



Møteinnkalling

Utvalg: **Universitetsstyret**
Møtested: Microsoft Teams
Møtedato: 01.12.2022
Tidspunkt: 08:30 – 11.30

Eventuelt forfall må meldes snarest til hege.svendsen@uit.no. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.



Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
OS 35/22	Rektors muntlige orientering	X	
S 41/22	Ansettelse av direktør ved Universitetsbiblioteket	X	2022/9051
S 42/22	Fond for strategisk utvikling - fordeling av midler til igangsetting av UiT Talent		2022/5371
Orienteringssaker			
OS 36/22	Midlertidige ansettelser ved UiT Norges arktiske universitet		2019/2404
OS 37/22	Styrets halvtime	X	

Orienteringssaker
OS 35/22 Rektors muntlige orientering /



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.

UiT har om lag 18 000 studenter, mer enn 4000 ansatte, og er etablert på fire hovedcampuser og sju øvrige studiesteder i Nord-Norge og på Svalbard. Våre største campuser er Tromsø, Alta, Narvik og Harstad. UiT har sju fakulteter, 40 institutter og sentre, og ledende forskningsmiljøer innenfor ulike fag. Universitetet har 269 studieprogrammer og har fokus på utdanningskvalitet.

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 rause - tett på fag, folk og samtidutviklingen.

Les mer om [UiTs strategi mot 2030](#)

Universitetsledelsen

Direktør for Universitetsbiblioteket

Om stillingen

Ved UiT er det ledig stilling som direktør ved Universitetsbiblioteket (UB). Ansettelsen er på åremål for fire år, med mulighet for ansettelse i ytterligere to fire-årsperioder etter utlysing. Stillingen er ledig fra 1.1.2023. Arbeidssted er i Tromsø.

UB er en faglig sørvis-enhet ved UiT Norges arktiske universitet, som har om lag 100 ansatte fordelt på ti lokasjoner og fem studiesteder (Alta, Hammerfest, Harstad, Narvik og Tromsø), og er organisert i Avdeling for samlinger, Avdeling for publikumstjenester og Ressurssenter for undervisning, læring og teknologi (Result).

UB legger vekt på å være en aktiv samarbeidspartner med fagmiljøene, og bidra til utvikling innen forskning, utdanning og formidling. Nett-tjenester, åpen institusjonspublisering og åpen vitenskap, undervisning og annen formidlingsaktivitet utgjør viktige satsingsfelt. UiT har som mål å være nasjonalt ledende på åpen vitenskap, og arbeider både nasjonalt og internasjonalt for dette gjennom å utvikle og fremme åpne løsninger for både forskningslitteratur, forskningsdata og undervisningsressurser. UB støtter opp om UiTs posisjon som internasjonal ledende innen arktisk og polar forskning, med et særlig ansvar for å synliggjøre og øke kunnskap om samisk og kvensk språk og kultur, og generelt gjøre litteratur om Arktis og nordområdene tilgjengelig.

Ansvar og oppgaver

Vi søker en tydelig og engasjert bibliotekdirektør som skal videreutvikle og lede Universitetsbibliotekets kjerneoppgaver, i tråd med UiTs overordnede mål. Direktøren skal bidra til å skape et ledende miljø for utvikling av tjenester på nett, institusjonspublisering, undervisning og annen formidlingsaktivitet innenfor Universitetsbibliotekets rammer. Direktøren har det overordnede ansvaret for UB sin samlede virksomhet. Det innebærer daglig ledelse og resultatansvar for faglig, strategisk og administrativt arbeid, herunder personal- og økonomiansvar, innenfor rammer satt av universitetsstyret og styret for UB.

Sentrale oppgaver er å

- utvikle og lede implementeringen av UiTs strategier og mål for institusjonen som helhet og på prioriterte områder, og særlig innen UB sine fagområder
- bidra til å videreutvikle positiv organisasjonskultur og stimulere til et produktivt arbeidsmiljø, med mål om være nasjonalt ledende på åpen vitenskap og ha høy internasjonal standard innenfor utvikling av åpne løsninger for forskningslitteratur, forskningsdata og undervisningsressurser
- fremme utvikling, produksjon og bruk av digitale verktøy og læringsressurser som kan bidra til å styrke undervisnings- og læringskvaliteten
- utvikle kvalitet, innretning og omfang av enhetens FoU-virksomhet, og legge til rette for økt ekstern finansiering og kommersialisering
- styrke studenters og ansattes kunnskap om kildebruk og akademisk redelighet gjennom undervisning i informasjonskompetanse
- representere UB og aktivt bidra til internt og eksternt samarbeid
- lede prosesser som sikrer medvirkning, medbestemmelse og tilrettelegging av studenters og ansattes læringsmiljø
- sørge for at internkontroll og økonomistyring skjer i henhold til føringer og regelverk

Biblioteksdirektøren har rektor som nærmeste leder, og skal gjennom arbeid i ledergrupper bidra til å oppnå utvikling og god samhandling for UiT som helhet. Det foreligger en egen instruks for direktørstillingen ved UB.

Kontakt

Flere opplysninger om stillingen kan du få av **rektor Dag Rune Olsen**:

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

eller **stabssjef Julia Holte Sempler**:

- Telefon: 957 33 869
- E-post: julia.semler@uit.no

Kvalifikasjoner

Stillingen som direktør krever gode lederegenskaper, gode evner til samarbeid og relasjonsbygging, fleksibilitet og strategiske evner.

Du må i tillegg ha

- relevant høyerer utdanning på minimum masternivå
- relevant ledererfaring og erfaring med endringsledelse
- god forståelse for et moderne universitetsbiblioteks tjenester
- god kunnskap om forskning og det åpne vitenskapssystemets forutsetninger og utfordringer, og relasjonen mellom forskningen og samfunnet
- god kjennskap til universitetssektoren i Norge, inkludert forskning, utdanning og politikk
- god skriftlig og muntlig fremstillingsevne på norsk eller et skandinavisk språk
- gode engelskkunnskaper (skriftlig og muntlig)

Det vil være en fordel å

- være bedømt som førstestillingsskompetent innenfor et av UiT sine fagområder
- ha forståelse for UiT sitt landsdelsoppdrag, og interesse for og kunnskap om nordområdene
- ha relevant internasjonal erfaring
- ha kompetanse om aktivt likestillings- og mangfoldsarbeid

Vi tilbyr

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

Lønn og øvrige arbeidsvilkår fremgår etter avtale og med stillingskode 1060 avdelingsdirektør. Det trekkes 2 % pliktig innskudd til Statens pensjonskasse. Søkere som har fast faglig stilling ved UiT gis rett til 12 måneder FoU-termin etter endt åremålsperiode som direktør.

Søknaden

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

- søknadsbrev, CV og referanser
- attester, vitnemål og karakterutskrifter

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

Generelt

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

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

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

Jobbnorge-ID: 231060, Søknadsfrist: 12. oktober 2022

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
01.12.2022

Sak:
42/22

Fond for strategisk utvikling - fordeling av midler til igangsetting av UiT Talent

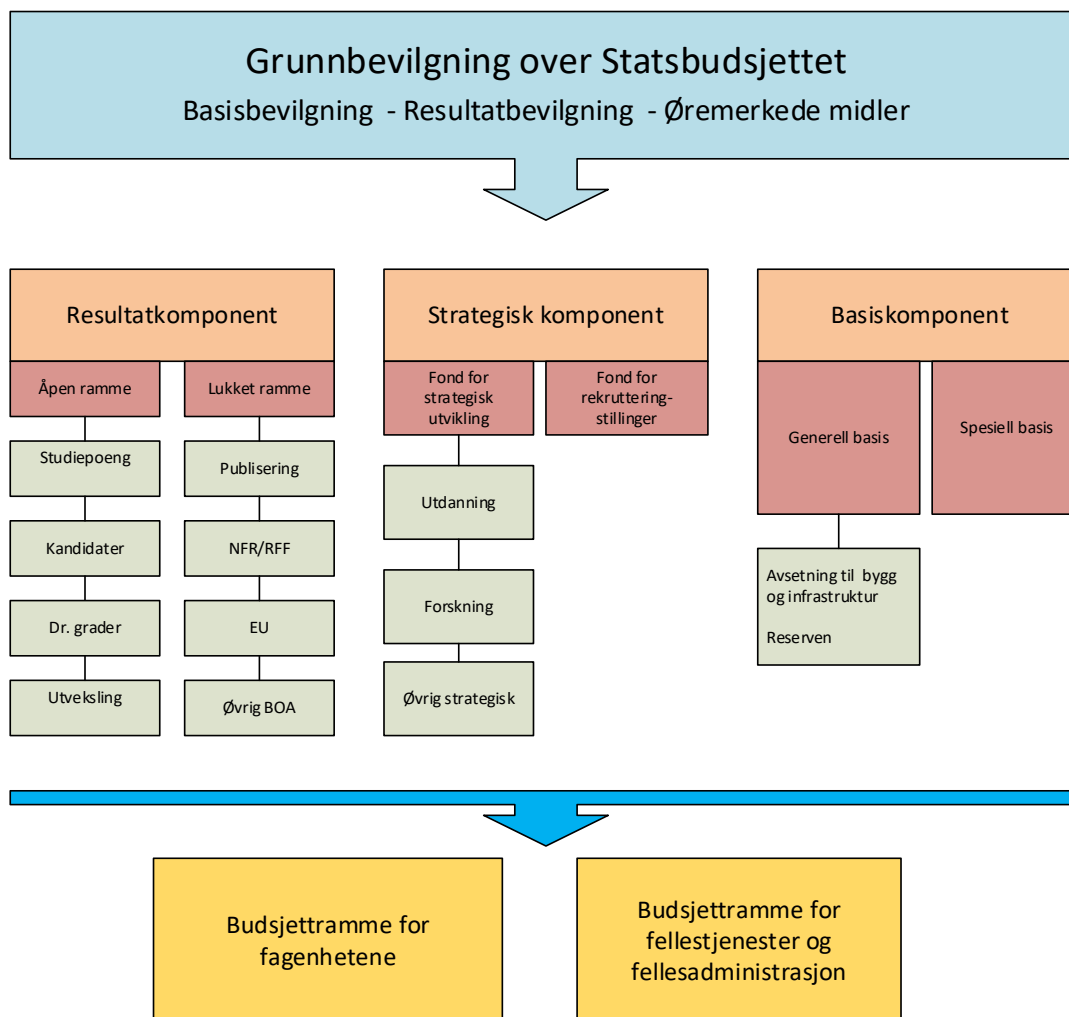
Innstilling til vedtak:

1. Midler fra Fond for strategisk utvikling fordeles til igangsetting av UiT talent slik det fremgår av saksfremlegget.
2. Rektor gis fullmakt til å fordele resterende midler i avsetningen til fond for strategisk utvikling for 2023.

Bakgrunn:

UiTs nye strategi, [Eallju – Drivkraft i nord](#), setter ambisiøse mål for den faglige virksomheten til UiT innen forskning, utdanning, innovasjon og formidling frem mot 2030. Utviklingsavtalen mellom Kunnskapsdepartementet og UiT setter mål om at UiT skal øke andelen ekstern finansiering fra 17 % (2021) til 25 % av budsjettet innen 2025. I forlengelsen av dette har institusjonen satt ambisiøse mål for å øke den eksterne finansieringen fra EU (*UiTs ambisjon for forsknings- og innovasjonsprogrammet Horisont Europa*; OS 11/21) og å fremme innovasjonsaktiviteten ([UiTs handlingsplan for innovasjon og entreprenørskap 2020-2025](#)). Universitetsstyret ble våren 2022 (OS 22/22) orientert om planene for etablering av et sett av tversgående virkemidler som komplementerer fakultetenes virkemidler for å styrke faglig kvalitet og omfang slik at institusjonen kan nå sine mål. Samlet skal institusjonen ha virkemidler som er innrettet både mot bredden og mot toppmiljøene. Den institusjonelle delen av denne satsingen på karriere og evne til å konkurrere om eksterne midler har fått navnet *UiT Talent*. Under behandlingen av sak OS 22/22 i juni 2022 ba styret om å bli forelagt en sak om UiT Talent når rektor hadde ferdigstilt et samlet forslag. I vedlegg 2 til denne saken gis en kortfattet oversikt over de ulike delene av denne virkemiddelpakken. I selve saksfremlegget ber rektor om at styret bevilger midler fra UiTs avsetning *Fond for strategisk utvikling* til igangsetting av et utvalg av tiltakene i UiT Talent med virkning fra 2023.

De overordnede rammene for *UiTs fond for strategisk utvikling* er gitt av den budsjettfordelingsmodellen styret selv har vedtatt for intern fordeling av UiTs årlige budsjettramme. Modellen består av tre hovedkomponenter: resultatkomponenten, den strategiske komponenten og basiskomponenten (Figur 1). Fond for strategisk utvikling utgjør sammen med Fond for rekrutteringsstillinger, den strategiske komponenten. Universitetsstyret har tidligere besluttet at Fond for strategisk utvikling skal utgjøre 4,7 % av den totalt tildelte rammen fra Kunnskapsdepartementet. Midlene fra fondet skal fordeles til tiltak innenfor forskning, utdanning, innovasjon, formidling og vitenskapelig utstyr.



Figur 1. Skjematisk fremstilling av UiTs budsjettfordelingsmodell.

Den totale ramma til de strategiske midlene i 2023 er på grunnlag av forslag til Statsbudsjettet beregnet til å være 178,88 millioner kr. Prosjektene som finansieres over strategisk fond har ofte flerårig virkning (inntil fire år), og kan ha en budsjettprofil som gjør at utgiftene varierer underveis i prosjektperioden. Vedlegg 1 viser forpliktelsene i fondet for utdanning, forskning, vitenskapelig utstyr og formidling i detalj. De flerårige forpliktelsene i de eksisterende prosjektene påvirker handlingsrommet for fordeling av midler til nye prosjekter, og det er 54,2 millioner kroner til fordeling for 2023 til nye prosjekter (handlingsrommet for 2024 og 2025 er på henholdsvis 119,6 millioner kroner og 142,0 millioner kroner).

Tilrådsninger fra de strategiske utvalgene

Tre av de strategiske utvalgene ved UiT (strategisk utdanningsutvalg¹, forskningsstrategisk utvalg² og strategisk utvalg for innovasjon³) har i møter høsten 2021 og hele 2022 arbeidet med sine tilrådsninger om hvilke virkemidler som UiT bør videreføre, hvilke virkemidler som bør avsluttes og hvilke nye virkemidler som bør etableres. De virkemidlene som utvalgene tilrår at

¹ Dette er et internt rådgivende utvalg som ledes av prorektor utdanning og der de øvrige medlemmene i utvalget er prodekanene for utdanning og to studentrepresentanter (Studentparlamentet). Gir råd om virkemidler for utdanning.

² Dette er et internt rådgivende utvalg som ledes av prorektor forskning og der de øvrige medlemmene i utvalget er prodekanene for forskning og to studentrepresentanter (Studentparlamentet og TODOS). Gir råd om virkemidler for forskning og vitenskapelig utstyr.

³ Dette er et internt rådgivende utvalg som ledes av prorektor forskning og der de øvrige medlemmene i utvalget er dekanene og to studentrepresentanter (Studentparlamentet og TODOS). Gir råd om virkemidler for innovasjon.

UiT bør ha på institusjonsnivå som et ledd i å fremme karriereutvikling og fagmiljøers evne til å konkurrere godt om eksterne midler er beskrevet kort i vedlegg 2.

Rektors vurdering

De strategiske utvalgene har over ett og et halvt år jobbet grundig med hvilke institusjonelle virkemidler som vil løfte kvaliteten på den faglige virksomheten ved UiT og bidra til at våre fagmiljøer konkurrerer godt om eksterne midler innen forskning, innovasjon og utdanning. Rektor mener at de strategiske utvalgene har gjort en god jobb i å tenke nytt i innretningen og prioriteringen av virkemidlene som inngår i *UiT Talent*. Grunnet begrenset handlingsrom i *UiTs avsetning til strategisk utvikling*, vil derimot ikke alle virkemidlene kunne realiseres i 2023. Det foreløpige budsjettet universitetsstyret har vedtatt for 2023 samt regjeringens forslag til statsbudsjett tilsier også at styret ikke bør disponere de strategiske avsetningene på en måte som gjør det vanskelig å vedta et samlet budsjett i balanse, slik det er lagt til grunn fra rektor og styrets side. Rektor foreslår på bakgrunn av dette at kun et utvalg av de foreslåtte virkemidlene i UiT Talent skal igangsettes og finansieres fra 2023. Disse fremgår av tabell 1 nedenfor. De øvrige virkemidlene bør etter rektors vurdering først fases inn fra 2024 og 2025, avhengig av det samlede strategiske handlingsrommet til UiT i årene som kommer. Rektor har igangsatt et arbeid med ny budsjettfordelingsmodell der det fremtidige nivået på de strategiske avsetningene er blant de ting som skal vurderes.

Tabell 1. Oversikt over virkemidler i UiT Talent som foreslås finansiert over strategisk fond i 2023.

Kategori	Virkemiddel	Beløp (millioner kr)
Vitenskapelig utstyr	Vitenskapelig utstyr kategori II	13,8
Forskning	Karriereprogrammer <ul style="list-style-type: none"> - Aurora Outstanding - ERC Mentoring Program - Arctic MSCA Program - Horizon Europe Priority Program 	0*
Forskning	Overgangsstipend MSCA-ERC	4
Forskning	«UiT High Score»	1,5
Forskning	Toppfinansiering Marie Skłodowska-Curie Actions	0,5
Forskning	Forhandlingsrom ERC	2
Forskning/utdanning	1/3 styrking av SFF/SFI, SFU, FME og KGJ	2
Forskning/utdanning	Prosjektetableringsstøtte	3
Utdanning	Program for utdanningskvalitet	3
Utdanning	Forsterkningsmidler	1
Utdanning	Kompetanseløft	3
Utdanning	Porteføljeutvikling	6
Innovasjon	2-årige innovasjonsstillinger	0*
Innovasjon	Innovasjonsfond	3
Innovasjon	Innovasjonsstipend for studenter	1
		43,8

* Tiltakene tilhører UiT Talent, men er for 2023 allerede finansiert gjennom tidligere bevilgninger i strategisk fond.

Dersom styret slutter seg til forslaget til fordeling av midler i tabell 1. gjenstår det i utgangspunktet 10,4 millioner kroner i avsetningen til Fond for strategisk utvikling for 2023.

Hvor stor den gjenstående andelen faktisk blir vil avhenge av endelig tildeling til UiT over statsbudsjettet for 2023 samt evt. overføringer fra 2022. Det siste vil først være endelig klart etter avlagt årsregnskap. Rektor ber om fullmakt til å kunne fordele gjenstående midler som blir tilgjengelig for 2023 og vil komme tilbake med en redegjørelse for dette i samband med forslag til endelig budsjettfordeling for 2023.

Dag Rune Olsen
rektor

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksansvarlig: Camilla Brekke
Saksbehandler: Inger Lin Uttakleiv Ræder og Pål Vegar Storeheier

Vedtatte forpliktelser knyttet til fond for strategisk utvikling

Tabell 1. Forpliktelser i strategisk fond knyttet til formidling (tusen kroner)

Enhet	Tiltak	Forslag 2023	Forslag 2024	Forslag 2025
BFE-fak	Verdenskunnskap fra UiT	100	100	
Helsefak	Gutteløftet	200		
HSL-fak/UMAK	Hvem er du når verden brenner?	3 500		
NT-fak	MNT-studentrekruttering	406	306	
UB	Open Access fond	7 500		
UMAK	Nytt museum med nye utstillinger	2 100	2 100	2 680
UMAK	Digitalisering av Ottar	395		
UiT	Kunnskapskanalen	600		
UiT	Forsker Grand Prix	300		
UiT	Forskningsdagene	425	425	
UiT	Lørdagsuniversitetet	275	275	
UiT	Semesterstart/video-produksjon	300	300	300
UiT	RSA - Råd for samarbeid med næringslivet	200	200	
UiT	Medlemsskap i Khrono	1200	1200	
Sum		<u>17 501</u>	<u>4 806</u>	<u>3 180</u>

Tabell 2. Forpliktelser i strategisk fond knyttet til forskning (tusen kroner).

Enhet	Tiltak	Forslag 2023	Forslag 2024	Forslag 2025
BFE-fak	Aurora senter: Arctic Seasonal Time-keeping Initiative (ASTI)	1 050	1 050	
BFE-fak	Hav- og kystforvaltning - Autonome plattformer	3 500		

BFE-fak	ABSORB	2 606	2 606	
BFE-fak	Tematisk satsing: Secure	250		
Helsefak	Senter for nye antimikrobielle strategier (CANS)	5 946	2 538	2 320
Helsefak++	Tematisk satsing: Nanoscopy Applied to Selective Autophagy Research (NASAR)	400	400	
Helsefak	Georgia – a public health capacity	950		
Helsefak++	Tematisk satsing: Consortium for Patient Centered Artificial Intelligence (CPCAI)	860	860	
HSL-fak	Aurora senter: AcqVA	2 000		
HSL-fak	Satsing på bærekraftig reiseliv: Travelling Post-corona; revisiting Guests & Hosts	438	438	
IVT-fak	Tematisk satsing: arcICE- Arctic Icing	100	100	
Jurfak	Aurora senter: NCLOS	2 738	2 853	
NT-fak	ERC premiering Agarwal	1 666		
NT-fak	ERC-premiering Jagerska	1 666		
NT-fak	Aurora senter: DYNAMO	2 000		
NT-fak	Tematisk satsing: VirtualStain	1 924		
NT-fak	Aurora senter: MASCOT	3 883	4 108	3 113
UMAK	ERC-premiering Brown	1 200		
UMAK	Aurora senter: AecEGen	3 750	3 750	3 750
UiT	2-årige «innovasjonsstillinger»	2 100	2 100	
UiT	Små driftsmidler	4 154	4 258	4 364
UiT	Programmer som mobiliserer til ekstern finansiering	-	3 900	3 900
UiT	APECS-sekretariat	750	750	750
UiT	Forskerskolen Changing Arctic	944	944	
UiT	Samarbeid forsknings- og utdanningsråd Singapore	1 000		
UiT	EUGLOH*	1 000	1 000	1 000

UiT	Tiltak for Ukrianske og Russiske forskere berørt av krigen i Ukraina	5 000	3 000	
Sum		<u>55 584</u>	<u>37 864</u>	<u>26 213</u>

*EUGLOH belastes både forskning og utdanning.

Tabell 3. Forpliktelser i strategisk fond knyttet til utdanning (tusen kroner).

Enhet	Tiltak	Forslag 2023	Forslag 2024	Forslag 2025
BFE-fak	Ocean leadership	4 220		
BFE-fak	Virtuell BA og fleks	1 500		
HSL-fak	Videreføring av Reaidu	300		
HSL-fak	Fleksible utdanninger (omgjort til fleksibel Grunnskolelærerutdanning)	2 800	2 800	2 800
NT-fak	Informatikkutdanninger i Nordland	3 400	3 400	3 400
NT-fak	Geofarer	1 258	1 258	
UB	Ny faglig stilling – professor/førsteamanuensis innen utdanningsfaglig område	800	800	
UB	God undervisning i et hybrid læringsmiljø	600		
UiT	Arctic Five	1 000		
UiT	Utdanningssamarbeid med arbeidslivet	1 000		
UiT	Tilleggsfinansiering av innreisende Erasmus+ global-studenter	200	200	
UiT	EUGLOH*	1 000	1 000	1 000
Sum		<u>18 078</u>	<u>8 458</u>	<u>7 200</u>

*EUGLOH belastes både forskning og utdanning.

Tabell 4. Forpliktelser i strategisk fond knyttet til vitenskapelig utstyr (tusen kroner).

Enhet	Tiltak	Forslag 2023	Forslag 2024	Forslag 2025
BFE-fak	Hav- og kystforvaltning- Autonome	5 000		

	plattformer			
Helsefak	AKM	10 000		
Helsefak	Biobank 4		8 100	
Helsefak	SAC drift (AKM/Arranz)	3 500		
UiT	Nytt kystfartøy	15 000		
Sum		<u>33 500</u>	<u>8 100</u>	

Oversikt over virkemidler i UiT Talent.

Tabell 1. Oversikt over virkemidler under UiT Talent som foreslås finansiert over Fond for strategisk utvikling fra 2023.

Område	Virkemiddel	Kort beskrivelse
Utdanning	Program for utdanningskvalitet	Virkemiddelet vil finansiere ettårige utviklingsprosjekter innen utdanning, og har som målsetning å stimulere til utvikling av nye undervisnings- og vurderingsformer og økt kvalitet i utdanningene. Vil årlig innrettes etter strategiske prioriteringer. Totalramme per år er 3 MNOK.
	Forsterkningsmidler	Virkemiddelet skal være et insentiv som stimulerer til ekstern finansiering ved å senke terskelen for fakultetene til å støtte prosjektene. Tildelingen skal være forutsigbar og skje automatisk. Støttebeløpet vil være basert på det eksterne tilslagsbeløpet. Totalramme per år: 1 MNOK.
	Porteføljeutvikling	Strategiske midler til omstilling og utvikling av studieporteføljen. Økt satsing på fleksibel og åpen utdanning. Dette er en mekanisme som må sees i sammenheng med innføring av langtidsbudsjett og omfordeling av studieplasser. Totalramme per år er 6 MNOK.
	Kompetanse- og systemløft	Midler som prioriteres til kompetanseheving bredt i organisasjonen ut fra behov som oppstår som følge av ny strategi og utvikling i sektoren. Dette skal ikke være søkbare midler, men tiltenkt som oppdrag til enkeltenheter som gjør en jobb på vegne av mange. Totalramme per år er 3 MNOK.
Forskning og utdanning	Prosjektetableringsstøtte (PES)	Såkornmidler til fagmiljøer som arbeider med søknader om ekstern finansiering av forsknings- og utviklingsprosjekter innen både utdanning og forskning. Forskningsdelen av midlene er rettet særlig mot Horisont Europa og erstatter bortfall av tilsvarende finansiering fra Norges forskningsråd, mens utdanningsdelen både dekker Erasmus+ og norske finansieringskilder. Målsetningen er at midlene skal mobilisere til en økning i den eksternt finansierte utviklingsaktiviteten innen utdanning ved UiT. Totalramme per år er 3 millioner.
	1/3 styrking av SFF/SFI, SFU, FME og KGJ	Videreføre praksis med tilleggsfinansiering av allerede innvilgede eksternt finansierte sentre på til sammen 1/3 av prosjektfinansieringen. Dette

		<p>virkemiddelet må ikke alene sees på som en premiering av et innvilget prosjekt. Dette er en etablert praksis ved alle norske universiteter, og det ligger som en forventning både hos søker (UiT forsker) og finansiør (Forskningsrådet og KGJ). Kostnaden knyttet til tilleggsfinansieringen/styrkingen deles 50:50 mellom nivå 1 og 2. Totalramma per år anslås til 2 MNOK.</p>
Forskning	Aurora Outstanding	<p>Videreføring av talentutviklingsprogrammet for unge, talentfulle forskere ved UiT som allerede har vunnet frem på følgende konkurranseutsatte arenaer: MSCA-PF (EU), ERC StG (eller kommet til steg 2 i evalueringsprosessen; EU), Forskerprosjekt for Unge Talenter (Forskningsrådet) eller Tromsø Forskningsstiftelse StG, samt de som er tilknyttet Norsk Senter for Molekylærmedisin (NCMM). Programmet er 2-årig og tilbyr opplæring i bl.a. forskningsledelse, kommunikasjon, innovasjon, ERC, og work/life balance. Se nærmere detaljer på programmets nettside: https://uit.no/auroraoutstanding. Totalramme per år er 1,5 MNOK.</p>
	ERC Mentoring Program	<p>ERC er et virkemiddel rettet mot Europas mest fremragende forskere med høyrisikoprojekter som potensielt kan flytte forskningsfronten. ERC er delt i fire hovedkategorier; Starting Grant (2-7 år etter ph.d.), Consolidator Grant (7-12 år etter ph.d.), Advanced Grant (10 års track record), samt Synergy Grant (2-4 PIs fra de nevnte kategoriene søker sammen). Å søke disse midlene krever god planlegging og forståelse av hva virkemiddelet. ERC Mentoring Program har vært tilbydd i noen år til UiTs fremste forskere, og tilbyr åpne kurs, samt tett, individuell planlegging og oppfølging av mulige søkere som ønsker sin CV og sitt prosjekt vurdert, støtte i søknadsfasen (både intern gjennomlesing av prosjektforslag, samt bistand fra eksterne konsulenter i søknadsfasen), midler til språkvask, grafiske illustrasjoner, mm. Totalramme per år er 0,7 MNOK.</p>
	Arctic MSCA Program	<p>Videreføring av satsingen på rekruttering av unge, talentfulle postdoktorer fra hele verden til en 2-årig postdoktorperiode finansiert av Marie Skłodowska-Curie Action (MSCA-PF; EU). Støtteprogrammet hjelper UiT forskere (veiledere) å finne og rekruttere postdoktorkandidater som vil</p>

		styrke forskningsgruppen. Relevante kandidater med sterk CV inviteres til UiTs årlige Arctic MSCA symposium og tilbys betydelig støtte i søknadsskrivefasen. Programmet er åpent for alle fagområder og har siden programmet ble lansert i 2016 resultert i 26 innvilgede prosjekter. Se nærmere detaljer på programmets nettside: https://uit.no/project/arcticmsca . Totalramme per år er 0,7 MNOK.
	Overgangsstipend MSCA – ERC (Bridging the Gap MSCA – ERC)	Postdoktorer ved UiT som har Marie Skłodowska-Curie Actions-finansiering (MSCA) og som planlegger å søke eller allerede har søkt ERC med UiT som vertskap gis muligheten til å søke om lønnsmidler i inntil ett år i påvente av resultatet av søknaden. Finansieringen av dette overgangsstipendet fordeles 80:20 mellom nivå 1 og 2. Søknaden evalueres i en to-trinns prosess; fakultetet avgjør først hvilke søknader som anbefales støtte (strategiske vurderinger), deretter sendes de støttede søknadene til nivå 1 for endelig avgjørelse (lotterimodell). Totalramme per år er 4 MNOK.
	Horizon Europe Priority Program	Virkemiddel rettet mot forskere ved UiT som tar på seg rollen som koordinator eller arbeidspakkeleder i de store samarbeidsprosjektene i Horisont Europa (Søyle 2 Globale utfordringer). For koordinatorene inkluderer programmet administrativ hjelp gjennom søknadsprosessen, ekstern konsultasjon gjennom prosjektutviklingsperioden, og økonomisk støtte gjennom prosjektetableringsstøtte (PES) på inntil 0,3 MNOK. For arbeidspakkeledere inkluderer programmet økonomisk støtte gjennom PES midler på inntil 0,1 MNOK. Totalramme per år er 1 MNOK.
	«UiT High Score»	Dette er et nytt virkemiddel ved UiT som har til hensikt å støtte forskere som allerede har søkt eksterne midler og fått høy score, men hvor prosjektet ikke har blitt innvilget. Tilgangen på dette virkemiddelet fordrer at forskerne har til hensikt å forbedre søknaden og sende inn revidert søknad. Innretningen vil avhenge av hvilke midler det er søkt om og hvilken rolle UiT-forskeren har i prosjektet. Totalramme per år er 1,5 MNOK fra strategisk fond (i tillegg vil de aktuelle

		fagmiljøene tildeles en del postdoktorer for å styrke kapasiteten og kvaliteten i miljøene).
	Toppfinansiering Marie Skłodowska-Curie Actions	Toppfinansieringen sikrer at de som har finansiering over Marie Skłodowska-Curie Actions får minimum lik lønn som andre i tilsvarende stillingskategorier ved UiT. Totalramme per år er 0,5 MNOK.
	Forhandlingsrom ERC	Når fakulteter ønsker at tilsatte ved UiT eller forskere fra andre institusjoner sine ERC-stipend skal knyttes til UiT, forhandles det om rammevilkårene til prosjektene. Virkemiddelet er innrettet slik at institusjonsnivået kan være med på et spleiselag for å knytte svært talentfulle forskere og banebrytende prosjekter til våre fagmiljøer. Totalramme per år er anslått å være 2 MNOK.
Innovasjon	Toårige innovasjonsstillinger	Finansieringen av toårige innovasjonsstillinger for å videreutvikle/modne ideer som har et stort innovativt potensiale vil videreføres. Det lyses per i dag ut to stillinger annet hvert år, og det foreslås en oppskalering til årlige utlysninger fra 2023. Nivå 1 dekker lønn, nivå 2/3 dekker drift. Totalramme per år er 2,1 MNOK.
	Innovasjonsfond	Innovasjonsfondet tenkes etablert etter modell fra NTNU som har hatt stor suksess med sitt Discovery-fond. Fondet vil finansiere videre arbeid med ideer som enten har stort potensiale for kommersialisering eller for nyttegjøring i tjenester. Det vil søkes samfinansiering av fondet fra eksterne samarbeidspartnere. Totalramme per år er 3 MNOK.
Vitenskapelig utstyr	Vitenskapelig utstyr kategori II	Enkelte vitenskapelige infrastrukturer har en kostnad som overstiger det som vil være mulig å finansiere over ett eller to år fra UiT Talent sin infrastruktursatsing (Vitenskapelig utstyr kategori I) og fra fakultetene. Avsetninger til investeringer til spesifikke formål har etter departementets nye rutiner, ingen grense, og vil ikke skape et avsetningsproblem for universitetet. Det foreslås at det opprettes et fond hvor det etter søknad fra enhetene settes av midler til spesifikke infrastruktur i et visst antall år. Nivå 1 finansierer 50 % og nivå 2/3 finansierer 50 %. Virkemiddelet gjelder for vitenskapelig utstyr i kostnadsspennet 15-35 MNOK. Enhetene avsetter tilsvarende egenandeler for de samme årene. Dette vil være en måte å spare opp til spesifikke infrastrukturer, men

		<p>omfanget balanseres opp mot en for omfattende binding av midler over for lang tid. Alltid krav om følgeforskningsmidler. Årlig totalramme til fordeling fra institusjonsnivå er 13,8 MNOK/år.</p> <p>Tildelingsprosess: Fakultetene/avdelingene på nivå 2 må oversende sine forslag i prioritert rekkefølge. FSU innstiller til rektor som gir tilrådning til universitetsstyret.</p>
--	--	--

Tabell 2. Oversikt over virkemidler under UiT Talent som foreslås finansiert og etablert fra 2024.

Område	Virkemiddel	Kort beskrivelse
Forskning	Forsknings-miljøløft	<p>Hensikten med dette virkemiddelet er å løfte utvalgte forskningsmiljøer ved UiT som har liten eller ingen erfaring med å søke eksterne forskningsmidler og/eller som i løpet av de siste fem årene har fått lav score i evalueringer av søknader om eksterne midler. Målet er å gi utvalgte miljøer økt konkurransedyktighet for å sikre ekstern finansiering av egen forskning. Forskningsmiljøløftet retter seg mot hele forskningsmiljøer/-grupper (ikke enkeltpersoner) og det fordrer at de aktuelle forskningsmiljøene selv kjenner seg igjen i beskrivelsen og har motivasjon for et slikt løft. Fakultetet har en sentral rolle i å tilrettelegge for og å bistå i dette løftet. Forskningsmiljøløftet er et pilotprosjekt ikke bare ved UiT, men tilsvarende prosjekter er heller ikke definert ved noen andre norske universiteter.</p> <p>Et forskningsmiljøløft har tre års varighet. UiT dekker i denne perioden fra institusjonsnivået (i) én rekrutteringsstilling til mentor, (ii) NOK 200 000 kroner i driftsmidler til fagmiljøet (for hele perioden) og (iii) inntil tre år av en nyrekruttering. Fakultetet/instituttet dekker alle øvrige kostnader og er økonomisk ansvarlig for alle lengre forpliktelser.</p> <p>To prosjekter finansieres per år, og totalramma per år er 0,4 MNOK fra strategisk fond (to stipendiatstillinger til mentorer kommer i tillegg).</p>
	Pool av administrative prosjektkoordinatorer	Alle samarbeidsprosjekter hvor UiT er koordinator og som helt eller delvis er finansiert av prosjektmidler fra Horisont Europa og Forskningsrådet (SFF, SFI, FMU og SME) skal ha

		<p>en administrativ prosjektkoordinator. Disse stillingene fullfinansieres av de eksterne prosjektmidlene, og koordinatoren erverver viktig kompetanse underveis i prosjektene. For at denne viktig kompetansen ikke skal gå tapt og for at prosjektkoordinatorer skal kunne ha større forutsigbarhet, tilsettes et utvalg prosjektkoordinatorer fast ved UiT. De skal fortsatt lønnes over eksterne midler, men sikres lønn fra strategisk fond i overgangen mellom ulike eksternt finansierte prosjekter. Prosjektkoordinatorene skal ha arbeidssted på fakultetet/institutt (nær lokasjon til prosjektleder) i prosjektperiodene, og kan fungere som ressurser i søknader om nye, eksterne midler til UiT. Totalramme per år er 2 MNOK.</p>
	Opprykksprosjektet	<p>Opprykksprosjektet har siden 2016 hjulpet kvinnelige ansatte i førstestillinger fram mot opprykk til professor eller dosentstilling. Ordningen har vært et godt virkemiddel for å få flere kvinner opp i vitenskapelige toppstillinger. At opprykksprosjektet opprinnelig var forbeholdt kvinner, har imidlertid ført til at det har vokst frem egne opprykksprosjekter på de ulike fakultetene. Det ville vært hensiktsmessig med en større grad av samordning, ikke bare mellom nivå 1 og nivå 2, men også mellom de ulike fakultetene. Virkemiddelet bør gjennomføres med 3-4 års mellomrom. Totalramme per gjennomføring er 5 MNOK.</p>
	Kunstnerisk utviklingsvirksomhet	<p>UiT har per i dag få sentrale virkemidler som treffer godt når det gjelder å fremme de ulike karrieretasene innen kunstnerisk utviklingsarbeid. En mer detaljert beskrivelse av type virkemidler vil utarbeides av fagtilsatte innen kunstnerisk utviklingsarbeid, og UMAK har allerede begynt denne prosessen. Totalramme per år er ikke satt.</p>
	Honorering av evaluatore	<p>For å øke EU-kompetansen og -innsikten er det ønskelig at flere av UiTs forskere deltar som eksperter/evaluatore i Horisont Europa. Dette gir god kunnskap om europeisk forskning, om hvordan EU-systemet fungerer og om hva som skal til for å lykkes. Det gir også mulighet for å bygge et utvidet nettverk i Brussel. UiT forskere som påtar seg slik aktivitet belønnes med insentivmidler på opp til NOK 10 000,- i</p>

		driftsmidler per paneldeltagelse. Totalramme per år er 0,1 MNOK.
Innovasjon	Innovasjonslab UiT	Det foreslås opprettet et pilotprosjekt for etablering av innovasjonslaber ved fakultetene (søknadsbasert) som er rettet mot produkt- og tjenesteinnovasjon. Formålet med en innovasjonslab er å synliggjøre UiTs satsning mot innovasjon, bygge kompetanse, gi støttetjenester og generelt være et virkemiddel for økt innovasjonskapasitet ved UiT.
	Innovasjonskontor	Innovasjonskontoret skal være en møteplass for uformelt og formelt samarbeid. Til forskjell fra de fakultetsvise innovasjonshubene som er beskrevet nedenfor, er innovasjonskontoret tenkt å være generisk, samlende og koordinerende for støttetjenestene for innovasjon ved UiT. Innovasjonskontoret vil ha kontortid for UiTs innovasjonsteam og Norinnova, samt huse Start UiT. Studenter og ansatte vil inviteres inn.
	Studententreprenørskapsfond	Virkemiddelet er en videreføring av et tilbud tidligere driftet fra Idégeneratorens Entreprenørskapsfond, et nylig avsluttet pilotprosjekt finansiert av Sparebanken Nord-Norges Samfunnsløft. Innovasjonsfondet for studenter skal være et lavterskeltilbud for studenter som drømmer om å realisere sin forretningside. Formålet med fondet er å hjelpe ideer videre, og søkere må vise til konkrete tiltak/aktiviteter de ønsker å gjennomføre. Ofte vil dette være aktiviteter relatert til utvikling av ide, prototyping, undersøkelser og testing av markedsbehov m.m. Alle UiT-studenter kan søke om prosjektstøtte på inntil kr. 50 000 til sitt prosjekt. Fondet vil være en konkret synliggjøring av UiTs satsning på studententreprenørskap. Det foreslås at ordningen skal administreres av SEFU, men ha et styre/jury bestående av fagansatte. Alle StudENT tildelingene ved UiT har mottatt førstegangstildeling fra Idégeneratorens entreprenørskapsfond. Løpende søknadsfrist.
	Innovasjonsstipend for studenter	Det foreslås at det etableres et eget innovasjonsstipend for studenter (master/ph.d.) som dekker inntil 6 mnd. lønn og noe drift. Virkemiddelet vil være viktig for å øke UiTs innovasjons- og entreprenørskapsaktivitet, samt utdanne studenter som bidrar til innovasjon og

		entreprenørskap. Ordningen vil også benyttes til å styrke FoU-samarbeidet med privat næringsliv og offentlig sektor.
Vitenskapelig utstyr	Vitenskapelig utstyr kategori I	<p>Vitenskapelig utstyr kategori I</p> <p>Det foreslås to prinsipper (kategori I og II) for ett og samme virkemiddel rettet mot vitenskapelig utstyr, men hvor to ulike modeller kan anvendes etter noen kriterier. Dagens virkemiddel, Åpne midler til vitenskapelig utstyr, foreslås videreført, men der nytt prinsipp foreslås for å ta hånd om investeringer som er noe større og som det ofte er behov for å bruke flere års budsjetter for å kunne sette av tilstrekkelig med midler.</p> <p>Kategori I er en videreføring av dagens virkemiddel for samfinansiering av vitenskapelig utstyr som har en total kostnadsramme for innkjøp på 2-20 MNOK i innkjøp. Nivå 1 finansierer 50 % og nivå 2/3 finansierer 50 %. Forskningsmiljøene fremmer søknader for sine institutt/fakulteter som prioriterer innenfor sine rammer for egenandeler. Støtten gis til innkjøp av infrastrukturen og dekker ikke drift. Alltid krav om følgeforskningsmidler. Årlig totalramme til fordeling fra institusjonsnivå er 20 MNOK/år.</p> <p>Tildelingsprosess: Fakultetene/avdelingene på nivå 2 må oversende sine forslag i prioritert rekkefølge. FSU innstiller til rektor som gir tilrådning til universitetsstyret.</p>

Orienteringssaker

OS 36/22 Midlertidige ansettelse ved UiT Norges arktiske universitet 2019/2404

ORIENTERINGSSAK

Til:	Møtedato:	Sak:
Universitetsstyret	01.12.2022	36/22

Midlertidige ansettelser ved UiT Norges arktiske universitet

Rektor orienterer i denne saken om bruk av midlertidige ansettelser ved UiT per november 2022, og om planer for videre arbeid.

Bakgrunn

Andelen midlertidige ansatte i universitets og høyskolesektoren har hatt stor oppmerksomhet over flere år. Kunnskapsdepartementet (KD) formidler klare forventninger om redusert midlertidighet i tildelingsbrevet for 2022: «Regjeringen forventer at institusjonene arbeider målrettet med å redusere antall midlertidige stillinger, og at styrene har økt oppmerksomhet på utviklingen i de ulike stillingskategoriene. Målsettingen er at midlertidigheten i UH-sektoren ikke skal være høyere enn i arbeidslivet ellers. Regjeringen vil i den forbindelse vurdere UH-lovens bestemmelser om midlertidighet.» I tilbakemeldingen fra KD til UiT i forbindelse med etatsstyring 2022, heter det at «UiT ligger rundt sektorsnitt på midlertidighet og bør fortsette det gode arbeidet med å redusere midlertidigheten i undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger som nå ligger på 12,3 %».

Også i *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning*, publisert i september 2022, skrives det om at den høye andelen vitenskapelig ansatte i midlertidige stillinger i universitets- og høyskolesektoren har vært et problem over tid, og at det på tross av langvarige diskusjoner og en rekke politiske initiativer bare har vært en liten nedgang i andelen som er i midlertidige stillinger. Regjeringen har en klar målsetting om å få ned midlertidigheten slik at den kommer på samme nivå som i det øvrige arbeidslivet, og kommer til å foreslå endringer i universitets- og høyskoleloven som strammer inn muligheten for midlertidige ansettelser. Andel midlertidige ansatte i det øvrige arbeidslivet regnes av KD å være rundt 8,5 %, og målet er at sektoren skal nå dette i løpet av regjeringsperioden.

UiT har de siste årene arbeidet systematisk for å redusere bruken av midlertidige ansettelser. I februar 2020 ble det fastsatt en handlingsplan for reduksjon av andel midlertidige ansettelser, med mål og tiltak for institusjonen. Som del av handlingsplanen ble følgende gjennomgående måltall satt for de tre hovedgruppene av stillinger:

- 15 % innen undervisnings- og forskerstillinger
- 12 % innen støttestillinger for undervisning, forskning og formidling
- 10 % innen administrative stillinger

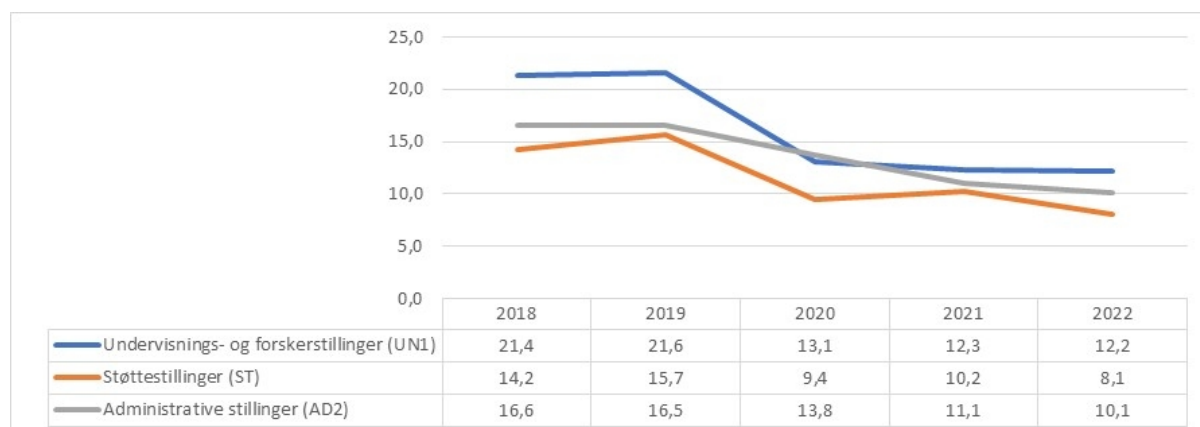
Som vist i figur 1.1 har andelen midlertidige ansettelser ved UiT gått betydelig ned etter 2019. De to mest sentrale tiltakene for å oppnå reduksjon i midlertidige stillinger var å innføre hovedregel om fast tilsetning ved varighet over to år, eller dersom sterkt stillingsvern inntreffer i løpet av en kortere ansettelsesperiode, og å omgjøre ansettelser på kvalifiseringsvilkår på grunnlag av manglende pedagogisk basiskompetanse fra engasjement til faste stillinger. Det er også gjort forbedringer i datakvalitet. Handlingsplanen er formelt sett utløpt, men disse praksisene er i stor grad blitt videreført ved UiTs enheter.

Status for november 2022

Rapporterte personaldata til Database for statistikk om høyere utdanning (DBH) 01.11.2022 viser at andelen midlertidige årsverk ved UiT for de tre stillingsgruppene samlet i 2022 er på 10,9 %. Dette er lavere enn gjennomsnittet for universitetene og for sektoren. For hver av de tre hovedgruppene av stillinger er andelen midlertidige årsverk:

- 12,2 % for undervisnings- og forskerstillinger, som er lavere enn UiTs mål i 2020 om 15 % og lavere enn snittet i sektoren i 2022,
- 8,1 % for støttestillinger, som er lavere enn UiTs mål i 2020 om 12 % og snittet i sektoren i 2022,
- 10,1 % for administrative stillinger, som treffer UiTs mål i 2020 om 10 %, men er høyere enn snittet for sektoren i 2022.

Figur 1.1 Andel midlertidige årsverk i utvalgte stillingsgrupper¹, UiT (2018-2022). Prosent



Kilde: DBH/HK-dir

Nasjonalt anvendes ulike indikatortall for midlertidige ansettelser, og måten midlertidighet beregnes på ble i 2021 endret etter anbefalinger fra en arbeidsgruppe nedsatt av KD.² Andel årsverk i undervisnings- og forskerstillinger (gruppe UN1) inngår blant de nasjonale styringsparametere. Her gjøres det fratrekk for årsverk i bistillinger og åremål. I tillegg anvender nasjonal statistikk tall for en gruppe med støttestillinger til forskning og undervisning (ST) og en gruppe for administrative

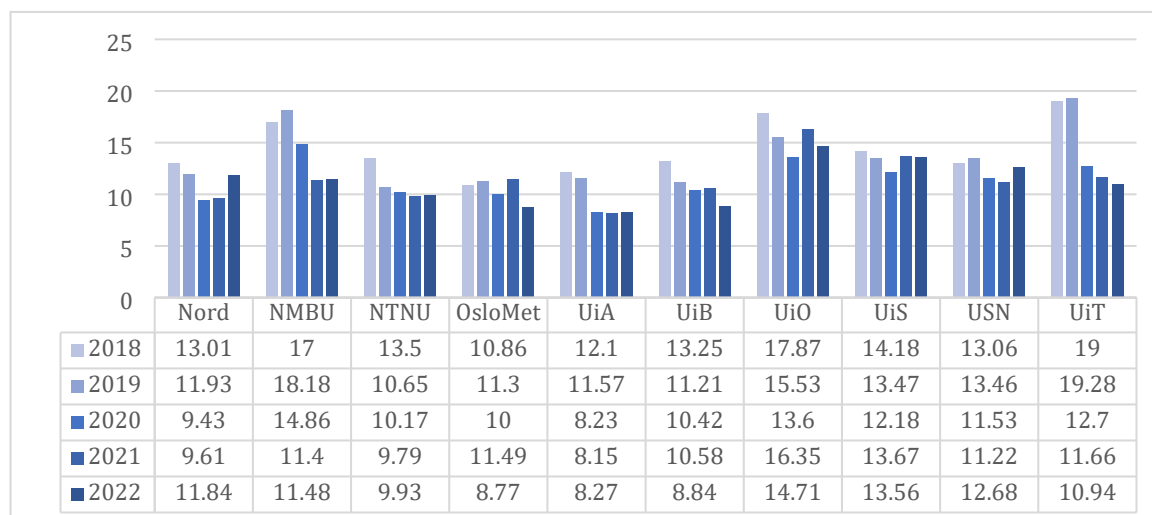
¹ Stillingsgruppene tilsvarer inndeling som benyttes i nasjonal statistikk der UN1 omfatter høyskolelærer, høyskolelektor, universitetslektor, amanuensis, førsteamanuensis, høyskolelektor, professor, forsker, forskningssjef, førstelektor, professor, undervisningsdosent, dosent. AD2 er førstesekretær, konsulent, førstekonsulent, fullmektig, førstefullmektig, sekretær, kontorleder, arkitekt, avdelingsarkitekt, overarkitekt, prosjektleder, utredningsleder, seniorarkitekt, spesialrådgiver, rådgiver, seniorkonsulent, seniorrådgiver, sekretær, seniorsekretær, seniorrådgiver. Støttestillingene (ST) er bibliotekfullmektig, bibliotekar, bibliotekleder, hovedbibliotekar, avdelingsbibliotekar, bibliotekar, spesialbibliotekar, ingeniør, overingeniør, senioringeniør, ingeniør, avdelingsingeniør, forskningstekniker, led. forskningstekniker, teknisk assistent, tekniker, forskningstekniker, seniorforskningstekniker.

² [Om midlertidighetsstatistikken i UH-sektoren: Rapport fra arbeidsgruppen som har sett på mulige endringer/forbedringer i midlertidighetsstatistikken for UH-sektoren](#)

stillinger (AD2). Som samlede mål for midlertidighet ved institusjonene anvendes tall for de tre stillingsgruppene samlet.

Sammenlignet med de andre universitetene viser figur 1.2 at UiT plasserer seg i et midtsjikt når det gjelder andel midlertidige ansettelse. Gjennomsnittet for sektoren har siste år hatt en nedgang på cirka ett prosentpoeng. Blant de store breddeuniversitetene skiller UiB seg ut med 8,84 % midlertidige årsverk. Både gruppen for støttestillinger og administrative stillinger ved UiB har andel midlertidige årsverk på under 8 prosent.

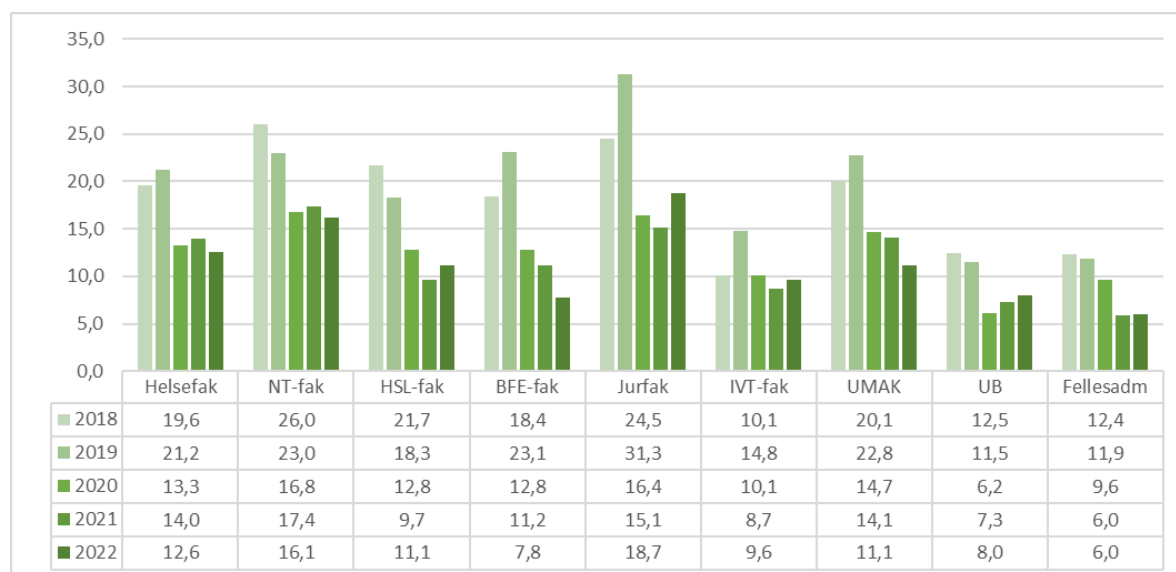
Figur 1.2 Midlertidige årsverk stillingsgrupper samlet, universitetene (2018-2022) Prosent



Kilde: DBH/HK-dir

Andelen midlertidige årsverk ved UiT går i 2022 ned innenfor alle de tre stillingsgruppene, men ser vi nærmere på de enkelte enhetene er bildet mer sammensatt og utviklingen mindre entydig. Som figur 1.3 viser har andelen midlertidige årsverk i 2022 gått opp med mer enn ett prosentpoeng ved både HSL-fak, Jurfak og IVT-fak. Det har vært redusert andel midlertidighet ved BFE-fak, Helsefak, NT-fak og UMAK.

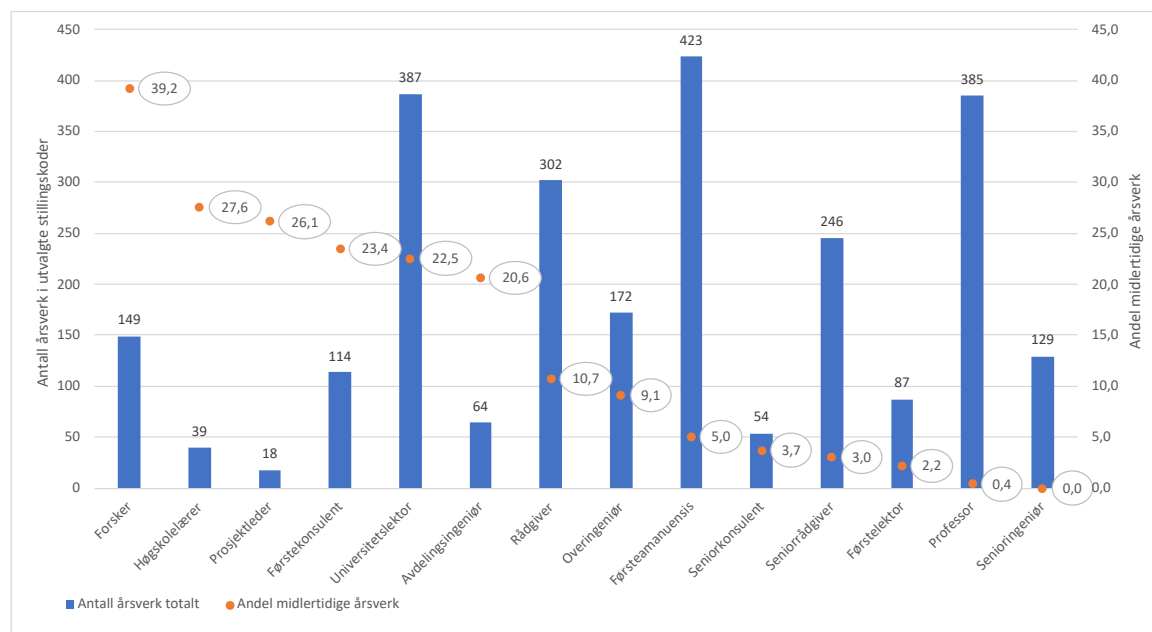
Figur 1.3 Midlertidige årsverk stillingsgrupper samlet, UiT (2018-2022) Prosent



Kilde: DBH/HK-dir

Figur 1.4 viser at noen stillingskoder ved UiT skiller seg ut med høyere andel midlertidige årsverk. Blant vitenskapelige stillinger er det høyest midlertidighet i stillingskodene for forskere, universitetslektorer og høyskolelærere. I støttestillingene er det nokså høy andel midlertidige ansatte i avdelings- og overingeniørstillingene, og blant administrative stillinger er det høyest andel midlertidige ansatte førstekonsulenter, rådgivere og prosjektledere. Utenom de stillingstypene som telles med i nasjonale indikatorer for midlertidighet, er det slik at UiTs andel midlertidige årsverk blant renholdere og driftsteknikere ligger lavt. Stipendiater og postdoktorer teller ikke med da disse har status som utdannings- og åremålsstillinger.

Figur 1.4 Antall årsverk totalt og andel midlertidige i utvalgte stillingskoder, UiT (2022)



Kilde: DBH/HK-dir

Grunnlag for midlertidige ansettelser

Ovenfor er det omtalt hvordan midlertidige årsverk fordeler seg mellom enheter og stillingskoder ved UiT. Det er også slik at det er ulike grunnlag eller hjemler for å foreta midlertidige ansettelser. For 2022 ser vi at anslagsvis 30 % av de midlertidige årsverkene er vikarer for ansatte som forventes å komme tilbake til sine stillinger. Videre er det blant vitenskapelige stillinger og særlig i koden universitetslektor, en andel ansatte som er i faste stillinger, men står som midlertidig ansatt fram til faglige kvalifikasjonskrav er fullt oppfylt. Disse finner vi særlig innenfor helse- og omsorgsfag ved Helsefak. Blant UiTs midlertidige årsverk er det også engasjementer for næringslivsmentorer, studentassistenter og personer finansiert gjennom ordninger som Scholars at Risk og Ukraina-støtte, samt engasjementer knyttet til oppdrag for Riksantikvaren og andre myndigheter. Slike engasjementer er ønskede for institusjonen, og det er vurdert som mest riktig ut fra den faktiske situasjonen å velge midlertidige ansettelsesforhold. Dette sammensatte bildet av grunnlagene for midlertidige ansettelser, innebærer at finansieringen er knyttet både til bevilgningsøkonomien og til eksterne forskningsmidler.

Videre arbeid

Det har gjennom de siste årene vært arbeidet systematisk ved UiT med sikte på å redusere andelen midlertidige ansettelser. Fra 2018 til 2022 er andelen midlertidige årsverk i undervisnings- og forskerstillinger redusert fra 21,4 til 12,2 %, og det er også vesentlige reduksjoner for de andre

stillingsgruppene. Det er likevel slik at noen fakulteter har en økning i andelen midlertidig ansatte i 2022.

Kunnskapsdepartementet har satt mål om at bruk av midlertidige ansettelse i sektoren skal være på nivå med arbeidslivet ellers i løpet av regjeringsperioden. Ved UiT ble det i styresak 26/22 den 30.9.2022 satt mål om at andelen midlertidige ansatte skal reduseres til gjennomsnittsnivå i statlig sektor innen 2027, jf. forslag til utviklingsavtale mellom Kunnskapsdepartementet og UiT Norges arktiske universitet. Ledelsen ved UiT avventer KDs tilbakemelding på utviklingsavtalen, og vil arbeide videre med mål og tiltak på området, og også se hen til erfaringer fra andre institusjoner i universitets- og høyskolesektoren.

Dag Rune Olsen
rektor

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksansvarlig: Odd Arne Paulsen

Saksbehandler: Randi Østhus og Liv-Ragna Garden

OS 37/22 Styrets halvtime /