

## Møteinnkalling

Utvalg: Styret ved Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen  
Møtested: Universitetsmuseet  
Møtedato: 17.10.2022  
Tidspunkt: 15:00

Det avholde styreseminar for hele styret denne dagen med møtestart kl 11.00

Behandling av styresaker i eget styremøte er planlagt med start kl 15:00.

Eventuelt forfall må meldes snarest på e-post til Elisabet Aase [elisabet.aase@uit.no](mailto:elisabet.aase@uit.no) .

## Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
UMAK 16/22	Organisering nivå fire - faggruppe samlingsforvaltning kultur  Orienteringssaker		2020/1438
OS 15/22	2022.10.05 Notat IDF-møte		2022/1233
OS 16/22	Regnskap 2. tertial 2022		2022/5528
OS 17/22	Overdragelse Nordland kunst og filmhøgskole - rapport fra arbeidsgruppa		2022/1233

---

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:	Møtedato:	Sak:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	17.10.2022	17/22

---

### Organisering nivå fire - faggruppe samlingsforvaltning

#### Innstilling til vedtak:

Styret vedtar opprettelse av faggruppe i samlingsforvaltning ved Universitetsmuseet slik det fremgår av saksframlegg.

#### Bakgrunn

UiT fastsatte høsten 2018 retningslinjer for faggruppeledelse av administrative oppgaver, samt særavtale for lønnsvilkår forskning og faggruppeledelse. Bruk av faggruppeorganisering er resultat av ny organisatorisk struktur ved UiT fastsatt med virkning fra 1.1.2019. Ved å samle utvalgte forvaltningsoppgaver i fagenheter forsøkes det å sikre god koordinering og effektiv ressursutnyttelse, kompetanseheving samtidig som prinsippet om gjennomgående ledelse ved UiT opprettholdes. Senere er det ved UiT sentralt også fastsatt retningslinjer for forskningsgruppeledelse og studieprogramledelse.

Ordningen med faggruppeledelse rettes mot organisering av fagadministrative oppgaver.

Faggruppeorganisering er uformelt, og kommer i tillegg til fastsatt organisatorisk struktur ved UiT.

Opprettelse og nedleggelse av faggrupper krever derfor ikke behandling i universitetsstyret, og er ment å være en fleksibel ordning som til enhver tid rettes inn mot aktuelle utfordringer og forbedringsmuligheter.

Utarbeidelse av faggruppers mandat, retningslinjer og faggruppeleders funksjonsbeskrivelser fastsettes derfor også av aktuell enhet.

Ved etablering av faggrupper må det i hvert enkelt tilfelle vurderes hvilke oppgaver som er hensiktsmessig å organisere i faggrupper og hva som er hensiktsmessig delegasjon av myndighet til faggruppeleder. Dette vil være avhengig av størrelse og omfang på oppgaver. Organiseringen skal understøtte ledelse og bidra til utvikling av enhetenes kjernevirksomhet. Fordeling av leder- og utføreransvar for ulike funksjoner må derfor være basert på hva som synes å være best ut fra hensyn til effektivitet, kvalitet, utvikling og koordinering i oppgaveløsningen. Personalansvar kan i noen tilfeller delegeres, mens økonomiansvaret vil tilligge instituttleder. I enheter med flere enn 20 ansatte kan ledere i tillegg delegere personallederoppgaver, som for eksempel godkjenning og oppfølging av fravær, sykmeldinger, ferie, medarbeidersamtaler, og

oppgaver innenfor arbeidsmiljø og rekruttering. Slik delegasjon skal gjøres skriftlig og godkjennes av avdelingsdirektør/fakultetsdirektør. Faggruppeledere skal ikke gis formelt ansvar for økonomiforvaltning, men det kan delegeres arbeidsoppgaver innenfor f.eks. bestilling og attestasjon.

Etablering av faggrupper på nivå fire i organisasjonen innebærer *gruppering av aktivitet* som er underliggende instituttnivå. Styret ved UMAK vedtok 17.02.2022 opprettelse av faggruppeledelse på universitetsmuseet innen forvaltningsarkeologi. Erfaringene med denne organiseringen er så langt udelte positivt.

### **Faggruppe samlingsforvaltning innen kulturfagene.**

På bakgrunn av ønsker og tilbakemeldinger i forbindelse med oppfølgingen av medarbeiderundersøkelsen ARK, ble det ved Universitetsmuseet tatt initiativ til arbeidet med ny organisering på nivå fire.

I forarbeidet ble det lagt vekt på at alle ansatte skulle være beviste sentrale aspekter knyttet til faggruppeorganisering, og ha innsikt i aktuelle rammer og vilkår for opprettelse av faggrupper. Relevante dokumenter ble sendt ut på e-post og lagt ut på TEAMS. Det ble invitert til skriftlige innspill via nettskjema og spørreundersøkelse utarbeidet av instituttleder. Resultatene dannet utgangspunktet for ulike forslag og muligheter til faggruppeorganisering ved Universitetsmuseet. Målet med organiseringen er mer hensiktsmessig drift og gi bedre ramme for utvikling. Alle forslagene og organisasjonsmodellene ble innledningsvis presentert og diskutert i rådmøte våren 2021, før det ble tatt videre på åpent oppfølgingsmøte for alle ansatte. Dette medførte til a faggruppe for forvaltningsarkeologi ble etablert.

I etterkant av etableringen av faggruppe forvaltningsarkeologi har instituttleder fulgt opp behovene innen arkiv, samling og dokumentasjon. Arbeidet med arkiv, dokumentasjon knyttet til samlinger og henvendelser er for tiden ikke godt nok koordinert og ikke særlig rom for noe mer overordnede prioriteringer. En formalisering av ansvar og oppgaver som bidrar til drift og utvikling er noe som sees som nødvendig.

I arbeidet med faggruppene ble mange modeller og organisasjonsmatriser lagt frem og diskutert. For arkiv og dokumentasjon kom to modeller opp, en hvor man hadde en faggruppe på tvers av alle fagområdene og alternativet med fagspesifikke faggrupper. Museet ansatte er noe delt i synet på faggrupper innen arkiv, dokumentasjon og samlinger, men fra instituttleder er det behov for strukturer som bidrar til både drift og utvikling, og at det blir ansvarliggjort i strukturen på museet. Gjennom samtaler og møter er det klart at en felles faggruppe på tvers av natur og kultur ikke er aktuelt i denne omgangen. Saken er også drøftet i museets råd.

Som resultat av ovennevnte prosess, fremmes det nå forslag fra instituttleder ved Universitetsmuseet om etablering av en faggruppe som dekker forvaltning av arkiv, dokumentasjon og samlinger (kultur). Dette utgjør en betydelig del av Universitetsmuseets kjerneoppgaver og innebærer ansvar for samlingsforvaltning, rapportering, arkivforvaltning, samlingsinfrastruktur og konservering. Herav også et lovpålagt forvaltningsansvar for arkeologisk materiale fra Nord-Norge nord for Saltpjellet, som er tilkommet gjennom forvaltningsoppdrag, forskningsprosjekter og som er levert fra private.

Universitetsmuseet har over 70 faste fulltidsstillinger og stor bredde i oppgaver, hvorav 12 fast ansatte, en midlertidig stilling og flere korttidsansatte på prosjekter, som primært har sitt arbeid/pliktarbeid knyttet til arkiv, dokumentasjons- og samlingsforvaltningen innen kulturfagene.

Oppgavene kjennetegnes ved høy aktivitet og korte frister, som medfører at drift og ikke utvikling dominerer per i dag. Kravene til sektoren er derimot mer effektiv drift og en modernisering knyttet til en digital transformering av arkiv og dokumentasjon. Noe som også øker tilgjengeligheten og letter arbeidstrykket på sikt. Og her har museet også en satsning knyttet til DigiLAB som en del av digitalisering av arkiv og samlinger.

### **Oppsummering**

En faggruppe med ansvar for det operative arbeidet vurderes av instituttleder å kunne bidra til økt kvalitet, bedre utnyttelse av kompetanse og kapasitet til ansatte på fagområdet. Innsatskoordinering, ressursplanlegging, kompetanseheving og kommunikasjonsflyt bør delegeres til faggruppeleder. Gevinster vil være mer effektiv forvaltning, samkjørt strategi og innsats omkring infrastruktur og digitalisering, og en organisering som krever mindre direkte involveringer fra instituttleder.

Det vil derfor alltid være noe overlapp eller gråsoner i oppgaver mellom en faggruppe for arkiv, dokumentasjon og samlinger og forskningsgrupper når det kommer til fagstrategisk arbeid. Ønske om å styrke arkiv, dokumentasjon og samlingsarbeidet er tenkt gjennom samhandling mellom forvaltning og forskning.

Det legges opp til at faggruppens mandat og faggruppeleders funksjonsbeskrivelse er gjenstand for utvikling og endring basert på erfaring underveis.

Instituttleder fastsetter og kunngjør gruppens medlemmer og ledelse når organisering er vedtatt.

Lena Aarekol  
direktør

—

Geir Rudolfson  
Instituttleder universitetsmuseet

Saksbehandler: Anne Aagaard, administrativ leder

Vedlegg:

1. UiT Retningslinjer faggruppeledelse
2. UiT særavtale lønnsvilkår forskning og faggruppeledelse
3. UMAK Funksjonsbeskrivelse faggruppeleder samlingsforvaltning UM

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

**Retningslinjer for bruk av faggrupper i UiTs administrasjon**

<b>Fastsatt av:</b>	Universitetsdirektøren
<b>Fastsatt dato:</b>	19.11.2018
<b>Hjemmel:</b>	Styresak 7/18 (2016/1514), arbeidsgivers styringsrett
<b>Gjelder fra:</b>	1.1.2019
<b>Arkivref:</b>	2016/1514, 2018/1837

## 1. Formål og avgrensninger

Retningslinjene gir felles rammer for faggrupper og ledelse av disse innenfor administrasjonen ved UiT Norges arktiske universitet. Retningslinjene gjelder for alle UiTs fakulteter og avdelinger, og omhandler rammer og vilkår for arbeidsorganisering, ikke formell organisasjonsstruktur.

Retningslinjene er fastsatt på bakgrunn av vedtak om organisering av administrasjonen i styresak 5/18 *Fremtidig administrativ organisering ved UiT Norges arktiske universitet*, som ble behandlet av universitetsstyret 8.3.2018. Virkningstidspunkt for ny organisering og disse retningslinjene er fastsatt til 1.1.2019.

## 2. Overordnede vilkår

«Faggruppe» og «faggruppeleder» skal benyttes om arbeidsorganisering og ledelse av varige funksjoner innenfor administrasjonens ansvarsområder. Det vil si oppgaver av mer permanent karakter. I tillegg til faggrupper vil det være aktuelt å organisere oppgaveløsning gjennom midlertidig prosjekt- og teamorganisering, som ikke omtales videre her.

En faggruppe skal bestå av minst fem ansatte. Faggrupper kan være sammensatt av ansatte fra flere enheter, også på tvers av seksjoner, avdelinger og fakulteter. Den enkelte ansatte kan gis tilhørighet til flere faggrupper. Det skal avtales nærmere hvordan den enkelte ansattes tilhørighet og tidsbruk skal fordeles.

Alle faggrupper skal ha en faggruppeleder, som gis ansvar for lederfunksjoner på delegasjon fra seksjonsleder eller avdelingsleder. Lederfunksjonene skal være avklart i det enkelte tilfelle. Det skal etableres forutsigbare og tilstrekkelig attraktive betingelser for å inneha funksjon som faggruppeleder.

Etablering av faggrupper innskrenker ikke lederansvar og styringsrett for seksjons- og avdelingsledere.

### 3. Rammer for faggrupper

Avdelingsdirektører, fakultetsdirektører og seksjonsledere (heretter kalt ledere) har ansvar for å:

- Etablere, tilpasse og avvikle faggrupper ut fra hva som er hensiktsmessig for den enkelte avdeling og fakultet
- Avgjøre ansattes tilhørighet til faggrupper
- Fastsette oppgavefordeling mellom faggrupper, og mellom faggruppeleder og ledere
- Skape åpenhet og klarhet om arbeidsorganisering og lederfunksjoner
- Rekruttere faggruppeledere og fastsette betingelser for funksjonen

På alle punkter ovenfor kan ledere gjøre endringer over tid, etter god dialog med de ansatte som er berørt.

Funksjonsområde, oppgaver og omfang skal fastsettes for den enkelte faggruppe. Etablering/avvikling av faggrupper og utpeking av faggruppeledere skal avgjøres av avdelingsdirektør/fakultetsdirektør, etter innstilling fra aktuelle seksjonsledere.

Rammer for faggruppeledelse:

- Faggruppeledelse skal anses som en funksjon, ikke en stilling. Det skal i det enkelte tilfelle avtales omfang og varighet av funksjonen. Varighet kan settes til «inntil videre» eller en avgrenset periode.
- Ledere skal utpeke faggruppeledere. Det skal legges vekt på at ansatte gis anledning til å melde sin interesse. Funksjon som faggruppeleder skal være basert på frivillighet for den enkelte.
- Faggruppeledere skal ikke ha stillingskoder som ledere, men beholde sin ordinære stillingskode. Det skal fastsettes en egnet arbeidstittel for den enkelte funksjonen.
- Det skal gis en økonomisk kompensasjon for funksjonen som faggruppeleder, avhengig av funksjonens omfang. Dette skal angis nærmere i retningslinjer og eventuelt særavtale.

Universitetsdirektøren kan unntaksvis gi adgang til utlysning av stilling som faggruppeleder. Bruk av stillingskode skal da vurderes i det enkelte tilfelle.

### 4. Faggruppeledelse

Alle faggruppeledere skal:

- Utøve faglige lederfunksjoner for å koordinere og prioritere arbeidsoppgaver for en gruppe ansatte
- Lede, fordele og følge opp arbeidsoppgaver overfor faggruppen og den enkelte ansatte
- Representere faggruppen i dialog og samhandling med leder, brukere og andre
- Ta initiativer, se behov for utvikling, og sørge for at faggruppen arbeider godt sammen

Avdelingsdirektør, fakultetsdirektør og seksjonsleder skal fastsette nærmere hvilke lederfunksjoner den enkelte faggruppeleder skal utøve på delegasjon fra leder.

I seksjoner med flere enn 20 ansatte kan ledere i tillegg delegere personallederoppgaver, som godkjenning og oppfølging av fravær, sykmeldinger, ferie, medarbeidersamtaler, og oppgaver innenfor arbeidsmiljø og rekruttering. Slik delegasjon skal gjøres skriftlig og godkjennes av avdelingsdirektør/fakultetsdirektør.

Faggruppeledere skal ikke gis formelt ansvar for økonomiforvaltning, men seksjonsleder kan delegere arbeidsoppgaver innenfor f.eks. bestilling og attestasjon.

**Særavtale om lønnsvilkår for faglig ansatte som innehar funksjon som forskningsgruppeleder/faggruppeleder ved UiT Norges arktiske universitet**

Avtaleparter:	UiT Norges arktiske universitet
Gjelder fra:	1.9.2018
Arkivref:	2018/4866

Forskningsgruppeledere/faggruppeledere kompenseres med et kronetillegg innenfor et spenn på min. 20.000,- og maks 80.000,- per år i funksjonsperioden.

Kronetilletget fastsettes på grunnlag av en vurdering av omfanget av den enkelte forskningsgruppeleders/faggruppeleders ansvar og oppgaver i funksjonsperioden.

Kompensasjonen fastsettes med utgangspunkt i en vurdering av følgende to hovedkategorier:

- 1) Ledelse av integrerte forskningsgrupper/faggrupper, med delegerte faglige og/eller personalmessige lederfunksjoner
- 2) Ledelse/koordinering av nettverk av forskere, uten delegerte oppgaver innen personalledelse

Forskningsgruppeledere/faggruppeledere innen hovedkategori 1 gis et kronetillegg i spennet fra 40.000,- til 80.000,-per år.

Forskningsgruppeledere/faggruppeledere innen hovedkategori 2 gis et kronetillegg i spennet fra 20.000,- til 40.000,- per år.

I vurderingen av den enkelte forskningsgruppeleders ansvar og oppgaver og fastsettelsen av kompensasjon vil forskningsgruppens/nettverkets størrelse, samt eventuelle andre særtrekk innen fagmiljøet være kriterier som også skal tillegges vekt.

Kompensasjon for den enkelte forskningsgruppeleder/faggruppeleder fastsettes av fakultetsledelsen.

Denne avtale er gjeldende fra 1.9.2018. Varighet og oppsigelse/forlengelse etter tjenestetvistlovens bestemmelser. Avtalen gjennomgås for eventuell revidering ett år etter inngåelsen.





*Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen*

## FUNKSJONSBEKRIVELSE FOR FAGGRUPPELEDELSE SAMLINGSFORVALTNING KULTUR

Vedtatt av:	Direktør ved Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	
Dato:	3.10.2022	Arkivref.: 2020/1438
Revidert:		

### Om faggruppe samlingsforvaltning kultur

Fagfeltet arkiv, dokumentasjon og samlinger innehar ansvar for forvaltning og bevaring av arkeologiske, numismatiske, samiske, etnografiske, nyere kulturhistoriske og polarhistoriske samlinger og arkiv, og dokumentasjon om disse.

Utviklingsoppgaver innen arkiv, dokumentasjon og samlinger er nært knyttet opp mot forskning, og faggruppen skal vurdere og initiere samarbeidsformer som fremmer og styrker samhandlingen mellom fagområdets forvaltningsoppgaver og relevant forskning ved Universitetsmuseet

Faggruppens medlemmer fastsettes av instituttleder.

### Faggruppeleder – oppnevning, kompetansekrav og funksjonstillegg

- faggruppeleder utpekes av og får delegert myndighet fra instituttleder for en bestemt periode på minimum ett år. En faggruppeleder kan reengasjeres. Oppgaven kan sirkulere blant medlemmene i faggruppen.
- skal fortrinnsvis ha erfaring fra arbeidsledelse/teamledelse.
- skal ha inngående kjennskap til fagområdet
- skal være ansatt i fast stilling/åremålsstilling, fortrinnsvis full stilling.

- kompensasjon for faggruppetledere ved UMAK utgjør kr. 20 000 pr. år, fastsatt av enhetsledelsen på bakgrunn av *Særavtale om lønnsvilkår for faglig ansatte som innehar funksjon som forskningsgruppetleder/ faggruppetleder ved UiT Norges arktiske universitet (ephorte 2018/466).*

#### **Faggruppetleders oppgaver**

- skal være kontaktperson mellom instituttleder og faggruppen.
- samordner organisering, planlegging og gjennomføring av arkiv og dokumentasjons oppgaver innen kultursamlingene
- skal bidra til fagadministrativ arbeidsdeling i faggruppen
- skal legge til rette for samarbeid mellom faggruppemedlemmene for å stimulere til god forvaltning og forskning
- initierer, prioriterer, gir anbefalinger og råd til søknader om eksterne prosjektmidler som fremmer gruppens fagområde
- deltar i instituttets fagstrategiske arbeid.

#### **Instituttleder**

- har personalansvar for faggruppens medlemmer
- kan invitere faggruppetleder med på medarbeidersamtaler for faggruppens medlemmer
- kan etter nærmere avtale med faggruppetleder delegere løpende oppgaver innen bestilling og attestasjon på personal og økonomiområdet
- ser til at faggruppen har tilstrekkelig teknisk-administrativ støtte
- avholder jevnlige møter med faggruppetleder

**Orienteringssaker**  
**OS 18/22 2022.10.05 Notat IDF-møte 2022/1233**



## ORIENTERINGSSAK

---

Til:  
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen

Møtedato:  
17.10.2022

Sak:  
18/22

---

### Notat IDF-møte

Vedlagt notat fra møtet mellom tillitsvalgte og ledelsen 05.10.2022

Anne Aagaard  
administrativ leder

—  
anne.aagaard@uit.no  
77 66 05 70

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

## Notat IDF-møte 5.10.2022

### Til stede

Arbeidstaker

NTL                    Emil Bekkevold, Maria Bratt

FF                     Anja Roth Niemi, Michael Strobelt, Stephen Wickler, Camilla Figenschau

NITO

CREO

Arbeidsgiver        Lena Aarekol, Anita Maurstad

### Saksliste og referat

INFORMASJON FRA ARBEIDSGIVER	Oppsummering fra møtet:	Navn saksansvarlig
NKFS - Innspill til endelig organisering	Ingen kommentarer, tas som orientering	
Langtidsplan for UMAK – Innspill?	Spørsmål fra FF om organisering av medbestemmelse – Pr nå, tidlig i prosess, er deltagelse organisert i åpen invitasjon til alle ved UMAK. Tre grupper er opprettet, ledes av instituttledere. Forslag til videre prosess – teams område med innspill? Tillitsvalgte ser på mal, arbeider som gruppe, enten samlet, eller pr forbund, med innspill?	
Styresaker – info om styresaker	Viktig sak: økonomi – kuttene i sektoren påvirker basisfinansiering i stor grad, omstillingsarbeid er nødvendig. Styresaker: vedtakssak om organisering av faggruppe samlingsforvaltning på UM, ellers orienteringssaker Sakspapirer er ikke klare, ingen kommentarer.	
Status økonomi UMAK Tertialrapport 2. tertial Hovedfordeling 2023	Sakspapirer ikke ferdigstilte, DFØ-systemet er nytt og komplekst.	
Status personal	Ingen særlige opplysninger	
Bygg/Rom/Kontorer KA – ombygging scenekunst	Orienteringer	
INFORMASJON FRA ARBEIDSTAKERE		
	Ingen innspill	
SAKER TIL DRØFTING		

Formen på møtene? Hvem deltar i ID-møtene?	Diskusjon om det forhold at idf-møter har ulikt antall representanter fra hvert forbund. Noen kan stille med fem, andre med en. Spørsmål om representativitet og mulig dialog ble luftet. Saken tas videre i neste møte.	
UM – omdisponering av areal – lab og magasin, Se vedlegg i mappa	Orientering	
<b>Eventuelt</b>	Ingen saker	

## ORIENTERINGSSAK

---

Til:	Møtedato:	Sak:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	17.10.2022	

---

### Regnskap 2.tertial 2022 UMAK

Per 1. tertial var rapporten preget av regnskapsmessige avvik pga. nytt økonomisystem og nye føringsprinsipper sammenlignet med tidligere år. Dette slo særlig ut på investeringer og avskrivning av utstyr. Resultatet i klasse 3 og klasse 9 påvirkes når investeringen ikke gjøres i takt med budsjettet. Per 2. tertial er noe av denne skjevheten korrigert, men det er fremdeles noen avvik som skyldes innkjøring i nytt økonomisystem.

I perioden etter 1. tertial har vi jobbet med kvalitetssikring av budsjettet, og har delvis justert gjeldende budsjett i henhold til kjente endringer og forventet utvikling for resten av året. Dette er i tråd med tilbakemelding fra nivå 1 om å jobbe videre med budsjettene slik at de til enhver tid gjenspeiler reelle planer. Dermed mener vi at aktivitetsnivå i budsjett og regnskapstallene stemmer bedre for 2. tertial, og avvikene som oppstår vil i mindre grad skyldes periodisering og lavere aktivitet enn forventet.

Tabellene viser resultat per 2. tertial for UMAK. Inntekt har negativt fortegn, mens kostnad har positivt fortegn. Resultat med positivt fortegn viser dermed et underskudd/merforbruk, mens et negativt resultat angir overskudd/mindreforbruk. Avvik består av budsjett minus regnskap per 2. tertial. Et negativt avvik viser merforbruk i forhold til budsjett, mens et positivt avvik viser et mindreforbruk.

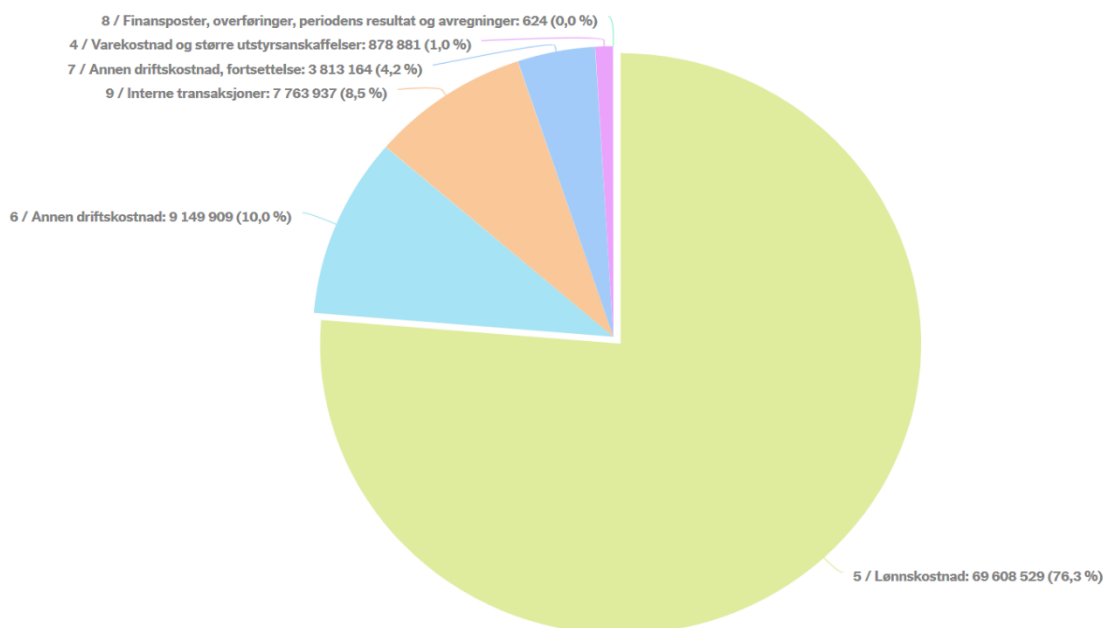
### Bevilgningsøkonomien (BEV) totalt

Samlet sett har UMAK pr. 2. tertial i BEV et regnskapsmessig overskudd på kr 6,387 mill. mot budsjettert mindreforbruk på kr 4,563 mill. Dette er et avvik på kr 1,824 mill. Mindreforbruket fordeler seg på kontoklasse 5-7, med noe lavere lønns- og driftskostnader enn det som var budsjettert. Det negative avviket i klasse 9, på kr 3,437 mill. skyldes i sin helhet at kostnader for Grønt-areal som internfaktureres bygg- og eiendomsavdelinga, ikke ble inntektsført før perioden ble avsluttet i regnskapet.

**Total bevilgning**

(tall i hele 1000)

TOAL BEVILGNING	Regnskap	Gjeldende budsjett	Avvik
3 - Salgs- og driftsinntekt	-97 602	-97 858	-256
4 - Varekostnad og større utstyrsanskaffelser	879	540	-339
5 - Lønnskostnad	69 609	71 021	1 413
6 - Annen driftskostnad	9 150	11 181	2 261
7 - Annen driftskostnad, fortsettelse	3 813	5 595	1 782
9 - Interne transaksjoner	7 764	4 327	-3 437
Sum total	-6 387	-4 563	1 824

**Kostnadsfordeling kontoklasse 4-9**

Diagrammet viser andel av kostnader per kontoklasse. Lønn er den klart største kostnaden og utgjør 76,3%. Dette gir et øyeblikksbilde, og viser at kostnadsfordeling per dags dato er god. Den er samtidig sårbar da det forutsettes også fremtidig finansiering fra eksterne prosjekter.

**Den ordinære driften for UMAK samlet var pr. 2.tertial slik:**

(tall i hele 1000)

ORDINÆR DRIFT hele UMAK	Regnskap	Gjeldende budsjett	Avvik
3 - Salgs- og driftsinntekt	-79 747	-79 787	-40
4 - Varekostnad og større utstyrsanskaffelser	879	540	-339
5 - Lønnskostnad	62 033	61 147	-885
6 - Annen driftskostnad	6 591	7 043	453
7 - Annen driftskostnad, fortsettelse	3 236	4 094	858
9 - Interne transaksjoner	5 251	6 315	1 064
Sum total	-1 757	-647	1 110

For 2. tertial er det et regnskapsmessig overskudd på kr 1,757 mill. mot et budsjettert mindreforbruk på kr 0,647 mill. på ordinær drift. Driftskostnadene i klasse 6-9 er lavere enn budsjettert, mens varekjøp og lønnskostnadene er høyere enn budsjettert i perioden. Samlet sett er



resultatet dermed kr 1,110 mill. bedre enn antatt, på tross av at lønnskostnaden er høyere enn budsjettet. Avvikene til hver kontoklasse blir forklart nærmere per enhet nedenfor.

## Fordeling resultatet på ordinær drift pr. enhet

### Administrasjonen:

(tall i hele 1000)

ADMINISTRASJONEN	Regnskap	Gjeldende budsjett	Avik
3 - Salgs- og driftsinntekt	-14 410	-15 032	-622
4 - Varekostnad og større utstyrsanskaffelser	456	347	-109
5 - Lønnskostnad	13 633	13 471	-162
6 - Annen driftskostnad	2 446	2 652	206
7 - Annen driftskostnad, fortsettelse	212	447	234
9 - Interne transaksjoner	-2 376	-1 728	648
Sum total	-38	157	194

Administrasjonen består av ledelse/stab og seksjon for forskning, utdanning og formidling (FUF). Salgs -og driftsinntekt har et negativt avvik på kr 0,622 mill. grunnet utestående fakturering av Ottar og høyere investeringer enn budsjettet for FUF. Økte vare- og lønnskostnader balanseres mot et mindreforbruk i driftskostnader. Det største positive avviket på kr 0,648 mill er i klasse 9 og skyldes periodisering av sentralt dekningsbidrag på kr 0,489 mill. Dette vil jevne seg ut ved årsslutt. Administrasjonen har pr 2. tertial et positivt resultat på kr 38 000 mot et budsjettert merforbruk på kr 157 000.

### Kunstakademiet

(tall i hele 1000)

KUNSTAKADEMIET	Regnskap	Gjeldende budsjett	Avik
3 - Salgs- og driftsinntekt	-6 671	-6 890	-119
5 - Lønnskostnad	5 399	4 477	-922
6 - Annen driftskostnad	1 022	1 218	196
7 - Annen driftskostnad, fortsettelse	464	467	3
9 - Interne transaksjoner	46	98	52
Sum total	160	-630	-790

Salgs -og driftsinntekt har avvik på kr 0,119 mill. grunnet periodisering av investeringer. Det største avviket er på lønnskostnader med kr 0,922 mill. Dette skyldes hovedsakelig trippelopptaket på forfatterstudiet. Situasjonen vil se bedre ut neste år, da KA i foreløpig hovedfordeling for 2023 er tildelt kr 1,9 mill. i ekstra midler, for å dekke de økte kostnadene til opptaket på forfatterstudiet. Grunnet mindreforbruk på driftskostnadene i klasse 6 og 7, ender Kunstakademiet med et regnskapsmessig underskudd på kr 0,16 mill. mot et budsjettert mindreforbruk på kr 0,63 mill. Dette utgjør et avvik på kr 0,79 mill.

### Musikkonservatoriet

(tall i hele 1000)

MUSIKKONSERVATORIET	Regnskap	Gjeldende budsjett	Avik
3 - Salgs- og driftsinntekt	-17 548	-17 648	-101
4 - Varekostnad og større utstyrsanskaffelser	12	0	-12
5 - Lønnskostnad	18 779	19 222	443
6 - Annen driftskostnad	1 612	1 212	-401
7 - Annen driftskostnad, fortsettelse	947	1 000	53
9 - Interne transaksjoner	-1 619	-1 484	135
Sum total	2 183	2 301	118

Salgs- og driftsinntekt har avvik på kr 0,101 mill. grunnet periodisering pr 2. tertial som vil rette seg opp til årsskiftet. Lavere lønnskostnader med kr 0,443 mill. balanseres mot høyere driftskostnader i klasse 6 med kr 0,401 mill. ettersom pianostemming var lagt på lønnsbudsjettet, men belastes på salg av tjeneste i klasse 6. Musikkonservatoriet har pr 2. tertial et regnskapsmessig underskudd på kr 2,183 mill. mot et budsjettert merforbruk på kr 2,301 mill. Forutsatt at vi i 2022 får overført utestående midler fra Lærerutdanninga, vil resultatet bedre seg til årsslutt.

#### Norges Arktiske Universitetsmuseum (UM)

(tall i hele 1000)

UNIVERSITETSMUSEET	Regnskap	Gjeldende budsjett	Avvik
3 - Salgs- og driftsinntekt	-20 629	-20 163	466
4 - Varekostnad og større utstyrsanskaffelser	410	193	-217
5 - Lønnskostnad	21 865	21 606	-258
6 - Annen driftskostnad	1 307	1 766	458
7 - Annen driftskostnad, fortsettelse	1 566	2 181	615
9 - Interne transaksjoner	-7 789	-7 558	230
Sum total	-3 269	-1 975	1 294

Universitetsmuseet har i perioden hatt høyere salgsinntekter på Polarmuseet enn forventet, selv etter justering av budsjettet. Varekostnaden er også høyere enn i budsjett, som henger sammen med økt salg. Lønnskostnaden viser et merforbruk, som gjelder engasjert personale som ikke ligger i budsjettet. Driftskostnadene i klasse 6 og 7 er også lavere enn budsjett, med et samlet avvik på kr 1,073 mill. I tillegg er netto klasse 9 positiv, slik at Universitetsmuseet totalt har et overskudd på kr 3,269 mill. per 2. tertial. Dette er nesten 1,3 mill. høyere enn forventet.

#### Endringer i billett- og butikkinntekter

(tall i hele 1000)

Billettinntekter	Regnskap	Gjeldende budsjett	Avvik
41021100 - FUF (Universitetsmuseet)	-1360	-1373	-13
41150500 - Polarmuseet	-3430	-3067	363
41150600 - Botanisk hage	-179	-150	29
Sum total	-4969	-4590	379

Billettinntekten fortsetter, som i 1. tertial, å øke. Opprinnelig var de samlede billettinntektene for 2. tertial budsjettert med kr 3,057 mill. men ble justert opp i forbindelse med kvalitetssikringsarbeidet av budsjettet. Oppdatert budsjettall er kr 4,590 kr, mens regnskapstallene ble kr 4,969 mill. per 2. tertial. Økningen gjelder hovedsakelig Polarmuseet, som i fortsettelsen av året har hatt gode besøkstall. Sammenlignet med tilsvarende periode i fjor, er det totalt en økning på kr 3,488 mill. i billettinntekter på UMAK.

**Avsetninger BEV**

(tall i hele 1000)

Prosjekt	Aktivitet	IB	Regnskap	Budsjett	Avvik	UB pr 2tert
460100	Forskning	-218	-487	-200	287	-705
460101	Annuum	-1 039	-364	464	829	-1 404
460102	Stipendiater UMAK	-7 815	385	1 102	718	-7 430
460104	Aurora Centre ArcEcoGen		-2 352	-1 540	813	-2 352
460200	Utstillinger og formidling	-899	-1 822	-1 612	209	-2 721
460300	Utdanning og studier	-11 920	828	423	-406	-11 091
460500	Organisasjon og drift	-1 527	405	-367	-771	-1 122
460502	Investeringer	-2 275	-1 230	-2 187	-957	-3 505
	<b>Sum Øremerket aktivitet</b>	<b>-25 692</b>	<b>-4 638</b>	<b>-3 916</b>	722	<b>-30 331</b>
100000	Sum Ordinær drift	28 801	-1 757	-647	1 110	27 043
	<b>Sum avsetninger BEV</b>	<b>3 108</b>	<b>-6 396</b>	<b>-4 563</b>	<b>1 832</b>	<b>-3 287</b>

UMAK gikk inn i året med negative avsetninger på kr 3,108 mill. Med mindreforbruk både på den øremerkede aktiviteten og på ordinær drift, ender periodens resultat på kr 6,396 mill. i overskudd. Dette fører til at UMAK ved utgangen av perioden har kr 3,287 mill. i positive avsetninger. Budsjettet er regulert og justert ned ut ifra erfaringen om at tildelinger til øremerket aktivitet ofte ikke forbrukes fullstendig samme året de tildeles.

**BOA økonomien**

(tall i hele 1000)

BOA	Regnskap	Gjeldende budsjett	Avvik
3 - Salgs- og driftsinntekt	-25 927	-47 956	-22 029
5 - Lønnskostnad	10 861	9 349	-1 511
6 - Annen driftskostnad	5 158	19 711	14 553
7 - Annen driftskostnad, fortsettelse	3 186	7 073	3 886
8 - Finansposterm overføringer, periodens resultat og avregninger	-3 310		3 310
9 - Interne transaksjoner	10 046	11 822	1 777
Sum total	14		-14

Bidrags- og oppdragsfinansierte (BOA) prosjekter har hatt mye lavere inntekt enn budsjettet i perioden. Årsaken er at i det nye systemet skal inntekter legges lik hele kontraktsbeløpet, dvs den avtalte prosjekttildelingen fra de eksterne aktørene.

Økte lønnskostnader i klasse 5 balanserer mot mindreforbruk for frikjøp lønn i klasse 9. Driftskostnadene har på samme måte som inntektene et urealistisk høyt budsjett, ettersom budsjett skal legges i balanse, og da er overheaden blitt budsjettet inn her. Overgangen til nytt system har ført til store endringer i budsjetteringen av eksterne økonomien. Det jobbes med tiltak for å forbedre økonomistyringen gjennom hele organisasjonen.

**Nettobidrag**

(tall i hele 1000)

Nettobidrag	Regnskap	Budsjett	Avvik
41010000 - Ledelse og stab UMAK	-730	-632	98
41021100 - FUF	305	300	-5
41130000 - Kunstakademiet		11	11
41140000 - Musikkonservatoriet	-747	-1084	-337
41150000 - Norges arktiske universitetsmuseum	-7733	-8161	-428
41150500 - Polarmuseet	-105	-94	11
41150600 - Botanisk hage	-40	-17	23
Sum total	-9051	-9677	-626

Kontogruppe 94 viser samspillet mellom bevilgningsøkonomien (BEV) og bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA). Tabellen viser at UMAK pr. 2. tertial har netto bidrag på ordinær drift i BEV på kr 9,051 mill. som er blitt belastet BOA. Dette er kr 0,626 mill. mindre enn budsjettet. Det er fortsatt stor usikkerhet knyttet til realiteten i prosjektbudsjettene. Dette er noe som må arbeides videre med fram mot årsavslutningen – ettersom det påvirker nettobidraget.

Lena Aarekol  
direktør

—

Anne Aagaard  
administrativ leder

—

Saksbehandler:  
Seniorrådgiver Nina Kristine Andersen  
Rådgiver Sonja Skoglund

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

## ORIENTERINGSSAK

---

Til:  
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskole

Møtedato: 17.10.2022  
Sak: 20/22

---

### **Overdragelse Nordland kunst og filmhøgskole - rapport fra arbeidsgruppa**

Universitetsstyret behandlet i møte 28.4.2022 sak om virksomhetsoverdragelse av Nordland kunst og filmhøgskole (NKFS).

UMAK ble i oppfølging av vedtaket bedt om å iverksette en prosess for å sikre en varig organisatorisk innplassering av NKFS i UiTs organisasjon. I prosessen ble UMAK bedt om å legge til rette for god involvering og medvirkning fra ansatte, samt belyse faglige synergier og mulighetsrommet for utvikling. Frist for arbeidet ble satt til 26.09.2022

Vedlagt ligger arbeidsgruppas forslag til endelig organisatorisk innplassering av NKFS. Denne er oversendt UiTs ledelse. Endelig organisering vedtas av universitetsstyret.

Lena Aarekol  
direktør

Anne Aagaard  
administrativ leder  
—  
anne.aagaard@uit.no  
77 66 05 70

Vedlegg: Rapport fra arbeidsgruppa

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

## Rapport fra arbeidsgruppa

### Organisering av Nordland kunst- og filmhøgskole (NKFS) ved UMAK

#### Innledning

Universitetsstyret behandlet i møte 28.4.2022 sak om virksomhetsoverdragelse av Nordland kunst- og filmhøgskole (sak 12/22). I vedtaket heter det:

*Universitetsstyret vedtar virksomhetsoverdragelse av Nordland kunst og filmhøgskole fra Nordland fylkeskommune og Nordland kunst og filmhøgskole AS til UiT Norges arktiske universitet fra 1.5.2022 med de vilkår som framgår av fremforhandlet protokoll, avtale om virksomhetsoverdragelse og leiekontrakt.*

*Med virkning fra 1.5.2022 organiseres Nordland kunst- og filmhøgskole som en enhet under UMAK.*

*Universitetsstyret skal i styrets møte 18. oktober 2022 forelegges forslag til endelig organisering av Nordland kunst- og filmhøgskole innenfor UiTs organisasjon.*

*Rektor skal legge til rette for en god prosess som ivaretar krav til medvirkning og faglige diskusjoner av spørsmålet om organisatorisk plassering.*

*Rektor ber om at UMAK iverksetter en prosess for å sikre en varig organisatorisk innplassering av skolen i UiTs organisasjon. I arbeidet skal det legges opp til en prosess hvor de faglige synergier og mulighetsrommet for utvikling blir belyst, og hvor det legges til rette for god involvering og medvirkning fra ansatte. UMAK bes om å oversende forslag til endelig organisatorisk innplassering **innen 26.9.22**.*

#### Prosess

Arbeidsgruppa har bestått av ansatte ved NKFS og UMAK. Sammensetningen av arbeidsgruppa sikrer medvirkning ved ledelse og ansatte fra vitenskapelige samt teknisk/administrativt stab ved UMAK, instituttet Kunstakademiet (KA) og Nordland kunst- og filmhøgskole (NKFS) representert.

- Lena Aarekol – direktør UMAK, leder for arbeidsgruppa
- Hanna Horsberg Hansen – professor ved KA
- Julie Leding – instituttleder KA
- Cathrine Paus – seksjonsleder FUF, UMAK
- Katja Eyde Jacobsen – tidligere rektor ved NKFS, nå studieleder
- Louise Grane Listau – kontorsjef NKFS
- Marianne Løvdal – rådgiver ved NKFS
- Katya Sander – professor ved NKFS

Elisabet Aase – seniorrådgiver ved UMAK har fungert som sekretær for gruppen.

Ved opprettelsen av arbeidsgruppa ble det vurdert hvorvidt tillitsvalgte skulle være representert. På grunn av arbeidsgruppas størrelse ble det besluttet ikke å ha tillitsvalgte direkte representert, men heller involvere dem undervegs i prosessen.

De tillitsvalgte ved UMAK ble orientert om gruppas arbeid både i forkant av oppstart av arbeidet, samt i ID-møte 9. september. NTLs tillitsvalgte ved NKFS la i sistnevnte møte vekt på viktigheten av stedlig ledelse og at de teknisk/adm. ansatte ansettes i samme enhet med felles ledelse.

16. september ble det avholdt drøftingsmøte med tillitsvalgte på nivå 1 der arbeidsgruppas foreløpige forslag til organisering ble lagt fram. Til stede var Ellen Dahl fra Forskerforbundet, Marit Martinsen Dahle fra LO Stat og Andreas Holm Bakke fra Akademikerne. Lena Aarekol og Katja Eyde Jacobsen deltok fra UMAK. De tillitsvalgte var tydelig på at de støtter et forslag til organisering av NKFS som en egen skole under et institutt med lokal ledelse (referat er vedlagt).

Styret ved UMAK ble orientert om arbeidsgruppas arbeid i styremøtet 15.9.2022. Styret tok orienteringen til etterretning.

### **Møteplan og prosess**

Arbeidsgruppa har hatt til sammen 4 møter. Agenda for møtene har vært å finne en god arbeidsform med møte- og tidsplan, presentasjon og diskusjon av UMAKs og NKFS nåværende organisering, avdekke mulige former for endelig organisering av NKFS i UMAK og å belyse faglige synergier og mulighetsrom. I prosessen har arbeidsgruppa vært opptatt av å sikre en god og konstruktiv dialog, bli godt kjent og sikre en god framdrift. Arbeidsgruppa har avholdt 2 halvdagsmøter på teams (3. og 24. juni) og møttes i to heldagsmøter i Kabelvåg 23.-24. august og i Tromsø 19. og 20. september.

### **Mulighetsrom og synergier**

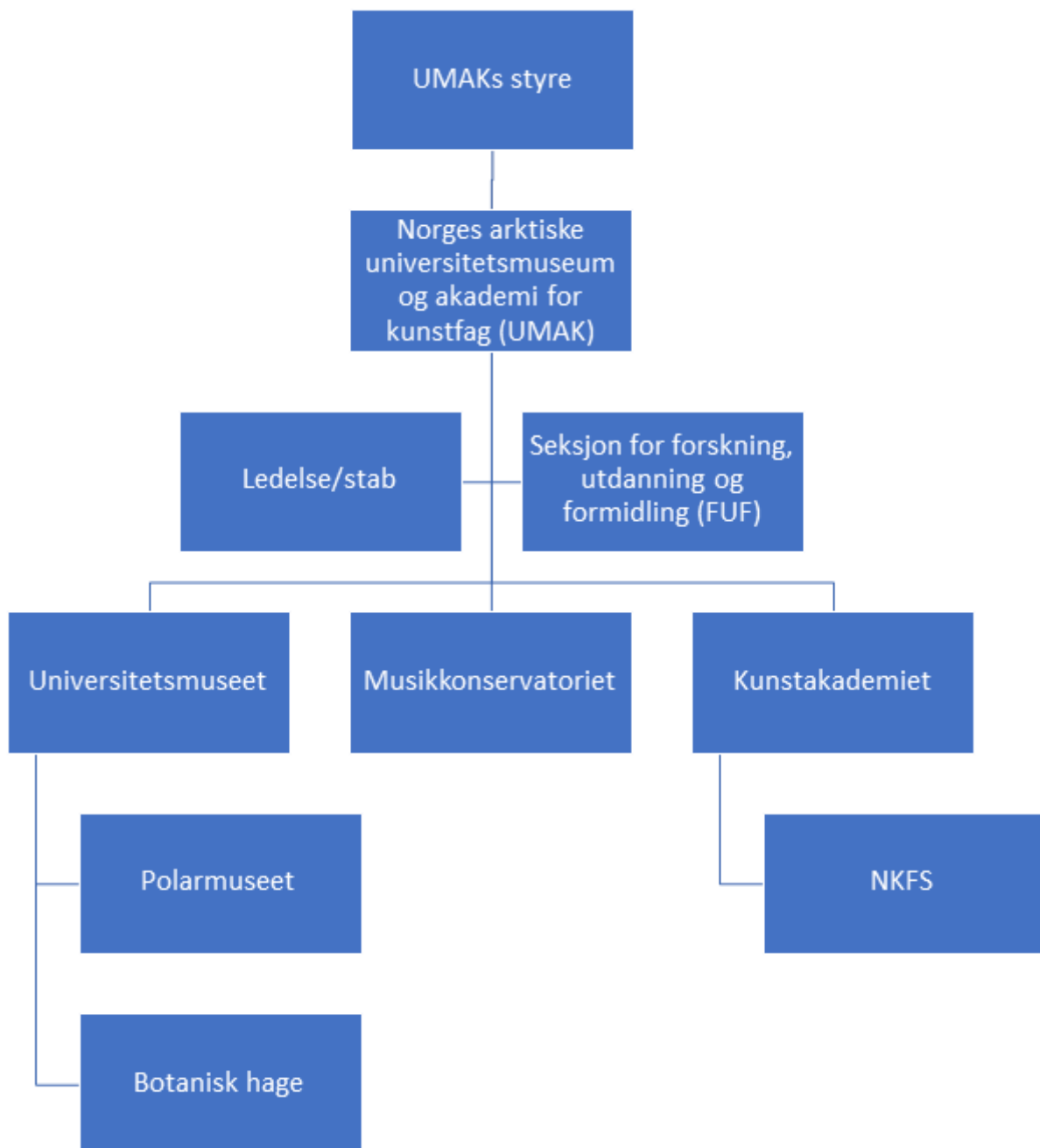
NKFS og Kunstakademiet i Tromsø springer ut fra det samme sterke kunstmiljøet i Nord-Norge og Sápmi tilbake på 1970-tallet. Kunstskolen i Kabelvåg ble etablert i 1983 som et resultat av kunstneres engasjement for en desentralisert kunstutdanning. Kunstakademiet i Tromsø ble opprettet i 2007. Inntil NKFS utviklet et bachelorprogram i bevegelige bilder, fungerte skolen som en viktig forskole for Akademiet i Tromsø. I dag ser vi mange muligheter for å styrke samarbeidet mellom to jevnbyrdige utdanninger om å gi studenter en utdanning med et unikt perspektiv; verden sett fra nord. Vi kan samarbeide om bruk av gjestelærere og hverandres fagpersoner, og vi ser muligheter for kunstnerisk forskning på tvers av de to enhetene. De to sterke fagmiljøene kan posisjonere seg nasjonalt gjennom for eksempel å formulere en felles søknad til Prosjektprogrammet som tilbyr FoU-midler via HK-dir. Det samme gjelder veiledningsressurser for ph.d-stipendiater i kunstnerisk utviklingsarbeid. På sikt vil det være mulig å utvikle et felles masterprogram. Dette vil bety en klar styrking av utdanningstilbudet for blivende kunstnere og filmskapere i nord og av fagmiljøet for de som arbeider med slik utdanning. Samarbeidet vil også by på muligheter for bedre ressurs-utnyttelse, kvalitetsdeling og kompetansedeling på teknisk/administrative tjenester. Vi ser for oss å videreutvikle samarbeidet vi allerede har omkring TIFF – der både faglig ansatte og studentmiljøene samarbeider, og samarbeidet mellom NKFS og Landskapsarkitektstudiet på

KA. For NKFS åpner det seg nye muligheter også for andre samarbeid opp mot fagmiljøer på UiT.

NKFS har i dag et stort internasjonalt nettverk. Dette vil ytterligere bli styrket gjennom UiTs gode avtaler om internasjonalisering og utveksling av studenter og ansatte gjennom KUNO-nettverket og Erasmus-programmet.

### Forslag til organisering

Organisasjonskart – UMAK





Ambisjonen for arbeidsgruppa har vært å jobbe frem et godt forslag til organisering av NKFS inn i UMAK med fokus på involvering og medbestemmelse. Best mulig organisering vil avhenge av flere faktorer der målsetningen er å videreføre det som fungerer godt i dag og at det skal fungere godt ved UiT. Viktige faktorer er:

- ny organisering skal fungere godt i UiTs struktur og i UMAK
- videreføre NKFS som studiested i Kabelvåg
- tydelig stedlig ledelse i Kabelvåg der de ansatte inngår i et kollegialt fellesskap
- faglig identitet og utvikling
- studiekvalitet
- sikre rekruttering av studenter og ansatte

Arbeidsgruppa ser også at endelig organisering fordrer et godt samarbeid i kommende år for å integrere NKFS på en god måte.

Arbeidsgruppa har diskutert to alternativer for organisering av NKFS:

Alternativ 1: Organisering av NKFS som et eget institutt

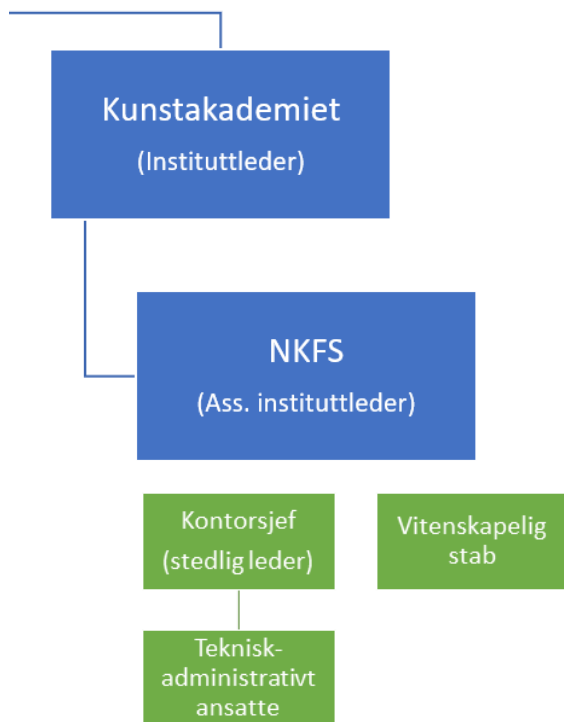
Alternativ 2: Organisering av NKFS som en enhet under instituttet Kunstakademiet

#### **Alternativ 1 – organisering av NKFS som eget institutt**

UMAK har tre institutter per i dag (se organisasjonskart over). Ved instituttene Musik-konservatoriet og Kunstakademiet er det kun vitenskapelige stillinger. Støttestillinger ved UMAK innen forskning, utdanning og formidling er ansatt i Ledelse/stab eller FUF. Om NKFS skal organiseres som et eget institutt vil det være hensiktsmessig å følge denne strukturen. Det vil innebære at de ansatte vil splittes opp der hvor arbeidsoppgaver/funksjoner passer inn i FUF eller Ledelse/stab ved UMAK, BEA eller UB. Ved instituttet vil kun de 6 vitenskapelig ansatte (3,8 årsverk) høre hjemme, inkludert instituttleder. Per i dag har NKFS ett bachelorprogram med totalt 45 studenter fordelt på 3 år. Arbeidsgruppa landet på at NKFS' størrelse med hensyn til antall ansatte, studenter og studieprogram gjør at det ikke er hensiktsmessig å velge denne formen for organisering.

#### **Alternativ 2 – skole inn under instituttet Kunstakademiet (KA)**

Organisasjonskart



Alternativ 2 plasserer NKFS inn som en egen enhet under instituttet KA ledet av en assisterende instituttleder med delegert ansvar for denne enheten. Ved UiT har flere enheter en lignende organisering med assisterende instituttleder ved campus utenfor Tromsø. Arbeidsgruppa ser denne organiseringa som den beste løsningen for å ivareta NKFS studiekvalitet, identitet og daglige drift, og har derfor brukt mest tid på å diskutere dette alternativet.

NKFS er i dag en anerkjent institusjon og dette spiller en stor rolle i rekrutteringen til studiet i bevegelige bilder. Videre er NKFS' identitet svært viktig – skolen har vært med på å utvikle et nytt fagfelt, og er ledende både i å samle et fagmiljø i dette feltet, samt være en svært synlig aktør i fag – og samfunnsdebatten for å utvikle filmfeltet både i norsk og internasjonal kontekst.

Arbeidsgruppa anser det derfor som viktig at NKFS organiseres som en egen enhet, under instituttet KA, og ikke kun som et studieprogram. Dette bør gjenspeiles både i navnet på NKFS og i organiseringen inn i UMAK.

#### Stedlig ledelse

Kabelvåg er en liten bygd med ca. 2000 innbyggere, og har følgelig lite infrastruktur for høyere utdanning. Tromsø og Kabelvåg er geografisk langt fra hverandre. For å sikre god daglig drift og å opprettholde god studiekvalitet, anser arbeidsgruppa det som avgjørende å beholde de ansatte under en fast stedlig ledelse i Kabelvåg.

NKFS er en liten enhet med 7 teknisk/administrative stillinger, som har en sterk felles kultur med tett samarbeid rundt driften av skolen og tilrettelegging for den faglige kvaliteten. Oppgavene løses med utgangspunkt i de lokale behov og ofte på tvers av de faglige strukturer ved UiT. Det vil medføre at det er utfordrende å flytte de teknisk/administrativt

ansatte inn i FUF og Ledelse/stab ved UMAK eller BEA og UB.

Flytting av de 7 ansatte vil innebære at de blir fordelt på henholdsvis UMAK, BEA og UB med forskjellige underliggende faggrupper, og de stedlige ansatte i Kabelvåg ville kunne få 5 forskjellige nærmeste ledere. Arbeidsgruppa vurderer at en slik fragmentering av ledelsen for teknisk/administrativ stab vil være uheldig for studiestedet i Kabelvåg.

Det er likevel imperativt at de teknisk/administrativt ansatte integreres godt i respektive faggrupper ved UMAK og institutt, og deltar i alle relevante møter og fora. For driftsoppgaver knyttet til bygg og vedlikehold er det avgjørende å gjøre avklaringer med BEA for å sikre at dette forvaltes forsvarlig og innenfor UiT sine forpliktelser. Videre drift av det lokale biblioteket ved NKFS må avklares med UB.

De vitenskapelig ansatte, som er tilsatt i deltidsstillinger på åremål er tilstede ved NKFS en uke hver måned, mens de teknisk/administrativt ansatte bor lokalt og har sitt daglige virke der. Det innebærer at det er særlig viktig at skolen har en stedlig ledelse som også har et lederansvar for de lokalt ansatte.

Per i dag er skolen organisert under en enhetlig ledelse – der tidligere rektor har hatt lederansvar for kontorsjef og de vitenskapelig ansatte, samt faglig ledelse av skolen. Nåværende kontorsjef har delegert ansvar for skolens administrative drift, samt personalansvar for de lokalt ansatte/tekn. administrativ stab. Arbeidsgruppa anser at denne organiseringen vil være ønskelig å beholde, samt mulig å opprettholde inn i UiTs struktur.

Ved å opprette en stilling som assisterende instituttleder i Kabelvåg sikrer man både lokal ledelse og en tett tilknytning til instituttet KA. Assisterende instituttleder vil være nærmeste leder for de vitenskapelige ansatte og kontorsjef, mens kontorsjef er nærmeste leder for de teknisk/administrativt ansatte.

Om UiT ønsker å utvikle Kabelvåg som studiested og de mulighetene det innebærer med aktivitet i regionen Lofoten, vil det være av stor betydning at skolen har en stedlig ledelse som er god og tydelig.

Arbeidsgruppa anbefaler at de ansatte ved NKFS i dag forblir ansatt inn under samme enhet i ny organisering inn i UMAK.

#### Instituttet KA

Instituttet KA har i dag studieprogram innen kunst, landskapsarkitektur og forfatterstudier, men er likevel et lite institutt med 96,5 studieplasser og 14 faste vitenskapelig ansatte (inkl. instituttleder, flere av disse er i deltidsstillinger og to av stillingene er åremålsstillinger, i 2021 utgjorde stillingene 10,35 årsverk). I tillegg har KA pt. 3 tilsatte stipendiater.

Innlemmelsen av bachelorprogrammet i bevegelige bilder på KA med studenter og ansatte fra NKFS vil være en betydelig styrking av instituttets fagmiljø og profil. Med organisering av NKFS inn under KA vil det likevel være avgjørende at instituttleder og assisterende instituttleder jobber tett sammen. NKFS vil inngå i den strukturen som allerede eksisterer, og inngå i instituttrådet og andre fora for utvikling av studiekvalitet og administrasjon. I det

videre arbeidet vil det å integrere de enkelte ansatte ved NKFS tett på eksisterende faggrupper for utdanning, formidling og produksjon ved UMAK, Ledelse/stab ved UMAK, BEA og UB, være sentralt.

#### Navn på NKFS og instituttet KA

Arbeidsgruppa har også diskutert navnet på enheten som i dag heter Nordland kunst- og filmhøgskole. Det er svært ønskelig for NKFS at enheten fortsetter å ha et navn som er gjenkjennbart både i faglige sammenhenger og for studenter. Ordet «skole» er sentralt i denne sammenhengen, da det ofte brukes om utdanninger i filmfeltet. Imidlertid er «høgskole» ikke viktig, og fungerer også dårlig internasjonalt i skandinavisk kontekst, der «høgskole» indikerer utdanning på et lavere nivå.

Dagens navn er en videreføring av fagskolenavnet, og det var for tidligere eiere viktig at Nordland var representert i navnet. For den faglige verden er imidlertid skolen kjent som Kabelvåg. Dette kan være en god anledning til å gi skolen et navn som i større grad knytter skolen til nettopp Kabelvåg. NKFS har med bakgrunn i dette satt i gang en intern prosess med henblikk på navneendring. Endelig forslag til navn vil foreligge før skolens endelige innplassering i UiT 01.01.2023

Arbeidsgruppa har også diskutert muligheten for å vurdere navnet på instituttet Kunstakademiet. Det har vært løftet fram av de ansatte på NKFS at det for skolen har vært viktig å presentere seg selv som en alternativ filmutdanning, som måler seg opp mot andre skandinaviske filmskoler. I diskusjonene i filmfeltet, der NKFS aktivt har deltatt for å skape endring og debatt, er det svært viktig at skolen ses på som en filmutdanning, og ikke en kunstakademiutdanning – dette handler både om hvordan man anser kompetansen til vitenskapelig ansatte og studenter – samt rekruttering, studentenes tilgang til den faglige verden de går ut i, og tilgang på nettverk, både faglige og profesjonelle. Skolen må ses som en aktør nettopp i filmfeltet – både nasjonalt og internasjonalt. Norge har 4 kunstakademier med flere forskjellige kurs og programmer for tidsbaserte medier, video, etc. og det er viktig at NKFS ikke anses for et lignende program under et kunstakademi.

Et alternativ er at navnet på instituttet gjenspeiler de ulike studieprogrammene kunst, filmkunst, landskapsarkitektur og forfatterstudier og som vil inngå. En slik vurdering må imidlertid gjøres i en intern prosess ved UMAK som involverer ansatte, studenter, tillitsvalgte og ledelse.

#### **Forslag til endelig organisatorisk innplassering av NKFS i UMAK**

Arbeidsgruppa anbefaler at NKFS beholdes som en egen enhet i UMAK, organisert under instituttet KA. Det innebærer at de ansatte ved enheten ikke flyttes til andre enheter ved UMAK, men er tilsatt under NKFS lokalt. I det videre arbeidet vil UMAKs Ledelse/stab, FUF og Kunstakademi jobbe tett sammen med den stedlige lokale ledelsen for å integrere NKFS på en best mulig måte - også med hensyn til funksjoner knyttet til BEA og UB. UMAK mener det faglige mulighetsrommet og synergier vil bli best ivaretatt på denne måten.

Tromsø og Kabelvåg, 26. september 2022

Lena Aarekol, leder for arbeidsgruppa  
Katja Eyde Jacobsen  
Louise Grane Listau  
Marianne Løvdal  
Katya Sander  
Hanna Horsberg Hansen  
Julie Leding  
Cathrine Paus

Vedlegg: Referat fra drøftingsmøte med de tillitsvalgte 16. sept.