

## MØTEINNKALLING

Utvalg: **Universitetsstyret**  
Møtested: Árdna, universitetets samiske kulturhus, Campus Breivika  
Møtedato: 11.05.2017  
Tidspunkt: 10.30 - 1530

Eventuelt forfall må meldes snarest til Marianne M. Gammelgård på tlf. 776 44986 eller epost [marianne.m.gammelgard@uit.no](mailto:marianne.m.gammelgard@uit.no). Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Sakspapirer legges ut på nett her: <https://uit.no/moteportalen>

**Saksliste**

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
S 21/17	Referatsaker til Universitetsstyre møte 11 mai 2017		2017/842
S 22/17	Tildeling av Formidlingsprisen, FoU-prisen, Utdanningsprisen, Innovasjonsprisen, Likestillingsprisen og Pris til yngre forsker for 2017	X	2017/1449
S 23/17	Revisjon av kvalitetssystem for utdanningsvirksomheten ved UiT og fastsetting av akkrediteringsprosess for nye studieprogram		2016/8152
S 24/17	Innstilling til tilsetting av direktør (åremål) ved Tromsø Museum - Universitetsmuseet (TMU)	X	2016/9822
S 25/17	UiT og utdanningssamarbeidet med arbeids- og næringslivet		2017/2622
S 26/17	Gjennomgang av UiTs tilbud innenfor universitetspedagogisk basiskompetanse		2016/3151
<i>Orienteringssaker</i>			
OS 4/17	Orientering om status i arbeidet med anskaffelse av nye administrative systemer - BOTT ERP		2016/8609
OS 5/17	Tilsyn fra NOKUT med bachelorutdanningene i barnevern, sosialt arbeid og vernepleie		2016/1090
OS 6/17	Orientering om arbeidet med Adm2020		2016/1514

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Universitetsstyret

Møtedato:  
11.05.2017

Sak:

### Referatsaker til Universitetsstyre møte 11 mai 2017

Innstilling til vedtak:

Referatsakene tas til orientering.

1. Protokoll fra universitetsstyre møte 27.03.17
2. Saker behandlet på fullmakt av rektor i perioden 01.03.17-01.04.17
3. Protokoll fra fakultetsstyremøte ved IVT-fak 05.04.17
4. Protokoll fra fakultetsstyremøte ved BFE-fak 13.03.17
5. Protokoll fra fakultetsstyremøte ved HSL-fak 16.03.17
6. Protokoll fra fakultetsstyremøte ved NT-fak 04.04.17
7. Protokoll fra fakultetsstyremøte ved IRS fak 22.03.17
8. Protokoll fra fakultetsstyremøte ved kunsthøgskolen 03.03.17
9. Protokoll fra fakultetsstyremøte ved juridiske fak 06.03.17
10. Protokoll fra fakultetsstyremøte ved helse fak 31.03.17
11. Protokoll fra bibliotekstyret 05.04.17

### Begrunnelse:

Jørgen Fosslund  
Kons. universitetsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksbehandler: Marianne Martinsen Gammelgård

Vedlegg

1 Referatsaker til Universitetsstyre møte 11 mai 2017

## MØTEPROTOKOLL

Utvalg: **Universitetsstyret**  
Møtested: Auditorium 3, UiT, Campus Tromsø  
Møtedato: 27.03.2017  
Tidspunkt: 10:30-1400

### Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon
Anne Husebekk	Leder
Arvid Jensen	Medlem
Anita Andersen Stenhaus	Medlem
Åge Danielsen	Medlem
Herbjørg Valvåg	Medlem
Bjørn Hersoug	Medlem
Hans-Kristian Hernes	Medlem
Jan-Arne Pettersen	Medlem
Benedicte E. Langseth-Eide	Medlem
Reidar Halvard Øren	Medlem
Kjersti Dahle	Medlem
Mats J. Beldo	Medlem
Ole Marius Svendsen	Medlem
Ruben Alan Michael Doornebal	Medlem
Stine Andersen	Medlem

### Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon
Jan-Frode Janson	Medlem
Tove Størdal	Medlem

Representerer
Rektor
Ekstern representant
Ekstern representant
Ekstern representant
Ekstern representant
Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Midlertidig vitenskapelig ansattrepresentant
Teknisk-administrativ ansattrepresentant
Teknisk-administrativ ansattrepresentant
Studentrepresentant
Studentrepresentant
Studentrepresentant
Studentrepresentant

Representerer
Ekstern representant
Fast vitenskapelig ansattrepresentant

**Følgende varamedlemmer møtte:**

Navn	Møtte for	Representerer
Geir Johnsen	Jan-Frode Janson	Ekstern representant

**Fra rektoratet møtte:**

Navn	Stilling
Kenneth Ruud	Prorektor
Wenche Jakobsen	Prorektor
Sveinung Eikeland	Viserektor
Edel Storelvmo	Viserektor

**Fra administrasjonen møtte:**

Navn	Stilling
Odd Arne Paulsen	Konst. universitetsdirektør
Asbjørn Bartnes	Kommunikasjonsdirektør

**Merknader**

Benedicte E. Langseth-Eide deltok på Skype, og forlot møtet kl. 13. Arvid Jensen forlot møtet kl. 13.25.

**Saksliste**

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
S 20/17	Organisering av UiT Norges arktiske universitet - forslag til videre arbeid		2016/712

**S 20/17 Organisering av UiT Norges arktiske universitet - forslag til videre arbeid 2016/712****Innstilling til vedtak:**

1. Styret ber om at viserektormodellen avklares nærmere som alternativ for organisering av campus utenfor Tromsø og samhandling med omkringliggende regioner.
2. Styret ber om at alternativer til dagens fakultetsstruktur utredes videre ut fra hovedmodell 2, slik denne er beskrevet i saksfremlegget.
3. Universitetsstyret godkjenner det vedlagte mandatet for arbeidsgruppene og gir universitetsledelsen fullmakt til å oppnevne medlemmer i alle grupper som skal bistå i utredningsarbeidet.
4. Forslag som utredes skal sendes på høring før saken fremmes for universitetsstyret i juni 2017.

## **Saksprotokoll i Universitetsstyret - 27.03.2017**

Representantene Hans-Kristian Hernes og Bjørn Hersoug fremmet et alternativt forslag til vedtak. Basert på dette og som følge av diskusjon i styret trakk universitetsdirektøren innstillingen, og fremmet ny innstilling til vedtak.

Den nye innstillingen ble enstemmig vedtatt.

### **Vedtak**

1. Styret mener det er nødvendig og forsvarlig å fullføre organisasjonsgjennomgangen av UiT Norges arktiske universitet. Styret finner at en reduksjon i antall fakulteter og bedre campusorganisering vil være et bidrag til å håndtere noen sentrale utfordringer for universitetet. Bedre ressursutnyttelse og faglig utvikling forutsetter at det også gjennomføres andre tiltak i organisasjonen.
2. Styret ber om at alternativer til dagens fakultetsstruktur utredes videre. Forslagene må ta hensyn til ulike nivå og campus, og vise hvordan beslektede fagmiljø kan bringes tettere sammen.
3. Styret forutsetter at innplasseringen av vernepleie, og fagområdene samfunnssikkerhet, sikkerhet og beredskap som tidligere har vært utredet, blir plassert i den foreslåtte fakultetsstrukturen.
4. Styret anmoder om at viserektormodellen vurderes som alternativ for organisering av campus utenfor Tromsø og samhandling med omkringliggende regioner.
5. Styret ønsker forslag om hvilke fullmakts- og styringsstrukturer, ledelseskrav og møteplasser som skal utvikles som et bidrag til å styre organisasjonen og fremme høy faglig kvalitet innenfor den formelle organiseringen.
6. Mandat for og sammensetning av arbeidsgruppen sendes styret på sirkulasjon.
7. Styret registrerer at forslagene til reorganisering har skapt debatt med sterk involvering av eksterne grupper. Styret oppfordrer ledelsen til å iverksette tiltak som kan bidra til å skape oppslutning og legitimitet om de reformer som nå foreslås.

## NOTAT

Til: **Universitetsstyret**

### **Saker behandlet på fullmakt av rektor fra 01.03.17 - 01.04.17**

#### **F21-17 Kreering av Bernt Are Bertheussen til doctor philosophiae**

Bernt Arne Bertheussen vert kreert til doctor i philosophiae.

#### **F22-17 Kreering av Eike Ingrid Stubner til philosophiae doctor – ph.d graden i naturvitskap**

Eike Ingrid Stubner vert kreert til philosophiae doctor i naturvitskap.

#### **F23-17 Kreering av Trond Elling Barstad til philosophiae doctor - ph.d.-graden i naturvitskap**

Trond Elling Barstad vert kreert til philosophiae doctor i naturvitskap.

#### **F24-17 Kreering av Hanna Leena Thim til philosophiae doctor - ph.d.-graden i naturvitskap**

Hanna Leena Thim vert kreert til philosophiae doctor i naturvitskap.

#### **F25-17 Kreering av Kathrine Ryvold Bakkemo til philosophiae doctor - ph.d.-graden i naturvitskap**

Kathrine Ryvold Bakkemo vert kreert til philosophiae doctor i naturvitskap.

#### **F26-17 Kreering av Runar Gjerp Solstad til philosophiae doctor - ph.d.-graden i naturvitskap**

Runar Gjerp Solstad vert kreert til philosophiae doctor i naturvitskap.

**F27-17 Kreering av Mona Maria Fuhrmann til philosophiae doctor - ph.d.-graden i naturvitenskap**

Mona Maria Fuhrmann vert kreert til philosophiae doctor i naturvitenskap.

**F28-17 Kreering av Miriam Marquardt til philosophiae doctor - ph.d.-graden i naturvitenskap**

Diplom-Biologin Miriam Marquardt vert kreert til philosophiae doctor i naturvitenskap.

**F28-17 Kreering av Silje Eriksen Holmen til philosophiae doctor - ph.d.-graden i realfagKreering**

Silje Eriksen Holmen vert kreert til philosophiae doctor i realfag.

**F30-17 Kreering av Natalia Mitrofanova til philosophiae doctor - ph.d.-graden i humaniora og samfunnsvitenskap**

Natalia Mitrofanova vert kreert til philosophiae doctor i humaniora og samfunnsvitenskap.

**F31-17 Kreering av Tammer da Costa Castro til philosophiae doctor - ph.d.-graden i humaniora og samfunnsvitenskap**

Tammer de Costa Castro vert kreert til philosophiae doctor i humaniora og samfunnsvitenskap.

**F32-17 Kreering av Monica Grini til philosophiae doctor - ph.d.-graden i humaniora og samfunnsvitenskap**

Monica Grini vert kreert til philosophiae doctor i humaniora og samfunnsvitenskap.

**F33-17 Kreering av Astrid Unhjem til philosophiae doctor - ph.d.-graden i humaniora og samfunnsvitenskap**

Astrid Unhjem vert kreert til philosophiae doctor i humaniora og safunnsvitenskap.

**F35-17 Forespørsel om å omgjøre stipendiatstilling i samfunnsøkonomi til postdoktorstilling - BFE-fak**



Rektor omgjør stipendiatstilling i samfunnsøkonomi ved Handelshøgskolen, BFE-fak, til postdoktorstilling.

### **F37-17 Direkte tilsetting som professor II i genetikk ved Norges fiskerihøgskole, Fakultetet for biovitenskap, fiskeri og økonomi**

Christina C.H. Cheng tilsettes i 20 % bistilling som professor II i genetikk ved Norges fiskerihøgskole (NFH), Fakultetet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fakultetet) for perioden 1.2.2017 – 31.1.2020.

Det forutsettes at hovedarbeidsgiver, University of Illinois, samtykker i tilsettingen

### **F38-17 Navneendring for Institutt for sosiologi, statsvitenskap og sosialantropologi (ISS)**

Institutt for sosiologi, statsvitenskap og sosialantropologi (ISS) endrer navn til Institutt for samfunnsvitenskap (ISV). Det engelske navnet på instituttet er Department of Social Sciences og det samiske er *Servodatdiehtaga instituhtta*.

### **F45-17 Direktetilsetting i midlertidig stilling som universitetslektor**

Robert Molund Pettersen midlertidige tilsetting som universitetslektor forlenges med 12 måneder frem til 31.12.2017.

### **F47-17 Direktetilsetting som universitetslektor II**

Ole Næss direktetilsettes i 20% stilling som universitetslektor II i markedsføring/strategi (internt st.nr BFE 27- 16) ved Handelshøgskolen, for en periode på 3 år, med oppstart 01.08.2017.

### **F48-17 Direktetilsetting som professor II (10%)**

Christine Hanssen Rinaldo direktetilsettes i 10 % bistilling som professor II (kode 9301) i virologi ved Institutt for klinisk medisin, Det helsevitenskapelige fakultet for perioden 01.01.17– 31.12.19.

### **F49-17 Direktetilsetting som førsteamanuensis II i 20 % bistilling ved IKM Helsef- Linn Hofsøy Steffensen**

Linn Hofsøy Steffensen direkte tilsettes i 20 % bistilling som førsteamanuensis II i medisin(nevrologi) ved institutt for klinisk medisin forlenges for perioden 01.01.17- 31.12.19.

### **F50-17 Direktetilsetting som førsteamanuensis II til 31.12.19**

Terje Simonsen direktetilsettes i 20 % bistilling som førsteamanuensis II (kode 1011) i medisin (klinisk farmakologi/rusmedisin) ved Institutt for klinisk medisin, Det helsevitenskapelige fakultet forlenges for perioden 01.01.17 – 31.12.19.

### **F51-17 Direktetilsetting av førsteamanuensis II i 20% stilling ved IFA, Helsefak**

Siri Forsdahl direktetilsettes som førsteamanuensis II, i 20% bistilling i farmakologi ved Institutt for farmasi (IFA) ved Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak) for perioden 1.1.2017 til 31.12.2017.

### **F52-17 Direktetilsetting professor II stilling i kunst og håndverk ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk (ILP) ved HSL-fak**

Professor, Liv Merete Nielsen direktetilsettes i 20 % stilling som professor II, kode 9301 i kunst og håndverk ved Institutt for pedagogikk og lærerutdanning (ILP) ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak) for en periode på 2 år.

### **F53-17 Prolongering av styret ved Universitetsbiblioteket (UB) for perioden 31.7.2017 til 31.12.2017 (gml sak 2013/1890)**

Styret ved Universitetsbiblioteket (UB) prolongeres for perioden 31.7.2017 til 31.12.2017, slik sammensetning og medlemmer framkommer i saken.

### **F54-17 Forlenget tilsetting i 20 % bistilling som professor II ved Institutt for psykologi, Det helsevitenskapelige fakultet for perioden 1.3.2017 – 28.2.2020**

Audrey van der Meer gis forlenget tilsetting i 20 % bistilling som professor II innen barns utvikling ved Institutt for psykologi, Det helsevitenskapelige fakultet for perioden 1.3.2017 – 28.2.2020. Det forutsettes at hovedarbeidsgiver, Institutt for psykologi ved NTNU, samtykker i tilsettingen.

### **F55-17 Forlenget tilsetting i 20 % bistilling som universitetslektor ved Institutt for psykologi, Det helsevitenskapelige fakultet for perioden 1.3.2017 - 28.2.2018**

Veronica Lorentsen gis forlenget tilsetting i 20 % bistilling som universitetslektor tilknyttet Psykologisk klinikk ved Institutt for psykologi, Det helsevitenskapelige fakultet for perioden 1.3.2017 – 28.2.2018.

Det forutsettes av hovedarbeidsgiver, UNN, samtykker i tilsettingen.

## **F56-17 Adgangs regulering av opptaket til bachelorprogrammet i spesialpedagogikk - studieåret 2017/2018**

På fullmakt fra universitetsstyret vedtar rektor at bachelorprogrammet i spesialpedagogikk adgangsreguleres for opptak til studieåret 2017/2018.

## **F 57-17 Forlenget direkte tilsetting i 5 % stilling som universitetslektor ved Det helsevitenskapelige fakultet, Institutt for klinisk medisin**

Sverre Håkon Evju gir forlenget direkte tilsetting i 5 % bistilling som universitetslektor II i medisin ved Institutt for klinisk medisin for perioden 01.01.17 – 31.12.17, med mulighet for forlengelse.

Det forutsettes at hovedarbeidsgiver, Ankenes legesenter, samtykker i tilsettingen

## **F58-17 Prolongering av styret ved Tromsø Museum - Universitetsmuseet (TMU) ut året 2017**

Sittende styre ved Tromsø Museum-Universitetsmuseet (TMU), slik det er gjengitt i saken prolongeres for perioden 31.7.2017 til 31.12.2017.

## **F60-17 Fordeling av strategiske postdoktorstipender 2016**

Fem postdoktorstipender fordeles til de fakultetene som har høyest poengsum, i samsvar med tabell 2. Dermed vil NT-fak få tildelt to postdoktorstipender, mens BFE-fak, Helsefak og HSL-fak får tildelt ett postdoktorstipend hver.

## **F61-17 Forlengelse av direkte tilsetting av professor II, Svein Disch Mathisen v/universitetsledelsen**

Direkte tilsettingen av Svein Disch Mathisen som professor II i 20 % stilling, kode 9301 ved universitetsledelsen tilknyttet rektor forlenges for perioden 15.3.2017 til 14.3.2018.

Marianne Martinsen Gammelgård  
Førstekonsulent

— —  
marianne.m.gammelgard@uit.no  
77 64 49 86



**MØTEPROTOKOLL**

Utvalg: **Fakultetsstyret for Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi**  
 Møtested: Styrerommet E2016, UiT i Narvik  
 Møtedato: 05.04.2017  
 Tidspunkt: 08:30 – 15:00

**Følgende faste medlemmer møtte:**

Navn	Funksjon	Representerer
Ingvild Myhre	Leder	Ekstern representant
Rolf Ole Eriksen	Nestleder	Ekstern representant
Frode Næsje	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Rune Dalmo	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Randi Bolle Eilertsen	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Christine Greger Sletbakk	Medlem	Teknisk-administrativ ansattrepresentant
Jon-Inge Fæster	Medlem	Studentrepresentant

**Følgende medlemmer hadde meldt forfall:**

Navn	Funksjon	Representerer
Rebecca Marum	Medlem	Studentrepresentant
Hugo Remlo	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant

**Følgende varamedlemmer møtte:**

Navn	Møtte for	Representerer
Arild Steen	Hugo Remlo	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Runar Mattsson	Rebecca Marum	Studentrepresentant

**Fra administrasjonen møtte:**

Navn	Stilling
Bjørn Solvang	dekan/sekretær
Bjørnar Storeng	fakultetsdirektør
Raymond Kristiansen	prodekan for forskning
Eirik Sund	økonomisjef
Lise Bang Ericsson	personalsjef
Anne Gjerløw	seniorrådgiver/sekretær

**Merknader**

Møtet startet med en omvisning på laboratoriene ved IVT-fakultetet (kl. 08.30-10.00).

Jon-Inge Fæster og Rune Dalmo ble utpekt til å underskrive protokollen

## Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
FS 9/17	Godkjenning av møteinnkalling og saksliste til møtet 05.04.17		2017/1026
FS 10/17	Årsregnskap 2016 for IVT-fakultetet		2016/8683
FS 11/17	UiTs årsrapport om HMS for 2016. IVT-fakultetets redegjørelse for 2016 og tiltak for 2017		2016/8778
FS 12/17	Handlingsplan for likestilling og mangfold 2017-2020 ved IVT-fakultetet		2017/998
FS 13/17	Utsatt sak (05/17) Strategi 2017-2020 Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi		2017/987
OS 2/17	Orienteringssak - Universitetsstyrets vedtak i sak 20/17 Organisering av UiT Norges arktiske universitet - forslag til videre arbeid		2017/1026
OS 3/17	Orienteringssaker til fakultetsstyrets møte 05.04.17		2017/1026

### **FS 9/17 Godkjenning av møteinnkalling og saksliste til møtet 05.04.17 2017/1026**

#### **Innstilling til vedtak:**

Møteinnkalling og saksliste godkjennes.

### **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi - 05.04.2017**

#### **Vedtak**

Enstemmig vedtatt.

### **FS 10/17 Årsregnskap 2016 for IVT-fakultetet 2016/8683**

#### **Innstilling til vedtak:**

1. Styret tar regnskapet for 2016 til etterretning, der resultatet fra den bevilgningsfinansiert virksomhet viser et overskudd på kr. 17.568.974.
2. Det regnskapsmessige årsresultatet for instituttene tillegges det instituttet der resultatet er opptjent. Eventuelt underskudd må dekkes i løpet av de to påfølgende budsjettår.
3. Det regnskapsmessige årsresultatet for de administrative enhetene skal inngå i en egen strategisk avsetning. Det legges til grunn at de administrative enhetene kan søke på strategiske utviklings-/tiltaksmidler fra nevnte avsetning.

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi -  
05.04.2017**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt.

**FS 11/17 UiTs årsrapport om HMS for 2016. IVT-fakultetets redegjørelse for 2016 og tiltak for 2017 2016/8778**

**Innstilling til vedtak:**

- Fakultetsstyret tar fakultetets redegjørelse for 2016 til etterretning og gir sin tilslutning til mål og tiltak for 2017.
- Fakultetsstyret ber fakultetsdirektøren om å følge opp identifiserte utviklingsområder og iverksette nødvendige tiltak slik fakultetets mål for helse, miljø, sikkerhet og beredskap kan nås.
- Fakultetsstyret er fornøyd med at Bygg og eiendomsavdelingen oppgraderer avtrekksskap og ber fakultetet følge opp prosessen.
- Fakultetsstyret forventer at avvik knyttet til betonglaboratoriet blir handtert raskt.

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi -  
05.04.2017**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt.

**FS 12/17 Handlingsplan for likestilling og mangfold 2017-2020 ved IVT-fakultetet 2017/998**

**Innstilling til vedtak:**

Fakultetsstyret gir sin tilslutning til den framlagte handlingsplanen for likestilling og mangfold.

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi -  
05.04.2017**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt.

**FS 13/17 Utsatt sak (05/17) Strategi 2017-2020 Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi  
2017/987**

**Innstilling til vedtak:**

Fakultetsstyret godkjenner fremlagt Strategi 20017-2020- Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi , med de endringer som framkom i møtet.

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi - 05.04.2017**

### **Nytt forslag til vedtak:**

Fakultetsstyret godkjenner fremlagt Strategi 2017-2020- Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi.

### **Vedtak**

Det nye forslaget ble enstemmig vedtatt.

## **OS 2/17 Orienteringssak - Universitetsstyrets vedtak i sak 20/17 Organisering av UiT Norges arktiske universitet - forslag til videre arbeid 2017/1026**

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi - 05.04.2017**

### **Nytt forslag til vedtak:**

Fakultetsstyret gir sin fulle tilslutning til grunnlaget for fusjonen mellom UiT og HiN.

Fusjonsforhandlingene og den kongelige resolusjonen resulterte i etablering av et fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi med hovedansvar for den ingeniørvitenskapelige aktiviteten ved universitetet, ledet fra Narvik. Styret ber dekan presentere dette for arbeidsgruppen og forutsetter at grunnlaget for fusjonen legges som premiss i den videre prosessen.

### **Vedtak**

Nytt forslag ble enstemmig vedtatt.

## **OS 3/17 Orienteringssaker til fakultetsstyrets møte 05.04.17 2017/1026**

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi - 05.04.2017**

### **Vedtak**

Fakultetsstyret tar orienteringene til etterretning.

### **Møteprotokollen er godkjent**

**Narvik 05.04.17**

**Jon-Inge Fæster (sign)**

**Rune Dalmo (sign)**



## MØTEPROTOKOLL

Utvalg: **Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi**  
Møtested: Møterom A-124, Norges fiskerihøgskole  
Møtedato: 13.03.2017  
Tidspunkt: 13:00 – 15:40

### Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon
Hans Olav Karde	Leder
Camilla Røsjø	Nestleder
Frank Arnold Lindrupsen	Medlem
Terje Vassdal	Medlem
Margrethe Esaiassen	Medlem
Mette Talseth Solnørdal	Medlem
Oda Klingenberg	Medlem

### Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon
Rolf Anker Ims	Medlem
Kristian Johansen	Medlem

### Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Edel Elvevoll	dekan
Terje M. Aspen	fakultetsdirektør
Christian Hansen	assisterende fakultetsdirektør

## Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
FS 7/17	Referat fra møte i Fakultetsstyret ved BFE-fakultetet 02.02.17		2016/9347
FS 8/17	Høringssvar fra BFE vedrørende ny organisering av UiT Norges arktiske universitet		2016/712
FS 9/17	Budsjettinnspill for 2018 innenfor ramme		2017/1603
FS 10/17	Eventuelt		
OS 5/17	Orientering om foreløpige publiseringstall for BFE		2017/1534
OS 6/17	Studiebarometeret 2016		2017/1430
OS 7/17	Referatsaker til Fakultetsstyremøte 13.03.17		2016/9347

### **FS 7/17 Referat fra møte i Fakultetsstyret ved BFE-fakultetet 02.02.17**

#### **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 13.03.2017**

Utsatt til neste møte.

### **FS 8/17 Høringssvar fra BFE vedrørende ny organisering av UiT Norges arktiske universitet**

#### **Innstilling til vedtak:**

*Styret slutter seg til innspill til høringsuttalelse med de kommentarer som fremkom i møtet*

#### **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 13.03.2017**

Innspill fra AMB og HHT ble utdelt på møte. Innspill fra Rolf Anker Ims ble opplest.

Fakultetsstyret ga følgende signaler:

- Høringssvaret spisses med en oppsummering av BFEs syn innledningsvis.

- BFE ønsker viserektor ved campusene utenfor Tromsø. Dette ses i sammenheng med at vi ikke ser det som realistisk med egne campus utenfor Tromsø. Man bør se på de kvalitative målene man uttrykte ved fusjonene, og ikke la lokale hensyn overstyre.
- Universitetet bør la organisasjonen sette seg etter fusjonene, og ikke gjennomføre omfattende endringer nå. BFE har erfaring fra alle fusjonsprosessene, og bør bli lyttet til.
- Utgangspunkt for organiseringen bør være hva som skal være det faglige innholdet i et fakultet. Universitetet bør se på reduksjonsmuligheter gjennom å fjerne enheter som ikke samsvarer med fakultetsdefinisjonen. Tverrfaglige fakulteter bør ha en balanse mellom eksperimentelle og ikke-eksperimentelle miljøer. Smal modell kan tilsi en mer disiplinær organisering.
- Det er uinteressant å diskutere administrativ organisering uten at oppgavefordelingen er avklart.

## **Vedtak**

*Styret slutter seg til innspill til høringsuttalelse med de kommentarer som fremkom i møtet og som er innarbeidet i høringssvaret fra fakultetet i sak 2016/712-27.*

## **FS 9/17 Budsjettinnspill for 2018 innenfor ramme**

### **Innstilling til vedtak:**

Dekanen gis fullmakt til å ferdigstille fakultetets budsjettinnspill innenfor ramme for 2018, basert på innspillet for 2017 og de kommentarer som fremkom under behandling av saken.

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 13.03.2017**

Fakultetet bør signalisere at økte avsetninger til strategiske formål brukes til å få i gang faglig aktivitet.

Dekanen informerte om at BFE vil ta initiativ til en satsing på antibiotikaresistens, sammen med Helsefak. og NT-fak.

Det bør søkes til faglig styrking av KOAT. Det bør også søkes til oppstarten av Arven etter Nansen, samt til en egen algesatsing i tilknytning til Finnfjord-prosjektet.

## **Vedtak**

*Innstillinga vedtas.*

## **FS 10/17 Eventuelt**

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 13.03.2017**

Ekstraordinært fakultetsstyremøte avholdes 2. mai kl. 1030 i AAB-bygget.

**OS 5/17 Orientering om foreløpige publiseringstall for BFE 2017/1534**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 13.03.2017**

**Vedtak**

*Saken tas til etterretning.*

**OS 6/17 Studiebarometeret 2016 2017/1430**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 13.03.2017**

Utsatt til neste møte.

**OS 7/17 Referatsaker til Fakultetsstyremøte 13.03.17 2016/9347**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 13.03.2017**

Terje Vassdal påpekte feil i vedtaket til TU-sak 27/17.

**Vedtak**

*Referatene tas til etterretning.*

## MØTEREFERAT/-PROTOKOLL

Utvalg/møte i: **Fakultetsstyret, HSL-fakultetet**

Møteleder/referent: Ingvild Gilhus/Sonni Olsen

Møtedato: 16. mars 2017, 09.00 – 11.00

Til stede: Fakultetsstyret:

Ingvild Sælid Gilhus (styreleder), Hallvard Tjelmeland, Kjell Arne Røvik, Anniken Førde, Anne Fyhn (vara), Morten Simonsen-Sagerup, Bjørg Hunstad (vara), Nicolai Fredrik Weinstock

Fra dekanatet og fakultetsadministrasjonen:

Dekan Sonni Olsen, prodekan Cathrine Theodorsen, fakultetsdirektør Frode Larsen, seksjonsleder Olav Skare

Forfall: Hilde Sollid, Trude Steingård, Bente Larssen, Åsne Ø. Høgetveit

Ikke møtt: Christine Marie A. Sagemoen

Det kom ikke merknader til innkallingen.

Til dagsorden: Sak FS-10/2017 ble behandlet som første sak.

### Ordinære saker

SAK FS-6/2017 REFERAT OG MELDINGER (Arkivref. 2017/605)

Det kom ikke merknader eller innspill til referater og meldinger.

SAK FS-7/2017 FORSLAG TIL FORDELING AV REKRUTTERINGSSTILLINGER FOR 2018 (Arkivref. 2017/475)

### **Forslag til vedtak:**

Styret ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning fordeler nye stipendiatstillinger til følgende prosjekter:

- Language Acquisition, Variation & Attrition (Lava)
- Demokratibygging, medborgerskap og likestilling som tema i skolen: fagdidaktiske perspektiver
- Spatial Inequalities in Education
- Den kristne kroppen

- Velferdsetikk
- Indigenous Citizenship and Education
- Pedagogisk filosofi
- Forager Dwellings and Demography – a Circumpolar Comparative study
- Arkiv, bibliotek og museum – digitalisering og den offentlige sfære.

**Forslaget ble enstemmig vedtatt med følgende tillegg (lagt frem av dekanen):**

Styret ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning tildeler strategisk stipendiatstilling til ARC til følgende prosjekt:

- Arktisk byutvikling i spennet mellom klimautfordringer og vekst

SAK FS-8/2017 GJENNOMGANG AV REGNSKAP FOR 2016 OG FORSLAG TIL DISPONERING AV AVSETNINGER (Arkivref. 2016/7454)

**Forslag til vedtak:**

1. *Fakultetsstyret tar regnskapsrapporten for 2016 til etterretning.*
2. *Fakultetsstyret slutter seg til dekanens forslag til disponering av avsetninger.*
3. *Fakultetsstyret ber dekanen følge opp enhetene på fakultetet med sikte på å intensivere nedbyggingen av de samlede avsetningene ved fakultetet.*

**Forslaget ble enstemmig vedtatt.**

SAK FS-9/2017 RAPPORT ETTER EKSTERN EVALUERING AV MASTER I PEDAGOGIKK (Arkivref. 2016/5966)

**Forslag til vedtak:**

1. *Styret vurderer de framlagte planene fra fagmiljøet som positive tiltak og konstruktiv oppfølging av anbefalinger fra den eksterne evalueringen.*
2. *Fakultetsstyret ber om en tilbakemelding innen utgangen av 2017 om oppfølgingen av evalueringene.*

**Forslaget ble enstemmig vedtatt.**

SAK FS-10/2017 ORGANISERING AV UIT: HØRINGSSVAR FRA HSL OM RAPPORTER FRA ARBEIDSGRUPPER (Arkivref. 2017/1284)

**Forslag til vedtak:**

Fakultetsstyret vedtar høringsinnspillet med de tillegg som fremkom på møtet.

**Forslaget ble enstemmig vedtatt med følgende tillegg:**

*Fakultetsstyret ved HSL mener at UiT bør bevilge seg mer tid til videre utredning av organisasjonen. Det er gitt for dårlig tid til prosessen, og det nyfusjonerte universitetet bør gis mer tid til å utrede ulike alternativer for fremtidig organisering. Det ligger en risiko for at styringsutfordringer flyttes nedover i organisasjonen med en for smal modell.*

*Fakultetsstyret ved HSL er sterkt imot en modell hvor samfunnsvitenskap og humaniora skilles organisatorisk.*

**Saker under eventuelt**

Nicolai Fredrik Weinstock ba fakultetsledelsen se på tilgangen på, og muligheten for å booke kollokvierom for bachelor- og masterstudenter ved HSL-fakultetet. Fakultetsledelsen vil komme tilbake med orientering om planer som foreligger om forbedring av studentenes arbeidsforhold.

MUNTlige ORIENTERINGER FRA FAKULTETSLEDELSEN (Se vedlagte PP-presentasjon)

Sonni Olsen

dekan

Frode G. Larsen

fakultetsdirektør

## MØTEPROTOKOLL

Utvalg: **Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi**  
Møtested: Møterom M1, Fakultetsadministrasjonen NT-fak, Realfagbygget  
Møtedato: 04.04.2017  
Tidspunkt: 12:15

### Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Anna Aabø	Leder	Ekstern representant
Edd-Magne Torbergsen	Nestleder	Ekstern representant
Egil Pedersen	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Unni Pia Løvhaug	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Kristine Lind-Olsen	Medlem	Teknisk-administrativ ansattrepresentant
Marit Olli Helgesen	Medlem	Teknisk-administrativ ansattrepresentant
Ralph Kube	Medlem	Midlertidig vitenskapelig ansattrepresentant
Fredrik Høisæther Rasch	Medlem	Studentrepresentant
Henrikke Rokkan Iversen	Medlem	Studentrepresentant

### Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon	Representerer
John Sigurd Svendsen	Medlem (er i permisjon frem til 31.7.2017)	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Martin Rypdal	Medlem (er i permisjon frem til 31.7.2017)	Fast vitenskapelig ansattrepresentant

### Følgende varamedlemmer møtte:

Navn	Møtte for	Representerer
John Markus Bjørndalen	John Sigurd Svendsen	Fast vitenskapelig ansattrepresentant



Hugues Verdure	Martin Rypdal	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
----------------	---------------	--

**Fra administrasjonen møte:**

Navn	Stilling
Morten Hald	Dekan og styresekretær
John Arne Opheim	Fakultetsdirektør
Inger J. Lurås	Prodekan undervisning

**Merknader**

Det var ingen merknader til innkallingen. Møtet ble innledet med orienteringer vedrørende nye IKT studieplasser i helseteknologi. Orienteringene ble gitt av instituttleder Alexander Horsch ved Ifl og instituttleder Stian Normann Anfinsen ved IFT.

**Saksliste**

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
FS 11/17	Referatsaker til møte 040417 - Fakultetsstyret		2017/45
FS 12/17	HMS årsrapport 2016 og HMS satsingsområder NT-fak 2017		2016/7391
FS 13/17	Prioritering av stipendiatstillinger ved NT-fak for 2018		2017/696
FS 14/17	Årsregnskap 2016 og avsetninger per 31.12.2016 for NT-fak		2016/5798
<b>Orienteringssaker</b>			
OS 6/17	Orientering til Fakultetsstyret ved NT-fak vedrørende bruk av nye studieplasser til IKT-utdanning		2016/1103
OS 7/17	Muntlige orienteringssaker gjennomgått på møtet		

**FS 11/17 Referatsaker til møte 040417 - Fakultetsstyret 2017/45**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 04.04.2017**

**Vedtak**

*Fakultetsstyret ved NT-fak tar referatsakene til etterretning.*

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 04.04.2017**

**Vedtak**

*Med bakgrunn i årsrapporten, HMS satsingsområder NT-fak 2017 og status forøvrig prioriteres følgende HMS områder ved NT-fak i 2017:*

1. *Styrke og sikre sikkerhetsopplæringen av nyansatte og studenter, spesielt med fokus på utvikling og iverksetting av nytt delvis web basert sikkerhetskurs ved UiT (HMS 0500).*
2. *Implementering av nytt elektronisk avvikssystem*
3. *Gjennomføring av øvelser i lokal beredskapsgruppe samt evakuerings og beredskapsøvelser i våre bygg*
4. *Gjennomføring av ARK*
5. *Styret ved NT-fak vil advare mot sentralisering av HMS funksjoner fra fakultetsnivå til UiT sentralt*

*Styret tar HMS årsrapport for UiT og NT-fak satsingsområder 2016 til etterretning.*

**FS 13/17 Prioritering av stipendiatstillinger ved NT-fak for 2018 2017/696**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 04.04.2017**

**Vedtak**

1. *Strategiske stillinger (6) tildeles som angitt av universitetsstyret*
2. *De to stillingene til Realfag og teknologi benyttes til å*
  - a. *(1) oppfylle inngåtte forpliktelser*
  - b. *(1) til den nøkkelfordelte potten*
3. *Fakultetets fordeler 11 stipendiatstillinger til instituttene etter samme nøkkel som den som er benyttet ved tildeling til fakultetet.*  
*Instituttene bes prioritere hvordan stillingen skal benyttes og melder tilbake innen 25. mai*

**Tabell 1 Strategiske stillinger**

Institutt/ NT-fakstyre fordeling	Øremerking Universitetsstyret	Antall stillinger	Merknad
IFT	CIRFA-SFI, IFT	1	Innfrielse av forpliktelse
NT-fak	ARCEX, IG	2	2 av tilsagn på 6
NT-fak	ARC, IFT	1	3 stillinger UiT, 3 NT-fak
NT-fak	CTCC, IK	2	Oppfylleforpliktelse (etterliv)
NT-fak	Realfag og teknologi Nøkkelfordelt, 1  Kjemi, 1	2	Realfag og teknologi Øremerket i Statsbudsjettet (Oppfylle NT- fak forpliktelser
<b>Sum</b>		<b>8</b>	

**Tabell 2 Nøkkelfordelte stillinger til instituttene (11)**

Enhet	Stillinger
Institutt for informatikk	1
Institutt for fysikk og teknologi	2
Institutt for geologi	3

Institutt for ingeniørvitenskap og sikkerhet	1
Institutt for kjemi	3
Institutt for matematikk og statistikk	1
<b>Sum</b>	11

**FS 14/17 Årsregnskap 2016 og avsetninger per 31.12.2016 for NT-fak 2016/5798**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 04.04.2017**

### **Vedtak**

*Fakultetsstyret godkjenner fremlagt årsregnskap for 2016 og fordeling av avsetninger per 31.12.2016.*

## **Orienteringssaker**

### **OS 6/17 Orientering til Fakultetsstyret ved NT-fak vedrørende bruk av nye studieplasser til IKT-utdanning 2016/1103**

### **OS 7/17 Muntlige orienteringssaker gjennomgått på møtet**

#### **Dekan Morten Hald informerte styret om:**

- 1) Arbeidet med ny organisasjonsmodell for UiT
- 2) Utviklingen ved IFI
  - a. Renovering av Realfagbygget
  - b. Tildeling av nye IKT studieplasser til Ifl og IFT
  - c. Eksternfinansiering, tilslag på søknader om nye prosjekt
- 3) Tilfang av nye prosjekter:
  - a. SFF Hylleraassenteret ved IK
  - b. Digitalt liv prosjekt ved prof. John Sigurd Svendsen
  - c. 3 IKT+ i finalen Anshus, bongo R. Jensen
  - d. 2 ERC young researchers i finale; A. Fraviola, Jana Jagerska
- 4) Samarbeid med IVT-fak i Narvik
- 5) Arbeidet med utviklingen av EISCAT 3D prosjektet
- 6) Gledelig økning av den vitenskapelige publiseringen ved NT-fak
- 7) Antibiotika resistens: nytt satsningsområde ved UiT
- 8) Kort oppsummering av dialogmøte med universitetsledelsen

#### **Prodekan Inger Johanne Lurås orienterte styret om:**

- 9) Utdanningskvalitetsarbeidet
  - a. Kort om arbeidet med tiltakene: didaktikkgruppa, , programledelse og kvalitetskultur
  - b. Orientering om studiebarometeret og drøfting av noen funn
- 10) Løypemelding vedr. Gjennomgang av mastergradsporteføljen ved UiT

#### **Prodekan Fred Godtliebsen orienterte styret om:**

- 11) Arbeidet med å styrke kvalitet og gjennomstrømning for PhD-studiet

#### **Fakultetsdirektør John Arne Opheim informerte styret om:**

- 12) Adm 2020 prosjektet

## MØTEPROTOKOLL

**Utvalg:** Fakultetsstyret for Fakultet for idrett, reiseliv og sosialfag

**Møtested:** Haldde, Alta

**Møtedato:** 22.03.2017

**Tidspunkt:** 09:00-13:00

### Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Christin Kristoffersen	Leder	Ekstern representant
Hilde Søraa	Medlem	Ekstern representant
Trine Kvidal-Røvik	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Arild Røkenes	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Kolbjørn Rafoss	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Urban Wråkberg	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Gøril Johansen	Medlem	Teknisk-administrativ ansattrepresentant
Kerstin Erika Ekman	Medlem	Studentrepresentant
Steffen Eriksen Haneboe	Medlem	Studentrepresentant

### Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon	Representerer
Rune Waaler	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Odd Roger Enoksen	Nestleder	Ekstern representant

### Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Wenche Kjæmpenes	Dekan
Pål Markusson	Fakultetsdirektør

### Merknader

Personal- og økonomisjef Rune Sundelin møtte i OS 7/17

Studiesjef Anne Mari Harper møtte i FS 5/17 og OS 6/17

Prodekan Synnøve T. Andersen møtte i FS 7/17

Det ble meldt inn en sak under FS 10/17 Eeventuelt:

Uttalelse til universitetsledelsen

## Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
FS 4/17	Godkjenning av møteinnkalling og saksliste Orienteringssak		
OS 4/17	Studentombudets årsrapport 2016		2017/1645
OS 5/17	Muntlige orienteringssaker		
OS 6/17	Gjennomgang av porteføljen for 2-årige masterprogram ved IRS-fakultetet		2016/490
OS 7/17	Årsavslutning 2016 IRS fakultetet		2016/5547
FS 5/17	Utdanningsmelding 2016 for Fakultet for idrett, reiseliv og sosialfag		2017/1753
FS 6/17	Strategiske satsinger utenfor ramma 2018		2017/1823
FS 7/17	Retningslinjer for forskningsgrupper ved IRS-fakultet		2017/1817
FS 8/17	Endring av møtedato for fakultetsstyremøte 3/17		2016/2642
FS 9/17	Oppnevning av opptakskomite for IRS-fakultetet for 2017		2017/1697
FS 10/17	Eventuelt		

### FS 4/17 Godkjenning av møteinnkalling og saksliste /

### Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for idrett, reiseliv og sosialfag - 22.03.2017

Behandling: Enstemmig vedtatt

#### Vedtak

Innkalling og sakliste godkjennes uten merknader.

## **Orienteringssak**

**OS 4/17 Studentombudets årsrapport 2016 2017/1645**

**OS 5/17 Muntlige orienteringssaker /**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for idrett, reiseliv og sosialfag - 22.03.2017**

«Studentenes hjørne»:

- Har avholdt «kaffemøte» på Campus Alta hvor også studentombudet deltok denne gang.
- Valg til opptakskomiteen
- Jobber med valg av nye medlemmer i Campustinget i Finnmark
- 4 studenter fra Alta skal delta på Norsk Studentunions landsmøte i Tønsberg

Dekan Wenche Kjæmpenes orienterte om:

- UniversitetsNAV. Avtale mellom UiT Norges arktiske universitet og NAV
- Nye rammeplaner for alle helsefag/sosialfag i hele landet
- Naturguidestudie – Svolvær

Fakultetsdirektør Pål Markusson orienterte om arbeidet med Adm 2020.

**OS 6/17 Gjennomgang av porteføljen for 2-årige masterprogram ved IRS-fakultetet 2016/490**

**OS 7/17 Årsavslutning 2016 IRS fakultetet 2016/5547**

**FS 5/17 Utdanningsmelding 2016 for Fakultet for idrett, reiseliv og sosialfag 2017/1753**

### **Innstilling til vedtak:**

Fakultetsstyret godkjenner utdanningsmeldingen for 2016 med de målsetninger som framgår av saksframlegget.

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for idrett, reiseliv og sosialfag - 22.03.2017**

Behandling: Enstemmig vedtatt

### **Vedtak**

Fakultetsstyret godkjenner utdanningsmeldingen for 2016 med de målsetninger som framgår av saksframlegget.

**FS 6/17 Strategiske satsinger utenfor ramma 2018 2017/1823**

### **Innstilling til vedtak:**

1. Fakultetsstyret mener at alle de innsendte satsingsforslagene er viktig for en strategisk utvikling av fakultetet. Fakultetsstyret vil derfor oversende alle forslagene til Universitetsdirektøren. Fakultetsstyret vil likevel gi uttrykk for en prioritering. Skredseneteret og UniversitetsNAV har tidligere fått en kvalitetsvurdering gjennom tildeling fra universitetsstyret. I tillegg mener

fakultetsstyret at Center for Sustainable Arctic Tourism også bør prioriteres. Gjennom dette vil alle tre institutter få strategiske støtte til prosjekter som profilerer viktige satsingsområder for fakultetet. Som prioritet nr 4 vil Fakultetsstyret prioritere UiT Arctic Research Center for Sport, Exercise and Public Health.

2. Fakultetsstyret ønsker at prosjektene skal bearbeides og forbedres fram til de må oversendes Universitetsdirektøren 1.mai. Det forutsettes at fakultetsledelsen følger opp dette arbeidet overfor det enkelte institutt.

### **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for idrett, reiseliv og sosialfag - 22.03.2017**

Nytt forslag til vedtak ble fremmet av Arild Røkenes:

1. Fakultetsstyret viderefører prioriteringen av UniversitetsNav og Skredsenteret. Som et nytt strategisk satsingsområde ønsker fakultetsstyret å prioritere Center for Sustainable Arctic Tourism som nr 1. Som prioritet nr 2 vil fakultetsstyret prioritere UiT Arctic Research Center for Sport, Exercise and Public Health.
2. Fakultetsstyret ønsker at prosjektene skal bearbeides og forbedres fram til de må oversendes Universitetsdirektøren 1.mai. Det forutsettes at fakultetsledelsen følger opp dette arbeidet overfor det enkelte institutt.

Opprinnelig forslag til vedtak ble trukket.

Behandling: Enstemmig vedtatt.

### **Vedtak**

1. Fakultetsstyret viderefører prioriteringen av UniversitetsNAV og Skredsenteret. Som et nytt strategisk satsingsområde ønsker fakultetsstyret å prioritere Center for Sustainable Arctic Tourism som nr 1. Som prioritet nr 2 vil fakultetsstyret prioritere UiT Arctic Research Center for Sport, Exercise and Public Health.
2. Fakultetsstyret ønsker at prosjektene skal bearbeides og forbedres fram til de må oversendes Universitetsdirektøren 1. mai. Det forutsettes at fakultetsledelsen følger opp dette arbeidet overfor det enkelte institutt.

### **FS 7/17 Retningslinjer for forskningsgrupper ved IRS-fakultet 2017/1817**

#### **Innstilling til vedtak:**

Fakultetsstyret godkjenner de reviderte retningslinjene for forskningsgrupper ved IRS-fakultetet.

### **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for idrett, reiseliv og sosialfag - 22.03.2017**

Behandling: Enstemmig vedtatt med følgende tilføyelse i opprinnelig forslag til vedtak:» ....med de endringer som framkom i møtet».



## **Vedtak**

Fakultetsstyret godkjenner de reviderte retningslinjene for forskningsgrupper ved IRS-fakultetet med de endringer som framkom i møtet.

### **FS 8/17 Endring av møtedato for fakultetsstyremøte 3/17 2016/2642**

#### **Innstilling til vedtak:**

Fakultetsstyremøtet som er berammet til 24. mai flyttes til tirsdag 23. mai.

### **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for idrett, reiseliv og sosialfag - 22.03.2017**

Behandling: Enstemmig vedtatt.

## **Vedtak**

Fakultetsstyremøtet som er berammet til 24. mai flyttes til tirsdag 23. mai.

### **FS 9/17 Oppnevning av opptakskomite for IRS-fakultetet for 2017 2017/1697**

#### **Innstilling til vedtak:**

Fakultetsstyret oppnevner følgende opptakskomite for Fakultet for idrett, reiseliv- og sosialfag:

Dekan Wenche Kjæmpenes, leder

Instituttleder Carsten Rolland, Idrettshøgskolen, nestleder, med vara studieleder Øivind Granerud

Instituttleder Bente Haug, Institutt for reiseliv og nordlige studier, med vara kontorsjef Gøril Johansen,

Instituttleder Nina Hermansen, Institutt for barnevern og sosialt arbeid, med vara studieleder Berit Dahle Thorslund

Student Nina Giselsson Mannsverk, med vara Stine Andrea Hasselberg

Studiesjef Anne Mari Harper

### **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for idrett, reiseliv og sosialfag - 22.03.2017**

Student Erika Ekman opplyste i møtet at det var valgt nye studentrepresentanter til komiteen: Jeanette Olafsen med vara Victor Mauricio Lundekvam.

Behandling: Enstemmig vedtatt.

## **Vedtak**

Fakultetsstyret oppnevner følgende opptakskomite for Fakultet for idrett, reiseliv- og sosialfag:

Dekan Wenche Kjæmpenes, leder

Instituttleder Carsten Rolland, Idrettshøgskolen, nestleder, med vara studieleder Øivind Granerud

Instituttleder Bente Haug, Institutt for reiseliv og nordlige studier, med vara kontorsjef Gøril Johansen,

Instituttleder Nina Hermansen, Institutt for barnevern og sosialt arbeid, med vara studieleder Berit Dahle Thorslund

Student Jeanette Olafsen, med vara Victor Mauricio Lundekvam

Studiesjef Anne Mari Harper

## Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for idrett, reiseliv og sosialfag - 22.03.2017

Styreleder meldte inn en sak under eventuelt:

### Uttalelse til universitetsstyret angående ny organisering.

Følgende dokumenter ble delt ut i saken:

1. Møteinnkalling og saksframlegg til S 20/17 Organisering av UiT Norges arktiske universitet – forslag til videre arbeid. Møte i Universitetsstyret 27.3.17
2. Høring på rapport fra intern arbeidsgruppe faglig organisering og Høring fra IRS-fakultetet på rapport fra intern arbeidsgruppe campus.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret ønsker, i tillegg til IRS-fakultetets høringsuttalelse, å advare mot den sentralisering som muliggjøres gjennom prosessen for organisering av UiT Norges arktiske universitet.

Vi minner igjen om at «Universitetet skal i sin organisering og i sine strategier ta hensyn til regionens geografi med lange avstander for å sikre tilstedeværelse». (Fusjonsplattformen pkt 4, første strekpunkt.)

Det er også maktpåliggende for oss å minne om at utviklingen ved IRS-fakultetet viser at nettopp de mål organisasjonsprosessen beskriver, nemlig å forbedre effektivitet, kvalitet og resultatoppnåelse er oppnådd eller i sterk positiv utvikling. En utvikling som svarer på Universitetsledelsens målsettinger, krever regional ledelse og regional tilknytning og bør vektlegges mye mer under denne prosessens gang.

Behandling: Enstemmig vedtatt

### Vedtak

Fakultetsstyret ønsker, i tillegg til IRS-fakultetets høringsuttalelse, å advare mot den sentralisering som muliggjøres gjennom prosessen for organisering av UiT Norges arktiske universitet.

Vi minner igjen om «Universitetet skal i sin organisering og i sine strategier ta hensyn til regionens geografi med lange avstander for å sikre tilstedeværelse». (Fusjonsplattformen pkt 4, første strekpunkt.)

Det er også maktpåliggende for oss å minne om at utviklingen ved IRS-fakultetet viser at nettopp de mål organisasjonsprosessen beskriver, nemlig å forbedre effektivitet, kvalitet og resultatoppnåelse er oppnådd eller i sterk positiv utvikling. En utvikling som svarer på Universitetsledelsens målsettinger, krever regional ledelse og regional tilknytning og bør vektlegges mye mer under denne prosessens gang.

## MØTEPROTOKOLL

Utvalg: **Fakultetsstyret for Det kunstfaglige fakultet**

Møtested: Møterommet, Musikkonservatoriet

Møtedato: 03.03.2017

Tidspunkt: 12:30-1500

### Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Marianne Telle	Leder	
Hans Stapnes	Nestleder	
Hilde Blix	Medlem	Fastvitenskapelig ansattrepresentant
Marte Liset	Medlem	Fastvitenskapelig ansattrepresentant
Kjellaug Kornstad	Medlem	Studentrepresentant
Jens Solbakken	Medlem	Studentrepresentant

### Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon	Representerer
Lars Lien	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Silje Bræck Tøllefsen	Medlem	Teknisk-administrativ ansattrepresentant
Jan Gunnar Hoff	Meldem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant

### Følgende varamedlemmer møtte:

Navn	Møtte for	Representerer
Arne Elvemo	Silje Bræck Tøllefsen	Teknisk-administrativ ansattrepresentant
Bjarne Isaksen	Jan Gunnar Hoff	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Linda Wilhelmsen	Lars Lien	Fast vitenskapelig ansattrepresentant

### Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Kjell Magne Mælen	Dekan
Anne Aagaard	Fakultetsdirektør

## Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
<b>Orienteringssaker</b>			
OS 15/17	Møteprotokoll FS-Kunst 27.01.2017		2016/5317
OS 16/17	Årsrapport om HMS for 2016 ved UiT - styret		2016/8778
OS 17/17	Revisjon av Opptaksreglement MA Contemporary Art		2016/8132
OS 18/17	Mindre endring i opptaksreglement for Forfatterstudium 1 og 2		2016/8132
OS 19/17	Oppnevning av opptakskomite for Forfatterstudiet		2016/9946
OS 20/17	Oppnevning av opptakskomite for Samtidskunstutdanningen		2016/9946
<b>Vedtakssaker</b>			
FS 13/17	Møteplan fakultetsstyret Kunstfak høst 2017		2016/5317
FS 14/17	Budsjett 2017 - enheter Kunstfak		2016/7659
FS 15/17	Tildeling av små driftsmidler 2017		2017/1432
FS 16/17	Høringssvar Kunstfak - rapporter faglig organisering og campusorganisering		2017/1410

## **Orienteringssak**

**OS 15/17 Møteprotokoll FS-Kunst 27.01.2017 2016/5317**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det kunstfaglige fakultet - 03.03.2017**

Ingen merknader til referatet

**OS 16/17 Årsrapport om HMS for 2016 ved UiT - styret 2016/8778**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det kunstfaglige fakultet - 03.03.2017**

Ingen merknader til orienteringssak

**OS 17/17 Revisjon av opptaksreglement til master i Contemporary Art 2016/8132**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det kunstfaglige fakultet - 03.03.2017**

Merknad: Ta inn i revidert opptaksreglement at lik kjønnsrepresentasjon skal tilstrebes i opptakskomiteen

**OS 18/17 Mindre endring i opptaksreglement for Forfatterstudium 1 og 2 2016/8132**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det kunstfaglige fakultet - 03.03.2017**

Merknad: Ta inn i revidert opptaksreglement at lik kjønnsrepresentasjon skal tilstrebes i opptakskomiteen

**OS 19/17 Oppnevning av opptakskomite for Forfatterstudiet 2016/9946**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det kunstfaglige fakultet - 03.03.2017**

Ingen merknad til orienteringssak

**OS 20/17 Oppnevning av opptakskomite for Samtidskunstudanningen 2016/9946**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det kunstfaglige fakultet - 03.03.2017**

Ingen merknad til orienteringssak

**FS 13/17 Møteplan fakultetstyret Kunstfak høst 2017 2016/5317**

**Innstilling til vedtak:**

*Fakultetsstyret slutter seg til foreslåtte møtedatoer for høsten 2017 slik det fremgår av saksfremlegget.*

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det kunstfaglige fakultet - 03.03.2017**

### **Vedtak**

Innstilling enstemmig vedtatt

### **FS 14/17 Budsjett 2017 - enheter Kunstfak 2016/7659**

#### **Innstilling til vedtak:**

*Fakultetsstyret godkjenner budsjettforslag på genererte poster for Kunstfaks enheter for 2017 med de merknader som fremgår av saksfremlegget.*

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det kunstfaglige fakultet - 03.03.2017**

### **Vedtak**

Innstilling enstemmig vedtatt

### **FS 15/17 Tildeling av små driftsmidler 2017 2017/1432**

#### **Innstilling til vedtak:**

*Fakultetsstyret slutter seg til slik anbefaling av tildeling av små driftsmidler som går fram av saksframlegget og gir dekan fullmakt til å fastsette endelig tildeling jfr. merknader i saksframlegget.*

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det kunstfaglige fakultet - 03.03.2017**

### **Vedtak**

Innstilling enstemmig vedtatt

*Hilde Blix, Bjarne Isaksen, Linda Wilhelmsen og Marte Liset forlot møtet under behandling av sak 15/17*

### **FS 16/17 Høringssvar Kunstfak - rapporter faglig organisering og campusorganisering 2017/1410**

#### **Innstilling til vedtak:**

- 1. Dekan innarbeider innspill gitt i styremøtet i dokumentet utkast til høringsuttalelse. Det samme gjelder evt. innspill fra eksterne samarbeidspartnere.*
- 2. Nytt utkast til høringsuttalelse sendes fakultetsstyret på epost med kort svarfrist.*

**Vedtak**

Innstilling enstemmig vedtatt

## MØTEPROTOKOLL

Utvalg: **Fakultetsstyret for Det juridiske fakultet**  
Møtested: Styrerommet, Det juridiske fakultet  
Møtedato: 06.03.2017  
Tidspunkt: 11.00 – 15.15

### Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Arild O. Eidesen	Leder	Ekstern representant
Laila Susanne Vars	Nestleder	Ekstern representant
Svein Kristian Arntzen	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Lena Lauritsen Bendiksen	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Christina Jensen	Medlem	Midlertidig vitenskapelig ansattrepresentant
Simen Angell Nicolaysen	Medlem	Studentrepresentant

### Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon	Representerer
Lene Emilie Øye	Medlem	Teknisk-administrativ ansattrepresentant
Magne Frostad	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Kari Sørgaard	Medlem	Studentrepresentant

### Følgende varamedlemmer møtte:

Navn	Møtte for	Representerer
Elise Johansen til kl. 14.00	Magne Frostad	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Emil André Olsen Krogh	Kari Sørgaard	Studentrepresentant

### Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Trude Haugli	Dekan/sekretær
Kirsti Anderssen	Fakultetsdirektør
Ingvild Ulrikke Jakobsen	Prodekan forskning – til kl. 14.00
Kjersti Dahle	Studieleder
Gunnar Ketil Eriksen	Prodekan undervisning – fra kl. 14.00
Tove Worum	Rådgiver – sakene 10/17 og 11/17
Kari Gabrielsen	Utvalgssekretær

### Merknader

Ingen merknader til innkalling, dagsorden eller habilitet.



## Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
RS 1/17	Referatsaker		2017/1422
OS 1/17	Orienteringssaker		2017/1422
OS 2/17	Orientering fra JCLOS		2017/1422
FS 1/17	Oppnevning av doktorgradsstudent i Forskningsutvalget (FU) – Vedtatt etter fullmakt		2016/2177
FS 2/17	Oppnevning av komité til å vurdere søkerne - stip 3137 JCLOS – Vedtatt etter fullmakt		2016/7410
FS 3/17	Godkjenning av bedømmelse av avhandling - Maria Madalena das Neves – Vedtatt etter fullmakt		2016/4769
FS 4/17	Oppnevning av bedømmelseskomité for graden ph.d. i rettsvitenskap - Marius Storvik – Vedtatt etter fullmakt		2016/7271
FS 5/17	Godkjenning av betenkning stipendiatstilling JCLOS – Vedtatt på sirkulasjon		2017/578
FS 6/17	Godkjenning av betenkning postdoctor JCLOS – Vedtatt på sirkulasjon		2017/645
FS 7/17	Stipendiatstilling ved JCLOS - tilsetting - stnr. 3137	X	2016/7410
FS 8/17	Tre stipendiatstillinger i rettsvitenskap - tilsetting	X	2016/5536
FS 9/17	Opprettelse av spesialfaget JUR-3622 International Environmental Law and Climate Change in the Arctic		2016/857
FS 10/17	Regnskapsrapport per 31.12.2016		2016/4629
FS 11/17	Årsplan 2017 med rapport om virksomheten i 2016		2017/849
FS 12/17	Vedtagelse av betenkning for tre stipendiatstillinger i rettsvitenskap (3223, 3224 og 3225)		2017/886
FS 13/17	Høringssvar fra Det juridiske fakultet - organisering av UiT	X	2016/712
FS 14/17	Eventuelt		

**RS 1/17 Referatsaker møte 6.3.2017 2017/1422**

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det juridiske fakultet - 06.03.2017**

### **Vedtak**

Styret tok referatsakene til etterretning.

## **OS 1/17 Orienteringssaker 2017/1422**

### **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det juridiske fakultet - 06.03.2017**

Ingen orienteringssaker.

## **OS 2/17 Orientering fra JCLOS 2017/1422**

### **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det juridiske fakultet - 06.03.2017**

Styret vil gi anerkjennelse til Havrettssenteret/JCLOS for hva senteret så langt har oppnådd både med hensyn til internasjonalt og tverrfaglig samarbeid, rekruttering og publiseringer.

Styret merket seg midtveisevalueringsrapportens punkt 4 om betydningen av å planlegge for de kommende årene.

### **Vedtak**

Orienteringssaken ble tatt til etterretning.

## **FS 1/17 Oppnevning av doktorgradsstudent i Forskningsutvalget (FU) 2016/2177**

### **Innstilling til vedtak:**

Aila Biret Henriksen Selfors oppnevnes som medlem i Forskningsutvalget med virkning fra 1.3.2017.

### **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det juridiske fakultet - 06.03.2017**

### **Vedtak**

Vedtatt etter fullmakt 17.1.2017

## **FS 2/17 Oppnevning av komité til å vurdere søkerne - stip 3137 JCLOS 2016/7410**

### **Innstilling til vedtak:**

Til å bedømme søkerne til ledig stipendiatstilling ved JCLOS, oppnevnes følgende komité:

- Førsteamanuensis Ingvild U. Jakobsen, UiT
- Professor Tore Henriksen, UiT (leder)

### **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det juridiske fakultet - 06.03.2017**

### **Vedtak**

Vedtatt etter fullmakt 2.1.2017

## **FS 3/17 Godkjenning av bedømmelse av avhandling - Maria Madalena das Neves 2016/4769**

### **Innstilling til vedtak:**

Det juridiske fakultet har ingen merknader til bedømmelseskomiteens innstilling, og finnes Maria Madalena das Neves sin avhandling verdig til å forsvare ph.d.-graden i rettsvitenskap.

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det juridiske fakultet - 06.03.2017**

### **Vedtak**

Vedtatt etter fullmakt 3.2.2017

### **FS 4/17 Oppnevning av bedømmelseskomité for graden ph.d. i rettsvitenskap - Marius Storvik 2016/7271**

#### **Innstilling til vedtak:**

Det juridiske fakultet oppnevner følgende komité for å bedømme Marius Olaf Hanssen Storviks avhandling:

- Adjunkt Eva Naur Jensen, Aarhus Universitet
- Professor Jan Fridthjof Bernt, Universitetet i Bergen
- Førsteamanuensis Randi Sigurdsen, UiT Norges arktiske universitet

Førsteamanuensis Randi Sigurdsen oppnevnes som leder av komiteen.

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det juridiske fakultet - 06.03.2017**

### **Vedtak**

Vedtatt etter fullmakt 3.2.2017

### **FS 5/17 Godkjenning av betenkning stipendiatstilling JCLOS 2017/578**

#### **Innstilling til vedtak:**

Fakultetsstyret godkjenner forslag til betenkning for 1 stipendiatstilling tilknyttet K. G. Jebsen-senter for havrett.

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det juridiske fakultet - 06.03.2017**

### **Vedtak**

Vedtatt på sirkulasjon i februar.

### **FS 6/17 Godkjenning av betenkning postdoctor JCLOS 2017/645**

#### **Innstilling til vedtak:**

Fakultetsstyret godkjenner forslag til betenkning for 1 - 2 postdoktorstillinger tilknyttet K. G. Jebsen-senter for havrett.

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det juridiske fakultet - 06.03.2017**

### **Vedtak**

Vedtatt på sirkulasjon i februar.

### **FS 7/17 Stipendiatstilling ved JCLOS - tilsetting - stnr. 3137 2016/7410**

#### **Innstilling til vedtak:**

1: Fakultetsstyret tilsetter Linda Finska i stipendiatstilling ved K. G. Jebsen-senter for havrett.

2: Dersom hun ikke tar stillingen, tilbys den i følgende rekkefølge til:

- Bjørn Bakke
- Tetty Lubis
- Katharina Theresa Kändler.

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det juridiske fakultet - 06.03.2017**

### **Vedtak**

Innstillingen ble enstemmig vedtatt i møtet.

## **FS 8/17 Tre stipendiatstillinger i rettsvitenskap - tilsetting 2016/5536**

### **Innstilling til vedtak:**

Marte Kolsum tilsettes som stipendiat (st.nr. 3221) i rettsvitenskap ved Det juridiske fakultet for en periode på fire år.

Petter Meldal Nilsskog tilsettes som stipendiat (st.nr. 3222) i rettsvitenskap ved Det juridiske fakultet for en periode på fire år.

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det juridiske fakultet - 06.03.2017**

### **Vedtak**

Innstillingen ble enstemmig vedtatt i møtet.

## **FS 9/17 Opprettelse av spesialfaget JUR-3622 International Environmental Law and Climate Change in the Arctic 2016/857**

### **Innstilling til vedtak:**

Fakultetsstyret for Det juridiske fakultet vedtar å opprette spesialfaget «JUR-3622 International Environmental Law and Climate Change in the Arctic», med tilhørende emnebeskrivelse vedtatt av Studieutvalget i sak SU 3/7, fra og med høsten 2017.

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det juridiske fakultet - 06.03.2017**

### **Vedtak**

Innstillingen ble enstemmig vedtatt i møtet.

## **FS 10/17 Regnskapsrapport per 31.12.2016 2016/4629**

### **Innstilling til vedtak:**

Fakultetsstyret tar regnskapsrapporten per 31.12.2016 til etterretning.

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det juridiske fakultet - 06.03.2017**

### **Vedtak**

Innstillingen ble enstemmig vedtatt i møtet.

## **FS 11/17 Årsplan 2017 med rapport om virksomheten i 2016 2017/849**

### **Innstilling til vedtak:**

Fakultetsstyret vedtar administrasjonens forslag til årsplan for 2017 for Det juridiske fakultet.

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det juridiske fakultet - 06.03.2017**

### **Vedtak**

Innstillingen ble enstemmig vedtatt i møtet.

## **FS 12/17 Vedtagelse av betenkning for tre stipendiatstillinger i rettsvitenskap (3223, 3224 og 3225) 2017/886**

### **Innstilling til vedtak:**

Fakultetsstyret vedtar den fremlagte betenkningen for tre stipendiatstillinger (st.nr. 3223, 3224 og 3225) i rettsvitenskap.

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det juridiske fakultet - 06.03.2017**

### **Vedtak**

Innstillingen ble enstemmig vedtatt i møtet.

## **FS 13/17 Høringssvar fra Det juridiske fakultet - organisering av UiT 2016/712**

### **Innstilling til vedtak:**

Det fremlagte forslaget til høringssvar om organisering av UiT Norges arktiske universitet fra Det juridiske fakultet vedtas.

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det juridiske fakultet - 06.03.2017**

### **Vedtak**

Innstillingen ble enstemmig vedtatt med merknader fremkommet i møtet.

## **FS 14/17 Eventuelt /**

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det juridiske fakultet - 06.03.2017**

Spørsmålet om fakultetets spesialfag ble tatt opp i møtet.

### **Vedtak**

Fakultetsstyret ber om en orienteringssak om spesialfagsporteføljen ved fakultetet.

## MØTEPROTOKOLL

Utvalg: **Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet**  
 Møtested: Sirkulasjonssak  
 Møtedato: 31.03.2017-07.04.2017  
 Tidspunkt:

## Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Camilla Stoltenberg	Leder	Ekstern representant
Marit Lind	Medlem	Ekstern representant
Ole Morten Seternes	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Åshild Fause	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Britt Vigdis Ekeli	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Rita Kristin Klausen	Medlem	Midlertidig vitenskapelig ansattrepresentant
Eirik Sødal Vole	Medlem	Teknisk-administrativ ansattrepresentant
Vibeke Guddingsmo	Medlem	Teknisk-administrativ ansattrepresentant
Eivind Feren Kaltenborn	Medlem	Studentrepresentant
Heidi Isaksen	Medlem	Studentrepresentant
Ragnar Leiros	Medlem	Studentrepresentant

## Merknader

Ingen

## Saksliste

Saksnr	Tittel/beskrivelse	U.off.	Arkivref.
FS 14/17	Godkjenning av møteinnkalling og saksliste		
FS 15/17	Tilsetting av instituttleder ved Institutt for klinisk medisin (IKM)	x	2016/7543

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 31.03.2017**

**Vedtak**

Fakultetsstyret godkjente innkallingen.

**FS 15/17 Tilsetting av instituttleder ved Institutt for klinisk medisin (IKM) 2016/7543**

**Innstilling til vedtak:**

*Fakultetsstyret ved Det helsevitenskapelige fakultet tilsetter Gunnar Leivseth i 100 % stilling som instituttleder (stillingskode 1475) ved Institutt for klinisk medisin.*

*Tilsettingen gjelder for 4 år med mulighet for tilsetting i ytterligere to 4-årsperioder etter utlysninger.*

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 31.03.2017**

**Vedtak**

Fakultetsstyret sluttet seg til innstillingen.

## MØTEREFERAT/-PROTOKOLL

Utvalg/Møte i: **Bibliotekstyret**  
 Møteleder/referent: Tove Marienborg/Marianne Foss  
 Møtedato: 5.4.2017  
 Til stede: *Bibliotekstyret:*  
 Tove Marienborg, Nordnorsk vitensenter, nestleder  
 Monica Alterskjær Sundset, BFE  
 Sameline Grimsgaard, Helsefak (vara), under deler av møtet  
 Helene Nordgård Andreassen, UB  
 Jan Erik Frantsovåg, UB  
 Fredrik Berger Gulbrandsen, student  
  
*Administrasjonen UB:*  
 Johanne Raade, bibliotekdirektør  
 Marianne Foss, assisterende bibliotekdirektør  
  
 Forfall: Eirik Mikkelsen, Norut, leder  
 Marie-Theres Federhofer, HSL-fak  
 Markus Julian Blaker, student

*Merknadsfrist referat: 21.4.2017*  
*Endelig referat: 24.4.2017*  
*Referatet sendes til alle i styret når det er godkjent.*

### Innkalling og dagsorden

Innkalling og dagsorden ble godkjent.

### BS 10/17 Referatsaker (arkivreferanse 2017/958-7)

1. Referat fra BS-møte 22.02.2017 (Arkivreferanse 2017/958-4)
2. BS 9/17 - Behandlet på sirkulasjon (Arkivreferanse 2017/1319-1)
3. Referat fra møte i styret for Result 03.02.2017 (Arkivreferanse 2017/756-8)
4. Referat fra lokalt IDF-møte 17.02.2017 (Arkivreferanse 2017/1878-1)
5. Prolongering av funksjonstiden for bibliotekstyret (Arkivreferanse 2017/1139-4)
6. Faglig organisering og campus organisering – Høringsuttalelse fra UB (2016/712-21)
7. Endring av mandat for Result – Fullmaktssak 44/17 (Arkivreferanse 2016/8569-7)
8. Prinsipper og retningslinjer for forvaltning av forskningsdata ved UiT Norges arktiske universitet (Arkivreferanse 2016/4122-17)

Bibliotekstyret tok referatsakene til orientering.



## **BS 11/17 Orienteringssaker (arkivreferanse 2017/958-8)**

Muntlige orienteringer:

1. Etablering av skrivesenter
2. Konkursen i Swets
3. Faglig organisering og campusorganiseringen
4. Ombyggingsarbeidet i UB-bygget
5. ADM2020
6. UiTs deltakelse på Open Access-møtet i Berlin

Bibliotekstyret tok redegjørelsene til orientering.

## **BS 12/17 Søknad om FoU-termin 2018/2019 – Unntatt offentlighet (Off.l. §25,1) (arkivreferanse 2016/3590-6)**

## **BS 13/17 UBs årsplan for 2017 (arkivreferanse 2017/2039-1)**

### **Innstilling til vedtak:**

Bibliotekstyret vedtar bibliotekdirektørens forslag til årsplan for Universitetsbiblioteket (UB) for 2017, med de endringer som framkom i møtet.

### **Enstemmig vedtak:**

Bibliotekstyret vedtar bibliotekdirektørens forslag til årsplan for Universitetsbiblioteket (UB) for 2017.

## **BS 14/17 Regnskap per 28.02.2017 (arkivreferanse 2016/5557-4)**

### **Innstilling til vedtak:**

Bibliotekstyret tar regnskapet per 28.02.2017 til orientering.

### **Enstemmig vedtatt**

## **BS 15/17 Innspill til budsjett 2018 (arkivreferanse 2017/1966-1)**

### **Innstilling til vedtak:**

Bibliotekstyret godkjenner bibliotekdirektørens forslag til budsjettinnspill utenfor ramme for 2018, slik det framkommer i saksdokumentet. Bibliotekstyret gir bibliotekdirektøren fullmakt til å ferdigstille dokumentet med de endringer som fremkom i møtet. Bibliotekdirektøren bes oversende budsjettinnspillet til universitetsdirektøren innen fristen 1.5.2017.

### **Styrets behandling:**

- Bygg – bibliotekdirektøren bes vurdere om manglende beløp i tabellen er et problem
- Filmstudio – aktiviteten beskrives nærmere, argumentasjonen styrkes
- Open Access-fondet – meldes som innspill til strategiske satsninger

### **Enstemmig vedtatt**

### **BS 16/17 Eventuelt**

Fastsatt møtedato 9.6.2017 viser seg å bli problematisk. Ny dato vurderes. Bibliotekdirektøren følger opp.

Johanne Raade  
bibliotekdirektør  
—  
johanne.raade@uit.no  
77 64 51 21

Marianne Foss  
ass. bibliotekdirektør  
—  
marianne.foss@uit.no  
77 64 57 21



## SAKSFRAMLEGG

Til:  
Universitetsstyret

Møtedato:  
11.05.2017

Sak:  
23/17

### Revisjon av kvalitetssystem for utdanningsvirksomheten ved UiT og fastsetting av akkrediteringsprosess for nye studieprogram

#### Innstilling til vedtak:

1. Universitetsstyret slutter seg til planene for utforming og innhold i det nye kvalitetssystemet for utdanningsvirksomheten ved UiT.
2. Universitetsstyret godkjenner forslaget til akkrediteringsprosess. Universitetsdirektøren bes om å ferdigstille akkrediteringsprosessen i samråd med arbeidsgruppa og gis fullmakt til å godkjenne endelig prosess.

#### Bakgrunn

Nåværende kvalitetssystem for utdanningsvirksomheten ved UiT ble fastsatt av universitetsstyret den 16. juni 2009 (sak S 47-09), og det ble evaluert og godkjent av NOKUT i 2012. Siden den gang har det vært gjort mindre justeringer og tilpasninger av systemet, blant annet i forbindelse med fusjonene. Disse endringene har i all hovedsak vært knyttet til administrative rutiner og ansvarsfordeling innenfor de ulike forvaltningsområdene (jf. del 5 i gjeldende kvalitetssystem).

Inneværende år er kravene til studietilbudene og til institusjonenes kvalitetsarbeid skjerpet gjennom endringer i [Studiekvalitetsforskriften](#) fra Kunnskapsdepartementet og ny [Studietilsynsforskrift](#) fra NOKUT. UiTs kvalitetssystem skal revideres og videreutvikles som følge av disse endringene og for å tilpasse det bedre til den fusjonerte institusjonen UiT er i dag.

Universitetsdirektøren har oppnevnt en arbeidsgruppe som har fått overordnet ansvar for å revidere systembeskrivelsen (vedlegg 1). Det er i tillegg oppnevnt en undergruppe med spesielt ansvar for utvalgte deler av systembeskrivelsen (vedlegg 2). De to arbeidsgruppene består av faglige og administrative ansatte fra alle nivå i organisasjonen. Undergruppa har i tillegg en studentrepresentant. Arbeidet startet opp i februar 2017 og det tas sikte på at revidert kvalitetssystem legges fram for godkjenning i universitetsstyret i februar 2018. Forslag til nytt kvalitetssystem vil bli sendt på høring internt ved UiT før det fremmes for universitetsstyret<sup>1</sup>.

I denne saken orienteres styret om planene for utforming og innhold i det nye kvalitetssystemet og bes om å gi sin tilslutning til dette. Arbeidet så langt har hovedsakelig vært konsentrert om akkreditering av studietilbudene, og arbeidsgruppa har utarbeidet et forslag til akkrediteringsprosess som styret her bes om å ta stilling til. Studietilbud som vedtas opprettet

<sup>1</sup> Det skal vurderes om systemet også skal sendes på høring til utvalgte eksterne aktører.

etter at de nye forskriftene trådte i kraft den 9. februar 2017, skal vurderes etter nye kriterier. I tillegg til skjerpede krav til studietilbudene, innebærer det blant annet nye krav til dokumentasjon av institusjonens vurderinger og akkrediteringsvedtak. Det vurderes derfor som nødvendig at styret allerede nå fastsetter hvordan UiTs prosess for akkreditering av nye studietilbud skal være. Alle detaljer og prosedyrebeskrivelser er ikke ferdig utarbeidet enda og universitetsdirektøren vil ferdigstille dette i samråd med arbeidsgruppa etter styrets behandling av denne saken.

### **Nytt kvalitetssystem for utdanningsvirksomheten ved UiT**

I revidert studiekvalitetsforskrift og ny studietilsynsforskrift er fokuset flyttet fra institusjonenes *kvalitetssikringssystemer* til det samlede *kvalitetsarbeidet* som gjøres i studieprogrammene og ved institusjonen. Institusjonenes ansvar for tilsyn, kvalitetssikring og videreutvikling av egne studietilbud er tydeliggjort, og det stilles økte krav til det systematiske kvalitetsarbeidet og til dokumentasjon. Dette gjelder både ved akkreditering av nye studietilbud og i evaluering, utvikling og tilsyn med eksisterende studieprogram. Det er blant annet presisert at institusjoner som har fullmakt til å akkreditere egne studietilbud, skal basere akkrediteringen på de samme standarder og kriterier som NOKUT legger til grunn. Det er også krav om at institusjonene jevnlig skal kontrollere om studiene oppfyller alle nasjonale og eventuelle institusjonsspesifikke krav, og at vurderinger og resultater fra kvalitetsarbeidet skal inngå i kunnskapsgrunnlaget for institusjonenes egne vurderinger av den samlede studieporteføljen.

Videre medfører endringene mer fokus på studieprogramnivået, herunder krav om tydelig faglig ledelse med et definert ansvar for kvalitetssikring- og utvikling av det enkelte studieprogram. Studentenes læring er satt i sentrum, og det stilles krav til at institusjonene må ha betydelig fokus på å legge til rette for studentenes læring og sikre at de oppnår forventet læringsutbytte. Internasjonalisering, arbeids- og samfunnslivsrelevans er også gitt mer oppmerksomhet.

Kvalitetssystemet ved UiT skal videreutvikles i samsvar med fokusskiftet som er vektlagt i de nye bestemmelsene og legge til rette for at kvalitetsarbeidet innrettes mot de viktigste faktorene for at studentene skal oppnå et godt læringsutbytte. Det skal videre legges vekt på å tydeliggjøre roller og ansvar på alle nivå, og det skal utarbeides et årshjul for kvalitetsarbeidet. Det er også et mål at det nye systemet skal være brukervennlig og et godt verktøy i kvalitetsarbeidet. Ulike digitale løsninger skal vurderes, både med tanke på publisering og synliggjøring av selve systembeskrivelsen på nett, og offentliggjøring av evalueringsresultater.

Universitetsdirektøren har i mandatet til arbeidsgruppa lagt opp til at det nye kvalitetssystemet skal organiseres rundt tre hovedområder: (1) Akkreditering av studier, (2) evaluering og kvalitetsutvikling og (3) kontroll og tilsyn.

#### *Akkreditering av studier*

De nye bestemmelsene presiserer som nevnt at alle institusjoner, også de med selvakkrediteringsfullmakt, skal legge kravene i forskriften til grunn ved etablering av nye studietilbud. Videre skal akkrediteringsprosessen, herunder institusjonens vurdering av alle kriteriene, studieplan og akkrediteringsvedtak, dokumenteres. Selv om dette kravet egentlig ikke er nytt, medfører presiseringen at det er nødvendig å justere UiTs interne akkrediteringsprosess for å sikre at alle påkrevde forhold rundt studieprogrammet er tilstrekkelig vurdert og dokumentert, før universitetsstyret fatter vedtak om akkreditering. Arbeidsgruppas forslag til akkrediteringsprosess presenteres nærmere i eget avsnitt nedenfor.

### *Evaluering og kvalitetsutvikling*

Evalueringer av studietilbudene har som formål å bedømme, videreutvikle og heve studiekvaliteten. Det skal utarbeides et system for periodisk evaluering av alle studietilbudene ved UiT, og det skal legges til rette for offentliggjøring av evalueringsresultatene. Det skal videre fastsettes krav til dokumentasjon av evaluerings- og kvalitetsutviklingsarbeidet, og det skal etableres rapporteringsrutiner som sikrer at det frembringes tilstrekkelig informasjon om kvaliteten i studietilbudene, samt at denne informasjonen gjøres tilgjengelig for alle relevante mottakere (styrer, ledelse, studenter, læringsmiljøutvalg m.fl.).

Arbeidet skal ta utgangspunkt i og bygge videre på gode erfaringer fra enhetenes eksisterende evalueringssystemer- og praksiser. Systembeskrivelsen skal blant annet si noe om hva som skal evalueres, innholdet i evalueringene, eksempler på metoder som kan benyttes og hvordan evalueringsresultatene skal følges opp og bidra til kvalitetsutvikling i studietilbudene. Det skal også vurderes hvordan tilbakemeldinger UiT får gjennom Studiebarometeret, Underviserundersøkelsen, læringsmiljøundersøkelser, kandidatundersøkelser og andre interne og eksterne undersøkelser og evalueringer, skal følges opp, samordnes og sees i sammenheng med øvrige evalueringer av UiTs studietilbud.

### *Kontroll og tilsyn*

Det skal etableres et system for jevnlig *kontroll* av om etablerte studietilbud oppfyller akkrediteringskravene (re-akkreditering av studietilbudene). Kontrollen kan eksempelvis baseres på en syklisk utvelgelse av studier, utvalgte kriterier, eller som følge av indikasjoner på sviktende kvalitet. Dokumenterte resultater fra studieprogrammet (f.eks. evalueringer, data knyttet til rekruttering og gjennomføring) må også legges til grunn når etablerte studietilbud kontrolleres. Dersom kontroll av studietilbudene avdekker kvalitetssvikt, kan det medføre ulike sanksjoner eller at det er nødvendig å føre nærmere *tilsyn* med studietilbudet.

I styrets behandling av gjennomgangen av studieporteføljen del 1 (bachelorprogrammene og femårige masterprogram, sak S 66/16), ble det vedtatt at det skal etableres en instans ved UiT som skal føre kontroll og tilsyn med studietilbudene, ofte omtalt som LOKUT (Lokalt organ for kvalitet i utdanningen). Universitetsdirektøren fikk i oppdrag å foreslå hvordan dette skal innrettes ved UiT, og vedtaket følges nå opp gjennom arbeidet med kvalitetssystemet. Arbeidsgruppa skal vurdere og utrede ulike modeller nærmere, og forslag til innretting legges fram for styret sammen med forslag til nytt kvalitetssystem i februar 2018. UiTs gjennomgang av studieporteføljen del 1 og 2 har gitt nyttig kunnskap og erfaring med kontroll av studietilbudene, og den har synliggjort nødvendigheten av at dette gjøres jevnlig. Erfaringer fra dette omfattende arbeidet må tas med inn i arbeidet med å utforme et system for jevnlig kontroll av studietilbudene ved UiT.

### **Forslag til akkrediteringsprosess ved UiT**

Høsten 2013 ble det igangsatt et forbedringsarbeid der målsettingen var å utarbeide mer effektive rutiner og legge til rette for bedre flyt i arbeidet med å utvikle nye studieprogram og studieplaner. Som resultat av dette ble det utarbeidet en [studieplanprosess](#) bestående av 9 trinn. I tillegg ble det utviklet prosedyrebeskrivelser der hvert trinn er beskrevet mer i detalj (vedlegg 3). Studieplanprosessen skulle bidra til en tydelig arbeids- og rollefordeling og effektivisering av arbeidsflyten slik at avklaringer og beslutninger gjøres på rett tid og på rett nivå i prosessen. Det ble videre etablert en administrativ ressursgruppe for arbeidet med studieprogram og studieplaner. Ressursgruppa består av en representant fra hvert fakultet og ansatte i Avdeling for utdanning

(UTA). Ressurspersonene skal være pådrivere for kompetansebygging og bidra inn i prosesser ved sine enheter, samt bidra til kompetansedeling og erfaringsutveksling på tvers av enhetene.

Implementeringen av studieplanprosessen startet i januar 2015. Likevel er det fortsatt slik at universitetsdirektøren mottar søknader om oppretting av program og studieplaner som har mangler. Alle trinn i prosessen blir heller ikke alltid fulgt. Det ble gjort et grundig og omfattende arbeid i forbindelse med utformingen av studieplanprosessen, og arbeidsgruppa ser ikke at det er hensiktsmessig eller nødvendig med en tilsvarende ny gjennomgang. Arbeidsgruppa har derfor tatt utgangspunkt i gjeldende prosess og foreslår noen justeringer i denne, blant annet for å styrke strategisk forankring og vurderinger av faglig kvalitet i nye studietilbud. Forslag til endringer beskrives nærmere i det følgende.

#### *Fra studieplanprosess til akkrediteringsprosess*

Det foreslås å erstatte benevnelsen *studieplanprosess* med *akkrediteringsprosess* for å tydeliggjøre at det handler om å akkreditere studietilbudene.

#### *Strategisk forankring hos dekan og universitetsledelsen*

I henhold til gjeldende studieplanprosess skal initiativ til nye studieprogram vurderes strategisk av fakultetets faglige ledelse før de eventuelt utredes nærmere og søkes opprettet. Dersom faglig ledelse gir klarsignal for videre utredning, ligger det også i prosedyrene at blant annet universitetsledelsen og UTA skal orienteres om planene. Det er imidlertid ikke etablert rutiner som sikrer at denne informasjonen når fram til nivå 1, og det er i dag stor variasjon i hvor langt prosessen er kommet når dette skjer.

Avgjørelser om nye studietilbud er strategisk viktige og prioriteringer knyttet til hvilke studietilbud UiT skal satse på, må vurderes i forhold til universitetets samlede studieportefølje. Arbeidsgruppa foreslår derfor at den strategiske vurderingen av nye studietilbud styrkes ytterligere ved at den også forankres hos universitetsledelsen, før det legges ned tid og ressurser til videre utredning. Dette er også i henhold til skjerpede krav om strategisk utvikling av institusjonens studieprogramportefølje. Dekanet skal fortsatt gjøre sine vurderinger, og det foreslås at disse oversendes til universitetsdirektøren v/UTA. UTA legger videre til rette for at forslaget blir vurdert av Strategisk utdanningsutvalg (SUV). Som rektoratets rådgivende organ er det hensiktsmessig at SUV vurderer forslaget og gir sin anbefaling til universitetsledelsen, før det avgjøres om planene skal utredes videre eller stoppes. Universitetsdirektøren v/UTA orienterer fakultetet om universitetsledelsens avgjørelse. Dersom SUV i framtiden opphører eller utvalgets rolle og funksjon endres slik at det ikke lenger er hensiktsmessig at de gjør vurderinger som beskrevet over, må andre innretninger vurderes.

SUV har faste månedlige møter og det vil derfor være mulig å legge opp til at utvalget gjør slike vurderinger fortløpende. En slik ordning trenger derfor ikke strekke prosessen betydelig utover i tid sammenliknet med i dag. Arbeidsgruppa anser det som mer uheldig dersom det legges ned et stort arbeid med å utvikle studietilbud som i siste instans ikke blir godkjent av strategiske grunner.

Under diskusjon av saken i arbeidsgruppa ble det reist spørsmål ved om det var hensiktsmessig og nødvendig å formalisere den strategiske forankringen som beskrevet over. Det ble blant annet diskutert hvorvidt dette i praksis innebærer at dekan og faglig ledelse ved fakultetene fratas myndighet og ansvar for strategisk utvikling av fakultetets studieportefølje, og det ble foreslått å i stedet vurdere andre mekanismer for å sikre at informasjon om planer for nye studietilbud når

universitetsledelsen på et tidligere tidspunkt enn det som ofte er tilfelle i dag. Flertallet i arbeidsgruppa mente imidlertid at den foreslåtte måten å gjøre det på også må sees på som en støtte til fakultetsledelsens avgjørelse. I tilfeller der universitetsledelsen eventuelt går imot dekanens anbefaling, vil overordnede vurderinger av det samlede studietilbudet og universitetets strategiske satsinger være avgjørende.

#### *Fagfellevurdering og/eller høring*

Bruk av fagfellevurdering av utdanning og undervisning er et av tiltakene som fremheves i stortingsmeldingen *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (Meld. St. 16, 2016-2017) for å heve utdanningskvaliteten. Det vises i meldingen blant annet til at noen institusjoner har innført krav om at eksterne fagfeller skal benyttes i utviklingen av nye studieprogram, men at dette generelt er for lite utbredt i sektoren. Regjeringen har derfor signalisert at de vil stimulere til økt bruk av fagfellevurdering både innenfor undervisning, og i vurdering av innhold og kvalitet i studieprogrammene.

Arbeidsgruppa foreslår at fagfellevurdering av nye studietilbud skal være en forutsetning for at det kan søkes om akkreditering. Fagfellevurderingen skal ha som mål å styrke den faglige kvaliteten i studieprogrammene, samt de faglige vurderingene som gjøres underveis i prosessen og som legges til grunn for universitetsstyrets akkrediteringsvedtak. Det vurderes som hensiktsmessig at fagfellevurderingen gjøres før programmet legges fram for godkjenning i instituttstyre, programstyre, studieutvalg eller tilsvarende, det vil si før trinn 4 i den gjeldende prosessen. Dette vil bidra til å sikre en grundig faglig vurdering av programmet før beslutninger skal tas. Ved at beslutningsgrunnlaget styrkes, reduseres også risikoen for at saken underveis i prosessen må returneres til tidligere trinn for å utredes nærmere, og prosessen som helhet kan gjennomføres mer effektivt.

Noen ganger kan det være hensiktsmessig å sende forslag til nye studieprogram ut på høring blant relevante eksterne og eventuelt interne aktører og instanser. Ulike høringsinnspill kan bidra til kvalitetssikringen av det nye studieprogrammet. Dette kan være spesielt aktuelt for rammeplanfestede utdanninger, utdanninger med påfølgende autorisasjonskrav og andre profesjonsutdanninger. Arbeidsgruppa foreslår derfor at akkrediteringsprosessen åpner for at eksterne høringer kan benyttes som et alternativ til, eller som et supplement til, ekstern fagfellevurdering.

Det må utarbeides nærmere retningslinjer både for fagfellevurdering og høringer, og for hvilke forhold ved det planlagte studieprogrammet de minimum skal omfatte. Det må også gis retningslinjer for når høringer kan benyttes i stedet for fagfellevurdering.

#### *Oppfølgingsplan og oppfølging av eventuelle merknader fra universitetsstyret*

I forbedringsarbeidet som ledet fram til gjeldende studieplanprosess ble det foreslått å innføre en rutine for særlig oppfølging av nyopprettede program og etter større revisjoner av eksisterende studieprogram. I henhold til trinn 7 i gjeldende prosess skal universitetsstyret vedta en slik oppfølgingsplan, og fakultetet skal vurdere hvordan oppfølgingen skal skje. Dette har imidlertid ikke blitt fulgt opp i tilstrekkelig grad, og det er kun i enkelte tilfeller at krav til oppfølgingsplan har inngått i styrets vedtak. Arbeidsgruppa foreslår at dette følges tettere opp i den nye akkrediteringsprosessen og inngår i ethvert styrevedtak om oppretting av nye studietilbud.



Akkrediteringsprosessen skal sikre at alle forhold er tilstrekkelig utredet og dokumentert før søknad om oppretting legges fram for styret. Noen ganger kan det likevel være at universitetsdirektøren og/eller styret har merknader til saken som må følges opp av fakultetet etter at vedtak om oppretting er fattet. Det ligger i dag ingen krav om at fakultetet orienterer universitetsdirektøren om hvordan eventuelle merknader blir fulgt opp. Arbeidsgruppa foreslår at dette innføres som praksis i den nye akkrediteringsprosessen for sikre at de blir fulgt opp og at alle påkrevde forhold er tilstrekkelig dokumentert.

### **Universitetsdirektørens vurderinger**

Revisjon og videreutvikling av kvalitetssystemet for utdanningsvirksomheten ved UiT er et viktig og omfattende arbeid. Det er tidkrevende å utarbeide en ny systembeskrivelse som dekker alle påkrevde forhold og som er utformet på en måte som gjør systemet anvendelig for aktører i kvalitetsarbeidet på alle nivå. Med unntak av akkrediteringsprosessen, som arbeidsgruppa har utarbeidet konkrete forslag til endringer i, er øvrige hovedområder så langt kun på planleggingsstadiet. Universitetsdirektøren mener likevel det er hensiktsmessig at styret vurderer planene for innretning og innhold som foreligger så langt for å sikre at det videre arbeidet skjer i henhold til styrets ønske. Universitetsdirektøren har ingen ytterligere kommentarer til planene som foreligger og anbefaler at styret slutter seg til disse.

Universitetsdirektøren er kjent med at flere institusjoner har en ordning der nye studietilbud som er under planlegging behandles av institusjonens styre i to omganger. Først søkes det om godkjenning til å utvikle et nytt program, i neste omgang godkjennes program og studieplan. Universitetsdirektøren mener arbeidsgruppas forslag om å styrke strategisk forankring gjennom universitetsledelsen, og å benytte SUV som rådgivende organ i en slik sammenheng, både er mindre byråkratisk og mer dynamisk enn alternativet med to fulle styrebehandlinger. Universitetsdirektøren støtter også arbeidsgruppas øvrige vurderinger og forslag til endringer i akkrediteringsprosessen. Det anbefales at styret godkjenner arbeidsgruppas forslag og at universitetsdirektøren gis fullmakt til å ferdigstille prosessen og tilhørende prosedyrebeskrivelser. Dersom det kommer tilbakemeldinger gjennom høring om nytt kvalitetssystem som tilsier at det må gjøres større endringer i prosessen, vil disse bli lagt fram for vurdering av styret i forbindelse med fastsettingen av det nye kvalitetssystemet.

Jørgen Fosslund

konst. universitetsdirektør

Heidi Adolfsen  
studiedirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksbehandler: Hege Svendsen

#### **Vedlegg**

- 1 Mandat til arbeidsgruppe for revisjon av kvalitetssystemet
- 2 Mandat til undergruppe evaluering og kvalitetsutvikling
- 3 Prosedyre for oppretting av nye studieprogram

## **Arbeidsgruppe for revisjon av kvalitetssystem for utdanningsvirksomheten ved UiT**

### **Bakgrunn**

I løpet av 2017 skal det gjøres en full revisjon av UiTs kvalitetssystem for utdanningsvirksomheten. Dette er nødvendig både for å tilpasse systemet bedre til den fusjonerte institusjonen UiT er i dag, og på bakgrunn av nye og endrede krav og føringer i sektoren gitt gjennom ny studiekvalitetsforskrift fra KD, NOKUTs nye studietilsynsforskrift (fastsettes i februar 2017), og stortingsmeldingen *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (Meld. St. 16, 2016-2017).

I de nye forskriftene er hovedfokus flyttet fra institusjonenes *kvalitetssikringssystemer* til det faktiske *kvalitetsarbeidet* som gjøres i studieprogrammene og ved institusjonen som helhet. Det nye kvalitetssystemet ved UiT skal reflektere dette fokusskiftet. Kvalitetsarbeidet skal bidra til å forbedre kvaliteten i studieprogrammene og legge til rette for at studentene lærer mer. Dette skal skje ved at innsatsen rettes mot de faktorene som har betydning for studentenes læring<sup>1</sup>, som undervisning og læringsmiljø. Institusjonenes ansvar for god forvaltning av sine fullmakter og intern kvalitetssikring er også tydeliggjort. Det er blant annet presisert at institusjoner som har fullmakt til å opprette nye studietilbud, skal akkreditere disse på grunnlag av de samme standarder og kriterier som NOKUT benytter. Det er også et krav at institusjonene jevnlig skal kontrollere om studiene oppfyller alle krav, og at vurderinger og resultater fra kvalitetsarbeidet skal inngå i kunnskapsgrunnlaget for institusjonenes egne vurderinger av den samlede studieporteføljen.

Gjennom stortingsmeldingen *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* presenterer regjeringen rammer og konkrete tiltak som skal bidra til å heve utdanningskvaliteten og forsterke kvalitetskulturen ved universitetene og høyskolene. Det skal blant annet etableres en konkurransearena for utdanning og alle institusjoner skal etablere pedagogiske meritteringssystemer som stimulerer til økt undervisningsinnsats. UiT har i inneværende strategiperiode hatt betydelig fokus på å heve utdannings- og undervisningskvaliteten. Det er etablert en intern konkurransearena gjennom [\*Program for undervisningskvalitet\*](#) der prosjekter som bidrar til å styrke undervisnings- og læringskvalitet belønnes, og våren 2017 utnevnes de første meritterte underviserne ved UiT. I 2016/2017 gjennomgås UiTs totale studieprogramportefølje med henblikk på utvalgte kvalitetsområder. Kvalitetsarbeidet ved UiT er med andre ord i samsvar med mange av regjeringens krav og visjoner og vil være et godt grunnlag for utformingen av det nye kvalitetssystemet.

### **Arbeidsgruppas sammensetning**

Hege Svendsen, seniorrådgiver UTA (leder for arbeidsgruppa)

Hilde-Gunn Lوندal, seniorrådgiver IRS-fak

Trude Steingård, ass. kontorsjef ILP

Ådne Danielsen, leder ved Result

Anne Gjerløw, seniorrådgiver IVT-fak

Janne Mjelle, førstelektor/programkoordinator farmasi

Inger Johanne Lurås, prodekan utdanning NT-fak

UTA har sekretæransvar for arbeidsgruppa og vil være representert med flere saksbehandlere underveis og etter behov. AFU vil også være representert i arbeidet. Ved behov kan arbeidsgruppa oppnevne undergrupper med ekspertkompetanse innenfor definerte områder.

---

<sup>1</sup> [Veiledende dokument fra NOKUT: Kvalitetsområder for studieprogram](#)

## Mandat

Arbeidsgruppa skal utarbeide forslag til ny beskrivelse av UiTs kvalitetssystem. Dette skal gjøres med utgangspunkt i UiTs strategi og de krav som er gitt i [UH-loven](#), [studiekvalitetsforskriften](#) og [studietilsynsforskriften](#), samt regjeringens føringer og visjoner slik de fremkommer i stortingsmeldingen [Kultur for kvalitet i høyere utdanning](#).

Kvalitetssystemet skal ha *kvalitetsarbeidet* i fokus og ta utgangspunkt i følgende hovedområder:

1. Akkreditering av studier
  - Sikre at studier som opprettes og endres oppfyller alle nasjonale og institusjonsspesifikke krav
  - Se på [studieplanprosessen](#) og vurdere behov for endringer, samt gjøre den til en integrert del av systembeskrivelsen
  - Vurdere om fagfellevurdering bør benyttes for å sikre kvalitet i nye studieprogram
  - Sikre at akkrediteringer er tilstrekkelig dokumentert (vurderinger, vedtak mv.)
2. Evaluering og kvalitetsutvikling
  - Sikre periodisk og systematisk innhenting av den informasjonen som trengs for å vurdere kvaliteten i alle studier
  - Bruke evalueringer og andre tilbakemeldinger til å utvikle kvaliteten i studiene, avdekke og rette opp sviktende kvalitet innen rimelig tid
  - Legge til rette for offentliggjøring av evalueringsresultater, tilbakemelding til studenter og andre interessenter
  - Fremheve betydningen av evalueringer og bidra til å heve status for evalueringsarbeid
  - Sikre gode rutiner for avvikshåndtering, lokalt og på institusjonsnivå
3. Kontroll og tilsyn
  - Sikre jevnlig kontroll av om studiene oppfyller kravene (kan f.eks. skje som følge av indikasjoner på sviktende kvalitet og/eller baseres på utvalgte studier og kriterier)
  - Vurdere hvordan UiT kan gjennomføre jevnlig tilsyn med egne studietilbud
  - Oppfølging og kvalitetssikring av karakterbruk og oppfølging av nasjonale deksamener

Videre skal kvalitetssystemet tydelig beskrive ansvar, prosesser og aktører i kvalitetsarbeidet, og sikre at det frambringes og aggregeres informasjon og kunnskap om studiekvalitet og kvalitetsarbeidet ved UiT. Det skal også utarbeides et årshjul for kvalitetsarbeidet med oversikt over frister og viktige hendelser.

Arbeidsgruppa vurderer selv hva som er hensiktsmessig utforming og oppbygging av systembeskrivelsen. Dagens systembeskrivelse er således ikke styrende, men erfaringer med bruk av dagens system må tas med i vurderingene.

### *Digitalt kvalitetssystem*

I dag oppdateres og lagres kvalitetssystemet (systembeskrivelsen) i nettpubliseringsløsningen iKnowBase. Ved reelle endringer i systembeskrivelsen arkiveres kopi av tidligere versjon i ePhorte. UiT har per i dag ingen felles løsning for publisering av evalueringsresultater.

Arbeidsgruppa skal vurdere om det er behov for å anskaffe et digitalt verktøy som bidrar til enklere håndtering av systembeskrivelsen (maler, versjonskontroll, lenkearkiv, publisering mv.), og som kan

være et verktøy for lagring, offentliggjøring og oppfølging av evalueringsresultater. Det bør også vurderes om et slikt system skal kunne ivareta og effektivisere UiTs interne kvalitetsrapportering. Arbeidsgruppa bør innhente informasjon om hvilke systemer som finnes i markedet og se nærmere på noen utvalgte alternativer.

**Tidsplan**

Forslag til revidert kvalitetssystem skal behandles av universitetsstyret den 29. oktober 2017 og tre i kraft fra og med 1. januar 2018.

## Revisjon av kvalitetssystem for utdanningsvirksomheten ved UiT – Undergruppe evaluering og kvalitetsutvikling

Arbeidsgruppe for revisjon av kvalitetssystemet (AG) har overordnet ansvar for å utarbeide ny beskrivelse av UiTs kvalitetssystem for utdanningsvirksomheten. Se mandat til AG for mer informasjon. Et av hovedområdene i det reviderte kvalitetssystemet vil være *Evaluering og kvalitetsutvikling* og det er oppnevnt en undergruppe som gis ansvar for å utforme denne delen av systembeskrivelsen.

Undergruppas sammensetning:

- Janne Mjelle, Helsefak
- Inger Johanne Lurås, NT-fak
- Ove Gunnar Drageset, ILP/ProTed
- Christoffer Ørntuvik, IVT-fak
- Anne Kjøsnes, HSL-fak
- Marte Sandslett Seland, student
- Siv Andreassen, BFE-fak
- Rikke Rindahl, IRS-fak
- Result?
- Sølvi B. Anderssen, AFU
- Øyvind Mikalsen, UTA (sekretær)

### Mandat

Gruppen skal revidere og videreutvikle kapittel 3 *Evaluering og tilbakemelding* i gjeldende kvalitetssystem for utdanningsvirksomheten ved UiT. I arbeidet er det viktig å ta utgangspunkt i og bygge videre på gode erfaringer fra enhetenes eksisterende evalueringspraksiser og –systemer. Systembeskrivelsen skal utformes slik at krav som er gitt av studiekvalitetsforskriften og studietilsynsforskriften blir fulgt. Følgende bestemmelser er av særlig betydning:

- [Studiekvalitetsforskriften § 2-1 Krav til systematisk kvalitetsarbeid](#)
- [Studietilsynsforskriften § 4-1 Institusjonenes systematiske kvalitetsarbeid](#)

Systembeskrivelsen skal si noe om hva som skal evalueres<sup>1</sup>, innholdet i evalueringene<sup>2</sup>, hvilke metoder som skal benyttes og hvordan evalueringsresultatene skal følges opp og bidra til kvalitetsutvikling i studietilbudene. Herunder inngår å utarbeide forslag til system for *periodisk evaluering* av alle studietilbudene ved UiT (jf. studiekvalitetsforskriften § 2-1 med merknader). Studiekvalitetsforskriften stiller også krav om at resultater fra de periodiske evalueringene skal offentliggjøres og gruppa skal vurdere hvordan dette skal gjøres. Roller og ansvar i evaluerings- og kvalitetsutviklingsarbeidet skal tydelig defineres.

Det skal videre fastsettes krav til dokumentasjon av evaluerings- og kvalitetsutviklingsarbeidet, og det skal foreslås rapporteringsrutiner som sikrer at det frembringes tilstrekkelig informasjon om kvaliteten i studietilbudene, samt at denne informasjonen gjøres tilgjengelig for relevante mottakere (styrer, ledelse, studenter, LMU mv.).

Systemet skal også si noe om hvordan tilbakemeldinger vi får gjennom Studiebarometeret, Underviserundersøkelsen, læringsmiljøundersøkelser, kandidatundersøkelser og andre interne eller

---

<sup>1</sup> Emner, program, praksis mv.

<sup>2</sup> Må ta utgangspunkt i krav til studietilbudet gitt av kapittel 2 i studietilsynsforskriften

eksterne undersøkelser og evalueringer, skal følges opp og sees i sammenheng med øvrige evalueringer av UiTs studietilbud.

Det gjøres for ordens skyld oppmerksom på at systembeskrivelsen skal dekke studietilbud<sup>3</sup> på alle nivå, inkludert ph.d.-utdanning.

#### *Avgrensing*

I henhold til studietilsynsforskriften (§ 4-1 (3)) skal institusjonene jevnlig kontrollere at studietilbudene tilfredsstiller akkrediteringskravene. I dette ligger et ansvar for å føre kontroll og tilsyn med egne studietilbud. Kvalitetssvikt som avdekkes gjennom kontroll/tilsyn kan medføre ulike sanksjoner. Systematisk og periodisk evaluering av studietilbudene har som mål å bedømme, videreutvikle og heve studiekvaliteten og skal ikke primært ta utgangspunkt i akkrediteringskravene eller følges av sanksjoner. Dette skillet skal gjenspeiles i kvalitetssystemet.

Det inngår ikke i mandatet til undergruppe evaluering og kvalitetsutvikling å beskrive hvordan ansvaret for kontroll og tilsyn skal ivaretas.

#### *Tidsplan*

Grappa oversender sitt forslag til AG innen 15. september 2017. AG ferdigstiller en helhetlig beskrivelse av kvalitetssystemet som sendes på høring i oktober-november 2017 og styrebehandles i februar 2018.

#### *Relevante dokumenter*

- Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area ([ESG](#))
- Kvalitetsområder for studieprogram ([veiledende dokument fra NOKUT](#))

---

<sup>3</sup> I studietilsynsforskriften (jf. merknad til kapittel 2) omfatter betegnelsen *studietilbud* både gradsgivende studieprogrammer, kortere studier som årsheter, videreutdanninger og emner, samt opplæringsdelen og den vitenskapelige avhandlingen i ph.d.-utdanningen.

# Prosedyre for oppretting av nye studieprogram

**Oppretting av nye studieprogram er en prosess det er ønskelig at går gjennom følgende ni trinn. Nedenfor er en oversikt over trinnene, med utdypende forklaring.**

Opprettet dato: 23.02.2015

Forfatter: Svendsen, Hege

Lenke til nettside: [https://intranett.uit.no/go/target/406663/?p\\_document\\_id=406663](https://intranett.uit.no/go/target/406663/?p_document_id=406663)

Trinn og Aktører	Kommentarer og utdypende opplysninger
<b>TRINN 1:</b> <b>Initiativtaker</b>	<p><b>Initiativtaker</b> utarbeider skisse til det nye studieprogrammet hvor det minimum gjøres kort rede for følgende forhold:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Bakgrunn/begrunnelse</i> for oppretting, <i>behov</i>, studieprogrammets <i>tilknytning til UiTs strategi</i></li> <li>• <i>Innhold</i> i studieprogrammet, <i>faglig profil/fagområde</i>, <i>begrunnelse for faglig relevans</i> for arbeidsliv og/eller videre studier, <i>forankring</i> ved UiT (hvilket fakultet/institutt), ev. <i>tilknytning</i> til eksisterende studieprogram ved UiT</li> <li>• <i>Opptakskrav, målgruppe, rekrutteringsgrunnlag</i></li> <li>• <i>Finansiering og økonomi</i>. Kostnadsoverslag til både opprettelse og drift, inklusive ev. behov for utvidelse av faglig/administrativ stab, infrastruktur, støttefunksjoner, utstyr. Behov for tilleggsfinansiering ut over instituttets/fakultetets/UiTs budsjettamme?</li> <li>• <i>Fagmiljø og beskrivelse av kopling til FoU</i> som er tilpasset studieprogrammets nivå, omfang og egenart. Er NOKUTs krav til fagmiljøets sammensetning, størrelse og samlede kompetanse oppfylt, eller er det behov for tilleggskompetanse?</li> <li>• <i>Ønsket oppstart</i> og et realistisk anslått <i>tidsperspektiv</i> for opprettelse, særlig der det er nødvendig med tilleggsfinansiering og/eller nyansettelser.</li> <li>• <i>Organisering</i>: campusbasert/desentralisert/samlingsbasert/ nettstudium</li> </ul>
<b>TRINN 2:</b> <b>Dekan</b>	<p>Initiativtaker oversender en redegjørelse til dekanatet, som igjen gjør en strategisk vurdering av hvorvidt opprettelse av studieprogrammet skal utredes videre. Fakultetet ved studiesjef, ledelsen ved UiT og Avdeling for utdanning skal orienteres om at fakultetet er i gang med å utrede oppretting av nytt studieprogram.</p> <p>Dersom fakultetets faglige ledelse ikke finner grunnlag for videre utredning av studieprogrammet, stoppes saken her.</p>
<b>TRINN 3:</b> <b>Fakultetet</b>	<p>Ved ønske om videre utredning av opprettelse av nytt program, koordineres den videre prosessen av <i>studiesjef</i> i samarbeid med <i>fakultetets faglig ledelse</i>. Hvem som skal utføre den videre utredningen må fastsettes, ofte opprettes en egen <i>arbeidsgruppe</i> med interne og ev. eksterne medlemmer.</p> <p><b>Fakultetets ressursperson for studieplanarbeid</b> og andre relevante aktører fra fakultetsadministrasjonen, fagmiljøet og Avdeling for utdanning skal involveres i arbeidsgruppen, eller rådføres i arbeidet. Det må i denne utredningsfasen sikres relevant og samlet kompetanse innenfor <i>fag, økonomi og studieadministrasjon</i>, herunder kunnskap om gjeldende krav gitt av departementet, NOKUT og UiT m.v.</p> <p>Alle påkrevde forhold rundt <i>studieprogrammet</i> må utredes i henhold til gjeldende nasjonale og lokale krav, gitt i <i>UiTs kvalitetssystem for utdanningsvirksomhet</i>. Forslag til <i>studieplan</i> skal utformes og skal være i henhold til <i>UiTs mal for oppretting av ny studieplan</i>.</p>
<b>TRINN 4:</b> <b>Institutt/programstyre/ utdanningsutvalg (studieutvalg)</b>	<p>Formell behandling og eventuell innstilling til fakultetet vedrørende studieprogram og forslag til studieplan på instituttnivå og i eventuelle programstyrer eller studie-/utdanningsutvalg. Dette avhenger av fakultetets interne organisering.</p>
<b>TRINN 5:</b> <b>Fakultetsstyret</b>	<p>Formell behandling av studieprogram og forslag til studieplan på fakultetsnivå. Fakultetsadministrasjonen er saksforbereder, og skal herunder kvalitetssikre og gjøre relevante vurderinger av forslaget til studieplan, fagmiljøet, finansieringen og alle øvrige påkrevde forhold omkring studieprogrammet slik dette er fastsatt i UiTs kvalitetssystem for utdanningsvirksomhet. Styringssignaler og eventuelle andre forhold som er påpekt av arbeidsgruppen, høringsinstanser eller i andre sammenhenger skal også vurderes. Dersom det er et tverrfakultært program, må saken behandles på alle involverte fakulteter.</p> <p>Studieplanen vedtas med de endringer som eventuelt fremkommer som følge av fakultetsadministrasjonenes vurderinger og kvalitetssikring, og studieprogrammet anbefales opprettet.</p> <p>Dersom fakultetsstyret <i>ikke</i> finner grunnlag for å opprette studieprogrammet, stoppes saken her.</p>

Trinn og Aktører	Kommentarer og utdypende opplysninger
<b>TRINN 6:</b> <b>Fakultetet</b>	Fakultetet oversender formell søknad om oppretting av nytt studieprogram, vedlagt den godkjente studieplanen, til universitetsdirektøren. I søknaden skal det redegjøres for fakultetets vurderinger av alle påkrevde forhold omkring opprettelse av nytt studieprogram i henhold til bestemmelsene som er gitt om dette i UiTs i kvalitetssystem for utdanningsvirksomhet, se <a href="#">her</a> .
<b>TRINN 7:</b> <b>Universitetsdirektøren og Universitetsstyret</b>	<p>Universitetsdirektøren ved Avdeling for utdanning saksbehandler og gir sine vurderinger av søknaden og alle relevante forhold omkring studieprogrammet (herunder finansiering, ressursbruk, risikovurderinger, strategiske prioriteringer og styringssignaler) og legger et beslutningsgrunnlag frem for universitetsstyret. Studieplanen er allerede vedtatt på fakultetet, så universitetsstyret behandler og vedtar kun eventuell oppretting av programmet.</p> <p>Universitetsstyret vedtar eventuelt en <i>oppfølgingsplan</i> for programmet, vedrørende studentrekruttering, programevaluering og andre forhold som er relevant for det enkelte studieprogrammet.</p> <p>Dersom universitetsstyret <i>ikke</i> finner grunnlag for å opprette programmet, stoppes saken her.</p>
<b>TRINN 8:</b> <b>Universitetsdirektøren</b>	Universitetsdirektøren oversender vedtak og eventuelle merknader i saken til fakultetet, samt redegjør for forhold som skal følges opp av fakultetet.
<b>TRINN 9:</b> <b>Fakultetet</b>	<p>Fakultetet må vurdere hvordan oppfølgingsplan og eventuelle merknader skal følges opp og iverksette oppfølgingsarbeidet i henhold til universitetsstyrets vedtak <i>før</i> programmet lyses ut.</p> <p>Fakultetet har ansvar for at programmet lyses ut.</p>



## SAKSFRAMLEGG

Til:  
Universitetsstyret

Møtedato:  
11.05.2017

Sak:

### UiT og utdanningssamarbeidet med arbeids- og næringslivet

#### Innstilling til vedtak:

1. *Universitetsdirektøren bes om å foreta en systematisk kartlegging av eksisterende utdanningssamarbeid mellom universitetet og arbeidslivet*
2. *Universitetsledelsen gis fullmakt til å oppnevne et utvalg med representanter fra arbeids-/næringsliv og ansatte fra UiT, som skal gi råd om hvordan universitetet kan møte sentrale kompetanseutfordringer i landsdelens arbeidsliv fram mot 2030*
3. *UiT viderefører ordningen med 10 II'er-stillinger, fordelt på 5 stillinger for vitenskapelig ansatte ute i nordnorsk arbeids- og næringsliv, og 5 for ansatte i arbeids- og næringsliv som knyttes til UiTs fagmiljø.*
4. *BFE-fakultetet tildeles midler til finansiering av en fast faglig stilling ved Lab for Design Thinkers.*

#### Bakgrunn

Bakgrunnen for dette saksframlegget er UiTs arbeid med Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) i perioden 2014-2015. Universitetsstyret ble i mars 2016 orientert om RSA-arbeidet (sak 6/16), og fremmet ønske om en ny sak om eventuell videreføring av RSA. RSAs formål var å styrke det strategiske utdanningssamarbeidet med arbeidslivet for å øke kvalitet og relevans i utdanningene. RSA er nå nasjonalt under evaluering av NIFU, som vil levere en rapport i løpet av våren 2017. Ved UiT er RSA-arbeidet oppsummert i et notat fra desember 2015 (vedlagt), som også vurderte ulike former for videreføring av samarbeidsordninger med arbeids- og næringslivet.

I dette saksframlegget skisseres de overordnede føringene for UiTs samarbeid med arbeidslivet og hva som kjennetegner den nordnorske arbeidslivets kompetanseprofil. Deretter gis det eksempler på etablerte samarbeidsaktiviteter, og en beskrivelse av hvordan UiT er organisert for å ivareta kontakt med arbeids- og næringsliv. Avslutningsvis anbefales tiltak for det fremtidige arbeidet.

#### Samarbeid med arbeidslivet: Overordnede føringer og UiTs strategi

Styringssignalene fra myndighetene vektlegger i økende grad betydningen av å styrke samspillet mellom de høyere forsknings- og utdanningsinstitusjonene og arbeidslivet. I et arbeidsliv der kompetansebehovene er i rask endring, og der kravene til formell utdanning øker, vil et strukturert samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og omverdenen bli stadig viktigere.

Ett av tiltakene som ble lansert i St. meld. nr. 44 (2008-2009) *Utdanningslinja* for å styrke utdanningsinstitusjonenes samarbeid med arbeidslivet, var etableringen av Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA). Intensjonen var at et styrket samarbeid mellom arbeidsliv og utdanning skulle bidra til økt kvalitet i utdanningene. I St. meld. nr. 18 (2014-2015) *Konsentrasjon for kvalitet - Strukturreform i universitets- og høyskolesektoren* ble det fremhevet at et godt samarbeid mellom

utdanning og arbeidsliv er sentralt for å sikre kvalitet og relevans i utdanningene, samt for å møte næringslivets behov for kunnskap og kompetanse.

I den nylig presenterte St. meld. nr. 16 (2016-2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* er samspillet mellom høyere utdanning og arbeidslivet et av de sentrale temaene. I regjeringens forståelse av utdanningskvalitet inngår relevansbegrepet, og et av de uttalte målene med meldingen er at studieprogrammene ved norske universiteter og høyskoler skal utvikles i samarbeid med arbeidslivet. Det forventes at universitetene og høyskolene har god samhandling med samfunns- og arbeidsliv både på studieprogram- og på institusjonsnivå, og at studieprogrammene og læringsutbyttebeskrivelsene skal utformes i samarbeid med arbeidslivet.

Den siste regionalmeldinga, St.meld. nr. 18 (2016-17), og meldinga om regionreforma, St.meld. nr. 22 (2015-16), har også tydelige forventninger om mer samhandling og dialog mellom universiteter og regionalt arbeids- og næringsliv. Dette er konkretisert til at det b.l.a. er nedsatt utvalg for kompetansebehov (KBU) som skal se på både nasjonale og regionale kompetansebehov, og det stilles krav om utarbeidelse av regionale kompetanseplaner. Troms fylkeskommune gjennomførte i 2016 en pilot på regional kompetanseplan med bl.a. deltakelse fra UiT og Norut. Det foreslår også innføring av indikatorer for bidrags- og oppdragsforskning, og for etter- og videreutdanning, som begge er mål på relasjoner til regionalt arbeids- og næringsliv.

I strategien til UiT for 2014-2020 tas det høyde for betydningen av et tett og nært samarbeid med arbeids- og næringsliv. Overordnet fokuserer UiTs strategi på universitetets sektoransvar som bidragsyter til en kunnskapsbasert utvikling i samfunnet, og sier blant annet:

- UiT skal bidra i videreutviklingen av et kunnskapsbasert næringsliv, og aktivt dele kunnskap
- UiT skal utvikle sin studieportefølje og utdanningskvalitet i dialog med studenter og arbeidsliv
- UiT skal bidra til at studenter kommer i kontakt med nærings- og arbeidsliv i løpet av studietiden

### **Arbeidslivet i Nord-Norge i et kompetanseperspektiv**

Nord-Norge er som kjent den største landsdelen i Norge i geografisk utstrekning med 35 prosent av arealet av fastlands-Norge, mens landsdelen bare har 9 prosent av folketall og sysselsetting. De store avstandene innebærer at arbeidslivet er spredt på mange bo- og arbeidsmarkedsregioner (BA-regioner). De største BA-regionene i nord, Tromsø-regionen (45.000 sysselsatte) og Bodø-regionen (35.000 sysselsatte), har til sammen om lag en tredjedel av de sysselsatte i landsdelen. De (i nordnorsk målestokk) mellomstore BA-regionene med 10-16.000 sysselsatte har en fjerdedel av sysselsettingen i landsdelen, mens hele 40 prosent av de sysselsatte i landsdelen arbeider i små BA-regioner med færre enn 8.000 sysselsatte. Dette skiller Nord-Norge vesentlig fra de andre landsdelene, som har mye større geografisk konsentrasjon av arbeidslivet til store BA-regioner.

Arbeidslivet i Nord-Norge omfatter både næringslivets virksomheter innen primærnæringer, industri og tjenestenæringer, og offentlig forvaltning og tjenesteyting i stat, fylke og kommuner. I Nord-Norge utgjør sysselsettingen i den offentlige delen av arbeidslivet 41 prosent mot 31 prosent på landsbasis, mens 59 prosent i Nord-Norge følgelig er sysselsatt i næringsvirksomhet<sup>1</sup>. De viktigste næringene i nord målt i antall sysselsatte er (i) varehandel, (ii) bygg og anlegg, (iii) transport (iv) fiske, havbruk og fiskeindustri (v) reiseliv og (vi) prosessindustri, fulgt av en rekke tjenestenæringer. I offentlig sektor er helse- og sosialtjenester størst, fulgt av undervisning og offentlig forvaltning (inkl. forsvar/politi/rettsvesen). Fordelingen av næringsliv og offentlig virksomhet mellom BA-regionene følger visse mønster. De to store BA-regionene har betydelig offentlig virksomhet i store statlige virksomheter som universiteter og sykehus, samt statlig og

---

<sup>1</sup> SSB-tall for 2015

fylkeskommunal forvaltning, men samtidig også det bredeste tilbudet av tjenestenæringer. De små BA-regionene har mer av primærnæringene, langs kysten mange små fiskeri- og havbruksregioner, hvor det offentlige arbeidslivet i hovedsak bare er kommunale tjenester. Så finner en både blant mellomstore og små BA-regioner spesialiserte regioner som er dominert av en eller noen få enkelt næringer som olje/gass, mineralutvinning, prosessindustri, av Forsvarets virksomhet, eller av et spesifikt samiskspråklig arbeidsmarked. Dette gir ulike og spesialiserte kompetansebehov i de ulike BA-regionene.

Arbeidslivet i Nord-Norge er kompetent, bl.a. er andelen av de sysselsatte med fullført videregående utdanning like høy som på landsbasis (42 prosent). Andelen med høyere utdanning er derimot lavere i Nord-Norge (34 prosent) enn i landet for øvrig (39 prosent), og her er det stor forskjell i andel mellom de to store BA-regionene (41%), og de mange små BA-regionene (29% i snitt, og stor variasjon rundt dette gjennomsnittet). En utfordring er videre at andelen med høyere utdanning er mye lavere i privat sektor (19 prosent) enn i offentlig sektor (54 prosent), og at denne forskjellen er større i Nord-Norge enn på landsbasis<sup>2</sup>. Andelen med høyere utdanning i offentlig sektor er i nord på nivå med landet for øvrig, mens andelen med høyere utdanning i industri og tjenestenæringer gjennomgående er omkring 10 prosentpoeng lavere i landsdelen enn i landet. At næringslivet i Nord-Norge i stor grad består av små og mellomstore bedrifter er med på å forklare den lave andelen høyere utdannede i næringslivet. Dette gir også regionale forskjeller der BA-regioner med høy offentlig andel i arbeidslivet har høy andel høyere utdannede. UiT utdanner hvert år ca. 2700 kandidater fra gradgivende studieprogram, og kandidatundersøkelser viser at nærmere 3/4 av disse tar arbeid i Nord-Norge, og at ca. 2/3 går ut i arbeid i offentlig sektor. Etterspørselen etter kompetanse varierer regionalt, men enkelte grupper høyere utdannede er etterspurt i hele landsdelen, bl.a. sykepleiere, lærere, ingeniører og økonomer.

### **Formalisert utdanningssamarbeid mellom UiT og arbeidslivet**

UiT har de seinere årene etablert samarbeidsavtaler med flere av landsdelens regionråd. Avtalene er brede hovedavtaler for strategisk samarbeid som er inngått mellom rektoratet og regionrådenes politiske ledere. Avtalene formaliserer og systematiserer kontakten mellom regionene og UiT når det gjelder kompetanseutfordringer og regional utvikling. Hensikten er å sikre en kontinuerlig dialog om hvilke behov regionen har og den kapasitet og kompetanse UiT har for å dekke disse. Per i dag har UiT samarbeidsavtaler med *Øst-Finnmark regionråd*, *Vest-Finnmark regionråd*, *Nord-Troms regionråd*, *Tromsø-området regionråd*, *Midt-Troms regionråd*, *Sør-Troms regionråd*, *Vesterålen regionråd* og *Ofoten regionråd*. I tillegg til disse avtalene er det dialog med Lofotrådet og Ávjovárri urfolksregion om etablering av avtale. Samlet er det 14 regionråd i landsdelen som til sammen dekker alle kommunene i Nordland, Troms og Finnmark.

I tillegg til regionrådsavtalene har UiT avtaler med flere regionale aktører, inkludert kunnskapspark, næringshager og studiesentre. Målsettingene med disse avtalene varierer noe, men alle har til hensikt å utvikle og realisere samarbeidsprosjekter innen områder som studentsamarbeid, utdanning og FoU. UiT har bl.a. avtaler med *Kunnskapsparken Helgeland*, *Kunnskapsparken Nord*, *Studiesenteret på Finnsnes* og *Nord-Troms studiesenter*. UiT har siden 2007 vært sentral i nettverket «Vi i Nord». Nettverket ble etablert i 2007 med hovedmål om å utvikle en infrastruktur for kunnskaps- og kompetanseutvikling i landsdelen. Videre har UiT formalisert samarbeid med flere næringsforeninger og næringslivsorganisasjoner i landsdelen. Hensikten med disse er på samme måte knyttet til å identifisere og realisere samarbeidsprosjekter, og flere av disse avtalene er særlig orientert mot utvikling av samarbeid mellom bedrifter og studenter. Blant annet har UiT avtaler med *Næringsforeningen i Tromsøregionen* og *Vågan Næringsforening*.

I landsdelen har det de seinere årene vokst fram stadig flere klynger av bedrifter og FoU-miljøer som samarbeider om utvikling, innovasjon og konkurransekraft innenfor en næring. Flere av disse klyngene har oppnådd arenastatus og finansiering fra Innovasjon Norge, Siva og Forskningsrådet. Per i dag er det fem etablerte arenaprogram i landsdelen – og UiT er formalisert deltaker i, eller

---

<sup>2</sup> SSB-tall for 2014

har samarbeid med, alle disse: Arena arktisk vedlikehold, Arena lønnsomme vinteropplevelser, Arena innovasjon torskefisk, Arktisk maritim klynge og Mineralklynge Nord.

UiT har også en rekke samarbeidsavtaler med enkeltvirksomheter i privat og offentlig sektor. Noen av disse avtalene er brede rammeavtaler som inkluderer både studentsamarbeid, utdanning og forskning, mens andre er avgrenset til eksempelvis forskningssamarbeid. Blant flere store aktører har UiT avtaler med UNN, NAV, Finnfjord smelteverk, Kystverket, Statens vegvesen, Statoil og Aker Solutions. Det pågår en dialog om samarbeidsavtaler med bl.a. Remiks, Mo industripark og Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO).

UiT har også partnerskapsavtaler med en rekke store kultur- og idrettsarrangementer i landsdelen. Selv om avtaleteksten varierer, er gjerne hensikten med partnerskapsavtaler å synliggjøre UiT og vår virksomhet overfor ulike målgrupper, og vise at UiT utvikler og deler kompetanse. Eksempler på slike avtaler er partnerskapsavtalene med Finnmarksløpet, Tromsø Internasjonale Filmfestival (TIFF), Festspillene i Nord-Norge, Nordlysfestivalen og Riddu Riddu.

UiT samarbeider både formelt og mer uformelt med ulike konferanser i landsdelen. Eksempler på konferanser som UiT har samarbeidet med de seinere årene, er Næringslivsdagen Nord, Kirkeneskonferansen, Barentshavskonferansen inkl. Barents Sea Youth Conference, og Arctic Frontiers inkl. Arctic Career Seminar.

### **Eksempler på samarbeid innen FoU, utdanning og overgang fra utdanning til jobb**

Innen FoU-feltet kan samarbeidet være av både formell og uformell karakter<sup>3</sup>. Et par konkrete eksempler på FoU-samarbeid kan være bruken av Forskningsrådets finansieringsordninger for offentlig-ph.d. eller nærings-ph.d. De seinere årene har flere fagmiljøer og virksomheter gått sammen om slike FoU-samarbeid, bl.a. har Institutt for fysikk og teknologi nylig etablert samarbeid med eSmart Systems og Santander bank, mens Institutt for barnevern og sosialarbeiderutdanning har tilsvarende samarbeid med NAV. II'er-stillinger fra næringslivet er en annen form for samarbeidsaktivitet som har fått mye oppmerksomhet og interesse de siste årene. Gjennom VRI har UiT så langt fått finansiering til å ansette et ti-talls mentorer fra næringslivet i bistillinger ved UiT. En rekke ulike fagmiljøer er involvert – og hensikten med ordningen er å styrke FoU-samarbeidet mellom universitetet og næringslivet. UiT har hvert år en rekke konferanser og seminarer der arbeidslivet inviteres inn. Noen av disse er møteplasser for FoU-samarbeid. *Peter F. Hjort-seminaret* er etablert som en årlig møteplass for å styrke samarbeidet mellom arbeids- og næringsliv og fagmiljøene ved UiT. Samlet har rundt 650 representanter fra privat næringsliv, offentlig virksomhet og UiTs fagmiljøer bidratt i diskusjonene om tematikken som seminarene i 2015-2017 har reist. Blant temaene som har vært drøftet på seminaret, inngår «Fornybar energi», «Helseteknologi», «Humaniora i endring», «Morgendagens kommunehelsetjeneste», «Forskningsbasert kunnskap i reiselivet» og «Utdanning i samarbeid med sjømatnæringen».

Utdanningssamarbeid kan romme både samarbeid om faglig innhold og samarbeid om gjennomføring av utdanning<sup>4</sup>. Samarbeid om faglig innhold kan utvikles med eksterne parter på ulike måter. Gjennom styrerepresentasjon har eksterne styremedlemmer formell påvirkning på faglig innhold i utdanninger. Gjennom dialogkonferanser eller andre former for høringer med arbeids- og næringsliv, kan en samarbeide om det faglige innholdet i utdanningene. Når det gjelder samarbeid om gjennomføring av utdanning er obligatorisk praksis nok den mest formaliserte og utbredte samarbeidsformen. Særlig innen helsefag og lærerutdanning er praksis en vesentlig del av utdanningen, men også fag som eksempelvis jus og kunsthøgskole har dette etablert. Andre former for samarbeid om gjennomføring av utdanning kan være valgfrie praksisordninger, bruk av forelesere fra arbeids- og næringslivet i undervisningen, lån av utstyr og annen infrastruktur, oppgavesamarbeid mv. I kandidatundersøkelsen for 2015 oppgir 18 prosent av UiT-kandidatene at de har gjennomført oppgavesamarbeid med en aktør i arbeidslivet i forbindelse

---

<sup>3</sup> Nifu Rapport 24/2015

<sup>4</sup> Fafo-notat 2008:11

med oppgaveskriving (bachelor, master, prosjektoppgaver). Denne formen for samarbeid er særlig utbredt på naturvitenskaplige og teknologiske utdanninger.

Overgangen fra utdanning til jobb er også et felt som UiT og arbeids- og næringslivet stadig samarbeider mer om. Internship er en formalisert samarbeidsform som gjerne benyttes i rekrutteringsøyemed, mens bedriftsbesøk, formidling av relevante sommerjobber og karrieredager er eksempler på mindre formaliserte samarbeidsformer. *Arbeidslivsdagen* er en innarbeidet årlig karrieredag der arbeids- og næringslivet inviteres til UiT for å møte våre studenter. De seinere årene har rundt 100 virksomheter deltatt, og anslagsvis 2.500 studenter besøker arrangementet årlig. I tillegg arrangeres det en rekke karrierearrangementer i ulike fagmiljøer, gjerne drevet fram av studentene selv. Blant annet har HHT-studentene, NFH-studentene, jusstudentene og ingeniørstudentene veletablerte karrieredager. Alumniaktivitet er en annen samarbeidsform som ivaretar kontakt med tidligere studenter etter at de har fått roller i arbeids- og næringsliv. Flertallet av kandidatene i siste kandidatundersøkelse oppgir at det er aktuelt å delta på fagseminar, ha kontakt med fagmiljø eller bruke gjesteforelesere fra UiT, og ca. halvparten ser for seg å kunne veilede studenter, bidra som gjesteforeleser eller tilby praksisplass. Når kandidatene i kandidatundersøkelsen blir spurt om sin egen studietid er det over 70 prosent av kandidatene fra UiT som opplyser om at de hadde en eller flere former for studierelatert kontakt med arbeidslivet gjennom studiet sitt ved UiT, i form av praksis, relevant deltidsjobb, oppgavesamarbeid eller internship/trainee. Av disse oppgir nær halvparten at denne kontakten hadde stor eller svært stor betydning for at de fikk sin første jobb.

### **Hvordan UiT er organisert for å ivareta dialog og samarbeid med arbeidslivet?**

Som denne gjennomgangen viser, har UiT mange former for samarbeid med aktører på ulike nivåer i forskjellige bransjer, sektorer og regioner. Etter fire fusjoner på få år er UiT etablert som et breddeuniversitet med aktivitet i alle landsdelens fylker. De tidligere høyskolene hadde i sine mandat et særlig ansvar som bidragsyter til regional utvikling. Etter strukturreformen står universitetene overfor de samme forventningene om regionalt samarbeid med samfunns- og arbeidsliv<sup>5</sup>.

Hos universitetsdirektøren er det særlig Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt (KSA) som har definerte roller overfor utdanningssamarbeidet med landsdelens arbeids- og næringsliv. Senter for karriere og arbeidsliv (SKA) ved KSA er UiTs enhet for samfunnskontakt med koordineringsansvar for å ivareta at UiT opptre profesjonelt, utviklingsorientert og forutsigbart overfor arbeids- og næringsliv. I følge mandatet skal SKA ivareta rollen som universitetets bindeledd mellom arbeids- og samfunnsliv og fagmiljøene, være universitetets portal mot landsdelens arbeids- og næringsliv, bistå institusjons- og fakultetsledelse i samarbeidsprosesser eksternt og ivareta sekretariatsfunksjoner for RSA. Blant oppgavene til SKA inngår ansvaret for å følge opp og knytte faglig innhold til flere av de formaliserte samarbeidene UiT har på institusjonsnivå.

Som følge av fusjonene er det etablert campusråd som en ny koordinerende enhet på UiT i Alta, Harstad og Narvik. Disse rådene skal ha et strategisk og overordnet fokus i forhold til utvikling og samhandling på de enkelte campus. Campusrådene er nyetablerte enheter som skal ha fokus på faglig utvikling av campus, oppfølging av regionale forsknings- og utdanningsbehov og formidling relevant for regionen. I videreutviklingen av dette arbeidet er det viktig å ivareta at arbeidet i campusrådene koples til de overordnede avtalene som er etablert, og at potensialet for hele organisasjonen ivaretas. UiTs regionale ansvar og mulighetene for bedre samhandling med lokale aktører innenfor bl.a. arbeids- og næringsliv, er et sentralt tema i den pågående organisasjonsgjennomgangen ved UiT og berører både organiseringen av campus og fakulteter.

UiTs faglige samarbeid med arbeids- og næringsliv foregår på fakultets- og instituttnivå. Dekan er fakultetets enhetlig leder bl.a. med ansvar for å ha dialog med samfunns- og næringsliv og for å bygge nettverk på ulike samfunnsnivå. Fakultetsstyret ledes av ekstern styreleder som har et særlig ansvar i forhold til samarbeid med eksterne aktører. Styreleder skal bl.a. bidra til å etablere

---

<sup>5</sup> Meld. St. 18 (2014-2015) – Konsentrasjon for kvalitet



møteplasser og samarbeidsformer som bidrar til utvikling for både fakultetet og regionale aktører. Den faglig operative enheten på UiT er instituttnivået, og der er det instituttleder som har ansvaret for enhetlig daglig ledelse av den samlede virksomheten. Instituttleder skal som både dekan og rektor ivareta god dialog med samfunns- og næringsliv og bygge nettverk både regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Hovedparten av kontakt og samarbeid foregår naturlig nok på dette nivået mellom de tilsatte på instituttene og aktører i bedrifter og virksomheter.

### **Forslag til oppfølging**

Som det fremkommer i de refererte stortingsmeldingene på både utdanningsområdet og det regionalpolitiske området er det klare styringssignaler om at universitetene og høyskolene skal ha god samhandling med samfunns- og arbeidsliv både på studieprogram- og på institusjonsnivå, og at studieprogrammene og læringsutbyttebeskrivelsene i fremtiden skal utformes i samarbeid med arbeidslivet.

Dette saksframlegget viser at UiT er involvert i en rekke aktiviteter og avtaler knyttet til både generelle og mer spesifikke samarbeidsområder. UiT har likevel ikke en samlet og tilstrekkelig god nok oversikt over hvordan samhandlingen med landsdelens arbeidsliv skjer på ulike nivå i organisasjonen. En vet dessuten lite om effekter og om betydningen av mange av de tiltakene som er iverksatt. En naturlig konklusjon er derfor at UiT bør bygge sitt videre samarbeid med landsdelens arbeidsliv på et bedre og mer omfattende kunnskapsgrunnlag. Dette kan enklest skje ved at det foretas en mer systematisk kartlegging og analyse av etablerte utdanningssamarbeid på fakultet/institutt- og programnivå. En slik kartlegging bør inkludere erfaringer fra samarbeidet slik det oppleves både fra fagmiljøene og fra samarbeidspartnerne i arbeids- og næringsliv. Kartleggingen bør kunne gi bedre oversikt over hva som er de mest utbredte samarbeidsformene, hvem som er de sentrale samarbeidspartnerne, og bedre forståelse av hva samarbeidet betyr for fagmiljøene og for de involverte virksomhetene, samt hvilke utviklingsmuligheter og utfordringer partene opplever innen dette området.

I tilknytning til kartleggingen foreslås det etablert et utvalg bestående av representanter for nordnorsk arbeidsliv og ansatte ved UiT. Dette utvalget skal gjennom en egen rapport angi hvordan UiT, på alle nivå i organisasjonen og i nært samarbeid med arbeidslivet, kan møte sentrale kompetanseutfordringer i landsdelens arbeidsliv fram mot 2030. I tillegg bør dette utvalget også tydeliggjøre hvordan landsdelens arbeidsliv kan og bør bidra til å styrke utdanningenes relevans og kvalitet. Tidsplan og mandat for utvalgets arbeid foreslås fastsatt av universitetsledelsen.

Samtidig med den mer langsiktige planleggingen, er det viktig å sikre videreføring av etablerte ordninger som har vist seg velfungerende og som allerede har vært gjenstand for evaluering/saksutredning i samband med RSA-arbeidet. To av tiltakene som ble foreslått i det vedlagte notatet om «Program for samarbeid med arbeidslivet» (PSA), bør sikres finansiering: Gode erfaringer med næringslivsmentorer gjennom det såkalte VRI-programmet gjør at det er naturlig å foreslå videreføring av dette i form av 10 II'er-stillinger, fordelt på 5 stillinger for vitenskapelig ansatte ute i nordnorsk arbeids- og næringsliv, og 5 for ansatte i arbeids- og næringsliv som knyttes til UiTs fagmiljø. Et annet vellykket prosjekt ved UiT har vært Lab for Design Thinkers (DT-lab) v/BFE-fakultetet. Siden 2012 har DT-lab arbeidet med innovasjon blant studenter i kontakt med arbeids- og næringsliv, gjennom workshops, praksis og prosjekter. RSA anbefalte at UiT vektlegger kunnskap om innovasjon og kreative prosesser i studieprogrammene, og at samfunns- og næringslivet trekkes nærmere inn i undervisningen. DT-lab bør styrkes og videreutvikles gjennom opprettelse av en fast faglig stilling slik at innovasjonsmetodikken kan komme flest mulig studenter og fagmiljø ved UiT, og bedrifter i landsdelen, til gode.

Jørgen Fossland

konstituert  
universitetsdirektør

Asbjørn Ivar Bartnes  
kommunikasjonsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksbehandler: Inger Ann Hansen



**«Fra Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) til Program for samarbeid med arbeidslivet (PSA) 2016-2020».**

- Et refleksjonsnotat med forslag til videreutvikling av UiTs samarbeid med arbeidslivet



## 1. Innledning

Dette notatet består av to deler: Refleksjonsnotat for RSA-arbeidet 2014/2015 og et forslag til videreutvikling av RSA til PSA – et program for samarbeid med arbeidslivet 2016 – 2020. Refleksjonsnotatet begrunner behovet for en slik videreutvikling og konkretisering av UiTs samarbeid med arbeidslivet. Notatet inneholder også forslag til prinsipper for samarbeid med arbeidslivet basert på RSAs anbefalinger til UiT. PSA er utformet for å ivareta prinsippene og disse kan også beskrives som en handlingsplan (jfr. Utdanningslinja, St. Meld.nr.44 (2008-2009) og dokumentet om «Organisering, ambisjoner og møteprogram for Råd for samarbeid med arbeidslivet 2014-2015»). Videre er notatet basert på bl.a. NOKUTs utredning om «Arbeidslivsrelevans i høyere utdanning, undersøkelse om universiteters og høgskolers arbeidslivskontakt og studienes relevans for arbeidslivet», april 2015 og UiTs strategi «Drivkraft i Nord – strategi for UiT mot 2020». PSA følger UiTs strategiperiode fram til 2020.

## 2. Refleksjoner omkring RSA-arbeidet 2014-2015

I dette avsnittet oppsummerer vi RSA-arbeidet ved UiT for perioden 2014-2015. På bakgrunn av erfaringer med og vurderinger av arbeidet foreslås en videreutvikling av RSA-arbeidet.

Etableringen av råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) ved norske universiteter og høgskoler er en oppfølging av St.meld. nr. 44 (2008-2009) Utdanningslinja. Stortingsmeldingen la til grunn at et styrket samarbeid mellom utdanning og arbeidsliv skal bidra til å nå et overordnet mål om økt kvalitet i utdanningene. Det ble fremhevet i meldingen at UH-sektoren er preget av godt samarbeid mellom lærestedene og arbeidslivet, men at initiativene ofte er tilfeldige og personavhengige. Derfor ble det lagt til grunn at alle institusjonene skulle utarbeide strategier for å øke samarbeidet med arbeidslivet, og at disse strategiene skulle utarbeides sammen med representanter fra arbeidslivet gjennom RSA.

### Oppsummering av RSA-arbeidet ved UiT Norges arktiske universitet

Etter etableringen av UiT Norges arktiske universitetet 1. august 2013 ble det høsten 2013 vedtatt å opprette et nytt råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) med funksjonstid fram til 31.12.2015.

Rådet konstituerte seg selv og hadde sitt første møte våren 2014. I rådets grunnlagsdokument «*Organisering, ambisjon og møteprogram for Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) ved UiT Norges arktiske universitet 2014 – 2015*» er det nedfelt at RSA er en samarbeidsarena for representanter fra UiT og UiTs mottakerfelt fra offentlig og privat sektor med den hensikt å bedre og øke samhandlingen mellom universitetet og arbeidslivet.

Videre heter det:

*«Gjennom kunnskapsdeling og samhandling skal UiTs Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) bidra til styrket relevans i utdanning og økt nyskaping i*

*næringslivet. Tematikken som tas opp i RSA-møtene utgjør rådets handlingsplan. Konkrete innspill og råd fra RSA skal bidra til å utvikle universitetets samarbeid med arbeidslivet. Oppfølgingen av rådene skal fremlegges for universitetsstyret og forankres i fagmiljøene»*

Arbeidet i rådet har tatt utgangspunkt i universitetets strategi «Drivkraft i nord» - og det ble særlig lagt vekt å knytte diskusjonene til de gjennomgående strategiene. Siden våren 2014 har det vært gjennomført syv RSA-møter med faglige og overordnede temaer. Eksempler på tematikk er: «Arbeidslivets kompetansebehov og relevante utdanninger», «Den voksne student, teknologi og fleksibilisering», «Kompetanseutvikling, forskning og innovasjon» og «Rekruttering og karriere».

I forkant av møtene ble det utarbeidet tematiske program og til flere av møtene har det vært formulert bakgrunnsnotater med analyser og forberedte refleksjonsspørsmål. Hvert møte i RSA har vært organiserte som en veksling mellom faglige innlegg fra arbeidslivsrepresentanter og fagpersoner ved UiT, og utveksling av erfaringer, meninger og refleksjoner mellom RSA-medlemmene. Synspunktene i møtene har vært oppsummert som rådets anbefalinger til UiT.

RSA-møtene har etter vår vurdering fungert som en arena for samarbeid, kommunikasjon og læring, i tråd med målsettingen for RSA-arbeidet. Både struktur og temaer for møtene er valgt for å aktualisere hvordan samarbeid kan bidra til å øke kvaliteten i utdanningene, til å skape mer relevante studier, til å imøtekomme arbeidslivets kompetansebehov og til nyskaping i arbeidslivet. Drøftingene i møtene har i stor grad vært av prinsipiell karakter, med det har også vært konkrete refleksjoner rundt case som har blitt presentert i rådet. Den faglige forankringen og oppfølgingen av RSA-arbeidet har blitt forsøkt ivarettatt ved å invitere dekaner og andre fagpersoner ved UiT til å delta på møtene. I tillegg har sekretariatet for RSA hatt en sentral rolle med å følge opp initiativ relatert til tematikken som har vært drøftet i rådet. Flere av innspillene i RSA har sekretariatet tatt initiativ til å følge opp.

### **Vurdering av RSA-arbeidet i Norge så langt**

I utredning «Arbeidslivsrelevans i høyere utdanning» (april 2015) har NOKUT kartlagt utdanningsinstitusjonenes syn på behov for og aktivitet innenfor tematikken arbeidslivsrelevans. Et av flere hovedfunn er at RSA-arbeidet i Norge så langt ikke har etablert seg som drivkraft for økt arbeidslivskontakt og samarbeid, og ikke viser noen innflytelse på studietilbudene. NOKUT antyder i sin rapport at RSA-ene frem til i dag primært fungerer som et policy-organ på institusjonsnivå, og at det i mindre grad avsetter spor i resten av virksomheten. I sin vurdering peker NOKUT på at det meste av samarbeidet med arbeidslivet foregår på fag- og programnivå, og at dette arbeidet ofte drives fram av enkeltpersoner eller spesielt engasjerte miljøer. Dette er en konklusjon som i stor grad sammenfaller med vurderingene i *Utdanningslinja*.

Det fremheves videre at feltet er preget av generelt lite styring, kvalitetssikring og rapportering, og at det er få incentiver for arbeidslivskontakt for universiteter og høyskoler, både på nasjonalt og institusjonelt nivå. Dette siste poenget er også fremhevet i NIFUs drøftingsnotat «Økonomiske virkemidler for å fremme samarbeid mellom næringsliv og høyere utdanning» (2014), der det fremheves at den viktigste

barrieren for samarbeid med næringslivet sett fra institusjonenes sider er manglende incentiver for samarbeid i finansieringssystemet.

Selv om vurderingen til NOKUT ikke gjelder UiT spesielt, er det grunn til å ha disse betraktningene med seg i vurderingen av hvordan RSA-arbeidet ved UiT kan og bør videreutvikles. Som nevnt har innværende RSA-periode satt søkelys på store og strategisk viktige temaer, og både rektorat og representanter fra dekanatet og andre fagpersoner har vært involvert i drøftinger rundt hvordan UiT kan og bør utvikle sitt samarbeid med arbeidslivet. RSA har etter vår oppfatning bidratt til å sette temaet sterkt på dagsorden. Innretningen i dette arbeidet har vært på et overordnet nivå, der man har søkt å komme fram til anbefalinger til UiT i generelle termer. I videreutviklingen av arbeidet er det naturlig å se på hvordan arbeidet i denne perioden kan kommuniseres og konkretiseres. Vårt forslag for ny periode søker videreføring av de viktige refleksjonene på strategisk nivå, samtidig som aktiviteten dreies i mer handlingsorientert retning med øremerkete ressurser og prosjekter som griper direkte inn i utdanningsvirksomheten.

### **Fusjonen mellom UiT Norges arktiske universitet, Høgskolen i Harstad og Høgskolen i Narvik**

UiT er et flercampus universitet med faglig aktivitet på flere campuser i både Troms og Finnmark. Fra 1.1.2016 fusjonerer UiT med Høgskolen i Harstad og Høgskolen i Narvik, og universitetets portefølje og geografiske nedslagsfelt utvides betydelig. Mye av tenkningen som ligger til grunn for etableringen av RSA finner vi igjen i St. meld. nr. 18 (2014-2015) *Konsentrasjon for kvalitet - Strukturreform i universitets- og høyskolesektoren*. Betydningen av et tett samarbeid med arbeids- og næringslivet fremheves, og kvalitetsbegrepet i høyere utdanning handler i økende grad om nærhet til og relevans for arbeidslivets behov. Med fusjonen vil det i Harstad bli lagt til rette for et styrket fagtilbud innen vernepleie, sikkerhet og beredskap, og det opprettes en viserektorstilling ved campus i Harstad med ansvar for regional utvikling innenfor offentlig sektor og velferd. Tilsvarende vil det i Narvik bli opprettet et Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (ITV-fak) og en viserektorstilling med ansvar for regional utvikling innen næringsliv og innovasjon. I videreutviklingen av RSA-arbeidet er det viktig at både sammensetning, tematikk og aktivitet gjenspeiler profilen til den nye institusjonen. Særlig aktuelt er det å involvere de nytilsatte viserektorene i RSA-arbeidets fortsettelse.

### **Forslag til videreføring av RSA-arbeidet**

I RSA-perioden for 2014-2015 har hovedinnsatsen vært rettet mot tematiske drøftinger og overordnede strategiske anbefalinger. Etter sju gjennomførte møter har UiT et stort materiale av møteforberedelser og referater, inkludert rundt 50 anbefalinger fra RSA til UiT.

Oppsummering og videreutviklingen av RSA-arbeidet foreslås til følgende hovedelementer:

- For å stimulere til økt samarbeidsaktivitet på fag- og programnivå anbefales universitetsstyret å **øremerke ressurser og etablere incentiver** for styrket utdanningssamarbeid med arbeidslivet.

- Som et ledd i satsingen foreslås det at videreutviklingen av RSA gjøres i form av etableringen av et **Program for samarbeid med arbeidslivet (PSA)**.
- Viserektor for offentlig sektor og velferd og viserektor for næringsliv og innovasjon inviteres til å sitte i **programstyret for samarbeid med arbeidslivet**.
- Anbefalingene fra RSA-perioden oppsummeres i form av **prinsipper for samarbeid med arbeidslivet**. Prinsippene skal være retningsgivende for UiT sin videre utvikling, og forankres som styringssignaler til universitetets ulike styringsnivåer.

### 3. Program for samarbeid med arbeidslivet (PSA) 2016-2020

Program for samarbeid med arbeidslivet for 2016-2020 viderefører det overordnede målet fra RSA-arbeidet om å bidra til økt kvalitet i utdanningene ved UiT. PSA skal videre bidra til mer strukturert og konkret samhandling mellom universitetet og arbeidslivet. For å nå disse målene kreves felles innsats og nært samarbeid mellom UiTs fagmiljøer, administrative funksjoner, studenter og aktører i arbeids- og næringslivet. Fakultetene må være navet i satsingen og fagmiljøene det utøvende ledd, med god hjelp fra støttefunksjoner som bl.a. Senter for karriere og arbeidsliv (SKA) og RESULT (Ressurssenter for undervisning, læring og teknologi).

Modellen for Program for samarbeid med arbeidslivet er inspirert av prosjektet Fleksibel utdanning. Dette prosjektet er ett av UiTs hovedsatsingsområder og skal bidra til at UiT når sitt strategiske mål om å bli nasjonalt ledende innen fleksibel utdanning. Intensjonen i dette prosjektet er i stor grad det samme som beskrives for PSA, om å: «... bli enda bedre på å drive samfunnsrettet kompetanseutvikling i forhold til offentlig sektor og privat næringsliv i landsdelen». På lik linje med Fleksibel utdanning er det behov for en større satsing med øremerkede ressurser og etablerte incentiver for å stimulere til styrket utdanningssamarbeid med arbeidslivet (jfr. Meld.ST. 18 (2014-2015), Konsentrasjon for kvalitet).

#### Målsettinger for PSA

Det overordnede målet for RSA (jfr. universitetsstyrets sak 73/13) om økt kvalitet i utdanningene foreslås som beskrevet ovenfor, videreført til Program for samarbeid med arbeidslivet (PSA). Det skal skje gjennom samarbeid med arbeids- og næringslivet om følgende punkter:

- Skape mer relevante studier
- Fremstå som mer attraktiv i konkurransen om studenter
- Bidra til at utdanningstilbudene treffer arbeids- og næringslivets kompetansebehov
- Stimulere til mer nyskaping i arbeids- og næringslivet

I tillegg til temaene ovenfor foreslås det i samme universitetsstyresak denne kategoriseringen av samarbeidsområder og oppgaver. Disse er også relevante for PSA:

- Innspill til strategiske prosesser
- Utdanningsrelatert samarbeid
- Forskningsrelatert samarbeid
- Innovasjon og formidling

Et annet sentralt mål i løpet av satsingsperioden er å etablere både en infrastruktur og en kultur ved UiT som bidrar til å støtte opp under og stimulere til utvikling av samarbeid med arbeids- og næringslivet.

Videre vil det være en oppgave for programstyret for PSA å vedta konkrete målsettinger for satsingens oppgaver og aktiviteter.

### **PSAs arbeidspakker**

For å styrke utdanningssamarbeidet med arbeidslivet og motivere fagmiljøene til å gå i gang med arbeidet, foreslås det at PSAs 2016-2020 består av tre arbeidspakker:

- 10 professor-II stillinger pr. år
- Videreutvikling av DT-lab
- Støtte til tre prosjekter pr. år som bidrar til å øke studierelatert samarbeid med arbeids- og næringslivet

#### **Arbeidspakke 1: 10 II' er stillinger pr. år**

I de fleste RSA-møtene er det pekt på at systematisk dialog og kunnskapsdeling mellom arbeids- og næringsliv og UiT er sentralt og viktig. Blant forslagene som har vært drøftet er ulike tiltak for å øke mobiliteten mellom arbeids- og næringsliv og fagmiljøer. I møtet om «Kompetanseutvikling, forskning og innovasjon» ble det anbefalt å legge til rette for at vitenskapelig ansatte kan søke seg til opphold hos eksterne samarbeidspartnere for læring og utvikling, og at representanter fra arbeids- og næringsliv kan søke seg til en bi-stilling i et fagmiljø. I møtet om «Rekruttering og karriere» ble dette drøftet ytterligere, og det ble konkret anbefalt at UiT må utvide bruken av «professor of practice» og knytte til seg flere professor-II fra næringslivet.

For å styrke samhandlingen mellom UiT og arbeids- og næringslivet foreslår vi derfor at det settes av midler til 10 II' er stillinger pr. år for utveksling av fagkompetanse. I denne ordningen vil vi foreslå at det også åpnes for at vitenskapelige ansatte ved UiT kan ha engasjement i nordnorsk arbeidsliv. Det er en rekke gode begrunnelser for dette, bl.a. at UiT aktivt vil kunne bidra til å løse og løfte et arbeidsliv som står overfor en rekke større og mindre utfordringer. Det vil åpenbart tilføre fagmiljøene en kunnskap som både lar seg omsette i studieprogram og forskning. Stillingene lyses ut både ved UiT og i arbeids- og næringslivet utenfor universitetet. Programstyret vil vedta kriteriene og stå for tildelingen. Det foreslås at 5 av II' er stillingene øremerkes for vitenskapelig ansatte som skal knyttes til nordnorsk arbeids- og næringsliv og 5 øremerkes ansatte i arbeids- og næringsliv som skal knyttes til UiTs fagmiljø. Hva stillingene bidrar med, og hvilken direkte og indirekte effekt dette har på UiT og de aktuelle virksomhetene bør inngå i en evaluering/følgforskning.

## **Arbeidspakke 2: Videreutvikling av DT-lab**

I løpet av RSA-perioden 2014-15 har det ved flere anledninger vært fokus på studentenes rolle og potensial i kontakten og samarbeidet med arbeids- og næringslivet. Under temaet «Kompetanseutvikling, forskning og innovasjon» ble studentenes potensial innen innovasjon og nyskaping fremhevet. Det ble vektlagt at innovasjon kan læres, og at uformell interaksjon og tverrfaglig samarbeid er viktige forutsetninger for nyskaping. RSA anbefalte at UiT vektlegger kunnskap om innovasjon og kreative prosesser i studieprogrammene, og at UiT bør vurdere modeller for tverrfaglig prosjektarbeid for studentene ved UiT. Under temaet «Rekruttering og karriere» ble fokuset på studentenes rolle videreført. Det ble anbefalt at samfunns- og næringsliv trekkes tettere inn i undervisningen, og at UiT bør videreutvikle studentsamarbeidet med arbeids- og næringslivet og danne flere utviklingskoalisjoner som både er strategiske, regionale og næringsrettede.

UiT har i dag et innovasjonsmiljø i DT Lab som jobber med alle disse temaene. DT Lab ble opprettet i 2012, og har siden høsten 2013 hatt to midlertidige fulltidsansatte prosjektledere som driver senteret. DT Lab har som mål å bedre innovasjonsevnen til både studenter, organisasjoner og næringsliv, stimulere til entreprenørskap og flere oppstartbedrifter, samtidig som man knytter universitetet og dets studenter tettere opp mot næringslivet gjennom en rekke innovasjonsfag, workshoper og andre typer prosjekter. Siden oppstarten har DT Lab samarbeidet med over 40 lokale og regionale bedrifter. DT Lab har som ambisjon å videreutvikle sine tjenester og gi et enda bedre innovasjonstilbud til studenter på alle universitetets fakulteter og institutter, samtidig som man i enda større grad kobler seg opp mot næringslivet og deres utfordringer.

Ut fra vår vurdering representerer DT Lab sine ambisjoner en satsing som i stor grad følger de anbefalingene som RSA har gitt. Utfordringen til DT Lab er at de ikke har en avklart finansiering for aktiviteten sin, og store deler av kapasiteten til senteret brukes per i dag til søknadsskriving og eksterne oppdrag ved utenlandske læresteder. Vår anbefaling er at UiT bidrar til å sikre finansieringen for DT Lab med en fast stilling, og slik la innovasjonsmetodikken komme flest mulig studenter ved UiT og bedrifter i landsdelen til gode.

## **Arbeidspakke 3: Støtte til tre prosjekter pr. år som bidrar til å øke studierelatert samarbeid med arbeids- og næringslivet**

Når det gjelder RSA-periodens fokus på studierelatert samarbeid med arbeids- og næringslivet er dette særlig behandlet i møtet om «rekruttering og karriere», hvor det anbefales at UiT bør videreutvikle studentsamarbeidet med arbeids- og næringslivet og danne flere utviklingskoalisjoner/arenaer som både er strategiske, regionale og næringsrettede om disse temaene. Videre anbefales det at UiT må ha fokus på de generiske ferdighetene som arbeidslivet etterspør, og forberede studentene på overgangen fra studier til arbeidsliv. Tilbakemeldingene fra våre tidligere studenter tilsier at mer og bedre samarbeid med arbeids- og næringslivet gjennom studietiden er både ønskelig og nyttig i orienteringen mot livet etter studiene. Som vi har vært inne på tidligere finnes det per i dag få økonomiske incentiver for å utvikle slike former for samarbeid med arbeids- og næringslivet. Samtidig vet vi av erfaring at tilgjengelige utviklingsressurser sammen med god intern og ekstern forankring og dedikerte medarbeidere ofte er helt nødvendige forutsetninger for å lykkes med nye

samarbeidsprosjekter.

For å styrke innsatsen foreslås oppretting av en prosjektpott for fire år for å stimulere til utvikling av UiTs utdanningssamarbeid med arbeids- og næringslivet. Eksempler på relevante problemstillinger er utvikling av prosjekter/studiemodeller som legger opp til integrert praksis i studieløpet, oppgavesamarbeid med problemstillinger fra arbeids- og næringslivet, samsvar mellom læringsmål og kompetansebehovet i arbeidslivet m.m. Programstyret utformer utfyllende kriterier ved utlysning av prosjektmidlene og tildeler disse årlig, samt bidrar til å evaluere oppnådde resultater i prosjektene. Senter for karriere og arbeidsliv veileder og støtter fagmiljøene i samarbeidet med aktører fra arbeids- og næringslivet. I løpet av satsingsperioden skal det etableres strukturer og incentiver som støtter opp om UiTs samarbeid med arbeids- og næringslivet.

### **Tilråkning:**

*De faglige, administrative og økonomiske sidene ved «Program for samarbeid med arbeidslivet» utredes nærmere i løpet av første kvartal 2016.*

## **4. Prinsipper for samarbeid med arbeidslivet**

Prinsippene for samarbeid med arbeidslivet er ledet ut fra Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) sine anbefalinger i perioden 2014 – 2015. Prinsippene er ment som rettleidende for UiT sin virksomhet, og har som målsetting å bidra til økt kvalitet i utdanningene. Prinsippene sees i sammenheng med «Drivkraft i nord: Strategi for UiT mot 2020», som fremhever betydningen av økt samarbeid mellom universitetet og landsdelens arbeids- og næringsliv.

### **Prinsipper for samarbeid med arbeidslivet**

- UiT skal hensynta arbeids- og næringslivets kompetansebehov i utvikling og tilrettelegging av utdanning.
- UiT skal videreutvikle arenaer for kunnskapsdeling og tverrfaglig samarbeid med arbeids- og næringslivet.
- UiT skal vektlegge innovasjon og kreative prosesser i utdanningene.
- UiT skal legge til rette for økt faglig og karriererelatert samarbeid mellom studenter og arbeids- og næringslivet.

- UiT skal øke bruken av praksisbasert læring for å heve kvaliteten på utdanningene.
- UiT skal styrke etter- og videreutdanning, og sikre tilbud som er forutsigbare og tilgjengelige.
- UiT skal se utviklingen av sin virksomhet i sammenheng med utdanningssystemet i sin helhet.
- UiT skal videreutvikle modeller for fleksibel læring.



## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Universitetsstyret

Møtedato:  
11.05.2017

Sak:  
26/17

---

### Gjennomgang av UiTs tilbud innenfor universitetspedagogisk basiskompetanse

#### Innstilling til vedtak:

1. Universitetsstyret takker arbeidsgruppen for rapporten og vel gjennomført arbeid.
2. Program for universitetspedagogisk basiskompetanse ved UiT videreføres. Strategisk utdanningsutvalg bes om å gjøre en nærmere vurdering av arbeidsgruppens forslag til revisjoner i faglig innhold og organisering av tilbudet.
3. Result bes i samarbeid med fakultetene om å klargjøre og følge opp UiTs tilbud for fagansatte med lang undervisningserfaring med tanke på videreutvikling av universitetspedagogisk kompetanse ut over basisnivået og dokumentasjon av slik kompetanse.

#### Bakgrunn

I rapporten «[Innsats for kvalitet](#)» (februar 2016)<sup>1</sup> beskrives forslag til et meritteringssystem for undervisning ved NTNU og UiT. Ved UiT vedtok universitetsstyret i sak 35/16 å innføre dette meritteringssystemet som en forsøksordning på fem år. Ulike sider ved UiTs nåværende tilbud innen universitetspedagogisk basiskompetanse ble belyst i rapporten; både kriterier, utfordringer og anbefalinger. På denne bakgrunn ble det besluttet å gjøre en nærmere gjennomgang av universitetets tilbud innen universitetspedagogisk basiskompetanse.

Følgende arbeidsgruppe ble i desember 2016 utnevnt av rektoratet for å gjøre en slik gjennomgang:

- Kathrine Tveiterås, instituttleder ved Norges fiskerihøgskole
- Gunnar Eriksen, prodekan utdanning ved Det Juridiske fakultet
- Anita Iversen, leder ved Senter for helsefaglig pedagogisk utvikling ved Det helsevitenskapelige fakultet
- Ove Gunnar Drageset, studieleder ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning
- Ragnhild Sandvoll, faggruppelider ved Ressurssenter for undervisning, læring og teknologi (Result) har vært sekretær for gruppen.

---

<sup>1</sup> <https://result.uit.no/merittering/2017/01/20/pedagogisk-merittering-ved-uit-norges-arktiske-universitet/>

Arbeidsgruppen fikk som mandat å foreta en kritisk og konstruktiv gjennomgang av dagens tilbud innenfor universitetspedagogisk basiskompetanse, herunder hvordan Result skal samarbeide med fakultetene om universitetspedagogisk kompetanse framover. Arbeidsgruppen ble også bedt om å ta i betraktning noen spesifikke utfordringer ved nåværende tilbud, som i rapporten «Innsats for kvalitet» betegnes som volum-, bredde- og kvalitetsutfordringer. Mandatet inkluderer i tillegg flere konkrete spørsmålsstillinger omkring tilbudet innen universitetspedagogisk basiskompetanse som arbeidsgruppen ble bedt om å besvare. Eventuell revidering av dagens tilbud kunne foreslås. Mandatet er lagt ved i sin helhet (*vedlegg 1*).

Arbeidsgruppen ferdigstilte sitt arbeid i mars 2017. Universitetsstyret får i denne sak forelagt deres rapport «En kritisk og konstruktiv gjennomgang av program for pedagogisk basiskompetanse», samt universitetsdirektørens vurderinger og anbefalinger til videre oppfølging. Rapporten er lagt ved (jf. *vedlegg 2*).

### **Kort om rapporten og arbeidsgruppens vurderinger**

Arbeidsgruppen har i sin rapport gjort en grundig gjennomgang og vurdering av UiTs Program for universitetspedagogisk basiskompetanse. De har gitt en beskrivelse av hva dette programmet inneholder i dag, dets omfang og hvordan det er organisert. Arbeidsgruppen har også sett på *betydningen* av universitetspedagogisk basiskompetanse, altså hvorfor slik kompetanse er viktig for ansatte i undervisningsstillinger. Videre er det gjort rede for den universitetspedagogiske kompetansen som oppnås, og hvordan denne utvikles og dokumenteres gjennom en pedagogisk mappe. Gjeldende kriterier for godkjent universitetspedagogisk basiskompetanse er også omtalt.

En rekke forhold ved universitetets tilbud innen universitetspedagogisk basiskompetanse er vurdert i rapporten. Dette er både utfordringer som det er pekt på i mandatet, og tema som har vært sentrale i arbeidsgruppens diskusjoner. Arbeidsgruppen har gitt en rekke anbefalinger. Både om dagens Program for universitetspedagogisk basiskompetanse, og i noen grad også om UiTs øvrige universitetspedagogiske tilbud. Anbefalinger om endringer av faglig innhold og dels av organiseringen av Program for universitetspedagogisk basiskompetanse er grunnlagt gjennom vurderinger av gjeldende og fremtidige kompetansebehov, kvalitetssikring av læringsutbytte, samt en videre styrking av tilbudet. Ansvarsdelingen og samarbeidet mellom Result og fagmiljøene er også drøftet.

I siste del av rapporten har arbeidsgruppen sett på kapasitet (jf. volumutfordringen), universitetspedagogisk basiskompetanse versus andre tilbud, samt hvorvidt det bør være mulig å utvikle en pedagogisk mappe uten å ha deltatt i Program for universitetspedagogisk basiskompetanse. For en nærmere beskrivelse vises det til arbeidsgruppens rapport (jf. *vedlegg 2*).

### **Universitetsdirektørens vurderinger**

Universitetsdirektøren takker arbeidsgruppen for arbeidet og rapporten. Arbeidsgruppen har i all hovedsak gitt grundige vurderinger i henhold til mandatet, og også reist en del nye problemstillinger. Universitetsdirektøren vurderer det likevel slik at det er behov for å se på universitetspedagogisk basiskompetanse og øvrige tilbud innen universitetspedagogisk kompetanse noe nærmere som del av det nye meritteringssystemet. I denne omgang knyttes noen kommentarer til foreliggende rapport, samtidig som det gis anbefalinger for videre oppfølging.

Arbeidsgruppens gjennomgang viser at UiTs nåværende Program for universitetspedagogisk basiskompetanse fungerer godt. Dette er en av arbeidsgruppens konklusjoner, og universitetsdirektøren støtter at ordningen bør fortsette, men at det er viktig å ha kontinuerlig fokus på videreutvikling og kvalitetssikring. Hovedansvaret bør fortsatt ligge hos Result for slik å sikre at universitetet tilbyr en felles basiskompetanse basert på de samme kvalitetskravene.

Universitetspedagogisk basiskompetanse kan i dag oppnås på tre ulike måter ved UiT; ved fast ansettelse, gjennom fullført og godkjent Program for universitetspedagogisk basiskompetanse, og ved å søke om merittering. Arbeidsgruppen har vært uenig i hvorvidt det i tillegg bør innføres en fjerde ordning. Flertallet ønsker en pilot der vitenskapelig ansatte skal kunne levere en pedagogisk mappe til godkjenning ved Result, uten å ha deltatt i program for universitetspedagogisk basiskompetanse. Mappen skal da kunne vurderes opp mot gjeldende kriterier for universitetspedagogisk basiskompetanse. Mindretallet ønsker ikke en slik pilot, da de mener at det allerede foreligger muligheter for å få universitetspedagogiske kvalifikasjoner vurdert og få tilpasninger og avkortninger relatert til programmet. I tillegg har mindretallet pekt på at Program for universitetspedagogisk basiskompetanse er en kvalifisering som innebærer noe mer enn at man individuelt har utviklet en egen mappe. Nye bestemmelser for ansettelser og opprykk ved UiT innebærer for øvrig at alle søkere må utvikle en pedagogisk mappe, og denne skal ikke godkjennes av Result, men av komiteen for den stilling det søkes på. Universitetsdirektøren vil på denne bakgrunn anbefale at spørsmålet om utprøving av en slik pilot fremlegges til nærmere vurdering i Strategisk utdanningsutvalg i samarbeid med Avdeling for personal og organisasjon.

Arbeidsgruppen har gitt forslag til flere andre forhold knyttet til faglig innhold og organisering av nåværende og et fremtidig Program for universitetspedagogisk basiskompetanse (jf. bredde- og kvalitetsutfordringene), herunder omfang, kvalitetssikring av læringsutbyttet, det fagdidaktiske innholdet, vektlegging av praktisk undervisningskompetanse, generiske retningslinjer og kriterier, digital kompetanse, bruk av film som dokumentasjon på undervisningskvalitet m.v. Universitetsdirektøren mener dette er relevante og spennende forslag som bør følges ytterligere opp, og anbefaler at Strategisk utdanningsutvalg bes om å se nærmere på dette. Det bør da samtidig vurderes om flercampusutfordringer bør få mer fokus.

#### *UiTs tilbud for fagansatte med lang undervisningserfaring*

Program for universitetspedagogisk basiskompetanse tilbys primært nyansatte<sup>2</sup>, og dekker således ikke behovene til fagansatte med lang undervisningserfaring som har ønsket om å videreutvikle sin universitetspedagogiske kompetanse utover basisnivået. Herunder kvalifiseringsbehov i forhold til å oppnå merittet nivå. Arbeidsgruppen framholder at denne gruppen fagansatte bør få tilbud om en annen og differensiert pedagogisk kvalifisering, som Result bør bistå i å utvikle i tett samarbeid med fakultetene. Result utvikler allerede noen tilbud for denne gruppen, men i småskala omfang. Slik universitetsdirektøren vurderer det, fremkommer det imidlertid ikke nå tilstrekkelig tydelig hva som er tilbudet for denne gruppen ansatte. Implementeringen av meritteringssystemet vil også kreve tett bistand fra Result, og det er på denne bakgrunn nødvendig å utrede nærmere samarbeid og samhandling med fakultetene med utgangspunkt i dagens tilbud innen universitetspedagogisk kompetanse. Også når ny fakultetsmodell er fastsatt, vil det være mulig å si mer om hvordan dette samarbeidet og samhandlingen bør være. Det er viktig at fakultetene ikke i for stor grad overlater ansvaret til Result, men også selv tar initiativ i forhold til utvikling av slike tilbud. Universitetsdirektøren anbefaler at Result i samarbeid med fakultetene følger opp og arbeider videre med dette.

---

<sup>2</sup> Programmet prioriterer nyansatte på kvalifiseringsvilkår som mangler slik kompetanse.

Universitetsdirektøren støtter også arbeidsgruppens vurdering av at ansvaret for universitetspedagogisk kvalifisering utover basiskompetanse bør ligge på institutt- og fakultetsnivå, eventuelt i samarbeid med Result. Det er i denne sammenheng relevant å merke seg at det i NOKUTs reviderte tilsynsforordning (februar 2017)<sup>3</sup> er kommet et nytt krav om relevant utdanningsfaglig kompetanse i fagmiljøet tilknyttet det enkelte studieprogram. Studieprogrammene må ha dyktige undervisere og fagpersoner som arbeider målbevisst for å tilrettelegge for god læring. Dette omfatter kompetanse innen universitetspedagogikk og fagdidaktikk, både på basis- og høyere nivå. Det er derfor vesentlig at fakulteter og institutter selv tar et tydelig ansvar når det gjelder fagmiljøenes universitetspedagogiske kompetanse. NOKUTs skjerpede krav til ledelse av studieprogrammer er også viktig i denne sammenheng. Fagmiljøene må arbeide mer aktivt med å få frem en helhetlig pedagogisk-didaktisk ledelse av studieprogrammer. UiTs pågående gjennomgang av studieprogramledelse viser blant annet at det brukes for mye tid på administrasjon og koordinering, og for lite tid på å skape felles arenaer for pedagogisk utviklingsarbeid i fagmiljøene. Dette er et lederansvar på studieprogramnivå som må få mer fokus i tiden framover.

#### *Dimensjonering av UiTs universitetspedagogiske tilbud*

Det har vært utfordringer med å dekke etterspørselen etter tilbud innen universitetspedagogisk basiskompetanse (jf. volumutfordringen). Arbeidsgruppen mener det er grunnlag for å tro at denne utfordringen er redusert, men at det er for tidlig å kunne fastslå noe sikkert. Etterspørselen kan tenkes å bli større fremover som følge av karriereveier knyttet til undervisning og utdanning som øker behovet for kvalifiseringsmuligheter også på basisnivået. I forhold til meritteringsprosjektet er det også viktig at universitetet klarer å imøtekomme nåværende og fremtidig behov for universitetspedagogisk basiskompetanse og universitetspedagogisk kompetanse utover basisnivået. Sammenhengen mellom tilbud og etterspørsel er derfor noe som nøye må følges med på i tiden fremover. Universitetsdirektøren støtter arbeidsgruppens forslag om at Strategisk utdanningsutvalg bes vurdere om det bør gjøres en kartlegging av behov tilknyttet universitetspedagogisk basiskompetanse og andre universitetspedagogiske kvalifiseringstilbud. Erfaringer fra første søknadsrunde i meritteringsprosjektet er sannsynligvis også relevant å trekke inn.

Jørgen Fosslund  
konstituert universitetsdirektør

Heidi Adolfsen  
studiedirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksbehandler: Hege Skarsfjord, Avdeling for utdanning

Vedlegg:

1. Arbeidsgruppens mandat
2. Rapport «En kritisk og konstruktiv gjennomgang av program for pedagogisk basiskompetanse» (UiT, mars 2017)

---

<sup>3</sup> Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning (studietilsynsforordningen)

Fra: Heidi Adolfsen[heidi.adolfsen@uit.no]

Dato: 03.01.2017 12:10:00

Til: Gunnar Ketil Eriksen; Kathrine Tveiterås; Ove Gunnar Drageset; Anita Iversen

Kopi: Ragnhild Sandvoll; Jakobsen Wenche (wenche.jakobsen@uit.no)

Tittel: oppnevning og mandat til arbeidsgruppe for gjennomgang av pedagogisk basiskompetanse

---

Hei

I rapporten «Innsats for kvalitet» beskrives UiT og NTNU sitt forslag til et meritteringssystem for undervisning. Dette ble vedtatt innført i Universitetsstyresak 35/16, som en forsøksordning på fem år.

Rektoratet vil sette ned en arbeidsgruppe som går igjennom dagens aktiviteter som har å gjøre med pedagogisk basiskompetanse.

Faggruppeleder ved Result Ragnhild Sandvoll skal være sekretær for denne gruppen.

Følgende oppnevnes som medlemmer i arbeidsgruppen:

- Instituttleder Kathrine Tveiterås ved Fiskerihøgskolen
- Prodekan utdanning Gunnar Eriksen ved Det Juridiske fakultet
- Leder Helsefaglig pedagogisk utvikling, Anita Iversen ved Helsefak
- Studieleder Ove Gunnar Drageset ved ILP

Vi takker for at dere har sagt dere villig til å sitte i denne arbeidsgruppen. Vedlagt følger mandatet for arbeidet.

MVH Heidi

Heidi Adolfsen  
Studiedirektør  
UiT Norges arktiske universitet

Mob: 48217282  
Tel: 77645912  
e-post: heidi.adolfsen@uit.no

# **EN KRITISK OG KONSTRUKTIV GJENNOMGANG AV PROGRAM FOR PEDAGOGISK BASISKOMPETANSE**

**Mars 2017**

**UiT Norges arktiske universitet**

I desember 2016 oppnevnte rektoratet ved UiT Norges arktiske universitet en arbeidsgruppe til å foreta en kritisk og konstruktiv gjennomgang av dagens tilbud innenfor pedagogisk basiskompetanse ved institusjonen. Vedlagt følger arbeidsgruppens rapport.

### **Tromsø mars 2017**

Gunnar Eriksen (Juridisk fakultet)

Kathrine Tveiterås (Norsk fiskerihøgskole)

Ove Gunnar Dragset (Institutt for lærerutdanning og pedagogikk)

Anita Iversen (Det Helsevitenskapelige fakultet)

Ragnhild Sandvoll (Result), sekretær for gruppen.

## Innholdsfortegnelse

### EN KRITISK OG KONSTRUKTIV GJENNOMGANG AV PROGRAM FOR PEDAGOGISK BASISKOMPETANSE

<b>Mandatet</b>	<b>4</b>
<b>Sammendrag</b>	<b>6</b>
<b>Bakgrunn: om Program for pedagogisk basiskompetanse</b>	<b>7</b>
<b>Hvorfor pedagogisk basiskompetanse?</b>	<b>10</b>
<b>Hva bør pedagogisk basiskompetanse inneholde?</b>	<b>11</b>
<b>Hvordan vurdere pedagogisk basiskompetanse?</b>	<b>13</b>
<b>Samarbeid mellom fakultetene og Resultat angående pedagogisk basiskompetanse</b>	<b>14</b>
<b>Basiskompetanse versus andre tilbud</b>	<b>14</b>
<b>Kapasitet</b>	<b>15</b>
<b>Fleksible ordninger</b>	<b>17</b>
<b>Konklusjon og anbefalinger</b>	<b>18</b>



# EN KRITISK OG KONSTRUKTIV GJENNOMGANG AV PROGRAM FOR PEDAGOGISK BASISKOMPETANSE

## Mandatet

Rektoratet utnevnte i desember 2016 en arbeidsgruppe med følgende mandat: «Den nedsatte arbeidsgruppen skal foreta en kritisk og konstruktiv gjennomgang av dagens tilbud innenfor pedagogisk basiskompetanse. Denne gruppen skal arbeide med hvordan UB ved Result skal samarbeide med fakultetene om universitetspedagogisk kompetanse fremover». Videre viser rektoratet til rapporten «Innsats for kvalitet» som belyser ulike sider ved pedagogisk basiskompetanse, der det pekes på tre hovedutfordringer som må finne sin løsning:

- Volumutfordringen. Dette handler om sammenheng mellom dagens tilbud og den totale fremtidige etterspørselen av pedagogisk basiskompetanse. Et moment som må vurderes er hvordan man ved UiT skal kunne møte det samlede behovet for pedagogisk basiskompetanse, inkludert faglig ansatte utover de som er ansatt på kvalifiseringsvilkår (og som i dag prioriteres til programmet). Det antas blant annet at muligheter for karriereveier knyttet til utdanning/undervisning vil øke etterspørselen etter kvalifiseringsmuligheter også på basisnivået.
- Breddeutfordringen. Med dette forstås eventuelle behov for å utvide dagens tilbud. Det går både på omfang, innhold og hvordan UiT som arbeidsgiver tilrettelegger for at ansatte får mulighet til å følge de kvalifiseringstiltakene som gis.
- Kvalitetsutfordringen. Dette handler om sammenhenger mellom tiltak og faktisk forbedring av undervisning. Det handler også om hvordan tiltakene, og da i særlig grad program for pedagogisk basiskompetanse bidrar til å forbedre undervisningen som gis ved UiT.

I mandatet står det videre: «Utfordringene som over skisseres må tas opp og eventuelle revideringer av dagens ordning kan foreslås.

*Følgende spørsmål skal besvares:*

- *Hvordan bør fakultetene og Result samhandle/samarbeide fremover om pedagogisk basiskompetanse?*
- *Bør fakultetene tillegges større ansvar for pedagogisk basiskompetanse?*
- *Bør dagens tilbud innenfor pedagogisk basiskompetanse utvides eller reduseres i antall timer?*

- *Hvilke tema/problemstillinger bør det fremtidige tilbudet omfatte for å møte sentrale undervisningsutfordringer ved UiT? (Kvalitetsutfordringer/breddeutfordringer).*  
*Eksempler på temaer kan være:*
  - *Vektlegger dagens program skoling i basale pedagogiske/didaktiske teorier som er viktig for undervisning og læring? Er omfanget her for lite, passe eller for omfattende?*
  - *Hvordan vektlegger dagens program praktisk undervisningskompetanse (konkrete ferdigheter som kan brukes i undervisningen som forelesninger, veiledning, seminarvirksomhet, studentaktive læringsformer, bruk av ulike digitale teknologier mm.)?*
  - *Tar dagens tilbud opp flercampusutfordringene UiT nå står overfor innenfor flere fagområder?*
  - *I hvor stor grad er digitalisering av undervisning satt på dagorden i dagens tilbud, jamfør de krav om slik kompetanse som digitaliseringsstrategien legger opp til?*
- *Hva slags ordninger har UiT for innpasninger og avkortninger for deltakere med relevant delkompetanse? Er disse hensiktsmessige eller bør de justeres/presiseres?*
- *Hvordan utvikle en modell som sikrer at flere eller alle som ønsker det kan gjennomføre pedagogisk basiskompetanse? (volumutfordringen).*

*For øvrig står arbeidsgruppen fritt til å ta opp andre tema og problemstillinger arbeidsgruppen finner relevant».*

Arbeidsgruppen har bestått av: prodekan utdanning Gunnar Eriksen (Juridisk fakultet), instituttleder Kathrine Tveiterås (Norsk fiskerihøgskole), studieleder Ove Gunnar Dragset (Institutt for lærerutdanning og pedagogikk), førsteamanuensis og leder for HelPed Anita Iversen (Det Helsevitenskaplige fakultet) og førsteamanuensis og faggruppeleder for universitetspedagogikk Ragnhild Sandvoll (Result). Sandvoll har hatt sekretariatsfunksjonen for gruppen. Gruppen har hatt 4 møter: 12. januar, 25. januar, 17. februar og 21. februar.

Denne rapporten presenterer hovedelementene som arbeidsgruppen har diskutert i sin gjennomgang av dagens ordning innenfor pedagogisk basiskompetanse. Først gjengis oppsummeringen og anbefalingene arbeidsgruppen har jobbet fram, før dagens organisering og innhold i Program for pedagogisk basiskompetanse beskrives. Dette er nødvendig å kjenne til for videre lesing av rapporten. Videre presenteres ulike forhold ved tilbudet innenfor pedagogisk basiskompetanse som arbeidsgruppen har diskutert, både utfordringer som rektoratet peker på i mandatet samt tema som var sentrale i diskusjonene i arbeidsgruppen. Avslutningsvis oppsummeres rapporten i hovedpunkter.

## Sammendrag

Arbeidsgruppen konkluderer med at Program for pedagogisk basiskompetanse (heretter Programmet) slik det er organisert i dag, synes å fungere godt på flere områder. Samtidig er det viktig at Programmet er under kritisk og konstruktiv kritikk, og arbeidsgruppen ønsker som en oppsummering å løfte fram følgende områder som er viktige å ha fokus på for å styrke tilbudet videre:

Hovedansvaret for pedagogisk basiskompetanse bør fortsatt ligge hos Result, det er ikke ønskelig at fagmiljøene skal ha mer ansvar for Programmet enn det ansvaret som allerede er der. Dette ansvaret er knyttet til vurdering av mappene og forankring av fordypningsprosjektene. Det skal sikre at nyansatte ved universitet får en pedagogisk basiskompetanse som er felles og basert på de samme kvalitetskravene. Ansvaret for kvalifisering utover basiskompetanse bør imidlertid ligge på institutt- og fakultetsnivå, eventuelt da i samarbeid med Result.

Volumutfordringene har vært tilstede, men ser man på de siste opptakene synes det som at dette er blitt noe redusert. Samtidig er det usikkerhet knyttet til årsaken til nedgang av antall søkere. På sikt er det ønskelig at Program for pedagogisk basiskompetanse primært tilbys nyansatte ved universitetet, mens vitenskapelig ansatte som har jobbet over tid og dermed har lang undervisningserfaring får tilbud om annen pedagogisk kvalifisering. Dette tilbudet bør Result være med å utvikle, i tett samarbeid med fagmiljøene. Utvidet aktivitet vil fordre flere ressurser.

Oppsummert, - i rapporten har arbeidsgruppen kommet med følgende anbefalinger:

- Arbeidsgruppen ber Strategisk utdanningsutvalg vurdere gjennomføring av en behovskartlegging i hele organisasjonen tilknyttet pedagogisk basiskompetanse og andre pedagogiske kvalifiseringstilbud. Dette for å kunne dimensjonere fremtidig behov.
- Det fagdidaktiske innholdet i Programmet bør styrkes ved krav om fordypning i- og anvendelse av- relevant fagdidaktisk forskningsresultater i utvikling av deltakernes undervisning. Dette må dokumenteres i den pedagogiske mappen.
- For å få innsikt i kvaliteten på undervisningen til vitenskapelig ansatte, foreslår arbeidsgruppen at deler av undervisningen kan filmes og at refleksjon over undervisningen sammen med denne filmen legges i mappen. Intensjonen er kvalitetssikring og reell innsikt i hvordan undervisningen foregår. Sandvoll påpeker at dette må utredes mer med tanke på personvern av studenter og ressursbruk før dette eventuelt kan gjennomføres.
- Result må kvalitetssikre at Program for pedagogisk basiskompetanse faktisk fører til bedre undervisning. Dette må gjøres på ulike måter, blant annet gjennom å innføre

forslagene over. Videre bør Result prioritere forskning som fokuserer på hvorvidt Programmet bidrar til å utvikle de kunnskaper og ferdigheter som tilsiktes.

- Program for pedagogisk basiskompetanse bør også utvikles ved at de kursansvarlige strekker seg mot å jobbe mest mulig eksemplarisk i sin undervisning, da i tråd med det som forventes i Programmet. Dette fordrer ressurser, mulighet og vilje til å videreutvikle faggruppens kompetanse.
- Programmet gjøres mer fleksibelt ved at større deler av læringsinnholdet gjøres tilgjengelig som nettressurser.
- Det utarbeides læringsutbyttebeskrivelser til kursene i Programmet. Disse må naturlig nok være i tråd med kriteriene for basiskompetanse.
- Result utvikler og forbedrer egne nettsider slik at informasjonen om ulike kvalifiseringsordninger blir mer oversiktlig og tydelig.
- Utvikling av deltakernes digital kompetanse må styrkes gjennom Programmet, noe som også må fremkomme i læringsinnholdet.
- Result får ansvaret for å utarbeide generiske retningslinjer for hvordan forstå og bruke kriterier for pedagogisk basiskompetanse. Dette for å sikre at UiT har mest mulig lik praksis når det gjelder krav om pedagogisk basiskompetanse for undervisningsstillinger.
- Arbeidsgruppen ber Strategisk utdanningsutvalg diskutere og avklare hvorvidt det er mulig å stille differensierte krav til pedagogisk basiskompetanse til bistillinger, og eventuelt hvordan tilbud som må utvikles for å møte disse kravene.
- Flertallet i arbeidsgruppen ønsker en pilot der vitenskapelig ansatte skal kunne levere en pedagogisk mappe til godkjenning ved Result, uten å ha deltatt i Programmet. Hvilke ressurser dette krever og hva det medfører må i så fall utredes. Mindretallet i arbeidsgruppen ønsker ikke en slik pilot, da de mener at det allerede foreligger muligheter for å få pedagogiske kvalifikasjoner vurdert og få tilpasninger og avkortninger relatert til programmet.

### **Bakgrunn: om Program for pedagogisk basiskompetanse**

Ved UiT Norges arktiske universitet kreves det godkjent pedagogisk basiskompetanse for å få fast tilsetning i undervisnings- og forskerstillinger. I sak S-60-07 vedtok universitetsstyret å innføre pedagogiske mapper som grunnlag for godkjenning av pedagogiske kvalifikasjoner. Ordningen trådte i kraft fra 1.1.2008. En pedagogisk mappe kan defineres som en organisert dokumentasjon av en lærers profesjonelle utvikling og kompetanse når det gjelder undervisning. Fra og med studieåret 2014/2015 leveres den pedagogiske mappe i digital form, det vil si at den enkelte pedagogiske mappe skal foreligge tilgjengelig på nett med muligheter for

ulik grad av åpenhet. En digital mappe er altså i denne sammenhengen å forstå som en mappe som lages og publiseres i en nettbasert plattform.

Gjennom Program for pedagogisk basiskompetanse får vitenskapelig ansatte faglig støtte og bistand til å utvikle og dokumentere sin pedagogiske kompetanse.

Kriteriene for godkjent pedagogisk basiskompetanse ved UiT er:

1. Ha utviklet en **undervisningsfilosofi**, det vil si en refleksjon over eget kunnskaps- og læringssyn forankret i pedagogisk teori og med relevans for egen undervisningspraksis.
2. Ha utviklet et **basisrepertoar** for undervisning av grupper av ulik størrelse og av ulik sammensetning. Dette innebærer blant annet forelesninger, seminar og veiledning. Dette inkluderer også bruk av digitale verktøy for å fremme studenters læring. Kunne begrunne valg av undervisningsform ut fra aktiviteter som fremmer læring i aktuelt fagområde og for aktuelle studenter.
3. Kunne argumentere for og ta i bruk ulike formative og summative **vurderingsformer** relatert til læringsresultat/-utbytte i de enkelte kurs og inkludere studentene i formativ vurdering.
4. Kunne gjennomføre **kollegaveiledning** og **egenvurdering**. Dette inkluderer refleksjon over egen og andres undervisning ut fra relevant, pedagogisk teori. Gjensidig kollegaveiledning skal gjennomføres minst to ganger.
5. Kunne vise **generell etisk bevissthet og kompetanse**, blant annet ved å kjenne til «Etiske retningslinjer for veiledning ved UiT», ha kunnskaper om studentenes rettigheter og ved å handle i tråd med idealer for god utdanningspraksis.

Programmet går over to semester og medfører deltakelse på to hovedkurs: «Å undervise i høyere utdanning» (3 dager) og «Ulike perspektiver på læring» (1½ + 1 dag), samt to seminardager (½-dag "Om fordypningsprosjektet" og ½-dag "Kollegaveiledning del II"). Den enkelte deltaker får en mentor (fra universitetspedagogisk faggruppe) som skal bistå utviklingen og dokumentasjonen av den enkeltes pedagogisk kompetanse. En viktig del av Programmet er også grupper satt sammen av deltakere fra ulike fagmiljøer. I disse gruppene jobber man tettere på hverandre, med rom for diskusjoner, refleksjoner og erfaringsutveksling, og med tilbakemeldinger på den enkeltes undervisningspraksis og på hverandres utkast til mappen.

Kurset «Å undervise i høyere utdanning» fokuserer på sentrale tema om undervisning og læring i høyere utdanning, som undervisningsplanlegging (læringsutbyttebeskrivelser, undervisningsaktiviteter, vurdering), sentrale didaktiske prinsipper, microundervisning, kollegaveiledning (del I), sentrale føringer i høyere utdanning og hvordan dokumentere pedagogisk kompetanse. Hovedintensjonen med kurset er at deltakerne skal introduseres for forskning på undervisning og læring i høyere utdanning, samt få anledning til å snakke om, tenke rundt og diskutere undervisning. I tillegg skal deltakerne komme i gang med arbeidet som inngår i den pedagogiske mappen.

Kurset «Ulike perspektiver på læring» introduserer teorier og forskning om læring, og hvilken betydning disse sentrale paradigmenes kan ha for undervisning. Fokuset i kurset er hvordan man kan koble denne type kunnskap opp mot individuelle oppfatninger om læring og undervisningskvalitet. Intensjonen er at dette skal gi deltakerne grunnlag for å utvikle og artikulere sin personlige «undervisningsfilosofi», som viser til de prinsipper som den enkelte bygger sin undervisning på. Disse sentrale prinsippene, det være seg teorier, modeller og/eller begreper, skal også gjenspeiles i den enkeltes undervisningspraksis.

Som en del av Programmet skal deltakerne gjennomføre et utviklingsprosjekt (fordypningsprosjekt) i egen undervisning, der teori skal brukes i utvikling av praksis. Fordypningsprosjektet skal presenteres lokalt, både for å forankre prosjektet i den enkeltes fagmiljø og for å dele på kunnskap og erfaring ervervet gjennom fordypningsprosjektet. I tillegg er gjensidig kollegaveiledning, med vekt på kritisk og konstruktiv tilbakemelding på hverandres undervisning, et obligatorisk arbeidskrav i programmet.

Oppsummert kan det sies at Programmet vektlegger tre forhold. Det ene er at deltakerne gjennom å følge Programmet får støtte og bistand til å etablere og utvikle en pedagogisk mappe. Denne mappen skal dokumentere pedagogisk kompetanse, og godkjent pedagogisk mappe gir pedagogisk basiskompetanse.

Det andre er at Programmet fokuserer både på teori og refleksjon over egen og andres praksis. Det innebærer at forskning på undervisning og læring i høyere utdanning med teorier, modeller og begreper som er relevant for styrking av utdanningskvalitet, presenteres og jobbes med. Dette relateres til den enkeltes undervisning, med fokus på hvordan dette konkret får betydning for planlegging, gjennomføring og vurdering av undervisning. Undervisningspraksis utvikles dermed ved at teorier, modeller og begreper tas i bruk for å reflektere over egen undervisningspraksis og for å utvikle denne videre.

Det tredje som vektlegges er at deltakerne tematiserer og diskuterer utfordringer og muligheter i egen undervisning, samt at de deler erfaringer med kollegaer. Deltakerne understreker at

denne refleksjonen over egen og andres undervisning, samt erfaringsutvekslingen er svært nyttig for dem som undervisere.

### Hvorfor pedagogisk basiskompetanse?

I Lov om universiteter og høyskoler av 1. april 2005 er det nedfelt i § 6-3: «I stillinger hvor det stilles krav om pedagogiske kvalifikasjoner, skal det foretas en særskilt vurdering av om søkerne oppfyller disse.»

I hvilken grad kravene om pedagogiske kvalifikasjoner får konsekvenser ved ansettelser varierer fortsatt ved de ulike lærestedene, men det synes som at det generelt legges mer vekt på pedagogisk kompetanse. Noe som blant annet gjenspeiles i Kvalitetsmeldingen: *«Regjeringen mener at det er viktig å sikre at alle som underviser ved universitet og høyskoler, har pedagogisk basiskompetanse gjennom minimumskrav definert i forskriften»* (Meld.St.16: «Kultur for kvalitet i høyere utdanning» 2016-2017; s. 74).

Utover at det er lovpålagt at pedagogiske kvalifikasjoner skal vurderes, er det også viktig å drøfte *hvorfor* pedagogisk basiskompetanse er sentralt for ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger ved UiT. Kanskje bør UiT vurdere å løfte frem en overordnet pedagogisk profil? Det er relativt vanlig internasjonalt og vil kunne gi en god retning for fagmiljøene med hensyn til teoretisk forankring av undervisning og læring. Arbeidsgruppen ønsker å løfte frem betydningen av pedagogisk basiskompetanse fordi:

- Pedagogisk basiskompetanse kan bidra til å gi faglig ansatte et språk og et mer teoretisk fundament for undervisning.
- Et felles språk kan bidra til å utvikle en felles forståelse av undervisning, som igjen kan bidra til å bygge kultur for undervisning i ulike fag- og profesjonsutdanninger.
- Pedagogisk basiskompetanse bør bidra til å heve undervisningskvaliteten, som igjen kan ha betydning for bedre læring og økt gjennomstrømming.
- Et felles program for pedagogisk basiskompetanse kan bidra til å styrke samarbeidet om undervisning ved universitetet ved at det er deltakere fra ulike fag- og profesjonsutdanninger som over tid (to semester) jobber sammen med utvikling og dokumentasjon av undervisning.

### Hva bør pedagogisk basiskompetanse inneholde?

I mandatet for arbeidsgruppen ble følgende spørsmål stilt: *«hvilke tema/problemstillinger bør det fremtidige tilbudet omfatte for å møte sentrale undervisningsutfordringer ved UiT?»*

*(Kvalitetsutfordringer/breddeutfordringer). Eksempler på temaer kan være: - Vektlegger dagens program skolering i basale pedagogiske/didaktiske teorier som er viktig for undervisning og læring? Er omfanget her for lite, passe eller for omfattende? Hvordan vektlegger dagens program praktisk undervisningskompetanse (konkrete ferdigheter som kan brukes i undervisningen som forelesninger, veiledning, seminarvirksomhet, studentaktive læringsformer, bruk av ulike digitale teknologier mm.)*

Arbeidsgruppen diskuterte hvilke tema/problemstillinger det fremtidige tilbudet bør omfatte i kvalifiseringen av undervisere i høyere utdanning, og følgende innhold mener arbeidsgruppen er sentralt:

Programmet skal fortsatt vektlegge forholdet mellom teori og praksis. Det vil si at det legges til rette for at teoretiske grunnprinsipper om undervisning og læring i høyere utdanning blir et verktøy i refleksjon over egen undervisningspraksis. Begrepet constructive alignment omhandler sammenhengen mellom læringsutbyttebeskrivelse, undervisningsformer og vurderingsformer og er et sentralt område for kvalitet. I tillegg bør tema som evaluering av undervisning og digital kompetanse vektlegges i basiskompetansen.

Hvordan forholdet mellom praktiske undervisningsferdigheter og teori skal balanseres, ble drøftet. Arbeidsgruppen peker på at det til enhver tid vil være skiftende trender for hva som anses som nyttige verktøy og modeller for undervisning. Det gjør at det i mindre grad bør være øving på ulike verktøy og ferdigheter i Programmet. Didaktiske og pedagogiske grunnprinsipper for undervisning bør imidlertid være sentralt. For å ha noe fokus på det praktiske kan et bidrag være at undervisningen i Programmet varierer og dermed viser at det er mange måter å jobbe med undervisning på. Kurslærerne bør begrunne de pedagogiske valgene som er gjort i Programmet og strekke seg mot å jobbe eksemplarisk både med tanke på valg av læringsaktiviteter, vurderingsformer underveis og hvordan lærerressursene utnyttes for best mulig støtte og læring hos deltakerne.

Forholdet mellom det fagspesifikke og det generelle i Programmet ble også drøftet. Hvordan ivaretas det fagdidaktiske, og bør det styrkes? Og hvordan kan det eventuelt strykes? Det vil være varierte fagdidaktiske utfordringer i undervisning i ulike fag, og spesifikke fagdidaktiske prinsipper kan vanskelig være i fokus i et Program som favner over ulike fag og utdanninger. Samtidig vil det være generelle didaktiske og pedagogiske prinsipper som er gyldige, og disse bør være det sentrale i Programmet med deltakere fra ulike fag og utdanninger. I Programmet vektlegges det at deltakerne skal hente inn egne erfaringer og reflektere over egen undervisning – da vil ofte fagspesifikke problemstillinger tematiseres. Videre er det lagt opp til et fordypningsprosjekt, der deltakerne skal jobbe med en konkret utviklingsprosjekt inn i egen undervisning. Kollegaveiledning, som for øvrig fremheves som sentralt for utvikling av



undervisningskvalitet i Kvalitetsmeldingen (St.meld. 16, 2016-2017), tar også opp fagdidaktiske utfordringer. Arbeidsgruppen foreslår at det fagdidaktiske styrkes ved at den enkelte deltaker må hente inn og aktivt ta i bruk forskningsresultater som omhandler didaktikk fra eget fagområde i utviklingen av undervisningen. Dette kan gjøres ved at deltakerne setter seg inn i sentrale funn fra fagdidaktisk forskning i eget fagfelt og presenterer dette for kollegaer fra samme fagfelt og / eller i sin pedagogiske mappe.

Digitale mapper åpner opp for å ta i bruk film som dokumentasjon på egen undervisning. Arbeidsgruppen foreslår at en del av den enkeltes undervisning bør filmes, og at denne filmen sammen med en refleksjonsnotat legges ved som dokumentasjon over egen praksis i den enkeltes pedagogiske mappe. Dette kan eventuelt kobles til kollegaveiledning, eller det kan være et eget krav. Intensjonen med å filme deler av en undervisning er kvalitetssikring og reell innsikt i hvordan undervisningen foregår. Sandvoll peker imidlertid på at det er flere element som bør avklares dersom det skal kreves at den enkelte skal dokumentere undervisningspraksis gjennom filming av undervisning. For det første vil filming av undervisning involvere studenter og på grunn av personvern må den juridiske siden utredes. Videre må det også vurderes hvor omfattende dette blir, da økte krav til hva deltakerne skal gjøre i programmet medfører økt ressursbruk for den enkelte deltaker.

Arbeidsgruppen diskuterte også i hvor stor grad digitalisering av undervisning er satt på dagsorden i dagens tilbud, jamfør de krav om slik kompetanse digitaliseringsstrategien legger opp til. Dette synes ikke satt tilstrekkelig på dagsorden, og bør styrkes i Programmet. Det kan gjøres ved at undervisningen i Programmet tar i bruk ulike former for digitale verktøy og på den måten framstår som eksemplarisk. Det kan også settes opp som eget tema. I tillegg bør det vektlegges å bruke flere digitale muligheter for dokumentasjon av pedagogiske kvalifikasjoner i mappen, som film, bilder, hyperlenker og lignende.

Når det gjelder tidsbruk for deltakerne i Programmet er det stipulert til totalt 100-150 timer. Arbeidsgruppen har ikke forutsetninger for å konkludere hvorvidt omfanget er hensiktsmessig, men ønsker å peke på at en kritisk gjennomgang av hvordan lærerressursene brukes samt tidsbruken til den enkelte deltaker er nødvendig. Iversen peker på at den nettbaserte undervisningen med fordel kan utvides, og da kan muligens antall samlinger reduseres og brukes til dialog og veiledning. Sandvoll ønsker i denne sammenhengen å løfte fram at deltakerne poengterer betydningen av å møtes fysisk, fordi det gir rammer og tid til å jobbe med egen undervisning på en annen måte enn nettbaserte tilbud vil gi. Videre er det også slik at antall kurs- og seminardager (totalt 5 ½ kursdager og 2 halve dager til seminar) i utgangspunktet er relativt lite sammenlignet med pedagogiske kvalifiseringstilbud ved andre høyere utdanningsinstitusjoner. Det ene kurset («Ulike perspektiver på læring») har allerede

tatt i bruk prinsippene om «flipped classroom og kuttet ½ dag, og det planlegges å utvikle flere nettførelsesninger knyttet til tema i kurset «Å undervise i høyere utdanning».

Det er ønskelig at Programmet gjøres mer fleksibelt, det vil si at forelesninger gjøres tilgjengelig som videoforelesninger / videopresentasjoner, mens kursdagene brukes til anvendelse av fagstoffet, refleksjon over egen praksis, diskusjoner og erfaringsutveksling. Dette er et arbeid som er i gang. Det er samtidig viktig å løfte fram betydningen av å møte kollegaer der fokuset er utvikling og styrking av egen undervisning, da det i disse møtene ligger muligheter for erfaringsutveksling og diskusjoner som deltakerne i ettertid peker som en viktig del av utbytte med Programmet.

### Hvordan vurdere pedagogisk basiskompetanse?

Pedagogiske mapper vurderes i henhold til kriteriene for pedagogisk basiskompetanse. Arbeidsgruppen mener at kriteriene for pedagogisk basiskompetanse kommuniserer godt angående hvilke krav som stilles for basiskompetanse. Gruppen diskuterte hvorvidt det bør formuleres læringsutbyttebeskrivelser for Programmet, uten at det her ble konkludert. Et forslag er at i og med at kriteriene fungerer bra, kan alternativet være at det lages gode læringsutbyttebeskrivelser for kursene («Å undervise i høyere utdanning» og «Ulike perspektiver på læring») i Programmet. Dette både for å kommunisere innholdet i kurset enda tydeligere, men også for å skissere opp gode læringsutbyttebeskrivelser som bør være eksemplariske.

Pedagogiske mapper vurderes av mentor fra universitetspedagogisk faggruppe og en vitenskapelig ansatt i deltakerens eget fagmiljø som instituttleder velger. Dette samarbeidet gjør at kriteriene for basiskompetanse også vurderes i forhold til det mer fagspesifikke, og at vurderingen dermed utvides og styrkes med fagdidaktiske perspektiver. I tillegg blir fagmiljøet gjort oppmerksom på arbeidet som er lagt ned i den pedagogiske mappen og hvilken pedagogisk kompetanse eieren av mappen har opparbeidet seg. Dette kan ha betydning for den lokale undervisningskulturen. Arbeidsgruppen mener at denne ordningen bør bestå, da den synes å fungere godt.

Arbeidsgruppen diskuterte at det er vesentlig at UiT har ordninger som sikrer at alle i undervisningsstillinger har pedagogisk basiskompetanse. Kriteriene må være like for alle og vurderingene må følge samme prinsipper. For å sikre en lik praksis foreslår arbeidsgruppen at Result må få et utvidet ansvar for å utarbeide generiske retningslinjer for hvordan kriteriene skal forstås, samt at Result må kunne bistå fagmiljøer ved behov. Kompetanse til å vurdere pedagogisk basiskompetanse vil da kunne styrkes i fagmiljøene.

## Samarbeid mellom fakultetene og Result angående pedagogisk basiskompetanse

Rektoratet stiller spørsmål om hvordan fakultetene og Result bør samhandle/samarbeide fremover om pedagogisk basiskompetanse. Arbeidsgruppen finner det først nødvendig å drøfte hvorfor samhandling om pedagogisk basiskompetanse er viktig. Dersom utdanningskvaliteten ved UiT skal styrkes fordrer det at det forankres lokalt i fagmiljøene, også når det gjelder pedagogisk basiskompetanse. Inspirasjon og gode ideer fra kurs og seminarer i universitetspedagogikk vil i større grad kunne videreutvikles og implementeres dersom den lokale kulturen fokuserer og satser på utdanningskvalitet.

I dag vurderes den enkelte pedagogiske mappe som nevnt av mentor fra universitetspedagogisk faggruppe, samt en person fra det fagmiljøet deltakeren (mappens eier) er fra. Dette er et samarbeid som synes å fungere, og ordningen bør videreføres.

Når mappen er godkjent forventes det av den enkelte «eier» videreutvikler denne slik at mappen holdes levende og oppdatert over tid. Ansvar for videreutviklingen av pedagogiske kvalifikasjoner bør også institusjonaliseres, blant annet ved at dette tematiseres i medarbeidersamtalen. Pedagogiske mapper som dokumenterer videreutvikling og styrking av undervisning kan også brukes som grunnlag for lønssamtaler.

Videre bør fagmiljøene legge til rette for oppfølgings- og utviklingssystemer som støtter videreutvikling av undervisning. Dette ansvaret mener arbeidsgruppen bør ligge både på instituttene og fakultetene. Utvikling av tiltak som for eksempel kurs og utviklingsprosjekter bør imidlertid kunne gjøres i samarbeid med Result.

Hovedansvaret for Program for pedagogisk basiskompetanse bør ligge ved Result, for å sikre at alle nyansatte ved universitet får en pedagogisk basiskompetanse som en felles og basert på de samme kvalitetskravene.

## Basiskompetanse versus andre tilbud

Arbeidsgruppens mandat er en «kritisk og konstruktiv gjennomgang av dagens ordning angående pedagogisk basiskompetanse». Det blir i denne sammenhengen viktig å peke på at det er et behov for kvalifiseringstilbud for alle som jobber med undervisning ved universitetet. Dette bør være et differensiert tilbud ut fra hvor man er i karriereforløpet, samtidig må innholdet være rettet inn på det som kan defineres som basiskompetanse. Hvordan dette skal utvikles har ikke blitt drøftet i arbeidsgruppen, da det ligger utenfor mandatet. Det kan imidlertid nevnes at Result har utviklet et tilbud for vitenskapelig ansatte med minimum 5 års erfaring som undervisere med vekt på etablering og utvikling av pedagogisk mappe; seminarrekken pedagogiske mapper. Dette er 3 (4) seminarer der deltakere får støtte til å jobbe med utvikling og dokumentasjon av egen undervisning. I tillegg er det laget tre streamede sekvenser om

pedagogiske mapper til støtte for seminarrekken. Disse korte videoforelesningene har følgende innhold: hva en pedagogisk mappe er, hvordan utvikle en pedagogisk mappe og standard for og krav til en pedagogisk mappe. Videoforelesningene er tenkt som en støtte til de som ønsker å utvikle en pedagogisk mappe uten å delta på kurs, samt også for vitenskapelig ansatte som skal vurdere pedagogisk basiskompetanse.

uDig er en nettressurs for alle som vil ta initiativ til utvikling av undervisning lokalt.

<http://result.uit.no/udig/om-udig/> . Til nå er det laget seks moduler:

- Digitale læremidler i Fronter
- Bruk av video i undervisning
- Diskusjon og samhandling på nett
- Flipped Classroom og responssystemer
- Læringsstrategier
- Innføring av Digitale tavler

Når det gjelder forholdet mellom pedagogisk basiskompetanse og annen pedagogisk kompetanse, relatert til ulike kurs og kompetanse-tilbud som nå tilbys ved Result, synes det å være forvirring blant mange ansatte i fagmiljøene. Arbeidsgruppen peker på at informasjonen må bli bedre, og foreslår at Result videreutvikler sin nettside slik at informasjon om hva ulike tilbud innebærer relatert til pedagogisk kvalifisering blir mer oversiktlig og tydelig. Ifølge Sandvoll er dette arbeidet igangsatt.

Arbeidsgruppen understreker betydningen av at Program for pedagogisk basiskompetanse skal være en *basiskompetanse*, det vil si utgjøre en «grunnmur» for undervisningen som tilbys ved universitetet. Tilbudet i basiskompetanse bør også sees i sammenheng med kontinuerlig kompetanseutvikling innenfor undervisning og læring i høyere utdanning, noe som bør være et sentralt fokus for Result. Her vil et tett samarbeid med fagmiljøene være viktig.

## Kapasitet

Rektoratet ber arbeidsgruppen diskutere volumutfordringer, det vil si sammenheng mellom dagens tilbud og den totale fremtidige etterspørselen av pedagogisk basiskompetanse. Program for pedagogisk basiskompetanse har som regel tatt opp 25 vitenskapelig ansatte som deltakere på programmet, med oppstart hver høst. Det er følgende prioriteringer ved opptak:

- Professor, førsteamanuensis og universitetslektor i kvalifiseringsstilling
- Professor/dosent, førsteamanuensis/førstelektor og universitetslektor i faste stillinger
- Midlertidig ansatte i tilsvarende stillinger

- Høgskolelærer i kvalifiseringsstilling må ta mastereksamen først.

Følgende oversikt viser antall søkere og hvor mange som er tatt opp på Program for pedagogisk basiskompetanse de siste årene:

<b>Kull</b>	<b>Ant søkere</b>	<b>Ant tatt opp</b>	<b>Ant levert mappe</b>	<b>Frafall</b>
<b>2015/2016</b> (opptak sept.)	67	26	23	1
<b>2016</b> (opptak jan.)	52	27	22	5
<b>2016/2017</b> (opptak sept.)	31	20	Leverer mai 2017	2
<b>2017</b> (Harstad / Narvik) (opptak jan.)	25	18	Leverer desember 2017	

Antall søkere til Programmet var i flere år langt høyere enn antall plasser, og for å møte dette behovet har det ved Result vært lagt ned ekstra innsats for å øke kapasiteten i Programmet. Dette ved at det ble tatt opp 30 deltakere på kull 2014/15 mot 25 tidligere, og at programmet har hatt oppstart 2 ganger i året (både vår og høst) mot 1 tidligere (bare høst). Ved de to siste opptakene (januar 2017 og september 2016) har det vært færre søkere og færre har dermed blitt stående uten plass. Hvert år har alle søkere i stillinger på kvalifiseringsvilkår fått tilbud om plass. Legger man antall søkere til grunn, kan det synes som at den økte kapasiteten ved Programmet har ført til at ventelisten er redusert. Det kan med andre ord sies at det er større samsvar mellom tilbud og etterspørsel. Dette er imidlertid antakelser. En annen mulig forklaring kan være at mange med fast ansettelse ved universitetet har søkt flere ganger på Programmet, men har ikke kommet inn. Det har dermed etablert seg en erfaring og holdning i fagmiljøene at det ikke er noe vits å søke fordi man uansett ikke kommer inn. Arbeidsgruppen peker på at det er et behov for en kartlegging av behovet for pedagogisk kvalifisering ved UiT, både hvem som trenger pedagogisk basiskompetanse og hvem som trenger hjelp og støtte til å utvikle sin pedagogiske mappe (seminarrekke for pedagogisk mappe). Vi foreslår at Strategisk utdanningsutvalg vurderer å igangsette en slik kartlegging. Kartleggingen bør avdekke hvor mange vitenskapelig ansatte man regner vil være på kvalifiseringsvilkår, hvor mange

vitenskapelig ansatte som sitter i fast stilling som ønsker å delta på Programmet og hvor mange vitenskapelig ansatte det er som ønsker andre tilbud om kvalifisering innenfor undervisning og læring. Dette vil kunne gi et anslag over behovet for Program for pedagogisk basiskompetanse, samt behov for annen pedagogisk kvalifisering. Dette vil gi et bedre grunnlag for vurdering av alternative modeller å oppnå pedagogisk basiskompetanse på.

I samband med volumutfordringer, har arbeidsgruppen diskutert tilbud om kvalifisering av vitenskapelig ansatte i bistillinger. Det finnes ulike typer bistillinger ved UiT, og spørsmålet er hvordan bidra til å utvikle og styrke deres pedagogiske kompetanse? Arbeidsgruppen vektlegger at vi bør kreve pedagogisk kompetanse hos alle som underviser ved UiT. Det er imidlertid usikkert hvor mange bistillinger dette gjelder. Det kan samtidig være problematisk å stille krav om pedagogisk basiskompetanse for alle, fordi et slikt krav kan vanskeliggjøre å rekruttere personer til bistillinger i mange fagmiljø. Et alternativ kan være at det utvikles et tilbud i samsvar med hva som forventes i de ulike stillingene. Det er viktig å drøfte hvorvidt det er mulig å stille differensierte krav til bistillinger, og arbeidsgruppen ber Strategisk utdanningsutvalg ta dette opp til diskusjon og avklaring.

### Fleksible ordninger

Arbeidsgruppen diskuterte mulighetene for å få godkjent pedagogisk basiskompetanse gjennom å utvikle egen pedagogisk mappe uten å delta i Programmet, men da basert på kunnskap og erfaringer fra andre relevante pedagogiske kurs, seminarer o.l fra andre institusjoner med relevans for undervisning i høyere utdanning. Dette med utgangspunkt i at i mandatet for arbeidsgruppen stilles spørsmålet: *Hva slags ordninger har UiT for innpasninger og avkortninger for deltakere med relevant delkompetanse? Er disse hensiktsmessige eller bør de justeres/presiseres?*

Dagens ordning er i hovedsak slik at komiteen for vurdering av søkere til vitenskapelige stillinger skal vurdere den enkelte søkers pedagogiske kvalifikasjoner. De som får godkjent sine pedagogiske kvalifikasjoner får tilbud om fast stilling, mens de uten godkjenning blir ansatt på kvalifikasjonsvilkår. I løpet av 3 år må disse opparbeide seg godkjent pedagogisk basiskompetanse. Dette gjøres gjennom Program for pedagogisk basiskompetanse, hvor egen undervisning er i fokus og under utvikling og de får hjelp og støtte til å etablere og utvikle en pedagogisk mappe. Godkjent pedagogisk mappe betyr godkjent pedagogisk basiskompetanse. Noen nyansatte har tatt kurs og fulgt kvalifiseringsopplegg ved andre utdanningsinstitusjoner, og kan ved hjelp av dokumentasjon av dette få sin pedagogiske kompetanse vurdert opp mot kriteriene for pedagogisk basiskompetanse. Dette gjøres av Result. Det som imidlertid ikke har vært mulig er å sende inn en pedagogisk mappe som man har satt sammen basert på eksterne

kurs / andre kvalifiseringsordninger, og få mappen vurdert i henhold til kriteriene for pedagogisk basiskompetanse.

Flertallet i gruppen foreslår at det bør være en mulighet til å utvikle egen pedagogisk mappe uten å ha deltatt i Program for pedagogisk basiskompetanse, og få denne vurdert opp mot kriteriene for pedagogisk basiskompetanse. Dokumentasjon av deltakelse på universitetspedagogiske kurs, samt andre utviklingsprosjekter, fra andre utdanningsinstitusjoner må da også kunne være en del av en slik mappe. Flertallet foreslår at det etableres en pilot, der man i en periode åpner opp for muligheten for å få godkjent pedagogisk basiskompetanse uten deltakelse på Programmet. En slik ordning bør ha enkle retningslinjer for hvilke standarder som gjelder for godkjent basiskompetanse, og hva en pedagogisk mappe bør inneholde. I etterkant av denne perioden må det vurderes hvordan dette har fungert. Et mindretall i arbeidsgruppen (Sandvoll og Dragset) mener imidlertid at dette ikke er ønskelig, primært fordi Program for pedagogisk basiskompetanse er en kvalifisering som spiller noe mer enn at man individuelt har utviklet en egen mappe, både gjennom at man skal jobbe med egen utvikling av pedagogisk praksis underveis i Programmet og at man har fulgt et organisert løp med kurs, seminardager, gruppejobbing og veiledning. I tillegg er det ordninger i dag som gjør at deltakere som har tilsvarende relevant delkompetanse enten får en avkortning eller en godkjenning allerede ved ansettelse, som referert til over.

For øvrig vil de nye utvidede bestemmelsene for ansettelse og opprykk ved UiT medføre at det å etablere og utvikle en pedagogisk mappe er noe alle søkere, både de som søker en ny stilling og de som søker opprykk, må gjøre. Disse mappene skal ikke godkjennes av Result, men skal skrives i henhold til den stillingen man søker og dermed skal mappen vurderes i den sammenhengen. UiT må sikre at alle komiteer har sakkyndige med tilstrekkelig pedagogisk kompetanse.

## Konklusjon og anbefalinger

Arbeidsgruppen konkluderer med at Program for pedagogisk basiskompetanse slik det er organisert i dag, synes å fungere på flere områder. Sandvoll poengterer at Programmet har vært under kontinuerlig utvikling og endring over flere år, eksempelvis så er digital pedagogisk mappe blitt innført, fordypningsprosjektet med fokus på konkret utvikling og endring av den enkelte deltakers undervisningspraksis har fått mer plass og kurset «Ulike perspektiver på læring» er basert på premissene for «omvendt / flipped» undervisning. Questback undersøkelsene som har vært kjørt etter hvert kurs og Program viser at deltakerne er generelt fornøyde og at de fleste vektlegger at Programmet har hatt betydning for deres undervisning. Samtidig er det viktig at Programmet er under kritisk og konstruktiv kritikk, og arbeidsgruppen

ønsker som en oppsummering å løfte fram følgende momenter som er viktige for å styrke tilbudet videre:

Hovedansvaret for pedagogisk basiskompetanse bør fortsatt ligge hos Result, det er ikke ønskelig med at fagmiljøene skal ha mer ansvar for Programmet enn det ansvaret som allerede er der. Da knyttet til vurdering av mappene og forankring av fordypningsprosjektene. Dette for å sikre at nyansatte ved universitet får en pedagogisk basiskompetanse som er felles og basert på de samme kvalitetskravene. Ansvaret for videre utvikling av mappen, samt kvalifisering utover basiskompetanse bør imidlertid ligge på institutt- og fakultetsnivå.

Volumutfordringene har vært tilstede, men ser man på de siste opptakene synes det som at dette er blitt noe redusert. Samtidig er det usikkerhet knyttet til årsaken til nedgang av antall søkere. På sikt er det imidlertid ønskelig at Program for pedagogisk basiskompetanse er noe som primært tilbys nyansatte ved universitetet, mens vitenskapelig ansatte som har jobbet over tid og dermed har lang undervisningserfaring får tilbud om annen pedagogisk kvalifisering. Dette tilbudet bør Result være med å utvikle over tid, i tett samarbeid med fagmiljøene. Utvidet aktivitet vil fordre noe flere ressurser.

Oppsummert, - i rapporten har arbeidsgruppen kommet med følgende anbefalinger:

- Arbeidsgruppen ber Strategisk utdanningsutvalg vurdere gjennomføring av en behovskartlegging i hele organisasjonen tilknyttet pedagogisk basiskompetanse og andre pedagogiske kvalifiseringstilbud. Dette for å kunne dimensjonere fremtidig behov.
- Det fagdidaktiske innholdet i Programmet bør styrkes ved krav om fordypning i- og anvendelse av- relevant fagdidaktisk forskningsresultater i utvikling av deltakernes undervisning. Dette må dokumenteres i den pedagogiske mappen.
- For å få innsikt i kvaliteten på undervisningen til vitenskapelig ansatte, foreslår arbeidsgruppen at deler av undervisningen kan filmes og at refleksjon over undervisningen sammen med denne filmen legges i mappen. Intensjonen er kvalitetssikring og reell innsikt i hvordan undervisningen foregår. Sandvoll påpeker at dette må utredes mer med tanke på personvern av studenter og ressursbruk før dette eventuelt kan gjennomføres.
- Result må kvalitetssikre at Program for pedagogisk basiskompetanse fører til bedre undervisning. Dette må gjøres på ulike måter, blant annet gjennom å innføre forslagene over. Videre bør Result prioritere forskning som fokuserer på hvorvidt Programmet bidrar til å utvikle de kunnskaper og ferdigheter som tilsiktes.
- Program for pedagogisk basiskompetanse bør også utvikles ved at de kursansvarlige strekker seg mot å jobbe mest mulig eksemplarisk i sin undervisning, da i tråd med det



som forventes i Programmet. Dette fordrer ressurser, mulighet og vilje til å videreutvikle faggruppens kompetanse.

- Programmet gjøres mer fleksibelt ved at større deler av læringsinnholdet gjøres tilgjengelig som nettressurser.
- Det utarbeides læringsutbyttebeskrivelser til kursene i Programmet. Disse må naturlig nok være i tråd med kriteriene for basiskompetanse.
- Result utvikler og forbedrer egne nettsider slik at informasjonen om ulike kvalifiseringsordninger blir mer oversiktlig og tydelig.
- Utvikling av deltakernes digital kompetanse må styrkes gjennom Programmet, noe som også må fremkomme i læringsinnholdet.
- Result får ansvaret for å utarbeide generiske retningslinjer for hvordan forstå og bruke kriterier for pedagogisk basiskompetanse. Dette for å sikre at UiT har mest mulig lik praksis når det gjelder krav om pedagogisk basiskompetanse for undervisningsstillinger.
- Arbeidsgruppen ber Strategisk utdanningsutvalg diskutere og avklare hvorvidt det er mulig å stille differensierte krav til pedagogisk basiskompetanse til bistillinger, og eventuelt hvordan tilbud som må utvikles for å møte disse kravene.
- Flertallet i arbeidsgruppen ønsker en pilot der vitenskapelig ansatte skal kunne levere en pedagogisk mappe til godkjenning ved Result, uten å ha deltatt i Programmet. Hvilke ressurser dette krever og hva det medfører må i så fall utredes. Mindretallet i arbeidsgruppen ønsker ikke en slik pilot, da de mener at det allerede foreligger muligheter for å få pedagogiske kvalifikasjoner vurdert og få tilpasninger og avkortninger relatert til programmet. Fra 2017 må forøvrig alle søkere til opprykk og ansettelse ved UiT legge ved en pedagogisk mappe i søknaden, for dokumentasjon av pedagogisk kompetanse. Denne mappen skal vurderes av komiteen for stillingen.

Avslutningsvis kan det pekes på at det er mye positivt som skjer med tanke på å styrke utdanningskvaliteten ved UiT, noe som også gir økt etterspørsel om kvalifiseringstilbud fra Result. Når det gjelder Program for pedagogisk basiskompetanse er det viktig at behovet for økt kapasitet ikke må føre til at man er villig til å gå på akkord med kvaliteten i tilbudet, ved at fokuset flyttes fra å utvikle kvaliteten i Programmet over til hvor mange deltakere man kan «få gjennom» (kvantitet). Å ha fokus på en kontinuerlig utvikling av tilbudet for pedagogisk basiskompetanse, samt å styrke forskningen på feltet må være sentralt for virksomheten ved Result i årene som kommer.

Orienteringssaker

Orienteringssaker

## ORIENTERINGSSAK

Til:  
Universitetsstyret

Møtedato:  
11.05.2017

Sak:  
4/17

### **Orientering om status i arbeidet med anskaffelse av nye administrative systemer - BOTT ERP**

#### **Innledning**

Universitetene i Oslo, Bergen Trondheim og Tromsø har inngått et samarbeid om anskaffelse av nye felles økonomisystemer, lønns- og personalsystemer, prosjektøkonomisystem og innkjøps- og fakturahåndteringssystemer. Arbeidet med en felles anskaffelse har pågått siden 2014. Samarbeidet mellom de fire universitetene går under navnet BOTT ERP – (samarbeidet Bergen, Oslo, Trondheim og Tromsø om felles økonomisystemer). Andre universiteter og høyskoler har anledning til å kunne knytte seg på løsninger som velges innenfor BOTT-samarbeidet.

Anskaffelsen omfatter store investeringskostnader og det er et overordnet mål at systemene skal bidra til langsiktige gevinster og effektivisering.

#### **Mål med samarbeid om felles anskaffelse**

De fire universitetene bruker i dag samlet omlag 80 millioner kroner i året på drift, vedlikehold og lisenser med eksisterende systemer, og flere av de store systemanskaffelsene ble gjort for 15-20 år siden. I tillegg utløper eksisterende kontrakt på Paga lønssystem i 2018. Anbudsregler og kontraktsmessige forhold er et grunnleggende forhold som gjør at systemene i løpet av få år må ut på nytt anbud.

Når systemene av kontraktsmessige forhold må ut på nytt anbud, ser BOTT-universitetene også en mulighet til å utnytte samarbeidet til å effektivisere drift og administrasjon. Samarbeidet skal bidra til forenkling og automatisering av arbeidsprosesser og innføring av flere selvbetjente løsninger. Administrative ressurser kan utnyttes på en mer effektiv måte, og det er et overordnet mål om ressurseffektivisering og fremtidige innsparinger. Ressurser som frigjøres ved økt digitalisering og automatisering skal brukes inn mot universitetets kjerneoppgaver. I tillegg ligger det et strategisk mål bak BOTT-samarbeidet, jf tidligere orientering gitt til styrene ved de fire universitetene i juni 2016;

*«Et slikt samarbeid vil styrke breddeuniversitetenes strategiske stilling både i sektoren og overfor potensielle leverandører».*

Tidligere styresaker beskriver nærmere detaljer i samarbeidet om BOTT ERP, jf sak S 25/15 i universitetsstyret 27.mai 2015, og orienteringssak i styremøtet 27.10.2016.

### **Status for samarbeidet og dialog med DFØ**

BOTT ERP-prosjektet har utarbeidet konkurransedokumenter for anskaffelsen, og det arbeides nå med bearbeiding av dokumenter som skal inngå i konkurransen. Målet var opprinnelig å kunngjøre anskaffelsen før sommeren 2017. Kunnskapsdepartementet er løpende blitt informert om fremdriften i prosjektet.

Direktoratet for økonomistyring (DFØ) er underlagt Finansdepartementet, og leverer lønns- og regnskapstjenester til departementene og flere andre statlige organer. Høsten 2016 var det dialog mellom Finansdepartementet og Kunnskapsdepartementet (KD) hvor blant annet BOTT-anskaffelsen var et tema. I forlengelsen av dette har KD bedt de fire BOTT-institusjonene om å gjennomføre en grundig prosess der DFØ vurderes som tjenesteleverandør innenfor hele eller deler av anskaffelsen som inngår i BOTT ERP-programmet. En slik vurdering skal gjennomføres *før* BOTT tar kontakt med andre leverandører i markedet (DFØ kan ikke gå inn i en offentlig anskaffelse på lik linje med eksterne leverandører).

Dialogen med DFØ tar utgangspunkt i anskaffelsesgrunnlaget slik det er med 80 % av grunnlaget for et ferdigstilt konkurransegrunnlag. BOTT ønsker med dette å vurdere DFØ opp mot de samme kriteriene som en legger opp til for kommersielle aktører. Med bakgrunn i vurderingen vil BOTT gi en anbefaling til KD om eventuell leveranse fra DFØ. DFØ sin rolle som eventuell leverandør av løsninger til BOTT er planlagt avklart innen midten av juni 2017. Finansdepartementet som eier av DFØ, vil også involveres i beslutningsprosessen.

Hvis DFØ blir valgt som leverandør vil Finansdepartementet redusere budsjetttrammen til Kunnskapsdepartementet for å dekke DFØ sine kostnader for å overta tjenester for sektoren. Som en konsekvens av dette vil KD justere ned budsjetttrammene til hver av de respektive institusjonene. DFØ vil i dialogen med BOTT angi hvilke økonomiske konsekvenser deres leveranse har.

Et eventuelt valg av DFØ som leverandør vil også medføre behov for omstillinger ved UiT. Dialogen mellom DFØ og BOTT ERP-programmet, er imidlertid fremdeles i en tidlig fase og det er så langt verken grunnlag for å gjøre en vurdering av DFØ opp mot andre leverandører, eller å spesifisere hvilke konsekvenser en eventuell avtale med DFØ får.

Gjennom de ordinære IDF-møtene er tjenestemannsorganisasjonene ved UiT holdt orientert om anskaffelsesprosessen og kontakten med DFØ.

### **Oppsummering**

Anskaffelsesprosess for administrative systemer innen økonomi, lønn og HR vil våren 2017 gjennomføre en vurdering av DFØ som leverandør av hele eller deler av våre behov. Vurderingen vil etter plan være avsluttet i løpet av juni 2017. Hvis vurderingen resulterer

i at DFØ vurderes som en aktuell leverandør vil man starte opp en detaljert gjennomgang høsten 2017, før en endelig beslutning fattes.

På bakgrunn at dette er prosjektet forsinket i forhold til opprinnelig tidsplan, og arbeidet med anskaffelsens økonomiske rammer som etter planen skulle legges frem for de respektive styrene våren 2017, blir utsatt inntil DFØs mulige rolle som leverandør er avklart.

Jørgen Fossland  
kst. universitetsdirektør

Eli M. Pedersen  
økonomidirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksbehandler: Eli Margrete Pedersen

## ORIENTERINGSSAK

Til:  
Universitetsstyret

Møtedato:  
11.05.2017

Sak:  
5/17

### Tilsyn fra NOKUT med bachelorutdanningene i barnevern, sosialt arbeid og vernepleie

*I denne saken orienteres universitetsstyret om pågående tilsyn med bachelorutdanningene innen barnevern, sosialt arbeid og vernepleie<sup>1</sup>. Tilsynet ble igangsatt av NOKUT i november 2015 og utvalgte deler av studietilsynsforskriften<sup>2</sup> er blitt vurdert. Ingen av UiTs programmer er funnet å oppfylle alle kravene. UiT har frist til 1.oktober 2017 til å rette opp påpekt kvalitetssvikt, og må innen samme frist skriftlig dokumentere at alle de pålagte endringene er gjennomført. Dersom det da fortsatt er krav i studietilsynsforskriften som ikke er oppfylt, vil NOKUT vurdere hvorvidt det anses som nødvendig med ytterligere oppfølgingstiltak og eventuelt full revidering av ett eller flere av studieprogrammene<sup>3</sup>. Oppfølgingen av tilsynet griper inn i flere andre pågående utviklingsprosesser ved UiT – deriblant gjennomgangen av organisasjonsstrukturen.*

#### Bakgrunn

Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT) orienterte i september 2015 om at de høsten 2015 ville starte tilsyn med bachelorutdanninger innen barnevern, sosialt arbeid og vernepleie (BSV-utdanninger), totalt 35 utdanninger ved 16 institusjoner. NOKUTs bestilling kom i november 2015. Institusjonene fikk frist på å levere etterspurt informasjon innen utgangen av januar 2016. Følgende av UiTs studieprogram er inkludert i dette tilsynet:

1. *Bachelor i barnevern* (heltid og deltid), campus Alta
2. *Bachelor i sosialt arbeid* (heltid og deltid), campus Alta
3. *Bachelor i barnevern*, campus Harstad
4. *Bachelor i vernepleie*, campus Harstad

Tilsyn fra NOKUT har som generelt formål å stimulere til at institusjonene har løpende oppmerksomhet om utdanningskvaliteten. Videre skal de bidra til at forhold som ikke er tilfredsstillende, raskt blir rettet opp. Innsamling av informasjon, dialog og utvikling er de første prosessene i slike tilsyn. Dersom dette skulle vise seg å ikke være tilstrekkelig, kan NOKUT vedta å iverksette revidering av utdanninger.

<sup>1</sup> Alle dokumenter i denne sak er arkivert i ePhorte på sak 2016/1090.

<sup>2</sup> [Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning \(studietilsynsforskriften\)](#).

<sup>3</sup> Revidering er det strengeste av NOKUTs tilsynsvirkemiddel og kan som verste utfall medføre at en institusjon mister retten til å tilby en utdanning.

Spesielt for BSV-tilsynet er at det er en oppfølging av utfordringer beskrevet i *Meld. St. 13 (2011-2012) Utdanning for velferd*, og et påfølgende prosjekt i regi av UHR på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet med formål å styrke kvaliteten og relevansen i disse utdanningene (2013-2015).

### **Egenrapportering, dialogmøter og tilsynsrapporter**

Tilsynet startet opp før fusjonen mellom UiT og tidligere Høgskolen i Harstad (HiH). Daværende HiH sendte egenrapporter for *bachelor i barnevernspedagogikk* og for *bachelor i vernepleie*. UiT sendte egenrapporter for *bachelor i barnevern* (heltid og deltid) og *bachelor i sosialt arbeid* (heltid og deltid). For alle studieprogrammene besluttet NOKUT å måtte be om supplerende dokumentasjon relatert til *fagmiljøene, læringsutbytte og pensum* (frist mars 2016).

12. april 2016 arrangerte NOKUT *dialogmøter* mellom de sakkyndige og representanter for fagmiljø, studenter og administrasjon. I etterkant av dialogmøtene utarbeidet sakkyndige og NOKUT tilsynsrapporter. På grunn av forsinkelser, mottok UiT disse rapportene først i februar 2017.

Rapportene konkluderer med at ingen av UiTs programmer oppfyller alle de krav i studietilsynsforskriften som er vurdert<sup>4</sup>. I tilsynsrapportene gis det pålegg til UiT om hvilke punkter som *må* rettes opp, og hvilke punkter som *bør* rettes opp for hvert enkelt studieprogram. UiT har frist til 1.oktober 2017 til å rette opp påpekt kvalitetssvikt i utdanningene. Følgende forhold må rettes opp og skriftlig dokumenteres:

- Videreutvikling av FoU, øke forskning og publisering<sup>5</sup>
- Etablering og sikring av et klarere skille mellom barnevern- og sosionomutdanningen
- Definerer av hvilke deler av studieprogrammene som er sentrale
- Sikring av førstestillingskompetanse i alle sentrale deler av studieprogrammene
- Sikring av tilstrekkelig andel førstestillingskompetanse
- Kvalitetssikring av praksis, innholdet i praksis og kvalifisering av eksterne praksisveiledere
- Krav til endinger i faglig innhold
- Endringer i læringsutbyttebeskrivelser
- Oppdatering av studieplaner

Spesielt kravene knyttet til fagmiljø og andel av førstestillingskompetanse er bekymringsfulle og krever planmessig oppfølging fra UiTs side. For *Barnevern bachelor campus Harstad* beregnet sakkyndig komite at andelen førstestillingskompetente i hele fagmiljøet ved tidspunkt for tilsyn var 8,7 %. NOKUTs minstekrav for BA-utdanninger er 20%.

### **Om barnevernsutdanningen og sammenslåing av fagmiljøer**

Sammenslåingen av barnevern-fagmiljøene i Harstad og Alta, som var å regne som separate fagmiljøer ved tilsynets start, har slik enhetene har gitt tilbakemeldinger om nå kommet så langt at UiT kan regne og omtale dette som ett samlet fagmiljø i svaret til NOKUT - både ved at de i fellesskap fra høsten 2017 vil tilby barnevernsutdanningen som ett studieprogram med lik studieplan, og ved at fagpersonene lokalisert i Alta og Harstad inngår i forskningsgrupper på tvers av de to tidligere fagmiljøene. Dette betyr dermed at dette samlede fagmiljøet kan legges til grunn

<sup>4</sup> Til sammen 11 krav er vurdert, relatert til læringsutbytte, arbeidslivsrelevans, fagmiljø og FoU.

<sup>5</sup> Gjelder i hovedsak for barnevern og sosialt arbeid.



når UiT skal beskrive og dokumentere at universitetet oppfyller minstekravet om 20% førstestillingskompetanse og kravet om førstestillingskompetente innen hvert av de sentrale fagområdene. Viktig i denne sammenheng er at universitetet også kan gå god for at barnevern-studenter på de ulike studiestedene har tilnærmet like god tilgang til fagmiljøet som helhet.

#### **Arbeidet med UiTs tilsvare til NOKUT og forholdet til andre pågående prosesser ved UiT**

Som det fremgår av oversikten overfor er de forhold som må rettes opp og redegjøres for til NOKUT i all hovedsak vurderinger og arbeid av ren faglig art som må gjøres av faglig ledelse og i fagmiljøene ved henholdsvis IRS-fak og Avdeling vernepleie.

Universitetsdirektøren vil samtidig poengtere at UiT skal sende en *samlet* forsendelse til NOKUT som inneholder tilsvare for alle våre BSV-programmer, og som er godkjent og signert av UiTs ledelse. Dette innebærer på den ene siden et behov for administrativ koordinering og kvalitetssikring. De berørte enhetene fikk derfor i mars d.å. et felles brev fra universitetsdirektøren med overordnet informasjon om det videre arbeidet og arbeidsdeling. For å få en enhetlig oversendelse til NOKUT er det i samarbeid med de berørte enhetene utarbeidet prosjektplaner, felles maler for utforming av svar og en tentativ tidsplan.

Det at tilsvaret skal gå fra institusjonsnivået innebærer samtidig at universitetets ledelse har et særlig ansvar for å knytte oppfølgingen av NOKUTs rapporter til andre sentrale utviklingsprosesser som pågår ved UiT. I tilsynsrapportene står blant annet følgende: «UiT og andre institusjoner har fusjonert under vegs i tilsynsprosessen, noe som både kan innebære større fagmiljøer med høyere andel ansatte med førstestillingskompetanse, og at en medfølgende økning i andelen med førstestillingskompetanse på sikt bør gi resultater i form av mer publisering.». I UiTs tilsvare til NOKUT må det dermed gis en særskilt vurdering og dokumentasjon av fusjonsrelaterte endringer som kan ha betydning. De mulighetene som fusjonene gir ligger dels i integrering og samordning mellom de ulike BSV-utdanningene - et tema som også står sentralt i den pågående gjennomgangen av mastergradsporteføljen ved UiT. Rapport- og tilrådinger etter denne vil bli lagt frem for universitetsstyret i juni. Men fusjonen gir også UiT muligheter til å utnytte institusjonens særegne fortrinn som et breddeuniversitet, der de profesjonsfaglige miljøene kan utvikle fruktbart samarbeid med tradisjonelle universitetsdisipliner. I motsetning til de fleste andre institusjoner i Norge har det fusjonerte UiT - innenfor egen organisasjon - muligheter til etablere systematiske samarbeidsrelasjoner mellom BSV- fagene og tilgrensende disipliner innenfor helsefag, samfunnsvitenskap, pedagogikk og juss. Arbeidet med de faglige utfordringene som beskrives i BSV-tilsynet griper derfor også inn i diskusjonen omkring fremtidig organisasjonsstruktur ved UiT, som styret skal behandle som egen sak 29. juni 2017.

Jørgen Fosslund  
konstituert universitetsdirektør

Heidi Adolfsen  
studiedirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksbehandler: Hege Skarsfjord, Avdeling for utdanning

## ORIENTERINGSSAK

Til:  
Universitetsstyret

Møtedato:  
11.05.2017

Sak:  
6/17

### Orientering om arbeidet med Adm2020

Universitetsstyret vedtok i sak 58/15 prinsipper og mål for arbeidet med programmet Adm2020. Universitetsstyret har tidligere blitt orientert om status for dette arbeidet i OS 5/16 og OS 18/16.

Arbeidsgruppene som har vært opprettet innenfor Adm2020 har avsluttet sitt arbeid og det foreligger nå rapporter med anbefalinger på følgende områder:

- Digitaliseringsstrategi
- Nav-relaterte tjenester
- Forskningsadministrativ støtte, EU-prosjekter
- Innkjøp, reiseadministrasjon og lønn
- HMS-området
- Kommunikasjon og formidling
- Utdanningsområdet
- Førstelinjetjenester

Universitetsdirektøren har startet behandlingen av innspillene og vil sørge for at arbeidet med den administrative organiseringen ved UiT blir koordinert med den pågående gjennomgangen av den faglige organisasjonsstrukturen.

Som en del av oppfølgingen av arbeidsgruppenes rapporter, er det fastsatt en handlingsplan for den videre administrative omstillingsprosessen ved UiT Norges arktiske universitet for perioden 2017-18. Det er også forhandlet fram omstillingsavtale og omstillingshåndbok med tjenestemannsorganisasjonene. De aktuelle dokumentene er vedlagt. Kommunikasjonsplan for alle de pågående omstillingsprosessene ved UiT er utarbeidet og vil legges ut på <https://uit.no/om/prosesser>. Det blir i løpet av mai holdt åpne informasjonsmøter om Adm2020 på alle de fire hovedcampusene Alta, Harstad, Narvik og Tromsø. Møtetidspunkter, dokumenter og rapporter blir gjort tilgjengelig på nettsiden [www.uit.no/adm2020](http://www.uit.no/adm2020).

### Handlingsplan Adm2020 for 2017-18

Handlingsplanen legger opp til at det skal gjøres en full gjennomgang av administrative funksjoner ved UiT, med sikte på å realisere de målsettinger og prinsipper som er satt for Adm2020-prosessen, og gjøre institusjonen i stand til å håndtere de budsjettreduksjonene som er kommet som følge av avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen.

Arbeidsgruppene som har gjennomgått deler av UiTs administrative virksomhet har gitt gode innspill til det videre arbeidet. En vesentlig del av anbefalingene går ut på å etablere flere

gjennomgående administrative funksjoner og fellestjenester ved UiT. Det skal samtidig arbeides med å klargjøre hvilke administrative funksjoner som bør være nært knyttet til stedlig ledelse og ha nærhet til kjernevirksomheten. På denne bakgrunn har universitetsdirektøren gitt avdelingene i fellesadministrasjonen i oppdrag å utrede mulighetene for flere gjennomgående administrative funksjoner, blant annet basert på det arbeidet som allerede er gjort av arbeidsgruppene. Forslag og vurderinger vil på vanlig måte bli lagt fram til drøfting i relevante ledermøter og med tjenestemannsorganisasjonene.

### **Omstillingsavtale og -håndbok**

Universitetsdirektøren har i april inngått avtale med tjenestemannsorganisasjonene om håndtering av omstilling som følge av Adm2020-prosessen. Omstillingsavtalen varer ut 2018 og kan forlenges ved behov. Det framgår av avtalen at ingen ansatte skal sies opp eller mot sin vilje måtte flytte fra en campus til en annen som følge av den administrative omstillingsprosessen.

Det er også utarbeidet en omstillingshåndbok, etter mønster fra tidligere omstillingsarbeid. Håndboka angir blant annet hvordan arbeidet med bemanningsplaner og innplasseringer i stillinger skal foregå, og hvordan ansattes rettigheter og plikter skal ivaretas. Det er gitt anledning til å benytte interne kunngjøringer av ledige stillinger. Som del av omstillingsprosessen skal det foretas en kartlegging av administrativt ansattes kompetanse og ønsker for framtidige arbeidsoppgaver.

### **Begrenset adgang til å lyse ut ledige stillinger**

Universitetsdirektøren har innført en innstramming av enhetenes adgang til å lyse ut ledige administrative og tekniske stillinger samt lederstillinger. Alle utlysninger av faste stillinger og midlertidige stillinger med varighet over 6 måneder skal godkjennes av universitetsdirektøren, som avgjør om stillingen kan lyses ut internt eller eksternt. I forkant av arbeid med utlysningen skal behovet for å lyse ut den aktuelle stillingen avklares med Avdeling for personal og organisasjon. Hensikten er blant annet å gjøre det mulig å gjennomføre nødvendige reduksjoner i bemanning som følger av budsjettkutt.

### **Arbeid med nytt måltall for administrasjon**

Universitetsstyret har vedtatt at de økonomiske kuttene i tilknytning til regjeringens såkalte reform for effektivisering og avbyråkratisering skal *omfatte det som er underlagt universitetsdirektørens virkeområde, og dermed den samlede administrative virksomheten, gjennomgående på alle nivåer*. I tilknytning til dette ble et fastsatt et kvantitativt mål om at *antall administrative ansatte (årsverk) ikke skal overstige 30% av det totale antallet UFF og administrative stillinger*. Dette er et bevegelig tall. I forbindelse med utforming av bemanningsplaner og innplassering av ansatte må det fastsettes et absolutt tall over hvor mange administrative stillinger UiT samlet sett skal ha. Tallet må også beregnes ut fra de reelle økonomiske kuttene og universitetsstyrets beslutning om at disse innsparingene skal skje i den administrative delen av virksomheten. Det opprinnelig fastsatte måltallet ble innfridd allerede i 2016, primært som følge av fusjonen mellom UiT, HiN og HiH. De to høyskolene hadde totalt sett et lavere forholdstall mellom administrative og UFF-stillinger (undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger) og trakk derfor snittet ned.

Universitetsstyret vil bli holdt løpende orientert om arbeidet med Adm2020. Eventuelle forslag til organisatoriske endringer i administrasjonen vil bli forelagt universitetsstyret for endelig behandling.

Jørgen Fossland  
konst. universitetsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Vedlegg:

- Omstillingsavtale
- Omstillingshåndbok
- Handlingsplan for Adm2020 for 2017-18

Saksbehandler: André Løvik

## UIT NORGES ARKTISKE UNIVERSITET

## UNIVERSITETSDIREKTØREN

## PROTOKOLL

## ePhorte 2016/1514

Den 30.mars 2017 ble det med hjemmel i Hovedavtalen i staten § 19 2.a holdt forhandlingsmøte om inngåelse av avtale om omorganisering som følge av Adm2020 prosessen ved UiT Norges arktiske universitet.

Fra arbeidsgiver:

Odd Arne Paulsen  
Liv-Ragna Garden  
Gunhild Stavem  
Jan Ove Mortensen  
Elisabeth Utheim

Fra tjenestemannsorganisasjonene:

Torill Nustad, NTL  
Arne Gjengedal, Akademikerne  
Harry Jenssen, Akademikerne  
Mette Solnørdal, Akademikerne  
Hans Fredrik Klingenberg, YS  
Olaf Styrvold, Forskerforbundet  
Hugues Verdure, Forskerforbundet  
Trine Lydersen, Forskerforbundet

Det ble oppnådd enighet mellom partene om inngåelse av vedlagte omstillingsavtale.

Tromsø 30.mars 2017

For arbeidsgiver:



For tjenestemannsorganisasjonene:

Torill Nustad, NTL  
Arne Gjengedal, Akademikerne  
Hans Fr. Klingenberg, YS  
Hugues Verdure, Forskerforbundet

## Omstillingsavtale

1. Denne avtalen er *inngått mellom* UiT Norges arktiske universitet v/ universitetsdirektøren og
  - YS v/ Hans Fredrik Klingenberg
  - NTL v/ Torill Nustad
  - Akademikerne v/ Arne Kjetil Gjengedal
  - Forskerforbundet v/ Olaf Styrvold

### Del 1

#### 1.1. Bakgrunn

Regjeringen innførte en effektiviserings- og avbyråkratiseringsreform i 2015. Universitetsstyret har fulgt opp regjeringens reformarbeid og har i sak *S 5/15 Fordeling av reduksjon i driftsutgifter - avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen* og i sak *S 58/15 Avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen – Prinsipper og mål for arbeidet med Adm2020* lagt føringer for dette reformarbeidet.

Innsparingstiltakene internt på UiT omfatter det som er underlagt universitetsdirektørens virkeområde, d.v.s. den samlede administrative virksomheten, gjennomgående på alle nivåer.

#### 1.2. Formål

Avtalens formål er å sikre de ansattes medbestemmelsesrett og rettigheter i henhold til lov og kollektive og individuelle avtaler og sentrale personalpolitiske retningslinjer for omstillingsarbeidet i statlig sektor, se pkt. 1.3.

Avtalen skal:

- ☐ informere om hvordan omstillingsprosessene skal gjennomføres
- ☐ skal gi den enkelte ansatte trygghet i arbeidsforholdet under omstillingsarbeidet
- ☐ skal skape best mulig forutsigbarhet og et godt arbeidsmiljø

Den enkelte ansatte har selv et ansvar for å bidra til gode løsninger, bl.a. ved å delta aktivt i både omorganiseringprosessen og gjennomføringen av tiltakene som skal iverksettes.

#### 1.3. Lov- og avtaleverk

Omstillingsavtalen bygger bl.a. på følgende lover, avtaler og retningslinjer for omstilling:

- ☐ Tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven
- ☐ Hovedavtalen i staten
- ☐ Tilpasningsavtalen (e) for virksomheten (e)
- ☐ Hovedtariffavtalens pkt 5.4 om retningslinjer for omstilling
- ☐ Hovedtariffavtalen vedlegg 3 om intensjonserklæring om omstilling under trygghet

☐ Sentrale særavtaler:

- ☐ Særavtale om bruk av virkemidler til bruk ved omstilling i staten av 12. november 2014. Særavtalen gjelder fra 1. januar 2015 til og med 31. desember 2017.
- ☐ Særavtale om permisjon og økonomiske vilkår ved etter- og videreutdanning, kurs m.v. Avtalen er videreført og gjelder fra 1. januar 2017 til og med 31. desember 2019.
- ☐ Særavtale om økonomiske vilkår ved endret tjenestested. Avtalen gjelder med virkning fra 1. januar 2017 til og med 31. desember 2017.
- ☐ Særavtale om dekning av flyttekostnader av 15. desember 2016. Avtalen gjelder med virkning fra 1. januar 2017 til og med 31. desember 2019.

Denne avtalen begrenser ikke de rettigheter eller plikter som er forankret i lover, forskrifter, kollektive og individuelle avtaler. Avtalen er ment som en utdyping av en del rettigheter og plikter som påhviler arbeidsgiver, de tillitsvalgte og den enkelte ansatte i forbindelse med omstillingsprosessen.

#### 1.4. Partsforholdet under omstillingsprosessen

Det er partene som inngår omstillingsavtalen som skal bli enige om hvordan partsforholdet skal være. Dersom de ikke blir enige, skal partsforholdet være slik som bestemt her.

**Arbeidsgiverpart:** den øverste leder av de virksomheter omstillingen berører, eller den/de disse bemyndiger.

*Merknad: der hvor det ikke er etablert en interimorganisasjon med interimsdirektør, må de berørte virksomhetene ha med hver sin arbeidsgiverrepresentant i omstillingsprosessen.*

**Arbeidstakerpart:** én representant fra hver av hovedsammenslutningsområdene i de virksomhetene som er omfattet av omstillingen. Det opp til den enkelte hovedsammenslutning å avgjøre om representanten (ene) skal komme fra virksomheten, forbundet eller fra hovedsammenslutningsnivå.

*Merknad:*

*Det må fastsettes hvem (navngitte personer) som skal representere partene i omstillingsprosessen. Dette punktet er særlig viktig når to eller flere virksomheter er berørt, jf. hovedavtalen § 11.*

*Alternativt kan det etableres en styringsgruppe. En styringsgruppe kan være særlig aktuelt der det er viktig å sikre bred medbestemmelse i forberedelse og gjennomføring. I en styringsgruppe vil det kunne være aktuelt å ha med en representant fra tjenestemannsorganisasjonene (utpekt av hovedsammenslutningene), hver med personlige varamedlemmer.*

## **Del 2**

### 2.1. Informasjon

Det er viktig at organisasjonenes tillitsvalgte og den enkelte ansatte trekkes inn i omstillingsprosessen så tidlig som mulig. Det vises til Hovedavtalen § 17 og tilpasningsavtalen for virksomheten(e).

Det skal utarbeides informasjonsrutiner i forbindelse med omstillingsprosessen. Informasjonen skal foregå regelmessig, for eksempel i form av møter, referater, e-post og intranett. Informasjonsrutinene drøftes mellom partene.

Det vises til Hovedavtalens § 17 og tilpasningsavtalen for virksomheten(e). Arbeidsgiver har ansvaret for å utarbeide forslag til informasjonsopplegg ved omstilling. Slike orienteringer planlegges sammen med de tillitsvalgte.

Arbeidsgiver har et ansvar for å gi nødvendig informasjon til de ansatte om deres rettigheter etter lov og avtaler (individuelle og kollektive).

Arbeidsgiver plikter å sørge for at informasjonen gis alle ansatte, også de som er i permisjon.

Virksomhetens leder skal sørge for at alle ansatte som vil kunne bli berørt av omstillingsprosessen får et tilbud om medarbeidersamtale vedrørende omstillingen med sin nærmeste overordnede.

## 2.2. Medbestemmelse (drøfting og forhandling)

Dersom det i løpet av omstillingsprosessen oppstår forhold som skal drøftes eller forhandles under prosessen, skal dette skje fortløpende mellom partene, jf. HA §11 nr. 3. Resultatet nedfelles skriftlig som referat eller protokoll.

Dersom omstillingsprosessen omfatter flere virksomheter, skal virksomhetene hver for seg fortløpende behandle og avgjøre de saker som ikke er omfattet av omstillingsprosessen, jf. hovedavtalen.

## 2.3. Virkemidler ved nedbemanning og geografisk flytting av statlig virksomhet Ingen ansatte skal sies opp eller mot sin vilje flytte fra en campus til en annen som følge av Adm2020-prosessene

## 2.4. Nedbemanning med oppsigelse Se punkt 2.3.

# **Del 3**

## 3.1. Tvisteløsning

Dersom ikke omstillingsavtalen inngås av KMD og hovedsammenslutningene, og de lokale parter er uenige om hvordan omstillingsavtalen skal utformes, avgjør KMD saken i samråd med hovedsammenslutningene.

Hvis forhandlinger mellom KMD og hovedsammenslutningene ikke fører frem, avgjøres dette etter Hovedavtalen § 24.



### 3.2. Varighet

Avtalen er begrenset til å gjelde omstillingsprosessen i ADM2020, som forutsettes å være avsluttet 31.12.2018. Avtalen faller da bort uten oppsigelse. Partene kan dog forlenge avtalen hvis prosessen fortsatt pågår på dette tidspunkt.

Hver av partene kan i ovennevnte periode si opp avtalen med tre måneders varsel.

#### **Vedlegg til avtalen:**

##### A. Omorganisering som medfører endring i arbeidsoppgaver m.m. innenfor en statlig virksomhet eller fra en statlig virksomhet til en annen

Ved omstilling, omorganisering m.v. er utgangspunktet at den ansatte både har rett og plikt til å følge sine arbeidsoppgaver – også for dem som må skifte tjenestested.

Som ledd i gjennomføringen av omstillingen foreslås følgende:

*Kompetansekartlegging:* for dem som vil få endrede arbeids-oppgaver eller som på annen måte blir direkte berørt av omstillingsprosessen, utarbeides det så tidlig som mulig en oversikt over arbeidsoppgaver og kompetanse i nåværende og fremtidig virksomhet.

*Bemanningsplan:* det utarbeides en bemanningsplan for den nye virksomheten i samarbeid med organisasjonene, jf Hovedavtalens § 12 d) og § 12 nr 2. Denne skal ikke være mer omfattende enn nødvendig.

*Kartleggingssamtaler:* fremtidige arbeidsoppgaver og/eller plassering i organisasjonen bør ikke fastlegges før kartleggingssamtaler er gjennomført med de ansatte som er berørt. Så langt råd er bør det tas hensyn til den enkeltes ønsker ved endring/overgang til fremtidige arbeidsoppgaver eller fremtidig arbeidssted. Samtidig må den enkelte ansatte innenfor sin arbeidsavtale, finne seg i endring av oppgaver, opplæring og/eller omplassering til annet arbeid og/eller arbeidssted.

*Karriereplanlegging:* ved omstillinger vil ansatte kunne oppleve at de har kompetanse som ikke lenger er relevant, at de har kompetanse som må suppleres, eller får et behov for helt ny kompetanse i forhold til arbeidsoppgavene de tilbys. I slike tilfeller skal arbeidsgiver legge til rette for at den enkelte kan opparbeide seg kompetanse i forhold til oppgavene som skal utføres. Arbeidsgiver skal legge til rette for kompetanseutvikling og faglig oppdatering.

#### B. Offentlig kunngjøring av nyopprettede ledige stillinger

Dersom det i den nye virksomheten er nyopprettede stillinger som ingen har krav på, skal kunngjøring foretas først etter at arbeidsgiver har vurdert om det er overtallige som har intern fortrinnsrett, jf. tjml. § 13 nr 5. Intern kunngjøring kan foretas dersom dette har hjemmel i tjml § 2. Lederstillinger bør som hovedregel kunngjøres eksternt også i disse tilfellene. Dersom det under tilsettingsprosessen viser seg at det er ansatte i virksomheten som mener å ha krav på en stilling som er kunngjort, skal arbeidstaker få avklart om arbeidsgiver mener det foreligger slikt krav.

#### C. Innplassering av arbeidstakere i den nye organisasjonen

Organisasjonsendringer som fyller vilkårene i Hovedavtalen § 13 nr 2 a) er gjenstand for forhandlinger med de tillitsvalgte. Arbeidsgiver har ansvaret for å innplassere arbeidstakerne i den nye organisasjonen og foretar den konkrete innplassering.

Før endelig beslutning treffes, skal den ansatte ha anledning til å komme med sine ønsker skriftlig. Den ansatte gis anledning til å vurdere arbeidsgivers forslag til innplassering. Denne vurderingen vektlegges før endelig beslutning tas.

Etter at innplassering er bestemt, skal arbeidsgiver informere om beslutningen gjennom et møte med hver enkelt, samt ved skriftlig underrettelse. Den tilsatte kan i hele prosessen la seg bistå av en tillitsvalgt.

# Omstillingshåndbok

---

2017

## **Veileder ved innplassering til stilling**

AVDELING FOR PERSONAL OG ORGANISASJON  
21. APR. 2017



# Innhold

1	INNLEDNING .....	3
2	GARANTI OM TILBUD OM INNPLASSERING I STILLING.....	3
3	INFORMASJON.....	3
4	KOMPETANSEKARTLEGGING .....	4
5	BEMANNINGSPLANER .....	4
6	INNPLASSERING I STILLING.....	5
6.1	Omstillingssamtale (innplasseringssamtale) .....	5
6.2	Klargjøring av begreper ved innplassering i stilling.....	6
6.2.1	Likeverdig stilling .....	6
6.2.2	Passende stilling .....	6
6.2.3	Fortrinnsrett .....	6
6.2.4	Rettskrav.....	7
6.3	Mulige utfall av rettskravvurdering.....	10
6.3.1	A. En kandidat er vurdert å ha rettskrav til stillingen.....	10
6.3.2	B. To eller flere kandidater med rettskrav på samme stilling .....	10
6.3.3	C. Ingen kandidater med rettskrav.....	10
6.3.4	Informasjon om innplassering.....	11
6.3.5	Ved eventuell uenighet .....	11
6.3.6	Oppfølgingssamtale.....	11
7	VIRKEMIDLER.....	12
8	LEDERSTØTTE .....	12
9	VEDLEGG.....	12

## 1 INNLEDNING

Omstillingshåndboka danner grunnlag for vurderinger ved innplassering til stilling ved UiT Norges arktiske universitet. Følgende rammer og vedtak legges til grunn for omstillingsarbeidet:

- Avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen; årlige økonomiske reduksjoner innført fra og med 2015, jf. Statsbudsjettet for 2015 / 2016 og 2017 kap 260 Tildelingsbrev for UiT (Eph 2014/4851, 2015/1950 og 2016/10060)
- Styrevedtak i sak *S 5/15 Fordeling av reduksjon i driftsutgifter - avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen*
- Styrevedtak i sak *S 58/15 Avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen – Prinsipper og mål for arbeidet med Adm2020*
- Handlingsplan for Adm2020

Håndboka tar utgangspunkt i Omstillingsavtalen av 30.3.2017, og heftet Personalpolitikk ved omstillinger. Omstillingsavtalen har som formål å sikre ansatte trygghet og rettigheter ved omorganiseringen, og er forankret i lov, forskrifter, avtaler og ulike personalpolitiske retningslinjer. Bestemmelsene i omstillingsavtalen må praktiseres i samsvar med gjeldende rett på området.

Omstillingshåndbokas formål er å utdype deler av prosessen ved innplassering. Rettskravvurdering ved innplassering i stilling og viktige begreper med betydning for innplasseringer blir omtalt spesielt. Håndboka skal sammen med vedlagte prosessbeskrivelse og veiledninger/maler bidra til gode prosesser og legge forholdene til rette for god ivaretagelse av alle ansatte som er berørt av Adm2020 prosessen. Prosessbeskrivelsen angir trinn og prosedyrer ved innplassering, henviser til vedlagte maler og veiledninger, og angir hvem som er ansvarlig underveis i prosessen.

## 2 GARANTI OM TILBUD OM INNPLASSERING I STILLING

Arbeidsgiver forplikter seg til å gi alle ansatte et tilbud.

Det er en klar målsetting at fast ansatte og midlertidig ansatte med sterkt stillingsvern (4 års sammenhengende tilsetting) som berøres av omstillingsprosessen skal tilbys likeverdig eller passende stilling/arbeidsoppgaver.

Der det ikke viser seg mulig å tilby slik likeverdig eller passende stilling/ arbeidsoppgaver skal arbeidsgiver tilby annen stilling, som så langt som mulig tilfredsstiller den ansattes kompetanse og ønsker. Arbeidsgiver forplikter seg med dette ut over tjenestemannslovens § 13, nr. 1 for gruppen fast ansatte og gruppen midlertidig ansatte med sterkt stillingsvern.

## 3 INFORMASJON

I endringsprosesser stilles ledere overfor utfordringer. Gode omstillingsprosesser forutsetter godt lederskap, og en viktig lederoppgave er å kommunisere og informere ansatte underveis i prosessen. Ledere må være oppmerksom på den usikkerheten som kan oppstå, og følge utviklingen i arbeidsmiljøet sammen med tillitsvalgte og verneombud. I omstillingsprosesser som medfører endring i arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for

tilstrekkelig informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling for å imøtekomme lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf. arbeidsmiljølovens § 4-2 (3). Informasjon gis i møter og/eller skriftlig/elektronisk. Universitetsdirektøren utarbeider etter drøfting med tjenestemannsorganisasjonene en kommunikasjonsplan. Det skal også gis informasjon til ansatte som er i permisjon.

Det er viktig at organisasjonenes tillitsvalgte og den enkelte ansatte trekkes inn i omstillingsprosessen så tidlig som mulig. Det vises til Hovedavtalen § 17 og tilpasningsavtalen ved UiT.

Universitetsdirektøren skal sammen med øvrige berørte ledere sørge for åpne beslutningsprosesser, medvirkning, god dialog mellom ledere og ansatte, og for formidling av oppdatert informasjon i løpet av omstillingsprosessen. Universitetsdirektøren skal vurdere hvordan informasjonsflyt, åpenhet og medvirkning best kan ivaretas. Det vil være aktuelt å gi både skriftlig og muntlig informasjon.

Det skal gjennomføres informasjonsmøter, der ansatte har anledning til å stille spørsmål og det blir gitt orientering om:

- overordnede vedtak og beslutninger av betydning for enheten
- enhetens interne organisering og arbeidsområder
- arbeidet med bemanningsplan
- arbeidet med innplasseringer
- kriterier for tilbud om samtaler
- tidsplan for gjennomføring av samtaler og innplasseringer
- mulighet for å la seg bistå av tillitsvalgte
- hvem som har ansvar for ulike deler av omstillingsarbeidet

Omstillingsarbeidet tar utgangspunkt i vedtak om organisering, faglig innretning, styring og ledelse og fordeling av ressurser. Basert på dette skal berørte enheter starte omstillingsarbeidet med å utarbeide forslag til bemanningsplaner for enheten.

## 4 KOMPETANSEKARTLEGGING

Det skal gjennomføres en kartlegging av administrativt ansattes kompetanse og ønsker for fremtidige arbeidsoppgaver. Universitetsdirektøren vil organisere dette arbeidet.

## 5 BEMANNINGSPLANER

Det vises til handlingsplanen for Adm2020. Universitetsdirektøren er ansvarlig Adm2020 prosessen. Universitetsdirektøren vil lede arbeidet med hensyn til å forandre på arbeidsdeling i hele administrasjonen, hvordan oppgaver blir utført, og ny design av de administrative tjenestene. Universitetsdirektøren vil lede prosessen med å utarbeide og fastsette bemanningsplaner.

Bemanningsplaner er en konkretisering av beslutninger som er tatt om organisering og ressursrammer, og utgjør grunnlaget for å kunne innplassere ansatte i stillinger i den nye organisasjonen.

Bemanningsplanen skal gi en oversikt over enhetens inndeling i underenheter, og knytte stillinger til den enkelte del av planen. Hver stilling skal angis med stillingstype

(betegnelse/kode), stillingsandel, ansvar og oppgaver i stillingen, og hvilke kvalifikasjonskrav som gjelder for stillingen. Omtalen av ansvar, oppgaver og kvalifikasjonskrav bør være kortfattet, men må angi hovedinnholdet i stillingen og nødvendige krav til kvalifikasjoner for å kunne utføre de aktuelle oppgavene. Omtalen må utgjøre et tilstrekkelig grunnlag for vurdering av innplassering i stillingen.

I arbeidet med bemanningsplan skal det vurderes hvilke stillinger det er behov for til ulike funksjoner, og hvordan ansvar og oppgaver bør fordeles mellom stillingene. Det skal legges vekt på å sikre god bruk av ressursene, og at ansattes kompetanse og erfaring nyttiggjøres på en god måte.

Bemanningsplanene skal sikre at alle ansatte gis et tilbud om innplassering i stillinger som følge av Adm2020-prosessen. Det tas utgangspunkt i de kvalifikasjonene (utdanning og erfaring) som ansatte har i dag, slik at ansatte samlet sett er kvalifiserte for de fastsatte stillingene. Det kan gjennomføres kompetansehevingstiltak for å imøtekomme mindre behov for endringer i kvalifikasjoner for stillingen, jf. punkt 3 og punkt 6.1.

Universitetsdirektøren skal orientere hovedtillitsvalgte, lokale tillitsvalgte og hovedverneombudene om arbeidet med bemanningsplaner. Forslaget til bemanningsplaner legges fram til drøfting med hovedtillitsvalgte. Universitetsdirektøren fastsetter bemanningsplanene før det gjøres innplasseringer i stillinger.

## 6 INNPLASSERING I STILLING

Innplassering i stilling skal skje med utgangspunkt i godkjent bemanningsplan. Ved innplassering skal det foretas en rettskravvurdering av aktuelle ansatte. Viktige begreper med betydning for innplasseringer vil bli omtalt her.

### 6.1 Omstillingssamtale (innplasseringssamtale)

Det skal gis tilbud om innplasseringssamtale til ansatte ved UiT Norges arktiske universitet som blir berørt og som kan forventes å få vesentlige endringer i ansvarsområder og/eller oppgaver

Formålet med omstillingssamtaler er å:

- gi informasjon om omstillingsprosessen, med vekt på tidsplan og mulige endringer i den enkeltes ansvarsområder og oppgaver
- kartlegge muligheter, ønsker og kompetanse
- ivareta behov for dialog med og omsorg for den enkelte som blir berørt
- gi leder et bedre grunnlag for å gjøre vurderinger i forbindelse med innplassering

Universitetsdirektøren/nærmeste leder har ansvar for å avtale og gjennomføre omstillingssamtale med den enkelte ansatte. Det skal opplyses om at den enkelte har anledning til å ha med en tillitsvalgt i omstillingssamtaler. Det vises til vedlagte Veileder for gjennomføring av innplasseringssamtaler. Med nærmeste leder menes formell leder med personalansvar for den aktuelle enheten den ansatte foreslås innplassert i.

Ansatte kan be om at samtalen gjennomføres med en overordnet leder. Overordnet leder skal i det enkelte tilfelle avgjøre hva som er mest hensiktsmessig i forhold til enhetens arbeidsdeling, fordeling av personallederansvar eller andre relevante forhold

## 6.2 Klargjøring av begreper ved innplassering i stilling

Det følger av vedlegg til omstillingsavtalen at ansatte som ser sine arbeidsoppgaver i det vesentlige videreført, har rett og plikt til å følge arbeidsoppgavene (rettskrav på stilling). I den grad ansatte ikke har rettskrav på stilling, skal arbeidsgiver så langt det er mulig tilby alle fast ansatte og midlertidig ansatte med sterkt stillingsvern som berøres av omstillingsprosessen likeverdig eller passende stilling/arbeidsoppgaver, jf. tjenestemannslovens §§ 12, 2. setning og 13.

Innplassering i stillinger gjøres etter en vurdering av om den enkelte tilfredsstiller de krav som er knyttet til stillingen. Det kan likevel sees bort fra manglende kvalifikasjoner, dersom dette kan kompenseres med hensiktsmessig tilleggsgutdannning eller andre kompetansehevingstiltak.

Nærmeste leder, det vil si formell leder med personalansvar for den aktuelle enheten, har ansvar for å gjøre vurderinger av innplasseringer i stillinger ved enheten. Innplasseringene skal godkjennes av overordnet ledernivå før det gis tilbud om innplassering. Det er viktig at leder ikke gir løfter, skaper forventninger eller gir uriktig informasjon til den enkelte ansatte før alle vurderinger er gjort og innplasseringen er godkjent.

Det er to «rettsbegreper» som er sentrale ved innplassering til stilling. Det kan hevdes rettskrav til egen stilling og fortrinnsrett til annen passende stilling, jf. tjenestemannslovens § 13.

### 6.2.1 Likeverdig stilling

Med likeverdig stilling siktes det normalt til status og lønn, som må være noenlunde lik. Den nye stillingen skal stort sett ha de samme funksjoner som den opprinnelige stillingen, for eksempel saksbehandling eller vanlig kontorarbeid.

### 6.2.2 Passende stilling

Begrepet annen passende stilling er videre enn begrepet likeverdig stilling, og kan omfatte stillinger som ikke nødvendigvis er likeverdige med den gamle stillingen. Det er hovedsakelig tre momenter som er avgjørende for om en stilling er passende. Det er lønn, arbeidsoppgaver og geografi.

*Lønn* - I alminnelighet kan man ikke kreve *høyere stilling* eller *lønn* enn tidligere stilling.

*Arbeidsoppgavene* må ikke atskille seg i for stor grad fra de arbeidsoppgavene arbeidstakeren hadde etter sin arbeidsavtale. Arbeidsoppgavene må derfor være av noenlunde samme art.

*Geografisk avstand* – Med geografi siktes det til avstanden til det nye arbeidsstedet. Ingen ansatte skal mot sin vilje flytte fra en campus/studiested til en annen som følge av omstillingsprosessen. Ved omstillinger i staten generelt vil slike forhold kunne gjøre seg gjeldende når hele eller deler av virksomheten flyttes fra et sted til et annet. Det vil være relevant å trekke en grense mellom dagpendling og ukependling. Hvis vedkommende kan dagpendle til arbeidet, vil man ofte anse stillingen for å være passende.

### 6.2.3 Fortrinnsrett

I tjenestemannslovens § 13, nr. 1 fremgår det at en ansatt om mulig skal tilbys annen passende stilling i virksomheten dersom vedkommende har minst ett års sammenhengende tjeneste og stillingen blir inndratt, eller arbeidet faller bort.



Som det framgår i tjenestemannslovens § 13, nr. 1 er det en forutsetning for å ha fortrinnsrett at den ansattes stilling blir inndratt, eller at arbeidet faller bort. Videre forutsettes det at den "nye" stillingen anses å være passende for den ansatte. For nærmere om begrepet passende stilling vises det til punkt 6.2.2 ovenfor. I tillegg er en forutsetning for å ha fortrinnsrett at den ansatte er kvalifisert for stillingen, dvs. at den ansatte har de nødvendige faglige og personlige egenskapene som trenges for stillingen. En ansatt som er vurdert til å ha fortrinnsrett til en konkret stilling, behøver ikke være den best kvalifiserte for stillingen. Dersom flere ansatte er aktuelle for samme stilling vil en ansatt med fortrinnsrett gå foran andre ansatte. Dette selv om den ansatte ikke vurderes å være best kvalifisert.

Dersom det melder seg flere personer med fortrinnsrett til samme stilling, gjelder ikke fortrinnsretten i forholdet mellom dem. Ved en utlysning av stillingen skal tilsettingsorganet legge vanlige vurderinger/prinsipper til grunn. Det er den best kvalifiserte søkeren med fortrinnsrett som skal ansettes. Ved innplassering uten rettskrav skal det, dersom det er flere med fortrinnsrett til stillingen, foretas en utvelgelse iht. følgende kriterier:

- Stillingsbeskrivelse
- Kvalifikasjoner/kompetanse
- Erfaring/praksis
- Tjenestetid ved UiT
- Personlig egnethet ved lederstillinger

Som nevnt i punkt 6.2.2 Passende stilling kan man i alminnelighet ikke kreve høyere stilling eller lønn enn tidligere stilling. Departementet har imidlertid lagt til grunn at en deltidstilsatt med stillingsprosent på mer enn 50, kan hevde fortrinnsrett til en 100 % stilling. En ansatt med en stillingsprosent på 50 eller mindre, kan ikke hevde fortrinnsrett til en stilling med høyere stillingsprosent enn vedkommende hadde i sin gamle stilling.

For ansatte som har «mistet» sin stilling (stillingen er inndratt eller arbeidet er bortfalt) skal arbeidsgiver utferdige en skriftlig bekreftelse (skjema) på intern fortrinnsrett til passende stillinger ved UiT. Dette skjemaet skal benyttes som vedlegg til evt. søknader på stillinger ved universitetet og ved innplassering uten rettskrav. Skjemaet bekrefter en generell fortrinnsrett til passende stillinger ved UiT Norges arktiske universitet. Det må i hvert enkelt tilfelle foretas en konkret vurdering av om den ansatte kan anses å ha fortrinnsrett til den aktuelle stilling. Skjema for intern fortrinnsrett er vedlagt.

#### 6.2.4 Rettskrav

Rettskrav på stilling innebærer at en arbeidstaker har rett til å følge sine arbeidsoppgaver dersom den ansatte kjenner igjen sin stilling i den nye organisasjonen. Det vil si at vedkommendes tidligere stilling i vesentlig grad er videreført, jf. bemanningsplan.

Det rettslige grunnlag for prinsippet følger av ulovfestede regler, herunder statlig departemental praksis, den enkeltes arbeidstakers arbeidsavtale/tilsetningsforhold, og kan anses å være avledet av tjenestemannslovens § 12. I rettspraksis og teori er det vist til brev av 2. mai 1996 fra daværende administrasjonsdepartement. Departementet uttaler her at det er et rettslig prinsipp, at tjenestemenn som ser sine *arbeidsoppgaver videreført i vesentlig grad i en annen stilling*, har rett til å følge arbeidsoppgavene. Denne retten må anses som motstykket til

tjenestemannens plikt til å finne seg i endringer i sine arbeidsoppgaver, så lenge stillingens grunnpreg er i behold, jf. tjenestemannslovens § 12 første punktum.

Ved vurderingen av om en ansatt har krav på en bestemt stilling, må det foretas en konkret vurdering i det enkelte tilfelle. Det må foretas en «før-etter» vurdering med gammel og ny stillingsbeskrivelse som utgangspunkt. Det er stillingens innhold før omorganiseringen og den nye stillingens innhold etter omorganiseringen som blir avgjørende for vurderingen av om rettskrav foreligger.

Det stilles ikke krav om at det foreligger identitet mellom den nye og den tidligere stillingen. Det er heller ikke avgjørende at alle arbeidsoppgavene er videreført, eller om det er lagt til nye oppgaver til den nye stillingen. Et minstekrav for at det skal foreligge rettskrav, må antas å være at arbeidets grunnpreg ikke er endret i forhold til tidligere, slik at arbeidsgiver kan pålegge arbeidstakeren å tiltre stillingen.

Dersom stillingens grunnpreg er endret, fremstår det klart at rettskrav ikke vil foreligge. At stillingens grunnpreg er videreført er likevel ikke tilstrekkelig til å ha krav på stillingen. Det må derfor gjøres en konkret vurdering i det enkelte tilfellet om den ansatte har krav på en bestemt stilling. Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at stillingene er så forskjellige at arbeidstakeren ikke har rettskrav på den nye stillingen.

I forbindelse med vurderingen av om rettskrav foreligger vil det ikke være mulig å angi noen prosentvis andel av tidligere stillings ansvars- og arbeidsoppgaver som må være i behold. Det er vanskelig å presisere vesentlighetskravet. Men grensene må ikke settes for lavt, da dette vil innebære en utvanning av rettskravet i det flere ansatte da vil kunne ha rettskrav på samme stilling. Domstolene praktiserer et strengt rettskravnivå, og det skal derfor ved de konkrete vurderinger settes et noe strengt krav til andelen av ansvars- og arbeidsoppgaver som må være i behold, dvs. et strengt krav til om det foreligger en vesentlig grad av videreføring av stillingens innhold.

Ved vurderingen av om det foreligger en vesentlig videreføring av stillingens innhold må det altså gjøres en konkret sammenligning mellom stillingens innhold før og etter omorganiseringen, hvor det avgjørende blir helhetsinntrykket. Den konkrete vurderingen vil ikke kun være begrenset til arbeidsavtale og utlysningstekst, men det må foretas en fortolkning av hele arbeidsforholdet. Momenter som særlig må vurderes er likhet/ulikhet med hensyn til ansvar, arbeidsoppgaver/arbeidsområde, samt nivå i organisasjonen. Det må også ses på øvrige vilkår, som ikke må atskille seg vesentlig fra tidligere stilling. Følgende kriterier legges til grunn ved vurdering av rettskrav:

*Ansvar:*

- Lederoppgaver, omfang/bortfall, antall ansatte som ledes
- Fagansvar/faglig arbeidsområde

Dersom en stilling blir tillagt nye ansvarsområder, vil det kunne medføre at arbeidstakeren ikke kan kreve å inneha denne stillingen videre. Jo høyere stillingsnivå, jo mindre endringer må det antas skal til før stillingen er endret, slik at arbeidstakeren ikke kan kreve å få den. Også dersom en stilling beholder de samme ansvarsområder som før, men hvor omfanget av aktiviteten innenfor ansvarsområdet blir vesentlig større, kan dette medføre at arbeidstakeren

ikke har rettskrav til stillingen. Det økte omfang av virksomheten kan medføre at det stilles andre krav til lederen i forhold til før.

Bortfall av ansvarsområder, vil kunne medføre at stillingen ikke kan anses å være i det vesentlige videreført. For eksempel vil det å gi en lederstilling et mer faglig preg (for eksempel færre ansatte å lede) kunne medføre at stillingen får et vesentlig endret innhold.

Et moment i vurderingen av rettskrav til lederstillinger vil være antall ansatte som ledes. Det må her ikke være for stor forskjell mellom den nye og den gamle stillingen. En dobling av ansatte vil kunne innebære at det ikke kan hevdes rettskrav til stillingen.

En arbeidstaker som midlertidig har hatt et utvidet arbeids- og ansvarsområde enn det som følger av arbeidsavtalen/arbeidsforholdet, vil ikke kunne hevde rettskrav til disse oppgavene. Dette vil ofte være delegerte arbeidsoppgaver/ansvar som arbeidsgiver fritt kan trekke tilbake.

Fagansvar/faglig arbeidsområde bør i det vesentlige være likt i ny og gammel stilling.

#### *Arbeidsoppgaver:*

- Ikke begrenset til arbeidsavtale
- Arbeidsforholdet vurderes/fortolkes
- Konkrete arbeidsoppgaver vurderes

En eventuell videreføring av arbeidsoppgaver er et sentralt moment ved rettskravvurderingen. Ved vurderingen må det foretas en konkret sammenligning mellom arbeidsoppgaver før og etter omorganiseringen, hvor helhetsinntrykket er avgjørende. Den konkrete vurderingen vil ikke kun være begrenset til arbeidsavtalen. Det må foretas en fortolkning av hele arbeidsforholdet.

#### *Grad:*

- Nivå i organisasjonen/organisatorisk plassering
- Formalstruktur
- Beslutningsstruktur

Ved lederstillinger skal stillingens nivå i organisasjonen vektlegges. En ansatt kan normalt ikke påberope seg rettskrav på en stilling høyere opp i organisasjonen eller beslutningsstrukturen enn den stillingen vedkommende har i dag. Dersom for eksempel oppgaver flyttes til et høyere nivå i organisasjonen vil dette kunne ha betydning ved vurderingen av eventuelt rettskrav på stilling.

#### *Øvrige vilkår:*

Øvrige vilkår som lønn, tittel, mv. bør ikke avvike vesentlig fra tidligere stilling. En endring av lønnsnivået i ny stilling kan være en indikasjon på at stillingen i det vesentlige ikke er videreført. Men forskjell i tittel og lønn er ikke avgjørende, dersom dette ikke samtidig gjenspeiler en forskjell i stillingens innhold. Dersom det er det samme ansvars- og arbeidsområde som videreføres vil en eventuell oppjustering av lønn ikke alene tilsi at stillingen er omgjort til et høyere nivå.

#### *Geografisk flytting:*

Geografisk forflytting av arbeidsoppgavene hindrer ikke rettskrav.

#### *Kvalifikasjoner:*

Kvalifikasjoner er nødvendig men ikke tilstrekkelig for å ha rettskrav. Dersom det foreligger en vesentlig videreføring av en stillings ansvar og oppgaver, kan det ikke settes nye kvalifikasjonskrav slik at den ansatte framstår som ikke-kvalifisert for stillingen.

### 6.3 Mulige utfall av rettskravvurdering

Det vil kunne framkomme tre ulike typer utfall av en rettskravvurdering av ansatte for en stilling:

Utfall A: Én kandidat er vurdert å ha rettskrav til stillingen

Utfall B: To eller flere kandidater er vurdert å ha rettskrav til stillingen

Utfall C: Ingen kandidater er vurdert å ha rettskrav til stillingen

#### 6.3.1 A. En kandidat er vurdert å ha rettskrav til stillingen

En eller flere kandidater blitt vurdert for rettskrav til en stilling. Utfallet er at kun én ansatt er funnet å ha rettskrav, og vedkommende kan innplasseres i stillingen. Dersom flere ansatte er blitt vurdert er det viktig å gi informasjon til alle aktuelle kandidater før det gis formelt tilbud om innplassering, jf punkt 4 i omstillingshåndboka.

#### 6.3.2 B. To eller flere kandidater med rettskrav på samme stilling

To eller flere kandidater er blitt vurdert for rettskrav til en stilling. Utfallet er at to eller flere er funnet å ha rettskrav til stillingen.

Det er ikke avgjørende hvem av disse som i størst grad anses å ha en gjenkjennelse/videreføring av ansvar og oppgaver. Arbeidsgiver skal foreta en saklig utvelgelse og totalvurdering i henhold til de kriteriene som er angitt i håndbokas punkt 4.2.3 Fortrinnsrett.

Det skal gis informasjon til alle aktuelle kandidater før det gis formelt tilbud om innplassering til en av kandidatene, jf. punkt 5 i omstillingshåndboka. Den som ikke blir innplassert med rettskrav skal gis rettigheter i samsvar med dette.

#### 6.3.3 C. Ingen kandidater med rettskrav

En eller flere kandidater er blitt vurdert for rettskrav til en stilling. Utfallet er at ingen anses å ha rettskrav til stillingen. Det skal gis informasjon til alle aktuelle kandidater om utfallet av vurderingen.

Innplassering i stilling skal foretas på bakgrunn av vurderinger av om stillinger kan anses å være likeverdig eller passende for den enkelte, jf. tjenstemannslovens §§ 12, 2 setning og 13.

Innplassering i stilling skal foretas etter en vurdering av om den enkelte tilfredsstiller de krav som er knyttet til stillingen. Det kan likevel ses bort fra manglende kvalifikasjoner dersom dette kan kompenseres med hensiktsmessig tilleggsgutdannning eller andre kompetansehevingstiltak.

Ledige stillinger som ikke er besatt av ansatte med rettskrav eller intern fortrinnsrett kan lyses ut internt. I situasjoner der ingen er vurdert å ha rettskrav til en lederstilling vil det kunne være hensiktsmessig å foreta en intern kunngjøring av stillingen fremfor å foreta en innplassering uten rettskrav. Dette for å sikre at det gis informasjon til ansatte under omstilling, og like muligheter til å vise interesse for stillingen.

#### 6.3.4 Informasjon om innplassering

Der flere ansatte er vurdert til samme stilling skal nærmeste leder gi informasjon om arbeidsgivers vurderinger til aktuelle kandidater, før formelt tilbud om innplassering sendes ut, og etter at vurdering av rettskrav er godkjent av overordnet ledernivå. Slik informasjon gis samtidig til de ansatte som har vært vurdert for rettskrav til samme stilling.

Det skal i denne informasjonen opplyses at innplasseringen er foreløpig. Før endelig beslutning om innplassering blir truffet, skal den ansatte gis anledning til å komme med ønsker. Den ansattes skriftlige vurdering skal vektlegges før endelig beslutning tas, jf. omstillingsavtalens vedlegg punkt C.

#### 6.3.5 Ved eventuell uenighet

I tilfeller hvor det oppstår uenighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om innplassering, skal saken bringes inn for universitetsdirektøren for avgjørelse.

#### 6.3.6 Oppfølgingssamtale

Når utvelgelsesprosessen er foretatt og det foreligger en godkjenning fra overordnet ledernivå, skal nærmeste leder ta kontakt med de ansatte som foreløpig står uten tilbud om innplassering for å avtale oppfølgingssamtale. Leder og ansatt skal avtale hvordan en slik oppfølgingssamtale skal gjennomføres, jf. vedlagt Veiledning for gjennomføring av oppfølgingssamtale.

Formålet med slik oppfølgingssamtale er å:

- gi informasjon om foreløpig resultat av innplasseringsprosessen, og hvilke kriterier som er lagt til grunn i forbindelse med innplassering i den aktuelle stillingen
- gi den ansatte mulighet til å komme med synspunkter på de vurderingene som er gjort
- drøfte muligheter for alternative innplasseringer
- drøfte og veilede i forhold til den enkeltes faglige og karrieremessige utvikling, herunder eventuelle behov og muligheter for kompetanseutviklingstiltak
- orientere om muligheter, rettigheter og plikter, jf. omstillingsavtalen
- ivareta behov for dialog med og omsorg for den ansatte i tida fram til endelig avklaring og innplassering

Nærmeste leder har ansvar for at den enkeltes ønsker, muligheter og eventuelle tiltak som har vært drøftet i samtalen, blir godt ivaretatt. Den ansatte skal gis mulighet til å uttrykke

synspunkter skriftlig i etterkant av samtalen. Slike innspill skal følge saken dersom saken bringes inn for universitetsdirektøren.

## 7 VIRKEMIDLER

Vedlegg til omstillingsavtale, punkt A, skisserer virkemidler i omstillingsarbeidet. Universitetsdirektøren beslutter eventuell bruk av økonomiske virkemidler.

## 8 LEDERSTØTTE

Ledere og ansatte oppfordres til å gjøre bruk av tilbud om veiledning og støttefunksjoner fra universitetsdirektøren ved POA i omstillingsarbeidet. POA vil bidra med råd i hele omstillingsprosessen inkludert i enkeltsaker, og dersom det oppstår uklarheter eller informasjonsbehov underveis i prosessen.

Ledere og ansatte oppfordres også til å gjøre bruk av tillitsvalgte og verneombud, som vil kunne være viktige samarbeidspartnere i omstillingsarbeidet.

## 9 VEDLEGG

- Trinnvis prosessbeskrivelse
- Mal for bemanningsplan for fakulteter
- Mal for bemanningsplaner for avdelinger
- Veiledning for gjennomføring av innplasseringssamtaler
- Veiledning for gjennomføring av oppfølgingssamtale
- Skjema for fortrinnsrett
- Mal for forslag til innplassering i stilling
- Mal for tilbudsbrev
- Omstillingsavtale av 30.3.2107
- Mal for kompetansekartlegging

## Handlingsplan Adm2020 for 2017-18

HOVEDOPPGAVE	FASER I ARBEIDET	FRIST
<b>FORBEREDE OMSTILLING</b>	<b>Fastsette nytt måltall og innføre stillingsstopp</b> <b>Utvikle omstillingsavtale og omstillingshåndbok</b> <b>Utvikle informasjonstiltak</b>	Apr. Apr. Apr.
ETABLERE GJENNOMGÅENDE FELLESTJENESTER <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utdanningstjenester</li> <li>- Personal- og økonomi</li> <li>- Forskningstjenester</li> <li>- Kommunikasjon og grafiske tjenester</li> </ul>	Lage design for fellestjenester ledet fra nivå 1 Foreslå delegasjonsgrad/arbeidsdeling mellom nivåene Lage utkast til bemanningsplaner for området sentralt	
<b>ETABLERE FELLESTJENESTER PÅ FAKULTET OG CAMPUS</b>	<b>Lage design for fellestjenester ledet fra nivå 2/campus</b> <b>Foreslå arbeidsdeling vis a vis instituttene</b> <b>Lage utkast til bemanningsplaner for områdene lokalt</b>	
VURDERE NY AVDELINGSSTRUKTUR I FELLESADMINISTRASJONEN	Gjennomgå dagens struktur Foreslå ny struktur ut fra gjennomgang og forslag til nye fellestjenester Innstille på forslag til ny struktur Vedta ny struktur	
<b>INNPLASSERE ANSATTE</b>	<b>Fastsette endelige bemanningsplaner for hele org.</b> <b>Foreta innplasseringer</b>	Nov. Jan. 18

## ***FORBEREDE OMSTILLING***

- Fastsette nytt måltall
  - o Det opprinnelige måltallet er et bevegelig tall som ikke egner seg som grunnlag for innsparinger eller utforming av bemanningsplaner. Det nye måltallet vil ta utgangspunkt i de reelle økonomiske kuttene UiT har fått og universitetsstyrets beslutning om at disse innsparingene skal skje i den administrative delen av virksomheten. Det vil bli gjort en justering for administrative behov knyttet til vekst i kjernevirksomheten.
- Innføre stillingsstopp
  - o Stillingsstoppen gjelder kategorier av stillinger som har vært omfattet av budsjettkuttene: administrative stillinger, lederstillinger og tekniske stillinger i henhold til DBHs kategorisering. Alle utlysninger av faste stillinger og midlertidige stillinger med en varighet over 6 mnd. skal godkjennes av universitetsdirektøren. Direktøren avgjør også om stillingen skal lyses ut internt eller eksternt.
- Utvikle omstillingsavtale
  - o Omstillingsavtalen vil være hjemlet i Hovedavtalen i staten og har som formål å sikre de ansattes medbestemmelse og rettigheter i henhold til lov og individuelle og kollektive avtaler og sentrale personalpolitiske retningslinjer for omstillingsarbeidet i staten.
- Utvikle omstillingshåndbok
  - o Omstillingshåndboken er en veileder for omstillingsarbeidet og beskriver de formelle aspektene, herunder ansattes rettigheter og plikter. Omstillingshåndboken vil også klargjøre begreper ved innplassering i ny stilling og hvilke virkemidler man har til rådighet i omstillingsarbeidet. Omstillingshåndboken vil utformes etter mal fra tilsvarende dokumenter i fra fusjonsprosessene.

## ***ETABLERE GJENNOMGÅENDE FELLESTJENESTER***

- Lage design for fellestjenester ledet fra nivå 1
  - o På alle områdene som så langt har vært omfattet av prosjektet er det foreslått etablert ulike former for fellestjenester som skal ledes og organiseres med utgangspunkt i nivå 1. Disse forslagene må konkretiseres. I tillegg til forslag fra innkomne rapporter må det vurderes hvilke andre tilgrensende felt som egner seg for gjennomgående tjenesteproduksjon. Dette arbeidet organiseres ut fra hovedansvarsområder i administrasjonen:
    - Utdanningstjenester
    - Forskningstjenester
    - Personal- og økonomi
    - Kommunikasjon og grafiske tjenester



- Foreslå delegasjonsgrad/arbeidsdeling mellom nivåene
  - o For å få en tydelig arbeidsdeling mellom nivåene og en harmonisert administrativ organisering som muliggjør standardisering og effektivisering, er det nødvendig med en gjennomgang av hvilke oppgaver som løses hvor i organisasjonsstrukturen. Utformingen av fellestjenestene må avklare arbeidsdelingen vis a vis de andre nivåene i organisasjonen og spørsmål knyttet til ledelse, lokalisering og samhandling (se også punktet om fellestjenester ledet fra nivå 2/campus).
- Lage utkast til bemanningsplaner for felles tjenesteområder
  - o Gjennomgangen av de enkelte ansvarsområdene må beskrive oppgaveomfanget og anslå et bemanningsbehov som forholder seg til oppgavene, tilgjengelige ressurser og måltall.

### ***ETABLERE FELLESTJENESTER PÅ FAKULTET OG CAMPUS***

- Lage design for fellestjenester ledet fra nivå 2/campus
  - o På alle områdene som så langt har vært omfattet av prosjektet er det foreslått etablert ulike former for fellestjenester som skal ledes og organiseres med utgangspunkt i nivå 2. Disse forslagene må konkretiseres. I tillegg til forslag fra innkomne rapporter må det vurderes hvilke andre tilgrensende felt som egner seg for gjennomgående tjenesteproduksjon organisert på fakultetsnivå og/eller som fellestjenester for hovedcampus utenfor Tromsø. Arbeidet organiseres ut fra hovedansvarsområder i administrasjonen og må ellers ta hensyn til de vedtak universitetsstyret fatter omkring ny fakultetsstruktur og organisering av campus i juni 2017.
- Foreslå arbeidsdeling vis a vis instituttene
  - o Utformingen av fellestjenestene på nivå 2 og campus må avklare arbeidsdelingen vis a vis de andre nivåene i organisasjonen og spørsmål knyttet til ledelse, lokalisering og samhandling. Det må derfor utvikles et design som også omfatter nivå 3. Dette arbeidet må koordineres med evt. prosesser knyttet til instituttstruktur høsten 2017.0020
- Lage utkast til bemanningsplaner for områdene lokalt
  - o Gjennomgangen av de enkelte ansvarsområdene må beskrive oppgaveomfanget og anslå et bemanningsbehov som forholder seg til oppgavene, tilgjengelige ressurser og måltall. For tjenester som foreslås organisert ut fra campus må det lages campusvise planer, for øvrige tjenester må de lokale bemanningsplanene følge organisasjonsstrukturen.

### ***ETABLERE NY AVDELINGSSTRUKTUR I FELLESADMINISTRASJONEN***

- Gjennomgå dagens struktur

- Dagens avdelingsstruktur ble fastsatt i forbindelse med fusjonen i 2009 og har ikke vært evaluert eller gjennomgått systematisk siden den gang. Det er behov for en enkel kartlegging av erfaringene med dagens modell, og en vurdering av hvilke fordeler og ulemper den har.
- Foreslå ny struktur
  - Basert på gjennomgangen av dagens avdelingsstruktur og designet for nye fellestjenester (se ovenfor) må det vurderes om det er behov for å justere eller gjøre mer omfattende endringer i organiseringen av fellesadministrasjonen ved UiT. En egen arbeidsgruppe bør utrede dette.
- Innstille på ny struktur
  - Dersom forslagene forutsetter endringer på avdelingsnivå, må universitetsdirektøren fremme egen sak for styret om endringer i organiseringen. Dersom forslagene kun innebærer justeringer som ikke forutsetter endringer på avdelingsnivå, vil direktøren kunne fatte beslutning i saken.
- Vedta ny struktur
  - Endringer av organisatorisk art kan ved UiT kun fattes av universitetsstyret

### ***INNPLASSERE ANSATTE***

- Fastsette endelige bemanningsplaner for hele org.
  - Basert på de forslagene som foreligger for nye gjennomgående tjenester og fellestjenester på fakultet- og campusnivå, må det lages en samlet bemanningsplan for hele administrasjonen ved UiT.
- Foreta innplasseringer
  - Innplasseringene vil basere seg på bemanningsplanene og vil bli foretatt ut fra de retningslinjene som er beskrevet i omstillingsavtalen og omstillingshåndboken. Dette innebærer bl.a. at det vil foretas kompetansekartlegginger, vurderinger av rettskrav til egen stilling og fortrinnsrett til annen passende stilling.