negotiations different values and norms of behaviors are likely to be played out in terms of different strategies and communication style (e.g., Adair et al. 2001; Khakhar and Rammal 2013; Kim et al. 1998; Mor et al. 2013; Zander 2005) causing difficulties understanding the other party's interests and priorities (e.g. Adair et al. 2001). Different views on how to approach and develop relationships in intercultural negotiations (e.g. Adair et al. 2004; Aslani et al. 2016; Liu et al. 2011) are posing challenges to achieve results that satisfy both partners (e.g. Adair et al. 2001; Liu et al. 2012; Liu et al. 2011).

A few studies have identified distinct intracultural negotiation patterns that are expected to help anticipate and manage challenges that take place in cross-cultural negotiations (e.g. Adair et al. 2004; Adair et al. 2013; Semnani-Azad and Adair 2011). Although these studies provide understanding of what kind of strategy the other party is likely to pursue in an intracultural context, this pattern of strategy may not develop in an intercultural context (Brett and Thompson 2016). For example, Liu et al. (2011) find that negotiators from relationally-focused societies are inclined to be more relationship-oriented when negotiating with members of their in-group (i.e. same culture) than with members of an out-group (different culture). Distinct cultural behavior may account for only some of the behavior some of the time in an intercultural negotiation. Individual differences and situation

factors comes in addition, and therefore makes it difficult to anticipate the counterparty's behavior (e.g. Adair et al. 2013; Liu et al. 2012; Morris et al. 2001). Although the ability to carry out various negotiation strategies and tactics is essential, evidence shows that the negotiator's mindset matters to perform well in various cultural settings (e.g. Alteren and Tudoran 2018; Ang et al. 2007; Liu et al. 2012). The negotiator's ability to carefully assess the specific negotiation situation, and to recognize and understand the interests and priorities driving the counterparty is essential in order to achieve an integrative agreement where both partners benefit (Adair et al. 2001; Liu et al. 2011). The cognitive competencies such as openness to new experiences and the ability not only to consider the views and interests of the other partner but also to adjust the mental model across a wide range of cultural negotiation situations helps transcend cultural barriers in cross-cultural negotiations, which ultimately is expected to develop into common grounds and higher joint gains (Ang et al. 2007; Galinsky et al. 2008; Liu et al. 2012).

Thus, one may suggest that negotiation competence development takes place at two levels: 1. The ability to perform a variety of negotiation skills (i.e. strategies, tactics); and 2. Mindset (capability to analyze the actual situation in order to perform the proper strategy/tactic). The proposed project will draw on literature from different streams of research in order bring in relevant perspectives on how negotiation skills and mindset can be advanced.

Preliminary proposals of papers:

Recruiting the best potential negotiators: What are the key identifiers?

Recruiting the "wrong" people can be costly (e.g. Alteren and Tudoran 2018), because they may require high investments in training and may never learn. Therefore, to know what to look for when recruiting is essential. Quite a few studies have investigated characteristics of individuals in different disciplines (human resource management, intercultural effectiveness) that are necessary to perform well across cultures (e.g. Chen et al. 2010; Kim and McKay-Semmler 2013). A literature review of relevant research will provide the basis from where potential key identifiers can be established, and further developed for a negotiation context, and finally be tested out in this context. This could be combined with in-depth interviews with recruiters in selected companies.

Learning to negotiate: Can a negotiator ever be qualified?

This paper could pay attention to how a negotiator moves towards becoming a senior negotiator. Questions that can be discussed: What kind of training is provided in the company? How does the negotiator prepare a negotiation and what kind of evaluations are taking place after the negotiation in order to learn? What kind of advancements of the negotiation skills do the negotiator/manager observe over time? In order to collect data, in-depth interviews and/or survey could be used. One may consider to select some specific international markets considered to be particularly challenging, such as India, Russia. Businesses selling products/services with a certain complexity could be selected.

What do Norwegian negotiators achieve in international markets: Do we get our fair share?

The third paper could discuss the outcomes achieved in negotiations carried out in international markets. What does literature say in terms of how a deal can be evaluated, how can we know whether one or perhaps both are losers/winners? Or whether, in this case the

Norwegian negotiator, does not end up in a “pattern” “accepting” deals that could have been better if he/she performed a different negotiation strategy/tactic? A creative research design need to be formed in order to collect interesting data that can challenge our/the negotiators established view on what is successful negotiation outcomes in challenging markets. Interviews with the opposite partner, the foreign customer, should ideally be part of this.

I, the applicant is responsible for the course: BED 2047 Forhandlinger. So far it is only me who has the qualifications to run this course. As part of this course, I cooperate with researchers at the Faculty of Law. We mix our students and they negotiate. I find that teaching students negotiations is important by providing an arena which not only facilitates learning a skill but also challenge their comfort zone important for strengthening their confidence in general and in work life. To improve this course further by among other things develop case materials and films, I have received kr 210.000 from RESULT, and Anne Eriksen from Kunstfaglige fakultet is a partner in this project. I am a member of International Teaching and Research Associations (INTRA), <https://mgmt.au.dk/research/organisation-strategy-and-accounting/osa-research/networks/intra/the-international-negotiation-and-teaching-research-association-intra/> with members from all over the world, which will also be beneficial for the PhD candidate.

References

- Adair, W., Brett, J., Lempereur, A., Okumura, T., and et al. (2004). "Culture and Negotiation Strategy." *Negotiation Journal*, 20(1), 87-111.
- Adair, W. L., Okumura, T., and Brett, J. M. (2001). "Negotiation behavior when cultures collide: The United States and Japan." *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 371-385.
- Adair, W. L., Taylor, M., Chu, J., Ethier, N., Xiong, T., Okumura, T., and Brett, J. (2013). "Effective Influence in Negotiation: The Role of Culture and Framing." *International Studies of Management & Organization*, 43(4), 6-25.
- Alteren, G., and Tudoran, A. A. (2018). "Open-mindedness and adaptive business style: Competences that contribute to building relationships in dissimilar export markets." *International Marketing Review*, <xocs:firstpage xmlns:xocs=""/>.
- Ang, S., Koh, C., and Ng, K. (2007). "Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making, Cultural Adaptation and Task Performance." *Management and Organization Review*, 3(3), 335-371.
- Aslani, S., Ramirez-Marin, J., Brett, J., Yao, J., Semnani-Azad, Z., Zhang, Z. X., Tinsley, C., Weingart, L., and Adair, W. (2016). "Dignity, face, and honor cultures: A study of negotiation strategy and outcomes in three cultures." *Journal of Organizational Behavior*, 37(8), 1178-1201.
- Brett, J., and Thompson, L. (2016). "Negotiation." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 68-79.
- Chen, G., Kirkman, B. L., Kim, K., Farh, C. I. C., and Tangirala, S. (2010). "When does cross-cultural motivation enhance expatriate effectiveness? A multilevel investigation of the moderating roles of subsidiary support and cultural distance." *Academy of Management Journal*, 53(5), 1110-1130.
- Galinsky, A. D., Maddux, W. W., Gilin, D., and White, J. B. (2008). "Why It Pays to Get Inside the Head of Your Opponent: The Differential Effects of Perspective Taking and Empathy in Negotiations." *Psychological Science*, 19(4), 378-384.
- Khakhar, P., and Rammal, H. G. (2013). "Culture and business networks: International business negotiations with Arab managers." *International Business Review*, 22(3), 578-590.

- Kim, D., Pan, Y., and Park, H. S. (1998). "High-versus low-Context culture: A comparison of Chinese, Korean, and American cultures." *Psychology and Marketing*, 15(6), 507-521.
- Kim, Y. Y., and McKay-Semmler, K. (2013). "Social engagement and cross-cultural adaptation: An examination of direct- and mediated interpersonal communication activities of educated non-natives in the United States." *International Journal of Intercultural Relations*, 37(1), 99-112.
- Liu, L. A., Friedman, R., Barry, B., Gelfand, M. J., and Zhang, Z.-X. (2012). "The Dynamics of Consensus Building in Intracultural and Intercultural Negotiations." *Administrative Science Quarterly*, 57(2), 269-304.
- Liu, W., Friedman, R., and Hong, Y.-Y. (2011). "Culture and accountability in negotiation: Recognizing the importance of in-group relations." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(1).
- Mor, S., Morris, M., W., and Joh, J. (2013). "Identifying and training adaptive cross-cultural management skills: the crucial role of cultural metacognition." *Academy of Management Learning & Education*, 12(3), 453-475.
- Morris, M., Fu, H.-Y., and Morris, M. (2001). "How Does Culture Influence Conflict Resolution? A Dynamic Constructivist Analysis." *Social Cognition*, 19(3), 324-349.
- Natlandsmyr, J. H., and Rognes, J. (1995). "CULTURE, BEHAVIOR, AND NEGOTIATION OUTCOMES: A COMPARATIVE AND CROSS-CULTURAL STUDY OF MEXICAN AND NORWEGIAN NEGOTIATORS." *International Journal of Conflict Management*, 6(1), 5-29.
- Semnani-Azad, Z., and Adair, W. L. (2011). "The Display of "Dominant" Nonverbal Cues in Negotiation: The Role of Culture and Gender." *International Negotiation*, 16(3), 451-479.
- Zander, L. (2005). "Communication and Country Clusters: A Study of Language and Leadership Preferences." *International Studies of Management & Organization*, 35(1), 83-103.

Title. Assessing the net productivity of algae in sea ice-covered ecosystems

Proposed Supervision. K Campbell & R Gradinger (AMSE)

Premise. Sea ice in the Arctic is rapidly changing as the volume, seasonality and extent of its cover shifts with climate warming. This will disrupt the habitat of algae living within the sea ice, and will drastically alter the growth conditions of phytoplankton in perennially or seasonally ice covered regions of the Arctic Ocean. Together sea ice algae and phytoplankton represent the base of the marine ecosystem, providing a concentrated food resource for aquatic grazers while influencing the movement of climate-relevant gases between the ocean and atmosphere through their productivity. To date, studies have largely focused on the gross photosynthesis of these microorganisms during the productive spring and summer months. However, far less is known about the activity of these communities during the polar night, and recent work has shown that the influence of respiration has the potential to drastically alter our estimates of net productivity.

Proposed work. This PhD project will combine fieldwork with lower-risk culture-based experiments to assess the balance of respiration and photosynthesis in algal communities living in association with sea ice (e.g. within, under, or in previously ice-covered waters). Through participation in fieldwork during the polar night and day the project will compare the response of algae from light versus dark adapted states. In culture-based experiments it will measure the respiratory response of key algal species to environmental stressors that are anticipated with climate change. For example, respiration rates from axenic cultures of the flagellate *Phaeocystis pouchetti*, which is common to the seasonal ice zone of the North Atlantic, will be measured in UiT laboratories over a range of nutrient conditions. The project will build-on K Campbell's experience working with oxygen optode-based methods of measuring oxygen, in order to develop optimal means of simultaneously quantifying algal respiration and photosynthetic production, and thus net productivity.

In preparation for this work K Campbell will register in the department's training course for PhD student supervision, in which she has already completed one workshop. She will also work with R Gradinger and H Christian Bernstein (NFH) to begin culturing algal strains of interest. The work of this PhD will be integrated into the existing UiT ArcticSIZE (through R Gradinger) and NPI PHOTA (lead B Lange, WP lead K Campbell) projects, and into ongoing proposals in 2020 for the EU Biodiversa and RCN (lead by K Campbell) funding calls. Both supervisors are also senior members of the Arctic Marine Ecosystem Research Network (ARCTOS). As a result, the PhD student will be well integrated into a strong network of support for their scientific and professional development.

Supervisor team

1. Jarad Mellard. Plan to complete UNIPED supervision training in Spring 2021/Autumn 2022.
2. Rolf Ims
3. John-André Henden

General PhD project description. Arctic food webs are subject to many stressors and environmental change, including visible effects of climate change. Needed is a combined theoretical and empirical understanding of how species interactions operate within food webs and will change in the near future with further environmental change. The prospective candidate will work with other researchers at UiT to deliver cutting-edge tools for the management of ecosystems in the face of climate change. As part of the Climate-Ecological Observatory for Arctic Tundra, COAT (coat.no), the candidate will be partly responsible for application of theory within COAT. The candidate will have access to a large network of researchers with arctic and quantitative expertise.

COAT relies on conceptual models of different modules (subsets of the whole food webs). The candidate will work in a four step process within one or more modules to 1) develop and use mathematical models to generate general theoretical predictions, 2) assess critical assumptions and predictions of such models and if the relevant data is collected in COAT and if not, assess if they can be collected using short-term experiments/field studies, 3) confront these models with data, parameterizing them using data from experiments or publications to make refined predictions, and 4) test these predictions with data collected in COAT. Thus the candidate will use a combination of theory and field work to aid the data collection and analysis. The candidate should possess and will further develop quantitative tools to contribute to a more thorough theoretical and empirical understanding, as these methods are powerful together.

In our research, we see different ecological patterns across systems (Marolla et al. 2019, Henden et al. 2020), making predictions and precise hypotheses difficult. For example, based on existing alternative prey theory, it is often not clear what our expectation should be for the effect of different prey types on predation (COAT arctic fox and ptarmigan modules). We also observe alternative vegetation states in some of the ecosystems (COAT tall shrub and moss tundra modules). The underlying mechanisms behind these observations are nonlinear and involve multiple players (diversity, focal species within a trophic level), thus need to be explicitly considered. Thus we will expand on past and recent ecological theory (Oksanen and Oksanen 2000, Barbier and Loreau 2019) on the role of primary producers and higher trophic levels and the regulation of their biomass in arctic tundra ecosystems, expanding the theory to include more diversity within trophic levels and indirect ecological interactions. Furthermore, the effects of seasonality will be considered, especially as affected by climate change and that has been shown to be relatively underappreciated but that we know the effects of which can vary with how it is explicitly modeled (Mellard et al. 2019) and this will have consequences for data collection in COAT. The candidate will work to show what explains some of these patterns and detail which we should expect to see under what conditions.

Strengthening AMB and UiT. At UiT, there are many researchers, not only in COAT, that can benefit from combining theoretical and empirical expertise. Thus our goal with this proposal is to contribute to many areas of research at UiT. The candidate will make a significant contribution to the ambitions of Arctic and Marine Biology (AMB) Department, specifically to strengthen the research and education in quantitative ecology within the department. The PhD candidate will also contribute to AMB's course portfolio, as it is a 4-year position with 25% teaching commitments. AMB would greatly benefit in having a PhD candidate help alleviate the teaching loads in Quantitative Methods (Bio-1007), theory in Ecology (Bio-2017), and the other quantitative courses (e.g., Bio-3013: Northern food web ecology).

Learning components. The PhD candidate will greatly benefit from this project through the acquisition and further development of their quantitative skills. The candidate will learn state-of-the-art modeling techniques, including model building and analysis, matching observations with theoretical predictions, parameterizing from data, testing predictions with data, and model comparison in data. Furthermore, the candidate will learn the challenges of current field and data collection methods. Critical thinking skills will be emphasized during the duration of the appointment. The candidate is expected to become proficient at communication between theoreticians and empiricists as well as stake holders and the public. The candidate will also gain valuable experience teaching to students with diverse skill sets and working as part of an international team of scientists.

Stipendiat i økonomistyring, campus Tromsø

Professor Elsa Solstad

Handelshøgskolen

BFE-fakultetet

Mai 2020

Introduksjon

Innenfor fagområdet økonomistyring er utforming og bruk av styringssystemer og styringsmekanismer i organisasjoner et sentralt tema. Styringssystemer og styringsmekanismer i organisasjonen skal påse at enhetene i organisasjonen oppnår mål som er satt ved bruk av ressurser organisasjonen har til sin disposisjon. Sentralt for ledere er derfor å balansere måloppnåelse, styring og kontroll med behovet for læring, utvikling og innovasjon.

Moderne organisasjoner har ofte et sammensatt styringssystem med forskjellige formål (Malmi & Brown, 2008). Disse styringssystemene kan være utformet og implementert av ulike ansatte, de kan brukes ulikt i ulike deler av organisasjonen, og styringssystemene kan være implementert på ulike tidspunkt (Otley, 1980; Malmi og Brown, 2008). Dette gjør at det kan være utfordrende å isolere effekten av hvert enkelt system. Å studere organisasjonens styringssystemer handler om å se en helhet for organisasjonen der ulike styringssystemer eller styringsmekanismer kan bidra til å nå bedriftens mål, samt støtte kontroll og ytelse i bedriften (Malmi & Brown, 2008).

Økonomistyring og bruk av styringssystemer og styringsmekanismer er et tema som har fanget interessen til forskere over hele verden. Temaet er også relevant for praksis ved at forskningen gir innsikt i hvordan enkeltdelene i styringssystemene fungerer sammen. Det etterspørres mer forskning innenfor denne tematikken (Malmi, 2013), og da særlig styring og bruk av styringssystemer og styringsmekanismer i en norsk kontekst (Johanson & Madsen, 2013). Dette forskningsprosjektet skal bidra til økt kunnskap om økonomistyringen og bruk av styringssystemet og styringsmekanismer som en helhet i en norsk kontekst.

For å studere økonomistyring og styringssystemer og styringsmekanismer kan følgende problemstillinger være aktuelle for et forskningsprosjekt:

- Hvilke styringssystemer og styringsmekanismer er sentrale når det gjelder økonomistyring i organisasjoner?
- Hvilke styringssystemer og styringsmekanismer benytter organisasjoner, og hvordan er disse satt sammen for å utgjøre et helhetlig styringssystem?
- Hvordan er delene i styringssystemet koblet sammen for å oppnå organisasjonens mål?
- Hvordan brukes styringssystemene og styringsmekanismene internt i organisasjonen?

Teoretisk rammeverk

Store endringer i samfunnet og institusjonelle forventninger medfører at dagens organisasjoner opplever store styringsutfordringer. Endrede rammebetingelser øker behovet for et mer helhetlig syn på styring i organisasjoner (Busch, 2000). Forskning er opptatt av at det ikke finnes ett universelt styringssystem som er tilpasset organisasjoner i ulike kontekster (Otley, 1980), og mange (f.eks. Chenhall, 2003; Fisher, 1998; King, Clarkson, & Wallace, 2010) har forsket på hvordan styringssystemer må tilpasses konteksten til organisasjonen. Kontekstuelle faktorer som har betydning for styring og styringsutfordringer kan for eksempel være størrelse, strategi, organisasjonsstruktur, omgivelser og teknologi (Chenhall, 2003).

Organisasjoner benytter seg typisk av økonomistyring og styringssystemer/styringsmekanismer i ulik grad, og en bestemt sammensetning av organisasjonens styringssystemer kalles for bedriftens styringspakke eller konfigurasjon av flere styringssystem (Alvesson & Kärreman, 2004; Malmi & Brown, 2008; Otley, 1980). At økonomistyring utøves som en pakke er ikke ny, og flere har forsket på dette de siste tiårene (f.eks: Chenhall, 2003; Fisher, 1998; Flamholtz, Das, & Tsui, 1985; Otley, 1980). Denne forskningen har resultert i flere teoretiske rammeverk (Anthony og Young, 2003; Ferreira & Otley, 2009; Flamholtz, 1983; Flamholtz m.fl., 1985; Malmi & Brown, 2008; Merchant & Van der Stede, 2007; Otley, 1980; Simons, 1995). Disse teoretiske rammeverkene kan benyttes for å gi innsikt i sammenhengene i en styringspakke for en organisasjon.

Tidligere forskning har i stor grad fokusert på enkeltsystemer isolert sett (Chenhall, 2003) og forutsetter dermed implisitt at man kan tilegne seg forståelse av økonomistyring i en organisasjon ved å aggregere analyser av ulike enkeltsystemer i organisasjonen (Donaldson, 2001). Chenhall (2003) viser til at ved å studere enkeltsystemer isolert fra andre styringssystemer vil man studere styringssystemer dekoblet fra hverandre og fra konteksten.

Otley (2016) er opptatt av at å se på styringssystemer som en pakke ikke har blitt tatt seriøst nok blant forskere, og at fremtidige studier bør ha fokus på å se alle styringssystemer og styringsmekanismer i en helhet. Dette fordi ulike styringssystemer og styringsmekanismer kan ha forskjellige formål og oppgaver i en organisasjon, og at det er koblingene mellom dem som gjør at vi må se på helheten (Sandelin, 2008). Selv om dette er en erkjennelse er det fortsatt slik at styringssystemene studeres isolert sett og ikke sammen som pakke. Dette kan føre til feilaktige vurderinger (Chenhall, 2003). Ifølge Malmi og Brown (2008) kan det å studere koblingen mellom styringssystemer legge til rette for en bedre forståelse av hvordan

styringssystemer kan støtte organisatoriske mål, bidra til styring og kontroll samt å drive forbedringsarbeid rundt organisatorisk ytelse.

Veiledere

Veiledere er professor Elsa Solstad og førsteamanuensis Sverre Thyholdt Braathen.

Referanser

Alvesson, M., & Kärreman, D. (2004). Interfaces of control. Technocratic and socioideological control in a global management consultancy firm. *Accounting, Organizations and Society*, 29(3), 423-444.

Anthony, R. N., og Young, D. W. (2003). *Management control in nonprofit organizations*. Boston, Mass: McGraw-Hill/Irwin.

Busch, T. (2000). *Styring i offentlig sektor: noen teoretiske og konseptuelle problemstillinger* (TØH-serien 2000:11). Trondheim: Høgskolen i Sør-Trøndelag.

Chenhall, R. H. (2003). Management control systems design within its organizational context: findings from contingency-based research and directions for the future. *Accounting, organizations and society*, 28(2), 127-168.

Donaldson, L. (2001). *The contingency theory of organizations*. London: Sage Publications.

Ferreira, A., & Otley, D. (2009). The design and use of performance management systems: An extended framework for analysis. *Management Accounting Research*, 20(4), 263-282.

Fisher, J. G. (1998). Contingency theory, management control systems and firm outcomes: past results and future directions. *Behavioral research in Accounting*, 10, 47.

Flamholtz, E. G. (1983). Accounting, budgeting and control systems in their organizational context: Theoretical and empirical perspectives. *Accounting, Organizations and Society*, 8(2), 153-169.

Flamholtz, E. G., Das, T. K., & Tsui, A. S. (1985). Toward an integrative framework of organizational control. *Accounting, Organizations and Society*, 10(1), 35-50.

- Johanson, D., & Madsen, D. Ø. (2013). Økonomisk styring i Norge - en kartegging av styringssystemer i norske bedrifter. *Magma*, 2013(6), 18-30.
- King, R., Clarkson, P. M., & Wallace, S. (2010). Budgeting practices and performance in small healthcare businesses. *Management Accounting Research*, 21(1), 40-55.
- Malmi, T., & Brown, D. A. (2008). Management control systems as a package— Opportunities, challenges and research directions. *Management accounting research*, 19(4), 287-300.
- Malmi, T. (2013). Management control as a package- The need for international research. *Journal of Management Control*, 23, 229-231.
- Merchant, K. A., & Van der Stede, W. A. (2007). *Management control systems: performance measurement, evaluation and incentives*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Otley, D. T. (1980). The contingency theory of management accounting: achievement and prognosis. *Accounting, organizations and society*, 5(4), 413-428.
- Otley, D. T. (2016). The contingency theory of management accounting and control: 1980-2014. *Management Accounting Research*, 31, 45- 62.
- Sandelin, M. (2008). Operation of management control practices as a package- A case study on control system variety in a growth firm context. *Management Accounting Research*, 19(4), 324-343.
- Simons, R. (1995). *Levers of control: how managers use innovative control systems to drive strategic renewal*. Boston: Harvard Business Press.

Søknad om stipendiatstilling i Human Resource Management (HRM)

Vi søker med dette om en stipendiatstilling til fagområdet Human Resource Management (HRM). HRM-feltet har gjennomgått en stor faglig utvikling og profesjonalisering de siste par tiårene, og setter i dag en betydelig del av dagsorden for hva organisasjoner skal bruke tid på. Vi ser en klar trend i retning av at fagfeltet utgjør en mer og mer selvfølgelig del av studietilbudet på handelshøgskolene, ikke bare som enkeltemner, men som egne studieprogram både på bachelor- og masternivå. For studentene oppleves emner innenfor HRM som typisk «matnyttige», ikke minst i forhold til studietilbud rettet mot etter- og videreutdanning. For Handelshøgskolen UiT er det også blitt et viktig undervisningsfelt, og vi har flere HRM-emner både på bachelor- og masternivå. Stipendiatstillingen vil være et viktig bidrag for å styrke Handelshøgskolens forskning på HRM, som vi også ser for oss vil ha konsekvenser for en mer helhetlig tenkning rundt undervisningen på dette feltet. Dette kan også ses i sammenheng med en mer overordnet strategisk tenkning omkring studieprogrammenes relevans og forskning som støtter opp under dette. Vi må ta inn over oss at organisasjoner og arbeidsliv er i stor endring, og den faglige essensen må reflektere dette bildet. Det gjøres best gjennom en tett kopling mellom forskning på HRM og undervisningen som gis på det samme. På denne måten vil en stipendiatstilling i HRM være i tråd med strategien til UiT om å være en drivkraft i nord.

Stipendiaten vil inngå i forskergruppen strategi, styring og ledelse (SSL).

Prosjektbeskrivelse: Kontekstens betydning for HRM

HRM handler om å tiltrekke, utvikle og ivareta menneskelige ressurser i en organisasjon (Mikkelsen og Laudal, 2016). For mange virksomheter er dette oppgaver som har stor betydning for måloppnåelse og konkurransekraft. Feltet har da også lenge vært opptatt av å tilby konsepter, ideer, oppskrifter og verktøy som kan oversettes til praktisk handling i alle typer organisasjoner. Det er en pragmatisk instrumentell tilnærming som har passet godt inn i det øvrige organisasjons- og ledelsesteoretiske landskapet. Men HRM utøves ikke i et vakuum, det påvirkes av og påvirker omgivelsene. Mikkelsen og Laudal (2016) knytter derfor utøvelsen av HRM til både tekniske og institusjonelle omgivelser. Disse omgivelsene er i sterk endring, og HRM har blitt kritisert for å tilby gårdagens løsninger på morgendagens problemer. For eksempel er et premiss for tenkningen omkring beste praksiser innenfor rekruttering, kompetanseutvikling, belønning osv. at medarbeidere har faste, hele stillinger. Et stadig økende tilfang av nye tilknytningsformer i arbeidslivet (Keegan & Den Hartog, 2019), kombinert med

«flexicurity» som vedtatt EU-policy (Eliassen, 2014), viser imidlertid at beste praksis HRM må revidere sitt premissgrunnlag.

I dette prosjektet søker vi stipendiater som ønsker å utforske et organisasjonsfaglig perspektiv på HRM. HRM-forskningen har vært kritisert for å være for psykologisk orientert (Lewis, Cardy, & Huang, 2019). Selv om dette har bidratt til mye kunnskap om hvordan medarbeidere responderer på ulike HRM-tiltak, avgrenser dette fokuset til at HRM blir et forhold mellom den enkelte leder og medarbeider. Andre deler av HR-litteraturen er juridisk. Dette bidrar også til viktig kunnskap fordi arbeidsforhold skal følge lover og regler, og fordi lover og regler ikke alltid er tilpasset det nye arbeidslivet.

Et organisasjonsfaglig perspektiv skal tone ned det psykologiske og juridiske, og ha samspillet mellom den formelle organisasjonen og dens tekniske og institusjonelle omgivelser i fokus. Formålet skal være å forsøke å utfordre en del implisitte antagelser som kommer til syne i lærebøker om HRM. Det vil gi viktige bidrag til HRM-litteraturen. En slik antagelse er blant annet at HRM spinner rundt tre aktører som er tett koblet sammen: HR-medarbeidere (stab) som har noen intensjoner, linjeledere som «enact» og implementerer intensjonene fra HR, og medarbeidere som oppfatter og forholder seg til det de to andre aktørene gjør (Keegan, 2019). Vi ser imidlertid en rekke utviklingstrekk i arbeidslivet som utfordrer antagelsen om denne «treenigheten» som betraktes som en forutsetning for at HRM-arbeidet skal få gode resultater, slik som eksemplifisert ovenfor med tilknytningsform. Disse utviklingstrekken gir HR en rekke motstridende krav og spenninger som må håndteres (Keegan, Brandl, & Aust, 2019; Aust, Brandl, Keegan & Lensges, 2017).

Eksempler på slike utviklingstrekk eller trender er digitalisering, bærekraft, og «gig-economy» (Meijerink & Keegan, 2019), som alle stiller tydelige krav til virksomheter. Dette trend-bildet utfordrer balansen og premissene i den ovennevnte «treenigheten», men også HR-funksjonen spesielt og hva innretningen på HRM skal være. Tradisjonelt har HR-funksjonen blitt beskyldt for å ikke ha god nok forståelse for den operative kjernen i virksomheten og for å være reaktive knyttet til virksomhetens strategiske endringer. Hvordan svarer HR på dagens og morgendagens utfordringer? I hvilken grad leverer HRM en pro-aktiv respons?

Vi ønsker at stipendiatens PhD-prosjekt skal belyse hvordan HRM utvikles i en situasjon der viktige trender påvirker organisasjoner. PhD-prosjektet kan gjøre dette på ulike måter. Noen eksempler kan være:

1. HRM i små og mellomstore bedrifter. Små og mellomstore bedrifter i flere viktige bransjer har blitt hardt rammet av Covid-19 pandemien. For små og mellomstore bedrifter er det helt nødvendig å ha fokus på medarbeiderne og personallederrollen for å overleve som bedrift. På den andre siden opplever ledere i små og mellomstore bedrifter ofte mangel på tid, mangel på dedikerte HR-medarbeidere som kan bistå, manglende systemer for å jobbe med HR-oppgaver på en systematisk måte, manglende HRM-kompetanse og et begrenset handlingsrom sammenlignet med større virksomheter. Dette beskriver en utfordrende organisatorisk kontekst for HR-arbeidet i etterdønningene av en krise som pandemien har vært. Hvordan jobber ledere i små og mellomstore bedrifter med HRM, hva tenker de om sine muligheter og begrensninger i dette arbeidet og hvordan opplever de at de lykkes?
2. Arbeidsfordelingen mellom HR-funksjonen og linjeledere utvikles over tid. De siste årene har vi sett en trend mot å delegere operasjonelle HRM-oppgaver til linjelederne, noe som gjør at stabsoppgavene endrer karakter mot strategisk nivå. Denne oppgaveglidningen foregår imidlertid ikke friksjonsfritt, og strategisk HRM er derfor også resultatet av en kontinuerlig forhandlingsprosess mellom interessegrupper i organisasjonen, særlig mellom linjeledere og HR-profesjonelle, om hva som skal gjøres, hvor i organisasjonen ansvar og oppgaver skal plasseres, og hvem som skal bestemme hva. Hvordan påvirker endrede omgivelser denne «forhandlingsprosessen»? Hva blir den «nye normalen»? Hvordan kan vi forklare det som skjer?
3. HR sin rolle i arbeidet med å implementere nye trender. To eksempler på dette er digitalisering og bærekraft.
 - Digitaliseringsarbeidet fikk en boost med Covid-19 pandemien. Mange har måttet lære seg nye systemer og nye arbeidsmåter, men hvilke konsekvenser får dette for personalarbeidet? Hvordan følger man opp personalansvaret på hjemmekontorer? Hvilken rolle har HR hatt/tatt i denne prosessen? Hvordan rigger man seg for framtida? Et annet aspekt ved digitalisering er robotisering av arbeidsprosesser. Hvilken rolle har HR her? Hva betyr robotisering for HR-arbeidet og for arbeidet med å sikre kompetanse i virksomheten?
 - Bærekraft. Mange virksomheter har eksplisitt uttrykte bærekraftsmål og –strategier. Hvilken rolle spiller HR i utviklingen og implementeringen av slike strategier? Hvilken betydning har bærekraftstrategiene for HR-arbeidet?

Teoretisk er det flere måter å nærme seg disse problemstillingene på. Ny-institusjonell teori hjelper oss for eksempel å forstå hvordan organisasjoner responderer på eksternt press ved å

tilpasse seg og «adoptere» samme praksis som andre for å sikre legitimitet (Meyer & Rowan, 1977; DiMaggio & Powell, 1983). Dette illustrerer relativt passive organisasjoner som ikke har noe særlig handlingsrom, men må tilpasse seg konteksten. Nyere perspektiver som oversettelse (Røvik, 2007), institusjonelle logikker (Thornton, Ocasio & Lounsbury, 2012) og institusjonelt arbeid (Lawrence & Suddaby, 2006) forutsetter imidlertid et større handlingsrom for organisasjoner. Disse nyere perspektivene kan danne utgangspunkt for den teoretiske forankringen for å studere dilemmaer og spenninger i HRM-arbeidet. Et slikt teoretisk utgangspunkt har de siste årene blitt løftet fram som nytt og lovende i HRM-litteraturen (Lewis, Cardy & Huang, 2019; Keegan, Brandl & Aust, 2019; Aust, Brandl, Keegan & Lensges, 2017).

Referanser

Aust, I., Brandl, J., Keegan, A., & Lensges, M. (2017). Tensions in managing human resources: Introducing a paradox framework and research agenda. In Smith, W.K., Lewis, M.W., Jarzabkowski, P., & Langley, A. (eds.). *The Oxford handbook of organizational paradox*. Oxford: Oxford University Press, pp. 413-433.

DiMaggio, P., & Powell, W.W. (1983). The iron cage revisited: Collective rationality and institutional isomorphism in organizational fields. *American Sociological Review*, 48 (2), 147-160.

Eliassen, I. (2014). *Harde tider. Det nye arbeidslivet i Europa*. Oslo: Spartacus.

Keegan, A. (2019). HRM in project based organizations, networks and platforms: New theoretical perspectives. Key-note speech at NEON 2019, Lillehammer 28. November.

Keegan, A., Brandl, J., & Aust, I. (2019). Handling tensions in human resource management: Insight from paradox theory. *German Journal of Human Resource Management*, 33, 79-95.

Keegan, A. & Den Hartog, D. (2019). Doing it for themselves? Performance appraisal in project-based organisations, the role of employees, and challenges to theory. *Human Resource Management Journal*, 29, 217-237

Lawrence, T.B., & Suddaby, R. (2006). Institutions and institutional work. In Clegg, S., Hardy, C., & Nord, W. (eds.). *Handbook of organization studies*. Thousand Oaks, CA: Sage, pp. 215-254.

Lewis, A.C., Cardy, R.L., & Huang, L.S.R. (2019). Institutional theory and HRM: A new look. *Human Resource Management Review*, 29, 316-335.

Meijerink, J. & Keegan, A. (2019). Conceptualizing human resource management in the gig economy. Toward a platform ecosystem perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 34, 214-232.

Meyer, J.W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83 (2), 340-363.

Mikkelsen, A. & Laudal, T. (2016). *Strategisk HRM 1. Ledelse, organisasjon, strategi og regulering*. 2. utg. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Røvik, K.A. (2007). *Trender og translasjoner: Ideer som former det 21. århundrets organisasjon*. Oslo: Universitetsforlaget.

Thornton, P.H., Occasio, W., & Lounsbury, M. (2012). *The institutional logics perspective: A new approach to culture, structure, and process*. Oxford: Oxford University Press.

A short project description for the assigned Ph.D. position

Tentative title: Catch efficiency of Biodegradable gillnets in the Norwegian gillnet fishery

This Ph.D. position will address the problems associated with marine plastic litter (macro/microplastics and ghost fishing) caused by the Norwegian gillnet fishery. The negative environmental- and socio-economic impacts can be significantly reduced if traditional plastics in this fishery are replaced with new biodegradable materials. Previous and current running project hosted in cooperation by UiT and Sintef Ocean have developed and tested various biodegradable polymers in gillnets. However, these polymers need further testing in situ during fishing operations in order to optimize degradation time, twine strength and elongation, and catch efficiency amongst others. To ensure satisfactory progress the Ph.D. student that will be enrolled, will work in collaboration with existing projects. We will provide back-up data from earlier tests if any problems in the future data collection should occur.

Main supervisor: Jesse Brinkhof

Potential co-supervisors: Roger Larsen, Bent Herrmann, Eduardo Grimaldo, Manu Sistiaga

Patchiness of zooplankton in the Norwegian Sea

Aggregative behaviour is an universal feature in a wide range of animals, which respond to the distribution of resources and predators (Krause & Ruxton 2010, Benoit-Bird et al. 2013). Also the majority of marine animals aggregate to some degree, and this is also true for planktonic organisms that are mostly smaller than 4 mm with limited mobility (Pinel-Alloul 1995). In the Norwegian Sea meso- to large-scale aggregations of the copepod *Calanus finmarchicus* were observed at depth in winter (Weidberg & Basedow 2019) and at surface in summer (Basedow et al. 2019). The PhD project will be centered around explaining some of the question that arose in relation to the observed large-scale zooplankton patchiness. The exact plan is subject to change and will depend on the outcome of submitted proposals, and also on the interest of the PhD student.

Part 1: The contribution of common zooplankton species to remote sensing signals

In 2017 we observed that the pigment astaxanthin can be observed by remote sensing of ocean colour, and we attributed this mainly to the high abundances of *Calanus finmarchicus* that were observed in the area. However, it became clear that even the high abundances observed may not be sufficient to explain the observed effect on absorption spectra. Furthermore, also other large particles were shown to contribute to absorption, something that previously had been neglected by the ocean colour community (Davies et al. in prep). This part will be concerned with the impact of different zooplankton species (krill, small copepods ...) on absorption. It will be carried out in cooperation with Dr. David McKee and PhD student Cait McCarry (both University of Strathclyde, U.K.). It will be based on field data and experiments on board, collected with R/V Helmer Hanssen in May/June 2021 in the Norwegian Sea as part of the Stressor project.

Part 2: The 3D structure of zooplankton patches in the Norwegian Sea

This part is a descriptive part based on large-scale data collected with high spatial resolution in the Norwegian Sea during field campaigns 2017 to 2019. Based on those data it became more and more clear that large-scale aggregations of zooplankton are the norm rather than the exception. The detailed analysis of the data (optical and acoustical) has been started (Weidberg et al. in prep), but from those analyses it is not yet clear which variables explain most in the patch structure. Based on 3D realisations of observed patches the linkages in the food-web can be estimated better (grazing pressure), which relates to an ongoing debate on the potential of zooplankton to graze down phytoplankton blooms. This part might also be linked to physical models of the region. It will be realised in cooperation with Meng Zhou (SJTU, Shanghai).

Part 3: The formation of overwintering patches

This part is centred around the question how *Calanus* migrates to overwintering habitats at great depths (> 1000 m). As of now it is dependend on external financing to carry out expensive field campaigns in winter/spring 2021 and 2022. One proposal will be submitted in May 2020, in case it should not be financed we plan to resubmit next year, which would still allow the student to utilise this funding in 2022. A plan B for this project is to focus on the modelling of summer and winter patches.

The supervisor team: Ass. Prof. Sünnje Basedow, Dr. Boris Espinasse, Dr. David McKee, Prof. Meng Zhou. This complementary team will ensure all competency needed for a successful completion of the project, but also available day-to-day supervision.

The PhD student will be linked to the ongoing project Stressor (2019-2021, Norwegian/UiT-Chinese/SJTU cooperative project that partly focuses on the role of eddies in explaining zooplankton patchiness) and will gain contact to a highly relevant and esteemed international research network. She/He will also be linked to the Marie-Curie project on isocapes of zooplankton (ISOMOD, Boris Espinasse, 2020-2021), and will of course be able to utilise cooperation in any future projects during the PhD time. The student should also become part of the ARCTOS research network to draw upon further aid.

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi	10.06.2020	

Revidering av BFEs interne budsjettfordelingsmodell

Innstilling til vedtak:

- Den interne budsjettfordelingsmodellen til instituttene endres slik:*
 - Alle resultatindikatoren i universitetets fordelingsmodell videreføres likt til instituttene ved BFE med en sats på 17 %. Satsen kan justeres dersom den økonomiske situasjonen tilsier det.*
 - Instituttene gis en tilsvarende andel av netto dekningsbidragsinntekter fra eksternfinansiert virksomhet.*
- Endringene i modellen gjøres gjeldende fra og med budsjettåret 2021.*
- Kostnader skal som hovedregel belastes nærmest der beslutningen skjer. Endringer i kostnadsstruktur mellom fakultet og institutt skal ikke ha vesentlig omfordelende effekt.*

Bakgrunn:

Saken gjelder justering av BFEs interne budsjettfordelingsmodell. Saken er tidligere lagt frem for fakultetsstyret 6. februar 2020 (sak 4/20), med følgende innstilling til vedtak:

- Den interne budsjettfordelingsmodellen til instituttene endres slik:*
 - Alle resultatindikatoren i universitetets fordelingsmodell videreføres likt til instituttene ved BFE med en sats på 17 %. Satsen kan justeres dersom den økonomiske situasjonen tilsier det.*
 - Instituttene gis en tilsvarende andel av netto dekningsbidragsinntekter fra eksternfinansiert virksomhet.*
- Endringene i modellen gjøres gjeldende fra og med budsjettåret 2021.*
- Dekanen gis fullmakt til å fastsette en hensiktsmessig fordeling av inntekter og kostnader mellom fakultets- og instituttnivå.*

Styret vedtok saken utsatt med begrunnelse i at det ønsket at fordeling av inntekter og kostnader mellom fakultets- og instituttnivå ble gjennomgått eller avklart på forhånd. Dette blir gjennomgått mot slutten av saksfremlegget.

Prosess

Fakultetsledelsen hadde i vår to seminarer med budsjettfordelingsmodellen og fakultetets økonomi som tema. Det var bred enighet i fakultetsledelsen og blant instituttlederne om å foreslå en justering av modellen, jamfør punkt 1 i innstilling til vedtak. Det var også sider ved modellen som det var behov for å vurdere mer inngående, og dekanen nedsatte 7. september en arbeidsgruppe bestående av de tre kontorsjefene og assisterende fakultetsdirektør. Gruppas rapport følger som vedlegg 1. Forslaget til ny modell ble lagt frem for instituttrådene til drøfting. Styret har blitt fremlagt modellen i to omganger, først som orienteringssak til fakultetsstyremøte 5. juni i fjor.

Forholdet til regjeringens arbeid med gevinstrealiseringsplan

I orienteringssaken ble det redegjort for den pågående strukturreformen for høyere utdanning og regjeringens arbeid med en gevinstrealiseringsplan for fusjonene i sektoren. Et mulig utfall av planen var nye og bredere indikatorer for å måle institusjonene på.

Fakultetet har ingen nye opplysninger om dette arbeidet. Det må antas at innføring av eventuelle nye indikatorer vil ta tid. Det er heller ikke sikkert at nye indikatorer uten videre vil bli tatt inn i finansieringssystemet; det er allerede i dag mange indikatorer som utelukkende benyttes til kvalitative analyser av institusjonene.

Dekanen innstiller derfor på å gjennomføre en revidering av den interne budsjettfordelingsmodellen uavhengig av det pågående arbeidet nasjonalt.

Resultatindikatorer

Fakultetet benytter de samme indikatorene som i det nasjonale systemet og i universitetets modell. Instituttene bruker i stor grad de samme indikatorene i sine interne modeller. Dette skal sikre at man på alle nivåer arbeider etter de samme målene som departementet har satt for sektoren. BFE har en sentralisert fordelingsmodell hvor blant annet lønnskostnadene følges opp på fakultetsnivå. Det innebærer at satsene som benyttes nasjonalt, må nedskaleres betraktelig når de skal brukes på individnivå.

Da modellen ble gjennomgått i vår var det stor enighet om at differensieringen mellom utdannings- og forskningsindikatorene var uheldig. Forskningsindikatorene gis i dag dobbel uttelling av utdanning. Det er en grunn til dette, nemlig at aktivitet knyttet til forskning genererer større kostnader ved instituttene enn undervisning. Den store kostnaden til undervisning er lønn, selv om det naturligvis er forskjeller mellom fagområdene. Undervisning i eksperimentelle fag innebærer også utgifter til laboratoriemateriell, rekvisita m.m. Nettopp derfor er også uttellingen for undervisning gradert. Eksperimentelle fag gir høyere uttelling i finansieringssystemet enn teoretiske, undervisning på høyere nivå gir høyere uttelling enn på lavere nivå.

Begrunnelsen for å gi samme uttelling for utdanning som forskning, er at det lett danner seg et inntrykk av at forskning verdsettes høyere enn undervisning. Selv om det altså ligger rasjonelle forklaringer på den ulike vektingen, er dette inntrykket uheldig. Det er derfor ønskelig at modellen kombinerer insentivhensyn, instituttenes behov og likestiller utdanning og forskning.

Andre indikatorer

Det som har størst betydning for å øke inntektene til fakultetet er eksternfinansiert virksomhet. Det gjelder både undervisnings- og forskningsprosjekter, selv om potensialet nok er størst innen forskning. Dagens finansieringssystem fokuserer mye på volum, men ikke på hvorvidt prosjektene dekker de merkostnadene de påfører resten av organisasjonen, og faktisk gir et netto bidrag¹. Det ligger riktig nok i BFEs modell at fakultetet kan tilbakeføre hele eller deler av lønnskostnadene til prosjekter som er fullfinansierte. Denne ordningen er mest relevant for samfunnsfaglige miljøer; rene konsulentoppdrag, rapportskriving og lignende, som i noen tilfeller kan ha liten faglig nytteverdi. Det er ønskelig med en tilsvarende «gulrot» som kan brukes på alle prosjekter, og som skal stimulere til bedre prosjektfinansiering. Fakultetsledelsen innstiller derfor på å erstatte dagens belønningsordning ved å innføre netto dekningsbidrag som indikator. Netto dekningsbidrag vil si hvor mye man henter ut av prosjektene i form av dekningsbidrag, leiestedskostnader og refusjon av lønn til fast ansatte, fratrukket hva det enkelte prosjekt må tilføres av ulike former for egeninnsats. Instituttleder vil fortsatt ha mulighet for å legge til rette for ansatte som yter en ekstra innsats, i form av tilrettelegging av undervisningsoppgaver, ekstra drift eller bruk av ekstrahjelp.

Det må gjøres noen tilpasninger for å gjøre modellen nøyaktig. Blant annet er det slik at enkelte ansatte lønnes over ordinært budsjett, men at det er en forutsetning at lønna finansieres av prosjekter.

Konsekvenser av foreslåtte justeringer

Det er gjort simuleringer av budsjettfordelingen til instituttene for årene 2017-19 etter den foreslåtte modellen (vedlegg 2). Den viser at ved å opprettholde lik skalering for utdannings- og forskningsindikatorne samt netto dekningsbidrag på 17 %, vil den totale bevilgningen til instituttene være omtrent som i dag². Omleggingen gir noen utslag for de enkelte instituttene. Alle tre instituttene har betydelige avsetninger, samtidig som uttellingen på resultatindikatorne er økende. Konsekvensene anses derfor som beskjedne på omleggingstidspunktet, og positive på sikt.

Instituttenes budsjettfordelingsmodeller

Instituttene interne modeller følger av vedlegg 4-6. Alle instituttene har belønning for forskningsindikatorne, for veiledning og/eller uteksaminering av master- og doktorgradsstudenter, foruten en basiskomponent. I tillegg er det gjerne egne ordninger for doktorgradsstudenter og nyansatte. HHT har noe avvikende/differensierte regler grunnet ulik forskningskultur internt.

Fellesutgifter for instituttene budsjetteres basert på antatt forbruk (gitt tilstrekkelig budsjetttramme).

Arbeidsgruppa sier selv at den ikke har funnet en fullgod anbefaling for annuumsbevilgninger. Innad i gruppa var det også meningsforskjeller. Tradisjonen med annuumsmidler er godt innarbeidet, og forslag om endringer utløser gjerne reaksjoner. Hensikten med annuum er for det første å motivere ansatte til å produsere. Det kan innvendes at dette bør være en selvfølge i et hvert arbeidsforhold; på den annen side er produksjonsbasert lønn, bonuser eller frynsegoder ikke ukjent i andre yrker. Den andre begrunnelsen er at det er praktisk at ansatte har en mindre sum til rådighet, og som kan disponeres til mindre, arbeidsrelaterte utgifter. Det kan være seg rekvisita, faglitteratur eller deltakelse på konferanser/seminarer. En innvending til dette er at samlet sett binder oppsparte

¹ I denne sammenheng snakkes det kun om økonomiske verdier, og ikke det faglige bidraget.

² I snitt for de tre årene gir den reviderte modellen 259 000 lavere samlet uttelling. Alternativt kan skaleringen eller basiskomponenten endres, alt ettersom om man ønsker en høyere eller lavere uttelling for instituttene.

annuumsmidler opp store beløp, og står for en stor del av fakultetets samlede avsetninger. Hvert enkelt beløp er gjerne lite, noe som begrenser hva midlene kan benyttes til. Det kan diskuteres om ikke midlene kunne vært brukt mer effektivt om de hadde vært samlet på hver forskningsgruppe. Ingen av instituttene har gått med merforbruk (brukt av oppsparte midler) noen av de siste fire årene.

Instituttene har også modeller for fordeling (over- eller underskudd) av midler fra eksternfinansierte prosjekter som gjøres opp. Her er det et bærende prinsipp å ansvarliggjøre den enkelte og å oppmuntre til fornuftig ressursbruk. Prinsippene varierer noe mellom instituttene.

Fakultetsledelsen mener spørsmål om tildeling av annuum tilhører instituttene og deres råd sine avveininger, men vil legge til rette for å kunne se ev. ulik praksis i sammenheng der det er ønskelig, for eksempel der det er ønske om harmonisering. Det samme gjelder oppgjør i forbindelse med eksternt finansierte prosjekter.

Kostnadsstruktur

Arbeidsgruppa så på kostnadsstrukturen til instituttene (vedlegg 3). Grovt beregnet utgjør annuum (både individuelle og til forsknings-/faggrupper) ca. 40 % av kostnadene, mens felles drift (undervisning, sensur, time-/hjelpelærere etc.) utgjør 60 %. Det er naturlig nok store forskjeller mellom instituttene. HHT har høyere utgifter til undervisning enn AMB og NFH til sammen, drøyt 4 mill. Dette til tross for at instituttet har gjennomført kostnadsbesparende tiltak for gjennomføring av eksamen. Samtidig skal det sies at resultatuttellingen HHT har fra utdanningskomponentene, fullt ut dekker de undervisningsrelaterte kostnadene. Motsatt har AMB og NFH en god del kostnader til drift av laboratorier og feltinfrastruktur (herunder også noe undervisningsrelaterte kostnader). Her går dessuten en stor del av ansattes annuum til samme formål.

Gruppa har vurdert kostnadsfordelingen mellom fakultet og institutt. Noen kostnader ligger i dag på fakultetsnivå men kan med fordel overføres til instituttene, og motsatt. Det gjelder for eksempel en del undervisningsrelaterte utgifter. Det er et sunt prinsipp at den som påvirker kostnadene i størst mulig grad kan vurdere behovet opp mot andre formål. Ellers vil det være vanskelig å få til riktige prioriteringer, eller for den saks skyld kostnadsbesparende tiltak. I tillegg bør bruken være lett å kontrollere og dermed administrativt besparende; noe som kan tale for at utgiftene ligger nært hvor bruken er.

Samtidig bør en del poster ses under ett for å få en god ressursbruk. Instituttene har kostnadene med bruk av time-/hjelpelærere og kortere engasjementer. Dersom disse sparer fakultetet utgifter til fastlønn, er det i noen tilfeller rimelig at fakultetet overtar kostnaden.

I forrige styrebehandling var det lagt frem et vedlegg som viste poster som kunne være aktuelle å flytte mellom fakultet og institutt. Kostnadene utgjorde en mindre del av instituttens budsjetter. Imidlertid kunne noen av postene slå ulikt ut mellom instituttene, og dette var i liten grad analysert og synliggjort i vedlegget. Utgiftsposter som er aktuelle å flytte mellom fakultets- og instituttnivå skal ikke ha vesentlig omfordelende effekt.

Vurdering

Som gjennomgangen viser er det primært ønsket om å harmonisere resultatindikatorene som har vært førende for fakultetsledelsens innstilling. De påfølgende vurderingene i gjennomgang av kostnadsstruktur har vært motivert av å kvalitetssikre at en endret budsjettmodell ikke vil gi uforutsette vridninger i budsjettfordelingen. I denne sammenhengen er det fakultetsledelsen sin

vurdering at det sentrale er å få tilslutning til prinsippet som arbeidsgruppen har foreslått som hovedregel; at inntekter og kostnader som hovedregel føres nærmest de som kan påvirke dem.

Alternativet til fakultetsledelsens innstilling er å videreføre budsjettmodellen slik den er i dag. Det er ikke foreslått andre fordelingsmodeller fordi det har vært vektlagt å finne en modell som stimulerer likt til innsats på både forsknings- og utdanningsområdet uten å føre til omfordeling i seg selv. Modeller som omfordeler er derfor ikke utredet. Konsekvensene av å videreføre dagens modell er ikke fatale, men de utfordringene vi har hatt med at enkelte fagmiljø opplever at refordeling av resultatmidlene forfordeler forskningsinnsats vil vedvare.

Kathrine Tveiterås
dekan

–

kathrine.tveiteras@uit.no

77 64 60 01

Christian Hansen

ass. fakultetsdirektør

–

christian.hansen@uit.no

77 64 69 63

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 Vedlegg 1 Rapport fra arbeidsgruppen for evaluering av økonomimodell
- 2 Vedlegg 2 Simulert budsjettfordeling 2017-19 etter foreslått modell
- 3 Vedlegg 3 Kostnadsstruktur ved instituttene
- 4 Vedlegg 4 Intern budsjettfordelingsmodell ved AMB
- 5 Vedlegg 5 Intern budsjettfordelingsmodell ved HHT
- 6 Vedlegg 6 Intern budsjettfordelingsmodell ved NFH

Rapport fra arbeidsgruppe for gjennomgang av økonomimodell

Medlemmer: Christian Hansen (fakultetsadministrasjonen, leder), Siv Andreassen (AMB), Inger Janne Johansen (HHT) og Tone Osnes (NFH).

Grappa har hatt sju møter i perioden september-november 2019.

Bakgrunn

Ledergrappa ved BFE hadde våren 2019 flere møter med fakultetets økonomimodell som tema. Det var enighet om at budsjettfordelingsmodellen bør legges om, slik at uttellingen for utdanning og forskning sidestilles, samt at netto dekningsbidrag skal inngå som indikator i bevilgningen til instituttene. Omleggingen skal samlet sett gi instituttene tilnærmelsesvis samme bevilgning som med dagens modell. Videre ønsket ledergrappa at også andre sider ved økonomimodellen gjennomgås, slik at man vektlegger måloppnåelse, økonomisk inntjening og kostnadseffektiv drift.

Fakultetsstyret ble orientert om arbeidet i juni, hvor det ble skissert en videre prosess utover høsten. Forslag til endringer i modellen legges frem for styret i møte 28. november.

Arbeidsgrappa ble oppnevnt av dekanen ved brev av 7. september. Grappa har følgende mandat:

- Se på kostnadsstrukturen ved instituttene; herunder forhold knyttet til ulike former for eksperimentell virksomhet, undervisning, doktorgradsutdanning, flercampusdrift.
- Vurdere en hensiktsmessig kostnadsfordeling mellom fakultet og institutter.
- Se på prinsipper for kostnadseffektiv drift.
- Vurdere de interne fordelingsmodellene ved instituttene; herunder bruk av incentiver, hvordan fordelingsmodellene kan understøtte instituttets strategi, fordeling av annuum, forholdet mellom individuelle annuum og gruppeannuum, sparing, forholdet mellom interne driftsmidler og eksterne prosjekter.

Grappas forståelse av mandatet

Fakultetsledelsens føringer for hovedtrekkene i budsjettfordelingsmodellen ligger fast. Grappa kan imidlertid påpeke konsekvenser av disse og foreslå avbøtende tiltak. For eksempel: Selv om den samlede bevilgningen til instituttene skal være omtrent som før, kan omleggingen slå skjevt ut for ett av instituttene. Grappa kan da se på andre mekanismer som demper konsekvensene, så lenge det ikke går på bekostning av de andre målene man prøver å oppnå ved modellen (kostnadseffektiv drift eller incentivene i den).

Endringer i kostnadsstrukturen kan dessuten motveies av endringer i skaleringen til instituttene.

Kostnadsstruktur ved instituttene

Grappa har gjennomgått de viktigste inntekts- og utgiftspostene for instituttene. Analysen omfatter kun ett år - 2018. Kostnadene kan variere fra ett år til annet, men analysen anses som nøyaktig nok til sitt formål. Samlet sett går ca. 40 % av budsjettet til ulike former for annuum. Andelen er en god

del lavere for HHT. Årsaken er uviss, men det er nærliggende å tro at lav forskningsaktivitet og lavere kostnader ved ikke-eksperimentell virksomhet, kan være årsakene.

Kostnadsfordeling fakultet–institutt

Gruppen har sett det som viktig å få til en hensiktsmessig kostnadsfordeling mellom fakultets- og instituttnivået. Målet med dette er ikke primært å regulere kostnadsnivået ved instituttene. Dette kan som nevnt reguleres ved å endre skaleringen i budsjettfordelingsmodellen.

Kostnadsfordelingen er snarere viktig av følgende årsaker:

- Brukerne av en tjeneste bør vite hva den koster, og vurdere behovet opp mot andre tjenester.
- Den som bærer kostnadene bør ha et incentiv til å se på mer rasjonelle og kostnadseffektive løsninger.
- Kostnaden bør være enkel å administrere og kontrollere.
- I noen tilfeller kan det være viktig med likebehandling.

Budsjettfordelingen til instituttene skal tjene flere hensyn, både være insentivfremmende og dekke et kostnadsbehov, i tillegg til at bevilgningen både består av resultatmidler og en basiskomponent. Det er derfor ikke slik at man vil finne en konkret bevilgning som dekker hver kostnad.

Doktorgrader/disputaskostnader

Instituttene mottar ca. 100 000 per disputas. Beløpet halveres dersom den nye modellen tas i bruk. Til hver disputas påløper kostnader til bedømmelse, reise, bevertning og opphold for komiteen, trykking av avhandling og til selve arrangementet. I tillegg skal deler av instituttets resultatmidler videreføres til hovedveileder som belønning. Resultatmidlene for doktorgrader vil etter den nye modellen ikke dekke de fulle kostnadene til instituttene. Det praktiske rundt disputasen håndteres i stor grad av en-to ansatte ved fakultetsadministrasjonen. Ordningen fungerer godt i dag, og gruppa ser ikke noen grunn til å endre den.

Kostnader til tokt/felt i forbindelse med undervisning

Ansatte som deltar i tokt eller felt knyttet til undervisning har etter nærmere regler krav på ulike godtgjørelser. For tokt gjelder det for å delta i skiftordning, på felt en ulempegodtgjørelse. I tillegg vil de i noen tilfeller ha krav på polartillegg og klestillegg. På tokt dekker vanligvis deltakerne en del variable kostnader, som kost/forpleining og nettforbindelse. På felt kjøpes dagligvarer som regel inn i fellesskap. AMB og NFH er av den oppfatning at tilleggene er en naturlig del av lønna til den enkelte, og at de derfor bør dekkes samme sted som lønnskostnadene belastes. I tillegg kommer at tilleggene i dag behandles av seksjon for fartøy og tekniske tjenester, og deretter belastes den enkelte enhet gjennom ompostering. Gruppa anbefaler at undervisningstokt belastes fakultetet. De øvrige utgiftene foreslås beholdt som i dag.

Studieplanfestede ekskursjoner.

Fakultetet har en egen post som dekker utgifter knyttet til ekskursjoner og praksis som er obligatorisk i henhold til studieplanene. Begrunnelsen for at denne posten har vært plassert sentralt, har vært en bekymring for at skiftende instituttøkonomi ville kunne gjøre dette til en salderingspost. Gruppen deler ikke den bekymringen, og tror at instituttene selv er i stand til å prioritere dette innenfor egen ramme. I tillegg gir dagens ordning dårlig kostnadskontroll og administrativ merbelastning, ved at de som attesterer på bilagene ikke vet hvilke emner som har krav til ekskursjon eller praksis. Det foreslås at instituttene selv får ansvar for posten.

Mastergradsreiser

Begrunnelsen her er den samme som for foregående. Studenter får dekket inntil 4000 kroner for datainnsamling eller bedriftsbesøk i tilknytning til masteroppgaven. I tillegg har NFH praksis for at de noen ganger "topper" tilskuddet med egne midler. Det foreslås å flytte kostnaden til instituttene. Instituttene bes påse likebehandling mellom studieprogrammene.

Mentorordninga

Nye undervisningsformer eller tilbud vil kunne påvirke kostnadene ved ulike studieprogram. Det er nå innført en mentorordning ved alle tre institutter. Ordninga har inntil nå vært finansiert gjennom SAKS-midler (KDs midler til samarbeid, arbeidsdeling, konsentrasjon og sammenslåing). Gruppen mener at posten bør ligge ved instituttene, men at man må være innforstått med at dette er en merutgift som vil komme.

Utstyr

Representantene for AMB og NFH tar opp utstyr til undervisningslaber og forskning. Gruppen er enig om at spørsmålet hører hjemme i LTU-utvalget, og ved evaluering av utstyrsutvalget. Temaet berøres derfor ikke videre.

Studietilbud med spesiell kostnadsstruktur

Enkelte studietilbud har spesielle typer kostnader i forhold til andre. Det gjelder for eksempel Travel and Tourist Management ved HHT Harstad (lyses ikke ut i 2019), hvor partnerne i Russland og Finland fakturerer UiT for sine andeler av undervisninga. Andre studier kan ha en stor andel innleide forelesere til å ta enkeltforelesninger eller spesielle tema. Dette gjelder særlig, men ikke bare, emner ved HHT.

Mens fakultetet har ansvar for fastlønnsbudsjettet (og herunder innleide forelesere i bistillinger) må instituttene selv dekke annen arbeidskraft. Det foreslås at fakultetene i særlige tilfeller hvor det ikke er formålstjenlig å ansette, kan gi instituttene en sum til kjøp av undervisning.

Lønnsmidler til EVU, internasjonalisering, eksterne undervisningsoppdrag m.v.

Instituttene ønsker muligheten for å sette inn vikarer eller time-/hjelpelærere ved kortvarige undervisningsoppdrag, som for eksempel etter- og videreutdanningskurs. Dette bør være uproblematisk ettersom det skal ligge lønnsmidler i finansieringen av kursene. Det bør også

diskuteres hvordan/om den enkelte ansatte bør premieres. Slike oppdrag må i alle fall ikke være av en slik størrelse at det utløser behov for nye stillinger. Det samme gjelder undervisningsoppdrag ved andre enheter ved UiT eller eksterne småoppdrag.

Klimalaboratoriet

AMB mottar et årlig tilskudd på 200 000 for drift av Klimalaboratoriet på Holt. Tilskuddet er en videreføring av ordningen da anlegget tilhørte daværende Mat.-nat.fak., og bryter med BFEs budsjettfordelingsmodell. Ordningen bør vurderes opp mot instituttets generelle budsjettramme.

Annuum

Alle instituttene har individuelle annuum for vitenskapelig ansatte, HHT i tillegg for administrative. HHT er i en prosess med å kanalisere mer av driftsmidlene til faggruppene, som tildeler midler til den enkelte etter behov. Dette gjelder særlig for de ytre campusene. Alle instituttene bevilger midler til fag-/forskningsgruppene. Disse kommer i tillegg til de individuelle. Spesielt belønning for publiseringspoeng overføres gruppene, ettersom UiT ved undertegning av DORA-erklæringen ikke kan tildele disse individuelt.

Hensikten med annuumsmidler er todelt. For den første skal den enkelte ha noe midler til å opprettholde basal faglig aktivitet. Det kan være kjøp av faglitteratur, deltakelse på faglige konferanser eller reiser, samt noe kjemikalier/rekvisita for eksperimentelle fag. I tillegg baseres annuum på oppnådde resultater, og skal fungere som et insentiv for å yte ekstra innsats.

Grappa synes diskusjonen rundt annuum er vanskelig, og at temaet er ganske betent. Det er ikke mulig si noe bastant om hvilken motiverende effekt ordningen har. NFH gir ingen basiskomponent. De som ikke har noen tellende produksjon kan få 5000 i annuum, men dette har bare skjedd én gang. Det er heller ikke mulig å si i hvilken grad annuumsmidler gjør den ansatte bedre i stand til å utføre jobben, sammenlignet med om instituttet behovsprøvde driftsmidler. Det ligger en viss besparelse i at instituttledelsen ikke er nødt til å behandle alle søknader/forespørsler fra de ansatte; på den annen side kunne slike avgjørelser vært tatt i faggruppa. Grappa anbefaler at de ansatte blir spurt om synet på annuum.

Både HHT og NFH fordeler i dag noe midler til gruppeannuum. Ved NFH er det gruppeleder som fordeler, men i samråd med medlemmene. Gruppeannuum benyttes en del til kostnader ved publikasjoner og i noen grad innleie av vit.ass. eller ekstrahjelp. HHT har fastsatt regler for bruk av gruppeannuum; blant annet at de kun skal brukes til faglig aktivitet. Gruppeannuum var opprinnelig tenkt i stedet for individuelle annuum. I praksis brukes det i dag en kombinasjon. Grappa er ikke samstemt på om individuelle annuum er hensiktsmessig. Hvert enkelt annuum er lite, likevel binder ordninga en stor del av fakultetets avsetninger. Det kan også tenkes at størrelsen på hvert enkelt annuum gjør at man ikke får den nytten man ville hatt, sammenlignet med om alt lå på gruppenivå. For eksempel er det vanskelig for enkeltansatte å leie inn ekstrahjelp, for dermed å kjøpe seg tid til faglig aktivitet.

Det er forskjeller mellom eksperimentell og ikke-eksperimentell virksomhet. Det er vanskelig å finne gode kriterier for resultatbasert annuum innen samfunnsfagene, spesielt på HHT med mange lektorer. Det er også grense for hvor mye annuumsmidler man trenger på samfunnsfaglig side. Innen realfagene vil det alltid være behov for kjemikalier og mindre utstyr.

Felles annuumsregler bør vurderes, også for gruppeannuum.

Stipendiater

Stipendiater har ofte særlige behov for annuumsmidler. De kan ha behov for å delta på doktorgradskurs (ofte så spesialiserte at de ikke tilbys i Tromsø eller i Norge) eller til å gjøre mindre forsøk eller undersøkelser i forbindelse med oppgaven. Det er et inntrykk at veileder/faggruppa i stor grad går inn og dekker noe av kostnadene. Det bør vurderes å øke satsene for stipendiater, særlig innen eksperimentelle fag.

Regler for bruk av annuum

Fakultetet bør se på praksis og retningslinjer for bruk av annuum. Retningslinjer må kunne la seg håndheve, samtidig kan det være en utfordring at noen tilpasser begrunnelsene. Eventuelle retningslinjer bør ta utgangspunkt i hensikten med å ha personlige driftsmidler. Særlig oppleves praksis for bevertning og servering problematisk.

Forholdet mellom FoU-termin og annuum

Det er en vanlig antakelse at ansatte sparer på annuum for å dra på FoU-termin. Når en ser på hvor mange som har oppsparte midler på annuum kan ikke denne påstanden være en fullgod forklaring. Alt for mange ansatte har betydelige beløp på annuum, også blant de som nylig har avviklet FoU-termin.

Om sparing til FoU-termin kan være en medvirkende årsak, kan man vurdere å øke støtten til utenlandsopphold, eventuelt kombinert med at ansatte ikke får bruke annuumsmidler.

Oppgjør av eksterne prosjekter

Det er et prinsipp at prosjektleder skal ansvarliggjøres for ressursbruken på prosjektene. Ved HHT og AMB må prosjektleder sannsynliggjøre hvorfor de har bruk for midler som ikke er benyttet ved prosjektslutt (for eksempel kostnader til publisering av resultater etter at prosjektet formelt er avsluttet), hvis ikke går hele over-/underskuddet til instituttet. HHT vurderer en delt løsning; hvis prosjektleder ikke kan sannsynliggjøre behov for restmidlene, fordeles de 50/50. NFH har fordeling 50/25/25 av overskudd (institutt/gruppe/prosjektleder). Instituttet har i enkelttilfeller dekket underskudd fullt ut. Rutinene for prosjektoppgjør bør gjennomgås, da dette ofte er opphav til misforståelser og uenighet. Alle avtaler mellom prosjektleder og administrasjon bør skriftliggjøres i form av e-post e.l.

Ved nedskalering til 17 % på forskningsindikatorene og innføring av netto DB, går en større del av resultatbevilgninga til den som formelt står som prosjektleder, selv om flere bidrar. Dette kan nødvendiggjøre en praksis for deling av belønningsmidlene mellom de som bidrar.

Mobilitet

Universitetet har fått økte mål for mobilitet blant studenter og ansatte. Studentutveksling inngår som resultatindikator, men på grunn av manglende datakvalitet har ikke den vært benyttet i BFEs interne fordeling. Fakultetet tar initiativ med sentraladministrasjonen for å se om dette er mulig.

SIMULERT BUDSJETTFORDELING 2017

Simulering:

Forskningsindikatorene får samme vektning som utdanningsindikatorene (17 %). Til gjengjeld får instituttene en andel (17 %) av netto dekningsbidragsinntekter som de bringer inn.

Forutsetninger:

Måling av netto DB kan inneholde noen unøyaktigheter. Blant annet vil grunnlaget for AMB øke vesentlig kommende år. Grunnlaget for spørringen er kun netto DB som går til fakultetsnivået, og ikke til instituttene selv.

SIMULERT TILDELING 2017

Institutt	Basis	Drift rekr.st.	Studiepoeng	Kandidat prod.	Utteksling	Doktorgrader	Publisering	EU	NFR	BOA	Netto DB	Sum
AMB	1 257 375	1 040 000	1 002 679	0	0	425 327	315 851	-7 166	672 542	95 875	1 935 734	6 738 217
HHT	712 350	681 500	6 875 717	0	0	212 664	119 972	0	58 343	5 407	41 406	8 707 358
NFH	897 450	1 810 000	799 947	0	0	516 469	209 087	265 170	394 440	70 567	1 191 828	6 154 958
Sum	2 867 175	3 531 500	8 678 343	0	0	1 154 460	644 909	258 004	1 125 325	171 849	3 168 968	21 600 533

VEDTATT TILDELING 2017

Institutt	Basis	Drift rekr.st.	Studiepoeng	Kandidat prod.	Utteksling	Doktorgrader	Publisering	EU	NFR	BOA	Netto DB	Sum
AMB	1 257 375	1 040 000	1 002 679	0	0	850 655	631 701	-14 332	1 345 084	191 751	0	6 304 913
HHT	712 350	681 500	6 875 717	0	0	425 327	239 944	0	116 685	10 814	0	9 062 337
NFH	897 450	1 810 000	799 947	0	0	1 032 938	418 173	530 341	788 880	141 134	0	6 418 863
Sum	2 867 175	3 531 500	8 678 343	0	0	2 308 920	1 289 819	516 009	2 250 649	343 698	0	21 786 113

ENDRING SIMULERT-VEDTATT

Institutt	Basis	Drift rekr.st.	Studiepoeng	Kandidat prod.	Utteksling	Doktorgrader	Publisering	EU	NFR	BOA	Netto DB	Sum
AMB	0	0	0	0	0	-425 327	-315 851	7 166	-672 542	-95 875	1 935 734	433 305
HHT	0	0	0	0	0	-212 664	-119 972	0	-58 343	-5 407	41 406	-354 979
NFH	0	0	0	0	0	-516 469	-209 087	-265 170	-394 440	-70 567	1 191 828	-263 905
Sum	0	0	0	0	0	-1 154 460	-644 909	-258 004	-1 125 325	-171 849	3 168 968	-185 579

SIMULERT BUDSJETTFORDELING 2018

Simulering:

Forskningsindikatorene får samme vektning som utdanningsindikatorene (17 %). Til gjengjeld får instituttene en andel (17 %) av netto dekningsbidragsinntekter som de bringer inn.

Forutsetninger:

Måling av netto DB kan inneholde noen unøyaktigheter. Blant annet vil grunnlaget for AMB øke vesentlig kommende år. Grunnlaget for spørringen er kun netto DB som går til fakultetsnivået, og ikke til instituttene selv.

SIMULERT TILDELING 2018

Institutt	Basis	Drift rekr.st.	Studiepoeng	Kandidat prod.	Utteksling	Doktorgrader	Publisering	EU	NFR	BOA	Netto DB	Sum
AMB	1 419 250	1 606 000	917 757	173 464	0	384 540	434 130	-187 989	360 394	158 587	2 265 097	7 531 230
HHT	1 150 000	576 000	6 109 397	1 176 634	0	144 203	141 271	26 540	16 416	18 903	47 165	9 406 529
NFH	1 047 800	2 053 500	732 979	290 700	0	384 540	213 234	453 976	265 068	277 637	995 650	6 715 084
Sum	3 617 050	4 235 500	7 760 133	1 640 798	0	913 283	788 634	292 527	641 878	455 127	3 307 912	23 652 843

VEDTATT TILDELING 2018

Institutt	Basis	Drift rekr.st.	Studiepoeng	Kandidat prod.	Utteksling	Doktorgrader	Publisering	EU	NFR	BOA	Netto DB	Sum
AMB	1 419 250	1 606 000	917 757	173 464	0	769 080	868 260	-375 977	720 788	317 174	0	6 415 795
HHT	1 150 000	576 000	6 109 397	1 176 634	0	288 405	282 541	26 540	32 832	37 807	0	9 680 156
NFH	1 047 800	2 053 500	732 979	290 700	0	769 080	426 468	907 951	530 137	555 274	0	7 313 889
Sum	3 617 050	4 235 500	7 760 133	1 640 798	0	1 826 565	1 577 269	558 515	1 283 757	910 255	0	23 409 840

ENDRING SIMULERT-VEDTATT

Institutt	Basis	Drift rekr.st.	Studiepoeng	Kandidat prod.	Utteksling	Doktorgrader	Publisering	EU	NFR	BOA	Netto DB	Sum
AMB	0	0	0	0	0	-384 540	-434 130	187 989	-360 394	-158 587	2 265 097	1 115 435
HHT	0	0	0	0	0	-144 203	-141 271	0	-16 416	-18 903	47 165	-273 628
NFH	0	0	0	0	0	-384 540	-213 234	-453 976	-265 068	-277 637	995 650	-598 805
Sum	0	0	0	0	0	-913 283	-788 634	-265 987	-641 878	-455 127	3 307 912	243 002

SIMULERT BUDSJETTFORDELING 2019

Simulering:

Forskningsindikatorene får samme vektning som utdanningsindikatorene (17 %). Til gjengjeld får instituttene en andel (17 %) av netto dekningsbidragsinntekter som de bringer inn.

Forutsetninger:

Måling av netto DB kan inneholde noen unøyaktigheter. Blant annet vil grunnlaget for AMB øke vesentlig kommende år. Grunnlaget for spørringen er kun netto DB som går til fakultetsnivået, og ikke til instituttene selv.

SIMULERT TILDELING 2019

Institutt	Basis	Drift rekr.st.	Studiepoeng	Kandidat prod.	Utteksling	Doktorgrader	Publisering	EU	NFR	BOA	Netto DB	Sum
AMB	1 278 375	1 692 000	1 057 948	69 615	0	494 700	458 197	-135 306	455 204	51 720	1 174 385	6 596 837
HHT	1 116 875	552 000	6 162 420	1 425 705	0	123 675	175 929	22 158	22 718	38 954	346 710	9 987 144
NFH	1 219 850	1 728 000	870 926	221 340	0	371 025	219 874	906 312	191 168	247 958	1 290 263	7 266 715
Sum	3 615 100	3 972 000	8 091 293	1 716 660	0	989 400	854 000	793 163	669 090	338 632	2 811 357	23 850 697

VEDTATT TILDELING 2019

Institutt	Basis	Drift rekr.st.	Studiepoeng	Kandidat prod.	Utteksling	Doktorgrader	Publisering	EU	NFR	BOA	Netto DB	Sum
AMB	1 278 375	1 692 000	1 057 948	69 615	0	989 400	916 393	-270 613	910 408	103 440	0	6 746 967
HHT	1 116 875	552 000	6 162 420	1 425 705	0	247 350	351 859	44 316	45 435	77 908	0	10 023 868
NFH	1 219 850	1 728 000	870 926	221 340	0	742 050	439 749	1 812 623	382 337	495 916	0	7 912 790
Sum	3 615 100	3 972 000	8 091 293	1 716 660	0	1 978 800	1 708 001	1 586 327	1 338 180	677 265	0	24 683 626

ENDRING SIMULERT-VEDTATT

Institutt	Basis	Drift rekr.st.	Studiepoeng	Kandidat prod.	Utteksling	Doktorgrader	Publisering	EU	NFR	BOA	Netto DB	Sum
AMB	0	0	0	0	0	-494 700	-458 197	135 306	-455 204	-51 720	1 174 385	-150 130
HHT	0	0	0	0	0	-123 675	-175 929	-22 158	-22 718	-38 954	346 710	-36 724
NFH	0	0	0	0	0	-371 025	-219 874	-906 312	-191 168	-247 958	1 290 263	-646 075
Sum	0	0	0	0	0	-989 400	-854 000	-793 163	-669 090	-338 632	2 811 357	-832 929

INSTITUTTREGNSKAP 2018

De viktigste inntekts- og kostnadsfaktorene, samt en del nøkkeltall for instituttene
Beløp i hele 1000

	AMB	NFH	HHT	Kommentar
Inntekter				
Bevilgning	6 416	7 314	9 680	I tillegg kommer strategiske satsinger, samt diverse øremerkede midler
Midler fra eksterne prosjekter	537	1 624	-4	
Eksamensavgift			544	For nettstudenter
Drift Klimalaboratoriet	200			
Kostnader (ikke uttømmende)				
Felles drift	536	1 090	700	Det må antas at hva denne posten brukes til varierer. Inkluderer en del undervisningsutgifter og annuum nytilsatte på NFH.
Reiser mellom campus	?	0	392	AMB har trolig en del utgifter (ikke tallfestet)
T/H honorar/reiser og tilfeldig lønn	448	433	1 924	I tillegg en del lønn på prosjektoppgjørskontoene
Sensur	694	818	1 844	Inkluderer ikke eksternt eksamenssted, beløp høyere for HHT enn regnskap pga feilføringer på tiltak 380467 BiB)
Bedømmelse stillinger	28	162	612	HHT: felles post bedømmelse stillinger og PhD
Undervisning	484	396	340	Kan inkludere en del T/H
Doktorgrader	371	324		HHT: felles post bedømmelse stillinger og PhD
Tokt/felt	572			
Annuum	1 516	1 645	946	Budsjettert
Annuum ph.d.	997	960	355	Budsjettert
Annum postdoc	74	210	0	Budsjettert
Gruppeannuum	263	369	475	Budsjettert
Særlige lønnskostnader		273		Dette tiltaket bruker NFH for engasjementer, spleiselag med fak osv.
Nytildelt 2019 (budsjett)				
Annuum vitenskapelige	1 385	1 708	1 233	
Annuum ph.d./post doc	1 139	960	397	
Gruppeannuum	253	383	880	
Annuum postdoc		240	0	
Annuum gitt over drift (nyttsatt 2019)		280	50	

Tildelingskomponenter fra institutt til annuum – AMB 2019

Komponent	Sats	Kommentarer
Grunnbeløp fast vitenskapelige	8000	Annuum er for helårsdrift og reduseres ved permisjoner. Overskudd/underskudd fra 2018 er videreført i årets budsjett. Annumsbetrag over kr 75 000 kan ikke overføres og er trukket inn.
Grunnbeløp rekrutteringsstillinger	50000	
Driftsmidler master	10000	
Belønningsmidler master bestått	5000	
Emneansvar	4000	kursansvarlig per emne (kun fordelt i 2019)
Belønning Dr.disputaser	20000	Tilføres annuum hovedveileder
EU-NFR	30%	av beløpet som er tildelt AMB
Publikasjoner		UiT har signert «DORA-erklæringen». AMB vil følgelig ikke kunne fordele resultatbaserte belønningsmidler fra publikasjonspoeng til annum til hver enkelt som tidligere. AMB benytter dermed en del av midlene til å belønne arbeidet med undervisning og læring og en del til gruppeannum. (I 2018 ble det tildelt 5837 pr publikasjonspoeng).
Annum FG	3000	Tildeles for hver fast vitenskapelig ansatt i basisbeløp. I tillegg tildeles gruppene 30% av beløpet for publikasjoner som kan relateres til forskningsgruppen. Inntil kr 25 000 kan overføres til budsjett 2019 og underskudd blir trukket fra nytt beløp.

Budsjett-/insentivmodeller BFE

Budsjett-/insentivmodell Handelshøgskolen 2019

Prinsippene for fordeling av driftsmidler er som følger:

- Ansatte med ubenyttede midler fra 2018 får overført disse til 2019, tilsvarende vil evt underskudd videreføres.
- Basisannuum for fagansatte er kr 10 000, første år tildeles nyansatte kr 20 000.
- Basisannuum for postdoktor er kr 30 000.
- Universitetsstipendiater får kr 50 000 i basis første år og kr 26 000 pr år de resterende tre årene. Eksternt finansierte stipendiater med plikt tildeles annuum for 4. året.
- Handelshøgskolens insentiv- og belønningssystem følges kun i Tromsø, med unntak av hovedfagansvar som gjelder for alle campus. og ubrukte midler overføres.
- Harstad, Alta og Narvik tildeles FoU midler,
- Stipendiatgruppa tildeles kr 30 000 for bruk til fellesaktiviteter.
- Administrasjonsgruppa tildeles kr 100 000 for bruk til fellesaktiviteter.
- Forskningsgruppene tildeles samlet kr 300 000, og ubrukte midler overføres.
- Flercampusaktivitet/reiser mellom campus tildeles kr 700 000.

Insentiv- og belønningssystem – Handelshøgskolen ved UiT i Tromsø

Hovedregel: Inntekter fra resultatbasert virksomhet som overstiger kr 5 000 tilknyttet forskning, formidling, EVU og annen ekstern aktivitet fordeles slik at Handelshøgskolen får 50 % for bruk til fellesaktiviteter (FoU) og vedkommende forsker/fagperson 50 % til eget annuum.

Dette omfatter følgende aktiviteter:

a. Eksterne prosjekter

Belønning for EU/NFR og BOA inntjening tildeles på basis av siste års prosjekter.

b. Eksterne foredrag og ekstern veiledning

Belønning for eksterne oppdrag tildeles på basis av løpende inntekter, gitt at den ansattes arbeidsplikt er oppfylt. (50/50 fordeling mellom felles/fagperson over kr 5000).

Øvrige aktiviteter som genererer belønning:

- 1) For forskningsaktivitet i 2017 foretas en skjønsmessig tildeling basert på kvalitet og antall publikasjoner (publ. poeng 2017 som grunnlag, kr 4500 pr poeng).
- 2) For ferdige doktorgradskandidater tildeles kr 20 000 til intern veileder. Ved delt veiledning fordeles belønningsmidlene mellom veilederne. Baseres på kreerte kandidater siste år.

Aktivitet som genererer belønning uavhengig av campus:

Hovedfagansvarlig for fellesemner over flere campus tildeles kr 8 000 for masteremner og kr 10 000 for bacheloremner. Baseres på fellesemner siste år.

Tildelingskomponenter fra institutt til annuum

Komponent	Sats	Kommentarer
Basis	30000/50000	Nyansatte i 3 år - Ikke eksperimentell/eksperimentell. Beløpet gis ikke i kombinasjon med andre resultatkomponenter.
Driftsmidler master bestått		
30stp	3000/7000	Ikke eksperimentell/eksperimentell
60stp	7000/20000	Ikke eksperimentell/eksperimentell
Dr.disputaser	30000	Til hovedveileder, fordeles annuum/FG 60/40
EU-NFR	40 %	Av grunnlag 2017/2018, fordeles annuum/FG 80/20
Publikasjoner	6000	Pr poeng fordeles annuum/FG 60/40
Ubrukte midler	Inntil 75 000	Over 75 000 fordeles FG

SAKSFRAMLEGG

Til: Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi
Møtedato: 10.06.2020
Sak:

Videreføring av stillinger

Innstilling til vedtak:

Følgende stillinger videreføres:

Enhet	Stilling	Årsverk	Ans. forhold	Virkning 2020
HHT A	Førstestilling markedsfag	1,0	V	0*
HHT T	Førstestilling finans	1,0	V	0
HHT T	Næringslivskoordinator	1,0	V	0
Fak.adm.	Rådgiver/seniorrådg. forskningsadministrasjon	1,0	V	0
Fak.adm.	Førstekonsulent innkjøp	1,0	V	0

V = Videreføring av eksisterende stilling

* = Videreføring av eksisterende faste stillinger har ingen budsjettmessig effekt.

Bakgrunn:

Nye stillinger og erstatning for avgang i eksisterende, vedtas normalt i forbindelse med budsjettfordelingen for kommende år. Noen ganger oppstår det imidlertid behov i løpet av året som må løses fortløpende.

Behovet for å erstatte stillinger ved avgang må vurderes nøye. Det gjelder både i forhold til faglig innretning, muligheten for å løse behov for nye faste stillinger på andre måter, og muligheten for å effektivisere driften. For eksempel viser koronapandemien at potensialet for digitalisering nok er større enn tidligere antatt, og at digital undervisning kan medføre mer effektiv bruk av ressurser på tvers av campus. Det er meldt inn behov for følgende stillinger:

Førstestilling i finans, HHT Tromsø

Erstatning for ansatt som har sagt opp stillingen sin. Til oppgavene ligger undervisning i BED-2020 Investering og BED-2032 Corporate finance, med henholdsvis ca. 150 og 60 studenter. HHT har ikke andre som kan overta disse kursene, og stillingen foreslås videreført.

Førstestilling i markedsfag, HHT Alta

Vedkommende har sagt opp stillingen sin, og har vært knyttet til undervisning på bachelornivå både på campus- og nettprogram, samt på felles mastergradsprogram med HHT Harstad. Vedkommende er den eneste på fagområdet sitt i Alta. Det foreslås å videreføre stillingen.

Førstekonsulent/-rådgiver, HHT Tromsø

Vedkommende har fått permisjon fra UiT i ett år fra 1.8. Det innebærer at han ikke nødvendigvis kan komme tilbake til samme enhet og stilling, slik sett er vi friere til å tilsette fast, og unngår økt midlertidighet. Arbeidsoppgavene er som næringslivskoordinator, knyttet til næringslivssatsinga til HHT, som er et satsingsområde for Fakultetet. Det foreslås videreføre stillingen

Rådgiver/seniorrådgiver i forskningsadministrasjon, fakultetsadministrasjonen

Vedkommende, som har fungert som nestleder i Seksjon for Forskning, utdanning og formidling har sagt opp stillingen og slutter i begynnelsen av juni. I tillegg til en lederrolle innenfor spesielt forskning og formidling har arbeidsoppgavene ærlig vært innenfor forskningsrådgivning, kontraktshåndtering og søknadsstøtte til eksterne prosjekter. Foruten denne stillingen er det to andre ansatte på området. Det er en prioritert oppgave å bedre den administrative støtten på dette området, og det anses som kritisk å få erstattet stillingen. Det vurderes ulike løsninger for nestlederfunksjonen, slik at stillingen er tenkt lyst ut som en ren saksbehandlerstilling. Stillingen forslås videreført.

Førstekonsulent innkjøp, fakultetsadministrasjonen

I budsjettfordelingen for 2019 ble det opprettet en toårig prosjektstilling med mulighet for fast ansettelse. Bakgrunnen var at en 60 % stilling innen innkjøp ble overført nivå 1 i forbindelse med ADM2020, uten at arbeidsoppgavene ble borte. Dessuten var det forventet pensjonsavgang i en 50 % stilling på innkjøp, og her går vedkommende av med pensjon i juni 2020. Det foreslås å gjøre prosjektstillingen fast. Den ene halvdel av stillingen kan også knyttes til fremtidig avgang i ytterligere en stilling. Sistnevnte er innenfor et område hvor det er store muligheter for digitalisering og effektivisering av stillingsinnholdet, noe som vil frigjøre ressurser. Prosjektstillingen forslås omgjort til fast stilling, og vedkommende som innehar stillingen vil da få tilbud om fast stilling.

Ingen av forslagene som fremmes vil påvirke vedtatt lønnsbudsjett for 2020

Kathrine Tveiterås

dekan

–

kathrine.tveiteras@uit.no

77 64 60 01

Christian Hansen

ass. fakultetsdirektør

–

christian.hansen@uit.no

77 64 69 63

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi	10.06.2020	21/20

Innspill til store satsinger 2022 fra BFE

Innstilling til vedtak:

1. *Fakultetsstyret ber om at innspill knyttet til fartøy videreføres i innspillet for 2022.*
2. *Styret ber om at saken legges frem for endelig vedtak i septembermøtet.*

Bakgrunn for saken:

Årlig blir fakultetene bedt om å spille inn forslag til større satsinger utenfor rammen til UiT. Fristen for årets innspill er satt til 1.10, og således er det god tid til å komme med innspill. Saken presenteres styret nå knyttet til at møtet 10 juni møtet har et fremtidsfokus. Mulighetsrommet for å endre kurs eller gjøre store satsinger kan enten komme gjennom å omdisponere egen ramme eller gjennom økt ramme fra UiT. Den økte rammen fra UiT kan enten komme gjennom strategiske midler eller via ekstraordinær bevilgning knyttet til satsinger utenfor rammen fra Departementet. UiT har tradisjonelt hatt mange tiltak på listen knyttet til satsinger utenfor rammen, men likevel er det svært sjelden det kommer ekstra tildelinger. Tidligere var det vanlig å tildele nye studieplasser over denne rammen, men UiT har i den senere tid fått beskjed om å omdisponere egne plasser i større grad. Unntaket er 2020 hvor det kommer en rekke studieplasser tilknyttet korona som en tildeling over revidert nasjonalbudsjett. Ut over det er det stort sett penger til nye bygg som tildeles. Den siste større satsingen som er omsøkt og tildelt som en satsing utenfor rammen er prosjektet Arven etter Nansen, som var et prosjekt som var for stort for de tradisjonelle mekanismene i Forskningsrådet

Innspill til satsinger utenfor rammen til 2021

I fjorårets innspill hadde fakultetet, i tillegg til midler til investering og drift av forskningsfartøy, prioritert å be om endring av finansieringskategori for Integreert master i akvamedisin. Studiet er er kostnadskrevende, og bør være i samme kategori som veterinær eller odontologi. Master i akvamedisin gir autorisasjon og reseptrett knyttet til medisiner av fisk. Det er kun UiT og UiB som har dette studiet, og i samråd med UiB har vi i flere år bedt om at finansieringskategorien til dette studiet endres fra C til A uten at Departementet har tatt våre innspill til følge. Vi forslår nå at dette tiltaket tas ut av forslaget. Rent økonomiske vil ikke endringen medføre store endringer for Fakultetet, men vil ville fått en bedre uttelling ved tildeling av nye studieplasser til Akvamedisin.

Foreløpige forslag til statsbudsjettet for 2022

Satsingsforslag	2022	2023	2024
Drift av forskningsfartøyer	25mill.	25,5 mill.	26 mill.
Prosjektering og investering i nytt Kystfartøy nord	2,5 mill.	2,5 mill.	40 mill.

Drift av forskningsfartøyer og nytt erstatningsfartøy for FF Helmer Hanssen

UiT eier i dag forskningsfartøyene *Helmer Hanssen* og *Hyas*. Vi har nylig solgt vårt kystfartøy *Johan Ruud* som har vært i UiTs tjeneste i over 40 år, og vi er i prosess med nyanskaffelse av et mindre fartøy på ca 24 meter over egen ramme. Vårt største fartøy *Helmer Hanssen* har isklasse og kan gå i arktiske farvann med en viss mengde is. *Helmer Hanssen* er ett av de mest kostnadseffektive forskningsfartøyet i Norge, med en operativ driftstid på 300 døgn i året. Fartøyet bemannes av 2 skift, og både studenter og forskere inngår i skiftordningen om bord slik at det foregår aktivitet døgnet rundt. *Helmer Hanssen* er særdeles viktig for utdanning av studenter innen geovitenskap, biologi, fiskeri og nautikk for UiT og UNIS. Årlig er det flere hundre studenter om bord i ulike obligatoriske kurs og aktiviteter knyttet til ulike utdanningsprogram. I tillegg til *Helmer Hanssen* har UiT også 50 % av driftstiden til ekspedisjonsfartøyet *Kronprins Haakon*. Her har UiT nylig inngått en langsiktig kontrakt med UiB, hvor de får tilgang til 10 % av vår tid.

Etterspørselen etter tokt både knyttet til forskning og undervisning har økt betydelig de senere år, både knyttet til klimafokus, nye marine næringer og en betydelig økning i antall studenter som vil jobbe i nye næringer eller med forskning knyttet til havet. Det er nødvendig å opprettholde en hensiktsmessig sammensetning av fartøyflåten, både av hensyn til kapasitet og driftsøkonomi. For eksempel vil det være ulønnsomt å bruke de største fartøyene til innhenting av prøver i kystnære farvann. Tilsvarende vil *Kronprins Haakon* ha kapasitet til langvarige ekspedisjoner i fjerne farvann, slik som Antarktis, noe *Helmer Hanssen* ikke har. *Helmer Hanssen* vil være viktig i nord, som det eneste forskningsfartøyet som kan gjøre tilsvarende operasjoner som *Kronprins Haakon*, og spesielt i perioder hvor *Kronprins Haakon* er utilgjengelig for øvrige brukere.

Forskningsfartøyet *Kronprins Haakon* ble satt i operativ drift fra august 2018. Det er ikke gitt bevilgning til drift av fartøyet utover at Havforskningsinstituttet (HI) og Norsk Polarinstitutt har fått finansiert ca. seks måneder knyttet til tokt i Antarktis i 2019.

Bevilgning til erstatningsfartøy for FF Helmer Hanssen

UiT fikk i statsbudsjettet for 2017, 40 millioner til oppgradering av *Helmer Hanssen*. Bevilgningen ble gitt på bakgrunn av en rapport som tilsa at fartøyet kunne fungere som kystfartøy nord ut 2026. Prosjektering av nytt kystfartøy bør derfor settes i gang senest i 2022 for å være godt prosjektert og i operativ drift fra 2026.

I samarbeid med øvrige statlige institusjoner med forskningsfartøy utarbeidet HI i 2018 en felles rapport om fremtidig fartøybehov for utdanning og forskning, samt vedlikehold av lange tidsserier. Rapporten er sendt til NFD som behandlet saken på vegne av øvrige departementer med forskningsfartøy. I henhold til rapporten anbefales det at *Helmer Hanssen* videreføres til 2026, samtidig som prosjektering av et nytt fartøy med tilsvarende egenskaper igangsettes snarlig.

Et nytt fartøy med egenskaper for å gå i års-is som er på størrelse med dagens *Helmer Hanssen* antas å ha en kostnad på rundt 700-800 millioner kroner. *Det haster med å starte prosjekteringen med tanke på alderen til Helmer Hanssen, og det søkes om startfinansiering på 2,5 mill fra og med 2022.*

Økt øremerket bevilgning til drift av forskningsfartøy

Universitetet har i alle år hatt en øremerket bevilgning til drift av *Helmer Hanssen*. UiTs årlige kostnad til drift av *Kronprins Haakon* (40 % av totalkostnadene) er estimert til 34 millioner for 2021, og til dette har vi ikke fått ekstra midler over statsbudsjettet. Ved å omstrukturere driften av de mindre fartøyene *Johan Ruud* og *Hyas* til et nytt fartøy på 24 meter, vil vi også redusere driftskostnadene. Besparelse på disse tiltakene beløper seg til ca. 9 mill. kr årlig. Ytterligere besparelser er vanskelige å få til uten å legge ned undervisningstøkt eller å avvise eksternt finansierte prosjekter med forskningstøkt. *Vi ber derfor om at det settes av 25 mill. kr over statsbudsjettet øremerket til drift av forskningsfartøy for UiT*

Kathrine Tveiterås
dekan

—

Terje M Aspen
fakultetsdirektør

—

terje.aspen@uit.no
77 64 60 03

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur



ØKONOMISTATUS 2020 (per april)

Bevilgningsøkonomien

	Budsjett	Regnskap
Inntekter	126 762	131 386
Kostnader	134 344	134 926
Resultat	-7 582	-3 540

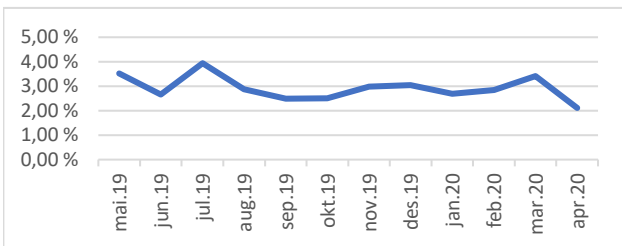


Fartøyøkonomien

	Budsjett	Regnskap
	18 109	18 010
	18 153	18 281
	-44	-271



SYKEFRAVÆR

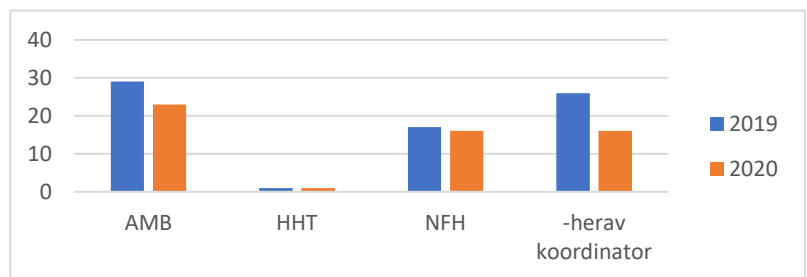


MIDLERTIDIGHET

Stillings-kategori	Mål	jan.20	apr.20	mai.20
Vit.	12,0 %	11,2 %	10,7 %	10,7 %
Tekn.	12,0 %	17,9 %	20,6 %	20,3 %
Adm.	10,0 %	15,4 %	11,3 %	11,1 %

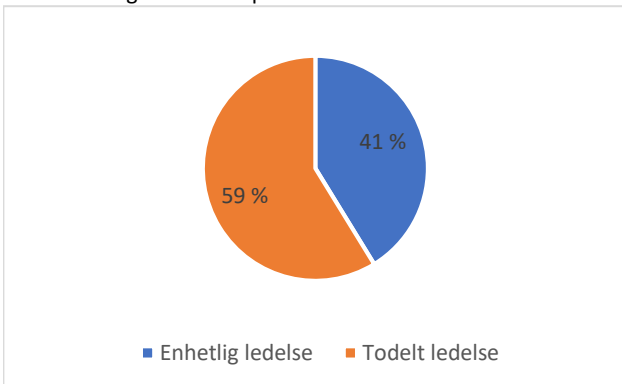


INNSENDTE SØKNADER TIL NFR HOVEDRUNDE 25. MAI

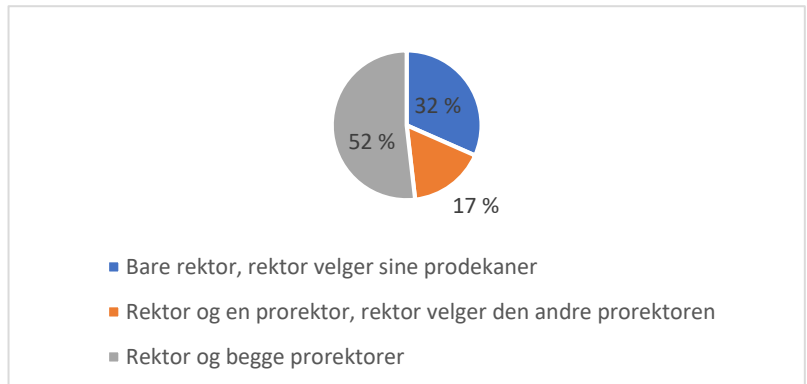


VALGT ELLER TILSATT REKTOR? SPØRREUNDERSØKELSE BLANT BFEs ANSATTE

-Hvilken modell for styring og ledelse mener du er best egnet for UiT fra og med neste periode?



-Dersom vi skal velge vår rektor, mener jeg vi skal velge



SIDEN SIST

- Dialogmøte med universitetsledelsen med gode tilbakemeldinger til BFE. Orienteres om på møtet
- 372 nye studieplasser til UiT i revidert nasjonalbudsjett. BFE søker om å få 171 av disse
- Høring om styring og ledelse av UiT. Et flertall av ansatte vil beholde ordningen med valgt rektor
- Gode søkertall til ekstraordinært opptak til nettstudier ved HHT: 190 søkere per 27.5.
- Flere nye søknader fra BFE for å jobbe med studiekvalitet innen blant annet digital undervisningskompetanse, næringslivs-satsing og utvikling av podcast



WORK IN PROGRESS

- Fokus på opplæring og igangsetting av karrieresamtaler
- Planlegging av hybrid høstsemester - utfordrende da vi ennå ikke vet hvor mange studenter vi kan planlegge for
- Gradvis gjenåpning av campus for alle ansatte. Risiko-vurderinger og rutiner for bruk av fellesareal, møterom og kaffetrakter/kjøkken
- Gjennomgang av administrative team på fakultetet. Arbeidsgruppe nedsatt for å evaluere ordningen så langt

Vedlegg:

- 1 Budsjettoppfølgning per mars 2020
- 2 Oppfølging av årsplan

VEDLEGG 1 BUDSJETTOPPFØLGING PER APRIL 2020

Regnskapet per april viser et merforbruk på 7,582 mill. mot et budsjettert merforbruk på 3,540 mill. Det er helt naturlig at kostnadene er noe høyere enn inntektene på denne tiden av året.

Tabell 1 Budsjett og regnskap for bevilgningsøkonomien per april 2020 (alle beløp i NOK 1000)

	Vedtatt budsjett 2020	Budsjett januar-april	Regnskap januar-april	Avvik
Inntekter				
UiT hovedtildeling	244 292	83 177	83 177	0
UiT hovedfordeling (havbruksstasjonen)	16 523	5 500	5 500	0
UiT senere fordeling (driftsmidler, diverse)	74 000	21 362	22 538	1 176
Netto bidrag eksternt finansiert aktivitet	37 500	14 014	14 429	415
Inntekter fra andre	6 000	2 709	5 742	3 033
Sum	378 315	126 762	131 386	4 624
	Vedtatt Budsjett 2020	Budsjett januar-april	Regnskap januar-april	Avvik
Kostnader				
Fastlønn	275 935	96 496	95 016	-1 480
Refusjon fødselspermisjon/sykelønn m.m.	-9 000	-3 000	-2 056	944
Drift instituttene	24 391	7 956	8 897	941
- herav Institutt for arktisk og marin biologi	6 766	2 347	2 384	37
- herav Norges fiskerihøgskole	7 355	2 173	3 366	1 193
- herav Handelshøgskolen ved UiT	10 270	3 437	3 147	-290
Drift administrasjon/fakultetsledelse	1 075	358	297	-61
Drift fellesutgifter	4 965	1 655	1 799	144
Søknadsstøtte og insentivmidler	500	167	105	-62
Havbruksstasjonen (øremerket)	16 523	5 508	4 023	-1 485
Internhusleie	38 100	12 699	12 601	-98
Store nyanskaffelser	3 000	1 000	529	-471
Bidrag spesielle satsinger	2 400	1 517	1 517	0
Andre øremerkede tiltak	29 000	8 539	11 887	3 348
Forskningstermin	750	250	94	-156
Utenlandsstipend doktorgradsstud. (øremerket)	600	200	345	145
Midler til studentorganisasjoner	500	167	75	-92
Reserve	1 000	333	85	-248
Strategisk satsing/senere fordeling	1 500	500	-287	-787
Sum	391 240	134 344	134 926	582
Resultat	-12 924	-7 582	-3 540	4 042
Avsetninger inngående balanse	26 125			
Avsetninger utgående balanse	13 201			

Enkelte av postene kan kommenteres nærmere.

Senere fordeling

Det er gjort en endring av inntektspostene i forhold til tidligere. Posten omfatter nå alle universitetsinterne bevilgninger som ikke fordeles direkte til BFE i universitetets budsjettfordeling.

Inntekter fra andre

Alle inntekter fra andre kilder, fra andre departementer, direktorater eller salgsinntekter, er nå samlet på denne posten. Den viktigste inntektskilden er Framsenderet, som faktureres mot slutten av året.

Fastlønn

Mindreforbruket gjelder i sin helhet regnskapstekniske periodiseringer som gjøres ved inngangen til 2020. Det vil bli gjort en tilsvarende periodisering ved utgangen av 2020, men da i form av en økt utgift. Sett bort fra dette er lønnsutgiftene litt over budsjett, og det er fortsatt påkrevd med en restriktiv linje i forhold til vikarbruk og engasjementer.

Fartøydrift

Tabell 2 Budsjett og regnskap for fartøyøkonomien per april 2020 (alle beløp i NOK 1000)

	Vedtatt Budsjett 2020	Budsjett januar- april	Regnskap januar- april	Avvik
Fartøydrift				
UiT hovedfordeling (fartøydrift)	80 555	13 109	13 109	0
Eksterne inntekter fartøy	15 000	5 000	4 902	-98
Sum inntekter	95 555	18 109	18 010	-98
Utgifter fartøy (drift og investeringer)	120 460	18 153	18 281	128
Resultat	-24 905	-45	-271	-226
Avsetninger inngående balanse	18 722			
Avsetninger utgående balanse	-6 183			

Det er både lave inntekter og kostnader første del av året, som budsjettert. Bevilgning for drift av Kronprins Haakon er ikke mottatt, og leiekostnader for fartøyet er heller ikke belastet i regnskapet.

Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)

Tabell 3 Inntekter fra BOA per april 2020 mot tilsvarende periode i 2019 (alle beløp i NOK 1000)

Kilde	NFR		EU		BOA		Sum 2019	Sum 2020
Enhet/år	2019	2020	2019	2020	2019	2020		
AMB	22 437	6 226	198	-96	2 197	7 870	24 832	13 999
HHT	5 525	33	1 382	0	1 754	1 047	8 661	1 080
NFH	1 136	4 081	0	3 248	758	9 854	1 894	17 182
Adm./felles	0	6	131	869	0	0	131	875
Sum	29 098	10 345	1 711	4 020	4 709	18 771	35 518	33 136

Konsekvenser av koronapandemien

Regnskapet ved utgangen av april er bare i minimal grad påvirket av korona-pandemien og nedstengingen av campus. Det skyldes at det går noe tid fra en bestemt aktivitet gjennomføres til det gir seg utslag i regnskapet. For året som helhet må en forvente følgende konsekvenser:

- Lønnsutgiftene blir noe lavere som følge av lavere aktivitet. Det gjelder kanskje særlig timelønnede og vikarer, og i mindre grad fastlønnsbudsjettet.
- Mange stipendiater og postdoktorer får forsinket sitt arbeid som følge av nedstengingen. For noen skyldes det at familiesituasjon eller boforhold gjør hjemmearbeid mindre effektivt. Den viktigste årsaken er likevel at laboratoriearbeid, felt eller tokt som arbeidet skal bygge på, blir utsatt. Særlig for mange biologer er slike aktiviteter sesongbasert, og fører i verste fall til et års forsinkelse. UiT har sammen med øvrige UH-institusjoner sendt en søknad om dekning av merutgifter. For BFE er disse anslått til 17 millioner kroner. Det er uvisst om søknaden blir innvilget. Merutgiftene vil komme i form av forlengelse av stillingsforhold, og vil dermed fordele seg på årene til og med 2024.
- Det registrerte sykefraværet er kraftig redusert. Om det skyldes mindre sykdom eller manglende rapportering, vites ikke. Det er usikkert hva som skjer når ansatte begynner å komme fysisk tilbake på jobb. Det antas likevel at refusjonsinntektene for året som helhet blir lavere enn budsjettet.
- UiT er tildelt 300 nye, midlertidige studieplasser. Det er forventet at BFE vil få en andel av disse. Dette vil gi økt bevilgning, men på sikt også noe økte lønnskostnader. Også *Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning* (DIKU) har lyst ut midler til økt satsing på nettstudier. Det er søkt om midler til HHT Alta.
- Det forventes lavere driftskostnader som følge av mindre faglig aktivitet, reiser, tokt og felt.
- Konsekvensene av koronapandemien er uvisst. Utgiftene til bunkers på forskningsfartøyene vil bli kraftig redusert som følge av kansellerte tokt. Det er budsjettet med 8 mill. i bunkers for året som helhet; dette tallet blir vesentlig lavere. UiT vil gå i dialog med leietakerne av fartøyene. Det er usikkert om vi kan ta betalt for avlyste tokt, og om inntektsbortfallet i så fall vil bli kompensert. Samtidig er det heller ingen avklaring rundt leien UiT betaler for Kronprins Haakon.
- Flere prosjekter vil få utsatt aktivitet og dermed lavere kostnader. Eksterne inntekter periodiseres i henhold til kostnadene, følgelig vil det bidra til noe lavere inntekter i 2020. Samtidig kan noen av prosjektene på sikt få økte kostnader til prosjektansatte som må få forlenget stillingene. I hvor stor grad dette dekkes av finansieringskildene, av departementet eller må dekkes innenfor egen ramme, er usikkert.

Oppsummering

Så langt kan det virke som om regnskapet for året totalt vil bli omtrent som, eller noe bedre enn, budsjettet. Det er fortsatt tidlig på året og dermed usikkert. I tillegg kommer usikkerheten knyttet til en eventuell tilleggsbevilgning til nye studieplasser. De neste årene vil lønnskostnadene til stipendiater og postdoktorer øke som følge av forlengelse av ansettelsesforholdene. Fakultetet må være forberedt på ytterligere sparetiltak dersom dette ikke blir kompensert.

De eksterne inntektene forventes å bli omtrent som, eller noe høyere enn i 2019. Pandemien gir isolert sett noe lavere inntekter.

Vedlegg til statusoppdatering – årsplan 2020 m/status og koronarevisjoner

Utdanning				
Hva	Hvordan	Hvem	Når/status	Koronarevisjoner
Pedagogisk kompetanse for våre undervisere	Utvikling av pedagogisk mappe, ulike målgrupper, med ulikt formål (eks. nytilsatte - krav, 'gamle' - skaffe og videreutvikle, meritterte – søke godkjenning og opprykk)	Bjørn-Petter Finstad (Styringsgruppe: Monica Sundset, Petter Holm, Elina Halttunen (EH), Signe Sønvisen)	Planene er igangsatt. EH leder gruppen	Videreføres digitalt
	Deltakelse sakkyndighetskurs hos Result	En fra HHT, NFH og AMB, og Bjørn-Petter Finstad	Igangsatt med 2 deltakere fra BFE	Som planlagt
Kvalitetsutvikling studieprogram	Kvalitetssystem (rapport, melding, dialog)	Morten Sætran (dekanat og instituttledere og studieprogramledelse)	Igangsatt som planlagt, følger egne frister. Tema på vårens dialogmøter	Som planlagt
	Oppfølging av Studiebarometeret og mulige tiltak etter frafallsundersøkelsen (mottak 'utsatt' gruppe)	Institutt og studieprogramledelse	Kontinuerlig Nærings- og samfunnspanel som felles initiativ Frafall får egen oppfølgingsplan (igangsatt)	Samarbeid med arbeidsliv må omdefineres i perioden Frafall kan bli en større utfordring grunnet koronasituasjonen
	Fortsette med ulike utviklingsprosjekter (DIKU, fyrstårn, SFU,) med fokus på studentaktiv læring, '21st century skills', praksis, og økt læringsutbytte	Bjørn-Petter Finstad (Petter Holm, Monica Sundset og Tore Jørgensen, instituttledere)	Igangsatt. Studiekvalitetsgruppa (KAUK) holder i alle disse sakene,	Søknader til DIKU som normalt med noe utsatt frist. Flere nye søknader til program for utdanningskvalitet ved UiT KAUK jobber digitalt.
	Digitale hjelpemidler og digital kompetanse	Prosjektstilling BFE	Igangsatt, jobber godt opp mot fagmiljø	Fått en boost nå – vi jobber med hvordan kan vi utnytte det på en god måte i forlengelsen av krisen
Etter- og videreutdanning	I samråd med Universitetsledelsen fastsette strategi for utvikling av EVU.	Instituttledere/Morten Sætran	Avklaring av prosess med Udir pågår Nettbaserte årsenheter får	Initiativer for virtuell bachelor og ev. havbruk på Helgeland pågår, bør kunne

			muligens mellomfinansiering for større opptak i år	gjennomføres som normalt.
	Starte implementering av EVU-strategi	Instituttene	Høst 2020/igangsatt	Som planlagt
Internasjonalisering	Egne handlingsplaner for hvert program/institutt	Instituttledere	Påbegynt, litt ulik takt	Stor utfordring grunnet restriksjoner
	Avklare arbeidsdeling og «hull» med fellestjenesten	Morten Sætran, samt må inngå i prosessen med å evaluere adm2020	Pågående	Bør kunne gå som normalt
Forskning				
Hva	Hvordan	Hvem	Når/Status	Koronarevisjoner
Ekstern finansiering, videreutvikle internt tilbud om evalueringspanel	Internevaluering, workshop med erfaringsdeling og tilbakemeldinger om prosess. Sondere interesse/vilje for workshop.	Rune Larsen, Jørgen Berge	Workshop for evaluatører 27.april, gjennomføres i uke 19	I prinsippet som planlagt, men det blir noen endringer: -Søknadsfrist forskjøvet -Endret regelverk for hvem som kan/ikke kan søke -Utsettelse av fellesløftet
	Undersøke interesse for og eventuelt etablere periodevise workshops som går over hele året med tematiske emner relater til søknadsskriving	Rune Larsen, Jørgen Berge, instituttledere	Vår 2020	Vanskelig å gjennomføre som planlagt, ser på alternativer
	Videreutvikle budsjettmaler tilpasset NFRs søknadsskjema, samt legge til rette for aktivitetsbasert	Christian Hansen, Rune Larsen	Under arbeid, legges ut i april	Gjennomført
	Etablere støtte team knyttet til Fakultetets søknader til Senter for forskningsbasert innovasjon (SFF)	Rune Larsen, Christian Hansen, Kathrine Tveiterås	Forberedende møte og forventningsavklaringer gjennomført	Avklares før sommeren
Økt vitenskapelig publisering	Kartlegge mulige utfordringer knyttet til å øke publiseringen, vurdere mulig incentivordninger for å øke publiseringen	Rune Larsen (Jørgen Berge, instituttledere)	Spørreundersøkelse på AMB og HHT gjennomført. Må gjennomføres liknende på NFH	Det planlegges å utnytte korona-situasjonen til noe positivt her. Ansatte har vært oppfordret til å arbeide med publikasjoner, og det har vært delt publiseringstips
	Etablere støttegruppe/forum for publisering	Jørgen Berge (Instituttledere)	Høst 2020. Forskningskomite allerede opprettet	Ikke etablert

Øke publisering Open Access	Oppfølging fra forskningsadministrasjonen samordnet med UB og UiT tiltak på dette	Rune Larsen	Gjennomført betydelig oppfølging av publikasjoner for å påse egenarkivering, må følges opp for inneværende år	Som planlagt
	Element i medarbeidersamtaler/karriereplaner	Se under		
	Student- internship eller kontorlæringer som følger opp og hjelper ansatte		Undersøkelser pågår	Avhenger av tidshorisont for stenging og behovskartlegging
Formidling og innovasjon				
Hva	Hvordan	Hvem	Når/status	Koronarevisjoner
Innovasjon i studieprogrammene	Etablere kontakt med to ulike miljøer som arbeider med å revidere utdanningsprogram, med sikte på å integrere innovasjonselementet inn i eksisterende kurs på programmene.	Bjørn-Petter Finstad, KAUk	Igang satt vår 2020	Som planlagt
	Kartlegge mulighet for en å etablere en tverrfaglig master i Innovasjon	HHT instituttleder, dekan	Høst 2020	Vil muligens få forsinkelser
Tettere samarbeid med næringen om bidrag for å øke andelen av forskningsresultater som kommersialiseres	Etablere en årlig Innovasjonsdag hvor kommersielt interessante prosjekter kan presenteres for investorer	Fak dir. i samarbeid med UiT sentralt og Norinnova	Vår 2020	Utsatt, utfordrende å gjøre digitalt
	Etablere flere næringsphd stillinger, og søke om støtte til gaveforsterkning på relevante områder	Instituttene	Kontinuerlig, en avtale har kommet på plass	Som planlagt
Formidling	Etablere plan/årshjul for formidling samt lage årlig plan for formidling hvor alle grupper bidrar og tester ut nye arenaer som filmsnutter og podcasts	Team formidling	Igang satt, blogg under planlegging	Som planlagt, med noen forsinkelser
	Bruke studenter aktivt til å formidle Instituttledere Vår og høst Utsatt fra sine fag, samtidig som det blir en 2020 del av LUB	Instituttledere	Vår og høst 2020, i gang for noen emner	I utgangspunktet som planlagt, men få revisjoner av LUB nå
Organisasjon og arbeidsmiljø				

Hva	Hvordan	Hvem	Når/status	Koronarevisjoner
Karriere- og arbeidsplaner	Utarbeide maler for dette for alle stillingskategorier	Dekan og ledergruppen. Anne	April 2020, gjennomført	Som planlagt
	Implementering via medarbeidersamtaler	Ledere med personalansvar	Igangsett, også med «kursing» i ledermøter og oppfølging	Videreføres med noen forsinkelser
Organisering av nivå 4	Fastsette rammer for økonomisk kompensasjon for fag- og forskningsgruppeledere	Dekan og ledergruppen. Rune og Anne	Gjennomført	Som planlagt
	Fastsette arbeidsoppgaver tillagt funksjonene på instituttnivå	Instituttene med bistand fra Anne	Igangsett og vurdert, men ikke fulgt opp via arbeidsavtaler etc	Som planlagt, noe forsinkelse
Følge opp handlingsplan for mangfold og inkludering 2020-2022	I samråd med Instituttene forslå konkrete tiltak for å styrke Fakultetets arbeid med mangfold og inkludering	Team personal	BFE/HHT/AMB har søkt om økonomisk støtte til 4 prosjekter og det vil bli utarbeidet en egen handlingsplan på fakultetet våren 2020.	Som planlagt/i revidert format
Kommunikasjon/informasjon	Utarbeide rutiner for mottak av nyansatte	Team personal	Arbeidet er godt i gang og det er gjennomført flere møter. Alle institutter er involvert i arbeidet.	Noe forsinkelse
Organisering av administrative team	Evaluerer eksisterende teamorganisering og foreslå forbedringer	Personalrådgiver	Det er etablert en arbeidsgruppe som forslår tiltak innen utgangen av juni	Som planlagt

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi	10.06.2020	14/20

Søknader og fordeling av forskningstermin 2021-2022 ved BFE

Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi mottok 21 søknader om forskningstermin for perioden 2021-2022. Saken ble behandlet av dekan på fullmakt og følgende vedtak ble fattet 11.05.2020.

Innvilgede søknader

- Professor Jahn-Petter Johnsen innvilges FoU-termin for perioden Høst 2021 - Vår 2022. Johnsen innvilges 100.000,- i støtte til forskningsopphold i utlandet
- Professor Margrethe Esaiassen innvilges FoU-termin for perioden Vår 2021 - Høst 2021. Esaiassen innvilges 50.000,- i støtte forutsatt at hun gjennomfører et opphold i utlandet av minimum tre måneders sammenhengende varighet
- Professor Jorge Santos innvilges FoU-termin for perioden Høst 2021 - Vår 2022. Santos innvilges 100.000,- i støtte til forskningsopphold i utlandet
- Førsteamanuensis Melania Borit innvilges FoU-termin for perioden Høst 2021 - Vår 2022. Borit innvilges 100.000,- i støtte til forskningsopphold i utlandet
- Professor Edel Elvevoll innvilges FoU-termin for perioden Høst 2021 - Vår 2022. Elvevoll innvilges 100.000,- i støtte til forskningsopphold i utlandet. Elvevoll har opptjening etter to perioder som dekan, og avvikling av resterende opptjent forskningstermin kan skje på et senere tidspunkt etter avtale med instituttleder/dekan
- Førsteamanuensis Yaije Liu innvilges FoU-termin for perioden Vår 2022 - Høst 2022 under forutsetning av at undervisningsplikten blir tilfredsstillende ivaretatt i hele opptjeningsperioden. Liu innvilges 100.000,- i støtte til forskningsopphold i utlandet.
- Professor Jacques Gotfroid innvilges FoU-termin for perioden Vår 2022. Gotfroid innvilges 30.000,- i støtte til forskningsopphold i utlandet
- Førsteamanuensis Lennart Nilsen innvilges FoU-termin for perioden Vår 2021 - Høst 2021.
- Professor Rune Knutsen innvilges FoU-termin for perioden Vår 2022. Knutsen innvilges 50.000,- i støtte til forskningsopphold i utlandet
- Professor Willy Hemmingsen innvilges FoU-termin for perioden Høst 2021 – Vår 2022.
- Per-Arne Amundsen innvilges utsettelse på gjennomføring av sin FoU-termin som ble behandlet i fjor slik at den nå gjennomføres Høst 2021 – Vår 2022. Innvilget reisestøtte på 100.000,- videreføres også

- Førsteamanuensis Tine Stenvold innvilges FoU-termin for perioden Høst 2021 – Vår 2022. Stenvold innvilges 50.000 i støtte til forskningsopphold i utlandet
- Dosent Bernt Bertheussen innvilges FoU-termin for perioden Høst 2021 – Vår 2022. Bertheussen innvilges 100.000 i støtte til forskningsopphold i utlandet
- Professor Svein Ottar Olsen FoU-termin for perioden Høst 2021 – Vår 2022. Olsen innvilges 100.000 i støtte til forskningsopphold i utlandet
- Førsteamanuensis Giovanna Bertella innvilges FoU-termin for perioden Vår 2021 under forutsetning at hun ivaretar undervisningsforpliktelsene og det ikke må innhentes erstatning for å gjennomføre emner hun har undervisningsansvar for. Bertella innvilges 50.000 i støtte til forskningsopphold i utlandet
- Førsteamanuensis Mikko Moilanen FoU-termin for perioden Høst 2021 – Vår 2022. Moilanen innvilges 100.000 i støtte til forskningsopphold i utlandet
- Professor Arild Wikan innvilges FoU-termin for perioden Høst 2021
- Førsteamanuensis Anne-Grete Sandaune innvilges FoU-termin for perioden Vår 2022. Sandaune innvilges 50.000 i støtte til forskningsopphold i utlandet.

Avslåtte søknader

- Professor Øystein Myrland gis avslag på søknad om FoU-termin. Avslaget begrunnes med at han har levert mangelfull og ubegrunnet søknad. Avslaget er blant annet forankret i retningslinjene kapittel 2 som spesifiserer påkrevde elementer som skal inngå i søknad om forskningstermin, og søknaden fra Myrland inneholdt ikke slike nedskrivelser
 - *arbeidsplan for terminen – arbeidssted, prosjektbeskrivelse, finansieringsplan etc.*
 - *hva som forventes å komme ut av terminen*
 - *plan for framtidig FoU-aktivitet*
 - *hvilken betydning terminen vil ha for søkerens fagmiljø*
- Professor Stein Østby gis avslag på søknad om FoU-termin. Avslaget er primært begrunnet i knapphet på undervisningsressurser ved HHT innenfor det fagområdet Østby underviser i omsøkt periode. I henhold til retningslinjer for fordeling av FoU-termin punkt 3.2 *skal det tas hensyn til arbeids- og budsjettssituasjonen ved den enkelte enhet og undervisningsbehov skal være tilfredsstillende ivarettatt*. HHT gir i sin innstilling uttrykk for usikkerhet knyttet til tilgjengelige lærekrefter i perioden han har søkt om forskningstermin. Søknaden hans må også ses i sammenheng med søknad fra Moilanen for samme periode, og HHT har prioritert Moilanens søknad foran Østbys. Østby anbefales å søke om forskningstermin til neste år og for en annen periode når det er mindre usikkerhet knyttet til tilgjengelige undervisningsressurser.

Saksgjennomgang

FoU-termin er et strategisk tiltak som skal bidra til at faglige tilsatte har gode vilkår for forsknings og utviklingsarbeid. Ordningen skal bidra til å styrke søkerens fagmiljø og realisere institusjonens strategier og målsettinger. FoU-termin er ikke en rettighet, men en ordning for faglig stimulering og et virkemiddel for å styrke kvaliteten og omfanget av institusjonens FoU-virksomhet.

De fast vitenskapelig ansatte ved fakultetet ble i e-post av 03.03.2020 invitert til å komme med søknad om forskningstermin. Søknadsfristen ble satt til 17.04.2020. Utlysningene ble også lagt ut på [BFE-fakultetets nettsider](#). Søknadene er sendt til instituttet som ble bedt om å vurdere og innstille søknadene. Instituttens innstillinger er oversendt fakultetet og tillagt betydelig vekt i vurderingen.

Fakultetet vurderte at utlysning og utarbeidelse av søknader ikke var nevneverdig påvirket av situasjonen med Covid-19, og besluttet å gjennomføre søknadsprosess uten utsettelse. Selve gjennomføring av terminen hos søkere er også såpass langt frem i tid og det ble vurdert at

situasjonen vil normalisere seg og ikke innvirke på omsøkte FoU-terminer. Eventuelle FoU-terminer som gjennomføres i inneværende periode og som har blitt påvirket av Covid-19 situasjonen vil vurderes individuelt.

HHT

HHT mottok 9 søknader. Tabellen nedenfor gir en oversikt over søkerne fra HHT og sentrale søknadsdata i forhold til tildelingskriteriene.

Søker	Omsøkt periode		Periode for siste FoU-termin	Ansienitet/opptjening og/eller tidligst tidspunkt for termin	Undervisning ivaretatt	Veiledning ivaretatt	FoU-aktivitet i opptjeningsperioden	Plan for terminen	Omsøkt støttebeløp
Øystein Myrland	H2021	V2022	H2013/V2014	+4 år	Ikke beskrevet	Ikke beskrevet	Ikke beskrevet	Ikke beskrevet	0
Tine Stenvold	H2021	V2022	Førstegangssøker	Førstegangssøker	Tilfredsstillende	Tilfredsstillende	Tilfredsstillende	God	50000
Bernt Bertheussen	H2021	V2022	H2014/V2015	4+ år	God	Tilfredsstillende	God	Tilfredsstillende	100000
Svei Ottar Olsen	V2021	H2022	2011	4+ år	Tilfredsstillende	Tilfredsstillende	God	God	100000
Giovanna Bertella	V2021		V2019	2 år	Tilfredsstillende	Tilfredsstillende	Tilfredsstillende	God	50000
Stein Østby	H2021		V2019 (gj.ført 2020)	2 år (gj.føring utsatt 1 år)	Ikke beskrevet	Tilfredsstillende	Tilfredsstillende	Tilfredsstillende	50000
Mikko Moilanen	H2021	V2022	H2015/V2016	4+ år	Tilfredsstillende	Tilfredsstillende	Tilfredsstillende	Tilfredsstillende	100000
Anne Grete Sandaune	H2021	V2022	Førstegangssøker	+4 år	Tilfredsstillende	Tilfredsstillende	Lav/ingen	Tilfredsstillende	50000
Arild Wikan	H2021		Førstegangssøker	+4 år	God	Tilfredsstillende	Tilfredsstillende	Tilfredsstillende	0

Vurdering og innstilling HHT

HHT anbefaler at søknadene fra Stenvold, Bertheussen, Olsen, Bertella, Moilanen og Wikan innvilges. Søkerne vurderes å være i ha levert tilfredsstillende FoU-resultater i opptjeningsperioden, og plan for gjennomføring av FoU-terminen er også tilfredsstillende. Veiledning og plan for oppdekning av undervisning er også tilfredsstillende adressert.

Bertella søker om å forskutere FoU-terminen V21 istedenfor H22 og begrunner dette med at hennes undervisning primært er på høsten. Dermed vil ikke FoU-terminen kreve at andre overtar hennes undervisning. I tillegg foreligger det konkrete og tidsbegrensede planer for hennes aktivitet og tilstedeværelse ved vertsinstitusjonen i den aktuelle perioden.

HHT orienterer om at Sandaune jobbet med sitt doktorgradsarbeid i perioden 2003 til 2008 ved ISS hvor hun selv fikk finansiert arbeidet og avhandlingen bestod av fire arbeider hvorav tre ble publisert i internasjonale tidsskrift (herav to i 2er-tidsskrift som eneforfatter). Som postdok ved ISS i perioden 2008 til 2012 publiserte hun et bokkapittel i en antologi på 2-er forlag, var medredaktør i en antologi og publiserte én artikkel i et norsk tidsskrift. Fra 2012 fram til 2017 var hun førstelektor ved ISS med mindre forskningsstid. Sandaune har ivaretatt undervisningsforpliktelsene, men har ingen arbeider registrert i Cristin i opptjeningsperioden. Imidlertid virker det som at Sandaune har ideer til publikasjoner og har tidligere vist at hun får til å publisere. I forhold til kriteriene for FoU-termin om at man skal ha publisert i opptjeningsperioden, tilfredsstiller ikke Sandaune dette kriteriet. Imidlertid har Sandaune vist at hun har potensiale for publiseringer, men i inneværende opptjeningsperiode har hovedfokuset vært på undervisning hvor hun har hatt ansvar for en rekke store emner. For å hjelpe henne til å komme i gang med forskningsdelen i stillingen, kan hun tilbys FoU-termin V22. Da er undervisningsbelastningen minst, og det er tid for å planlegge slik at andre overtar undervisningen.

HHT innstiller på at Myrland, Østby og Sandaune gis avslag på søknad om FoU-termin.

Myrland har levert en mangelfull og ufullstendig søknad og søknaden kan ikke vurderes

HHT vurderer at søknaden fra Østby er mindre tilfredsstillende på punktet knyttet til hvordan undervisning skal ivaretas i omsøkt periode. Videre har HHT manglende undervisningskapasitet innenfor fagområdet og flere andre vitenskapelig tilsatte innenfor fagområdet er i permisjon eller har FoU-termin på tilsvarende tidspunkt. Undervisningssituasjonen og tilgjengelige undervisningsressurser er noe usikker på vurderingstidspunktet. Det henvises også til søknad fra Moilanen for samme periode og HHT prioriterer hans søknad fremfor Østbys. Resultat fra Østbys forrige FoU-termin er også noe usikker. HHT anbefaler at Østby sender ny søknad når undervisningssituasjonen på fagområdet er mer avklart og resultat fra nåværende FoU-termin er mer konkrete, f.eks. ved publikasjoner.

Vurdering ved Fakultetet

BFE støtter HHTs vurderinger og innvilger søknad fra Stenvold, Bertheussen, Olsen, Bertella, Moilanen og Wikan om FoU-termin i omsøkt periode.

Videre er BFE enig i at søknader fra Myrland, Østby og Sandaune avslås. Avslagene er godt forankret i retningslinjer for fordeling av FoU-termin ved UiT, og utfyllende bestemmelser ved BFE. Østby anbefales å søke neste år og for en annen periode når undervisningssituasjonen på fagområdet er mer avklart og HHT trolig har mer tilgjengelige undervisningsressurser. Sandaune anbefales å søke når hun tilfredsstiller kravet til å ha publisert i opptjeningsperioden.

Fakultetet forventer også at det utarbeides komplett og fullstendig søknad om forskningstermin.

AMB

Instituttet mottok 6 søknader om forskningstermin. Tabellen nedenfor gir en oversikt over søkerne fra AMB og sentrale søknadsdata i forhold til tildelingskriteriene.

Søker	Omsøkt periode		Periode for siste FoU-termin	Ansiennitet/opptjening og/eller tidligst tidspunkt for termin	Undervisning ivaretatt	Veiledning ivaretatt	FoU-aktivitet i opptjeningsperioden	Plan for terminen	Omsøkt støttebeløp
Jacques Gotfroid	V2022		V2018/H2018	+2 år	Tilfredsstillende	Tilfredsstillende	God	God	30.000
Lennart Nilsen	V2021	H2021	2010	+4 år	Tilfredsstillende	Tilfredsstillende	Tilfredsstillende	God	0
Rune Knutsen	V2022		V2019	+ 2 år	Tilfredsstillende	Tilfredsstillende	God	God	50.000
Vera Hausner	H2021	V2022	V2015/H2016	+ 4 år	Tilfredsstillende	Tilfredsstillende	God	Tilfredsstillende	100.000
Willy Hemmingsen	H2021	V2022	V2016/H2016	+ 4 år	Tilfredsstillende	Tilfredsstillende	Tilfredsstillende	Tilfredsstillende	0
Per Arne Amundsen	H2021	V2022	H2015/V2016	+ 4 år	Tilfredsstillende	Tilfredsstillende	God	God	100.000

Vurdering og innstilling fra instituttet

AMB har innstilt på at alle søkerne innvilges FoU-termin etter omsøkt periode. Søknadene tilfredsstiller sentrale tildelingskriterier og de fleste søknadene beskriver en god plan for forskningsterminen. Undervisning blir ivaretatt av andre fagpersoner på området og samtlige søkere kan vise til en tilfredsstillende FoU-aktivitet i perioden.

Vurdering ved Fakultetet

BFE støtter AMBs anbefaling og innvilger samtlige søknader om FoU-termin i omsøkt periode. Søknaden fra Amundsen er en søknad om utsettelse på gjennomføring av terminen som han fikk innvilget i fjor, og denne utsettelsen er avklart med både dekan og instituttleder.

NFH

Instituttet mottok 6 søknader. Tabellen nedenfor gir en oversikt over søkerne fra NFH og sentrale søknadsdata i forhold til tildelingskriteriene.

Søker	Omsøkt periode		Periode for siste FoU-termin	Ansennitet/opptjening og/eller tidligst tidspunkt for termin	Undervisning ivaretatt	Veiledning ivaretatt	FoU-aktivitet i opptjeningsperioden	Plan for terminen	Omsøkt støttebeløp
Jahn-Petter Johnsen	H2021	V2022	H2016/V2017	4 år	God	Tilfredsstillende	God	Tilfredsstillende	100.000
Margrethe Esaiassen	V2021	H2021		+4 år	Tilfredsstillende	Tilfredsstillende	Tilfredsstillende	God	50.000
Jorge Santos	H2021	V2022	H2016/V2017	+4 år	God	Tilfredsstillende	God	Tilfredsstillende	100.000
Melania Borit	H2021	V2022	Førstegangssøker	4 år	Tilfredsstillende	Tilfredsstillende	God	God	100.000
Edel Elvevoll	V2021	H2021	Opptjening dekan	Opptjening som dekan i to perioder	Tilfredsstillende	Tilfredsstillende	God	Tilfredsstillende	100.000
Yaije Liu	V2022	H2022	Førstegangssøker	4 år	Tilfredsstillende	Tilfredsstillende	God	Tilfredsstillende	100.000

Vurdering og innstilling fra instituttet

NFH har innstilt på at alle søkerne innvilges FoU-termin etter omsøkt periode. Søknadene tilfredsstiller sentrale tildelingskriterier og de fleste søknadene beskriver en god plan for forskningsterminen. Samtlige søkere kan vise til en tilfredsstillende FoU-aktivitet i perioden.

For Liu anbefaler instituttet om at det tas forbehold om at undervisningsplikten blir tilfredsstillende ivaretatt i løpet av resten av opptjeningsperioden som en forutsetning for å innvilge Fou-termin. Videre ønsker instituttet at det tas forbehold om at undervisningsansvaret for emner som Esaiassen har avklares med fagmiljø og institutt før FoU-terminen starter.

Vurdering og vedtak Fakultetet

BFE støtter NFHs anbefaling og innvilger samtlige søknader om FoU-termin i omsøkt periode. Det legges inn et forbehold knyttet til innvilgelse av søknad fra Liu.

Esaiassen har omsøkt 50.000 i støtte til utenlandsopphold, men gir uttrykk for noe usikkerhet om dette kan gjennomføres på grunn av personlige forhold. Fakultetet innvilger slik støtte under forutsetning av at hun et eventuelt utenlandsopphold gjennomføres med tre måneders sammenhengende varighet.

Ellevoll har opptjening som dekan over to perioder. I motsetning til andre søkere starter ikke hennes opptjeningsperiode på null etter avviklet FoU-termin, men resterende opptjeningsstid inkluderes ved neste søknad.

Kathrine Tveiterås
dekan

—
Kathrine.tveiteras@uit.no
77 64 60 01

Terje Aspen
direktør

—
Terje.aspen@uit.no
77 64 60 03

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

ORIENTERINGSSAK

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi	10.06.2020	15/20

Orientering om status og planlegging for høstsemesteret knyttet til Covid 19 utfordringer på BFE

Siden forrige orientering om håndtering av koronaviruset/Covid 19 på BFE har fokus vært på planlegging av høstsemesteret, samt legge forholdene til rette for en gradvis og trygg tilbakeføring til campus for ansatte og studenter. Arbeidet er fortsatt koordinert av Universitetsdirektøren, og ledet gjennom en utvidet sentral beredskapsgruppe (SBG+).

Undervisning og eksamen

Det meste av undervisningen er nå enten avsluttet eller i avslutningsfasen. De fleste kursene har gått greit å digitalisere, men det har vært noen få unntak hvor vi har vært nødt til å sette inn ekstra tiltak. Alle eksamener foregår digitalt, og foreløpig har vi ingen indikasjoner på at dette har medført store problemer.

Tokt- og feltarbeid

Det er nå på plass nye rutiner for tokt- og feltarbeid. Endringene innebærer at vi kan åpne opp for enkelte aktiviteter hvor smitteregler kan overholdes. Det er laget egne egenerklæringsskjema for å sikre at folk som deltar er friske. All slik aktivitet skal risikovurderes og godkjennes av Fakultetsledelsen. Tokt til Svalbardsområdet åpnes fra 1. juni.

Nettutdanningstilbud for permitterte

Handelshøgskolen har god søkning til de planlagte nettutdanningen (190 søkere per 27/5), og det er søkt DIKU om ekstra midler til gjennomføring av tiltaket. UiT har foreløpig fått en tildeling på 3,5 mill. med indikasjon på at det komme ytterligere 1,5 mill. knyttet til nye studieplasser på eksisterende utdanningstilbud som kan gjennomføres før september. Dersom vi ikke får tilslag på vår DIKU-søknad er det gitt lovnad om at ekstra-kostnader blir finansiert over disse midlene. Det søkes også om flere studieplasser til årsstudiene ved HHT til frist 1.6.

Nye studieplasser og rekrutteringsstillinger

I revidert nasjonalbudsjett er det bevilget 4000 nye studieplasser og 250 nye rekrutteringsstillinger. UiT vil få 372 av studieplassene og 23 rekrutteringsstillinger. BFE har sendt søknad på totalt 171 studieplasser, hvorav 80 plasser er knyttet til Bachelor i økonomi og administrasjon og Bachelor i ledelse innovasjon og markedsføring 36 plasser av potten til Naturvitenskapelige og matematiske fag (NMT) (totalt 160 plasser). 5 plasser til Master i marin bioteknologi, 20 plasser til Master i biologi, og 11 plasser til Integrert master i akvamedisin. I tillegg er det søkt om 15

plasser til Bachelor i fiskeri- og havbruksvitenskap og 40 plasser til Master i fiskeri og havbruksvitenskap, som det er noe usikkerhet knyttet til ettersom det ikke er kommet noen øremerkede plasser til disse programmene. Slik tildelingene er formulert kan det likevel se ut til at det er noe fleksibilitet i fordelingen av studieplassene. Det er også noe usikkerhet knyttet til om tildelingen bare gjelder for 1-kull, slik at vi allerede neste år må nedjustere opptakstillene. Av de nye rekrutteringsstillingen kan vi påregne å få om lag 3 stillinger gitt at stillingene fordeles etter samme mekanismer som øvrige stipendiatstillinger.

Økonomiske konsekvenser

Det er fortsatt for tidlig å si noe om de økonomiske konsekvenser av Covid19 for 2020. Mye avhenger av hvor strengt regimet blir for høstsemesteret. Her vil kostnaden først og fremst være knyttet til innleie av undervisningsstøtte knyttet til at vi må dele opp studenter i mindre grupper. Foreløpig har vi blitt bedt om å estimere ekstrakostnader knyttet til forlengelse av stipendiater og post docs. Her har vi estimert kostnader for BFE til å beløpe seg ca 14 millioner for Phd-stillinger og ca 3 mill knyttet til post doc-stillinger. Ut over dette vet vi at vi har betydelige kostnader knyttet til avlyste tokt og felt-studier, men der er også noe besparelser knyttet til reise- og møtevirksomhet. Det er ikke avklart hvorvidt det vil komme ekstratildelinger knyttet til merutgifter, og budsjettprosessen ved UiT er utsatt for 2021-budsjettet for å skaffe seg bedre oversikt over både utgifter, men og tildeling av nye studieplasser

Utenlandske studenter og utveksling

Det er besluttet å avlyse all inn- og utveksling av studenter for høsten 2020. Utenlandske programstudenter som enten er tatt opp tidligere eller blir tatt opp i år er likevel velkommen til UiTs campus. Det har vært et ønske fra universitetsledelsen å gjennomføre så my som mulig av undervisningen digitalt for våre utenlandske studenter som er forhindret fra å komme til Norge. De programmene med flest utenlandske studenter ved BFE er typisk program med mye tokt- og/eller feltaktivitet. For de fleste studier har vi derfor besluttet at kun utenlandske studenter som fysisk kan komme til Norge blir tatt opp til høsten. For master i biologi vil det legges opp til digital undervisning for de som ikke kan komme til Norge.

Planlegging av høstsemesteret

Det pågår mye arbeid med å planlegge for et hybridsemester hvor studenter både skal være på campus samtidig som mye av forelesningen skal foregå digitalt. Det er utfordrende å planlegge studiestart, og dette er særlig knyttet til at vi er bedt om å forholde oss til 20/1 regelen (maks 20 stk. /1 meters avstand). FHIs regler er foreløpig opptil 50, og fra 15.juni blir disse kanskje endres til 200. Utfordringen er først og fremst knyttet til å finne nok store rom til å sikre nødvendig avstand. Det er også en del utfordringer knyttet til lab-undervisning hvor det vil være vanskelig å overholde 1 meters regelen. Vi er bedt om å prioritere at nye studenter får komme til campus, men at også andre studenter skal ha tilgang i hvert fall noen dager i uken.

Terje M Aspen
fakultetsdirektør

—
—
terje.aspen@uit.no
77 64 60 03

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Faglig innlegg: Hvordan er BFE rigget for fremtiden?

Innlegget er en innledning til en type overordnet diskusjon styret har ønsket flere av. Der er også derfor spilt inn på forhånd, slik at styret kan se det som en del av sin forberedelse og møtetiden brukes til diskusjon.

For å ta del av innlegget følg link nedenfor:

[Innlegg til styrets overordnede diskusjon.](https://mediasite.uit.no/Mediasite/Play/154fb833226a4e1897c4d60494d6f0801d)

<https://mediasite.uit.no/Mediasite/Play/154fb833226a4e1897c4d60494d6f0801d>

Maria Nyang-Jørgensen
førstekonsulent

—

maria.nyang-jorgensen@uit.no
77 64 50 34

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og
økonomi

Møtedato:
10.06.2020

Sak:
22/20

Eventuelt

Innstilling til vedtak:

Bakgrunn:

Maria Nyang-Jørgensen
førstekonsulent

—

—
maria.nyang-jorgensen@uit.no
77 64 50 34

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Styrets egen tid

ORIENTERINGSSAK

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi	10.06.2020	17/20

Referatsaker til fakultetsstyremøtet 10.06.20

Vedlagt følger referat til orientering:

- Referat fra Forskningsutvalgets møte den 23 april 2020
- Referat fra Tilsettingsrådet ved BFE-fak den 5 mai 2020
- Referat fra Tilsettingsrådet ved BFE-fak den 19 mai 2020
- Referat fra Forskningsutvalgets møte den 28 mai 2020

Maria Nyang-Jørgensen
førstekonsulent

—
—
maria.nyang-jorgensen@uit.no
77 64 50 34

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Møtereferat

Møte i: Forskningsutvalget
Møteleder/referent: Michaela Aschan / Ingjerd Gauslaa Nilsen
Møtedato: 23.04.2020
Til stede: Michaela Aschan, Karsten B. Fischer, Svein Ottar Olsen, Espen Hansen, Lasse Topstad, Hilde Hannevig, Rune Larsen og Ingjerd G. Nilsen
Forfall: ingen

Orienteringssaker

- 1) **Rutine for mottak av stipendiater** ved fakultetet. Forslag til rutine og bakgrunnen for den ble gjennomgått, og det ble bedt om innspill til forslaget. Michaela oppdaterer foreslått rutine ifht. innspill som kom frem i møtet.
- 2) **Skjema for medarbeidersamtaler med stipendiater.** Forslag til skjema ble gjennomgått, og det ble bedt om innspill. Det ble blant annet kommentert at mange stipendiater kanskje har ekstra behov for medarbeidersamtale nettopp nå under koronaepidemien. Michaela tar innspillet videre og avklarer med fak-ledelsen om det skal sendes ut noe tilbud om medarbeidersamtale nå.
- 3) **Sandwichreglementet.** Det ble kort orientert om at reglementet er oppdatert med nye satser og justert i forhold til gjeldene utfyllende bestemmelser til ph.d.-forskriften.
- 4) **Forbedringsprosess.** Ingjerd orienterte kort om UiTs forbedringsprosess for vurdering, opptak og ansettelse av stipendiater. Ingjerd, Rune og Ingrid Dyrkorn Heimland (HHT) er med fra BFE-fakultetet.
- 5) **Cotutelleavtaler.** Rune orienterte om erfaringer fakultetet har hatt med cotutelleavtaler og hvor utfordringene ligger når slike avtaler skal dras i land. Ordningen styrker finansieringen av graden for studenten, men krever ekstra administrasjon, og dersom disputasen ikke holdes ved vår institusjon, så oppnår vi heller ingen resultatmidler for graden. Fakultetet holder det fremdeles åpent for slike avtaler, men opptak må vurderes fra sak til sak.
- 6) **Digital gjennomføring av disputaser V-20.** Ingjerd orienterte om at UiT har vedtatt [rutine for digital gjennomføring](#) av disputaser som gjelder så lenge helsemyndighetene forbyr større fysiske offentlige arrangementer. Det vil ikke være mulig for andre enn kandidat, disputasleder og lokal komitéleder å være fysisk tilstede under disputasen. Disputasen vil gjennomføres via teams og strømmes samtidig slik at kravet om offentlighet blir tilfredsstilt. Ingjerd må huske å sende mal av kjørplanen til Michaela
- 7) **Koronapandemien – forlenget ansettelsesperiode for stipendiater.** Stipendiater som blir forsinket i progresjonen med doktorgradsarbeidet pga. koronaepidemien, kan få innvilget forlengelse av stilling. Stipendiater som er i den situasjonen, må ta kontakt med instituttleder, ev. personalrådgiver Anne Høydal for å få mer informasjon om hvordan de skal gå frem.

Ordinære saker

Sak FU BFE 31-20 Fordeling av utenlandsstipend, V-20.

Vedtak

1. Timo Szczepanska innvilges støtte til utenlandsopphold tilsvarende NFRs satser for enslig for 4 måneder + kr 5 700 i reisestøtte. Til sammen kr 81 700 kr.
2. Estelle Coguic innvilges støtte til utenlandsopphold tilsvarende NFRs satser for enslige for 2 måneder + kr 11 000 i reisestøtte + kr 4 500 i bench fee. Til sammen kr 53 500 kr.
3. Ataur Rahman innvilges støtte til utenlandsopphold tilsvarende NFRs satser for enslig for 3 måneder + kr 7 000 i reisestøtte. Til sammen kr 64 000.
4. Dennis Tin Chat Chan innvilges støtte til utenlandsopphold tilsvarende NFRs satser for enslig for 4 måneder + kr 5 000 i reisestøtte. Til sammen kr 81 000 kr.
5. Vebjørn Jacobsen Melum innvilges støtte til utenlandsopphold tilsvarende NFRs satser for familie for 4 måneder + kr 15 000 i reisestøtte + kr 3000 i bench fee. Til sammen kr 154 000.

Behandling i utvalget

I og med at det var nok penger i potten til å kunne innvilge alle søknadene, fikk alle søkerne tilslag på sin søknad. Søknaden fra Melum ble imidlertid forkortet med 2 mnd fordi han allerede har unnagjort størstedelen av oppholdet sitt.

Sak FU BFE 32-20 Om fordeling av utenlands- og overgangsstipend

Vedtak

Midler som tidligere har vært øremerket til ordningen med overgangsstipend, skal stilles til disposisjon for å øke den årlige budsjettrammen for utenlandsstipend.

Behandling i utvalget

Til møtet var det på forhånd sjekket at ledelsen ved BFE-fak, ved dekan Katrine Tveiterås og prodekan for forskning Jørgen Berge, støttet dette forslaget. For 2020 er det avklart at budsjettrammen er 600 000, men FU har fleksibilitet til å fordele utover denne budsjettrammen hvis det er søknadsomfang som tilsier dette.

Ingjerd Gauslaa Nilsen
rådgiver

—

ingjerd.nilsen@uit.no
77 64 60 18

Godkjent 27. april 2020

Møteprotokoll

Utvalg: **Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi**
Møtested: Teams
Møtedato: 05.05.2020

Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Ingrid Hovda Lien	Medlem	Teknisk-administrativ ansattrepresentant
Kathrine Tveiterås	Leder	
Kjersti Karijord Smørvik	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Jørgen Berge	Medlem	
Hanna Fylling Ellingseter	Medlem	Studentrepresentant

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
TU 56/20	Direkte ansettelse i midlertidig stilling som forsker ved Institutt for arktisk og marin biologi (AMB)	X	2018/4615
TU 57/20	Ansettelse i stilling som førstelektor i bedriftsøkonomi ved Handelshøgskolen i Tromsø (HHT)	X	2019/887
TU 58/20	Direkte ansettelse i stilling som forsker ved Institutt for arktisk og marin biologi (AMB)	X	2018/677
TU 59/20	Ansettelse og midlertidig opptak av stipendiat i parasittologi/ferskvannsekologi (st.nr. 3432) ved Institutt for arktisk og marin biologi (AMB)	X	2019/5674

TU 56/20 Direkte ansettelse i midlertidig stilling som forsker ved Institutt for arktisk og marin biologi (AMB) 2018/4615

Innstilling til vedtak:

1. Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE) ansetter Thomas Bawin midlertidig i tre år i 100 prosent stilling som forsker (kode 1109) i molekylær plantebiologi.
2. Ansettelsen gjøres med unntak av krav om prøvetid.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 05.05.2020

Vedtak

Enstemmig vedtatt 05.05.20.

TU 57/20 Ansettelse i stilling som førstelektor i bedriftsøkonomi ved Handelshøgskolen i Tromsø (HHT) 2019/887

Innstilling til vedtak:

1. Ansettelsesutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi ansetter Guanqing Wang midlertidig på kvalifiseringsvilkår i 100% stilling som universitetslektor (kode 1009) i bedriftsøkonomi ved Handelshøgskolen i Tromsø.
2. Guanqing Wang må innen tre år dokumentere at kravene til utdanningsfaglig kompetanse er oppfylt før ansettelsen omgjøres til fast stilling.
3. Dersom Wang takker nei, skal den tilbake til instituttet for ny utlysning.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 05.05.2020

Vedtak

Enstemmig vedtatt 05.05.20.

TU 58/20 Direkte ansettelse i stilling som forsker ved Institutt for arktisk og marin biologi (AMB) 2018/677

Innstilling til vedtak:

1. Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE) ansetter Ingrid Wiedmann i stilling som forsker (kode 1109).
2. Stillingen medfører sterkt stillingsvern. Arbeidet er av midlertidig karakter for perioden 02.05.20-30.04.21.
3. Ansettelsen gjøres med unntak av krav om prøvetid.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 05.05.2020

Vedtak

Enstemmig vedtatt 05.05.20.

TU 59/20 Ansettelse og midlertidig opptak av stipendiat i parasittologi/ferskvannøkologi (st.nr. 3432) ved Institutt for arktisk og marin biologi 2019/5674

Innstilling til vedtak:

1. Tilsettingsutvalget ansetter Eloise Rochat i 100 % stilling som 1017 i parasittologi/ferskvannøkologi (st.nr. 3432) ved Institutt for arktisk og marin biologi. 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. Rochat tas midlertidig opp til ph.d.-programmet i naturvitenskap under forutsetning av at hun gjennomfører en 30 studiepoengs påbygning av mastergraden i henhold til fakultetets utfyllende bestemmelser for ph.d.-graden. Endelig opptak er en forutsetning for å beholde stillingen. Professor Rune Knudsen oppnevnes som hovedveileder.
3. Dersom Rochat takker nei til stillingen, skal stillingen tilbys Sebastian Prati. Dersom ingen takker ja til stillingen returneres saken til instituttet for videre vurdering og behandling.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 05.05.2020

Vedtak

Enstemmig vedtatt 05.05.20.

Møteprotokoll

Utvalg: **Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi**
Møtested: Teams
Møtedato: 19.05.2020

Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Ingrid Hovda Lien	Medlem	Teknisk-administrativ ansattrepresentant
Kathrine Tveiterås	Leder	
Kjersti Karijord Smørvik	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Jørgen Berge	Medlem	
Hanna Fylling Ellingseter	Medlem	Studentrepresentant

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
TU 60/20	Forlengelse av ansettelse som stipendiat ved Institutt for arktisk og marin biologi	X	2016/5064
TU 61/20	Ansettelse og midlertidig opptak av stipendiat (st.nr. 3425) i finans ved Handelshøgskolen i Tromsø	X	2019/5072
TU 62/20	Direkte ansettelse i bistilling som førsteamanuensis II ved Institutt for arktisk og marin biologi	X	2020/1933
TU 63/20	Godkjenning av betenkning for stipendiat innen marin økologi (st.nr. 3434) ved Institutt for arktisk og marin biologi		2020/1927

TU 60/20 Forlengelse av ansettelse som stipendiat ved Institutt for arktisk og marin biologi 2016/5064

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi forlenger ansettelsen til Coralie Barth-Jensen i 100 % stilling som stipendiat (kode 1017) ved Institutt for arktisk og marin biologi i perioden 15.06.20-15.07.20.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 19.05.2020

Vedtak

Enstemmig vedtatt 19.05.20.

TU 61/20 Ansettelse og midlertidig opptak av stipendiat (st.nr. 3425) i finans ved Handelshøgskolen i Tromsø 2019/5072

Innstilling til vedtak:

1. Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi ansetter Hamideh Saadatmanesh i 100 % stilling som 1017 stipendiat i finans (st.nr. 3425), ved Handelshøgskolen i Tromsø. 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. Hamideh Saadatmanesh tas midlertidig opp til ph.d.-programmet i samfunnsvitenskap. Søknad om endelig opptak til ph.d.-programmet skal leveres innen 2 måneder etter tiltredelse. Espen Sirnes oppnevnes som hovedveileder.
3. Dersom Hamideh Saadatmanesh takker nei til stillingen, skal den tilbys med samme vilkår i prioritert rekkefølge til Hooman Abdollahi eller Jonas Kongsli. Dersom ingen takker ja til stillingen returneres den til enheten for videre vurdering og behandling. Dersom ingen takker ja til stillingen, sendes stillingen tilbake til enheten for ny utlysning.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 19.05.2020

Vedtak

Enstemmig vedtatt 19.05.20.

TU 62/20 Direkte ansettelse i bistilling som førsteamanuensis II ved Institutt for arktisk og marin biologi 2020/1933

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ansetter David McKee i 20 % bistilling som 1011 førsteamanuensis II ved Institutt for arktisk og marin biologi. Ansettelsen gjelder for en periode på fire år fra 01.07.2020.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi -
19.05.2020**

Vedtak

Enstemmig vedtatt 19.05.20.

**TU 63/20 Godkjenning av betenkning for stipendiat innen marin økologi (st.nr. 3434) ved Institutt
for arktisk og marin biologi 2020/1927**

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget godkjenner betenkning for stilling som 1017 stipendiat innen marin økologi (st.nr. 3434) ved Institutt for arktisk og marin biologi. Stillingen gjelder for en periode på fire år med 25 % pliktarbeid.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi -
19.05.2020**

Vedtak

Enstemmig vedtatt 19.05.20.

Møtereferat/-protokoll

Møte i: Forskningsutvalget
Møteleder/referent: Michaela Aschan / Ingjerd Gauslaa Nilsen
Møtedato: 28. mai 2020
Til stede: Michaela Aschan, Jacques Godfroid, Svein Ottar Olsen, Signe Annie Sønvisen, Scarlett Zetter og Hilde Hannevig
Forfall: Karsten B. Fischer, Espen Hansen og Lasse Topstad

Orienteringssaker

- 1) **Gjennomføring av disputaser V-20.** UiT har bestemt en [rutine for digital gjennomføring](#) av disputaser. Det er kommet noen justeringer ifht antall personer som kan være tilstede i auditoriet.
- 2) [Koronapandemien – forlenget ansettelsesperiode for stipendiater](#). Det har vært gjennomført møte med veiledere for å informere om hvordan stipendiatene skal gå frem for å kunne søke forlenging av stilling dersom progresjonen er blitt satt tilbake pga koronasituasjonen. Skjema og rutine som skal følges for å søke om forlenging, fins på nettsiden det er linket til ovenfor.
- 3) Det ble i møtet foreslått at saker som dreier seg om **godkjenning av endringer og endelig godkjenning av opplæringsdel** gjøres administrativt. Det ble diskutert litt rundt dette, men utvalget konkluderte med at disse sakene fremdeles sendes til godkjenning i utvalget, men at saksbehandler gjør utvalget oppmerksom på om det er en grei sak som legges frem eller om det er en sak som krever litt mer inngående saksbehandling.

Ordinære saker

Sak FU BFE 30-20 Søknad om opptak til ph.d.-program i naturvitenskap – Lucas Dane Elliott

Vedtak:

1. Lucas Dane Elliott tas opp på ph.d.-program i naturvitenskap ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi, Institutt for arktisk og marin biologi ved UiT (AMB), for perioden 18.11.2019 – 17.11.2023 (4 år).
2. Veilederteamet som oppnevnes er:

Tittel og navn	Institusjon/institutt	Hoved- eller medveileder
Professor Inger Greve Alsos	UMAK	Hovedveileder

Professor Antony Brown	UMAK	Medveileder
Professor Ines Heiland	AMB	Medveileder

3. Følgende opplæringsplan godkjennes:

Emnekode	Tittel	Stp	Sem.
BIO-8025	Molecular identification for species diagnostics: from DNA barcoding to metabarcoding	5	V-20
IN-BIOS9000 (NORBIS)*	Genome Sequencing Technologies, Assembly, Variant Calling and Statistical Genomics, UiO	10	H-20
SVF-8600	Philosophy of science and ethics	6	V-21
STA-8001	Computer-intensive statistics	10	V-21
AB-826	Arctic Plant Ecology	10	H-21
SUM		41 (30**)	

*Eksterne kurs må dokumenteres bestått og at det er på ph.d.-nivå for det kan godkjennes i den endelige opplæringsdelen. ** Kun 30 stp vil kunne godkjennes som del av ph.d.-graden.

4. Midtveisevaluering gjennomføres våren 2021.

Sak FU BFE 34-20 Søknad om opptak til ph.d.-program i naturvitenskap – Yin-Chen Hsieh

Vedtak:

1. Yin-Chen Hsieh tas opp på ph.d.-program i naturvitenskap ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi, Institutt for arktisk og marin biologi (AMB), for perioden 01.02.2020– 31.01.2024 (4 år).

2. Veilederteamet* som oppnevnes er:

Navn	Institusjon/institutt	Hoved- eller medveileder
Professor Ines Heiland	AMB	Hovedveileder
Dr. Alexander Schug	Jülich Supercomputing Centre, Tyskland	Medveileder

* Søker må gjerne finne flere medveiledere som kan oppnevnes i veilederkomiteen etter hvert.

3. Følgende opplæringsplan godkjennes:

Emnekode	Tittel	Stp	Sem.
SVF-8600	Philosophy of Science and Ethics, UiT	6	V-21
INF-9380	High Performance Computing in Bioinformatics (NORBIS)	5	H-20
BIO-8021	Seminar: Applied Bioinformatics	5	V-21 til H-22
BIO-8011	Modelling in Systems Biology	5	V-20
KJM-9310	BIOCAT – Biomolecular structure and function, UiO*	10	H-21

	Science Communication – creating scientific illustrations*	1	V-20
BIO9905F12	Phylogenomics*	5	V-21
Spes. pen.	Posterpresentasjon under vit. konferanse	2	2021
Spes. pen	Muntlig presentasjon under vit. konferanse	3	2022
SUM		30 (37**)	

*Eksterne kurs må dokumenteres med karakterutskrift og emnebeskrivelse før de kan godkjennes i den endelige opplæringsdelen. **Kun 30 studiepoeng kan godkjennes som del av ph.d.-graden.

4. Midtveisevaluering gjennomføres høsten 2022.

5. En plan for de ulike forfatterbidragene for hver artikkel som skal inngå i graden, må utarbeides og inkorporeres i prosjektbeskrivelsen.

Sak FU BFE 37-20 Oppnevning av medveileder – Filippo Marolla

Vedtak:

Forskningsutvalget oppnevner førsteamanuensis Jarad Pope Mellard som medveileder for ph.d.-student i naturvitenskap Filippo Marolla slik at ny veilederkomité består av:

Professor	Rolf Anker Ims	AMB	Hovedveileder
Forsker	Sandra Hamel	AMB (nå Univ. i Laval, CA)	Medveileder
Forsker	John-Andre Henden	AMB	Medveileder
Seniorforsker	Torkild Tveraa	NINA	Medveileder
Seniorforsker	Audun Stien	NINA	Medveileder
Forsker	Åshild Ønvik Pedersen	Norsk Polarinstitutt	Medveileder
Forsker	Eva Fuglei	Norsk Polarinstitutt	Medveileder
Førsteamanuensis	Jarad Pope Mellard	AMB	Medveileder

Sak FU BFE 38-20 Søknad om endring og endelig godkjenning av opplæringsdel – Margrethe Emblemsvåg

Vedtak:

1. Forskningsutvalget ved BFE-fak godkjenner endelig opplæringsdel for ph.d.-student i naturvitenskap Margrethe Emblemsvåg bestående av følgende:

Emne	Stp	Stp godkjent	Sem	Karakter
BIO-8514 Avansert økologisk statistikk	10	10	V-17	Bestått
MNF-8803 Muntlig presentasjon på vitenskapelig konferanse, spesialpensum	3	3	H-18	Bestått
SVF-8600 Vitenskapsteori og etikk	6	6	V-19	Bestått
FSK-8002 Communicating Science module 1: Scientific Writing	3	3	H-19	Bestått
FSK-8003 Leadership skills	2	2	V-20	

MNF-8802 Highland statistics: Introduction to Linear Mixed Effects Models and GLMM with R-INLA, spesialpensum	2	2	V-20	
Totalt	30	30		

2. Opplæringsdelen godkjennes under forutsetning at FSK-8003 Leadership skills og Introduction to Linear Mixed Effects Models and GLMM with R-INLA består.

Ingjerd Gauslaa Nilsen
rådgiver

—

ingjerd.nilsen@uit.no
77 64 60 18

Godkjent 2. juni 2020