

## Møteinnkalling

Utvalg: **Fakultetsstyret for HSL-fakultetet**  
Møtested: Sommarøy Hotell  
Møtedato: 28.10.2022  
Tidspunkt: 08:30

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

### Agenda

- Instituttpresentasjon
  - Institutt for samfunnsvitenskap
  - Barentsinstituttet
  - Senter for kvinne- og kjønnsforskning
- Gjennomgang av sakskart
- Eventuelt
- Orienteringer fra fakultetsledelsen
- Evaluering av møtet

Seminaret torsdag 27. oktober vil settes av til arbeidet med Strategisk langtidsplan for HSL-fakultetet.

## Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
FS 35/22	Gjennomgang av interne kriterier for viderefordeling av rekrutteringsstillinger		2022/10028
FS 36/22	Tildeling av økonomisk støtte for utenlandsopphold i tilknytning til FoU-termin		2022/448
FS 37/22	Avvikling av ordningen med felles lønnsbudsjett		2022/9686
FS 38/22	Utkast til strategisk langtidsplan for HSL 2023-2027		2022/9708

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:  
28.10.2022

Sak:  
35/22

---

Gjennomgang av interne kriterier for viderefordeling av rekrutteringsstillinger

### Innstilling til vedtak:

*Fakultetsstyret godkjenner forslag til justeringer av de interne kriteriene for videre fordeling av rekrutteringsstillinger til instituttene/sentrene slik det går frem i saksfremlegget.*

### Bakgrunn:

Rekrutteringsstillinger finansiert over statsbudsjettet blir årlig refordelt av Universitetsstyret til fakultetene/UMAK. Poolen med rekrutteringsstillinger varierer mellom 90-100 stillinger til refordeling hvert år, hvorav 10 er postdoktorstillinger, mens øvrige rekrutteringsstillinger består av strategiske stipendiatstillinger (ca. 30 %) og nøkkelfordelte stipendiatstillinger (ca. 70 %). De nøkkelfordelte stipendiatstillingene refordelles ut fra en nøkkel som legger til grunn størrelsen på den resultatbaserte omfordelingen av resultatmidler (lukket ramme), andelen førsteamanuensiser / professorer (veiledningskapasitet), og den gjennomsnittlige andelen fullførte ph.d.-kandidater ved enhetene<sup>1</sup>.

Fakultetet bestemmer selv hvordan de nøkkelfordelte stipendiatstillingene skal fordeles videre internt til instituttene/enhetene. I forbindelse med behandling av sak om fordeling av rekrutteringsstillinger 24. mars i år (FS-10/2022), ba fakultetsstyret om at det blir lagt frem en egen sak med vurdering av kriteriene for tildeling av rekrutteringsstillinger ved fakultetet.

Fakultetets kriterier for videre fordeling av nøkkelbaserte stipendiatstillinger ble sist justert av fakultetsstyret i møte 4. mai 2016 (sak FS-13/2016 *Kriterier for tildeling av rekrutteringsstillinger ved HSL-fakultet*)<sup>2</sup>. Det ble her vektlagt at kriteriene skulle egne seg godt både i utvelgelsesprosessen av søknadene, men også kunne tjene som insitament og belønning i arbeidet med å løse andre utfordringer fakultetet har i tilknytning til forskning og forskerutdanning: prioriteringer av forskningsgrupper, satsning på ekstern finansiering og bedre gjennomstrømming i ph.d.-studiet. Fakultetsstyret vedtok da en reduksjon i antall kriterier og presiserte tydeligere hva som skulle vektlegges i tilknytning til hvert av kriteriene.

---

<sup>1</sup> Nøkkelen består av: andel lukket ramme vektet med 2, andel ansatte professorer og førsteamanuensiser vektet med 1, og gjennomsnittlig gjennomstrømming i ph.d.-studiet siste tre år vektet med 50 %.

<sup>2</sup> Arkiv: 2016/2265

Kriteriene ble lagt frem for forrige fakultetsstyre (2018-2021) som bestemte å videreføre kriteriene fra 2016. Tilsvarende legges kriteriene her frem for dagens fakultetsstyre for ny gjennomgang og vurdering av om noe skal endres.

## **Gjeldende kriterier for tildeling av rekrutteringsstillinger med forslag til justeringer**

### *a) Strategisk forankring*

Alle søknader om rekrutteringsstillinger skal være godt strategisk forankret.

#### Forklaring/presisering

Et prosjekt kan være godt strategisk forankret på to måter: Enten ved å være innenfor et angitt satsingsområde i strategien til UiT/HSL-fakultetet/instituttet/senteret, og/eller ved å være knyttet til et fremragende fagmiljø. Dersom det skal legges til grunn at et fagmiljø er fremragende bør dette fortrinnsvis være basert på foreliggende evalueringer av relativt ny dato (1–3 år).

### *b) Krav til fagmiljøet*

Søknader om rekrutteringsstillinger skal komme fra gode fagmiljø, fortrinnsvis aktive forskningsgrupper. ~~Fagmiljøet må også ha vist seg i stand til å utdanne doktorgradsstudenter.~~

#### Forklaring/presisering

Fagmiljøet skal beskrives i søknaden og faglig styrke må fortrinnsvis kunne dokumenteres ut fra publisering og foreliggende evalueringer av relativt ny dato. Fagmiljøets evne til å utdanne doktorgradsstudenter skal vurderes ut fra gjennomstrømming i ph.d.-programmet. Fagmiljø og prosjektledere som har hatt store utfordringer med å få ph.d.-studenter til å gjennomføre, vil ikke bli prioritert.

### *c) Kvalitet på søknaden*

Søknaden skal være tydelig formulert og må skrive seg inn i fagets forskningsfront.

#### Forklaring/presisering

At søknaden oppfyller krav til faglig kvalitet, kan godtgjøres på to måter. Fortrinnsvis ved at det allerede foreligger en relativt fersk ekstern vurdering av den aktuelle prosjektsøknaden (fra eksempelvis NFR eller EU), alternativt ved at instituttet/senteret har foretatt en reell faglig vurdering som går god for innhold og kvalitet.

## **Forslag om nytt punkt lagt til kriteriene:**

### *d) Fremtidsplaner og ambisjoner*

Søknaden skal inneholde fremtidsplan for fagmiljøet med beskrivelse av hva slags mål og ambisjoner de har, blant annet hvordan de har tenkt å hevde seg i den internasjonale konkurransen om eksterne forskningsmidler. Videre bes fagmiljøet om å beskrive hvordan stillingen kan bidra til å oppfylle disse ambisjonene på sikt.

### **‘Åpne stillinger’**

I tillegg har fakultetet hatt en åpning for at det i enkelte tilfeller kan det være gode grunner til å prioritere tildeling av stillinger til prosjekter som ikke oppfyller alle kriteriene ovenfor. Det kan eksempelvis, av faglige og/eller strategiske grunner, være ønskelig å tildele stilling til et

fagmiljø som i liten grad har hatt doktorgradsstudenter, eller som ikke er organisert som en forskningsgruppe. Fakultetet har også hatt anledning til å bruke nøkkelfordelte stillinger til å innløse forpliktelser i større prosjekt som er innvilget tildeling under forutsetning av egenfinansiering i form av stipendiater. Inntil 3 stillinger hvert år kan tildeles på et slikt åpent grunnlag. Dekanen har anledning til å foreslå tildelinger i den åpne kategorien uavhengig av forslag som kommer inn fra enhetene.

### **Administrasjonens kommentarer**

Fakultetsstyret har nylig (i møte 27. april 2022) vedtatt prinsipper for videre fordeling av strategiske postdoktorstillinger til instituttene/sentrene som universitetsstyret tildeler fakultetet som insentiv basert på søknadsinnsatsen mot EU<sup>3</sup>. Prinsippene tas derfor ikke opp til ny vurdering i denne saken.

Nøkkelen for fordeling av stipendiatstillinger har over årene vært oppe til diskusjon flere ganger i universitetsstyret siden innføringen, og sist gang i 2021. Det ble da vedtatt at nøkkelen skulle videreføres med en endring i vektleggingen av gjennomstrømningskomponenten for å redusere noen av den omfordelende effekten den hadde på antall rekrutteringsstillinger til fakultetene. Selv med denne justeringen er det fortsatt slik at nøkkelen tillegger fakultetenes gjennomstrømmingsevne betydelig vekt ved fordeling av rekrutteringsstillinger<sup>4</sup>.

Under gjengis en oversikt over antall nøkkelfordelte stillinger som er fordelt fakultetet i universitetsstyret siste sju årene:

9 stillinger med finansieringsstart i 2023  
9 stillinger med finansieringsstart i 2022  
6 stillinger med finansieringsstart i 2021  
7 stillinger med finansieringsstart i 2020  
6 stillinger med finansieringsstart i 2019  
8 stillinger med finansieringsstart i 2018  
10 stillinger med finansieringsstart i 2017

Fra 2019 endres nøkkelen fra å ta utgangspunkt i gjennomsnittlig andel disputaser siste fem årene, til å legge til grunn gjennomsnittlig andel fullførte doktorgrader ved fakultetene innen seks år etter opptak. Svak uttelling på denne komponenten i nøkkelen viser seg med et dropp ned til 6 nøkkelfordelte stillinger til fakultetet i 2019. Økningen i antall stillinger i 2022 og 2023 kan bare et stykke på vei tilskrives forbedret gjennomstrømmingsevne ved eget fakultet. Hovedforklaringen er at to andre fakultet hadde nedgang i sine gjennomstrømmingstall som gjorde at HSL-fakultetet kom forholdsmessig bedre ut med 1-2 flere stillinger enn dersom de hadde opprettholdt sine gode gjennomstrømmingstall.

I fjorårets fordelingsrunde ble det bestemt at søknader om åpne stillinger måtte utgå. Dette ble begrunnet med at tildeling av åpne stillinger var mulig i årene før gjennomstrømming i

---

<sup>3</sup> Arkiv: 2022/3544-1 Sak FS 13/22 *Prinsipper for videre fordeling*

<sup>4</sup> Arkiv: 2020/8079 Sak S 27/21 *Vurdering av nøkkelen som brukes for fordeling av ph.d.-stillinger*

ph.d.-utdanningen ble innført som faktor for beregningen av antall nøkkelfordelte stipendiatstillinger. Normaltallet for antall tildelte stillinger lå høyere enn hva det har vært de siste årene.

I tillegg har universitetsstyret i 2021 vedtatt å inndra fakultetenes historiske stillinger. De historiske stipendiatstillinger var faste stillinger opprinnelig tildelt et bestemt fagfelt og/eller fakultet (institutt) og som de senere årene inngikk i fakultetets grunnbevilgning. Etter hvert som finansieringsperiodene utløper skal de historiske stillingene inngå i den sentrale fellespoolen med rekrutteringsstillinger og fakultetene må konkurrere om å få refordelt, enten som strategiske eller nøkkelfordelte stillinger<sup>5</sup>. Fakultetet hadde opprinnelig 7 historiske stillinger hvorav 2 har finansieringslutt i 2024 og 4 i 2025. Stillingene har ofte vært benyttet til å dekke opp fakultetets forpliktelser i større prosjekter med krav om egenfinansiering av stipendiatstillinger. Dette er en fleksibilitet i forvaltningen av prosjekter som fakultetet nå har mistet. Nye forpliktelser må fremover dekkes opp gjennom de nøkkelfordelte stillingene, alternativt gjennom strategiske stillinger forutsatt at fakultetet oppfyller kriteriene for å få slike tildelinger av Universitetsstyret.

Videre har universitetsstyret i forårets fordelingssak bestemt at utgiftene med koronarelatert forlengelser i stipendiat- og postdoktorstillinger skal finansieres over stillingspoolen. Ufordelte stillinger fra 2022 og ufordelte stillinger de kommende to-tre årene, vil bli holdt tilbake for å finansiere utgiftene med koronaforlengelsene. Dette gir noen færre stillinger i poolen å refordele til fakultetene de nærmeste årene.

Når vi ser på ordningen over tid, har sentrene (små fagmiljø) fått en forholdsmessig større andel av de nøkkelfordelte stipendiatstillingene enn instituttene med de store fagmiljøene som har hatt et større rekrutteringsbehov. Nedgangen i antall stillinger som fakultetet kan fordele videre til enhetene ser ut til å ha bidratt til denne effekten. Dette må det tas høyde for når fakultetsstyret i mars neste år skal fordele nøkkelfordelte stipendiatstillinger til instituttene/sentrene.

## **Dekanens vurdering**

Det foreslås en mindre justering av kriteriet b), mens et nytt punkt d) foreslås for å få prosjektsøknader der det går frem hvordan stipendiatstillingene vil inngå i en større sammenheng og ambisjon i fagmiljøet. Slik vektlegging vil også ha parallell til intensjonene med prinsippene for videre fordeling av de strategiske postdoktorstillingene fastsatt i styrets april møte.

Dekanen anbefaler at kategorien åpne stillinger gjenopptas for å gi fakultetsstyret handlingsrommet til å tildele stillinger utenom kriteriene ved behov. Dette vil gjelde stillinger til å dekke opp eventuelle tidligere inngåtte forpliktelser i prosjekter, søknader eller større satsinger, eller det kan være behov for tildeling av stillinger av andre strategiske grunner enn de som omfattes av kriteriene.

---

<sup>5</sup> Arkiv: 2020/8079 Sak S 2/21 *Inkludering av de historiske stillingene (0263-stillingene) i den nøkkelfordelte- og strategiske poolen av rekrutteringsstillinger*

Anne Britt Flemmen  
dekan

—

Frode G. Larsen  
fakultetsdirektør

—

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:  
28.10.2022

Sak:  
36/22

---

Tildeling av økonomisk støtte for utenlandsopphold i tilknytning til FoU-termin

### Innstilling til vedtak:

*Fakultetsstyret tildeler inntil kr 50 000 i økonomisk støtte til førsteamanuensis Anitta Viinikka-Kallinen, ISK, til dekning av merutgifter med planlagt utenlandsopphold våren 2023 ved University of Oulu, Finland i tilknytning til forsknings- og utdanningsterminen.*

### Bakgrunn:

Da fakultetsstyret behandlet sak FS 17/22 *Tildeling av forsknings- og utdanningstermin med oppstart i 2023 og økonomisk støtte for utenlandsopphold*, i møte 17. juni 2022<sup>1</sup>, ble det blant annet vedtatt følgende:

«10. Fakultetsstyret ber om at det lyses ut ny invitasjon høsten 2022 for tilsatte å søke om økonomisk støtte til forskeropphold i utlandet i tilknytning til innvilgede forsknings- og utdanningsterminer. Kvalifiserte søkere er de som har lagt opp til utenlandsopphold i godkjent plan for den innvilgede terminen.»

Et av vilkårene for å kunne tildele økonomisk støtte til utenlandsopphold, er invitasjonsbrev fra vertsinstitusjon. Tre tilsatte hadde plan om utenlandsopphold, men ikke lagt ved invitasjonsbrev fra vertsinstitusjonen da de søkte i mars og ble innvilget forsknings- og utdanningstermin med oppstart i 2023 av fakultetsstyret i juni. Den delen av de tilsattes terminsøknader som gjaldt økonomisk støtte til utenlandsopphold ble derfor da gitt avslag.

Ny frist for å søke økonomisk støtte ble satt til 1. oktober. Ved fristens utløp hadde fakultetet mottatt en søknad, fra førsteamanuensis Anitta Viinikka-Kallinen, Institutt for språk og kultur (se vedlegg).

Viinikka-Kallinen ble innvilget termin for perioden 1.1.-31.12.2023. Hun søker om økonomisk støtte til dekning av merkostnader med reise og forskeropphold i 3 måneder ved University of Oulu (Uleåborg) våren 2023.

I utlysningen om økonomisk støtte til utenlandsopphold stod det blant annet følgende: «Utenlandsoppholdet skal bidra til å styrke konkrete samarbeidsrelasjoner mellom fagmiljøet ditt

---

<sup>1</sup> Arkiv 2022/448-52



og vertsinstitusjonen. Forskningsoppholdet skal ha relevans for nye samfunnsutfordringer nasjonalt og internasjonalt.

Vi presiserer at du må søke om stipend for hele perioden under ett.

Forskningsoppholdet kan være på mellom 3 til 10 måneders varighet, og skal være sammenhengende ved én vertsinstitusjon.

I søknadsskjema for terminen må du oppgi følgende opplysninger:

- Oppholdets målsetting og varighet
- Reiser du alene eller med familie
- Invitasjon fra vertsinstitusjon
- Eventuell tilleggsfinansiering

Følgende satser gjelder for tildeling:

Ett semester: inntil kr 50 000 To semestre: inntil kr 100 000

Det gjøres oppmerksom på at støtten er ment å dekke en del av merutgiftene i forbindelse med reise til, og opphold, på ett sted, altså ved én vertsinstitusjon. Stipend er ikke definert som tjenestereise. Alle merutgifter må dokumenteres etter endt opphold.»

Anitta Viinikka-Kallinen oppfyller vilkårene for å tildeles økonomisk støtte for utenlandsopphold i tilknytning til FoU-terminen i 2023.

Anne Britt Flemmen  
dekan

—

Frode G. Larsen  
fakultetsdirektør

—

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Vedlegg:

Søknad om økonomisk støtte fra Anitta Viinikka-Kallinen

till

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning

## **Ansökan om ekonomisk stöd för forskaruppehåll i Finland**

Jag har beviljats FoU-termin för perioden 1.1. — 31.12.2023. Under FoU-terminen ska jag periodvis uppehålla mig i Uleåborg i Finland och i Uppsala och Stockholm i Sverige. Både Uleåborg, Uppsala och Stockholm har arkiv och bibliotek, som hyser material som är relevant för min forskning om kvänbeskrivelser i äldre litteratur, och den historiska kontexten för de litterära framställningarna. Uppehållet i Uleåborg har också som hänsikt att vara fackligt stimulerande och styrka kollegiala kontakter, eftersom Institutet för språk och litteratur på det Humanistiska fakultet har forskning på Nordkalottens kultur och litteratur som ett insatsområde.

Av ovannämnda skäl ska jag uppehålla mig cirka tre månader under mars-juni 2023 i Uleåborg. Riksarkivet (Riksarkivet. Uleåborg) har brev, tidningar, teckningar och manuskript, som bara kan studeras i läsesalen. Universitetsbiblioteket har en unik samling av originalupplagor och gamla manuskript (Specialsamlingar. Äldre manuskript.)

Jag planerar också ett uppehåll på cirka 3 veckor i Uppsala och Stockholm för att besöka arkiv med material om Nordkalottens etniska minoriteter på Institut för språk och folkminnen, samt för kollegial kontakt på Hugo Valentin-centrum på Uppsala universitet.  
Uppsala universitet. Hugo Valentin-centrum

**Jag söker fakultetet om ekonomisk stöd på 35 000 kr för tre månaders uppehåll i Uleåborg i Finland under mars-maj 2023. Beloppet ska täcka bostad och resekostnader. Jag ska resa tillsammans med min make.**

Jag har inte fått ekonomisk stöd från externa håll.

Jag bifogar en invitation från professor Korhonen vid Uleåborgs universitet.

Tromsø den 28. september 2022

vänliga hälsningar



Anitta Viinikka-Kallinen

førsteamanuensis i kvensk og finsk kultur og litteratur


## Invitation

Dear Associate Professor Anitta Viinikka-Kallinen,

we wish you welcome to the University of Oulu in spring 2023. As our guest, you are free to carry out your research project and use the resources of our library.

Looking forward to your stay with us,

Oulu, 26.9.2022



Kuisma Korhonen

Professor of Literature, University of Oulu

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:  
28.10.2022

Sak:  
37/22

---

### Avvikling av ordningen med felles lønnsbudsjett

#### Innstilling til vedtak:

1. *Ordningen med felles lønnsbudsjett for faglige stillinger avvikles fra og med budsjettåret 2023*
2. *Fakultetsstyret ber dekanen fremme forslag til inndekning for de tre strategiske stillingene som i dag dekkes over felles lønnsbudsjett i forbindelse med sak om budsjettfordeling*
3. *Fakultetsstyret ber dekanen fremme forslag til tiltak for å regulere avsetningsnivået ved enhetene/fakultetet til sak om årsregnskap for 2022*

#### Bakgrunn

HSL-fakultetet innførte i 2016 ei ordning med felles lønnsbudsjett for faglige stillinger for de syv minste enhetene ved fakultetet (FS-23/2015). Felles lønnsbudsjett innebærer at budsjettansvaret for lønnskostnadene ligger hos fakultetet. På denne måten får vi samlet avsetningene som følger av ledighet i stillinger og sykefravær på fakultetet. Hovedargumentasjonen knyttet til å innføre ordningen var at fakultetet hadde mange små budsjettenheter som hver for seg ikke fant midler innenfor egen ramme til å lyse ut ønskede stillinger, mens det samlet sett var rom for flere nye stillinger på tvers av instituttene/sentrene. Mindreforbruk på lønnsbudsjettet var også en av årsakene til at HSL-fakultetet over flere år hadde akkumulert betydelige positive avsetninger uten noe særskilt formål (frie avsetninger). Etter en positiv start på ordningen i 2016 kom ytterligere en enhet med fra 2017 (ISV). Gjennom arbeidet med ny økonomimodell for fakultetet i 2018 ble det vedtatt i fakultetsstyret (FS-36/2018) at en skulle vurdere om alle enhetene ved fakultetet skulle innlemmes i ordningen. Holdningen til dette var positiv, og den ble gjort gjeldende for alle enhetene fra og med budsjettåret 2020.

Innføringen av felles lønnsbudsjett ga rom for å lyse ut flere nye strategiske stillinger. I 2016 vedtok fakultetsstyret (FS-3/2016) å opprette 3 faste stillinger knyttet til de 5 minste

enhetene<sup>1</sup> som skulle finansieres ved ledige midler over felles lønnsbudsjett. Det ble også opprettet 4 stillinger tilknyttet de største enhetene med startfinansiering for fire år<sup>2</sup>. Etter fireårsperioden måtte enhetene innarbeide lønnsutgiftene i sine ordinære budsjetter.

Ordningen har bidratt til et større strategisk handlingsrom for fakultetet, og gitt flere faglige stillinger enn tilfellet ville ha vært uten denne ordningen. Det har også bidratt til at alle enhetene har langsiktige bemanningsplaner. I tillegg fik fakultetet redusert de høye positive avsetningene vi hadde bygd opp over tid. De største ulempene med ordningen er etter dekanens mening at den kan gi inntrykk av ikke å være i tråd med prinsippet om rammestyring, samt at den er innrettet på en måte som gir uforholdsmessig mye administrativ oppfølging gjennom hele året.

### Nåsituasjon

Mye har endret seg siden felles lønnsbudsjett ble innført i 2016. Den økonomiske situasjonen til fakultetet og UiT er en helt annen i dag enn den var da. Fakultetet har gått fra å ha høye frie avsetninger og god økonomi i 2016 til en situasjon der flertallet av fakultetets enheter har negative avsetninger og årlige merforbruk. Når enhetene står overfor en strammere økonomi og det akkumuleres merforbruk, vil handlingsrommet innskrenkes. Og når lønnsbudsjettet ligger på fakultetet og driftskostnadene er det enhetene rår over og kan gjøre noe med, blir det utfordrende når omtrent 75-85 % av rammen går til lønn. Enhetene med merforbruk har selv ytret ønske om å spare midler for å gå i balanse ved å holde stillinger vakant over kortere eller lengre perioder. Denne muligheten har de ikke fullt ut per i dag. Med en generell stram økonomi kan det også bli vanskelig å hente inn tilstrekkelig med midler til å dekke de forpliktelsene som følger med de tre ekstra stillingene som skal finansieres over felles lønnsbudsjett. Det samme gjelder tilføying av friske midler til finansiering av eventuelle nye strategiske tiltak.

Et annet moment med felles lønnsbudsjett er at selve forvaltningen av ordningen ikke har fungert helt slik vi ønsket. Ordningen var enklere å håndtere da den kun bestod av de minste enhetene og færre ansatte. En av forutsetningene for å innlemme de større enhetene i ordningen var at det skulle være dynamisk, enkelt og oversiktlig. Men handteringen av å samle alle faste faglige stillinger i et felles lønnsbudsjett har krevd mye administrasjon og oppfølging. Ordningen krever gode oppdaterte bemanningsplaner, oversikt over ledige ressurser gjennom året og eventuelle vikarer. Dette er ikke enkelt på enheter med mange ansatte. Vi har heller ikke klart å være á jour på dette gjennom året. Det er gjort flere justeringer i måten vi følger opp felles lønnsbudsjett på, for å forsøke å forenkle oppfølgingen. Men fortsatt har ikke ordningen fungert optimalt og ikke etter forutsetningen.

Et tredje moment med innføring av felles lønnsbudsjett var at budsjettoppfølgingen ved enhetene skulle bli forenklet, som følge av at lønnskostnadene ble trukket ut og enhetene kunne konsentrere seg om driftsbudsjettet. Tilbakemeldinger har antydnet at det ikke har hatt den effekten, men heller det motsatte, at enhetene føler at de har mistet oversikten når dette håndteres av fakultetet. For flere har det vært vanskelig å forstå ordningen. Dette har

---

<sup>1</sup> En stilling delt mellom den Sesam, CPS og SKK, en stilling delt mellom den gang IHR og IAS og en stilling delt mellom den gang IHR og CPS

<sup>2</sup> En stilling til hhv ISK, ILP, ISV og AHR

vi erfart spesielt vanskelig i forhold til vikarer, hva slags type vikarer dekkes av felles lønnsbudsjett og hva må dekkes av enheten. Dette har gjort det vanskelig både å administrere og for å få en total oversikt over bemanningen – og få en god oversikt over totaløkonomien ved enhetene.

Ut fra dagens økonomiske situasjon og med den erfaringa vi har gjort oss så langt, vurderer dekanen at ulempene med å videreføre ordningen med felles lønnsbudsjett er større enn nytteverdien. Dekanen anbefaler derfor at felles lønnsbudsjett avvikles fra og med budsjettåret 2023. Denne anbefalingen ble lagt frem for instituttlederne, og tilbakemeldingene fra de var at en avvikling støttes. Det vil fortsatt være behov for å finne en løsning for inndekning av de tre strategiske stillingene som er finansiert av felles lønnsbudsjett. Dette vil dekanen komme tilbake til i budsjettfordelingssaken som skal opp i desembermøtet.

Felles lønnsbudsjett ble som nevnt innledningsvis også tatt i bruk for å redusere avsetningene ved fakultetet. Det vil derfor være behov for å se på alternative måter å regulere avsetningsnivået på enhetene fremover.

Anne Britt Flemmen  
dekan

—

Frode G. Larsen  
fakultetsdirektør

—

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

## SAKSFRAMLEGG

Til:  
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:  
28.10.2022

Sak:  
38/22

Utkast til strategisk langtidsplan for HSL 2023-2027

### Innstilling til vedtak:

*Forslag til vedtak legges frem i møtet.*

### Bakgrunn

Fakultetsstyret vedtok i sitt møte 29. september prosess for utarbeidelse av strategisk langtidsplan for HSL 2023–2027 med følgende tidsplan:

- 23. august Orientering om plan for prosess på instituttledermøte
- 22. september Seminar for instituttlederne
- 29. september Tidsplan, prosess, samt oppsummering fra seminaret 22/9 legges frem for fakultetsstyret
- Uke 40–42 Utkast til strategisk plan utarbeides
- 27. oktober Felles seminar for fakultetsstyret, instituttledere og fakultetsledelsen
- 28. oktober Utkast til strategisk langtidsplan behandles i fakultetsstyret
- 8. november Forslag til strategisk plan sendes ut til enhetene og Studentutvalget
- Uke 47 Høringsmøter med instituttlederne og Studentutvalget
- 8. desember Endelig forslag til plan legges frem for fakultetsstyret

UiTs strategi ([Eallju - Drivkraft i nord](#)) varer fram til 2030 og vil være UiTs primære verktøy for å bidra til å nå de fastsatte sektormålene;

Mål 1: Høg kvalitet i utdanning og forskning

Mål 2: Berekraftig samfunnsutvikling, velferd og innovasjon

Mål 3: God tilgang til utdanning, forskning og kompetanse i heile landet

Universitetsstyret behandlet i møte 30. september forslag til utviklingsavtale med KD. Det er lagt opp til at *ambisjonene* i strategien beskriver institusjonens tre overordnede mål og at *de prioriterte områdene* utgjør styringsparameterne i utviklingsavtalen. Dette har KD allerede gitt sin tilslutning

til. I tillegg inneholder utviklingsavtalen områder hvor det er valgt å fokusere på innsats og ønskede resultater den kommende fireårsperioden. Samlet skal avtalen bidra til å tydeliggjøre UiTs profil og posisjon i sektoren og svare ut hvordan UiT skal bidra til å nå sektormålene. Forslag til utviklingsavtale sendt KD (etter behandling i universitetsstyret) følger vedlagt. Endelig utviklingsavtale vil fastsettes i forbindelse med KDs utsending av tildelingsbrev for 2023. Vedlagt saken følger også et eget dokument som prøver å vise koblingen mellom UiTs strategi og utviklingsavtalen.

Basert på strategien skal det utarbeides mer operasjonelle planverk, blant annet strategiske langtidsplaner for fakultetene. Dette skal være de operative verktøyene for å jobbe med konkrete tiltak innenfor de ulike prioriteringene som fremgår av strategien. Den strategiske langtidsplanen for fakultetet vil ha samme tidshorisont som utviklingsavtalen mellom UiT og KD. Det vil derfor være naturlig å skjelne til det som trekkes frem i kommende fireårsperiode i utviklingsavtalen i vår utarbeidelse av strategisk plan.

### **Strategisk langtidsplan**

Vedlagt følger første utkast til strategisk langtidsplan for HSL 2023–2027. Utkastet baserer seg på de innspill vi har fått gjennom seminar med instituttlederne og [rapporten](#) med innspill fra arbeidsgruppene som var satt ned i forbindelse med UiTs strategiprosess. Det er i tillegg sett hen til [Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2023–2032](#), UiTs [Humaniorastrategi](#), dialogmøtet med universitetsledelsen, samt fastsatte mål og resultatkrav for dekan ved HSL-fakultetet.

På fellesområde i Teams har det vært et eget samledokument hvor instituttlederne har vært oppfordret til å gi skriftlige innspill til den strategiske langtidsplanen. Fristen for innspill til dette dokumentet ble satt helt opp mot tidspunkt for utsending av sakspapirene, og det har dermed ikke latt seg gjøre å inkludere alle innspill fra dette dokumentet i utkastet til langtidsplanen. Samledokumentet fra instituttlederne er vedlagt saken.

I det vedlagte utkastet er det ikke tatt hensyn til balansen mellom ambisjonene og prioriteringene, verken når det kommer til vektlegging mellom, eller antall punkter under de enkelte prioriteringsområdene. Før den endelige versjonen ferdigstilles vil det være naturlig å vurdere hvordan denne balansen bør være. Fakultetsstyret inviteres til å diskutere og gi innspill til disse forholdene i møtet, og gi retning for det videre arbeidet med strategisk langtidsplan for HSL.

Anne Britt Flemmen  
dekan

—

Frode G. Larsen  
fakultetsdirektør

—

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*



## Utkast til Strategisk langtidsplan for HSL-fakultetet 2023–2027

### Bakgrunn og fakultetets virksomhet

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL) er faglig bredt sammensatt og er lokalisert i Kirkenes, Alta, Harstad og Tromsø. Fakultetet skal gi utdanninger som er like utviklende og meningsfulle for den enkelte som de er nyttige og nødvendige for arbeids- og samfunnsliv. HSL utdanner kandidater med god evne til å tilpasse seg endringer. Arktis er særlig utsatt for endringer, både klimamessige, demografiske og ressursmessige. Vi ønsker at våre kandidater skal jobbe selvstendig, oppdatere kunnskapen sin jevnlig, være kreative, fleksible og kritiske problemløsere. Igjennom studiene utstyres studentene med et bredt spekter av ferdigheter, og de er trent i varierte arbeidsformer, slik at de kan møte sammensatte og komplekse problemstillinger, stadig nye utfordringer og omstillinger.

HSL må innrette seg mot at studentmassen blir mer sammensatt. I fremtiden vil den typiske studenten ikke nødvendigvis rekrutteres i ung alder kort tid etter videregående. Det blir viktig for HSL å ha utdanningstilbud som passer for alle studentgrupper.

Vårt ansvar for den landsdelen vi er lokalisert i fordrer internasjonale perspektiver, ambisjoner, forpliktelser og samarbeid. Fakultetets fagmiljøer er grunnpilarer i universitetets arktiske profil, og skal samtidig bidra aktivt til debatten om de globale utfordringene. Fakultetets forskningsmiljøer imøtekommer forventninger om tverrfaglige tilnærminger til framtidens utfordringer, slik de er uttrykt i Eallju - Drivkraft i nord.

HSL har gode forutsetninger for og kompetanse til å samarbeide aktivt med andre fakultet for å innfri UiTs ambisjoner. Fakultetet vil ta initiativ til å styrke det samiske perspektivet i utdanning og forskning, samt være en pådriver i forskning på globale utfordringer som samfunnssikkerhet og beredskap, geopolitikk, tillit og fellesskap og migrasjon. Fakultetet skal fortsette sin deltakelse i tverrfakultære satsinger innen alternativ energi, helse og velferd, hav og kyst og sikre at de humanistiske og samfunnsvitenskapelige perspektiver blir ivaretatt og videreutviklet. Gjennom å ta en aktiv rolle vil fakultetet fornye egne fagområder og tilføre kompetanse til UiTs satsingsområder.

Fakultetet vil særlig satse på fagmiljø som er eller kan bli fremst på sine felt nasjonalt og internasjonalt, og samtidig ta ansvaret for kunnskapsutvikling som er relevant for det nordnorske samfunnet og forståelsen av menneskers liv og påvirkning på samfunnsutvikling i nordområdene.

Våre fagområder er grunnleggende for hvordan vi skaper mening i våre individuelle liv og våre samfunn. Humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag gir kunnskap som er viktig i seg selv og som bidrar til kritisk refleksjon over de historiske, kulturelle og samfunnsmessige vilkår vi er formet av og bidrar til å forme. Likestilling mellom kjønnene skal fortsatt være grunnleggende for hele den faglige virksomheten. Dette innebærer blant annet en tydeliggjøring av kjønnsperspektiv i utdanning og forskning.

Fakultetet utdanner de fleste lærerne som begynner i skoleverket i nord. Vi skal utvikle våre lektor- og lærerutdanninger slik at vi ivaretar statusen som nasjonalt ledende innen lærerutdanning og sikrer de best kvalifiserte lærerne til vår landsdel.

**Ambisjon:** UiT skal være internasjonalt ledende på kunnskap og kompetanse om og for Arktis og nordområdene.

For å nå vår ambisjon skal fakultetet:

- Fostre ledende fagmiljøer i front av den internasjonale kunnskapsutviklingen
  - Være en premissleverandør for forskning på Arktis og nordområdene, bl.a. gjennom ARCHUM-satsningen
  - Arbeide for at flere fagmiljøer deltar i internasjonale forskningsprogrammer og tar en lederrolle
  - Støtte forskningsmiljøer i søknadsprosesser og videreutvikle søknader med gode evalueringer
  - Integrere ph.d.-stipendiater i gode fagmiljø
  - Stimulere til økt publisering
- Videreutvikle attraktive utdanningstilbud tilpasset nærings- og samfunnsliv i nord
  - Støtte utviklingsarbeid og prosjekter som styrker utvikling av fleksible utdanningsmodeller
  - Systematisk kompetanseutvikling for å sikre et digitalt kompetanseløft for de vitenskapelig ansatte
  - Skape arenaer for erfaringsdeling i utvikling av fleksible utdanningsmodeller
  - Støtte fagmiljøene med å søke eksterne midler til utvikling av undervisningsprosjekter
  - Synliggjøre UiTs kompetanse for arbeidslivet, blant annet ved å tilpasse utdanningene til behovene i arbeidslivet, og ved å trene studentene i å formidle sin kompetanse til potensielle arbeidsgivere
  - Imøtekomme regionens virksomheters forskningsbehov gjennom å synliggjøre mulighetene for Offentlig-ph.d.- og Næringslivs-ph.d.
  - Bygge og videreutvikle internasjonalt utdanningssamarbeid innen etablerte nettverk som eksempelvis Arctic five og Uarctic
  - Utforske utdanningssamarbeid med andre utdanningsinstitusjoner
- Styrke kompetanse om og for samiske og kvenske forhold
  - Styrke synligheten av fagmiljøenes kompetanse på samiske og kvenske forhold
  - Støtte opp under digitale infrastrukturinitiativer som eksempelvis samisk språkteknologi og samisk leksikografi
  - Sikre utdanningstilbud av særlig betydning for samene som urfolk, herunder utdanninger som styrker samiske språk og kultur
  - Styrke satsingen på samisk i lærerutdanningen
  - Arbeide for en aktiv rekruttering til våre kvenske og samiske studietilbud

- Være en pådriver for samarbeid i Arktis og nordområdene
  - Initiere prosjekter med humanistiske og samfunnsvitenskapelige perspektiver i Arktisforskning
  - Initiere og delta i tverrfaglig og tverrfakultært samarbeid
  - Etablere nye og videreutvikle eksisterende møteplasser og arenaer for samarbeid med samfunns- og næringslivet i vår landsdel
  - Jobbe for bistillinger for ansatte i offentlig sektor etter modell fra næringslivsmentorene

### De store samfunnsutfordringene

**Ambisjon: UiT skal bidra til nyskapende, demokratiske og bærekraftige løsninger på store samfunnsutfordringer.**

#### For å nå vår ambisjon skal fakultetet:

- Praktisere åpen vitenskap
  - Gi støtte for handtering og spesielt deling av sensitive data
  - Øke kompetansen om åpen vitenskap hos ansatte/fagmiljøer
  - Fremme forskningspraksiser basert på inkludering, involvering og samskapende perspektiver som del av åpen vitenskap-praksiser
- Utvikle kunnskap, metoder og virkemidler for å løse store samfunnsutfordringer
  - Støtte opp om prosjekter med interdisiplinær metodikk
  - Sørge for at hum-sam har en ledende posisjon i tverrfaglige prosjekter
  - Synliggjøre bærekraftsbegrepets relevans for fagområdene ved HSL
  - Utarbeide og satse på tverrfaglige/tverrfakultære piloter
- Fremme tverrfaglighet, samskaping og innovasjon
  - Utvikle og synliggjøre de ulike fagenes kvalitative innovasjonspotensial for samfunn og næringsliv i form av nye begrep, teoretiske perspektiver og metodiske tilnærminger
  - Utnytte styrkene som ligger i mangfoldet blant ansatte og studenter ved UiT, og bli ledende på tverrfaglighet og samskaping
  - Satsing på Citizen Science/folkeforskning
  - Utvikle innovasjonskunnskap som bidrar til likeverd, inkludering, demokrati og deltakelse for alle
  - Jobbe for tjenesteinnovasjon i offentlig sektor
  - Være en foretrukken samarbeidspartner i nord, og kjennetegnes ved åpenhet og ønske om samarbeid.

- Styrke kapasitet og omstillingsevne
  - Bidra til kunnskap om hverandres fagområder
  - Etablere gode løsninger for deling av læringsressurser
  - Etablere infrastruktur for samhandling med arbeidslivet, blant annet for å kartlegge kompetansebehovene i landsdelen
  - Utrede muligheten for samarbeid internt, nasjonalt og internasjonalt om utdanningstilbud

### Talentutvikling og mangfold

**Ambisjon:** UiT skal være et arnested for utvikling av studenter og ansattes kompetanse og talent, med mangfold som drivkraft og ressurs.

#### For å nå vår ambisjon skal fakultetet:

- Utvikle, tiltrekke og beholde talenter
  - Videreutvikle og styrke vitenskapelig ansattes kompetanseutvikling
  - Sørge for kontinuerlig videreutvikling av pedagogiske ferdigheter, og sikre at vitenskapelig ansatte har en forskningsbasert tilnærming til egen undervisningsaktivitet
  - Gi støtte til utvikling av pedagogisk kompetanse for digitale læringssituasjoner, og opplæringstilbud for læringsstøttende teknologi
  - Utvikle forskningsledere og studieprogramledere med kompetanse og forståelse for egen rolle
- Rekruttere og utruste studenter som lærer hele livet
  - Tilgjengeliggjøre studier for flere, uavhengig av geografi og livsfase
  - Styrke samarbeidet med ulike aktører i regionen om studentrekruttering
  - Utvikle fleksible modeller for å realisere livslang læring i utdanningene
  - Bruke fleksibilitet som virkemiddel for å imøtekomme samfunnets behov
- Prioritere kunnskapsutvikling og innovativ formidling som fremmer mangfold
  - Forbedre flerspråkligheten på UiT sine nettsider
  - Fokuserer på mangfold i rekruttering av studenter og ansatte
  - Støtte opp om allmennrettete og dialogbaserte arenaer for formidling og utveksling av kunnskap
- Videreutvikle UiT sine arbeids- lærings- og studiemiljøer
  - Videreutvikle kollegial samarbeids- og delingskultur
  - Støtte opp møteplasser på tvers av flere campuser
  - Legge til rette for gode studiemiljøer på campusene og studiestedene - også fysisk

# UTVIKLINGSAVTALE MELLOM KUNNSKAPSDEPARTEMENTET OG UiT NORGES ARKTISKE UNIVERSITET

UiT Norges arktiske universitet (UiT) sin utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet tar utgangspunkt i UiTs strategi *Eallju - Drivkraft i nord*.

Strategien varer fram til 2030 og de strategiske innsatsområdene og ambisjonene er av overordnet karakter. De skal bidra til å sette retning og gi forankring for mer spesifikke tiltak og økonomiske prioriteringer. Strategien har tre innsatsområder:

- Arktis og nordområdene
- De store samfunnsutfordringene
- Talentutvikling og mangfold

Hvert innsatsområde har en ambisjon og fire prioriterte områder som beskriver hva UiT vil gjennomføre for å nå ambisjonene. Disse utgjør mål og styringsparametere i utviklingsavtalen. Avtaleperioden for utviklingsavtalen er på fire år (2023-2026), mens strategien varer til 2030. Det er derfor behov for å spesifisere områder hvor UiT vil ha et spesielt fokus på de i nærmeste fire årene. Fellesnevner for disse er at de skal bidra til å tydeliggjøre UiTs profil og posisjon i sektoren, svarer ut hvordan UiT skal bidra til å nå sektormålene, og at det vil kreve mye arbeid over flere år for å nå dem. Utviklingsavtalen er derfor ikke uttømmende for UiT sine prioriteringer.

Fokusområdene innarbeides i institusjonens årsplan, sammen med tiltak i langtidsplanen. Måloppnåelsen vurderes på bakgrunn av gjennomføring av utvalgte tiltak og analyser av nøkkeltall på institusjonsnivå i de årlige årsmeldingene.

## Eallju - Drivkraft i nord

UiT Norges arktiske universitet er et internasjonalt ledende breddeuniversitet. Vår visjon er å være en drivkraft i nord. Det nordsamiske begrepet *eallju*, som betyr arbeidsiver, setter tonen for drivkraften i UiT. Sammen med studenter, ansatte og samfunnet for øvrig skal vi utnytte vår beliggenhet i Nord-Norge og Sápmi, vår faglige bredde og tverrfaglige fortrinn til å forme framtiden.

Vårt samfunnsoppdrag er å gi forskningsbasert utdanning av høy kvalitet og utføre kunstnerisk utviklingsarbeid og forskning i hele spennet fra det grunnleggende til det anvendte på høyt internasjonalt nivå. Vi skal formidle kunnskap om fagområdene våre og bidra til innovasjon. Samfunnsoppdraget forener UiT på tvers av ulike studier, forskningsfelt og store geografiske avstander. Det fordrer godt samarbeid med nærings- og samfunnsliv og internasjonale partnere.

Vi skal styrke en kunnskapsbasert og bærekraftig utvikling, regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Akademisk frihet, vitenskapelige og forskningsetiske prinsipper ligger til grunn for hele UiT sin virksomhet. Medvirkning, medbestemmelse, åpenhet og gode prosesser skal gi det beslutningsgrunnlaget vi trenger for å gjøre kloke og framsynte prioriteringer. Våre studenter og ansatte skal ha mulighet til å utvikle sine evner og potensial. Tuftet på vitenskapelig integritet skal vi være modige, engasjerte og raus - tett på fag, folk og samtidsutviklingen.

Vi skal ha god og målrettet ressursutnyttelse og omstillingsevne for å møte framtidens forventninger og muligheter. Vi vil styrke kvalitet i og gjennomslagskraft for våre fagområder og kjerneoppgaver gjennom tre strategiske innsatsområder.

## Arktis og nordområdene

Som verdens nordligste universitet er UiT strategisk plassert for å utvikle og formidle kunnskap om Arktis og nordområdene. UiT favner forskning og utdanning om natur, samfunn, teknologi, miljø, kultur, mennesket og samspillet mellom disse. Fra dette ståstedet jobber vi med hav, rom, klimaendringer og ressursutnyttelse, helse og økonomi, urfolk, befolkningsendring, politikk og samhandling i nord. Vi skal bygge på innsikt fra fagområdene våre for å bidra til utviklingen i nord.

### **Mål 1: UiT skal være internasjonalt ledende på kunnskap og kompetanse om og for Arktis og nordområdene.**

Vi skal være fremst i å forstå natur- og samfunnsendringer i Arktis og nordområdene, og effekten av dem. Vi skal være et attraktivt studiested som verdsetter og utnytter nærhet mellom fag, folk og praksis. Vi skal oversette utfordringer og muligheter i nordområdene til faglige spørsmål, og utforske dem i samarbeid.

#### **Styringsparameter 1.1: Utvikler flere ledende fagmiljøer i front av den internasjonale kunnskapsutviklingen.**

Vi løfter forskningsspørsmål som er relevante for utviklingen i nord. Vi utvikler og opprettholder vitenskapelig infrastruktur og tidsserier av data som muliggjør kunnskapsutvikling om og for Arktis og nordområdene.

*I perioden 2023-2027 vil UiT økonomisk prioritere og etablere interne virkemidler for å utvikle flere ledende fagmiljøer i bredden av våre fagområder. Dette skal blant annet føre til flere søknader til utlysninger for fremragende forskning, utdanning og innovasjon, og økt antall publikasjoner pr førstestilling.*

#### **Styringsparameter 1.2: Videreutvikler attraktive utdanningstilbud tilpasset nærings- og samfunnsliv i nord.**

Vi fremmer læring og involvering av studenter. Vi styrker fleksible tilbud som sikrer at unge og voksne studenter på små og store steder tilegner seg kunnskap, kompetanse og ferdigheter som framtiden trenger.

*I perioden 2023-2027 vil UiT utvikle flere relevante fleksible utdanningstilbud av ulik varighet. Den totale dimensjoneringen av porteføljen skal tilpasses institusjonens faglige særtrekk, studenters livsfaser, demografisk utvikling og arbeidslivets kompetansebehov.*

#### **Styringsparameter 1.3: Styrker kompetanse om og for samiske og kvenske forhold.**

Vi er det ledende universitetet på kunnskap om og formidling av samisk og kvensk språk, kultur, kunst og samfunn, og på møtet mellom majoritets- og minoritetssamfunnet.

*I perioden 2023-2027 vil UiT ha dialog med Sametinget om kunnskaps- og kompetansebehov i samiske samfunn, og lytte til Sannhets- og forsoningskommisjonen sine anbefalinger for samene som urfolk og kvener som nasjonal minoritet. I dialog med Samisk høgskole skal vi styrke forskning og formidling om samiske forhold, samisk som fagspråk, og styrke utdanning av samsikstalende sykepleiere og lærere på alle nivå. UiT skal tilby kompetanse om samiske og kvenske forhold til nærings- og arbeidsliv.*

#### **Styringsparameter 1.4: Er en pådriver for samarbeid i Arktis og nordområdene.**

Vi er en synlig og aktiv kunnskapsaktør i nordområdene, og en foretrukket samarbeidspartner for nærings- og samfunnsliv og internasjonale samarbeidspartnere.

*I perioden 2023-2027 vil UiT prioritere faglig og institusjonelt samarbeid med universitetsalliansene Arctic Five og Eugloh. UiT vil øke antall samarbeidsprosjekter med offentlige og private virksomheter og øke antall nærings- og offentlig PhD.*

## De store samfunnsutfordringene

Store samfunnsutfordringer innen klima- og miljø, matsikkerhet, demografi og helse viser at det moderne samfunnet er sårbart. De viser at global samhandling, demokrati og tillit mellom folk er viktig. Samfunnet trenger fagmiljøer som innretter forskningsspørsmål og metoder som på kort og lang sikt kan gi grunnlag i krevende beslutningssituasjoner. Med faglig bredde og nærhet til natur og samfunn, har UiT forutsetninger til å bidra med kunnskap og kompetanse til omstilling, tilpasning og framtidsrettede løsninger på tvers av fagområder, nærings- og samfunnsliv.

### **Mål 2: UiT skal bidra til nyskapende, demokratiske og bærekraftige løsninger på store samfunnsutfordringer.**

Vi skal ta ansvar for grunnleggende forskning på fagområdene våre og bidra til det globale kunnskapsarbeidet. Vi skal ta et særlig ansvar for kunnskap og kompetanse som trengs for miljømessig, sosial og økonomisk bærekraftig utvikling. Vi skal dele og tilgjengeliggjøre vår forskning og utdanning, og legge til rette for innovasjon og samskaping internt og med samfunnet rundt oss. Studenter og ansatte ved UiT skal kjennetegnes av evnen til kritisk tenkning, idéforsprang og at de våger å utfordre etablerte praksiser.

**Styringsparameter 2.1: Praktiserer åpen vitenskap.** Vi fremmer åpenhet i forskning, utdanning og innovasjon, og utvikler feltet i nært samarbeid med nasjonale og internasjonale samarbeidspartnere.

*I perioden 2023-2027 skal UiT basert på sin posisjon innen åpen publisering starte et systematisk arbeid med åpne læringsressurser og øke antall åpne forskningsdata.*

**Styringsparameter 2.2: Utvikler kunnskap, metoder og virkemidler som bidrar til å løse store samfunnsutfordringer.** Vi fremmer banebrytende kunnskapsutvikling, og prioriterer infrastruktur og metodeutvikling som muliggjør arbeid med komplekse problemstillinger og bærekraftige løsninger. Vi bidrar til utvikling av norsk fagspråk for å svare på behov i norsk arbeids- og samfunnsliv i et internasjonalt miljø.

*I perioden 2023-2027 skal UiT utvikle tverrfaglige forskningsmetoder, undervisnings- og vurderingsformer for kompleks problemløsning. UiT skal etablere og implementere en policy for utvikling og drift av forskningsinfrastruktur som samordnes med det nasjonale veikartet og finansieringskilder.*

**Styringsparameter 2.3: Fremmer tverrfaglighet, samskaping og innovasjon.**

Vi skaper arenaer og fjerner barrierer for samarbeid på tvers av fagområder, sektorer og landegrenser. Vi prioriterer og drar nytte av mulighetene i digital omstilling, og fremmer utvikling av generiske ferdigheter hos våre studenter og ansatte.

*I perioden 2023-2027 skal UiT øke omfang av tverrfaglig og transdisiplinært samarbeid gjennom programmer, prosjekter, næringsklynger og Horisont Europa rettet mot å løse store samfunnsutfordringer. UiT skal gjennomføre strategi for digital omstilling iht den nasjonale handlingsplanen.*

**Styringsparameter 2.4: Styrker kapasitet og omstillingsevne.**

Vi forbedrer utnyttelse og prioritering av ressursene våre. Vi øker vår deltakelse i nasjonale og internasjonale konkurranseutsatte finansieringsordninger for forskning, utdanning og innovasjon.

*I perioden 2023-2027 skal UiT øke andel eksterntfinansiert virksomhet, andel tilslag på omsøkte EU-prosjekter og studiepoengproduksjon per førstestilling for å sikre kapasitet til å bidra til å løse store samfunnsfordringer. Gjennom omstilling skal vi sikre effektiv og forsvarlig drift, gode mekanismer for omfordeling av studieplasser og en bærekraftig portefølje.*

## Talentutvikling og mangfold

Studenter og ansatte er våre viktigste ressurser. En forutsetning for at vi skal lykkes med samfunnsoppdraget vårt er derfor at alle får utvikle potensialet sitt. Våre studenter og ansatte kommer fra ulike land og steder, de har ulike bakgrunn og historie, og bringer med seg erfaringer og perspektiver som beriker og utfordrer. Dette mangfoldet skal UiT bruke som et fortrinn i kreativt og samskapende arbeid, og som grunnlag for å bygge ledende fagmiljøer.

### **Mål 3: UiT skal være et arnested for utvikling av studenter og ansattes kompetanse og talent, med mangfold som drivkraft og ressurs.**

Vi skal være et attraktivt og inkluderende arbeids- og lærested hvor det er rom for å prøve, feile og lykkes. Vi skal utøve ledelse for å fremme anerkjennelse av mangfold som en styrke, og vektlegge fellesskap, engasjement og samarbeid mellom studenter, ansatte og andre samfunnsaktører. Vi skal være ett samlet universitet, der alles bidrag og ansvar teller.

#### **Styringsparameter 3.1: Utvikler, tiltrekker og beholder talenter.**

Vi etablerer virkemidler for å legge til rette for utvikling av ansatte og fagmiljø sin kapasitet og kompetanse. Vi bryter ned karrierebarrierer, har en helhetlig rekrutteringspolitikk og utvikler leder- og medarbeiderskap systematisk.

*I perioden 2023-2027 skal UiT legge til rette for et mangfold av karrierer basert på nasjonale og internasjonale føringer i sektoren, og vektlegge karriere- og arbeidsplaner, trening og oppfølging av ledere. Antall meritterte undervisere skal økes, gjennomføringstid på doktorgrader forbedres, og andel midlertidige ansatte skal reduseres til gjennomsnittsnivå i statlig sektor.*

#### **Styringsparameter 3.2: Rekrutterer og utrunder studenter som lærer hele livet.**

Vi legger til rette for mobilitet, styrke samhandling med arbeidslivet og bidra til at flere unge tiltrekkes til og blir i landsdelen. Vi fremmer nysgjerrighet, delaktighet og framtidsansvar.

*I perioden 2023-2027 skal UiT prioritere tiltak og kompetanseheving for program- og læringsdesign som integrerer bærekraft, innovasjon, internasjonalisering og generiske ferdigheter i alle studieprogram. I tråd med Panoramastrategien skal mobilitet forsterkes i takt med aktive forskningssamarbeid.*

#### **Styringsparameter 3.3: Prioriterer kunnskapsutvikling og innovativ formidling som fremmer mangfold.**

Vi styrker studenter og ansattes deltagelse i dialog og samfunnsdebatt, og verner om akademisk ytringsfrihet. Vi har mangfold i kompetanse, representasjon og perspektiv.

*I perioden 2023-2027 skal UiT fremme mangfold i perspektiv, prioritere og belønne innovativ formidling og legge bedre til rette for deltagelse i samfunnsdebatt gjennom systematisk opplæring i akademisk ytringsfrihet.*

#### **Styringsparameter 3.4: Videreutvikler UiT sine arbeids- lærings- og studiemiljøer.**

Vi har stimulerende og tilrettelagte fysiske, sosiale og digitale miljøer. Vi utvikler oss til ett universitet med campuser og studiesteder som har egenart

*I perioden 2023-2027 skal UiT utvikle og gjennomføre en overordnet plan som bidrar til bedre utnyttelse av de ulike campusenes fortrinn, utviklingsmuligheter og studiemiljø. UiT skal prioritere tiltak som vil redusere andelen leide lokaler.*



Eallju – Drivkraft i nord (-> 2030)	Utviklingsavtale med KD (2023 – 2027)
<b>Ambisjon/mål 1: UiT skal være internasjonalt ledende på kunnskap og kompetanse om og for Arktis og nordområdene.</b>	
<p><b>Utvikle flere ledende fagmiljøer i front av den internasjonale kunnskapsutviklingen.</b></p> <p>Vi skal løfte forskningsspørsmål som er relevante for utviklingen i nord. Vi skal utvikle og opprettholde vitenskapelig infrastruktur og tidsserier av data som muliggjør kunnskapsutvikling om og for Arktis og nordområdene.</p>	<p><b>Styringsparameter 1.1:</b> Utvikler flere ledende fagmiljøer i front av den internasjonale kunnskapsutviklingen.</p> <p><i>I perioden 2023-2027 vil UiT økonomisk prioritere og etablere interne virkemidler for å utvikle flere ledende fagmiljøer i bredden av våre fagområder. Dette skal blant annet føre til flere søknader til utlysninger for fremragende forskning, utdanning og innovasjon, og økt antall publikasjoner pr førstestilling.</i></p>
<p><b>Videreutvikle attraktive utdanningstilbud tilpasset nærings- og samfunnsliv i nord.</b></p> <p>Vi skal fremme læring og involvering av studenter. Vi skal styrke fleksible tilbud som sikre at unge og voksne studenter på små og store steder tilegner seg kunnskap, kompetanse og ferdigheter som framtiden trenger.</p>	<p><b>Styringsparameter 1.2:</b> Videreutvikler attraktive utdanningstilbud tilpasset nærings- og samfunnsliv i nord.</p> <p><i>I perioden 2023-2027 vil UiT utvikle flere relevante fleksible utdanningstilbud av ulik varighet. Den totale dimensjoneringen av porteføljen skal tilpasses institusjonens faglige særtrekk, studenters livsfaser, demografisk utvikling og arbeidslivets kompetansebehov.</i></p>
<p><b>Styrke kompetanse om og for samiske og kvenske forhold.</b></p> <p>Vi skal være det ledende universitetet på kunnskap om og formidling av samisk og kvensk språk, kultur, kunst og samfunn, og på møtet mellom majoritets- og minoritetssamfunnet.</p>	<p><b>Styringsparameter 1.3:</b> Styrker kompetanse om og for samiske og kvenske forhold.</p> <p><i>I perioden 2023-2027 vil UiT ha dialog med Sametinget om kunnskaps- og kompetansebehov i samiske samfunn, og lytte til Sannhets- og forsoningskommisjonen sine anbefalinger for samene som urfolk og kvener som nasjonal minoritet. I dialog med Samisk høgskole skal vi styrke forskning og formidling om samiske forhold, samisk som fagspråk, og styrke utdanning av samsikstalende sykepleiere og lærere på alle nivå. UiT skal tilby kompetanse om samiske og kvenske forhold til nærings- og arbeidsliv.</i></p>
<p><b>Være en pådriver for samarbeid i Arktis og nordområdene.</b></p> <p>Vi skal være en synlig og aktiv kunnskapsaktør i nordområdene, og en foretrukket samarbeidspartner for nærings- og samfunnsliv og internasjonale samarbeidspartnere.</p>	<p><b>Styringsparameter 1.4:</b> Er en pådriver for samarbeid i Arktis og nordområdene.</p> <p><i>I perioden 2023-2027 vil UiT prioritere faglig og institusjonelt samarbeid med universitetsalliansene Arctic Five og Eugloh. UiT vil øke antall samarbeidsprosjekter med offentlige og private virksomheter og øke antall nærings- og offentlig PhD.</i></p>

Eallju – Drivkraft i nord (-> 2030)	Utviklingsavtale med KD (2023 – 2027)
<b>Ambisjon/mål 2: UiT skal bidra til nyskapende, demokratiske og bærekraftige løsninger på store samfunnsutfordringer.</b>	
<p><b>Praktisere åpen vitenskap.</b></p> <p>Vi skal fremme åpenhet i forskning, utdanning og innovasjon, og utvikle feltet i nært samarbeid med nasjonale og internasjonale samarbeidspartnere.</p>	<p><b><u>Styringsparameter 2.1: Praktiserer åpen vitenskap.</u></b></p> <p><i>I perioden 2023-2027 skal UiT basert på sin posisjon innen åpen publisering starte et systematisk arbeid med åpne læringsressurser og øke antall åpne forskningsdata.</i></p>
<p><b>Utvikle kunnskap, metoder og virkemidler som bidrar til å løse store samfunnsutfordringer.</b></p> <p>Vi skal fremme banebrytende kunnskapsutvikling, og prioritere infrastruktur og metodeutvikling som muliggjør arbeid med komplekse problemstillinger og bærekraftige løsninger. Vi skal bidra til utvikling av norsk fagspråk for å svare på behov i norsk arbeids- og samfunnsliv i et internasjonalt miljø.</p>	<p><b><u>Styringsparameter 2.2: Utvikler kunnskap, metoder og virkemidler som bidrar til å løse store samfunnsutfordringer.</u></b></p> <p><i>I perioden 2023-2027 skal UiT utvikle tverrfaglige forskningsmetoder, undervisnings- og vurderingsformer for kompleks problemløsning. UiT skal etablere og implementere en policy for utvikling og drift av forskningsinfrastruktur som samordnes med det nasjonale veikartet og finansieringskilder.</i></p>
<p><b>Fremme tverrfaglighet, samskaping og innovasjon.</b></p> <p>Vi skal skape arenaer og fjerne barrierer for samarbeid på tvers av fagområder, sektorer og landegrenser. Vi skal prioritere og dra nytte av mulighetene i digital omstilling, og fremme utvikling av generiske ferdigheter hos våre studenter og ansatte.</p>	<p><b><u>Styringsparameter 2.3: Fremmer tverrfaglighet, samskaping og innovasjon.</u></b></p> <p><i>I perioden 2023-2027 skal UiT øke omfang av tverrfaglig og transdisiplinært samarbeid gjennom programmer, prosjekter, næringsklynger og Horisont Europa rettet mot å løse store samfunnsutfordringer. UiT skal gjennomføre strategi for digital omstilling iht den nasjonale handlingsplanen.</i></p>
<p><b>Styrke kapasitet og omstillingsevne.</b></p> <p>Vi skal forbedre utnyttelse og prioritering av ressursene våre. Vi skal øke vår deltakelse i nasjonale og internasjonale konkurranseutsatte finansieringsordninger for forskning, utdanning og innovasjon.</p>	<p><b><u>Styringsparameter 2.4: Styrker kapasitet og omstillingsevne</u></b></p> <p><i>I perioden 2023-2027 skal UiT øke andel eksternfinansiert virksomhet, andel tilslag på omsøkte EU-prosjekter og studiepoengproduksjon per førstestilling for å sikre kapasitet til å bidra til å løse store samfunnsfordringer. Gjennom omstilling skal vi sikre effektiv og forsvarlig drift, gode mekanismer for omfordeling av studieplasser og en bærekraftig portefølje.</i></p>

Eallju – Drivkraft i nord (-> 2030)	Utviklingsavtale med KD (2023 – 2027)
<b>Ambisjon/mål 3: UiT skal være et arnested for utvikling av studenter og ansattes kompetanse og talent, med mangfold som drivkraft og ressurs.</b>	
<p><b>Utvikle, tiltrekke og beholde talenter.</b></p> <p>Vi skal etablere virkemidler for å legge til rette for utvikling av ansatte og fagmiljø sin kapasitet og kompetanse. Vi skal bryte ned karrierebarrierer, ha en helhetlig rekrutteringspolitikk og utvikle leder- og medarbeiderskap systematisk.</p>	<p><b><u>Styringsparameter 3.1</u> Utvikler, tiltrekker og beholder talenter.</b></p> <p><i>I perioden 2023-2027 skal UiT legge til rette for et mangfold av karrierer basert på nasjonale og internasjonale føringer i sektoren, og vektlegge karriere- og arbeidsplaner, trening og oppfølging av ledere. Antall meritterte undervisere skal økes, gjennomføringstid på doktorgrader forbedres, og andel midlertidige ansatte skal reduseres til gjennomsnittsnivå i statlig sektor.</i></p>
<p><b>Rekruttere og utruste studenter som lærer hele livet.</b></p> <p>Vi skal legge til rette for mobilitet, styrke samhandling med arbeidslivet og bidra til at flere unge tiltrekkes til og blir i landsdelen. Vi skal fremme nysgjerrighet, delaktighet og framtidsansvar.</p>	<p><b><u>Styringsparameter 3.2:</u> Rekrutterer og utrunder studenter som lærer hele livet.</b></p> <p><i>I perioden 2023-2027 skal UiT prioritere tiltak og kompetanseheving for program- og læringsdesign som integrerer bærekraft, innovasjon, internasjonalisering og generiske ferdigheter i alle studieprogram. I tråd med Panoramastrategien skal mobilitet forsterkes i takt med aktive forskningssamarbeid.</i></p>
<p><b>Prioritere kunnskapsutvikling og innovativ formidling som fremmer mangfold.</b></p> <p>Vi skal styrke studenter og ansattes deltagelse i dialog og samfunnsdebatt, og verne om akademisk yringsfrihet. Vi skal ha mangfold i kompetanse, representasjon og perspektiv.</p>	<p><b><u>Styringsparameter 3.3:</u> Prioriterer kunnskapsutvikling og innovativ formidling som fremmer mangfold.</b></p> <p><i>I perioden 2023-2027 skal UiT fremme mangfold i perspektiv, prioritere og belønne innovativ formidling og legge bedre til rette for deltagelse i samfunnsdebatt gjennom systematisk opplæring i akademisk yringsfrihet.</i></p>
<p><b>Videreutvikle UiT sine arbeids- lærings- og studiemiljøer.</b></p> <p>Vi skal ha stimulerende og tilrettelagte fysiske, sosiale og digitale miljøer. Vi skal utvikle oss som ett universitet med campuser og studiesteder som har egenart.</p>	<p><b><u>Styringsparameter 3.4:</u> Videreutvikler UiT sine arbeids- lærings- og studiemiljøer.</b></p> <p><i>I perioden 2023-2027 skal UiT utvikle og gjennomføre en overordnet plan som bidrar til bedre utnyttelse av de ulike campusenes fortrinn, utviklingsmuligheter og studiemiljø. UiT skal prioritere tiltak som vil redusere andelen leide lokaler.</i></p>

Eallju – Drivkraft i nord (-> 2030)	Utviklingsavtale (2023 – 2027)	Strategisk LTP HSL (2023 – 2027)	
Ambisjon: UiT skal være internasjonalt ledende på kunnskap og kompetanse om og for Arktis og nordområdene			
Utvikle flere ledende fagmiljøer i front av den internasjonale kunnskapsutviklingen. Vi skal løfte forskningsspørsmål som er relevante for utviklingen i nord. Vi skal utvikle og opprettholde vitenskapelig infrastruktur og tidsserier av data som muliggjør kunnskapsutvikling om og for Arktis og nordområdene.	<p><b>Styringsparameter 1.1:</b> UiT utvikler flere ledende fagmiljøer i front av den internasjonale kunnskapsutviklingen.</p> <p>I perioden 2023-2027 vil UiT økonomisk prioritere og etablere interne virkemidler for å utvikle flere ledende fagmiljøer i bredden av våre fagområder. Dette skal blant annet føre til flere søknader til utlysninger for fremragende forskning, utdanning og innovasjon, og økt antall publikasjoner pr førstestilling.</p>	<p>For å nå vår ambisjon skal fakultetet</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Styrke humanistiske og samfunnsvitenskapelige perspektiver i interdisiplinær forskning.</li><li>• Styrke forskning på urfolk, mangfold og likestilling</li><li>• Fakultetet bør i større grad styre søknadsprosesser slik at det ikke brukes mye tid på søknader som ikke får tilslag, men uten at det stopper gode ideer og initiativ fra små miljøer (være mer proaktiv).</li><li>• Mer støtte i søknadsprosessen</li><li>• Utvikle gode prosjekter på tvers av disipliner som hum/ samf leder og er viktige premissleivrørere.</li><li>• Vise humanioras og samfunnsvitenskapenes relevans for forskning på arktisk og nordområdene, ikke minst i klimaforskning og forskning for det grønne skiftet.</li><li>• Ivareta og videreutvikle eksisterende toppforskningsmiljø</li></ul>	<p>Fra ILP: Forslag til tiltak: hver enhet identifiserer 1-2 fagmiljøer som er i posisjon til å være ledende ut fra den ambisjonen som ligger i dette punktet (her må det være miljøer som alledere er i front)</p> <p>Fra ILP: ivareta posisjonen ILP/UiT har som ledende på lærerutdanning (også internasjonalt) og videreutvikle denne</p> <p>Fra IBS: Etablere virkemidler som stimulerer forsknings- og utviklingsprosjekter på urfolk, mangfold og likestilling.</p> <p>Fra ISV: etablere virkemidler som stimulerer prosjektutvikling knyttet til det grønne skiftet</p> <p>Fra CPS: Etablere virkemidler som stimulerer forsknings- og utviklingsprosjekter på demokrati og fred.</p> <p>Fra IFF: Etablere virkemidler som stimulerer forsknings- og utviklingsprosjekter på demokratiutvikling, velferd, og klima/miljø .</p>

Eallju – Drivkraft i nord (-> 2030)	Utviklingsavtale (2023 – 2027)	Strategisk LTP HSL (2023 – 2027)	
<p><b>Videreutvikle attraktive utdanningstilbud tilpasset nærings- og samfunnsliv i nord.</b> Vi skal fremme læring og involvering av studenter. Vi skal styrke fleksible tilbud som sikre at unge og voksne studenter på små og store steder tilegner seg kunnskap, kompetanse og ferdigheter som framtiden trenger.</p>	<p><b>Styringsparameter 1.2: UiT videreutvikler attraktive utdanningstilbud tilpasset nærings- og samfunnsliv i nord.</b></p> <p>I perioden 2023-2027 vil UiT utvikle flere relevante fleksible utdanningstilbud av ulik varighet. Den totale dimensjoneringen av porteføljen skal tilpasses institusjonens faglige særtrekk, studenters livsfaser, demografisk utvikling og arbeidslivets kompetansebehov.</p>	<p>For å nå vår ambisjon skal fakultetet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Styrke satsing på fleksible tilbud.</li> <li>• Bidra til å utvikle fleksible innføringskurs som kan brukes på flere programmer (f.eks kurs i kulturfag).</li> <li>• Styrke og støtte utviklingsarbeid som bidrar til økt og lik tilgang til utdanning ved fleksibilisering og ulike typer digitalisering i samarbeid med andre samfunnsaktører</li> </ul>	<p>Fra ILP: være samstemte på hvilke tilbud vi mener egner seg for fleksibilisering og desentralisering og hvilke vi tenker krever at vi bruker campus (forventningsavklaringer)</p> <p>Fra ILP: Styrke samarbeidet med ulike aktører i regionen om studentrekruttering.</p> <p>Fra IBS: Være bevisst de mange ulike dimensjonene i fleksibilitetsbegrepet, og aktivt bruke disse i omtaler av porteføljen</p> <p>Fra ISV: bidra til opplæring, utvikling og erfaringsdeling i utvikling av nye fleksible og digitale undervisningsformer (inkl vurderingsformer)</p> <p>Fra CPS: bidra til opplæring, utvikling og erfaringsdeling i utvikling av fleksible og digitale utdanningstilbud</p>

**Commented [CT1]:** Hva menes med "kurs i kulturfag"?

**Commented [VH2R2]:** Ønsker ikke et felles kurs i kulturfag, tror det blir utfordrende både ifht innhold og organisering

Eallju – Drivkraft i nord (-> 2030)	Utviklingsavtale (2023 – 2027)	Strategisk LTP HSL (2023 – 2027)	
<p><b>Styrke kompetanse om og for samiske og kvenske forhold.</b> Vi skal være det ledende universitetet på kunnskap om og formidling av samisk og kvensk språk, kultur, kunst og samfunn, og på møtet mellom majoritets- og minoritetssamfunnet.</p>	<p><b>Styringsparameter 1.3: UiT styrker kompetanse om og for samiske og kvenske forhold.</b></p> <p>I perioden 2023-2027 vil UiT i dialog med Samisk høgskole og Sametinget styrke forskning, formidling og utdanning om samiske og kvenske forhold, samt utdanning av samsikstalende sykepleiere og lærere på alle nivå. UiT skal lytte til sannhets- og forsoningskommisjonens anbefalinger og tilby kompetanse om samiske og kvenske forhold til nærings- og arbeidsliv.</p>	<p>For å nå vår ambisjon skal fakultetet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• HSL bør initiere flere prosjekter om samisk og kvensk språk og kultur.</li> <li>• Opprette samisk lærerutdanning, det vil si samisk på morsmålsnivå som fag i GLU 1-7 og 5-10 med muligheter for å skrive master i samisk språk/litteratur.</li> <li>• Styrke arbeidet med samisk språkteknologi (her har det skjedd ei uheldig nedbemanning siden 2019).</li> <li>• Gi tilbud om samisk språk og kultur i barnehagelærerutdanninga</li> <li>• Arbeide for opprettelse av forskningsgruppe for samisk leksikografi, med ekstern finansiering.</li> <li>• Styrke utvikling av samisk som fag-og vitenskapsspråk</li> <li>• Vektlegge forskning om de samiske museene/kultursentrene/dokumentasjonsentrene sin rolle i lokalsamfunnet</li> <li>• Styrke kvenske forhold i dialog med f.eks. Kvensk institutt (Kainun institutti), kvenske språksentre og andre instanser.</li> <li>• Bidra aktivt til å øke det kvenskpråklige tekstkorpuset, utvikle undervisningsmaterial, utarbeide lærebøker og terminologi på kvensk.</li> </ul>	<p>Fra IBS: Aktivt rekruttere og beholde ansatte med samisk språk- og kulturkompetanse</p> <p>2. Aktiv rekruttering mot samiske studenter</p> <p>Punkt 1. og 2. også relevant under talent og mangfold.</p> <p>3. Videreføre, utvikle og profilere urfolksperspektivene i utdanning og forskning på IBS</p> <p>4. Arbeide for studieplasser i samisk sosialarbeiderutdanning i Alta i samarbeid med samisk høgskole</p>

**Commented [CT3]:** Hva menes med dette? Jeg tenker at HSL sine planer i større grad må gjenspeile at samisk er et urfolksspråk som må behandles for seg med egne virkemidler og tiltak. Kvensk er et truet nasjonalt minoritetsspråk som har lang historikk i Nordnorge. For kvensk kreves andre målretta tiltak.

**Commented [CT4]:** kvensk/norskfinsk

Eallju – Drivkraft i nord (-> 2030)	Utviklingsavtale (2023 – 2027)	Strategisk LTP HSL (2023 – 2027)	
<p><b>Være en pådriver for samarbeid i Arktis og nordområdene.</b> Vi skal være en synlig og aktiv kunnskapsaktør i nordområdene, og en foretrukket samarbeidspartner for nærings- og samfunnsliv og internasjonale samarbeidspartnere.</p>	<p><b>Styringsparameter 1.4: UiT er en pådriver for samarbeid i Arktis og nordområdene.</b></p> <p>I perioden 2023-2027 vil UiT prioritere faglig og institusjonelt samarbeid med universitetsalliansene Arctic Five og Eugloh. UiT vil øke antall samarbeidsprosjekter med offentlige og private virksomheter og øke antall nærings- og offentlig PhD.</p>	<p>For å nå vår ambisjon skal fakultetet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Synliggjøre og vektlegge humanistiske og samfunnsvitenskaplige relevans for nærings og samfunnsliv, særlig offentlig sektor.</li> <li>• Holde kontakt med tidligere studenter (allumni).</li> <li>• Videreutvikling og styrking av kunnskap og kompetanse i russisk, noe som er grunnleggende for Arktis og nordområdene</li> <li>• Støtte opp om internasjonalt samarbeid i nordområdene på konkret faglig nivå i utdanning og forskning (ikke bare policy som med Arctic Frontiers)</li> <li>• Utvikle virkemidler og tilpasse strukturer slik at de bidrar til og støtter opp om samarbeid med samfunns- og næringsliv</li> </ul>	<p>Fra IBS: 1. Samordne og samarbeide om institusjonelle samarbeidsavtaler i regionen (eks mot kommuner, institusjoner, organisasjoner mm)</p> <p>2. Aktivt rekruttere flere off. Phd</p> <p>3. Fronte den eneste nasjonale sosialfaglige forskerskolen Norwel som kunnskapsaktør og samarbeidspartner, og aktivt bruke det internasjonale styret som er tilknyttet Norwel</p> <p>Fra ISV: tilpasse og sørge for våre strukturer og systemer er tilpasset og bidrar til samarbeid med eksterne partnere (prosjektstøtte, prosjektverktøy, support, teams, digitale...)</p> <p>Fra CPS: Aktivt rekruttere flere off. Phd, samarbeide om institusjonelle samarbeidsavtaler i regionen mot forsvar, sivilt samfunn, kommuner, fredssentre i Norge.</p>

Eallju – Drivkraft i nord (-> 2030)	Utviklingsavtale (2023 – 2027)	Strategisk LTP HSL (2023 – 2027)	
Ambisjon: UiT skal bidra til nyskapende, demokratiske og bærekraftige løsninger på store samfunnsutfordringer.			
<b>Praktisere åpen vitenskap.</b> Vi skal fremme åpenhet i forskning, utdanning og innovasjon, og utvikle feltet i nært samarbeid med nasjonale og internasjonale samarbeidspartnere.	<b>Styringsparameter 2.1: UiT praktiserer åpen vitenskap.</b>  I perioden 2023-2027 skal UiT basert på sin posisjon innen åpen publisering starte et systematisk arbeid med åpne læringsressurser og øke antall åpne forskningsdata.	For å nå vår ambisjon skal fakultetet	Fra IBS: Etablere ett fakultetsprosjekt for kreative, innovative formidlingsarenaer (podcast, insta mm) Fra CPS: Etablere ett fakultetsprosjekt for kreative, innovative formidlingsarenaer (podcast, insta mm)
<b>Utvikle kunnskap, metoder og virkemidler som bidrar til å løse store samfunnsutfordringer.</b> Vi skal fremme banebrytende kunnskapsutvikling, og prioritere infrastruktur og metodeutvikling som muliggjør arbeid med komplekse problemstillinger og bærekraftige løsninger. Vi skal bidra til utvikling av norsk fagspråk for å svare på behov i norsk arbeids- og samfunnsliv i et internasjonalt miljø.	<b>Styringsparameter 2.2: UiT utvikler kunnskap, metoder og virkemidler som bidrar til å løse store samfunnsutfordringer.</b>  I perioden 2023-2027 skal UiT utvikle tverrfaglige forskningsmetoder, undervisnings- og vurderingsformer for kompleks problemløsning. UiT skal etablere og implementere en policy for utvikling og drift av forskningsinfrastruktur som samordnes med det nasjonale veikartet og finansieringskilder.	For å nå vår ambisjon skal fakultetet <ul style="list-style-type: none"><li>• Støtte opp om prosjekter med interdisiplinær metodikk - sørge for at hum/ samf har en ledende posisjon i tverrfaglige prosjekter og ikke bare er med som allibi.</li><li>• Støtte opp om forskning på miljø, bærekraft, migrasjon, likestilling, kjønn, demokrati og rettferdighet.</li><li>• Synliggjøre bærekraftsbegrepets relevans for HSL fag.</li><li>• Jobbe frem og styrke metoder for medvirkning og samskaping med eksterne samarbeidspartnere og prosjekt</li></ul>	Fra ILP: arbeide for å motvirke strukturelle hindringer for samarbeid på tvers av enheter, både i eget fakultet og på tvers av fakultet.  Fra IBS: Strategiske midler innrettes mot ett eller to pilotprosjekter på fakultetet
<b>Fremme tverrfaglighet, samskaping og innovasjon.</b> Vi skal skape arenaer og fjerne barrierer for samarbeid på tvers av fagområder, sektorer og landegrenser. Vi skal prioritere og dra nytte av mulighetene i digital omstilling, og fremme utvikling av generiske ferdigheter hos våre studenter og ansatte.	<b>Styringsparameter 2.3: UiT fremmer tverrfaglighet, samskaping og innovasjon.</b>  I perioden 2023-2027 skal UiT øke omfang av tverrfaglig og transdisiplinært samarbeid gjennom programmer, prosjekter, klynger og clustere rettet mot å løse store samfunnsutfordringer. UiT skal gjennomføre strategi for digital omstilling iht den nasjonale handlingsplanen.	For å nå vår ambisjon skal fakultetet <ul style="list-style-type: none"><li>• Se på kjernebegrepene. Tolke og presisere begreper som innovasjon i en humanistisk og samfunnsvitenskapelig kontekst. Gjøre et “oversettelsesarbeid” for å gjøre målene relevante og realiserbar.</li><li>• Bygge ned strukturelle barrierer for samarbeid mellom fakulteter og med eksterne aktører</li></ul>	Fra ILP: se punktet over.  Fra IBS: Gi handlingsrom til enhetene for kreativitet og innovasjon: Gjerne incentiver for tiltak/miljøer. Etablere rekrutteringsstillinger innen tverrfaglighet, samskaping og innovasjon



Eallju – Drivkraft i nord (-> 2030)	Utviklingsavtale (2023 – 2027)	Strategisk LTP HSL (2023 – 2027)	
<p><b>Styrke kapasitet og omstillingsevne.</b> Vi skal forbedre utnyttelse og prioritering av ressursene våre. Vi skal øke vår deltakelse i nasjonale og internasjonale konkurranseutsatte finansieringsordninger for forskning, utdanning og innovasjon.</p>	<p><b>Styringsparameter 2.4: UiT styrker kapasitet og omstillingsevne</b></p> <p>I perioden 2023-2027 skal UiT øke andel eksternfinansiert virksomhet, andel tilslag på omsøkte EU-prosjekter og studiepoengproduksjon per førstestilling for å sikre kapasitet til å bidra til å løse store samfunnsfordringer. Gjennom omstilling skal vi sikre effektiv og forsvarlig drift, gode mekanismer for omfordeling og av studieplasser og en bærekraftig portefølje.</p>	<p>For å nå vår ambisjon skal fakultetet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utvikle tverrfaglige prosjekter og metodikk</li> <li>• Sikre økonomisk og administrativ støtte for slike initiativ</li> <li>• Planlegge og prioritere deltakelse på slike arena, gi støtte til utvalgte prosjekt gjennom transparente prosesser</li> </ul>	<p>Fra ILP: Forslag til tiltak: hver enhet identifiserer 1-2 fagmiljøer som er i posisjon til å være ledende ut fra den ambisjonen som ligger i dette punktet (her må det være miljøer som allerede er i front (sagt også under område 1).</p>

Eallju – Drivkraft i nord (-> 2030)	Utviklingsavtale (2023 – 2027)	Strategisk LTP HSL (2023 – 2027)	
Ambisjon: UiT skal være et arnested for utvikling av studenter og ansattes kompetanse og talent, med mangfold som drivkraft og ressurs.			
<b>Utvikle, tiltrekke og beholde talenter.</b> Vi skal etablere virkemidler for å legge til rette for utvikling av ansatte og fagmiljø sin kapasitet og kompetanse. Vi skal bryte ned karrierebarrierer, ha en helhetlig rekrutteringspolitikk og utvikle leder- og medarbeiderskap systematisk.	<b>Styringsparameter 3.1</b> UiT utvikler, tiltrekker og beholder talenter.  I perioden 2023-2027 skal UiT gjennom individuelle karriere- og arbeidsplaner utvikle et mangfold av karrierer basert på føringene i NORCAM-rammeverket og DORA-erklæringen og vektlegge trening og oppfølging av ledere. Antall meritterte undervisere skal økes, gjennomføringstid på doktorgrader forbedres, og andel midlertidige ansatte skal reduseres til gjennomsnittsnivå i statlig sektor	For å nå vår ambisjon skal fakultetet <ul style="list-style-type: none"><li>• Se på kjernebegrepene – Initiere diskusjoner om mangfoldsbegrepet og hvordan det skal situeres og forstås i en akademisk kontekst.</li><li>• Styrke mangfoldskompetanse og kompetanse om minoritetsperspektiver og kjønnsmangfold.</li><li>• Styrke mangfold og kjønnsperspektiver i forskning og undervisning.</li><li>• Verdssetting av medarbeidere og deres kompetanse</li></ul>	Fra ILP: arbeide systematisk med gode arbeidsmiljøer der ansatte ønsker å utvikle seg, bli værende og bidra til fellesskapet.  Fra IBS: Aktivt arbeide med rekruttering mot relevante profesjonsmiljøer. Etablere mer faste systemer for emeritus-ordningen, gjerne administrert på fakultetsnivå  Fra CPS: Emeritus har mentor rolle for nytilsatte faglige.
<b>Rekruttere og utruste studenter som lærer hele livet.</b> Vi skal legge til rette for mobilitet, styrke samhandling med arbeidslivet og bidra til at flere unge tiltrekkes til og blir i landsdelen. Vi skal fremme nysgjerrighet, delaktighet og framtidsansvar.	<b>Styringsparameter 3.2:</b> UiT rekrutterer og utrunder studenter som lærer hele livet.  I perioden 2023-2027 skal UiT prioritere tiltak og kompetanseheving for program- og læringsdesign som integrerer bærekraft, innovasjon, internasjonalisering og generiske ferdigheter i alle studieprogram. I tråd med Panoramastrategien skal mobilitet forsterkes i takt med aktive forskningssamarbeid.	For å nå vår ambisjon skal fakultetet <ul style="list-style-type: none"><li>• Utvikle virkemidler som støtter opp om strukturer for å bidra til målene</li><li>• Bidra til at rekrutteringstjenesten støtter fagmiljøene i deres arbeid og ikke abre jobber på «overordnet» nivå</li><li>• Bidra til å gi instituttene (tilbake) kompetanse på sosiale media/kommunikasjonsfaglig støtte</li><li>• Bidra til at kommunikasjonsavdelingen også jobber for konkrete utdanningstilbud, fagmiljø og forskningsformidling fra internt og eksternt finansierte prosjekt</li></ul>	Fra ILP: se nærmere på hvordan vi profilerer studietilbudene våre slik at vi treffer de rette målgruppene for de ulike program og studiesteder, og rekrutterer studenter som ønsker å ta akkurat dette studiet/denne studiemodellen (forventningsavklaringer). Fra IBS: Profilere våre nettbaserte masterutdanninger og jobbe systematisk med porteføljen på EVU og masternivå Avklare på fak.nivå hvilken virksomhet som forventes av enhetene på studiesentrene Jobbe aktivt med prioriterte institusjonelle samarbeidsavtaler  Fra CPS: styrke internasjonalt samarbeid på utdanning og stab med adm. Støtte.

Eallju – Drivkraft i nord (-> 2030)	Utviklingsavtale (2023 – 2027)	Strategisk LTP HSL (2023 – 2027)	
<p><b>Prioritere kunnskapsutvikling og innovativ formidling som fremmer mangfold.</b> Vi skal styrke studenter og ansattes deltagelse i dialog og samfunnsdebatt, og verne om akademisk ytringsfrihet. Vi skal ha mangfold i kompetanse, representasjon og perspektiv.</p>	<p><b>Styringsparameter 3.3: UiT prioriterer kunnskapsutvikling og innovativ formidling som fremmer mangfold.</b></p> <p>I perioden 2023-2027 skal UiT fremme mangfold i perspektiv, prioritere og belønne innovativ formidling og legge bedre til rette for deltagelse i samfunnsdebatt gjennom systematisk opplæring i akademisk ytringsfrihet</p>	<p>For å nå vår ambisjon skal fakultetet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Styrke HSL fagenes forbindelse til næring og samfunnsliv.</li> <li>• Utvikle et emne i og om arbeidslivsrelevans som kan være valgemne i flere program</li> </ul>	<p>Fra IBS: Fakultetet bidrar i organisering og etablering av faste formidlingsstrukturer/konsepter som enhetene bidrar inn i. Jobbe for å inkludere studenter i formidling f.eks alumni</p>
<p><b>Videreutvikle UiT sine arbeids- lærings- og studiemiljøer.</b> Vi skal ha stimulerende og tilrettelagte fysiske, sosiale og digitale miljøer. Vi skal utvikle oss som ett universitet med campuser og studiesteder som har egenart.</p>	<p><b>Styringsparameter 3.4: UiT videreutvikler UiT sine arbeids- lærings- og studiemiljøer.</b></p> <p>I perioden 2023-2027 skal UiT utvikle og gjennomføre en overordnet plan som bidrar til bedre utnyttelse av de ulike campusenes fortrinn, utviklingsmuligheter og studiemiljø. UiT skal prioritere tiltak som vil redusere andelen leide lokaler.</p>	<p>For å nå vår ambisjon skal fakultetet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Styrke digitale tilbud, men samtidig ha gode tilbud på campus.</li> <li>• Bidra til å gi tid og anledning til kunnskaps/metodepåfyll</li> <li>• Utvikle konkrete virkemidler som bidrar til å nå prioriterte mål</li> </ul>	<p>Fra ILP: styrke samarbeidet med studentene og studentorganisasjonene om å legge til rette for gode studiemiljøer på campusene og studiestedene - også fysisk.</p> <p>Fra IBS: Aktivt styrke arbeidet med fagligsosiale arrangementer og mentor/fadder/alumniordninger på campusene</p> <p>Aktivt arbeid med styrking av velferdsaktiviteter på campusene</p>