



Møteinnkalling

Utvalg: **Fakultetsstyret for HSL-fakultetet**
Møtested: UiT Norges arktiske universitet campus Tromsø
Møtedato: 22.10.2020
Tidspunkt: 11:00

Eventuelt forfall må meldes snarest per e-post til morten.l.antonsen@uit.no. Vararepresentanter møter kun etter nærmere beskjed.

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
OS 10/20	Referat og meldinger til fakultetsstyret ved HSL-fak 22.10.2020		2020/625
FS 29/20	Høring om forventninger til vitenskapelig ansatte og karriereutvikling		2019/5246
FS 30/20	Oppnevning av innstillingsutvalg for stilling som instituttleder ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk		2020/6419
FS 31/20	Tertialrapport for HSL-fakultetet 2. tertial 2020		2019/1518
FS 32/20	Føringar for budsjettarbeid 2021		2020/1808

ORIENTERINGSSAK

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
22.10.2020

Sak:
10/20

Referat og meldinger til fakultetsstyret ved HSL-fak 22.10.2020

Vedlagt ligger følgende referat til orientering:

- Møteprotokoll fra Tilsettingsutvalget ved HSL 22.09.2020
- Møteprotokoll fra Tilsettingsutvalget ved HSL 06.10.2020

Muntlige orienteringer:

- Informasjon som er kommet frem etter møteinnkallingen er sendt ut som er av relevans for fakultetsstyret.

Morten Ludvik Antonsen
førstekonsulent

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 Møteprotokoll fra Tilsettingsutvalget ved HSL 22.09.2020
- 2 Møteprotokoll fra Tilsettingsutvalget ved HSL 06.10.2020

Møteprotokoll

Utvalg: **Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet**
Møtested: Teams
Møtedato: 22.09.2020

Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Sonni Olsen	Leder	
Lars Aage Rotvold	Nestleder	
Sigrun Høgetveit Berg	Medlem	Faste vit. ansatte
Ann Karin Tobiassen (sak 190/20)		Stipendiater

Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon
Kristian Osnes Aambø	Medlem

Følgende varamedlemmer møtte:

Navn	Møtte for	
Trude Steingård	Kristian Osnes Aambø	Tekn./adm. ansatte

Fra administrasjonen møtte:

Navn	
Inga Jernsletten	utvalgssekretær
Mayvi B. Johansen (sak 190/20)	koordinator for ph.d.-utdanningen

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
TU 190/20	Ansettelse av stipendiat i filosofi (st.nr 3456) ved Institutt for filosofi og førstesemesterstudier (IFF)	X	2019/2238
TU 191/20	Forlengelse av stilling som postdoktor ved Institutt for språk og kultur (ISK)	X	2018/5152
TU 192/20	Forlengelse av stilling som universitetslektor på kvalifiseringsvilkår ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid (IBS)	X	2016/8861
TU 193/20	Godkjenning av betenkning for fast stilling som førsteamanuensis / førstelektor / universitetslektor i pedagogikk ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk (ILP)		2020/6104
TU 194/20	Godkjenning av betenkning for stilling som stipendiat i digitalisering i barnehagelærerutdanningen ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk (ILP)		2020/6288
TU 195/20	Godkjenning av betenkning for stilling som stipendiat i undervisning og læring (st.nr. 3592) ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk (ILP)		2020/6298
TU 196/20	Godkjenning av betenkning for stipendiat tilknyttet lektorprogrammet/sosiologi (st.nr. 3590) ved Institutt for samfunnsvitenskap (ISV)		2020/6309
TU 197/20	Godkjenning av betenkning for stipendiat tilknyttet lektorutdanningen innen historie og religionsvitenskap eller språk og litteratur ved Institutt for språk og kultur (ISK)		2020/6317

TU 190/20 Ansettelse av stipendiat i filosofi (st.nr 3456) ved IFF 2019/2238

Innstilling til vedtak:

1. Tilsettingsutvalget ansetter Maria Danielsen i 100 % stilling som 1017 stipendiat innen filosofi (st.nr.3456) ved Institutt for filosofi. Ansettelsesperioden er på tre år.
2. Maria Danielsen tas opp på ph.d.-programmet i humaniora og samfunnsvitenskap. Opptaket gjøres med forbehold om godkjent prosjektbeskrivelse. Frist for innlevering av revidert prosjektbeskrivelse er 1 måned etter tiltredelse. Heine Holmen oppnevnes som hovedveileder.
3. Dersom Marie Danielsen takker nei til stillingen, skal den tilbys med samme vilkår til Michael Amundsen. Dersom ingen takker ja til stillingen returneres den til enheten for videre vurdering og behandling.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 22.09.2020

Vedtak

Vedtatt som innstilt 22.09.20

TU 191/20 Forlengelse av stilling som postdoktor ved Institutt for språk og kultur (ISK) 2018/5152

TU 192/20 Forlengelse av stilling som universitetslektor på kvalifiseringsvilkår ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid (IBS) 2016/8861

TU 193/20 Godkjenning av betenkning for fast stilling som førsteamanuensis / førstelektor / universitetslektor i pedagogikk ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk, ILP 2020/6104

Innstilling til vedtak:

1. Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning godkjenner betenkning for fast 100 % stilling som 1011 førsteamanuensis / 1198 førstelektor / 1009 universitetslektor i pedagogikk ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk, ILP.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 22.09.2020

Vedtak

Vedtatt som innstilt 22.09.20

TU 194/20 Godkjenning av betenkning for stilling som stipendiat i digitalisering i barnehagelærerutdanningen ved (ILP) 2020/6288

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget godkjenner betenkning for stilling som 1017 stipendiat i digitalisering i barnehagelærerutdanningen (st.nr. 3591) ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk. Stillingen gjelder for en periode på fire år med 25 % pliktarbeid.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 22.09.2020

Vedtak

Vedtatt som innstilt 22.09.20

TU 195/20 Godkjenning av betenkning for stilling som stipendiat i pedagogisk filosofi (st.nr. 3592) ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk (ILP) 2020/6298

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget godkjenner betenkning for stilling som 1017 stipendiat i pedagogisk filosofi (st.nr. 3529) ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk. Stillingen gjelder for en periode på fire år med 25 % pliktarbeid.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 22.09.2020

Vedtak

Vedtatt som innstilt 22.09.20

TU 196/20 Godkjenning av betenkning for stipendiat tilknyttet lektorprogrammet/sosiologi (st.nr. 3590) ved Institutt for samfunnsvitenskap (ISV) 2020/6309

Forslag til vedtak:

Tilsettingsutvalget godkjenner betenkning for stilling som 1017 stipendiat i tilknyttet lektorprogrammet/sosiologi (st.nr. 3590) ved Institutt for samfunnsvitenskap. Stillingen gjelder for en periode på fire år med 25 % pliktarbeid.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 22.09.2020

Vedtak

Vedtatt som innstilt 22.09.20

TU 197/20 Godkjenning av betenkning for stipendiat tilknyttet lektorutdanningen innen historie og religionsvitenskap eller språk og litteratur ved Institutt for språk og kultur (ISK) 2020/6317

Forslag til vedtak:

Tilsettingsutvalget godkjenner betenkning for stilling som 1017 stipendiat tilknyttet lektorutdanningen innen historie og religionsvitenskap eller språk og litteratur (st.nr. 3593) ved Institutt for språk og kultur/ Institutt for arkeologi, historie, religionsvitenskap og teologi. Stillingen gjelder for en periode på fire år med 25 % pliktarbeid.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 22.09.2020

Vedtak

Vedtatt som innstilt 22.09.20

Møteprotokoll

Utvalg: **Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet**
Møtested: Teams
Møtedato: 06.10.2020

Følgende faste medlemmer møtte:

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

Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon	Representerer
Kristian Osnes Aambø	Medlem	

Følgende varamedlemmer møtte:

Navn	Møtte for	Representerer
Trude Steingård	Kristian Osnes Aambø	

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Grete Brox	Utvalgssekretær

Merknader

Sak TU-HSL 200-20 – Vedtaket ble fattet med 3 stemmer mot 1 stemme.

Sak TU-HSL 209-20 – Etter spørsmål fra TU la instituttleder ved IBS frem begrunnelse for hvorfor stillingen ikke lyses ut som førstestilling. Begrunnelsen ble godkjent av TU.

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
TU 198/20	Ansettelse i fast stilling som førsteamanuensis og leder av språklab knyttet til AcqVA Center ved Institutt for språk og kultur (ISK)	X	2020/1690
TU 199/20	Ansettelse og midlertidig opptak av stipendiat i samfunnsvitenskap og grønn omstilling tilknyttet Arctic Centre for Sustainable Energy (ARC) ved Institutt for samfunnsvitenskap (ISV)	X	2020/774
TU 200/20	Ansettelse i midlertidig stilling som førsteamanuensis i spesialpedagogikk ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk (ILP)	X	2019/4467
TU 201/20	Permisjon fra stilling som stipendiat ved Institutt for arkeologi, historie, religionsvitenskap og teologi (AHR)	X	2019/5564
TU 202/20	Utvidelse av stillingsandel i stilling som universitetslektor ved Institutt for filosofi og førstesemesterstudier (IFF)	X	2016/3338
TU 203/20	Oppnevning av bedømmelseskomite for personlig opprykk til professor i pedagogikk/spesialpedagogikk ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk (ILP)		2020/6256
TU 204/20	Oppnevning av bedømmelseskomite for personlig opprykk til professor ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid (IBS)		2020/6509
TU 205/20	Forlengelse av stilling som postdoktor ved Institutt for språk og kultur (ISK)	X	2018/6021
TU 206/20	Forlengelse av stilling som stipendiat ved Institutt for språk og kultur (ISK)	X	2017/4495
TU 207/20	Godkjenning av betenkning for vikariat som universitetslektor i urfolksstudier ved Senter for samiske studier (Sesam)		2020/5798
TU 208/20	Godkjenning av betenkning for fast stilling som førsteamanuensis/førstelektor/universitetslektor i psykologi ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid (IBS), Harstad		2020/6557
TU 209/20	Godkjenning av betenkning for fast stilling som universitetslektor i sosialt arbeid ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid (IBS)		2020/6558
TU 210/20	Godkjenning av betenkning for stilling som postdoktor i sosialantropologi ved Institutt for samfunnsvitenskap (ISV)		2020/6213

TU 198/20 Ansettelse i fast stilling som førsteamanuensis og leder av språklab knyttet til AcqVA Center ved Institutt for språk og kultur (ISK) 2020/1690

Innstilling til vedtak:

1. Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning ansetter Haris Themistocleous i fast 100 % stilling som førsteamanuensis (kode 1011) i lingvistikk og leder av språklab tilknyttet AcqVA Center ved Institutt for språk og kultur.
2. Dersom Haris Themistocleous takker nei til stillingen, skal den tilbys til Leigh Fernandez på de samme vilkår.
3. Dersom Leigh Fernandez takker nei til stillingen, skal den tilbys til Martin Schweinberger. Martin Schweinberger må innen to år dokumentere at kravene til utdanningsfaglig kompetanse er oppfylt.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 06.10.2020

Vedtak

Vedtatt som innstilt 06.10.20.

TU 199/20 Ansettelse og midlertidig opptak av stipendiat i samfunnsvitenskap og grønn omstilling tilknyttet Arctic Centre for Sustainable Energy (ARC) ved Institutt for samfunnsvitenskap (ISV) 2020/774

Forslag til vedtak:

1. Tilsettingsutvalget ansetter Magnus Eilertsen i 100 % stilling som 1017 stipendiat innen samfunnsvitenskap og grønn omstilling ved Institutt for samfunnsvitenskap. 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. Magnus Eilertsen tas opp på ph.d.-programmet i humaniora og samfunnsvitenskap. Opptaket gjøres med forbehold om at Eilertsen utvikler en prosjektbeskrivelse som skal faglig vurderes av to fagpersoner og kan godkjennes for et endelig opptak i ph.d.-utvalget.
Frist for innlevering av prosjektbeskrivelse er to måneder etter tiltredelse.
Førsteamanuensis Berit Kristoffersen oppnevnes som hovedveileder.
3. Dersom Magnus Eilertsen takker nei til stillingen, skal den tilbys med samme vilkår i prioritert rekkefølge til Claudia Cheng. Dersom ingen takker ja til stillingen returneres den til enheten for videre vurdering og behandling.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 06.10.2020

Vedtak

Vedtatt som innstilt 06.10.20.

TU 200/20 Ansettelse i midlertidig stilling som førsteamanuensis i spesialpedagogikk ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk (ILP) 2019/4467

Innstilling til vedtak:

1. Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning ansetter Anne-Mette Bjøru på kvalifiseringsvilkår i 100% stilling som 1011 førsteamanuensis i spesialpedagogikk ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk. Bjøru må søke om fast ansettelse og ny bedømmelse må skje innen tre år. Ansettelsen blir fast dersom Bjøru da blir funnet kvalifisert.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 06.10.2020

Vedtak

Vedtatt med 3 stemmer (Olsen, Rotvold og Steingård) mot 1 stemme (Berg) 06.10.20.

TU 201/20 Permisjon fra stilling som stipendiat ved Institutt for arkeologi, historie, religionsvitenskap og teologi (AHR) 2019/5564

Unntatt offentlighet.

TU 202/20 Utvidelse av stillingsandel i stilling som universitetslektor ved Institutt for filosofi og førstesemesterstudier (IFF) 2016/3338

Unntatt offentlighet.

TU 203/20 Oppnevning av bedømmelseskomite for personlig opprykk til professor i pedagogikk/spesialpedagogikk ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk (ILP) 2020/6256

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning oppnevner følgende komité for bedømmelse av personlig opprykk til professor etter kompetanse for førsteamanuensis Sissel Sollied ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk, i fagområdet pedagogikk/spesialpedagogikk:

- professor emerita Eva Simonsen, UiO, Institutt for spesialpedagogikk
- professor emeritus Iver Hornemann Møller, Växjö Universitet og Coimbra Universitet
- professor Anne Birgitte Fyhn, UiT, Institutt for lærerutdanning og pedagogikk

Eva Simonsen oppnevnes som leder av komiteen. Hensynet til habilitet er ivarettatt.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 06.10.2020

Vedtak

Enstemmig vedtatt 06.10.20.

TU 204/20 Oppnevning av bedømmelseskomite for personlig opprykk til professor ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid (IBS) 2020/6509

Unntatt offentlighet.

TU 205/20 Forlengelse av stilling som postdoktor ved Institutt for språk og kultur (ISK) 2018/6021

Unntatt offentlighet.

TU 206/20 Forlengelse av stilling som stipendiat ved Institutt for språk og kultur (ISK) 2017/4495

Unntatt offentlighet.

TU 207/20 Godkjenning av betenkning for vikariat som universitetslektor i urfolksstudier ved Senter for samiske studier (Sesam) 2020/5798

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning godkjenner betenkning for vikariat i stilling som universitetslektor (1009) i urfolksstudier ved Senter for samiske studier. Ansettelsesperiode i vikariatet er 2,5 år.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 06.10.2020

Vedtak

Enstemmig vedtatt 06.10.20.

TU 208/20 Godkjenning av betenkning for fast stilling som førsteamanuensis/førstelektor/universitetslektor i psykologi ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid (IBS), Harstad 2020/6557

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning godkjenner betenkning for fast stilling som førsteamanuensis/førstelektor/universitetslektor (kode 1011, 1198, 1009) i psykologi ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid (IBS) i Harstad.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 06.10.2020

Vedtak

Enstemmig vedtatt 06.10.20.

TU 209/20 Godkjenning av betenkning for fast stilling som universitetslektor i sosialt arbeid ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid (IBS) 2020/6558

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning godkjenner betenkning for fast stilling som universitetslektor (kode 1009) i sosialt arbeid ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 06.10.2020

Vedtak

Enstemmig vedtatt 06.10.20.

TU 210/20 Godkjenning av betenkning for stilling som postdoktor i sosialantropologi ved Institutt for samfunnsvitenskap (ISV) 2020/6213

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning godkjenner betenkning for stilling som postdoktor (kode 1352) i sosialantropologi ved Institutt for samfunnsvitenskap.

Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for HSL-fakultetet - 06.10.2020

Vedtak

Enstemmig vedtatt 06.10.20.

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
22.10.2020

Sak:
29/20

Høring om forventninger til vitenskapelig ansatte og karriereutvikling

Innstilling til vedtak:

Dekanen gis fullmakt til å ferdigstille fakultetets høringssvar i tråd med fakultetsstyrets diskusjon, samt de innspill som kommer fra instituttene/sentrene

Bakgrunn:

Fakultetet har fått oversendt to rapporter på høring som omhandler henholdsvis Forventninger til ansatte i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT (vedlegg 2) og Helhetlig rammeverk for faglig utvikling, karriereplanlegging og karriereoppfølging ved UiT (vedlegg 3). I høringsbrevet fremgår en nærmere beskrivelse av prosjektet, samt hva det ønskes tilbakemelding på i høringen (vedlegg 1). Dekanen vil i det følgende gjengi kort hva prosjektet og rapportene omhandler, hva det ønskes tilbakemelding på, samt redegjøre for fakultetets interne høringsprosess.

UiT har ambisiøse mål for samfunnsoppdraget og strategien sier blant annet at:

«UiT skal være et breddeuniversitet med internasjonalt ledende og dristige forskningsmiljø»

«UiT skal tilby forskningsbaserte utdanninger med kvalitet på høyt internasjonalt nivå».

“UiT skal ha en kultur for fremragende ledelse og medarbeiderskap, og fremme samarbeid på tvers i organisasjonen.”

Videre er satsing på karrieropolitikk, med tydelige forventninger til ansatte og virkemidler for karriereutvikling, er med i UiTs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet og i UiTs virksomhetsplan. For å konkretisere UiTs arbeid med en slik satsing ble prosjekt *Helhetlig karriereplanlegging og forventninger til vitenskapelige ansatte* igangsatt i 2019. Prosjektet er delt inn i tre arbeidspakker som alle bygger på hverandre, og skal gi råd om:

- Forventninger til vitenskapelige ansatte (arbeidspakke 1)
- Oppfølging av ansatte gjennom faglig ledelse (arbeidspakke 2)
- Et helhetlig rammeverk for karriereplanlegging, lederutvikling og lederopplæring (arbeidspakke 3)

For å komme videre i prosessen med innføre ordninger og virkemidler som kan bidra til å klargjøre forventninger til vitenskapelige ansatte ved UiT, er det ønskelig med bred oppslutning og medvirkning fra de som skal bruke dette rammeverket for karriereutvikling. Rapportene er derfor sendt på høring og det ønskes innspill på innholdet og omfanget av de virkemidlene som er

foreslått, om de virker hensiktsmessige (og eventuelt om noen av dem anses som overflødige), og om det er andre virkemidler og incentiver som ikke er nevnt i rapportene som bør inkluderes et helhetlig rammeverk for karriereutvikling. Videre ønskes det innspill på hvordan UiT kan sikre:

- en god forankring av- og informasjon om dette arbeidet blant ledere og ansatte
- en god prosess ved innføring av utviklings-, karriere- og arbeidsplaner og utviklingssamtaler slik at de blir tatt i bruk av faglige ledere og vitenskapelige ansatte

Høringsfristen er satt til 15. november. HSL-fakultetet har lagt opp til en intern høring hos instituttene/sentrene med intern frist 9. november. Videre vil rapportene bli presentert og diskutert i seminaret for instituttledere og kontorsjefer 21. oktober. Prosjekteier, Avdeling for organisasjon og økonomi, vil være til stede på seminaret for å presentere rapportene. Det vil i fakultetsmøtet gis en muntlig orientering fra diskusjonene på dette seminaret.

Dekanen vil med bakgrunn i tilbakemeldinger fra fakultetsstyret, innspill fra instituttene/sentrene og diskusjoner i seminaret 21. oktober ferdigstille et høringssvar som oversendes universitetsdirektøren innen fristen 15. november,

Sonni Olsen
dekan

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Julia Holte Sempler, assisterende fakultetsdirektør

Vedlegg 1: Høringsbrev

Vedlegg 2: Forventninger til ansatte i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT

Vedlegg 3: Helhetlig rammeverk for faglig utvikling, karriereplanlegging og karriereoppfølging ved UiT

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

Invitasjon til høring - Forventninger til ansatte i vitenskapelige stillinger, og utvikling av et helhetlig rammeverk for karriereutvikling - frist 15. november 2020

UiT har ambisiøse mål for samfunnsoppdraget og strategien sier blant annet at:

- «UiT skal være et breddeuniversitet med internasjonalt ledende og dristige forskningsmiljø»
- «UiT skal tilby forskningsbaserte utdanninger med kvalitet på høyt internasjonalt nivå».
- “UiT skal ha en kultur for fremragende ledelse og medarbeiderskap, og fremme samarbeid på tvers i organisasjonen.”

Skal UiT nå målene i strategien må vi rekruttere høyt kvalifiserte ansatte, ha ambisiøse forventninger til deres faglige utvikling og gi dem virkemidler for å utvikle karrieren sin. En satsing på karrieropolitikk, med tydelige forventninger til ansatte og virkemidler for karriereutvikling, er med i UiTs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet og i UiTs virksomhetsplan. For å konkretisere arbeidet med en slik satsing ble prosjekt *Helhetlig karriereplanlegging og forventninger til vitenskapelige ansatte* igangsatt i 2019. Prosjektet er delt inn i tre arbeidspakker som alle bygger på hverandre, og skal gi råd om:

- Forventninger til vitenskapelige ansatte (arbeidspakke 1)
- Oppfølging av ansatte gjennom faglig ledelse (arbeidspakke 2)
- Et helhetlig rammeverk for karriereplanlegging, lederutvikling og lederopplæring (arbeidspakke 3)

En arbeidsgruppe bestående av fire vitenskapelige ansatte tok for seg arbeidspakke 1. De har levert rapport *Forventninger til ansatte i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT* (vedlegg 1). For å gjøre forventninger til vitenskapelige ansatte (slik det er uttrykt i regelverk mm) relevant for den enkelte i sin stilling, foreslår de at UiT utvikler et system med karriere- og arbeidsplaner og utviklingssamtaler.

En arbeidsgruppe med seks administrativt ansatte tok for seg arbeidspakke 2 og 3. I rapport *Helhetlig rammeverk for faglig utvikling, karriereplanlegging og karriereoppfølging ved UiT* (vedlegg 2) følger de opp anbefalingene fra arbeidspakke 1 og foreslår et sett virkemidler for karriereutvikling på gruppe- og individnivå, blant annet forslag til maler for utviklingsplan for forskningsgrupper (og andre faggrupper), karriere- og arbeidsplaner for alle vitenskapelige ansatte. De foreslår også å erstatte dagens medarbeidersamtaler med utviklingssamtaler.

For å komme videre i prosessen med innføre ordninger og virkemidler som kan bidra til å klargjøre forventninger til vitenskapelige ansatte ved UiT, er vi avhengig av bred oppslutning og medvirkning fra de som skal bruke dette rammeverket for karriereutvikling.

Derfor sender vi rapportene på høring med ønske om synspunkter på:

- innholdet og omfanget av de virkemidlene som er foreslått, om de virker hensiktsmessige (og eventuelt om noen av dem anses som overflødige), og om det er andre virkemidler og incentiver som ikke er nevnt i rapportene som bør inkluderes et helhetlig rammeverk for karriereutvikling

Videre ønsker vi innspill på hvordan UiT kan sikre:

- en god forankring av- og informasjon om dette arbeidet blant ledere og ansatte
- en god prosess ved innføring av utviklings-, karriere- og arbeidsplaner og utviklingssamtaler slik at de blir tatt i bruk av faglige ledere og vitenskapelige ansatte

Høringsfristen er satt til **15. november 2020**.

Vennlig hilsen

Elisabeth Westad
seksjonsleder

—
elisabeth.westad@uit.no
77 64 62 61

Gølin Irene Larsen
seniorrådgiver

—
golin.i.larsen@uit.no
77 62 32 33

Kopi: Avdeling for forskning,
utdanning og formidling

Forventninger til ansatte i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT



Innhold

1	Bakgrunn	2
2	Arbeidsgruppas mandat	2
3	Universitetets samfunnsoppdrag og forventninger til de ansatte	4
4	Ansvar og arbeidsoppgaver i undervisnings- og forskerstillinger	5
4.1	Forventninger om undervisning	6
4.2	Forventninger om forskning	8
4.3	Forventninger om karriereløp	9
4.3.1	Professorstigen	9
4.3.2	Dosentstigen	10
4.4	Forventninger om medarbeiderskap	11
4.4.1	Samarbeid og kollegialitet: Utvikling av en delingskultur	12
4.4.2	Lederskap: Å legge til rette for neste generasjon	12
4.4.3	Administrasjon: Medansvar for vedlikehold og drift	13
4.4.4	Formidling: Hold UiTs fane høyt i samfunnet	13
4.5	Forventninger til ansatte i undervisnings- og forskerstillinger: Noen kritiske observasjoner	14
5	Virkemidler og incentiver	14
6	Anbefalinger fra arbeidsgruppa	16

1 Bakgrunn

I sak S – 30/18 fastsatte Universitetsstyret virksomhetsplan for 2019 med en rekke planlagte tiltak, blant annet:

- Fastsette felles arbeidsinstruks for alle fast vitenskapelig ansatte med tydelige forventninger til kvalitet i undervisning, forskning, utviklingsarbeid, publisering og eksternfinansiering
- Utarbeide en systematisk karrieropolitikk for vitenskapelig ansatte med et bredt sett av virkemidler.

Disse punktene inngår også i UiTs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet.

Med bakgrunn i ovennevnte tiltak fra virksomhetsplanen og råd fra rektors ledersamling 2.- og 3. september 2019, utarbeidet avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK) en projektskisse som konkretiserer arbeidet med forventninger til vitenskapelig ansatte og et helhetlig rammeverk for karriereplanlegging. Prosjektet er grovt sett delt i tre faser, eller arbeidspakker, som bygger på hverandre. Arbeidspakke 1 omhandler forventninger til ansatte i undervisnings- og forskerstillinger (UoF-stillinger), og det ble nedsatt en arbeidsgruppe med mandat til å utforme konkrete beskrivelser av forventninger til vitenskapelig ansatte.

Arbeidsgruppa har bestått av:

Professor Anne Britt Flemmen (HSL-fak, Institutt for samfunnsvitenskap)
Professor Petter Holm (BFE-fak, Norges fiskerihøgskole)
Professor Ingvild Ulrikke Jakobsen (Jurfak)
Universitetslektor Rikke Rindahl (HSL-fak, Institutt for barnevern og sosialt arbeid)

Sekretær for arbeidet har vært seniorrådgiver Svein Are Tjeldnes, avdeling for organisasjon og økonomi, seksjon for personal og organisasjon.

2 Arbeidsgruppas mandat

1. Utforme konkrete beskrivelser av forventninger til ansatte i ulike vitenskapelige stillingskategorier som ivaretar de ansattes behov for meningsfylte arbeidsoppgaver
2. Legge til grunn et bredt perspektiv som favner institusjonens interesser; strategiske behov (eks ekstern finansiering og forskningspublikasjoner), kjernevirksomhet (forskning, undervisning og formidling) og individuell karriereutvikling
3. Vurdere mulige insentiver for å nå målene
4. Anbefale metodikk for formidling og oppfølging av forventningene i relasjonen leder-medarbeider

Gruppa organiserer selv arbeidet slik de ønsker.

Arbeidsgruppa anser punktene 1, 3 og 4 i mandatet som oppdragsbeskrivelser, mens punkt 2 angir rammer for oppdraget. Det legges til grunn at et formål er å styrke kjernevirksomheten ved UiT ved å sette trykk på arbeidet med karriereutvikling og -planlegging.

I tolkningen av mandatet har gruppa lagt til grunn følgende:

- At oppdragsbeskrivelsens begrep «vitenskapelige stillingskategorier» omfatter faste undervisnings- og forskerstillinger, dvs. universitetslektor, førstelektor, dosent, førsteamanuensis og professor.
- Konkrete krav og forventninger til ansatte er allerede nedfelt i en rekke regelverk og retningslinjer. Gruppen oppfatter mandat slik at det dreier seg om å gi en fortolkning og tydeliggjøring av de forventninger som gjelder, slik at de blir anvendelige for ansatte og ledere i arbeidet med utviklingen av et godt medarbeiderskap.
- At mandatets punkt 1 om å gi konkrete beskrivelser av forventninger ikke betyr spesifikke angivelser av omfanget av ulike arbeidsoppgaver, men kvalitative beskrivelser som fokuserer på sentrale oppgaver og karriereløp.
- At mandatets punkt 3 om mulige insentiver ikke er å oppfatte som en invitasjon til å vurdere hele pakken av eksisterende insentiver, men å tydeliggjøre hvilke forventninger som allerede er nedfelt i eksisterende insentiver.

I rapporten gis det generelle anbefalinger, ikke detaljerte forslag til innhold i og vekting av ulike forventninger. Arbeidsgruppa har hatt som utgangspunkt at dokumentet generelt, og de konkrete forslagene spesielt, skal ha verdi både for ledere og medarbeidere i undervisnings- og forskerstillinger.

I rapporten tar vi utgangspunkt i et bredt perspektiv, der forventninger til de ansatte i undervisnings- og forskerstillinger er et uttrykk for og svar på UiTs samfunnsoppdrag. En forutsetning for at UiT skal kunne ivareta sitt samfunnsoppdrag, er at dette framstår tydelig for den enkelte ansatte. Et hovedpoeng i denne analysen er at slike forventninger, innenfor rammen av samfunnsoppdraget, må utvikles og konkretiseres i en dialog mellom de ansatte og institusjonen (Mandatets punkt 2: rapportens kapittel 3). Med dette som utgangspunkt, gir vi i kapittel 4 en beskrivelse av de forventninger som eksisterer til undervisnings- og forskerstillinger. Grunnlaget for beskrivelsene er de oppgaver og kvalifikasjonskrav som er nedfelt i regelverk for ansettelse og opprykk, m.m. Et hovedpoeng her er at eksisterende regler er mangfoldige og kan leses på mange forskjellige måter. Regelverket utgjør derfor i seg selv et dårlig grunnlag for å forstå hvilke forventninger som gjelder. I kapitlet utvikles et forslag til hvordan de ulike oppgaver og krav kan organiseres slik at det blir enklere å etablere enighet om hvilke forventninger som gjelder (Mandatets punkt 1: rapportens kapittel 4). I det påfølgende kapittel gis en framstilling av hvilke insentiver som er knyttet til ulike oppgaver, og hvordan de eventuelt kan justeres for å styrke de sentrale forventninger. Gruppen har ikke hatt ressurser til å gjennomføre en detaljert analyse av insentivordningene. Gjennomgangen her er derfor ikke uttømmende, men begrenses til å gi noen forslag til hvilke områder som bør vies oppmerksomhet i oppfølgingen av denne rapporten. (Mandatets punkt 3: rapportens kapittel 5). Siste kapittel oppsummerer arbeidsgruppens analyse og inneholder anbefalinger av metodikk for hvordan forventninger til de ansatte kan forvaltes og følges opp på en systematisk måte.

Hovedpunktet her er at forventningsavklaring bør skje i dialog mellom de ansatte og deres ledere, med utgangspunkt i arbeidsplaner (1 år) innenfor rammen av karriereplaner (5 år). Et viktig element i et slik system er at arbeids- og karriereplaner er gjensidig forpliktende, slik at institusjonens forventninger og krav til den ansatte motsvares av den ansattes forventninger og krav, og institusjonens bidrag til at disse kan gjennomføres. (Mandatets punkt 4: rapportens kapittel 6).

3 Universitetets samfunnsoppdrag og forventninger til de ansatte

Underdalsutvalget¹ har i sin rapport gitt følgende beskrivelse av samfunnsoppdraget til U&H-sektoren:

Kjernen i samfunnsoppdraget i U&H-sektoren er utdanning og forskning. Gjennom historien har dette oppdraget, på ulikt vis, bidratt til sosial, kulturell og økonomisk utvikling av den velferdsstaten vi kjenner i dag. Dette brede samfunnsoppdraget har etter hvert blitt tydeliggjort gjennom lovverk, forskrifter og reguleringer, gjennom hvordan sektorens virksomhet finansieres, og gjennom en stadig større interaksjon med aktører i næringslivet, enheter i offentlig sektor og borgere. Samfunnsoppdraget kan tydeliggjøres langs flere akser. Sektorens bidrag til verdiskaping og innovasjon i næringsliv og offentlig sektor står sentralt. Det samme gjør allmennrettet formidling og målrettet kommunikasjon av kunnskap, men også bidrag til politikkutforming og sektorens frie/uavhengige kritiske røst i samfunnsdebatten er viktige deler av samfunnsoppdraget. Sektoren har også et iboende ansvar for utviklingen av skolen, både gjennom lærerutdanningene og gjennom utviklingen av fagene i skolen. Sektoren skal også bidra regionalt, nasjonalt og utgjøre en toveis kanal mot den samlede globale kunnskapsutvikling. En viktig del av samfunnsoppdraget er også å sikre mobilitet, både innenfor sektoren og i forhold samfunnet for øvrig. (Underdalsutvalget 2018: 14)

Selv om denne beskrivelsen er myntet på U&H-sektoren generelt, gjelder den også UiT som institusjon, slik det kommer til uttrykk i UiTs strategi Drivkraft i nord². Et hovedpoeng i denne sammenhengen er at institusjonens samfunnsoppdrag er nedfelt i og gjennomføres ved oppgaver og ansvar tillagt undervisnings- og forskerstillingene. Det er altså et relativt direkte samsvar mellom det som er UiTs samfunnsoppdrag og det oppdraget som er gitt til den enkelte ansatte i slike stillinger. Selvsagt er hver stilling dedikert til et spesifikt kunnskapsfelt. Likevel

¹ <https://www.regjeringen.no/contentassets/718a967d80c74517a38f6dba7e61e524/2018-05-08-utvalgssrapport.pdf>

² https://uit.no/om/art?p_document_id=355830&dim=179033

er hovedstrukturen i oppdraget, med undervisning og forskning som de to sentrale og sammenkoblede elementer, sammenfallende for de ansatte og for institusjonen.

Et slik sammenfall, i tillegg til en sterk tradisjon for faglig autonomi og forskningsfrihet, gir et godt grunnlag for at de enkelte ansatte og fagmiljøene selv kan forvalte sitt oppdrag. Fordi samfunnsoppdraget allerede er nedfelt i stillingsstrukturen, med tilhørende karriereløp og andre insentivsystemer, har behovet for direkte intervensjon og styringsinngrep generelt sett vært lite. Dette er selvsagt en enorm styrke for universitetet som organisasjon, og gjør det – på sitt beste – til en effektiv og legitim institusjon. På den andre siden er det en svakhet. Fordi universitetet i stor grad bygger på forutsetningen om egenforvaltning og autonomi i fagmiljøene, er det få og svakt utviklede instrumenter som er tilgjengelig for intervensjon når fagmiljøenes egenforvaltning av en eller annen grunn ikke fungerer godt.

Arbeidsgruppens vurdering, med utgangspunkt i prinsippet om arbeidsgivers styringsrett, er at universitetet som institusjon har rett og plikt til aktiv forvaltning av stillingsressursene. En slik styringsrett må likevel sees i tråd med den etablerte praksis, slik at den bygger opp om fagmiljøenes autonomi og egenforvaltning. Likevel innebærer det en anerkjennelse av at dette ikke skjer av seg selv, men fordrer aktiv forvaltning og tilrettelegging. Det er i denne konteksten arbeidsgruppens mandat må forstås: Hvordan kan forventninger til de ansatte mobiliseres og forvaltes systematisk slik at det kan anvendes som et instrument for å få til et konstruktivt samsvar mellom universitetets samfunnsoppdrag og de ansattes fokus og arbeidsinnsats.

Et viktig poeng for arbeidsgruppen er nettopp at forventninger, i motsetning til bestillinger eller direktiver, bygger på og forsterker fagmiljøenes rolle i egenforvaltning av sitt oppdrag. Ved at de ansatte og fagmiljøene deltar som aktive partnere i dialogen om hvilke forventninger som skal gjelde, styrkes kapasiteten til å oppfylle samfunnsoppdraget. Samtidig er dette i tråd med prinsippet om arbeidsgivers styringsrett: Det systematiske arbeidet med forventninger kan bidra til et konstruktivt samsvar mellom samfunnsoppdraget for den enkelte og for institusjonen som helhet.

4 Ansvar og arbeidsoppgaver i undervisnings- og forskerstillinger

Rammene for de ansatte i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT er angitt i Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT, fastsatt av Universitetsstyret 11.9.2019. Dette dokumentet fastsetter hvilke kvalifikasjonskrav som gjelder for de ulike stillingskategorier, samt hva som skal til for å få opprykk innen de to karriereløpene lektor – førstelektor – dosent og førsteamanuensis – professor. Sammen med en rekke av andre instruksjoner (Lov om universiteter og høyskoler; Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger; UHRs veiledende retningslinjer for opprykk til dosent og førstelektor; UHRs nasjonale veiledende retningslinjer for universitets- og høgskolepedagogisk basiskompetanse; Personalreglement for tjenestemenn i undervisnings- og forskerstillinger ved

UiT; Tilpasningsavtalen ved UiT; Plan for likestilling mellom kjønnene ved UiT) og incentivordninger (Pliktarbeidsreglementet, Førstelektorprogrammet; Regler for tildeling av forskningstermin; Lønnsreglementer) angir dette summen av forventninger og krav som gjelder for de ansatte. Selv om grunnlaget for konkrete forventninger dermed eksisterer, sikrer ikke eksistensen av denne typen regelverk at slike forventninger inngår som et aktivt element i den enkelte ansattes og fagmiljøenes forvaltning av sin arbeidstid. Et unntak her er ordningen for opprykk i egen stilling. Betingelsene for slik opprykk er knyttet til dokumenterte prestasjoner for bestemte arbeidsoppgaver, og fungerer derfor som konkrete forventninger om hva den ansatte må gjøre og prestere i stillingen. Siden opprykk er systematisk knyttet til økt lønn og prestisje, og i noen tilfeller bedre arbeidsbetingelser, utgjør opprykksordningen et tydelig og kraftfullt system der institusjonens forventninger til den ansatte står i fokus og kommuniseres slik at den ansatte blir motivert for langsiktig og systematisk arbeidsinnsats.

Et kjernepunkt i arbeidsgruppens anbefalinger er å bygge videre på og styrke denne ordningen, slik at vellykkede karriereløp tydeligere kommer i fokus for den ansatte så vel som for institusjonen. En viktig forutsetning, som utdypes i det følgende, er at den eksisterende opprykksordningen har svakheter og må kompletteres med andre instrumenter for at den skal fungere optimalt. Her er et frampek til de sentrale funnene i gjennomgangen nedenfor.

- Karriereløpet tar slutt ved oppnådd toppstilling: Spørsmålet om hvilke forventninger som gjelder for ansatte som har blitt dosent eller professor kan gis et tydeligere svar.
- Det har blitt bedre samsvar mellom forventningene som stilles til de ansatte innen henholdsvis undervisning og forskning, i hvert fall på det formelle plan. Hvordan dette vil fungere i praksis er fortsatt uavklart.
- Karrierefokus i stigen lektor-førstelektor-dosent og førsteamanuensis- professor er forskjellige.
- Virkemidler og kompetanse for å holde et karrierefokus i dialogen mellom ansatte og deres ledere er svakt utviklet.

4.1 Forventninger om undervisning

Med de nye bestemmelsene for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, vedtatt i september 2019³, har forventninger og krav til de ansattes utdanningsfaglige kompetanse fått et tydelig og konsistent uttrykk. Dette regelverket er resultatet av den nye forskriften om ansettelse og opprykk fra 2018⁴, som ble varslet i St.meld 16, 2016 Kultur for

³ Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet (UiT). Fastsett av Universitetsstyret 11.9.2019, Arkivref.: 2019/1042.

⁴ <https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2018-09-12-1322>

kvalitet i høgre utdanning⁵. Sammen med meritteringsordningen, iverksatt ved UiT fra 2017, også varslet i denne meldinga, innebærer dette tydelige forventninger om at de ansatte i fagstillinger på universitetet skal ha utdanningsfaglig kompetanse, og at det er krav om at denne skal utvikles systematisk for å få opprykk. Meritteringsordningen, som er bygd på samme typen av kriterier som nå gjelder for alle stillinger, gir et ekstra karrieretrinn innenfor det utdanningsfaglige området (Tabell 1).

Fire grupper av kriterier for utdanningsfaglig kompetanse på tre karrieretrinn

	Universitetslektor Førstelektor Førsteamanuensis	Dosent Professor	Merittert underviser
Undervisnings- praksis		Økt krav til dybde (3 år), bredde og kontroll	Økt krav til dybde (5 år) bredde og kontroll
	Krav om dybde, bredde og kontroll		
Vitenskapelig tilnærming		Økt krav til vitenskapelig og systematisk tilnærming	Økt krav til vit.tilnærming
	Krav om vitenskapelig og kunnskapsbasert tilnærming, med fokus på studentenes læring		
Kvalitativ utvikling av undervisning over tid		Kvalitetsutvikling i egen undervisning over tid	Økt krav til kv. utvikling
	Arbeider systematisk med utvikling av egen undervisning		
Utdanningsfaglig lederskap		Aktiv deltakelse og lederskap i fagfellesskapets utvikling	Pedagogisk lederskap
	Bidrar aktivt til egen og fagfellesskapets utvikling		

Regelverket for utdanningsfaglig kompetanse er forholdsvis nytt, og det er ennå lite empirisk grunnlag for å vurdere hvordan det vil bli praktisert. Undersøkelser av praksis på dette feltet under tidligere regelverk viser at det ikke har vært nær korrespondanse mellom regler og praksis.⁶ Meritteringsprosjektet ved UiT har gjennomført sin siste utlysning/oppnevning og skal

⁵

<https://www.regjeringen.no/contentassets/aee30e4b7d3241d5bd89db69fe38f7ba/no/pdfs/stm201620170016000dddpdfs.pdf>

⁶ Grepperud, G. og K. Riddervold (2020) Enkelt og greit? Hvordan undervisningskompetanse vurderes ved tilsetting i vitenskapelige stillinger. Tromsø: Result/UB/UiT.

<https://septentrio.uit.no/index.php/SapReps/issue/view/455>

evalueres før det eventuelt gjøres permanent⁷. Til tross for de usikkerheter dette innebærer, synes det klart at det på det utdanningsfaglige feltet har skjedd en gjennomgang og oppstramming som har gjort forventningene til de ansatte i undervisnings- og forskerstillinger mye tydeligere enn før.

4.2 Forventninger om forskning

Mens UiTs utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk gir spesifikke og detaljerte regler for utdanningsfaglig kompetanse, er de tilsvarende regler for forskningskompetanse generelle, med henvisning til «vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder» for stilling som professor i det aktuelle fagområdet. I praksis betyr dette kriterier og nivå etablert av UHRs fagråd på det relevante området. Som et eksempel gjengis i det følgende anbefalingene om krav til vitenskapelige kvalifikasjoner for professoropprykk fra fagrådet for Matematikk, naturvitenskap og teknologi (MNT):

Søkerens vitenskapelige kvalifikasjoner skal være grundig dokumenterte og bli vurdert av komiteen som meget gode innen det fagområde man søker opprykk i. Vurdert i forhold til et internasjonalt nivå for professorat innen det aktuelle fagområde, må søkerens vitenskapelige kompetanse minst være vurdert som gode. Den vitenskapelige produksjonen skal vise dyp forståelse av eget fag, bred og god innsikt i fagområdet, og bred innsikt i tilgrensende områder. Både allment anerkjente bibliometriske indikatorer, og vitenskapelig kvalitetsnivå i utvalgte arbeider, skal vurderes av komiteen. Den vitenskapelige produksjon fra de siste 5 år - både kvalitet og omfang - skal tillegges særskilt vekt. Denne produksjonen må sannsynliggjøre fortsatt aktivitet på professornivå. **Det viktigste elementet i vurderingen av vitenskapelig merittering vil være internasjonale vitenskapelige publikasjoner med fagfellelvurdering. Dette kan være tidsskriftartikler, bøker og bok-kapitler; i noen tilfeller også andre typer publikasjoner.** Vitenskapelige arbeider uten fagfellelvurdering, vil ikke bli tillagt vesentlig vekt. I tillegg til publikasjoner skal patenter, innovasjonsarbeid, og dokumentert forskningsarbeid som ligger til grunn for prosesser i næringsliv og forvaltning, tillegges vekt. Vektleggingen av klassisk akademisk kompetanse vs. patenter, innovasjon mm. vil naturlig variere mellom fagdisipliner, men skal være basert på fagspesifikke internasjonale standarder for hva som er kompetansegivende innenfor fagområdet.⁸

Med noen variasjoner, er kravene til vitenskapelig kvalifikasjoner for professoropprykk omtrent tilsvarende for de andre fagområdene. Et hovedelement, uthevet i sitatet over, er at dokumentasjonen av vitenskapelig kompetanse i hovedsak er rettet mot publiserte resultater,

⁷ <https://result.uit.no/merittering/>

⁸ <https://www.uhr.no/f/p1/if79e4cc8-fd55-4aad-b4fc-f25664b510f1/samordning-av-prosessene-for-professoropprykk-vedtatt-av-uhr-mnt.pdf>

med et krav om at disse skal ha gått gjennom fagfelleevaluering og gjort tilgjengelig i internasjonale publikasjonskanaler.

Slik det framkommer skal hovedvekten i vurderingen være på produksjon de siste årene. Dette kan vel oversettes til en klar forventning om kontinuitet og progresjon.

I tillegg til vitenskapelige kvalifikasjoner, dokumentert ved internasjonale publikasjoner, og utdanningsfaglig kompetanse, angir UHR-MNR en rekke andre forventninger og krav til en søknad om opprykk, inkludert vitenskapelig ledererfaring, nettverk og samarbeid, ekstern finansiering, internasjonal profil, administrativ erfaring, og formidling. Det understrekes at det til syvende og sist er en helhetlig vurdering av alle disse dimensjonene som er avgjørende.

4.3 Forventninger om karriereløp

Det er en grunnleggende forventning om at ansatte ved UiT følger de karriereløp som leder til toppstillingene professor og dosent. Karriereløpene er i dag beskrevet gjennom ulike retningslinjer og regelverk, som f.eks. utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger. Rammene utfylles ytterligere av ulike nasjonale, lokale og fagspesifikke retningslinjer for professor-/dosentkompetanse og opprykk. Til de etablerte karriereløpene er det videre knyttet omfattende belønninger, i form av bedre lønn, høyere prestisje, faglig autoritet og tilgang til en rekke interessante oppgaver, noe som gir et godt grunnlag for de ansatte til å arbeide systematisk mot å kvalifisere seg med hensyn på opprykk.

Kjernen i universitetets virksomhet er en forventning om at stillingsinnehaveren vektlegger sin egen faglige utvikling. Det forventes videre at den ansatte tar imot ulike lederroller (forskningsprosjekter, forskningsgruppeleder, programstyreleder) og tilegner seg generell faglig/administrativ erfaring. Den ansatte forventes å delta og bidra i forskningsgrupper og faglige nettverk nasjonal og internasjonalt, samt å formidle til en bredere offentlighet. Videre forventes det at ansatte tar initiativ, eller bidrar, til å søke eksterne forskningsmidler (NFR/EU). Slike forventninger om faglig utvikling er bygd inn, og spesifisert, i karrieresystemet. At ordningene med opprykk og karriere fungerer godt er derfor avgjørende ikke bare for den enkeltes faglige utvikling, men også for UiTs utvikling som institusjon.

4.3.1 Professorstigen

Det best utviklede karriereløpet ved UiT, som ved de andre universitetene, er stigen førsteamanuensis–professor. Det eksisterer et omfattende regelverk som beskriver hva som skal til for å få opprykk fra førsteamanuensis til professor. Den siste revisjonen av regelverket, implementert ved UiT i september 2019, har medført at utdanningsfaglig kompetanse vektlegges sterkere ved opprykk til, og ansettelse som, professor. Regelverket om ansettelse og opprykk uttrykker direkte og indirekte mange av de forventningene som stilles til den jobben som skal gjøres som stillingsinnehaver.

Med de nye kravene til utdanningsfaglig kompetanse som ble innført fra 2019, stilles det eksplisitte krav til utdanningsfaglig basiskompetanse for førsteamanuensisstillinger. Selv om dette kompetansekravet er absolutt, trenger det ikke være oppfylt ved ansettelsestidspunktet, men det må oppfylles innen to år etter ansettelsestidspunktet. Utdanningsfaglig kompetanse skal heller ikke, om betenkningen bare stiller krav om basiskompetanse, anvendes som kriterium ved rangering av søkerne.

Kravene om utdanningsfaglig kompetanse på toppstillingsnivå har etter de nye reglene blitt vesentlig høyere. Det er neppe grunnlag for å si at kravene til utdanningsfaglig og vitenskapelig kompetanse er sidestilt, siden dokumentasjonskrav og vurderingsform er vesentlig forskjellig. Likevel er de utdanningsfaglige kompetansekravene nå presisert på en måte som forutsetter at en ikke uten videre kan hoppe bukk over dem, slik tilfellet ofte har vært tidligere.⁹

Mens det er omfattende retningslinjer og krav for opprykk til professor, er mekanismene som avklarer innholdet i og forventninger til professorrollen svakere utviklet. Nå er det selvsagt slik at det i betenkningen for stillingen, samt i reglene for ansettelse og opprykk, gis klare anvisninger om hvilket ansvar og hvilke oppgaver som er tillagt stillingen. Som del av kvalifikasjonskravene ligger også forventninger om fortsatt aktivitet og utvikling i tråd med det arbeidet som har kvalifisert til ansettelse eller opprykk. På enkelte punkter gis dette eksplisitt uttrykk, for eksempel ved fokus på progresjon, at nyere arbeider gir større uttelling enn eldre, samt krav om framleggelse av planer for videre utvikling av fagfelt og egen kompetanse. Et vesentlig trekk ved toppstillingen er derfor ikke et fravær av forventninger, men snarere at disse ikke lenger er aktivert innenfor et formelt karriereløp. For mange vil dette være frigjørende, og lett erstattes av andre karrieremål, det være seg innen publisering, prosjekttakkvisjon, ledelsesoppgaver, kandidatproduksjon, patenter eller merittering. For andre kan vakuemet etter et årelangt strev mot toppen gi et akutt tap av mål og mening. Uansett er fraværet av tydelige og eksplisitte forventninger til rollen som professor et problem. Som påpekt av Anne Birgitta Nilsen (2020), trengs en rolleavklaring: «Vi har klare retningslinjer for krav til opprykk for professor og dosent, men det er uklart hvordan vi skal fylle professor- og dosentrollen.» Et mulig grep, i tråd med Underdalsutvalget (2018), kan være å forlenge stigen. Men mer nærliggende i denne sammenhengen vil være å utvikle et system for arbeids- og karriereplaner, der oppgaver og forventninger blir eksplisitt drøftet og avklart i dialog mellom den ansatte og institusjonen.

4.3.2 Dosentstigen

Mens professorstigen er godt utviklet, med tydelige retningslinjer og krav til innhold i stillingene og opprykk mellom dem, er dosentstigen mindre tydelig definert. Slik Underdalsutvalget (2018)

⁹ Grepperud, G. og K. Riddervold (2020) Enkelt og greit? Hvordan undervisningskompetanse vurderes ved tilsetting i vitenskapelige stillinger. Tromsø: Result/UB/UiT.

<https://septentrio.uit.no/index.php/SapReps/issue/view/455>

har påpekt, er stillingstypene i denne stigen i stor grad knyttet til de gamle høyskolene, og har blitt en del av UiT via fusjonene de siste årene.

Første trinn i denne stigen er stilling som universitets- eller høyskolelektor, der kvalifikasjonskravet er mastergrads- eller hovedfagsnivå og/eller relevant praksis. Til forskjell fra professorstigen, der inngangsstillingen er formell forskerutdanning, kan man i dosentstigen få fast ansettelse med mastergrad. Likevel er kvalifikasjonskravet til førstelektor dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling. For ansettelse eller opprykk til dosent må en, i tillegg til utdanningsfaglig kompetanse, ha omfattende forsknings- og utviklingsarbeid på høyt nivå rettet mot yrkesfeltet. Dessuten stilles det krav om høye kvalifikasjoner innenfor ett eller flere av følgende områder:

- ledelse av forsknings- og utviklingsprosjekt
- tverrfaglig samarbeid og nettverksbygging
- omfattende samarbeid med nærings- og samfunnsliv for utvikling av studietilbud og forsknings- og utviklingsvirksomhet
- omfattende samarbeid med kulturlivet for utvikling av studietilbud og forsknings- og utviklingsvirksomhet
- yrkeserfaring av særskilt karakter og relevans fra nærings- og samfunnsliv
- yrkeserfaring av særskilt karakter og relevans fra kulturlivet
- oppbygging av vitenskapelige samlinger
- kunsthøgskole

Arbeidsfordelingen i disse stillingene er annerledes enn i professorstigen, der fordelingen mellom undervisning og FoU er 50/50. Et kjennetegn ved dosentstigen er at en oppnår mer FoU-tid etter hvert som en rykker opp, fra 20 prosent (som universitetslektor) til 30 prosent (som førstelektor) og til 50 prosent som dosent. Mens dette kan fungere godt som motivasjon for opprykk, betyr det likevel at en av de sentrale ressursene for å få det til – FoU-tid – ikke blir tilgjengelig før etter man har lyktes. Dette har direkte betydning i en karrieresammenheng, siden det er FoU-tida som enklest kan utnyttes for kvalifikasjonsformål. Dette betyr ikke at undervisningsoppgaver i seg selv ikke er kvalifiserende. Likevel er kvalifikasjonskravene for forskning og undervisning formulert slik at det normalt vil kreve systematisk FoU-innsats over tid for å kunne imøtekomme disse.

4.4 Forventninger om medarbeiderskap

Undervisning og forskning utgjør hovedoppgaver i de stillingskategorier som omtales i denne rapporten. Siden utviklingsarbeid og kvalifisering innen disse oppgavene også er direkte kvalifiserende for opprykk, med betydelige incentiver knyttet til seg, er det naturlig at den enkelte ansatte har betydelig oppmerksomhet på disse oppgavene. Likevel er det også andre oppgaver som hører med disse stillingene. Det gjelder oppgaver som i større grad er knyttet til vedlikehold og utvikling av UiT som organisasjon, og som ikke har den samme direkte betydning for den enkelte ansattes karriereløp. Vi har samlet dette under overskriften medarbeiderskap, og inkluderer her slike ting som samarbeid, kollegialitet og nettverksbygging, lederskap,

administrasjon og formidling. Dette er fellesfunksjoner som må ivaretas for å skape et godt arbeidsfellesskap der de ansatte bidrar til å gjøre hverandre gode. Som alle felles ressurser er dette sårbart for det Garrett Hardin (1968) har kalt allmenningens tragedie, som kan oppstå når alle har interesse av å benytte seg av en ressurs, men få vil bruke tid på å skaffe den til veie. Et mer systematisk arbeid med forventninger til de ansatte med utgangspunkt i arbeids- og karriereplaner, vil etter arbeidsgruppens mening gi bedre muligheter for utvikling av en delingskultur, og dermed gi grunnlag for at alle ansatte deltar aktivt i vedlikehold av et funksjonelt medarbeiderskap. Siden sentrale dimensjoner ved medarbeiderskap allerede er anerkjent og gir uttelling i en opprykksøknad, er det et godt grunnlag for å tematisere og konkretisere dette i dialogen mellom de ansatte og institusjonen.

4.4.1 Samarbeid og kollegialitet: Utvikling av en delingskultur

Både forskning og utdanning er kollektive virksomhetsformer som krever samarbeid og utvikling av en delingskultur. Mange fagmiljøer er likevel preget av individualisme, med svak vilje og evne til erfaringsdeling og samarbeid. Etablering av forsknings- og undervisningsgrupper representerer tiltak for å endre dette. Likevel synes det som om effekten av slike grupper varierer sterkt, og de synes å fungere best der det allerede er etablert en utpreget delingskultur.

Økt erfaringsdeling er vesentlig for å videreutvikle og styrke den faglige virksomheten ved UiT. En styrket satsing på forskningsgrupper, men kanskje særlig på nivået under, forskningsprosjekter, kan etter arbeidsgruppens oppfatning være en god inngang til utvikling av en delingskultur. Prosjekter er ofte mer konkrete og dynamiske samarbeidsarenaer enn forskningsgrupper. Prosjekter utvikles på kryss og tvers både innenfor og mellom forskningsgrupper og institusjoner, og det å utnytte potensialet som finnes for læring gjennom å dele erfaringer fra søknads- og arbeidsprosesser i prosjekter er avgjørende for utvikling av kvalitet.

Det er en forventning til medarbeidere ved UiT at de bidrar til kollegers prosjektutvikling og at de inkluderer yngre forskere.

4.4.2 Lederskap: Å legge til rette for neste generasjon

Lederskapet ved UiT bør, og skal, føre til oppnåelse og oppslutning om UiTs strategi Drivkraft i Nord, men underveis vil delmålene være svært forskjellig avhengig av hvor i organisasjonen man utøver sitt lederskap. Lederskap av våre vitenskapelige ansatte utøves i en kontekst med sterke tradisjoner og en klar forankring i akademisk frihet og troverdighet. Akademias verdier og normer har over tid materialisert seg gjennom sosiale prosesser som gir den institusjonelle ledelsen en sterk forankring i å oppfordre og hente ut den enkeltes indre drivkraft, motivasjon og kapasitet. Den institusjonelle ledelsen søker å tilrettelegge for faglig fellesskap, deltakelse og utvikling der våre vitenskapelige medarbeidere både er et mål i seg selv og et middel for å oppnå resultater i henhold til institusjonens strategi.

Lederskap ved UiT utøves på mange måter, av ansatte med forskjellig faglig bakgrunn og forskjellig hierarkisk plassering i organisasjonen. Det er et stort spenn mellom faglige lederstillinger man ansettes i, velges til, lederverv som ikke er stillinger man er tilsatt i, men funksjoner (prodekan, forskningsgruppeleder mm), prosjektledere, mm.), prosjektleder for forskningsprosjekter og de lederelementer av mer uformell art som finnes i de fleste stillinger. For å legge til rette for neste generasjon er et fokus på hele dette spennet av lederskap og lederelementer viktig.

Faglig ledelse utøves gjerne av ansatte med sammenfallende faglige interesser. Ofte vil de faglige lederne ha kommet lengre i sitt karriereløp enn sine vitenskapelige medarbeidere, men ikke alltid. Lederskapet utøves gjerne ved siden av egen faglig utvikling, og er ofte også et element i egen faglig utvikling gjennom for eksempel prosjektledelse, studieprogram-/programstyrelsdelse, ledelse av mindre utviklingsprosjekter, ledelse av utvalg og komiteer og forskningsgruppeledelse.

Det utøves på den måten viktig faglig ledelse andre steder i institusjonen enn gjennom våre ansatte ledere. Gjennom beskrivelsene av de forskjellige karriereløp vil man kunne se at veiledning og mentorering av yngre kollegaer er en ønsket forutsetning for karriereløpet. Det er viktig å tydeliggjøre at dette ikke bare er ønsket i forhold til eget karriereløp.

UiT har en forventning om at professorer/dosenter tar en lederrolle, både når det gjelder utvikling av fagområdet, utdanningskvalitet, som mentor for yngre vitenskapelige ansatte og i utvikling av nye forskningsprosjekter som kan generere eksterne midler. Denne lederrollen er en del av det faglige lederskapet som ligger til toppstillingene.

UiT må sikre at våre faglige ledere kjenner rollen og har forståelse for institusjonen og samfunnsoppdraget. Faglige ledere med personalansvar må inneha en oversikt over ønsket måloppnåelse for hver enkelt og enheten samlet, i tillegg til kunnskap om insentiver, virkemidler og systemer. Det er virksomhetskritisk at våre ledere (om de er ansatte, valgte eller har ledelse som funksjon) utvikler en trygghet i utøvelsen av sin rolle. Vi må derfor både legge bedre til rette for kvalifisering av våre ledere og til å utvikle lederelementene i de faglige stillingene (og da særlig tydeliggjøre forventningene til toppstillingene).

4.4.3 Administrasjon: Medansvar for vedlikehold og drift

Både forskning og undervisning medfører administrative oppgaver. Alle ansatte må engasjere seg i administrativt arbeid i akademiet, for eksempel gjennom deltakelse i og/eller ledelse av enheter, utvalg og komiteer ved universitetene eller andre forskningsrelaterte institusjoner.

4.4.4 Formidling: Hold UiTs fane høyt i samfunnet

Formidling av vitenskapelige problemstillinger og resultater til fora utenfor akademiet er viktig. Både den ansatte og UiT som institusjon har et ansvar for at den vitenskapelige kunnskapen formidles ut til et bredere publikum. Dette kan være formidling til allmennpublikum gjennom

populærvitenskapelig virke (publikasjoner, foredrag, med mer), formidling via allmennmedia (TV, radio, aviser, tidsskrifter), formidling til brukere innenfor offentlig forvaltning, næringsliv, i sivilsamfunnet og samfunnet for øvrig. Det er en klar forventning om at ansatte tar del i populærvitenskapelig formidling av forskningen og bidrar til vitenskapelig innsikt og argumentasjon i det offentlige ordskiftet. En viktig del av forskningsformidlingen skjer i dag i en dialog mellom fagpersoner fra ulike disipliner og med den bredere allmennheten (Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teknologi, pkt. 43). Mange av dagens utfordringer krever integrert kunnskap fra flere fag, og det er viktig at ansatte ved UiT bidrar med sitt fagperspektiv i slike åpne, tverrfaglige diskusjoner. Når ansatte ved UiT deltar i samfunnsdebatten, har de et ansvar for å uttrykke seg saklig og klart, og i tråd med gjeldende etiske retningslinjer.

4.5 Forventninger til ansatte i undervisnings- og forskerstillinger: Noen kritiske observasjoner

Samlet sett er det ingen mangel på forventninger til ansatte i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT. Tvert om, kan en si, er det etablert sterke forventninger og krav til å utføre mange ulike oppgaver og funksjoner samtidig som en oppnår kompetanseutvikling langs flere dimensjoner. Det er neppe tvil om at forventningene har blitt både flere og mer komplekse over tid. Mens det før var et tydelig og noe ensidig fokus på vitenskapelige kvalifikasjoner, målt ved publikasjoner, stilles det i dag også eksplisitte krav til utdanningsfaglig kompetanse og til det vi har samlet under overskriften «medarbeiderskap». Tydelige krav om utdanningsfaglig kompetanse er uten tvil en riktig vei å gå, og et viktig tiltak i arbeidet med økt utdanningskvalitet. Likevel er det ikke sikkert at det er hensiktsmessig å laste opp flere krav og forventninger til ansatte i undervisnings- og forskerstillinger uten at en samtidig vurderer hvordan det samlede trykket av slike forventninger og krav kan formidles og forvaltes. Et konkret eksempel her er de nye kravene til utdanningsfaglig kompetanse. Når det gjelder basiskompetanse for lektorer og førstestillinger vil dette være uproblematisk, siden manglende kompetanse ikke får konsekvenser for ansettelse og kan oppnås ved å gjennomføre et kursprogram konstruert for formålet. For de som søker opprykk eller tilsetning i toppstilling, er det mer problematisk, særlig for dem som ikke har formell basiskompetanse. Her har lista blitt hevet, uten at det er på plass gode støttestrukturer som gir veiledning og ressurser til å utvikle den kompetansen som kreves.

Etter oppnådd toppkompetanse må det tydeliggjøres hvordan man kan fylle professor/dosentrollen. Forventningen om faglig ledelse her må tydeliggjøres. Prosesser må få på plass en institusjonell forståelse for at dette forventes og er en av våre verdier for fremtidig utvikling og vekst.

5 Virkemidler og incentiver

Slik det poengteres i det foregående, er det mange forventninger og krav til de ansatte i undervisnings og forskerstillinger. Det er også en klar tendens til at disse forventningene har

blitt flere, mer eksplisitte og komplekse over tid. Uten at arbeidsgruppen har systematisk empirisk belegg for å si hvor utbredt dette er, møter vi ofte ansatte som beskriver sin arbeidshverdag som en konstant strøm av nye oppgaver og bestillinger, samtidig som støttefunksjoner og andre ressurser forsvinner. UiT stiller stadig strengere krav, uten at organisasjonen er tilsvarende aktiv for å bidra med det som trengs for å imøtekomme dem. Selv om en slik virkelighetsbeskrivelse ikke uten videre kan tas for god fisk, er det god grunn til å tro at de mange og komplekse forventninger som de ansatte stilles over for skaper utfordringer både for de ansatte og for institusjonen å identifisere og gjennomføre gode karrierevalg. Et hensiktsmessig virkemiddel kan da være et system av arbeids- og karriereplaner, utviklet i dialog mellom den enkelte ansatte og institusjonen. Innenfor rammen av et helhetlig og tilrettelagt program for karriereutvikling og –planlegging, kan den lange listen med komplekse forventninger forenkles, foredles og konkretiseres til konkrete handlingsplaner satt inn i et karriereperspektiv.

En slik ordning, utviklet systematisk og med tilbørlig hensyn til hvordan det kan tilpasses eksisterende institusjonelle løsninger og akademiske verdier, kan ha viktige fordeler:

- At den kan utvikles i tråd med eksisterende strukturer, i samsvar med stor faglig autonomi og selvforvaltning
- At den bygger opp om, og styrker, eksisterende karrieresystem, samtidig som den i større grad sikrer samsvar mellom de ansattes karriereplaner og institusjonens samfunnsoppdrag
- At den etablerer en ordning der de enkelte ansatte i større grad blir sett og anerkjent
- At den etablerer en mekanisme der de ansatte får støtte til å foreta hensiktsmessige karrierevalg, samtidig som institusjonen kan oppfylle sitt samfunnsoppdrag

Samtidig er det lett å se at et slik forslag vil kunne bli møtt med skepsis og oppfattes som nok en bestilling av merarbeid uten klare fordeler for den enkelte ansatte. En viktig forutsetning for at et slik system skal fungere, er derfor at det er forholdsvis enkelt, at det følges opp på en god måte, at det innebærer at det etableres planer og tiltak som er gjensidig forpliktende, og at de – i hvert fall på sikt – gjør en forskjell.

For at et system med arbeids- og karriereplaner skal få betydning og kraft, må de karriereplanene som legges kunne følges opp og iverksettes på en hensiktsmessig måte. For eksempel kan en utviklingssamtale mellom en ansatt og hans eller hennes leder identifisere utdanningsfaglig kvalifisering som en flaskehals. En forutsetning for at en arbeids- og karriereplan skal fungere etter hensikten, er dermed at institusjonen, for eksempel representert ved instituttleder, er i posisjon til å tilby de ressurser eller tjenester som skal til.

Noen av de ressursene som vil være aktuelle i den sammenhengen vil allerede være tilgjengelig ved UiT, for eksempel opptak til program for utdanningsfaglig basiskompetanse, eller kurs i forskningsveiledning, lederopplæring eller digital brukerkompetanse. Andre vil kunne skreddersys ut fra spesifikke behov, for eksempel kurs i akademisk skriving, prosjektledelse, tilgang til en mentor. Andre vil typisk finne sin løsning gjennom samarbeid med kolleger og aktiviteter i fag- eller forskningsgrupper. For enkelte kompetanseområder, for eksempel utdanningsfaglig kompetanse ut over basisnivået, vil det antakelig kreve mer systematisk

utvikling på lengre sikt. Det sentrale poeng her er likevel at et system av arbeids- og karriereplaner ikke vil kunne fungere uten at det er forankret i en systematisk tilrettelegging for å imøtekomme (de mest prekære) kompetansebehov som dette vil avdekke. Om en etablerer en ordning med arbeids- og karriereplaner uten at dette er ivaretatt, er sjansen stor for å mislykkes eller for å skape forventninger institusjonen ikke kan imøtekomme.

En åpenbar utfordring i denne sammenhengen angår hvordan et slik arbeids- og karrieresystem må utvikles i sammenheng med andre virkemidler og incentivsyster. Flere av disse, inkludert arbeidstidsreglementet og ordningene for frikjøp fra undervisning, bør gjennomgås og justeres slik at de støtter opp om eller er nøytrale i relasjon til et slik system.

6 Anbefalinger fra arbeidsgruppa

Arbeidsgruppas anbefalinger er gruppert omkring tre hovedfokus.

Karriere- og utviklingsperspektiv:

- Forventninger til ansatte i UoF-stillinger må settes i et karriere- og utviklingsperspektiv
- Etablerte kriterier for og insentiver til opprykk må gjennomgås og styrkes
- Styrking av rammer og ressurser for karriere- og utviklingsfokus
- Forventningen om karriere- og utviklingsfokus i arbeidsplaner må gjøres tydeligere
- Opplæring i karriereplanlegging for ansatte og ledere
- Dilemmaene i dosentstogens krav til FoU innsats bør adresseres

Medarbeiderskap:

- Anvende prosjektnivået aktivt i utviklingen av delingskultur
- Videreutvikle forskningsgruppene i hele organisasjonen gjennom å stille krav om at de har utviklingsplaner
- Utvikle et toppkompetanseprogram der man befester og styrker ønsket om, og plikten til, kontinuerlig faglig ledelse innenfor stillingskategoriene professor og dosent

Ledelse:

- Utvikle lederskap ved UiT gjennom å styrke og videreutvikle lederkomponentene i de ulike posisjonene
- Tydeliggjøre lederansvaret i å legge til rette for et systematisk arbeid med forskningsledelse, prosjektledelse og utdanningsledelse overfor medarbeiderne
- Utvikle et lederutviklingsprogram der man understreker den institusjonelle ledelsen samtidig som man trygger våre ledere med personalansvar i deres styringsrett og plikt



Helhetlig karriereplanlegging og forventninger til vitenskapelige ansatte
Rapport for arbeidspakke 2 og 3



Helhetlig rammeverk for faglig utvikling, karriereplanlegging og karriereoppfølging ved UiT

Bakgrunn

Dagens regjering har som uttalt politisk mål å styrke samspillet mellom næringsliv, akademisk og innovasjons- og forskningsmiljøer, styrke utdanningskvaliteten til norske institusjoner og sikre at høyere utdanning er relevant for å møte kravene fra arbeidslivet. Disse ambisjonene reflekteres i Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019-2028, i overordnede mål og nasjonale styringsparametere i UH-sektoren, og i utviklingsavtalene inngått mellom Kunnskapsdepartementet og norske universiteter og høyskoler.

UiT har ambisiøse mål for denne utviklingen, og vår strategi sier blant annet at:

- «UiT skal være et breddeuniversitet med internasjonalt ledende og dristige forskningsmiljø»
- «UiT skal tilby forskningsbaserte utdanninger med kvalitet på høyt internasjonalt nivå».
- “UiT skal ha en kultur for fremragende ledelse og medarbeiderskap, og fremme samarbeid på tvers i organisasjonen.”

For å nå disse ambisjonene må UiT rekruttere høyt kvalifiserte ansatte, ha ambisiøse forventninger til deres faglige utvikling og gi dem virkemidler som gir dem mulighet til å utvikle karrieren sin. En satsing på karrieropolitikk med tydelige forventninger til ansatte og virkemidler for karriereutvikling, er både med i UiTs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet og i UiTs egen virksomhetsplan.

I 2019 ble prosjekt *Helhetlig karriereplanlegging og forventninger til vitenskapelige ansatte* igangsatt for å konkretisere arbeidet med forventninger til vitenskapelige ansatte, og et helhetlig rammeverk for karriereplanlegging ved UiT (2019/5246). Prosjektet er delt inn i tre arbeidspakker som alle bygger på hverandre, og skal gi råd om:

- forventninger til vitenskapelige ansatte (arbeidspakke 1)
- oppfølging av ansatte gjennom faglig ledelse (arbeidspakke 2) og
- et helhetlig rammeverk for karriereplanlegging, lederutvikling og lederopplæring (arbeidspakke 3)

Arbeidspakke 1 har blitt jobbet med av en arbeidsgruppe som ble opprettet høsten 2019. Oppdragene i de to øvrige arbeidspakkene (arbeidspakke 2 og 3) overlapper til dels, og én arbeidsgruppe fikk derfor i oppdrag å gi råd i forhold til begge disse arbeidspakkene.

Helhetlig rammeverk for faglig utvikling, karriereplanlegging og karriereoppfølging

Ambisjonen til arbeidsgruppa som vurderer arbeidspakke 2 og 3 er å foreslå en systematikk i karriereplanleggingen ved UiT som kan bidra til å klargjøre forventninger til vitenskapelige ansatte. De ulike karriereveiene, virkemidlene for karriereutvikling og karrierefokus i ansattoppfølging utgjør det vi heretter omtaler som et helhetlig rammeverk for karriereutvikling ved UiT. I rapporten foreslår arbeidsgruppa en videreutvikling av enkelte eksisterende karrierevirkemidler, innføring av nye virkemidler for karriereutvikling og forslag til videre prosess for implementering av et helhetlig rammeverk for karriereutvikling ved UiT. Arbeidsgruppas mandat er videre formulert slik at det dekker begge arbeidspakkene.

Mandat for arbeidsgruppa

Arbeidsgruppa skal gi råd om hvordan et helhetlig rammeverk for karriereutvikling for ledere og vitenskapelig ansatte bør se ut, herunder:

1. Utarbeide et forslag til systematikk for karriereplanlegging ved UiT. Grappa skal her også gi råd om hvordan planer på individ-, gruppe- og institusjonsnivå skal stå i forhold til hverandre.
2. Gi råd om hvilke karrierefremmende virkemidler universitetet bør tilby til vitenskapelig ansatte i ulike faser av deres karriere.
3. Utarbeide et forslag til et helhetlig rammeverk for lederutvikling og lederopplæring.
4. Gi råd om implementering og lederforankring av karriereplaner og karrierefremmende virkemidler for ansatte.

Organisering og arbeidsmåte

Arbeidsgruppa besto av følgende ansatte ved UiT:

- Seniorrådgiver Gunhild Årnes Guttvik, Seksjon for organisasjon og økonomi, Det helsevitenskapelige fakultetet
- Seniorrådgiver Anne Høydal, Seksjon for organisasjon og økonomi, Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi
- Seniorrådgiver Gølin I. Larsen, Avdeling for organisasjon og økonomi
- Faggruppelider Kristine Stangeland Olsen, Avdeling for organisasjon og økonomi
- Seniorrådgiver Marita Pedersen, Seksjon for forskning, utdanning og formidling, Det helsevitenskapelige fakultetet
- Seksjonsleder Pål Vegar Storeheier, Avdeling for forskning, utdanning og formidling (leder)

Arbeidsgruppa hadde første møte 25. februar 2020, og har totalt hatt fem møter der hele gruppen har vært samlet og et par møter i to undergrupper. Utkast til rapport har vært presentert for Strategisk utdanningsutvalg den 25. mai og for Forskningsstrategisk utvalg den 12. juni. Innspillene fra utvalgene er tatt med i arbeidsgruppas videre arbeid. I den opprinnelige planen skulle arbeidspakkene bygge på hverandre, men på grunn av koronasituasjonen har det vært jobbet parallelt, og rapportene knyttet til arbeidspakke 1 og arbeidspakke 2 og 3 har blitt utarbeidet uavhengig av hverandre.

Arbeidsgruppas innfallsvinkel til karriere og rekruttering ved UiT

Hvordan vi som institusjon tilrettelegger for den faglige utviklingen og karrieren til våre ansatte er av avgjørende betydning for hvordan universitetet både oppfattes av omverdenen og hvordan ansatte presterer. Det er summen av det vi gjør innen rekruttering og karriereutvikling som vil gi oss svaret på hvor godt vi gjør det som institusjon både innen forskning, utdanning, formidling og innovasjon. Samtidig står disse to variablene – rekruttering og karriereutvikling – i forhold til hverandre. Dersom vi lykkes godt i å utvikle karrieren til våre ansatte og er kjent for å være god på karriereutvikling, vil dette også medføre at vi lettere rekrutterer dyktige medarbeidere. I fortolkningen av begrepet karriereutvikling legger arbeidsgruppa vekt på at det ikke bare er snakk om opprykk, men at det også skal legges til rette for faglig utvikling innenfor den stillingskategorien man er tilsatt i.

Karriereveier ved UiT

Arbeidsgruppa ser det som for omfattende å forsøke å lage en oversikt over alle karriereveier ansatte ved UiT kan gå. Det er mange muligheter for vitenskapelig ansatte for ulike karrierer, og vi ønsker her kun å vise til andres arbeid med å systematisere karriereveier innen akademien. Det vi kan slå fast, er at det er flere ulike vitenskapelige karriereveier ved UiT, og at det er jobbet godt med å systematisere disse ved blant annet Det helsevitenskapelige fakultet. Helsefak har grovt beskrevet de vitenskapelige karriereveiene ved UiT som følger (fig. 1):

Professorløpet: ph.d.-student => postdoktor => førsteamanuensis => professor => internasjonalt ledende professor

Dosentløpet: høyskolelærer => universitetslektor => førstelektor => dosent

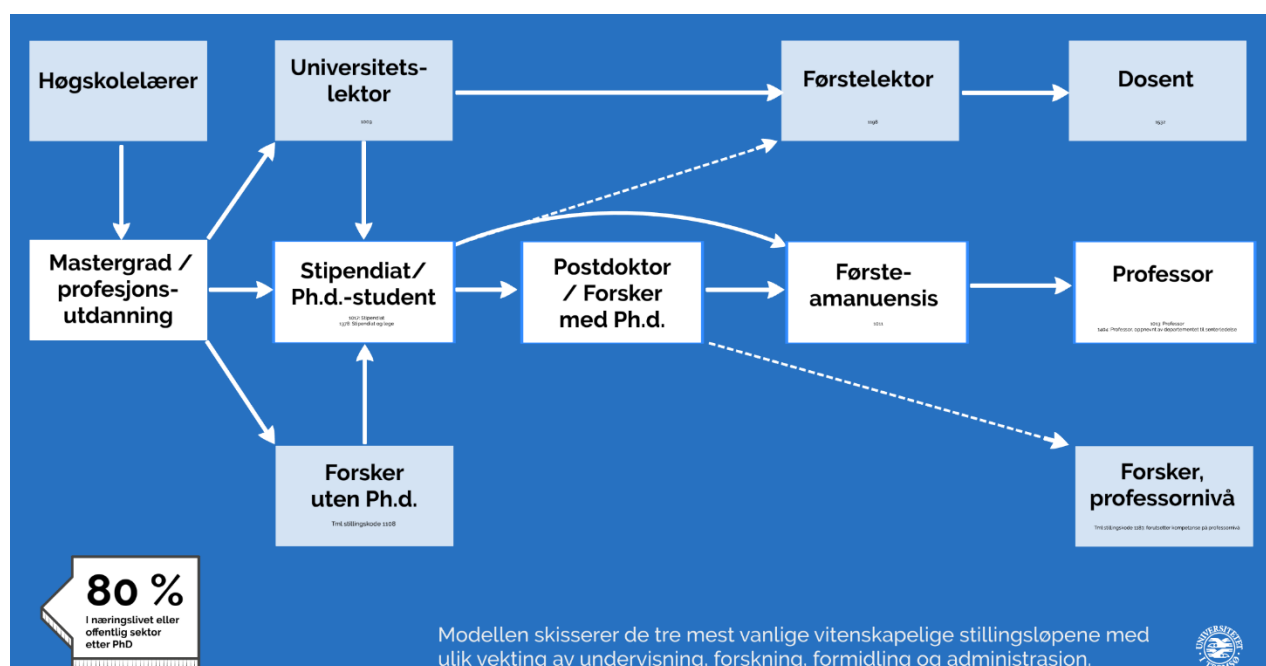
Forskerløpet: i forskerløpet kan man være forsker uten doktorgrad (kode 1108), forsker med doktorgrad (kode 1109) og forsker på professornivå (kode 1183).

Faglige lederstillinger: De faglige lederstillingene omfatter både faglige lederstillinger som man kan ansettes i (viserektor, dekan, instituttleder, studieleder, rektor og prorektor) og lederverv som ikke er stillinger man er tilsatt i, men funksjoner (prodekan, forskningsgruppeleder, faggruppeleder, studieprogramleder etc.).

Selv om det ikke lenger er mulig å søke kompetanseopprykk på tvers av de etablerte karriereløpene, er det fullt mulig å bevege seg mellom disse karriereløpene innen akademien.

I tillegg til de vitenskapelige stillingene har UiT også fagstillinger som universitetsbibliotekar og førstebibliotekar.

En tilsvarende og mer detaljert beskrivelse av stillingsstrukturen i norske akademien finnes i [Underdalutvalgets rapport \(2018\), "Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler"](#).



Figur 1. De mest vanlige vitenskapelige stillingsløpene ved UiT.

I inspirasjonsdokument «Bedre karrieropolitikk for vitenskapelig personale i UH-sektoren» (2015)¹ beskrives fire faser i en vitenskapelig karriere:

- fase 1 - de som er organisert i doktorgradsutdanning (stipendiater/ph.d.-studenter)
- fase 2 - ansatte på kvalifiseringsnivå (postdoktorer, eksternt finansierte forskere, personer i innstegsstillinger, åremåls- eller prosjektbaserte stillinger, samt universitetslektorer)
- fase 3 - fast ansatte i kombinerte stillinger (førsteamanuenser, professorer, førstelektorer og dosenter)

¹ Bedre karrieropolitikk for vitenskapelig personale i UH-sektoren. UHR. 2015

- fase 4 - internasjonalt ledende professorer

De fire fasene bygger på inndelinger som er i tråd med EUs arbeid på feltet. Arbeidsgruppa synes faseinndelingen ovenfor er interessant, men finner det ulogisk at universitetslektorer er omfattet av fase 2. I arbeidsgruppas videre arbeid er universitetslektorer og høyskolelærere inkludert i fase 3. Inndelingen ovenfor dekker ikke alle de ulike stillingskategoriene og de ulike karriereveiene som eksisterer i den norske UH-sektoren, men arbeidsgruppa har funnet inndelingen nyttig for å systematisere de eksisterende karrierevirkemidlene ved UiT.

Andre karriereveier for forskere

Ikke alle akademiske karrierer følger de rene mønstrene beskrevet ovenfor. Mange går inn og ut av lederfunksjoner/-stillinger, bytter akademisk institusjon og flytter til akademiske institusjoner i andre land. Det er også vanlig å ha en karriere der man i faser jobber utenfor academia – i offentlige virksomheter, privat sektor eller i ikke-statlige organisasjoner (NGOer). Denne «kryss-pollineringen» på tvers av sektorer og land mener arbeidsgruppa at vil få økende betydning i en samfunnsutvikling der samhandling på tvers av fag og sektorer verdsettes mer og der behovet for løsninger på internasjonale utfordringer øker.

Arbeidsgruppa mener derfor at det er en styrke for UiT å ha tidligere studenter og kolleger som jobber nasjonalt eller internasjonalt ved andre forskningsinstitusjoner, i bedrifter, i offentlige etater eller i ikke-statlige organisasjoner. Dette nettverket av personer utgjør en gruppe mennesker som naturlig vil søke samarbeid med våre fagmiljøer og som vil være svært gode ambassadører for UiT dersom UiT arbeidet godt med deres karriere mens de var ansatt ved UiT. Dette tydeliggjør behovet for en profesjonalisering av institusjonen når det gjelder hvordan vi utvikler våre ansatte og en bevisstgjøring av våre ledere i forhold til de lange linjene i kvalitetsutviklingen av våre fagmiljøer.

Karriereutvikling som kontinuerlig faglig utvikling

Arbeidsgruppa mener at karriere ikke må være ensbetydende med å klatre i en stige av stillingstitler. Karriere handler om kontinuerlig faglig utvikling og personlig vekst, og både opprykk i stillingskategorier og spennende faglige muligheter nasjonalt og internasjonalt kommer som en følge av den ansattes faglige utvikling. Arbeidsgruppa mener derfor at UiT både må forvente og legge til rette for faglig utvikling og personlig vekst for alle ansatte ved UiT. Dette er grunnleggende for at våre ansatte skal ha en god arbeidshverdag som motiverer dem for å bygge kompetanse, skape ny kunnskap og bryte nye faglige barrierer sammen med sine studenter og kolleger.

Faglig utvikling handler både om at de ansatte skal tilegne seg ny kompetanse, i form av kunnskap, erfaring, teknikker og metodikk, og at de skal kunne utvikle nye ideer og tankesett som bringer arbeidet deres videre. For at universitetet skal kunne legge til rette for og stimulere til faglig utvikling, mener arbeidsgruppa at institusjonen må ha en – som prosjekttittelen sier – helhetlig tilnærming til karrierefeltet. Dette betyr at vi både må ha virkemidler som gir gode betingelser for faglig utvikling og ledere som ønsker å utvikle organisasjonen gjennom sine ansatte.

UiT er et lite universitet med svært bred faglig portefølje. Dette medfører at noen av våre fagmiljøer er små og sårbare ved utskifting av personell. Under slike forutsetninger er det en fare for at mange av fagmiljøene våre har lite faglig og personlig mangfold. Videre er det en risiko, kanskje særlig i små fagmiljøer, at man ikke våger en dristig rekrutteringsstrategi og dermed velger å rekruttere personer som de kjenner eller som faglig og/eller personlig ligner på resten av gruppa. Etter arbeidsgruppas syn, er dette momenter som taler for at UiT må bli enda bedre på å legge til rette for at våre ansatte tidvis kan reise ut av landets grenser. Internasjonal mobilitet kan virke fremmende på ansattes

karriere av flere årsaker, blant annet ved at mobilitet bidrar til læring av nye metoder, bygging av nettverk, samarbeid og fremvekst av nye ideer. På noen konkurransearenaer er også internasjonal mobilitet en uuttalt forutsetning for suksess. Veiledere og ledere bør bevisstgjøres på viktigheten av mobilitet blant annet gjennom lederopplæring. Mobilitet bør bli en del av den ansattes karriereplan, noe som diskuteres i medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler, og en integrert del av den faglige gruppas planer.

Karrierevirkemidler ved UiT

UiT har etablert karrierefremmende virkemidler og praksiser på alle tre nivåer i organisasjonen. Disse har et bredt spekter av innretninger, og det er mange ulike deler av organisasjonen som er ansvarlig for oppfølgingen av dem. I forbindelse med denne rapporten har det vært for omfattende å forsøke å lage en oversikt over disse karrierefremmende virkemidlene. Arbeidsgruppa har derfor valgt å kartlegge de eksisterende virkemidlene innen karriereutvikling på institusjonsnivå, og presentert dem i en oversikt der det fremgår i hvilken fase i en faglig karriere de ulike virkemidlene er aktuelle (tabell 1). Dette anså vi som nødvendig for å kunne:

- peke på områder der det mangler nødvendige virkemidler innen UiT sitt samlende virkemiddelapparat for karriere
- utarbeide en oversikt til de som forvalter og følger opp de ulike virkemidlene, slik at de kan se dem i sammenheng og ha en helhetlig tilnærming til virkemidlene ved UiT
- tilby institusjonen en god og helhetlig oversikt over virkemidler slik at brukerne av virkemidlene – både ledere på ulike nivåer i organisasjonen og øvrige ansatte – kjenner til dem og kan benytte dem klokt i de ulike fasene i en ansatts karriere

Tabell 1. Matrise over UiTs eksisterende virkemidler på institusjonsnivå for videreutvikling av karrieren til vitenskapelig ansatte. Oversikten viser hvilke stillingskategorier virkemidlene er rettet inn mot.

	Doktorgrad	Kvalifisering etter doktorgrad		Fast i kombinerte forsknings- og undervisningsstillinger						Ledende professor
	Ph.d.-stipendiat	Postdoktor	Innsteg	Høgskolelærer	Universitetslektor	Førstelektor	Førsteamanuensis	Dosent	Professor	Professor
Karriereoppfølging	Medarbeidersamtale									
Internasjonal mobilitet	Støtteordninger for internasjonal mobilitet									
Personlig opprykk				Personlig opprykk						
					Førstelektorprogram					
						Informasjonsmøter om opprykk til professor/dosent				
						Opprykksprosjekt for kvinner				
Forskning	Forskeropplæring									
	High North Academy									
		Aurora Outstanding					Aurora Outstanding		Aurora Outstanding	
							Arctic MSCA IF-program		Arctic MSCA IF-program	
						Forsknings- og utviklingstermin				
				Tematiske satsinger						
						Aurora Centre				
	Forskergrupper									
						Mentorordning				
Innovasjon		Innovasjonsstillinger								
Undervisning		Pedagogiske faggrupper								
		Program for pedagogisk basiskompetanse (primært for de som er ansatt på kvalifiseringsvilkår)								

	Universitetspedagogikk for stipendiater									
							Forskningsveiledningskurs			
						Meritterende underviser				
						Fyrtårnmidler				
			Program for studieprogramledelse							
Formidling	Forsker-grand prix									
Faglig ledelse			Lederprogrammet							
Faglige utmerkelser	Formidlingsprisen									
	Forsknings- og utdanningsprisen									
	Innovasjonsprisen									
	Likestillingsprisen									
	Pris til yngre forsker (under 40 år)									
	Utdanningsprisen									

* Høgskolelærere og universitetslektorer er her inkludert i fast kombinerte forsknings- og undervisningsstillinger.

Oversikten viser at UiT samlet sett har et bredt sett av virkemidler for å fremme ansatte sin karriere. Noen av disse bør videreutvikles og tilpasses bedre de ulike karriereveiene eller -fasene. Det er også virkemidler som UiT i dag enten i liten grad benytter eller som bør benyttes enda mer systematisk (eksempelvis mentorordningen og medarbeidersamtalen).

Selv om menyen ovenfor kan virke omfattende og komplett, mener arbeidsgruppa at det er viktig at institusjonen bevisstgjør ledere om at de har et betydelig større handlingsrom overfor sine ansatte enn det å aktivt velge fra denne menyen over virkemidler. Bevisstgjøring av ledere om dette handlingsrommet bør være et sentralt poeng i alt av lederopplæring ved UiT.

Anbefalinger for karrierevirkemidler ved UiT

Nedenfor følger en kort beskrivelse av arbeidsgruppas forslag til virkemidler for karriereutvikling som bør innføres eller videreutvikles ved UiT:

1. Etablering av en helhetlig systematikk for faglig utvikling, karriereplanlegging og karriereoppfølging ved UiT

a. Utviklingsplaner for forskningsgrupper og andre faglige grupper

De fleste fakulteter har etablert forskningsgrupper som et virkemiddel for å bygge opp forskningsmiljøer og øke kvaliteten i forskningen. Tilsvarende, er det etablert faglige grupper som jobber med å bygge kvalitet og kapasitet i utdanningene våre. For at faglige grupper ved UiT skal ha klare ambisjoner for sin utvikling, anbefaler arbeidsgruppa at forskningsgrupper, pedagogiske faggrupper, institutter og andre faglige grupper legger femårige planer for den videre utviklingen av gruppa. Slike utviklingsplaner skal bidra til at gruppa etablerer felles overordnede mål for aktiviteten og utformer en plan for å nå målene med bruk av gruppas ressurser. Disse utviklingsplanene skal gi gruppa noen overordnede mål å strekke seg etter og være sentrale i den årlige dialogen med nivået over om kvaliteten og kapasiteten i den faglige virksomheten til gruppa.

Lederen for gruppa skal ha ansvar for å utforme planen i samarbeid med alle medlemmer i gruppa. Helsefak har siden 2015 et krav om at alle forskningsgrupper skal ha utviklingsplaner som konkretiserer forskningsgruppas ambisjoner og hvordan de skal nå disse. Malen som benyttes ved Helsefak har arbeidsgruppa revidert noe, og det foreslås at dette blir en mal som skal være utgangspunkt for videre tilpassing/arbeid ved de enkelte fakultetene (se vedlegg 1). Arbeidsgruppa anbefaler også at fakultetene, dersom de ikke alt har det, utarbeider et tydelig rammeverk for forskningsgruppene sine (se Helsefak sitt [rammeverk](#) og [Veileder for forskningsgrupper ved UiT](#)).

b. Individuelle utviklings- og arbeidsplaner med karrierefokus for vitenskapelig ansatte

Et sentralt virkemiddel for å lykkes med individuell karriereplanlegging og karriereoppfølging vil være å innføre utviklings- og arbeidsplaner for alle vitenskapelig ansatte. Arbeidsgruppa har utarbeidet et utkast til maler som vi mener treffer behovene til de ulike ansattgruppene, og som legger til rette for konstruktiv dialog både om tidligere prestasjoner og videreutvikling av den enkelte ansattes karriere (se vedlegg 2). Malene er en videreutvikling av maler for karriere- og arbeidsplaner utviklet og implementert ved BFE-fak.

For at lederne ved UiT skal få et godt verktøy for å følge opp sine ansatte, er det viktig at malene for utviklings- og arbeidsplaner er målrettet og gir utbytte både for ledere og ansatte. Arbeidsgruppa har lagt opp til at de individuelle utviklings- og arbeidsplanene skal ses i sammenheng med utviklingsplanen for forskningsgruppa/den faglige gruppa slik at de individuelle planene bygger opp under gruppas felles mål. Dette skaper helhet i arbeidet og

gjør at de ansatte enklere gjenfinner både sine oppgaver og behov for utvikling. Det må synliggjøres hvordan hver enkelt ansatt kan bidra til å nå fastsatte mål. Arbeidsgruppa mener også at verktøyet skal muliggjøre fleksibel utnyttelse av eksisterende ressurser ved enheten. Utkast til maler for utviklings- og arbeidsplaner er utformet slik at de møter disse kravene.

Arbeidsgruppa anbefaler at individuell utviklings- og arbeidsplan blir obligatorisk for alle vitenskapelige ansatte. Hver enhet må avklare hvilket ledernivå som skal gjøre dette i samarbeid med den ansatte.

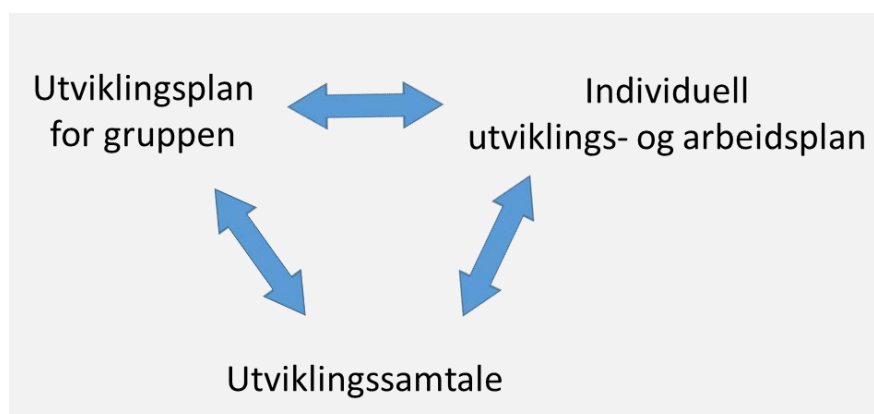
c. Individuelle utviklingssamtaler for vitenskapelig ansatte

En årlig samtale mellom leder og vitenskapelig ansatte mener arbeidsgruppa er nødvendig for å avklare ambisjoner, evaluere utviklingen, justere retning og legge nye planer for fremtiden. En utviklings- og arbeidsplan vil være et viktig utgangspunkt for denne samtalen, og vil etter arbeidsgruppas syn bidra til at denne dialogen blir mer relevant, bedre strukturert og tydeligere både på den enkeltes individuelle utvikling og gruppas utvikling.

En utviklingssamtale vil, i tillegg til dialogen i det daglige mellom leder og ansatt, være et svært viktig virkemiddel for faglig utvikling. Arbeidsgruppa er opptatt av at det ikke må legges opp til et system der det i løpet av året skal gjennomføres en rekke ulike samtaler med til dels overlappende tema med alle ansatte. Vi foreslår derfor å innføre utviklingssamtaler basert på nye maler som erstatning for dagens medarbeidersamtale. Fokus i samtalen vil da være på den ansattes og gruppas utvikling og mål både historisk og frem i tid. Arbeidsgruppa har ikke utarbeidet et konkret forslag til ny mal for samtalen, og dette må utarbeides som del av en eventuell implementering av et helhetlig rammeverk for faglig utvikling, karriereplanlegging og karriereoppfølging ved UiT.

Arbeidsgruppa anbefaler at den ansatte før utviklingssamtalen, fyller ut utviklings- og arbeidsplanen og melder inn hvilke tema eller spørsmål som er viktig å få diskutert. Dette ansvarliggjør den enkelte ansatte i forkant av samtalen og i forhold til oppfølgingen av samtalen. Utviklingssamtalen er ment å favne bredere enn den tradisjonelle medarbeidersamtalen, og ha et tydelig fokus på den enkeltes faglige utvikling og potensiale.

UiTs fagmiljøer er svært ulikt skrudd sammen, og det bør derfor være opp til hver enkelt enhet å avklare hvem som skal avholde utviklingssamtalen. Ved noen enheter vil det være instituttleder, ved andre enheter kan det være forskningsgruppeleder og ved en tredje enhet kan det være mest hensiktsmessig at både forskningsgruppeleder og studieprogramleder deltar sammen i utviklingssamtalen. I de tilfellene der utviklings- og arbeidsplanene forutsetter bruk av ressurser, skal planene avklares med leder med budsjettmyndighet.



Figur 2. Sammenheng mellom utviklingssamtalen og utviklingsplaner på gruppe- og individnivå.

2. Satse på lederopplæring og -utvikling blant faglige ledere

Dersom vi skal lykkes i å bli bedre på å stimulere til karriereutvikling ved institusjonen, må vi øke innsatsen for å heve lederkompetansen på området. Forskningsledere på forskningsgruppe- og instituttnivå er de som har mest kontakt med vitenskapelige ansatte. Det samme gjelder studieledere på enkelte institutt. Faglige ledere trenger kunnskap og ferdigheter om hvordan de skal bidra til at kolleger får utviklet seg faglig i sine stillinger. Det er høy omløpshastighet blant disse gruppenes ledere, noe som betyr at det hele tiden vil være nye ledere som trenger kompetanseheving både innen ledelse og oppfølging av ansatte.

Lederopplæring for faglige ledere foregår først og fremst på fakultetene. UiT har et lederutviklingsprogram på institusjonsnivå som er åpent for vitenskapelige og administrative ledere. Arbeidsgruppa mener at det bør tilbys egne utviklingsprogrammer for ledelse av henholdsvis forskning og utdanning:

- Helsefak² arrangerer hvert annet år et eget utviklingsprogram for forskningsgruppeledere. Arbeidsgruppa anbefaler at universitetet ser nærmere på hvordan dette kan videreutvikles og skaleres opp for hele UiT. Det kan her være aktuelt at deler av programmet blir felles for hele UiT og at fakultetene får ansvar for å utvikle et tilpasset opplegg for den resterende delen av programmet.
- Ledere av studieprogram er en annen gruppe vitenskapelige ansatte som skal evne å få et kollegafelleskap til å jobbe målrettet med faglig utvikling på gruppenivå. Det har lenge vært bestemt at det skal etableres et program for studieprogramledelse. Dette er snart ferdigutviklet, og vil tilbys fra høsten av.

3. Nettportal for karriereveier og -virkemidler ved UiT

Arbeidsgruppa mener at det må utvikles en nettportal på både norsk og engelsk med en lettfattelig oversikt over aktuelle karriereveier og karrierevirkemidler for de ulike fasene i en vitenskapelig tilsatt sin karriere. En visuelt omarbeidet fremstilling av tabell 1 kan her være et godt utgangspunkt. Dette skal bidra til å synliggjøre tilgjengelige virkemidler slik at ledere og ansatte kan bruke dem strategisk både i oppbygging av fagmiljø og oppfølging/veiledning av medarbeideres karriereløp. Hovedbestanddelene i en slik nettportal må ligge åpent på internett slik at vi kan synliggjøre overfor potensielle nasjonale og internasjonale jobbsøkere, herunder studenter, at UiT er et godt valg for å videreutvikle egen karriere. Helsefak har i dag en slik portal på intranett³ som kan videreutvikles for hele UiT. UiTs satsning på karriereutvikling må være synlig for omverdenen, slik at den kan benyttes i rekrutteringsarbeidet og markedsføre UiT som en attraktiv arbeidsplass.

4. Innføre forsknings- og utdanningstermin

Arbeidsgruppa mener UiT må etablere et felles virkemiddel for forskning, utdanning og innovasjon for å gi de vitenskapelige ansatte tid til å videreutvikle kvaliteten og omfanget av den hele den faglige aktiviteten. Konkret anbefaler vi at det eksisterende FoU-terminordningen utvides til å omfatte utdanningsvirksomhet.

² [RGLDP – Research Group Leader Development Program – Utlysning 2020 inkl. Informasjon om programmets læringsmål og oppbygging.](#)

³ Karriere og kompetanseheving [Helsefak](#)

5. Generiske ferdigheter.

Generiske ferdigheter er ferdigheter som vil fremme de ansattes karriere. UiT har i dag kun et tilbud om systematisk opplæring i generiske ferdigheter til doktorgradsstudenter og til dels også postdoktorer gjennom [High North Academy](#) (HNA). Arbeidsgruppa anbefaler at UiT etablerer et opplæringstilbud for alle ansatte innen viktige generiske ferdigheter herunder blant annet prosjektledelse, vitenskapelig skriving, ulike typer formidling, håndtering av forskningsdata og innovasjon. HNA har allerede tilbud som vil være aktuelle også for andre ansattgrupper, og arbeidsgruppa mener at det vil være riktig å bygge videre på denne satsingen ved å skalere opp innsatsen i HNA. Arbeidsgruppa mener videre at det da må vurderes om HNA bør flyttes fra BFE-fak til Universitetsbiblioteket (UB). UB leverer allerede tilbud innen generiske ferdigheter gjennom HNA, og en flytting av dette ansvaret til UB vil både være gunstig for hvordan satsingen oppfattes ved fakultetene og samsvare godt med den rollen UB skal ha internt i UiT som en leverandør av tjenester til alle våre fakulteter.

6. Mentorordninger for de ulike karriereløpene

UiT har tidligere kun benyttet mentorer i avgrensede programmer som førstelektorprogrammet og opprykksprosjektet, samt i andre, mindre satsinger. Erfaringene man har gjort ved bruk av mentorer som karriereveiledere er svært positive, og UiT bør vurdere om ordningen med interne mentorer også skal benyttes for andre utvalgte grupper (innstegsstillinger, ERC-mottakere, etc.) og om vi skal etablere en mer generell ordning for nytilsatte vitenskapelig ansatte knyttet til de ulike karriereløpene. Ett innspill som kom både fra strategisk utdanningsutvalg og fra forskningsstrategisk utvalg, var behovet for forskeropplæring for ansatte som tar sikte på dosentløpet. Her kan det tenkes at den enkelte gjennomfører opplæring på ulikt vis for å utvikle egen forskerkompetanse, men det ble uttrykt behov for en bevissthet om hvilken forskeropplæring de som er i førstelektor-dosentløpet skal forventes å ha. Likeledes at institusjonen har virkemidler for dette.

7. Kvalitetsstandarder for karriere

Universitetet i Oslo har nylig valgt å etablere kvalitetsstandarder for hva ph.d.-studenter og postdoktorer kan forvente av tilbud når det gjelder veiledning i sin faglige utvikling og karriere. Arbeidsgruppa mener at UiT bør utvikle tilsvarende, forpliktende kvalitetsstandarder for hva alle vitenskapelig ansatte kan forvente av oppfølging når det gjelder sin egen faglige utvikling og karriere. Dette har arbeidsgruppa ikke rukket å utarbeide, men bør bli et arbeid som gjennomføres som ledd i implementeringen av en eventuell av helhetlig systematikk for faglig utvikling, karriereplanlegging og karriereoppfølging ved UiT.

8. Alle ansatte ved UiT skal ha en faglig utvikling

Arbeidsgruppas mandat var avgrenset til å mene noe om hvordan UiT kan bli bedre på å følge opp og stimulere våre vitenskapelige ansattes karriere. Arbeidsgruppa mener imidlertid at det er viktig at alle ansatte ved UiT skal ha faglig utvikling, og at det derfor er viktig at arbeidsgiver legger til rette for karriereutvikling også blant UiTs tekniske- og administrativt ansatte. Logikken som arbeidsgruppa har fremført overfor våre vitenskapelige ansatte er også overførbart til UiTs tekniske- og administrativt ansatte. Faglig og karrieremessig utvikling er like viktig for at disse ansattgruppene skal bli motivert for innsats, gi gode tjenester og bidra til å løfte universitetet. I den eventuelle implementeringen av en helhetlig systematikk for faglig utvikling, karriereplanlegging og karriereoppfølging ved UiT, mener derfor arbeidsgruppa at også disse ansattgruppene også bør inkluderes.

Økt fokus på rekruttering ved UiT

Samlet er det å rekruttere gode ansatte og det å drive kontinuerlig karriereutviklende arbeid blant våre ansatte de viktigste mekanismene universitetet har for å løfte kvaliteten til vår faglige virksomhet. Disse prosessene er også avgjørende for at UiT skal klare å øke sin faglige kapasitet gjennom økt ekstern finansiering. Selv om rekruttering ikke var en del av arbeidsgruppas mandat, har gruppa likevel valgt å omtale dette temaet. Dette fordi rekruttering og utvikling av den ansattes karriere er prosesser som begge tar sikte på å tilføre og øke organisasjonen kompetanse og konkurranseevne. Tabell 2 viser en oversikt over UiTs eksisterende virkemidler på institusjonsnivå for rekruttering av vitenskapelig ansatte.

Tabell 2. Matrise over UiTs eksisterende virkemidler på institusjonsnivå for rekruttering av vitenskapelig ansatte. Oversikten viser hvilke karrierefaser virkemidlene er rettet inn mot.

Doktorgrad	Kvalifisering		Fast i kombinerte						Ledende professor
	Postdok	Innsteg	Høgskole-lærer	Univ.-lektor	Første-lektor	Første-aman.	Dosent	Professor	
Utllysning av stillinger									
									Kalling/direktetilsetting
			Oppstartspakker						
	Arctic MSCA-IF program								
Søkekomiteer									
Bolig									

* Høgskolelærere og universitetslektorer er her inkludert i kombinerte faste forsknings- og undervisningsstillinger.

UiT har færre virkemidler for rekruttering av vitenskapelig ansatte enn for utvikling av de vitenskapelig ansatte.

Anbefalinger for rekruttering ved UiT

Nedenfor følger en kort beskrivelse av arbeidsgruppas forslag til virkemidler for rekruttering som bør innføres eller videreutvikles ved UiT:

1. Verktøy til søkekomiteer

Bibliometriske verktøy kan benyttes til å identifisere fagmiljøer og fagpersoner internasjonalt som kan være aktuelle å forsøke å rekruttere til UiT. Det anbefales at vi setter opp en pilot på for å vurdere om bibliometriske verktøy kan være til støtte for å nå enkeltpersoner og grupper mer målrettet i vår rekruttering. Det er her viktig at man i bruken av bibliometriske verktøy forholder seg til [Dora-erklæringen](#).

2. UiT som en attraktiv arbeidsplass for forskere

UiT kan blant annet tilby gode nasjonale velferdsordninger, attraktive lokaliteter, god infrastruktur, en god FoU-terminordning og gode, internasjonale lønnsvilkår for noen stillingskategorier. UiT har nylig opprettet en egen landingsside⁴ for potensielle arbeidssøkere, denne må videreutvikles og ferdigstilles. Vi må bli bedre på å synliggjøre fortrinnene i våre stillingsannonser overfor potensielle utenlandske søkere. Det må synliggjøres tydeligere på internett at vi er en attraktiv arbeidsplass. Arbeidsgruppa ser nødvendigheten av et videre arbeid på institusjonsnivå hvor rekruttering og utlysning av stillinger settes i sammenheng med

⁴ <https://uit.no/om/jobbeveduit>

karrierevirkemidlene med mål om å tiltrekke oss godt kvalifiserte ansatte. UiT bør derfor, som foreslått tidligere, synliggjøre sine karriererettete virkemidler eksternt.

Implementering og lederforankring av en helhetlig rammeverk for faglig utvikling, karriereplanlegging og karriereoppfølging ved UiT

Arbeidsgruppa har foreslått en rekke endringer som vi mener vil løfte UiTs arbeid med å følge opp og stimulere den faglige utviklingen og karrieren til våre vitenskapelig ansatte og som vil utvikle gode faglige ledere. For å lykkes med å innføre disse endringene i organisasjonen, mener arbeidsgruppa at det er helt avgjørende at det er god forankring av- og informasjon om dette arbeidet blant ledere og ansatte på alle nivåer i organisasjonen. Videre forutsetter en suksess at virkemidlene som vi velger å implementere, gir merverdi for alle de som skal benytte dem. Forslagene fra arbeidsgruppa er nettopp dét – forslag – og det er derfor viktig at organisasjonen høres i forhold til valg av virkemidler, innretning og dimensjonering av virkemidler og ansvar for oppfølging av disse. Det er også viktig at vi velger en prosess for implementering som organisasjonen mener er god. For å få svar på disse spørsmålene og kalibrere innsatsen, bør derfor forslagene fra arbeidsgruppa diskuteres godt i organisasjonen.

Vedlegg 1

Utviklingsplan for forskningsgrupper ved xx fakultet perioden 20xx-20xx (årlig revisjon)

Hvorfor en utviklingsplan

Utviklingsplanen skal bidra til at forskningsgruppa etablerer felles overordnede mål for aktiviteten og utformer en plan for å nå målene med bruk av gruppens ressurser. Forskningsgruppeleder har ansvar for å utforme planen i samarbeid med alle faste vitenskapelige ansatte medlemmer i forskningsgruppa. Utviklingsplanen kommuniseres tydelig til alle forskningsgruppemedlemmer.

Utviklingsplanen fylles ut elektronisk, oppdateres årlig og sendes til instituttleder innen (DATO). Utviklingsplanen sammen med en kort rapportering danner grunnlag for de årlige dialogmøtene med nivået over.

Forankring

Utviklingsplanen for forskningsgruppene i periode xx-xx følger fakultetets strategi og handlingsplan.xx-xx.

Forskningsgruppas navn / institutt

Vedtatt i forskningsgruppa

[dd.mm.aaaa]

Sist revidert

[dd.mm.aaaa]

Sist dialogmøte mellom forskningsgruppe og instituttleder

[dd.mm.aaaa]

Forskningsgruppas medlemmer (faste, midlertidige og tekn./adm.)

Navn	Stilling	Årsverk %

Forskningsgruppa utviklingsnivå

Under er det beskrevet tre ulike utviklingstrinn for en forskningsgruppe. Hvilket utviklingstrinn passer best for forskningsgruppa? Sett kryss.

<p>1. Forskningsgrupper som er <i>nyetablerte eller i en tidlig konsolideringsfase</i>. De består av forskere som ønsker å finne frem til et felles grunnlag for utvikling og konsolidering av en forskningsgruppe. Alternativt grupper som til en viss grad er konsolidert, men som har liten erfaring med større søknader og som har behov for å utvikle sine faglige nettverk. Forskningsgrupper i en tidlig fase kjennetegnes ved at de vil utvikle ideer og prosjekter, øke sin forskningskvantitet og har behov for kritisk masse og nettverksbygging.</p>	
<p>2. Forskningsgrupper som har <i>passert konsoliderings-fasen</i> og som har utviklet et visst faglig fellesskap og et faglig fokusert aktivitetsnivå. De består av forskere som publiserer jevnt og har erfaring med søknader om eksternt finansiering, og som har konkrete planer for økt forskningskvalitet og internasjonalisering. Forskningsgrupper i denne fasen vil foreta prioriteringer og fordype seg i et faglig fokusert område, samle seg om felles faglige mål og bygge opp strategiske nettverk for å skape seg et internasjonalt omdømme.</p>	
<p>3. Forskningsgrupper som kan betegnes som <i>toppforskningsmiljø</i>. De består av seniorforskere som hevder seg nasjonalt og internasjonalt, og som kan vise til høy publisering, prosjektledererfaring og etablerte internasjonale nettverk. Forskningsgrupper i denne fasen vil jobbe ytterligere for en klar profil med internasjonal kvalitet og for et bredt samarbeid med eksterne partnere.</p>	

Kommentar:

[fritekst]

Tematikk og satsningsområder

Kort beskrivelse av gruppens hovedmål for forskningsaktiviteten
[fritekst]

Hvordan er satsingsområdet forankret i fakultetets strategi?
[fritekst]

Beskriv gruppens styrker, svakheter, muligheter og utfordringer (SWOT)

Styrker
[fritekst]

Svakheter
[fritekst]

Muligheter
[fritekst]

Utfordringer
[fritekst]

Plan for søknader om ekstern finansiering

Fakultetet har mål om å øke den eksterne forskningsfinansieringen. Forskningsgruppa bes utforme en plan for søknadsaktivitet som samsvarer med gruppens forskningsmål, utviklings- og ambisjonsnivå.

Aktuelle arenaer for ekstern finansiering for forskningsgruppa (sett kryss)

Fakultetene setter inn aktuelle finansieringskilder under – tabell som eksempel.

<input type="checkbox"/>	Forskningsrådet – FRIPRO
<input type="checkbox"/>	Forskningsrådet – Programmene
<input type="checkbox"/>	Forskningsrådet – Annet
<input type="checkbox"/>	K.G. Jebsen senter
<input type="checkbox"/>	Andre nasjonale finansieringskilder
<input type="checkbox"/>	EU - ERC
<input type="checkbox"/>	EU – Global challenges
<input type="checkbox"/>	EU – Andre
<input type="checkbox"/>	Andre internasjonale finansieringskilder
<input type="checkbox"/>	Helse Nord
<input type="checkbox"/>	Andre regionale finansieringskilder

Plan for søknader om forskningsfinansiering

År	Kilde	Program	Type søknad	Søker	Søkers rolle

Plan for forskningssamarbeid

Forskningssamarbeid bidrar til økt kvalitet og omfang av forskningsaktiviteten og tillegges derfor vekt i konkurransen om ekstern finansiering. Det er viktig å utvikle, vedlikeholde og synliggjøre pågående og etablert samarbeid.

Plan for utvikling / vedlikehold av lokalt/regionalt samarbeid

[fritekst]

Plan for utvikling / vedlikehold av nasjonalt samarbeid

[fritekst]

Plan for utvikling / vedlikehold av internasjonalt samarbeid

[fritekst]

Plan for vitenskapelig publisering

Det forventes at alle vitenskapelig ansatte jevnlig publiserer i vitenskapelige tidsskrift godkjent av [DBH](#). UiT har som hovedregel at alle forskningsresultater skal publiseres i åpent tilgjengelige vitenskapelige tidsskrifter (Open Access) eller gjøres tilgjengelig i åpne vitenarkiver (Munin). [Her finner du mer informasjon om open access](#).

År	Forfatter	Tidsskrift	Open access (j/n)

Plan for formidling

Det legges stadig mer vekt på formidlingsaktivitet som en del av forskningen og det forventes at fagfeller, brukere og allmennheten adresseres i en formidlingsplan.. Se også: [Communicating EU research and innovation. Guidance for project participants](#)

Ansvarlig	Tiltak	Formål

Plan for karriereutvikling

Mobilitet

Forskermobilitet og bruk av FoU-termin bidrar til fornyelse av forskningsmiljøet og utvikling av forskningsaktivitet og metodekompetanse. Forskermobilitet tillegges derfor vekt i søknader om ekstern finansiering og forskningsgruppa bør ha en plan for utveksling. I [stipendbasen](#) finnes oversikt over tilgjengelige finansieringskilder for utenlandsopphold.

Navn	Land	Institusjon	Finansieringsplan (kilde)

Karriereutvikling blant FG-medlemmene

Ansaret for karriereutvikling er delt mellom ledelsen og den ansatte selv. Forskningsgruppa bør ha en plan for ivaretagelse og utvikling både av gruppen og av individene i gruppen. Aktuelle tiltak kan være bruk av FoU-termin (se over), mentorordninger, kurs, karrieresamtaler eller en plan for utvikling av selvstendighet for unge forskertalenter. I tillegg bør den enkelte ansatte ha en personlig karriereplan som er gjenstand for årlig diskusjon i medarbeidersamtalen (eller tilsvarende).

Tiltak	Ansvarlig	Beskrivelse

Forskningsgruppas behov og plan for rekruttering

Hvilke faglige og strategiske muligheter og utfordringer har forskningsgruppa i dag og i et treårsperspektiv? Stikkord kan være: Rekruttering, ivaretagelse av særlige talentfulle forskere, utfordringer i forbindelse med avgang, balanse mellom faste og midlertidige stillinger og ulike stillingskategorier, likestilling og forskningsstøtte.

[fritekst]

Plan for forskerutdanning

Fakultetet har som målsetting å tilby en samfunnsrelevant forskerutdanning av høy faglig og pedagogisk kvalitet med utgangspunkt i lokale og nasjonale forskerskoler, og med aktiv bruk av mentorordninger.

Planlagte disputaser

Gjennomstrømming er en indikator for kvalitet i forskerutdanning. Før opp ph.d.-studenters navn og planlagt tid for disputas.

Navn	Semester/år for disputas

Aktuelle tiltak for medlemmer under forskeropplæring

<input type="checkbox"/>	Veileder / studentsamtaler
<input type="checkbox"/>	Samarbeid med forskerskoler
<input type="checkbox"/>	Regelmessig presentasjoner av arbeidet for forskningsgruppa
<input type="checkbox"/>	Individuelle planer for forskningsopphold
<input type="checkbox"/>	Karrieresamtaler / Karriereseminar
<input type="checkbox"/>	Annet: _____

Utdyp forskningsgruppas plan for forskerutdanning

Hvordan vil gruppen konkret arbeide med tiltakene som er kryssset av?

[fritekst]

Individuell utvikling- og arbeidsplan

- for ansatte ved UiT Norges arktiske universitet

Hensikten med utvikling- og arbeidsplaner er å:

- Ha en livsfase- og individuelt orientert personalpolitikk.
- hjelpe folk til å lykkes i å gjøre jobben sin både på kort og på lengre sikt.
- Ha medarbeider som tar ansvar for egen utvikling og som er endrings- og omstillingsorienterte.
- Gjøre våre medarbeidere i stand til å utøve godt medarbeiderskap som er i tråd med UiT sitt behov.
- Bistå medarbeidere som ikke trives eller som trenger å utvikle sin kompetanse.

Alle medarbeidere ved UiT skal ha en årlig samtale med sin nærmeste leder for å sikre utvikling og kompetanseheving.

Samtalen skal etablere en felles forståelse av medarbeiders prioriteringer og målsettinger framover. I tillegg skal samtalen være en arena for avklaring av forhold som kan påvirke medarbeiders utvikling og måloppnåelse. Denne samtalen erstatter den tradisjonelle medarbeidersamtalen og er en konfidensiell samtale mellom medarbeider og nærmeste leder.

Denne planen; individuell utviklings- og arbeidsplan, skal ligge til grunn for samtalen. Planen fylles ut av medarbeider og sendes leder i god tid før samtalen skal gjennomføres, senest en uke før avtalt møtet etterkant av samtalen reviderer medarbeider dokumentet og sender en kopi til leder.

Planen skal være et levende dokument som justeres årlig, evt. oftere hvis det er behov/ønskelig fra leder/medarbeider. Gjennomføring av tiltak i arbeidsplan skal følges opp av leder og medarbeider.

Utviklingsplanen har to deler:

Del 1 – Mål og utvikling.

Denne delen er et konfidensielt dokument som deles med leder.

Del 2 – Arbeidsplan.

Denne delen *kan* være tilgjengelig for alle i nærmeste fagmiljø. Den inneholder oversikt over arbeidsoppgaver som skal gjennomføres.

Del 1

Mål og utviklingsbehov for perioden xx-xx

Del 1 brukes til å beskrive mål og utviklingsbehov. Målene (1a) bør være fundert i den ansattes motivasjon og enhetens behov. Fagmiljøet er ditt nærmeste arbeidsmiljø, og det handler om hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører oppgavene. Arbeidsmiljøet gir muligheter og utfordringer i forhold til egen utvikling, når du skal identifisere tiltak for måloppnåelse (i SWOT-analysen, 1b) er derfor arbeidsmiljø også en viktig del.

Mål og tiltak drøftes med nærmeste leder som kan bidra med forventningsavklaringer og tilbakemeldinger basert på den ansattes stilling, virksomhetsområde og kompetanse.

1a) Mål for din utvikling og arbeidshverdag neste 2-3 år

Skriv ned minst 3 mål (hva har du lyst å oppnå, eller jobbe med? Disse målene diskuterer du med din leder og oppnår en enighet). Er du i en fase hvor du nærmer deg tiden for å avrunde yrkeskarrieren din er det viktig å diskutere dette med nærmeste leder og legge realistiske planer. Dersom det er relevant så reflekter også rundt hvorvidt du har nådd de målene/realisert planene som var satt i forrige avtale? Hvis ikke – hva er årsaken og hva skal til for å kunne komme i mål?

Mål	Beskrivelse av mål	Hvordan henger målene dine sammen med fakultetets/instituttets/ fag-/forskningsgruppas planer og strategier?
Mål 1		
Mål 2		
Mål x		

1b) Gjør en analyse av deg og ditt fagmiljø, sett i forhold til dine personlige mål.

Dette punktet skal inneholde en analyse av hva som må til for å nå dine mål, sett i forhold til dine styrker/svakheter og mulighetene/utfordringene i ditt fagmiljø. Det kan handle om «mangler» i CV, kompetansebehov som arbeidsgiver kan bidra til å dekke eller annen tilrettelegging. SWOT-analysen synliggjør dine behov og skal prege de årlige arbeidsplanene, slik at den ansatte og arbeidsgiver sammen bidrar til måloppnåelse.

		Individ/ Deg	
		Styrker	Svakheter
Eksempel 1: Utviklingsmål: <i>Søke eksternfinansiering som PI</i> SWOT-analyse: Svakheter 1: <i>metode</i> + Muligheter 1: <i>nettverk til metodesterkt miljø i Tyskland</i> = Tiltak: <i>Søke om midler til utenlandsopphold i Tyskland</i> Eksempel 2: Utviklingsmål: <i>Bli dyktig i presentasjonsteknikk</i> SWOT-analyse: Styrker 1: <i>Utadvendt</i> + Utfordring 1: <i>Blir veldig nervøs</i> Tiltak: <i>Mengdetrening, holde flere presentasjoner, begynne med mindre forsamlinger der jeg kan dra nytte av at jeg er utadvendt/ kan være mer personlig.</i>		<i>S1.</i> <i>S2.</i> <i>S3.</i>	<i>S1.</i> <i>S2.</i> <i>S3.</i>
Ditt fagmiljø (Faggruppe/ Forskningsgruppe/ Enhet)	Muligheter <i>M1.</i> <i>M2.</i> <i>M3.</i>	Tiltak:	Tiltak:
	Utfordringer <i>U1.</i> <i>U2.</i> <i>U3.</i>	Tiltak:	Tiltak:

Del 2

Arbeidsplan for periode X-X

Del 2 brukes som et verktøy for leder og medarbeider for planlegging og prioritering av oppgaver. Dersom endringer oppstår i løpet av året, må planen justeres og den nye versjonen oversendes leder. Skriv kun opp oppgaver i de kategoriene som er relevant for din stilling og for dine utviklingsbehov beskrevet i Del 1.

Velg din stillingskategori for å skrive opp dine konkrete arbeidsplaner den neste perioden. ► Klikk på pilene til venstre for overskriften for å åpne et tema.

Tekniske ansatte

Arbeidsplan må utvikles

Administrativt ansatte

Driftsoppgaver

Før opp driftsoppgaver du har/mener bør ha i din portefølje.

Tidspunkt	Oppgave	Beskrivelse

Utviklingsoppgaver

Før opp områder som du har/mener bør ha ansvar for utvikling av, samt konkrete planer for utviklingsprosjekt for perioden.

Tidspunkt	Oppgave	Beskrivelse

Faglig samarbeid og nettverksbygging

Å samarbeide og bygge nettverk internt i organisasjonen og eksternt med andre organisasjoner kan være nyttig i effektiv oppgaveløsning. Hvem har du i dag samarbeid med og hvor/med hvem kunne du hatt nytte av å utvikle ditt samarbeid.

Hvem	Hvordan	Formål
------	---------	--------

Utviklingstiltak du ønsker å ta del i

Aktuelle tiltak kan være mentorordninger, interne og ekstern kurs, samt etter- og videreutdanning.

Tidspunkt	Tiltak / Virkemiddel	Beskrivelse

Annen faglig egenutvikling

Annen faglig egenutvikling utover det som er beskrevet i tidligere kategorier.

Oppgave	Formål

Ansatte i utdanningsstilling (ph.d. og postdoktor)

Arbeidsplan må utvikles - Lenke til godt grunnlagsdokument for å utforme denne arbeidsplanen:

https://www.leru.org/files/LERU-PP-DeliveringTalent_2018-June.pdf

I disse stillingskategoriene er det nødvendig at ansatt og leder diskuterer alternative veier enn akademien. Det er leders ansvar å informere om muligheter så vel som manglende muligheter i deres gruppe.

- Selvstendigjgjøring og faglig videreutvikling
- Kartlegging av alternative karriereveier
- Generiske ferdigheter (analytisk tenkning, akademisk skriving, kunnskapsoverføring/formidling til et større publikum)
- Arbeid-fritidsbalanse
- Ledelse (selvledelse og gruppeledelse)
- Nettverksbygging
- Søknadsskriving / skrive prosjektforslag
- Populærvitenskapelig kommunikasjon
- Presentasjon
- Kommunikasjon
- Prosjektstyring
- Teamferdigheter (ikke bare ledelse)

Vitenskapelig ansatte (midlertidige og faste)

Søknader om ekstern finansiering

UiT har mål om å øke den eksterne forskningsfinansieringen. Det å søke, få innvilget og lede et forskningsprosjekt, eller utviklingsprosjekt av undervisning er også karrierefremmende for deg som vitenskapelig ansatt. UiT ønsker at du skal ha en plan for din søknadsaktivitet som samsvarer med din faggruppes utviklings- og ambisjonsnivå. Gode oversikter over relevante utlysninger finnes blant annet på nettsidene til [UiT](#), [Forskningsrådet](#), [Karolinska institutet](#), [Trialect.com](#), [DIKU](#) og [Horizon2020](#).

År	Kilde	Program	Type søknad	Din rolle

Faglig samarbeid

Utdannings- og forskningssamarbeid bidrar til økt kvalitet. Samarbeid vektlegges i konkurransen om ekstern finansiering, og er nyttig som erfaringsutveksling i oppbygging av utdanninger etc. Det er viktig å utvikle, vedlikeholde og synliggjøre pågående og etablert samarbeid.

Plan for utvikling / vedlikehold av lokalt/regionalt samarbeid

[fritekst]

Plan for utvikling / vedlikehold av nasjonalt samarbeid

[fritekst]

Plan for utvikling / vedlikehold av internasjonalt samarbeid

[fritekst]

Publisering

Det forventes at alle vitenskapelig ansatte jevnlig publiserer i vitenskapelige tidsskrift godkjent av [DBH](#). UiT har som hovedregel at alle forskningsresultater skal publiseres i åpent tilgjengelige vitenskapelige tidsskrifter (Open Access) eller gjøres tilgjengelig i åpne vitenarkiver (Munin). [Her finner du mer informasjon om open access](#).

År	Forfatterplassering	Open access (j/n)

Pedagogisk arbeid

Omfatter 1) undervisning: Planlegging, gjennomføring, utvikling, veiledning, eksamens- og sensorarbeid. Og 2) fagfellesskap: kunnskapsformidling og deltakelse i og/eller ledelse av ulike komiteer og faglige utvalg, kollegaveiledning og mentorvirksomhet.

Oppgave	Rolle	Utdypende beskrivelse

Innovasjon

UiT har et viktig ansvar for å bidra til innovasjon i privat og offentlig sektor. Innovasjon er en av fire kjerneoppgaver, ved siden av forskning, utdanning og formidling. Innovasjon er nye eller vesentlig forbedrede produkter, tjenester eller prosesser som tas i bruk og som gir økt verdiskaping og/eller samfunnsnytte.

Tiltak	Formål	Din rolle

Formidling

Det legges stadig mer vekt på formidlingsaktivitet, og det forventes at fagfeller, brukere og allmennheten adresseres i en formidlingsplan. Seksjon for forskning, utdanning og formidling kan bidra med å utforme en kommunikasjonsplan for forskningsgruppa og for enkeltsøknader. Se også: [Communicating EU research and innovation. Guidance for project participants](#)

Tiltak	Formål	Din rolle

Mobilitet

Mobilitet og bruk av FoU- og utdanningstermin bidrar til fornyelse av egen kompetanse, og utvikling av ditt fagmiljø. Noen fakultet har egne utenlandsstipend du kan søke på, se også [stipendbasen](#) (sjekk lenke) for oversikt over tilgjengelige finansieringskilder for utenlandsopphold.

Tid	Land	Institusjon	Lengde på opphold	Finansieringsplan (kilde)

Annen faglig egenutvikling

Annen faglig egenutvikling utover det som er beskrevet i tidligere kategorier.

Oppgave / tiltak	Formål

Administrasjon og ledelse

Administrering/ansvar for fagmiljøets undervisnings- og forskningsplanlegging, budsjett- og økonomioppgaver, faglig bedømmelsesarbeid til vitenskapelige stillinger etc.

Oppgaver	Beskrivelse

Utviklingstiltak du ønsker å ta del i

Dette kan være både interne og eksterne tilbud. Aktuelle tiltak kan f.eks. være FoU-termin, mentorordninger, kurs, universitetspedagogisk basiskompetanse. Se nettsiden [Karriere –og kompetanseheving \(pt. Kun for Helsefak\)](#) og tabell i rapport «Helhetlig rammeverk for faglig utvikling, karriereplanlegging og karriereoppfølging ved UiT» for fullstendig oversikt over støtteordninger ved UiT.

Tidspunkt	Tiltak / Virkemiddel	Beskrivelse

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
22.10.2020

Sak:
30/20

Oppnevning av innstillingsutvalg for stilling som instituttleder ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret setter ned følgende innstillingsutvalg for innstilling av søkere til stillingen som instituttleder ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk:

*Sonni Olsen
Frode G. Larsen
Studentrepresentant fra styret
Representant fra fagmiljøet*

Bakgrunn:

Stillingen som instituttleder ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk (ILP) har søknadsfrist 21. oktober. Søkerliste legges vil derfor fram i møtet.

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

- Dekan
- Fakultetsdirektør
- Studentrepresentant fra det aktuelle fakultetsstyret
- Representanter fra fagmiljøet

I og med at søknadsfristen ikke er klar før etter 21.10.2020 vil også forslag på representant fra fagmiljøet og studentrepresentant bli presentert i møtet.

I henhold til fakultetsstyrets tidligere vedtak skal det, basert på instituttets størrelse og faglige bredde, vurderes om det er behov for å sette ned en intervjukomité som er bredere sammensatt enn innstillingsutvalget. Dekanen vurderer at det med bakgrunn i ILPs størrelse og virksomhet på flere campus vil være behov for en intervjukomité som er bredere sammensatt enn innstillingsutvalget og som sikrer representasjon fra alle campus. Forslag på sammensetning av utvidet intervjukomité legges fram i møtet.

Dekanen ser ikke behov for å gi særskilte føringer vedrørende bredde eller omfang på referanseinnhentinger.

Sonni Olsen
dekan

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
22.10.2020

Sak:
31/20

Tertialrapport for HSL-fakultetet 2. tertial 2020

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret tar tertialrapport for 2. tertial 2020 til etterretning.

Bakgrunn

Dekanen har over tid meldt om utfordringer knyttet til økonomien, og også økonomistyringen ved fakultetet. Årsaken til dette har vært sammensatte problemstillinger knyttet til organisasjonsendringer, avsetninger og regnskapsføringer, samtidig som økonomiseksjonen ved fakultetet over tid ikke har hatt tilgang på nødvendige personalressurser. I arbeidet med å styrke økonomistyringen ved fakultetet har det blant annet vært fokus på å forbedre og standardisere tertialrapportene for regnskap og budsjett. Fakultetsstyret ble i septembermøtet presentert for strukturen på de nye rapportene, og i denne saken presenteres tertialrapporten for andre tertial basert på det nye oppsettet. Det pekes i rapporten på flere områder som må forbedres fremover, særlig knyttet til budsjettarbeidet. Dette er et arbeid som vil prioriteres av dekanen fremover, og den løpende statusen på arbeidet vil presenteres for fakultetsstyret i tertialrapportene fremover.

HSL-fakultetet har ved utgangen av 2. tertial 2020 et negativt resultat på 22,9 millioner kroner. Resultatet fordeler seg slik på aktiviteter (protyper):

- Ordinær drift (prototype 10): -48,4 millioner kroner.
- Interne øremerkinger (prototype 12): 21,5 millioner kroner
- Øremerket bevilgning (prototype 13): 2,9 millioner kroner
- Øvrig bevilgning (prototype 14-18): 1,1 millioner kroner
- Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet regnskapsføres slik at det ikke har resultateffekt.

Den økonomiske situasjonen ved HSL-fakultetet må anses som kritisk. De negative avsetningene på ordinær drift øker, og er per 2. tertial 2020 på 79,1 millioner kroner. Samtidig er det betydelig med ubrukte øremerkede midler. Det er budsjettert med et samlet merforbruk i 2020 på 177,9 millioner kroner, noe som ikke er realistisk. Dette betyr at budsjettene samlet sett ikke er troverdig og de fungerer ikke som et godt styringsverktøy – iallfall ikke på aggregert nivå.

De viktigste grep på kort sikt vil være å:

- Få budsjettene til å fungere som styringsverktøy på aggregert nivå, på kort og lang sikt
- Øke fokuset på samspillet mellom ordinær drift på den ene siden og øremerkede midler på den andre siden, ved å synliggjøre disse postene i økonomirapportene
- Gjennomgang av alle øremerkete midler med tanke på å få en fullstendig oversikt over den økonomiske situasjonen ved HSL-fakultetet

Totaløkonomi

Fak/Inst/avd 33*	Regnskap og budsjett - totaløkonomi for perioden 202000-202008					
BEV og BOA samlet	Regnskap		Budsjett		Regnskap hittil i år sammenlignet med årsbudsjett	
Tall i hele 1000	201900-201908	202000-202008	202001-202008	202001-202012	regnskap i %	rest
Sum inngående balanse	-114 479	-77 088	0	0		
Bevilgning, rammetildeling	-306 752	-313 263	-283 775	-446 657		
Bevilgning, øvrig	-11 610	-8 342	-5 923	-9 032		
Periodens bevilgning	-318 361	-321 605	-289 697	-455 689	70,58 %	-134 084
Andre salgs- og leieinntekter	-777	-822	-36	-36		
Periodens inntekt fra BOA	-38 802	-50 840	-66 936	-103 875		
Interne tilskudd	-3 423	-3 974	2 343	5 771		
Sum øvrige inntekter	-43 002	-55 636	-64 630	-98 140	56,69 %	-42 504
Sum inntekter	-361 363	-377 241	-354 327	-553 829	68,12 %	-176 588
Sum personalkostnader	314 839	328 965	345 472	546 465	60,20 %	217 500
Sum ordinære driftskostnader	49 070	32 936	76 076	117 231	28,09 %	84 295
Internhusleie	30 170	31 027	31 027	46 538		
Anskaffelser/investeringer	510	2 422	2 253	2 253		
Av-/nedskrivninger m.m.	2 493	2 084	2 084	2 084		
Sum kostnader	397 082	397 434	456 912	714 571	55,62 %	317 137
Netto interne postering BEV-BOA	1 868	2 722	10 974	17 355	15,68 %	14 633
Periodens driftsresultat	37 587	22 915	113 559	178 098		
Netto finansposter	11	-3	0	0		
Periodens resultat	37 598	22 913	113 559	178 098		

Tabell 1 Totaløkonomi med regnskap og budsjett 2. tertial 2020

Resultatregnskapet for totaløkonomien for HSL-fakultetet for 2. tertial 2020 viser et negativt resultat på 22,9 millioner kroner. Hele det negative resultatet er knyttet til den bevilgningsfinansierte aktiviteten (BEV). Årsaken til det, er at inntektene knyttet til bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) periodiseres lik kostnadene, og har derfor ingen direkte resultateffekt.

Fakultetets samlede avsetning ved utgangen av 2. tertial 2020 er på 58,4 millioner kroner og fordeler seg slik:

- 13,3 millioner kroner, ordinær bevilgning
- 10,3 millioner kroner, supplerende tildelingsbrev
- 27,8 millioner kroner, bidragsprosjekt
- 7,0 millioner, oppdragsprosjekt

Det er budsjettert med et samlet merforbruk i 2020 på 178 millioner kroner, noe som ikke er realistisk. Dette betyr at budsjettene ikke er troverdig og de fungerer derfor ikke som et godt styringsverktøy på aggregert nivå. Det er derfor på mange områder mer relevant å sammenligne med samme periode i fjor/tidligere års forbruk.

For at fakultetet som helhet skal komme i balanse, må også hver enkelt enhet omtrentlig være i balanse. Det betyr at vi kan tillate at det årlige resultatet for de enkelte enhetene svinger mellom pluss og minus, men over tid må alle enheter vise at de kan drive i balanse. Et merforbruk et år, kan kun forsvares hvis man ser at man får dekket det inn de neste årene. På samme måte vil man også

ved store positive avsetninger, måtte se på mulige omdisponering av midlene. For å komme dit, er HSL-fakultetet helt avhengig av å få budsjettene til å fungere som styringsverktøy både på kort og lang sikt.

Totaløkonomi fordelt på BEV, BOA og investeringer/avskrivninger

Fak/inst/avd 33*	Resultatregnskap for perioden 202000-202008			
BEV og BOA samlet	Totaløkonomi	BEV	BOA	Investeringer og avskrivninger
Sum inngående balanse	-77 088	-43 506	-33 582	-0
Bevilgning, rammetildeling	-313 263	-313 263	0	0
Bevilgning, øvrig	-8 342	-8 638	0	296
Periodens bevilgning	-321 605	-321 901	0	296
Andre salgs- og leieinntekter	-822	-731	-92	0
Periodens inntekt fra BOA	-50 840	-50	-50 790	0
Interne tilskudd	-3 974	-4 009	35	0
Sum øvrige inntekter	-55 636	-4 790	-50 846	0
Sum inntekter	-377 241	-326 691	-50 846	296
Sum personalkostnader	328 965	311 295	17 670	0
Sum ordinære driftskostnader	32 936	26 521	6 414	0
Internhusleie	31 027	31 027	0	0
Anskaffelser/investeringer	2 422	4 723	80	-2 380
Av-/nedskrivninger m.m.	2 084	0	0	2 084
Sum kostnader	397 434	373 566	24 164	-296
Nettopostering BEV-BOA	2 722	-23 964	26 686	0
Periodens driftsresultat	22 915	22 911	4	-0
Netto finansposter	-3	11	-14	0
Periodens resultat	22 913	22 922	-9	-0

Tabell 2 Totaløkonomi fordelt på BEV, BOA og investeringer/avskrivninger per 2. tertial 2020

De generelle kommentarene til totaløkonomien er:

- Av periodens samlede inntekter til fakultetet per 2. tertial utgjør BOA 13,62 %, i 2019 var andelen 15,95 %.
- Budsjettavvik på bevilgning skyldes i hovedsak manglende budsjett på inntekt på interne øremerkinger/øremerkede midler. Inntektsført bevilgning for øremerkede midler er ikke periodisert, og gjelder for hele 2020.
- Budsjettavvik på personalkostnader skyldes i hovedsak refusjoner og tilskudd som ikke er budsjettet. Personalkostnadene er i hovedsak realbudsjettet og periodisert korrekt.
- Budsjett på driftskostnader gjenspeiler i hovedsak rammebudsjett, og ikke faktisk forventet forbruk. Sammenligner vi med samme periode i fjor, så ser vi en nedgang på reisekostnader på 8 millioner kroner på BEV og 4,6 millioner kroner på BOA, og en nedgang på møter, kurs/seminarer og bevertning på 1,9 millioner kroner, som i all hovedsak gjelder BEV. Det foreligger ingen gode anslag på hvor årets forbruk vil ligge. Tidligere års forbruk har ligget på 60-62 millioner kroner på BEV og 17-20 millioner på BOA. Det må forventes at denne vil bli lavere som følge av reduserte kostnader hittil i år.
- Nettoposteringer BEV-BOA, gjenspeiler i hovedsak samspillet mellom ordinær drift på den ene siden, og øremerkede midler på BEV/BOA på den andre siden. Hovedtyngden av posteringer vil være tilknyttet BOA. Avviket mot budsjett skyldes i hovedsak at vi ikke har budsjettet den samlet effekten av dette samspillet i den bevilgningsfinansierte aktiviteten (motpost av belastet lønn, indirekte kostnader og egenfinansiering).

Bevilgningsfinansiert aktivitet per prototype

Fak/inst/avd 33*	Resultatregnskap for perioden 202000-202008				
Bevilgningsfinansiert aktivitet Alle tall i hele 1000	BEV	Ordinær drift (prototype 10)	Interne øremerkinger (prototype 12)	Øremerket bevilgning (prototype 13)	Bevilgning øvrig (prototype 14-16)
Sum inngående balanse	-43 506	30 741	-42 068	-20 870	-11 310
Bevilgning, rammetildeling	-313 263	-265 412	-19 388	-28 463	0
Bevilgning, øvrig	-8 638	0	0	204	-8 842
Periodens bevilgning	-321 901	-265 412	-19 388	-28 260	-8 842
Sum øvrige inntekter	-4 790	3 396	-11 554	3 421	-53
Sum inntekter	-326 691	-262 016	-30 942	-24 838	-8 894
Sum personalkostnader	311 295	273 566	13 184	21 425	3 120
Sum ordinære driftskostnader	26 521	18 943	2 592	480	4 506
Internhusleie	31 027	31 027	0	0	0
Anskaffelser/investeringer	4 723	3 070	1 543	47	63
Sum kostnader	373 566	326 606	17 319	21 952	7 689
Nettopostering BEV-BOA	-23 964	-16 206	-7 835	0	76
Periodens driftsresultat	22 911	48 384	-21 458	-2 886	-1 129
Netto finansposter	11	11	0	0	-0
Periodens resultat	22 922	48 395	-21 458	-2 886	-1 129
Sum utgående balanse	-23 616	79 137	-63 525	-23 757	-15 470

Tabell 3 BEV regnskap fordelt på prototyper 2. tertial 2020

Når vi deler opp BEV i prototyper, så får vi et litt mer nyansert bilde av resultatet per 2. tertial 2020. Periodens negative resultat på 22,9 millioner kroner skyldes at ordinær drift har et negativt resultat på 48,4 millioner kroner med en tilhørende akkumulert negativ avsetning på 79,1 millioner kroner, mens vi har både positivt resultat og positive avsetninger på de øremerkede midler. Fakultetet må ikke bare være i balanse samlet, men også imellom prototyperne og enhetene.

Det er bekymringsfullt at de negative avsetningene på ordinær drift øker, samtidig som det motsatte skjer på øremerkede midler. Siden interne øremerkinger (prototype 12) er midler øremerket ved UiT/fakultet/institutt, er denne tett koblet sammen med ordinær drift (prototype 10), og til en viss grad må disse derfor sees i sammenheng. Selv om vi ser disse to sammen, så har vi et samlet negativt driftsresultat per 2. tertial på 26,9 millioner kroner og en negativ avsetning på 15,6 millioner kroner.

Felles lønnsbudsjett, slik den håndteres i dag, bidrar til å vanskeliggjøre budsjettoppfølgingen/økonomistyringen både på fakultetsnivå/aggregert nivå og på instituttnivå. For felles lønnsbudsjett har den akkumulerte avsetningen økt med 22,6 millioner kroner hittil i år, og er nå på 27,8 millioner kroner. Dette er ikke et heldig utfall av felles lønnsbudsjett. Skal felles lønnsbudsjett fungere, må det bidra til fleksibilitet imellom enhetene, og ikke en utelukkende økende avsetning på interne øremerkinger. Det vil derfor bli endret på måten dette håndteres på.

Den økonomiske situasjonen ved HSL-fakultetet må anses som kritisk. De negative avsetningene på ordinær drift øker, samtidig som det står ubrukte øremerkede midler både på BEV og BOA. Det blir viktig å få til en god kontroll både på hvilke forpliktelser vi har i øremerkede midler i BEV og BOA, men og også hvilke muligheter og handlingsrom disse kan gi oss. I tillegg til en gjennomgang av kostnadsnivået på ordinær drift, er en av nøklene for å komme i balanse, å få hentet en større andel finansiering av de faste kostnadene fra interne øremerkinger/øremerkede midler og BOA. Vi ønsker å løfte fokuset ved å synliggjøre dette samspillet i økonomirapportene.

Bevilgningsfinansiert aktivitet, utvikling i avsetninger

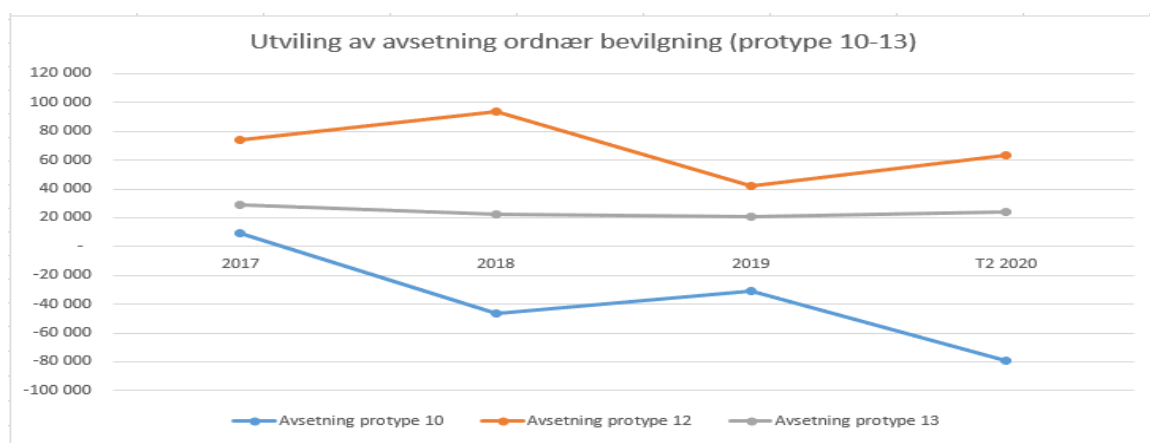
Fak/inst/avd 33*	Utvikling av avsetninger på prototype 10-13				
Bevilgningsfinansiert aktivitet	Regnskap				Budsjett
Prototype 10-13 Tall i hele 1000	2017	2018	2019	202001-202008	2020
Bevilgning, rammetildeling	-446 455	-489 760	-486 431	-313 263	-446 657
Sum utgående balanse	-113 062	-69 278	-32 197	-8 145	147 861
Avsetning i % av bevilgning	25,32 %	14,15 %	6,62 %	2,60 %	-33,10 %

Tabell 4 BEV prototype 10-13, utvikling av avsetning

Som vi ser så har avsetningene knyttet til ordinær bevilgning (prototype 10-13) gått ned fra 25,32% i 2017 til 6,62% i 2019. Fortsetter vi med dagens tempo på forbruk, så risikerer vi å ende med en negativ avsetning på BEV ved utgangen av 2020. En avsetning på 2,6% per 2. tertial gir ikke et helt riktig bilde av nåsituasjonen, da bevilgningen for øremerkede midler KD (prototype 13) ikke er periodisert, og noe av inntekten vil derfor høre hjemme i 3. tertial.

Siden driftsbudsjettet gjenspeiler en kostnadsramme og ikke et reelt forbruk, og at det ikke er budsjettert bevilgning på øremerkede midler, er det ingen grunn til å anta at årsbudsjett for 2020 gir en pekepinn på hvor vi kommer til å ende ved utgangen av året.

Avsetningene samlet måles opp mot ordinær bevilgning, og er summen av prototype 10-13. Som vi har sett tidligere så betyr ikke et samlet greit resultat at alt er i orden. Fleksibiliteten i ramkestyringen forsvinner med økende grad av øremerkinger. Vi må sikre at finansieringen av de interne øremerkingene ikke går på bekostning av finansieringen av de faste kostnadene.



Figur 1 Utvikling av avsetning ordinær bevilgning (prototype 10-13). I grafen er fortegnene snudd, for bedre visuell framstilling

Som vi ser av utviklingen de siste tre år, så har arbeidet med å bygge ned avsetningene ikke nødvendigvis fulgt finansieringen. De store merforbrukene blir liggende på ordinær drift (prototype 10), mens vi flytter mer av finansieringen over til interne øremerkinger. Årsaken til endringen i kurvene for prototype 10 og 12 i 2019 er omdisponering av tidligere års avsetninger mellom prototypene, hvor omdisponering fra felles lønnsbudsjett utgjorde på 38,5 millioner kroner. En avsetning på felles lønnsbudsjett er ikke nødvendigvis friske midler som kan brukes til andre formål. På den andre siden så er det behov for å sikre finansiering de historiske stipendiat-/postdok.-stillingene. Disse lar seg ikke lenger finansiere av tidligere års avsetning, og det vil derfor være et behov for å se på hvordan disse kan finansiere av intern rammefordeling.

Avsetning per institutt/enhet flerårig

Før vi kan gi et korrekt bilde av avsetningene på prototype 10-13 på de enkelte institutt, så er det en del grep som må gjøres. Manglende inntektsføring av bevilgning på de enkelte stipendiatprosjektene, gjør at vi får et misvisende bilde av situasjonen på de forskjellige enhetene. Den gir også inntrykk av store avsetninger på felles/fak.ledelse/fak.adm., noe som heller ikke er et helt korrekt bilde. For å få til et korrekt bilde og en god økonomistyring, vil det framover være behov for en mye strammere oppfølging av samspillet både mellom protypene og mellom HSL felles og de enkelte enheter.

En samlet negativ avsetning på 79,1 millioner kroner på ordinær drift tilsier at avsetningen ikke bare skyldes en enkelt enhet. Vi har ikke en oversikt over alle utilsiktede konsekvenser av felles lønnsbudsjett, men selv om vi skulle overføre hele avsetningene på felles lønnsbudsjett til ordinær drift, så står vi fremdeles med en samlet negativ avsetning på 51,3 millioner kroner. For å få en oversikt over den reelle situasjonen på ordinær drift, vil det være behov for en fullstendig gjennomgang av aktiviteter som har interne øremerkinger, øremerket bevilgning og BOA. Her kan det også ligge andre aktiviteter med manglende finansiering/overforbruk som må dekkes av ordinær bevilgning. Dette er et arbeid som må gjøres i forbindelse med 3. tertial/årsavslutningen.

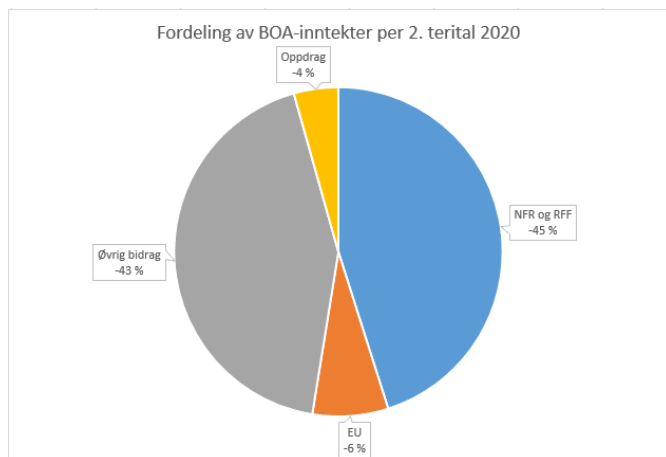
Bidrag og oppdragsfinansiert aktivitet

Fak/inst/avd 33*	BOA regnskap og budsjett				
Bidrag- og oppdragsfinansiert aktivitet	Regnskap				Budsjett
Tall i hele 1000	2017	2018	2019	202001-202008	2020
Sum inngående balanse	-20 506	-21 394	-26 537	-33 582	0
Sum inntekter	-63 427	-77 529	-94 926	-50 846	-103 833
Sum personalkostnader	22 136	24 221	27 250	17 670	37 821
Sum ordinære driftskostnader	13 309	17 247	20 683	6 414	26 684
Anskaffelser/investeringer	25	68	1 609	80	20
Sum kostnader	35 470	41 536	49 543	24 164	64 525
Lønn og godtgjørelser - interne posteringer	34 872	42 624	58 520	36 894	46 754
Indirekte kostnader	27 117	26 255	41 216	25 609	45 073
Leiested	0	0	0	0	0
Egenfinansiering	-35 064	-36 143	-54 086	-36 000	-58 134
Avslutning av prosjekter	404	2 672	106	183	0
Nettopostering BEV-BOA	27 329	35 408	45 757	26 686	33 693
Periodens driftsresultat	-628	-584	374	4	-5 615
Netto finansposter	-18	-8	9	-14	0
Periodens resultat	-646	-592	382	-9	-5 615
Sum utgående balanse	-23 414	-26 537	-33 582	-34 790	0

Tabell 5 Utvikling BOA, flerårig

Regnskap for BOA-porteføljen de siste 3 år, med budsjett for 2020, viser en jevn stigning fram mot 2020. Gitt at budsjett for 2020 er reelt, er det bekymringsfullt at vi per 2. tertial kun er halvveis mot å nå budsjettet. Det innebærer at vi enten ikke når de budsjetterte målene, eller at vi ikke har vært flink nok til å flytte kostnader fra BEV til BOA. Begge har konsekvenser for styringen av økonomien, spesielt på ordinær drift (prototype 10). Sammenligner vi budsjett for 2020 med regnskap for 2019, så ser vi også at summen av nettoposteringene er budsjettert til å gå ned. Hvorvidt budsjettert nedgang skyldes en nedgang i aktivitet er ikke avklart.

Avsetningen viser ikke reelt resultat på de enkelte BOA-prosjektene, men gir mer et uttrykk for om vi er på forskudd eller etterskudd med å få inn inntekter fra finansieringskildene. Samlet egenfinansiering per 2. tertial 2020 er på 36 millioner kroner, og utgjør 41,5% av de samlede kostnadene. Budsjettert andel er 35,9%.



Figur 2 viser fordeling av BOA-aktiviteten på de finansieringsgrupper per 2. tertial 2020, og vi ser at bidrag fra NFR og RFF samlet er den største finansieringsgruppe, og utgjør 45% av de eksterne inntektene på BOA.

Figur 2 BOA-inntekt per finansieringsgruppe per 2. tertial 2020

Samspillet mellom BEV og BOA

Som vi ser av Tabell 3 BEV regnskap fordelt på protyper 2. tertial 2020, så viser ordinær drift et negativt resultat per 2. tertial på 48,4 millioner. Samspillet (nettoposteringer) mellom BEV og BOA er en av nøklene for å gå i balanse på ordinær drift. For å unngå å redusere aktivitetsnivået så burde dette beløpet ideelt sett vært hentet inn fra enten øremerkede midler i BEV eller BOA. Det innebærer nettoposteringene burde vært på 65,6 millioner kun for å gå i balanse, og ytterligere økning for å kunne bidra til å dekke inn tidligere års negative avsetninger 30,7 millioner kroner. Ser vi til årsbudsjettet på BOA for 2020 i Tabell 5 Utvikling BOA, flerårig, så er det kun budsjettert med 33,7 millioner i posteringer som vil berøre BEV av en budsjettert BOA-portefølje (kostnadsnivå) på 156,4 millioner kroner. Også her er troverdigheten til budsjettene er lav, og det er derfor en del usikkerhet rundt tallene. Nettoposteringene består av flere poster, noen som genererer inntekter og andre som genererer utgifter i BEV. Det er all grunn til ikke bare å ha fokus på godskriving av lønn og indirekte kostnader i BEV, men også på andelen egenfinansiering vi fører tilbake til BOA.

Sonni Olsen
dekan

—

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

- 1 Tertialrapport for HSL-fakultetet 2. tertial 2020 vedlegg 1 tabeller
- 2 Tertialrapport for HSL-fakultetet 2. tertial 2020 vedlegg 2 leseveiledning/forklaring

HSL-fakultetet tertialrapport 2. tertial 2020, vedlegg 2 tabeller

Fak/Inst/avd 33*	Regnskap og budsjett - totaløkonomi for perioden 202000-202008					
BEV og BOA samlet	Regnskap		Budsjett		Regnskap hittil i år sammenlignet med årsbudsjett	
Tall i hele 1000	201900-201908	202000-202008	202001-202008	202001-202012	regnskap i %	rest
Sum inngående balanse	-114 479	-77 088	0	0		
Bevilgning, rammetildeling	-306 752	-313 263	-283 775	-446 657		
Bevilgning, øvrig	-11 610	-8 342	-5 923	-9 032		
Periodens bevilgning	-318 361	-321 605	-289 697	-455 689	70,58 %	-134 084
Andre salgs- og leieinntekter	-777	-822	-36	-36		
Periodens inntekt fra BOA	-38 802	-50 840	-67 055	-103 594		
Interne tilskudd	-3 423	-3 974	2 343	5 771		
Sum øvrige inntekter	-43 002	-55 636	-64 749	-97 860	56,85 %	-42 224
Sum inntekter	-361 363	-377 241	-354 446	-553 549	68,15 %	-176 308
Sum personalkostnader	314 839	328 965	345 452	546 425	60,20 %	217 460
Sum ordinære driftskostnader	49 070	32 936	76 048	117 189	28,10 %	84 253
Internhusleie	30 170	31 027	31 027	46 538		
Anskaffelser/investeringer	510	2 422	2 253	2 253		
Av-/nedskrivninger m.m.	2 493	2 084	2 084	2 084		
Sum kostnader	397 082	397 434	456 864	714 489	55,62 %	317 055
Netto interne postering BEV-BOA	1 868	2 722	10 996	17 011	16,00 %	14 289
Periodens driftsresultat	37 587	22 915	113 414	177 952		
Netto finansposter	11	-3	0	0		
Periodens resultat	37 598	22 913	113 414	177 952		
Avsetning bevilgning	-42 050	-13 308	0	0		
Ikke inntektsført bevilgning	-7 522	-10 308	0	0		
Avsetning bidragsprosjekt	-34 664	-27 776	0	0		
Avsetning oppdragsprosjekt	-2 274	-7 015	0	0		
Sum utgående balanse	-86 511	-58 406	0	0		

Tabell 1 Totaløkonomi med regnskap og budsjett 2. tertial 2020

Fak/inst/avd 33*	Resultatregnskap for perioden 202000-202008			
BEV og BOA samlet	Totaløkonomi	BEV	BOA	Investeringer og avskrivninger
Sum inngående balanse	-77 088	-43 506	-33 582	-0
Bevilgning, rammetildeling	-313 263	-313 263	0	0
Bevilgning, øvrig	-8 342	-8 638	0	296
Periodens bevilgning	-321 605	-321 901	0	296
Andre salgs- og leieinntekter	-822	-731	-92	0
Periodens inntekt fra BOA	-50 840	-50	-50 790	0
Interne tilskudd	-3 974	-4 009	35	0
Sum øvrige inntekter	-55 636	-4 790	-50 846	0
Sum inntekter	-377 241	-326 691	-50 846	296
Sum personalkostnader	328 965	311 295	17 670	0
Sum ordinære driftskostnader	32 936	26 521	6 414	0
Internhusleie	31 027	31 027	0	0
Anskaffelser/investeringer	2 422	4 723	80	-2 380
Av-/nedskrivninger m.m.	2 084	0	0	2 084
Sum kostnader	397 434	373 566	24 164	-296
Nettopostering BEV-BOA	2 722	-23 964	26 686	0
Periodens driftsresultat	22 915	22 911	4	-0
Netto finansposter	-3	11	-14	0
Periodens resultat	22 913	22 922	-9	-0

Tabell 2 Totaløkonomi fordelt på BEV, BOA og investeringer/avskrivninger per 2. tertial 2020

Fak/inst/avd 33*	Resultatregnskap for perioden 202000-202008				
Bevilgningsfinansiert aktivitet Alle tall i hele 1000	BEV	Ordinær drift (prototype 10)	Interne øremerkinger (prototype 12)	Øremerket bevilgning (prototype 13)	Bevilgning øvrig (prototype 14-16)
Sum inngående balanse	-43 506	30 741	-42 068	-20 870	-11 310
Bevilgning, rammetildeling	-313 263	-265 412	-19 388	-28 463	0
Bevilgning, øvrig	-8 638	0	0	204	-8 842
Periodens bevilgning	-321 901	-265 412	-19 388	-28 260	-8 842
Sum øvrige inntekter	-4 790	3 396	-11 554	3 421	-53
Sum inntekter	-326 691	-262 016	-30 942	-24 838	-8 894
Sum personalkostnader	311 295	273 566	13 184	21 425	3 120
Sum ordinære driftskostnader	26 521	18 943	2 592	480	4 506
Internhusleie	31 027	31 027	0	0	0
Anskaffelser/investeringer	4 723	3 070	1 543	47	63
Sum kostnader	373 566	326 606	17 319	21 952	7 689
Nettopostering BEV-BOA	-23 964	-16 206	-7 835	0	76
Periodens driftsresultat	22 911	48 384	-21 458	-2 886	-1 129
Netto finansposter	11	11	0	0	-0
Periodens resultat	22 922	48 395	-21 458	-2 886	-1 129
Sum utgående balanse	-23 616	79 137	-63 525	-23 757	-15 470

Tabell 4 BEV regnskap fordelt på protyper 2. tertial 2020

Fak/inst/avd 33*	Utvikling av avsetninger på prototype 10-13				
Bevilgningsfinansiert aktivitet	Regnskap				Budsjett
Prototype 10-13 Tall i hele 1000	2017	2018	2019	202001-202008	2020
Bevilgning, rammetildeling	-446 455	-489 760	-486 431	-313 263	-446 657
Sum utgående balanse	-113 062	-69 278	-32 197	-8 145	147 861
Avsetning i % av bevilgning	25,32 %	14,15 %	6,62 %	2,60 %	-33,10 %

Tabell 3 BEV prototype 10-13, utvikling av avsetning

Fak/inst/avd 33*	BOA regnskap og budsjett				
Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet	Regnskap				Budsjett
Tall i hele 1000	2017	2018	2019	202001-202008	2020
Sum inngående balanse	-20 506	-21 394	-26 537	-33 582	0
Sum inntekter	-63 427	-77 529	-94 926	-50 846	-103 833
Sum personalkostnader	22 136	24 221	27 250	17 670	37 821
Sum ordinære driftskostnader	13 309	17 247	20 683	6 414	26 684
Anskaffelser/investeringer	25	68	1 609	80	20
Sum kostnader	35 470	41 536	49 543	24 164	64 525
Lønn og godtgjørelser - interne posteringer	34 872	42 624	58 520	36 894	46 754
Indirekte kostnader	27 117	26 255	41 216	25 609	45 073
Leiested	0	0	0	0	0
Egenfinansiering	-35 064	-36 143	-54 086	-36 000	-58 134
Avslutning av prosjekter	404	2 672	106	183	0
Nettopostering BEV-BOA	27 329	35 408	45 757	26 686	33 693
Periodens driftsresultat	-628	-584	374	4	-5 615
Netto finansposter	-18	-8	9	-14	0
Periodens resultat	-646	-592	382	-9	-5 615
Sum utgående balanse	-23 414	-26 537	-33 582	-34 790	0

Tabell 5 Utvikling BOA, flerårig

HSL-fakultetet tertialrapport 2. tertial 2020, vedlegg 2 leseveiledning/forklaringer

Totaløkonomien deles inn i to hovedaktiviteter:

- Bevilgningsfinansiert aktivitet (BEV)
- Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)
- Skille mellom disse går på protyper, som er klassifisering av finansieringskilde
 - BEV prototype 10-16
 - BOA prototype 19-45

Investeringer og av-/nedskrivninger (tiltak 100996-100997) skilles ut fra BEV og synliggjøres kun sammen med totaløkonomien. Ved anskaffelser/investeringer som skal avskrives, føres kontanteffekten av anskaffelsen som en intern postering. Denne posten synliggjør kostnad av anskaffelsen i regnskapet, og er med i alle oversikter. Det føres i tillegg en tilsvarende reduksjon i ordinær bevilgning, som hentes inn som inntekt parallelt med senere perioders avskrivninger. Dette kalles utsatt inntektsføring. Avskrivninger/utsatt inntektsføring har ingen resultateffekt, og derfor synliggjøres disse postene kun i totaløkonomien, og ikke som en del av øvrige sammenstillinger.

Den samlede bevilgningen kan igjen deles inn i flere grupperinger, i økonomimodellen til UiT kalt protyper. Ordinær bevilgning fra KD grupperer vi normalt i tre protyper, og det er også disse tre som ligger til grunn når vi ser på avsetningene:

- Prototype 10 - ordinær drift
Innenfor prototype 10 regnskapsføres også alt på tiltak, men de er mer å forstå som kostnadsmerking av midler uten mulighet for overføring av ubrukte midler til neste budsjettår.
- Prototype 12 - Intern øremerking.
Dette er bevilgning øremerket av UiT/fakultet/institutt, og det er ikke en enkel løsning for å skille hvem som har øremerket midlene. Saldo på tiltak i prototype 12 overføres til neste budsjettår.
- Prototype 13 - Øremerket bevilgning. Dette er bevilgning øremerket av KD, primært stipendiater/postdok. Midlene er overførbare, og fakultetet står ikke fritt til å omdisponere disse til andre formål.

Øvrig bevilgning har tre undergrupper/protyper, og er alle øremerkede midler:

- Prototype 14 - KD andre kapitler. Øremerket bevilgning gitt av KD, men over andre kapitler i statsbudsjettet, enn ordinær bevilgning (kap. 260).
- Prototype 15 - Andre departement. Øremerket bevilgning gitt av andre departement.
- Prototype 16 - Supplerende tildelingsbrev. Midler tildelt UiT gjennom året i form av egne tildelingsbrev. Kan være midler som senere inngår i ordinær bevilgning.

Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) deler vi igjen opp i finansieringskilder:

- Bidragsprosjekt finansiert av Norges forskningsråd og regionale forskningsfond
- Bidragsprosjekt finansiert av EU (alle program)
- Bidragsprosjekt finansiert av øvrige finansieringskilder. I denne kategorien inngår også gaver og gaveforsterkninger.
- Oppdragsprosjekt

Begrepet «øremerkede midler» brukes som et samlebegrep på alle midler med en eller annen form for øremerking både innenfor BEV og BOA.

For ordinær bevilgningsfinansiert aktivitet inntektsføres alle innbetalinger/inntekter, det betyr at vi her vil kunne se at inngående balanse + periodens resultat = utgående balanse. Det samme er ikke gjeldende for prototype 16 supplerende tildelingsbrev og BOA. Disse to områdene regnskapsføres slik at de ikke har resultateffekt, det vil si at hovedregelen at innbetalt bevilgning/tilskudd ikke inntektsføres, men føres rett i balansen. Ved avslutning av en regnskapsperiode føres en periodisert inntekt som er lik periodens kostnad. Her er inngående balanse + periodisert inntekt = utgående balanse.

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet	22.10.2020	32/20

Føringar for budsjettarbeid 2021

Innstilling til vedtak:

1. Fakultetsstyret legger til grunn at grunnprinsippet om rammestyring videreføres og at arbeidet med flerårige bemanningsplaner og budsjettbalanse på sikt har prioritet.
2. Fakultetsstyret ber om at totalkostnadene for internhusleie innarbeides i ramma for felleskostnader for 2021.
3. Fakultetsstyret ber dekanen innarbeide årlige kostnader for de historiske rekrutteringsstillingene i budsjettamma til fakultetet i takt med de kommende utskiftingene av disse.
4. Basisbevilgninga til Institutt for arkeologi, historie, religionsvitenskap og teologi økes med kr 550 000 fra og med 2021 for å kompensere for høyt lønnsnivå ved overføringen av fagmiljøet i arkeologi til instituttet.
5. Basisbevilgninga til Barentsinstituttet reduseres med kr 0,95 mill. som følge av endring i husleieordning i Kirkenes.
6. Fakultetsstyret ber dekanen være restriktiv med tanke på tilsetning i nye stillinger inntil langsiktige bemanningsplaner i tråd med påregnelige budsjettammer er på plass.

Bakgrunn

De siste årene har vi sett store endringer i økonomien til fakultetet. Det har vært satt i gang et omfattende kartleggingsarbeid for å skaffe en grundig oversikt over situasjonen. Det er lagt fram flere saker for fakultetsstyret gjennom året med presentasjon av den økonomiske situasjonen for fakultetet som helhet, og for de enkelte enheter. De siste årene har situasjonen endret seg fra store positive avsetninger, med behov for å iverksette tiltak for å redusere disse, til overbudsjettering og årlig merforbruk innenfor driftsbudsjettet. Akkumulerte avsetninger knyttet til øremerkede tiltak er fortsatt positive.

Ved fakultetsstyrets behandling av FS-sak 26/20 om «Videre oppfølging av økonomien ved HSL-fakultetet» ba fakultetsstyret om at det i forbindelse med budsjettfordelingen for 2021 blir lagt fram plan for hvordan budsjettet igjen skal komme i balanse. Til fakultetsstyrets seminar 21. september i år ble det lagt frem et diskusjonsnotat som omhandlet tema knyttet til hvordan å oppnå budsjettbalanse, og i tillegg sikre et visst strategisk handlingsrom på fakultetet.

Fakultetsstyret har også bedt om løpende orientering om den økonomiske utviklinga gjennom året. Dekanen legger derfor frem en egen sak for fakultetsstyret til dette møtet, som gir en økonomirapport for 2. tertial. Denne rapporteringen er et viktig hjelpemiddel i arbeidet med å bedre økonomistyringa og jobbe mot budsjettbalanse. Et bærende prinsipp for økonomistyring ved fakultetet er rammestyring, hvor enhetene selv har ansvaret for å overholde og tilpasse aktiviteten etter gitte budsjetttrammer. Dekanen ønsker å understreke at enhetene fremover må fokusere mer på langsiktig økonomistyring og bruk av flerårige bemanningsplaner som ledd i dette.

Tildelingen til fakultetet har de siste årene vært preget av til dels store kutt i rammetildelingen, uten at det har medført en reduksjon i aktiviteten på fakultetet. Til nå har fakultetsstyret i stor grad prøvd å skjerme enhetene for de ulike reduksjonene i budsjetttrammen, og i stedet benyttet seg av tidligere års avsetninger og overbudsjetteringer. En slik tilnærming har også vært i tråd med styringssignaler og ønsker om en mer offensiv budsjettering som har vært gitt fra universitetsledelsens side. Samtidig har fakultetsstyret vært tydelige på at dette ikke er en holdbar situasjon, og har som nevnt bedt om at det blir lagt frem en plan for budsjettbalanse. Fakultetet har i dag en betydelig ubalanse i sin økonomi, og i tertialrapporten for andre tertial blir situasjonen betegnet som kritisk.

Arbeidet med å få et budsjett i balanse må ses i et langsiktig perspektiv. I denne saken vil dekanen beskrive økonomistyringen ved fakultetet generelt, samt diskutere hvilke prinsipper som skal ligge til grunn for det videre budsjettarbeidet. I tillegg vil det bli lagt frem noen konkrete forslag til føringer for budsjettfordelingen for 2021. Denne og øvrige saker som er lagt frem for fakultetsstyret i år, samt dialogen fakultetet har med enhetene vil danne grunnlaget for den planen for budsjettbalanse dekanen vil legge frem i budsjettsaken for 2021.

Generelt om økonomistyringen ved fakultetet

UiTs økonomimodell, måten regnskapet føres på, kravene til rapportering og oppfølging har endret seg over tid og er blitt mer komplisert og krevende å håndtere. Fakultetet har sett det som viktig med god økonomistyring og har prioritert å bygge opp staben «Team økonomistyring». Teamet inkluderer i dag 5 medarbeidere, og gjør fakultetet bedre rustet i det videre arbeidet med å følge opp økonomien ved fakultetet. Innenfor teamet er det blant annet dedikert egne rådgivere som har ansvaret for hver sine enheter. Dette for å gjøre det enklere for kontorsjefer og andre å vite hvem de skal kontakte, samt for at rådgiverne skal få en dypere innsikt i enhetenes økonomi. I forbindelse med de årlige budsjettfordelingene gjøres det en gjennomgang av økonomien til de enkelte enhetene, hvor under- og overbudsjettering er ett av flere tema. Team økonomistyring har den økonomiske oppfølgingen av enhetene gjennom året. Fakultetsledelsen har gjennom året jevnlig dialog med enhetene, i tillegg til årlige dialogmøter der det er en mer overordnet gjennomgang av økonomi og sett opp mot strategiske prioriteringer.

Økonomistyringsteamet følger opp totaløkonomien og bidrar til å legge til rette for og bistår enhetene i deres oppfølging. Det vil bli jobbet videre med å få til gode oppfølgings-/rapporteringsrutiner som skal gjøre det enklere for enhetene å følge opp sin respektive økonomi. Samtidig har enhetene også et selvstendig ansvar for å følge opp egen økonomi. Alle på UiT har blant annet tilgang på vev-spørringer som gir en oversikt over økonomien til alle fakultetene. Man kan ved hjelp av dette verktøyet ta ut økonomirapporter både på avdelingsnivå, kontonivå og på prosjekt-/tiltaksnivå. I løpet av høsten vil dagens vev-spørringer bli faset ut mot økonomirapporter i et datavarehus. Dette gjør at vi får modernisert og bedret funksjonaliteten i spørringene, og kan få mer detaljerte opplysninger. Her er det for eksempel mulig å få informasjon helt ned på bilagsnivå, og man kan søke opp hvem som er prosjektledere for de ulike prosjektene. Vi har ikke fått dato for

når eksisterende vev-spøringer fases ut, men datavarehus er allerede tilgjengelig på intranett. Det jobbes med å lære opp egne brukere på team økonomistyring som skal stå for oppfølging og opplæring ut mot enhetene.

Gode bemanningsplaner er også er viktig redskap i arbeidet med budsjettplanlegging og styring av økonomien. Dette er et arbeid som instituttledelsen må ta ansvar for på sine respektive enheter.

Rammestyring og bemanningsplaner

Den ordinære bevilgningen til UiT er gitt over kapittel 260 post 50 i statsbudsjettet, og gis i hovedsak som frie midler til å løse samfunnsoppdraget. Det kan også forekomme øremerkinger fra KD innenfor samme kapittel/post. UiT fordeler bevilgningen videre til fakulteter og enheter, og velger også å øremerke noen midler. Eksempler på dette er stipendiat- og postdoktorstillingene som fordeles fra en felles pool, eller strategiske midler. En øremerking er i praksis en rammefordeling til en bestemt aktivitet.

Den ordinære bevilgningen deles i 3 kategorier: ordinær drift (prototype 10), interne øremerkinger (prototype 12) og øremerket av KD (prototype 13). Sistnevnte er primært stipendiat- og postdoktorstillinger. Interne øremerkinger gjøres enten av UiT, fakultet eller av enhet/institutt. Innenfor ordinær drift regnskapsfører vi også på tiltak (interne prosjekt), men disse kan mer forstås som kostnadsmerking. Også ved kostnadsmerkinger kan vi gi en budsjett-/kostnadsramme, men til forskjell fra interne øremerkinger overføres det ingen saldo på disse tiltakene til senere år.

Lønn for organiserte stillinger og noen type driftskostnader (f.eks. internhusleie) budsjetteres som hovedregel detaljert, og periodisert i de perioder kostnaden hører hjemme. Budsjettering av øvrige driftskostnader og variabel lønn følger ofte aktivitetsbasert budsjettering. Her er det lite fokus på detaljbudsjettering av aktivitet, vi budsjetterer ofte med en kostnadsramme, bruker generelle budsjettkonti, og periodiserer aktiviteten flatt. Budsjettformen fungerer godt for hver enkelt aktivitet, da rammestyringen er flyttet over til «aktivitetsleder» og fokuset er «hvor mye har jeg igjen». Denne formen for budsjettering skaper noen utfordringer på aggregert nivå, da vi ikke har noe hjelp i budsjettet til å si noe om når en aktivitet skal foregå eller hvor mye penger vi har tenkt å bruke.

Driftsmidler i form av annuum/insentiver, eller midler til faggrupper eller studieprogrammer, gis enten som øremerkede midler eller som kostnadsrammer, avhengig av om midlene er tenkt brukt kun i inneværende år, eller om de gis som flerårige midler. Fordelen ved bruk av ikke overførbare midler, er at ubrukte midler fra en aktivitet kan brukes til en annen aktivitet året etter. Ulempen er at man ikke kan planlegge aktiviteter i et flerårig perspektiv, og at man som følge dette kan få et unødvendig høyt forbruk hvis pengene «må» brukes opp.

Rammestyring har man på de midlene man får til ordinær drift, eller innenfor den rammen man har fått til en øremerket aktivitet. Diskusjonen rundt rammestyring handler derfor i stor grad om på hvilket nivå i organisasjonen rammestyring utøves og prioriteringene gjøres. Fordelen med en stor grad av delegering av midler til «aktivitetsledere» er at beslutningen rundt kostnadene gjøres av de som er tett på aktivitetene. Ulempen ved en for stor delegering, er at det vanskeliggjør nødvendige omdisponeringer og skaper lite fleksibilitet. Risikoen for merforbruk på aktiviteter ligger som oftest hos den enkelte resultatenhets og ikke nødvendigvis hos den som har tildelt midlene. Et mindreforbruk på en aktivitet gir rom for å inndra ubrukte midler og tilfaller ikke nødvendigvis resultatenheten.

Bemanningsplaner har vært trukket frem som et viktig verktøy i den strategiske styringen av enhetene ved fakultetet. Som et ledd i innføringen av felles lønnsbudsjett på fakultetet i 2016, var det nødvendig å systematisere utarbeidelsen av bemanningsplaner for hver enhet. De påfølgende årene ble ikke disse godt nok fulgt opp og bearbeidet slik meningen var. Fra budsjettåret 2020 har bemanningsplanene igjen fått fokus, og brukes nå aktivt på alle enhetene. Et mål er å bearbeide bemanningsplanene slik at samme bemanningsplan kan være like verdifull for enhetene, fakultetsstyret, fakultetsledelsen og administrasjonen.

Flerårig bemanningsplan vil gi et bilde av hvordan bemanningssituasjonen ser ut flere år fram i tid, og på den måten kan enhetene være i forkant både når det gjelder naturlige avganger og eventuell økning/nedgang i ressursbehov. Bemanningsplanen må også ses i sammenheng med studieporteføljen og oversikt over ressursbehov knyttet til dette, for at den skal gi mest mulig verdi.

Bemanningsplaner er viktige verktøy i økonomistyringen, og for de kommende årene vil de være en viktig brikke for å oppnå budsjettbalanse. Langsiktige bemanningsplaner som er i balanse med påregnelige budsjetttrammer vil være det viktigste grepet for å få på plass en troverdig plan for fakultetet som helhet. Det er nødvendig at arbeidet med bemanningsplanene intensiveres i tida fram mot fordelingen av 2021-budsjettet.

Basert på tilbakemeldinger fra fakultetsstyret og enhetene legger dekanen til grunn at rammestyring fortsatt skal være det rådende grunnprinsippet for økonomistyringen ved fakultetet - og at de enkelte budsjettenehetene i budsjettssammenheng er autonome og selv har de beste forutsetninger for å avgjøre hvordan tildelt ramme best kan disponeres. Dette innebærer at bemanningsplanen må tilpasses budsjetttramma, og ikke omvendt. Enhetene har også selv ansvar for budsjettbalansen, og må ta konsekvensene av stort mer-/mindreforbruk. Ved opplagte skjevheter eller urimeligheter knyttet til tildelt ramme, vil det være mulig å løfte dette til et overordnet nivå, for å se om det finnes en løsning.

Føringer for budsjettfordelingen 2021

På bakgrunn av endrede finansieringsmodeller i sektoren og ved UiT, samt at HSL-fakultetet fra og med 2018 bestod av enheter som har benyttet ulike fordelingsmodeller i budsjetttildelingen, ba fakultetsstyret i sak FS-12/2018 om at det skulle utarbeides forslag til ny budsjettfordelingsmodell for HSL-fakultetet. Det ble satt ned en egen arbeidsgruppe som fikk i oppdrag å utarbeide alternative forslag til modell. Modellen som arbeidsgruppen foreslo viderefører i stor grad prinsippene i universitetets sentrale budsjettfordelingsmodell. Hovedstrukturen følger oppsettet som er felles for de fleste modellene som benyttes i sektoren, med en basisdel, en resultatdel og en strategisk del (se vedlegg). Den er transparent sammenlignet med både UiTs modell og den nasjonale finansieringsmodellen, og henter grunnlagsdata fra samme kilde som departementet i fordelingen til institusjonene i sektoren (DBH). Budsjettfordelingsmodellen ble vedtatt av fakultetsstyret 26.oktober 2018 i FS 36/2018, og ble innført på HSL-fakultetet fra og med budsjettåret 2019.

Rammefinansiering og rammestyring er et av de bærende prinsippene i universitetets sentrale fordelingsmodell, og har blitt videreført ned på fakultetene og enhetene gjennom den interne budsjettfordelingsmodellen. Enhetene har selv ansvaret for egen økonomi, og må ved hjelp av god økonomistyring og langtidsplaner budsjettere i balanse. Samtidig har det i fakultetets 10-årige historie vært praksis for å gi bistand for å avhjelpe i situasjoner hvor «urimelige» merforbruk har oppstått. Justeringene har vært gjort i form av engangstilskudd og/eller økte basisbudsjett. En forutsetning for slik bistand er at enheten har kommet skjevt ut som følge av tidligere vedtak /uforutsette hendelser som har fått uheldige/utslåttede konsekvenser.

Budsjettfordelingsmodellen består av følgende hovedelementer:

- a. Basisbudsjett og resultatmidler for instituttene/sentrene
- b. Egne strategiske midler satt av på fakultetsnivået
- c. Budsjett for institutt- og fakultetsadministrasjonen
- d. Budsjett for fellesutgifter

Fakultetets budsjettfordelingsmodell er relativt nylig innført, og dekanen forutsetter at hovedprinsippene i modellen videreføres. Nedenfor vil enkeltelementer i modellen bli diskutert nærmere, og det vil også bli gitt konkrete forslag/føringer knyttet til budsjettfordelingen for 2021.

Dekningsbidragsinntekter som en del av budsjettramma

For de eksterne prosjektene som er og forventes på fakultetet blir det hvert år stipulert et dekningsbidrag som legges som en inntekt i fakultetets budsjett. Begrunnelsen for å legge inn dekningsbidrag i de enkelte prosjektene ligger i at det skal gå til å dekke kostnader universitetet har til blant annet infrastruktur, bibliotek, administrasjon, IT-tjenester, kontor, rekvisita, utstyr etc. For å forenkle beregningen og redusere administrasjonen knyttet til dette, ligger det en generell sats på universitetet som er et beregnet snitt knyttet til årsverk for denne typen kostnader. Nytt av i år er at det for eksternt finansierte etter-/videreutdanningstilbud også er lagt inn en komponent for å dekke studentrelaterte indirekte kostnader, så som studieadministrasjon, IT-tjenester og bibliotek. Beregningen her er basert på studiepoeng og antall deltakere.

Størrelsen på summen fakultetet får inn varierer og avhenger av flere forhold. Både antall prosjekter, prosjektenes omfang og graden av egenfinansiering vil ha stor innvirkning på dekningsbidragsinntektene.

Eksterne prosjekter kan deles i to hovedgrupper, bidragsprosjekter og oppdragsprosjekter. I bidragsprosjektene forventes det at universitetet selv bidrar med egeninnsats, mens i oppdragsprosjektene skal oppdragsgiver dekke alle kostnadene fullt ut, også de indirekte. Egeninnsatsen ved HSL-fakultetet består i all hovedsak av indirekte kostnader eller vitenskapelig ansattes bruk av forskningstid i prosjektet. Egeninnsats fra fakultetets side (indirekte kostnader) skal godkjennes av dekanen, mens egeninnsats i form av arbeidsinnsats fra enhetene skal godkjennes av instituttleder.

I henhold til fakultetets interne budsjettfordelingsmodell legges de stipulerte dekningsbidragsinntekten inn i budsjettet til fakultetet, og øker dermed den tilgjengelige totalramma på fakultetet. Det bidrar på den måten også til alle enhetenes budsjettrammer. Det har til tider vært diskutert om en andel av dekningsbidraget bør tilfalle de respektive instituttene/sentrene. Årsaken til at HSL-fakultetet har valgt å ikke gjøre det, ligger hovedsakelig i ønsket om stabilitet for den enkelte enhet. På fakultetsnivå er dekningsbidragsinntektene rimelig stabile over år, men de kan fluktuere nokså betydelig på enhetsnivå. Det er også slik at de indirekte kostnadene dekkes på fakultetsnivå og ikke på de respektive enhetene. Dekanen ser ikke grunn til å endre på denne praksisen, og forutsetter at ordningen videreføres på samme måte i 2021 – slik at stipulerte dekningsbidragsinntekter blir en del av totalramma som skal fordeles.

For 2020 var det budsjettet med dekningsbidragsinntekter på 16 mill. kr. Så langt i år er det netto inntektsført ca. 14 mill. kr. Det er grunn til å tro at vi kan budsjettere noe høyere for 2021.

Justeringer i basisbevilgningen

Den generelle basisbevilgningen skal i hovedsak finansiere enhetenes grunnleggende drift og portefølje. Det er ulikheter mellom enhetene når det gjelder den generelle basisbevilgningens andel av samlet bevilgning. Dette skyldes blant annet ulikheter i type fag, bredde i studietilbud, spesielle tildelinger som for eksempel særbevilgning til utstyr/infrastruktur og grad av kapasitetsutnyttelse. Fordelingen av basisbevilgningen internt på fakultetet er også en videreføring av tidligere strategiske beslutninger som er gjort. Det vil ikke være rom for å foreta store omfordelinger av basisbevilgningen fra et år til neste, men noen ganger kan det være avgjørende å få gjort noen små endringer for å ha mulighet til å oppnå balanse på lang sikt.

Fakultetet har i sitt innspill til budsjettfordeling 2021 (FS-sak 13/20) søkt universitetsstyret om økt basisbevilgning knyttet til følgende tiltak:

- Økte husleiekostnader for det nye ILP-bygget
- Merkostnader ved etablering av nye ex.phil grupper (IFF)
- Basisfinansiering av studieplasser innenfor profesjonsfaget i lektorutdanningen (ILP)

Svar på søknaden vil bli gitt ved universitetsstyrets behandling av budsjettfordelingen for 2021 i slutten av oktober.

Under sak "Gjennomgang av økonomien ved enhetene HSL" (FS-sak 4/20) ble det beskrevet flere tiltak for at enhetene på lang sikt skal komme i balanse. Et av tiltakene som var nevnt i denne saken var å vurdere budsjetttramma til enhetene, og da basisbudsjettet spesielt. Konkret på dette tidspunktet ønsker dekanen å legge frem tre forslag til endringer internt. Dette gjelder basisendringer på Institutt for arkeologi, historie, religionsvitenskap og teologi (AHR), Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKK) og Barentsinstituttet (BAI). Flere basisendringer vil bli vurdert fortløpende, men etter at vi har fått avklart statsbudsjettet og fått svar på innsendte innspill til universitetsstyret.

Institutt for arkeologi, historie, religionsvitenskap og teologi (AHR)

I FS sak 17/20 gikk vi gjennom den økonomiske status for alle enhetene. Ett forhold som ble påpekt og følges opp videre gjaldt organisasjonsendringen i 2017 hvor det tidligere Institutt for arkeologi og sosialantropologi ble fordelt mellom nåværende AHR og Institutt for samfunnsvitenskap (ISV). Ved splittingen mellom AHR og ISV ble basistildelingen fordelt etter antall stillinger. Som følge av ulikt innslag av toppstillingskompetanse, var ikke den relative fordelingen av lønnsbelastningen lik den relative fordelingen av antall stillinger. AHR fikk en relativt større andel med toppstillingskompetanse, og derav en relativt større andel av lønnskostnadene.

Ingen av de to skisserte måtene å fordele basis på som nevnt over er «feil», men i forbindelse med budsjettspalten i sak FS 40-2016 ble det argumentert for at lønnsbudsjettene burde justeres slik at enhetene ville være i stand til å dekke de reelle økningene i lønnsutgifter som følge av overføringen av nye vitenskapelige ansatte. Et slikt premiss er ikke fullt ut fulgt for AHRs vedkommende, og fakultetsstyret bør ta stilling til om dette skal kompenseres på noen måte.

For å finne frem til en eventuell justering, kan det tas utgangspunkt i de lønnskostnadene og den fordelingen som ble gjort i forbindelse med splitten. Lønnskostnadene som ble overført til AHR ved fusjonen utgjorde omtrent 5,3 mill. kr og de fikk økt basistildelingen med 4,2 mill. kr. Det var dekning for 79% av lønnskostnadene. For ISV sitt tilfelle utgjorde overførte lønnskostnader 6,8 mill. kr og instituttet fikk økt basistildelingen med 6,1 mill. kr. Det var dekning for 90 % av lønnskostnadene. Hvis AHR skulle fått dekning for lønnskostnadene på samme nivå som ISV fikk, skulle AHR hatt en økning i basistildeling på 4,75 mill. kr. Det er en differanse på kr 550 000 mot hva de faktisk fikk.

Dekanen mener det er rimelig at AHR kan justeres for å ta høyde for de lønnsdifferansene som var mellom de fagmiljøene som ble fordelt mellom ISV og AHR i 2017. Samtidig vil det være urimelig å justere for dette opp mot den tildelingen som ble gitt til ISV. Dekanen vil derfor gå inn for at en i forbindelse med budsjettfordelingen for 2021 justerer basisfordelingen til AHR, og finner inndekning for økningen i det samlede budsjettet for fakultetet. En kan videre vurdere om en slik justering bør ha tilbakevirkende kraft (for budsjettårene 2017-2020). En kan tilnærme seg dette på to måter. En måte er å gi en justering med virkning fra og med 2017 hvor en også tar hensyn til at innslaget av toppstillinger vil variere over tid, og at det også er en annen type forventning til blant annet ekstern finansiering knyttet til disse stillingene. En annen måte er å gi en justering med virkning fra og med 2021 som ligger noe høyere enn den første. Dekanen mener at det andre alternativet vil være det mest ryddige, og foreslår at basisbevilgningen til AHR endres med kr 550 000 (jf. beregning over) fra og med budsjetttildelingen for 2021.

Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKK)

SKK er den minste enheten ved HSL-fakultetet. De har i flere år hatt positive avsetninger, hvorav de frie avsetningene har utgjort den største andelen. Som omtalt i tidligere FS-saker, så har SKK fått en justering i bemanningsplanene som nå fører til at årets driftsbudsjett er negativt. Felles lønnstrekk for 2020 utgjør 107% av den tildelte rammen til SKK. Trekket til felles lønnsbudsjett har økt ca. 1 mill.kr. fra 2019 til 2020. Årsaken til endringen ligger i ekstern rekruttering av ny instituttleder, uten at det er tatt høyde for det faste tilsettingsforholdet til forhenværende

instituttleder. Dekanen vil gå inn for å justere dette i budsjettsaken som legges frem for styret i desember.

Barentsinstituttet (BAI)

BAI er lokalisert i Kirkenes, og har siden instituttet ble en del av Universitetet i Tromsø hatt husleiekostnadene inkludert i bevilgningen, og betalt direkte til huseier. I 2019 overtok Universitetet i Tromsø leieavtalen, og husleien på ca. 0,9 mill.kr. blir nå betalt sentralt og inngår i internhusleieordninga ved UiT. Etter en gjennomgang av økonomien til BAI, ser vi at husleien for 2019 ikke er trukket, noe som gjør at de frie avsetningene i 2019 er noe høyere enn tidligere år. Dette vil bli korrigert.

Med bakgrunn i at leieavtalen for BAI er endret, foreslår vi at basisbevilgningen til senteret i 2021 reduseres tilsvarende husleiekostnadene på 0,95 mill.kr. Dette vil være i tråd med ordningen slik den er ellers på fakultetet.

Videreføring av felles lønnsbudsjett

Felles lønnsbudsjett ble innført ved fakultetet i 2016 for de syv minste enhetene. I 2017 kom ISV med, og fra og med 2020 er alle enhetene med i ordningen. Dette er i tråd med anbefalingen fra arbeidsgruppen som så på fakultetets budsjettfordelingsmodell, og etter ønske fra enhetene selv.

Det er flere grunner til at ordningen ble innført. En viktig grunn var at fakultetet over år hadde akkumulert store avsetninger. Ved å samle avsetninger som følge av ledighet i stillinger, sykefravær og frikjøp på fakultetet vil man mer effektivt kunne disponere disse avsetningene enn tilfellet er ved avsetninger som oppstår ved de enkelte enhetene hver for seg. Tanken var også at økonomioppfølgingen ved enhetene skulle bli enklere. Ved å trekke ut lønnskostnadene blir omfanget av budsjettoppfølging ved enhetene begrenset til å gjelde driftskostnadene. Innføring av ordningen skulle bidra til økt fokus på bemanningsplaner og strategisk bemanningsplanlegging.

Det ble ved innføringen av sentralisert lønnsbudsjett lyst ut flere strategiske stillinger som følge av at en samlet sett hadde rom for det. Ordningen har bidratt til et større strategisk handlingsrom for fakultetet, og gitt flere faglige stillinger enn tilfellet ville ha vært uten denne ordningen.

Som et ledd i innføringen av felles lønnsbudsjett på fakultetet i 2016, ble det utarbeidet bemanningsplaner for hver enhet. Bemanningsplanene er i all hovedsak satt opp med utgangspunkt i de faste stillingene på enhetene. Midlertidig tilsatte er ikke inkludert i bemanningsplanen med mindre de vikarierer i faste-, eller vakante stillinger. Uttrekk av lønnsmidler fra enhetenes rammetildeling til felles lønnsbudsjett gjøres med utgangspunkt i de fastsatte bemanningsplanene. Det beregnes helårsvirkning av alle stillinger som er del av bemanningsplanen, også de som forventes tilsatt i løpet av året. For budsjettåret 2020 varierte størrelsen på trekket fra enhet til enhet, der de fleste hadde et trekk på mellom 87 - 100 % av tildelt ramme.

Lønnskostnadene belastes fortsatt på enhetene, og hvert tertial tilbakeføres de faktiske lønnskostnadene fra felles lønnsbudsjett tilbake til enhetene ut ifra stillingene i bemanningsplanen og eventuelle vikarer for disse. For noen enheter vil det være avvik mellom faktisk lønnskostnader de får tilbakeført og uttrekket av lønnsmidler. Dette kan skyldes vikarbruk ut over ekstern inndekning, ledighet i stillinger, sykefravær eller frikjøp.

Frikjøpsmidler godskrives felles lønnsbudsjett ettersom det er felles lønnsbudsjett som bærer lønnskostnadene for den som er frikjøpt. Der det er store frikjøp i prosjekter, vil eventuell vikar også dekkes av felles lønnsbudsjett. Men ikke alle frikjøp i prosjektene er så store at det er mulig å ta inn vikar. For enkelte enheter utgjør den totale potten til sammen mye i løpet av et år, og dette er midler som enhetene tidligere har fått som ren inntekt. For 2019 ble felles lønnsbudsjett godskrevet 4,7 mill. kr i netto frikjøpsmidler. Pr 2. tertial 2020 er netto frikjøpsmidler på 8,2 mill. kr. Det er naturlig at beløpet vil være en del høyere i 2020 da de store enhetene kom inn fra og med i år.

Enkelte enheter har hatt frikjøpsmidler som ren inntekt, og for dem kan det være et stort tap at ikke enheten godskrives, det gir heller ikke noe insitament til å øke andelen ekstern finansiering. I arbeidet med å forenkle felles lønnsbudsjett jobber vi med å finne mekanismer for å tilbakeføre blant annet frikjøpsmidler tilbake til enhetene for å bevare prinsippet om rammestyring.

En forutsetning for at felles lønnsbudsjett skulle innføres for alle var at ordningen skal være dynamisk og lett å administrere, gi en utvidet og forbedret bemanningsplan for enhetene, og ikke minst må den bevare rammestyring som prinsipp for enhetene. Ordningen har ikke fungert optimalt opp mot disse forutsetningene. En forutsetning for at den skal videreføres er at man forenkler ordningen og har en plan for hvordan prinsippet om rammestyring kan ivaretas. Økonomistyringsteamet vil jobbe videre med dette fram mot budsjettfordelingen 2021. Dekanen foreslår at det gjøres ei evaluering og vurdering i forkant av 2022 om videreføring av ordningen.

Bemanningsplanene og ledighet i stillinger

Som vi ser av sak til dagens møte som omhandler *Tertialrapport for HSL-fakultetet 2. tertial 2020* er økonomien ved HSL-fakultetet presset, og det er viktig å konkretisere mulige tiltak for å komme i balanse på sikt. Den største kostnaden ved fakultetet er lønnskostnadene. På kort sikt vurderer dekanen det slik at de samlede lønnskostnadene må reduseres for å kunne ha en mulighet til å komme i balanse, på lang sikt er det behov for en bedre kontroll med lønnskostnadene for å bevare balansen. Enhetene er bedt om å sette opp en flerårig bemanningsplan med tanke på å komme i balanse. På kort sikt kan et virkemiddel være å holde vakante stillinger ledige.

Målet er at alle enhetene skal komme i balanse på sikt og at stillinger på enhetene skal dekkes innenfor egen totalramme. De enhetene som har avsetninger og i dag drifter innenfor rammen, må også ha godkjenning for ansettelser i perioden, men om de kan vise til at stillingen kan og skal dekkes innenfor egen rammen vil det lettere la seg gjøre.

Alle nye stillinger godkjennes i dag av dekanen. På grunn av den økonomiske situasjonen til fakultetet anbefaler dekanen at man er mer restriktiv på hvilke stillinger det tilsettes i, og i større grad vurdere hvilke stillinger som er kritiske og må erstattes.

Underdekning internhusleiekostnader

Internhusleiemodellen er tidligere omtalt i sak FS 26/20 *Videre oppfølging av økonomien ved HSL-fakultetet* (ephorte 2019/1518). Universitetsstyret vedtok i sak 35-17 ny internhusleiemodell for UiT med virkning fra 2018. Etter den nye modellen er budsjettmidler tilsvarende 90 % av husleiekostnadene basert på arealomfang i 2018 lagt inn i basistildelingen til fakultet/enheter. De resterende 10 % må fakultetet selv finne dekning for. I 2020 utgjør dette et beløp på 4,654 mill.kr. I henhold til den interne budsjettfordelingsmodellen settes budsjett tilknyttet kostnader ved internhusleieordninga av på fakultetet. Så langt har underdekningen vært finansiert gjennom nedskrivning av avsetninger og overbudsjettering. Med de siste års utvikling i fakultetsøkonomien, og målsettingen om et budsjett i balanse, bør egenandelen heretter dekkes innenfor de årlige budsjetttrammene – enten ved at andre kostnader på fakultetsnivået tas ned, eller gjennom en styrking av tildelingen til felleskostnader.

Kutt som følge av avbyråkratiserings- og effektivitetsreformen (ABE-reformen)

Som det også er gjort rede for i sak FS 26/20 *Videre oppfølging av økonomien ved HSL-fakultetet* har universitetene siden 2015 fått årlige kutt på 0,5 % - 0,8 % av bevilgningen som et ledd i ABE-reformen i statlig sektor. HSL-fakultetet har i perioden 2015-2020 hatt et samlet kutt på 16,233 mill. kr.

Universitetsstyret har vedtatt at innsparingstiltakene internt på UiT skal «omfatte det som er underlagt universitetsdirektørens virkeområde, og dermed den samlede administrative virksomheten, gjennomgående på alle nivåer». Det ble dermed forutsatt at innsparingene skulle tas ut i universitetets utgifter til ledelse og administrasjon som finansieres over eget grunnbudsjett. Ved HSL-fakultetet er i sin helhet budsjettet inn på fellesutgifter/fakultetsadministrasjonen, dels ved reduksjon i kostnader som følge av færre stillinger, og dels ved overbudsjettering. Det er nødvendig å få ned kostnadene ved administrasjonen ytterligere for å innfri kravene/kuttene knyttet til ABE-reformen.

Fakultetsstyret satte i møte 5. februar 2020 – i sak 5/20 Mandat for gjennomgang av administrasjonen ved HSL-fakultetet – ned ei arbeidsgruppe for å vurdere hvordan fakultetets samlede administrasjon kan videreutvikles for å sikre samhandling, kvalitet og funksjonalitet. I sitt forslag til en fremtidig organisering er gruppa bedt om blant annet å ta utgangspunkt i et ønske videre muligheter for innsparing og effektivisering. Når rapporten fra arbeidsgruppa foreligger, vil den ligge til grunn for den langsiktige bemanningsplanen for fakultetets samlede administrasjon.

Finansiering av historiske rekrutteringsstillinger

I 2019 ble rutinen for overføring av midler til rekrutteringsstillingene endret. Tidligere ble midlene overført umiddelbart etter at tildeling fra universitetsstyret var gjort. Etter den nye ordningen blir midlene overført to ganger i året, men ikke før det er tilsatt i stillingene. Formålet med endringen er å unngå oppbygging av avsetninger på fakultetene, og UiT får i tillegg et riktigere bilde av enhetenes avsetningsnivå. På virksomhetsnivå reduseres ikke avsetningsnivået knyttet til rekrutteringsstillingene – så lenge midlene ikke omdisponeres til andre formål av universitetsdirektøren.

HSL-fakultetet er tildelt forpliktelser til sju historiske rekrutteringsstillinger, det vil si stillinger som historisk har ligget på UiT, men for en lengre periode ikke ble brukt til formålet. De siste årene har det vært krav om at fakultetene må tilsette i stillingene fordi de regnes inn i antallet rekrutteringsstillinger som departementet opererer med. Hittil har fakultetet brukt av avsetninger til å finansiere disse stillingene. Når de generelle avsetningene går ned, og den nye finansieringsordninga for rekrutteringsstillinger medfører at det heller ikke akkumuleres store avsetninger knyttet til rekrutteringsstillinger, må fakultetet for framtiden medregne å sette av midler til finansiering av de historiske stillingene på anslagsvis 4,5 mill. kr. per år. Alle stillingene som er knyttet til ordningen er inne i finansieringsløp, og det vil ikke være behov for å sette av alle midlene for 2021. Dekanen foreslår at de historiske stillingene inkluderes i budsjettene fremover når ny finansieringsperiode starter for hver enkelt.

Oppsummering og videre anbefalinger

Økonomien til HSL-fakultetet har endret seg de siste årene fra positive frie avsetninger til negative frie avsetninger. Avsetningene på de øremerkede midlene er fremdeles positive. Det har i 2020 vært jobbet mye med økonomien på fakultetet, blant annet har team økonomistyring fått økt kapasitet, og det er lagt frem flere økonomirapporter. Det jobbes videre med å få gode oppfølgings-/rapporteringsrutiner for å gjøre det enklere for de respektive enhetene og følge opp sin egen økonomi. Tertialrapport etter ny mal legges frem i styremøtet i oktober.

I denne saken har vi samlet innspillene fra foregående rapporter, og begynt å se på hvordan vi kan styre fakultetet mot budsjettbalanse. For at fakultetet som helhet skal komme i balanse, må også hver enkelt enhet være omtrent i balanse. Med dette menes at de årlige resultatene til enhetene kan svinge mellom pluss og minus fra år til år, men over tid må alle enhetene vise at de kan drive i balanse. Et merforbruk et år, vil kunne forsvares hvis man ser at det dekkes inn på sikt. På samme

måte vil man også med store positive avsetninger kunne se på mulighetene for omdisponering. HSL-fakultetet er helt avhengig av å få bemanningsplanene og budsjettene til å fungere som styringsverktøy både på kort og lang sikt. For videre fremdrift legger dekanen til grunn at rammestyring videreføres til budsjettet for 2021, og at arbeidet med flerårige bemanningsplaner prioriteres.

For flere av enhetene kan det være vanskelig å oppnå årlig balanse på grunn av uforutsette endringer. Enhetene kan bli pålagt krav og endringer de ikke kan forutse, og som de ikke kan bestemme over selv. Fakultetet har tilfeller hvor endringer er pålagt, men hvor inntektene ikke alltid gjenspeiler merkostnaden. Disse situasjonene er krevende og det anbefales å diskutere videre hvordan man som fakultet ønsker å ivareta disse enhetene framover. Hittil har en hatt mulighet til å handtere disse utfordringene med bruk av avsetninger og overbudsjettering. Denne muligheten er nå borte. Dekanen vil i budsjettsaken for 2021 legge frem en plan for hvordan fakultetet i sum, men også hver enkelt enhet kan gå i balanse fremover. Anbefalingene som vil bli gitt vil være basert på sakene fakultetsstyret har vært presentert i år, samt dialog med de enkelte enhetene. I den grad en ser at enheter vanskelig vil kunne handtere akkumulerte merforbruk alene, vil det foreslås løsninger som går ut over den enkelte enhets ramme. Her vil dekanens prioritering i sine forslag til fakultetsstyret basere seg på hva som anses å være det beste for fakultetet som helhet.

Enhetene har tidligere vært skjermet for flere av kuttene i rammetildelingen ved at tidligere budsjettforslag har gått på overbudsjettering. De neste årene blir det enda viktigere å se på fakultetet som en helhet, og dekanen vil signalisere at det vil være behov for å videreføre endringer også ned på enhetsnivå. Arbeidet med å se på hvordan vi skal fortsette å forbedre og forenkle enkelte prosesser vil fortsette fremover mot budsjettfordelingssaken 2021.

For å komme i balanse må enten inntektene økes, eller kostnadene reduseres. Rapportene hittil har vist at den største budsjettposten ved HSL-fakultetet er lønnskostnadene, og denne binder også ressurser langt frem i tid. I tillegg til flerårige bemanningsplaner ønsker dekanen å være mer restriktiv på hvilke stillinger som blir erstattet. Enhetene må i større grad vurdere om stillingene er kritiske for videre drift.

Avslutningsvis ønsker dekanen å peke på tertialrapporten som nå legges frem for HSL-fakultetet. Den viser at de negative avsetningene på ordinær drift øker, samtidig som det står ubrukte øremerkede midler på både BEV og BOA. Det blir viktig fremover å få god kontroll på både hvilke forpliktelser vi har i de øremerkede midlene, samt hvilke muligheter og handlingsrom disse kan gi oss. Et tiltak for å komme i balanse kan være å hente en større andel finansiering av de ordinære driftskostnadene fra interne øremerkinger/øremerkede midler og BOA.

Sonni Olsen

dekan

—

Frode G. Larsen

fakultetsdirektør

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

