



Møteinnkalling

Utvalg: **Universitetsstyret**
Møtested: UiT Norges arktiske universitet, Microsoft Teams
Møtedato: 16.12.2021
Tidspunkt: 09:00 – 15:30

Eventuelt forfall må meldes snarest til britt.a.mikkelsen@uit.no. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
S 55/21	Ny behandling av sak om oppnevning av eksterne medlemmer til fakultetsstyrer og Universitetsbiblioteket for funksjonsperioden 01.01.2022-31.12.2025		2021/3826
S 56/21	Virksomhetsoverdragelse av Senter for hav og Arktis		2021/4433
S 57/21	Etiske retningslinjer for undervisere ved UiT		2021/5133
S 58/21	Fastsettelse av ny administrativ organisering ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning		2020/476
S 59/21	Justering av budsjetttramme for 2022		2020/6723
S 60/21	Ansettelse av viserektorer ved UiT Orienteringssaker	X	2021/3444
OS 45/21	Saker behandlet av rektor på fullmakt 10.11.21 - 02.12.21		2021/315
OS 46/21	Orientering om forlengelser i rekrutteringsstillinger knyttet til korona-pandemien		2020/8079
OS 47/21	Rektors muntlige orientering	X	
OS 48/21	Styrets halvtime	X	

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
16.12.2021

Sak:
55/21

Ny behandling av sak om oppnevning av eksterne medlemmer til fakultetsstyrer og Universitetsbiblioteket for funksjonsperioden 01.01.2022-31.12.2025

Innstilling til vedtak:

1. Ved Det helsevitenskapelige fakultet oppnevnes Stig Slørdahl som styreleder, Margrethe Kristiansen (Tromsø kommune) som nestleder og Haakon Lindekleiv (UNN) som styremedlem for perioden 01.01.2022 – 31.12.2025.
2. Ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi oppnevnes Jørn Wroldsen som styreleder og Merete Kristiansen som nestleder for perioden 01.01.2022 – 31.12.2025.
3. Ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning oppnevnes Toini Løvseth som styreleder og Rune Rafaelsen som nestleder for perioden 01.01.2022 – 31.12.2025.
4. Ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi oppnevnes Bjørn Tore Markussen som styreleder og Siv Dagny Aasvik som nestleder for perioden 01.01.2022 – 31.12.2025.
5. Ved Det juridiske fakultet får rektor fullmakt til å oppnevne styreleder. Thor Hager Thorkildsen oppnevnes som nestleder for perioden 01.01.2022 – 31.12.2025.
6. Ved Universitetsbiblioteket oppnevnes Wilhelm Widmark som styreleder og Helene Hillestad som nestleder for perioden 01.01.2022 – 31.12.2025.
7. Ved UiTs fakultetsstyrer og styrene for Universitetsbiblioteket og Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen, fastsettes honorar for ekstern styreleder til kr 80 000 per år og for nestleder og styremedlem til kr 60 000 per år fra 01.01.2022.
8. Styret ber rektor legge frem sak om fakultetsstyrenes og styreleders mandat, ansvarsområde og rapporteringslinjer, samt prosess for styreoppnevning senest medio kommende styreperiode.

Bakgrunn:

Sak 52/21 *Oppnevning av eksterne medlemmer til fakultetsstyrer og Universitetsbiblioteket for funksjonsperioden 01.01.2022-31.12.2025* ble behandlet i universitetsstyrets møte 24.11.2021. Det ble gjort følgende enstemmige vedtak:

1. *Saken utsettes og skal fremmes på nytt for styret 16. desember 2021.*
2. *Styret ber om å få anledning til å diskutere kriterier for oppnevning av eksterne representanter.*

Saken legges nå fram på nytt for styret. Som vedlegg til saken følger en liste som kort gir en omtale av bakgrunnen til personene som er foreslått som eksterne styremedlemmer.

Universitetsstyret diskuterte i møtet 24.11 betydningen av å legge til grunn tydeligere kriterier når det skal foreslås, vurderes og oppnevnes eksterne representanter. I brev av 10.08.2021 fra ledelsen ble enhetene (fakulteter og bibliotek) invitert til om å komme med forslag til mulige eksterne medlemmer med en kort omtale, begrunnelse og kontaktinformasjon. I en senere henvendelse ble de enhetene som ikke hadde prioritert sine forslag bedt om å gjøre dette.

Da Kunnskapsdepartementet sist ba om forslag til eksterne medlemmer til UiTs styre var føringene at styremedlemmer skal tilføre et bredere spekter av kompetanse og erfaring, med impulser fra privat og offentlig sektor og kultur- og samfunnsliv. Styresammensetningen bør videre gi kompetanse, kapasitet og mangfold ut ifra den enkelte institusjons egenart. En tilfredsstillende geografisk fordeling, kjønnsbalanse og et ønske om kulturelt mangfold og internasjonal erfaring tillegges også vekt.

Tilsvarende mål kan legges til grunn som kriterier ved oppnevning av eksterne styremedlemmer ved UiTs enheter. Forståelse og innsikt i styrerollen tillegges stor vekt. I tillegg er det viktig at styremedlemmene har en strategisk forståelse og blikk for det respektive enhetens framtidige behov. Engasjement for UiT og virksomheten er en annen sentral kvalitet. Og tilsvarende er det ønskelig med eksterne styremedlemmer som har kjennskap til å drive strategiarbeid, har koblinger til viktige samarbeidspartnere og interessenter, og som gjerne har styreefaring fra relevante organisasjoner og bedrifter. Kompetanse på samiske spørsmål var også framhevet i styrets diskusjon 24.11.2021.

Styreleders viktigste oppgave er å lede styrets arbeid med de sakene som fremmes for styret og i nært samarbeid med dekanen (fakultetene) eller direktør (biblioteket og UMAK). Kunnskap om og erfaring fra ledelse vil derfor avgjørende. Budsjettarbeid og strategiutvikling er viktige oppgaver for fakultetsstyret og innsikt i slikt arbeid tillegges vekt ved valg av styreleder. Det samme gjelder styrets ansvar for å føre tilsyn med enhetens virksomhet og påse at føringer gitt av myndigheter og overordnet nivå følges opp.

Av de foreslått styrelederne har tre av fem erfaring fra ledelse i offentlig sektor, to fra privat sektor. Fire av fem har eller har hatt stilling i universitets- og høyskolesektoren. Alle har styreefaring. Mål og vurderingskriterier beskrevet over ansees som godt ivarettatt gjennom forslagene fra enhetene og i innstillingen til nye eksterne styremedlemmer, og dermed dekkes kompetansebehovet i de enkelte fakultetsstyrene, men også for institusjonen samlet sett.

Dag Rune Olsen
rektor

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksansvarlig: Odd Arne Paulsen
Saksbehandler: Randi Østhus

Vedlegg
1 Omtale av eksterne styremedlemmer

Vedlegg til sak S 55/21 Ny sak om oppnevning av eksterne medlemmer til fakultetsstyrer og Universitetsbiblioteket for funksjonsperioden 01.01.2022-31.12.2025

Notatet beskriver personene som er foreslått som eksterne styremedlemmer i fakultetsstyrene og styret til Universitetsbiblioteket og gir en kort beskrivelse av de vurderinger som ligger til grunn for forslagene.

Det helsevitenskapelige fakultet

Forslag til styreleder: **Stig Slørdahl**, administrerende direktør i Helse Midt-Norge RHF

Slørdahl har permisjon fra stilling som professor ved Fakultet for medisin og helsevitenskap, NTNU. Han var dekan ved Det medisinske fakultet NTNU i perioden 2005-2015. Slørdahl har vært medlem av UiTs universitetsstyre i perioden 2017-2021.

Forslag til nestleder: **Margrethe Kristiansen**, avdelingsdirektør for helse og omsorg, Tromsø kommune.

Kristiansen har i tillegg bistilling ved Institutt for helse og omsorgsfag, ved Det helse-vitenskapelige fakultet, UiT. Hun har doktorgrad i helsevitenskap fra UiT.

Forslag til styremedlem: **Haakon Lindekleiv**, medisinsk fagsjef med ansvar for pasientsikkerhet, UNN

Lindekleiv er i tillegg førsteamanuensis i bistilling ved Institutt for samfunnsmedisin ved Det helsevitenskapelige fakultet, UiT.

Fakultet for naturvitenskap og teknologi

Forslag til styreleder: **Jørn Wroldsen**, seniorrådgiver viserektor Gjøvik sin stab, NTNU

Wroldsen er nåværende styreleder ved NT-fak og inntil i sommer, viserektor for Gjøvik, NTNU. Han er professor i fysikk. Wroldsen har vært rektor ved Høyskolen på Gjøvik, og har innehatt en rekke nasjonale verv og vært sentral i mange utredningsprosesser. Wroldsen kjenner sektoren svært godt, og har gjennom styreledervervet ved NT-fak også god kjennskap til fakultetet.

Forslag til nestleder: **Merete Kristiansen**, adm.dir., Akvaplan-niva

Kristiansen er utdannet siviløkonom fra Nord Universitet. Hun har lang erfaring med markeds- og forretningsutvikling og har vært kommersiell direktør i Nordlaks-konsernet. Hun har lang fartstid fra Norges Sjømatråd, blant annet som markedsdirektør og som fiskeriutsending i Italia og Sørøst-Asia. Kristiansen har også betydelig erfaring som styremedlem i selskaper innen bank, turisme, forskning og handel. Kristiansen er en dreven og inspirerende leder med base i Tromsø, og hun har utstrakt erfaring fra strategisk ledelse og strategiarbeid. Hun er svært opptatt av koblinga mellom academia og samfunnet for øvrig og vil kunne tilføre et næringslivsperspektiv til styret.

Fakultet for humaniora

Forslag til styreleder: **Toini Løvseth**, direktør i Energi Norge

Løvseth er direktør i Energi Norge (marked, elektrifisering og kunder). Hun har arbeidet i Finnfjord som direktør for samfunnskontakt og som daglig leder i Kraftfylka. Hun har utdanning fra UiB og har tatt doktorgrad i statsvitenskap ved UiT. Hun vært tilsatt som førsteamanuensis ved UiT med arbeidssted Finnsnes og vært engasjert i blant annet desentralisert utdanning. Hun har tidligere vært styreleder av Regionalt forskningsfond for Nord-Norge, Norges Forskningsråd, og medlem av styret for Innovasjon Norge, Troms. Løvseth er styremedlem av Norsk Klimastiftelse.

Forslag til nestleder: **Rune Rafaelsen**

Rafaelsen var ordfører i Sør-Varanger kommune fra 2015 til 2021 og før det leder av Barentssekretariatet i en periode på 12 år. Rafaelsen var sentral i utviklingen av sekretariatets hvis primæroppgave er å støtte norsk-russiske samarbeidsprosjekter, ikke minst innen utdanning, først som prosjektansvarlig fra 1997 og som sekretariatsleder fra 2002. Rafaelsen har vært en tydelig røst i utviklingen av det russisk-norske samarbeidet og arbeidet for akademisk samarbeid som en viktig del av relasjonsbyggingen mellom de to statene.

Rafaelsen satt i interimstyret for UiT og har utdannelse fra Norges Handelshøyskole i økonomisk geografi og i tysk og historie ved UiB. Han var lærer og senere rektor i skoleverket (Neiden og Bjørnevatn skole) i perioden 1978-90 og senere direktør destinasjonsbedriften Grenseland AS. Han er i dag styreleder for Festspillene i Nord-Norge.

Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi

Forslag til styreleder: **Bjørn Tore Markussen**, konserndirektør innovasjon og forretningsutvikling, Sparebank 1 Nord-Norge

Markussen er utdannet fra Krigsskolen og Forsvarets høyskole, og har tilleggsutdanninger innen ledelse, teknologi og økonomi fra blant annet UiT, UC Berkley og IMD Lausanne. Han har tidligere vært administrerende direktør i Tromsø IL, Executive Vice President i Det Norske Veritas og CEO i World Economic Forum og Akers Centre for the 4th Industrial Revolution.

Forslag til nestleder: **Siv Dagny Aasvik**, senior prosjektleder Egga Utvikling

Aasvik har et omfattende nettverk innenfor flere bransjer og på tvers av politiske skillelinjer. Hun har ledet regionale utviklingsprosesser og større prosjekter i samspill med det offentlige og private. Hun har stor innsikt i lokal, regional og statlig forvaltning og beslutningssystemer.

Det juridiske fakultet

Forslag på styreleder: Er ikke klart per dato. Det er mulighet for at forslag blir framlagt i styremøtet. Alternativt foreslås det at rektor gis fullmakt til å oppnevne styreleder.

Forslag til nestleder: **Thor Hager Thorkildsen**, advokat og partner i Rekve, Pleym & Co DA

Thorkildsen er advokat og partner i Advokatfirmaet Rekve, Pleym & Co DA. Han har tidligere arbeidet i daværende Tromsø Ligningskontor. Med lang erfaring fra offentlig og privat virksomhet

kjenner han Tromsø og Nord-Norge godt. Han har tidligere vært styremedlem i Alumnistiftelsen ved Det juridiske fakultet.

Universitetsbiblioteket

Forslag til styreleder: **Wilhelm Widmark** leder fakultetsstyret i inneværende periode og foreslås gjenoppnevnt.

Widmark er overbibliotekar (biblioteksdirektør) ved Stockholms Universitet. Han er utdannet ved Uppsala universitet og har markert seg innen åpen vitenskap og er også medlem av EUAs (European University Association) Expert Group on Open Science og medlem av styret for of EOSC (European Open Science Cloud) Association.

Forslag til nestleder: **Helene Hillestad** er i dag nesteleder i fakultetsstyret og forslås gjennomnevnt.

Hun er til daglig redaksjonssjef for NRK Kultur og har tidligere hatt styreverv i Norwegian Online News Association (NONA).

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
16.12.2021

Sak:
56/21

Virksomhetsoverdragelse av Senter for hav og Arktis

Innstilling til vedtak:

1. Universitetsstyret vedtar virksomhetsoverdragelse av Senter for hav og Arktis fra Nofima AS til UiT Norges arktiske universitet fra 1.1.2022.
2. Senter for hav og Arktis organiseres som et senter direkte under fakultetsledelsen ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi.
3. Det etableres en styringsgruppe bestående av dekaner ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi, Fakultet for naturvitenskap og teknologi, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning og Det juridiske fakultet. Dekan ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi leder styringsgruppen.
4. Rådet for Senter for hav og Arktis videreføres.
5. Universitetsstyret gir rektor fullmakt til å gjennomføre eventuelle justeringer i styringsstruktur i løpet av 2022.

Bakgrunn

Nærings- og fiskeridepartementet (NFD) har i brev av 9.9.2021 informert om at Senter for hav og Arktis skal overdras fra Nofima AS til UiT (vedlegg 1). I brevet er det fastsatt at overdragelsen skal anses som en virksomhetsoverdragelse. Saken legges frem for universitetsstyret med bakgrunn i at Lov om universitet og høyskoler § 9-2 (4) fastsetter at

Styret selv fastsetter virksomhetens interne organisering på alle nivåer. Organiseringen må sikre at studentene og de ansatte blir hørt.

Denne saken gjelder virksomhetsoverdragelse, organisatorisk innplassering, forholdet til de ansatte og økonomi ved Senter for hav og Arktis, i forbindelse med virksomhetsoverdragelsen. For nærmere informasjon i saken henvises det til vedlagte notat (vedlegg 2).

Senter for hav og Arktis

Senter for hav og Arktis ble opprettet av Regjeringen i 2017. Senteret er et nasjonalt senter, og skal legge til rette for faglig integrering på tvers av ulike fagmiljøer nasjonalt og internasjonalt. Senteret skal sammenstille, analysere og formidle kunnskap om hva ulike globale og regionale endringsprosesser betyr for den blå økonomien og grunnlaget for høsting og verdiskaping i nordområdene og Arktis. Senteret skal ikke drive forskning, og skal være faglig uavhengig. Senteret har i dag en styringsgruppe og et eksternt sammensatt råd. Etter overdragelsen fastsetter UiT styringsstrukturen.

Organisatorisk plassering ved UiT og styringsform

Styret ved UiT fastsetter senterets organisatoriske plassering. For at UiT og Senter for hav og Arktis skal kunne forsterke hverandres kjerneaktiviteter bør senteret være tett nok på relevante miljøer og aktuelle problemstillinger, samtidig som senterets faglige uavhengighet ivaretas. Styringsform ved UiT bør videre følge av den organisatoriske innplasseringen.

Universitetsledelsen har vurdert ulike muligheter for innplassering på nivå 1-4 i UiTs organisasjon. Disse har vært drøftet med senterets ansatte, i ledermøter ved UiT og med fagforeningene ved Nofima AS og UiT. Nærmere redegjørelse finnes i vedlegg 2.

Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse

Senteret har tre fast ansatte ved tidspunkt for virksomhetsoverdragelsen. Med forbehold om styrets vedtak, er det i henhold til arbeidsmiljølovens § 16-5 gitt informasjon til ansatte og tillitsvalgte. Det har i tillegg vært informasjons- og drøftingsmøte med de tillitsvalgte 8.12.2021. Det er inngått avtale om omstillingsavtale og omstillingshåndbok etter mal fra tidligere omorganiseringer ved UiT. Ut fra omstillingsavtalen vil innplassering i stillinger ved senteret bli foretatt, og arbeidet ferdigstilt innen 31.12.2021.

Budsjettramme og økonomiske forhold

Senter for hav og Arktis blir å regne som en egen resultatenhet under UiTs eierskap. I hovedsak ivaretas dermed de økonomiske prinsippene gjennom tildeling av midler fra Nærings- og fiskeridepartementet. Budsjettrammen for senteret for inneværende år ligger på 5.3 mill. kroner, i henhold til tildelingsbrevet for 2021. Aktivitet kan utvides gjennom finansiering fra andre kilder.

Grunnet lavere kostnader enn samlede tildelinger i perioden frem til 2021, hadde senteret en samlet budsjettramme på ca 9 mill. kroner ved starten av 2021, og det forventes mindreforbruk på 0,5-1,1 mill. kroner som kan overføres til 2022. Nåværende lønnskostnader på ca 3,5 mill. kroner kan forventes å øke i de neste årene som et resultat av lavere aktivitet i 2021 grunnet koronapandemien og utsatt aktivitet, og utlysning av inntil to ledige stillinger. Senteret har også leiekostnader i Framsenteret som utgjør ca 0,5 mill. kroner per år. Det er ønskelig å flytte senteret til Breivika i løpet av 2022. Lokalisering i UiTs arealer vil medføre at senterets budsjettramme belastes for internhusleie. Samtidig må UiT arbeide med håndtering av leieavtalene ved Framsenteret, med sikte på god bruk av arealer og reduksjon av risiko for perioder med doble leiekostnader. Det skal arbeides videre med modeller for dekning av kostnader knyttet til administrative støttetjenester fra fakultetet.

Rektor vil sørge for at gjenstående avklaringer rundt økonomi og lokalisering kommer på plass så raskt som mulig og at senteret samlet sett får rammevilkår som vil gi et minst like stort økonomisk handlingsrom for å drive egne aktiviteter som det senteret hadde før overføring til UiT.

Rektors vurdering

UiT har fått et nasjonalt mandat som arktisk universitet. Med Senter for hav og Arktis får institusjonen en spydspiss innen syntese og formidling av kunnskap om nordområdene. Senteret har et formål som treffer hele bredden av universitetets faglige fokus og nedslagsfelt. Fokuset på næringsutvikling og den blå økonomien i nordområdene gir også anledning til bedre å fremme tverrfaglige tilnærminger hvor natur og samfunn må sees i sammenheng for å gi gode beslutningsgrunnlag.

Rektor mener dette best ivaretas ved å innplassere senteret som egen enhet på nivå 3 i UiTs organisasjon, og sikre koblinger til andre aktuelle fagmiljøer ved å etablere en styringsgruppe bestående av dekaner fra flere fakulteter. I og med at den blå økonomien er det sentrale i senterets formål foreslås det å innplassere senteret ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi, og at styringsgruppen består av dekanene ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi, Fakultet for naturvitenskap og teknologi, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning og Det juridiske fakultet.

Rektor mener videre senterets råd er en viktig arena hvor aktørene kan dele kompetanse, løfte problemstillinger og utvikle samarbeid. Rådet foreslås derfor videreført som et fagråd.

UiT overtar formelt alle rettigheter og plikter knyttet til Senter for hav og Arktis fra Nofima AS med virkning fra 1.1.2022. Tildeling av midler fra Nærings- og fiskeridepartementet overføres i sin helhet til UiT ved virksomhetsoverdragelsen. Det samme gjelder avtaleforhold og finansiering knyttet til eksterne samarbeidspartnere. Institusjonsledelsen, fakultetet og senteret vil arbeide videre med å oppnå god bruk av tildelte midler, og videre utvikling for senteret og institusjonen.

Dag Rune Olsen

rektor

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksansvarlig: Kathrine Tveiterås

Saksbehandler: Liv-Ragna Garden, Simen Ottemo Gärtner

Vedlegg

- 1 Brev fra NFD - Virksomhetsoverdragelse av Senter for hav og Arktis
- 2 Saksnotat - vedlegg til sak til universitetsstyret om virksomhetsoverdragelse av Senter for hav og Arktis
- 3 Tilskuddsbrev inkl. mandat for Senter for hav og Arktis 2019-2021
- 4 Strategi for Senter for hav og Arktis 2019-2021
- 5 Referat fra møte med ansatte i Senter for hav og Arktis
- 6 Avtale om virksomhetsoverdragelse
- 7 Referat fra møte med tillitsvalgte på UiT og Nofima 15.11.21 om inngåelse av omstillingshåndbok

Ifølge liste

Deres ref

Vår ref

Dato

21/5892-2

16. september 2021

Virksomhetsoverdragelse av Senter for hav og Arktis

Senter for hav og Arktis skal overføres fra Nofima AS til UiT – Norges arktiske universitet (UiT). Etter overføringen skal Senter for hav og Arktis være organisert som et senter under UiT, med eget tilskudd fra Nærings- og fiskeridepartementet. Formål og mandat for senteret framgår av vedlagte tilskuddsbrev, og vil bli videreført i den nye organiseringen.

Overføringen skal skje som en virksomhetsoverdragelse. Vi ber med dette om at dere setter i gang de nødvendige prosessene for å gjennomføre virksomhetsoverdragelsen.

Overdragelsen skal være gjennomført senest innen 1. juli 2022. Dersom det lar seg gjennomføre, er det en fordel om overdragelsen kan skje per 1. januar 2022.

Funksjonstiden for styringsgruppen er forlenget fram til virksomhetsoverdragelsen er gjennomført. Etter at UiT – Norges arktiske universitet har overtatt ansvaret for senteret, fastsetter UiT styringsstrukturen for senteret.

Vi ber om at dere tar kontakt med Nærings- og fiskeridepartementet dersom det er behov for avklaringer.

Med hilsen

Stine Hammer (e.f.)
avdelingsdirektør

Leif Kjetil Tviberg
seniorrådgiver

Postadresse
Postboks 8090 Dep
0032 Oslo
postmottak@nfd.dep.no

Kontoradresse
Kongens gate 8
www.nfd.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
912 660 680

Avdeling
Forsknings- og
innovasjonsavdelingen

Saksbehandler
Leif Kjetil Tviberg
22 24 64 65

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Kopi

Senter for hav og Arktis

Adresseliste

Nofima AS	Postboks 6122	9291	TROMSØ
	Langnes		
Universitetet i			
Tromsø			

Til: Universitetsstyret

Saksnotat - vedlegg til sak til universitetsstyret om virksomhetsoverdragelse av Senter for hav og Arktis

Det vises til sak til universitetsstyret om virksomhetsoverdragelse av Senter for hav og Arktis fra Nofima AS til UiT Norges arktiske universitet fra 01.01.2022.

Dette notatet er et tillegg til styresaken og gir ytterligere informasjon om virksomhetsoverdragelsen;

1. Senter for hav og Arktis
2. Organisatorisk plassering ved UiT
3. Driftsøkonomiske elementer ved virksomhetsoverdragelse
4. Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse
5. Kontorarealer, IT, kommunikasjon og fellestjenester
6. Inngåtte avtaler

1. Senter for hav og Arktis

Senter for hav og Arktis ble opprettet i 2017 og er organisert som en virksomhet under Nærings- og fiskeridepartementet og administrativt lagt til Nofima AS.

Da Senter for hav og Arktis ble opprettet av regjeringen ble det samtidig oppnevnt en styringsgruppe bestående av institusjonslederne ved Nofima AS, Havforskningsinstituttet, Norsk Polarinstitutt, UiT, samt en representant fra Innovasjon Norge. Regjeringen har forlenget funksjonstiden til den sittende styringsgruppen fram til virksomhetsoverdragelsen. Etter overdragelsen fastsetter UiT styringsstrukturen.

Senteret har i tillegg et råd bestående ledere fra sentrale næringsaktører, academia og filantropi knyttet til havet. Deres oppgave er å bistå senteret i overordnede, strategiske veivalg.

Formålet til senteret er å sammenstille, analysere og formidle kunnskap om hva ulike globale og regionale endringsprosesser betyr for den blå økonomien og grunnlaget for høsting og verdiskaping i nordområdene og Arktis, og formidle resultatene overfor både et nasjonalt og et internasjonalt publikum. Senteret skal ikke drive forskning, og skal være faglig uavhengig. Fullstendig mandat og strategi for 2019-2021 er vedlagt (vedlegg 3 og 4).

2. Organisatorisk plassering ved UiT

Nærings- og fiskeridepartementet har besluttet at Senter for hav og Arktis skal være organisert som et senter under UiT, samtidig som formål og mandat videreføres.

Når det gjelder den organisatorisk innplassering av Senter for hav og Arktis ved UiT har rektor vurdert ulike alternativer basert på senterets mandat og erfaringer fra organisering av andre sentere og større prosjekter ved UiT. Alternativene er drøftet i rektors strategiske ledermøte og i dekanmøte, i orienteringsmøte med senterets ansatte samt i oppfølgingsmøter med berørte ledere og enheter. Foreløpige vurderinger er også lagt fram for fagforeningene ved UiT og Nofima AS.

I spørsmålet om organisatorisk innplassering har det førende spørsmålet vært hvordan Senter for hav og Arktis og UiT gjensidig kan forsterke hverandres formål og kjerneaktiviteter. UiT sin struktur følger et prinsipp om at faglig aktivitet ligger på nivå 3 og 4 i organisasjonen, mens nivå 1 og 2 i primært består av universitetets ledelse og fellesadministrasjon, herunder felles faglige støttetjenester som for eksempel kommunikasjon.

Alternativ som har vært vurdert er senter på nivå 1, nivå 2, senter på nivå 3 el 4 eller senter på nivå 3 men med en sammensatt styringsgruppe. Tabellen under viser noen fordeler og ulemper med de ulike alternativene. Nærmere vurdering kommer frem i møtoreferat med ansatte på senteret fra 27.10.21, vedlegg 5.

Alternativer	Fordeler	Ulemper
Nivå 1 (der fellesadministrasjonen er)	Tydelig adskilt fra ordinær faglig virksomhet, nærhet til kommunikasjonsavdelingen og felles administrative ressurser	Vanskeligere å hente ut synergier fra fagmiljøene?
Nivå 2 (på samme nivå som fakultetene)	Kan legge til rette for samhandling mellom alle fakultetene	Liten forholdsmessighet i størrelse og formål
Nivå 3 el 4 (på samme måte som institutter og andreorganisatoriske sentere)	Lik plassering som andre sentere ved UiT, tettere kobling til ett særlig relevant fagmiljø	Fare for å komme i «silofella» da ingen fakulteter er helt dekkende for senterets virke
Organisatorisk tilhørighet til ett fakultet, men med sammensattstyringsgruppe fra flere enheter	Tverrfaglig løsning som UiT er kjent med fra egne faglige satsinger, kan koble på flere fagmiljøer	Kan gi for mange linjer (krever en litt ny type organisering)

Senter for hav og Arktis har en tydelig faglig profil, og i tråd med UiTs ønske om at det er miljøene på nivå 3 og 4 som skal synes taler dette for å legge senteret her. Senteret skal likevel ikke utøve kjerneoppgaver som forskning og undervisning slik UiTs faglige enheter er rigget for, noe som kan tale for å gi senteret en annen innplassering.

I drøftingene hvor problemstillingen har vært drøftet har det blitt vektlagt at senteret har et formål som treffer hele bredden av UiT sine faglige fokus og nedslagsfelt, og at modell 2 og 3 bør forkastes. Videre har det blitt framholdt at fokuset på næringsutvikling og den blå økonomien i nordområdene gir anledning til bedre å fremme tverrfaglige tilnærminger hvor natur og samfunn må sees i sammenheng for å gi gode beslutningsgrunnlag. Dette ivaretas best i modell 4, og ettersom UiT heller ikke har noen egne sentere plassert ved nivå 1 har dette vært førende for rektors vurdering.

Det er flere fakulteter som kan være aktuelle som primærttilhørighet for senteret. I regjeringens beslutning ble koblingene til Norges fiskerihøgskole og Handelshøgskolen ved UiT særlig fremhevet. Disse er begge institutter ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fak). Fakultetet er

flerfaglig innrettet med både naturvitenskap og samfunnsvitenskap i porteføljen, og senteret har sine fleste etablerte samarbeidsrelasjoner til BFE.

Styringsform

Universitetsstyret er UiTs øverste organ. Fakultetene har egne styrever, ledet av eksterne styreledere oppnevnt av universitetsstyret. Det ligger til fakultetene å fastsette om institutter og organisatoriske sentere skal ha egne styrever eller råd.

Styringsform til Senter for hav og Arktis bør følge av organisatorisk innplassering ved UiT. Med modell 4 som anbefaling innebærer dette at senteret blir innplassert ved BFE-fak, men at det samtidig opprettes en styringsgruppe hvor flere dekaner inngår. UiT har utover sin formelle styringsstruktur flere sentere og større prosjekter som ikke er organisatoriske enheter, men som likevel har styringsgrupper sammensatt på tvers for å sikre forankring og framdrift i et større fagmiljø. Styringsformen er således ikke ny i praksis.

For å ivareta koblingene til en større faglig bredde er det særlig Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak), Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak) og Det juridiske fakultet (Jurfak) som er relevante. Etablert samarbeid mellom noen eller flere av disse fakultetene, for eksempel innen modellering, havforvaltning, reiseliv og nytt felles masterprogram har blitt vektlagt.

Senter for hav og Arktis har som nevnt i tillegg et råd bestående av ulike interessenter og samarbeidspartnere. Dette er å betrakte som et fagråd, og en viktig arena hvor aktørene kan dele kompetanse, løfte problemstillinger og utvikle samarbeid. Rådet anses som viktig og sentralt for senterets arbeid og foreslås videreført. Dette må ikke forveksles med UiTs ordning med instituttråd på nivå 3, som er et alternativ til instituttstyrever. Rådet vil med andre ord ikke inngå i den formelle styringsstrukturen.

3. Driftsøkonomiske elementer ved virksomhetsoverdragelsen

Budsjettramme og inntekter

Ved en innplassering av Senter for hav og Arktis under Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi, vil senteret bli å regne som en egen resultat enhet under UiTs eierskap. I hovedsak ivaretas dermed de økonomiske prinsippene gjennom tildeling av midler fra Nærings- og fiskeridepartementet.

Budsjettrammen for senteret for inneværende år ligger på MNOK 5.3, i henhold til tildelingsbrevet for 2021. Rammen skal dekke drift og ivaretagelse av oppgaver som senteret er gitt av Nærings- og fiskeridepartementet, samtidig som aktivitet kan utvides gjennom finansiering fra andre kilder.

Grunnet lavere kostnader enn samlede innskudd i perioden frem til 2021 hadde senteret også overføring av ubrukte midler på MNOK 3.9 fra 2020, i tillegg til innskuddet fra NFD (se tabell nedenfor).

Halvparten av de overførte midlene stammer fra eksterne samarbeidspartnere.

Status NFD-midler	pr. 31.12.20
Bevilgning 2020 Senter for hav og Arktis	5 150 000
Overføring Senter for hav og Arktis fra 2019	5 325 825
Forbruk 2020 Senter for hav og Arktis	6 610 381
Overføring Senter for hav og Arktis til 2021	3 865 444

Ved starten av 2021 hadde senteret en budsjetttramme i overkant av MNOK 9.0 med et inntektsbudsjett fordelt på NFD-midler og eksterne samarbeidspartnere på henholdsvis 80 % og 20 %. Denne prosentvise fordelingen er lik den av 2020.

I og med noe lavere aktivitetsnivå enn budsjettert i 2021 er det også forventet ubrukte NFD-midler fra nåværende regnskapsår som kan overføres til 2022. Dette antas å tilsvare mellom MNOK 0.5 og MNOK 1.1.

Samarbeidsavtaler

I tillegg til den offentlige bevilgningen, har senteret som nevnt utløst finansiering fra eksterne aktører. I hovedsak skal støtten fra prosjektansvarlig dekke senterets prosjektkostnader, i tillegg til ekstra godtgjørelse.

Av de kontraktene UiT har mottatt henter senteret ekstern finansiering til følgende prosjekter:

- “Governance of Marine Plastic Litter in the Arctic (GOMPLAR)” i samarbeid med Norges Forskningsråd. MNOK 4 av totalt MNOK 12 vil gå til senteret, fordelt over fire år (til juli 2025).
- Samarbeidsavtale med REV Ocean Inc. om MNOK 1,5 årlig i fire år fra februar 2019. Minimum MNOK 1 er øremerket til prosjektet som gjelder løsninger til reduksjon av plastmateriale i arktiske havområder.
- “The Blue Potential on Svalbard: A new Hub for Arctic Fisheries (SVALFISH)” i samarbeid med Norges Forskningsråd. Senteret mottar totalt NOK 200 000 over tre år (til 2022) til dekke av prosjektkostnader.

Til tross for høy ekstern finansiering er det likevel avgjørende at den offentlige bevilgningen styrkes, dersom senteret skal kunne innfri forventningene som ligger i dets mandat. Det er en forutsetning at senterets drift tilpasses de til enhver tid tilgjengelige rammer, og at BFE-fak ikke må bidra til å finansiere driften.

Kostnader

Årsverk

Personalkostnader utgjør litt over halvparten av senterets kostnader, hvorav lønnskostnadene inkl. sosialkostnader utgjør majoriteten av disse. Senteret drar med seg tre årsverk (tre personer) som til sammen utgjør rundt MNOK 3.5 i lønn og sosiale kostnader.

Lønnskostnadene kan forventes å øke i de neste årene da kombinasjonen av en permittert ansatt samt et lavere aktivitetsnivå som et resultat koronapandemien har trukket forbruket noe ned. I tillegg har senteret avventet utlysning av to nye stillinger grunnet virksomhetsoverdragelsen. Det er uvisst hvor stor del av lønnsutgiftene som relaterer seg til de eksterne prosjektene.

Bygningers drift

Posten bygningers drift beløper til overkant av NOK 500 000 årlig og gjelder hovedsakelig leieforholdet i Framsenteret. Dette leieforholdet er UiT juridisk forpliktet til å overta i sammenheng med virksomhetsoverdragelsen. Fram til nå har senteret belastet budsjetttrammen for betaling av leie- og driftskostnadene for nevnte lokaler. Dersom leieavtalen med Framsenteret avsluttes som ønsket og senterets daglige drift flyttes til Breivika, anbefales denne praksisen å videreføres. En slik situasjon resulterer likevel i at UiT vil stå midlertidig igjen med ubenyttede lokaler i Framsenteret som må betales for frem til oppsigelsesfristens utløp (minimum tre måneder), enten av senteret eller av UiTs egne midler.

Det er også verdt å nevne at dersom senteret flyttes til Breivika må det også fremleies lokaler til senterets nært tilknyttede samarbeidspartner REV Ocean Inc., som hittil har leid tre kontor i Framsenteret. Denne avtalen har en opprinnelig løpetid ut februar 2023.

Administrative tjenester

Senteret har hatt tilgang på administrative tjenester fra Nofima AS, som ikke har beregnet overhead på denne typen tjenester. Det forutsettes dermed at ordningen hos Nofima AS er knyttet til at senteret har vært under etablering. For UiT medfører utleveringen av administrative tjenester til senteret økt aktivitet som følgelig må dekkes inn, med mindre UiT skal betale for disse tjenestene. Den anbefalte metoden vil være å splitte senterets budsjettramme slik at en liten fastsatt andel av rammen faller til fakultetet. Med en slik ordning forplikter fakultetet seg til å levere de samme tjenestene som Nofima har levert frem til nå, samtidig som de får dekket inn merkostnadene denne leveransen medfører.

Andre driftskostnader

Utenom personalkostnader og bygningers drift har posten *konsulenttjenester* hittil utgjort en stor andel av senterets kostnader, mer spesifikt MNOK 2.5 i 2020. Det er ikke beregnet hvor mye av senterets kostnader som er koblet opp mot selve prosjektene/samarbeidsavtalene, men i posten konsulenttjenester inngår innleie av ekstern bistand til senterets forskjellige prosjekter. Ved benyttelse av UiTs egen ressursbank kan det dermed finnes muligheter for å kutte kostnader.

4. Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse, arbeidsmiljølovens kapittel 16

Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse reguleres i arbeidsmiljølovens (AML) kapittel 16.

Bestemmelser om lønns og arbeidsvilkår finnes i § 16-2 og fastslår at de rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtalen på det tidspunkt overdragelsen finner sted skal overføres til den nye arbeidsgiveren. Det vil si at de ansatte beholder sine lønnsvilkår ved overføring til ny arbeidsgiver. Disse rettighetene gjelder først og fremst på overdragelsestidspunktet, det vil si at dersom ny arbeidsgiver ønsker å gjøre endringer i arbeidsavtaler etter at overføringen har funnet sted vil dette kunne gjøres gjeldende innenfor grensen av arbeidsgivers styringsrett. Nye arbeidsavtaler ved UiT vil bli utarbeidet etter at innplasseringssamtaler er holdt medio desember.

De ansatte har i dag en avtale om dekning av mobiltelefon i arbeidsavtalene. UiTs ordning for dekning av elektroniske kommunikasjonstjenester ble utviklet i 2021. Dagens ansatte ved senteret får ordningen med dekning av mobiltelefon videreført som en personlig ordning i kraft av AML § 16-2.

AML § 16-2 nr. 2 omhandler tariffavtaler som de ansatte har med nåværende arbeidsgiver, Nofima AS. AML åpner for at ny arbeidsgiver, UiT, kan erklære at UiT ikke ønsker å være bundet av tariffavtaler hos nåværende arbeidsgiver. Erklæringen om dette må gjøres innenfor en frist på tre uker etter virksomhetsoverdragelsen. UiT vil benytte seg av anledningen til å erklære at UiT ikke vil være bundet av tariffavtalen som er inngått på Nofima AS. Dette innebærer at de ansatte inkluderes i statlig hovedtariffavtale fra tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen. UiTs erklæring om at UiT ikke vil være bundet av tariffavtalen på Nofima AS er begrunnet i at de ansatte overføres til statlig virksomhet og de vil dermed være bundet av det gjeldende avtaleverket i staten. Ansatte i staten er omfattet av statlig avtaleverk herunder tariffavtaler.

AML 16-2 nr. 3 regulerer den ansattes rett til videre opptjening av alders-, etterlatte- og uførepensjon i henhold til kollektiv tjenestepensjon, som overføres til ny arbeidsgiver. Dette betyr at den videre

opptjening av alders-, etterlatte- og uførepensjon skjer i henhold til ordningene i Statens pensjonskasse fra dato for virksomhetsoverdragelsen.

AML 16-2 nr. 3 stadfester videre at ny arbeidsgiver kan velge å gjøre allerede eksisterende pensjonsordninger gjeldende. UiT benytter seg av anledningen til å erklære seg ubundet av tariffavtaler hos nåværende arbeidsgiver. Pensjonsordninger fra Nofima AS videreføres dermed ikke for de ansatte ved overdragelsen til UiT. AML bestemmer at dersom tidligere pensjonsordning ikke kan videreføres etter overdragelsen skal ny arbeidsgiver sørge for at de ansatte sikres rett til videre opptjening etter annen kollektiv pensjonsordning. Denne rettigheten er de ansatte sikret ved at de går over til statens pensjonsordning fra tidspunkt for virksomhetsoverdragelsen.

Kommentar fra NTL

NTL har i møte 15.11.21 informert om at de ansatte hos Nofima AS har en privat helseforsikring og at de ikke betaler egenandel til pensjonsordningen på Nofima AS. NTL mener at bortfall av disse ordningene bør kompenseres i form av lønn ved overføring av stilling. UiTs vurdering er at arbeidsgivers forpliktelser som gjelder pensjonsordning innfris ved overgang til Statens pensjonskasses ordninger. Det vil derfor ikke bli gitt ytterligere kompensasjon.

AML § 16-3 omhandler ansattes reservasjonsrett, som innebærer at de ansatte kan motsette seg at deres arbeidsforhold overføres til ny arbeidsgiver. Dette gjelder de ansattes forhold til Nofima AS og temaet og konsekvensene ved slik reservasjon er tatt opp i møte med de ansatte og de tillitsvalgte på Nofima AS 12.11.21. De ansatte er gitt frist for å varsle om de vil benytte seg av denne retten til 01.12.21. UiT har ikke mottatt melding fra Nofima AS om at ansatte vil benytte seg av denne retten.

AML § 16-4 har bestemmelser om vern mot oppsigelse ved virksomhetsoverdragelse. Oppsigelser av de ansatte er ikke en aktuell problemstilling i forbindelse med virksomhetsoverdragelsen og vil dermed ikke bli omtalt videre.

AML § 16-5 angår informasjon og drøftinger med de tillitsvalgte, med punktliste over de forhold det skal gis informasjon om. Først og fremst så skal både tidligere og ny arbeidsgiver så tidlig som mulig gi informasjon om og drøfte overdragelsen med arbeidstagerne tillitsvalgte. Informasjons- og drøftingsmøter (IDF) etter AML § 16-5 er holdt på Nofima AS 12.11.21 og på UiT 8.12.21. Det er informert om de forhold som AML § 16-5 krever og referat fra møtet ved UiT vil bli delt ut i universitetsstyrets møte.

Det har vært holdt flere informasjonsmøter med ansatte både på Nofima AS og på UiT i forbindelse med virksomhetsoverdragelsen. Referat fra de møtene som er holdt på UiT vedlegges (vedlegg 5).

5. Kontorarealer, IT, kommunikasjon og fellestjenester

Senter for hav og Arktis er i dag lokalisert ved Framsenteret i Tromsø, hvor det er inngått leieavtaler for kontorarealer på om lag 300 kvadratmeter i byggetrinn 1 og 2. Leieavtalene har i utgangspunktet varighet til 2043. Universitetsledelsen har etablert dialog med ledelsen ved Framsenteret om leieforholdet. Herunder vil muligheter for endringer og oppsigelse av leieavtalene bli vurdert og tatt stilling til.

Lokalisering av Senter for hav og Arktis har vært et sentralt tema i arbeidet med virksomhetsoverdragelsen. Både senterets ansatte og ledelsen ved UiT ser det som viktig å få til lokalisering ved UiT i Breivika, med en fysisk plassering som henger sammen med den organisatoriske plasseringen ved

Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi. Dette vil skape de beste forutsetninger for samarbeid og faglige synergier, og muligheter for videre utvikling av både senterets og universitetets virksomhet.

I første halvår 2022 framstår det som mest hensiktsmessig at senteret viderefører nåværende lokalisering ved Framsenteret. I løpet av våren blir det mulig å finne fram til en egnet plassering av Senter for hav og Arktis i Breivika, og med flytting fra Framsenteret i andre halvår 2022. Dette har sammenheng med ferdigstilling av renoveringen av Naturfagbygget, som skaper rom for å gjøre nye og helhetlige vurderinger av plassering av fagmiljøer og enheter ved UiT som helhet og Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi spesielt.

IT

Avdeling for IT (ITA) håndterer de ulike aspektene ved virksomhetsoverdragelsen som gjelder de ansattes IT-utstyr. Hoveddelen av dette arbeidet vil være ferdig i desember 2021.

Senterets ansatte vil ved overdragelse få utlevert ny PC og brukerkonto vil bli satt opp. Brukerdata fra Nofima AS vil bli kopiert over til UiT i løpet av desember. Fra 01.01.22 får de ansatte ved senteret tilgang på all standard programvare som benyttes på UiT.

Den IT-faglige delen av virksomhetsoverdragelsen som ikke vil bli utført i desember er selve utlevering av PCene, første gangs innlogging og standard opplæring. ITA vil innkalle de ansatte til fysisk møte for dette i januar 2022.

Kommunikasjon

Seksjon for kommunikasjon på nivå 1 vil bli et viktig kontaktpunkt for senteret. Det er imidlertid behov for rolleavklaringer og avklaringer vurdert opp mot senterets behov og seksjonens muligheter. Dette vil det bli arbeidet med dette frem mot overdragelsen og i 2022.

Fellestjenester

Tjenester som normalt gis fra UiTs fellestjenester vil senteret få samme tilgang til som andre brukere av fellestjenestene.

6. Inngåtte avtaler

Avtale om virksomhetsoverdragelse

Avtale om virksomhetsoverdragelse er inngått 29.11.21 mellom Nofima AS og UiT Norges arktiske universitet. Avtalen følger vedlagt (vedlegg 6).

Omstillingsavtale

I IDF-møte 8.12.21 ble det i tillegg til informasjon og drøfting etter AML kap. 16 også inngått omstillingsavtale. Omstillingsavtalen kan deles ut i universitetsstyrets møte.

Omstillingshåndbok

I tillegg til de forhold som AML kapittel 16 regulerer er det inngått avtale med de tillitsvalgte om omstillingshåndbok for denne prosessen, avtalen ble inngått i møte 15.11.21. Referat fra møtet vedlegges (vedlegg 7).

Omstillingshåndboka danner grunnlag for vurderinger ved innplassering til stilling ved UiT Norges arktiske universitet ved virksomhetsoverdragelsen av Senter for hav og Arktis fra Nofima AS til UiT Norges arktiske universitet.

Omstillingshåndbokas formål er å utdype deler av prosessen ved innplassering. Rettskravvurdering ved innplassering i stilling og viktige begreper med betydning for innplasseringer blir omtalt spesielt. Håndboka skal sammen med prosessbeskrivelse og veiledninger/maler bidra til gode prosesser og legge forholdene til rette for god ivaretagelse av alle ansatte som er berørt av virksomhetsoverdragelsen. Prosessbeskrivelsen angir trinn og prosedyrer ved innplassering, henviser til vedlagte maler og veiledninger, og angir hvem som er ansvarlig underveis i prosessen.

Saksbehandlere: Liv-Ragna Garden, Simen Ottemo Gärtner

Vedlegg:

- 3 Tilskuddsbrev inkl. mandat for Senter for hav og Arktis 2019-2021
- 4 Strategi for Senter for hav og Arktis 2019-2021
- 5 Referat fra informasjonsmøter med ansatte fra Senter for hav og Arktis på UiT, 27.10.21 og 02.12.21
- 6 Avtale om virksomhetsoverdragelse av Senter for hav og Arktis
- 7 Referat fra møte med tillitsvalgte på UiT og Nofima 15.11.21 om inngåelse av omstillingshåndbok

Senter for hav og Arktis
v/Nofima AS
Postboks 6122
9291 TROMSØ

Deres ref

Vår ref
19/5850

Dato
17. desember 2019

Statsbudsjettet 2020 – tilskuddsbrev

Nærings- og fiskeridepartementet viser til Innst. 8 S (2019–2020) og Prop. 1 S (2019–2020) for Nærings- og fiskeridepartementet og meddeler med dette Stortingets budsjettvedtak for 2020.

1. Mål for tilskuddet

Mål og mandat for senteret er gitt i oppdragsbrev av 13. november 2017.

Senterets formål er å sammenstille, analysere og formidle kunnskap om hva ulike globale og regionale endringsprosesser betyr for den blå økonomien og grunnlaget for høsting og verdiskaping i nordområdene og Arktis, og formidle resultatene både overfor et nasjonalt og internasjonalt publikum. Senteret skal ikke drive forskning.

Følgende mål skal legges til grunn:

- Få et bedre bilde av sannsynlige utfordringer og muligheter i fremtiden, og styrke utviklingen av en blå økonomi som en del av nordområdepolitikken og internasjonalt samarbeid i Arktis. Dette omfatter f.eks. klima- og miljøendringer, demografiske endringer, økonomisk og teknologisk utvikling, samt klimapolitikk og grønn konkurransekraft.
- Styrke kunnskapsgrunnlaget for nasjonale og regionale strategier for næringsutvikling.
- Bidra til tettere samarbeid og overføring av erfaring og teknologi på tvers av ulike næringer og kompetanseområder knyttet til hav og Arktis. For eksempel mellom maritime og marine næringer, petroleum, mineralutvinning, romteknologi og overvåking.

Postadresse
Postboks 8090 Dep
0032 Oslo
postmottak@nfd.dep.no

Kontoradresse
Kongens gate 8
www.nfd.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org no.
912 660 680

Avdeling
Forsknings- og
innovasjonsavdelingen

Saksbehandler
Leif Kjetil Tviberg
22 24 64 65

- Legge senterets analyser, utredninger og framskrivninger til grunn for diskusjon, profilering og formidling knyttet til fremtiden for den blå økonomien i nordområdene og Arktis. Norske og internasjonale konferanser og medier vil være naturlige kanaler.

Senter for hav og Arktis er faglig uavhengig.

2. Tilskuddsbeløpet

Følgende midler stilles til disposisjon for Senter for hav og Arktis i 2020:

			(i 1 000 kr)
Kap.	Post	Beskrivelse	Beløp
900		Nærings- og fiskeridepartementet	
	83	Tilskudd til Senter for hav og Arktis	5 150
Sum			5 150

Bevilgningen på kap. 900, post 83 skal dekke drift og ivaretagelse av oppgavene som Senter for hav og Arktis er gitt av Nærings- og fiskeridepartementet. Senterets aktivitet kan utvides gjennom finansiering fra andre kilder.

3. Utbetaling

Tilskuddet vil bli overført fra departementet til Senter for hav og Arktis v/Nofima AS i to rater, 2 675 000 kroner i januar 2020 og 2 675 000 kroner i august 2020.

4. Føringer for tilskuddet i 2020

Styringsgruppen er senterets øverste organ. Senter for hav og Arktis er administrativt underlagt Nofima. Dette innebærer at Nofima har arbeidsgiveransvar for ansatte ved senteret, stiller administrative systemer til disposisjon og fører regnskap for senteret skilt fra Nofimas øvrige regnskap. Premissene og rammene for senterets virksomhet er gitt i oppdragsbrevet av 13. november 2017. Tilskuddet over kap. 900, post 83 forvaltes i tråd med føringene i dette tilskuddsbrevet.

Den faglige virksomheten i form av analyse og syntese skal i første rekke organiseres gjennom prosjekter. Prosjekresultater skal formidles i relevante fora. Dette omfatter å legge analysene, utredningene og framskrivningene til grunn for diskusjon, profilering og formidling knyttet til fremtiden for den blå økonomien i nordområdene og Arktis. På denne måten vil senteret bidra til å styrke kunnskapsgrunnlaget for nasjonale og regionale strategier for næringsutvikling og styrke vår evne til å sette dagsorden i nordområdepolitikken og havpolitikken.

Senteret skal ikke drive egen forskning, men kan inngå samarbeid med norske forsknings- og utdanningsinstitusjoner forutsatt at senterets del av samarbeidet/prosjektet ikke omfatter forskning. Sammenstilling og analyse av eksisterende kunnskap og data er en viktig del av

senterets mandat. Senteret skal ikke konkurrere med eksisterende institusjoners mandater eller duplisere arbeid i andre relevante fagprosesser eller eksisterende institusjoner. Dette skal ligge til grunn for samarbeid med relevante aktører og eventuelle avtaler om samarbeid med andre institusjoner og organisasjoner.

Senteret skal gi anbefalinger på bakgrunn av sitt kunnskapsgrunnlag. Senteret har ingen særskilt funksjon som rådgiver for forvaltningen.

Senterets direktør Jan-Gunnar Winther deltar i havpanelets ekspertgruppe som en av to norske deltagere. Senteret skal ha bred kontakt med relevante norske fagmiljøer, og vil være ett av to naturlige kontaktpunkt mellom norske fagmiljøer og ekspertgruppen.

5. Krav til rapportering

Senter for hav og Arktis skal rapportere til departementet i form av en årsrapport med frist 1. mars 2021. Rapporteringen skal beskrive hvordan og i hvilken grad målene for tilskuddet er oppnådd. Forvaltning og rapportering skal tilfredsstille de krav som stilles til tilskuddsforvaltning i statens økonomiregelverk.

6. Oppfølging og kontroll

Tilskuddet som stilles til rådighet, skal disponeres i samsvar med forutsetningene som er lagt til grunn i budsjettproposisjonen, Stortingets vedtak og føringer i dette brevet.

Nærings- og fiskeridepartementet og Riksrevisjonen kan iverksette kontroll med at statsmidler som gis til disposisjon, benyttes etter forutsetningene.

Dersom Senter for hav og Arktis gir uriktige opplysninger eller tilskudd ikke benyttes i samsvar med fastsatte betingelser for tildelingen, kan tilskuddet kreves helt eller delvis tilbakebetalt.

Med hilsen

Cathrine Meland
Ekspedisjonssjef (e.f.)

Stine Hammer
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Kopi:

Styringsgruppen til Senter for hav og Arktis v/Anne Husebekk

Sekretariatet til Senter for hav og Arktis v/Jan-Gunnar Winther

Riksrevisjonen

Utenriksdepartementet

Kunnskapsdepartementet

Klima- og miljødepartementet

Kommunal- og moderniseringsdepartementet

Olje- og energidepartementet

Strategi

Senter for hav og Arktis (2019-2021)

Bakgrunn

I 2017 opprettet regjeringen Senter for hav og Arktis. Bakgrunnen for etableringen er arbeidet med FNs bærekraftsmål der Norge, ved å styrke kunnskapen om den blå økonomien i nordområdene og Arktis, skal bidra aktivt til oppfyllelse av bærekraftsmål 14 om bevaring og bærekraftig bruk av havet, og flere andre mål.

Mandat

Senteret skal være et nasjonalt senter og legge til rette for faglig integrering på tvers av ulike fagmiljøer nasjonalt og internasjonalt. Senteret skal sammenstille, analysere og formidle kunnskap om hva ulike globale og regionale endringsprosesser betyr for den blå økonomien og grunnlaget for høsting og verdiskapning i nordområdene og Arktis.

På denne måten vil senteret bidra til å styrke kunnskapsgrunnlaget for nasjonale og regionale strategier for næringsutvikling og styrke vår evne til å sette dagsorden i nordområdepolitikken og havpolitikken. Dette omfatter f.eks. klima- og miljøendringer, demografiske endringer, økonomisk og teknologisk utvikling, samt klimapolitikk og grønn konkurransekraft.

Senteret skal bidra til tettere samarbeid og overføring av erfaring og teknologi på tvers av ulike næringer og kompetanseområder knyttet til hav og Arktis, for eksempel mellom maritime og marine næringer, petroleum, mineralutvinning, romteknologi og overvåking. Den faglige virksomheten i form av analyse og syntese skal i første rekke organiseres gjennom prosjekter.

Senteret skal legge analysene, utredningene og framskrivningene til grunn for diskusjon, profilering og formidling knyttet til fremtiden for den blå økonomien i nordområdene og Arktis. Norske og internasjonale konferanser og medier vil være naturlige kanaler.

Senteret skal ikke drive egen forskning eller næringsutvikling. Senteret skal ikke konkurrere med eksisterende institusjoners mandater eller duplisere arbeid i andre etablerte fagprosesser eller eksisterende institusjoner, men samarbeide med relevante aktører. Styringsgruppen er senterets øverste organ.

Etter at oppdragsbrevet med mandat for opprettelse av senteret ble utarbeidet har Senter for hav og Arktis fått i oppgave å være et kontaktpunkt for norske fagmiljøer inn mot høynivåpanelets arbeid (tilskuddsbrev 2019).

Visjon

Utvikle bærekraftige havnæringar i nordområdene.

Verdier

Senter for hav og Arktis skal kjennetegnes ved: **kvalitet, helhetstenking, pålitelighet og engasjement.**

Kvalitet

All kunnskapsproduksjon skal være kunnskaps- og faktabasert. Presentasjoner og annen faglig kommunikasjon skal være presis, balansert og oppdatert.

Helhetstenking

Senteret skal ivareta alle havnæringene og samspillet mellom dem. Senteret skal foreta integrerte analyser med henblikk på å optimalisere blå økonomier sett under ett.

Pålitelighet

Senteret skal være pålitelig i all sin virksomhet, administrativt så vel som faglig. Det skal legges til rette for et tillitsfullt samarbeid med eksterne aktører. Senteret skal levere med presisjon på sine forpliktelser.

Engasjement

Senterets ansatte og virksomhet skal utstråle engasjement. Senteret skal ha et åpent og skapende arbeidsmiljø. Senteret skal utvikle samarbeidsrelasjoner og vise lederskap.

Satsingsområder

- Senteret skal analysere framtidige utfordringer og muligheter på, i og under havet. Dette omfatter blant annet analyser som tar hensyn til demografiske endringer, økonomisk og teknologisk utvikling, klima- og miljøforandringer og grønn konkurransekraft.
- Senteret skal styrke samarbeidet mellom det offentlige og privat næringsliv med sikte på en videreutvikling av havnæringene med størst mulig samlet verdiskaping innenfor bærekraftige rammer.
- Senteret skal bidra til sameksistens og synergier på tvers av havnæringene og overføring av erfaring og teknologi mellom dem.
- Senteret skal gjennom kunnskapsbaserte og helhetlige analyser gi et pålitelig kunnskapsgrunnlag til nytte for næringsliv og myndigheter.
- Senteret skal styrke kunnskapsgrunnlaget for nasjonale og regionale strategier for næringsutvikling og styrke Norges evne til å sette dagsorden i nordområdepolitikken og havpolitikken.

- Senteret skal styrke utviklingen av bærekraftige havnæringer som et bidrag til Norges engasjement knyttet til FNs bærekraftsmål og internasjonalt samarbeid i Arktis.
- Senteret skal stimulere til at FNs globale bærekraftsmål kommer til anvendelse i kystsamfunn gjennom lokalt tilpassede løsninger og tiltak.
- Senteret skal formidle analyseresultatene gjennom relevante kanaler. Senteret skal skape møteplasser som bidrar til en opplyst samfunnsdebatt.

Hovedmål

For å nå satsingsområdene prioriteres følgende hovedmål:

1. Gi analyser om bærekraftig blå økonomi til myndigheter og næringsliv
2. Skape dialog og samarbeid
3. Formidle kunnskap
4. Kapasitetsbygging og styrking av økonomiske rammer

Utdyping av hovedmålene beskrives i årlige handlingsplaner.

Referat fra møte med ansatte i Senter for hav og Arktis

Møtedato: 27.10.2021

Til stede:

Kathrine Tveiterås, prorektor utdanning, UiT

Svein Are Edøy, juridisk seniorrådgiver, UiT

Odd Arne Paulsen, organisasjons- og økonomidirektør, UiT

Solveig Barstad, HR-direktør, Nofima

Jan-Gunnar Winther, direktør, Senter for hav og Arktis

Anne Katrine Normann, prosjektleder, Senter for hav og Arktis

Therese Rist, rådgiver, Senter for hav og Arktis, via Teams, til kl. 16.00

Einar Lohne Bjøru, adm.koordinator, Senter for hav og Arktis, via Teams

Liv-Ragna Garden, seniorrådgiver, UiT

Kathrine Tveiterås åpnet møtet og ønsket velkommen. Hun inviterte de ansatte ved senteret, i dette møtet og senere, til å komme med spørsmål og innspill i forbindelse med prosessen frem til avgjørelse om endelig faglig og organisatorisk plassering ved UiT Norges arktiske universitet.

Proessen frem til ikrafttreddelsen av virksomhetsoverdragelsen 01.01.22 ble gjennomgått. Innen 15.11 skal det utarbeides et beslutningsnotat om den faglige og organisatoriske innplasseringen, med vurderinger og tilrådninger. Universitetsstyret vil i møte 16.12.21 bli orientert om virksomhetsoverdragelsen og de skal i møtet fatte endelig vedtak om faglig og organisatorisk innplassering.

Fellesmøter med ansatte vil bli holdt ved behov i prosessen. I uke 47 (22.-26.11.) vil det bli holdt individuelle innplasseringssamtaler. Endelig innplassering i st.koder og utsendelse av arbeidsavtaler planlegges gjennomført innen 16.12.2021. De ansattes organisasjoner vil i nær fremtid bli invitert til møter hvor det forhandles frem omstillingsavtale og omstillingshåndbok.

Prinsipper for faglig og organisatorisk innplassering av enheter ble gjennomgått:

- Hovedprinsipp fra fusjoner: full integrasjon
- Faglig funksjonelle enheter med økonomisk bærekraft
- Kvalitet og ressurser til å drive FoU og utdanning på høyt nivå
- Effektiv ledelse, fleksibilitet, legge til rette for samarbeid på tvers av fag, brukervennlig overfor studenter
- Bruke muligheter til å endre organisering og bemanning i ulike funksjoner, eks. samle administrative og tekniske ressurser
- Organisering, styring og ledelse på tre nivåer: institutt/senter, fakultet/avdeling, institusjon
- Formelle styrer og lederroller, og utstrakt faglig og administrativ samhandling

Alternative innplasseringene av Senter for hav og Arktis ved UiT, fra nivå 1-4 med noen av de fordeler og ulemper alternativene vil være:

Alternativer	Fordeler	Ulemper
Nivå 1 (der fellesadministrasjonen er)	Tydelig adskilt fra ordinær faglig virksomhet, nærhet til kommunikasjonsavdelingen og felles administrative ressurser	Vanskeligere å hente ut synergier fra fagmiljøene?
Nivå 2 (på samme nivå som fakultetene)	Kan legge til rette for samhandling mellom alle fakultetene	Liten forholdsmessighet i størrelse og formål
Nivå 3 el 4 (på samme måte som institutter og andre organisatoriske sentere)	Lik plassering som andre sentere ved UiT, tettere kobling til ett særlig relevant fagmiljø	Silofella, kan bli for «trangt»
Organisatorisk tilhørighet til ett fakultet, men med sammensatt styringsgruppe fra flere enheter	Tverrfaglig løsning som UiT er kjent med fra egne faglige satsinger, kan koble på flere fagmiljøer	Kan gi for mange linjer (krever en litt ny type organisering)

Senteret har i dag en styringsgruppe og spørsmålet om hvorvidt dette skal fortsette ble kort diskutert. Departementet har ikke føringer på dette. Universitetsstyret kan selv bestemme om det skal opprettes en styringsgruppe, men universitets- og høyskoleloven har rammer for sammensetningen av kollegiale organ.

De ansattes rettigheter og plikter ved virksomhetsoverdragelse, ble gjennomgått, med følgende punkt:

- Virksomhetsoverdragelse, kap. 16. AML
- Rettigheter og plikter følger med
- Tariffavtaler sies opp
- Tjenestepensjon i Statens Pensjonskasse (SPK)
- Pensjon www.spk.no
- Forsikring; yrkesskadeforsikring, uførepensjon, etterlattepensjon, gruppelivsordning
- Boliglån inntil 2,3 mill. (pt. 1,292 %) i SPK
- Innplassering

Lokal lønnspolitikk for UiT sendes de ansatte. Dokumentet inneholder UiTs lønnspolitikk og er utformet i et samarbeid mellom arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjonen.

Senere i prosessen vil det bli utarbeidet bemanningsplan for senteret. Planen danner grunnlaget for innplassering i stillingskoder. Ved virksomhetsoverdragelse er det ikke anledning til å skifte kategori av ansettelsesforhold, f.eks fra administrativ til vitenskapelig stilling.

Andre temaer fra møtet som det må arbeides videre med er:

- Lokaler
- Økonomi- og personaltjenester
- Nettsider og kommunikasjon
- IT-tjenester
- Arkiv

Kathrine Tveiterås avsluttet med å gjenta invitasjonen om å ta kontakt med henne eller de andre som har deltatt i dette møtet.

Liv-Ragna Garden
seniorrådgiver

—

liv.ragna.garden@uit.no
77 64 62 62

Referat fra møte med ansatte i Senter for hav og Arktis

Møtedato: 02.12.2021

Til stede:

Kathrine Tveiterås, prorektor utdanning, UiT
Odd Arne Paulsen, organisasjons- og økonomidirektør, UiT
Terje Aspen, fakultetsdirektør, BFE-fak, UiT
Anne Høydal, seniorrådgiver, BFE-fak, UiT
Christian Hansen, ass.fakultetsdirektør, BFE-fak, UiT
Marit M. Dahle, hovedtillitsvalgt NTL, UiT
Ellen K. Dahl, hovedtillitsvalgt Forskerforbundet, UiT
Jan-Gunnar Winther, direktør, Senter for hav og Arktis
Anne Katrine Normann, prosjektleder, Senter for hav og Arktis
Therese Rist, rådgiver, Senter for hav og Arktis
Svein Are Edøy, juridisk seniorrådgiver, UiT
Liv-Ragna Garden, seniorrådgiver, UiT

Agenda for møtet:

- Organisatorisk plassering av senteret
- Fysisk plassering av senteret
- Ansattes personlige vilkår ved virksomhetsoverdragelse
- Prosessen videre

Organisatorisk plassering av senteret

Kathrine Tveiterås informerte om at universitetsstyret er orientert muntlig om virksomhetsoverdragelsen. De er orientert om de mulighetene for organisatorisk plassering av senteret som de presenteres for i styremøte 16.12.

Det ble orientert om begrunnelsen for plasseringen av senteret ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi, som et senter direkte under fakultetet, på linje med et institutt.

Terje Aspen ønsket senteret hjertelig velkommen til BFE-fak og inviterte til godt samarbeid.

Jan-Gunnar Winther informerte om at han opplever at prosessen har vært konstruktiv og transparent og at de er godt fornøyde med måten universitetet har handtert dette på. Han rettet en særlig takk til prorektor.

Fysisk plassering

Den fysiske plasseringen er åpne for påvirkning fra de ansatte. Målet er en fysisk plassering som henger sammen med den organisatoriske og det skal vi få til på lang sikt.

I møtet ble det konkludert med at på kort sikt er det mest hensiktsmessige en fortsatt plassering på Framsenteret. Dette inntil Naturfagbygget er ferdig renoveret. Etter renoveringen blir det ledige lokaler på campus og ledige lokaler vil bli vurdert i en større sammenheng.

I tiden frem mot endelig flytting til campus vil det være viktig med fysiske avtaler og dager med tilstedeværelse på campus. BFE-fak tilrettelegger for dette sammen med senterets ansatte. BFE-fak inviterer til omvisning på fakultetet og til videre diskusjoner om kontorplassering.

Ansattes personlige vilkår ved virksomhetsoverdragelse

Det ble informert om at de ansatte beholder sin ordning med mobiltelefon som en personlig ordning, jf AML § 16-2.

Proessen videre

Anne Høydal blir de ansattes kontaktperson på BFE-fak. Hun innkaller til innplasseringssamtaler i nær fremtid. De ansatte kan velge å ha med seg tillitsvalgte i disse samtalene. Maler for innplasseringssamtalene sendes de ansatte før samtalene holdes.

Hun orienterte også om BFE-fak sitt arbeid med onboarding, som de ansatte vil bli invitert til.

Liv-Ragna Garden
seniorrådgiver

—

liv.ragna.garden@uit.no
77 64 62 62

Avtale om virksomhetsoverdragelse

mellom

Nofima AS

og

UiT Norges arktiske universitet

Denne avtalen om overdragelse av virksomhet (**Avtalen**) er inngått den 29. november 2021 (**Signeringsdatoen**) mellom:

- (1) **Nofima AS**, org.nr. 989 278 835, og
 - (2) **UiT Norges arktiske universitet**, org.nr. 970 422 528,
- (i fellesskap benevnt som **partene**, og hver for seg som en **part**).

Bakgrunn

- (A) Nofima driver virksomhet innen forskning og utviklingsarbeid innen naturvitenskap og teknikk.
- (B) UiT driver virksomhet innen forskning, formidling og utdanning.
- (C) Nofima ønsker å selge, og UiT ønsker å kjøpe, virksomheten (beskrevet i punkt 1.2) på de vilkår som fremgår av denne avtalen (**transaksjonen**).

1 Overdragelse av virksomheten

1.1 Overdragelse

På de vilkår som følger av denne avtalen og med virkning fra og med overtakelsen skal Nofima overdra Senter for hav og Arktis til UiT. Virksomheten overdras med alle rettigheter og forpliktelser som angitt i denne avtalen. Det vises til brev fra Nærings og fiskeridepartementet (NFD) av 09.09.21 inntatt som vedlegg 3.

1.2 Beskrivelse av virksomheten

Virksomheten som overdras i denne avtalen omfatter all virksomhet knyttet til driften av Senter for hav og Arktis, og herunder følgende eiendeler, rettigheter og forpliktelser:

- (a) Arbeidsforholdet til følgende personer (de **ansatte**), som ikke har motsatt seg overføringen:
 - (1) Jan-Gunnar Winther (fast stilling)
 - (2) Anne Katrine Normann (fast stilling)
 - (3) Therese Rist (fast stilling)
 - (4) Einar Lohne Bjøru (midlertidig 20 % stilling)
- (b) Alle midler, inntekter og kostander tilknyttet Senter for hav og Arktis, slik det fremgår av avdelingsregnskapet inntatt i vedlegg 1 (**eiendelene**);
- (c) Alle rettigheter til fremtidige tilskudd fra Nærings- og Fiskeridepartementet knyttet til Senter for hav og Arktis;

- (d) Alle Nofimas rettigheter og forpliktelser i henhold til de kontrakter som er listet i Vedlegg 2 (kontraktene). Alle øvrige eiendeler, rettigheter og forpliktelser blir igjen i Nofima.

1.3 Særlig om de ansatte

- 1.3.1 De ansatte skal overføres til UiT i henhold til bestemmelsene om virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljøloven kapittel 16. Ansettelsesforholdene til de ansatte skal videreføres hos UiT med samme vilkår og betingelser i samsvar med arbeidsmiljøloven § 16-2.
- 1.3.2 Partene er innforstått med den enkelte ansattes rett til å reservere seg mot overføring til UiT etter arbeidsmiljøloven § 16-3. Partene skal samarbeide og foreta seg alt som med rimelighet kan forventes for å sikre overføring av de ansatte i henhold til denne avtalen.
- 1.3.3 Partene er forpliktet til å informere og konsultere de ansatte etter arbeidsmiljøloven §§ 16-5 og 16-6. Partene skal samarbeide og koordinere denne prosessen i god tid før overtakelsen.
- 1.3.4 De ansatte vil bli overført fra Nofimas kollektive tjenstepensjonsordning til UiTs kollektive pensjonsordning i Statens pensjonskasse.

1.4 Virksomheten frem til overtakelse; overgang av rettigheter og risiko

Med slike begrensninger som måtte følge av denne avtalen (herunder punkt 3), skal Nofima ha rett og plikt til å utøve alle rettigheter og forpliktelser knyttet til virksomheten fra signering av denne avtalen og frem til og med tidspunktet for overtakelsen. Med virkning umiddelbart etter overtakelsen skal alle rettigheter, forpliktelser og risiko knyttet til virksomheten overføres fra Nofima til UiT.

2 Vederlag

Det skal ikke ytes vederlag for virksomheten utover at UiT overtar de forpliktelser som tilhører virksomheten.

3 Forpliktelser mellom signeringsdato og overtakelsen

3.1 Drift av virksomheten i perioden mellom signeringsdato og overtakelsen

Med unntak for det som uttrykkelig fremgår av denne avtalen, skal Nofima fra og med tidspunktet for signering av avtalen sørge for å holde virksomheten i ordinær drift og i henhold til gjeldende lover og regler. Uten å begrense den generelle plikten i det foregående skal Nofima frastå fra å:

- (a) avhende noen av eiendelene;
- (b) gjøre noen vesentlige endringer i de ansattes kompensasjonsordninger eller andre goder som tilfaller de ansatte, forutsatt at det foregående ikke skal være til hinder for at Nofima gjennomfører ordinære lønnsjusteringer i henhold til forhandlinger med sentrale arbeidstakerorganisasjoner;
- (c) si opp eller på annen måte terminere noen av kontraktene; og
- (d) avtale eller på annen måte forplikte seg selv eller noen andre til å utføre noe av det ovennevnte.

3.2 Partenes plikt til å bidra

Hver av partene skal bidra til å sikre at det innhentes samtykke fra Nofimas kontraktsmotparter i kontraktene slik at kontraktene kan overføres til UiT som forutsatt i denne avtalen.

4 Betingelser for overtakelse

4.1.1 Hver av partenes forpliktelser til å gjennomføre transaksjonen er betinget av at:

- (i) Styret i Nofima har godkjent transaksjonen og avtalen;
- (ii) Styret i UiT skal behandle overdragelsen i møte 16.12 og det forutsettes at styret vedtar forslaget om overtakelse.

5 Overtakelsen

5.1 Tid og sted

Gjennomføringen av transaksjonen og overtakelsen av virksomheten skal finne sted i Tromsø den 1. januar 2022 eller på annet sted eller på annen måte som partene blir enige om.

5.2 Partenes forpliktelser ved overtakelsen

5.2.1 Ved overtakelsen skal Nofima:

- (e) overlevere signert protokoll fra styremøte i Nofima hvor styret godkjenner transaksjonen og overdragelsen av virksomheten til UiT;
- (f) overdra virksomheten, herunder alle rettigheter og forpliktelser til virksomheten, til UiT ved særskilt erklæring.

5.2.2 Ved overtakelsen skal UiT:

- (g) overlevere signert protokoll fra styremøte i UiT hvor styret godkjenner transaksjonen og overdragelsen av virksomheten til UiT.

5.3 Terminering av avtalen

5.3.1 Denne avtalen kan sies opp når som helst forut for overtakelsen:

- (h) av hver av partene ved skriftlig varsel, dersom den annen part er i brudd med en bestemmelse i denne avtalen, og slikt brudd er vesentlig for transaksjonen; eller
- (i) ved gjensidig skriftlig samtykke fra Nofima og UiT.

5.3.2 Dersom avtalen sies opp i henhold til punkt 5.3.1 skal enhver forpliktelse som påligger partene i henhold til avtalen opphøre, med unntak av partenes forpliktelser etter punkt 7.1, 7.5 og 8.

6 Ingen garantier fra Nofima

Nofima gir ingen garantier, forsikringer eller annen tilsikring for så vidt gjelder virksomheten eller dens bruk. Virksomheten overtas «som den er», jf. kjøpsloven § 19

Nofima er ikke ansvarlig for å dekke eventuelt tap som UiT måtte påføres av virksomheten. UiT fraskriver seg herved enhver mulighet til å kreve Nofima for noe knyttet til virksomheten etter overtakelse.

7 Diverse bestemmelser

7.1 Konfidensialitet

7.1.1 Med mindre annet følger av avtalen, skal hver av partene behandle avtalen og de opplysninger som er gitt i tilknytning til avtalen, herunder opplysninger om partene, konfidensielt. En part som mottar konfidensiell informasjon skal behandle og sørge for at partens representanter, ansatte, styremedlemmer og rådgivere også behandler den konfidensielle informasjonen som strengt konfidensiell og kun for det formålet som er nødvendig for å oppfylle partenes forpliktelser etter denne avtalen.

7.1.2 Plikten til å holde opplysninger konfidensielle etter dette punkt 7.1 gjelder med mindre:

- (j) det følger av lov, forskrift eller børsregler at en part plikter å gi opplysninger;
- (k) opplysningene er allment kjent eller tilgjengelig, og dette ikke er en følge av en parts mislighold av forpliktelsene i denne avtalen; eller
- (l) opplysningene er skaffet til veie av en part i aktsom god tro fra en tredjepart som ikke har en konfidensialitetsforpliktelse i tilknytning til de aktuelle opplysningene.

7.1.3 Dersom en part har til hensikt å bekjentgjøre eller overlevere konfidensiell informasjon på grunnlag av et av unntakene i punkt 7.1.2, skal parten så vidt praktisk mulig konferere med den annen part før bekjentgjørelse eller overlevering finner sted.

7.2 Personopplysninger

Transaksjonen innebærer overdragelse av personopplysninger, slik disse er definert i Europaparlaments- og rådsforordning (EU) 2016/679 av 27. april 2016 (**GDPR**) art. 4 nr. 1, jf. lov nr. 38/2018 (personopplysningsloven)

I den grad transaksjonen nødvendiggjør inngåelse av nye avtaler enten med berørte tredjeparter eller at partene må inngå særskilte avtaler seg mellom for å sikre oppfyllelse av personopplysningsloven eller personvernforordningen, skal partene samarbeide om at slike avtaler inngås på markedsmessige vilkår før overtakelsen. Partene plikter selv å overholde sine informasjonsplikter etter GDPR artikkel 13 og 14.

7.3 Offentliggjøring

Ingen pressemeldinger eller kunngjøringer om inngåelse av eller gjennomføring av denne avtalen eller transaksjonen skal offentliggjøres med mindre dette er påkrevet etter lov eller løpende forpliktelser ved et regulert marked eller dersom partene blir enige om dette. Samtykke til å offentliggjøre slik pressemelding eller kunngjøring skal ikke nektes uten rimelig grunn. Partene er enige om at man skal etterstrebe å bli enige om innholdet i og å offentliggjøre pressemeldinger på signeringsdato og på overtakelsesdato.

7.4 Ingen adgang til heving

Avtalen kan ikke heves etter overtakelsen.

Meddelelser

Såfremt ikke annet følger av avtalen, skal enhver meddelelse mellom partene i henhold til denne avtalen være skriftlig. Meddelelsen skal anses for å være gitt dersom den er sendt pr. e-post eller levert til partenes adresser som angitt nedenfor:

(m) til Nofima:

Solveig Brustad

e-post: Solveig.Brustad@Nofima.no

Postboks 6122 Langnes
9291 TROMSØ

med kopi til:

Øyvind Fylling-Jensen e-post: oyvind.fylling-jensen@nofima.no

Postboks 6122 Langnes
9291 TROMSØ

(n) til UiT:

Liv-Ragna Garden

e-post: liv.ragna.garden@uit.no

UiT Norges arktiske universitet

Seksjon for personal og organisasjon

Postboks 6050 Langnes

9037 Tromsø

med kopi til:

Svein Are Edøy

e-post: svein.are.edoy@uit.no

UiT Norges arktiske universitet

Seksjon for personal og organisasjon
Postboks 6050 Langnes
9037 Tromsø

7.4.1 Fakturaadr.:

UiT Norges arktiske universitet
Fakturamottak
Postboks 6050 Langnes
9037 Tromsø

7.5 Kostnader

Hver av partene skal dekke sine egne kostnader i forbindelse med denne avtalen og gjennomføring av transaksjonen, inkludert rådgiverkostnader.

8 Lovvalg og tvisteløsning

8.1 Denne avtalen er underlagt norsk rett.

8.2 Partene vedtar Nord-Troms og Senja tingrett som eksklusivt verneting for enhver tvist som måtte oppstå med tilknytning til avtalen.

* * *

For Nofima AS

For UiT Norges arktiske universitet

Navn: Øyvind Fylling-Jensen

Stilling/tittel: Administrerende direktør

Navn: Jørgen Fossland

Stilling/tittel: direktør

Vedlegg 1 Eiendeler

Vedlegg 2 Kontrakter

- (1) Kontrakt av 29. august 2018 med Kjell Arnesen AS om leie av printer
- (2) Intensjonsavtale med FN av 29. oktober 2018
- (3) Kontrakt av 1. mars 2019 om leie av kontorlokaler i Fram 2, samt tilhørende avtale av samme dato om kjøp av fellestjenester
- (4) Samarbeidsavtale av 25. august 2019 med REV Ocean Inc
- (5) Kontrakt av 13. desember 2019 med REV Ocean AS om fremleie av kontor
- (6) Kontrakt av 1. juni 2020 med Sarah Delucia Publishing LLC (SDP) om korrekturlesing og oversetting
- (7) Kontrakt av 10. juli 2020 om leie av kontorlokaler i Fram 1, samt tilhørende avtale av samme dato om kjøp av fellestjenester
- (8) Avtale av 17. mars 2021 om konsulentoppdrag for Tank Design Tromsø AS
- (9) Kontrakt av 30.3.2021 med Forskningsrådet om tilskudd til FoU-prosjektet «GOMPLAR»
- (10) Samarbeidsavtale av 4. juni 2021 om tilskudd fra Forskningsrådet til FoU-prosjektet «SVALFISH»

Vedlegg 3 Brev fra Nærings og fiskeridepartementet (NFD) av 09.09.21

Referat fra møte med organisasjonene ved Nofima AS og UiT Norges arktiske universitet vedrørende virksomhetsoverdragelse av Senter for hav og Arktis, fra 01.01.2022

Møtedato: 15.11.2021

Til stede: Jan Ove Mortensen, nestleder, Seksjon for personal- og organisasjon, UiT
Ellen K. Dahl, hovedtillitsvalgt, Forskerforbundet, UiT
Marit M. Dahle, hovedtillitsvalgt, NTL, UiT
Bjørn Tore Rotabakk, hovedtillitsvalgt, Forskerforbundet, Nofima AS
Jarl Skrede Johannessen, hovedtillitsvalgt, NTL, Nofima AS
Odd Arne Paulsen, organisasjons- og økonomidirektør, UiT, fra 12.15-13.00
Svein Are Edøy, juridisk seniorrådgiver, UiT
Gunhild Stavem, juridisk seniorrådgiver, UiT
Liv-Ragna Garden, seniorrådgiver, UiT

Dette er første møte med organisasjonene som gjelder virksomhetsoverdragelsen av Senter for hav og Arktis fra Nofima A/S til UiT Norges arktiske universitet.

Mal for omstillingsavtale i staten legges til grunn for virksomhetsoverdragelsen. UiT vil avklare om departementsnivå og organisasjonene sentralt er de som skal inngå omstillingsavtalen.

Odd Arne Paulsen informerte om gjennomgående prinsipper bak faglig/administrative omorganiseringer og sammenslåinger med andre institusjoner fra tidligere ved UiT. Prinsipper for organisatorisk plassering av andre sentre ved UiT fra 2012 ble også gjennomgått. Fusjonsprosesser og sammenslåinger har generelt tre faser

- hva vil vi med dette, hva er synergiene
- organisatorisk løsning
- personalmessige forhold

Det er utfordrende med tidsperspektivet i denne prosessen.

Prorektor Kathrine Tveiterås er den som fører prosessen med organisatorisk plassering på UiT. Det ble skissert flere alternative organisatoriske plasseringer. Det ønskes ei plassering av senteret som gir en tilknytning til eksisterende fagmiljø. Vurderingen pr nå er at senterets plasseres ved BFE. Det kan være aktuelt å opprette en styringsgruppe hvor dekanene for de mest aktuelle fakultetene utgjør medlemmene, dvs dekan på Fakultet for biologi, fiskeri og økonomi (BFE), dekan på Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT), og dekan på Det juridiske fakultet (jur.fak). Ledelsen ved senteret vil også være en del av styringsgruppen. Hvorvidt senteret plasseres tilknyttet et institutt på BFE eller på fakultetsnivå er ikke avklart enda.

Universitetsstyret bestemmer den organisatoriske plasseringen 16. desember 2021.

Det skal utarbeides et beslutningsnotat om den organisatoriske plasseringen av senteret. Dokumentet deles med organisasjonene når det er ferdig fra universitetsledelsen. Hovedinnholdet i notatet vil i det vesentlige være likt det Odd Arne Paulsen orienterte om i møtet.

NTL etterspurte hvordan de personlige avtalene og andre forhold, jf AML § 16 skal håndteres og eventuelt kompenseres for. Jan Ove Mortensen svarte at det i staten ikke er anledning til å inngå private helseforsikringer og disse vil derfor ikke videreføres. Andre vilkår fra arbeidsavtalen som de ansatte har pr nå må UiT vurdere nærmere.

NTL påpekte at det står i de ansattes arbeidsavtale, under lønn og personlige vilkår, at bedriftens “til enhver tid gjeldende ordninger” er gjeldende. De ansatte har en privat helseforsikring og de betaler heller ikke egenandel til pensjonsordningen. NTL mener bortfall av disse ordningene bør kompenseres i form av lønn ved overføring av stilling.

Når det gjelder arbeidstid og fri i romjulen for ansatte på Nofima, opplyste både FF og NTL fra Nofima at de har en annen arbeidstidsordning, hvor fordelingen mellom sommer og vintertid er noe annerledes enn det UiT har.

Bjørn Tore Rotabakk viste til at avtalen om dekning av mobiltelefonutgifter er kontraktsfestet og FF er klar på at denne skal videreføres. De vurderer videre at helseforsikringen ikke kan overføres. Jan Ove Mortensen opplyste at annen helseforsikring enn det som er avtalt i staten er et privatrettslige forhold, som den enkelte må avgjøre om de ønsker å videreføre og betale for.

Svein Are Edøy opplyste kort om pensjons og forsikringsordningene gjennom Statens pensjonskasse, som vil gjelde for de ansatte fra 01.01.22. Mer informasjon finnes på www.spk.no

Det opprettes et teams-område hvor dokumenter deles for denne virksomhetsoverdragelsen. Brev fra Nærings- og fiskeridepartementet av 09.09.21 om virksomhetsoverdragelsen og møtereferat deles også på dette området.

Det var enighet mellom partene om at omstillingshåndboken fra 2017 fra UiT revideres for å passe til denne virksomhetsoverdragelsen og brukes videre i prosessen.

Liv-Ragna Garden (s.)

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
16.12.2021

Sak:
57/21

Etiske retningslinjer for undervisere ved UiT Norges arktiske universitet

Innstilling til vedtak:

Universitetsstyret fastsetter vedlagte etiske retningslinjer for undervisere ved UiT Norges arktiske universitet.

Bakgrunn:

Rektor legger med dette frem forslag til etiske retningslinjer for undervisere. UiT har allerede [etiske retningslinjer for veiledning](#), som regulerer forholdet mellom veileder og student både på bachelor-, master- og ph.d.-nivå. I tillegg har UiT retningslinjer for å [håndtere varsler om mobbing og/eller trakassering](#) som ble vedtatt av Læringsmiljøutvalget i 2018. Disse regulerer både forhold mellom ansatte, mellom ansatte og studenter og mellom studenter. Enkelte enheter/fagmiljøer har egne regler knyttet til etikk i undervisningssituasjoner, men UiT har manglet retningslinjer av denne typen på et overordnet nivå. Dette har blitt etterspurt av flere fagmiljøer, av studentene selv og av Studentombudet.

Som en følge av dette legges det i denne saken frem et forslag til etiske retningslinjer for undervisere ved UiT Norges arktiske universitet. Etter en konkret vurdering har rektor sett det som mest hensiktsmessig å utarbeide et eget regelsett om etikk i undervisningssituasjoner, som skal virke i tillegg til de etablerte retningslinjene for veiledning. Dette fordi man da kan være mer presise i ordvalg og formuleringer, samt at de etiske retningslinjene blir mer oversiktlige og brukervennlige. Retningslinjene overlapper i liten grad med hverandre, og vil bidra til å ivareta studentene gjennom hele studieløpet.

UiT har gode erfaringer med de etiske retningslinjene for veiledning, og de foreslåtte retningslinjene har derfor samme form og innretning som disse. I tillegg har man sett hen til lignende retningslinjer som er vedtatt i universitets- og høyskolesektoren for øvrig.

Retningslinjene har blitt drøftet med prorektor for utdanning, dekanene, studentrepresentanter fra Studentparlamentet og Studentombudet. Samtlige har kommet med konstruktive og gode innspill til de foreslåtte retningslinjene.

Målgruppen for retningslinjene er undervisere. Studenters ansvar i undervisningssituasjoner er derfor ikke omfattet, men egne etiske retningslinjer for studenter ved UiT er under arbeid.

Dag Rune Olsen
rektor

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksansvarlig: Heidi Adolfsen
Saksbehandler: Margit Ramberg, Kjersti Dahle

Vedlegg: Forslag til etiske retningslinjer for undervisere ved UiT Norges arktiske universitet

Etiske retningslinjer for undervisere ved UiT Norges arktiske universitet

Fastatt av:	Universitetsstyret	Dato: 16.12.2021
Ansvarlig enhet:	FUF	Arkivref: 2021/5133
Sist endret:		

Retningslinjene gjelder all undervisningsaktivitet på alle nivåer ved UiT.

Med underviser menes i disse retningslinjene enhver, både interne og eksterne, som opptrer som underviser i undervisningssituasjoner, i praksis, i feltarbeid og på tokt i regi av UiT.

1. Respekt for studenters personlige og faglige integritet

- Underviser må være bevisst asymmetrien som eksisterer i relasjon til studentene, også utenfor undervisningssituasjoner.
- Underviser skal ikke drive med noen form for mobbing, trakassering eller diskriminering.
- Underviser har ansvaret for at undervisning foregår i saklige og profesjonelle former.
- Underviser skal være åpen for tilbakemelding fra studentene.
- Dersom underviser ønsker å anvende studenters datamateriale eller forskningsresultater i egne publikasjoner eller forskning, må underviser innhente tillatelse fra studenten på forhånd. Underviser må følge den skikk og bruk som gjelder for kildehenvisninger og kreditering av andres bidrag.

2. Profesjonell distanse

- Underviser har ansvar for å sørge for at den nødvendige profesjonelle distansen opprettholdes, og unngå relasjoner som kan lede til at den forrykkes.
- Dersom det likevel oppstår kjærlighetsforhold og/eller frivillige seksuelle relasjoner mellom personer som samtidig er underviser og student, har underviser ansvar for å opplyse om dette til eget institutt/fakultet. Undervisningsforholdet skal i slike tilfeller normalt opphøre.
- Om underviser og student har en familiær- eller vennskapelig relasjon, eller felles privatøkonomiske interesser, skal begge parter være oppmerksomme på viktigheten av tydelige grenser mellom det profesjonelle og det private.
- Om underviser og student har et yrkesmessig forhold utenfor UiT må underviser være bevisst de utfordringer det yrkesmessige forholdet kan innebære i relasjonen til studenten.
- Underviser skal ikke motta honorar fra studenter.

3. Tillit og fortrolighet

- Underviser skal ikke diskutere interne kollegiale forhold med studenter.
- Underviser skal ikke diskutere studenters anliggender med andre studenter.
- Dersom underviser blir kjent med forhold som tilsier at studenten trenger bistand fra andre instanser som for eksempel Kraft legesenter, Studentrådgivninga, Studentombudet mv., bør underviser oppfordre studenten til å oppsøke aktuell instans.

4. Varslingsrutiner

Studenter som opplever brudd på disse retningslinjene kan varsle, skriftlig eller muntlig til sin nærmeste enhet, gjennom UiTs Si ifra-portal eller til Studentombudet.

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
16.12.2021

Sak:
58/21

Fastsettelse av ny administrativ organisering ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning

Innstilling til vedtak:

1. *Seksjon for forskning, utdanning og formidling og Seksjon for organisasjon og økonomi ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning slås sammen til én enhet.*
2. *Rektor får fullmakt til å fastsette navn på den nye enheten, i samråd med fakultetet.*

Bakgrunn:

Det fremgår av Lov om universiteter og høyskoler §9-3 (4) at *Styret selv fastsetter virksomhetens interne organisering på alle nivåer*. Det betyr at også endringer som gjøres i de administrative seksjonene på fakultetsnivå skal vedtas av universitetsstyret. Med bakgrunn i forslag fra Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning legges det i denne saken fram forslag til endring av fakultetets administrative organisering.

Justeringer i HSL-fak sin administrasjon

I sak FS-5/2020 fremmet for fakultetsstyret ved HSL-fak ble det vedtatt at det skulle foretas en gjennomgang av den samlede administrasjonen ved fakultetet, og det ble satt ned en arbeidsgruppe som fikk i oppdrag å gjennomføre gjennomgangen (ePhorte 2020/476). Den endelige rapporten fra arbeidsgruppen gir en rekke tilrådinger om satsingsområder og organisatoriske retningsvalg for den samlede administrasjonen på fakultetet, og saken ble behandlet av fakultetsstyret 25.3.2021¹ der blant annet følgende ble vedtatt:

[...] - Fakultetsstyret ber dekanen gå i dialog med universitetsledelsen for å vurdere videre prosess med tanke på å slå sammen de to seksjonene i fakultetsadministrasjonen [...]

Saken har vært diskutert i dialogmøte mellom fakultetet og universitetsledelsen, og i rektors strategiske ledermøte. Vedlagt denne saken er notat som ble diskutert i dialogmøtet, og fakultetsstyrets behandling av saken. Det vil i det følgende gis en kort oppsummering av bakgrunnen for forslaget samt noen vurderinger fra rektor.

¹ Se <https://uit.no/moteportalen/um/mote?id=1086>

Bakgrunnen for gjennomgangen av den administrative organiseringen ved fakultetet er blant annet at adm2020 og innføring av fellestjenester har gitt færre enheter ved mange fakulteter og store endringer i arbeidsdeling mellom nivåene, samt at mange tjenester som tidligere lå på fakultetsnivå er lagt til fellesnivået. Det trekkes også fram at de administrative arbeidsområdene i større grad enn tidligere forutsetter et økt behov for oppgaveløsning på tvers av seksjonene. Flere typer oppgaver krever stor grad av interaksjon mellom ulike arbeidsområder, og flere av de administrative områdene har nedslagsfelt i begge seksjonene. En sammenslåing av de to seksjonene vil kunne bedre den samlede oppfølgingen og administrative bistanden generelt, og spesielt med tanke på utarbeidelse av gode beslutningsgrunnlag for den faglige ledelsen av instituttene og sentrene. Det trekkes også fram at inndelingen i de to seksjonene ikke overlapper med inndelingen i dekanatets hovedområder. Både utdannings- og forskningsområdet har klare nedslagsfelt i begge seksjonene, og det vil være hensiktsmessig med en mer helhetlig tilnærming til flere av områdene.

Et argument for å holde på dagens organisering vil være at fakultetet med en sammenslåing fraviker det «gjenkjennbare designet» som ble vedtatt i sak til universitetsstyret om fremtidig administrativ organisering i mars/april 2018. Det er imidlertid allerede en del avvik fra dette designet i praksis. Arbeidsoppgaver er ulikt fordelt mellom de to seksjonene ved fakultetene, noe som igjen påvirker hvilke seksjoner som møter på hvilke fellesarenaer og hvordan informasjon og arbeidsprosesser flyter i organisasjonen. Det trekkes også fram at lederspennet for den nye enheten vil bli stort, både med tanke på fagområdene som skal ledes, og med tanke på omfanget av ressurser i enheten.

Rektor mener fakultetet har gjort et grundig arbeid i denne saken, og at det i tilstrekkelig grad er lagt til rette for medvirkning og diskusjon i relevante fora, også med representanter for de ansatte. Selv om forslaget innebærer at fakultetet vil avvike fra det gjennomgående administrative oppsettet, er rektor enig i fakultetets vurderinger av at dette oppsettet innholdsmessig allerede er ulikt mellom fakultetene, og at det i stor grad handler om å finne hensiktsmessige informasjonslinjer og samhandlingsarenaer mellom nivåene, gi god lederstøtte, og gode tjenester til brukere, i nært samarbeid med relevante enheter og avdelinger i fellesadministrasjonen.

Rektor anbefaler at styret vedtar endringer i HSL-fak sin administrasjon i tråd med fakultetets forslag. Fakultetet gis ansvar for å følge opp saken videre.

Dag Rune Olsen
Rektor

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksansvarlig: Odd Arne Paulsen
Saksbehandler: Julia Holte Sempler

Vedlegg 1: Notat fra HSL-fak om endringer i administrasjonen

Vedlegg 2: Saksframlegg for fakultetsstyret ved HSL-fak om gjennomgang av administrasjonen

Notat om gjennomgang av administrasjonen ved HSL-fakultetet

Bakgrunn

I sak FS-5/2020 vedtok fakultetsstyret at det skulle foretas en gjennomgang av den samlede administrasjonen på HSL-fakultetet, og satte ned en arbeidsgruppe som fikk i oppdrag å gjennomføre gjennomgangen (ephorte 2020/476). Arbeidsgruppen har hatt flere runder underveis i rapportarbeidet der det er bedt om både skriftlige og muntlige innspill fra ansatte og enhetene. Blant annet ble det gjennomført en spørreundersøkelse blant alle administrativt ansatte ved fakultetet, samt et seminar for instituttledere og kontorsjefer. Den endelige rapporten fra arbeidsgruppen gir en rekke tilrådinger om satsingsområder og organisatoriske retningsvalg for den samlede administrasjonen på fakultetet. Saken ble behandlet av fakultetsstyret 25. mars og følgende vedtak ble fattet:

- *Fakultetsstyret takker arbeidsgruppen for arbeidet og rapporten*
- *Fakultetsstyret slutter seg til hovedtrekkene som gis i rapporten og mener en bør gå i retning av større administrative miljø ved fakultetet, hvor en fortsatt ivaretar behovet for stedlig administrasjon på fakultetets campus*
- *Dekanen bes utrede og vurdere ulike alternativer for organisering av administrative ressurser på nivå tre i tråd med omtalen i rapporten og saksfremlegget. Arbeidet forutsettes gjort i nært samspill med faglig ledelse ved fakultetets enheter*
- *Fakultetsstyret ber dekanen parallelt gå i dialog med universitetsdirektøren for en samlet vurdering av kontorsjefrollen ved UiT*
- *Fakultetsstyret ber dekanen gå i dialog med universitetsledelsen for å vurdere videre prosess med tanke på å slå sammen de to seksjonene i fakultetsadministrasjonen*
- *Fakultetsstyret legger til grunn at forslag til justeringer ivaretar behov for tilgang på administrativ støtte til den faglige aktiviteten*
- *Fakultetsstyret tar dekanens orienteringer om øvrige prosesser til orientering*
- *Fakultetsstyret ber om at oppfølgingen gis prioritet, og at nødvendige vedtakspunkter så langt det er tilrådelig legges frem for fakultetsstyret innen utgangen av 2021*

Fakultetet vil i dette notatet særlig adressere punkt 4 og 5 der dekanen er bedt av fakultetsstyret å gå i dialog med universitetsdirektøren. Det vil i det følgende redegjøres for bakgrunnen for disse to punktene.

Kontorsjefrollen

Arbeidsgruppen trekker i sin rapport fram at noen av kjerneelementene i kontorsjefrollen handler om å kjenne enheten/instituttet godt og være et fast/stabilt punkt i ledelsen og utviklingen av instituttet. Ettersom både instituttlederstillinger og andre lederstillinger ved enheten (studieledere/forskningsgruppeledere) er åremålsstillinger har det vært ønskelig å ha noen faste administrative holdepunkter, både for ansatte og for den til enhver tid gjeldende ledergruppen. Et annet viktig moment med kontorsjefrollen er at det er en gjenkjennbar rolle i organisasjonen. Det er et poeng at organisasjonen til en viss grad speiles både horisontalt og vertikalt og skaper dermed forutsigbarhet i sentrale leveranser og kommunikasjon rundt de administrative tjenestene.

Alle enheter ved HSL-fakultetet, med unntak av SKK og BAI, har formelt tilknyttet en kontorsjef. BAI har en seniorrådgiver som i hovedsak gjør samme oppgaver som kontorsjefene, og kontorsjefen for

AHR fungerer også som kontorsjef for SKK. Videre har ILP i tillegg til en kontorsjef, en assisterende kontorsjef. Tatt i betraktning enhetenes ulikheter, både i størrelse og type oppgaver, utøves også rollen ulikt. Det er en del oppgaver særlig knyttet til økonomi- og personaloppfølging som er likt fra enhet til enhet, men hvor likevel spennet for de ulike kontorsjefene er svært ulikt med tanke på hvor mange ansatte som krever oppfølging på disse områdene.

Dette er nok tilfelle ved de fleste fakultet, men det som gjør utfordringsbildet noe annerledes for HSL enn for de øvrige enhetene er størrelsen på de ulike underliggende enhetene. Når en ser på fakultetene ved UiT, og totalt antall årsverk for de faglige enhetene, så er HSL både øverst og nederst på en slik oversikt. ILP er i den ene enden av skalaen, med over 200 årsverk totalt. I den andre enden av skalaen har HSL seks av de ti minste faglige enhetene ved fakultetene. Det er av den grunn ikke uventet at utfordringer knyttet til blant annet sårbarhet/robusthet i større grad treffer HSL enn de øvrige fakultetene.

Fakultetsstyret følger arbeidsgruppen sin anbefaling om å gå i retning av større administrative miljø ved fakultetet, og legger til grunn at det ikke er nødvendig å opprettholde «automatikken» i at alle faglige enheter har sin egen kontorsjef. Denne automatikken er for så vidt allerede brutt ved HSL gjennom at to av de mindre enhetene ikke har egen kontorsjef. Arbeidsgruppen fremhever at «basert på de endringer som har vært de senere årene ser gruppen det som ønskelig at en fortsetter denne mer fleksible tilnærmingen til kontorsjefrollen, samtidig som en opprettholder tilstrekkelig nærhet til de ulike instituttene og sentrene. Gruppen anbefaler at fakultetet, fortrinnsvis i samråd med den øvrige organisasjonen, ser nærmere på kontorsjefrollen – hva rollen bør inkludere av oppgavespenn og hvordan koblingen til de faglige enhetene skal være. Den samlede utviklingen bør etter gruppens mening gå i retning av færre kontorsjefer enn det fakultetet/universitetet har i dag.»

Organisasjonen har vært gjennom store endringsprosesser uten at kontorsjefrollen har vært drøftet eller vurdert. HSL ønsker å se på rollen, men det er nødvendig at prosesser som settes i gang ved HSL beveger seg i takt med resten av organisasjonen og pågående endringsarbeid. UiT har gått over til en ordning med ansatt rektor, samt at det er igangsatt flere større utviklingsprosjekter som har stor betydning for administrasjonen. Også endringer som følge av innføring av nye systemer gjennom BOTT bør tas i betraktning, da spesielt med henblikk på at det kan komme endringer i roller, arbeidsdeling mellom nivåene og fullmaktstrukturer som følge av denne innføringen.

Selv om HSL er i en særstilling når det gjelder størrelse på administrative enheter mener fakultetet det er grunnlag for å vurdere denne rollen, dens oppgaver og nettopp det gjenkjennbare designet for UiT som helhet.

Fakultetsadministrasjonen

Arbeidsgruppen var bedt om å vurdere om dagens seksjonsinndeling gir det beste grunnlaget for å løse de oppgavene som ligger til fakultetsadministrasjonen. Bakgrunnen for dette er blant annet at adm2020 og innføring av fellestjenester har gitt færre enheter på mange fakultetet og store endringer i arbeidsdeling mellom nivåene, samt at mange tjenester som tidligere lå på fakultetsnivå er blitt sentralisert. Det trekkes også fram at flere administrative arbeidsområder i større grad enn tidligere forutsetter et økt behov for oppgaveløsning på tvers av seksjonene.

Arbeidsgruppens rapport og saksframlegget vurderer flere forhold knyttet til en eventuell sammenslåing av de to seksjonene og trekker blant annet fram utfordringer knyttet til å oppnå tilstrekkelig samhandling og bruk av ressurser på tvers av seksjonene. Flere typer oppgaver krever stor

grad av interaksjon mellom ulike arbeidsområder, og flere av de administrative områdene har nedslagsfelt i begge seksjonene. En sammenslåing av de to seksjonene vil kunne bedre den samlede oppfølgingen og administrative bistanden generelt, og spesielt med tanke på utarbeidelse av gode beslutningsgrunnlag for den faglige ledelsen av instituttene og sentrene.

Det trekkes også fram at inndelingen i de to seksjonene ikke overlapper med inndelingen i dekanatets hovedområder. Både utdannings- og forskningsområdet har klare nedslagsfelt i begge seksjonene og det ville være hensiktsmessig med en mer helhetlig tilnærming til flere av områdene.

Et argument for å holde på dagens organisering vil være at fakultetet med en sammenslåing fraviker det «gjenkjennbare designet» som ble vedtatt i sak til universitetsstyret om fremtidig administrativ organisering. Dette er imidlertid et design som er gjennomgående mer på papiret enn i praksis. Arbeidsoppgavene er ulikt fordelt mellom de to seksjonene på de ulike fakultetene, noe som igjen påvirker hvilke seksjoner som møter på hvilke fellesarenaer og hvordan informasjonen flyter i organisasjonen.

En videre prosess knyttet til fakultetsadministrasjonen er også avhengig av flere utenforliggende faktorer. For det første vil organisering av administrasjonen i tilknytning til det nye rektoratet ha betydning for hvordan fakultetets ledelse og administrasjon er/bør være organisert. Videre må en gjennomgang forholde seg til de prinsipper som ble lagt som føringer da dagens modell for gjennomgående design ved alle fakultet tas i betraktning og vurderes i samråd med universitetsdirektøren. Det bør derfor sees på om det i så tilfelle skal gjøres en vurdering av flere enheter enn bare HSL-fakultetet.

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
25.03.2021

Sak:

Gjennomgang av administrasjonen ved HSL-fakultetet

Innstilling til vedtak:

- *Fakultetsstyret takker arbeidsgruppen for arbeidet og rapporten*
- *Fakultetsstyret slutter seg til hovedtrekkene som gis i rapporten og mener en bør gå i retning av større administrative miljø ved fakultetet*
- *Dekanen bes utrede og vurdere ulike alternativer for organisering av administrative ressurser på nivå tre i tråd med omtalen i rapporten og saksframlegget. Arbeidet forutsettes gjort i nært samspill med faglig ledelse ved fakultetets enheter*
- *Fakultetsstyret ber dekanen parallelt gå i dialog med universitetsdirektøren for en samlet vurdering av kontorsjefrollen ved UiT*
- *Fakultetsstyret ber dekanen gå i dialog med universitetsledelsen for å vurdere videre prosess med tanke på å slå sammen de to seksjonene i fakultetsadministrasjonen*
- *Fakultetsstyret legger til grunn at forslag til justeringer ivaretar behov for tilgang på administrativ støtte til den faglige aktiviteten som den faglige ledelsen har*
- *Fakultetsstyret tar dekanens orienteringer om øvrige prosesser til orientering*

Bakgrunn:

I sak FS-5/2020 vedtok fakultetsstyret at det skulle foretas en gjennomgang av den samlede administrasjonen på HSL-fakultetet, og satte ned en arbeidsgruppe som fikk i oppdrag å gjennomføre gjennomgangen. Gruppen ble i samme sak gitt et mandat, samt en frist til å gi en samlet rapport med sine forslag til dekanen innen 1. juni 2020. Av ulike grunner, og da særlig koronapandemien, ble gruppens arbeid forsinket. 8. februar 2021 leverte arbeidsgruppen sin rapport som følger vedlagt. Rapporten gir en rekke tilrådinger om satsingsområder og organisatoriske retningsvalg for den samlede administrasjonen på fakultetet.

Premisser for arbeidet og prosessen framover

Mange av de tilrådingene som gis i rapporten fra arbeidsgruppen er områder som faller innenfor dekanens og fakultetsdirektørens ansvar og myndighet, og dekanen vil i denne saken orientere om arbeidet videre fremover for disse områdene. De forslagene og tilrådingene i rapporten som i større grad berører rammene for virksomheten til fakultetet ligger til fakultetsstyrets ansvars- og myndighetsområde, og her vil dekanen komme med forslag om oppfølging fremover. Eventuelle

justeringer som innebærer endringer i formelle organisatoriske enheter kan ikke besluttes av fakultetsstyret, men spilles inn som forslag til universitetsstyret, som vil være besluttende myndighet.

I forbindelse med Adm2020-prosessen ble det foretatt en full gjennomgang av administrative funksjoner ved UiT, med sikte på å realisere de målsettinger og prinsipper som var satt for Adm2020, og gjøre institusjonen i stand til å håndtere de budsjettreduksjonene som er kommet og kommer som følge av avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen. I tillegg satte universitetsdirektøren ned en arbeidsgruppe som fikk i oppdrag å utforme et helhetlig forslag til fremtidig organisering av administrasjonen ved UiT som omfattet 1) avdelingsstruktur i fellesadministrasjonen og 2) organisatorisk design for administrasjonen på nivå 2 og 3. Gjennomgangen og rapporten var en del av grunnlaget for sak om *Fremtidig administrativ organisering ved UiT*, som ble behandlet i universitetsstyret i mars 2018¹.

Fakultetsadministrasjonen ved fakultetet ble formelt fastsatt i ovennevnte universitetsstyresak. Her ble det vedtatt at fakultetsadministrasjonen skulle bestå av to seksjoner (Seksjon for forskning, utdanning og formidling og Seksjon for organisasjon og økonomi). Denne organiseringen er en videreføring av den organiseringen fakultetsadministrasjonen fikk etter den forrige gjennomgangen av administrasjonen ved fakultetet i 2015. En eventuell samorganisering av fakultetsadministrasjonen som rapporten tar til orde for vil måtte behandles i universitetsstyret.

I forbindelse med Adm2020 ble det også fastsatt bemanningsplaner for administrativt ansatte for alle enhetene ved UiT. Disse bemanningsplanene representerer i dag de ytre rammene for de ulike fakultetene med tanke på administrative årsverk. Det ligger en klar forventning fra Universitetsdirektøren om at den administrative bemanningen på de ulike enhetene skal ytterligere reduseres fremover.

I ovennevnte universitetsstyresak er nivå 3 i organisasjonen lite omtalt, og det er lagt opp til at det enkelte fakultet bør organisere seg på den mest hensiktsmessige måten. Den sentrale arbeidsgruppen omtaler følgende om den overordnede arbeidsdelingen mellom nivå 2 og 3²:

En forutsetning for arbeidsgruppen er knyttet til kravet om at arbeidsgruppen skal påse at avdelinger og fakultetsvise seksjoner o.l. får administrative miljø av en viss størrelse. Smale enheter med få ansatte og høy ledertetthet skal unngås. Konkret betyr dette at arbeidsgruppen skal legge til rette for et design med større robuste enheter som forutsetter at folk ikke sitter alene innenfor enkelte virksomhetsområder. Dette påvirker i noen grad beskrivelse av nivå 2, men i høyere grad arbeidsdelingen mellom nivå 2 og 3.

På instituttnivå anser arbeidsgruppen det som enda vanskeligere å skulle utarbeide et helhetlig administrativt design da forskjellene per i dag er svært store. Det vil være mulig å skissere et design som enten går i retning av organisering av administrasjonen under ett institutt eller organisering i nær tilknytning til et institutt. Uavhengig av organisering ser arbeidsgruppen det som helt nødvendig at instituttledelsen har tilstrekkelig tilgang på administrativ støtte til den faglige aktiviteten.

¹ Ephorte 2016/1514-102

² En sentral arbeidsgruppe avga to delrapporter knyttet til arbeidet med administrativ organisering. Vurderingene knyttet til administrasjon på nivå 2 og 3 er hentet fra delrapport 2 side 23 og 24: [https://uit.no/Content/557222/cache=20180802144038/Delrapport%20%20fra%20arbeidsgruppe%20for%20fremtidig%20organisering%20av%20administrasjonen%20ved%20UiT%20.pdf%20\(557222\)](https://uit.no/Content/557222/cache=20180802144038/Delrapport%20%20fra%20arbeidsgruppe%20for%20fremtidig%20organisering%20av%20administrasjonen%20ved%20UiT%20.pdf%20(557222))

Spesielt på bakgrunn av kravet om robuste miljøer og ansvaret for å unngå stor sårbarhet anbefaler arbeidsgruppen en sterkere konsentrasjon av administrative årsverk på nivå 2. Det er flere måter dette kan organiseres på. Administrative ressurser kan knyttes organisatorisk til fakultetet men kan dedikeres ett institutt. En annen mulighet er at ressursene organisatorisk ligger på instituttet, men budsjettmessig kontrolleres og administreres av fakultetet. Arbeidsgruppen ser det som en del av fakultetenes autonomi å organisere dette på best mulig måte, men anser det som nødvendig at det foretas en sterkere konsentrasjon av administrative ressurser på nivå 2 for å unngå for stor sårbarhet og sikre robuste og sterke miljøer.

Ettersom fakultetet ikke ble utsatt for større organisatoriske endringer ved implementering av ny struktur i 2018, ble heller ikke ovenstående anbefalinger fra den sentrale gruppen vurdert i særlig stor grad ved HSL-fakultet. Det er likevel nødvendig å ta dette med i betraktning når struktur på nivå 2 og 3 nå vurderes.

Det var tre hovedgrunner til at fakultetsstyret vedtok å foreta en samlet gjennomgang av administrasjonen på HSL:

- Organisasjonsjusteringene som har vært de senere årene medført at det er betydelig færre administrative årsverk ved HSL-fakultetet i dag enn for få år siden. Færre administrativt ansatte på den enkelte enhet, gjør at enheten er mer sårbar for fravær av ulik art.
- Økt behov for oppgaveløsning på tvers av seksjonene i fakultetsadministrasjonen
- Tilpasning til den nye administrative organiseringen ved UiT

Alle disse punktene er felles for alle de faglige enhetene ved UiT, men de påvirker de ulike fakultetene i forskjellig grad. Fakultetsadministrasjonen ved HSL ble, med unntak av uttak av ressurser til de nye fellestjenestene ved UiT, i liten grad berørt av den nye administrative organiseringen som ble vedtatt av universitetsstyret i mars 2018. Administrasjonen ved fakultetet har i lang tid (også forut for HSL) vært nokså sentralisert, og overgangen til to seksjoner ble foretatt allerede i 2016. De vedtatte endringene fikk betydelig mer innvirkning på andre av fakultetene ved UiT, som hadde en langt mer distribuert administrasjon. Her mener dekanen at fakultetsstyret ved HSL gjorde de riktige og nødvendige grepene forut for at de sentrale justeringene ble gjort, noe som har bidratt til at utfordringene for fakultetet samlet sett har blitt mindre enn andre enheter opplever. Samtidig har dette ført til at fakultetet ikke i like stor grad som andre fakultet har gjort endringer og vurderinger knyttet til forholdet mellom nivå 2 og 3 i tråd med føringene gjengitt over, og dekanen mener at det er viktig at dette gjøres i denne runden.

Organisasjonsjusteringene har gitt færre administrative årsverk til alle fakultetene. Samtidig har de fleste enhetene beholdt en viss grad av administrative årsverk organisatorisk tilknyttet de faglige enhetene. Det som gjør utfordringsbildet noe annerledes for HSL enn for de øvrige enhetene, er størrelsen på de ulike underliggende enhetene. Når en ser på fakultetene ved UiT, og totalt antall årsverk for de faglige enhetene, så er HSL både øverst og nederst på en slik oversikt. ILP er i den ene enden av skalaen, med over 200 årsverk totalt. I den andre enden av skalaen har HSL seks av de ti minste faglige enhetene ved fakultetene. Det er av den grunn ikke uventet at utfordringer knyttet til sårbarhet/robusthet i større grad treffer HSL enn de øvrige fakultetene.

Det er her viktig å merke seg at denne saken **ikke** omhandler den faglige strukturen, og de faglige enhetene. Formålet med gjennomgangen er å gi det beste administrative tilbudet til de faglige enhetene vi har. Det skjer i dag gjennom tjenester fra alle nivå i organisasjonen, inkludert de nye fellestjenestene.

Kort oppsummert gruppens forslag

Dekanen vil i det følgende kort oppsummere noen av arbeidsgruppens forslag. Rapporten gir et bilde av både oppdraget og mandatet som gruppen har fått, i tillegg til at det legges fram en forståelse av hva arbeidsgruppen anser å være førende prinsipper for deres arbeid.

Arbeidsgruppen har møtt på noen utfordringer underveis som har påvirket deres arbeid. Det ene knytter seg til pandemien som har bidratt til betydelige forsinkelser, mens det andre knytter seg til pågående lokale og nasjonale prosesser. Noen av disse var kjent før gruppen startet opp, mens andre er kommet i gang etter arbeidsgruppens oppstart. Totalen av disse prosessene er imidlertid så omfattende at det har påvirket gruppens handlingsrom til å utelukkende gjøre vurderinger knyttet til HSL. Dekanen anser det som positivt at gruppen har tatt hensyn til disse forholdene, men ser også at dette har påvirket gruppens mulighet til å bli konkrete. Som flere av høringsinnspillene påpeker blir derfor noen av forslagene vage og dermed også vanskelig for enhetene å kommentere. Gruppen selv påpeker at de ser det som hensiktsmessig å under rådende forhold peke ut retninger heller enn konkrete organisatoriske grep, som mandatet i utgangspunktet legger opp til. Forslagene i rapporten er oppsummert i siste kapittel, men hovedtrekkene er som følger:

Studieadministrative tjenester

- *Alternativ 1: Et utvalg studieadministrative ressurser samles under ledelse på nivå 2. Det må vurderes hvilke enheter dette skal gjelde og hvordan tjenestene skal ledes.*
- *Alternativ 2: Studieadministrative ressurser samles under ledelse på nivå 3. Det må vurderes hvilke enheter som skal ha felles studieadministrasjon og hvor ledelsen av disse tjenestene skal være plassert.*
- *Større enheter organiseres i utgangspunktet som i dag*

Kontorsjefrollen

- *Små enheter «parres» og det sikres samhandling og arbeidsdeling som anses som hensiktsmessig.*
- *Det opprettes felles administrasjon for noen enheter. Det vil si at flere av dagens kontorsjefer samles i en enhet og tilbyr tjenester til de enhetene som da ikke lenger har egen kontorsjef. Det er i denne modellen fortsatt viktig å sikre tilstedeværelse hos de enkelte enhetene og at instituttledere får personlig oppfølging og støtte i sitt daglige virke*
- *Flere enheter deler en kontorsjef*

Fakultetsadministrasjonen

Flertallet i arbeidsgruppen foreslår en sammenslåing av de to seksjonene. Det forutsettes at eventuelle endringer gjøres i nær dialog med ansatte, at det sikres god involvering i arbeidsprosesser, samt at det legges til rette for gode arbeids- og samhandlingsstrukturer der både arbeidsledelse og personalledelse er tydelig organisert.

Arbeidsgruppen har også noen forslag til teamorganisering og strategiske satsinger. Disse gjengis ikke her, men vil omtales under dekanens vurderinger.

Arbeidsgruppen har hatt flere runder underveis i rapportarbeidet der det er bedt om innspill fra ansatte og enheter. Blant annet ble det gjennomført en spørreundersøkelse blant alle administrativt ansatte ved fakultetet. Denne undersøkelsen ble sendt ut til i overkant av 100 ansatte, det kom 27 svar. Dernest var alle enhetene bedt om å komme med skriftlige tilbakemeldinger på deler av arbeidsgruppens oppdrag, i tillegg til at en del spørsmål ble diskutert mer i dybden i et fellesseminar

for instituttledere og kontorsjefer. Flere av innspillene som kom i de skriftlige tilbakemeldingene og i diskusjonene på seminaret er tatt med arbeidsgruppens forslag.

Kort oppsummert enhetenes tilbakemeldinger

Arbeidsgruppens rapport ble sendt ut på høring til enhetene, og samtlige enheter har gitt tilbakemelding på rapporten. Det har også vært arrangert et høringsmøte for fakultetsadministrasjonen. I høringsbrevet ble følgende spørsmål sendt ut til enhetene:

Dekanen ber med dette om at det gis tilbakemelding på rapporten som helhet med de forslag og føringer rapporten gir. I tillegg ønskes det konkrete tilbakemeldinger på følgende forhold:

- Studieadministrative tjenester: Det ønskes tilbakemelding på fordeler og ulemper ved de to alternativene som presenteres i rapporten, med begrunnelse for hvilket alternativ som foretrekkes. Det ønskes også konkrete forslag på hvilke enheter som kan/bør sees i sammenheng.

- Kontorsjefrollen: Det ønskes tilbakemelding på fordeler og ulemper ved de ulike alternativene som presenteres. Også her ønskes det konkrete tilbakemeldinger på forslag til hvilke enheter som kan sees i sammenheng.

- Fakultetsadministrasjonen: Det ønskes tilbakemelding på fordeler/ulemper ved gruppens forslag, samt begrunnelse for å følge flertalls- eller mindretallsforslaget fra gruppen.

Alle innspill er lagt ved saken og det vil i det følgende gis en kort oppsummering av innspillene. Høringsinnspillene inntar naturlig nok ulike perspektiver og gjennomgangen av innspillene gir ikke et entydig bilde over enhetens synspunkter. Innledningsvis vil også dekanen oppsummere noen generelle betraktninger som gis til rapporten og gruppens arbeid, samt også kommentere på noen misforståelser som synes å ha oppstått i høringsrunden. Dekanen vil for øvrig gi sine vurderinger knyttet til arbeidsgruppens forslag og innspillene fra enhetene under avsnittet dekanens vurderinger.

Flere gir noen kommentarer på rapporten generelt som noe vag og lite konkret, og derfor også vanskelig å kommentere. Det er også kommet innspill til arbeidsgruppens sammensetning som for topptung, samt manglende perspektiver på og fra campus utenfor Tromsø. Det gis også tilbakemelding om at rapporten ikke konkretiserer begrepsbruken knyttet til små/store enheter.

To av sentrene trekker også fram at arbeidsgruppens forslag anses som en reell nedbemanning av sentrene og at det i praksis betyr en omkamp av saken om senter-/instituttstruktur behandlet i 2019. Andre høringsinnspill viser også til at noen av forslagene kan forstås som sammenslåing av enheter. Dekanen vil i tilknytning til dette understreke at arbeidsgruppens oppdrag har ikke vært å se på den faglige strukturen. Ingen av forslagene fra arbeidsgruppen anses som en nedbygging/ombygging av etablert senter-/instituttstruktur.

Noen mener rapporten i for stor grad bærer preg av rasjonalisering, og flere mener at en omorganisering bør vente på blant annet innføringen av tjenestekart og BOTT.

Studieadministrative tjenester

Under dette punktet fremkommer det litt ulike tilnærminger. I hovedsak mener mange enheter at det er behov for fagnære studieadministrative tjenester og at det vil være ulemper knyttet til alle forslagene som fremmes i rapporten. Det trekkes også fram at denne gruppen omtales som en «sekkepost» og at det i liten grad differensieres mellom ulike type oppgaver. Mange

studiekonsulenter ved de små enhetene har også mange andre oppgaver og en samorganisering vil kunne føre til at alle «ikke-standardiserte» oppgaver havner mellom stoler.

Noen trekker fram at enkelte oppgaver fint kan løses av andre utenfor enheten så lenge arbeidsdelingen er tydelig. ILP trekker fram gode erfaringer med å organisere de studieadministrative tjenestene ikke etter program, men etter områder, og understreker nødvendigheten av å ha mulighet til å operere innenfor litt større administrative fagmiljø. Dersom en skulle gå for en samorganisering ser noen at dette helst organiseres på nivå 2 mens andre foretrekker en organisering på nivå 3. Det vises også til erfaringer fra tidligere SV-fakultetet med en organisering av studieadministrative tjenester på nivå 2 som lite fungerende. De fleste trekker fram utfordringer knyttet til dobbelt ledelse og fare for at ressursene ikke har tilstrekkelig kunnskap/kompetanse og nærhet til fagmiljøet ved en samorganisering.

Det fremstilles også forslag om at studieadministrasjon knyttet til internasjonale program gjerne kan teamorganiseres på tvers av enheter som har slike program.

Kontorsjefrollen

Også her kommer det fram litt ulike perspektiver og erfaringer fra dagens ordninger. Mange høringsinnspill trekker fram viktigheten av at kontorsjefen er en gjenkjennbar rolle på UiT. Det trekkes også fram kontorsjefens rolle som kontinuitetsbærer ved enhetene, og nødvendigheten av å ha allsidig og tilstedeværende administrative ressurser gjennom kontorsjefrollen, både for fagansatte og for leder.

Noen innspill trekker også fram at sårbarheten knyttet til kontorsjefrollen må adresseres og at det må vurderes hvordan dette kan løses.

Fakultetsadministrasjonen

De fleste enhetene mener lite om organiseringen av fakultetsadministrasjonen. I fakultetsadministrasjonens høringsmøte fremkommer det flere innspill som peker på utfordringer med lederspenn ved en sammenslåing, samt at også denne prosessen bør avvente sentrale prosesser. Noen fordeler vil kunne være økt mulighet for utnyttelse av ressurser, nye team og tydeliggjøring av at det er en felles administrasjon. Det trekkes fram at dette også kan løses gjennom tverrfaglige team og samlokalisering, og ikke nødvendigvis samorganisering. Det etterlyses en omtale av framtidig plassering av Medielaben.

Strategiske satsinger og teamorganisering

Alle som kommenterer dette punktet støtter en styrket forskningsadministrasjon, gjerne med hel eller delvis ekstern finansiering. Flere av forslagene til teamorganisering støttes og det er fremsatt ytterligere forslag om team knyttet til mentorordningen og studieadministrasjon av internasjonale studieprogram.

Dekanens vurderinger

Innledningsvis er det viktig for dekanen å understreke at formålet med å gjennomgå den administrative organiseringen er å utnytte de administrative ressursene mer helhetlig, sikre større grad av robusthet og fleksibilitet, samt sikre et samlet sett et best mulig administrativt støtteapparat for alle fakultetets enheter. Dette forutsetter at det tas hensyn til den administrative organiseringen og arbeidsdelingen ved UiT for øvrig, men ikke minst at det tas hensyn til behov for administrativ støtte hos enhetsledere, ansatte, studenter og møte med eksterne aktører.

Sentrene og instituttene skal ha tilgang på nødvendig administrativ støtte for å utføre sitt mandat og samfunnsoppdrag, og det tilligger fakultetsledelsen å påse at det legges til rette for dette på en hensiktsmessig måte. I dette bildet er det nødvendig å se på helheten i det administrative støtteapparatet og at administrasjonen ved UiT er én administrasjon. Mange av tjenestene fakultetet både gir og får er i nær samhandling med nivå 1, herunder både nye og gamle fellestjenester. Det betyr at det er en del forhold fakultetsledelsen ikke rår over alene, men der ansvaret ligger i å sikre god samhandling med universitetets øvrige enheter. Dette må balanseres mot de forhold fakultetet selv kan adressere.

Dekanen vil i den forbindelse også vise til det som er sagt innledningsvis angående fakultetsstyrets ansvarsområde i denne saken, som knytter seg til beslutninger som berører *rammene* for virksomheten til fakultetet. Selv om det i denne saken ikke skal gjøres noen beslutninger om de ytre rammene for fakultets virksomhet, er det likevel i denne saken nødvendig at fakultetsstyret setter retning for det videre arbeidet med å organisere administrasjonen på en hensiktsmessig måte. I det ligger det en vurdering av hvorvidt det bør gjøres større organisatoriske endringer, samt en vurdering av hvilke grep som skal prioriteres for å oppnå de målene styret har satt seg med tanke på prioriterte områder nevnt innledningsvis. Det vil derfor i det videre gjøres vurderinger knyttet til mer retningsgivende føringer, samt orienteres om arbeid som kan igangsettes når det gjelder mer uformelle samhandlingsstrukturer.

Generelle tilbakemeldinger til rapporten og arbeidet

Aller først vil dekanen knytte noen kommentarer til noen av de generelle tilbakemeldingene som er kommet til rapporten. Blant annet er arbeidsgruppens sammensetning i enkelte av høringsinnspillene vurdert som «topptung», samt som Tromsøsentrert. Til det førstnevnte ønsker dekanen å ha sterke meninger ettersom det er fakultetsstyret som har oppnevnt gruppa. Det kan kommenteres at både kontorsjef, instituttleder, vitenskapelig ansatte og tjenestemannsorganisasjonene er representert i arbeidsgruppen. Herunder en instituttleder fra det som vil kunne omtales som et mindre institutt, og en kontorsjef fra et flercampusinstitutt. Dekanen ser at det kan være grunner for at arbeidsgruppen kunne hatt en annen sammensetning, men mener at bredden i perspektiver ved fakultetet likevel er godt ivaretatt gjennom brede innspillsrunder underveis i prosessen.

Når det gjelder flercampusperspektiver er dekanen enig i at dette i større grad kunne vært omtalt i rapporten. Samtidig anser dekanen rapporten for å være «stedsblind» på en sånn måte at alle forslagene i rapporten nettopp ikke tar utgangspunkt i sted, men i oppgaver og roller. Alle forslag knyttet til team og satsingsområder, samt forslag knyttet til administrativ organisering på nivå 3 er i utgangspunktet uavhengig av sted. For eksempel er fakultetsadministrasjonen i dag spredt på flere steder, uten at det er opprettet flere enheter med egne ledere. Det utføres også mange tjenester på tvers av campus, og alle tjenester er ikke dubleret på alle campus. Dekanen vil likevel ta til orde for at det skal være administrasjon på alle fakultets campuser og at det skal tas hensyn til fakultets flercampusorganisering i alle vurderinger som gjøres.

Videre ønsker dekanen å adressere spørsmålet om små/store enheter. Som flere av høringsinnspillene trekker fram er dette ikke konkretisert i rapporten. Det kan i den forbindelse være nærliggende å se til tidligere prosesser og andre enheter ved UiT for å finne ulike vurderinger av dette spørsmålet. Det er innledningsvis i saken gjort en rask sammenligning med de andre fakultetene, der HSL har de 4 fire minste enhetene og 6 av de 10 minste enhetene ved UiT (totalt

36 enheter). Dette gjør at en del av de utfordringene HSL har, ikke er tilsvarende hos andre fakultetet. Imidlertid kan det dras noen sammenligninger til diskusjonen om små og store fakulteter. Selv om UiT valgte å beholde en fakultetsstruktur med stor variasjon i størrelse for de enkelte enhetene, ble det gjort vurderinger knyttet til administrasjon. Det ble ikke vurdert som hensiktsmessig at alle fakultet skulle bygge opp administrative støttetjenester innenfor alle områder, og blant annet er det slik at det som regnes som små enheter på nivå to mottar en del tjenester fra nivå 1 framfor å ha egne ressurser på en del områder. Det kan også nevnes at ved IVT-fakultetet, som også har enkelte små enheter, organiseres alle de administrative ressursene på nivå to, mens enhetene i hovedsak har kun har en administrativ ressurs gjennom kontorsjef.

Dekanen ønsker å understreke at det likevel ikke vil være utelukkende forhold knyttet til størrelse som er avgjørende for hvordan fakultetet organiserer administrasjonen. Forhold knyttet til arbeidsområder, mandat og oppdrag for enhetene vil også være av sentral betydning. For eksempel kan det være store enheter ved fakultetet som mottar tjenester fra andre enheter eller nivå 2 dersom det anses som hensiktsmessig. Dekanen ønsker derfor ikke å sette en absolutt grense for hva som anses som store eller små enheter.

Administrasjon på nivå 3

Dekanen mener at det er helt nødvendig å se på alternative måter å organisere de administrative ressursene på, ikke for å svekke, men nettopp for å styrke støtteapparatet til den faglige linja. Arbeidsgruppen har lagt til grunn at den administrative organiseringen i større grad må kunne sees uavhengig av den faglige linja, og dekanen støtter dette synspunktet. Dekanen mener at dette ikke står i motsetning til at faglige enheter og faglige ledere skal ha tilgang på nære og brukerrettede tjenester. Dekanen er enig med både rapporten og innspillene om at det for enhetene er helt nødvendig med en fagnær administrasjon som kjenner enheten godt.

Dekanen ønsker igjen å understreke at endringer knyttet til den administrative organiseringen ikke rokker ved de beslutningene som er fattet vedrørende faglig organisering. Fakultetsstyret har fattet vedtak om institutt- og senterstruktur og dette er ikke en del av diskusjonen. Til sammenligning kan en si at gjennomgangen av fakultetsstrukturen ved UiT ikke hverken påvirkes eller omdebatteres som følge av adm2020. Fakultetet er likevel i en særstilling når det gjelder organisering av den faglige linja og det er ingen sammenlignbare enheter ved UiT. Dette krever at fakultetet også ser på alternative løsninger for administrativ organisering.

Som rapporten framhever, er kontorsjefrollen en gjennomgående og gjenkjennbar rolle i organisasjonen. Dette til tross for at rollen utøves ulikt avhengig av både enhetenes størrelse og egenart, samt enhetens øvrige organisering og tilgang på administrative ressurser. Ved HSL-fakultetet er dette ikke et fullstendig gjennomgående design da det allerede i dag er to enheter som ikke har en egen kontorsjef.

Dekanen mener at både rapporten og høringsinnspillene peker på flere sentrale elementer knyttet til kontorsjefrollen, og vil ikke i det videre gjenta alt som er skrevet og sagt på dette området. Dekanen ønsker å trekke fram at det må sikres at enhetene har god tilgang på administrative ressurser som kjenner enheten godt, og som kan bidra til utvikling og støtte i viktige faglige oppdrag som ikke umiddelbart kan defineres inn under standardiserte oppgaver. Dekanen mener likevel at en enhet kan ha tilgang på, og nærhet til, disse tjenestene uten at de nødvendigvis er organisert under enheten.

Også når det gjelder de studieadministrative tjenestene mener dekanen det er viktig med tjenester som kjenner programmene og enheten godt og er lett tilgjengelige både for ansatte og studenter. Dekanen mener likevel det er nødvendig at disse ressursene i større grad enn i dag kan samhandle på tvers av studieprogram og at det etableres et større miljø for kompetanse- og erfaringsoverføring. Erfaring fra de litt større enhetene er at det også for de studieadministrativt ansatte har blitt sett på som en fordel å jobbe i litt større administrative miljøer og ikke alene ha ansvar for ett studieprogram. Som rapporten fremhever er det imidlertid mange måter å løse denne utfordringen på som vil ha både fordeler og ulemper.

Dekanen mener det er flere gode forslag i rapporten, samtidig som det også er kommet flere nødvendige og opplysende tilbakemeldinger fra instituttene. Dekanen vil ikke i denne saken lande på ett eller to av alternativene, mener det bør gås i retning av større samlinger av administrative ressurser på nivå tre. Det må i nær samhandling med institutt- og senterlederene vurderes hvilke alternativer det vil være hensiktsmessig å gå for. Forhold som kommer fram i høringene knyttet til nærhet til tjenestene, ivaretagelse av oppgaver som faller utenfor/mellom de standardiserte oppgavene, utfordringer med dobbelt ledelse, samt ivaretagelse av alluniversitetsoppdraget må ivaretas i videre vurderinger. Det kan også vurderes om det skal kjøres noen pilotprosjekter før endelig organisering settes.

Det bør også i det videre arbeidet sees nærmere på muligheten for å fordele oppgaver på tvers av enheter. Noen høringsuttalelser trekker fram at det gjerne kan sees på muligheten for at enkelte oppgaver gjøres av andre enheter. Dette er en ordning fakultetet har god erfaring med og har fått gode tilbakemeldinger på. For eksempel har ILP en ressurs knyttet til lederstøtte som er organisert på nivå 2. Her kjenner ressursen instituttet godt, og alle ovenstående forhold knyttet til nærhet og kjennskap til instituttet er ivaretatt, samtidig som det er gitt tilgang på et større administrativt fagmiljø knyttet til arbeidsområdet som gir større rom for kompetansebygging, erfaringsutveksling og fleksibilitet i fordeling av oppgaver.

Videre mener dekanen at det er nødvendig at prosesser som nå settes i gang beveger seg i takt med resten av organisasjonen og pågående endringsarbeid. Dette gjør at forutsetningene for arbeidet er noe endret fra det tidspunktet fakultetsstyret ga oppdraget. Etter den tid er UiT gått over til en ordning med ansatt rektor, samt at det er igangsatt flere større utviklingsprosjekter som har stor betydning for administrasjonen. Blant annet er det startet opp noen pilotprosjekter innenfor utviklingsprogrammet for administrasjonen innenfor enkelte utvalgte tjenesteområder som skal teste ut blant annet serviceteam som en ordning for å samkjøre/samordne arbeid på tvers av enheter og nivåer. Det vil være svært nyttig for fakultetet å følge disse pilotprosjektene nøye med tanke på egen organisering. Både med henblikk på erfaringer, men også med henblikk på å ikke lage for eksempel teamkonstellasjoner som ikke korresponderer med denne måten å organisere det på.

Også endringer som følge av innføring av nye systemer gjennom BOTT må tas i betraktning. Spesielt med henblikk på at det kan komme endringer i roller, arbeidsdeling mellom nivåene og fullmaktsstrukturer som følge av denne innføringen. Dekanen anbefaler derfor at videre vurderinger gjøres i samråd med universitetsdirektøren. Dekanen mener også at det i dialog med universitetsdirektøren bør oppfordres til å gjøre en samlet vurdering av kontorsjefrollen ved UiT.

Fakultetsadministrasjonen

Det trekkes fram flere argumenter for og imot sammenslåing av de to seksjonene i rapporten, og det er kommet flere innspill fra høringsmøtet med fakultetsadministrasjonen. Dekanen vil ikke i det

videre gjengi alle argumentene, eller tilbakemeldingene som er kommet, men knytte noen kommentarer til de overordnede spørsmålene.

Dekanen støtter flertallets vurderinger og mener det må sees nærmere på hvordan dette kan gjennomføres. Dette henger sammen med flere forhold. Blant annet mener dekanen at det er flere overlappende det områder og at inndelingen i de to seksjonene ikke overlapper med inndelingen i dekanatets hovedområder. Både utdannings- og forskningsområdet har klare nedslagsfelt i begge seksjonene og det ville være hensiktsmessig med en mer helhetlig tilnærming til flere av områdene.

Et argument for å holde på dagens organisering vil være at fakultetet med en sammenslåing fraviker det «gjenkjennbare designet» som ble vedtatt i sak til universitetsstyret om fremtidig administrativ organisering. Dette er imidlertid, som det også trekkes fram i rapporten, et design som er gjennomgående mer på papiret enn i praksis. Arbeidsoppgavene er ulikt fordelt mellom de to seksjonene på de ulike fakultetene, noe som igjen påvirker hvilke seksjoner som møter på hvilke fellesarenaer og hvordan informasjonen flyter i organisasjonen.

Videre mener dekanen at de forholdene som trekkes fram knyttet til ledelse må ivaretas i den videre prosessen. Uavhengig av om det er en eller to seksjoner skal det være tydelige linjer knyttet til ledelse. Med en større enhet både når det gjelder antall ressurser og omfanget av fagområder vil en måtte basere seg på en underliggende struktur med faggrupper/team. Dette er etter hvert en utstrakt måte å organisere de administrative enhetene ved universitetet på, og det er flere enheter både på nivå en og to som er av en slik størrelse at man har flere faggrupper og faggruppeledere med delegert ansvar.

Et annet punkt som ble vurdert i den opprinnelige saken er hvorvidt det var tilstrekkelig personalgrunnlag for å opprette to eller en seksjon ved de ulike fakultetene. Per i dag er de to seksjonene noe ulikt dimensjonert og det er flere områder som er bortfalt som følge av innføring av fellestjenestene. Med en bemanningsplan på 10,5³ ansatte i FUF mener dekanen at det bør gjøres en vurdering av hvorvidt dette er tilstrekkelig for å opprettholde det som en egen seksjon.

Arbeidsgruppen har ikke vurdert framtidig organisering av fakultetets medielab. Medielaben har sitt utspring i det tilbudet som gis studenter ved visuell antropologi og det teknisk/administrative behovet som følger av dette tilbudet. Medielaben er i dag organisert i Seksjon for forskning, utdanning og formidling, men har tidligere ligget ved ISV. Det har også vært foreslått at den skal flyttes til ITA. Plassering av medielaben er i utgangspunktet ikke en del av mandatet til arbeidsgruppen og dekanen ser det som naturlig at dette ikke er berørt i detalj i rapporten. Det er imidlertid behov for at det gjøres vurderinger av dette i forbindelse med de øvrige organisasjonsendringene. I denne vurderingen bør perspektiver knyttet til brukernærhet, nærhet til fagmiljø, samt det å være del av et større kompetanse- og fagmiljø løftes fram. Dekanen anbefaler at dette følges opp i samband med de øvrige vurderingene og i nær samhandling med ISV og ansatte ved medielaben.

Dekanen er også enig i flere av innspillene at en slik helhetlig tilnærming og en større grad av samhandling ikke nødvendigvis er avhengig av en samorganisering. Både samlokalisering og en revurdering knyttet til tverrgående team og samhandlingsformer vil kunne bidra til å adressere noen

³ Tallet 10,5 avviker fra det som er oppgitt i rapporten som var 11,5. Dette er fordi det er tatt inn en stilling ved naturlig avgang i denne seksjonen. Videre inkluderer dette tallet stillinger knyttet til medielaben.

av utfordringene som er skissert i rapporten og i denne saken. Det vil i det videre være nødvendig å se endringer som følge av denne saken under ett. Dersom en for eksempel skulle lande på at noen studieadministrative ressurser skal organiseres i en enhet på nivå 2, vil det påvirke hvordan fakultetsnivået skal organiseres. Da kan det være at det skal vurderes en alternativ seksjonsinndeling heller enn en seksjonssammenslåing.

En videre prosess knyttet til fakultetsadministrasjonen er også avhengig av flere utenforliggende faktorer. For det første vil organisering av administrasjonen i tilknytning til det nye rektoratet ha betydning for hvordan fakultetets ledelse og administrasjon er/bør være organisert. Her skal det behandles en sak i et ekstraordinært universitetsstyremøte 19. mars, der innstilling til vedtak slik det foreligger per dags dato ikke innebærer særlig store endringer fra dagens modell. Videre må en gjennomgang forholde seg til de prinsipper som ble lagt som føringer da dagens modell for gjennomgående design ved alle fakultet tas i betraktning og vurderes i samråd med universitetsdirektøren. Det bør derfor sees på om det i så tilfelle skal gjøres en vurdering av flere enheter enn bare HSL-fakultetet.

Dekanen anbefaler at det gås i nærmere dialog med universitetsdirektøren om seksjonsinndelingen på fakultetet og at dette løftes som en felles problemstilling. Videre mener dekanen at det uavhengig av struktur må gjøres vurdering av organisering, arbeidsdeling og samhandling mellom de to seksjonene, og det skal sikres gode samhandlingsarenaer.

Satsingsområder

Når det gjelder satsingsområder er dekanen enig i å løfte fram de forslagene rapporten legger fram. Dette synes det også å være stor enighet om i høringsinnspillene. Det må imidlertid understrekes at med satsingsområde menes ikke oppbemanning men eventuelt omprioritering av ressurser eller mulighet for å hente eksterne ressurser.

Når det gjelder forskningsstøtte er dekanen i gang med å utrede muligheten for å eksternt finansiere en stilling.

Teamorganisering

Utfordringene knyttet til teamorganisering er godt belyst i rapporten. Dekanen vil gjøre oppmerksom på at selv om fakultetet har erfaring med at noen team er velfungerende er det likevel utfordrende å allokere tilstrekkelige ressurser til disse teamene. For eksempel har fakultetet et team knyttet til timeplanlegging det har tatt tid å etablere å få til å fungere på en god måte. Når nå medlemmer i dette teamet skal byttes ut viser det seg svært utfordrende å få inn nye ressurser. Diskusjon om hva den enkelte enhet mottar av ressurser kontra hva den enkelt enhet avgir av ressurser er et tilbakevendende tema i forbindelse med teamorganisering er i så måte et tilbakevendende tema, og med alle de studieadministrative ressursene spredt på 10 enheter vil det aldri være et fullstendig nullsumspill. Fakultetets erfaringer er at teamorganisering er utfordrende å få til på tvers av organisatoriske enheter, mens det derimot er enklere *innenfor* organisatoriske enheter. Dette er utfordringer som derfor også må tas med i vurderingene knyttet til organisering av studieadministrasjonen, fakultetsadministrasjonen og øvrig teamorganisering.

Når det gjelder internasjonalisering mener dekanen at det vil være en god ide å etablere et team knyttet til utveksling. Dekanen mener også at det er flere gode innspill i høringsinnspillene som etterlyser en mer helhetlig forståelse av internasjonalisering. For eksempel vil det kunne være

hensiktsmessig å se alle enheter ved fakultetet (uavhengig av campustilhørighet) som har internasjonale studieprogram under ett.

Utveksling er et av områdene som er valgt ut som pilot i utviklingsprogrammet for administrasjonen om tjensteorientering. Det betyr at man innenfor dette i skrivende stund er etablert et team på tvers av enheter og nivåer i organisasjonen for å se på hvordan tjenesten som helhet utføres, hvordan brukere opplever tjenesten og hvordan man best kan samhandle på tvers av enhetsgrenser. Dekanen anbefaler at fakultetet følger denne prosessen før det etableres egne team.

Videre anbefaler dekanen at det bør opprettes et team knyttet til organisering av disputas i tråd med forslaget i rapporten. Dette teamet bør ha medlemmer fra nivå tre på tvers av campus slik at man sikrer tilstedeværende ressurser og kompetanse.

I tilknytning til rapportens anbefalinger vedrørende EVU er dekanen enig i at prosessen med Livslang læring følges nøye med henblikk på organisering av dette området i framtiden ved fakultetet.

Avsluttende kommentarer

Dekanen mener at arbeidsgruppen har lagt et godt grunnlag for videre arbeid med den administrative organiseringen. Dekanen har forståelse for innspillene som påpeker at det er et utfordrende tidspunkt å gjøre endringer på all den tid det foregår en del andre endringsprosesser. Det er også åpenbart at det er mye endringstrøtthet i organisasjonen og dekanen anerkjenner at flere av prosessene som foreslås i denne saken kan oppleves som tunge for enhetene. Dekanen mener likevel at det er nødvendig å ta stilling til mange av de spørsmålene og utfordringene som er reist i denne saken nå, spesielt med tanke på å sikre framtidig kapasitet og kompetanse i administrasjonen til å fortsatt kunne levere gode og serviceorienterte støttetjenester.

Lars Aage Rotvold
fungerende dekan

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Julia Holte Sempler og Frode G. Larsen

Vedlegg 1: Rapporten fra arbeidsgruppa

Vedlegg 2: Høringsbrev

Vedlegg 3-14: Høringssvar fra enhetene og administrasjonen

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
16.12.2021

Sak:
59/21

Justering av budsjettramme for 2022 etter tilleggsproposisjon

Innstilling til vedtak:

Universitetsstyret vedtar rektors forslag til inndekning av forventet rammekutt i statsbudsjettet 2022, som følge av ny pensjonsmodell og redusert reisevirksomhet.

Bakgrunn:

Intern hovedfordeling av budsjetttrammene ved UiT Norges arktiske universitet fordeles normalt et halvt år før vedtatt statsbudsjett. I styremøtet 14.6.2021 behandlet universitetsstyret intern hovedfordeling av budsjett for 2022 for UiT (S 26/21). Saken var basert på forventet bevilgning over statsbudsjettet for 2022. I forslag til statsbudsjett for 2022 ble det imidlertid lagt fram budsjettkutt som er av vesentlig betydning for UiTs interne hovedfordeling. Forslaget er videreført av regjeringen Støre i deres tilleggsproposisjon. Budsjettkuttene gjelder i hovedsak ny premiemodell for pensjon og endrede reisevaner i staten.

I styresak 26/21 ble universitetsdirektør¹ gitt fullmakt til å foreta nødvendige justeringer av de interne budsjetttrammene etter at endelig statsbudsjettet er vedtatt i Stortinget. Budsjettkuttet knyttet til pensjon er imidlertid av et slikt omfang at det anses som hensiktsmessig å fremme dette som en sak for universitetsstyret.

Forslag til endring gjelder i hovedsak innføring av en ny virksomhetsspesifikk og hendelsesbasert premiemodell av Statens pensjonskasse (SPK), som medfører et rammekutt for UiT i 2022 på 102 mill. kroner. Kuttet fremstilles som budsjettneuttralt av Kunnskapsdepartementet (KD) grunnet besparelsene knyttet til den nye premiemodellen, og skal ut fra dette ikke ha realøkonomiske konsekvenser. Det vil si at rammekuttet fra KD skal tilsvare redusert premiebetaling fra virksomheten til SPK gjennom året. Denne antagelsen er imidlertid omstridt² i universitets- og høyskolesektoren, som gjennom Universitets- og høyskolerådet har problematisert departementets regnemåte. UiT sine egne beregninger, basert på foreløpige tall (prognose) fra SPK, anslår reelle besparelser til kun å være 45,7 mill. kroner fra 2021 til 2022. Det tas forbehold om usikkerhet i beregningsgrunnlaget, men konsekvensen er beregnet til å utgjøre et realøkonomisk kutt på 56,3

¹ Denne fullmakten ble overtatt av rektor fra 1.8.2021.

² Departementets utgangspunkt for besparelsen er differansen mellom en tenkt fremtidig premiesats ved gammel modell og den nye estimerte satsen UiT er forelagt. For universitet vil det naturlige derimot være å sammenligne 2021-satsen mot 2022-satsen for å beregne besparelser. I tillegg er det kuttet i bevilgning for pensjonsbesparelser knyttet til stillinger som er finansiert av eksterne bidragsytere, og dermed tar UiT kostnaden for andre aktører.

mill. kroner. Det vil si at ca. 45 % av kuttet er budsjettøytralt og 55 % er reelle rammekutt. Ny premiemodell og tilhørende kutt er nærmere beskrevet i vedlegg 1.

Ifølge tilleggsproposisjonen skal Finansdepartementet, Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Kunnskapsdepartementet se nærmere på hvilke konsekvenser den nye premiemodellen har for de statlige universitetene og høyskolene. Dette på bakgrunn av at institusjonene også får finansiering over andre budsjettposter enn kap. 260, post 50. Eventuelle justeringer vil regjeringen komme tilbake til i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett for 2022, som legges frem i mai samme år.

Forslaget til statsbudsjettet for 2022 har i tillegg et rammekutt på ca. 10 mill. for UiT, hvor av 8,4 mill. kroner er begrunnet med endrede reisevaner i staten. Det blir lagt til grunn at reiseaktiviteten fremover vil være varig redusert og den økte bruken av digitale møter skal tilrettelegges for en slik utvikling.

Rektors vurdering

Som følge av de ovennevnte rammekuttene i statsbudsjettet, er det i UiTs interne hovedfordeling for 2022 fordelt 112 mill. kroner mer enn det som kan forventes å bli vedtatt statsbudsjett for 2022. Differansen mellom internt fordelt budsjetttramme og statsbudsjettet kan dekkes inn enten med å trekke på sentral reserve, eller å justere de allerede fordelte budsjetttrammene for enhetene.

Sentral reserve har tidligere vært benyttet som en salderingspost for mindre avvik mellom fordelt budsjetttramme og vedtatt statsbudsjett, gitt at det er blitt ansett som forsvarlig i forhold til reservens størrelse. Etter de senere års budsjettfordeling ved UiT er imidlertid status på sentral reserve negativ og rektor vurderer det ikke som forsvarlig å belaste reserven ytterligere. Rektor anbefaler derfor at differansen på 112 mill. kroner dekkes inn gjennom justering av de interne budsjetttrammene for 2022. Kuttene skal dermed få reelle konsekvenser for enhetenes aktiviteter og planer.

Pensjonskuttet på 102 mill. kroner foreslås fordelt etter fakultetenes og enhetens relative andel av regnskapsførte pensjonskostnader for 2020. En alternativ fordelingsnøkkel ville være å basere seg på enhetenes andel av den totale lønsmassen. Det er gjort beregninger for begge alternativene, som viser å komme svært likt ut. Den største differansen i relativ andel mellom fordelingsnøkklene var på 0,4 % for fakulteter/enheter. Etter å ha drøftet alternativene med dekanene, foreslår rektor en fordelingsnøkkel basert på enhetenes andel av pensjonskostnadene. Brutto virkning av rammekuttet knyttet til pensjonskostnader framgår av tredje kolonne fra høyre i tabellen nedenfor. Så vil enhetene også få en besparelse i betalte pensjonskostnader gjennom året, slik at nettovirkningen per nå er beregnet til ca. 55 % av dette rammekuttet.

Rektor foreslår at resterende rammekutt fra KD, hovedsakelig knyttet til endrede reisevaner i staten, blir fordelt etter allerede etablert nøkkel for ABE-kutt (arkivref. 2020/6723-25). Denne fordelingsnøkkel er basert på enhetenes relative andel av generell basistildeling, med halv virkning for enheter som ikke har resultatfinansiering. I motsetning til pensjonskuttet kan dette anses som et ordinært rammekutt, og som må sees i forhold til antatt reduksjon av reisekostnader ved enhetene. Virkningen av kuttet framgår av kolonnen lengst til høyre i tabellen nedenfor.

Fak	Fak(T)	Pensjon 2020	Nøkkel	Just.ram.	Nøkkel	Just.ram.
26	Administrasjonen	31 198 532	10 %	10 649 000	11 %	1 129 000
27	Felles Infrastruktur	11 530 300	4 %	3 936 000	0 %	19 000
31	Det helsevitenskapelige fakultet	83 435 524	28 %	28 478 000	29 %	2 909 000
32	Fakultet for naturvitenskap og teknologi	40 920 498	14 %	13 967 000	11 %	1 132 000
33	Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning	53 797 290	18 %	18 362 000	19 %	1 868 000
34	Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi	35 074 207	12 %	11 971 000	10 %	1 003 000
36	Det juridiske fakultet	7 993 250	3 %	2 728 000	3 %	289 000
38	Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi	15 225 835	5 %	5 197 000	7 %	699 000
41	Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	11 893 469	4 %	4 059 000	6 %	610 000
45	Universitetsbiblioteket i Tromsø	8 015 402	3 %	2 736 000	3 %	273 000
Sum		299 084 309	100 %	102 083 000	100 %	9 930 000

Tabell 1: Nøkkelbasert rammejustering for henholdsvis pensjonsmodell og øvrige

Det vil være svært krevende for fakulteter og administrative avdelinger å håndtere en budsjettreduksjon av slik størrelse. Arbeidet med budsjettering for 2022 er kommet langt, og justeringen vil få betydning for enhetenes aktivitetsnivå. Dersom reduksjonen i budsjettammer blir varig og ikke utlignes gjennom tilsvarende besparelser, har flere enheter signalisert at det ikke kan utelukkes reduksjoner i bemanning. Det må derfor arbeides med sikte på avklaringer av situasjonen fram mot revidert nasjonalbudsjett, jf. at utgangspunktet fra departementene er at endringene i pensjonsmodellen skal være budsjettneøytrale.

Dag Rune Olsen
rektor

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksansvarlig: Odd Arne Paulsen
Saksbehandler: Sindre Hammer Tjønnøy

Vedlegg: Utfyllende beskrivelse av ny premiemodell for pensjon og tilhørende budsjettkutt

Pensjonspremien fastsettes på bakgrunn av samlet pensjonsgrunnlag multiplisert med premiesatsen. Den nye premiemodellen vil ha en lavere sats og det gir en besparelse for UiT. Det er imidlertid en forskjell mellom hvordan UiT beregner besparelsene sammenlignet med hva Kunnskapsdepartementet har lagt til grunn i budsjettkuttet. Premiesatsen¹ for 2021 er 10,9% i henhold til gammel premiemodell, mens den er estimert til å være 9,1% med ny premiemodell for 2022. Med dette utgangspunktet har UiT beregnet at en lavere pensjonspremie, inklusive arbeidsgiveravgift², vil gi besparelser på 45,7 mill.

Kunnskapsdepartementet har ikke benyttet satsen for 2021 ved budsjettkuttet, men istedenfor ble det lagt til grunn en tenkt sats for 2022 dersom den gamle modellen ble videreført. Det argumenteres for at denne satsen vil vært 13,1%, og når man da beregner besparelser opp mot ny premiemodell vil det utgjøre 102 mill.

Det er altså kuttet i bevilgning for det som kunne vært økte pensjonskostnader i 2022 hvis den gamle premiemodellen fortsatt ble brukt. En forutsetning for å rettferdiggjøre dette må være at bevilgningen i 2021 hensyntok en betydelig økning i pensjonskostnadene et år frem i tid. Hvis ikke kuttes det i en bevilgning som institusjonen aldri har hatt tilgjengelig.

Et utfordrende element med budsjettkuttet er også at det er usikkerhet rundt den reelle besparelsen på 45,7 mill. Dette fordi både pensjonsgrunnlaget og premiesatsen er størrelser som ikke er kjent før utgangen av 2022. Statens Pensjonskasse har prognostisert forventet pensjonsgrunnlag basert på innrapporterte tall per 01.02.2021 og prisjustert dette med forventet prisvekst på 2,6 prosent. Premiesatsen er som nevnt estimert til å gå ned fra 10,9 % til 9,1% i 2022. Beregningen til UiT er gjort på bakgrunn av disse foreløpige tallene fra Statens Pensjonskasse. Et tilhørende usikkerhetsmoment er at den nye pensjonspremien også består av en variabel del, slik at innsparingen kan bli noe mindre. Denne vil bli tilleggsfakturert gjennom året og kan for eksempel skyldes at arbeidstakere født før 1963 slutter tidligere med avtalefestet pensjon (AFP). Foreløpig er satsen til den variable delen ukjent, men Statens Pensjonskasse har oppfordret til å sette av en buffer.

Avslutningsvis er det problematisk at det kuttes for pensjon på BOA. Pensjonen finansieres av eksterne bidragsytere og ikke av UiT. Det vil følgelig få realøkonomiske konsekvenser for UiT at en lavere pensjonskostnad for eksterne aktører medfører et kutt i institusjonens bevilgning. Ordlyden i tilleggsproposisjonen til regjeringen Støre kan forstås som at det særlig er BOA-aspektet en skal nærmere vurdere i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett.

¹ Premiesatsen består også av en del som arbeidstaker betaler av sin lønn (2%). For å kun operere med satser som angår UiT som institusjon, er det bare oppgitt delen som arbeidsgiver betaler.

² Det betales arbeidsgiveravgift av arbeidsgivers andel av pensjonspremien til Statens Pensjonskasse. Lavere pensjonspremie gir lavere arbeidsgiveravgift.



**UiT Norges
arktiske
universitet**
**Universitetsdirektøren
- Rektor og
universitetsdirektør**

Drivkraft i Nord

[UiT Norges arktiske universitet](#) (UiT) er et breddeuniversitet som bidrar med kunnskap om helse, urfolk, hav, teknologi, klima og miljø, ressurser, geopolittikk og samfunns- og næringsutvikling som verden trenger. UiT er skapt av fremsynte folkevalgte, dedikerte ansatte og kunnskapstørste studenter som gjennom 50 år har gitt mer enn 65 000 fagfolk til samfunns- og næringsliv. UiT har et særlig mandat til å frembringe og formidle kunnskap om arktiske forhold på vegne av nasjonen Norge og for en verden som ser mot nord.

UiT har 17 100 studenter, mer enn 4 000 ansatte, og er etablert på 10 studiesteder i Nord-Norge. Våre største campuser er Tromsø, Alta, Narvik og Harstad. UiT har sju fakulteter, 33 institutter og sentre, og ledende forskningsmiljøer innen ulike fag. UiT har fokus på utdanningskvalitet i våre 260 studieprogrammer. Les mer om UiT og vår strategi Drivkraft i nord på [uit.no](#).

Troverdighet, akademisk frihet, nærhet, kreativitet og engasjement skal prege forholdet mellom ansatte, mellom ansatte og studenter, og mellom UiT og samarbeidspartnere.

UiT Norges arktiske universitet

Viserektor for Finnmark og Nord-Troms

Om stillingen

Ved UiT er det ledig stilling som viserektor for Finnmark og Nord-Troms. Ansettelsen er på åremål for fire år. Stillingen er ledig fra 1.1.22. Arbeidssted er i Alta.

[UiT i Alta](#) omfatter forsknings- og utdanningsaktiviteter for Institutt for barnevern og sosialt arbeid, Idrettshøgskolen, Institutt for reiseliv og nordlige studier, Institutt for bygg, energi og materialteknologi, Institutt for lærerutdanning og pedagogikk og Handelshøgskolen ved UiT.

Arbeidsoppgaver

Stillingen som viserektor er en faglig lederfunksjon, og har på vegne av rektor ansvar for UiT sin virksomhet som regional utviklingsaktør og for å tydeliggjøre og forsterke UiTs samlede innsats på dette området. Sentrale arbeidsoppgaver er å

- utgjøre et felles faglig kontaktpunkt for samhandlingen mellom UiT og regionen Finnmark og Nord-Troms
- lede campusråd ved UiT i Alta og bidra til å utvikle og iverksette campusstrategier i nær dialog med dekaner og instituttledere
- være en tydelig inngangsport til UiT for samfunnsaktører i regionen og ha pådriverrolle for faglig utvikling av og samhandling mellom UiTs aktiviteter og fagmiljø i regionen
- representere UiT og aktivt bidra til internt og eksternt samarbeid
- ha en faglig koordinerende funksjon for UiTs studiesteder i regionen
- bidra til ledelse og koordinering av UiT som helhet, med særskilt ansvar for å løfte fram region- og campusspesifikke muligheter og utfordringer for UiTs ledelse

Viserektor kan tillegges ansvar for utvalgte tematiske arbeidsområder i samarbeid med det øvrige rektoratet.

Viserektor rapporterer til rektor og en del av rektors lederteam. Det vil bli utarbeidet egen instruks for viserektorstillingene ved UiT.

Kontakt

Flere opplysninger om stillingen kan du få av **rektor Anne Husebekk**:

- Telefon: 481 41 286
- E-post: anne.husebekk@uit.no

eller **påtroppende rektor Dag Rune Olsen**:

- Telefon: 930 85 881
- E-post: dag.r.olsen@uit.no

Kvalifikasjoner

For ansettelse i stilling som viserektor kreves

- minimum førstestillingskompetanse
- erfaring i ledelse av strategi- og utviklingsarbeid innen relevante fagområder
- god organisasjonsforståelse og innsikt i universitets- og høyskolesektorens virksomhet og samfunnsoppdrag
- gode lederegenskaper
- gode evner til kommunikasjon og samarbeid
- god skriftlig og muntlig fremstillingsevne på norsk eller et skandinavisk språk
- gode engelskkunnskaper (skriftlig og muntlig)

Det vil være en fordel å

- være bedømt som toppstillingskompetent innenfor relevante fagområder
- ha god kjennskap til regionen og forståelse for UiT sitt landsdelsoppdrag
- ha kjennskap til UiT som organisasjon
- ha kompetanse om aktivt likestillings- og mangfoldsarbeid

Vi tilbyr

- en sentral lederposisjon ved et av Norges største og viktigste universiteter
- dyktige og engasjerte medarbeidere i aktive fagmiljøer
- interessante og utviklende lederoppgaver
- å være en del av et lederkollegium
- gode pensjons-, forsikrings-, og låneordninger i Statens pensjonskasse

Lønn og øvrige arbeidsvilkår fremgår etter avtale, og med stillingskode 0214 viserektor. Det trekkes 2 % pliktig innskudd til Statens pensjonskasse. Søkere som har fast faglig stilling ved UiT gis rett til 12 måneder FoU-termin etter endt åremålsperiode som viserektor.

Finnmark har for tiden en ordning der du kan få ettergitt deler av studiegjeld til Lånekassen. Det er mulig å få ettergitt (slettet) ti prosent av opprinnelig lån, maksimalt 25 000 kroner per år, hvis du bor og arbeider i fylket.

Søknaden

Søknaden sendes elektronisk via www.jobbnorge.no, og skal inneholde

- søknadsbrev, CV og referanser
- vitnemål og karakterutskrifter

All dokumentasjon som skal vurderes må være på et skandinavisk språk eller engelsk.

Generelt

Ansettelsen skjer i henhold til regler og vilkår som til enhver tid gjelder for statsansatte, og retningslinjer ved UiT. På våre nettsider finner du mer [informasjon til søkere på stillinger ved UiT](#).

UiT Norges arktiske universitet ser på inkludering og mangfold som en styrke, og har som mål å være en arbeidsgiver som tar i bruk hele potensialet i befolkningens samlede kompetanse. Vi ønsker oss medarbeidere med ulik kompetanse, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiver. UiT ønsker kjønnsbalanse i universitetsledelsen.

Personopplysninger som oppgis behandles i henhold til lov om behandling av personopplysninger. Søkere kan be om ikke å bli oppført på den offentlige søkerlista, men universitetet kan likevel beslutte at navnet på søkeren skal offentliggjøres. Søkeren vil da bli varslet i forkant av offentliggjøring.

Jobbnorge-ID: 209186, Søknadsfrist: 3. oktober 2021



Drivkraft i Nord

[UiT Norges arktiske universitet](#) (UiT) er et breddeuniversitet som bidrar med kunnskap om helse, urfolk, hav, teknologi, klima og miljø, ressurser, geopolittikk og samfunns- og næringsutvikling som verden trenger. UiT er skapt av fremsynte folkevalgte, dedikerte ansatte og kunnskapstørste studenter som gjennom 50 år har gitt mer enn 65 000 fagfolk til samfunns- og næringsliv. UiT har et særlig mandat til å frembringe og formidle kunnskap om arktiske forhold på vegne av nasjonen Norge og for en verden som ser mot nord.

UiT har 17 100 studenter, mer enn 4 000 ansatte, og er etablert på 10 studiesteder i Nord-Norge. Våre største campuser er Tromsø, Alta, Narvik og Harstad. UiT har sju fakulteter, 33 institutter og sentre, og ledende forskningsmiljøer innen ulike fag. UiT har fokus på utdanningskvalitet i våre 260 studieprogrammer. Les mer om UiT og vår strategi Drivkraft i nord på [uit.no](#).

Troverdighet, akademisk frihet, nærhet, kreativitet og engasjement skal prege forholdet mellom ansatte, mellom ansatte og studenter, og mellom UiT og samarbeidspartnere.

UiT Norges arktiske universitet

Viserektor for Sør-Troms og Nordland

Om stillingen

Ved UiT er det ledig stilling som viserektor for Sør-Troms og Nordland. Ansettelsen er på åremål for fire år. Stillingen er ledig fra 1.1.22. Arbeidssted er i Harstad.

[Campus Harstad](#) omfatter forsknings- og utdanningsaktiviteter for Handelshøgskolen ved UiT, Institutt for barnevern og sosialt arbeid, Institutt for helse- og omsorgsfag, Institutt for teknologi og sikkerhet og Institutt for vernepleie.

Arbeidsoppgaver

Stillingen som viserektor er en faglig lederfunksjon, og har på vegne av rektor ansvar for UiT sin virksomhet som regional utviklingsaktør og for å tydeliggjøre og forsterke UiTs samlede innsats på dette området. Sentrale arbeidsoppgaver er å

- utgjøre et felles faglig kontaktpunkt for samhandlingen mellom UiT og regionen Sør-Troms og Nordland
- lede campusråd ved UiT i Harstad og UiT i Narvik og bidra til å utvikle og iverksette campusstrategier i nær dialog med dekaner og instituttledere
- være en tydelig inngangsport til UiT for samfunnsaktører i regionen og ha pådriverrolle for faglig utvikling av og samhandling mellom UiTs aktiviteter og fagmiljø i regionen
- representere UiT og aktivt bidra til internt og eksternt samarbeid
- ha en faglig koordinerende funksjon for UiTs campuser og studiesteder i regionen
- bidra til ledelse og koordinering av UiT som helhet, med særskilt ansvar for å løfte fram region- og campusspesifikke muligheter og utfordringer for UiTs ledelse

Viserektor kan tillegges ansvar for utvalgte tematiske arbeidsområder i samarbeid med det øvrige rektoratet.

Viserektor rapporterer til rektor og en del av rektors lederteam. Det vil bli utarbeidet egen instruks for viserektorstillingene ved UiT.

Kontakt

Flere opplysninger om stillingen kan du få av **rektor Anne Husebekk**:

- Telefon: 481 41 286
- E-post: anne.husebekk@uit.no

eller **påtroppende rektor Dag Rune Olsen**:

- Telefon: 930 85 881
- E-post: dag.r.olsen@uit.no

Kvalifikasjoner

For ansettelse i stilling som viserektor kreves

- minimum førstestillingskompetanse
- erfaring i ledelse av strategi- og utviklingsarbeid innen relevante fagområder
- god organisasjonsforståelse og innsikt i universitets- og høyskolesektorens virksomhet og samfunnsoppdrag
- gode lederegenskaper
- gode evner til kommunikasjon og samarbeid
- god skriftlig og muntlig fremstillingsevne på norsk eller et skandinavisk språk
- gode engelskkunnskaper (skriftlig og muntlig)

Det vil være en fordel å

- være bedømt som toppstillingskompetent innenfor relevante fagområder
- ha god kjennskap til regionen og forståelse for UiT sitt landsdelsoppdrag
- ha kjennskap til UiT som organisasjon
- ha kompetanse om aktivt likestillings- og mangfoldsarbeid

Vi tilbyr

- en sentral lederposisjon ved et av Norges største og viktigste universiteter
- dyktige og engasjerte medarbeidere i aktive fagmiljøer
- interessante og utviklende lederoppgaver
- å være en del av et lederkollegium
- gode pensjons-, forsikrings-, og låneordninger i Statens pensjonskasse

Lønn og øvrige arbeidsvilkår fremgår etter avtale, og med stillingskode 0214 viserektor. Det trekkes 2 % pliktig innskudd til Statens pensjonskasse. Søkere som har fast faglig stilling ved UiT gis rett til 12 måneder FoU-termin etter endt åremålsperiode som viserektor.

Søknaden

Søknaden sendes elektronisk via www.jobbnorge.no, og skal inneholde

- søknadsbrev, CV og referanser
- vitnemål og karakterutskrifter

All dokumentasjon som skal vurderes må være på et skandinavisk språk eller engelsk.

Generelt

Ansettelsen skjer i henhold til regler og vilkår som til enhver tid gjelder for statsansatte, og retningslinjer ved UiT. På våre nettsider finner du mer [informasjon til søkere på stillinger ved UiT](#).

UiT Norges arktiske universitet ser på inkludering og mangfold som en styrke, og har som mål å være en arbeidsgiver som tar i bruk hele potensialet i befolkningens samlede kompetanse. Vi ønsker oss medarbeidere med ulike kompetanser, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiver. UiT ønsker kjønnsbalanse i universitetsledelsen.

Personopplysninger som oppgis behandles i henhold til lov om behandling av personopplysninger. Søkere kan be om ikke å bli oppført på den offentlige søkerlista, men universitetet kan likevel beslutte at navnet på søkeren skal offentliggjøres. Søkeren vil da bli varslet i forkant av offentliggjøring.

Jobbnorge-ID: 208963, Søknadsfrist: 3. oktober 2021

Orienteringssaker

OS 45/21 Saker behandlet av rektor på fullmakt 10.11.21 - 02.12.21 2021/315

ORIENTERINGSSAK

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
16.12.2021

Sak:
45/21

Saker behandlet av rektor på fullmakt 10.11.21 - 02.12.21

Rektors instruks reguleres av universitets- og høyskolelovens § 10-1. I universitetsstyrets møte 28. mai 2021, styresak S 21/21, ble det vedtatt en videreføring av åpning for rektor til å kunne avgjøre løpende saker mellom styremøter:

Rektor avgjør saker i det omfang disse ikke kan utsettes til universitetsstyret kommer sammen i møte. Rektor avgjør løpende saker som bør avgjøres før neste ordinære styremøte, og som ikke er viktige nok til at ekstraordinært møte innkalles.

Følgende saker er godkjent på fullmakt:

F 32/21 Tildeling av midler fra Aurora Centres satsingen 2021

Vedtak:

1. Universitetsstyret stiller seg bak innstillingen og rangeringen av prosjektsøknader i tabell 2.
2. Midler til Aurora Centres tildeles:
 - I. Prosjekt 03AC21. Center for Mathematical Structures in Computations. Kruglikov og Riener.
 - II. Prosjekt 05AC21. Norwegian Centre for Arctic Ecosystem Genomics. Alsos.

Ved uforutsette hendelser som hindrer oppstart av prosjekter som er rangert for finansiering, prioriteres i stedet prosjekt 01AC21.

F 35/21 Endringer i statutter for universitetspriser

Vedtak:

Reviderte «Statuttar for tildeling av prisar ved UiT Noregs arktiske universitet» vedtas som foreslått i vedlegg 3.

F 37/21 Endring i studieplanen Master of Science in Biology

Vedtak:

På fullmakt fra universitetsstyret godkjenner rektor endringer i studieplanen til Master of Science in Biology.

F 38/21 Endringer i femårig sivilingeniørstudiet i anvendt fysikk og matematikk**Vedtak:**

På fullmakt fra universitetsstyret godkjenner rektor endringer i det femårige sivilingeniørstudiet i anvendt fysikk og matematikk.

F 39/21 Endring av navn på eksisterende studieprogram til «Bygg- og miljøteknikk, sivilingeniør – master» og oppretting av studieretningen «Vann og avløpsteknikk» på samme program**Vedtak:**

1. På fullmakt på vegne av universitetsstyret godkjenner rektor navnenndring av masterprogrammet «Integrert bygningsteknologi, sivilingeniør» til «Bygg- og miljøteknikk, sivilingeniør».
2. På fullmakt på vegne av universitetsstyret godkjenner rektor oppretting av studieretningene «Integrert bygningsteknologi» og «Vann- og avløpsteknologi» i det samme masterprogrammet.

Dag Rune Olsen
rektor

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksansvarlig: Jørgen Fosslund

Saksbehandler: Britt Anita Mikkelsen

ORIENTERINGSSAK

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
16.12.2021

Sak:
46/21

Orientering om forlengelser i rekrutteringsstillinger knyttet til koronapandemien

Rektor vil gi her en orientering om det arbeidet som så langt er gjort med hensyn til forlengelser av ansettelsesperioder for stipendiater og postdoktorer ved UiT Norges arktiske universitet, knyttet til forsinkelser som har oppstått i forbindelse med koronapandemien. Det vil også bli redegjort om planer for det videre arbeidet. Se vedlegget for beskrivelse av grunnlaget for ordningen, og hva som så langt er besluttet med hensyn til finansiering av forlengelser.

Om ordningens omfang og varighet

Gjeldende ordning ble innført våren 2020, da samfunnet, sektoren og UiT var i starten på håndteringen av koronapandemien, og det ikke var mulig å forutse hvor omfattende virkningene av den ville bli. Fram til nå har UiT erfart at det har vært stort behov for ordningen. Det var per juni 2021 gjort 203 vedtak om forlengelser i ansettelsesforhold knyttet til pandemien. Her inngikk 179 forlengelsesvedtak for stipendiater og 22 for postdoktorer. Samlet effekt utgjorde ca 32 årsverk.

Antall nye vedtak ble redusert gjennom våren 2021. Utover høsten 2021 har virksomheten i samfunnet og ved UiT blitt gjenopptatt mer som normalt, i takt med Regjeringens gjenåpningsplan og vaksinerings av befolkningen. Det innebærer at også de fleste stipendiater og postdoktorer har fått tilnærmet normale vilkår, herunder muligheter for reiser, laboratoriearbeid, feltarbeid og tokt, og tilstedeværelse på arbeidsplassen. I alle fall så langt har det derfor vært lagt til grunn at behovet for en særskilt ordning for forlengelser er avtakende.

På denne bakgrunn fastsatte universitetsledelsen en sluttdato for nye søknader basert på sektorens og UiTs retningslinjer til 31. oktober 2021, i brev til enhetene av 2. juli 2021. Sluttdatoen gjelder søknader, slik at behandlingen av disse kan foretas også etter denne datoen. I brevet ble alle enheter bedt om å gjøre stipendiater og postdoktorer oppmerksomme på dette. Det ble også gjort oppmerksom på at det også etter sluttdatoen er å behandle saker om forlengelser på ordinært vis i henhold til forskriften¹. Det var altså kun den særskilte ordningen knyttet til koronasituasjonen som falt bort.

Om behandling av saker ved UiT

Retningslinjene² er uttømmende for de vurderinger som skal gjøres i enkeltsaker. Det innebærer at det ikke er anledning til å legge vekt på andre hensyn, som for eksempel enhetens

¹ Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat, <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-01-31-102>

² UiTs retningslinjer er tilgjengelig på https://uit.no/smittevern/sub?p_document_id=738881#section-738895

økonomiske situasjon eller andre forhold. Det er de samme vurderinger som skal gjøres enten stillingen er eksternt finansiert, finansiert av enheten, eller tildelt fra UiTs Fond for rekrutteringsstillinger. Det skal gjøres gode vurderinger i enkeltsaker, med hensyn til om det faktisk foreligger grunnlag for forlengelse av ansettelsesforholdet. Herunder om det har vært hindringer for planlagt progresjon i stillingen, hva disse har betydd i form av forsinkelser, og om det har vært mulig å ta igjen forsinkelser eller planlegge gjennomføringen av arbeidet på nytt.

Vedtaksmyndighet i saker om forlengelser av ansettelsesperioder er de etablerte ansettelsesorganene ved UiT, som er gitt delegert myndighet fra universitetsstyret. Det innebærer fakultetsstyrer eller tilsettingsutvalg, for de fakulteter som har etablert det. Som det framgår av UiTs nettsider, har det vært lagt opp til at den enkelte stipendiat og postdoktor kan fylle ut et søknadsskjema, som vurderes og eventuelt anbefales av veileder og instituttleder, før oversendelse til vedtak i fakultetets ansettelsesorgan. Avdeling for organisasjon og økonomi har ivaretatt saksbehandlingen for alle saker som er lagt fram for vedtak.

Foreløpig vurdering av saksbehandlingen

Avdeling for organisasjon og økonomi har i forbindelse med orienteringssaken vært i kontakt med de fleste av universitetets fakulteter for å undersøke enhetenes praktisering av kriteriene for forlengelse, og innhente erfaringer knyttet til vurdering av de innsendte søknadene. Enhetene opplyser at de mottatte søknadene i svært stor grad har blitt fremmet for ansettelsesorganene. Enkelte søknader har blitt sendt i retur til søker med beskjed om ytterligere begrunnelse, og saken har deretter blitt vurdert og fremmet. Det finnes noen svært få saker som er stoppet på grunnlag av vurderinger fra enheten om at det ikke har vært grunnlag for forlengelse. Fakultetene har også gjennomgående gitt tilbakemelding om at ordningen har vært godt kjent for stipendiater, postdoktorer, veiledere og instituttledere.

De mottatte søknadene har blitt gitt en individuell vurdering. For noen av fakultetene var det i begynnelsen av ordningen uklareheter knyttet til om blant annet finansiering skulle vektlegges i vurderingen, men etter møter og brevet av 2. juli 2021, rapporteres det fra flere enheter ikke om utfordringer med å gi gode individuelle vurderinger og sørge for likebehandling, mens det for andre har vært noe mer utfordrende. Her pekes det blant annet på at stipendiater har snakket sammen, og ikke alltid har opplevd å ha mottatt samme informasjon. Det er i liten grad kommet fram påstander eller spørsmål om forskjellsbehandling.

Fakultetene opplyser videre at det i liten grad har vært meldt om behov blant stipendiatene og postdoktorene som ikke har vært dekket av retningslinjene. Det er imidlertid pekt på at langvarige forsinkelser kan gi konsekvenser for videre karriere, spesielt i de tilfeller der forsinkelsene medfører at man går over aldersgrenser for utlysninger. Søknader der behovet for forlengelse er knyttet til psykososiale forhold har vært vanskeligere å dokumentere og vurdere, enn søknader der behovet for forlengelse i større grad er forårsaket av konkrete hendelser som stengt lab, utfordringer med datainnsamling, avlyste utenlandsopphold og lignende. Tilbakemeldingene som avdelingen har fått viser også viktigheten av god lederforankring og drøftinger ved fakultetene for å finne frem til en felles forståelse av retningslinjene og hva som skal vektlegges i vurderingene. Noen enheter peker også på at koordineringen mellom fakultetene kunne vært bedre.

Om det videre arbeidet

Status per dato er at det ikke foreligger en samlet oversikt over vedtak om forlengelser av ansettelsesperioder etter søknadsfristen 31. oktober 2021. Det er for tidlig å legge fram en slik oversikt, ettersom saker fortsatt er under arbeid. Det foreligger heller ikke en oppdatert oversikt

over samlede kostnader. Nye oversikter vil bli utarbeidet til midten av februar 2022, og utgjøre et grunnlag for de vurderinger som skal gjøres i forbindelse med sak til universitetsstyret i mars 2022 om fordeling av rekrutteringsstillinger for 2023.

Denne særskilte ordningen for håndtering av behov for forlengelser av ansettelsesperioder i rekrutteringsstillinger er nå utløpt. Universitetsledelsen vil vurdere behovene i tiden framover, om det på grunn av korona-situasjonen kan bli nødvendig å videreføre en tilsvarende ordning. Rektor legger i utgangspunktet til grunn at behovet for å gjøre forlengelser kan ivaretas på ordinære måter, det vil si behandling av enkeltsaker på grunnlag av den adgangen til individuelle vurderinger som er gitt i forskriften.

Dag Rune Olsen
rektor

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Odd Arne Paulsen

Vedlegg til orienteringssak om forlengelser i rekrutteringsstillinger knyttet til koronapandemien

Grunnlag for å forlenge ansettelsesperioder

Den formelle adgangen til å forlenge er gitt i en sentral forskrift¹, som i § 2-3 angir bestemte vilkår for å kunne forlengelser i ansettelsesperioder. Det aktuelle punktet er (6) *For stipendiat kan ansettelsesorganet i særskilte tilfeller gi forlengelse av ansettelsesperioden for forhold som har vært til hinder for progresjonen i doktorgradsutdanningen*. Kunnskapsdepartementet har i forbindelse med koronapandemien avklart at bestemmelsen kan benyttes tilsvarende for postdoktorer. UiT har lagt til grunn at bruk av hjemmelen til å gjøre forlengelser forutsetter at det blir gjort konkrete vurderinger i det enkelte tilfellet.

Behovet for å gjøre forlengelser i større skala enn sporadiske enkeltsaker ble anerkjent tidlig i pandemien, og med engasjement fra Universitets- og høyskolerådet og institusjonene. Fra våren 2020 ble det etablert felles retningslinjer for den enkelte institusjon sin håndtering av forlengelser knyttet til pandemien. Ved UiT er disse retningslinjene gjort tilgjengelig på nettsider² og informert om til ledere og enheter. Universitetsledelsen har ved flere anledninger bedt ledere ved fakultetene om å bidra til at ordningen er kjent for alle stipendiater, postdoktorer, veiledere og instituttledere. Det har også vært informert om dette i møter med tjenestemannsorganisasjonene.

Finansiering av forlengelser av ansettelsesperioder

I styresak 12/21 *Refordeling av stipendiat- og postdoktorstillinger for 2022* den 4. mars 2021 (ePhorte 2020/8079, <https://uit.no/moteportal/en/um/mote?id=1044>), ble det vedtatt at:

5. Styret godkjenner at avsetninger fra poolen for rekrutteringsstillinger benyttes til kostnadsdekning for korona-relaterte forsinkelser i ph.d.-utdanningen. Rektor får fullmakt til å:

- a. fastsette nærmere prinsipper for kostnadsdekning*
- b. foreta fordeling av midler til formålet*

Rektor fastsatte vilkår for finansiering i brev til enhetene av 2. juli 2021, knyttet til at stillinger som stipendiat og postdoktor har ulike finansieringsgrunnlag. Det ble her fastsatt at:

1. For stillinger som er finansiert over enhetenes egne budsjetttrammer, må den enkelte enhet legge til grunn at forlengelser skal finansieres på samme måte, uten ytterligere budsjettildeling eller kompensasjon fra institusjonsnivå. Hvert fakultet, UMAK og UB avgjør den interne fordelingen av kostnader mellom fakultet/avdeling og aktuelle institutter/sentere/prosjekter.

2. Forskningsrådet har i 2020 gitt en ekstra tildeling av midler direkte til det enkelte prosjekt hvor stipendiatstillinger inngår, jf. dialog med Forskningsrådet i august-september 2020. UiT har foreløpig ikke informasjon om det kan bli aktuelt med ytterligere tildelinger. Det foreligger heller ikke informasjon på institusjonsnivå om eventuelle tildelinger fra andre eksterne finansieringskilder. Den enkelte enhet ble derfor bedt om å forsøke å få til dialog med aktuelle finansieringskilder om muligheter for ekstra tildelinger knyttet til oppståtte forsinkelser, og generelt legge til grunn at enheten må påregne å dekke kostnader knyttet til forlengelser innenfor enhetens ekstern- og bevilgningsøkonomi.

¹ Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat, se <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-01-31-102>

² https://uit.no/smittevern/sub?p_document_id=738881

3. Styrets vedtak av 4. mars 2021 om kostnadsdekning av forlengelser knyttet til koronasituasjonen er således begrenset til stillinger som er tildelt fra UiTs Fond for rekrutteringsstillinger (poolen), og antas å gjelde for stipendiat- og postdoktorstillinger (stillingskoder 1017, 1378 og 1352). Per utgangen av juni 2021 utgjorde samlede kostnader for slike forlengelser ca 13,5 mill. kroner. Oversikten blir oppdatert ved opphør av den gjeldende ordningen, slik at vedtak per utgangen av 2021 vil bli lagt til grunn.

I henhold til punkt 3, har universitetsledelsen fastsatt følgende prinsipper for kostnadsdekning:

- a) Hvert fakultet, UMAK og UB skal tildeles midler som tilsvarer lønnskostnader for vedtatte forlengelser, i forbindelse med sak til universitetsstyret om fordeling av midler fra Fond for rekrutteringsstillinger i 2022 (i mars, fordeling for 2023). Fordelingen vil være basert på gjennomsnittlige beregninger av lønnskostnader inkludert sosiale utgifter.
- b) Fordelingen av midler i 2022 er avgrenset til kostnadseffekter som oppstår i årene 2020-2023. Eventuelle effekter for senere år vil bli behandlet ved fordelingen av midler i 2023.
- c) Det enkelte fakultet, UMAK og UB avgjør den interne fordelingen av de tildelte midlene for forlengelser på fakultets-/avdelingsnivå, institutter/sentere og prosjekter.
- d) Det skal i forbindelse med sak til universitetsstyret om fordeling av rekrutteringsstillinger i 2022 tas stilling til om det også skal fordeles midler knyttet til driftskostnader i de forlengede ansettelsesforholdene.
- e) Tildelingen av midler knyttet til forlengelser skal finansieres fra Fond for rekrutteringsstillinger. Det innebærer at det vil bli færre nye stillinger til fordeling for 2023 og eventuelt senere år.
- f) I forbindelse med sak til universitetsstyret om fordeling av rekrutteringsstillinger i 2022, skal det tas stilling til om reduksjoner i tildeling av nye stillinger skal knyttes til hvordan forlengelser fordeler seg mellom enheter/fagområder, eller om fordelingen av nye stillinger skal skje på grunnlag av de ordinære modellene for fordeling.

OS 47/21 Rektors muntlige orientering /
OS 48/21 Styrets halvtide /