



## Møteinnkalling

Utvalg: **Fakultetsstyret for HSL-fakultetet**  
Møtested: Linken møtesenter  
Møtedato: 11.02.2022  
Tidspunkt: 09:00

Eventuelt forfall må meldes snarest til følgende e-post: [morten.l.antonsen@uit.no](mailto:morten.l.antonsen@uit.no)  
Vararepresentanter møter kun etter nærmere beskjed.

## Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
OS 1/22	Referat og meldinger til fakultetsstyret 11.02.2022		2022/1101
FS 1/22	Årsplan for 2022 - HSL-fakultetet		2016/1771
FS 2/22	Ansettelse i stilling som instituttleder (åremål) ved Institutt for arkeologi, historie, religionsvitenskap og teologi (AHR)	X	2021/5546
FS 3/22	Oppnevning av medlemmer og varamedlemmer til Ph.d.-utvalget for perioden 2022-2025		2022/984
FS 4/22	Forslag om justerte utfyllende bestemmelser ved HSL-fakultetet til UiTs retningslinjer for fordeling av forsknings- og utdanningstermin		2018/5494
FS 5/22	Sak til fakultetsstyret - oppnevning av representanter til TU for perioden 2022-2025		2020/6420

## ORIENTERINGSSAK

---

Til:  
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:  
11.02.2022

Sak:  
1/22

---

### Referat og meldinger til fakultetsstyret 11.02.2022

Vedlagt ligger følgende referat og meldinger til orientering:

- UiTs disponeringsskriv for budsjettåret 2022, med vedlegget «korrigert beregning». I tilknytning til denne saken er Kunnskapsdepartementets tildelingsbrev til UiT også vedlagt.
- Sak FS-45/21 *Evalueringsav fakultetsstyrets arbeid*. Saken ble fremmet for det avgåtte styret før jul, og inneholder anbefalinger overfor neste (nåværende) fakultetsstyre.
- Referater fra instituttstyrer og -råd er utelatt denne gang som følge av at få enheter har gjennomført styre- eller rådsmøter siden siste fakultetsstyre. De vil bli lagt ved til orientering ved neste fakultetsstyremøte.
- Møteprotokollene til fakultetets Tilsettingsutvalg er å finne i fakultetsstyrets Teams-område. Mappen oppdateres etter hvert møte i Tilsettingsutvalget.
- Utlysningstekst til åremålsstilling som instituttleder ved Institutt for reiseliv og nordlige studier

Anne Britt Flemmen  
dekan

Frode G. Larsen  
fakultetsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

#### Vedlegg

- 1 Disponeringsskriv for budsjettåret 2022
- 2 Korrigert revidering til disponeringsskriv
- 3 statsbudsjettet 2022 tildelingsbrev for UiT Norges arktiske universitet
- 4 Evaluering av fakultetsstyrets arbeid 2018-2021

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

## Disponeringsskriv for budsjettåret 2022

I styremøte 14.06.2021 behandlet universitetsstyret fordelingen av budsjettrammen for 2022 over kap. 260 post 50 til UiT Norges arktiske universitet (S 26/21). Det ble gjort følgende vedtak:

1. *Tildeling til TODOS økes med kr 200 000 kroner for 2022.*
2. *Styret ser det som viktig å opprettholde fordelingen til strategisk fond og fond for rekrutteringsstillinger i kommende år. Disposisjoner som er vedtatt for 2022 skal forstås som et spesielt unntak fra UiTs budsjettfordelingsmodell.*
3. *Universitetsdirektøren får fullmakt til å undertegne kontrakt om anskaffelse av kystfartøy med de merknader styret kom med i møtet.*
4. *Styret ber om å bli forelagt en egen sak om forslag til inndekning av totalanskaffelsen for kystfartøyet*

Statsbudsjett for 2022 skal vedtas av Stortinget i løpet av desember 2021. Det gir endelig tildeling til UH-sektoren, og til den enkelte institusjon. Universitetet mottar deretter tildelingsbrev med endelig budsjett og oppdrag fra departementet. Universitetsstyret har gitt universitetsdirektøren fullmakt<sup>1</sup> til å foreta nødvendige justeringer i budsjetttrammene på bakgrunn i stortingsvedtak og tildelingsbrev.

### 1. Budsjetttrammen

Den resultatfinansierte delen av bevilgningen er basert på resultatoppnåelse i 2020 på fastsatte indikatorer. Ut fra dette forventes det en inntektsøkning på 21,8 mill. for åpen ramme og en reduksjon på 2,7 mill. for lukket ramme sammenlignet med 2021. Til sammen utgjør dette 19,1 mill.

Detaljene i fordelingen fremgår av saksdokumentene til styresak S 26/21 arkivref. 2020/6723.

---

<sup>1</sup> Utøves av rektor fra og med 1. august 2021

Etter at intern hovedfordelingen for 2022 ble vedtatt er det korrigert for feil i beregningen, og korrigert beregning vises i vedlegg 1 til dette dokumentet, samt tilgjengelig på Avdeling for organisasjon og økonomi sin [intranettside](#). Rettelsene gjelder i hovedsak følgende forhold:

- Tildeling til TODOS økes med kr 200 000, jf. vedtak
- 20 mill. til AKM og 1,1 mill. til UB var ved en inkurie falt ut av beregningene
- Rettelse av feil DBH-data for studiepoeng i åpen ramme, jf. tabell 1 nedenfor

<b>Saldert budsjett 2021</b>	<b>3 604 321</b>
ABE-reformen	-18 022
Lønns og prisjustering – 2,5%	90 108
Studieplasser 2016-2021	50 875
Overføring av Rettsgenetisk Senter til kap 260	14 350
Resultatbasert uttelling åpen ramme	21 835
Resultatbasert uttelling lukket ramme	-2 732
<b>Budsjettforslag 2022</b>	<b>3 760 736</b>

Tabell 1: Beregnet budsjetttramme fra KD for 2022

Forslag til statsbudsjett ble lagt frem 12. oktober 2021. Der ble det foreslått et rammekutt for hele sektoren knyttet til ny poengberegning av pensjon. For UiT utgjør det et kutt på 102 mill. kroner. Ifølge departementet skal det gjenspeile reelle besparelser knyttet til ny beregningsmodell, og i så måte være et budsjettnøytralt kutt. UiTs egne beregninger<sup>2</sup> viser imidlertid at effekten av omleggingen gir en reell besparelse på 44 % av det foreslåtte kuttet, og at resterende vil bli et reelt rammekutt. De interne budsjetttrammene må nødvendigvis bli justert for dette, men rektor vil avvente til etter at statsbudsjettet er endelig vedtatt for å sikre klarhet både i beregningsgrunnlaget og den politiske behandlingen.

## 2. Føringer og forutsetninger for tildelte midler over kap. 260

Tildeling av budsjetttrammer er ett av flere virkemiddel for å oppnå virksomhetens målsettinger. UiTs strategi mot 2022 «Drivkraft i Nord», trekker opp rammer og gir retning for institusjonens prioriteringer de kommende årene. Planen peker ut tematiske satsingsområder og gjennomgående strategier for UiTs måloppnåelse. Ressurser til dette arbeidet ligger hovedsakelig i fakultetenes budsjetter, i disponeringen av de strategiske midlene og rekrutteringsstillinger.

Den fordelingen som følger av fastsatt budsjettfordelingsmodell er ikke gjenstand for vurderinger i behandlingen av intern hovedfordeling. Styret har imidlertid hvert år anledning til å tildele midler som ikke følger direkte av den fastsatte budsjettfordelingsmodellen, men som er basert på vurderinger av behov for særskilte satsninger og prioriteringer.

Rammestyring er et ledd i universitetets virksomhetsstyring. Det betyr at den enkelte enhet må sørge for inndekning av aktiviteter over tildelt budsjetttramme. Det gjelder også styringssignaler med bakgrunn i vedtak fra universitetsstyret eller beslutninger fra rektor.

Virksomhetsplanen og Melding om utdanning 2020 gir ytterligere styringssignaler med betydning for plan- og budsjettarbeidet ved det enkelte fakultet og enhet. Rektor vil gjennom dialogmøter formidle hvilke forventninger som stilles til enhetene.

---

<sup>2</sup> Kutforslaget samsvarer heller ikke med beregninger ved de øvrige BOTT-universitetene

I utviklingsavtalen mellom Kunnskapsdepartementet og UiT Norges arktiske universitet er det satt opp fem hovedmål med delmål som skal realiseres. Målsettingene skal også gjenspeiles i enhetenes prioriteringer innenfor tildelt budsjettramme.

### **3. Budsjettarbeidet frem mot ny hovedfordeling i 2022**

Grunnlaget for universitetsstyrets budsjettvedtak fremgår av saksfremlegget<sup>3</sup> i styresaken. Med bakgrunn i det, vil rektor trekke frem noen prioriteringer inn mot neste hovedfordeling.

#### Avsetninger på institusjonsnivå og ved enhetene

Kunnskapsdepartementet har med bakgrunn i forslag til Statsbudsjett for 2021, fastsatt reglement for universiteter og høyskolars oppbygging av ubenyttede bevilgninger (avsetninger) (F-05-20). Reglementet regulerer hvor store avsetningene kan være per 31. desember i regnskapsåret. Avsetningene er delt inn i to hovedkategorier:

- Avsetninger til investeringer
- Avsetninger til andre formål

Det er ingen øvre grense for hvor mye institusjonene kan avsette til investeringer. Avsetninger til investeringer skal dokumenteres i en investeringsplan som er vedtatt av styret.

For avsetninger til andre formål er det satt en øvre grense på 5 prosent av institusjonens bevilgning gitt fra Kunnskapsdepartementet per 31. desember i regnskapsåret.

Rektor vil en tett oppfølging og styring av universitetets bruk av avsetninger. Som et ledd i dette vil det bli innført tertialvis økonomirapportering fra fakultetene og enhetene, med særlig fokus på rapportering av budsjettavvik og bruk av avsetninger. Rapporteringsmaler for dette vil bli utarbeidet i første kvartal 2022.

#### Naturfagbygget

I budsjettfordelingen for 2021 ble det vedtatt at deler av fond for oppgradering og vedlikehold av bygningsmassen og fond for oppgradering og vedlikehold av IKT-infrastruktur skal brukes til å finansiere Naturfagbygget. Ordningen videreføres iht. tidligere vedtak og av 60 mill. kr som avsettes til bygg- og IKT-infrastruktur i 2022 går 35 mill. til Naturfagbygget.

#### AKM – forsinkelse

I sak S 19/20<sup>4</sup> godkjente universitetsstyret et forslag om opprettelse av et fond for å få igangsatt aktiviteten ved Avdeling for komparativ medisin (AKM). Fondet forvaltes av Det helsevitenskapelige fakultet.

I samsvar med universitetsstyrets vedtak avsettes det på sentralt nivå 40 mill. til senere fordeling. Halvparten avsettes over hovedfordelingen for 2021 og resterende avsettes i 2022 for utbetaling i 2023. Øvrige merkostnader finansieres som midlertidig merforbruk ved Helsefak. Universitetsdirektøren vil ha en videre dialog med Kunnskapsdepartementet og Statsbygg med sikte på kompensasjon for kostnader som UiT Norges arktiske universitet er påført.

#### Avsetning til strategisk fond og fond for omfordeling av studieplasser

I henhold til UiTs budsjettmodell skal 4,7% av den årlige rammen settes av til strategisk fond. For 2022 skulle det i henhold til modellen være avsatt 176,8 mill. til strategisk fond. Det ble imidlertid besluttet å

---

<sup>3</sup> Arkivref. 2019/4277-7

<sup>4</sup> Arkivref.: 2020/666

fravike modellen som et unntakstilfelle for å saldere budsjettet. Avsetningen ble redusert med 32 mill. til 144,8 mill. kroner. Lavere avsetning samt forpliktelser knyttet til tidligere års vedtak medfører at handlingsrommet for nye tildelinger er redusert i 2022.

Det ble i hovedfordelingen for 2021 besluttet at 25% av eventuell økning i åpen ramme skal settes av til det nyopprettede fondet for omfordeling av midler til studieplasser. For 2022-budsjettet er veksten i åpen ramme på 21,835 mill. kroner og 25 % av dette utgjør 5,459 mill. Som et unntak fra modellen vil beløpet i 2022 bli overført til strategisk fond, øremerket utdanning.

#### **4. Fullmakter og budsjettdisponeringsmyndighet (BDM)**

Styrene ved fakultetene/enhetene fastsetter hvordan de tildelte midlene disponeres til ulike formål internt ved egen enhet, og er ansvarlige for at midlene benyttes i tråd med forutsetningene og innenfor fastsatte økonomiske rammer, samt gjeldende regelverk. Med forutsetninger menes styringssignaler, pålegg, og prioritering av tiltak fastsatt av overordnet myndighet.

Det ligger til det enkelte fakultet/enhet å beslutte hvor stor andel av tildelingen som skal benyttes til lønn, drift og investering, og hvorvidt frigjorte midler ved ledighet i stilling skal disponeres til ny tilsetting i tilsvarende stilling eller omdisponeres til andre prioriterte formål. Universitetsledelsen skal orienteres dersom det legges opp til budsjettmessige omprioriteringer som medfører vesentlige endringer i den faglige profilen ved enheten.

Anskaffelser over 100 000 kroner ekskl. mva. skal meldes inn til innkjøpstjenesten ved Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK). Anskaffelser må planlegges og meldes inn så snart behovet oppstår. Innmeldingsskjema er tilgjengelig på UiTs intranettsider. Effektivering av bestillinger, innkjøp under ovennevnte terskelverdi, samt utøvelse av BDM skal ivaretas av enhetene.

Enhetene disponerer ubrukte midler (avsetninger) fra tidligere år, og er ansvarlig for inndekning av et eventuelt merforbruk. Sentrale vedtak, pålegg og styringssignaler fra universitetsstyret eller universitetsledelsen skal dekkes inn av enhetenes egne budsjetttramme, med mindre noe annet er bestemt.

Rektor vil følge den økonomiske utviklingen nøye i 2022. Det kan dermed ikke utelukkes at det kan komme økonomiske føringer eller styringssignaler i løpet av 2022, som kan medføre justering av aktivitetsnivået.

Enhetene kan ikke disponere tildelt bevilgning til kapitalinnskudd i aksjeselskaper eller stiftelser, eller inngå egne husleiekontrakter.

Dekan eller leder på tilsvarende nivå har fått delegert BDM, og er dermed etter bestemte regler<sup>5</sup> legitimert til å forplikte fakultetet/enheten. Det innebærer fullmakt til å inngå avtaler, og gi tilsagn om midler innenfor enhetens budsjetttramme. BDM kan delegeres til andre personer ved enhetene av dekan, eller tilsvarende leder med budsjettdisponeringsmyndighet<sup>6</sup>. Delegering av BDM skal meldes til ORGØK, som godkjenner delegeringen på fullmakt fra rektor. Melding og godkjenning av BDM skal gjøres i en felles arkivsak<sup>7</sup> opprettet av ORGØK for hvert enkelt år.

BDM skal utøves i tråd med vedtatte planer og budsjetter, med formål å oppnå effektiv og forsvarlig ressursbruk. Budsjettdisponenten har en selvstendig plikt til å påse at den enkelte transaksjon (utbetaling,

---

<sup>5</sup> Instruks for økonomiforvaltning, og retningslinje for utøvelse av BDM.

<sup>6</sup> For eksempel fakultets- og avdelingsdirektører.

<sup>7</sup> Som for 2021 er arkivref. 2020/3. Det vil bli opprettet en egen sak for 2022.

bestilling, tilsagn mv.) er i tråd med gjeldende lover og statlig regelverk. Det skal være et spesielt fokus på utøvelse av BDM knyttet til representasjon, bevertning og bruk av betalingskort. Det skal foreligge dokumentasjon på at slike transaksjoner har vært forhåndsgodkjent av budsjettdisponent.

Intern retningslinje for utøvelse av BDM finnes i sak 2019/4359 på UiTs [intranettsider](#).

## 5. Internhusleie

Det er Avdeling for bygg og eiendom (BEA) som forvalter universitetets eiendommer og arealer på vegne av rektor. BEA har rollen som utleier, og finansierer drift og vedlikehold gjennom husleie fra enhetene (leietakere). Det skal foreligge en skriftlig avtale om arealdisponering mellom BEA og enhetene. I styresak

Innmelding av arealbehov, eller oppsigelse av arealer, skal meldes til BEA. Eventuelle merkostnader eller besparelser knyttet til arealendringer får budsjettmessig virkning for leietaker.

Husleiekompensasjon for større arealendringer (strukturelle endringer, som innflytting i nye bygg) kan tas med som budsjettinnspill til hovedfordelingssaken, og vil bli behandlet av universitetsstyret. Et eventuelt vedtak om husleiekompensasjon, vil styrke basisbevilgningen for det enkelte fakultet/enhet, og finansieres gjennom nøkkelfordelt omfordeling av budsjetttrammer mellom enhetene.

Husleiesatser pr. m <sup>2</sup>		
Type A (lab)	kr	2 533
Type B (kontor)	kr	1 595
Type C (lager)	kr	563

Tabell 2: Årlige husleiesatser fra 2022

Alle enheter betaler lik husleiesats for de arealene som disponeres. Det differensieres imidlertid mellom ulike arealtyper, jf. tabell 2. Husleiesatsene beregnes ut fra UiTs totale drifts- og vedlikeholdskostnader, inkludert kostnader for innleide lokaler, delt på totalt antall arealer som disponeres av universitetet.

Informasjon om leiekostnader og leieprisene for 2022 ligger på [BEAs intranettside](#).

## 6. Spesielle forhold

### Kompensasjon for kostnader til doktorgradsutdanningen for ikke-eksamensgivende enheter

Midler for avlagte doktorgrader tildeles det eksamensgivende fakultetet, og framkommer i den resultatbaserte forskningsfinansieringen. I noen tilfeller bidrar også andre enheter med ressurser i forbindelse med doktorgradsutdanningen, ut over lønns- og driftsmidler til stipendiaten. Dette gjelder spesielt ressursinnsats i form av infrastruktur (kontorplass) og/eller veiledning.

Aktivitet	Andel av kandidatmidler	Beregnet sats for 2022
Opplæringsdel på 30 studiepoeng	25 %	79 402
Veiledning	25 %	79 402
Bedømmelse og disputas	25 %	79 402
Infrastruktur (kontorplass)	25 %	79 402
Sum		*317 609

Tabell 3: \*) Intern sats per doktorgradskandidat for 2022.

Som hovedregel skal det avtales en kompensasjon mellom det eksamensgivende fakultet og de enheter som bidrar med ressurser i denne sammenheng. Det er utarbeidet sentrale regler for slik kompensasjon der de ikke-eksamensgivende enhetene, som bidrar med ressurser i doktorgradsutdanningen, får en andel av



tildelte kandidatmidler. Det understrekes at dette er ment som en modell som kan brukes hvis ikke annet er avtalt mellom enhetene. Oppgjøret skjer mellom partene, etter følgende satser – tabell 3. Modellen innebærer at dersom en ikke-eksamensgivende enhet f.eks. stiller infrastruktur til disposisjon, vil enheten motta 25 % av resultatmidlene, eller kr 79 402. Rektor kan avgjøre spørsmål der det er uenighet mellom enhetene om fordeling av resultatmidler. Det vises til sak S 65-04 om budsjettfordelingen for 2005 om bakgrunnen for ordningen.

#### Månedlige tildelinger

I likhet med tidligere år vil enhetene få overført bevilgningen månedlig i henhold til fastsatt fordelingsnøkkel. Nøkkelen bygger på departementets overføringer til UiT og skal ivareta sesongvariasjonen i aktivitetsnivået. Fordelingsnøkklene fremkommer i tabell 4 under.

	<b>Tertialvis tildel. % av samlet tildeling</b>	<b>Mnd. tildeling % av samlet tildeling</b>
<b>1.tertial</b>	34,0	8,50
<b>2.tertial</b>	29,5	7,38
<b>3.tertial</b>	36,5	9,12

Tabell 4: Periodiseringsnøkkel for inntektsføring

Disse periodiseringsnøkklene skal også benyttes i fakultetenes fordeling til instituttene og andre underliggende enheter. Midlene vil bli tildelt på konto 3901 - Bevilgning fra KD.

### **7. Innspill til intern budsjettfordeling 2023, strategiske tildelinger og store satsinger 2024**

Innspill til interne satsinger (nye fag og tiltak) skal leveres på følgende vedlagt [mal](#). Alle tilsagn eller avtaler med universitetsledelsen i løpet av året, som innbefatter finansiering, skal tas med som innspill for å sikre budsjettmessig behandling. Flerårige tiltak som er spilt inn i tidligere budsjettprosesser og som skal videreføres i 2022 må også kommenteres evt. med henvisning til vedtak. Budsjettinnspill for 2023 oversendes Avd. for organisasjon og økonomi ved Seksjon for økonomi og innkjøp (SØKI) i sak 2020/7969 innen **4. april 2022**.

Det arbeides med å revidere retningslinjene for tildeling av strategisk midler, samt endringer i budsjettprosessen knyttet til tildelingene. Rektor vil komme tilbake til dette når resultatet av arbeidet foreligger.

#### Store satsinger for 2024

Det forventes at Kunnskapsdepartementet i tildelingsbrevet for 2022 vil be universitetet om å utarbeide budsjettforslag for 2024. Det vil være nye store satsninger som ligger utenfor universitetets eksisterende budsjetttrammer. Departementet bruker satsingsforslagene til å identifisere de viktigste behovene i universitets- og høyskolesektoren.

Rektor ber enhetene om å komme med innspill til slike satsinger **innen 1. oktober 2022**. Innspillene skal oversendes i sak 2021/4386 og være utarbeidet etter mal som finnes på [regjeringen.no](#).

Forslagene til store satsinger skal behandles av universitetsstyret i oktober 2022, og prioriterte innspill skal oversendes departementet senest 1. november 2022.

## 8. Planlagte aktiviteter for budsjett- og planprosesser - årshjul med frister

UiTs planprosess på økonomiområdet for 2021 har følgende tidslinje:

- Okt. 2021: Frist for innspill til store satsinger 2023, 1. oktober 2021
- Okt. 2021: Forslag til Statsbudsjett for 2022 legges fram av Regjeringen
- Nov. 2021: Disponeringsskriv for 2022 til enhetene
- Nov. 2021: Innspill til store satsinger utenfor rammen oversendes KD, 1. november 2021
- Des. 2021: Tildelingsbrev for 2022 fra KD, etter budsjettbehandling i Stortinget
  
- Jan. 2022: Eventuell budsjettrevisjon for 2022, som følge av vedtatt statsbudsjett og tildelingsbrev
- Jan. 2022: Frist for registrering av BOA-budsjetter i økonomisystemet, 21. januar
- Mar. 2022: Frist for registrering av BEV-budsjetter i økonomisystemet, 23. mars
- Apr. 2022: Frist for budsjettinnspill til intern hovedfordeling for budsjett 2023, 4. april
- Jun. 2022: Styrebehandling av intern hovedfordeling av budsjett 2023

Vennlig hilsen

Dag Rune Olsen  
rektor

Vedlegg

1 Vedlegg 1 - Korrigert beregning

Saksbehandler: André Olsen

Hovedfordeling 2022																
1000 kroner	Resultatfinansiering åpen ramme					Resultatfinansiering lukket ramme					Strategisk finansiering	Basisfinansiering			2022	2021 Revidert
Fak/enhet	Studiepoeng	Kandidater	Utvexling	Doktorgrader	Sum	Publiseringspoer EU-tild	NFR-tild	Øvrig BOA	SUM	Sum	Generell basis	Spesiel	Rammekutt	SUM	Total	Total
Helsefak	206 168	48 970	887	16 516	272 540	10 791	4 092	2 830	11 860	29 572	525 344	1 408	-5 946	520 807	822 919	809 590
NT-fak	37 600	8 713	549	5 717	52 580	8 294	7 644	7 568	3 678	27 185	198 087	1 074	-2 242	196 919	276 683	264 766
HSL-fak	113 476	22 663	1 120	7 940	145 200	8 154	1 285	2 916	3 693	16 049	332 829	2 268	-3 767	331 330	492 578	475 264
BFE-fak	66 817	14 363	676	4 129	85 984	5 568	6 770	2 889	2 311	17 538	178 299	19 767	-2 018	196 048	299 570	269 721
UMAK	10 760	2 014	148	318	13 240	954	4 001	271	1 725	6 950	105 348	2 000	-1 192	106 156	126 346	120 604
Jurfak	24 142	7 254	127	1 270	32 793	1 059	0	208	1 434	2 701	51 733	298	-585	51 446	86 940	86 333
IVT-fak	25 604	6 970	127	1 588	34 288	1 216	-1 957	518	687	463	127 168	477	-1 439	126 206	160 958	157 642
Sum fagavd	484 567	110 947	3 634	37 478	636 625	36 037	21 835	17 200	25 387	100 459	1 518 807	27 293	-17 189	1 528 911	2 265 995	2 183 919
Administrasjonen					0				0		393 837	49 962	-2 229	441 571	441 571	417 613
UB					0				0		96 365	57 300	-5 445	153 120	153 120	147 597
Avd. bygg & eiendom					0				0		6 474	35 000	-37	41 437	41 437	106 549
Havbruksstasjonen og fartøy					0				0		0	70 242		70 242	70 242	68 529
Universitetets fellesutgifter					0				0		226 672	53 434		280 106	280 106	282 473
Fond for strategisk utvikling					0				0	144 755				0	144 755	169 403
Fond for rekrutteringsstillinger					0				0	246 298				0	246 298	220 000
Avsetning til senere fordeling					0				0		1 684	90 962		92 647	92 647	91 893
Reserve					0				0		10 357	14 209		24 566	24 566	-83 654
Sum øvrige avd.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	391 053	735 390	371 109	-2 811	1 103 689	1 494 741	1 420 402
Totalt UIT	484 567	110 947	3 634	37 478	636 625	36 037	21 835	17 200	25 387	391 053	2 254 197	398 402	-20 000	2 632 599	3 760 736	3 604 321
Tildeling 2022															3 760 736	
Rest															-0	

Resultatindikatorer		
	Beregnet sats 2022	Intern sats 75%
Publiseringspoeng	21 675	16 257
Inntekt fra EU	0,813	0,610
Inntekt fra NFR/RFF	0,103	0,077
Inntekt fra annen BOA	0,094	0,070

	Per student	Intern sats 75%
Utvexling	11 275	8 456
Utreisende Erasmus+ program	16 861	12 646
Doktorgrader	423 479	317 609

Beregnet sats 2022			
Kategori	Studiepoeng	Kandidater	Kandidater dobbel uttelling
A	144 935	110 136	220 273
B	111 161	83 128	166 255
C	74 108	54 991	109 983
D	53 966	41 513	83 025
E	43 870	33 671	67 343
F	37 054	28 034	56 068
Intern videreføring	75 %	75 %	75 %

Lønns- og prisjustering	2,5 %
-------------------------	-------

Tildeling 2022  
Rest  
-0

Universitetet i Tromsø – Norges arktiske  
universitet  
9019 TROMSØ  
9019 TROMSØ

Deres ref

Vår ref

Dato

21/4886-18

21. desember 2021

## **Tildelingsbrev for 2022 - Universitetet i Tromsø Norges arktiske universitet**

På bakgrunn av Stortingets behandling av statsbudsjettet for 2022, jf. Innst. 12 S (2021-2022), Prop. 1 S Tillegg 1 (2021–2022) og Prop. 1 S (2021-2022), sender Kunnskapsdepartementet med dette tildelingsbrev til institusjonen. Tildelingsbrevet er Kunnskapsdepartementets årlige styringsdokument og skal distribueres til alle medlemmer av institusjonens styre. Eventuelle endringer eller ytterligere tildelinger blir formidlet gjennom supplerende tildelingsbrev i løpet av 2022.

### **Tildelingsbrevet for 2022 består av følgende deler:**

1 Regjeringens prioriteringer og forventninger .....	2
2 Mål.....	5
3 Tildeling .....	11
4 Andre forutsetninger og krav .....	13
5 Rapportering og resultatoppfølging .....	16

Postadresse  
Postboks 8119 Dep  
0032 Oslo  
postmottak@kd.dep.no

Kontoradresse  
Kirkeg. 18  
www.kd.dep.no

Telefon\*  
22 24 90 90  
Org.nr.  
872 417 842

Avdeling  
Avdeling for eierskap i  
høyere utdanning og  
forskning

Saksbehandler  
Linda Johansen  
Elmrhari  
22 24 74 82

## 1 Regjeringens prioriteringer og forventninger

Forskning, utdanning og innovasjon av høy kvalitet er viktig for at Norge skal hevde seg internasjonalt og nå de ambisiøse bærekraftsmålene. Godt internasjonalt samarbeid er avgjørende for å møte de globale samfunnsutfordringene. Universitetene og høyskolene er, i tett samarbeid med andre sektorer, sentrale i arbeidet med å ruste hele landet for en bærekraftig framtid, og skape morgendagens grønne arbeidsplasser.

Universiteter og høyskoler har en nøkkelrolle i arbeidet med å utvikle det norske samfunnet ved å bidra med den kunnskap og kompetanse som samfunnet trenger. For å lykkes i dette må forskningen også svare ut norske utfordringer og institusjonene må ha dialog med samfunns- og arbeidsliv, og andre forskningsutførende sektorer. Kunnskap, kompetanse og kultur for innovasjons- og kommersialiseringsaktiviteter i universitets- og høyskolesektoren er avgjørende for å lykkes med verdiskaping fra forskningen. Dette må ha oppmerksomhet innenfor alle fag og disipliner.

For at studentene skal bli bedre i stand til å møte et samfunn og arbeidsliv som endrer seg raskt, må høyskolene og universitetene samarbeide mer systematisk med arbeidslivet om hva studentene lærer og hvordan de lærer. Regjeringen forventer at arbeidslivsrelevansmeldingen<sup>1</sup> følges opp. Universitetene og høyskolene må utdanne kandidater som er i stand til å delta i – og selv bidra til å utvikle – framtidens arbeidsliv, gjennom faglig kompetanse, kunnskap om innovasjon og entreprenørskap. Institusjoner som samarbeider godt med arbeidslivet og øvrige samfunnsaktører, vet best hvilken kompetanse som trengs. Samarbeid gjør det lettere å skape attraktive og relevante studietilbud i hele landet.

Regjeringen forventer at universiteter og høyskoler samarbeider med fylkeskommunene og andre relevante aktører for å styrke det desentraliserte tilbudet og møte regionale kompetansebehov. Universiteter og høyskoler skal prioritere livslang læring og fleksible og desentraliserte tilbud. Dette er en sentral del av institusjonenes samfunnsoppdrag. Digital teknologi og digitale undervisningsmetoder må brukes til å tilpasse studietilbud til regionale kompetansebehov for å gi økt tilgjengelighet.

Den digitale omstillingen i samfunnet driver fram endringer i studievevaner og læringspreferanser som utdanningsinstitusjonene må møte for å være relevante i framtiden. Framtidens utdanninger bør kombinere fysisk tilstedeværelse og digital undervisning på en måte som fremmer studentenes læringsutbytte, læringsmiljø og fleksibilitet i utdanningstilbudet. Den digitale utviklingen gjør det mulig å tilby mer fleksible studietilbud, som gjør at flere vil kunne gjennomføre en utdanning uavhengig av livssituasjon. Kunnskapsdepartementet forventer at universiteter og høyskoler følger opp digitaliseringsstrategien for universitets- og høyskolesektoren<sup>2</sup> i sitt eget omstillings- og utviklingsarbeid.

Profesjonsutdanningene er viktige for å sikre en velfungerende velferdsstat som ivaretar demografiske endringer i hele landet. Utdanningene skal holde høy kvalitet, være

---

<sup>1</sup> Meld. St. 16 (2020–2021) Utdanning for omstilling – Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning.

<sup>2</sup> Strategi for digital omstilling i universitets- og høyskolesektoren 2021-2025

forskningsbaserte, praksisnære og rette seg mot arbeidslivets behov. Regjeringen vil legge fram en stortingsmelding om profesjonsutdanningene.

Styringsmeldingen<sup>3</sup> slo fast at målene for dimensjonering av utdanningskapasiteten er å dekke studentenes etterspørsel etter utdanning og arbeidslivets behov for kvalifisert arbeidskraft. Institusjonene har ansvar for å dimensjonere i tråd med begge målene. Regjeringen forventer at universitetene og høyskolene gjør løpende vurderinger av regionale og nasjonale kompetansebehov og ser på hvordan kapasitet og innretning på studieporteføljen kan møte disse behovene. Regjeringen understreker at framtidig vekst i utdanningskapasitet innenfor prioriterte områder ikke bare vil kunne finansieres med økte tildelinger. Det forventes også at institusjonene selv bidrar ved å gjøre nødvendige omprioriteringer innenfor egen ramme. Regjeringen vil gjennom styringsdialogen og utviklingsavtalene følge opp den enkelte institusjonens ansvar for utdanningskapasiteten.

Regjeringen viser til at det er behov for å øke antall kandidater med helse- og sosialfaglig kompetanse. Med forbehold om Stortingets vedtak foreslår regjeringen å øke opptaket i sykepleierutdanning med 500 plasser fra og med høsten 2022. Kunnskapsdepartementet ber om at institusjonene øker opptaket med 200 plasser innenfor uendret bevilgning, se omtale i del 3 for de institusjonene det gjelder. Regjeringen vil i januar foreslå for Stortinget at det bevilges midler til 300 nye plasser i sykepleierutdanning fra høsten 2022. Med forbehold om Stortingets tilslutning vil Kunnskapsdepartementet komme tilbake med fordeling av disse i supplerende tildelingsbrev, og vil prioritere videreutdanning i sykepleierutdanning i den grad det er mulig.

Regjeringen vil jobbe for å styrke bredden av utdanningstilbud over hele landet, samtidig som at vi skal ha internasjonalt ledende utdanningsinstitusjoner. Norges utdannings- og forskningssamarbeid med Europa og prioriterte partnerland utenfor EU skal videreføres og utvikles. Aktiv deltakelse i de europeiske programmene er av stor betydning, jf. strategiene for norsk deltakelse i Horisont Europa<sup>4</sup> og Erasmus+<sup>5</sup>. Utdannings- og forskningssamarbeidet bør sees i sammenheng for å gjensidig styrke hverandre. Universitetene og høyskolene har ansvar for å utforme studieprogrammer som fremmer mobilitet og internasjonalt utdanningssamarbeid, jf. mobilitetsmeldingen<sup>6</sup>.

Det er for mange ansatte i midlertidige stillinger i universitets- og høgskolesektoren (UH-sektoren). Høy midlertidighet skaper økte forskjeller og utrygghet for den enkelte, og institusjonene kan miste verdifull kompetanse når ansatte søker seg til faste stillinger utenfor sektoren. Regjeringen forventer at institusjonene arbeider målrettet med å redusere antall midlertidige stillinger, og at styrene har økt oppmerksomhet på utviklingen i de ulike stillingskategoriene. Midlertidigheten i UH-sektoren skal ikke være høyere enn i arbeidslivet ellers, og med utgangspunkt i institusjonenes rapportering vil dette følges opp i styringsdialogen framover. Regjeringen vil vurdere UH-lovens bestemmelser om midlertidighet.

---

<sup>3</sup> Meld. St. 19 (2020-2021) Styring av statlige universiteter og høyskoler

<sup>4</sup> Strategi for norsk deltakelse i Horisont Europa og Det europeiske forskningsområdet 2021-2027

<sup>5</sup> Strategi for norsk deltakelse i Erasmus+ og Det europeiske utdanningsområdet 2021-2027

<sup>6</sup> Meld. St. 7 (2020-2021) En verden av muligheter – Internasjonal studentmobilitet i høyere utdanning.

Det er avgjørende å rekruttere, beholde og videreutvikle forskertalentene for å få mest mulig ut av ressursene vi investerer i høyere utdanning og forskning. Det må finnes forutsigbare rammer som gir gode muligheter for videre karriereutvikling. Regjeringen forventer at institusjonene arbeider målrettet for å sikre at prinsippene for karriereveiledning<sup>7</sup> følges opp lokalt, at hele stillingsstrukturen benyttes ved tilsetting, og at postdoktorstillingen brukes i henhold til formålet.

Internasjonal rekruttering til norsk forskning og høyere utdanning er viktig, men rekrutteringsmønstrene viser at det må arbeides for å oppnå bedre kjønnsbalanse og øke interessen for en forskerkarriere blant studenter ved norske institusjoner.

Når institusjonene ansetter utenlandske forskere og undervisere, skal det stilles krav til opplæring i norsk språk. Regjeringen forventer at institusjonene sørger for norskopplæring av tilsatte som trenger det, og sikrer at norskkompetansen hos de tilsatte er tilstrekkelig til å ivareta norsk fagspråk. Det bør som en hovedregel stilles krav om at ansatte behersker norsk språk innen to år. For stillinger hvor kompetanse i norsk er viktig bør det i større grad stilles krav om norskkompetanse ved utlysning.

Norskspråklig undervisning, formidling og vitenskapelig publisering henger tett sammen med forskningens samfunnsrelevans, og at studentene skal forberedes på et norskspråklig arbeidsliv. Universitets- og høyskoleloven § 1-7 slår fast at institusjonene har et ansvar for å vedlikeholde og videreutvikle norsk fagspråk. Institusjonene er videre pålagt å ha egne språkstrategier som skal være tydelig forankret i overordnede strategier. Regjeringen forventer at institusjonene følger godt med på språksituasjonen i både forskning og undervisning, og setter inn tiltak dersom det er nødvendig. Arbeidet i perioden skal omtales i årsrapporten. Det forventes også at alle bachelor- og masteroppgaver og ph.d.-avhandlinger som er skrevet på et annet språk har et sammendrag på norsk.

Den nye språkloven trer i kraft 1.1.2022. Universiteter og høyskoler er pålagt å følge språkloven. Språkrådet har i flere år pekt på at et flertall av UH-institusjonene ikke innfrir kravene om at begge målformene skal være representert med minst 25 prosent. Regjeringen forventer at institusjonene følger opp dette og setter inn nødvendige tiltak.

Regjeringen vil gjennomføre en tillitsreform i universitets- og høyskolesektoren. For å redusere byråkratiet i sektoren skal det gjøres en gjennomgang av oppgaver staten opp gjennom årene har pålagt institusjonene. Regjeringen vil invitere universiteter og høyskoler til å komme med innspill til hvilke krav og føringer som kan forenkles.

For budsjettprioriteringer for 2022 vises det til Prop. 1 S Tillegg 1 (2021–2022) og Prop. 1 S (2021–2022): kap. 4 om programkategori 07.60 Høyere utdanning og forskning og kap. 5 om oppfølging av langtidsplanen for forskning og høyere utdanning.

Kunnskapsdepartementet har fastsatt følgende visjon som er presentert i Prop. 1 S (2021–2022):

- Kunnskap og kompetanse for et bærekraftig Norge.

---

<sup>7</sup> Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling

Visjonen danner grunnlaget for tre overordnede mål for kunnskapssektoren:

- Alle deltar i arbeids- og samfunnsliv.
- Alle har den kompetansen som de selv og samfunnet trenger.
- Samfunnet har tilgang til oppdatert kunnskap av høy kvalitet.

Målene ligger til grunn for kunnskapspolitikken. Virksomhetene spiller en viktig rolle for å realisere visjonen og nå målene. Det fordrer også godt samspill mellom virksomhetene og at alle bidrar til hverandres måloppnåelse.

## **2 Mål**

### **2.1 Om målstrukturen**

Universiteter og høyskoler har tidligere gitt sine synspunkter på hvordan målstrukturen kan gjøres enklere og bedre. Kunnskapsdepartementet vil forenkle målstrukturen for universiteter og høyskoler. Departementet vil styre på overordnede nasjonale sektormål, og videreutvikle den dialogbaserte styringen med institusjonsvise mål og styringsparametere og gå bort fra nasjonale styringsparametere. Utviklingsavtalene vil med dette få en mer sentral plass i styringsdialogen. Endringene vil gjelde fra og med statsbudsjettet for 2023. For 2022 gjelder følgende fire overordnede og langsiktige mål for høyere utdanning og forskning:

1. Høy kvalitet i utdanning og forskning
2. Forskning og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling
3. God tilgang til utdanning
4. Effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem

I tillegg til målene har departementet fastsatt styringsparametere for høyere utdanning og forskning, jf. tabellen nedenfor. Departementet forventer at institusjonen vurderer egne resultater og ambisjoner ut fra de nasjonale styringsparameterne.



Tabell 1: Overordnede mål og nasjonale styringsparametere

Mål 1: Høy kvalitet i utdanning og forskning	Mål 2: Forskning og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling	Mål 3: God tilgang til utdanning
<ul style="list-style-type: none"> <li>andelen studenter på bachelor-utdanning som gjennomfører på normert tid</li> <li>andelen studenter på master-utdanning som gjennomfører på normert tid</li> <li>andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år</li> <li>skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten</li> <li>faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter</li> <li>antall publikasjonspoeng per faglig årsverk</li> <li>verdien av Horisont 2020-kontrakter per FoU-årsverk</li> <li>andel utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ av totalt antall studenter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>andel mastergrads-kandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning</li> <li>bidragsinntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk</li> <li>andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk</li> <li>andel forskningsinnsats i MNT-fag</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>kandidattall på helse- og lærerutdanningene<sup>8</sup></li> </ul>
<b>Mål 4: Effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>antall studiepoeng per faglig årsverk<sup>9</sup></li> <li>andel kvinner i dosent- og professorstillinger</li> <li>andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger</li> <li>andel av samlingene og objektene ved universitetsmuseene som er tilstrekkelig sikret og bevart</li> </ul>		

Dataspesifikasjon er tilgjengelig på nettsiden til Database for statistikk om høgre utdanning (DBH).

Kunnskapsdepartementet har i samarbeid med institusjonene definert samfunns- og effektmål for større bygge- og rehabiliteringsprosjekter i sektoren. Aktuelle institusjoner må ta hensyn til disse målene i planer og i styringen av virksomheten.

Kunnskapsdepartementet har fastsatt måltall per institusjon for enkelte utdanninger, jf. *Orientering om statsbudsjettet 2021 for universitet og høyskular etter vedtak i Stortinget 20. desember 2021*, kap 2.3. Det er viktig å nå kandidatmåltallene for å sikre arbeidslivet tilstrekkelig kompetanse på utvalgte fagområder.

<sup>8</sup> Kandidatmåltall fremgår av *Orientering om statsbudsjettet 2021 for universitet og høyskular etter vedtak i Stortinget 20. desember 2021*.

<sup>9</sup> Sammen med de andre styringsparametrene under mål 1 og 2 gir denne styringsparameteren indikasjoner på utviklingen i effektiviteten ved den enkelte institusjonen.

## 2.2. Om utviklingsavtaler

Kunnskapsdepartementet legger opp til at utviklingsavtalene skal få en mer sentral plass i styringsdialogen med universiteter og høyskoler, se også omtale i *Orientering om statsbudsjettet 2022 for universitet og høyskolar etter vedtak i Stortinget 20. desember 2021*.

Utviklingsavtalene skal bidra til høy kvalitet og en mangfoldig sektor gjennom tydelige institusjonsprofiler og bedre arbeidsdeling. Alle gjeldende utviklingsavtaler utløper 31.12.2022. Endelig rapport om måloppnåelse skal dermed inngå i Årsrapport for 2022.

Departementet legger opp til en prosess i 2022 med sikte på at nye utviklingsavtaler vil inngå i tildelingsbrevene for 2023. Vi viser til brev av 2. desember 2021 med utkast til rammeverk for utviklingsavtaler for universiteter og høyskoler, frist for innspill til rammeverket 21. januar 2022, og til invitasjon til digitalt oppstartsseminar i mars 2022.

Departementet ber med dette Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet om å foreslå mål som kan inngå i utviklingsavtalen.

Forslaget skal begrunnes ut fra institusjonens strategiske fortrinn, utviklingspotensial og utviklingsbehov fremover, og ut fra samfunnets behov for en god utvikling av sektoren regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

Institusjonen bes også foreslå styringsparametere (kvalitative og kvantitative) som kan vise om utviklingen i avtaleperioden er i samsvar med målene i utviklingsavtalen.

Fristen for å levere forslag til utviklingsavtale er 10. september 2022. Vi vil be institusjonene om å dele foreløpige utkast innen 1. mai 2022. Departementet vil invitere styreleder, rektor og direktør til dialogmøter om innholdet i avtalene.

## 2.3 Utviklingsavtale med Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet

UiT – Norges arktiske universitets (UiT) utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet har fem hovedmål. Til hvert av målene er det et sett av underpunkter som beskriver de tiltak UiT vil gjennomføre for å nå målene. Målene inngår som en del av den ordinære målstrukturen og følger opp målene i Drivkraft i nord – strategi for UiT mot 2022. Fellesnevner for målene i avtalen er at de bidrar til å tydeliggjøre UiTs profil og posisjon i sektoren, og at det vil kreve mye arbeid av UiT over flere år for å nå dem. Det er også mål innenfor områder hvor ekstra støtte og påtrykk fra departementet vil være en fordel for måloppnåelse.

### **Mål 1. UiT skal være ledende innen utdanning og forskning om Arktis og styrke sin posisjon som Norges arktiske universitet.**

Kunnskap om utviklingen i Arktis er avgjørende for å forstå globale samfunns- og klimaendringer. Både geografisk plassering og kompetanseprofil gjør det naturlig at UiT er i front innenfor arktisk forskning og utdanning.

Måloppnåelsen vurderes på bakgrunn av gjennomføring av følgende tiltak:

- 1.1 UiT skal styrke sin ledende posisjon i Norge på arktisk forskning og være en viktig premissleverandør for politiske beslutninger om Arktis og urfolksspørsmål.
- 1.2 FNs bærekraftsmål og arbeid for en bærekraftig utvikling i Arktis skal prege både driften av UiT og universitetets faglige satsinger.
- 1.3 UiT skal lede an i kunnskapsutvikling om årsaker til og effekter av klima- og miljøendringer og løsninger tilpasset en bærekraftig utvikling i Arktis.
- 1.4 UiT skal ta et særlig ansvar for arktiske språk og spørsmål knyttet til urfolk og minoriteter i Arktis.

## **Mål 2. UiT skal utvikle flere fagmiljø på høyt nasjonalt og internasjonalt nivå, spesielt innenfor universitetets fem tematiske satsingsområder.**

UiT har som mål å være et breddeuniversitet med internasjonalt ledende og dristige forskningsmiljø. For å oppnå dette, skal det satses på å utvikle sterke tverrfaglige fagmiljø særlig innenfor de tematiske satsingsområdene.

De tematiske satsingsområdene er definert i strategien *Drivkraft i nord*: «Energi, klima, samfunn og miljø», «Teknologi», «Helse, velferd og livskvalitet», «Samfunnsutvikling og demokratisering» og «Bærekraftig bruk av ressurser».

Måloppnåelsen vurderes på bakgrunn av gjennomføring av følgende tiltak:

- 2.1 UiT vil prioritere tildelinger til sterke fagmiljø som kan hevde seg i konkurransen om eksterne forskningsmidler.
- 2.2 UiT skal øke andel ekstern finansiering til 25 % av budsjettet.
- 2.3 UiT skal implementere en systematisk karrieropolitikk med tydelige forventninger til vitenskapelig ansatte.
- 2.4 UiT skal øke samarbeidet med NORCE og andre anvendte forskningsinstitutt, innovasjonsmiljø og næringsliv.

## **Mål 3. UiT skal heve undervisningskompetansen til sine ansatte og arbeide mer systematisk for å bedre studiekvaliteten.**

Ett av UiTs hovedmål er å tilby forskningsbaserte utdanninger med kvalitet på høyt internasjonalt nivå. For å nå dette målet har UiT over flere år jobbet for å utvikle nye virkemidler for fremragende utdannings- og undervisningskvalitet, deriblant system for pedagogisk merittering og kvalitetssystem for utdanning. Internasjonal studentmobilitet er også viktig for studiekvaliteten.

Samfunnsoppdraget til UiT innebærer bl.a. å forsyne landsdelen med kvalifiserte kandidater fra sentrale profesjonsutdanninger. Den største utfordringen i den sammenheng er i dag den prekære mangelen på kvalifiserte lærere i grunnskolen.

Som en del av UiTs arbeid med undervisning og studiekvalitet vil UiT jobbe for å følge opp regjeringens satsing på livslang læring «Lære hele livet».

Måloppnåelsen vurderes på bakgrunn av gjennomføring av følgende tiltak:

- 3.1 UiT skal sikre at kravene til undervisningskompetanse vurderes ved tilsetninger.
- 3.2 UiT skal videreutvikle og implementere nye pedagogiske virkemidler og studentaktive læringsformer gjennom program for tilskudd for utvikling av undervisning, meritteringsprosjektet og ny vekting av undervisning.
- 3.3 UiT vil videreutvikle sin studieprogramportefølje og sitt kvalitetssystem.
- 3.4 UiT skal ha kvalitetssikrede utvekslingsavtaler knyttet til alle ordinære studieprogram.
- 3.5 UiT skal arbeide for å øke rekrutteringen til og gjennomstrømmingen i grunnskolelærerutdanningene. Måloppnåelse vurderes ut fra antall registrerte nye studenter til og gjennomstrømming i grunnskolelærerutdanningene og antall lærere uten fullført utdanning som kvalifiseres.
- 3.6 UiT skal videreutvikle utdanningstilbud til lærere uten fullført utdanning.
- 3.7 UiT skal systematisere og forbedre sine ordninger for ledelse av studieprogram.
- 3.8 UiT skal prøve ut nye modeller for å skape en helhet i studieprogram som gis av flere fakultet (på tvers eller parallelt).
- 3.9 UiT skal utvikle og igangsette nye tilbud om livslang læring og tilrettelegge for mer fleksible og digitaliserte utdanninger.

#### **Mål 4. UiT skal oppnå bedre strategisk styringsevne og utnytte sine ressurser mer effektivt.**

UiT er blitt en stor organisasjon med aktivitet på fire hovedcampus. Dette har gitt nye muligheter samtidig som det skaper behov for en mer samordnet og planmessig virksomhetsstyring. I planarbeidet må UiT også ta høyde for at universitetet er omfattet av flere store statlige reformer og omstillingsprosesser, i tillegg til de endringer som er vedtatt og initiert av UiT selv.

Måloppnåelsen vurderes på bakgrunn av gjennomføring av følgende tiltak:

- 4.1 UiT skal forbedre sine administrative tjenester og frigjøre ressurser til kjernevirksomheten.
- 4.2 UiT skal bevisst utnytte mulighetene ved digitalisering til effektivisering og forenkling gjennom å implementere digitaliseringsprosjekter i sektoren (fra BOTT og UNIT) og ved å gjennomføre egne prosjekter som faller utenfor de nasjonale prosessene.
- 4.3 UiT skal gjennom samarbeidet med universitetene i Bergen, Oslo og Trondheim (BOTT) bidra til etablering av flere administrative fellesløsninger mellom de store institusjonene i UH-sektoren.
- 4.4 UiT skal utvikle et godt regionalt samarbeid og ha en avklart arbeidsdeling med Nord universitet og Samisk høgskole.
- 4.5 UiT skal planlegge og gjennomføre overgang fra todelt til enhetlig ledelse på institusjonsnivå.

4.6 UiT skal utarbeide en samlet plan for fremtidig campusutvikling. Som ledd i dette arbeidet skal UiT:

- evaluere ordningen med regionale viserektorer og effektene av utviklingsprogrammene for Narvik, Harstad og Alta.
- evaluere hvordan fakultetenes strategier og årsplaner bidrar til å implementere faglig aktivitet ved de forskjellige campusene.
- utvikle en politikk som sikrer at det er kompetansemiljø og god tilgang på tjenester ved alle campus.

## **Mål 5. UiT skal arbeide målrettet for å utvikle infrastruktur og bygninger.**

UiT er en selvforvaltende institusjon som eier 2/3 av egen bygningsmasse, og har i samarbeid med KD og Statsbygg et ansvar for å sikre god utvikling av bygninger og annen infrastruktur som støtter opp under institusjonens faglige og strategiske prioriteringer. Dette krever både et omfattende planarbeid og evne til å gjennomføre konkrete prosjekter.

Måloppnåelsen vurderes på bakgrunn av gjennomføring av følgende tiltak:

- 5.1 UiT skal utvikle og implementere en overordnet strategisk campusutviklingsplan samt en samlet vedlikeholdsplan for egne bygg.
- 5.2 I samarbeid med Statsbygg og andre aktører skal UiT utarbeide campusutviklingsplaner for campus Alta og campus Breivika (Tromsø), samt arbeide for implementering av vedtatt campusutviklingsplan for campus Harstad.
- 5.3 UiT skal i samarbeid med lokale og sentrale myndigheter arbeide for at nytt museumsbygg i Tromsø kan realiseres.
- 5.4 UiT skal sikre finansiering og bygging av et nytt kystfartøy til erstatning for forskningsfartøyet Johan Ruud.

UiT skal planlegge og jobbe for å sikre finansiering til et erstatningsfartøy for forskningsfartøyet Helmer Hansen.

## **2.4 Om campusutviklingsplaner**

En campusutviklingsplan er en helhetlig og langsiktig plan for god bruk og utvikling av bygg, uteområder og annen infrastruktur som støtter opp om institusjonens faglige og strategiske mål. Universiteter og høyskoler skal ha campusutviklingsplaner som legger grunnlag for prioritering av oppgraderings- og byggeprosjekter på den enkelte institusjon.

Flercampusinstitusjoner bør ha en overordnet campusstrategi i tillegg til campusutviklingsplaner for de ulike studiestedene. Departementet forutsetter at planene styrebehandles. Departementet tar sikte på en ekstern evaluering av institusjonenes campusutviklingsplaner i løpet av 2022, ref. Meld. St. 4 (2018–2019) – Langtidsplan for forskning og høyere utdanning.

### 3 Tildeling

#### 3.1 Tildeling for 2022

##### Tildeling over kap. 260, post 50

Stortinget har bevilget 39,4 mrd. kroner over kap. 260, post 50 til universiteter og statlige høyskoler. Det ligger til grunn en prisjustering på 2,6 pst. og et kutt som følge av avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen på 0,5 pst. fra 2021 til 2022.

Kunnskapsdepartementet tildeler med dette **3 647 822 000 kroner** til Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet. Tabellen nedenfor viser rammebevilgningen for 2021, endringen fra 2021 til 2022 og rammebevilgningen for 2022.

	Beløp i kroner
Rammebevilgning for 2021	3 604 321 000
Endring	43 501 000
Rammebevilgning for 2022	3 647 822 000

For en forklaring av endringene viser vi til *Orientering om statsbudsjettet 2022 for universitet og høyskular etter vedtak i Stortinget 20. desember 2021*.

Bevilgningen er økt med 3 715 000 kroner til grønn forskning.

Av bevilgningen er 14 700 000 kroner for rettsgenetisk senter ved universitetet. Det omfatter en flytting av til sammen 7 847 000 kroner fra hhv. Justis- og beredskapsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet.

Bevilgningen er også økt med 1 990 000 kroner til 15 studieplasser i medisin. Studieplassene blir tildelt i kategori A og vil bli trappet opp over 6 år.

Regjeringen omprioriterer midler til 300 studieplasser til barnevernsfaglige masterutdanninger. Bevilgningen til UiT er økt med 476 000 kroner til 10 studieplasser i barnevernsfaglig masterutdanning. Plassene tildeles i kategori D og vil trappes opp over to år. Studieplassene skal benyttes på de studietilbudene som institusjonene har foreslått i sine tilbakemeldinger til Kunnskapsdepartementet. Kunnskapsdepartementet og Barne- og familiedepartementet er opptatt av at det skal tilbys et tilstrekkelig antall studieplasser i både master i barnevern og master barnevernsarbeid. Studiesteder som ønsket begge studieretninger, men ikke har fått tilstrekkelig antall studieplasser til å starte opp begge, skal derfor prioritere å starte opp master i barnevern.

Kunnskapsdepartementet viser til omtalen av institusjonenes ansvar for dimensjonering av utdanningskapasiteten under del 1 og behovet for å vurdere nødvendige omprioriteringer innenfor egen rammebevilgning. I Hurdalsplattformen har regjeringen understreket behovet

for å satse på profesjonsutdanningene. Det er behov for å øke antall kandidater med helse- og sosialfaglig kompetanse. NAVs bedriftsundersøkelse 2021 viser blant annet at det mangler mellom 5000-9000 sykepleiere, jordmødre og spesialsykepleiere. Departementet ber om at UiT øker sitt opptak til sykepleieutdanningen med 15 studenter sammenlignet med opptaket i 2021.

Vi viser til at det foreligger en intensjonsavtale mellom UiT og Nordland fylkeskommune om en virksomhetsoverdragelse av Nordland kunst- og filmhøyskole til universitetet. Stortinget har vedtatt å bevilge midler til Nordland kunst- og filmhøyskole. Med forutsetning om at intensjonsavtalen gjennomføres, vil UiT få økt sin rammebevilgning med midler til utdanningen. Departementet vil tildele midlene til UiT senere i 2022, avhengig av resultatene av dialogen mellom UiT og Nordland fylkeskommune.

### **Tildeling over kap. 275, post 21**

Kunnskapsdepartementet tildeler med dette **3 470 000 kroner** til Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet til utvikling og drift av partnerskap i lærerutdanningene. I statsbudsjettet for 2022 er tildelingen til partnerskapssamarbeid 65,8 mill. kroner totalt. Vi viser til ytterligere omtale i supplerende tildelingsbrev, datert 20. april 2020.

### **Andre tildelinger**

Vi viser til at det foreligger en intensjonsavtale mellom UiT og Nordland fylkeskommune om en virksomhetsoverdragelse av Nordland kunst- og filmhøyskole til universitetet. Stortinget har vedtatt å bevilge midler til Nordland kunst- og filmhøyskole. Med forutsetning om at intensjonsavtalen gjennomføres, vil UiT få økt sin rammebevilgning med midler til utdanningen. Departementet vil tildele midlene til UiT senere i 2022, avhengig av resultatene av dialogen mellom UiT og Nordland fylkeskommune.

## **3.2 Utbetaling**

Kunnskapsdepartementet utbetaler midlene over kap. 260, post 50 i tre rater, hhv. i januar, mai og september.

Midlene over kap. 275, post 21 utbetales i én rate.

## **3.3 Fullmakter**

Stortinget har gitt de statlige universitetene og høyskolene fullmakter som fornyes for ett år av gangen i forbindelse med Stortingets behandling av statsbudsjettet. I tillegg har departementet delegert en rekke administrative fullmakter til institusjonene. En fullstendig oversikt over delegerte fullmakter finnes vedlagt.

## **4 Andre forutsetninger og krav**

### **4.1 Fellesføringer fra regjeringen**

#### **4.1.1 Effektivisere konsulentbruken**

Arbeidet med effektivisering utgjør en integrert del av den ordinære styringsdialogen mellom departementet og virksomhet, og følger de allmenne prinsippene for styring i staten. I 2022 skal institusjonene arbeide for å redusere konsulentbruken på områder der det ligger til rette for å benytte interne ressurser og kompetanse. Utover informasjons- og holdningskampanjer skal tjenester fra kommunikasjonsbransjen som hovedregel ikke benyttes. Institusjonene skal rapportere om konsulentbruken i årsrapporten for 2022.

#### **4.1.2 Læringer**

Statlige virksomheter skal ha læringer tilknyttet seg, der antallet læringer skal stå i et rimelig forhold til virksomhetens størrelse. Virksomheter med mer enn 75 ansatte skal til enhver tid ha minst en lærling, og større virksomheter bør ha ambisjon om flere enn en lærling. UiT skal også hvert år vurdere om det er mulig å tilby opplæring i nye lærefag og om antall læringer kan økes. Alle statlige virksomheter skal knytte seg til opplæringskontoret OK stat eller et annet opplæringskontor.

I årsrapporten for 2022 skal UiT rapportere følgende:

Antall læringer, om det er vurdert å øke antall læringer og eventuelt innenfor hvilke fag samt hvilket opplæringskontor virksomheten er tilknyttet. Virksomheter som ikke har oppfylt kravene, må redegjøre for årsaken til dette og for hva de har gjort for å oppfylle kravene.

### **4.2 Andre krav til universiteter og høyskoler**

#### **4.2.1 Forskningsetikk**

Kunnskapsdepartementet viser til [Dokument 1 \(2021–2022\)](#) der Riksrevisjonen peker på at de statlige universitetene og høyskolene ikke har etablert systemer som legger til rette for at alle ansatte som arbeider med forskning, får tilstrekkelig opplæring, og at institusjonene ikke har gode nok systemer for å sikre at mulige brudd på anerkjente forskningsetiske normer blir oppdaget, behandlet og rapportert. Departementet understreker institusjonenes ansvar for å sikre at forskningen ved institusjonen skjer etter anerkjente forskningsetiske normer i henhold til [forskningsetikkloven](#) og forventer at institusjonene eventuelt raskt etablerer systemene som er fastsatt i loven. Se også rapporteringskrav 4.2.1.

#### **4.2.2 Samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) og sikkerhet etter sikkerhetsloven**

Styringsdokument for arbeidet med sikkerhet i Kunnskapsdepartementets sektor (revidert i 2021) skal ligge til grunn for arbeidet med sikkerhet, herunder samfunnssikkerhet, nasjonal sikkerhet og informasjonssikkerhet og personvern. Med et skjerpet digitalt risikobilde forutsettes det at institusjonene holder seg oppdatert om risiko- og trusselvurderinger fra de nasjonale etterretnings- og sikkerhetstjenestene.



Policy for informasjonssikkerhet og personvern skal ligge til grunn for UiTs arbeid innen disse forvaltningsområdene. HK-dir har ansvaret for å følge opp etterlevelsen av policyen. UiT skal følge opp de anbefalinger som HK-dir gir for arbeidet med informasjonssikkerhet og personvern. Departementet har gitt HK-dir tilbakemelding om at vi ser alvorlig på at mange virksomheter fortsatt ikke har tilfredsstillende kontinuitets- og beredskapsplaner for å håndtere alvorlige IKT-sikkerhetshendelser, og har bedt direktoratet følge opp dette.

Institusjonene skal i årsrapporten for 2022 rapportere om følgende:

1. Når reviderte institusjonen sist sin ROS-analyse? Hvilke områder er identifisert som de med høyest risiko for virksomheten?
2. Når reviderte institusjonen sist sitt krise- og beredskapsplanverk? Beskriv kort hva planverket omfatter.
3. Når gjennomførte institusjonen sist kriseøvelse? Beskriv kort de viktigste læringspunktene fra evalueringen av øvelsen.

Med hensyn til nasjonal sikkerhet rapporterer virksomhetene årlig på status for sikkerhetstilstanden til Nasjonal sikkerhetsmyndighet.

#### Håndtering av covid-19-pandemien

Institusjonene bør fortsette å evaluere egen håndtering av covid-19-pandemien og påse at læringspunkter fra evalueringen følges opp. Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap sin mal for evaluering av covid-19 kan gi inspirasjon til arbeidet. Institusjonene skal i årsrapporten for 2022 orientere kort om hvordan evalueringen ble gjennomført og de viktigste læringspunktene.

### **4.2.3 Rammeverk for nasjonale evalueringer av forskning og høyere utdanning**

Det skal etableres et rammeverk for nasjonale evalueringer av forskning og høyere utdanning<sup>10</sup> for å bidra til at evalueringsprosessene blir mer forutsigbare. Forskningsrådets og NOKUTs ansvar for henholdsvis forsknings- og utdanningsevalueringer skal videreføres, men rammeverket skal bidra til tettere samordning.

### **4.2.4 Likestilling og mangfold**

Kunnskapsdepartementet forventer at virksomhetene arbeider aktivt for å fremme like karrieremuligheter for kvinner og menn i norsk academia og tilrettelegger for et større etnisk mangfold. Funnene i en kartlegging<sup>11</sup> gjennomført av Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif)<sup>12</sup> tyder på at det er behov for en styrking av dette arbeidet. Kunnskapsdepartementet understreker viktigheten av at dette gis ressurser og prioriteres i et langtidsperspektiv. Det vises også til Strategi for forskerrekuttering og karriereutvikling.

Departementet ber om at virksomhetene fortsetter å følge med på hvordan koronapandemien har påvirket menns og kvinners forskerkarrierer og at arbeidet mot

---

<sup>10</sup> [Forslag til nytt rammeverk \(regjeringen.no\)](#)

<sup>11</sup> [Rapport - Fra visjon til praksis \(kifinfo.no\)](#)

<sup>12</sup> Kif-komiteen har i sitt mandat å bistå sektoren i sitt arbeid med kjønnsbalanse og mangfold. Komiteen drifter en [ressursside](#) og sekretariatet kan kontaktes for rådgivning.

trakassering og seksuell trakassering må ha fortsatt fokus og videreføres. Departementet gjør også oppmerksom på at EU-kommisjonen har innført krav om at mottakere av forskningsmidler fra Horizon Europe må ha en handlingsplan for likestilling.

Departementet minner om endringer i likestillings- og diskrimineringsloven mv. (universell utforming av IKT-løsninger) og innlemmelse av direktiv (EU) 2016/2102 om tilgjengeligheten av offentlige organers nettsteder og mobilapplikasjoner (WAD-direktivet)<sup>13</sup>. Endringene trer i kraft 1. januar 2022, og pliktsubjektene vil få 1 år på å etterleve kravene, dvs. fra 1. januar 2023. Departementet vil samarbeide med HK-dir for å utrede hvordan WAD-direktivet best kan gjennomføres i UH-sektoren.

#### **4.2.5 Samarbeid og spesielle oppgaver knyttet til samiske utdanninger**

Kunnskapsdepartementet forventer at Samisk høgskole, Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet (UiT) og Nord universitet i de kommende år videreutvikler sitt samarbeid om samisk forskning og høyere utdanning. Samarbeidet bør ha oppmerksomhet mot behovet for kompetanse i det samiske samfunnet, rekruttering av samiskspråklige studenter og behovet for flere ansatte med forskerkompetanse i samisk språk. Dette vil følges opp i forbindelse med arbeidet med nye utviklingsavtaler for perioden 2023–2026.

Departementet viser til at det er behov for flere grunnskolelærer kandidater med samisk språk i fagkretsen som kan undervise i samisk som andrespråk. Siden UiT i dag er alene om å tilby både samisk lektorutdanning og grunnskolelærerutdanning med nordsamisk som fag for andrespråksopplæring, forventer departementet at universitetet fortsetter rekrutteringsarbeidet særlig til disse utdanningene.

Vi har merket oss at den nye samiske sykepleierutdanningen som UiT gir i samarbeid med Samisk høgskole, startet opp i Kautokeino i januar 2021. Forskrift om nasjonal retningslinje for samisk sykepleierutdanning er nå fastsatt, etter at programgruppen har gjort enkelte justeringer og tilpasninger i tråd med høringsuttalelsene. Forskriften skal oversettes til nord-, sør- og lulesamisk, og dette oversettelsesarbeidet vil starte i 2022. Ikrafttredelsestidspunktet er satt til 1.1.2022. Dere kan velge å følge forskriften alt fra 2023, men forskriften må følges fra 2024.

Kunnskapsdepartementet viser til at universitetet i statsbudsjettet for 2022 er tildelt 15 nye studieplasser i medisin. Departementet ber om at universitetet foretar en vurdering av dagens kvoteinndeling, særlig med tanke på en mulig utvidelse av kvoten for samiske søkere, og kommer tilbake til departementet med en anbefaling med sikte på mulig endring for opptaket i 2023.

---

<sup>13</sup> [Prop. 141 LS \(2020–2021\) \(regjeringen.no\)](#)

## 5 Rapportering og resultatoppfølging

### 5.1 Rapportering om resultater

Departementet minner om at universiteter og høyskoler skal sende årsrapport for 2021 innen 15. mars 2022 til [postmottak@kd.dep.no](mailto:postmottak@kd.dep.no), med kopi til Riksrevisjonen og Database for statistikk om høgre utdanning (DBH). Nærmere krav til denne årsrapporten fremgår av dokumentet *Rapporteringskrav for årsrapport 2021* som var vedlagt fjorårets tildelingsbrev. Departementet gjør oppmerksom på at årsrapporten for 2021 skal publiseres på virksomhetens nettside innen 1. mai 2022.

Årsrapport for 2022 skal sendes inn innen 15. mars 2023. Rapporteringskravene følger av vedlagte dokument *Rapporteringskrav for årsrapport 2022*. Dokumentet er også tilgjengelig i DBH. Årsrapporten skal gi et dekkende bilde av virksomhetens resultater og gi departementet grunnlag for å vurdere måloppnåelse og ressursbruk, jf. *Bestemmelser om økonomistyring i staten*.

Universiteter og høyskoler skal rapportere data til HK-dir ved DBH. Krav til datarapporteringen og fristene gjennom året finnes på DBHs nettsider:

[Database for statistikk om høyere utdanning - DBH \(hkdir.no\)](https://hkdir.no)

Institusjonen skal avlegge delårsregnskap og årsregnskap for 2022. Departementet vil i egne brev angi hvilke frister og krav som gjelder for delårsregnskapene og årsregnskapet. Departementet viser til Finansdepartementets rundskriv R-10/2021 når det gjelder rapportering av regnskapsopplysninger til statsregnskapet for 2022.

En oversikt over hovedtrekkene i styringsdialogen mellom departementet og institusjonene er vedlagt.

### 5.2 Satsingsforslag for 2024

Institusjonene kan melde inn behov for større satsinger utenfor gjeldende rammebevilgning. Departementet bruker satsingsforslagene til å identifisere de viktigste behovene i universitets- og høyskolesektoren. Institusjonene må utarbeide eventuelle satsingsforslag i tråd med vedlagte veiledning.

Frist for innsendelse av satsingsforslag for 2024 er 1. november 2022. Forslagene sendes til [postmottak@kd.dep.no](mailto:postmottak@kd.dep.no). Se vedlegget *Veiledning for fremstilling av satsingsforslag for 2024*.

### 5.3 Styringsdialogen i 2022

Etatsstyringsmøtene skal være en strategisk dialog mellom departementet og institusjonens styre om institusjonens utvikling. Sentralt i møtet er utviklingsavtalen mellom departementet og institusjonen, regjeringens prioriteringer, særskilte føringer og institusjonens utfordringer.

UiT blir ikke innkalt til etatsstyringsmøte i 2022, men får en skriftlig tilbakemelding fra departementet i løpet av 1. halvår 2022 på bakgrunn av blant annet årsrapporten for 2021, tilstandsrapporten for høyere utdanning 2022 og resultatrapporteringen til DBH.

Med hilsen

Maria Tagmatarchi Storeng (e.f)  
ekspedisjonssjef

Sidsel Aarnæs Arbo  
fung. avdelingsdirektør

*Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer*

Vedlegg oppgitt nedenfor finnes på [Kunnskapsdepartementets nettside](#):

- Orientering om statsbudsjettet 2022 for universitet og høyskular
- Fullmakter
- Hovedtrekk styringsdialogen
- Rapporteringskrav for årsrapport 2022
- Veiledning for fremstilling av satsingsforslag for 2024

Kopi

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse  
Norges arktiske studentsamskipnad  
Riksrevisjonen  
Sametinget  
Statsforvalteren i Nordland  
Statsforvalteren i Troms og Finnmark

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:  
09.12.2021

Sak:

### Evaluering av fakultetsstyrets arbeid 2018-2021

#### Innstilling til vedtak:

*Fakultetsstyret slutter seg til dekanens anbefalinger overfor neste styre med de tillegg som fremkom i møtet.*

#### Bakgrunn:

Fakultetsstyret vedtok i sak FS-30/2021 å foreta en evaluering av styrets arbeid for dets styreperiode. Hensikten med evalueringen er å få videreført de erfaringer styret har gjort seg i sin styreperiode, samt å komme med anbefalinger til neste fakultetsstyre. Evalueringen ble foreslått inndelt i tre faser:

- Et spørreskjema som styrerepresentantene besvarer individuelt, og som vil bli oppsummert i forbindelse med styreseminaret 8. desember.
- En gjennomgang av strategiske områder basert på et notat med gjennomgang av FS-saker og en status for oppfølging av fakultetets strategi.
- En vedtakssak i forbindelse med siste styremøte hvor sittende styre kan fremme anbefalinger til det kommende fakultetsstyret.

Dekanen vil i hoveddelen av denne saken ha en kvalitativ gjennomgang av virksomheten til fakultetet i styreperioden med utgangspunkt i strategien som ble vedtatt av fakultetsstyret i april 2018. Bredden og aktivitetsomfanget til fakultetet gjør at en slik gjennomgang aldri vil kunne være uttømmende, men dekanen håper å få frem hovedtrekkene i fakultetets samlede aktivitet. Dekanen ser også for seg at styreseminaret 8. desember blir en del av innledningen til denne saken som behandles i møtet 9. desember. Både utdannings- forsknings- og formidlingsfeltet, samt rammebetingelsene for disse, vil være tema på seminardelen hvor instituttlederne også deltar.

HSL-fakultetet har arbeidet i strategiperioden i tråd med UiTs strategi *Drivkraft i Nord* og vår egen strategi *Mennesker og samfunn i Arktis*. Fakultetsstyret har behandlet årsplaner underveis og gitt retning for videre arbeid i en periode som har vært sterk preget av en global pandemi. Til tross for at pandemien i 2020 og 2021 har fått store innvirkninger på den faglige virksomheten mener dekanatet at fakultetsstyret kan være fornøyd med at målene som ble satt i stor grad er oppnådd. Virkningen av pandemien har hatt særlig betydning for fakultetets forskningsaktivitet og våre gjennomgående satsingsområder på internasjonalisering og digitalisering. Innenfor forskning har

pandemien ført til forsinkelser i mange forskningsprosjekter og doktorgradsløp. Samtidig har pandemien også åpnet opp for nye forskningstema. I forhold til internasjonalisering er en virkning av pandemien en betydelig reduksjon i mobilitet hos fagpersoner og studenter. Her er det viktig å nevne at flere fagmiljøer har vært kreative og tatt i bruk teknologi som har gjort det mulig å samhandle internasjonalt. Et godt eksempel er ILP som i sitt DIKU prosjekt “Internationalization in Teacher Education in Norway and South Africa” (ITENSA) har brukt ulike digitale verktøy for samhandling mellom lærerstudenter og lærerutdannere ved UiT og Nelson Mandela University (NMU). Når det gjelder vår gjennomgående strategi på digitalisering - fakultetet skal ta i bruk teknologi som understøtter vår faglige og administrative virksomhet, har pandemien gjort at vi har tatt store steg innenfor både digitalisering av undervisning og digitalisering av vår administrative virksomhet. Det som blir viktig post-korona er å gjøre en grundig evaluering av hva som har fungert godt og ikke minst identifisere de sider av digitaliseringen som ikke bør videreføres.

Dette saksframlegget oppsummerer aktiviteten og resultatene, strukturert etter hovedområdene i *Mennesker og samfunn i Arktis*. Vi gir vi først en generell oversikt over møteaktivitet og en kort oppsummering av statusbeskrivelsen som styret fikk presentert i starten av sin styreperiode. Vi kommer videre inn på strategien som fakultetsstyret vedtok for perioden 2018-2022 og har en gjennomgang av strategiområdene. I neste del gir vi en oversikt over områder av fakultets virksomhet som har vært særskilt oppe til behandling i fakultetsstyret. En oppsummering av tilbakemeldingene vi har fått inn fra styremedlemmene vil bli gitt i forbindelse med presentasjonen av saken (frist for tilbakemelding er 6. desember). Avslutningsvis gir dekanen en samlet vurdering av arbeidet ved fakultetet i sittende styres periode, samt kommer med forslag til anbefalinger til kommende styre.

### **Generelt om styrets arbeid**

Fakultetsstyret ble valgt for perioden 01.01.2018 til 31.12.2021. Inkludert møtet 9. desember 2021 er det gjennomført 30 styremøter i perioden. Det er avholdt syv ordinære møter hvert år (fordelt med 4 møter vårsemesteret og 3 møter høstsemesteret), samt to ekstra møter. Det har i tillegg vært avholdt 8 styreseminar (inkludert seminaret 8. desember 2021).

Med unntak av høsten 2020 har det jevnt over vært godt oppmøte på styremøtene. Som følge av langvarig sykefravær fra eksternt representant har ikke styret vært fulltallig den siste perioden. Det er spilt inn til universitetsledelsen at en bør vurdere å ha vararepresentanter for eksterne representanter i fakultetsstyrene.

Sakene styret har behandlet i perioden har vært en blanding av saker som kommer i årlig syklus (eksempelvis årsplan, budsjett, fordeling av FoU-termin og rekrutteringsstillinger) og andre saker. Større saker har gjennomgående blitt handtert i to omganger i fakultetsstyret. Den økonomiske situasjonen til fakultetet har etter dekanens vurdering vært krevende i styreperioden. Det har også medført at fakultetsstyret har fått relativt sett flere økonomisaker på sitt bord enn tidligere styre, både i form av ordinære økonomisaker og i form av saker knyttet til kjerneaktivitetene hvor en har måttet forholde seg til reduserte økonomiske rammer.

På HSL-fakultetet er det to utvalg under styret, tilsetningsutvalget og ph.d.-utvalget. Anbefalinger knyttet til disse to utvalgene vil også være en naturlig del av denne saken.

### **Utgangspunkt for evaluering**

I tilknytning til styrets første møte ble det avholdt et styreseminar hvor det i tillegg til en runde med styremedlemmenes forventninger til styrearbeidet, ble gitt presentasjoner av universitetets styrings- og ledelsesstruktur, fakultetets økonomiske situasjon og fakultetsstyrets årshjul. Videre innledet dekanatet til en diskusjon om strategi og strategiarbeidet ved fakultetet. Styret fikk også forelagt seg det foregående styrets evaluering og anbefalinger til sine etterfølgere.

I FS-3/2018 vedtok fakultetsstyret prosess for utarbeidelse av HSLs strategi, en prosess som ble avsluttet med styrets vedtatte strategi 2018 – 2022 for fakultetet – Mennesker og samfunn i Arktis – 23. april 2018. Dekanen vurderer det som naturlig å ta utgangspunkt i denne strategien i forbindelse med styrets evaluering av seg selv.

## **Mennesker og samfunn i Arktis – HSL-fakultetets strategi for 2018 - 2022**

### Samfunnsoppdraget

Fakultetets bredt sammensatte fagprofil gir viktige bidrag til individ og samfunn gjennom utdanning, forskning og formidling. I perioden har fakultetet bidratt til *Drivkraft i nord* gjennom arbeid med blant annet:

- tverrfaglige store satsinger: ARC, BiN-initiativ til tverrfaglig og tverrfakultær forskning
- bærekraft: inkludert perspektiv i utdanning og forskning
- forskning på globale utfordringer som integrering, migrasjon og konflikter
- arbeidet med å styrke det samiske perspektivet i utdanning og forskning
- tverrfaglig strategisk satsing innen natur- og kulturbasert reiseliv

Økt synlighet har vært et prioritert arbeidsområde, som er blitt ivaretatt av fagmiljøene i perioden. Uten å ha gjort en kvantitativ undersøkelse, er det riktig å si at våre fagområder er tydeligere til stede i offentligheten. Som eksempler kan nevnes samfunnsvitere som deltar i samfunnsdebatten og i prosjekter sammen med eksterne aktører, og bedre resultater i konkurransen om større forskningssatsinger. Våre humanistiske miljø har over år oppnådd internasjonal anseelse gjennom universitetsrankinger, særlig siste versjon av Times Higher Education viser svært gode resultater.

HSL er vertskap for UiTs forskningsrådsfinansierte prosjekt «Prestisje» som handler om kjønnslikestilling i prestisjefylte forskerposisjoner på UiT. Prosjektet har blant annet utviklet nye mekanismer for forståelse og måling av kjønnslikestilling for bredere fremtidsevaluering av likestillingsutvikling ved institusjonen; har arrangert kurs for medlemmer i bedømmelseskomiteer og andre som arbeider med rekruttering, og utarbeider nå en CANVAS-modul om «Kjønnslikestilling, Mangfold, og Inkludering» til UiTs Lederutviklingsprogram. Prosjektet ledes av tidligere prorektor forskning Kenneth Ruud.

Bærekraftperspektivet ble tydeliggjort ved siste revisjon av strategien. En kartlegging utført midt i perioden viste at svært mange utdanningsprogram har integrert dette tematisk. Fakultetet har deltatt i bærekraftsutvalget og har nå ledelsen ved Berit Kristoffersen.

### Akademisk frihet og troverdighet – forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid

Forskningsgruppene er svært sentrale for å oppnå målene for fakultetets forskningsvirksomhet. Midt i perioden ble forsøksordningen med grupper organisert og finansiert av fakultetet evaluert.



På bakgrunn av dette ble egne retningslinjer utarbeidet, og det ble bestemt å organisere alle forskningsgruppene som en enhetlig ordning med to nivåer som godkjennes etter søknad. Forskningsnettverk som en løse sammenslutning kan etableres fritt. Etter ønske fra instituttlederne ble ansvaret for gruppene delegert til instituttene, inkludert ansvar for årlig finansiering etter behov.

Målet om å videreutvikle forskningslederkompetanse har vært diskutert, men ingen kurs har vært gitt i regi av fakultetet i denne perioden. Dette bør følges opp av ny ledelse, etter en diskusjon og behovsavklaring.

Forskningsgruppene har uttrykt et behov for økt forskningsstøtte. Ved inngangen til perioden hadde fakultetet en seniorrådgiver med dedikert ansvar for ekstern finansiering med hovedvekt på Forskningsrådet. I år to ble en ny seniorrådgiver ansatt med hovedansvar for EU-finansiering. Prodekan forskning har i hele perioden hatt tett samarbeid med administrasjonen om motivering av forskere til å søke, kursing og annen støtte til utforming av søknader. Seniorrådgiverne har aktivt fulgt opp søknader som har fått finansiering når det gjelder budsjett og rapportering. Uerfarne prosjektledere har i tillegg fått hjelp og støtte til å drive prosjekter. For å styrke dette arbeidet ytterligere, er en tredje seniorrådgiver ansatt og vil tiltre stillingen i januar 2022.

Økt publisering har vært et mål i perioden. Forskningsgruppene har arbeidet med dette i hele perioden og vi ser at det har vært en fin utvikling i mange miljø.

Bevisste språkvalg i publisering er viktig for våre fagmiljø. Fakultetets forskere oppmuntres til å publisere på mange språk; norsk, samisk, engelsk, finsk og kvensk, russisk, spansk og tysk. Også ph.d.-disputaser foregår på ulike språk. Vi er medredaktør i det samiske tidsskriftet Sámi diedalaš áigečála ammen med Sámi allaskuvla.

Sammen med UB og UMAK har HSL-fakultetet tatt initiativ til at UiT skal signere Helsinki-initiativet om flerspråklighet i formidling av forskning (<https://www.helsinki-initiative.org/no>). Dette kan ses i sammenheng med en oppfølging og konkretisering av DORA-erklæringen som sier at alle former for vitenskapelig aktivitet, også formidling, skal telle med når forskning evalueres. Publikasjonens kvalitet, ikke valg av publiseringskanal, skal vektlegges når forskning evalueres.

Den pågående debatten om bruk av språk i academia handler om faren for at engelsk overtar for norsk og dermed hindrer videreutvikling av norsk fagspråk. Dette er en debatt som fakultetet bør ta videre inn i neste periode. Dekanen har deltatt i arbeidet i UHR humaniora og samfunnsfag med etablering av et nordisk tidsskriftskonsortium som skal sikre tilgang til publiseringskanaler der forskere kan publisere på de nordiske språkene i en tid der engelsk har blitt veldig dominerende. Språkspørsmålet har imidlertid ikke vært drøftet grundig i ledelse og fagmiljø internt, noe vi har alle forutsetninger for å gjøre.

5Fakultetet har hatt et mål om å identifisere og støtte miljø som kan konkurrere om toppforskningsmidler. Dette har blitt fulgt opp, med resultater som deltakelse i Befolkningsundersøkelser i nord (BiN), The Arctic Centre for Sustainable Energy (ARC), UiT Aurora Centre for Language Acquisition, Variation and Attrition: The Dynamic Nature of Languages in the Mind (AcqVA AURORA), og Reiselivet etter korona (Travelling post-Corona) Det har også vært gitt støtte til unge forskertalenter som har søkt om “starting grants” fra Tromsø



forskningsstiftelse. Dette har resultert i finansiering av to slike prosjekter til Jason Rothman (ISK) og Tone Huse (AHR).

Fakultetet har hvert år deltatt i UiTs MSCA-program og har hatt høy suksessrate. Våre seniorrådgivere for ekstern finansiering har støttet opp om søkerne og veilederne.

Vårt mål om å sende inn minimum to søknader til SFF, SFU eller SFI i perioden er delvis oppnådd. Vi er inne i finalerunden om et nytt SFF med utgangspunkt i AcqVA AURORA, og en søknad om SFU skal leveres i 2022 fra fagmiljøet i russisk med utgangspunkt i fyrtårnsprosjektet Majak.

HSL har økt sin innsats knyttet til det samiske feltet i løpet av siste strategiperiode. Særlig på forskningssiden, men også til en viss grad på utdanningssiden er det en positiv tendens. Mange ulike fagmiljø forsker på samisk språk, kultur og historie, og det er et utstrakt samarbeid med universiteter over hele verden som innebærer komparative studier. Statusen for samisk forskning og samiskrelatert forskning er mer entydig positiv enn for utdanningene. Det er i strategiperioden blitt økt forskningsaktivitet og –interesse på området. Her ser det ut til at den strategiske plasseringen av samiske tema i strategien gjør det lettere for forskere å begrunne sine forskningssøknader i institusjonelle mål og planer. Dette er definitivt noe som den videre strategiprosessen bør sørge for å videreføre. En utfordring i den større sammenhengen handler om rekruttering av samiske studenter og forskere. Dette handler blant annet om at tilfanget av kandidater er begrenset i de samiske samfunnene.

Fakultetet synes å være en attraktiv arbeidsplass og samarbeidspartner for utenlandske forskere og institusjoner. De fleste stillinger lyses ut internasjonalt, og andelen ikke-norske forskere har økt i perioden. Det er også et omfattende internasjonalt samarbeid i eksternt finansierte prosjekter i alle fagmiljø.

Tilgjengeliggjøring av forskningsdata og resultater har vært et sentralt arbeidsområde i perioden. Fakultetet samarbeider med UB om bevisstgjøring av forskerne når det gjelder rapportering til og opplasting av fulltekst i Cristin. Her har vi sett en veldig god utvikling, noe som er viktig for å kunne fylle våre forpliktelser overfor Plan-S (åpen tilgang til forskningsresultater). Fakultetet har også vært aktiv i UiTs diskusjoner om åpen vitenskap, blant annet ved å arrangere seminar for ph.d.-veiledere om tematikken. Det bør også nevnes at Artful Dementia Research Lab ved SKK fungerer som pilotprosjekt for åpne, kvalitative data og åpen vitenskap for UB.

Et sentralt mål i strategiperioden har vært at fakultetets fagmiljø skal delta og være aktive i forskning som angår de globale samfunnsutfordringene. Det er iverksatt mange strategier for å nå dette målet, og det viktigste grunnlaget ligger i forskningsgruppeorganiseringen som bidrar til sterke forskerteam. Samtidig har fakultetet trappet opp administrativ rådgiving og oppsøkende virksomhet med informasjon om Horizon 2020 og Horizon Europe. Det gis også god støtte underveis i søkeprosessen.

I samarbeid med helsefak har HSL kartlagt eksisterende samarbeidsprosjekter mellom de to fakultetene, og funnet at vi har et betydelig antall slike. Neste steg vil kunne være et samarbeid mellom fakultetenes prodekaner og forskningsadministrativt ansatte i forbindelse med aktuelle utlysninger som passer for felles søknader.

I 2020 tok fakultetet initiativ til utvikling av en humaniorastrategi sammen med UMAK og UB. Resultatet foreligger høsten 2021, og kan bli et viktig dokument også for å styrke faglig innsats i forhold til de globale utfordringene. Ett tiltak i denne strategien er etablering av et senter for arktisk humaniora, som vil bli etablert i 2022 sammen med UiTs "Arctic Hub" som er under etablering. Dette senteret vil synliggjøre humanioraforskningen ved UiT internt og eksternt og vil gjøre det enklere å få til samarbeid på tvers av fakultetene. Dersom dette fellessentret ikke blir etablert, kan det likevel etableres et felles senter for arktisk humaniora i samarbeid med UMAK og UB. Universitetsstyret har tildelt midler til prosjektet.

### Forskerutdanningen

Ph.d.-utdanningen har vært behandlet flere ganger av fakultetsstyret i perioden. Hovedmålet har vært at denne skal være intensjonalt konkurransedyktig og ha høy kvalitet. Det har vært gjort et stort arbeid med alle faser i utdanningen under ledelse av prodekan med ansvar for feltet, og med samarbeid med administrasjon på alle nivå, ph.d.-utvalget, instituttlederne og forskningsgruppene. En hovedutfordring har vært lav gjennomstrømming, som fakultetet er blitt straffet for gjennom nye retningslinjer for tildeling av rekrutteringsstillinger fra universitetsstyret. Samtidig som ledelsen har arbeidet mot nivå 1 for å svekke effekten av gjennomstrømningsindikatoren, har alle involverte arbeidet hardt for å forbedre resultatene gjennom mange tiltak gjennom hele utdanningsløpet.

I rekrutteringsprosessen har det særlig vært fokusert på kvalitetssikring av utlysningstekst, rutiner, prosjektbeskrivelse og forankring i institutt og forskningsgrupper. Det har vært lagt ned en stor innsats i videreutvikling av veilederkompetansen gjennom kurs, inkludert samarbeid med Result. Fakultetet har også gjennomført 2 årlige veilederseminarer med særskilt fokus på utvikling av veilederkompetanse. Studiemiljøet er styrket ved hjelp av flere ph.d.-koordinatorene på instituttene og etablering av nettverk for studentene i Alta og Harstad. Fakultetet har også arrangert årlige seminarer for alle ph.d.-studentene.

Fakultet har hatt sterkt fokus på det kvalitative arbeidet for alle sider av ph.d.-studiet, men har hatt spesielt fokus på fakultetets gjennomstrømmingsevne. I dette arbeidet har anbefalinger fra arbeidsgruppen av 2015 vært fulgt opp. Alle nye tiltak viser nå en gledelig økning i resultater i form av økt antall disputaser, forbedret inntakskvalitet, økt veilederkompetanse etc., og utviklingen er lovende hvis trenden fortsetter framover.

Opptakstallet ligger normalt på mellom 23-27 nye studenter årlig til tross for færre tildelte nøkkelfordelte stipendiatstillinger de siste årene. Eksternt finansierte stillinger har kompensert for nedgangen i antallet nøkkelfordelte stillinger, med unntak av i 2020 der det kun ble tatt opp 10 nye ph.d.-studenter finansierte med interne universitetsstipendiater. Snittet av gjennomstrømmingen for kullene 2013-14 og 15 viser oppgang (42,7 %) i forhold til tidligere års gjennomsnittlige andel fullførte doktorgrader. Det forventes refordelt mellom 8-10 nøkkelfordelte stipendiatstillinger i 2022 med finansieringsstart i 2023.

Fakultets gjennomstrømningsandel i kullene har ikke økt mye over 50 % for kullene i perioden 2011-2015. Selv om HSL kommer bedre ut relativt sett i forhold til andre fakulteter, er det et betydelig potensial for å bedre gjennomstrømmingen ytterligere.

Fakultetet har i 2021 iverksatt et pilotprosjekt som endrer stipendiatperioden fra fire til tre år, med mulighet for 6-12 måneders gjennomføringsstipend ved levering på tid. Dette er et viktig prosjekt som neste fakultetsstyre må følge opp i årene framover.

### Engasjerende og aktuelle utdanninger

I hele perioden har det vært arbeidet med å forbedre utdanningskvaliteten i fakultetets studieprogram. En viktig strategi her er større bruk av studentaktive læringsformer, noe mange fagmiljø har arbeidet med. Fakultetet har oppfordret og lagt til rette for søknader om midler til å utvikle programmene i den retning.

En annen sentral strategi for kvalitetsutvikling er å sikre en god sammenheng mellom forskning og utdanning. Det pågår en kontinuerlig prosess med å utvikle emner som i større grad er eid og påkoblet aktiviteten i forskningsgruppene.

Fakultetet har store profesjonsutdanninger som driver mye kvalitetsutviklingsarbeid, og det er tatt initiativ til et samarbeid blant annet på praksisområdet. Her kan samarbeidet videreutvikles i neste periode, særlig i sammenheng med fleksible tilbud som gis av de ulike instituttene.

Kvalitet er også knyttet til undervisernes engasjement og kompetanse, og fakultetets strategi om å øke andelen meritterte undervisere må ses i denne sammenhengen. Per i dag har fakultetet til sammen 6 ansatte som har oppnådd merittering. Ved siste søknadsrunde var det et stort antall søkere, men de fleste av disse fikk ikke godkjent kompetanse denne gangen. I neste søknadsrunde forventer vi forbedrede søknader og dermed en stor økning i antallet meritterte undervisere på fakultetet. Utfordringen er å finne en fornuftig involvering av disse på et overordnet strategisk nivå, slik at de kan bli en sentral ressurs for sine kollegaer.

Fakultetet har som mål å ha attraktive og synlige utdanninger, og det stilles store forventninger til nyutvikling fra politisk ledelse og samfunnet rundt oss. I perioden har det vært arbeidet med samfunnsrelevans gjennom ulike ordninger i studieprogrammene, som for eksempel praksisemner, hospitering, BA- og MA-oppgaver med tema som er relevante for arbeidsplasser og mottakerfeltet. Fakultetet har bidratt til dette arbeidet gjennom akkrediteringsprosessene ved å sette fokus på bedre kontakt med arbeidslivet. Mye er blitt gjennomført, men det er fremdeles et potensial for utvikling på dette feltet.

UiT og HSL-fakultetet har et spesielt ansvar for å øke studentenes kunnskap om samisk kultur og historie, samfunns- og næringsliv. Temaene er integrert i mange studieemner. På HSL har det fra før 2013 vært gitt samiske og samiskrelaterte emner på flere institutter. Master i urfolksstudier (Sesam) kom i 2003, og både sosialantropologi, historie, litteratur, statsvitenskap, arkeologi og religionsvitenskap har hatt egne emner i lang tid. De samiske språkstudiene har vært på plass i flere tiår og inkluderer i dag studieprogram og emner både i samisk på morsmålsnivå og nordsamisk som fremmedspråk. Ei utfordring her er at situasjonen til samisk begynneropplæring krever samarbeid med samiske språksentre, noe som er strategisk viktig, men er vanskelig å få til med kravene fra NOKUT.

UiT (Sesam) har siden 2015 tilbudt fellesgradsprogrammet *Governance and Entrepreneurship in Northern and Indigenous Areas* i partnerskap med University of Saskatchewan (USask), Canada. GENI-programmet var med sitt tematiske fokus tett knyttet til de strategiske målsetningene for UiT. Sesam har tatt et koordineringsansvar i utvikling av REAIDU (<https://result.uit.no/reaidu/>), som er nettsted og læringsressurs for studentene. REAIDU er også lansert nasjonalt og synes å være etterspurt, særlig i lærerutdanningene.

Det er behov for å videreutvikle satsingen i neste periode, særlig med styrking av samisk språk. Fakultetets søknader om henholdsvis interne strategimidler og som tiltak utenfor ramma har så langt ikke lyktes.

Gode læringsmiljø og studentdeltakelse er viktig for å lykkes. I perioden er det iverksatt flere tiltak som studentmentorordning, en utvidet og strategisk studieprogramlederrolle, og et fast faglig møtested for studieprogramlederne. Akademisk skrivesenter har vært drevet fram av fakultetet, og nå er vi i prosess med å utvikle dette som en ressurs for hele UiT, i samarbeid med UB.

Fakultet har som mål å legge til rette for studentenes fagpolitiske arbeid, faglige identitet og sosiale engasjement. Vi har jevnlig og tett dialog med studentutvalget der ulike tiltak diskuteres. I pandemiperioden hadde dekanatet faste ukentlige møter med studentutvalget. Vi har også innført fast årlig kurs for studenttillitsvalgte. Det er likevel stadig en utfordring å øke engasjementet blant studentene, og dette arbeidet med videreføres og styrkes.

Som nevnt innledningsvis har bruken av innovative læringsformer skutt fart i alle fakultetets program under pandemien. Erfaringene som er gjort med hybrid undervisning må danne grunnlaget for å identifisere hva som er viktig å ta med videre, og ikke minst, hva vi ikke ønsker å videreføre. Forventningene om at større deler av utdanningene skal være fleksible og tilgjengelige møtes ved å støtte flere initiativ til å søke ressurser til videreutvikling. Fakultetet har også fått på plass egen administrativ rådgiver som bidrar i søknadsprosesser. Nylig har vi også etablert ordning med digital partner som skal være bindeledd mellom fagmiljøene og de ulike tilgjengelige IT-ressursene på UiT.

EVU-feltet er tydelig satt på dagsorden gjennom det arbeidet som ble gjort i Utvalg for livslang læring i nord (Arbo-utvalget). I rapporten fremheves det at fokus på livslang læring ikke kun finner sted gjennom utdanningsløp ved siden av eller i tillegg til UiT sine grunnutdanninger. HSL-fakultet har en stor portefølje av slike eksternt finansierte videreutdanninger der særlig ILP har en betydelig og omfattende fagportefølje. Men også andre institutt har utviklet eksternt finansierte etter- og videreutdanninger. Ett eksempel her er ISV sitt samarbeid med forsvaret. I Arbo-utvalget sin rapport fremheves den skjulte etter- og videreutdanningen som skjer når studenter som er etablert i arbeidslivet velger å ta en (ekstra) utdanning ved siden av ordinær jobb. Selv om fakultetet har fleksibilisert en rekke av sine grunnutdanninger for å kunne nå ut til flere studentgrupper er det sannsynligvis et stort potensial for ytterligere studentvekst ved å fleksibilisere og tilrettelegge flere av våre grunnutdanninger. Vi bør i neste strategiperiode utrede potensialet for ytterligere fleksibilisering. Fra fakultetet sin side vil seniorrådgiver innenfor EVU – Nina Teistevoll sammen med vår digitale partner – Mona Pettersen være en viktig støttefunksjon i et slikt arbeid.

Fakultetet ved ILP har deltatt i ProTed, fremragende senter for lærerutdanning sammen med UiO i 10 år. Sentret har vært viktig for å utvikle innovasjoner knyttet til de nye femårige masterne i grunnskolelærerutdanning, og for å styrke forsknings- og utviklingsvirksomheten. ProTed har sørget for at erfaringer og resultater på en god måte er tatt i bruk i egne grunnskolelærerutdanninger, og disse er blitt formidlet på flere nasjonale og internasjonale arenaer.

Fakultetet har også en strategi som går ut på å tilrettelegge for større gjensidighet, anerkjennelse og samarbeid mellom disiplinfag og lærerutdanning. Det er gjort en større omorganisering på ILP. Den nye modellen innebærer at fagmiljøet er organisert i fagseksjoner, noe som kan lette samhandling mellom fagmiljø på ILP og tilsvarende fagmiljø på disiplinstituttene. En positiv effekt ser vi nå

innenfor samisk språkopplæring der det er et felles initiativ mellom ISK og ILP for å bygge mer robuste fagmiljø.

I starten av perioden ble det startet et arbeid for å etablere lektorutdanning i realfag i Narvik. Studiet ble lyst ut, men søkertallet var altfor lavt til å starte opp. Nå er det inngått en avtale med tre kommuner, Senja, Harstad og Narvik, om fleksibel grunnskolelærerutdanning i årene framover. Denne avtalen vil dermed gi lærerutdanning også i denne regionen.

#### Kreativitet og engasjement – innovasjon og formidling

Fakultetet har opprettet et formidlingsutvalg i 2021 som et ledd i arbeidet med å bygge kultur for allmennrettet formidling. Utvalget består av engasjerte formidlere fra et vidt spekter av sentere og institutter. Det har til nå arbeidet med Forskningsdagene 2021 og kartlegging av formidlingstiltak på fakultetet. Utvalget hadde en plan om å arrangere en formidlingsdag for forskere høsten 2021, der også Kommunikasjonsavdelingen skulle delta, men dette arrangementet ble utsatt pga. pandemien. Uavhengig av formidlingsutvalgets arbeid har antallet kronikker og kommentarer i lokale medier øker. Også antallet bidrag i NRKs sendinger har økt, ikke minst etter at programmet «Helgemorgen» ble etablert med sete i Tromsø.

#### Nærhet og engasjement – arbeidsmiljø og organisasjon

Svært mange av fakultetets ledere har deltatt i lederutviklingsprogram, enten internt på UiT eller i regi av UHR. Dette har vært viktig for personlig utvikling av kompetanse, men også for fakultetets utvikling som helhet.

De siste to årene har vært preget av pandemien, som har ført til at det ikke har vært mulig å holde fysisk kontakt på tvers av campusene for fagmiljø, administrasjon og ledelse. Likevel har digitale møter gjort at regelmessig kontakt har vært mulig. En fordel med disse er at deltakelsen blir likeverdig for alle når alle deltar digitalt.

Fakultetsstyret har hatt fokus på strategisk bemanningsplanlegging og langsiktig budsjettering. En har ønsket å komme bort fra den tidligere praksisen med at en ved avganger konsekvent erstattet stillingsressurser med nye stillingsressurser med tilsvarende kompetanse. Styret har ønsket å dreie fokuset over på en mer strategisk vurdering av hva som er det enkelte enhets ønske om faglig utvikling og innretning fremover, innenfor de rammer en har.

Fakultetsstyret har i løpet av perioden vedtatt flere organisatoriske endringer for fakultetet. Institutt for lærerutdanning og pedagogikk fikk ny intern organisering fra og med 01.01.2021. Videre ble det vedtatt ny retning for den administrative organiseringen både på institutt-/senter- og fakultetsnivå.

Økonomien for fakultetet har i styreperioden vært utfordrende. Avsetningsproblematikk har blitt erstattet med utfordrende prioriteringsspørsmål som følge av reduserte tildelinger.

Som en del av ADM2020 ble rutinene for tilsettingsarbeidet endret. En fellestjeneste ble etablert på nivå 1, og møtene i tilsettingsutvalget (TU) ble gjort digitale og med to ukers mellomrom. Det har vært noen fordeler med denne ordningen, som at tilsettingsprosessen i mange tilfeller tar kortere tid, og det utvikles like saksbehandlingsrutiner for hele UiT. Samtidig er det ulemper knyttet til ny organisering, som at digitale møter som pågår i en uke gir mindre anledning til diskusjoner i vanskelige saker. Det er også vanskelig for studentrepresentanter å sette seg inn i denne formen for

møtevirksomhet. Det siste møtet i TU dette semesteret er 14. desember, og dekanen vil legge opp til en evaluering som kan munne ut i forslag til endringer og forbedringer av rutinene innenfor de rammene som gjelder. Disse forslagene vil bli overlevert til ny dekan.

Samarbeidet vårt med SPOR og SREK fungerer svært godt. Ph.d.-administrasjon ved fakultetet kvalitetssikrer saksfremlegg for alle tilsettingssaker som gjelder våre stipendiatstillinger. Pilotprosjektet hvor fellestjenesten også skal ta oppgavene med vurdering av utdanningsgrunnlag hos søkere om opptak til HSL-faks og Helsefaks ph.d.-programmer, har stoppet opp grunnet manglende bemanning/ressurser. Her må det mobiliseres og arbeides strategisk i ledelsen for å få til en løsning som gjør at også opptak til ph.d.-studier skal være en oppgave på nivå 1. Saken er tatt opp i dialogmøte med rektoratet.

### **Områder særskilt behandlet i fakultetsstyret**

I tillegg til de årlig gjentagende sakene har fakultetsstyret i perioden behandlet en rekke saker mer særskilt. Felles for alle disse sakene er at de er behandlet i flere runder i styret, for best mulig å fange opp innspill og føringer fra styret og innarbeide disse i senere fremlegg. Nedenfor gis det en kort og punktvis oppsummering av denne type saker.

- *Strategi* – styret fastsatte prosessen for strategiutformingen i sitt første møte, og vedtok strategien i et senere møte.
- *Endrede rammebetingelser økonomi* – fakultetet har opplevd en betydelig reduksjon i sitt økonomiske handlingsrom i perioden, samtidig som det har vært knyttet en god del usikkerhet til både tildelings- og avsetningsnivå. Det har i hele perioden vært et bredt omfang av saker som direkte, eller indirekte har berørt økonomi og økonomistyring.
- *Forskningsgruppeordningen* – fakultetsstyret har vedtatt ny innretning for forskningsgruppeordningen
- *FoU-terminer* – fakultetsstyret har revidert retningslinjene og tatt grep knyttet til tildelingene av terminene ut fra den økonomiske situasjonen. Det behandles egen prinsipp sak i fakultetsstyrets siste møte.
- *Styrer og råd nivå 3* – fakultetsstyret deltok i prosessen som ledet frem til nye retningslinjer for UiT for styrer og råd på nivå 3, og opprettet styrer og råd for de faglige enhetene ved fakultetet. En midtveisvurdering av de nye styrene og rådene legges frem for fakultetsstyret i deres siste møte.
- *Organisering og mandat sentrene* – fakultetsstyret satte ned en egen arbeidsgruppe som fikk i mandat å vurdere fremtidig organisering og mandat for sentrene ved fakultetet. Videreføring av organisering og nye mandat ble senere vedtatt,
- *Administrasjonsgjennomgangen* – fakultetsstyret satte ned egen arbeidsgruppe som foretok en helhetlig gjennomgang av den samlede administrasjonen ved fakultetet, og fattet vedtak om retning fremover basert på anbefalingene fra arbeidsgruppen.
- *Gjennomgang ILP* – fakultetsstyret satte ned egen arbeidsgruppe som fikk i oppdrag å se på organiseringen til ILP. Ny intern organisering ved ILP ble vedtatt av fakultetsstyret.
- *Ny budsjettmodell* – fakultetsstyret satte ned egen arbeidsgruppe som fikk i oppdrag å komme med anbefaling om ny intern budsjettfordelingsmodell etter innlemmelsen av nye enheter fra og med 2018. Ny budsjettfordelingsmodell for fakultetet ble vedtatt i forkant av budsjettfordelingen for 2019.
- *Informasjonssikkerhet* – fakultetsstyret la sammen med instituttlederne grunnlaget for den første statusoppdateringen fra fakultetet knyttet til informasjonssikkerhet.



## **Dekanens oppsummering og vurderinger**

Som beskrevet innledningsvis har pandemien satt et sterkt preg på virksomheten vår i strategiperioden. Selv om det har vært forsinkelser i flere av våre forskningsprosjekt og doktorgradsløp har fakultetet lyktes med å samarbeide med andre fakultet i flere prosjekter. Et av de mest sentrale prosjektene er ARC der vi har et tett og godt samarbeid med NT-fak. Det pågår også en rekke prosjekter i samarbeid med Helsefak. Så er det tatt initiativ til utvikling av en humaniorastrategi i samarbeid med UMAK og UB. Det er bevilget strategiske midler til etablering av senter for arktisk humaniora. Senteret vil kunne synliggjøre humanioraforskningen ved UiT internt og eksternt og vil gjøre det enklere å få til samarbeid på tvers av fakultetene.

Fakultetet har også økt sin innsats på det samiske forskningsfeltet. Flere fagmiljøer forsker på samisk språk, kultur og historie i samarbeid med universiteter over hele verden, noe som innebærer komparative studier.

Et annet viktig strategisk fokus har vært deltakelse i forskning på de globale samfunnsutfordringene. Vi har flere forskningsgrupper som gjennom sitt arbeid adresserer disse utfordringene. Det som bør være en viktig strategi fremover er å tilrettelegge for forskning post-korona.

### Anbefalinger til fakultetsstyret om forskningssaker:

- Større vekt på prinsipielle, overordnede spørsmål som gjelder forskning
- Prioritering av forskning i budsjettprosesser
- Forskningsledelse og organisering av forskningsgruppene
- Forskningssamarbeid på tvers av fakultet følge opp tverrfaglige satsinger der særlig senter for arktisk humaniora må følges opp

Også på utdanningssiden har pandemien preget fakultetets strategiarbeid. Internasjonaliseringsarbeidet, både når det gjelder mobilitet hos studenter og ansatte er blitt satt på vent. I neste strategiperiode blir det viktig å følge opp mobilitetsmeldinga og sette internasjonalisering tydelig på dagsorden. En positiv effekt av pandemien er at digitalisering av undervisning har fått et større fokus. Her har det funnet sted en kompetanseheving hos våre undervisere som blir viktig å ta med seg i det videre arbeidet med tilrettelegging av studieprogrammene der digitalisering både kan bidra til økt fleksibilitet og kvalitetsheving.

Det er også behov for å videreutvikle vår kontakt med arbeidslivet. Selv om flere av våre utdanninger har god samhandling med arbeidslivet er det et potensiale for utvikling på dette feltet: Det vil imidlertid kreve en tilførsel av, eller omprioritering av ressurser.

Når det gjelder vår ph.d.-utdanning har det vært lagt ned et stort og omfattende arbeid for å bedre gjennomstrømmingen. Det blir svært viktig å følge opp det gode arbeidet i neste strategiperiode

### Anbefalinger til fakultetsstyret om ph.d.-utdanningen:

- Rekrutteringsstillinger er i perioden 2021-2026 organisert som 3+1-ordning. Ordningen må følges tett der det må planlegges evalueringer.
- Gjennomgang av mandat og oppgaver lagt til ph.d.-utvalget.
- Gjennomstrømming - oppfølging
- Følgende områder bør være på dagsorden til ph.d.-utvalget i neste periode:
  - Bidra til økt bevissthet omkring formidling av ph.d. avhandlinger, tverrfaglig tilnærming og implementering av ph.d. forskningsresultater i forvaltningen og samfunnet for øvrig.

- Ta ansvar for implementering av flere fleksible og digitale ph.d.-emner, inkludert digitalisering av veiledning.
- Lede og bidra til utvikling av seminar og kurs for ph.d.-veiledere
- Kvalitetssikre gjennomgang av læringsmål i henhold til kvalifikasjonsrammeverket for ph.d.-emner Forberede NOKUT gjennomgang.
- Gjennomføre digitalt/seminar om akademisk karriereløp.
- Ny revidering av utfyllende regler
- High North Academy og ARA

Anbefalinger til fakultetsstyret om øvrige utdanninger:

- Fleksibilisering av våre studieprogram med utgangspunkt i erfaringene fra pandemien
- Oppfølging av mobilitetsmeldinga med tanke på studentmobilitet
- Styrking av samfunnsrelevansen til våre studieprogram gjennom økt kontakt med arbeidslivet
- Tydeliggjøring og styrking av EVU-feltet
- Videreutvikle satsingen på samisk språk
- Tydeliggjøre strategisk bruk av fakultetets meriterte undervisere
- Oppfølging og evaluering av studieprogramlederrollen
- Oppfølging av våre fleksibiliserte lærerutdanninger
- Iverksetting av ny modell for fordeling av arbeidstid

Sonni Olsen  
dekan

—

Frode G. Larsen  
fakultetsdirektør

—

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*





Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning /Institutt for reiseliv og nordlige studier

## Instituttleder

### Ingress

Vil du være med å utvikle Institutt for reiseliv og nordlige studier? Vi søker etter en engasjert leder med forsknings- undervisnings- og ledelseserfaring. Leder må ha bred akademisk kompetanse innen relevant fagområde og ha fokus på godt lederskap.

### Om stillingen

Ved UiT Norges arktiske universitet (UiT), [Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning](#) (HSL-fakultetet), er det ledig en åremålsstilling som instituttleder ved Institutt for reiseliv og nordlige studier. Stillingen er ledig fra 01.07.2022 og har arbeidssted Alta.

Ansettelsen skjer på åremål for fire år, med mulighet for ansettelse i ytterligere to fireårs-perioder etter utlysning.

HSL-fakultetet har 7 institutter og 4 sentre. Ved fakultetet er det omlag 650 årsverk og 4200 studenter. Fakultetet driver forskning, undervisning og utadrettet virksomhet i en rekke humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag/disipliner. Innenfor flere fagfelt har fakultetet de tyngste forskningsmiljøene i Norge og landsdelen, og store deler av undervisningstilbudet er også unikt i nordnorsk sammenheng. Fakultetet driver sosialfaglige profesjonsutdanninger og har hovedansvar for universitetets samlede portefølje innen lærerutdanning.

[Institutt for reiseliv og nordlige studier](#) (IRN) har i dag ca. 25 faste vitenskapelige stillinger. Instituttet tilbyr studier og forskning innen reiseliv, mediefag, entreprenørskap, innovasjon, kulturfag og fag knyttet til nordområdene. Flere av studietilbudene gis på engelsk og rekrutterer internasjonalt. IRN har en stor og omfattende forskningsportefølje og er et av landets ledende miljøer innen reiselivsforskning. Organisering av instituttets forskning skjer i stor grad gjennom etablerte forskningsgrupper der de fleste av de ansatte er medlemmer.

### Arbeidsoppgaver

UiT Norges arktiske universitet har enhetlig ledelse på fakultets- og instituttnivå. Instituttleder har den daglige ledelsen av instituttets faglige og administrative virksomhet, innenfor vedtatte rammer og statiske planer.

UiT har en egen instruks for instituttlederstillinger og instituttleder rapporterer til dekan.

Sentrale arbeidsoppgaver er

- ansvar for faglig, strategisk og administrativt arbeid på instituttet, herunder også personal- og økonomiansvar
- strategisk ansvar for utdannings-, FoU og formidlingsvirksomhet
- ansvar for at instituttet har gode undervisnings- og forskningsmessige resultater
- representere instituttet og fremme internt og eksternt samarbeid
- bidra til å videreutvikle en positiv organisasjonskultur

Instituttleder inngår i fakultetets lederteam sammen med fakultetsledelsen og øvrige institutt- og senterledere.

### Kontakt

Flere opplysninger om stillingen kan du få av dekan **Anne Britt Flemmen**:

- telefon: 77 64 43 39
- e-post: [anne.britt.flemmen@uit.no](mailto:anne.britt.flemmen@uit.no)

eller fakultetsdirektør **Frode G. Larsen**:

- telefon: 77 64 45 47
- e-post: [frode.larsen@uit.no](mailto:frode.larsen@uit.no)

### Kvalifikasjoner

For denne stillingen kreves det

- minimum førstepstillingskompetanse innen relevante fagfelt. Dersom spesielle faglige og rekrutteringsmessige hensyn tilsier det, kan kompetansekravet fravikes.
- god kjennskap til forskning og utdanning innenfor fagområder som er relevant for instituttet

Særlig gode lederegenskaper knyttet til

- evne til strategisk utviklingsarbeid i kunnskapsorganisasjoner
- resultatorientering innenfor stillings virkeområde
- gode relasjonelle egenskaper og samarbeidsevne
- god personal- og økonomiforståelse
- god skriftlig og muntlig fremstillingsevne på norsk eller et annet skandinavisk språk
- gode skriftlige og muntlige engelskkunnskaper

Det legges i tillegg avgjørende vekt på personlige egenskaper som

- god kommunikasjonssevne
- fleksibilitet

Det blir betraktet som en fordel med

- erfaring med økonomi- og personalledelse
- kompetanse om aktivt likestillings- og mangfoldsarbeid

## Vi tilbyr

- Et godt arbeidsmiljø med dedikerte kolleger
- Gode velferdsordninger
- Gode pensjons-, forsikrings-, og låneordninger i Statens pensjonskasse

Stilling som instituttleder lønnes etter statens regulativ kode 1475. Det trekkes 2 % pliktig innskudd til Statens pensjonskasse.

Det gis mulighet for å kombinere lederstillingen med egen forskningsaktivitet i den grad arbeidet tillater det.

Søkere som har fast faglig stilling ved UiT, gis rett til 12 måneder FoU-termin etter en åremålsperiode som instituttleder.

## Søknaden

Søknaden sendes elektronisk via [www.jobbnorge.no](http://www.jobbnorge.no), og skal inneholde:

- CV og søknadsbrev
- Vitnemål og karakterutskrifter for alle grader
- Attester
- 3-4 referanser med kontaklinformasjon

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

## Inkluderende arbeidsliv og mangfold

UiT Norges arktiske universitet har et personalpolitisk mål om å være en arbeidsgiver som gjenspeiler mangfoldet i samfunnet og som tar i bruk potensialet i befolkningens samlede kompetanse. Vi mener at inkludering og mangfold er ein styrke og ønsker oss medarbeidere med ulik kompetanse, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiver.

Har du funksjonsnedsettelse, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn, oppfordrer vi deg som søker til å krysse av for dette i jobbsøkerportalen. Er det kvalifiserte søkere, kaller vi inn minst én i hver gruppe til intervju, og får du jobben, legger vi til rette for deg om du trenger det. Utenom å velge ut riktige kandidater bruker vi ikke avkrysningene til noe annet enn anonymisert statistikk. Les mer i [Arbeidsgiverportalen](#).

## 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](#).

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

Ved UiT legger vi vekt på mangfold, og oppfordrer derfor kvalifiserte søkere til å søke uten hensyn til alder, kjønn, funksjonsevne, nasjonal eller etnisk bakgrunn og personer som har stått utenfor arbeid og utdanning i en lengre periode (hull i CV en).

UiT legger vekt på å tilrettelegge arbeidsforholdene for ansatte med redusert funksjonsevne. Forespørsler om hvordan arbeidsmiljøet er tilrettelagt, helsetjeneste, muligheter for fleksitid, deltid o.l. kan rettes til kontaktperson for stillingen.

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.

## UiT - Drivkraft i Nord

UiT Norges arktiske universitet er et breddeuniversitet som bidrar til en kunnskapsbasert utvikling regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Vi skal utnytte vår sentrale beliggenhet i nordområdene, vår faglige bredde og kvalitet og våre tverrfaglige fortrinn til å møte fremtidens utfordringer.

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

Jobbnorge-ID: 219579, Søknadsfrist: 20. februar 2022

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:  
11.02.2022

Sak:  
1/22

---

### Årsplan for 2022 - HSL-fakultetet

#### Innstilling til vedtak

1. *Fakultetsstyret slutter seg til dekanens forslag til årsplan for 2022*
2. *Fakultetsstyret skal ved årets avslutning få en kort rapport om status for oppfølging av årsplanen*

#### Bakgrunn

Det er fastsatt at fakultetene skal utarbeide årsplaner for virksomheten. Årsplanen skal være forankret i sektormål fra Kunnskapsdepartementet, UiTs strategiplan ([Drivkraft i nord](#)) og fakultetets egen strategi ([Mennesker og samfunn i Arktis](#)). Vedlagt følger dekanens forslag til årsplan for 2022.

Arbeidet med årsplan for 2022 avviker noe fra det som er vanlig ved fakultetet. Det er under utarbeidelse ny strategi for UiT, som forventes vedtatt i universitetsstyret i juni. I utarbeidelsen av årsplanen for 2022 har derfor dekanen tatt utgangspunkt i gjeldende strategiplanverk, men ikke vært ekspansiv med tanke på nye tiltak. Dersom det i forbindelse med ferdigstillingen av universitetets nye strategi vil være naturlig å justere fakultetets årsplan for 2022, vil dekanen orientere fakultetsstyret om dette.

Forslaget inneholder i stor grad tiltak, handlinger og virkemidler som allerede er vedtatt gjennomført. Mange av disse er fattet av fakultetsstyret selv, mens andre er besluttet gjennomført av universitetsstyret eller av andre overordnede instanser. Årsplanen er dermed både en systematisering av allerede vedtatte handlinger og et dokument der dekanen fremmer forslag til nye handlinger/tiltak basert på en vurdering av utfordringer fakultetet står overfor i oppfølgingen av strategien. Forslaget til årsplan gir ikke en samlet oversikt over alt pågående arbeid ved HSL-fakultetet knyttet til oppfølging av strategi. Det er i forslaget til årsplan forsøkt å synliggjøre hvilke tiltaksområder som er basert på forutgående vedtak og hvilke som er delvis nye. Det er kun de sistnevnte som skal realitetsbehandles av fakultetsstyret i denne saken. Finansieringen av tiltakene som fremgår av årsplanen vil skje innenfor den samlede rammen til fakultetet for 2022.

Årsplaner ved UiT skal i utgangspunktet risikovurderes. Det gir liten mening å gjøre dette i tilknytning til hvert enkelt tiltak eller hver enkelt del av årsplanen, men en kan gjøre en samlet vurdering for årsplanen som helhet. Med utgangspunkt i erfaringer fra de siste årene, vil

konsekvenser og håndtering av den pågående pandemien være et klart risikomoment knyttet til gjennomføring av de ulike punktene i årsplanen. Det er et ønske om at planlagt aktivitet knyttet til særlig undervisning og forskning skal gjennomføres til tross for de utfordringer pandemien gir, men det må tas høyde for at korona-handteringen kan ha innvirkning på fakultetets kapasitet til å gjennomføre deler av planverket, slik tilfellet var for 2020 og 2021.

Anne Britt Flemmen  
dekan

—

Frode G. Larsen  
fakultetsdirektør

—

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

# ÅRSPLAN FOR HSL-FAKULTETET 2022

## Akademisk frihet og troverdighet – forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid

Handlinger/virkemidler 2022	Grunnlag
<b><u>Humaniorasatsing</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Følge opp humaniorasatsingen og etablering av senter for arktisk humaniora (ARCHUM)</li> <li>Bruke HSLs humaniorastrategidokument internt og eksternt</li> </ul>	Strategi HSL
<b><u>Ekstern finansiering</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Utvikle HSLs strategi for deltakelse i Horisont Europa i tråd med UiTs ambisjoner</li> <li>Styrke kvalitetssikringsverktøy/rutiner knyttet til prosjektsøknader, både EU og NFR</li> <li>Videreutvikle et støtteapparat på tvers av enheter og nivåer som fungerer for HSL-forskere</li> </ul>	Virksomhetsplan UiT
<b><u>Forskningsledelse</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tilby mentorordning for uerfarne forskningsledere (prosjektledere og forskningsgruppeledere)</li> <li>Etablere arena for kompetanseheving og erfaringsutveksling på prosjektledelse</li> </ul>	Videreføring fra Årsplan 2021
<b><u>Forskningsfondet og forskningsgruppene</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Utvikle prinsipper for bruk av forskningsfondet</li> <li>Sikre at forskningsgruppene har aktivitetsplaner på kort og lang sikt</li> </ul>	FS-38/2019
<b><u>Forskningsetikk</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Utrede opprettelse av forskningsetisk utvalg på HSL</li> </ul>	Delvis nytt tiltak

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kartlegge særskilte etiske forskningsutfordringer (for eksempel urfolksforskning, forskning i andre land) og finne løsninger på dem i samråd med Nivå 1</li> </ul>	
<b><u>Cristinrapportering</u></b>	Videreføring fra Årsplan 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Øke andelen fulltekstopplastninger</li> </ul>	
<b><u>Kvalitetssikre og videreutvikle ph.d.-utdanningen</u></b>	Videreføring fra Årsplan 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kvalitetssikre rutiner/organisering for rekruttering</li> <li>• Styrke arbeidet for inntakskvalitet</li> </ul>	
<b><u>Samisk perspektiv</u></b>	Videreføring fra Årsplan 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Styrke det samiske perspektivet i utdanning og forskning</li> </ul>	
<b><u>Likestilling</u></b>	Delvis nytt tiltak
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Søke strategimidler for kompetansebygging i samarbeid med andre fakultet</li> </ul>	

## Engasjerende og aktuelle utdanninger

Handlinger/virkemidler 2022	Grunnlag
<b><u>Studiekvalitet</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Videreutvikle og implementere nye pedagogiske virkemidler og studentaktive læringsformer</li> <li>• Fortsette satsingen på Skrivesenteret UiT</li> <li>• Videreutvikle studentmentorordningen</li> <li>• Synliggjøre arbeidslivsrelevansen i utdanningene ved HSL-fakultetet</li> <li>• Bruke erfaringer fra perioden med koronatiltak til nyskapning i utdanningene</li> <li>• Forberede NOKUT-tilsyn blant annet gjennom oppfølging av erfaringer med utdanningsmeldingen</li> <li>• Følge opp NOKUT-evalueringen av utdanningen lektor 8-13</li> <li>• Etablere arena for erfaringsutveksling mellom fakultetets meriterte undervisere</li> <li>• Utvikle samarbeid mellom fagseksjoner ved ILP og relevante disiplinstitutt</li> </ul>	Utdanningsmeldingen/Virksomhetsplan UiT
<b><u>Studentrekruttering</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Iverksette tiltak for rekruttering til internasjonale studieprogram</li> <li>• Videreføre arbeidet med økt rekruttering til lærerutdanningene</li> </ul>	Videreføring fra Årsplan 2021
<b><u>Internasjonalisering og mobilitet</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utvikle internasjonalt semester i fakultetets profesjonsutdanninger</li> <li>• Følge opp universitetets studentmobilitetsstrategi</li> </ul>	Virksomhetsplan UiT
<b><u>Studieprogram</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikre opplæring av studieprogramledere</li> <li>• Iverksette og arbeide for å sikre permanent finansiering av nye samlingsbaserte utdanninger for GLU</li> </ul>	Fakultetsstyrevedtak/delvis nye tiltak
<b><u>Fleksible utdanninger</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Videreutvikle ordningen med digital partner</li> <li>• Synliggjøre og utvikle fakultetets fagportefølje med henblikk på EVU-feltet</li> <li>• Følge opp strategi og handlingsplan for livslang læring ved UiT</li> </ul>	Delvis nye tiltak



## Kreativitet og engasjement – innovasjon og formidling

Handlinger/virkemidler 2022	Grunnlag
<b><u>Allmenretta formidling og akademisk publisering</u></b> <ul style="list-style-type: none"><li>Følge opp formidlingsutvalgets arbeid</li></ul>	Videreføring fra Årsplan 2021
<b><u>Handlingsplan for innovasjon og entreprenørskap (2020-2025)</u></b> <ul style="list-style-type: none"><li>Utvikle nye og videreutvikle eksisterende møteplasser for ansatte, studenter og samarbeidspartnere</li><li>Inkludere innovasjon i ph.d.-emner</li></ul>	Videreføring fra Årsplan 2021

## Nærhet og engasjement – Arbeidsmiljø og organisasjon

Handlinger/virkemidler 2022	Grunnlag
<p><b><u>Videreutvikle administrative tjenester</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Følge opp vedtak om sammenslåing av seksjonene i fakultetsadministrasjonen</li> <li>• Følge opp vedtak knyttet til administrasjonen på institutt-/senternivå</li> <li>• Fastsette langsiktig bemanningsplan for den samlede administrasjonen ved fakultetet</li> <li>• Følge opp innføringen av BOTT økonomi og lønn</li> <li>• Følge opp datamigreringsprosjektet</li> </ul>	Virksomhetsplan UiT
<p><b><u>Oppfølging av informasjonssikkerhet og personvern</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bistå enhetene med å kvalitetssikre svarene til statusrapporteringen på informasjonssikkerhet for 2021</li> <li>• Oppdatere den samlede oversikten over informasjonsverdier per institutt/senter</li> </ul>	Virksomhetsplan UiT
<p><b><u>HMS og beredskap</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Videreutvikle det systematiske HMS-arbeidet på enhetsnivå</li> <li>• Forbedre informasjon om og dokumentasjon av arbeidet med HMS og beredskap</li> <li>• Øke kunnskapen om avvik og varsling i organisasjonen</li> </ul>	AML og HMS-planverket
<p><b><u>Likestilling og mangfold</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Følge opp handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2020-2022</li> </ul>	Videreføring fra Årsplan 2021
<p><b><u>Organisasjonsutvikling og virksomhetsstyring</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bidra inn i implementering av helhetlig rammeverk for karriereutvikling</li> <li>• Utvikle opplæringsløp for nyansatte og nye faglige ledere</li> <li>• Følge opp handlingsplan for bærekraft og miljøledelse</li> </ul>	Virksomhetsplan UiT



Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning /Institutt for arkeologi, historie, religionsvitenskap og teologi

## Instituttleder

### Ingress

Vil du være med å utvikle Institutt for arkeologi, historie, religionsvitenskap og teologi? Vi søker etter en engasjert leder med forsknings- undervisnings- og ledelseserfaring. Leder må ha bred akademisk kompetanse innen relevant fagområde og med fokus på godt lederskap.

### Om stillingen

Ved UiT Norges arktiske universitet (UiT), [Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning](#) (HSL-fakultetet), er det ledig åremålsstilling som instituttleder ved Institutt for arkeologi, historie, religionsvitenskap og teologi. Tiltredelse snarest. Ansettelsen skjer på åremål for fire år, med mulighet for ansettelse i ytterligere to fireårs-perioder etter utlysning.

HSL-fakultetet har 7 institutter og 4 sentre. Ved fakultetet er det omlag 650 årsverk og 4200 studenter. Fakultetet driver forskning, undervisning og utadrettet virksomhet i en rekke humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag/disipliner. Innenfor flere fagfelt har fakultetet de tyngste forskningsmiljøene i Norge og landsdelen, og store deler av undervisningstilbudet er også unikt i nordnorsk sammenheng. Fakultetet driver sosialfaglige profesjonsutdanninger og har hovedansvar for universitetets samlede portefølje innen lærerutdanning.

[Institutt for arkeologi, historie, religionsvitenskap og teologi](#) (AHR) har om lag 25 faste vitenskapelige stillinger, og underviser og veileder studenter på alle nivå fra bachelor til ph.d. i fagene historie, arkeologi, teologi og religionsvitenskap. Instituttet er også en sentral bidragsyter i lektorutdanningen. Organisering av instituttets forskning skjer i stor grad gjennom etablerte forskningsgrupper der de fleste av de ansatte er medlemmer.

### Arbeidsoppgaver

UiT Norges arktiske universitet har enhetlig ledelse på fakultets- og instituttnivå. Instituttleder har den daglige ledelsen av instituttets faglige og administrative virksomhet, innenfor vedtatte rammer og strategiske planer.

UiT har en egen instruks for instituttlederstillingene og instituttleder rapporterer til dekan.

Sentrale arbeidsoppgaver er

- ansvar for faglig, strategisk og administrativt arbeid på instituttet, herunder også personal- og økonomiansvar
- strategisk ansvar for utdannings-, FoU og formidlingsvirksomhet
- ansvar for at instituttet har gode undervisnings- og forskningsmessige resultater
- representere instituttet og fremme internt og eksternt samarbeid
- bidra til å videreutvikle en positiv organisasjonskultur

Instituttleder inngår i fakultetets lederteam sammen med fakultetsledelsen og øvrige institutt- og senterledere.

### Kontakt

Flere opplysninger om stillingen kan du få av dekan **Sonni Olsen**

- telefon: 77 66 04 01
- e-post: [sonni.olsen@uit.no](mailto:sonni.olsen@uit.no)

eller fakultetsdirektør **Frode G. Larsen**

- telefon: 77 64 45 47
- e-post: [frode.larsen@uit.no](mailto:frode.larsen@uit.no)

## Kvalifikasjoner

For denne stillingen kreves det

- minimum førstestillingskompetanse innen relevante fagfelt. Dersom spesielle faglige og rekrutteringsmessige hensyn tilsier det, kan kompetansekravet fravikes
- god kjennskap til forskning og utdanning innenfor fagområder som er relevant for instituttet
- særlig gode lederegenskaper knyttet til
  - evne til strategisk utviklingsarbeid i kunnskapsorganisasjoner
  - resultatorientering innenfor stillingens virkeområde
  - gode relasjonelle egenskaper og samarbeidsevne
  - god personal- og økonomiforståelse
- god skriftlig og muntlig fremstillingsevne på norsk eller et annet skandinavisk språk
- gode skriftlige og muntlige engelskkunnskaper

Det legges i tillegg avgjørende vekt på personlige egenskaper som

- god kommunikasjonsevne
- fleksibilitet

Det blir betraktet som en fordel med

- erfaring med økonomi- og personalledelse
- kompetanse om aktivt likestillings- og mangfoldsarbeid

## Vi tilbyr

- Et godt arbeidsmiljø med dedikerte kolleger
- Gode velferdsordninger
- Gode pensjons-, forsikrings-, og låneordninger i Statens pensjonskasse

Stilling som instituttleder lønnes etter statens regulativ kode 1475. Det trekkes 2 % pliktig innskudd til Statens pensjonskasse.

Det gis mulighet for å kombinere lederstillingen med egen forskningsaktivitet i den grad arbeidet tillater det.

Søkere som har fast faglig stilling ved UiT, gis rett til 12 måneder FoU-termin etter en åremålsperiode som instituttleder.

## Søknaden

Søknaden sendes elektronisk via [www.jobbnorge.no](http://www.jobbnorge.no), og skal inneholde:

- CV og søknadsbrev
- Vitnemål og karakterutskrifter for alle grader
- 3-4 referanser med kontakinformasjon

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

## Inkluderende arbeidsliv og mangfold

UiT Norges arktiske universitet har et personalpolitisk mål om å være en arbeidsgiver som gjenspeiler mangfoldet i samfunnet og som tar i bruk potensialet i befolkningens samlede kompetanse. Vi mener at inkludering og mangfold er en styrke og ønsker oss medarbeidere med ulike kompetanser, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiver.

Har du funksjonsnedsettelse, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn, oppfordrer vi deg som søker til å krysse av for dette i jobbsøkerportalen. Er du kvalifisert søker, kaller vi inn minst én i hver gruppe til intervju, og får du jobben, legger vi til rette for deg om du trenger det. Utenom å velge ut riktige kandidater bruker vi ikke avkryssningene til noe annet enn anonymisert statistikk. Les mer i [Arbeidsgiverportalen](#).

## 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](#).

Ved UiT legger vi vekt på mangfold, og oppfordrer derfor kvalifiserte søkere til å søke uten hensyn til alder, kjønn, funksjonsevne, nasjonal eller etnisk bakgrunn og personer som har stått utenfor arbeid og utdanning i en lengre periode (hull i CV-en).

UiT legger vekt på å tilrettelegge arbeidsforholdene for ansatte med redusert funksjonsevne. Forespørsler om hvordan arbeidsmiljøet er tilrettelagt, helsetjeneste, muligheter for fleksitid, deltid o.l. kan rettes til kontaktperson for stillingen.

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.

## UiT - Drivkraft i Nord

UiT Norges arktiske universitet er et breddeuniversitet som bidrar til en kunnskapsbasert utvikling regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Vi skal utnytte vår sentrale beliggenhet i nordområdene, vår faglige bredde og kvalitet og våre tverrfaglige fortrinn til å møte fremtidens utfordringer.

ansatte har konkrete forslag til forbedringer, forslag til prosesser og måter og forslag til måter å møte fremtidens utfordringer. Troverdighet, akademisk frihet, nærhet, kreativitet og engasjement skal prege forholdet mellom ansatte, mellom ansatte og studenter og mellom UiT og samarbeidspartnere.

Jobbnorge-ID: 215845, Søknadsfrist: 12. desember 2021

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:  
11.02.2022

Sak:  
3/22

---

Oppnevning av medlemmer og varamedlemmer til Ph.d.-utvalget for perioden 2022-2025

### **Innstilling til vedtak:**

1. *Fakultetsstyret slutter seg til dekanens forslag til sammensetning av ph.d.-utvalget for perioden 2022-2025.*
2. *Dekanen gis i samme periode fullmakt til å supplere utvalget med nye medlemmer dersom noen av de oppnevnte slutter i sin nåværende stilling, eller trekker seg fra vervene.*

### **Bakgrunn:**

Medlemmene av ph.d.-utvalget skal i henhold til Reglementet for Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning oppnevnes av fakultetsstyret. Ph.d.-utvalget har også funksjon som programstyre for ph.d.-programmet i humaniora og samfunnsvitenskap med egen instruks nedfelt i reglementet. Funksjonsperioden for ph.d.-utvalget har fulgt valgperioden for styrer ved UiT.

Ph.d.-utvalget har følgende sammensetning:

- leder/prodekan forskning
- tre fast vitenskapelig tilsatte
- en ph.d.-student med tale, forslags- og stemmerett
- en ph.d.-student med tale- og forslagsrett

De fast tilsatte representantene skal ha doktorgrad og erfaring med ph.d.-utdanning i form av veiledning og/eller undervisning på ph.d.-nivå.

Ph.d.-utvalgets mandat og oppgaver er (jmfør reglementet per juni 2014):

- Utvalget skal gi råd og anbefalinger vedrørende fakultetets forskerutdanning.
- I samband med opptak, opplæring og kvalitetssikring skal utvalget:
  - Ha et overordnet ansvar for forskeropplæringen.

- Behandle søknader om opptak til ph.d.-program fra stipendiater ved andre enheter ved UiT og søkere uten stipendiatstilling ved UiT
- Fullføre opptaket av stipendiater tilsatt ved fakultetet (behandling av eventuell revidert prosjektbeskrivelse, utdanningsplan, fastsettelse av opptaksperiode og eventuell komplettering av veileder).
- Oppnevne veileder(e) etter forslag fra vedkommende institutt
- Godkjenne vesentlige endringer i avtale om opptak på forskerutdanninga.
- Godkjenne ph.d.-studentene sin opplæringsdel i doktorgradsstudiet.
- Godkjenne framdriftsrapporter
- Oppnevne bedømmelseskomité for å vurdere innleverte avhandlinger, etter innstilling fra vedkommende institutt.
- Godkjenne opprettelse av ph.d.-emner ved fakultetet og ha et overordnet koordinerende ansvar for at fakultetet tilbyr ph.d.-emner.
- Behandle saker angående nye studieplaner og studieplanendringer for de enkelte fagområdene.
- Disponere midler som er tildelt utvalget

#### Tilleggsjusteringer i reglementet

- Heving av inngåtte opptaksavtaler (vedtak i fakultetsstyret 15.05.2017)
- Delegert fullmakt til instituttene/sentrene til å behandle opptak til fagspesifikke ph.d.-emner (vedtak i Ph.d.-utvalget 08.06.2016)

### **Ph.d.-utvalgets medlemmer og varamedlemmer for perioden 2022-2025**

For perioden 01.01.2022-31.12.2025 foreslår dekanen at følgende personer oppnevnes til ph.d.-utvalget:

#### Faste vitenskapelige medlemmer

Professor Mariann Solberg, Institutt for lærerutdanning og pedagogikk

Professor Charlotte Damm, Institutt for arkeologi, historie, religionsvitenskap og teologi

Professor Ole Henrik Hansen, Institutt for barnevern og sosialt arbeid

#### Varamedlemmer

Professor Unn-Doris K. Bæck, Institutt for samfunnsvitenskap

Professor Antonio Fábregas, Institutt for språk og kultur

Professor Gry Paulgaard, Institutt for lærerutdanning og pedagogikk

I arbeidet med å finne medlemmer og varamedlemmer til Ph.d.-utvalget har det vært vektlagt å ha representasjon fra de enhetene ved fakultetet som har de største studentgruppene på ph.d.-programmet. Disse er: Institutt for språk og kultur, Institutt for samfunnsvitenskap og Institutt for lærerutdanning og pedagogikk.

Charlotte Damm var fast vitenskapelig medlem og Gry Paulgaard varamedlem også i forrige periode (2018-2021).

Samtlige kandidater er forespurt og har sagt seg villige til å være medlemmer i utvalget.

Leder av Ph.d.-utvalget er prodekan forskning Trine Kvidal-Røvik.

Representantene for ph.d.-studentene skal velges av og blant studentene. Studentrepresentantene sitter for ett år ad gangen. Det foreslås at perioden studentrepresentantene velges for endres fra studieår til å følge kalenderåret. Ingen studentrepresentanter ble valgt høsten 2021 slik at omleggingen av funksjonsperiode fra studieår til kalenderår der første periode for studentene settes for 1.1.-31.12.2022, kan iverksettes uten problemer.

Anne Britt Flemmen  
dekan

—

Frode G. Larsen  
fakultetsdirektør

—

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Vedlegg:

Reglement for Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (versjon juni 2014)



# **REGLEMENT FOR FAKULTET FOR HUMANIORA, SAMFUNNSVITENSKAP OG LÆRERUTDANNING**

(SIST REVIDERT AV FAKULTETSSSTYRET JUNI 2014)

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak) ved Universitetet i Tromsø (UiT) består av følgende grunnenheter:

Institutt for arkeologi og sosialantropologi (IAS)  
Institutt for filosofi og førstesemesterstudiet (IFF)  
Institutt for historie og religionsvitenskap (IHR)  
Institutt for kultur og litteratur (IKL)  
Institutt for lærerutdanning og pedagogikk (ILP)  
Institutt for sosiologi, statsvitenskap og samfunnsplanlegging (ISS)  
Institutt for språkvitenskap (IS)  
Senter for fredsstudier (CPS)  
Senter for samiske studier (SESAM)  
Senter for kvinne- og kjønnsforskning (KVINNFORSK)  
Barentsinstituttet (BAI)

- I) På avdelingsnivå har fakultetet følgende styringsorganer og ledelse:
- Fakultetsstyre
  - Styreleder
  - Dekanat
  - Fakultetsdirektør
  - Tilsettingsutvalg
  - Ph.d.-utvalg

Fakultetet kan opprette andre faste utvalg, jfr. universitets- og høyskoleloven § 9-2 (4)

- II) På institutt- og senternivå har fakultetet følgende styringsorganer og ledelse:
- Instituttstyrer
  - Instituttledere
  - Senterstyrer
  - Senterledere
  - Programstyrer
  - Studieledere (kun ved ILP)

## **I STYRINGSORGANER OG LEDELSE – FAKULTETSNIVÅ**

### **Pkt 1 Fakultetsstyret**

Fakultetsstyret har slik sammensetning:

Ekstern styreleder	1
Eksternt styremedlem	1
Fast vitenskapelige tilsatte	4
Midlertidig vitenskapelig tilsatte	1
Teknisk/administrativt personale	2
Studenter	2
Til sammen	11

Eksterne medlemmer oppnevnes av universitetsstyret. Øvrige medlemmer velges av og blant tilsatte og studenter i de respektive gruppene.

### **Ansvar og myndighet**

Fakultetsstyret er øverste organ ved fakultet. Fakultetsstyret har overordnet ansvar for at den faglige virksomheten holder høy kvalitet og at fakultet drives effektivt og i overensstemmelse med de lover, forskrifter og regler som til enhver tid gjelder, og de mål og rammer som er fastsatt av overordnet myndighet og universitetsstyret.

Alle beslutninger som treffes i fakultetsstyret, treffes etter delegasjon fra universitetsstyret og på dettes ansvar.

Alle beslutninger ved fakultet truffet av andre enn fakultetsstyret, treffes etter delegasjon fra fakultetsstyret og på fakultetsstyrets ansvar, med mindre noe annet fremgår av denne instruks eller andre instruks fastsatt av overordnet myndighet og universitetsstyret. Fakultetsstyret kan delegeres sin avgjørelsesmyndighet til andre ved fakultet i den utstrekning det ikke følger av denne instruks eller av andre instruks fastsatt av overordnet myndighet og universitetsstyret, at fakultetsstyret selv skal treffe vedtak. Delegasjon av myndighet dokumenteres skriftlig.

Fakultetsstyrene selv (kan ikke delegeres):

1. Fastsetter utfyllende regler til:
  - forskrift for eksamen ved Universitetet i Tromsø
  - forskrift for studier ved Universitetet i Tromsø
  - forskrift for opptak til studier ved Universitetet i Tromsø
  - valgeregler
  - styringsordning
2. Fastsetter studieplan for årsstudier og studieprogram som hører inn under fakultets forvaltningsområde.
3. Foreslår opprettelse og nedleggelse av årsstudier, studieprogrammer og studieretninger overfor universitetsstyret.

Fakultetsstyret ledes av ekstern styreleder oppnevnt av universitetsstyret. Styreleder skal samarbeide med dekanen om saker som skal behandles i fakultetsstyret. Styreleder rapporterer til universitetsstyret v/ rektor. Styreleder har et særlig ansvar i forhold til samarbeid med eksterne aktører og ansvar for å utvikle og etablere gode strategier i forhold til regionen, næringsliv og øvrige samfunnsaktører. Styreleder skal bidra til å etablere møteplasser og samarbeidsformer som bidrar til gjensidig utvikling for både fakultetet og regionale aktører.

## **SENTRALE OPPGAVER OG ANSVAR - FAKULTETSSTYRET**

Fakultetsstyret fastsetter strategien for fakultets utdannings-, FoU - og formidlingsvirksomhet i samsvar med mål og rammer fastsatt av overordnet myndighet og universitetsstyret.

Fakultetsstyret fastsetter årsplaner og vedtar budsjetter for fakultets virksomhet etter nærmere retningslinjer fra overordnet myndighet og universitetsstyret.

Fakultetsstyret skal følge opp mål og resultatkrav og rapportere til overordnet myndighet og universitetsstyret.

Fakultetsstyret fører tilsyn med utviklingen i kvalitet og omfang av FoU virksomheten, herunder publisering, ekstern FoU finansiering og eksterne evalueringer.

Fakultetsstyret er faglig myndighet for det samlede emne- og programtilbudet fakultetet tilbyr, og koordinerer faglige emner og undervisningsressurser mellom programmene. Fakultetsstyret har også den endelige beslutningsmyndighet med hensyn til deltakelse i andre fakultets programmer.

Fakultetsstyret skal føre tilsyn med kvaliteten i studieprogrammene, og rapportere årlig til universitetsstyret i henhold til kvalitetssikringssystemets retningslinjer.

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

Fakultetsstyret skal påse at personalpolitiske strategier og tiltak vedtatt av overordnet myndighet og universitetsstyret følges opp ved fakultetet. Fakultetsstyret skal påse at arbeids- og læringsmiljøet er fullt ut forsvarlig ut fra en vurdering av hensynet til helse, miljø, sikkerhet og velferd.

Tilsettingsmyndighet, jfr. personalreglementet

Det skal i størst mulig grad være åpenhet om fakultetsstyrets arbeid.

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

### **Pkt 2 Styreleder**

Forslag til rollebeskrivelse er forelagt ny styreleder

### **Pkt 3 Dekanat**

#### **INSTRUKS FOR DEKAN**

Dekan er fakultetets leder. Dekan har den daglige ledelse av fakultetets faglige og administrative virksomhet.

Dekanen oppnevner prodekan og utarbeider instruks for prodekan (er)

Dekan og i dennes sted, prodekan, har rett til å delta i møter i alle fakultetets styrer, råd og utvalg.

Dekanen er ansvarlig for at fakultetet administreres i samsvar med de lover, forskrifter, reglement, avtaler og retningslinjer som gjelder for statsforvaltningen generelt og for universitet og fakultet spesielt.

Dekan har ansvar for at disponering av fakultetet skjer i samsvar med gjeldende regelverk og vedtak i universitetets styre, og at ressursene brukes effektivt for å oppnå kvalitet i all virksomhet innenfor vedtatte rammebetingelser.

Dekan har ansvar for at mål- og resultatkrav i henhold til universitetets strategiske plan og styrets årsplaner blir fulgt opp på fakultetet, og at planverk utarbeides i tråd med til enhver tid gjeldende retningslinjer.

Dekan avgjør saker i det omfang disse ikke kan utsettes til fakultetsstyret kommer sammen i møte. Fakultetsstyret kan gi dekan fullmakt til å avgjøre saker som bør besluttes før neste ordinære fakultetsstyremøte, men som ikke er viktige nok til at ekstraordinært møte innkalles.

Dekan avgjør spørsmål om prioritering av ressurser (budsjett- og personalmessige), innenfor rammer og retningslinjer fastsatt av fakultetsstyret. Dette omfatter ikke saker av uvanlig/prinsipiell art eller av stor økonomisk betydning. Slike saker skal alltid behandles av fakultetsstyret.

Rektor har ansvar for personalomsorg og -utvikling for dekan.  
Dekan har ansvar for personalomsorg og -utvikling for prodekan, instituttleder, senterleder og fakultetsdirektør.

Dekan rapporterer til rektor i faglige saker og universitetsdirektøren i administrative saker

### **Sentrale arbeidsoppgaver**

Dekan er sekretær for fakultetsstyret og forbereder saker til fakultetsstyret i samråd med eksternt styreleder. Dekanen er ansvarlig for å iverksette fakultetsstyrets vedtak.

Dekan er fakultetets talsperson og representant utad.

Dekan skal se til at strategien for fakultetets utdannings-, FoU - og formidlingsvirksomhet blir fulgt opp og er i samsvar med mål og rammer fastsatt av overordnet myndighet, universitetsstyret og fakultetsstyret.

Dekanen godkjenner endringer i emner og studieprogrammer.

Dekan skal se til at FoU virksomhetens uavhengighet ivaretas ved fakultet

Dekan skal sørge for gode kommunikasjons- og informasjonslinjer mellom nivåene i organisasjonen. Dekanen har ansvar for å stimulere til samarbeid internt på fakultet og mellom fakultetene på universitetet.

Dekan skal være godt orientert om FoU virksomheten ved avdelingen og kvaliteten av denne. Dekan skal stimulere til videre faglig utvikling blant de vitenskapelig tilsatte.

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

Dekan skal bidra til kvalitetsutvikling og nyskaping i tilrettelegging av studier og læringsmiljø og sikre at studieprogrammene er i samsvar med samfunnets behov og etterspørselen fra studenter og marked.

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

Dekan skal iverksette og følge opp personalpolitiske strategier og tiltak blant de vitenskapelig ansatte.

Dekan skal påse at arbeids- og læringsmiljøet er fullt ut forsvarlig ut fra en vurdering av hensynet til helse, miljø, sikkerhet og velferd.

Dekan skal bidra til hensiktsmessig arbeidsdeling med fakultetsdirektør innenfor rammen av gjeldende instruks. Dekan fastsetter instruks for fakultetsdirektøren.

### **INSTRUKS FOR PRODEKANFORSKNING**

(i)

Prodekan for forskning skal bistå dekan med faglig ledelse og utvikling av fakultetets samlede forskningsvirksomhet i samsvar med enhetens strategiske mål.

Prodekan er orientert om planer og virksomhet i NFR og andre relevante institusjoner og er ansvarlig for å kommunisere dette tilbake til fakultetet.

Prodekan for forskning har ansvar for å lede arbeid med internasjonalisering og ekstern finansiering av forskning

Prodekan for forskning er medlem av tilsettingsutvalget (alternerer med prodekan utdanning)  
Prodekan utfører forøvrig de arbeidsoppgaver som blir tildelt av/delegert fra dekan.

### **INSTRUKS FOR PRODEKAN FORSKNING**

(ii)

Prodekan for forskning skal bistå dekan med faglig ledelse og utvikling av fakultetets samlede forskningsvirksomhet i samsvar med enhetens strategiske mål.

Prodekan for forskning skal være orientert om planer og virksomhet i NFR og andre relevante institusjoner og er ansvarlig for å kommunisere dette tilbake til fakultetet.

Prodekan for forskning er leder av ph.d.-utvalget (se egen instruks), og har i tilknytning til dette ansvar for bl.a.:

- Forskerutdanning og forskerrekruttering
- Kvalitetssikring av ph.d.- programmet
- Fakultetets emnetilbud på ph.d.-nivå

Prodekan utfører forøvrig de arbeidsoppgaver som blir tildelt av/delegert fra dekan.

### **INSTRUKS FOR PRODEKAN – UTDANNING**

Prodekan for utdanning skal bistå dekan med faglig ledelse og utvikling av fakultetets samlede utdanningsvirksomhet i samsvar med enhetens strategiske mål.

Prodekan for utdanning skal arbeide for at fakultetet har et godt og relevant utdanningstilbud basert på forskning og faglig utviklingsarbeid.

Prodekan for utdanning skal medvirke til at studieprogramporteføljen er i samsvar med fakultetets og institusjonens mål for utdanningsvirksomheten.

Prodekan for utdanning skal arbeide for å styrke det internasjonale engasjement i utdanningene.

Prodekan for utdanning har som oppgave å ivareta og videreutvikle kvaliteten i studieprogrammene og se til at det utvikles samkjørte og helhetlige studieløp.

Prodekan for utdanning er medlem av tilsettingsutvalget (alternerer med prodekan forskning)

Prodekan for utdanning har dekans ansvar, myndighet og arbeidsoppgaver i dennes fravær. Prodekan utfører forøvrig de arbeidsoppgaver som blir tildelt av/delegert fra dekan.

#### **Pkt 4 Fakultetsdirektør**

Fakultetsdirektør har dekan som nærmeste overordnede. Ansvar og oppgaver som er angitt nedenfor er etter delegasjon fra dekan. Dekan og fakultetsdirektør skal etablere en hensiktsmessig arbeidsdeling. Dekan kan i samråd med fakultetsdirektør fastsette nærmere ansvar og oppgaver for fakultetsdirektør.

Fakultetsdirektør har ansvar for at administrative og tekniske funksjoner ved fakultetet utføres effektivt, i overensstemmelse med gjeldende lover, forskrifter og regelverk, og innenfor økonomiske rammer fastsatt av fakultetsstyre/dekan.

Fakultetsdirektør har ansvar for å iverksette vedtak relevant for det administrative/tekniske virksomhetsområde som blir gjort av fakultetsstyret eller av annen overordnet myndighet.

Fakultetsdirektør deltar i den sentrale ledergruppa ved fakultetet, og er stedfortreder for dekan i administrative saker.

Fakultetsdirektør har personalansvar for ansatte/mellomledere i administrative og tekniske stillinger på fakultetsnivå.

Fakultetsdirektør har ansvar for saksbehandling i forhold til fakultetets tilsettingsorganer.

#### **Sentrale arbeidsoppgaver**

Fakultetsdirektøren skal sørge for høy kvalitet og effektivitet i administrative og tekniske prosesser og funksjoner, og for at saksbehandlingen holder et forsvarlig nivå.

Fakultetsdirektør skal påse at det er etablert gode kommunikasjons- og informasjonslinjer ved fakultetet og mellom fakultetet og Administrasjonen.

Fakultetsdirektør skal ivareta drift og rapportering i forhold til kvalitetssystemet for utdanningsvirksomheten, og skal påse at studieforvaltningen ved fakultetet holder høy kvalitet. Fakultetsdirektør skal påse at fakultets ressurser og eiendom forvaltes i samsvar med bestemmelser om økonomi- og formuesforvaltning, forutsetninger for budsjetttildelinger, og i samsvar med

styrevedtak.

side 2

Fakultetsdirektør skal utøve økonomi- og regnskapskontroll, påse at anskaffelser skjer i samsvar med regelverk og budsjett, og ivareta drift og disponering av lokaler, fordeling av kontorer mv.

Fakultetsdirektør skal påse at fakultetet har hensiktsmessig beredskap i forhold til håndtering av kriser og ulykker.

Fakultetsdirektør skal påse at fakultetet arbeider for å redusere belastningen på det ytre miljø gjennom mer miljøvennlig drift.

Fakultetsdirektør skal sammen med dekan løpende vurdere behov for endringer i fakultetets interne organisering, og i fakultetets administrative og tekniske tjenester og rutiner.

Fakultetsdirektør skal sammen med dekan påse at det utarbeides budsjett, virksomhetsplan, delårsrapportering og årsrapport for alle fakultetets virksomhetsområder. Fakultetsdirektør skal sammen med dekan påse at vedtak og beslutninger fra universitetsstyret og universitetsledelsen blir fulgt opp ved fakultetet.

Fakultetsdirektør skal sammen med dekan iverksette og følge opp personalpolitiske strategier og tiltak blant de ansatte ved fakultetet, og skal påse at fakultetet har hensiktsmessige rutiner for mottak og integrering av nytilsatte og gjesteforskere.

Fakultetsdirektør skal sammen med dekan påse at arbeids- og læringsmiljøet er forsvarlig i forhold til helse, miljø, sikkerhet og velferd, og i samsvar med regelverk på området.

Fakultetsdirektør skal sammen med dekan ivareta dialogen med vernetjeneste og tillitsvalgte på fakultetsnivå, og skal påse at det er gode samarbeidsforhold og dialog med ansattes representanter.

## **Pkt. 5. Tilsettingsutvalg**

Tilsettingsutvalget ledes av dekan og har følgende sammensetning:

- Dekan
- 1 prodekan
- Instituttleder for det institutt stillingen gjelder. Dersom instituttleder alene er innstillende myndighet, byttes instituttleder ut med et styremedlem som representerer gruppen fast vitenskapelig tilsatte.
- 1 studentrepresentant i fakultetsstyret
- 1 representant fra gruppen teknisk/administrativt tilsatte i fakultetsstyret

Vararepresentanter for dekanatet er prodekaner.

Vararepresentant for instituttleder er nestleder eller kontorsjef ved instituttet.

Vara for studentrepresentanten er den andre studentrepresentanten i fakultetsstyret.

Vara for representanten for den teknisk/administrativt ansatte er den som er vararepresentant til styret for de teknisk administrativt ansatte.

## **Myndighet og oppgaver**

Tilsettingsutvalget er tilsettingsmyndighet for følgende vitenskapelige stillinger med følgende oppgaver/myndighet:

- Godkjenne betenkning/utlysningstekst for toppstillinger og begynner- og mellomstillinger
- Foreslå betenkning/utlysningstekst for fakultetsdirektørstilling
- Oppnevne komité til alle vitenskapelige stillinger ved fakultetet. Tilsettingsutvalget kan delegere denne myndigheten til innstillende myndighet
- Foreta tilsetninger i toppstillinger og begynner- og mellomstillinger ved fakultetene
- Foreta innstilling ved direkte tilsetninger, i henhold til tjenestemannslovens forskrift § 2, nr. 5 og universitets- og høyskoleloven § 6-3 fjerde ledd, i toppstillinger begynner- og mellomstillinger

I tillegg er denne oppgaven delegert TU ved HSL-fakultetet:

Fakultetsstyret gir tilsettingsutvalget myndighet til å ta opp stipendiater til ph.d.-program i humaniora og samfunnsvitenskap i samme sak som tilsetting foretas. Ph.d.-studenten som er representant i ph.d.-utvalget, tiltrer som ekstra representant i tilsettingsutvalget når tilsetting og opptak av stipendiat/ph.d.-studenter behandles.

## Pkt. 6. Ph.d.-utvalg

**Ph.d- utvalgets fast tilsatte medlemmer oppnevnes av fakultetsstyret, mens representantene for ph.d.- studentene velges av og blant . Ph.d.- utvalget ledes av prodekan for forskning og har følgende sammensetning:**

- prodekan for forskning
- tre fast vitenskapelig tilsatte
- én ph.d.-student med tale-, forslags- og stemmerett
- én ph.d.- student med tale- og forslagsrett

Det utpekes en vararepresentant for hvert av medlemmene. Den andre prodekanen for forskning er vararepresentant for leder av utvalget. Funksjonstiden er ett år for studentmedlemmene og fire år for tilsatte medlemmer. Leder av seksjon for forskningstjenester er sekretær for utvalget.

De fast tilsatte representantene skal ha doktorgrad og erfaring med ph.d.-utdanning i form av veiledning og/eller undervisning på ph.d.-nivå.

- Utvalget skal gi råd og anbefalinger vedrørende fakultetets forskerutdanning.
- I samband med opptak, opplæring og kvalitetssikring skal utvalget:
  - Ha et overordnet ansvar for forskeropplæringen.
  - Behandle søknader om opptak til ph.d.-program fra stipendiater ved andre enheter ved UiT og søkere uten stipendiatstilling ved UiT
  - Fullføre opptaket av stipendiater tilsatt ved fakultetet (behandling av eventuell revidert prosjektbeskrivelse, utdanningsplan, fastsettelse av opptaksperiode og eventuell komplettering av veileder).
  - Oppnevne veilder(e) etter forslag fra vedkommende institutt
  - Godkjenne vesentlige endringer i avtale om opptak på forskerutdanninga.
  - Godkjenne ph.d.-studentene sin opplæringsdel i doktorgradsstudiet.
  - Godkjenne framdriftsrapporter
  - Oppnevne bedømmelseskommité for å vurdere innleverte avhandlinger, etter innstilling fra vedkommende institutt.



- Godkjenne opprettelse av ph.d.-emner ved fakultetet og ha et overordnet koordinerende ansvar for at fakultetet tilbyr ph.d.-emner.
- Behandle saker angående nye studieplaner og studieplanendringer for de enkelte fagområdene.
- Disponere midler som er tildelt utvalget

Prodekanen har fullmakt til å avgjøre fortløpende i saker som ikke kan utsettes til neste møte og som ikke anses omfattende nok til at ekstraordinært møte innkalles.

Utvalget er beslutningsdyktig når minst 50 prosent av medlemmene er til stede. Saker avgjøres ved simpelt flertall. Ved stemmelikhet avgjør utvalgets leder.

## **Pkt. 7. Programstyrer og studieledere**

Studieprogrammene ved HSL-fakultetet skal normalt ledes av et programstyre. Ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk tillates alternativt bruk av studieledere. Instruks for studieledere fastsettes i forbindelse med utlysning av studielederstillinger.

### **Oppnevning og periode**

Programstyret utnevnes på fullmakt av instituttleder/senterleder. Virkeperiode fastsettes av instituttet/senteret. Fast ansatte kan utnevnes for en periode på inntil 4 år, midlertidig ansatte inntil 2 år. For å sikre en viss kontinuitet kan det ved oppnevning av nytt styre vurderes å skifte halve styret. Medlemmer kan også velges som vara i en ny programperiode.

Studentrepresentanter oppnevnes for 1 år av gangen.

Ved oppnevning av medlemmer til tverrfaglige programstyrer er det enheten som har sekretæransvar for programmet som skal foreta den formelle oppnevninga. Alle oppnevninger må være koordinert med andre samarbeidende enheter.

### **Sammensetting:**

- Medlemmer i programstyret skal representere de enhetene som bidrar med emner i studieprogrammet.
- Antall medlemmer skal være omtrent proporsjonalt med antall emner de bidrar med i programmet. Institutt med minimum 30 obligatoriske studiepoeng i et program skal ha en representant.
- I store, ofte tverrfaglige, program kan fagområdene i programmet representeres ved enten ordinært medlem eller varamedlem.
- I tverrfakultære program skal alle fakultet være representert i programstyret.
- Det skal være minst 1-2 studentrepresentanter, med vara. Dersom det er et 5-årig mastergradsprogram, skal det være 1 studentrepresentant fra lavere nivå, og 1 fra høyere nivå, begge med vara.
- Det skal tilstrebes mest mulig lik kjønnsfordeling på representantene.
- 1 eksternt medlem (med 1 vara) kan delta dersom dette er faglig ønskelig (ansatt ved annet fagområde/fakultet eller utenfor Universitetet i Tromsø).

## **II) INSTITUTT OG SENTER**

### **Pkt 1. Institutt- og senterstyret**

Institutt-/senterstyret er øverste organ ved instituttet/senteret i budsjett- og strategisaker.

Styret skal også behandle tilsettingssaker. Det vil si:

- Foreslå betenkning/utlysningstekst for alle vitenskapelige stillinger.
- Foreslå bedømmelseskomiteer til alle vitenskapelige stillinger.
- Innstille overfor tilsettingsutvalget til begynner-, mellom- (herunder opprykk) og toppstillinger.

Institutt-/senterstyret har ansvar for at den faglige virksomheten holder høy kvalitet og at instituttet/senteret drives effektivt og i overensstemmelse med de lover, forskrifter og regler som gjelder, og de mål og rammer som er fastsatt av overordnet myndighet, universitetsstyret og fakultetsstyret.

Fakultetsstyret og dekanen fastsetter nærmere hvilke typer saker som skal behandles og avgjøres henholdsvis i institutt-/senterstyret og av institutt-/senterleder og ekstern styreleder. Dette skal dokumenteres skriftlig. Institutt-/senterstyret fastsetter årsplaner og budsjetter for virksomheten etter nærmere retningslinjer fra overordnet myndighet, universitetsstyret og fakultetsstyret.

Institutt-/senterstyret skal føre tilsyn med kvalitet og omfang av FoU virksomheten, herunder publisering, ekstern FoU finansiering og eksterne evalueringer.

Institutt-/senterstyret (i den grad senteret har egen studievirksomhet) skal sammen med programstyrene føre tilsyn med kvaliteten i emnene, og sørge for rapportering i henhold til kvalitetssikringssystemets retningslinjer.

Institutt-/senterstyret skal følge opp mål og resultatkrav og rapportere til overordnet myndighet, universitetsstyret og fakultetsstyret.

Institutt-/senterstyret skal påse at økonomiske ressurser som enheten forvalter, disponeres i henhold til forutsetninger i tildeling fra overordnet myndighet, universitetsstyret og fakultetsstyret eller i tråd med avtaler inngått med eksterne parter

Det skal i størst mulig grad være åpenhet om styrets arbeid.

Institutt-/senterstyret skal føre tilsyn med instituttets/senterets daglige ledelse.

## **Pkt 2. Instituttleder**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Instituttleder er instituttets talsperson og representant utad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Pkt 3. Senterledelse**

#### **a) Senterstyret, jfr. pkt. 2.**

Senterstyrene har slik sammensetning:

- 1 ekstern representant (leder)
- 2 universitetsinterne representanter
- 1 representant for de ansatte
- 1 representant for studentene

#### **b) Ekstern styreleder**

Ekstern styreleder oppnevnes av Universitetsstyret etter forslag fra HSL-fakultetet, og rapporterer til rektor.

Styreleder leder styremøtene og har et overordnet ansvar for at styret utfører sine oppgaver med utgangspunkt i gjeldende lov- og regelverk og UiTs, fakultetets og senterets overordnede strategi og mål.

Styreleder har et særskilt ansvar for å bidra til at senterstyret blir et organ for strategiske og prinsipielle spørsmål, og styreleder har et særskilt ansvar for at samarbeidet i styret fungerer godt og jevnlig evalueres.

Senterleder forbereder sakene som legges fram for styret, men dagsorden forelegges styreleder forut for møtene. I kontroversielle saker forutsettes et tett samarbeid mellom senter- og styreleder.

Ekstern styreleder skal ikke delta i den daglige virksomheten ved senteret.

Styreleder har et særlig ansvar i forhold til samarbeid med eksterne aktører og ansvar for å utvikle og etablere gode strategier i forhold til regionen, næringsliv og øvrige samfunnsaktører. Styreleder skal bidra til å etablere møteplasser og samarbeidsformer som bidrar til gjensidig utvikling for senteret og eksterne aktører/virksomheter.

Det forutsettes at styreleder samarbeider med senterleder om saker som skal håndteres eksternt eller med deler av virksomheten internt.

#### **c) Senterleder**

Senterleder har den daglige ledelse av den samlede faglige og administrative virksomheten ved senteret.

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

Senterleder har ansvar for at disponering av senterets ressurser skjer i samsvar med gjeldende regelverk og vedtak i styrende organ.

Senterleder har i samarbeid med ekstern styreleder ansvar for at mål- og resultatkrav i henhold til strategiske planer og senterets mandat følges opp, og at planverk utarbeides i tråd med til enhver tid gjeldende retningslinjer.

Senterleder er sammen med styreleder enhetens talsperson og representant utad.

Senterleder er senterstyrets sekretær og gir tilråding i de saker som legges frem for dette. Senterleder er ansvarlig for å iverksette de vedtak som blir gjort av styret, andre styringsorganer ved senteret eller av annen overordnet myndighet, universitetsstyret og fakultetsstyret.

Senterleder har sammen med ekstern styreleder myndighet til å avgjøre løpende saker som ikke kan utsettes eller behandles på ekstraordinært styremøte.

Fakultetsstyret og dekan fastsetter nærmere hvilke typer saker som skal behandles og avgjøres henholdsvis i senterstyret eller av faglig leder/styreleder. Ut over at styreleder har det formelle ansvaret for styrets beslutninger, er senterleder delegert samme fullmakter i den daglige virksomheten som instituttlederne ved HSL-fakultetet, jfr. II) pkt. 2. Dette innebærer følgende oppgaver:

Senterleder skal se til at FoU-virksomhetens uavhengighet ivaretas ved senteret.

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

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

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

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

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

Senterleder skal bidra til å sikre at emnetilbudet er i samsvar med samfunnets behov og senterets mandat, og skal bidra til at undervisningen holder høy kvalitet.

Senterleder skal sørge for gode kommunikasjons- og informasjonslinjer ved senteret. Senterleder har ansvar for å stimulere til samarbeid internt på senteret og overfor andre enheter på UiT.

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

Senterleder har i nødvendig utstrekning og etter anmodning rapporteringsansvar overfor senterstyret og dekan.

Senterleder skal sørge for at saksbehandlingen ved senteret holder et forsvarlig nivå.

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

Senterleder har personallederansvar for alle ansatte ved senteret.

Dekan har ansvar for personalomsorg og –utvikling av senterleder. Senterleder er underlagt dekan i faglige, administrative og forvaltningsmessige saker og rapporterer til dekan.

## **VEDLEGG mandat for sentrene**

### **Senter for fredsstudiet**

#### **Senteret skal:**

- Etablere nasjonalt senter med ansvar for koordinering av fagområdet freds- og konfliktstudier
- Etablere forskningsprosjekter som bidrar til ny kompetanse innenfor dette fagområdet
- Bidra til å utvikle undervisningstilbudet for fagområdet
- Sikre framtidig finansiering av senteret (også ekstern finansiering)

### **Senter for samiske studier**

#### **Senteret skal:**

- Gjennom sin senterfunksjon, styrke den flerfaglige forskningen på samiske og urfolksforhold ved hele universitetet
- Bidra til å styrke tverrfaglig samarbeid på området og bidra til å samordne samiske forhold ved UiT
- Bidra til økt aktivitet innen samisk og urfolksrelatert forskning og undervisning ved UiT
- Bidra til å styrke profilering av og rekruttering til studier som omhandler samisk språk, kultur og urfolk
- Bidra til formidling av samisk og urfolksrelatert forskning ved UiT
- Bidra til styrking av samisk språk i faglig sammenheng ved hele universitetet
- Bidra til utvikling av samarbeidet med samiske utdannings- og forskningsinstitusjoner
- Bistå institusjons- og fakultetsledelse i spørsmål knyttet til samisk og urfolksrelaterte spørsmål

### **Senter for kvinne- og kjønnsforskning**

#### **Senteret skal:**

- Styrke den flerfaglige forskningen i kvinne- og kjønnsrelaterte problemstillinger ved UiT, blant annet ved å tilby seminarer og kurs i samarbeid med fagmiljøene og gjennom initiering og koordinering av forskningsprosjekt
- Bidra til profilering og formidling av kvinne- og kjønnsrelatert forskning ved UiT
- Bidra til utvikling av og rekruttering til studier som omhandler kjønnsrelaterte problemstillinger
- Være et tverrfaglig møtested for studenter og tilsatte på UiT
- Bistå institusjons- og fakultetsledelse i spørsmål knyttet til rekruttering av kvinner i henhold til universitetets strategi

### **Barentsinstituttet**

#### **Instituttet skal:**

- Drive grensestudier og grenseområdestudier, inkludert hverdagsliv i grenseland, herunder ressursutnyttelse, handel og logistikk over nasjonale grenser
- Drive stedsutvikling og forskning på industriell utvikling i nordområdene, inkludert effekten av industriell utvikling på befolkningen i berørte områder
- På oppdrag fra lokale, regionale, nasjonale og internasjonale oppdragsgivere, drive anvendt forskning innen samfunnsøkonomi, statistikk og politisk analyse
- Legge til rette for undervisning innen grensestudier og transnasjonale relasjoner i Barentsregionen
- Gjennom solid faglig kompetanse, kommentere politikkutforming, fremme og lede diskusjon og debatt om grensespørsmål, transnasjonale relasjoner og nordområdeutvikling i Barentsregionen.





## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:  
11.02.2022

Sak:  
4/22

---

Justerte utfyllende bestemmelser ved HSL-fakultetet til UiTs retningslinjer for fordeling av forsknings- og utdanningstermin

### Innstilling til vedtak:

- 1. Fakultetsstyret godkjenner justerte utfyllende bestemmelser til UiTs retningslinjer for fordeling av forsknings- og utdanningstermin slik de er vedlagt saken. Fakultetets utfyllende bestemmelser skal gjelde fra 1.1.2022.*

### Bakgrunn:

Fakultetsstyret behandlet i møte 9. desember 2021 en prinsippsak om praktiseringen av regelverket for fordeling av forsknings- og utdanningstermin og økonomisk støtte til utenlandsopphold (sak FS 39/21)<sup>1</sup>. Prinsippaksen var bestilt av styret da sak om tildeling av forsknings- og utdanningsterminer med oppstart i 2022<sup>2</sup> ble behandlet i møte 16. juni 2021. I behandlingen av saken uttrykte fakultetsstyret bekymring for den økonomiske situasjonen ved fakultetet, og om arbeids- og budsjettsituasjonen ved de enkelte enhetene var tilstrekkelig hensyntatt i forslagene fra enhetene om innstilling på innvilgning av terminer til de ansatte.

Vanskelig bemannings- og budsjettsituasjoner ved flere av fakultetets enheter har gitt utfordringer i å oppfylle formålet med terminordningen for vitenskapelig ansatte. Utfordringene knyttes til planleggingen av ressursbehovet, inkludert terminer og vikarmidler, og begrensinger i rammetildelingen. Flere av enhetene har ikke handlingsrom til å kunne innvilge forskningsterminer uten bruk av vikarer. Formålet med terminordningen er å bidra til økt kunnskapsproduksjon på alle fagområder, og i tilbudet av forskningsbaserte utdanninger med kvalitet på høyt internasjonalt nivå (jf. pkt. 1.1. og 1.2. i retningslinjene). Mangler dette handlingsrommet over lengre tid, og/eller er ulikt fordelt mellom enheter, er det uheldig.

Hvordan enhetene bedre kan håndtere slike utfordringer ble satt på dagsordenen til seminar med instituttlederne avholdt den 24. september 2021. I seminaret ble flere av utfordringene diskutert og det ble både her og i oppfølgingen i etterkant, spilt inn forslag til mulige løsninger og tiltak. Forslagene ble sendt på høringsrunde der institutt-/senterlederene fikk anledning til å kommentere og gi sine innspill.

---

<sup>1</sup> Arkiv: 2021/5287-1 (Sak FS 39/21)

<sup>2</sup> Arkiv: 2020/2598- (Sak FS 21/21)

Tjue punkter med forslag til mulige løsninger som kan bidra til økt fleksibilitet innenfor arbeids- og budsjettplanene på enhetene ble presentert i prinsippssaken. Innspillene var både fra institutt/sentrene og eksempler hentet fra andre fakulteter ved UiT. Ikke alle forslagene var utredet i forkant eller var fakultetets anbefalinger, men ble tatt med i prinsippssaken som grunnlag for diskusjon på seminaret 8. desember der både institutt-/senterlederne fakultetsledelsen og fakultetsstyrets medlemmer deltok i forkant av fakultetsstyremøtet dagen etter.

Vedtaket i prinsippssaken gjengis under (sak FS 39/21):

1. *Fakultetsstyret understreker betydningen av FoU-terminordningen og ønsker at den videreutvikles slik at det øker forutsigbarheten for enhetene og tilsatte og kan praktiseres på en bærekraftig måte. Enhetenes autonomi er sentral og praktisering av FoU-terminordningen knyttes tett til instituttleders ansvar for strategi, økonomistyring og personalledelse.*
2. *Fakultetet innarbeider instituttene/sentrene valgte kriterier for å prioritere og rangere søkerne ved utlysningen av forskningsterminer.*
3. *Formelt vedtak om termin gjøres på fakultetsnivået for å sikre god og lik saksbehandling og bygger på enhetens begrunnede rangering i henhold til utfyllende retningslinjer og enhetens behov og muligheter.*
4. *Fakultetsstyret ber om at følgende punkter i saksfremlegget innarbeides i utfyllende retningslinjer:*
  - a. *pkt. 8: Mer ustrakt bruk av ett semester termin, fremfor ett år termin. Kortere terminer på under ett semester er også mulig.*
  - b. *pkt. 11: Opparbeidede plusstimer i den ansattes timeregnskap, nullstilles ved tildeling av termin*
  - c. *pkt. 13: Den som er tildelt termin er fritatt for undervisning og administrasjon og har plikt til å konsentrere sin arbeidsinnsats i henhold til godkjent plan for terminen. Det foreslås at ansatte i termin ikke kan få godskrevet plusstimer. Veiledning av master- og ph.d.-studenter skal i utgangspunktet tas innenfor arbeidstiden i terminen, ikke som plusstimer. Ved veiledning av mange studenter kan det inngås særskilt avtale med leder om godskriving av timer.*
  - d. *pkt. 15: Forskeropphold ved CAS endres fra å regnes som en særskilt termin som ikke går til avkortning på opptjening av ansiennitet, til å regnes som ordinær termin. Ny opptjening av ansiennitet (til ordinær termin) skal starte etter CAS-oppholdets avslutning. Tidligere opparbeidet ansiennitet fra før CAS-oppholdet, nullstilles.*
  - e. *pkt. 16: Primært skal alle ansatte søke om støtte gjennom Norges forskningsråds ordning for midler til forskningsopphold i utlandet for forskere eller fra andre kilder. Dersom støtte ikke innvilges, kan det søkes ved fakultetet.*

5. *Fakultetsstyret ber om at opptjeningstiden for tilsatte med 70/30 fordeling mellom undervisning og FoU-arbeid settes til minimum 6 år.*
6. *Fakultetsstyret ber om at det i en periode på tre år settes et minimumskrav for opptjeningstid for tilsatte i 50/50-stillinger og 70/30-stillinger på henholdsvis 5 og 7 år.*

I vedtakspunkt 4. ber fakultetsstyret om innarbeiding av tiltakene i fakultetets utfyllende bestemmelser til retningslinjer for fordeling av forsknings og utdanningstermin. Fakultetet har i etterkant av møtet utredet forslagene nærmere som forberedelse til saken med justerte utfyllende bestemmelser. Dette gjelder alle tiltakene i pkt. 4. a.-e., og også vedtakspunkt 5. og 6.

### **Forslag til justerte utfyllende bestemmelser ved fakultetet**

I retningslinjens pkt. 8. *Utfyllende bestemmelser*, gis det enkelte fakultet mulighet til å fastsette egne utfyllende bestemmelser. Det er imidlertid ikke anledning for enhetene til å sette strengere eller mildere krav i utfyllende bestemmelser enn det som framgår av retningslinjene, men i særskilte tilfeller kan enhetene i samråd med universitetsledelsen gjøre avvik fra retningslinjene.

Fakultetet har hatt møter med universitetsledelsen og her fått råd og anbefalinger. Disse gjengis i omtalen og utredningen av vedtakspunktene under.

Fakultetets utfyllende bestemmelser til UiTs sentrale retningslinjer for fordeling av forsknings- og utdanningstermin skal tydeliggjøre hvilken tolkning som skal gjelde for enkelte av punktene i retningslinjene, og skal opplyse om egne fastsatte krav for fordeling av termin. Fakultetets utfyllende bestemmelser er angitt i kursiv under respektive avsnitt i den sentrale retningslinjen (se forslag til justerte utfyllende bestemmelser vedlagt saken).

### **Vedtakspunkt 4. a) Mer utstrakt bruk av ett semester termin, fremfor ett år termin. Kortere terminer på under ett semester er også mulig.**

I retningslinjene pkt. 4.1. står det:

«Fast tilsatte i stilling som professor, dosent, førsteamanuensis og førstelektor kan søke om inntil ett års forsknings- og utdanningstermin etter fire tjenestear ved UiT. Det kan tilsvarende gis inntil ett semesters forsknings- og utdanningstermin etter to års sammenhengende tjenestetid».

Formuleringen i retningslinjene om *inntil* ett år termin og *inntil* ett semester termin åpner opp for muligheten til å innvilge kortere terminperioder enn ett år og ett semester. Tilsatte har rett til å søke om inntil ett år termin etter fire tjenestear, men av hensyn til f.eks. en vanskelig arbeids- og budsjettsituasjon kan det kanskje bare være mulig å innstille på innvilgning av ett semester termin. Tilsvarende kan tilsatte etter to års sammenhengende tjenestetid søke om inntil ett semester termin, men kan innstilles på innvilgning av en kortere termin, f.eks. 3 måneder termin. Tiltaket er innarbeidet i de utfyllende bestemmelsene.

### **4. b) og c) Om opparbeidede plusstimer ved søknad om og tildeling av termin, og begrensninger i opparbeiding av plusstimer under avvikling av terminer.**

Juridisk rådgivers vurderinger av tiltaket «*Opparbeidede plusstimer i den ansattes timeregnskap, nullstilles ved tildeling av termin*» er at fakultetsstyrets vedtak står i motstrid med personalpolitiske

hensyn. Det anses problematisk å skulle bruke retningslinjene for terminordningen til å ha en bestemmelse om nullstilling av tilsattes plusstimer. Tilrådingen er at fakultetet ikke følger vedtakspunkt 4. b). Dekanen anbefaler på denne bakgrunn at tiltaket i vedtakspunkt 4. b) utgår av de utfyllende bestemmelsene.

Når det gjelder plusstimer som opparbeides under avviklingen av termin er dette allerede fastsatt i retningslinjene pkt. 6.3:

«Den som har termin skal ikke uten i samråd med sitt institutt, påta seg arbeid som kan være til hinder for konsentrasjonen av den faglige virksomheten som nedfelt i planen for terminen. Veiledning av mastergrads- /ph.d.-studenter skal normalt videreføres i terminen.»

Arbeidstaker har altså *ikke* anledning til å påta seg annet arbeid under terminen uten at slikt arbeid er pålagt av leder.

**4. d) Forskeropphold ved CAS endres fra å regnes som en særskilt termin som ikke går til avkortning på opptjening av ansiennitet, til å regnes som ordinær termin. Ny opptjening av ansiennitet (til ordinær termin) skal starte etter CAS-oppholdets avslutning. Tidligere opparbeidet ansiennitet fra før CAS-oppholdet, nullstilles.**

Tiltaket har vært utredet av Avdeling for forskning og utdanningskvalitet (FUF). De henviser til samarbeidsavtalen med CAS inngått for perioden 2020-2027<sup>3</sup> der det står følgende: «*Gruppeledere og andre deltakere fra CAS' partnerinstitusjoner innvilges forskningstermin av sine hjemmeinstitusjoner*». Videre så står det: «*UiT vil innvilge forskningstermin og hvis nødvending ekstraordinær termin, til egne forskere for den tid de skal arbeide ved CAS, dog ikke ut over ett år.*»

FUF tolker dette slik at et opphold ved CAS er å regne som ordinær forskningstermin etter de fastsatte reglene. Samtidig gir avtalen mulighet for å gi ekstraordinær forskningstermin. Med andre ord, står fakultetet fritt til å regulere dette på eget grunnlag uten noen sentral behandling.

Tiltaket er innarbeidet i de justerte utfyllende bestemmelsene og erstatter gammel bestemmelse om at opphold ved CAS var å regne for ekstraordinær termin som ikke skulle gå til avkortning på opptjening av ansiennitet for tildeling av ordinær termin.

CAS har på sine hjemmesiden noe misvisende informasjon som gir vitenskapelig tilsatte inntrykk av at innvilget opphold ved CAS er å regne for ekstraordinær forskningsfri som gis i tillegg til UiTs ordinære forskningstermin-ordning. Administrasjonen har vært i kontakt med senteret og senteret har nå justert teksten på nettsiden.

**5. Fakultetsstyret ber om at opptjeningstiden for tilsatte med 70/30 fordeling mellom undervisning og FoU-arbeid settes til minimum 6 år.**

Fram til revideringene av retningslinjene vedtatt av Universitetsstyret med effekt fra 1.1.2021, var seks års opptjeningstid kravet for å søke termin for tilsatte med 70/30 fordeling mellom undervisning og FoU-tid. Da undervisningstermin ble vedtatt i retningslinjene og likestilt med forskningstermin, ble antall tjenestear som tilsatte med 70/30 fordeling i stillinger må ha for å kunne søke om termin endret fra 6 til 4 tjenestear, altså lik opptjeningstid for alle stillingskategoriene som kan søke om termin.

---

<sup>3</sup> Arkiv: 2020/2868

Fakultetsstyret kan ikke sette strengere krav i utfyllende bestemmelser enn det som framgår av retningslinjene, med mindre det skjer i samråd med universitetsledelsen. Tilrådingen fakultetet fikk i møte med universitetsledelsen er at opptjeningstiden bør praktiseres likt for stillinger med 50/50 og 70/30 fordeling mellom undervisning og FoU-tid. Tiltaket i vedtakspunkt 5. kan av den grunn ikke gjennomføres og må utgå av de utfyllende bestemmelsene.

## **6. Fakultetsstyret ber om at det i en periode på tre år settes et minimumskrav for opptjeningsstid for tilsatte i 50/50-stillinger og 70/30-stillinger på henholdsvis 5 og 7 år.**

I henhold til retningslinjens pkt. 1.3. kan ansatte søke om inntil ett års forsknings- og utdanningstermin etter fire tjenestear ved UiT. Tilsvarende kan det søkes om inntil ett semester termin etter to års sammenhengende tjenestetid.

Tilsatte er altså kvalifisert for å kunne *søke* om termin med henholdsvis fire og to tjenestear, men for en tre-årsperiode (fra og med 2022 til og med 2024) ønsker fakultetet å legge opp til en høyere opptjeningsstid for å kunne *innvilge* terminer av hensyn til en vanskelig arbeids- og budsjettsituasjon og for ivaretagelse av undervisningsforpliktelsene på instituttene/sentrene.

I møte med universitetsledelsen ble tiltaket diskutert, og det ble gitt tilråding til fakultetet om å ikke formalisere en regulering om lengre opptjeningsstid. Fakultetet kan etter universitetsledelsens oppfatning oppnå samme resultat ved å vurdere søkerne i forhold til retningslinjene, men gi avslag dersom termin ikke kan tilrådes på grunn av en vanskelig arbeids- og budsjettsituasjon på enhetene.

Noe av hensikten med tiltaket er ønsket om større grad av forutsigbarhet ved å kunne kommunisere til de tilsatte at fakultetet ikke har rammene til å innvilge terminer til alle tilsatte som er kvalifiserte i forhold ordinær opptjeningsstid og ellers oppfyller kriteriene på faglig grunnlag. Tiltaket var tenkt som en dugnad for å sikre at tilsatte kunne få forsknings- og utdanningstermin selv om de er tilsatt ved enheter med svak økonomi eller om de er tilknyttet små fagmiljø. Etter dialog med universitetsledelsen er det klart at tiltaket ikke kan gjennomføres som vedtatt.

## **Andre justeringer i de utfyllende reglene**

Det har ellers vært foretatt mindre tillegg og språklige presiseringer av eksisterende tekst i de utfyllende bestemmelsene.

## **Dekanens vurderinger**

Prinsippaken som ble lagt frem for fakultetsstyret i desember var etter bestilling fra fakultetsstyret selv, og de ulike tiltakspunktene som ble vedtatt var etter direkte dialog mellom de ansvarlige instituttlederne og fakultetsstyret. Bakgrunnen for saken ligger i den anstrengte økonomiske situasjonen fakultetet samlet sett er i. Forslagene til løsning var gjort med sikte på å kunne bevare ordningen, og i prosessen sikre forutsigbarhet og rettferdighet på tvers av enhetene og fagmiljøene på fakultetet. Forslagene ble fremmet for å unngå at budsjett- og bemanningssituasjonen ved den enkelte enhet/det enkelte fagmiljø skulle være det dominerende kriteriet for hvem som skal få tildelt termin.

Etter dialogen med universitetsledelsen er det klart at flere av tiltakene som fakultetsstyret vedtok ikke kan innarbeides i retningslinjene. Alle fast vitenskapelig ansatte har rett til å *søke* om termin etter de sentrale retningslinjene og fakultetsstyret skal som tidligere innvilge og avslå søknader etter anbefaling fra institutt-/og senterlederne og innstilling fra dekan.

Dekanen vil i den grad det er mulig følge opp vedtakspunktene fra prinsippsaken gjennom andre virkemidler enn fakultetets utfyllende bestemmelser til den sentrale retningslinjen for terminordningen. Eksempelvis vil det tas initiativ til å se på utfordringene knyttet til plusstimer mer samlet enn det er gjort hittil.

Anne Britt Flemmen  
dekan

—

Frode G. Larsen  
fakultetsdirektør

—

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksbehandler: seniorrådgiver Mayvi B. Johansen

Vedlegg:

Justerte utfyllende bestemmelser ved HSL-fakultetet til UiTs retningslinjer for fordeling av forsknings- og utdanningstermin

# Retningslinjer for fordeling av forsknings- og utdanningstermin

*med utfyllende bestemmelser for HSL-fakultetet*

Vedtatt av:	Universitetsstyret i sak S 3-10, revidert i sak S 22-14, F 20-17, F 1-19, S 38-20 og F 2-21
Gjelder fra:	1. januar 2021
Arkivreferanse:	2016/9082 (tidl. 2009/6820)
Utfyllende bestemmelser*	<i>Revidert 11.01.2022 (sak FS x/22). Arkivref.: 2018/5494-3</i> <i>Revidert 03.02.2021 (sak FS 2/21). Arkivref.: 2018/5494-2</i> <i>Revidert 06.12.2018 (sak FS 40/18). Arkivref.: 2018/5494-1</i>

**\*Utfyllende bestemmelser for HSL-fakultetet er angitt i kursiv under respektive avsnitt i den sentrale retningslinjen**

*HSL-faks utfyllende bestemmelser til de sentrale retningslinjene for fordeling av forsknings- og utdanningstermin skal tydeliggjøre hvilken tolkning som skal gjelde for enkelte av punktene i retningslinjen, og opplyse om egne fastsatte krav for fordeling av termin. Hjemmel for å ha egne utfyllende bestemmelser ved fakultetet kommer frem av retningslinjens pkt. 8.*

## 1. Formål

- 1.1. Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet (UiT) har som mål å øke kunnskapsproduksjonen innen alle fagområder og skal tilby forskningsbaserte utdanninger med kvalitet på høyt internasjonalt nivå. For å nå disse målene skal universitetet legge til rette for at alle faglige tilsatte har gode vilkår for forskning, utdanning, innovasjon formidling og kunstnerisk utviklingsarbeid. Forsknings- og utdanningsterminen er et strategisk tiltak som skal bidra til at UiT når dette målet. En god forsknings- og utdanningsterminordning er også et viktig virkemiddel for rekruttering av faglige tilsatte til universitetet.<sup>1</sup>
- 1.2. Forsknings- og utdanningstermin er en faglig stimuleringsordning og ikke en rettighet for tilsatte ved UiT. Virkemiddelet skal styrke kvalitet og omfang av virksomheten ved institusjonen gjennom å gi faglige tilsatte en reell mulighet til å drive sammenhengende faglig arbeid; enten det er fordypning i egen forsknings- og innovasjonsvirksomhet, herunder kunstnerisk utviklingsarbeid, utvikling av nye undervisningsformer eller nye utdanninger, videreutvikling av eksisterende studietilbud, utvikling av prosjekter, utvikling av metoder eller etablering av samarbeid med andre miljøer, nasjonalt og internasjonalt. Forsknings- og utdanningsterminen skal bidra til å styrke søkerens fagmiljø og realisere institusjonens strategier og målsettinger.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Forsknings- og utdanningsterminen er også et virkemiddel i UiTs arbeid for EUs Charter & Code (Den europeiske erklæring om forskere), som har prinsipper for forskere og institusjonen om blant annet kontinuerlig faglig utvikling, karriereutvikling og verdien av mobilitet.

<sup>2</sup> Det legges til grunn en forståelse av forsknings- og utdanningstermin slik det defineres i OECDs Frascati-manual: «Forskning og utviklingsarbeid (FoU) er kreativ virksomhet som utføres systematisk for å oppnå økt kunnskap - herunder kunnskap om mennesket, kultur og samfunn - og omfatter også bruken av denne kunnskapen til å finne nye anvendelser» (<https://www.nifu.no/fou-statistiske/fou-statistikk/frascati/>)

- 1.3. Fast tilsatte i stilling som professor, dosent, førsteamanuensis og førstelektor kan søke om forsknings- og utdanningstermin. Tilsatte på kvalifiseringsvilkår etter tjenstemannslovens forskrift § 5 nr.1 i disse stillingskategoriene, kan også søke. Tilsatte i bistillinger omfattes ikke av forsknings- og utdanningstermin.

### ***Tilsatte på universitetslektorvilkår med personlig opprykk til første- eller toppstilling***

*Ansatte i universitetslektorstillinger som har mottatt personlig opprykk til første- eller toppstilling tildeles ikke forsknings- og utdanningstermin gjennom fakultetets ordinære ordning<sup>3</sup>.*

*Fakultetsstyret ber instituttlederne aktivt bruke handlingsrommet for arbeidstidsfordeling for ansatte i universitetslektorstilling med første- eller toppstillingskompetanse.*

### ***Tilrettelegging med FoU-tid i særtilfeller der tilsatte har vært forhindret fra å søke ordinær termin***

*I særtilfeller kan større forskningsoppgaver med mangeårige forpliktelser som forskningsleder, føre til at den tilsatte er ute av sin ordinære arbeidssituasjon og ikke kan søke om ordinær forskningstermin ved fullt opptjent ansiennitet. Dette kan f.eks. være forskningsledelse av større eksterntfinansierte prosjekter, eller gjennom etablering og ledelse av forskningssentre med varighet utover fire år.*

*Instituttleder kan i slike særtilfeller enten aktivt bruke handlingsrommet for arbeidstidsfordeling i den tilsattes stilling, eller gå i dialog med fakultetsledelsen for å finne løsninger.*

*Den tilsatte beholder opptjent ansiennitet for søknad om inntil ett års ordinær termin. 'Overansiennitet', det vil si den overskytende ansienniteten utover det som kreves for å søke om ordinær termin, kan ikke overdras til ny opptjeningsperiode etter avviklet termin, men nullstilles, jf. pkt. 4.2. i retningslinjene.*

## **2. Søknad**

Faglige tilsatte sender begrunnet søknad om forsknings- og utdanningstermin til eget institutt/fagmiljø på fastsatt skjema. Instituttet/fagmiljøet vurderer søknaden(e) og innstiller overfor fakultetet/ UMAK/ Universitetsbiblioteket (heretter kalt fakultet). Søknaden skal inneholde en plan for hvordan terminen skal benyttes. I planen skal det redegjøres for hvilke aktiviteter m.m. som skal gjennomføres og hvilke målsettinger søkeren har. Søknadsfrist fastsettes av det enkelte fakultet.

Søknaden skal inneholde opplysninger om:

- arbeidsplan for terminen – prosjektbeskrivelse, arbeidssted, tidsplan, finansieringsplan etc.
- hva som forventes å komme ut av terminen
- plan for framtidig faglig aktivitet og/eller kunstnerisk utviklingsarbeid
- hvilken betydning terminen vil ha for søkerens fagmiljø/institutt/fakultet og plan for kompetansedeling med kollegaer

Fakultetet henter opplysninger om søkerens resultater fra forskningsdokumentasjonssystemet Cristin. Dersom det legges til grunn faglige resultater som ikke lar seg registrere i Cristin, må søker selv dokumentere disse.

---

<sup>3</sup> Arkiv: 2019/4501



### Rutine og prosess ved fakultetet

Fakultetet sender ut invitasjon til fast tilsatte i stilling som professor, dosent, førsteamanuensis og førstelektor, om å søke forsknings- og utdanningstermin med oppstart i det påfølgende året. Invitasjonen bør kunngjøres to måneder før søknadsfristens utløp. Samtidig, eller i egen kunngjøring, lyses det ut mulighet for å søke om økonomisk støtte til utenlandsopphold ved en vertsinstitusjon i tilknytning til terminen.

Det enkelte institutt/senter kan fastsette annen rekkefølge av kriteriene under pkt. 3.4 i retningslinjene som ledelsen vil prioritere søkerne etter. Institutt-/senterledelsen skal gjøre disse kjent for tilsatte på egen enhet før søknadsfristens utløp.

~~I retningslinjens pkt. 2. Søknad, står det at faglig tilsatte skal sende b~~Begrunnet søknad om forsknings- og utdanningstermin ~~til eget institutt/fagmiljø. Rutinen ved HSL-fak er at søknaden skal sendes fakultetet. Søknaden~~ skal fylles ut på fastsatt skjema og sendes til oppgitt kontaktperson/saksbehandler på fakultetet som anvist i invitasjonen/kunngjøringen, og innenfor søknadsfristens utløp. Søknader som mottas etter fristen, behandles ikke.

Fakultetet forhåndsvurderer søknadene i henhold til gjeldende retningslinjer for fordeling av forsknings- og utdanningstermin og egne utfyllende bestemmelser, og sjekker opp eventuelle uklarheter i hver enkelt søknad.

Søknadene og forhåndsvurderingene oversendes deretter instituttene/sentrene som skal vurdere søknadene fra egne ansatte og gi fakultetet sin anbefaling om søknadene bør innvilges eller ikke. Ved behov skal leder rangere søknadene.

Dekanen gjør så sin vurdering av søknadene og enhetenes anbefalinger, og innstiller på vedtak i sak om fordeling av forsknings- og undervisningstermin som enten tas på fullmakt eller legges frem for fakultetsstyret (senest innen 15. juni).

Den enkelte søker orienteres om vedtaket i fakultetsstyret (med kopi til institutt-/senterledelsen).

### **3. Tildeling**

- 3.1. Forsknings- og utdanningstermin tildeles av det enkelte fakultet innen 15. juni året før forsknings- og utdanningsterminen skal påbegynnes. Tildelingen gjøres på bakgrunn av en totalvurdering av tildelingskriteriene, samt de retningslinjer som gjelder for opptjening av ansiennitet og avvikling i pkt. 4 og 5.
- 3.2. For at fakultetet skal kunne tildele forsknings- og utdanningstermin, skal følgende kriterier være oppfylt:
  - a) vedkommende institutt/fagmiljø må finne søkerens arbeidsplan for forsknings- og utdanningsterminen tilfredsstillende, dvs. om søknaden tilstrekkelig beskriver hva som forventes å komme ut av terminen, plan for framtidig aktivitet og hvilken betydning terminen vil ha for søkerens fagmiljø.

For eldre søkere som står klar for å gå av med aldersgrensen, eller pensjonere seg kort tid etter avviklet forsknings- og utdanningstermin, skal instituttene/sentrene kritisk vurderer søkers planer for forsknings- og utdanningsterminen. For denne gruppen søkere kan det innvilges termin i forbindelse med avslutning av prosjekter eller for ferdigstilling og utgivelse av publikasjoner.

- b) det skal tas hensyn til arbeids- og budsjettsituasjonen ved den enkelte enhet, og undervisningsbehov skal være tilfredsstillende ivarettatt
  - c) det skal sørges for at veiledningsforhold til mastergrads-/ph.d.-studenter kan videreføres på tilfredsstillende måte
- 3.3. For å få innvilget forsknings- og utdanningstermin skal følgende kriterier være oppfylt for søker:

- søkeren må ha levert og fått godkjent rapport fra eventuelle tidligere forsknings- og utdanningsterminer innen gitte frister på enheten
- søkerens arbeidsplan for terminen skal være godkjent av instituttet/fagmiljøet
- søkeren må ha oppfylt sine forpliktelser når det gjelder undervisning eller samlingsvirksomhet og veiledning, samt forskningskommunikasjon der dette inngår i pliktarbeidsdelen. Kravene om ansiennitet i pkt. 4 skal være oppfylt
- søkeren skal være en aktiv forsker (innenfor eksempel vitenskapelig publisering, ekstern finansiering, kunstnerisk utviklingsarbeid, undervisning, veiledning av ph.d.-studenter og innovasjon), og skal ha publisert godkjente vitenskapelige publikasjoner i tiden fra sist termin.<sup>4</sup> Publikasjonene skal være i samsvar med UiTs prinsipper for åpen tilgang til vitenskapelig publikasjoner og vitenskapelige artikler skal ha opplastet fulltekst.
- søkere fra fagmiljøer hvor vitenskapelig publisering ikke er en vanlig/naturlig formidlingsform, skal ha offentliggjort sine resultater i kanaler som er tilpasset deres faglige virksomhet (gjelder primært kunstnerisk utviklingsarbeid)
- for førstegangssøkere<sup>5</sup> kan kravene til publisering fravikes når det er særlige grunner til det

### **Kriteriet 'Aktiv forsker' (jf. retningslinjens pkt. 3.3)**

*I retningslinjens pkt. 3.3 listes kriteriene som må oppfylles for at søker skal kunne få innvilget forsknings- og utdanningstermin. Om søker som 'aktiv forsker' står det:*

*«søker skal være en aktiv forsker (innenfor eksempel vitenskapelig publisering, ekstern finansiering, kunstnerisk utviklingsarbeid, undervisning, veiledning av ph.d.-studenter og innovasjon), og skal ha publisert godkjente vitenskapelige publikasjoner i tiden fra sist termin. Publikasjonene skal være i samsvar med UiTs prinsipper for åpen tilgang til vitenskapelige publikasjoner og vitenskapelige artikler skal ha opplastet fulltekst».*

*Det henvises til fotnote 3 i retningslinjen der det presiseres hva som menes med vitenskapelige publikasjoner.*

*I bruken av kriteriet om søker som aktiv forsker, legger fakultetet til grunn at søker både skal ha publiserte godkjente vitenskapelige publikasjoner og andre resultater/aktiviteter i tiden siden forrige termin. Dette forstås som at søkere må ha mer enn én vitenskapelig publikasjon, og i tillegg kunne vise til andre resultater/aktiviteter innen forskning, undervisning eller kunstnerisk utviklingsarbeid, av innhold, kvalitet og betydning for fagmiljøet, for å kunne få innvilget ett års termin. Det innvilges normalt ikke termin til søkere uten publiserte godkjente vitenskapelige publikasjoner.*

*Følgende grunner er vurdert som ikke tilstrekkelig til å fravike kravene til publiserte godkjente vitenskapelige publikasjoner og andre resultater/aktiviteter av betydning ved tildeling av forsknings- og utdanningstermin:*

- høy arbeidsbelastning knyttet til undervisning, veiledning og koordinering av studieprogrammer (gir ikke grunnlag for helt fritak fra publisering av godkjente vitenskapelige publikasjoner)
- mulighet for å kvalifisere seg til dosent i løpet av forsknings- og utdanningsterminen
- kommende eller planlagte publikasjoner

<sup>4</sup> Vitenskapelige publikasjoner skal være publisert elektronisk eller i trykket utgave og godkjent som vitenskapelige publikasjoner i tråd med Kunnskapsdepartementets rapporteringskrav. I særtilfeller hvor det går svært lang tid fra en publikasjon er antatt og til den er publisert, kan fakultetene vurdere om publikasjoner som er bekreftet antatt for publisering kan telles med. I slike tilfeller må det passes på at man ikke teller med publikasjonen på nytt når den er publisert.

<sup>5</sup> Med førstegangssøkere menes personer som har vært tilsatt i så kort periode at de ikke har hatt anledning til å søke forsknings- og utdanningstermin tidligere. Tilsatte med lengre tilsetningsforhold ved tidligere høyskoler er ikke unntatt kravet om publisering.

### **Førstegangssøkere (jf. retningslinjens pkt. 3.3)**

*I retningslinjens unntaksbestemmelse tilknyttet førstegangssøkere, pkt. 3.3, siste ledd, står det: «for førstegangssøkere kan kravet til publisering fravikes når det er særlige grunner for det».*

*Retningslinjene sier også hva som skal legges i begrepet førstegangssøker, jf. note 4: «Med førstegangssøkere menes personer som har vært tilsatt i så kort tid at de ikke har hatt anledning til å søke forsknings- og utdanningstermin tidligere. Tilsatte med lengre tilsettingsforhold ved tidligere høyskoler er ikke unntatt kravet om publisering».*

Som 'særlige grunner' gjelder følgende bestemmelser for fravikelse fra deler av kravet om publikasjonspoeng for førstegangssøkere ved fakultetet:

- publiserte godkjente vitenskapelige publikasjoner som er tilskrevet tidligere arbeidsgiver, jf. adresseprinsippet i **CrisRIS**-systemet, skal telle inn som publikasjoner til forskeren
- ferdigstillelse av doktorgradsavhandling (monografi og dermed ikke poenggivende) og gjennomført disputas, kan veie opp for manglende publikasjoner
- redaktørarbeid for en lærebok som fagmiljøet har gitt ut for bruk i undervisningen dersom utgivelsen av lærebok har vært viktig for instituttet som fagmiljø. Dette kan veies opp for manglende publikasjoner

I særtilfeller kan søker, i samråd med institutt-/senterleder, velge hvilken sammenhengende tidsperiode som skal utgjøre opptjeningsperioden for publikasjonspoeng. Dette vil i de fleste tilfeller gjelde førstegangssøkere, og normalt innenfor den perioden de er tilsatt fast i kategori førstestilling. Det er ikke ønskelig å strekke perioden over mange år.

### **Mer utstrakt bruk av ett semester termin og kortere terminer på under ett semester**

*Fakultetet åpner for praksis med mer utstrakt bruk av ett semester termin fremfor ett år termin ved fullt opptjent ansiennitet. Kortere terminer på under ett semester er også mulig. Overskytende ansiennitet ('overansiennitet') nullstilles ved innvilgning av termin. Opptjening til ny termin regnes fra 1.1. eller 1.7. det påfølgende semestret etter forrige termins avslutning.*

### **Tildeling av termin for arbeid/forskeropphold ved Senter for grunnforskning (CAS)**

*For tilsatte som er innvilget arbeid/forskeropphold ved Senter for grunnforskning (CAS) i henhold til inngått samarbeidsavtale mellom UiT Norges arktiske universitet og CAS, skal oppholdet regnes som likestilt med ordinær forsknings- og utdanningstermin. Opptjening til ny termin regnes fra 1.1. eller 1.7. det påfølgende semestret etter forrige termins avslutning.*

3.4. Dersom det er behov for å prioritere søkere, skal følgende kriterier vektlegges:

- Det omsøkte prosjektets kvalitet og nytteverdi for instituttet/fakultet fremover, og plan for kompetansedeling med kollegaer
- terminens betydning for bygging/vedlikehold av nasjonalt og internasjonalt faglig nettverk, stort omfang av vitenskapelig publisering i perioden fra sist termin, eller annen publisering for fagmiljøer der dette er relevant jf. punkt 3.3.
- terminens betydning for pedagogisk utvikling, utvikling av nye eller videreutvikling av eksisterende studietilbud og arbeid med studiekvalitet
- andel resultater som bidrar til åpen vitenskap: publikasjoner med åpen tilgang, åpne data, åpne kildekoder, åpen metodologi, åpen fagfellevurdering, åpne læringsressurser, etc.
- søknadsinitiativ og bevilgede midler fra eksterne finansieringskilder i perioden fra sist termin
- antall uteksaminerte mastergrads-/ph.d.-studenter siden sist termin
- terminens betydning for innovasjonsaktivitet og omfang av innovasjonsaktivitet innenfor forskning, undervisning og kunstnerisk utviklingsarbeid siden sist termin
- omfang av bidrag til politikktutforming, bedre offentlige tjenester og annen samfunnsutvikling (societal impact)

- omfang av formidling siden sist termin<sup>6</sup>
- særlig stort undervisningsansvar (ut over det som er vanlig for stillingen) og/eller omfang av utviklingsarbeid knyttet til undervisning i opptjeningsperioden
- stort omfang av administrative oppgaver og utvalgsarbeid (ut over det som er vanlig for stillingen) i opptjeningsperioden
- omfang av arbeid med fagfellevurdering i perioden fra sist termin

Det enkelte fakultet kan fastsette en rangering av kriteriene jf. pkt 8.

*Det enkelte institutt/senter kan fastsette annen rekkefølge av kriteriene under pkt. 3.4 i retningslinjene som ledelsen vil prioritere søkerne etter.*

Alle FoU-resultater som er med i vurderingsgrunnlaget skal være registrert i forskningsdokumentasjonssystemet Cristin, så langt det lar seg gjøre.

- 3.5. Dersom to søkere står tilnærmet likt etter en samlet vurdering ut ifra ansiennitet, faglige og arbeidsmessige kriterier, skal kjønnsbalanse ved fakultet/fagmiljø tilstrebes.
- 3.6. Ved søknad fra midlertidig tilsatte (jf. pkt 1.3 om tilsatte på kvalifiseringsvilkår), skal det i tillegg til øvrige vurderingskriterier legges vekt på følgende: Det bør kun innvilges forsknings- og utdanningstermin der det vil være praktisk og hensiktsmessig med hensyn til de arbeidsoppgaver eller oppdrag den midlertidig tilsatte utfører. Forsknings- og utdanningsterminen bør inngå i en totalplan for tilsettingsforholdet, og det må foreligge en forsvarlig og tilfredsstillende finansiering for den perioden det innvilges forsknings- og utdanningstermin.

#### **4. Opptjening av ansiennitet**

- 4.1. Fast tilsatte i stilling som professor, dosent, førsteamanuensis og førstelektor kan søke om inntil ett års forsknings- og utdanningstermin etter fire tjenestear ved UiT. Det kan tilsvarende gis inntil ett semesters forsknings- og utdanningstermin etter to års sammenhengende tjenestetid. Det forutsettes at tjenesten har vært sammenhengende og har vært avviklet i samsvar med retningslinjer for fordeling av arbeidsoppgaver for tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger.
- 4.2. Ansiennitet til ny forsknings- og utdanningstermin opparbeides fra forsknings- og utdanningsterminens avslutning.

#### **Opptjening av ansiennitet for førstegangssøkere**

*Opptjeningsperioden for førstegangssøkere regnes fra 1.1. eller 1.7. det påfølgende semester etter tilsettsdato, med mindre tilsettsdato sammenfaller med den 1.1 eller 1.7.*

*~~Opptjening av ansiennitet for søknad om ordinær forsknings- og utdanningstermin går ikke til avkortning hos forsker som er innvilget forskningstermin for arbeid/forskeropphold ved Senter for grunnforskning (CAS) i henhold til inngått samarbeidsavtale mellom UiT Norges arktiske universitet og CAS.~~*

- 4.3. Dersom driften av enheten tilsier det, kan det innvilges forsknings- og utdanningstermin inntil ett år "før tiden" mot at neste forsknings- og utdanningstermin utsettes tilsvarende, eller inntil ett år "etter tiden" mot at neste forsknings- og utdanningstermin avvikles tilsvarende tidligere.
- 4.4. Permisjon avbryter ikke tjenestetiden, men går til fradrag i ansienniteten.

---

<sup>6</sup> Med faglig formidling menes her formidling av forskning og utviklingsarbeid i kategorier og gjennom kanaler som ikke innfrir kravene ved rapportering av vitenskapelige publikasjoner (den nasjonale publiseringsindikatoren).

Permisjon med hjemmel i lov, hovedtariffavtalen eller hovedavtalen for statstilsatte (dvs. sykepermisjon, fødselspermisjon, omsorgspermisjon, velferdspermisjon, permisjon for å avtjene verneplikt og permisjon for organisasjonsmessige oppdrag), kan regnes som "tjeneste" etter særskilt vurdering i hvert enkelt tilfelle. Ved søknader om forsknings- og utdanningstermin etter lengre tids fravær forutsettes det at søkerens behov for faglig oppdatering og søkerens planer for terminen gis særskilt vurdering.

- 4.5. Internt frikjøp fra undervisning for tilsatte på kvalifiseringsvilkår fører ikke til avkortning av ansiennitet. Det samme gjelder for kvinner under ordninger som er vedtatt i sak S 13-03 Tiltak for å øke andel av kvinnelige professorer og forslag til likestillingstiltak.
- 4.6. Midlertidig tilsatte førstelektorer, førsteamanuenser, dosenter og professorer som går over i et fast tilsettingsforhold, får medregnet det midlertidige tilsettingsforholdet i ansienniteten.
- 4.7. Ved direkte overgang fra stilling som førstelektor, førsteamanuensis, dosent og professor ved andre norske universiteter og vitenskapelige høyskoler medtas eventuell opptjent ansiennitet. Ved overgang fra andre institusjoner (norske eller utenlandske) vurderes eventuell overføring av ansiennitet i hvert enkelt tilfelle. Det kreves likevel minst to års tjenestetid ved UiT.<sup>7</sup>
- 4.8. Midlertidig tilsatte gis ikke ansiennitet etter pkt. 4.7.
- 4.9. Rektor, viserektor og prorektor (gjelder for tilsatte som har permisjon fra faglig stilling ved UiT) har etter én funksjonsperiode (fire år) rett til forsknings- og utdanningstermin i 12 måneder under forutsetning av at opptjent ordinær forsknings- og utdanningstermin ikke avvikes i funksjonsperioden og at det foreligger en godkjent plan for terminen. Etter to sammenhengende funksjonsperioder (åtte år) kan disse gis 24 måneders forsknings- og utdanningstermin. Ved ytterligere forlengelse av åremålsstilling til tre sammenhengende perioder, utvides ikke lengden på forsknings- og utdanningstermin. Det kan maksimalt tildeles 24 måneder forsknings- og utdanningstermin etter endt funksjonsperiode. Ved kortere funksjonstid enn fire år, avkortes forsknings- og utdanningsterminens varighet tilsvarende.
- 4.10. Dekan og direktør ved UMAK (gjelder for tilsatte som har permisjon fra faglig stilling ved UiT) har etter én åremålsperiode (fire år) rett til forsknings- og utdanningstermin i 12 måneder under forutsetning av at det foreligger en godkjent plan for terminen. Etter to sammenhengende åremålsperioder (åtte år) har disse rett til 24 måneders forsknings- og utdanningstermin. Det kan avtales å avvike forsknings- og utdanningstermin i løpet av funksjonsperioden.
- 4.11. Prodekan og visedirektør ved UMAK har etter én funksjonsperiode (fire år) rett til forsknings- og utdanningstermin i 12 måneder under forutsetning av at det foreligger en godkjent plan for terminen. Etter to sammenhengende funksjonsperioder (åtte år) har disse rett til 24 måneders forsknings- og utdanningstermin. Ved ytterligere forlengelse av åremålsstilling til tre sammenhengende perioder, utvides ikke lengden på forsknings- og utdanningstermin. Det kan maksimalt tildeles 24 måneder forsknings- og utdanningstermin etter endt funksjonsperiode. Ved kortere funksjonstid enn fire år, avkortes forsknings- og utdanningsterminens varighet tilsvarende. Det kan avtales å avvike forsknings- og utdanningstermin i funksjonsperioden.
- 4.12. Instituttledere og leder ved Result (UB) (gjelder for tilsatte som har permisjon fra faglig stilling ved UiT), har etter én åremålsperiode (fire år) rett til forsknings- og utdanningstermin i 12 måneder. Etter to sammenhengende åremålsperioder (åtte år) har disse rett til 24 måneders forsknings- og utdanningstermin. Assisterende instituttledere har etter en åremålsperiode (fire år) rett til forsknings- og utdanningstermin i seks måneder og 12 måneder etter to sammenhengende åremålsperioder. Det skal foreligge en godkjent plan for

---

<sup>7</sup> Tidligere tilsatte ved Høgskolen i Finnmark, Høgskolen i Harstad og Høgskolen i Narvik regnes som UiT-tilsatte i denne sammenheng, dvs. at tjenestetid ved HiF/HiH/HiN gjelder som tjenestetid ved UiT og beregnes fra tidspunktet man ble tilsatt.

terminen. Eventuell forsknings- og utdanningstermin i åremålsperioden bør som regel ikke overstige seks måneder. Det kan avtales å avvikle forsknings- og utdanningstermin i funksjonsperioden.

### Nestledere

*Fast ansatte med avtale om 50 % nestlederoppgaver har etter en funksjonsperiode (4 år) rett til forsknings- og utdanningstermin i 6 måneder.*

- 4.13. I forbindelse med forsknings- og utdanningstermin skal det settes av sentrale driftsmidler til rektor og prorektor i det enkelte tilfelle. Lønnsmidler dekkes av budsjettenheten hvor rektor/prorektor er tilsatt i faglig stilling. For dekan og tilsatt leder ved UMAK skal den enkelte budsjettenhet avsette tilstrekkelige driftsmidler under hensyn til budsjett situasjonen og øvrige prioriteringer.
- 4.14. Dersom søker etter forrige forsknings- og utdanningstermin har en lengre periode enn fire år å legge til grunn som opptjeningsperiode, skal normalt siste fireårsperiode legges til grunn. Opptjeningsperioden starter enten 1.1 eller 1.7. Tilsvarende gjelder for halvårs-terminer.

## **5. Avvikling av forsknings- og utdanningstermin**

- 5.1. Forsknings- og utdanningsterminer starter normalt 1.1 eller 1.7 i året etter søknadsåret og avsluttes normalt 30.6 eller 31.12.
- 5.2. Forsknings- og utdanningsterminer skal normalt avvikles sammenhengende. Ferie er inkludert i forsknings- og utdanningsterminer og skal normalt avvikles i den undervisningsfrie perioden fra medio juni til medio august. Ferieavviklingen må avklares i hvert enkelt tilfelle med eget institutt/fakultet.
- 5.3. Dersom en forsknings- og utdanningstermin må avbrytes som følge av sykdom, fødsel m.m., kan vedkommende etter søknad få gjennomføre terminen på et senere tidspunkt.

### Utsatt eller oppdelt avvikling av forsknings- og utdanningstermin

En ansatte Tilsatte må levere begrunnet søknad til fakultetet dersom opprinnelig tildelt periode for forsknings- og utdanningsterminen, ikke kan avvikles som avtalt, og utsettelse ønskes. Til slik søknad må det følge med bekreftelse fra institutt-/senterleder om at utsettelse er vurdert og passer i forhold til enhetens driftssituasjon.

Opptjening av ansiennitet til ny termin opparbeides fra forrige termins avslutning. Regelen gjelder også for ansatte-tilsatte som har fått fordelt termin (av fakultetsstyret), og senere søkt og fått godkjent utsettelse av perioden for uttak av terminen. Ny ansiennitet beregnes da fra det påfølgende semestret (fra 1.1 eller 1.7 i året) etter avslutning av den utsatte terminen. Denne bestemmelsen gjelder ikke dersom det er arbeidsgiver som pålegger utsatt uttak av terminen. Da skal ny ansiennitet beregnes fra det påfølgende semesteret i forhold til avslutning av den opprinnelige perioden for den omsøkte terminen slik at den tilsatte ikke taper opptjent ansiennitet.

### Permisjon for forskningsgruppeledere under avvikling av termin

Forskningsgruppeledere kan be om permisjon fra funksjonen under avvikling av forsknings- og utdanningstermin. Forskningsgruppeleder må gi instituttleder/kontorsjef beskjed om ønsket periode for permisjon fra vervet i god tid før avvikling av termin. Forskningsgruppeleder har ansvar for å stille med vikar (blant seniorforskerne i gruppa). Utpeking av vikar kan skje i dialog med

*instituttleder. Beskjed om vikar må meldes samtidig som beskjed om permisjon sendes. Funksjonstillegget til forskningsgruppeleder opphører i permisjonsperioden og kan tilkjennes vikar. Instituttet sender brev til fellestjenestens Seksjon for personal og organisasjon (SPOR) for regulering av funksjonstillegg.*

## **6. Rettigheter og plikter**

- 6.1. Den som har forsknings- og utdanningstermin, er fritatt for undervisning, administrasjon og har ikke tilstedeværelsesplikt.
- 6.2. Den som har forsknings- og utdanningstermin, har plikt til å konsentrere sin arbeidsinnsats om de(t) prosjekt(er) som danner grunnlaget for søknaden om forsknings- og utdanningstermin.
- 6.3. Den som har forsknings- og utdanningstermin skal ikke, uten i samråd med sitt institutt, påta seg undervisning, eksamensarbeid eller annet arbeid som kan være til hinder for konsentrasjon om den faglige virksomheten. Veiledning av mastergrads-/ph.d.-studenter skal normalt videreføres i terminen.

## **7. Rapportering**

Etter gjennomført forsknings- og utdanningstermin skal det leveres en skriftlig rapport om resultatet av terminen, i henhold til UiTs rapporteringsmal for forsknings- og utdanningstermin. Fakultetet fastsetter frist for levering av slik rapport, men fristen kan ikke være senere enn seks måneder etter at forsknings- og utdanningstermin er gjennomført. For at neste søknad om forsknings- og utdanningstermin skal bli vurdert, er det en forutsetning at slik rapport er levert innen fristen og godkjent. Fakultetene bør etablere rutiner for kontroll, godkjenning og oppfølging av rapportene fra forsknings- og utdanningsterminer, samt føre oversikt over utenlandsopphold i tilknytning til forsknings- og utdanningsterminer.

## **8. Utfyllende bestemmelser**

Det enkelte fakultet kan fastsette eventuelle utfyllende bestemmelser. Det er ikke anledning for enhetene til å sette strengere eller mildere krav i utfyllende bestemmelser enn det som framgår av retningslinjene, men i særskilte tilfeller kan enhetene i samråd med universitetsledelsen gjøre avvik fra retningslinjene.



## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:  
11.02.2022

Sak:  
5/22

---

### Oppnevning av medlemmer til HSL-fakultetets tilsettingsutvalg

#### Innstilling til vedtak:

Styret utformer innstilling til vedtak i møtet.

#### Bakgrunn:

UiT ansetter i to stillingsgrupper; undervisnings- og forskerstillinger og tekniske/administrative stillinger herunder også bibliotekarstillinger. For tekniske- og administrative stillinger er det opprettet et felles ansettelsesråd for hele UiT. Ansettelsesmyndighet for undervisnings- og forskerstillinger er ansettelsesutvalg som utgår fra fakultetsstyret, evt. fakultetsstyret selv.

I henhold til mandat for fakultetenes tilsettingsutvalg med presiseringer av universitetsstyret 22.9.2016 oppnevner fakultetsstyret medlemmer og varamedlemmer til tilsettingsutvalget. Utvalget skal ha slik sammensetning:

- Dekan
- 1 prodekan
- 1 representant fra gruppen fast vitenskapelig ansatte
- 1 representant fra gruppen teknisk/administrativt tilsatte i fakultetsstyret
- 1 studentrepresentant i fakultetsstyret

Vararepresentanter for dekanatet er prodekaner.

I vurderingen av sammensetning av tilsettingsutvalget vil også hensynet til Likestillingsloven måtte gjelde så langt dette er mulig. Det vil gjelde både for representanter og vararepresentanter. Det heter:

*Har utvalget fire eller fem medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst to. Reglene gjelder tilsvarende ved valg av varamedlemmer.*

For å få en mest mulig korrekt sammensetning etter Likestillingsloven vil det blant styremedlemmene i fakultetsstyret være aktuelt å se på representasjonen fra *gruppene teknisk/administrativt tilsatte og fast vitenskapelig tilsatte* ettersom studentene står fritt til å velge sine representanter til fakultetsstyret. Studentene velger nye medlemmer hvert år til fakultetsstyret.

De som er valgt inn i styret for perioden 2022-2025 er for gruppene:



*Fast vitenskapelig tilsatte:*

Pål Anders Opdal  
Øystein A Vangsnes  
Hilde Marie Pettersen  
Ingrid Marie Kielland

*Teknisk/administrativ tilsatte:*

Brynjar Labugt Sollid  
Gøril Johansen

*Studentrepresentanter (frem til 31.07.2022):*

Daniel Hansen Masvik  
Bendik Hugstmyr Woie

Dekanen ønsker at fakultetsstyret selv foreslår medlem/varamedlem fra de ulike gruppene, og legger saken frem uten innstilling.

Tromsø, 3. februar 2022

Anne Britt Flemmen  
dekan

Frode G. Larsen  
fakultetsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*