



Møteinnkalling

Utvalg: **Universitetsstyret**
Møtested: UiT Norges arktiske universitet, administrasjonsbygget i Tromsø, rom A.319
Møtedato: 31.10.2019
Tidspunkt: 0900 - 1530

Eventuelt forfall må meldes snarest til britt.a.mikkelsen@uit.no. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.



Saksliste

| <i>Saksnr</i> | <i>Tittel/beskrivelse</i> | <i>U.off.</i> | <i>Arkivref.</i> |
|---------------|--|---------------|------------------|
| S 33/19 | Ombygging av Naturfagbygget - omfang og kostnadsramme | X | 2018/5582 |
| S 34/19 | Satsingsforslag utenfor rammen- innspill til Statsbudsjettet for 2021 | | 2019/4277 |
| S 35/19 | Melding om forskning og utdanning 2018 | | 2019/4754 |
| S 36/19 | Råd og anbefalinger for framtidens utdanningssamarbeid ved UiT Norges arktiske universitet | | 2017/2622 |
| S 37/19 | Forslag til virksomhetsplan 2020 for UiT Norges arktiske universitet | | 2019/4977 |
| | Orienteringssaker | | |
| OS 24/19 | Valg av styringsordninger på nivå tre i UiTs organisasjon | | 2016/712 |
| OS 25/19 | Budsjett- og økonomirapport for 2. tertial 2019 | | 2019/371 |
| OS 26/19 | Regnskapsrapport 2.tertial 2019 | | 2018/6025 |
| OS 27/19 | Saker behandlet av rektor på fullmakt 03.09.19 - 16.10.19 | | 2019/456 |
| OS 28/19 | Etatsstyringsmøte 2019 - tilbakemelding fra Kunnskapsdepartementet | | 2018/5992 |
| OS 29/19 | Rektors muntlige orientering | | |

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
31.10.2019

Sak:
34/19

Satsingsforslag utenfor rammen - innspill til Statsbudsjettet for 2021

Innstilling til vedtak:

Universitetsstyret slutter seg til innstillingen om satsingsforslag utenfor rammen, med de justeringer som fremkom under møtet.

Bakgrunn:

I tildelingsbrevet for 2019 er UiT Norges arktiske universitet gitt mulighet til å utarbeide forslag til satsinger utenfor rammen for budsjettåret 2021. Det skal være satsingsforslag som ligger utenfor institusjonens nåværende budsjettamme, og er å betrakte som budsjettinnspill for 2021. Satsingsforslagene er basert på innspill fra fakultetene og enhetene, samt et utvalg av felles initiativ mellom UiT og andre institusjoner i UH-sektoren. Universitetsdirektøren har også valgt å vurdere på nytt de satsingsforslagene UiT spilte inn til departementet for 2020, men som ikke ligger an til å få tildeling for kommende år. I det nylig fremlagte forslaget til Statsbudsjett for 2020, ble UiT tildelt 10 nye 4-årige studieplasser innen «Teknologi og grønt skifte». Av de tiltakene UiT selv hadde bedt om finansiering til, har UiT tidligere i 2019 fått tilsagn om studieplasser til Samisk sykepleieutdanning. De øvrige innspillene fra UiT ser ikke ut til å bli imøtekommet, men universitetsstyret har selv valgt å finansiere oppstart av utdanning innen paramedisin, masterprogram i luftfart, akvamedisin og GENI over egne strategiske midler. Dette i påvente av avklaring om permanent finansiering.

Alle forslagene som har vært vurdert i denne runden er nærmere beskrevet i vedlegg 1. I vedlegg 2 er UiTs innspill for 2020 tatt med.

Dokumentet *Drivkraft i nord: Strategi for UiT mot 2022* har vært sentral i arbeidet med satsningsforslagene, og har vært retningsgivende for prioritering av institusjonens fokusområder. I tillegg har følgende dokumenter vært lagt til grunn for prioriteringene:

- Eksisterende sektormål og nasjonale styringsparametere
- Nasjonale sektorpolitiske mål forankret i Stortingsmeldinger og nasjonale strategier
- Institusjonens satsingsforslag utenfor rammen 2020

Satsingsforslagene skal begrunnes overfor departementet og det skal redegjøres for ønsket effekt og hvordan tiltakene er knyttet til institusjonens profil. I vedlegget til styresaken er satsingsforslagene nærmere beskrevet med forventet effekt og strategiske forankringer.

Universitetsdirektørens vurderinger

I samråd med rektor har universitetsdirektøren vurdert alle de innkomne satsingsforslagene som faglig sett relevante og godt forankret i UiTs strategi. Både av hensyn til de reelle mulighetene for uttelling og av hensyn arbeidet med å følge opp innspillene i dialog med embetsverket og politiske beslutningstagere, bør man (som i fjor) forsøke å begrense antallet innspill. Dette kan naturligvis gjøres på flere måter. Erfaringsmessig er det spesielt vanskelig å få uttelling for forskningsatsinger gjennom ordinær tildeling over Statsbudsjettet. Universitetsdirektøren foreslår derfor at hovedtyngden av prioriterte innspill bør være knyttet til studietilbud og studieplasser, samt til større investeringer og drift av kostbar infrastruktur som det er svært vanskelig for UiT å finne rom til innenfor eget budsjett. Forslag i mindre skala bør UiT fortrinnsvis finansiere over egen ramme.

Studieplasser og kategoriendringer

Universitetsdirektøren tilrår at universitetet i sitt innspill til Kunnskapsdepartementet prioriterer studieplasser og kategoriendringer på utdanninger som universitetsstyret har vedtatt å igangsette med startfinansiering men som mangler permanent tildeling. Dette gjelder utdanningene innen paramedisin, akvamedisin, mastergradsprogrammet i luftfart og fellesgraden GENI.

Andre nye utdanninger foreslås ikke prioritert i denne runden.

Det akutte behovet for sykepleiere i Nord-Norge og den vedvarende sterke søkningen til UiTs studietilbud i sykepleie gjør at universitetsdirektøren mener det er riktig å søke departementet om midler til ytterligere 10 studieplasser.

Øvrige satsinger ved UiT

Stortingets positive vedtak om å legge til rette for utvikling og drift av Rettsgenetisk senter (RGS) ved UiT er så langt ikke blitt fulgt opp av regjeringen, som i forslaget til Statsbudsjett for 2020 ikke har prioritert midler til senteret. Universitetsdirektøren følger dette opp i håp om at Stortinget vil sikre tildeling i budsjettbehandlingen denne høsten, men mener at finansiering av RGS med fordel også kan tas med i innspillet til budsjett for 2021 fordi det er behov for en opptrappingsplan som løper over flere år.

Drift av forskningsfartøy og nytt kystfartøy Nord ble spilt inn av UiT til budsjettet for 2019 og 2020 uten at det så langt har gitt uttelling i de etterfølgende Statsbudsjettene. Forslagene foreslås opprettholdt også for 2021. Drift og utskifting av eksisterende fartøyflåte foreslås prioritert fremfor å ta inn anmodning om anskaffelse av andre nye fartøyer) som ikke har vært en del av UiTs anbefalte fartøystrategi til KD.

Felles forslag med andre institusjoner

Det er rimelig at UiT følger opp de initiativene som er tatt gjennom samarbeid med andre institusjoner og gir sin støtte til forslag om styrket finansiering av det 5. året i grunnskolelærerutdanningene. Dette vil være i samsvar med innspill fra Universitets- og høyskolerådet til Kunnskapsdepartementet, samt et eget brev som rektorene tidligere har sendt til til statsråden der denne utfordringen blir adressert.

Universitetsdirektøren foreslår også at UiT støtter innspillet fra Samisk høyskole om finansiering av øvingsrom/ferdighetssenter, og at oppfølgingsprosjektet etter MARKOM2020 følges opp med anmodning om bl.a. faste rekrutteringsstillinger og studieplasser i kategori B (se vedlegg 1. for nærmere beskrivelse av de ulike tiltakene).

Samlet sett anbefaler universitetsdirektøren dermed at følgende forslag prioriteres (i tilfeldig valgt rekkefølge):

1. Studieplasser og endring av finansieringskategori for bachelor i paramedisin
2. Studieplasser og endring av finansieringskategori for master i akvamedisin,
3. Studieplasser for master i luftfart
4. Permanent finansiering av fellesgraden Governance and Entrepreneurship in Northern and Indigenous Areas (GENI)
5. Studieplasser i sykepleie
6. Styrket finansiering av 5. år i integrert master i grunnskolelærerutdanning
7. Finansiering av tiltak knyttet til MARKOM
8. Øvingsrom ved Samisk høyskole
9. Finansiering av Rettsgenetisk senter
10. Drift av forskningsfartøyer og nytt Kystfartøy nord

Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Steinar Johansen

Vedlegg

- 1 Innspill til store satsinger 2021
- 2 Innspill til store satsinger 2020 -brev til KD

Vedlegg: Innspill til store satsinger 2021

1. Nye studieplasser og kategoriendringer

Paramedisin - 20 studieplasser og kategoriendring

Universitetssykehuset Nord-Norge HF (UNN) tok initiativet til at UiT skulle starte opp bachelorstudiet i paramedisin, da dette svarer på deres behov for ambulanspersonell med kompetanse på bachelornivå og vil være avgjørende for fremtidig tilgang på kvalifisert bemanning av ambulansene i Nord-Norge. Studiet er utviklet i samarbeid med det akuttmedisinske miljøet på UNN, og praksis i utdanningen er avklart med helseforetakene.

UiT har som ambisjon å være internasjonalt ledende blant annet innen kunnskapsområdet helse, velferd og livskvalitet. Helse og velferd i nordområdene er ett av de tematiske satsningsområdene i Helsefak sin strategiplan og det er nedfelt at fakultetet skal utdanne helsearbeidere som svarer til framtidens behov til alle deler av tjenesten og i tett samarbeid med praksisfeltet i nord. Etablering av studiet bachelor paramedisin er således sterkt koblet til Helsefak og UiT sin strategi.

En forutsetning for permanent drift av utdanningen bachelor paramedisin er at ny finansiering kommer på plass gjennom tilførsel av studieplasser. Finansieringskategorien til bachelor i paramedisin er ifølge DBH satt til kategori E. I forhold til studieplan og de krav som stilles til et slikt studium er studiet betydelig underfinansiert. Tilsvarende studium ved OsloMet og Nord Universitet er i finansieringskategori D. Fakultetet ber om at studieplasser tildeles i kategori D.

Sykepleie – 10 studieplasser

Behovet for sykepleiere i Norge generelt og Nord-Norge spesielt er godt dokumentert. UiT Norges arktiske universitet (UiT) har et kandidatmåltall på 261 sykepleiere per år, et tall som har økt til 281 ved KDs bevilgning på 20 studieplasser til Finnmark og Alta fra og med opptak i januar 2019.

UiT utdanner sykepleiere ved campus Tromsø, Narvik, Harstad, Hammerfest og Alta i tillegg til flere desentraliserte studiesteder. UiT har oppnådd kandidatmåltall de siste tre årene (2017, 2018, og 2019). Gjennom ny studieplan som iverksettes fra 2020-opptaket, vil UiT ha kapasitet til å utvide studietilbudet med 10 plasser. Det er da særlig campus Tromsø som er rigget for øket opptak.

Bachelor og master i klinisk ernæring – 10 studieplasser og kategoriendring

Helsefak startet i 2016 et nytt bachelorprogram i ernæringsvitenskap ved tildelingen av 15 studieplasser. Studiet utvikles nå videre med en masterprogram som starter i 2019. De 15 tildelte studieplassene til bachelorprogrammet var for 5 år i kategori D. Dette er imidlertid betydelig lavere finansiering enn kostnadene for utdanningen, og fakultetet er nødt til å kryssfinansiere studiet fra andre kilder. Finansieringen vil bli ytterligere problematisk ved oppstarten av masterstudiet høsten 2019.

Ser man på finansieringskategorien i DBH er denne satt til kategori E. Tilsvarende studium ved UiO er i finansieringskategori D for bachelor og C for master. Ift. godkjent studieplan og de krav som stilles til et slikt studium er studiet betydelig underfinansiert. Helsefak ber om at UiT søker KD om endring av finansieringskategori, subsidiært gjør endringene innenfor UiTs budsjetttrammer.

Fakultetet ber om ytterligere 10 studieplasser til utdanningen – noe som vil styrke basisfinansieringen samt reflektere rekrutteringsgrunlaget for studiet.

Årsstudium i naturguiding i Lofoten – 20 studieplasser

Idrettshøgskolen (IH) ved Helsefak gjennomfører en treårig pilot ved å drive et årsstudium i naturguiding i Lofoten/ Nord-Norge. Første kull ble gjennomført studieåret 2017/18, slik at det er siste gangs gjennomføring av piloten studieåret 2019/20. Studiet bygger på erfaringene fra årstudiet i Arktisk Naturguiding (ANG) på Svalbard der IH i samarbeid med Universitetscenteret på Svalbard (UNIS) har drevet utdanning av naturguider siden 2009. Initiativet til studiet kom fra lokal reiselivsnæring som pekte på viktigheten av kompetanse blant naturguidene for å ivareta sikkerhet, skape gode opplevelser og jobbe for et bærekraftig reiseliv. Samtidig vil forsknings-/utdanningssektoren innen feltet styrkes gjennom å videreutvikle et utdannings- og forskningsmiljø innen arktisk naturbasert reiseliv i aksen Svalbard – Nord-Norge. Dette fagmiljøet skal kunne være med på å sette nasjonale og internasjonale betingelser for bærekraftig bruk av natur i sammenheng med utvikling av reiselivsnæringen.

Erfaringene fra årstudiene i naturguiding i Lofoten og på Svalbard tilsier at dette er et attraktivt studietilbud. En etablering av et naturguideutdanning på fastlandet vil være et tydelig bidrag til UiTs strategi om satsing på naturbasert reiseliv. Helsefak ber om finansiering til 20 studieplasser i aktuell finansieringskategori.

Bachelor i Arktisk og naturbasert reiseliv – Svalbard – 20 studieplasser

UiT Norges arktiske universitet tilbyr i dag i samarbeid med Universitetscenteret på Svalbard (UNIS) et årstudium i Arktisk Naturguiding (ANG) på Svalbard. Gjennom å etablere en treårig bachelorutdanning i arktisk naturbasert reiseliv på Svalbard, vil man bidra til en bærekraftig og faglig forankret utvikling av reiselivet på øygruppen. Dette er i samsvar med reiselivets egen strategi «Masterplan destinasjon Svalbard mot 2025», der det understrekes at kunnskap og kompetanse må være bærende elementer i den videre utviklingen. Samtidig vil forsknings-/utdanningssektoren på Svalbard styrkes gjennom å bygge opp et utdannings- og forskningsmiljø innen arktisk naturbasert reiseliv på Svalbard. Dette fagmiljøet skal kunne være med på å sette nasjonale og internasjonale betingelser for bærekraftig bruk av natur i sammenheng med utvikling av reiselivsnæringen.

Erfaringene fra årstudiet i naturguiding på Svalbard tilsier at dette vil være et attraktivt studietilbud. En etablering av et bachelorstudium vil være et tydelig bidrag til UiTs strategi om satsing på aktiviteter på Svalbard.

Endring av finansieringskategori for integrert Master i akvamedisin

Akvamedisin er, i likhet med medisin, veterinærstudiet og odontologi (studier som gir autorisasjon), svært ressurskrevende studier, og et studium som er faglig krevende.

Søknungen til akvamedisin er svært god, og det er stor etterspørsel etter uteksaminerte kandidater. For å sikre fremtidig utvikling av havbruksnæringen i nord, er det viktig å styrke forskning og utdanning innen akvamedisin. UiT økte i 2019 antall studieplasser fra 10 til 20, finansiert innenfor egen budsjetttramme. Gjennom datterselskapet Havbruksstasjonen i Tromsø AS investeres det i et nytt anlegg for resirkuleringsteknologi. Havbruksnæringen har finansiert et nytt professorat ved UiT, noe som ytterligere vil styrke den faglige kapasiteten.

Sammen med UiB søkes det om kategoriendring for akvamedisin fra finansieringskategori C til A – samme kategori som veterinærstudiet har. [BFE tar kontakt med UiB for å sikre koordinering av innspill innen innsendingsfristen til KD.]

5-årig integrert master i bygg-konstruksjonsteknikk (sivilingeniør)

Institutt for bygg, energi og materialteknologi (IBEM) har som ambisjon å starte opp et nytt studietilbud på masternivå innenfor bygg-konstruksjonsteknikk. Bakgrunnen for dette er uttalte behov fra næringslivet i nord, hvor man etterlyser ingeniørkompetanse i større grad på master nivå enn det som finnes i dag. Byggenæringen er den største næringa i Nord-Norge, og det er et paradoks at det i dag bare finnes 20 studieplasser innenfor bygg-relaterede ingeniørfag på masternivå i landsdelen (studieprogrammet Integrert bygningsteknologi ved IBEM), mens det i sør finnes flere tusen. Dette på tross av at aktivitetsnivået og behovet for kvalifisert fagkunnskap i byggenæringa er meget stort i nord.

IBEM har i en rekke år uteksaminert bachelor ingeniører innenfor byggfag. Av de rundt hundre kandidater som uteksamineres hvert år, ønsker et betydelig antall og gå videre til en masterutdanning. De kandidater som ønsker å ta en sivilingeniørgrad innenfor konstruksjon har ikke hatt mulighet til å gjøre det ved UiT, og konsekvensen av det er at de flytter sørover og begynner ved f.eks. NTNU, OsloMet eller UiS. Fra et Nordnorsk perspektiv er dette uheldig, da svært få av disse returnerer til næringslivet og kommunene i nord.

For å støtte opp om utviklingen i nord, søkes det om 20 studieplasser innenfor kategori C (5-årig) for å bygge opp en integrert master-/sivilingeniørutdanning innenfor bygg-konstruksjonsteknikk. Dette vil bidra til å redusere lekkasjen av kompetente kandidater til Sør-Norge, høyne kompetanse- og utdanningsnivået i nord, og støtte opp om samfunnsutviklingen i landsdelen.

Den nye utdanningen skal ha en arktisk profil, hvor konstruksjoner i kaldt klima er i fokus. Det er åpenbart at klimatiske forhold i stor grad spiller inn på hvordan vi konstruerer våre bygninger, og mange problemstillinger er unike for miljøet i nord.

Permanent finansiering av fellesgraden Governance and Entrepreneurship in Northern and Indigenous Areas (GENI)

Siden 2015 har UiT og University of Saskatchewan (USask), Canada, tilbudt fellesgradsprogrammet Master in Governance and Entrepreneurship in Northern and Indigenous Areas (GENI) som en pilot. Programmet er flerfaglig med et tyngdepunkt innenfor ressursforvaltning, samiske og urfolksspørsmål, politiske prosesser og entreprenørskap. Det omfatter 120 STP og tilbys fleksibelt over seks semester. All undervisning og eksamen foregår på engelsk.

Målgruppen for studiet er i første rekke personer som ønsker å ta en master samtidig som de er i jobb og det tilbys derfor som et deltidsstudium. GENI-programmet er det første fellesgradsprogrammet mellom en norsk og en kanadisk institusjon. Programmet legger til rette for bedre tilgang for den enkelte til etter- og videreutdanning uavhengig av bosted ettersom det tilbys som et deltidsstudium via fleksible løsninger.

Kunnskap om utviklingen i nordområdene er avgjørende for å forstå framtidens globale samfunns- og klimaendringer, og GENI styrker UiTs ledende posisjon i forskning og utdanning på Arktis og nordområdene og kobler samfunnsvitenskapelige perspektiver tettere til klima- og miljøspørsmål, innovasjons- og omstillingsprosesser i nordlige samfunn. Fra UiTs side har programmet vært finansiert over strategiske midler siden oppstart.

2. Øvrige satsinger UiT

Autonomt elektrisk fartøy

Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT), ved Institutt for elektroteknologi (IET), har over flere år hatt et tett samarbeid med Grovfjord Mekaniske Verksted (GMV) i forbindelse med utviklingen av GMV Zero, verdens første helelektriske arbeidsbåt. GMV Zero er en arbeidsbåt for oppdrettsnæringen som kjører utelukkende på batterier, slik at man unngår både utslipp fra fossile drivstoff, lokal luftforurensning, støy og vibrasjoner som påvirker arbeidsmiljøet til mannskapet.

For videreføring og styrking av aktiviteten, ønsker IVT nå å gå til anskaffelse av et fartøy tilsvarende med GMV Zero. Målsetningen for fartøyet er primært forskningsprosjekt på elektrisk drift og autonome styresystemer. Dette inkluderer sikker og pålitelig transport i havneområder og mellom havner i regionene. IVT ønsker å utvikle et konsept for transport av gods mellom regionale havner, basert på bruken av flere små fartøy som opererer som individuelle enheter eller som del av en større konvoi. I praksis vil dette innebære at gods lastes på flere fartøy som går i samlet konvoi fra en havn så langt det er naturlig, og at fartøyene deretter skiller lag for distribusjon til endelige destinasjoner. Seilingsrutene for regional transport er typisk kystnær med en kombinasjon av åpne farvann og fjorder med variabel dybde. Dette stiller store krav til styresystemene, og vil inkorporere lavnivå styring av fartøyet, samt synkronisering og koordinert bevegelse av fartøy i konvoi. I tillegg vil det være nødvendig med forskning på logistikk og forsyningskjeder for optimalisering av godstransport, samt problemstillinger rundt forskrifter og regelverk for autonom drift. I så måte vil fartøyet fungere som et forskningsfartøy for IVT, knyttet til fakultetets satsning mot et Teknologisk kompetansesenter for arktiske logistikkoperasjoner (ArcLog). Fartøyet vil også inngå i fremtidige forskningsprosjekter, og vil øke sannsynligheten for å tiltrekke seg ekstern finansiering av forskning.

Fartøyet vil også bli brukt inn mot forskning på ladeteknologi der det er identifisert et stort potensial for forskning og utvikling innen ladeteknologi for mindre fartøy. Dette er et område der UiT kan bli en ledende aktør, siden øvrige nasjonale forskningsmiljø i stor grad har fokusert på større skip og ferjer.

Sett i sammenheng med UiTs Drivkraft i nord og de tematiske satsningsområdene, vil fartøyet understøtte flere av disse. Primært gjelder dette satsningsområdet «Teknologi», da aktiviteten knyttet til fartøyet vil være utvikling av ny teknologi for autonom skipsoperasjon, mindre elektriske fartøy med høyere operasjonsfrekvens, samt forbedrede logistikknettverk for neste generasjons regional transport. Ut over dette, ville bruksområdene falle inn under de tematiske områdene «Bærekraftig bruk av ressurser», «Energi, klima, samfunn og miljø», samt «Samfunnsutvikling og demokratisering», gjennom adressering av regelverk for autonom drift i kystnære områder, elektrisk transport, forflytning av godstransport fra vei til sjø, samt utvikling av lokalsamfunn og støtte til lokal skipsindustri.

Etter 3-års perioden overtar IVT ansvaret for å dekke kostnader for drift og vedlikehold av båten.

UiT Biofuel Research Laboratory

- Etablering av infrastruktur for et biobrensellaboratorium ved UiT
- Foreslått tiltak underbygger UiT tematisk satsing Bærekraftig bruk av ressurser.
- Aktuelle samarbeidspartnere: Nordic Pharma, Remiks og Kvitebjørn.

Norge har rik tilgang på biomasse fra skogbruk og fiskeindustri. Disse råstoffene utgjør en fornybar energikilde som kan utnyttes gjennom forbrenning eller gjennom produksjon av biogass ved hjelp av anaerob biologisk nedbrytning. Institutt for automasjon og prosessteknologi (IAP) ønsker å etablere et laboratorium for produksjon og utnyttelse av biobrensel. Etableringen vil kreve leie av egnede

industri lokaler utenfor campus og anskaffelse av følgende laboratorieutstyr: testtrigg for metanisering av biologisk materiale, forbrenningsovner for hhv. gass, olje og avfall, fyringskjele, gassturbin, anlegg for behandling av røykgass og kompressorer for CO₂-håndtering. Alt utstyr må instrumenteres med relevant måleutstyr.

Satsingen muliggjør tverrfakultært samarbeid, og mulighet for at universitetet i fremtiden kan benytte biobrensel i større grad.

Rettsgenetisk senter

Ved Det helsevitenskapelige fakultet har UiT etablert et Rettsgenetisk senter, i arealer som er godt tilpasset moderne rettsgenetisk virksomhet. I dag består det rettsgenetiske fagmiljøet av 2 personer ansatt som førsteamanuensis, 2 personer ansatt som avdelings/overingeniører, samt leder/daglig leder i 20% stilling hver.

I juni 2018 vedtok Stortinget at regjeringen «*så raskt som mulig*» skulle legge til rette for at RGS kan utføre DNA- analyser for bruk i strafferettspleien i et omfang som skal dekke fra 10 til 25 prosent av de analysene det er behov for nasjonalt. Med utgangspunkt i Stortingets vedtak sendte Justis- og beredskapsdepartementet i juni 2018 oppdragsbrev til Politidirektoratet (POD) der de ble bedt om å utrede de økonomiske og administrative konsekvensene av å tilrettelegge for rutiner og IT-systemer for flere leverandører samt å anbefale en realistisk framdrift for gjennomføring og ferdigstilling av løsningen. Satsningsforslaget fra POD ble sendt departementet i november 2018. Det ble i satsningsforslaget beskrevet nødvendige tiltak og kostnader knyttet til stortingsvedtakene. I satsningsforslaget fra POD ble det foreslått oppstart av analysevirksomhet ved RGS i siste halvdel av 2020, og med gradvis opptrapping slik at RGS i løpet av 2022 kan analysere 15% av landets prøver. Det ble i satsningsforslaget gjort rede for at oppstart og opptrapping av analysevirksomhet ved RGS vil kreve ansettelse av flere personer ved RGS og at dette måtte gjøres i god tid før oppstart av analysevirksomheten, slik at nødvendig opplæring kunne foregå. For å kunne overholde tidsplanen i satsningsforslaget, er det beskrevet at det ved RGS vil være nødvendig med ansettelse av 6 personer i 2020 og ytterligere 3 personer i 2021/2022. Utgifter til reagenser/drift er angitt til 1,8 mill i 2020, 4,05 mill i 2021 og 6,075 mill i de påfølgende år. I tillegg kommer investeringer (utstyr) på 4,4 mill i 2020 og deretter 1,2 mill de påfølgende år. I forslag til Statsbudsjett for 2020 står følgende (1.4.2. Politiet): «*Regjeringa vil i 2020 leggje til rette for at Rettsgenetisk senter ved Universitetet i Tromsø (RGS) skal kunne utføre DNA-analyser til bruk i strafferettspleia, i tillegg til avdeling for rettsmedisinske fag ved Oslo universitetssjukehus (OUS). Etableringa vil bl.a. sikre nok kapasitet innan DNA-analyse for etterforskinga til politiet i framtida. Etableringa inneber utgifter for tilpassing av IKT-systema til politiet i 2020*».

Det er, så langt universitetsdirektøren har kunnet bringe på det rene, likevel ikke foreslått tildelt midler til UiT for å muliggjøre denne opptrappingen.

Drift av forskningsfartøyer og nytt Kystfartøy nord

UiT eier i dag forskningsfartøyene Helmer Hanssen, Johan Ruud og Hyas. Helmer Hanssen har isklasse og kan gå i arktiske farvann med en viss mengde is. Johan Ruud ble tatt ut av drift i 2019, og universitetsstyret har vedtatt finansiering av et erstatningsfartøy. Det nye fartøyet og Hyas er

mindre, og beregnet for kystfarvann. Med Kronprins Haakon vil den samlede kapasiteten øke betydelig. Samtidig er etterspørselen etter tokt både knyttet til forskning og undervisning økt betydelig. Det er derfor nødvendig å opprettholde en hensiktsmessig sammensetning av fartøyflåten, både av hensyn til kapasitet og driftsøkonomi. For eksempel vil det være ulønnsomt å bruke de største fartøyene til innhenting av prøver i kystnære farvann. Tilsvarende vil Kronprins Haakon ha kapasitet til langvarige ekspedisjoner i fjerne farvann, slik som Antarktis, noe Helmer Hanssen ikke har. Kronprins Haakon vil da være utilgjengelig for øvrige brukere i lange perioder av gangen.

F/F Kronprins Haakon ble satt i operativ drift fra august 2018. Det er ikke gitt bevilgning til drift av fartøyet utover at Havforskningsinstituttet (HI) og Norsk Polarinstitutt har fått finansiert ca. seks måneder knyttet til tokt i Antarktis i 2019.

UiT fikk i statsbudsjettet for 2017, 40 millioner til oppgradering av F/F Helmer Hanssen. Bevilgningen ble gitt på bakgrunn av en rapport som tilsa at fartøyet kunne fungere som kystfartøy nord ut 2026. Prosjektering av nytt kystfartøy bør derfor settes i gang i 2020.

Universitetet har i alle år hatt en øremerket bevilgning til drift av F/F Helmer Hanssen. UiTs årlige kostnad til drift av F/F Kronprins Haakon (50 % av totalkostnadene) er estimert til 42 millioner for 2020. For å redusere UiTs totale kostnader til fartøydriften har UiT nylig inngått en leieavtale med UiB om bruk av båten. Dette reduserer finansieringsbehovet for UiTs del med ca. 8 millioner kroner årlig. Samtidig arbeides det med å omstrukturere driften av de mindre fartøyene F/F Johan Ruud og F/F Hvas, i tillegg til at internt lån (kapitalkostnad) på F/F Helmer Hanssen er nedbetalt. Besparelse på disse tiltakene beløper seg til ca. 10 mill. kr årlig. Ytterligere besparelser er vanskelige å få til uten å legge ned undervisningstokt eller å avvise eksternt finansierte prosjekter med forskningstokt. Vi ber derfor om at det settes av 24 mill. kr over statsbudsjettet øremerket til drift av forskningsfartøy for UiT

I samarbeid med øvrige statlige institusjoner med forskningsfartøy har HI utarbeidet en felles rapport om fremtidig fartøybehov for utdanning og forskning, samt vedlikehold av lange tidsserier. Rapporten er sendt til NFD som behandler saken på vegne av øvrige departementer med forskningsfartøy. I henhold til rapporten anbefales det at F/F Helmer Hanssen videreføres til 2026, samtidig som prosjektering av et nytt Kystfartøy nord igangsettes fra 2020.

Et nytt kystfartøy på størrelse med, eller litt mindre enn, dagens Helmer Hanssen antas å ha en kostnad på rundt 700-800 millioner kroner. Det haster med å starte prosjekteringen med tanke på alderen til Helmer Hanssen, og det søkes om finansiering fra og med 2021.

3. Fellesinnspill med andre institusjoner

Øvingsrom SA – Samisk høgskole

UiT støtter anmodningen fra Samisk høgskole om etablering av øvelsesrom eller ferdighetssenter innen sykepleie. Sykepleierutdanningen i Finnmark har etablert et ferdighetssenter i Hammerfest. Et ferdighetssenter i Kautokeino vil være sentral for det samisk sykepleierprogrammet. Det kan også bli et senter som de øvrige desentraliserte sykepleierutdanningene, som UiT tilbyr i Finnmark, kan benytte seg av.

Finansiering av 5. året i lærerutdanning

UiT Norges arktiske universitet startet gjennomføring av femårig grunnskolelærerutdanning på mastergradsnivå fra opptaket i budsjettåret 2010. En utvidelse fra fireårig til femårig grunnskolelærerutdanning innebærer iht. finansieringssystemet en styrket basisfinansiering tilsvarende 130 studieplasser for UiT.

Femårig lærerutdanning på mastergradsnivå innebærer i tillegg økte praksiskostnader og økte kostnader som følge av kravene til økt kompetanse. Kostnadsøkningene vil variere noe fra institusjon, men beregninger viser en gjennomsnittlig kostnadsøkning på om lag kr 20 000 pr. studieplass. UiT foreslår at merkostnaden kompenseres med en tilleggsbevilgning tilsvarende antall studieplasser multiplisert med kr 20 000. Alternativt kan det innføres en egen studentkategori i finansieringssystemet for femårig lærerutdanning mellom nåværende kategori C og D med basissats kr 107 450.

Oppfølging av MARKOM2020

MARKOM2020 avsluttes i år 2020. Mange nasjonale maritime kompetanseutfordringer har tilkommet og USN/HVL/NTNU/UIT ønsker derfor å fortsette samarbeidet med de andre institusjonene for å løse disse. Vi ber derfor om egen tildeling til utviklingsarbeidet organisert gjennom et eget nasjonalt prosjekt etter MARKOM2020.

Kategoriheving

USN/HVL/NTNU/UIT har gjennom mange år pekt på utfordringer med underfinansiering av maritime utdanning. Vi ber fortsatt om at maritim utdanning heves fra kategori E til B slik at den blir bærekraftig og kan følge næringslivets raske teknologiske utvikling og nye krav til kompetanse.

Midlertidige til faste rekrutteringsstillinger

I statsbudsjettet 2016 fikk USN/HVL/NTNU/UIT tildelt 1/1/2/1 midlertidig(e) rekrutteringsstilling(er). Rekrutteringsstillingen(e) styrker satsingen på maritim utdanning. Stillingene løp t.o.m. 2019. I Statsbudsjettet 2020 er stillingen(e) dessverre ikke omgjort fra midlertidig(e) til fast(e). Derfor ber vi nå om at stillingen(e) omgjøres til faste slik at satsingen på maritim utdanningen fortsetter med uforminsket styrke.

Etablering av overgangsordning fra maritim fagskole til bachelor (BAMM)

I Meld. St. 9 (2016-2017). Fagfolk for fremtiden. Fagskoleutdanning er et av regjeringenes mål forutsigbare og hensiktsmessige overganger fra fagskole til universitet/høgskole. Overgangsordninger innenfor maritim utdanning er nevnt spesielt. Som oppfølging av dette er det gjennom prosjektet MARKOM2020 foreslått en overgangsordning for kandidater med 2-årig maritim fagskole. Programmet har tittelen bachelor i Maritime Management, og er utarbeidet på bakgrunn av kompetansebehov meldt inn fra maritim sektor. En pilot av programmet startet opp høsten 2019 som et samarbeid mellom HVL, USN, NTNU og UiT. Institusjonene ønsker å videreutvikle piloten til et permanent program i form av en fellesgrad som tilbys fom. høsten 2021. For å kunne etablere et permanent program fom. høsten 2021 er det behov for finansiering av inntil 40 studieplasser. De samarbeidende institusjonene fremmer likelydende budsjettforslag på inntil 10 studieplasser hver vedrørende denne fellesgraden.

Et permanent program vil bidra til å oppfylle MARKOM2020 sitt mål om et helhetlig og næringslivstilpasset maritimt studieløp fra fagskole til PhD. Programmet bidrar i tillegg til livslang læring og kompetanse som gir kandidatene flere muligheter for jobb i maritim sektor både til sjøs og på land.

UiT foreslår 10 nye studieplasser til en overgangsordning (fellesgrad) for kandidater fra maritim fagskole.

Oppsummering av innspill

| | Satsingsforslag | Studieplasser | | | Budsjett – mill kroner | | |
|----------|--|---------------|----------|-------------------|------------------------|------|------|
| | | Antall | Varighet | Kategori/ endring | 2021 | 2022 | 2023 |
| Helsefak | Studieplasser paramedisin og endring av finansieringskategori | 20 | 3/5 år | E til D | | | |
| Helsefak | Studieplasser sykepleie | 10 | 3 år | | | | |
| Helsefak | Nye studieplasser ernæring og endring av finansieringskategori | 10 | | D til C | | | |
| Helsefak | Årsstudium i naturguiding i Lofoten | 20 | 1 år | | | | |
| Helsefak | Bachelor i Arktisk naturbasert reiseliv | 20 | 3 år | | | | |
| BFE-fak | Endring av finansieringskategori for integrert master i akvamedisin | | | C til A | | | |
| IVT-fak | 5-årig integrert master i bygg-konstruksjonsteknikk – 20 studieplasser kat. C | 20 | 5 år | C | | | |
| HSL-fak | Permanent finansiering av fellesgraden Governance and Entrepreneurship in Northern and Indigenous Areas (GENI) | | | | | | |
| IVT-fak | Autonomt elektrisk fartøy | | | | 12,5 | 0,4 | 0,4 |
| IVT-fak | UiT Biofuel Research Laboratory | | | | 5 | 1 | 1 |
| BFE-fak | Drift av forskningsfartøyer | | | | 24,5 | 24,5 | 24,5 |
| BFE-fak | Prosjektering og investering i nytt Kystfartøy nord | | | | 2,5 | 2,5 | 40 |
| HSL-fak | Lærerutdanning 5. år | | | | | | |
| | Øvingsrom Samisk høyskole | | | | | | |
| | MARCOM2020 | 10 | | E til B | | | |

Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dep
0032 OSLO

Satsingsforslag utenfor rammen 2020 - forslag fra UiT Norges arktiske universitet

I tildelingsbrevet for 2018 er UiT Norges arktiske universitet gitt mulighet til å utarbeide forslag til satsinger utenfor rammen for budsjettåret 2020.

UiTs innspill til satsinger utenfor rammen ble behandlet i universitetsstyremøte 25. oktober 2018.

Strategisk forankring

Dokumentet: Drivkraft i Nord – UiTs strategi mot 2020 er sentral og har vært retningsgivende for prioritering av institusjonens fokusområder. I tillegg har følgende dokument vært viktige premissleverandører i prioriteringsarbeidet:

- Eksisterende sektormål og nasjonale styringsparametere
- Øvrige nasjonale sektorpolitiske mål forankret i Stortingsmeldinger og nasjonale strategier.
- Institusjonens satsingsforslag utenfor rammen 2019.

1. Endring av finansieringskategori

Endring av finansieringskategori for integrert Master i akvamedisin

Akvamedisin er, i likhet med medisin, veterinærstudiet og odontologi (studier som gir autorisasjon), svært ressurskrevende utdanningstilbud, og et studium som er faglig krevende. Søkningen til akvamedisin er svært god, og det er stor etterspørsel etter uteksaminerte kandidater i Nord-Norge. For å sikre fremtidig utvikling av havbruksnæringen i nord, er det viktig å styrke forskning og utdanning innen akvamedisin, blant annet gjennom en tilstrekkelig grunnfinansiering.

Sammen med UiB søkes det om kategoriendring for akvamedisin fra finansieringskategori C til A og samme kategori som veterinærstudiet.

Kategoriendring maritim profesjonsutdanning

Det henvises til Kunnskapsdepartementets brev fra 23. oktober 2012 (ref 11/5470), hvor det ble opplyst at dersom en vurdering av kategoriendring for maritim utdanning skal gjøres for fremtidige budsjettår, vil dette gjøres i en helhetlig kontekst for alle institusjonene som tilbyr maritim utdanning. I denne sammenhengen vises til tidligere budsjettforslag fra tidligere Høgskolen i Buskerud og Vestfold (Universitetet i Sørøst- Norge), Universitetet i Tromsø, Høgskolen i Ålesund (NTNU Ålesund) og Høgskulen Stord/Haugesund (Høgskulen på Vestlandet).

UiT søker med dette om en stegvis innføring av endret finansiering fra E til B etter tilsvarende modell som gjort for grunnleggende lærerutdanning. Det vises til tidligere innsendte kostnadsberegninger som grunnlag for kategori B. Kategoriendringen vil sikre en bærekraftig maritim profesjonsutdanning og vil avvikle behov for fremtidige tilleggsbevilgninger.

Universitetet søker om endret strategisk tildeling fra kategori E til B, for 70 studieplasser innenfor maritim profesjonsutdanning.

Kategoriendring - Bachelor og master i klinisk ernæring

UiT startet i 2016 et nytt bachelorprogram i ernæringsvitenskap ved tildelingen av 15 studieplasser. Studiet utvikles nå videre med et masterprogram som starter i 2019. De 15 tildelte studieplassene til bachelorprogrammet var for 5 år i kategori D. Dette er imidlertid betydelig lavere finansiering enn kostnadene for utdanningen, og studiet krever finansiering fra andre kilder. Finansieringen vil bli ytterligere problematisk ved oppstarten av masterstudiet høsten 2019.

Tilsvarende studium ved UiO er i finansieringskategori D for bachelor og C for master. I forhold til godkjent studieplan og de krav som stilles til et slikt studium er studiet betydelig underfinansiert.

UiT ber om endring av finansieringskategori til kategori C for masterprogrammet.

2. Nye studieplasser

10 studieplasser – Masterstudium i akvamedisin

Søkningen til det integrerte mastergradsstudiet i akvamedisin er meget god og det er stor etterspørsel etter uteksaminerte kandidater. Akvamedisin er viktig for fremtidig utvikling av havbruksnæringen i nord. Det forventes en mangedobling av næringen fremover. For å sikre framtidig utvikling av havbruksnæringen i nord, er det viktig å styrke forskning og utdanning innen akvamedisin. Basert på denne responsen, er det behov for å øke antall fullfinansierte studieplasser innenfor rammen, fra 10 studieplasser per kull til 20.

20 studieplasser - Masterstudium i luftfartsvitenskap

UiT Norges arktiske universitet er den viktigste leverandøren av kompetanse i og for nordområdene. Universitetet ønsker å forsterke vår posisjon ved å opprette et mastergradsprogram i Luftfartsvitenskap. Masterprogrammet har sitt primære fokus og forskningsperspektiv på operativ sikkerhet i luftfartsoperasjoner i nord.

Luftfartsoperasjoner i nordområdene foregår i noen av de mest krevende områdene i verden med store avstander, utfordrende topografi, kortbanenett, få automatiserte prosesser og manglende

infrastruktur på flyplassene. Operasjon av fly og helikopter i arktiske strøk stiller derfor høye krav til aktørenes ferdigheter, teknologi, kompetanse, ledelse, organisering og samhandling.

Norsk luftfart skal være verdensledende på å operere i arktiske strøk. Å trene piloter i å fly og operere i nord skal være UiTs bidrag til norsk og internasjonal luftfart. Programmets mål er å bidra til at operativ kompetanse blir en nasjonal eksportvare.

Opprettelsen av Masterprogrammet i Luftfartsvitenskap er en naturlig forlengelse av det nasjonale ansvaret UIT har for luftfartskompetansen i Norge. Universitetet huser Norges eneste offentlig finansierte trafikkflygerutdanning, som tilbyr en integrert bachelorgrad med sertifisering i henhold til internasjonale standarder (CPL- ATPL sertifikat). Masterprogrammet bidrar til å fyllestgjøre et helhetlig og integrert utdanningsløp i luftfartsvitenskap.

Arbeidet med å knytte fag og kompetansepersoner inn mot studiet i II- stillinger er allerede i gang. Det er allerede ansatt tre personer fra henholdsvis SAS, Norwegian og Lufttransport i II – stillinger ved UIT.

Det bes om 20 studieplasser til oppretting av masterstudium i luftfartsfag – finansieringskategori A.

20 nye studieplasser – Bachelor i paramedisin (ambulansesarbeid) – finansieringskategori D

Som resultat av initiativ fra Helse-Nord og Universitetssykehuset Nord-Norge (UNN) har UIT ved Det helsevitenskapelige fakultet utredet og utviklet et studietilbud i ambulansesarbeid. Studiet er utviklet i samarbeid med det akuttmedisinske miljøet på UNN, og praksis i utdanningen er avklart med helseforetakene. Studiet startet opp i 2018, og utdanningen har vist seg meget attraktiv og med stor søkning. Det er en forutsetning for permanent drift av utdanningen at permanent finansiering gjennom tildeling av studieplasser kommer på plass.

Ambulansetjenesten er en unik leverandør av helsehjelp. Det leveres medisinske tjenester i en ”utenfor-sykehus” - setting med utgangspunkt i delegasjon fra lege. Selv om tjenesten ikke er uavhengig i sin utøvelse av medisinsk behandling, er yrkesutøvelsen relativt ofte utført uten direkte tilsyn og med betydelig krav til vurdering, problemløsning og beslutningstaking.

Bachelorstudiet kvalifiserer hovedsakelig til arbeid i ambulansetjenesten, men også andre stillinger i det private og offentlige arbeidsmarkedet er aktuelle. Eksempler på arbeidsplasser en paramedic kan utøve yrket sitt i, er bil-, båt og luftambulans, akuttmottak, AMK (akuttmedisinsk kommunikasjonsentral), legevakt og innen Forsvaret. Tjenesten er i sterk utvikling og kompetanse som paramedic etterspørres i økende grad.

Bachelor i Arktisk og naturbasert reiseliv – Svalbard

Norges Arktiske Universitet - UiT tilbyr i dag i samarbeid med Universitetssenteret på Svalbard (UNIS) et årstudium i Arktisk Naturguiding (ANG) på Svalbard. Gjennom å etablere en treårig bachelorutdanning i *arktisk naturbasert reiseliv* på Svalbard, vil man bidra til en bærekraftig og faglig forankret utvikling av reiselivet på øygruppen. Dette er i samsvar med reiselivets egen strategi «Masterplan destinasjon Svalbard mot 2025», der det understrekes at kunnskap og kompetanse må være bærende elementer i den videre utviklingen. Samtidig vil forsknings-/utdanningssektoren på Svalbard styrkes gjennom å bygge opp et utdannings- og forskningsmiljø innen *arktisk naturbasert reiseliv* på Svalbard. Dette fagmiljøet skal kunne være med på å sette

nasjonale og internasjonale betingelser for bærekraftig bruk av natur i sammenheng med utvikling av reiselivsnæringen.

Erfaringene fra årsstudiet i naturguiding på Svalbard tilsier at dette vil være et attraktivt studietilbud. En etablering av et bachelorstudium vil være et tydelig bidrag til UiTs strategi om satsing på aktiviteter på Svalbard.

UiT ber om finansiering til 10 studieplasser i aktuell finansieringskategori.

Permanent finansiering av fellesgraden Governance and Entrepreneurship in Northern and Indigenous Areas (GENI)

Siden 2015 har UiT og University of Saskatchewan (USask), Canada, tilbudt fellesgradsprogrammet Master in Governance and Entrepreneurship in Northern and Indigenous Areas (GENI) som en pilot. Programmet er flerfaglig med et tyngdepunkt innenfor ressursforvaltning, samiske og urfolksspørsmål, politiske prosesser og entreprenørskap. Det omfatter 120 STP og tilbys fleksibelt over seks semestre. All undervisning og eksamen foregår på engelsk.

UiT og USask eier og drifter hver sine emner i programmet, og UiT tilbyr 60 STP og USask tilsvarende. I alle emnene bidrar partneruniversitetet med en viss andel undervisning for å sikre komparative perspektiver gjennom hele studieprogrammet. Målgruppen for studiet er i første rekke personer som ønsker å ta en master samtidig som de er i jobb og det tilbys derfor som et deltidsstudium. GENI-programmet er det første fellesgradsprogrammet mellom en norsk og en kanadisk institusjon. Det svarer i stor grad på mål i sektoren og strategier i høyere utdanning og forskning knyttet til å øke kvaliteten gjennom samspill med andre, innovasjon og samarbeid med næringsliv, fleksible utdanningsløsninger, internasjonalisering og et faglig tyngdepunkt i nordområde- og urfolksspørsmål.

Kunnskap om utviklingen i nordområdene er avgjørende for å forstå framtidens globale samfunns- og klimaendringer, og GENI styrker UiTs ledende posisjon i forskning og utdanning på Arktis og nordområdene og kobler samfunnsvitenskapelige perspektiver tettere til klima- og miljøspørsmål, innovasjons- og omstillingsprosesser i nordlige samfunn. Studentene som er uteksaminert til nå, har fått tilbud om gode og relevante jobber både på kanadisk og norsk side.

3. Samisk sykepleierutdanning

20 studieplasser – samisk sykepleierutdanning

Etter fusjonen i 2013 med Høgskolen i Finnmark og i 2016 med Høgskolen i Narvik og Harstad har UiT Norges arktiske universitet utdannet sykepleiere ved fire studiesteder med et samlet årlig kandidatmåltall på 261. I juni 2018 ble UiT tildelt 20 nye studieplasser i sykepleie med føring om opptak på studiested Alta og UiT sitt samlede tilbud innen sykepleie har med dette følgende profil:

- UiT Narvik: Et fulltidsstudium over tre år. Årlig kandidatmåltall på 33.
- UiT Harstad: Et fulltidsstudium over tre år, samt et deltidsstudium over fire år. Samlet årlig kandidatmåltall på 60.
- UiT Tromsø: Et fulltidsstudium over tre år, samt et deltidsstudium over fire år som også tilbys i en desentralisert modell fra fire studiesteder utenfor Tromsø. Samlet årlig kandidatmåltall på 116.

- UiT Hammerfest: Et fulltidsstudium over tre år, samt et deltidsstudium over fire år som også tilbys som et desentralisert nettstøttet og samlingsbasert studium i Finnmark fylke (opptak januar 2018 med samlinger lagt til Hammerfest og Kirkenes). Samlet årlig kandidatmåltall på 50.
- UiT Alta: Nytt studietilbud med første opptak i januar 2019 for 20 studieplasser. Gis som et deltidsstudium over fire år under ledelse av IHO Hammerfest.

Flere studier viser at en stor andel av sykepleiere blir ved utdanningssted etter endt utdanning. Med den samlede porteføljen innen sykepleierutdanning gir UiT i dag et volummessig betydelig tilskudd til helsetjenesten i Troms og Finnmark. Det som imidlertid mangler i denne sammenheng er et utdanningstilbud innen sykepleie som er tilpasset en samisktalende kontekst og som er spisset for å ivareta den samisktalende pasienten og som kan dekke behovet i hele det nord-samiske området. Et slikt tilbud vil også bidra til å oppfylle ILO-konvensjonens bestemmelser om urfolks rett til utdanning og helsetjenester slik det er formulert i konvensjonens artikkel 7 og 27. Rektorene ved UiT og Samisk høyskole mener at dette er et studietilbud som disse utdanningsinstitusjonene i samarbeid kan få til, noe som vil betinge en satsning utenfor rammen i 2020.

UiT ber om studieplasser som er tilpasset følgende plan:

- Deltidsstudium over fire år med et opptak på **20 studenter** og at programmet dimensjoneres for et **opptak hvert andre år**.
- Opptak av studenter og øvrig studieadministrativt arbeid håndteres av studieadministrasjon UiT, og studiet er en fellesgrad med Samisk Høgskole.
- Sykepleierutdanning er finansiert i **kategori E**. Siden dette er et utviklingsprosjekt i nasjonal sammenheng bes det i tillegg om driftsmidler til oppbygging av studiet. Oppstart vil kreve investering i utstyr, egen prosjektledelse (studieleder) med fulltidstilsatt vitenskapelige ansatte og eventuelle deltidsstillinger, samt rekrutteringsstilling for følgeforskning.
- Det initieres følgeforskning på prosjektet under ledelse av forskningsgruppe ved UiT campus Hammerfest, som arbeider med fokus på «rural and remote nursing and health care» og som driver flere forskningsprosjekter knyttet til samiske forhold og «cultural safety».

4. Drift av forskningsfartøyer og nytt Kystfartøy nord

F/F Kronprins Haakon ble satt i operativ drift fra august 2018. Det er ikke gitt bevilgning til å fullfinansiere drift av fartøyet utover den bevilgningen som er tildelt Havforskningsinstituttet til fartøysdrift og Norsk Polarinstitut med finansieringen av ca. seks måneder knyttet til tokt i Antarktis i 2019.

UiT fikk i statsbudsjettet for 2017 40 millioner over 2 år til oppgradering av *F/F Helmer Hanssen*. Bevilgningen ble gitt på bakgrunn av en rapport som tilsa at fartøyet kunne fungere som kystfartøy nord ut 2026. Prosjektering av nytt fartøy bør derfor settes i gang i 2020.

I samarbeid med øvrige statlige institusjoner med forskningsfartøy har Havforskningsinstituttet (HI) utarbeidet en felles rapport om fremtidig fartøybehov for utdanning og forskning, samt vedlikehold av lange tidsserier. Rapporten er sendt til NFD som behandler saken på vegne av øvrige departementer med forskningsfartøy. I henhold til rapporten anbefales det at *F/F Helmer*

Hanssen videreføres til 2026, samtidig som prosjektering av et nytt Kystfartøy Nord igangsettes fra 2020.

UiT eier i dag forskningsfartøyene *Helmer Hanssen*, *Johan Ruud* og *Hyas*. Helmer Hanssen har isklasse og kan gå i arktiske farvann med en viss mengde is. Johan Ruud og Hyas er mindre, og beregnet for kystfarvann. Med Kronprins Håkon vil den samlede kapasiteten øke betydelig. Det er likevel nødvendig å opprettholde en hensiktsmessig sammensetning av fartøyflåten, både av hensyn til kapasitet og driftsøkonomi. For eksempel vil det være ulønnsomt å bruke de største fartøyene til innhenting av prøver i kystnære farvann. Tilsvarende vil Kronprins Håkon ha kapasitet til langvarige ekspedisjoner i fjerne farvann, slik som Antarktis, noe Helmer Hanssen ikke har. Kronprins Håkon vil da være utilgjengelig for øvrige brukere i lange perioder av gangen. UiT vil fase ut F/F Johan Ruud. Deler av aktiviteten som har gått på dette fartøyet vil nå overføres til Helmer Hanssen, til mindre fartøyer eller til leiefartøyer.

Ettersom både *FF Kronprins Haakon* og *Helmer Hanssen* skal være i operativ drift fremover, ber UiT om midler til fullfinansiering av fartøysdrift. På grunnlag av beregninger gjort av Havforskningsinstituttet, må UiT bekoste 50% av driftskostnadene for *FF Kronprins Haakon* som ikke kan relateres til enkelttokt, det vil si om lag 30 mill kr for UiTs brukerandel av fartøyet.

Et nytt kystfartøy på størrelse med, eller litt mindre enn, dagens Helmer Hanssen antas å ha en kostnad på rundt 700-800 millioner kroner. Det tas sikte på å starte opp prosjekteringen i 2020.

Oppsummering av forslagene:

| Prioritet | Satsingsforslag | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|--|------------------------|---------|---------|
| | Kategoriendring for integrert Master i akvamedisin | Fra C til A | | |
| | Kategoriendring maritim profesjonsutdanning | Fra E til B | | |
| | Kategoriendring - Bachelor og master i klinisk ernæring | Fra D til C | | |
| | Masterstudium i akvamedisin | 10 studieplasser kat A | | |
| | Masterstudium i luftfartsvitenskap | 20 studieplasser kat A | | |
| | Bachelor i paramedisin (ambulansarbeid) | 20 studieplasser kat D | | |
| | Bachelor i Arktisk og naturbasert reiseliv – Svalbard | 10 studieplasser kat A | | |
| | Permanent finansiering av fellesgraden Governance and Entrepreneurship in Northern and Indigenous Areas (GENI) | | | |
| | Samisk sykepleierutdanning | 20 studieplasser kat F | | |
| | Drift av forskningsfartøyer og nytt Kystfartøy nord | 40 mill | 40 mill | 40 mill |

Vennlig hilsen

Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

Eli M Pedersen
økonomidirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
31.10.2019

Sak:
35/19

Melding om forskning og utdanning 2018

Innstilling til vedtak:

1. Universitetsstyret tar Melding om forskning og utdanning 2018 og Nøkkeltall 2018 til orientering, og slutter seg til forslagene til tiltak som skal innarbeides i virksomhetsplanen for 2020
2. Alle enheter på UiT bes om å behandle Melding om forskning og utdanning 2018 og Nøkkeltall 2018 i sine beslutningsorganer.

Bakgrunn

Universitetsdirektøren legger med dette fram Melding om forskning og utdanning for 2018 og Nøkkeltall 2018. Datagrunnlaget for meldinga og nøkkeltallene er i hovedsak hentet fra Database for statistikk om høgre utdanning, samt enkelte andre offentlige databaser og dokumenter.

Hensikten med de årlige meldingene er å gjøre analyser knyttet til aktiviteter og tiltak på utvalgte områder innenfor kjernevirksomheten.

Kort om melding og nøkkeltall

Styret har tidligere bedt om en rapport vedrørende vitenskapelig publisering og temaet er derfor vektlagt i årets melding. I tillegg er det gjort analyser knyttet til studentrekruttering og internasjonal mobilitet. Det foreslås noen tiltak innenfor disse tre områdene som skal følges opp gjennom virksomhetsplanen for 2020. Nøkkeltall 2018 er tilgjengelig i presentasjons- og analyseverktøyet Tableau. Nøkkeltallene presenteres kortfattet og uten kommentarer eller analyser.

UiT har siden 2013 utarbeidet en samlet årlig melding om utvalgte tema innenfor forskning og utdanning. Tidligere ble det utarbeidet separate meldinger for henholdsvis forskning og utdanning hvert år. Universitetsdirektøren gjør styret oppmerksom på at formen på meldinga på nytt vil bli endret fra og med neste år. Som følge av endringer i UiTs kvalitetssystem for utdanning og krav til oppfølging av kvalitetsarbeidet i universitetets utdanninger, er det besluttet at det skal utarbeides en egen kvalitetsmelding for utdanning. Vi går derfor tilbake til separate meldinger om forskning og utdanning og vil veksle mellom disse annet hvert år.

Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

Heidi Adolfsen
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

1 Melding om forskning og utdanning 2018



Melding 2018

Forskning og utdanning

Innhold

| | |
|---|-----------|
| 1. Innledning | 1 |
| 2. Studentrekruttering | 2 |
| Søker- og studenttall | 2 |
| Demografi | 3 |
| Rekrutteringsarbeid | 4 |
| Perspektiver framover | 5 |
| Forslag til tiltak i virksomhetsplanen for 2020 | 6 |
| 3. Internasjonal mobilitet | 7 |
| Studentmobilitet | 7 |
| Mobilitet for ansatte | 7 |
| UiTs internasjonale avtaleportefølje | 8 |
| Mobilitetsprosjekter | 8 |
| Forslag til tiltak i virksomhetsplanen for 2020 | 9 |
| 4. Vitenskapelig publisering | 10 |
| Publikasjonspoeng og antall publikasjoner | 11 |
| Publiseringnivå | 16 |
| Publiseringsform og -språk | 17 |
| Samforfatterskap | 19 |
| Publiseringsmønster - stilling og kjønn | 21 |
| Åpen tilgang til vitenskapelig publisering | 23 |
| Forslag til tiltak i virksomhetsplanen for 2020 | 28 |

1. INNLEDNING

Vi har i årets forsknings- og utdanningsmelding valgt ut noen områder som vi ønsket å rette særlig oppmerksomhet mot. Områdene er valgt dels fordi universitetsstyret tidligere har ønsket mer kunnskap om enkelte områder (vitenskapelig publisering) og dels fordi det er særlig viktig for UiT å forbedre resultatene til institusjonen innen disse områdene. Resultatene er analysert på institusjons- og delvis også på fakultets- og instituttnivå, og datagrunnlaget for meldingen er i hovedsak hentet fra offentlige databaser og dokumenter.

Forsknings- og utdanningsmeldingen er et virkemiddel i UiTs virksomhetsstyring. Innen alle områdene som omhandles i meldingen, rettes det fokus mot de nasjonale styringsparametrene som Kunnskapsdepartementet har fastslått for styring av sektoren. Departementet forventer at institusjonene vurderer egne resultater og ambisjoner på de nasjonale styringsparameterne. Dette gjør UiT i hovedsak i årsmeldingen og i forsknings- og utdanningsmeldingen. Tiltak for å forbedre resultatene til institusjonen på disse styringsparameterne samles i den årlige virksomhetsplanen for UiT som vedtas av universitetsstyret. Hvert kapittel i årets melding avsluttes med forslag til tiltak som kan inngå i UiTs virksomhetsplan for 2020.

Meldingen er også ment som generell informasjon til styret om status for UiTs resultater innen noen viktige områder.

Nøkkeltall

Som et supplement til meldingen utarbeides det også en egen oversikt over nøkkeltall innen forsknings- og utdanningsvirksomheten ved UiT. Nøkkeltallene presenteres kortfattet og uten kommentarer og analyser. De er gjort tilgjengelig i presentasjons- og analyseverktøyet Tableau og finnes her: [Lenke til nøkkeltall.](#)

2. STUDENTREKRUTTERING

Hovedfunn:

- UiT har hatt en jevn vekst i antall søkere og studenter de siste årene. Fra 2009 til 2018 har antallet nye studenter per år steget med 61 % - fra 2 880 til 4 656.
- Det er en forventet nedgang i ungdomskullene de neste fire-fem årene. Den klareste nedgangen er fra 2020 til 2022. Endringer i studietilbøyelighet og situasjonen i arbeidsmarkedet påvirker denne nedgangen.
- Rekrutteringen til disiplinlagene er utfordrende. Siden 2009 og fram til i dag har disiplinlagene hatt en reduksjon på 11 % i antallet førsteprioritetssøkere.

Søker- og studenttall

Et grovt anslag viser at det er til sammen nærmere 24 000 studenter i Nord-Norge. Det er 16 300 ved UiT, 7000 ved Nord Universitet og 300 ved Samisk høyskole.

Siden fusjonen i 2016 har UiT hatt i overkant av 16 000 aktive studenter, inkludert nettbaserte studier, men eksklusiv ph.d.-studenter. Av de 16 000 studentene studerer cirka 11 500 i Tromsø.

Utvikling nye studenter møtt

Fra 2009 til 2018 har antallet nye studenter som har møtt til studiene steget med 61 % – fra 2880 til 4656 studenter. Tallene er justert for fusjonene UiT har vært gjennom. For 2019 er antallet nye studenter noe lavere enn i 2018. Dette har sammenheng med at størrelsen på ungdomskullene går noe ned. Befolkningsutvikling og konsekvenser for studentrekrutteringen blir utdypet i senere avsnitt.

Utvikling førsteprioritetssøkere

Tallene for antallet førsteprioritetssøkere er også positive. Disse resultatene er i større grad et mål på UiTs attraktivitet, og økningen i tiåret fra 2009 til 2018 er 78 % – fra 4947 til 8820 søknader. I likhet med antallet studenter som har møtt til studiestart (se avsnittet over), har antallet førsteprioritetssøkere gått noe ned i 2019. På grunn av meget gode tall i 2018, var nedgangen i antallet førsteprioritetssøkere noe større ved UiT (6,2 %) enn landsgjennomsnittet (4,2 %).

Studentenes geografiske bakgrunn

Seks av ti av UiTs studenter kommer fra egen landsdel. 13 % kommer fra Finnmark, 15 % fra Nordland og den største andelen – 32 % – kommer fra Troms. En fjerdedel av studentene kommer fra Sør-Norge. De resterende 15 % er utenlandske studenter.

UiT rekrutterer regionalt

UiT i Tromsø rekrutterer 22 % fra Tromsø-regionen og 28 % om man også inkluderer hele Midt-Troms. Tilsvarende viser tallene for UiT i Harstad og UiT i Narvik at 29 % kommer fra Sør-Troms/Ofoten og 35 % fra Midtre Hålogaland (inkluderer Vesterålen og Lofoten). For UiT i Alta og UiT i Hammerfest kommer 32 % fra Vest-Finnmark.

Utvikling per fakultet

De to store fakultetene, Det helsevitenskapelige fakultet og Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning, har hatt stabilt antall studenter de siste tre årene. De to fakultetene utgjør til sammen om lag 60 % av UiTs studentmasse. Fakultetene for ingeniør- og naturvitenskap og teknologi har hatt en nedgang i studenttallene de siste årene. Samlet har de mistet cirka 370 studenter fra 2017 til 2019. For Akademi for kunstfag og Det juridiske fakultet har antallet studenter vært stabilt, mens Fakultet for biologi, fiskeri og økonomi har hatt en økning.

Utvikling disiplin-fag versus profesjonsfag

Utviklingen i antallet søkere til våre disiplin-fag gir grunn til bekymring. Siden 2009 og fram til i dag har disiplin-fagene hatt en reduksjon på 11 % i antall første prioritets-søkere. Disiplin-fagene inkluderer blant annet filosofi, kjemi, språk og kultur, matematikk og historie, og flere fag har svært få søkere. Utviklingen i disiplin-fagene står i sterk kontrast til profesjonsfagene som har hatt en jevn og sterk vekst i den samme perioden (veksten er på 73 % fra 2009 til 2019).

Demografi

Reduserte ungdomskull

Befolkningsframskrivningen fra Statistisk sentralbyrå (SSB) viser at ungdomskullene i Norge blir mindre i de nærmeste årene. SSB lager framskrivninger hvert annet år, og 2018 er den siste. Hovedalternativet til SSB viser en forventet nedgang i antall 19-åringer i Nord-Norge i de fleste regioner de neste fire-fem årene. De nasjonale utviklingstrekkene ligner, men Sør-Norge (fra og med Trøndelag og sørover) har kortere nedgang i antall 19-åringer og større økning igjen mot 2030. Den klareste nedgangen i antall 19-åringer er fra i dag til og med 2022.

Det er laget regionale framskrivninger fram til 2040, men usikkerheten øker med tid og geografisk detaljering. Det er forventet at befolkningsveksten i Nord-Norge vil avta og flate ut og at det bare vil være vekst i noen få byregioner i denne perioden.

I voksne grupper forventes det en betydelig vekst i antall 30–39-åringer i hele landet. Det er de store kullene født tidlig på 1990-tallet som gir denne veksten.

Studietilbøyelighet

Endringer i studietilbøyelighet kan motvirke demografiske effekter. For 19–20-åringene i Nord-Norge går studietilbøyeligheten svakt ned og forsterker den forventede effekten av de synkende årskullene. For aldersgruppene 21–29 år øker studietilbøyeligheten og kan motvirke den demografiske nedgangen i disse aldersgruppene. Samlet sett vil disse effektene i grove trekk utligne hverandre.

Situasjonen i arbeidsmarkedet påvirker studietilbøyelighet blant yngre

I perioder med et godt arbeidsmarked synker studietilbøyeligheten blant yngre aldersgrupper. God tilgang på arbeidsplasser og spesielt i yrker med mindre krav til formell kompetanse, frister mange av de yngre, som utsetter høyere utdanning eller forblir i yrkeslivet.

Utdanningsnivå i Nord-Norge

Andelen av den nordnorske befolkningen med høyere utdanning er økende. Den har vært stabilt økende i mer enn 40 år og per 2018 er andelen med høyere utdanning 29 %. Det er fem prosentpoeng lavere enn landsgjennomsnittet som er på 34 %. I Nord-Norge er det elleve prosent flere kvinner enn menn med

høyere utdanning. Dette spriket mellom kjønnene har blitt stadig større over mange år, og dette gjenspeiler seg også i vår studentmasse, hvor seks av ti er kvinner.

Rekrutteringsarbeid

Hovedaktiviteter studentrekruttering 2019

I forbindelse med Adm2020 ble administrasjonens ressurser til studentrekruttering og markedsføring skilt ut i en egen seksjon og tilknyttet en fellestjeneste for grafiske tjenester. Faggruppen studentrekruttering og marked består av fire årsverk og en internship i deltid.

I tillegg til nivå 1 sine ressurser til studentrekruttering gjør enhetene mange aktiviteter i egen regi, samt at de bidrar inn i de felles aktivitetene som nivå 1 har ansvaret for.

Langsiktige prioriteringer i arbeidet med studentrekruttering

Den primære målgruppen for aktivitetene er avgangselever i videregående skole og ungdom i alderen 17–25 år. Ungdom er en krevende målgruppe å få tak i, og arenaene hvor vi samarbeider med de videregående skolene om å informere avgangselever, er sentrale i rekrutteringsarbeidet.

Budskapet til avgangselevne gjennom mange år har vært å vise et bredt utvalg utdanninger av høy kvalitet og å synliggjøre hvilke jobbmuligheter som åpner seg etter endt utdanning. Som kommunikasjonskanaler har UiT brukt en blanding av ansikt-til-ansikt-møter gjennom utdanningsmesser og skolebesøk og tilstedeværelse i sosiale medier.

Sentrale aktiviteter

Den viktigste rekrutteringsaktiviteten til UiT er deltakelsen i Universitetsturneen sammen med de andre universitetene. I 2019 deltok UiT i 13 fylker og besøkte over 175 skoler. I 2020 deltar UiT i ytterligere tre fylker. Universitetsturneen er en kostnadseffektiv måte å nå avgangselever på, samtidig som de er i en utdanningsrelatert situasjon når vi treffer dem. Universitetsturneen er imidlertid en meget konkurranseutsatt arena som har blitt enda tøffere etter at to nye universiteter kom med. UiT bruker mange ressurser på å forberede våre egne ambassadører til turneen.

De nasjonale utdanningsmessene utfyller og understøtter Universitetsturneen. UiT deltar på alle messene i de større byene. I tillegg organiserer UiT noen mindre lokale utdanningsmesser i Nord-Norge hvor vi gir et tilbud til skoler som ikke dekkes av Universitetsturneen eller de større messene.

Arrangementet Åpen Dag på de fire største studiestedene våre i Alta, Narvik, Harstad og Tromsø er viktige arenaer for at ungdom skal bli kjent med hva et universitet er. Disse arrangementene koordineres med Forskningsdagene slik at så mange skoleklasser som mulig får en anledning til å besøke UiT.

Det vil ikke bli trykket studiekatalog på papir i 2020, og ressursene som tidligere ble brukt på denne blir allokert til arbeid med studieprogramsidene på nett. At disse sidene framstår attraktive for målgruppa og er tilpasset mobilformatet, er meget viktig for studentrekrutteringen. De tre siste årene har arbeidet med studieprogramsidene vært diskutert ved gjentatte anledninger i rekrutteringsforum og i Strategisk utdanningsutvalg.

Potensielle studenter forventer at UiT er tilstede og relevante i sosiale medier. Siden 2016 har UiT drevet prosjektet UiTstudent – tidligere UiTxp – hvor utvalgte studenter poster innlegg om hvordan deres studiehverdag og fritid er. Kanalene som brukes er Facebook og Instagram. Innleggene spres organisk og gjennom annonsering.

Tøffere konkurranse om studentene

Med synkende ungdomskull nasjonalt og nylig etablering av to nye universiteter i Norge, kan UiT forvente en tøffere konkurranse om de best kvalifiserte studentene. Konkurransen vil vi merke konkret på hvert eneste skolebesøk under Universitetsturneen, i media og i annonsemarkedet i sosiale medier.

Systematisk forbedring av studieprogramsider

En viktig del av studentrekrutteringen de siste årene har vært et systematisk arbeid rettet mot forbedring av alle studieprogramsider. De ansvarlige ved UiT har sikret at tekst og bilder framstår forståelig og relevant for en ung målgruppe. Det har vært gjennomført kurs og felles arbeidsøkter for å gjøre studieprogramsidene lett søkbare, enkle å manøvrere i og ikke minst tilpasset mobiltelefon. Innsatsen mot studieprogramsidene vil fortsette i 2020, og det er satt sammen en gruppe med ressurser fra Seksjon for studentrekruttering, marked og grafiske tjenester, fellestjenesten Kanalforvaltning og Seksjon for studieadministrasjon som skal bistå enhetene i dette arbeidet. Gruppen vil blant annet legge vekt på hvordan studieprogramsidene kan optimaliseres for søk fra Google og hvordan vi kan øke og profesjonalisere bruken av levende bilder på sidene.

Økt aktivitetsnivå i nord og sør

For 2020 er det planlagt et økt antall studentrekrutteringsaktiviteter sammenlignet med 2019. Antallet aktiviteter vil bli flere både i Nord- og Sør-Norge, og det økte aktivitetsnivået betyr styrking av eksisterende aktiviteter og noen nye aktiviteter og arenaer. Endelig omfang og miks av aktiviteter er ikke avklart pr i dag, men det vil bli et økt antall arenaer for fysiske møter med målgruppa og styrket annonsering i sosiale media. Konkrete handlingsplaner for det økte aktivitetsnivået vil foreligge første halvdel av 2020.

Tydligere kommunikasjon av UiT

Samlingen av UiTs grafikere i en felles enhet, Grafiske tjenester, gir en berettiget forventning om at UiTs profil og kommunikasjon skal bli mer konsistent og tydelig. En nylig revidering og forenkling av den grafiske profilen skal styrke tydeligheten ytterligere.

Innspill fra enhetene

I arbeidet med rekruttering har enhetene kommet med en rekke anbefalinger til universitetsdirektøren. Blant de viktigste forslagene er at

- UiT intensiverer og systematisere arbeidet med å følge opp de som har satt UiT på førsteprioritet i perioden fra søknadsfrist og fram til studiestart.
- UiT i større grad utnytte tidligere studenter i markedsføringen av studieprogrammene. Vi må finne og vise fram de gode historiene som de tidligere studentene kan fortelle.
- UiT øker innsatsen mot nettbaserte og fleksible utdanninger, men det er avgjørende at det følger med ressurser til en slik satsing. Satsingen må ikke gå på bekostning av kvaliteten på den bestående utdanningen. Flere uttrykker skepsis til aktivt å markedsføre nettbaserte studier mot 19–20-åringene.

Forslag til tiltak i virksomhetsplanen for 2020

I utkastet til virksomhetsplan for 2020 fremmer universitetsdirektøren forslag om at UiT skal utvikle strategiske planer for kommunikasjon og markedsfløring, Dette har delvis sin bakgrunn i behovet UiT har for å samordne og systematisere arbeidet med studentrekruttering.

3. INTERNASJONAL MOBILITET

Hovedfunn:

- 9 % av UiTs uteksaminerte studenter i 2018 hadde studieopphold over tre måneder i utlandet. Dette er under landsgjennomsnittet som er 15,5 %. UiT jobber systematisk for å øke andelen utreisende studenter.
- Antallet utreisende UiT-studenter var 19,5 % høyere enn foregående år. 52 % av studentene reiste til EU-land.
- UiT deltar i 10 mobilitetsprosjekter innenfor Global mobilitet og deltar som partner i 5 Erasmus+ strategiske partnerskap.
- UiT har god uttelling på søknader innenfor Nordområdeprogrammet og Russlandlandsprogrammet, men hadde ingen uttelling på Utforsk-søknadene i 2018.

Studentmobilitet

Totalt 810 studenter var på inn- eller utveksling over tre måneder i 2018, en økning på 16,5 % fra foregående år. Det har over flere år vært en stor ubalanse i antallet ut- og innreisende studenter, og kun en tredjedel av studentene reiser ut. Vi ser likevel en økning i antallet utreisende studenter, 19,5 % sammenliknet med fjoråret. Over halvparten av UiT-studentene reiser til EU-land.¹

UiT har i sin utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet (KD) som mål at 17 % av uteksaminerte kandidater i 2019 skal ha hatt et utvekslingsopphold på tre måneder eller mer. Det er kun integrert mastergrad/profesjonsstudium innen helse-, sosial- og idrettsfag og innen naturvitenskapelige og teknologiske fag som allerede har nådd dette målet. Innenfor de samme fagområdene, både på lavere og høyere grad, er mobilitetsandelen blant de laveste på hele UiT, med 5-8 %.² Gjennom etablering av fellestjeneste for mobilitet jobbes det nå systematisk for økt faglig forankring og bedre tilrettelegging av administrative støttetjenester for å øke antallet utreisende studenter fra UiT. KDs nye stortingsmelding om internasjonal studentmobilitet skal være ferdig ved årsskiftet 2019/2020.

Mobilitet for ansatte

I sin strategi mot 2022 - *Drivkraft i nord* skal UiT tilrettelegge for internasjonal mobilitet. Når det gjelder kortere utvekslingsopphold, ser vi en økning i antall ansatte som benytter seg av stipendprogrammet Erasmus+. I 2018 fikk UiT tildelt 48 520 euro fordelt på 51 ansatte, mens tildelingen for 2019 økte med 40 %, til 68 000 euro. Både vitenskapelig og teknisk/administrativt tilsatte kan benytte seg av ordningen. Det er igangsatt et planmessig arbeid for bedre å kunne orientere ph.d.-studenter og andre ansatte om mulighetene knyttet til utenlandsopphold. Fokusområdene er faglig planlegging og -relevans, status, varighet og støtteordninger.

Ved inngangen til 2019 hadde UiT 889 ansatte med registrert utenlandsk statsborgerskap. De kommer fra 76 ulike nasjoner og fra alle verdensdeler. Fellestjenesten for mobilitet vil i samarbeid med

¹ <https://dbh.nsd.uib.no/statistikk/>

² [Dikus rapportserie Nr. 1/2019 Norske studenter på utveksling, s. 28](#)

fakultetene utarbeide gode rutiner for best mulig koordinert mottak av gjesteforskere og andre ansatte på utveksling fra UiTs internasjonale partnere. Avdeling for bygg og eiendom, som ivaretar boliger for våre ansatte fra utlandet, vil også bli involvert i prosessen. Det er stor mangel på bolig for våre gjesteforskere fra utlandet.

UiT har vært tilsluttet det europeiske nettverket EURAXESS *Researchers in Motion* siden 2005. I 2010 sluttet UiT seg også til EURAXESS *Rights* og *The European Charter for Researchers* og *The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers* (Charter and Code). I 2012 ble UiTs første toårige handlingsplan for implementering av Charter and Code godkjent av rektor og direktør. Handlingsplanen ble oppdatert i 2014, og UiTs innsats ble godkjent av EU-kommisjonen i august 2012, som tredje universitet i Norge, gjennom tilgang til logoen *HR Excellence in Research*. Det er viktig for UiT å videreføre arbeidet knyttet til *Charter and Code* og beholde logoen da denne kan ha betydning for videre forskningsfinansiering/-støtte. I perioden etter 2015 har EU-kommisjonen arbeidet med større omlegging av rutiner og prosedyrer knyttet til *Charter and Code* med sterkere fokus på kvalitet i arbeidet. Dette innebærer også at den enkelte institusjon skal gjennom EU-kommisjonens evaluering hvert tredje år. Etter planen skulle revisjon av UiT finne sted i 2018, men ble utsatt. UiT må snarest ferdigstille en revidert handlingsplan for *Charter and Code* samt følge opp øvrige nye krav fra EU-kommisjonen knyttet til dette arbeidet for å ha en mulighet for godkjenning av EU-kommisjonen og for å få beholde *HR Excellence in Research*-logoen.

UiTs internasjonale avtaleportefølje

UiT har 650 aktive samarbeidsavtaler med internasjonale partnere. Arbeidet med å publisere alle avtalene på vår hjemmeside ble avsluttet våren 2019. Ved å logge seg inn på UiTs intranett, får studenter og ansatte enkelt oversikt over hvilke avtaler som gjelder for de ulike fagområdene. Ingen avtaler skal inngås uten faglig eller strategisk forankring, og alle avtaler skal registreres i henhold til UiTs retningslinjer. Det har vært jobbet strategisk med avtaleinngåelse med attraktive og velrenommerte partnere som eksempelvis National University of Singapore (NUS), University of Melbourne samt tre japanske universiteter som er rangert blant Japans beste universiteter³. Videre ble det underskrevet avtale med Laval University i Canada⁴ om felles forskningsprosjekter med samlet verdi på 6 millioner kroner. Arctic 5-samarbeidet med universitetene i Umeå, Oulu, Luleå og Rovaniemi er forankret i seks faglige søyler, og det er satt av 1 million årlig til støtte for UiTs fagmiljøer som deltar i samarbeidet.

Mobilitetsprosjekter

UiT har økt sin deltakelse i ulike typer mobilitetsprosjekter der forskning, utdanning og mobilitet knyttes sammen. Et eksempel på dette er Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (Diku) sitt Nordområdeprogram som skal bidra til økt kunnskap om nordområdene gjennom høyere utdanningssamarbeid mellom norske aktører og aktører i Canada, Japan, Kina, Russland, Sør-Korea og USA. Programmet er finansiert gjennom tilskuddsordningen Arktis2030, og hadde en økonomisk ramme på 53 millioner kroner for programperioden 2013 – 2018. I 2018 ble det inngått avtale mellom Utenriksdepartementet og Diku om ett års forlengelse av programmet. 51 prosjekter ble tildelt støtte gjennom fire utlysninger i denne perioden, 20 ved UiT.

³ [Top Global University Initiative](#)

⁴ [Sentinel North](#)

Våren 2018 utlyste Diku inntil 3 millioner kroner til toårige samarbeidsprosjekter mellom høyere utdanningsinstitusjoner i Norge og Russland med en ramme på 300 000 kroner per prosjekt. 20 søknader kom inn, 11 prosjekter ble tildelt støtte hvorav 3 UiT-prosjekter fikk finansiering.

Erasmus+ Strategiske partnerskap støtter faglig samarbeid i Europa som skal utvikle, utveksle og prøve ut nyskapende praksis og pedagogisk metode. Målet er å styrke utdanningskvaliteten innenfor alle utdanningsnivå og læring på tvers av landegrenser. UiT deltar som partner i fem strategiske partnerskap, og KD har en klar forventning om at UiT nå bør ta rollen som koordinator (jfr. UiTs styringsdialog med KD i juni i år).

Erasmus+ Global mobilitet gir norske høyere utdanningsinstitusjoner mulighet til å sende og motta studenter og ansatte på utveksling utenfor EU. Studenter kan reise på studie- og praksisutveksling, mens ansatte kan reise på undervisnings- og opplæringsutveksling. UiT er med i 10 globale prosjekter, og KD forventer at UiT skal fortsette den gode utviklingen kommende år.

UTFORSK er det ene av to økonomiske tiltak i regjeringens Panoramastrategi for kunnskapssamarbeid med Brasil, Kina, India, Japan, Russland og Sør-Afrika. I inneværende programperiode ble det lyst ut midler i 2016, 2017 og 2018. UiT fikk tildeling til ett prosjekt i 2016, men ingen i 2017 eller 2018.

EØS-midlene er bidrag fra Island, Liechtenstein og Norge for å kunne delta i EUs indre marked. I inneværende programperiode (2017-2024) bevilges det tilsammen 2,8 milliarder euro, og det vil fremover komme utlysninger om forskings- og utdanningssamarbeid med Estland, Kroatia, Latvia, Litauen, Polen, Portugal, Romania, Slovakia, Slovenia og Tsjekkia. I forrige programperiode deltok UiT i over 50 prosjekter. Fra 4. - 7. november 2019 arrangerer UiT "Staff Week" for sine EØS-partnere til målrettet kontaktbygging og informasjonsutveksling. Representanter fra blant annet Forskningsrådet, Innovasjon Norge, UD og Diku har takket ja til å delta. Deltakelse i programmet er viktig av minst to årsaker; prosjektene gir UiT økonomisk uttelling på linje med andre EU-midler, og våre studenter og ansatte blir kjent med våre EØS-partnere med god stipendfinansiering.

Deltakelse i mobilitetsprosjekter legger til rette for mangefasettert internasjonalisering. Man utvikler og gjennomfører felles utdanningsaktiviteter, øker mobilitet av studenter, inkludert praksismobilitet, øker integrasjon mellom utdanning og forskning samt øker samarbeidet med arbeidslivet.

Forslag til tiltak i virksomhetsplanen for 2020

I virksomhetsplanen for 2019 ble fakultetene pålagt å utarbeide egne handlingsplaner for mobilitet. I 2020 må tiltakene i disse planene implementeres.

Utover dette anbefaler universitetsdirektøren at UiT i 2020 skal ferdigstille og implementere revidert handlingsplan for *Charter and Code*, slik at institusjonen tilfredsstiller nye krav fra EU-kommisjonen for å få beholde *HR Excellence in Research*-logoen. Dette er lagt inn i forslaget til virksomhetsplan for 2020.

4. VITENSKAPELIG PUBLISERING

Hovedfunn:

- UiT hadde med 2048,9 publikasjonspoeng en økning i antall poeng på 1,9 % i 2018. UiTs vekst i publikasjonspoeng har stagnert siden 2016. Helsefak og IVT-fak er fakultetene som øker mest i publikasjonspoeng ved UiT.
- UiT øker i antall publikasjoner fra 2002 til 2106, en økning på 4,9 %.
- UiTs andel publikasjonspoeng i UH-sektoren går ned fra 8,2 % til 7,8 %. Hele UH-sektoren øker i antall rapporterte publikasjoner og de tre øvrige breddeuniversitetene øker mer enn UiT.
- UiT øker andelen publikasjoner med internasjonalt samarbeid fra 49,8 % til 52,5 %.
- UiTs samlede tall for publikasjonspoeng per fagårsverk svekkes sammenlignet med gjennomsnittet for universitetene. Snittet for universitetene går opp til 1,26, mens UiT går ned til 0,98.
- UiTs andel forfatterandeler på nivå 2 går ned fra 22,6 % til 19,4 %. Gjennomsnittlig andel på nivå 2 i 2018 er for universitetene 23,4 %.
- Andelen publikasjoner med åpen tilgang (Open Access, OA) øker. UiT har høyest andel gull OA blant de største institusjonene, tett fulgt av OsloMet. Flere av de store universitetene er blitt bedre enn UiT på deponering og grønn OA.

Vitenskapelig publisering av forskning er en vesentlig del av kunnskapsproduksjonen ved UiT. Alle vitenskapelige publikasjoner i 2018 ble rapportert til Norsk senter for forskningsdata (NSD) 1. april 2019. I kapitlet gjennomgås UiTs og fakultetenes resultater innenfor vitenskapelig publisering i 2018, sett i lys av tidligere år og sammenlignet med resultater nasjonalt. Videre presenteres resultater for åpen tilgang til vitenskapelige publikasjoner. Avslutningsvis foreslås noen tiltak til virksomhetsplanen for 2020.

Publikasjonspoeng brukes av Kunnskapsdepartementet som en resultatindikator på både volum og kvalitet i forskningen som blir formidlet gjennom vitenskapelig publisering. Den norske publiseringssindikatoren inngår som en av flere indikatorer i den resultatbaserte forskningskomponenten i finansieringssystemet for universiteter og høyskoler. Analyser av publiseringsdata kan være nyttige for evaluering og styring. Indikatoren blir av myndighetene regnet for å ha vært et effektivt insentiv over tid.

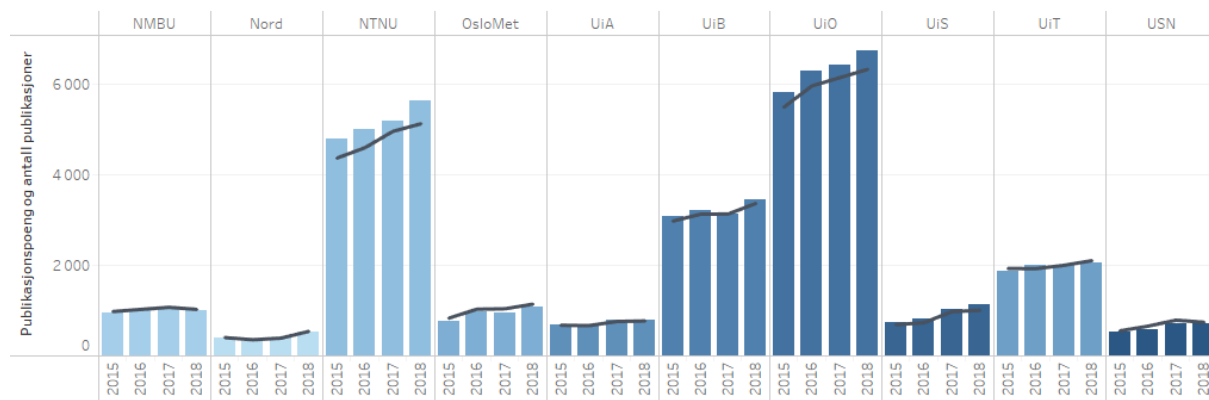
Når det gjelder bruk av publikasjonspoeng som indikator er det mange forbehold og det bør ikke trekkes for bastante konklusjoner om den vitenskapelige kvaliteten bak tallene. UiT har i mange år arbeidet for åpen tilgang til forskning. Gjennom flere nasjonale høringer har UiT det siste året gitt støtte til Plan S, som vi mener vil bidra positivt til åpen tilgang til forskning i kombinasjon med en større utbredelse av DORA-prinsippene. UiT har også, sammen med noen flere universiteter, foreslått å avskaffe nivåinndelingen i den nasjonale publiseringssindikatoren. Den delen av det resultatbaserte finansieringssystemet som baserer seg på nivåinndelingen, mener vi er i strid med DORA-erklæringens prinsipp om at hver publikasjons kvalitet, relevans og betydning skal vurderes for seg og ikke basert på hvilken kanal den er publisert i.

Beregningsmetoden for publiseringssindikatoren ble fra og med 2015 endret, noe som medførte en økning i tallene for publikasjonspoeng i sektoren og for mange institusjoner. Den mest vesentlige endringen var at publikasjoner med internasjonalt samarbeid tillegges en faktor på 1,3. Den nye

beregningsmetoden er mer kompleks enn den tidligere. I kapitlet presenteres tall for årene 2015-2018 og publikasjonspoeng i denne perioden er beregnet med samme metode.

Publikasjonspoeng og antall publikasjoner

UiT har i 2018 en økning i antall publikasjonspoeng på 1,9 % fra 2011,5 til 2048,9 poeng og har hatt en stagnasjon i publikasjonspoeng siden 2016. For universitetene samlet var det i 2018 en vekst på 6,5 %, der Nord, OsloMet, UiS og UiB økte prosentvis mest (figur 4.1). UiTs andel av publikasjonspoeng i sektoren gikk ned fra 8,2 % til 7,8 %.



Figur 4.1 Antall publikasjonspoeng (søyle) og publikasjoner (linje), universitetene (2015-2018).

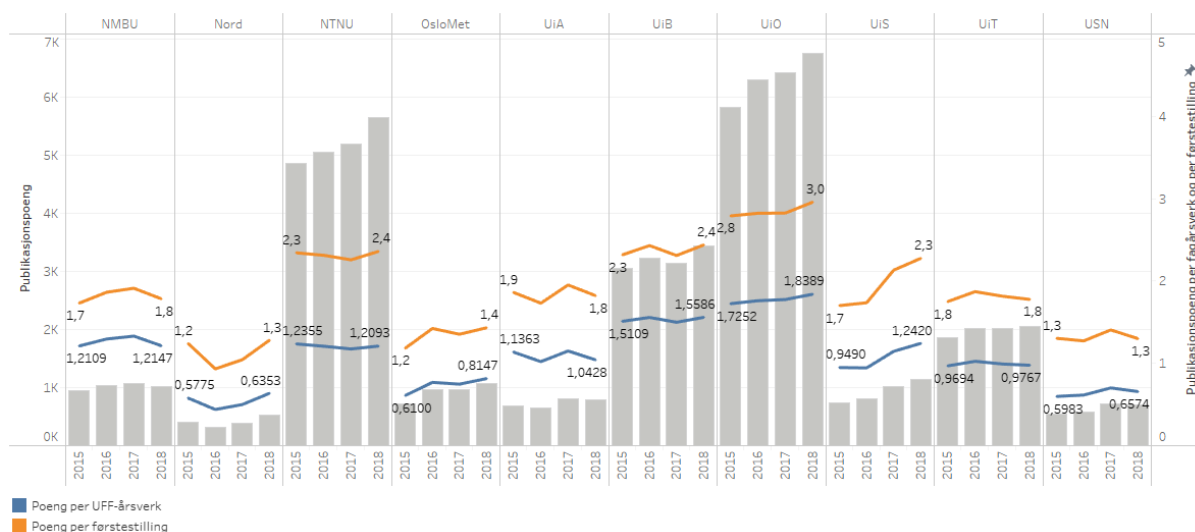
Kilde: Unit

UiT økte i 2018 i antall publikasjoner fra 2002 til 2106 publikasjoner, noe som er en vekst på 5,2 % (linje i figur 4.1). Denne veksten viser at beregninger av publikasjonspoeng kun delvis baserer seg på volum. At ikke vekst i antall publikasjoner medførte en større økning i publikasjonspoeng knytter seg til antall forfatterandeler som kun økte svakt, og til uttelling av faktorer for publikasjonsnivå (nivå 1 eller nivå 2), internasjonalt publiseringssamarbeid og til hvilken publikasjonsform det publiseres i (vitenskapelige artikler, antologikapitler eller monografier).

Publikasjonspoeng per faglige årsverk er en av de nasjonale styringsparameterne for universiteter og høyskoler. *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2019* viser at hver faglig ansatt i statlig sektor i 2018 i gjennomsnitt hadde 1,18 publikasjonspoeng. Tall fra NSD viser et gjennomsnitt for universitetene på 1,26 og for UH-sektoren på 1,17. UiT ligger tradisjonelt lavere enn gjennomsnittet for universitetene og for sektoren, slik det framgår i figur 4.2. Etter et positivt løft på denne parameteren i 2016 er UiT de siste to årene igjen under 1 og har et snitt på 0,98 i 2018. Det samme gjelder gjennomsnittet for publikasjonspoeng per førstestilling der UiT også har lavere tall enn snittet for universitetene og sektoren.

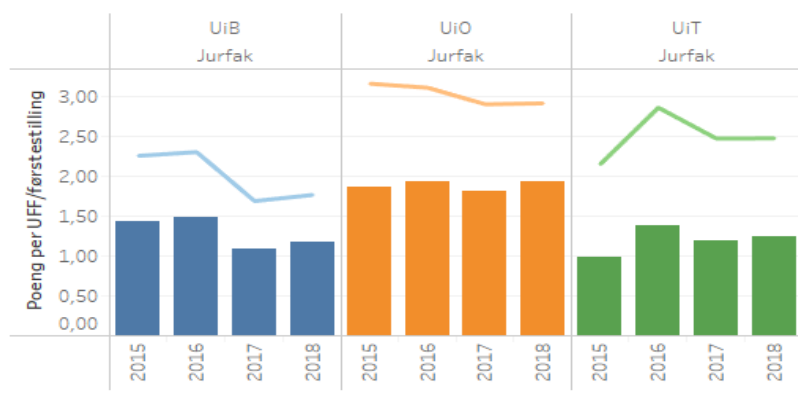
UiT er ikke tilfreds med svake gjennomsnittstall for publiseringresultater per fagårsverk. Tidligere analyser har vist at publiseringsmønsteret blant UiTs vitenskapelig ansatte er nokså likt de øvrige breddeuniversitetene med en mindre andel forskere som står for den største andelen publikasjonspoeng og en nokså stor andel forskere som produserer lite publikasjonspoeng. Det er de etablerte forskerne i førstestillinger som publiserer mest. I dette bildet er det viktig for UiTs del å være oppmerksom på at

andelen årsverk i førstestillinger (72,2 % i 2018) er betydelig lavere enn ved UiO (91,2 %), UiB (90,7 %) og NTNU (77,1 %).⁵



Figur 4.2 Antall publikasjonspoeng og antall publikasjonspoeng per fagårsverk og førstestilling, universitetene (2015-2018). Kilde: Unit

Ser man nærmere på noen utvalgte fagmiljøer ved UiT, er imidlertid ikke bildet like dystert. Figur 4.3 viser tall for publikasjonspoeng per fagårsverk og førstestilling for de tre juridiske fakultetene. Her ser vi at Det juridiske fakultet (Jurfak) ved UiT har hatt bedre gjennomsnittstall enn UiB siden 2016, mens Jurfak ved UiO ligger suverent på topp.

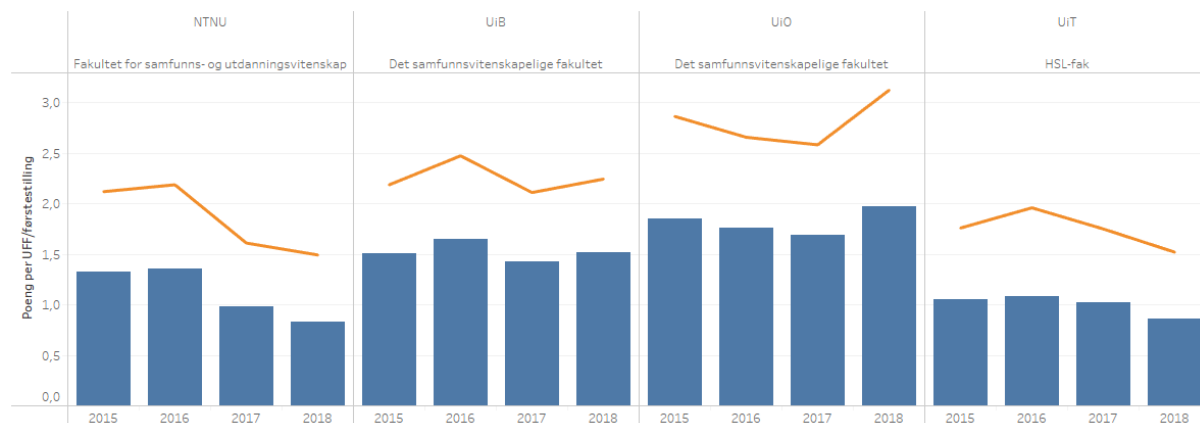


Figur 4.3 Publikasjonspoeng per fagårsverk (søyle) og førstestilling (linje), juridiske fakulteter (2015-2018). Kilde: NSD

Videre viser figur 4.4 en sammenligning av de samfunnsvitenskapelige fakultetene ved de fire BOTT-universitetene der Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak) ved UiT i 2017 kun ligger svakt under Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap ved NTNU og i 2018 har bedre snitt for indikatorene. Fagsammensetningen ved disse fakultetene er imidlertid ikke identiske og

⁵ Tabell V4.17 Tilstandsrapport for høyere utdanning 2019.

kan derfor ikke helt sammenlignes. Dessuten er det også for store enheter som fakulteter vanskelig å fange opp klare utviklingstrekk siden deres fagmiljøers resultater ofte kan utvikle seg ulikt.



Figur 4.4 Publikasjonspoeng per fagårsverk (søyle) og førstestilling (linje), utvalgte samfunnsvitenskapelige fakulteter (2015-2018). Kilde: NSD

Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fak) har i *Rapport vitenskapelig publisering ved BFE 2018*⁶ sammenlignet publikasjonspoeng per fagårsverk for fakultetets institutter med faglig tilsvarende enheter ved andre universiteter. Tabell 4.1 viser at Institutt for arktisk og marin biologi (AMB) over flere år har hatt bedre tall enn andre institutter for biologifag, men har svakere tall i 2018. Motsatt gjelder for Norges fiskerihøgskole (NFH) som fram til 2018 lå under eller på nivå med tre liknende enheter, men som i 2018 ligger høyest av disse fire. Handelshøgskolen i Tromsø (HHT) har svakest publiseringstall blant instituttene på BFE-fak og har i et nasjonalt bilde fram til 2018 hatt publiseringstall per fagårsverk som har plassert seg midt i bildet av sammenlignbare enheter. I 2018 ligger HHT lavest av disse.

Ser man nærmere på publiseringstallene ved instituttene ser man at det er et lite antall forskere som publiserer mye og mange som publiserer litt. Utviklingen mellom år ser ut til å variere mye med enkeltpersoners publiseringresultater. Dersom en forsker slutter, har permisjon eller går over i en lederstilling, kan dette gi store utslag i publiseringresultatene. Videre er det for dette fakultetet viktig å være oppmerksom på forskjeller mellom instituttene. Der AMB og NFH høsten 2018 hadde henholdsvis 200 og 365 registrerte studenter, hadde HHT 2395. HHT har i 2018 det laveste antallet UFF-stillinger av de tre instituttene; 89,45 (HHT), mot 100,45 (AMB) og 92,65 (NFH).

⁶ Orienteringssak til fakultetsstyret BFE 05.06.2019, ephorte 2019/2732.

Tabell 4.1 Publikasjonspoeng per fagårsverk for institutter ved BFE-fak og sammenlignbare enheter (2015-2018). Kilde: NSD.

| <i>Enhet</i> | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| AMB | 1,45 | 1,56 | 1,53 | 1,34 |
| <i>Institutt for biologi (NTNU)</i> | 1,43 | 1,23 | 1,39 | 1,48 |
| <i>Institutt for biologi (UiB)</i> | 1,16 | 1,32 | 1,43 | 1,38 |
| <i>Institutt for biovitenskap (UiO)</i> | 1,19 | 1,22 | 1,40 | 1,45 |
| NFH | 0,81 | 0,98 | 0,82 | 1,08 |
| <i>Fakultet for biovitenskap og akvakultur (Nord)</i> | 0,83 | 0,72 | 0,51 | 0,64 |
| <i>Institutt for husdyr- og akvakulturvitenskap (NMBU)</i> | 0,73 | 0,80 | 1,00 | 0,96 |
| <i>Institutt for basalfag og akvamedisin (NMBU)</i> | 0,91 | 0,93 | 0,78 | 0,67 |
| HHT | 0,74 | 0,50 | 0,75 | 0,59 |
| <i>Handelshøgskolen (Nord)</i> | 0,96 | 0,64 | 0,48 | 0,83 |
| <i>Handelshøgskolen (NMBU)</i> | 1,48 | 1,32 | 1,27 | 1,97 |
| <i>Handelshøgskolen (NTNU)</i> | 0,50 | 0,57 | 0,87 | 0,73 |
| <i>Handelshøgskolen (UiS)</i> | 1,11 | 1,21 | 1,00 | 1,42 |
| <i>Handelshøgskolen (OsloMet)</i> | 0,43 | 0,89 | 0,62 | 0,80 |

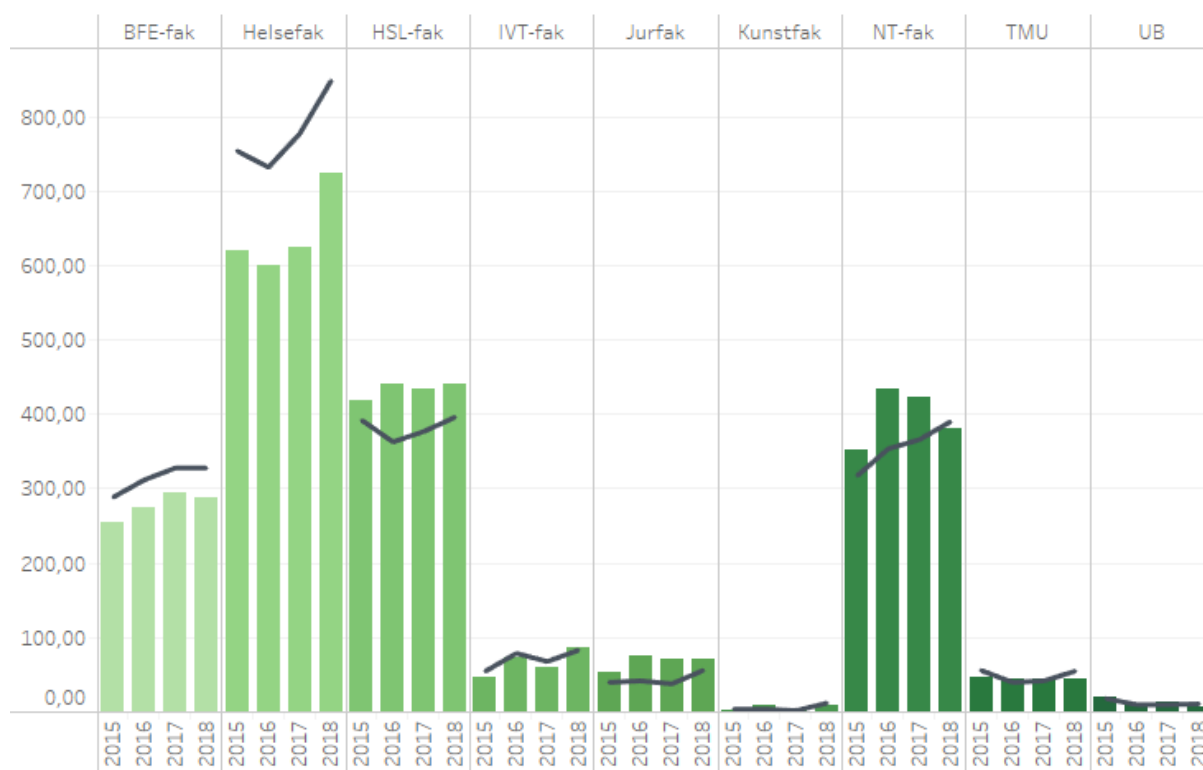
Publikasjonspoeng og antall publikasjoner ved UiTs enheter

Aggregerte publiseringsresultater for UiT som institusjon dekker over variasjonen i publiseringsresultatene og utviklingen ved de enkelte fakultetene. Slik er det også på fakultetsnivå. Selv om et fakultet samlet sett øker eller har en nedgang i publiseringsresultater mellom år, kan det være institutter ved de enkelte fakultetene som har en annen eller motsatt utvikling.

Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak) har det største antallet publikasjoner og publikasjonspoeng ved UiT, etterfulgt av Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak) og Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak). Som vist i figur 4.5 hadde Helsefak stor vekst i publiseringsresultatene fra 2017 til 2018 og øker i antall publikasjonspoeng med 15,9 %. Helsefak øker i antall publikasjoner fra 910 til 1004, men har liten endring i forfatterandeler på nivå 2 (21 %). Andel publikasjoner med internasjonalt samarbeid øker svakt fra 56,4 % til 57,3 %. Institutt for klinisk odontologi, Institutt for psykologi, Institutt for helse- og omsorgsfag, Idrettshøgskolen og RKBU øker mest i publisering. Institutt for farmasi har nedgang i antall publikasjonspoeng.

Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT-fak) har en økning i antall publikasjonspoeng på 42,6 % fra 60 til 85,6 poeng og øker i antall publikasjoner fra 71 til 87. Økning i andel forfatterandeler på nivå 2 går fra 7,7 % til 10,6 %. Andel publikasjoner med internasjonalt samarbeid er nokså likt tidligere år (38,5 %). Økning i publikasjonspoeng finner vi ved Institutt for industriell teknologi, Institutt for elektroteknologi, Ingeiørvitenskap og sikkerhet og Institutt for bygg, energi og materialteknologi. Institutt for datateknologi og beregningsorienterte ingeniørfag har en nedgang i produserte publikasjonspoeng.

Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak) går tilbake i antall publikasjonspoeng med 9,9 % fra 422,6 til 380,6 poeng i 2018, men øker i antall publikasjoner fra fra 387 til 405. De har samtidig en nedgang i andel forfatterandeler på nivå 2 fra 23,5 % til 21,2 %. Andel publikasjoner med internasjonalt samarbeid går opp fra 63,4 % til 69,2 %. Alle instituttene ved NT-fak går noe tilbake målt i antall publikasjonspoeng, unntatt Institutt for fysikk og teknologi.



Figur 4.5 Antall publikasjonspoeng (søyle) og publikasjoner (linje), UiTs enheter (2015-2018). Kilde: Unit

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak) har en liten økning i antall publikasjonspoeng på 1,2 % fra 434,9 til 440,1 poeng og øker i antall publikasjoner fra fra 386 til 404. De har en nedgang i andel forfatterandeler på nivå 2 fra 27,4 % til 19,1 %. Andel publikasjoner med internasjonalt samarbeid går svakt ned fra 22,8 % til 21,5 %. Blant de større instituttene ved fakultetet, har Institutt for samfunnsvitenskap og Institutt for språk og kultur en økning i antall publikasjonspoeng, mens Institutt for arkeologi, historie, religionsvitenskap og teologi og Institutt for lærerutdanning og pedagogikk går tilbake.

Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fak) har en liten nedgang i antall publikasjonspoeng på 2,6 % fra 294,8 til 287,3 poeng og har også en liten nedgang antall publikasjoner fra 340 til 337. De har en nedgang i andel forfatterandeler på nivå 2 fra 20,9 % til 19,1 %. Andel publikasjoner med internasjonalt samarbeid går opp fra 56,4 % til 67,7 %. Norges fiskerihøgskole har en økning i antall publikasjonspoeng på 44,7 %, mens de to andre instituttene går tilbake.

Det juridiske fakultet (Jurfak) har en liten økning i antall publikasjonspoeng på 2,1 % fra 70,1 til 71,5 poeng. Øker i antall publikasjoner fra 38 til 56, men antallet publikasjoner på nivå 2 går ned. De har en nedgang i andel forfatterandeler på nivå 2 fra 47,3 % til 21 %. Andel publikasjoner med internasjonalt samarbeid går ned fra 31,6 % til 14,3 %.

Det kunstfaglige fakultet (Kunstfak) rapporterte for seg selv for 2018 og hadde et stor økning i antall publikasjoner fra 2 til 12. Dette medførte en vekst i antall publikasjonspoeng fra 1,4 til 9,6. Kunstfaks publikasjoner er både vitenskapelige artikler og bokkapitler og er alle nivå 1-publikasjoner. Kunstfak har ikke internasjonalt samarbeid om publisering i 2017, men en andel intarnasjonal sampublisering på 8,3 % i 2018.

Tromsø museum universitetsmuseet (TMU) rapporterte egne publiseringsresultater for 2018. TMU har en liten nedgang i antall publikasjonspoeng på 2,2 % fra 45,3 til 44,2 poeng. Økning i antall

publikasjoner fra 42 til 56. De har en nedgang i andel forfatterandeler på nivå 2 fra 19 % til 7,2 %. Andel publikasjoner med internasjonalt samarbeid øker fra 30,6 % til 49,1 %.

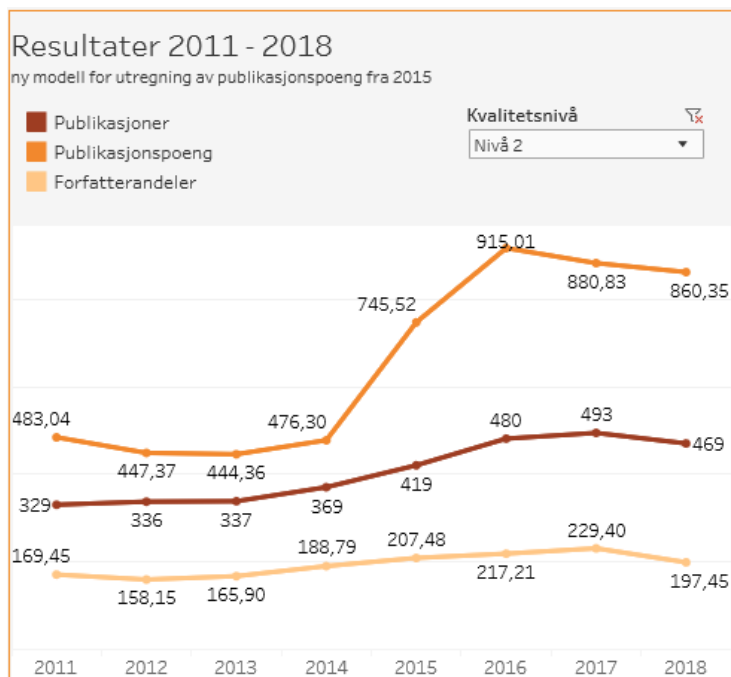
Universitetsbiblioteket (UB) publiserte 11 publikasjoner i både 2017 og i 2018. I 2018 hadde UB ingen forfatterandeler på nivå 2, og antall publikasjonspoeng gikk ned fra 13,2 til 6.

Publiseringsnivå

Nivå 2 i det nasjonale publiseringsregisteret omfatter de publiseringskanalene (tidsskrifter og forlag) som anses å være faglig ledende i brede fagsammenhenger og som utgir de mest betydelige publikasjonene innen et fagfelt. Publisering i disse kanalene gir høyere uttelling i publikasjonspoeng og i finansieringssystemet, og er fra myndighetenes side ment å gi forskningsmiljøene noe å strekke seg etter. Nivå 2-kanalene skal per definisjon stå for om lag en femtedel av den samlede publiseringen på et fagområde på verdensbasis. Nasjonalt var andelen i 2014 for statlige institusjoner og for UH-sektoren totalt, nøyaktig 20 %. Siden 2014 har andelen steget jevnt, til 23 % i 2018.

Andel publisering på nivå 2 måles på nasjonalt nivå i forfatterandeler, og altså ikke i publikasjonspoeng eller antall publikasjoner. For UiT gikk andelen forfatterandeler på nivå 2 ned i 2018, og ligger nå på 19,4 %. Dette er lavere enn gjennomsnittet for universitetene som er 23,4 %. Som vist i figur 4.6 har UiT i 2018 en lavere andel publisering på nivå 2 også målt i antall publikasjoner og antall publikasjonspoeng. Ved fakultetene hadde Jurfak den høyeste andelen forfatterandeler på nivå 2 i 2018 med 21,7 % (se Nøkkeltall 2018).

UiT har de senere år tonet ned målsettingen om størst mulig andel publisering i kanaler innenfor publiseringsregisterets nivå 2 og prioritert målsettinger om åpen publisering. For å nå nasjonale mål om åpen tilgang til publikasjoner og fordi vi støtter DORA-erklæringens prinsipper om mer kvalitative vurderinger av forskningskvalitet, har UiT tatt til orde for å avskaffe nivåinndelingen i publiseringsindikatoren. I 2018 hadde UiT nedgang i publisering på nivå 2 og økt andel publisering i åpne publiseringskanaler (gull Open Access). Særlig tydelig er denne sammenfallende utviklingen ved NT-fak. Vi vet at andelen OA-tidsskrifter er lav på nivå 2 og tallene for 2018 gir grunn til å stille spørsmål ved om noen av våre forskere har valgt åpen publisering framfor publisering på nivå 2. Hvorvidt slike forhold kan forklare endringene eller om dette er tilfeldige variasjoner, vet vi ikke. Et lite sett data fra kun ett år er ikke tilstrekkelig, og disse utviklingstrekkene i publiseringsmønsteret vil bli undersøkt nærmere framover.



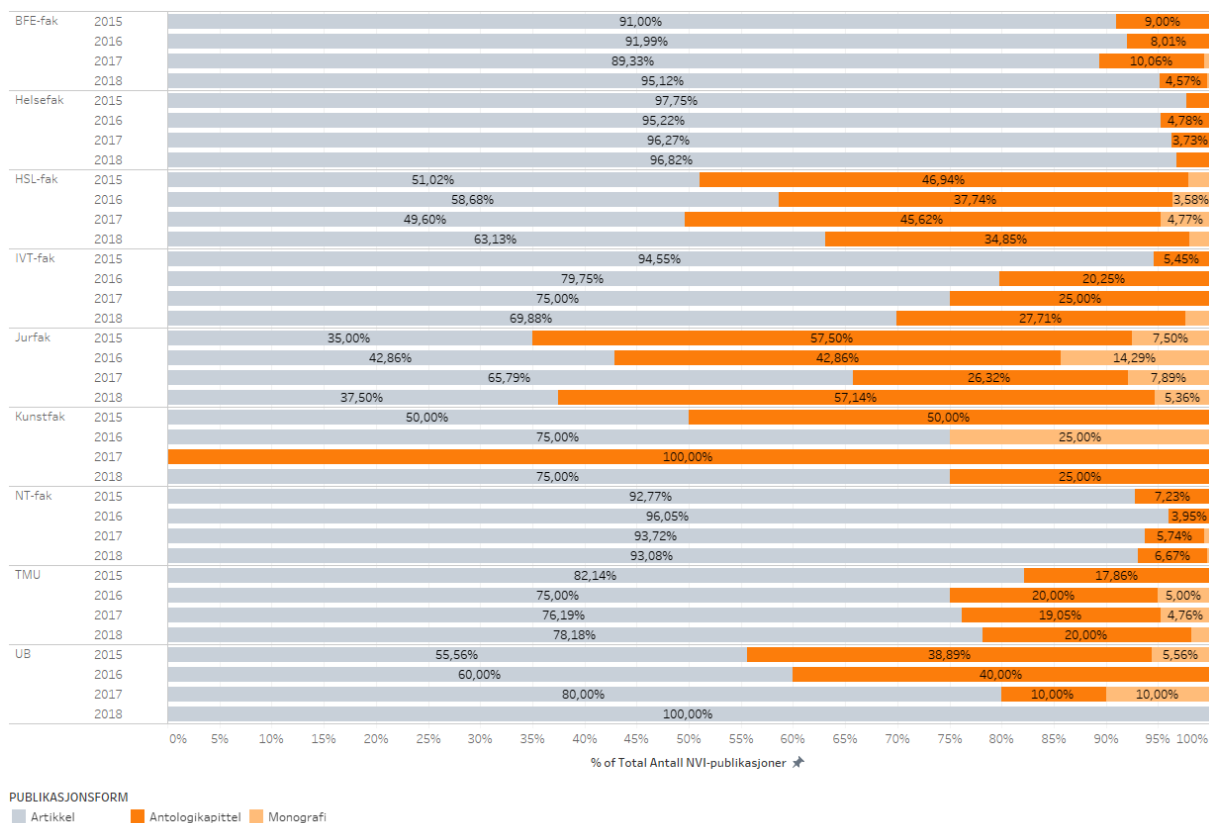
**Figur 4.6 Publikasjonspoeng, publikasjoner og forfatterandeler på nivå 2, UiT (2011-2018).
Kilde: Unit**

Publiseringsform og -språk

De fleste vitenskapelige publikasjoner ved UiT er artikler (figur 4.7). Artikler er mest dominerende ved Helsefak, NT-fak, BFE-fak og IVT-fak og andelen artikler har økt ved HSL-fak og BFE-fak i 2018. Ved HSL-fak og Jurfak er publisering av antologikapitler eller monografier mer vanlig enn ved de andre fakultetene.

Det er noen forskjeller internt ved fakultetene, og ved Helsefak har Idrettshøgskolen, Institutt for vernepleie og RKBUE en større andel bokkapitler enn ved de andre instituttene. Tilsvarende ser vi for Institutt for informatikk og Institutt for teknologi og sikkerhet ved NT-fak og ved Handelshøgskolen ved BFE-fak. På HSL-fak har Institutt for språk og kultur det høyeste antallet tidsskriftsartikler.

På fakultetsnivå har vi ikke sett vesentlige variasjoner i publikasjonspoeng mellom år som kan knyttes til publikasjonsform. Unntaket fra dette er Jurfak som enkelte år kan ha et relativt høyt antall monografier, som genererer mange publikasjonspoeng.

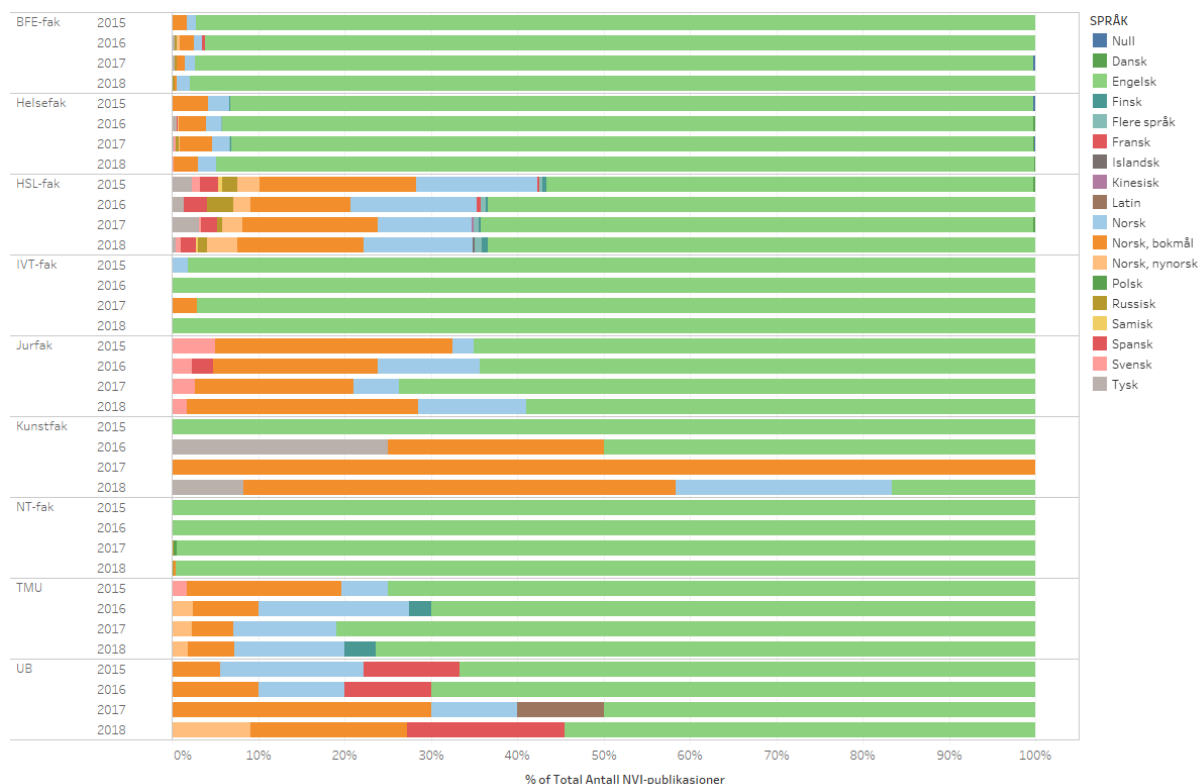


Figur 4.7 Publikasjonsform, UiTs enheter (2015-2018). Kilde: Unit

Publiseringsspråk

Blant de fire BOTT-universitetene viser tall fra Unit at UiT den høyeste andelen publikasjoner på norsk med 9 % i 2018, mens UiB har den største andelen registrert som nynorsk med 1,1 %. UiT har 1 publikasjon på samisk, som eneste universitet. Tallene for bokmål/nynorsk er ikke helt sikre, siden en del publikasjoner er registrert som bare «norsk». I 2018 har UiO, UiN, NTNU og NMBU alle over 90 % publikasjoner på engelsk, mens UiT har 88 % engelskspråklige publikasjoner. Andelen engelskspråklige publikasjoner har vært økende ved alle universitetene over år (Nøkkeltall 2018)

Blant fakultetene og innenfor fakultetene er det store forskjeller i hvilket publiseringsspråk som benyttes. Publikasjoner ved IVT-fak er 100 % engelsk-språklige og NT-fak er nært det samme med 99,5 % publisering på engelsk. Over 90 % engelskspråklige publikasjoner har også Helsefak og NT-fak. HSL-fak har flest språk representert i sine publikasjoner og andelen engelsk har vært nokså stabil på 63 % siden 2016.



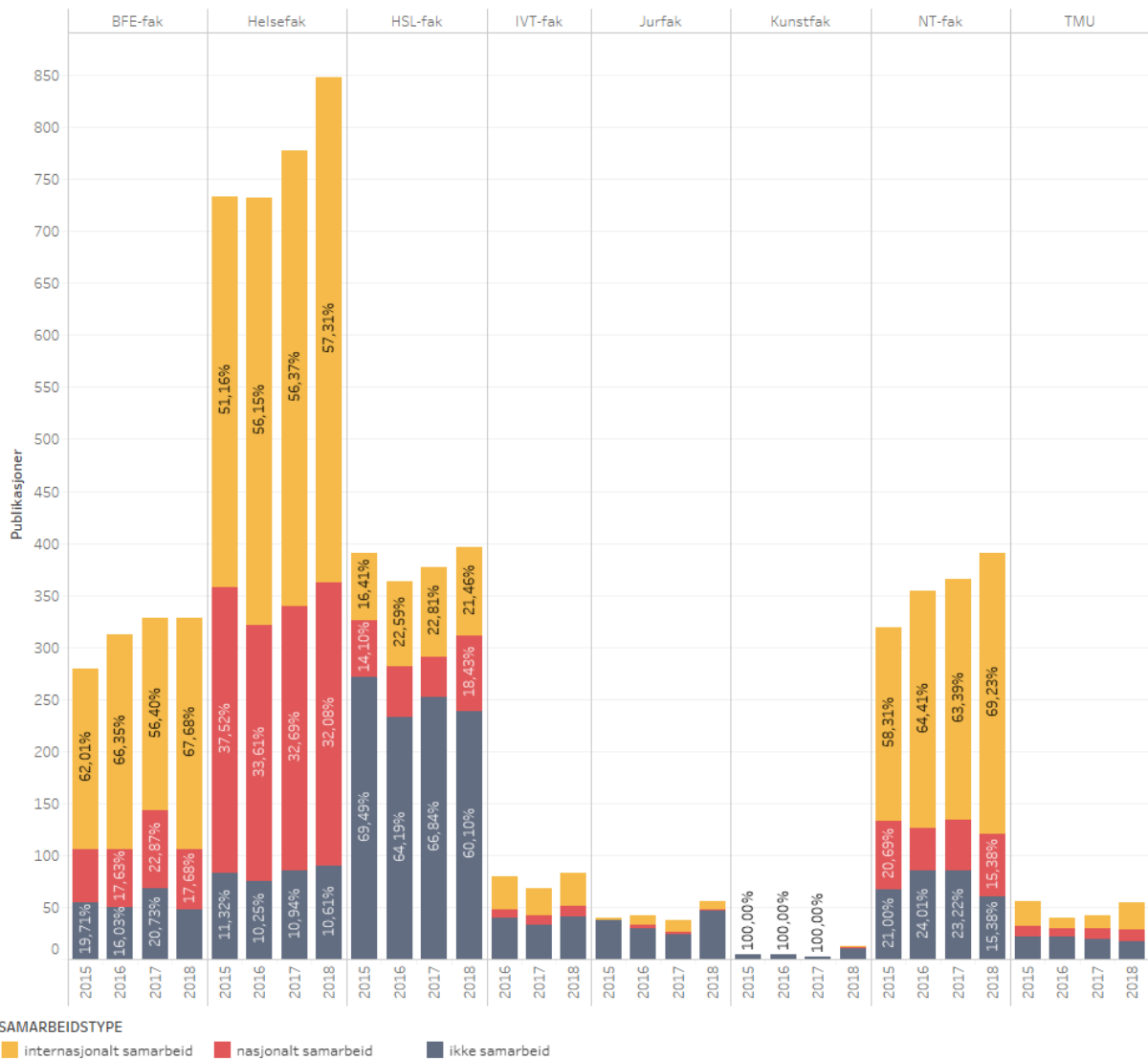
Figur 4.8 Publiseringsspråk, UiTs enheter (2015-2018). Kilde: Unit

Samforfatterskap

Når forskere fra ulike land sammen forfatter en publikasjon, regnes dette som at forskningen er basert på samarbeid.⁷ Internasjonalt samforfatterskap brukes på denne måten som en indikator på internasjonalt forskningssamarbeid. Større omfang av internasjonalt samarbeid er en av de mest vesentlige strukturelle endringene innenfor forskning i dag. Forskning foregår i stadig større grad gjennom samarbeid på tvers av landegrensene, og en økende andel av ressursene til forskning fordeles i internasjonale konkurransearenaer.

Tilstandsrapport for høyere utdanning 2019 viser at andelen norske artikler som publiseres i internasjonalt samforfatterskap har økt jevnt over tid fra 44 % i 2012 til 55 % i 2018. I 2016 fant man nasjonalt at andelen internasjonale publikasjoner økte mer enn årene før og trenden med å publisere mer internasjonalt har fortsatt etter dette. UiTs andel publikasjoner (inkludert monografier og bokkapitler) med internasjonalt samforfatterskap utgjorde i 2018 52,5 %, og dette er en større andel enn tidligere år. Blant de norske institusjonene, har UiB og NMBU den største andelen internasjonalt samarbeid.

⁷ Enkelte UiT-forskere krediterer i tillegg til UiT også utenlandske institusjoner de har tilknytning til og i slike tilfeller regnes dette som internasjonal sampublisering.



Figur 4.9 Andel publikasjoner med samforfatterskap, UiTs enheter (2015-2018). Kilde: Unit

Ved UiTs større fakulteter er utviklingen mot mer internasjonalt sampublisering økende ved BFE-fak, Helsefak og NT-fak, mens andelen ligger mer fast i siste fireårsperiode ved HSL-fak og IVT-fak. Figur 4.9 viser også hvor stor andel av publikasjonene ved enhetene som ikke har samforfatterskap med andre institusjoner, hverken nasjonalt eller internasjonalt. Andelen publikasjoner som verken har nasjonalt eller internasjonalt samforfatterskap, er størst ved HSL-fak med over 60 % de siste fire år.

Publiseringsmønster - stilling og kjønn

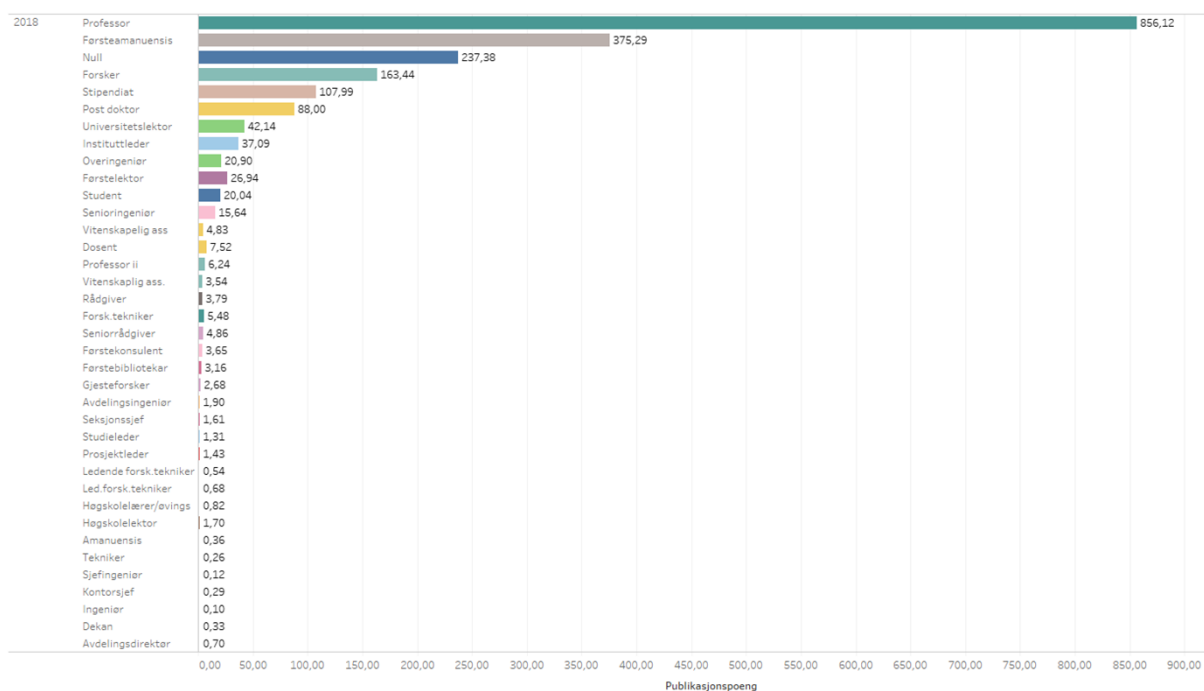
Universitetet i Bergen har i sin publiseringsstatistikk for 2018⁸ gjort beregninger av publiseringshyppighet blant professorer og førsteamanuenser. Beregningene viser en skjevfordeling der få hoder (20 %) bidrar med mange publikasjonspoeng (53 %), og mange hoder bidrar med få poeng. Ved UiT er det ikke gjennomført tilsvarende beregninger de siste årene, men lignende funn ble gjort i 2013 da vi så at 20 % av de publiserende forskerne i stillingsgruppene professor, førsteamanuensis, førstelektor og dosent sto for 56 % av totalproduksjonen for disse gruppene. De 50 % minst produktive forskerne i gruppen, sto for kun 15 % av forskningsproduksjonen målt i publikasjonspoeng.

UiB har også beregnet hvor stor andel av førststillingene, ansatt siste fire år eller lengre, som har publisert i perioden 2015-2018. Funnet her er at 16 % av førsteamanuensene og 5 % av professorene ikke har publisert. Ved UiT har vi tidligere sett for perioden 2009-2012 at andelen fast ansatte i førstestilling som ikke hadde publisert var 8 %.

Det er ikke gjort tilsvarende beregninger ved UiT etter 2013 fordi det er tidkrevende å gjennomgå personaldata for å avgrense andelen ansatte som har hatt fast ansettelse over en lengre tidsperiode og som har en størrelse på ansettelsesforholdet som er tilstrekkelig stor til å tas med. UiT har en svært høy andel ansatte i førstestillinger med lav stillingsandel (bistillinger). Dette medfører at oversikter over for eksempel antallet årsverk i førstestillinger sammenholdt med antallet publiserende forfattere gir lite mening fordi antallet publiserende forfattere langt overtimer antallet hele årsverk. Ved behov kan slike beregninger gjøres. Enklere vil det være at forskningsledere med sin lokale kunnskap om ansatte og fagmiljøene gjennomgår og sammenholder oversikter over hvilke ansatte som har publisert med totalt antall ansatte.

Figur 4.10 viser hvordan UiTs publikasjonspoeng i 2018 fordeler seg på ulike stillinger. Vi ser at professorer og førsteamanuenser står for de største andelen. Den tredje største andelen har stillingsbetegnelsen «null». Disse publikasjonspoengene er det i hovedsak forfattere ved Helsefak, HSL-fak, BFE-fak og NT-fak som står bak. Grunnen til at disse publikasjonspoengene ikke er knyttet til stilling i Cristin-systemet kan være at forfatterne er professor emeritus, ph.d.-studenter uten ansettelsesforhold ved UiT eller som har disputert, gjesteforskere, masterstudenter eller at det er feil eller mangler for akkurat stillingstilknytning i systemene som leverer data til Cristin.

⁸ Universitetsbiblioteket i Bergen, 2019, Publiseringsstatistikk for Universitetet i Bergen, <http://bibliometri.w.uib.no>



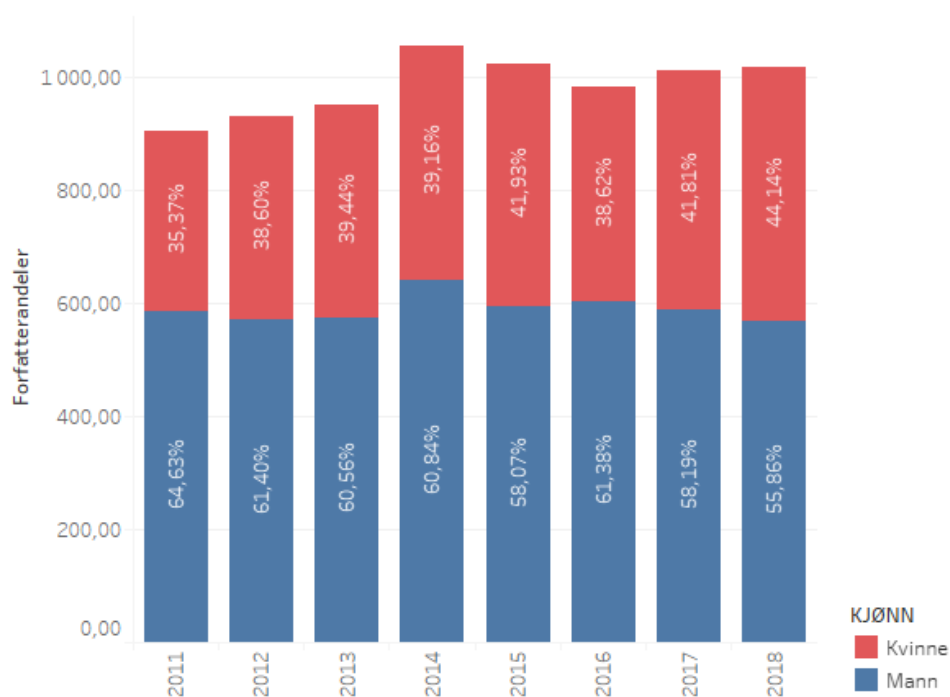
Figur 4.10 Antall publikasjonspoeng fordelt på stillinger, UiT (2018). Kilde: Unit

Kvinnelige forskeres publisering

Andel kvinner i faglige toppstillinger (professorer og dosenter) er en av de nasjonale styringsparametrene. Myndighetene er opptatt av å stimulere til bedre kjønnsbalanse og likestilling i sektoren. UiT over flere år vært på topp blant universitetene når det gjelder andel kvinner i toppstillinger. Nasjonalt viser *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2019* at 31,1 % av de faglige toppstillingene i 2018 var besatt av kvinner, noe som er en betydelig vekst fra 20,6 % i 2009. Andelen ved UiT har økt fra 34,3 % i 2017 til 36 % i 2018 og blant universitetene er det kun OsloMet som har en høyere andel kvinner i toppstillinger (55,5 %). I tilstandsrapporten vises det til betydelige forskjeller mellom institusjonene i hvordan andelen kvinner i faglige toppstillinger har utviklet seg. Veksten har vært særlig sterk ved høyskoler og de nyere universitetene med høyt innslag av profesjonsutdanninger.

Den samlede forfatterandelen av kvinner nasjonalt har også økt jevnt det siste tiåret. I 2018 sto kvinnelige ansatte for 37,9 % av publikasjonspoengene nasjonalt, en økning på over ett prosentpoeng. UiT har over flere år vært på topp blant universitetene med en høy andel forfatterandeler av kvinner. Som figur 4.11 viser har andelen forfatterandeler av kvinner ved UiT økt i 2018 til 44,14 %. UiT fortsetter å plassere seg godt nasjonalt der kun OsloMet og Nord universitet har høyere andel forfatterandeler av kvinner.⁹

⁹ Tilstandsrapport for høyere utdanning 2019, tabell V3.13.



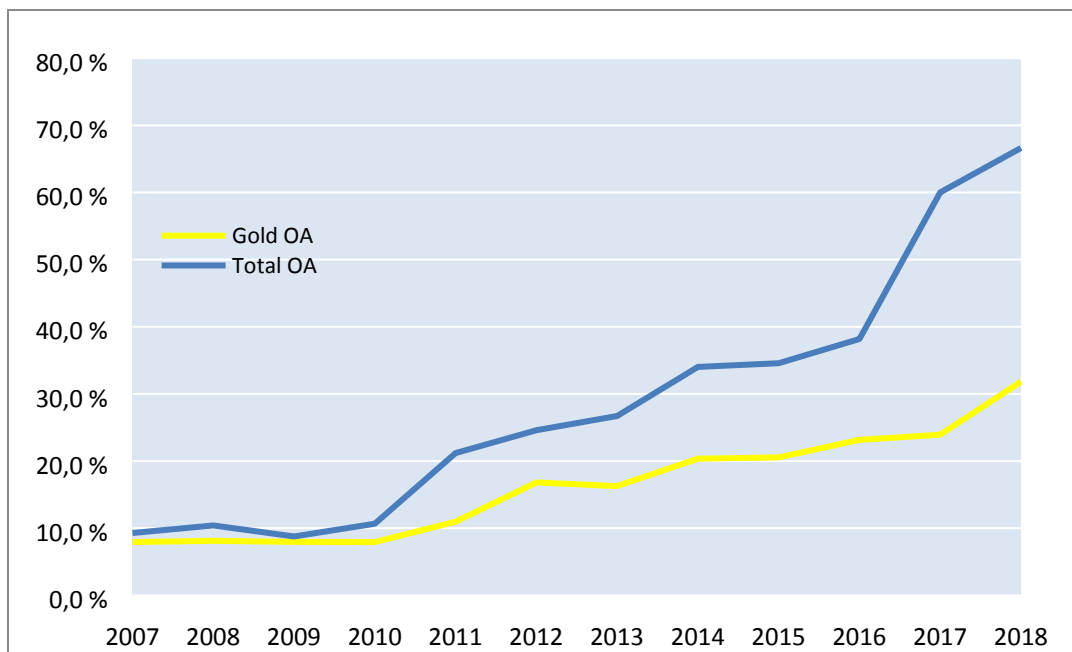
Figur 4.11 Andel forfatterandeler fordelt på kjønn, UiT (2011-2018). Kilde: Unit

Åpen tilgang til vitenskapelig publisering

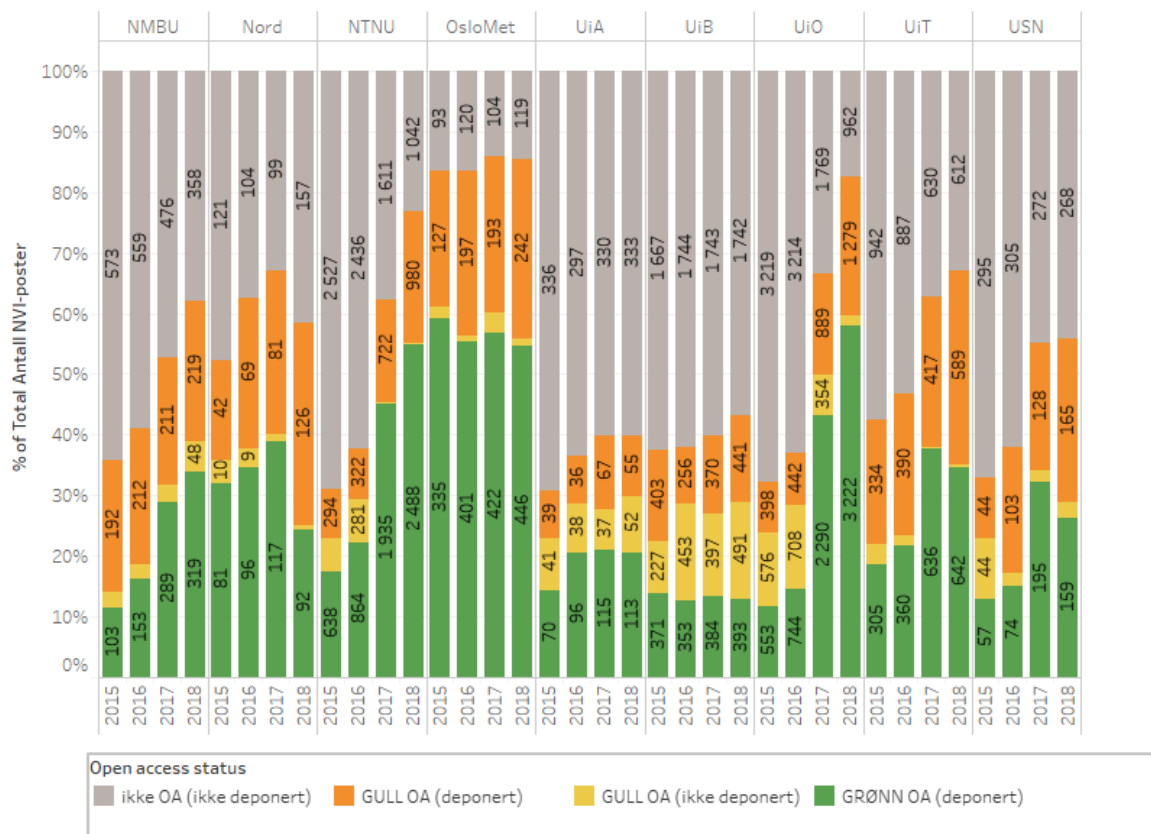
Åpen tilgang til vitenskapelig publisering, (Open Access, OA), er et område hvor UiT over tid har hevdet seg som en ledende norsk institusjon, både i utvikling av tjenester for studenter og forskere, når det gjelder graden av oppnåelse av ulike mål og i nasjonal forskningspolitikk. UiT har i sin strategi mål om å være nasjonalt ledende på Open Science og våre forskningsdata og publikasjoner skal være åpent tilgjengelig der dette er mulig. Prinsipper for åpen tilgang til publikasjoner har vært gjeldende siden 2010.

UiT har over tid hatt en sterk vekst i andelen vitenskapelig publisering med åpen tilgang (figur 4.12). Etter å ha vært nestbest på åpen tilgang nasjonalt etter OsloMet i flere år, endret dette seg i 2018. *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2019* viser en klar svekkelse av UiTs posisjon. Blant de ti institusjonene med mest publisering er nå UiO beste institusjon på åpen tilgang, tett fulgt av NTNU og OsloMet. UiT har tidligere hatt en styrke i satsningen på gull åpen tilgang gjennom støtte fra eget publiseringsfond og fordi Universitetsbiblioteket har fulgt opp enkeltforskere for å få de til å egenarkivere. Nå har andre universiteter blitt bedre på tiltak for å øke andelen grønn åpen tilgang, det vil si andelen publikasjoner som gjøres tilgjengelig gjennom egenarkivering.

Figur 4.13 viser andelen publikasjoner med åpen tilgang ved universitetene. UiT er god på gull åpen tilgang og har en stor andel publikasjoner hos utgivere som tillater fri tilgjengeliggjøring. Sammenlignet med OsloMet, UiO og NTNU senere år, er UiT ikke god nok på grønn åpen tilgang, og det bør derfor særlig settes inn tiltak for å redusere den grå andelen av søylen, det vil si andelen publikasjoner som ikke er deponert og tilgjengeliggjort (egenarkivert).



Figur 4.12 Andelen publiserte artikler som er Open Access ved UiT (2007-2018). Kilde: UiT

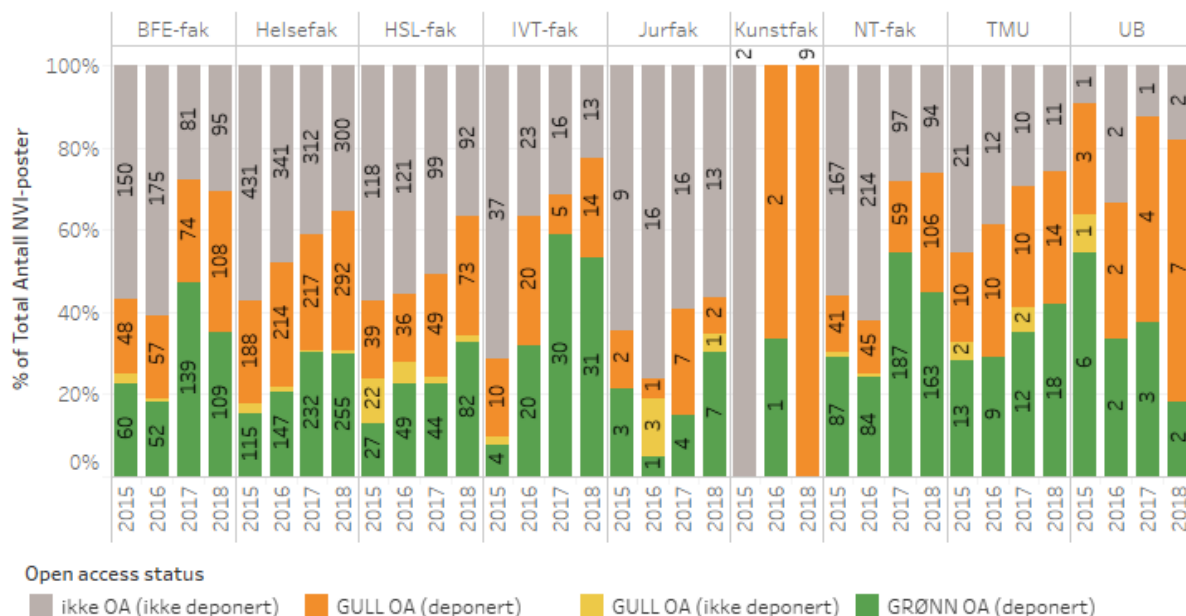


Figur 4.13 Andel og antall publikasjoner med åpen tilgang, universitetene (2015-2018).

Kilde: Unit

Figur 4.14 viser hvordan andelen vitenskapelige artikler med åpen tilgang varierer mellom UiTs fakulteter. Størst andel total OA-publisering finner vi ved IVT-fak, UMAK (Tromsø museum og

Kunstfak) og NT-fak, som alle har over 70 % artikler med åpen tilgang. Størst andel gull OA har Helsefak, BFE-fak og UMAK. Andel publisering i åpne kanaler vil for fagmiljøene kunne variere med hvilken tilgang de har på åpne kanaler å publisere i. Om dette vet vi at fagområdene medisin og biologi har de mest etablerte OA-kanalene, og innenfor disse fagene er det også OA-tidsskrifter på nivå 2. IVT-fak er fakultetet med størst andel egenarkiverte artikler (grønn OA). Dette skyldes mye en tett oppfølging fra Cristin-superbruker ved fakultetet for å få lastet opp fulltekst av artikler som skal godkjennes for rapportering.



Figur 4.14 Andel og antall publikasjoner med åpen tilgang, UiTs enheter (2015-2018).

Kilde: Unit

Grønn Open Access

Grønn Open Access defineres gjerne som OA via/hos forfatteren eller forfatterens institusjon, og omtales ofte som egenarkivering fordi det innebærer at forfatteren initierer at en versjon av artikkelen (oftest siste manus etter fagfelleevaluering) blir gjort tilgjengelig via et institusjonelt eller fagspesifikt vitenarkiv. Ved UiT er Munin institusjonens vitenarkiv.

Flertallet av utgivere tillater slik egenarkivering, selv om kontraktene forfatterne inngår med forlagene ikke nødvendigvis reflekterer dette. Estimerer anslår gjerne at mellom 55 % og 75 % av det norske forskere publiserer er tillatt egenarkivert i en eller annen form – fra opprinnelig manus til publisert artikkel.

Grønn OA tilfredsstillende alle policy-krav eller finansiørkrav om OA, og er i utgangspunktet gratis for forskerne og UiT. Imidlertid har en del utgivere embargoer som gjør at finansiørkrav ikke kan tilfredsstilles gjennom Grønn OA.

De institusjonene som er ledende nasjonalt innen grønn OA (UiO, NTNU og OsloMet) har innført ett eller flere av tiltakene nedenfor for å øke andelen Grønn OA:

- Etablert rutiner for at forfattere ved kontroll av vitenskapelige artikler i Cristin får en oppfølgende e-post der de bes om å laste opp fulltekst av publikasjonen som kan deponeres i UiTs vitenarkiv (UiO og NTNU).

- Regelmessig ta ut oversikter over andel vitenskapelige artikler med som ikke er deponert i vitenarkiv og formidle lister over disse til fakultetenes Cristin-superbrukere (og ledere) slik at forfattere som har artikler der det ikke er lastet opp fulltekst blir bedt om å gjøre dette (NTNU).
- Ta bort bokser i Cristin-systemet der forskere blir bedt om å bekrefte at de har samtykket til å laste opp fulltekst fra sine medforfattere. Dette tar bort en terskel for forskerne når de ikke blir avkrevd å kontakte medforfattere for å sjekke at egenarkivering er ok (UiO, OsloMet og NTNU).

Dette er tiltak som UiT også bør vurdere å innføre.

Gull Open Access

Gull Open Access defineres gjerne som OA hos en utgiver, altså at publikasjonen er fritt tilgjengelig med akseptabel gjenbrukslisens hos utgiveren fra utgivelsestidspunktet. Gull OA avgrenses videre til kun å gjelde tidsskrifter som i sin helhet er OA, altså ikke hybridtidsskrifter (se nedenfor).

Gull OA oppleves av både lesere og forfattere som den optimale OA-modellen, idet det er den endelige, publiserte versjonen som umiddelbart gjøres tilgjengelig for lesere og andre brukere.

I tillegg til Gull OA basert på artikkelbetaling skjer det en ikke ubetydelig Gull OA-publiserings i tidsskrifter som ikke krever artikkelbetaling. Dette er særskilt fremtredende innenfor humaniora og samfunnsfag, men skjer også innenfor andre fagområder. Vi har ikke gode tall for omfanget av dette, men det inngår i totaltallene for Gull OA-publiserings.

Hybrid Open Access

Hybrid Open Access er en tilgjengeliggjøring av publiserte enkeltartikler der det betales for åpen lesetilgang i tidsskrifter som i utgangspunktet er lukkede abonnementstidsskrifter. OA-artikler i slike tidsskrifter er, etter betaling, i prinsippet like OA som artikler i tidsskrifter som i sin helhet er OA, og dette er en type Gull OA.

UiTs publiseringsfond finansierer av kostnadshensyn ikke slik publisering, og det gjør heller ikke Forskningsrådet. Det er så langt ikke vist at vi ikke gjennom slik publisering vil betale dobbelt; både for publiseringen og for abonnement for samme artikkel. Derfor er slik publisering gjennomgående vesentlig dyrere enn OA-publiserings i OA-tidsskrifter. Innenfor en gitt ramme får vi dermed «mer OA for pengene» ved å kun støtte OA-publiserings i OA-tidsskrifter.

Siden UiT sentralt ikke finansierer denne form for OA-publiserings, og slike artikler ikke lar seg identifisere enkelt via Cristin eller andre mekanismer, har vi ikke pålitelige tall for forekomsten av slik publisering. Vi observerer imidlertid at hybrid OA-publiserings forekommer i en viss utstrekning, finansiert via lokale budsjetter eller eksterne forskningsmidler. Vi vil anslå at omfanget tilsvarer 1–3 % av alle UiT-artikler publisert i 2017, og at kostnaden for UiT er betydelig siden dette er en kostbar form for Gull OA. Fondet finansierte til sammenligning cirka 10 % av artiklene publisert i 2018 (34 % av alle Gull OA-artikler), med en kostnad på drøyt 3,1 mill. kr.

Publiseringsfondet

UiT har hatt et eget publiseringsfond siden februar 2011. Fondet har få og enkle kriterier: For å kunne gi støtte, må publiseringskanalen være tellende i NSDs kanalregister og godkjent i Directory of Open Access Journals (DOAJ). Kun korresponderende forfatter kan søke, men innvilges søknaden dekkes hele utgiften for alle forfattere. Initielt kunne kun tidsskriftartikler dekkes, men senere har man åpnet opp for monografier og artikler i antologier. Det første året var kjennskapet til fondet liten og utgiftene små, også målt i forhold til budsjettet. Dette har endret seg.

Tabell 4.2 Økonomioversikt publiseringsfondet (2011-2019)

| År | Budsjett | Ref NFR | Forpliktet /betalt |
|-------------------------|-----------|-----------|--------------------|
| 2011 | 300 000 | | 157 079 |
| 2012 | 309 000 | | 325 517 |
| 2013 | 1 000 000 | | 737 095 |
| 2014 | 1 300 000 | 491 000 | 1 233 457 |
| 2015 | 1 300 000 | 666 000 | 1 453 306 |
| 2016 | 1 400 000 | 763 000 | 2 271 514 |
| 2017 | 1 400 000 | 1 033 000 | 2 886 815 |
| 2018 | 3 500 000 | | 4 546 259 |
| 2019 (h.i.å. per 3.10.) | 6 300 000 | | 3 704 884 |

Kilde: Universitetsbiblioteket, UiT

Fra og med utgiftsåret 2014 til og med utgiftsåret 2018 ville Forskningsrådet etter søknad refundere fondets utgifter med inntil 50 % i det påfølgende år. For 2014 og 2015 fikk vi 50 % refusjon, for 2016 kun 37 %. Lavere andel refusjon skyldes at Forskningsrådets ramme var for liten til å romme alle søknader som kom inn, og refusjonsbeløpene ble redusert pro rata. For 2017 fikk vi tilnærmet 50 % av utgiftene refundert. På grunn av sen søknadsfrist i 2019 vet vi ennå ikke hvor mye vi får refundert for 2018. I 2019 ble det klart at ordningen ville bli videreført for utgiftsårene 2019–2021.

Bortsett fra for årene 2014 til 2015, hvor veksten var på 18 % og vi antok at fondet hadde nådd sin «rimelige» størrelse, har det vært sterk vekst fra år til år. Det er flere grunner til denne veksten:

- Bedre kjennskap til fondet og mulighetene for å få midler til OA-publisering
- Mer «press» på forskerne for å publisere OA gjennom policyer og krav fra finansierer
- Sterkere ønske fra forskerne selv om å publisere OA
- Bedre tilgang på akseptable OA-kanaler innenfor flere fagområder
- Økt publiseringsvolum

Publiseringsfondet støtter ikke bare standard artikler i tidsskrifter, men kan også støtte artikler i antologier og utgivelse av monografier. I løpet av 2019 har det blitt gitt tilsagn for bøker og bokkapitler i størrelsesorden kr 600 000, en kraftig vekst fra tidligere.

I løpet av 2019 har det blitt inngått flere såkalte Read-and-publish-avtaler, noe som innebærer at de tradisjonelle abonnementskostnadene i disse avtalene dreies til å dekke både publiseringsavgifter og tilgangskostnader. Disse avtalene er finansiert via Universitetsbibliotekets litteraturbudsjett. På den ene siden medfører dette at UiT gjennom dette også finansierer hybrid-artikler. På den andre siden er publiseringskostnader som ellers ville falt på fondet finansiert gjennom avtalene som er inngått med Wiley og Elsevier. Dette vil redusere fondets utgifter.

Forslag til tiltak i virksomhetsplanen for 2020

UiTs virksomhetsplan for 2019 inneholdt tre tiltak som ikke er slutført, og som bør implementeres i 2020 for å løfte UiTs resultater innen vitenskapelig publisering:

- Utarbeide en systematisk karrierepolitikk for vitenskapelig ansatte med et bredt sett av virkemidler.
- Fastsette felles arbeidsinstruks for alle fast vitenskapelig ansatte med tydelige forventninger til kvalitet i undervisning, forskning, utviklingsarbeid, publisering og eksternfinansiering.
- Videreutvikle en felles tiltaksliste som fakultetene skal benytte i sitt arbeid med å styrke den eksterne finansieringen.

I tillegg foreslår universitetsdirektøren at man i samband med den vedtatte evalueringen av UiTs budsjettfordelingsmodell legger opp til å endre modellen slik at fakultetene kun mottar RBO-midler for artikler som er lastet opp i Cristin.

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
31.10.2019

Sak:
36/19

Råd og anbefalinger for framtidens utdanningssamarbeid ved UiT Norges arktiske universitet

Innstilling til vedtak:

- For å styrke og videreutvikle utdanningssamarbeid ved UiT, opprettes det to tematiske Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) med den tematiske inndeling og innretning som anbefales i rapporten. Rektor gis fullmakt til å fastsette endelig sammensetning og å oppnevne rådenes medlemmer.*
- Universitetsstyret ber Universitetsdirektøren iverksette tiltak som bedrer arbeidslivets inngang til og kontakt med fagmiljøene slik dette er redegjort for i saksfremlegget. Det utarbeides i løpet av våren 2020 en helhetlig oppfølgingsplan for arbeidet med utdanningssamarbeid med arbeidslivet.*

Bakgrunn og rapportens råd og anbefalinger

Universitetsstyret ønsket i 2017 å bedre utdanningssamarbeidet med arbeidslivet, og nedsatte et utvalg bestående av representanter fra arbeidslivet og studenter og ansatte fra UiT (styresak S25/17). Utvalget ble ledet av viserektor Kriss Rokkan Iversen, og mandatet var å «*gi råd om hvordan UiT kan møte sentrale kompetanseutfordringer i landsdelen gjennom utdanningssamarbeid med arbeidslivet*». Arbeidet pågikk gjennom 2018 og våren 2019. Rapporten ble publisert i juni 2019.

Rapporten og dens anbefalinger og råd til UiT ble presentert som en orienteringssak i styremøtet i juni. Etter styremøtet, ble rapporten sendt på høring til fakultetene, som alle har gitt sine høringsuttalelser. Saken og rapporten ble også drøftet på rektors ledersamling i begynnelsen av september.

Universitetsstyret blir i denne saken bedt om å ta stilling til de anbefalinger og råd som utvalget har gitt til UiT, slik de er formulert i avslutningskapitlet (kap. 6.C) i rapporten. Anbefalingene og tiltakene er strukturert i tre nivåer: overordnede målformuleringer (kap. 6.C.I), overordnede og gjennomgående strukturer (kap. 6.C.II) og tiltak som primært kan gjennomføres i fagmiljøene (kap. 6.C.III-6.C.V). Det sistnevnte er igjen strukturert i tre deler: samarbeid om faglig innhold (kap. 6.C.III), samarbeid om gjennomføring av utdanningene (kap. 6.C.IV) og samarbeid om overgang fra utdanning til arbeidsliv (kap. 6.C.V). I det følgende gis en kort omtale av disse punktene, og de viktigste tiltakene som utvalget foreslår.

6.C.I: En sentral overordnet målformulering fra utvalget er at *UiT skal styrke sin arbeidslivskontakt og øke arbeidslivsrelevansen av sine utdanninger*. Mer spesifikke målformuleringer er knyttet til å styrke næringslivskontakten, styrke utdanningssamarbeidet mellom disiplinlag og arbeidslivet og styrke regionalt utdanningssamarbeid.

6.C.II: Utvalget har videre noen forslag for *overordnede og gjennomgående strukturer og systemer*, der et overordnet punkt er knyttet til *inngang og kontakt*. Det foreslås bl.a. å utvikle portal for arbeidslivet på www.uit.no og utpeke kontaktpersoner i fagmiljø, administrasjon og ledelse. Utvalget mener videre at det må etableres *struktur og systemer for utdanningssamarbeid*, konkretisert til formaliserte samarbeid, oversikter over former og verktøy, maler, kontrakter og systemer for evaluering og erfaringsutveksling. Det tredje overordnede punktet gjelder *møteplasser og dialog*, som bl.a. omfatter Peter F Hjort-seminaret, regionale arrangementer og utvikling av alumninettverk og -aktiviteter i fagmiljøene.

6.C.II (forts.): Et særskilt overordnet punkt er *Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA)*, der utvalget foreslår en modell med *to tematiske RSA* for å styrke og videreutvikle utdanningssamarbeidet ved UiT. De to temaene er utledet fra UiTs satsingsområder i strategien "Drivkraft i nord": *Tematisk RSA I: Energi, klima, samfunn og miljø + bærekraftig bruk av ressurser + teknologi. Tematisk RSA II: Helse, velferd og livskvalitet + samfunnsutvikling og demokratisering+ teknologi*. Denne modellen ble vurdert opp mot to andre alternativ, ett RSA (som i 2014-15) eller tre regionale RSA knyttet til studiesteder.

6.C.III: Under *Samarbeid om faglig innhold i utdanningene* trekker utvalget fram at det er grunnleggende med *kjennskap til avtakerfelt og arbeidsliv*. Fagmiljøene blir bedt om å bruke slik kunnskap (fra bl.a. kandidatundersøkelser og alumni) og utnytte UiTs avtaleverk med eksterne, til å etablere kontakt og rutiner for samarbeid med arbeidslivet. *Samarbeid om revisjon og utvikling av studieprogram og samarbeid om utvikling av EVU-tilbud* vil være videreutvikling av slikt samarbeid. Utvalget mener i tillegg det er viktig å utvikle *generelle ferdigheter og framtidskompetanse* ved tverrfaglige teamprosjekt, tverrfaglige case og nye undervisningsformer.

6.C.IV: *Samarbeid om gjennomføring av utdanningene* er det operative samarbeidet som skjer når studenter er i praksis, skriver oppgave sammen med bedrift/virksomhet eller på andre måter deltar i samarbeid med arbeidslivet som ledd i utdanningen. Utvalget mener at alle studenter skal *få tilbud om minst en form for utdanningssamarbeid* gjennom studiet, gjerne gjennom nye og tverrfaglige former for utdanningssamarbeid. Utvalget framholder videre at *systemer for gjennomføring av utdanningssamarbeid bør utvikles og styrkes*. Dette bør skje både sentralt i form av videreutvikling av avtaleverk og koordinering og erfaringsutveksling mellom ulike fagmiljøer, samt i fagmiljøene ved etablering av kontaktpunkter for arbeidslivet, opplæring av biveiledere i arbeidslivet og praktisk og økonomisk støtte til studenter som deltar i utdanningssamarbeid. Utvalget ønsker også å stimulere til mer bruk av *eksterne forelesere og ekstern infrastruktur i undervisningen*.

6CV: *Samarbeid om overgang fra utdanning til arbeidsliv* omfatter både karriereveiledning, mentorordninger, jobbtrening og alumniaktiviteter. Utvalget mener UiT må legge til rette for at *alle studenter tilbys karrierkunnskap*, bl.a. ved arrangement som Arbeidslivsdagen og karrieredager på alle campus og fagmiljø, og ved tilrettelegging og utvikling av karriereveiledning i fagmiljøene og digitalt. *Mentorordninger* der representanter for arbeidslivet underviser og veileder, og ansatte ved UiT arbeider i bedrifter/virksomheter utenfor kan tas i bruk mer enn i dag. Utvalget mener videre at tilbudet om *jobbtrening*, bl.a. i form av hospitering, internship og traineeordninger, må systematiseres og forsterkes. Et siste punkt som utvalget trekker fram er

styrking og understøttelse av *alumninettverk og -aktiviteter* i fagmiljøene, bl.a. ved å utvikle linjeforeninger og bidra til alumniarrangementer.

Høringssvar fra fakultetene

Alle fakultetene og UMAK har gitt sine høringssvar til rapporten, og gir i hovedsak sin tilslutning til de råd, anbefalinger og tiltak som utvalget fremmer. Det er betydelig interesse for å utvikle utdanningssamarbeidet og ta i bruk nye tiltak og ordninger, og det påpekes samtidig at en del av det som foreslås av utvalget i dag allerede foregår i mange fagmiljøer. Alle fakultetene slutter seg derfor til utvalgets anbefalinger om en mer systematisk tilnærming til utdanningssamarbeid både i fagmiljøene og organisasjonen som helhet.

Utvalgets forslag ble også presentert og drøftet i gruppearbeid og plenum på rektors ledersamling i september. Oppsummeringene fra rektors ledersamling er derfor også del av høringsgrunnlaget for denne saken. Det samme er de relaterte høringsuttalelsene til stortingsmeldingen om arbeidslivsrelevans som ble drøftet i styremøtet i september.

I høringssvarene er det fra alle fakulteter tilslutning til *de overordnede målene* i rapporten (kap. 6.C.I). Det er også bred enighet om forslagene knyttet til etablering av *portal for arbeidslivet, kontaktpersoner i fagmiljøene, videreutvikling av møteplasser som Peter F. Hjort-seminaret, bedre utnyttning av avtaleverk med eksterne parter, utvikling av felles «verktøykasse» for utdanningssamarbeid, utvikling av arenaer for erfaringsutveksling*, m.m. Det påpekes imidlertid at disse tiltakene krever personressurser både i fagmiljøene og i sentraladministrasjonen. Det er også flere fakulteter som mener ressursinnsatsen først og fremst må settes inn i fagmiljøene der det operative utdanningssamarbeidet skjer, og det uttrykkes at ressursinnsats til sentrale systemer ikke må gå på bekostning av tiltak i fagmiljøene.

BFE- og NT-fakultetet er to av de tre fakultetene som har uttalt seg om *Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA)*, og disse uttrykker støtte til utvalgets valg av modell (kap. 6.C.II), dvs. i to tematisk ulikt orienterte RSA. Fakultetene er særlig opptatt av at koblingen til fagmiljøene ivaretas, og at RSA-ene ikke må ta ressurser fra mer operativt utdanningssamarbeid. IVT-fakultetet ønsker en annen modell enn utvalget, og begrunner det med målet om å styrke regionalt utdanningssamarbeid. IVT ønsker tre regionale RSA, knyttet til studiestedene i henholdsvis Alta, Tromsø og Harstad/Narvik, og foreslår at viserektorene leder hvert sitt regionale RSA.

Fakultetene er samstemt om å styrke *utdanningssamarbeidet om faglig innhold i utdanningene* (kap 6.C.III), og støtter tiltakene som utvalget foreslår. Noen fakulteter viser til at en del av dette gjøres i dag knyttet til *evalueringer og revisjoner av studieprogram, utvikling av enkeltemner og EVU-tilbud*. Det påpekes også at slike faglige endringer må forankres i fagplaner og læringsutbyttebeskrivelser, og at fagmiljøene i dialogen med arbeidslivet også må ivareta den faglige integriteten. Det er videre enighet om at fagmiljøene *kan utvikle kjennskapen, kontakten og samarbeidet med avtakerfeltet*, og at en kan utnytte kandidatundersøkelser og avtaler med eksterne parter i arbeidslivet i dette arbeidet. Piloter med *tverrfaglige emner, nye undervisningsformer og nye nettbaserte og fleksible EVU-tilbud* er tiltak som ønskes iverksatt, men som gjerne krever stimuleringsressurser. Noen vurderer *avtakerpanel* som en hensiktsmessig ordning som kan prøves ut, mens andre mener en heller bør utnytte *arenaer og klynger* innenfor fagfeltet.

Når det gjelder *samarbeid om gjennomføring av utdanning* (kap. 6.C.IV) gir høringssvarene grunnlag for å prioritere ordninger som omfatter disiplinlagene, samt tverrfaglige ordninger for at flest mulig studenter skal få tilbud om *minst en form for utdanningssamarbeid*. For å utvikle nye former for utdanningssamarbeid ser fakultetene det som et viktig tiltak å etablere

kontaktpersoner/koordinatorer i fagmiljøene som kan være pådrivere i dette arbeidet, men det påpekes at dette også krever ressurser, særlig innen disiplinlagene der dette ikke er tatt høyde for i basisbevilgningen. Kontaktpersoner/koordinatorer vil også kunne bidra til mer *oppgavesamarbeid*, mer bruk av *gjesteforelesere fra arbeidslivet* og styrke *opplæringen av biveiledere i arbeidslivet*. Det vil også gi muligheter til *evaluering og erfaringsutveksling av ordninger for utdanningssamarbeid*. Et spesifikt punkt som ifølge fakultetene bør styrkes, er den *praktiske og økonomiske støtten til reise/opphold for studenter som deltar i utdanningssamarbeid*, for å kunne utnytte praksisarenaer i arbeidslivet i hele landsdelen.

Flere av fakultetenes høringssvar om *samarbeid om overgang fra utdanning til arbeidsliv* fokuserer på karriereveiledning og kursing av studenter gjennom studieløpet i fagmiljøene. Et argument som trekkes fram, er at dette også gir studentene omstillingsevne, ved fokus på karrierekunnskap og muligheter i arbeidsmarkedet. Behovet for *karrierearrangement* og *mentorordninger* nevnes også av noen fakulteter, og det uttrykkes støtte til utvalgets ambisjon om prioritering, styrking og spredning av slike arrangement og ordninger. Utvikling av *digital karriereinformasjon* er ønskelig, men her blir det vist til at en også kan benytte seg av og knytte seg opp til nasjonale systemer. Fakultetene som uttaler seg om *alumninettverk og alumniaktiviteter* støtter utvalgets forslag om utvikling av dette knyttet til linjeforeninger i fagmiljøene, men at dette også kan kreve ressurser i form av personell og administrativ støtte.

Universitetsdirektørens vurderinger

Universitetsdirektøren vil benytte anledningen til å takke utvalget og sekretariatet for et godt og grundig arbeid. Utvalget har gjennom sitt arbeid lagt et solid fundament for hvordan UiT skal videreutvikles som landsdelens viktigste leverandør av høykompetent arbeidskraft, og gjennom utdanningssamarbeid sikre arbeidslivsrelevans i utdanningene. Universitetsdirektøren mener det er viktig å bemerke at utvalget har lagt et helhetlig og langsiktig perspektiv til grunn for sine råd, anbefalinger og tiltak, og at oppfølgingen av dette arbeidet derfor må sees som starten på en prosess for gradvis endring av UiTs virksomhet og samarbeid med arbeidslivet.

Som innledningen viser er det et omfattende sett av anbefalinger som utvalget foreslår. Gjennom høringsprosessen har også fakultetene i all hovedsak gitt sin tilslutning til de råd, anbefalinger og tiltak som er foreslått, og det er blitt tydelig at UiT allerede jobber godt innenfor flere av disse områdene. Universitetsdirektøren vil derfor i denne saken konsentrere vurderingene til de tiltakene som krever universitetsstyrets tilslutning: herunder valg av RSA-modell, overordnede målformuleringer og stimuleringsmidler for utvikling av nye former for utdanningssamarbeid. I den første fasen er det naturlig å anbefale at alle disse tiltakene spesielt rettes inn mot å styrke den delen av utdanningssamarbeidet som i dag er minst utviklet ved UiT, nemlig relasjonen mellom disiplinlagene og det private arbeidslivet.

For de mer detaljerte tiltakene som det ikke er naturlig å be styret ta stiling til, vil universitetsdirektøren anbefale at det i løpet av våren 2020 utarbeides en helhetlig oppfølgingsplan for rapporten. Noen mer overordnede problemstillinger tilknyttet dette vil likevel bli omtalt nedenfor.

Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA)

Universitetsdirektøren støtter utvalgets forståelse av Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) som en viktig arena for kontinuerlig dialog mellom UiT og arbeidslivet. RSA bør være et verktøy både for å styrke systematikken i samarbeidet, for å drøfte strategiske problemstillinger, og for å videreutvikle samarbeidsflatene på et operativt nivå. I utvalgets rapport er det fremhevet overordnede målformuleringer som bør prioriteres i et langsiktig utviklingsarbeid om

utdanningssamarbeid. Herunder ligger ønsker om styrket arbeidslivskontakt, økt arbeidslivsrelevans, styrket næringslivskontakt, styrket utdanningssamarbeidet mellom disiplindefag og arbeidsliv og styrket regionalt utdanningssamarbeid. Universitetsdirektøren vurderer det som viktig at RSA innrettes som ett av flere virkemiddel for å realisere disse målene.

Universitetsdirektøren foreslår utprøving av utvalgets foreslåtte modell, med to tematiske RSA og den anbefalte tematiske inndeling og innretning (kap. 6.C.II). For å sikre kontakt med det operative utdanningssamarbeidet, foreslår Universitetsdirektøren at de eksterne som inviteres til å delta i rådene fra arbeidslivet har en aktiv rolle i utdanningssamarbeid med UiT, gjerne i utvikling av nye piloter, slik at rådene ikke blir frakoplet det faktiske samarbeidet som skal utvikles.

For å sikre fokus på utdanningssamarbeid som omfatter disiplindefag, bør rådene fokusere på nye og tverrfaglige former for utdanningssamarbeid. Den regionale dimensjonen kan ivaretas gjennom sammensetningen av rådene og valg av pilotprosjekter. Den endelige sammensetningen av rådene og selve oppnevningen av medlemmer foreslås gjort av rektor.

Stimuleringsmidler

UiT har i det strategiske fondet midler på institusjonsnivå til å stimulere til faglig utvikling innen både forskning, utdanning og formidling. Universitetsdirektøren mener at noen av disse midlene også bør benyttes til å stimulere til utviklingsprosjekter for nye og tverrfaglige former for utdanningssamarbeid. Dette vil bidra til at UiT vinner viktige erfaringer og finner frem til modeller som på sikt kan bidra til at alle studentgrupper får tilbud om minst én form for utdanningssamarbeid i løpet av studiet.

Universitetsdirektøren mener videre at det er viktig at fagmiljøene og administrasjonen på alle nivåer i organisasjonen er kjent med og utnytter de mulighetene som ligger i å realisere prosjekter knyttet til utdanningssamarbeid gjennom finansiering hentet utenfor UiTs økonomiske rammer. En rekke ulike eksterne kilder til finansiering av utviklingsprosjekter finnes innen området (DIKU, nærings-ph.d./offentlig ph.d., EU-midler m.m.), og UiT har så langt vært for lite flinke til å utnytte dette handlingsrommet.

Piloter - nye former for utdanningssamarbeid

Oversiktene som utvalget har fått utarbeidet viser at flertallet av studentene ved disiplindefagene ved HSL-fak, BFE-fak og NT-fak ikke deltar i organisert utdanningssamarbeid ved UiT. Studentene ved profesjonsutdanninger har derimot praksis, og studenter ved ingeniørstudier deltar i betydelig grad i oppgavesamarbeid. For å kunne gi alle studenter tilbud om minst én form for utdanningssamarbeid, slik utvalget foreslår, ønsker universitetsdirektøren derfor å stimulere til utvikling av nye og tverrfaglige former for utdanningssamarbeid. Fakultetene som har disiplindefag bør i 2020 få i oppdrag å utvikle en pilot hver, og støtte til disse prosjektene bør prioriteres i tildelingene fra strategisk fond. Universitetsdirektøren vil også bidra til å utforme og støtte søknader om eksterne midler til slike utviklingsprosjekt.

Karriereveiledning ved UiT

Universitetsdirektøren støtter utvalgets forslag om å styrke tilrettelegging og utvikling av karriereveiledning i fagmiljøene og digitalt. Det er nylig påbegynt et administrativt arbeid ved UiT der man vil kartlegge behovene og vurdere hvordan UiT best dekker disse.

Inngang og kontakt

Universitetsdirektøren anerkjenner at det kan være vanskelig for arbeidslivet å finne fram til relevante fagmiljøer i UiT, og at det er behov for en bedre digital inngang til UiT. Det vil derfor bli iverksatt et arbeid for å utvikle www.uit.no til en bedre inngang for arbeidslivet, med oppdatert

informasjon om mulige samarbeidsformer, informasjon om pågående utdanningssamarbeid og kontaktinformasjon til fagmiljøene.

I tråd med utvalgets forslag bør fagmiljøene utpeke kontaktpersoner/koordinatorer som den digitale inngangen kan lede til. Tilsvarende kontakter bør også utpekes i aktuelle enheter i administrasjonen og ledelsen, og regionalt på campus og studiesteder.

Administrative ressurser

En del av tiltakene som foreslås vil etter universitetsdirektørens vurdering kreve at det prioriteres administrative ressurser til oppfølging av utdanningssamarbeid på ulike nivåer i organisasjonen. Dette betyr ikke nødvendigvis at det er behov for å øke rammene til administrasjonen totalt og mange av de foreslåtte tiltakene kan også realiseres uten å forutsette flere stillinger på feltet. Universitetsdirektøren ønsker ikke å gi lovnader eller tilrådinger om varige endringer i ressursbruken før man har høstet erfaringer fra pilotprosjektene. Samarbeid med arbeidslivet må i størst mulig grad bli en del av den ordinære driften av studieprogrammene og ikke legges utenpå som et nytt lag med administrative tjenester.

Etter og videreutdanning (EVU)

I rapporten er det foreslått en rekke tiltak som omhandler utvikling av EVU-tilbud. Den 4. juni 2019 leverte det nasjonale ekspertutvalget for EVU sin NOU til regjeringen (Markussenutvalget). Universitetsdirektøren anbefaler at oppfølgingen av EVU-feltet ved UiT avventer de nasjonale prosessene som er påbegynt slik at institusjonen kan ta høyde for utfallet av disse før man fastsetter egne planer og tiltak. UiT har også igangsatt et eget strategiarbeid for EVU som vil gå parallelt med de nasjonale prosessene, og dette vil munne ut i forslag til strategier og tiltak for det videre EVU-arbeidet ved UiT.

Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

Heidi Adolfsen
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Ivar Lie, Pål Vegar Storeheier, Øyvind H. Mikalsen

Vedlegg

1 Sammen om en nordvendt framtid (rapport)

SAMMEN OM KUNNSKAP FOR EN NORDVENDT FRAMTID

Råd og anbefalinger for framtidens utdanningssamarbeid
ved UiT Norges arktiske universitet



Innholdsfortegnelse

| | |
|---|----|
| 1. Oppsummering | 5 |
| A. Utvalgets arbeid | 5 |
| B. Rapportens oppbygning | 5 |
| C. Utvalgets anbefalinger | 6 |
| 2. Utvalget | 8 |
| A. Utvalgets mandat | 8 |
| I. Utvalgets forståelsesramme og fortolkning av mandatet | 8 |
| B. Utvalgets sammensetning | 9 |
| C. Utvalgets arbeidsform og møter | 10 |
| I. Utvalgsmøtene | 10 |
| II. Det store bildet – ressurser for oversikt | 11 |
| III. Dialogmøter for innsikt og drøfting | 12 |
| 3. Utdanningssamarbeid: funksjon, format og føringer | 14 |
| A. Funksjon | 14 |
| I. Hva er utdanningssamarbeid | 14 |
| II. Ulike parter – ulike funksjoner | 14 |
| B. Format | 15 |
| I. Utdanningssamarbeid i ulike former | 15 |
| II. Fra tilfeldig til systematisk samarbeid | 16 |
| C. Føringer | 17 |
| I. De lange linjene | 17 |
| II. Det kontinuerlige arbeidet | 18 |
| III. Veien videre | 18 |
| 4. Utdanningssamarbeid ved UiT Norges arktiske universitet | 20 |
| A. Drivkraft i nord – samfunnsoppdraget | 20 |
| I. Drivkraft i nord | 20 |
| II. UiT som breddeuniversitet og landsdelsuniversitet | 22 |
| III. Framtidsuniversitetet | 23 |
| B. Utdanningssamarbeid UiT og arbeidslivet i Nord-Norge | 24 |
| I. Arbeidslivet i Nord-Norge | 25 |
| II. Råd for samarbeid med arbeidslivet ved UiT 2011-2015 (Ny) | 27 |
| III. Verktøyene | 28 |
| C. Erfaringer fra utdanningssamarbeidet mellom UiT og arbeidslivet i Nord-Norge | 38 |
| I. Studentenes erfaringer | 38 |
| II. Fagmiljøenes erfaringer | 40 |
| III. Arbeidslivets erfaringer | 43 |
| 5. Framtidens utdanningssamarbeid i Nord-Norge | 48 |
| A. Innsteget – hvor er vi nå og hvor er vi på vei? | 48 |
| I. Globale drivkrefter | 48 |
| II. Nasjonale og regionale drivkrefter | 50 |
| B. Behovet | 52 |
| I. Dagens og framtidens studenters ønsker og behov | 52 |
| II. Fagmiljøenes ønsker og behov | 53 |
| III. Arbeidslivets ønsker og behov | 57 |
| IV. Samfunnsaktører | 59 |
| 6. Utvalgets vurderinger og anbefalinger | 62 |
| A. Utvalgets oppdrag | 62 |
| B. Utvalgets hovedfunn | 62 |
| I. Omfang og utbredelse av utdanningssamarbeid ved UiT | 63 |
| II. Utfordringer i utdanningssamarbeidet ved UiT | 64 |
| III. Ønsker for framtidens utdanningssamarbeid ved UiT | 64 |
| C. Utvalgets anbefalinger | 66 |
| I. Overordnede målformuleringer | 66 |
| II. Overordnede og gjennomgående strukturer og systemer | 66 |

| | |
|--|----|
| III. Samarbeid om faglig innhold i utdanningene | 71 |
| VI. Samarbeid om gjennomføring av utdanningene..... | 72 |
| V. Samarbeid om overgang fra utdanning til arbeidsliv..... | 73 |
| Aktuelle Rapporter..... | 74 |

Foto forside: Jacop Kaptein

Forord

Kunnskap er bærebjelken i det norske samfunnet. Den finnes som tegn mellom to permer og i menneskene som tilegner seg den. Utdanningssystemet er vårt viktigste verktøy for å sikre at kunnskapen tas i bruk, og at den utvikler seg i takt med samfunnet behov. Hva som er den relevante kunnskapen, er slik tett knyttet sammen med hvilke muligheter og utfordringer samfunnet forholder seg til – til enhver tid. Derfor er godt samarbeid mellom utdanningsfeltet og samfunnet nøkkelen til å sikre at kunnskapen som produseres gjennom forskning og gjøres tilgjengelig gjennom utdanning, speiler tiden vi lever i.

Ved forsknings- og utdanningsinstitusjoner har man ulike verktøy for å sørge for koblingen mellom utdanningene og samfunnet. Ett av de mest sentrale grepene institusjonene anvender for å sikre relevans av utdanningene som gis, er utdanningssamarbeid, som har mange funksjoner, former og føringer.

Den foreliggende rapporten gir ett mulig svar på hvordan utdanningssamarbeid mellom UiT Norges arktiske universitet (UiT) og arbeidslivet kan være med på å møte kompetansebehovene i Nord-Norge i de neste tiårene. Utvalget som har tatt på seg arbeidet med å peke retning for videre utvikling av utdanningssamarbeidet ved UiT, har gjennom prosessen stått med én fot støtt i nåtiden og én prøvende fot inn i framtiden.

Framtiden er en usikker størrelse og det å skulle spå hva som kommer, har alltid vært en utfordrende øvelse. Man kan gjøre kvalifiserte gjetninger basert på tydelige drivkrefter man har kjennskap til, men utfallet vil også påvirkes av hvordan samfunnet møter slike drivkrefter, og av faktorer og hendelser som fortsatt er ukjente. Å utforme framtidsscenarier basert på framskrivninger av kjente faktorer i nåtiden, er ofte det beste verktøyet man har. Det er imidlertid viktig å ta høyde for at framtiden i tillegg vil inneholde variabler som kan endre bildet fullstendig.

Dette gjelder også når man skal forsøke å si noe om kompetansebehovene i Nord-Norge i tiden som kommer. De framtidige kompetansebehovene påvirkes av en rekke faktorer, som demografi, klimaendringer og teknologiutvikling. Noen av drivkreftene er globale, andre nasjonale, regionale eller lokale. De kan virke alene og sammen med andre faktorer. Felles for dem alle er at ingen av dem eksisterer i et vakuum.

Kompetansen vi som samfunn besitter i dag, vil prege hvordan vi møter slike drivkrefter. Samtidig vil kompetansen vi utvikler langs korte og lange linjer også justere og endre effekten av drivkreftene. Slik vil møtet mellom drivkrefter og kompetanse ha en vekselvirkning med betydning for både enkeltmennesker, samfunn og kompetansetilbydere som UiT. Hvordan utdanningssamarbeidet ved UiT utvikles videre, vil derfor spille en viktig rolle for vår samlede evne til å håndtere kommende kompetansebehov i det nordnorske samfunnet.

Utvalgets anbefalinger er basert på en spennende og lærerik reise inn i en nordvendt framtid med mange usikre variabler. Den foreliggende rapporten inviterer deg med på denne reisen – og vi håper du vil sitte igjen med ny kunnskap om hvorfor utdanningssamarbeid er et særdeles verdifullt verktøy for å møte kompetanseframtiden sammen.

På vegne av utvalget, vil jeg takke for et utviklende framtidsoppdrag for UiT og landsdelen.

Kriss Rokkan Iversen,
viserektor UiT og utvalgsleder

1. Oppsummering

Den foreliggende rapporten gir ett mulig svar på hvordan utdanningssamarbeid mellom UiT Norges arktiske universitet (UiT) og arbeidslivet kan være med på å møte kompetansebehovene i Nord-Norge i de neste tiårene, i tråd med oppdrag gitt av Universitetsstyret ved UiT i styresak 25/17. Universitetsstyret vedtok da å etablere et utvalg med representanter for arbeids- og næringsliv, studenter og ansatte fra UiT, som skal *kartlegge feltet og gi råd om hvordan universitetet kan bidra til å møte sentrale kompetanseutfordringer i landsdelens arbeidsliv*.

Utvalget ble etablert våren 2018, med en sammensetning bestående av syv representanter for fagmiljø, studenter og ledelse ved UiT, og syv representanter for arbeids- og næringsliv i landsdelen, med viserektor Kriss Rokkan Iversen som utvalgsleder. Utvalget har vært støttet av et sekretariat fra det tidligere Senter for karriere og arbeidsliv (-2018) og Seksjon for forskning og utdanningskvalitet (fra 1.1.2019-).

1.A Utvalgets arbeid

Utvalget har hatt seks utvalgsmøter, to møter per semester, i perioden 13. mars 2018 til 11. april 2019. Innspill fra ulike ståsteder har vært presentert i møtene, gjennom foredrag gitt av utvalgsmedlemmer, fagpersoner og studenter fra UiT, eksterne foredragsholdere og representanter fra arbeids- og næringsliv. I tillegg til utvalgsmøtene, har det blitt gjennomført dialogmøter med hvert fakultet, med studentene og med et utvalg sentrale aktører i samfunns- og arbeidslivet.

I tråd med mandatet, inneholder den foreliggende rapporten en beskrivelse av samarbeidet mellom UiT og landsdelens arbeidsliv i dag. Denne beskrivelsen er basert på tilgjengelig informasjon innhentet fra ulike presentasjoner og skriftlige kilder, der deler av denne kunnskapen er sammenstilt i rapport av sekretariatet (UiT/SKA 2018). Sentrale kvantitative kilder er videre UiTs kandidatundersøkelser (Ideas2evidence 2019, Kantar TNS 2017), studiebarometeret (Nokut 2019) og NIFUs arbeidsgiverundersøkelse (2019), mens annen sentral informasjon er innhentet gjennom dialogmøtene med fagmiljøer og studenter ved UiT og representanter for arbeids- og samfunnsliv i Nord-Norge.

1.B Rapportens oppbygning

Rapporten består av seks kapitler, hvor dette første kapitlet gir en kort oppsummering og presentasjon av utvalgets anbefalinger. Bakgrunnen for arbeidet og utvalgets mandat og sammensetning, samt utvalgets forståelse av oppdraget, er nærmere beskrevet i kapittel 2. Utvalget har videre skaffet seg oversikt over tilgjengelig informasjon om format, funksjon og føringer for utdanningssamarbeidet i Norge (kapittel 3), slik dette er presentert i rapporter, utredninger og stortingsmeldinger de siste årene.

I samarbeid med sekretariatet og i dialog med partene i samarbeidet (fagmiljøer, studenter og arbeidsliv), har utvalget fått innsikt i omfanget av og erfaringer med eksisterende utdanningssamarbeid ved UiT (kapittel 4). Med utgangspunkt i UiTs samfunnsoppdrag og kjennetegn ved det nordnorske arbeidslivet, presenteres omfang og utbredelse av eksisterende utdanningssamarbeid og eksempler på pågående utdanningssamarbeid. I siste del av kapittel 4, presenteres erfaringer fra utdanningssamarbeid med utgangspunkt i studentenes, fagmiljøenes og arbeidslivets perspektiver.

I kapittel 5 rettes blikket fremover, med utgangspunkt i drivkrefter som påvirker fremtidige kompetansebehov. Utvalget har gjennom dialogen innhentet informasjon om hvilke ønsker de tre samarbeidspartnerne har for det framtidige utdanningssamarbeidet i Nord-Norge, og disse innspillene er presentert i hoveddelen av kapitlet.

Utvalgets anbefalinger utgjør avslutningskapitlet (kapittel 6), og er strukturert etter innsatsområder basert på en typologi for utdanningssamarbeid som skiller mellom samarbeid om faglig innhold, samarbeid om gjennomføring av utdanning og samarbeid om overgang fra utdanning til arbeid. Mer overordnede målformuleringer og innsatsområder, herunder vurderinger av *Råd for samarbeid med arbeidslivet* (RSA), er presentert først. ■

1.C Utvalgets anbefalinger

Utvalgets anbefalinger med råd og tiltak er skjematisk framstilt i tabell 1. Utvalget tar utgangspunkt i et sett overordnede målformuleringer, et skille mellom overordnede systemer og mer spesifikke tiltak knyttet til de tre hovedtypene av utdanningssamarbeid.

En **overordnet målsetting** for utdanningssamarbeidet er at UiT gjennom utdanningssamarbeid skal styrke sin arbeidslivskontakt og øke arbeidslivsrelevansen av sine utdanninger. Viktige delmål er videre å styrke næringslivskontakten, utdanningssamarbeid mellom disiplinfag og arbeidsliv, og det regionale utdanningssamarbeidet.

Utvalgets råd og tiltak om **overordnede og gjennomgående systemer** berører innsatsområdene *inngang og kontakt, strukturer og systemer for utdanningssamarbeid og møteplasser og dialog*. Sentrale tiltak er blant annet å utvikle en portal ved www.uit.no, og oppfølging gjennom kontakter i hvert fagmiljø. Formalisering og strukturering av utdanningssamarbeidet er videre en forutsetning for mer systematikk. Utvalget vurderer også RSA som et overordnet tiltak og anbefaler utprøving av tematiske RSA, med felles metodikk og system for erfaringsutveksling, samt komplementære arenaer som ivaretar landsdelens regionale diversitet.

For å styrke **samarbeidet om faglig innhold** foreslår utvalget blant annet at fagmiljøene må bli bedre kjent med sine avtakerfelt, knytte kontakter og etablere rutiner for samarbeid. Ved utvikling og revidering av studieprogram, kan arbeidslivet inviteres inn i prosessene, og en kan utnytte tilbakemeldinger fra arbeidsliv og kandidatundersøkelser i evalueringer av studieprogram. Tverrfaglige emner og prosjekt som utvikler generelle ferdigheter og framtidskompetanse bør stimuleres, og simulering og spillbaserte undervisningsopplegg kan også brukes til å utvikle slike ferdigheter. Dialogen med arbeidslivet må også gjelde etter- og videreutdanningsbehov (EVU), og for å øke EVU-tilbudet bør det settes av stimuleringsmidler.

Systemene for samarbeid om **gjennomføring av utdanningen** varierer i dag betydelig mellom fagmiljøene og for ulike former for utdanningssamarbeid. Utvalget ser muligheter til systematisering av dette arbeidet i form av felles tilgang på avtaleverk, koordinering, opplæring av veiledere og evaluering. For å sikre at alle studenter får tilbud om minst én form for utdanningssamarbeid, må flere former for utdanningssamarbeid tas i bruk, herunder tverrfaglige emner og prosjekt. Utvalget foreslår bruk av stimuleringsmidler til dette formålet.

Overgangen fra utdanning til arbeid gjøres lettere for studentene gjennom karriertiltak av ulik art. Karrierearrangementer er viktige, og det bør være slike arrangementer ved alle hovedcampus og større fagmiljø. Studentene ønsker også mer karrierekunnskap og tilbudet om både kurs, veiledning og digitale karrierekunnskaper bør styrkes. Studentene ønsker også jobbtrening og tilbud om utdanningsrelevante jobber i studietiden, og tilbudet av internships og formidling av deltids-/sommerjobber kan styrkes. Mentorordninger, både næringslivsmentorer inn og fagansatte ut, er også et godt tiltak. Avslutningsvis nevnes alumninettverk i fagmiljøene, da dette både gir arbeidslivskontakt og grunnlag for alumniaktiviteter. Utvalget mener derfor det bør gis støtte til linjeforeninger og fagmiljø som vil etablere og drifte slike nettverk.

Tabell 1: Skjematisk framstilling av utvalgets anbefalinger i form av innsatsområder, råd og tiltak.

| Overordnet innsatsområde | Tematisk innsatsområde | Råd og tiltak |
|--|--|---|
| Overordnede og gjennomgående strukturer og systemer | 1. <i>Inngang og kontakt</i> | <i>Utvikle www.uit.no til portal Utpeke kontakter i fagmiljø Ta i bruk støttesystem</i> |
| | 2. <i>Struktur og systemer for utdanningssamarbeid</i> | <i>Formaliserte samarbeid Kjennskap til verktøy Protokoll, felles maler Erfaringsutveksling</i> |
| | 3. <i>Møteplasser og dialog</i> | <i>Aktiv partner Regionale arrangement</i> |

| | | |
|---|--|---|
| Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) | Modeller: A: Ett sentralt RSA B: Flere regionale RSA C: Flere tematiske RSA | Modell C med flere tematiske RSA, med felles metodikk og erfaring-sutvekslin og regionale støtte-funksjoner |
| Samarbeid om faglig innhold i utdanningen | 1. Kjennskap til avtakerfelt og arbeidsliv | Kjenne avtakerfelt Arbeidslivsrepresentasjon Rutiner for samarbeid |
| | 2. Utvikling og revidering av studieprogram | Arbeidslivsdeltakelse Kandidatundersøkelsene Arbeidsgiverundersøkelse |
| | 3. Generelle ferdigheter og framtidskompetanse | Tverrfaglige teamprosjekt Simulering og spill Innovasjon og entreprenørskap |
| | 4. Utvikling av EVU-tilbud | Rutiner med arbeidsliv Representasjon av arbeidsliv Stimuleringsmidler |
| Samarbeid om gjennomføring av utdanning | 1. Systemer for gjennomføring av utdanningssamarbeid | Ressurser og ressurspersoner Avtaleverk Koordinering av praksis Opplæring av biveiledere Økonomisk støtte Systematisk evaluering |
| | 2. Ordninger for utdanningssamarbeid | Minst én form for utd.samarb. Tverrfaglige tilbud Stimuleringsmidler utvikling |
| | 3. Eksterne forelesere og ekstern infrastruktur | Bruke eksterne forelesere Bruke ekstern infrastruktur |
| Samarbeid om overgang fra utdanning til arbeid | 1. Karrierekunnskap | Karriereveiledning og -kurs Digitale karrierekunnskaper Arbeidslivsdagen tilgjengelig Karrieredager campus |
| | 2. Mentorordninger | Mentorordning 5 inn/5 ut Andre mentorordninger |
| | 3. Jobbtrening | Bedriftsbesøk, ekskursjoner UiT internship Traineeordninger Formidling av relevante jobber |
| | 4. Alumninettverk og -aktiviteter | Linjeforeninger Alumniaktiviteter ■ |

2. Utvalget

Utvalget ble vedtatt nedsatt av Universitetsstyret ved UiT Norges arktiske universitet (UiT) i møte 11.5. 2017, i sak S25/17: *Universitetsledelsen gis fullmakt til å oppnevne et utvalg med representanter fra arbeids- og næringsliv, studenter og ansatte fra UiT, som skal gi råd om hvordan universitetet kan møte sentrale kompetanseutfordringer i landsdelens arbeidsliv på mellomlang og lang sikt (fram mot 2040).*

2.A. Utvalgets mandat

Utvalgets mandat ble utarbeidet av Universitetsledelsen på bakgrunn av styresak S25/17, og gjennomgått og godkjent av utvalget i første møtet 13.3. 2018:

Bakgrunn og formål: *Å sikre kompetent arbeidskraft, og bidra til videreutvikling og innovasjon i offentlig og privat sektor, er en av UiTs hovedoppgaver. Det er viktig at utdanningene som UiT gir har høy kvalitet og er relevante for de kompetansebehovene som arbeidslivet har. Kompetansebehovene i samfunnet endrer seg over tid. Demografiske endringer, økonomiske konjunkturer, teknologisk utvikling, og klima og miljø er blant faktorene som vil prege utviklingen av landsdelens arbeidsliv. I en situasjon der kompetansebehovene er i stadig endring, og der kravene til formell utdanning øker, vil et styrket samarbeid mellom UiT og arbeidslivet bli stadig viktigere. Det er fremhevet gjennom flere stortingsmeldinger på utdanningsområdet og det regionalpolitiske området at universitetene skal ha god samhandling med samfunns- og arbeidsliv både på studieprogram- og institusjonsnivå. UiTs strategi tar høyde for dette ved at studieporteføljen og utdanningskvaliteten skal utvikles i dialog med arbeidslivet. Dette utdanningssamarbeidet må sikres kontinuitet slik at både form og innhold i utdanningstilbudene ved UiT treffer arbeidslivets løpende behov for kompetanse.*

Utvalgets mandat: *Utvalget skal utvikle en rapport som gir råd om hvordan UiT Norges arktiske universitet kan møte sentrale kompetanseutfordringer i landsdelen gjennom utdanningssamarbeid med arbeidslivet. Rapporten skal inneholde en beskrivelse av hvordan samarbeidet mellom arbeidsliv og utdanning er ved UiT i dag. I rapporten skal det foreslås konkrete tiltak for hvordan UiT kan videreutvikle samarbeidet, herunder vurdere spørsmål som:*

- *Hvordan kan utdanningenes relevans sikres?*
- *Hva slags former for samarbeid egner seg innen ulike utdanningsområder?*
- *Hvilken rolle og hvilket ansvar bør arbeidslivets aktører ha i utdanningssamarbeidet?*
- *Hvilken rolle og hvilket ansvar bør UiT som institusjon ha i utdanningssamarbeidet?*

Som ett av tiltakene på institusjonsnivå bes utvalget om å vurdere hvordan UiT kan videreføre og utvikle arbeidet med Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA). Utvalgets anbefaling om RSA skal presenteres for universitetsledelsen våren 2018¹. Utvalgets hovedrapport skal legges fram for universitetsstyret våren 2019.

Utvalgets arbeidsform: *Utvalgets arbeid skal gjennomføres som en inkluderende prosess der fagmiljøer ved universitetet og sentrale aktører i arbeidslivet kan gi innspill til arbeidet. Arbeidet bør ta utgangspunkt i tilgjengelig kunnskap om de langsiktige kompetanseutfordringene som landsdelens arbeidsliv står overfor. Utvalgets arbeid støttes av et sekretariat ved Senter for karriere og arbeidsliv (SKA)².*

2.A.I. Utvalgets forståelsesramme og fortolkning av mandatet

Utvalget tar utgangspunkt i at utdanningene som UiT gir skal ha høy kvalitet og være relevante for de kompetansebehovene som arbeidslivet har. Utvalget legger også til grunn at arbeidslivets kompetansebehov er i stadig endring og at det er en rekke samvirkende drivkrefter for disse endringene – demografi-utvikling, økonomiske konjunkturer, ny teknologi, globalisering, og klima og miljø.

Det er utvalgets forståelse at UiT skal gi forskningsbaserte utdanninger og utdanne kandidater som dekker arbeidslivets kompetansebehov. De kompetansebehovene som arbeidslivet i dag ser, er det viktig å få

¹ Utvalgets anbefaling om RSA ble i utvalgsmøtet i juni 2018 utsatt til og samordnet med utvalgets hovedrapport som legges fram våren 2019

² «Senter for karriere og arbeidsliv (SKA)» ble fra 1.1.2019 del av «Seksjon for forskning og utdanningskvalitet» som en del av omorganiseringene i forbindelse med Adm 2020. Sekretariatsansvaret for utvalgsarbeidet er fra 1.1.2019 videreført av faggruppen «Samfunnskontakt» og «Utdanningskvalitet» i den nye seksjonen, og med støtte fra stab hos rektor og direktør.

kommunisert på en god måte til UiT. Her representerer utdanningsamarbeid en sentral verktøykasse for å sikre nettopp denne kontinuerlige kommunikasjonen av arbeidslivets behov for kompetanse.

Hva som er kompetansebehovene i det nordnorske arbeidslivet i dag eller på kort sikt, er det mulig å finne relativt presise svar på. Hva som vil være de sentrale kompetansebehovene i arbeidslivet de neste tiårene, er det imidlertid ingen som i dag kan si med sikkerhet. I utformingen av morgendagens arbeidsliv, vil kunnskapsutviklingen i akademia utgjøre en viktig impuls. I tillegg til å dekke dagens og morgendagens kompetansebehov med relevante utdanninger og kandidater, bidrar UiT med forskning og forskningsbasert undervisning som både former fremtidige kompetansebehov og gir nye muligheter i arbeidslivet. Utvalget forstår derfor forskning og kunnskapsutviklingen i akademia som en av de viktige driverne som bidrar til utvikling og endring med betydning for det fremtidige arbeidslivet.

Utvalget forstår utdanningsamarbeid som et virkemiddel for å bidra til å gi relevante utdanninger i en tid der kompetansebehovene er i stadig endring. Utvalget forstår systematisk utdanningsamarbeid som en vekselvirkning eller tilbakemeldingsmekanisme mellom utdanningssystemet og arbeidslivet. Gjennom dialogbaserte samarbeidsordninger vil UiT kunne få fortløpende innspill om både kompetansen hos kandidatene som utdannes, relevansen av utdanningene som gis og udekte kompetansebehov i arbeidslivet. På samme måte vil arbeidslivet gjennom å delta i ulike former for utdanningsamarbeid få dialog med studenter og fagmiljø og økt tilgang på forskning og ny kunnskap.

2.B. Utvalgets sammensetning

Utvalget er sammensatt av syv representanter for fagmiljø, studenter og ledelse ved UiT Norges arktiske universitet (UiT), og syv representanter for arbeids- og næringsliv. Kriss Rokkan Iversen, UiTs viserektor for Sør-Troms og Nordland, har ledet utvalget. Se tabell 2 for mer informasjon om utvalgets sammensetning.

Tabell 2: *Sammensetningen av utvalget som har arbeidet med hvordan utdanningsamarbeidet ved UiT Norges arktiske universitet skal bidra til å møte kompetanseutfordringene i Nord-Norge i tiårene som kommer.*

| Institusjon/bedrift/student | Stilling og navn |
|--|---|
| UiT Norges arktiske universitet (UiT), rektoratet | Viserektor Kriss Rokkan Iversen; utvalgsleder |
| UiT, Fakultetet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fakultetet) | Professor Monica A. Sundset ³ , Institutt for arktisk og marin biologi |
| UiT, Det helsevitenskapelige fakultet | Instituttleder og professor Nina Emaus, Institutt for helse og omsorgsfag (IHO) |
| UiT, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fakultetet) | Professor Hans Kristian Hernes, Institutt for samfunnsvitenskap (ISV) |
| UiT, Fakultetet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT-fakultetet) | Universitetslektor Knut Foshaug, Institutt for industriell teknologi |
| UiT (HSL-fakultetet) og UE Alumni Nordland | Student lektorutdanningen 8-13, og regionleder UE Alumni Nordland Vibeke Elvan |
| UiT (IVT-fakultetet) og tidl. leder av studenttinget i Narvik | Student prosestetnologi Lasse Øien |
| UiT (HSL-fakultetet) og leder ved Studentparlamentet/ UiT (HSL-fakultetet) og internasjonaliserings- og arbeidslivs-ansvarlig i Studentparlamentet | Student statsvitenskap Ida-Elise Seppola Asplund/ Student samfunnsplanlegging og kulturforståelse Marie Anastasia Sivertsen ⁴ |
| Statens vegvesen, Region Nord | Avdelingsdirektør Oddbjørg Mikkelsen |
| Brødrene Karlsen AS | Kvalitetsleder Randi Karlsen |
| Sparebank 1 Nord-Norge | Advokat Stian Ørbeck Sørheim |
| Mo Industripark AS | Leder strategisk kommunikasjon og samfunnskontakt, Tonje Nermark |
| Nord-Troms studiesenter | Daglig leder Kristin Vatnelid Johansen |

³ Dekan Kathrine Tveiterås og førsteamanuensis Bjørn Petter Finstad møtte i hvert sitt møte i stedet for Monica A. Sundset.

⁴ Student Marie Anastasia Sivertsen overtok plassen i utvalget fra student Ida Elise Asplund i juni 2018

| | |
|---|--|
| Jupiter System Partner Biotope European center for development of vocational training (CEDEFOP) | <i>Daglig leder Kolbjørn Engeseth</i> <i>Daglig leder Tormod Amundsen⁵</i> <i>Senior expert Jens Bjørnåvold⁶</i> |
|---|--|

2.C. Utvalgets arbeidsform

Utvalget har hatt seks utvalgsmøter, to møter per semester, i perioden 13. mars 2018 til 11. april 2019. Dette for å sikre kontinuitet og fremdrift i utvalgsarbeidet. Møtene har hatt en varighet på fem-seks timer for å gi anledning til å gå dypt inn i de ulike temaene.

Hvert utvalgsmøte har hatt et overordnet tema, som samlet sett har belyst utvalgets mandat. Tilgjengelig kunnskap om de langsiktige kompetanseutfordringene som landsdelens arbeidsliv står ovenfor, har vært lagt til grunn. Innspill fra ulike ståsteder har vært presentert i møtene, gjennom foredrag gitt av utvalgsmedlemmer, interne fagpersoner og studenter ved UiT, framtidige studenter, eksterne foredragsholdere og representanter fra arbeids- og næringsliv. Disse betraktningene har gitt grunnlag for diskusjon, debatt og planlegging av utvalgets arbeid. I tillegg til møtene har utvalgsmedlemmer gjennomført dialogmøter og intervjuer med fagmiljøer ved universitetet og sentrale aktører i arbeidslivet for å utvide perspektivet rundt kompetansebehov, kvalitet, relevans og utdanningssamarbeid som virkemiddel.

Arbeidsformen til utvalget har vært et inkluderende prosessarbeid som har ledet fram til prioriterte tiltak for utdanningssamarbeid og som presenteres i denne rapporten som legges frem for Universitetsstyret juni 2019. Utvalgets arbeid har vært støttet av et sekretariat ved Senter for karriere og arbeidsliv, etter 1. januar 2019 og omorganisering ved Seksjon for forskning og utdanningskvalitet, UiT.

2.C.1. Utvalgsmøtene

Første utvalgsmøte 13. mars 2018

Målsettingen med det første utvalgsmøtet var å konstituere utvalget, drøfte mandat og diskutere innretningen på arbeidet framover, og få kunnskap om former for utdanningssamarbeid praktisert ved UiT.

Følgende innlegg ble holdt for utvalget:

- *Å forutsi fremtiden*, Kriss Rokkan Iversen, viserektor, UiT
- *Nord-Norges viktigste kompetanseutvikler*, Jørgen Fosslund, universitetsdirektør, UiT
- *Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) og kort om ulike former for utdanningssamarbeid*, Lars Buseth, sekretariatet, UiT
- *Eksempler på utdanningssamarbeid – erfaringer, refleksjoner, kommentarer:*
 - Nina Emaus, instituttleder, Institutt for helse og omsorgsfag, UiT
 - Randi Karlsen, kvalitetsleder, Brødrene Karlsen
 - Kolbjørn Engeset, daglig leder, Jupiter System Partner

Andre utvalgsmøte 15. juni 2018

Målsettingen med det andre utvalgsmøtet var å få innsikt i framtidens kompetansebehov og forventede utviklingstrekk i landsdelen, drøfte struktur på utvalgets arbeid og få kunnskap om former for utdanningssamarbeid praktisert ved UiT.

Følgende innlegg ble holdt for utvalget:

- *Erfaringer og refleksjoner om praksiselementer i utdanning*, Elsa Solstad, professor, og Grete Hagebakken, ass. instituttleder ved Handelshøgskolen ved UiT Harstad
- *Kompetansebehov og utviklingstrekk og utfordringsbildet knyttet til helsepersonell*, Birgit Abelsen, medlem i kompetansebehovsutvalget og forskningsleder ved Nasjonalt senter for distriktsmedisin (NSDM), UiT
- *Arbeidsmarkedet i Nord-Norge*, Hans Kristian E. Henriksen, fungerende daglig leder avd. Tromsø, Bedriftskompetanse og redaksjonsmedlem i Konjunkturbarometeret Nord-Norge
- *Kunstens rolle i samfunnet*, Maria Utsi, direktør, Festspillene i Nord-Norge.

⁵ Tormod Amundsen har deltatt i arbeidet men ikke møtt til møter i utvalget, og ga i februar 2019 tilbakemelding om at han ikke kunne delta i siste del av utvalgsarbeidet.

⁶ Jens Bjørnåvold har ikke møtt i utvalget og ga etter første møtet tilbakemelding om at han ikke kunne delta i utvalget.

Tredje utvalgsmøte 21. september 2018

Målsettingen med det tredje utvalgsmøtet var å få presentert og drøfte en oversikt over utdanningssamarbeid ved UiT, og vurdere innretningen på utvalgets videre arbeid ovenfor fagmiljø, studenter og samfunns- og arbeidsliv.

Følgende innlegg ble holdt for utvalget:

- *Foreløpig oversikt over omfang og former for utdanningssamarbeid ved UiT*, Ivar Lie, seniorrådgiver, Senter for karriere og arbeidsliv, UiT
- *Forberedelser til utvalgets egne dialoger med fagmiljø, studenter og arbeids- og samfunnsliv*, Kriss Rokkan Iversen, viserektor, UiT

Fjerde utvalgsmøte 16. november 2018

Målsettingen med det fjerde utvalgsmøtet var å gjennomføre dialoger og få innspill til utvalgets arbeid fra fagmiljø, samfunnsaktører, dagens og morgendagens studenter.

Følgende innlegg ble holdt for utvalget:

- *Innspill og dialog – samfunnsperspektivet*, Anders Paulsen, seniorrådgiver og nestleder, NHO Nordland
- *Innspill og dialog – dagens studenter / morgendagens studenter*, Tonje Nilsen, utdannings- og forskningsansvarlig, Studentparlamentet, UiT, og Christine Stoltenberg, Elevorganisasjonen Troms

Femte utvalgsmøte 19. februar 2019

Målsettingen med det femte utvalgsmøtet var å presentere innspillene til utvalgsarbeidet, og drøfte og vurdere mulige forslag til tiltak og anbefalinger.

Følgende innledninger ble holdt for utvalget:

- *Presentasjon av status på utvalgsarbeidet, mandatet og målet for dagens møte*, Kriss Rokkan Iversen, viserektor, UiT
- *Overordnet presentasjon av innspillene fra fagmiljø, studenter, arbeidsliv og samfunnsaktører*, Ivar Lie, Seksjon for forskning og utdanningskvalitet og Lars Buseth, stab hos rektor og direktør, UiT

Sjette utvalgsmøte 11. april 2019

Målsettingen med det sjette og siste utvalgsmøtet var å prioritere forslag til tiltak og anbefalinger presentert i den foreliggende rapporten som skal forelegges Universitetsstyret i juni 2019. Til utvalgsmøtet var det også utarbeidet utkast til rapport som ble gjennomgått og drøftet.

2.C.II Det store bildet – ressurser for oversikt

Hovedoppgaven til utvalget har vært å gi anbefalinger om hvordan utdanningssamarbeidet mellom UiT og arbeidslivet i nord kan bidra til å møte kompetanseutfordringene i de kommende tiårene. For å få hånd om hvilke forventninger og retning som er satt for koblingen mellom universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren) og arbeids- og næringslivet, har sekretariatet på vegne av utvalget skaffet seg oversikt over ulike stortingsmeldinger og rapporter fra blant annet NIFU, NOKUT og OECD (jamfør kap. 3). Hovedfunnene fra disse foreliggende kildene til kunnskap om og forventninger til feltet, er lagt fram for utvalget gjennom både ressursbank og framlegg, samt diskusjoner og samtaler i utvalgsmøtene.

I mandatet er utvalget også bedt om å ta utgangspunkt i tilgjengelig kunnskap om landsdelens kompetanseutfordringer. Da lokalt og globalt arbeidsliv i stadig større grad er drevet av de samme faktorene, har det vært nødvendig og nyttig å innhente informasjon som beskriver både de lange linjene i og utenfor Nord-Norge. Samtidig er enkelte faktorer, som den demografisk utviklingen, særlig utpregede for den nordlige landsdelen. Å skaffe seg oversikt over dette spennet av drivere for utviklingen, er ingen enkel øvelse. For å gi utvalget et utgangspunkt for å sette sitt arbeid inn i det store bildet, har man i prosessen invitert innledere til å orientere utvalget om ulike perspektiver,

For å kunne anbefale hvor kursen for utdanningssamarbeidet i nord skal legges videre, har utvalget i henhold til mandatet også bestilt en statusrapport for eksisterende samarbeidsaktivitet mellom UiT og arbeidslivet i Nord-Norge. Basert på informasjon fra blant annet kandidatundersøkelser og studiebarometre, intervjuer med ansatte og de avholdte dialogmøtene med fagmiljøene (se nedenfor), har sekretariatet

levert rapporten *Kartlegging av utdanningssamarbeid, en oversikt over utdanningssamarbeid ved UiT Norges arktiske universitet* (UiT/SKA 2018).

Utvalget har også fått gjennomført en delanalyse fra NIFUs arbeidsgiverundersøkelse (NIFU 2019), der svarene fra virksomheter i Nord-Norge som deltok i undersøkelsen, er sammenlignet med tilsvarende bedrifter i Sør-Norge. Bedriftene som deltok var bedrifter som hadde rekruttert minst en bachelor- eller masterkandidat årene 2014-16. Det er hentet tabeller over omfang av utdanningssamarbeid i ulike former, og disse viser at blant disse bedriftene er utdanningssamarbeidet med høyere utdanningsinstitusjoner like omfattende i nord som i sør.

2.C.III Dialogmøter for innsikt og drøfting

Mandatet presiserer videre at inkluderende prosesser skal legges til grunn for utvalgets arbeidsform. I tråd med dette, har utvalget hatt stort fokus på å gjennomføre samtaler og innhente informasjon fra studenter, fagmiljø og arbeidsliv i sin prosess. Dialogen har hatt fokus på å få kunnskap om hvilke erfaringer de tre partene i samarbeidet har med dagens ordning, og hvilke udekkede behov de mener framtidens utdanningssamarbeid bør dekke.

Dialog med studentparlamentet

For å få innsikt i studentenes forhold og forventninger til utdanningssamarbeid med arbeidslivet, ble det i desember 2018 arrangert en workshop med deltakere fra studentparlamentet. Her delte studentene sine erfaringer med utdanningssamarbeid, og ga innspill på hvilke utfordringer de mente dagens ordninger ga, samt at de beskrev ønsker og muligheter de så for forbedringer i framtidens utdanningssamarbeid. Representanter fra sekretariatet deltok i workshopen.

I forkant av workshopen, hadde representanter fra både studentparlamentet og elevorganisasjonen deltatt med innlegg på utvalgsmøtet i november 2018 (Se fjerde utvalgsmøte over).

Dialogmøter med UiTs fagmiljøer

For å få kunnskap om fagmiljøenes kunnskap om og forhold til dagens utdanningssamarbeid, samt hvilke muligheter de ser for ordningen framover, arrangerte utvalget dialogmøter med alle fakultetene ved UiT. De fleste møtene ble avholdt i forbindelse med utvalgsmøtet i november 2018, der utvalget delte seg i undergrupper som deltok i parallelle møter med ulike fakulteter. I møtene deltok fakultetsledelse og representanter for ulike fagmiljø ved fakultetene og to til tre utvalgsmedlemmer. Ansatte i sekretariatet deltok som referenter.

En workshop om valgfrie praksisemner ble også avholdt i november 2018. Her delte fagmiljøer fra ulike fakulteter ved UiT erfaringer med valgfrie praksisemner som utdanningsverktøy. Sekretariatet organiserte og referatførte denne workshopen, mens representanter fra utvalget deltok i dialogen.

Dialogmøter med arbeidsliv og samfunnsaktører

Høsten 2018 gjennomførte utvalget en rekke dialogmøter med arbeidslivet i både offentlig og privat sektor for å få kjennskap til ulike aktørers forhold til og erfaring med utdanningssamarbeid med UiT. Slik ønsket utvalget å få et kvalitativt inntrykk av arbeidslivets forhold til utdanningssamarbeid innenfor de begrensningene et slikt arbeid har i forhold til tid og kapasitet.

For å sikre innspill fra et representativt utsnitt av nordnorsk arbeidsliv, ble det avholdt møter med aktører fra de seks bransjene helse/velferd, skole, bygg og anlegg, industri, sjømat og reiseliv. I tillegg ble det gjennomført møter med oppstarts- og gründerbedrifter som er med i prosjektet Gründer scenen.

Spredningen i bransjer sikret også dialog med aktører som representerer avtakerfeltet i aksene profesjonsfag – disiplin fag innenfor utdanningsporteføljen til UiT. Virksomhetene ble videre valgt ut fra geografi, slik at det samlet ble en god fordeling som ivaretok dimensjonene sentrum/distrikt og regional fordeling i landsdelen.

Innenfor hver bransje ble det valgt ut fire virksomheter til dialogmøter om utdanningssamarbeid, der to av virksomhetene skulle ha erfaring med en eller flere former for utdanningssamarbeid, mens ordninger ikke

var benyttet av de to øvrige aktørene. En til to utvalgsmedlemmer representerte utvalget på møtene og en fra sekretariatet var referent.

Det ble også gjennomført møter mellom utvalgsmedlemmer og sentrale samfunnsaktører nasjonalt og regionalt, som NHO, KS, NOKUT, stortingsrepresentanter fra Nord-Norge, NHO Arktis, NHO Nordland, Innovasjon Norge Arktis, Nordland fylkeskommune, Troms fylkeskommune og Sametinget. Disse møtene ble avholdt for å få innsikt i hvilke kompetansebehov aktørene ser i årene som kommer, samt hvordan de ser for seg at ulike former for utdanningssamarbeid kan bidra til å øke arbeidslivsrelevansen av høyere utdanning. ■

3. Utdanningssamarbeid: funksjon, format og føringer

Kunnskap er bærebjelken i det norske samfunnet. Den finnes som tegn mellom to permer og i menneskene som tilegner seg den. Utdanningssystemet er vårt viktigste verktøy for å sikre at kunnskapen tas i bruk og at den utvikler seg i takt med samfunnet behov. Hva som er den relevante kunnskapen, er slik tett knyttet sammen med hvilke muligheter og utfordringer samfunnet forholder seg til – til enhver tid. Derfor er godt samarbeid mellom utdanningsfeltet og samfunnet nøkkelen til å sikre at kunnskapen som produseres gjennom forskning og gjøres tilgjengelig gjennom utdanning, speiler tiden vi lever i.

Ved forsknings- og utdanningsinstitusjoner, har man ulike verktøy for å sørge for koblingen mellom utdanningene og samfunnet. Ett av de mest sentrale grepene institusjonene anvender for å sikre relevans av utdanningene som gis, er utdanningssamarbeid, som har mange funksjoner, former og føringer.

3.A. Funksjon

3.A.I. Hva er utdanningssamarbeid

Utdanningssamarbeid er et begrep som favner om flere ulike verktøy, som samlet sett skal bidra til å øke utdanningenes relevans for både studentene og samfunnet.

I ordskiftet om koblingen mellom høyere utdanning og arbeidsliv, brukes imidlertid begrepene *arbeidslivsrelevans* og *utdanningssamarbeid* om hverandre, uten tydelige begrepsmessige avklaringer.

Arbeidslivsrelevans kan forstås som i hvilken grad utdanningene som gis dekker faktiske behov i arbeidslivet – både på kortere og lengre sikt. Relevansen av utdanningen for arbeidslivet kan videre sies å ha to ulike aspekter; *innholdsrelevans* og *portefølje relevans* (Nokut 2015). *Innholdsrelevans* omhandler enkeltutdanningenes innhold og hvordan disse er designet for å gi viktig kompetanse til arbeidslivet. *Portefølje relevans* dreier seg om i hvilken grad de tilbudte utdanningene som gis, samlet sett, er dimensjonert for og treffer bredden av arbeidslivets behov.

Utdanningssamarbeid er, på sin side, ordninger og aktiviteter som flere parter kan samarbeide direkte om for å øke nettopp arbeidslivsrelevansen av høyere utdanning. Partene i dette samarbeidet er studentene, universitetets fagmiljøer og arbeidslivet i både privat og offentlig sektor (figur 1). Samarbeidet kan gjelde innholdet i og/eller gjennomføringen av utdanningen, samt overganger fra utdanning til arbeidsliv.

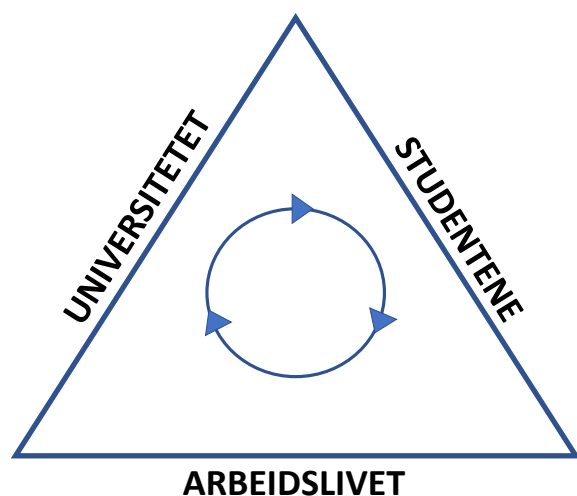
3.A.II Ulike parter – ulike funksjoner

Utdanningssamarbeid kan tenkes å ha en funksjon for både for utdanningsinstitusjonen selv, for studentene som deltar i samarbeidet og for arbeidslivet som til syvende og sist skal få dekket sitt kompetansebehov. Det er imidlertid grunn til å gjøre oppmerksom på at den tilgjengelige forskningen på utdanningssamarbeid fortsatt bærer preg av at feltet er under utvikling.

En del av de eksisterende kartleggingene, inkludert effekten av utdanningssamarbeid, synes mer basert på antakelser enn dokumentert kunnskap (Nokut 2015).

For *utdanningsinstitusjonene* viser slike kartlegginger at samarbeid bidrar til økt kvalitet på utdanningene, og at studiene som tilbys blir mer relevante for arbeidsmarkedet. Det er antatt at samarbeid vil påvirke profilen på studietilbudene, styrke omdømmet til utdanningsinstitusjonen og gi en positiv effekt på rekruttering av studenter. Samarbeidet utfordrer samtidig utdanningsinstitusjonenes autonomi og faglighet, og hvordan utdanningsinstitusjonene tolker kompetansebehov og arbeidslivsrelevans.

For *studentene* kan utdanningssamarbeid ha betydning i studietiden, men også i overgangen fra utdanning til arbeidsliv. Studentene får økt motivasjon til studiene,



Figur 1: Konseptuell oversikt over de tre partene i utdanningssamarbeidet; universitetet med sine fagmiljøer, studentene og arbeidslivet i både privat og offentlig sektor

gis muligheten til å prøve ut teori i praksis, og får økt kjennskap til arbeidslivet. Gjennom samarbeidstiltak knyttet til gjennomføringen av studier, får studentene tilgang på nye former for kompetanse (Fafo/NIFU Step 2008) og får anvendt sine kunnskaper i situasjoner som ligner på det de i fremtiden vil møte i arbeidslivet (NIFU 2012). Av mer direkte arbeidsmarkedseffekter, viser undersøkelser at studentene som har deltatt i utdanningssamarbeid både lettere finner seg arbeid, og at de jobbene de får er mer relevante. Dette mønsteret bekreftes også i UiT egne kandidatundersøkelser. UiT har gjennomført kandidatundersøkelser siden 2009, og har dekket alle kandidatkull i perioden 2007-2017. De siste to kandidatundersøkelsene (2019 og 2017) omfatter kandidater uteksaminert 2014-2017 fra alle studiesteder ved dagens UiT, inkludert kandidater fra de daværende høyskolene i Harstad og Narvik (fusjonert inn i 2016).

For *arbeidslivet* bidrar utdanningssamarbeid til økt kjennskap til utdanningene som institusjonen tilbyr, og bedre tilgang på kvalifisert arbeidskraft (Rambøll 2007). Det er også vist at utdanningssamarbeid bidrar til økt tilgang på relevant kompetanse og styrker virksomhetenes evne til nytenkning og innovasjon (Fafo/NIFU Step 2008).

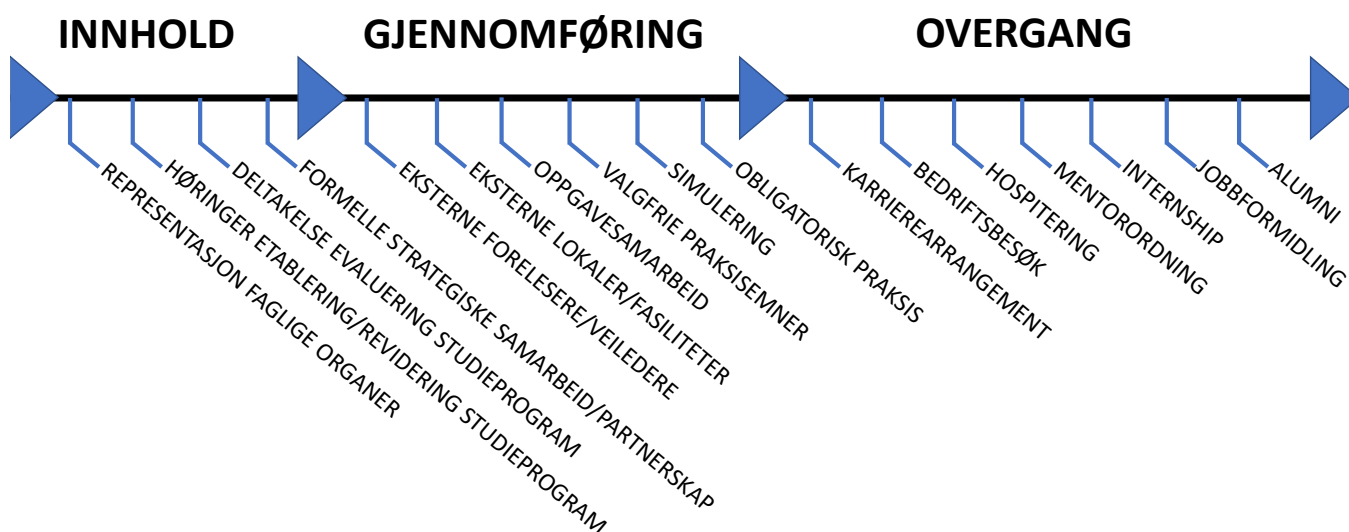
Utdanningssamarbeid er et ungt felt, men er et verktøy som har et stort potensial til å øke arbeidslivsrelevansen av utdanningene som gis ved høyskoler og universiteter. Det er først de siste årene det er stilt krav og blitt anvendt insentiver til utviklingen, utformingen og utbredelsen av utdanningssamarbeid i sektoren.

Behovet for mer solid kunnskap om feltet framstår som grunnleggende. Det samme gjelder utvikling av retningslinjer av nødvendige systemer og strukturer for et bedre utdanningssamarbeid knyttet til hver enkelt utdanningsinstitusjon. Fafo/NIFU Step (2008) omtaler også verdien av prosesseffekter i denne sammenhengen; altså av erfaringene, koblingene og kompetansen som utvikles gjennom samarbeidet. Utviklingen av feltet vil kreve utstrakt dialog og rom for drøfting og evalueringene mellom samarbeidspartene, slik at man kan basere videre arbeid på erfaringsbasert kompetanse. Denne type dialog synes avgjørende for utviklingen av feltet, slik at potensialet for økt arbeidslivsrelevans i utdanningene kan utløses. Det har derfor vært pekt på behovet for nye samarbeidsformer på ulike nivå som sikrer en tettere og mer kontinuerlig dialog mellom partene i utdanningssamarbeidet.

3.B. Format

3.B.I. Utdanningssamarbeid i ulike former

Samarbeid mellom høyere utdanningsinstitusjoner og arbeidslivet knyttes ofte særlig til praksisaktiviteten som inngår i helse-, omsorgs- og sosialfagene og de pedagogiske utdanningene til lærer og barnehagelærer. Praksis er imidlertid bare ett av flere verktøy som tas i bruk innenfor utdanningssamarbeid.



Figur 2: Oversikt over ulike formater som tas i bruk innenfor utdanningssamarbeidet om innholdet i og gjennomføringen av utdanningene, samt overgangen fra utdanning til arbeidsliv.

Utdanningsamarbeid er, som tidligere nevnt, de ordningene og aktivitetene som høyere utdanningsinstitusjoner, studenter og arbeidsliv innenfor både privat og offentlig sektor samarbeider direkte om. Samarbeidet kan dreie seg om innholdet i utdanningen, gjennomføringen av utdanningen og/eller overgangen fra utdanningen til arbeidsliv – og innenfor disse tre feltene, finner man et bredt spekter av formater (figur 2).

Samarbeid om det faglige innholdet i utdanningene kan ta form gjennom at representanter for arbeidslivet deltar i styrer og faglige organer eller i arbeidsgrupper i forbindelse med etablering, revidering og evaluering av studieprogrammer. Formelle strategiske samarbeid og partnerskap er også et format som faller innenfor denne kategorien.

Bruk av forelesere fra arbeidslivet, undervisningsopplegg knyttet til eksterne lokaler eller fasiliteter, oppgavesamarbeid, valgfrie praksisemner, samarbeid om arbeidslivsrelevante simuleringsverktøy (for eksempel spill) og obligatoriske praksisordninger, er alle eksempler på formater som tas i bruk innenfor **samarbeid om gjennomføring av utdanningene**.

For å lette overgangen fra utdanning til arbeidsliv, kan partene samarbeide om karrierearrangementer, bedriftsbesøk, hospitering i virksomheter, mentorordninger, internship, formidling av relevante stillinger og alumniaktiviteter.

3.B.II Fra tilfeldig til systematisk samarbeid

Som vist, finnes det et stort mangfold av formater som tas i bruk innenfor utdanningsamarbeidet. Det er samtidig betydelig variasjon i hvordan arbeidet og gjennomføringen av slike tiltak organiseres.

Noen av de nevnte tiltakene er i stor grad basert på prioriteringer gjort på enhetsnivå, og kan også sies å være personavhengige, da de ofte hviler på interessen, innsatsen og nettverket til ansatte hos utdanningsinstitusjonen og/eller virksomheter i arbeidslivet. Det er først og fremst innen profesjonsutdanningene at dette samarbeidet med arbeidslivet har vært institusjonalisert, da særlig rettet mot offentlig sektor. Utdanningsamarbeid i bredere forstand har i mindre grad vært institusjonalisert (NIFU 2012).

Tabell 3, som er inspirert av en tidligere rapport (Fafo/NIFU-Step (2008)), gir en oversikt over graden av formell og systematisk organisering (institusjonalisering) for formater som tas i bruk innenfor samarbeid om innholdet i og gjennomføringen av utdanningene, samt overgangen fra utdanning til arbeidsliv.

Tabell 3: Oversikt over graden av institusjonalisering knyttet til ulike formater anvendt innenfor utdanningsamarbeid om innholdet i og gjennomføringen av utdanningene, samt overgangen fra utdanning til arbeidsliv. Bearbeidet utgave av tabell i avsnitt 3.2 Fafo/NIFU-Step (2008)

| Type oppgavesamarbeid | Høy grad av institusjonalisering | Middels/lav grad av institusjonalisering |
|--|--|--|
| Om faglig innhold i utdanningene | Representasjon i faglige organer Formelle strategiske samarbeid | Høringer etablering og revidering av studieprogram Deltakelse i evaluering av studieprogram |
| Om gjennomføring av utdanning | Obligatorisk praksis | Oppgavesamarbeid Valgfrie praksisemner Eksterne forelesere/veiledere Eksterne lokaler/fasiliteter Simulering |
| Om overgang fra utdanning til arbeidsliv | Mentorordning Hospitering Alumni Internship (UiTs egen) | Karrierearrangement Bedriftsbesøk Traineeordninger (eksterne) Jobbformidling |

3.C. Føringer

3.C.I. De lange linjene

Utdanningssamarbeid er et tema som har fått stadig økt oppmerksomhet de siste 15 årene. Fra en situasjon der kunnskapsgrunnlaget var begrenset og det fantes få føringer og krav, er det i dag stort fokus, klare føringer og nye krav til hvordan utdanningsinstitusjonene skal øke innsatsen innenfor nettopp utdanningssamarbeid.

De siste 15 årene har det blitt produsert flere rapporter og Stortingsmeldinger som berører samarbeidet mellom høyere utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv. Faktaboksen *Utdanningssamarbeid: Kunnskapsgrunnlag og de lange linjer* gir en oversikt over slike bidrag til kunnskapsgrunnlaget og føringer fra Stortinget.

UTDANNINGSSAMARBEID: KUNNSKAPSGRUNNLAG OG DE LANGE LINJER

2005 *En ledende kompetansenasjon*

En arbeidsgruppe i Kunnskapsdepartementet (KD) foreslo at én av hovedstrategiene i den nasjonale kompetansepolitikken burde være *bedre samhandling mellom arbeidsliv og utdanningssystemet*. På det tidspunktet var imidlertid utbredelsen av utdanningssamarbeid mellom arbeidsliv og høyere utdanning i Norge lite kartlagt.


KD ga Rambøll (2007) i oppdrag å gjennomføre et kartleggingsprosjekt blant norske universiteter og høyskoler. Kartleggingen viste at samarbeid mellom utdanning og arbeidsliv ble vurdert som viktig – både for at studenter skulle få økt kjennskap til arbeidslivet, at de skulle få prøve ut det de lærer i praksis, og at de lettere skulle få jobb etter endt studietid. Praksis trådte fram som den mest utbredte samarbeidsformen - i et mangfold av ulike samarbeidsaktiviteter. Utdanningssamarbeid ble også vurdert som viktig i forhold til det innholdsmessige i utdanningene, der samarbeidet kunne bidra til å øke den faglige kvaliteten, gjøre studiene mer relevante for arbeidsmarkedet og øke virksomhetenes kjennskap til utdanningene som tilbys.

Rambølls undersøkelse viste videre at selv om mange høyere utdanningsinstitusjoner hadde generelle strategiske målsettinger om samarbeid med arbeidslivet, ble disse sjeldent tatt videre i form av konkrete målsettinger. Det ble pekt på at forankring i ledelsen var en viktig forutsetning for å lykkes med utdanningssamarbeid, samtidig som finansierings- og meritteringssystemet ble løftet fram som en tydelig barriere for å sette fart på den ønskede utviklingen.

2008 *Effekter av samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv* Fafo og NIFU-Step (2008) viste i et notat til KD at den tilgjengelige kunnskapen om feltet tydet på at utdanningsrelatert samarbeid hadde stor utbredelse, at kompleksiteten og variasjonen i samarbeidsformer var betydelig, og at mye av kontakten og samarbeidet mellom partene var av uformell karakter.

2008-2009 *Utdanningslinja, St.meld. nr. 44* Samarbeid mellom arbeidsliv og høyere utdanningsinstitusjoner ble fremhevet som et viktig kompetansepolitisk virkemiddel, der *samarbeid skal bidra til et overordnet mål om kvalitet i utdanningene*. For å lykkes, må utdanningsinstitusjonene utvikle strategier for å øke samarbeidet. Slike strategier skal utvikles sammen med partene i arbeidslivet og studentrepresentanter i *Råd for samarbeid med arbeidslivet* (RSA). Det ble også tydeliggjort at regjeringen ønsket å vurdere en rekke andre tiltak for å utvikle utdanningssamarbeid mellom arbeidsliv og høyere utdanningsinstitusjoner. Fra og med 2011 ble norske universiteter og høyskoler pålagt å opprette RSA.

2014-2015 *Konsentrasjon for kvalitet, St. meld. nr. 18* I forbindelse med strukturreformen, ble det framhevet 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. Tidligere var bidrag til regional utvikling særlig vektlagt hos høyskolene. Etter strukturreformen møtes både høyskoler og universiteter med de samme forventningene om å bidra til regional utvikling, der samarbeid med samfunns- og arbeidsliv er en sentral del av samfunnsoppdraget.



2016-2017 Kultur for kvalitet i høyere utdanning, St. meld. nr. 16 Samspill mellom høyere utdanning og arbeidslivet er her et av de sentrale temaene. I regjeringens forståelse av utdanningskvalitet inngår *relevansbegrepet*. Ett 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 institusjonsnivå, samt at studieprogrammene og læringsutbyttebeskrivelsene skal utformes i samarbeid med arbeidslivet.

Mens rapportene har bidratt til et bedre kunnskapsgrunnlag for feltet, gir stortingsmeldingene retning for den ønskede utviklingen av utdanningssamarbeidet. I perioden 2008 til 2017 har de tre sentrale stortingsmeldingene satt tydelige milepæler for de høyere utdanningsinstitusjonenes videre arbeid med utdanningssamarbeid.

3.C.II. Det kontinuerlige arbeidet

De langsiktige linjene som dras opp i stortingsmeldingene, følges i det daglige opp gjennom ulike forskrifter fra Kunnskapsdepartementet (KD) og det tilhørende forvaltningsorganet Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga (NOKUT). Slike forskrifter gir sentrale føringer med relevans for det kontinuerlige arbeidet med å styrke utdanningssamarbeid ved høyere utdanningsinstitusjoner i Norge.

Forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning (KD) slår fast at institusjonene skal gjennomføre periodiske evalueringer av sine studietilbud og at studenter, eksterne sakkyndige og representanter fra arbeids- eller samfunnsliv skal bidra i slike evalueringer. I utdypingen av denne forskriften (Rundskriv F-03-16), innlemmes både programstudier, årsheter, videreutdanninger og enkeltemner i kravet om at slike periodiske evalueringer skal involvere representanter fra relevant arbeids- og samfunnsliv.

Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning (NOKUT) inneholder flere paragrafer med direkte betydning for utdanningssamarbeid. Overordnet sett, påpekes det at utdanningsinstitusjonens studietilbud skal være faglig oppdatert og ha tydelig relevans for videre studier og/eller arbeidsliv. I NOKUTs veiledning om akkreditering av studietilbud utdypes det at *faglig oppdatert* favner om det å være oppdatert innenfor kunnskapsutviklingen i både akademia og profesjons-, arbeids- og/eller samfunnsliv. Veiledningen fastslår også at begrepet *relevans* i denne sammenhengen kan ha flere betydninger i samspillet mellom utdanningsinstitusjonene og det omkringliggende samfunnet. På den ene siden, skal de utdanningene som tilbys fylle dagens behov i arbeids- og samfunnslivet. På den andre siden, må det tas høyde for at kunnskapsutviklingen i akademia er med på å forme samfunnets framtidige kompetansebehov. Samtidig dreier relevans seg også om hvordan studietilbudet, inkludert innhold, oppbygging, undervisnings-, lærings- og vurderingsformer, samlet sett gir studentene et godt læringsutbytte for det arbeids- og samfunnslivet studiet sikter seg mot og/eller videre studier. Slik relevant og oppdatert kunnskap sikres gjennom samarbeid med arbeids- og samfunnslivet tilpasset studietilbudets innhold og nivå.

Det kan også være relevant å merke seg NOKUTs definisjon av det som betegnes som *det utvidede fagmiljøet* (NOKUTs veiledning om akkreditering av studietilbud), der også personer som er involvert i samarbeidet fra arbeids- og næringslivet inkluderes.

Av andre relevante føringer, gir *Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for høyere utdanning* (NKR) en beskrivelse av hvilke kunnskaper og ferdigheter innenfor nyskaping og innovasjonsprosesser som forventes på ulike nivåer i utdanningssystemet. Her vises til det til at mens en kandidat ved fullført bachelorutdanning skal kjenne til nytenkning og innovasjonsprosesser, skal en masterkandidat kunne bidra til nytenking og i innovasjonsprosesser. En PhD-kandidat skal, på sin side, imidlertid kunne vurdere behovet for, ta initiativet til og drive innovasjon. Det er åpenbart at utdanningssamarbeid kan ha stor betydning for å utvikle slike kompetanser gjennom samhandling med arbeidslivet.

3.C.III. Veien videre

Det er altså stort fokus på arbeidslivsrelevans og utdanningssamarbeid, både nasjonalt og internasjonalt. OECD kom i 2018 med rapporten *In depth analysis of the labour market relevance and outcomes of the*

higher education systems: Norway, en landanalyse som gir et eksternt blikk på arbeidslivsrelevans i høyere utdanning i Norge. Rapporten fant varierende grad av arbeidslivsrelevans og ulik utbredelse av former for utdanningssamarbeid, særlig langs dimensjonen fra profesjonsutdanninger til disiplinutdanninger. En kom i rapporten også med anbefalinger om politikktutforming for å øke arbeidslivsrelevansen, blant annet tilrettelegging for mer arbeidslivsbasert læring, studentaktive læringsformer og trening av tverrfaglige ferdigheter. RSA blir i rapporten vurdert som et positivt tiltak, men ikke et tilstrekkelig virkemiddel for å oppnå mer utdanningssamarbeid i utdanningsprogrammene.

For blant annet å sette arbeidslivsrelevans i omstillingstider på agendaen nasjonalt, ble det nasjonale kompetansebehovsutvalget nedsatt av Regjeringen i 2017. Utvalget kom med sin første rapport i 2018 (NOU 2018:2 Fremtidige kompetansebehov I - Kunnskapsgrunnlaget) og andre rapport i vår (NOU 2019:2 Fremtidige kompetansebehov II - Utfordringer for kompetansepolitikken). Kompetansebehovsutvalget framholder viktigheten av læring i arbeidslivet, særlig med tanke på at det pågår store endringer i arbeidslivet knyttet til globalisering, digitalisering og automatisering. Det påpekes at mange ikke deltar i opplæring i arbeidslivet, og at flere også bør ta etter- og videreutdanning for å tilpasse seg endringene. Det er også et potensial for å øke arbeidslivsrelevansen av høyere utdanning, og utvalget mener utdanningsinstitusjonene bør få større handlefrihet til å øke tverrfaglighet og fleksibilitet, særlig i masterutdanningene.

Regjeringen nedsatte i 2018 også et ekspertutvalg som spesifikt skal se på etter- og videreutdanning (EVU-utvalget) som skal gi viktig kunnskapsgrunnlag for Regjeringens kompetansereform *Lære hele livet*. Utvalget har allerede laget flere rapporter og oversikter over blant annet etter- og videreutdanning i Norge (EVU-utvalget 2018). For 2019 er det bevilget midler til utvikling av fleksible utdanningstilbud i digital kompetanse og til bransjeprogram i kommunal omsorgssektor, industri og byggenæring. Regjeringen vurderer videre hvordan etterspørselssiden i arbeidsmarkedet kan stimuleres, blant annet gjennom tiltak som incentivordninger for livslang læring, *Kompetansefunn* som parallell ordning til *Skattefunn* og støtte til voksne som ønsker å studere (videre) for å tilpasse seg endringene i arbeidsmarkedet.

I desember 2018, ble det varslet om at det vil komme en ny stortingsmelding om samarbeid mellom arbeidsliv og høyere utdanningsinstitusjoner. I tillegg til praksisordninger, er meldingen forventet å se nærmere på områder som samarbeid om utvikling av studieprogrammer, om bachelor- og masterprogrammer, om entreprenørskap og om bruk av arbeidslivet kompetanse i undervisningen. UiT har nylig fått brev fra statsråden med invitasjon til å komme med innspill til stortingsmelding. Spørsmålene regjeringen ønsker innspill på, er blant annet vurderinger av ulike former for utdanningssamarbeid med arbeidslivet, og av studentenes læring i slikt utdanningssamarbeid.

Å styrke og videreutvikle utdanningssamarbeidet, vil gi alle parter større mulighet til å se muligheter og utfordringer – og dermed sikre at kompetansen som tilbys, tilegnes og anvendes til enhver tid er oppdatert og relevant. ■

4. Utdanningssamarbeid ved UiT Norges arktiske universitet

4.A. Drivkraft i nord – samfunnsoppdraget

4.A.I. Drivkraft i nord



Drivkraft i nord: Siden oppstarten i 1968, har UiT Norges arktiske universitet utdannet nærmere 60 000 kandidater innen et bredt spekter av fagretninger. 70 % av disse menneskelige ressursene har blitt igjen for å bygge samfunn og framtid i landsdelen. Foto: Jacop Kaptein

Historien til UiT Norges arktiske universitet (UiT) starter tilbake i 1918. Da foreslo Hans A. Meyer i en artikkel i Tidens Tegn at det burde opprettes et «nordnorsk akademi» for å svare på mangelen av embets- og bestillingsmenn i landsdelen. Det skulle gå et halvt århundre før Meyers visjon ble til virkelighet, men i 1968 vedtok Stortinget å opprette Universitetet i Tromsø.

Opprettelsen av UiT, har vært én av innsatsfaktorene – om ikke den viktigste – for utviklingen av Nord-Norge de siste 50 årene. Allerede fra starten var samfunnsoppdraget klart formulert og uttalt; universitetet skulle *utdanne landsdelens ungdom til landsdelens arbeidsliv*. Oppdraget var særlig knyttet til legemangelen i det nordnorske samfunnet, en utfordring universitetet skulle bidra til å løse. Etter hvert som UiT ble utbygd som breddeuniversitet med utdanninger innen de fleste fagområder, ble institusjonen i stand til å utdanne akademisk arbeidskraft til hele arbeidslivet i landsdelen.

Gjennom utviklingen av universitetet i de første tiårene, stod arbeidslivs- og samfunnsrelevansen sentralt, sammen med bidragene til distrikts- og lokalsamfunnsutvikling. Dette skjedde i en periode med sterk velferdsutvikling - parallelt med kvinnes inntog i både arbeidslivet og høyere utdanning. Både profesjonsutdanninger og disiplinutdanninger skulle utdanne til landsdelens arbeidsliv.

Selv om forventningene og kravene fra omgivelsene om arbeidslivs- og samfunnsrelevans har endret form med samfunnsutviklingen, har de alltid vært til stede og blant annet resultert i offentlige debatter om hvilke utdanningsgrupper som er viktigst å utdanne for arbeidslivet i Nord-Norge. Framveksten av desentraliserte utdanningstilbud for å møte spesifikke regionale kompetansebehov er også en side av denne utviklingen.

UiT har siden oppstarten uteksaminert nærmere 60 000 kandidater innenfor hele mangfoldet av kunnskapsområder som en landsdel i vekst er avhengige av – fra leger til filosofer. 70 % av disse kunnskapsbærerne har blitt igjen i landsdelen, der de har investert sin kompetanse i virksomheter i både privat og offentlig sektor. Forskningen ved universitetet har også gitt betydelige bidrag til utviklingen av hele samfunnet.

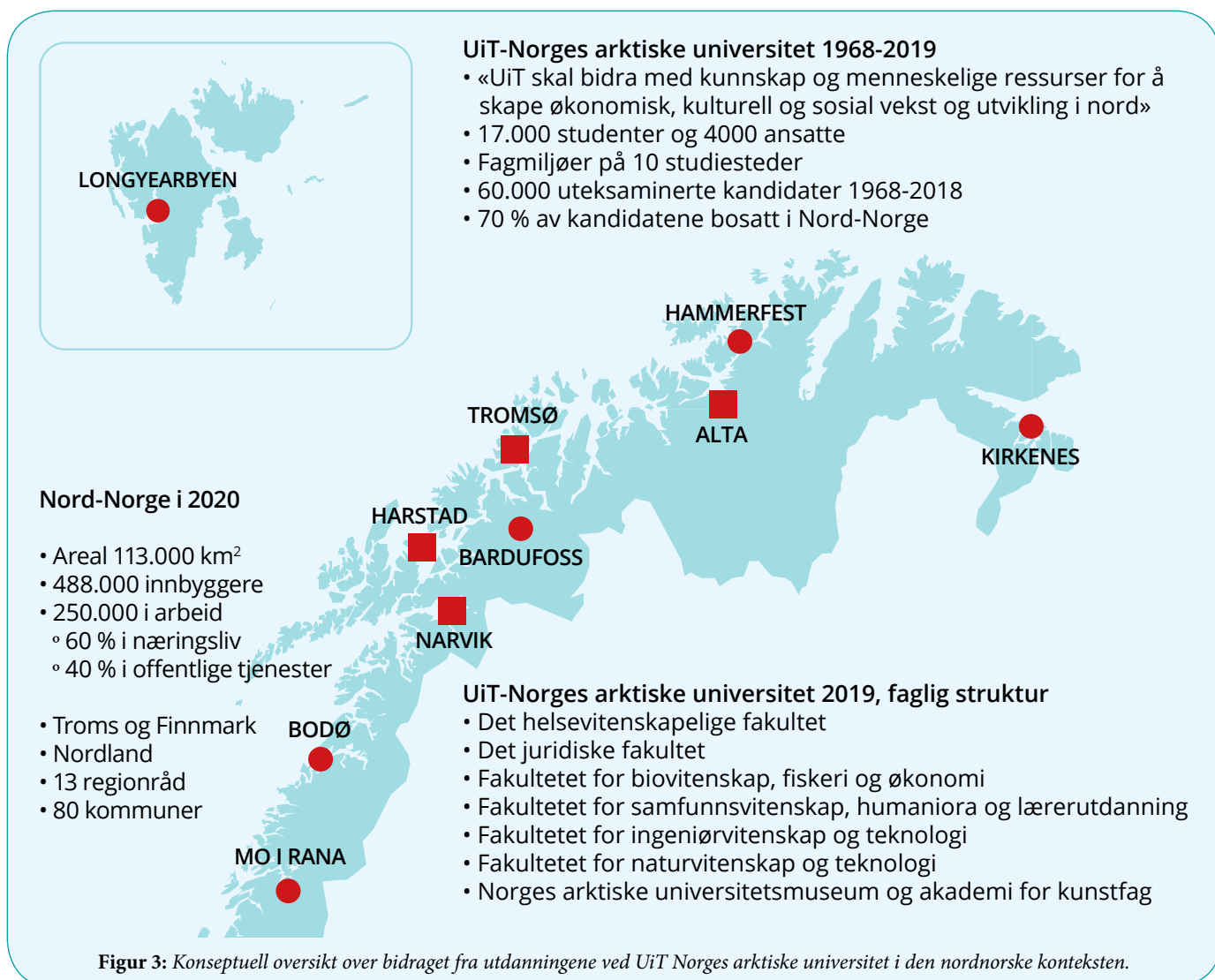
Det opprinnelige Universitetet i Tromsø har blitt til dagens UiT Norges arktiske universitet (UiT), et fler-campusuniversitet med 10 campuser og studiesteder i hele landsdelen – fra Longyearbyen i nord til Mo i Rana i sør. Fra de første 420 studentene som startet sine studier i Tromsø i 1968, har universitetet i dag nærmere 17 000 studenter med tilgang på mer enn 250 ulike studieprogrammer ved seks fakulteter samt Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag (figur 3).

Gjennom de siste 50 årene, har universitetet og landsdelens utvikling vært uløselig knyttet sammen. Og selv om mye har endret seg i årenes løp, står UiTs samfunnsoppdrag fast: *Å bidra med kunnskap og menneskelige ressurser for å skape økonomisk, kulturell og sosial vekst og utvikling i nord.*

Strategien

I universitetets foreliggende strategi for perioden 2018 – 2022, *Drivkraft i nord*, settes retningen for hvordan UiT skal levere på sitt viktige samfunnsoppdrag framover, inkludert hvordan utdanningenes arbeidslivsrelevans skal sikres.

Visjonen settes allerede i strategiens innledning, der det løftes fram at universitetets sentrale beliggenhet i nordområdene, faglige bredde og tverrfaglige fortrinn skal utnyttes til å møte framtidens utfordringer. Strategien legger også til grunn at FNs bærekraftsmål skal være fundamentet for institusjonens prioriteringer.



UiT har som ambisjon å være internasjonalt ledende innenfor kunnskapsområdene 1) energi, klima, samfunn og miljø, 2) teknologi, 3) helse, velferd og livskvalitet, 4) samfunnsutvikling og demokratisering, og 5) bærekraftig bruk av ressurser.

Drivkraft i nord inneholder et sett med gjennomgående strategier, som blant annet vektlegger betydningen av samarbeid for å kunne levere på samfunnsoppdraget. Dette gjelder også for å lykkes med å utvikle og tilby utdanninger med relevans for arbeids- og samfunnsnivå i Nord-Norge og, ikke minst, for studentene selv.

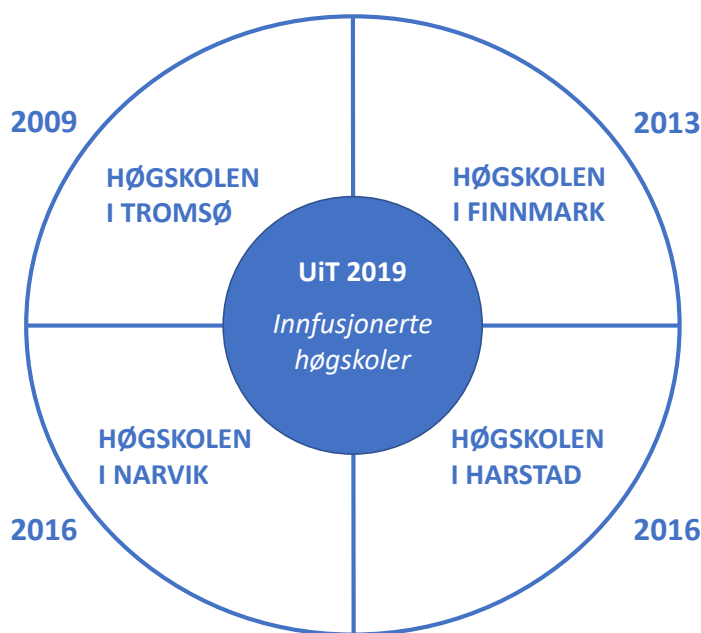
For å lykkes med å skape engasjerende og aktuelle utdanninger, framheves det at *UiT skal utvikle sin studieportefølje og utdanningskvalitet i dialog med studenter og samfunns- og arbeidsliv* og at *institusjonen skal integrere kunnskap om innovasjon og entreprenørskap i sine utdanninger*. UiT også bidra til at *studentene kommer i kontakt med forsknings-, nærings- og arbeidsliv i løpet av studietiden*, samt at man skal *arbeide for at studentene knytter livslange bånd til universitetet*.

Disse foreliggende strategiene omsettes til tiltak og aktiviteter gjennom ulike verktøy i UiTs daglige drift, inkludert det foreliggende arbeidet som tar for seg hvordan utdanningssamarbeid kan anvendes for å møte landsdelens kompetanseutfordringer framover. Et annet eksempel på hvordan strategien tas fra ord til handling, formuleres i UiTs virksomhetsplan for 2019. Her står det beskrevet at *UiT skal evaluere sitt forhold til arbeids- og næringsliv og ha som mål å utvikle en egen strategi og en portal for etter- og videreutdanning*. Dette utvalgsarbeidet utgjør en del av grunnlaget for det første punktet, og begge disse punktene har betydning for institusjonens arbeid med å øke relevansen av sine utdanninger for både mennesker og virksomheter i landsdelen – nå og i fremtiden.

4.A.II UiT som breddeuniversitet og landsdelsuniversitet

Fusjonene mellom det opprinnelige Universitetet i Tromsø og fire statlige høyskoler (figur 4), har stått sentralt i framveksten av dagens UiT Norges arktiske universitet (UiT). De gjennomførte fusjonene har hatt ulike utgangspunkter.

Den første fusjonen mellom **Universitetet i Tromsø og Høgskolen i Tromsø** ble gjennomført i 2009 på initiativ fra de to institusjonene. Høgskolen i Tromsø var selv et resultat av sammenslåingen av fire statlige høyskolene i Tromsø i 1994, da Tromsø helsefaghøgskole, Tromsø maritime høyskole, Nordnorsk Musikkonservatorium og Tromsø lærerhøgskole ble samlet i én institusjon. Høgskolen i Tromsø tilbød fag- og profesjonsstudier fra kurs, etter- og videreutdanningstilbud og halvårsheter til doktorgradsstudier innen kunstfagene musikk, dans og drama, ulike helsefag og ingeniør- og økonomifag, samt lærerutdanning.



Figur 4: Konseptuell oversikt over innfusjoneringen av Høgskolen i Tromsø, Høgskolen i Finnmark, Høgskolen i Harstad og Høgskolen i Narvik i dagens UiT Norges arktiske universitet.

Den neste fusjonen fant sted i 2013, da **Høgskolen i Finnmark ble slått sammen med Universitetet i Tromsø** under navnet Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet. Under gjennomføringen av Høgskolereformen i 1994, ble de tre statlige høyskolene Finnmark sykepleierhøgskole, Finnmark distriktshøgskole og Alta lærerhøgskole samlet i én institusjon, Høgskolen i Finnmark. Denne høgskolen tilbød rundt 60 fag- og profesjonsstudier innen pedagogikk og humanistiske fag, samt nærings- og sosialfag – fra halvårsheter til doktorgradsstudier, samt en rekke etter- og videreutdanninger og kurs.

Da Strukturreformen ble satt i drift i 2016, ble både **Høgskolen i Narvik og Høgskolen i Harstad fusjonert med Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet**. Høgskolen i Narvik var også et resultat

av den før nevnte Høgskolereformen, der Narvik ingeniørhøgskole, Sivilingeniørutdanningen i Narvik og Nordland sykepleierhøgskole ble slått sammen. Institusjonen tilbød fag- og profesjonsstudier innen sykepleie-, sivilingeniør- og yrkesfaglærerutdanning. Som for de andre høgskolene, ble tilbudene gitt fra halvårsenheter til doktorgradsstudier, i tillegg til kurs og etter- og videreutdanningstilbud. Høgskolen i Harstad tilbød på sin side fag- og profesjonsstudier innen pedagogikk, sykepleie, vernepleie, økonomi- og samfunnsfag, handel og service, reiseliv, beredskap og økonomi – fra kurs, etter- og videreutdanningstilbud og halvårsenheter til mastergrad.

Fusjonene beskrevet her, har endret universitetets faglige og regionale utstrekning og dermed utvidet UiTs rolle som bredde- og landsdelsuniversitet. Begge disse aspektene har også betydning for det eksisterende og framtidige utdanningssamarbeidet i nord.

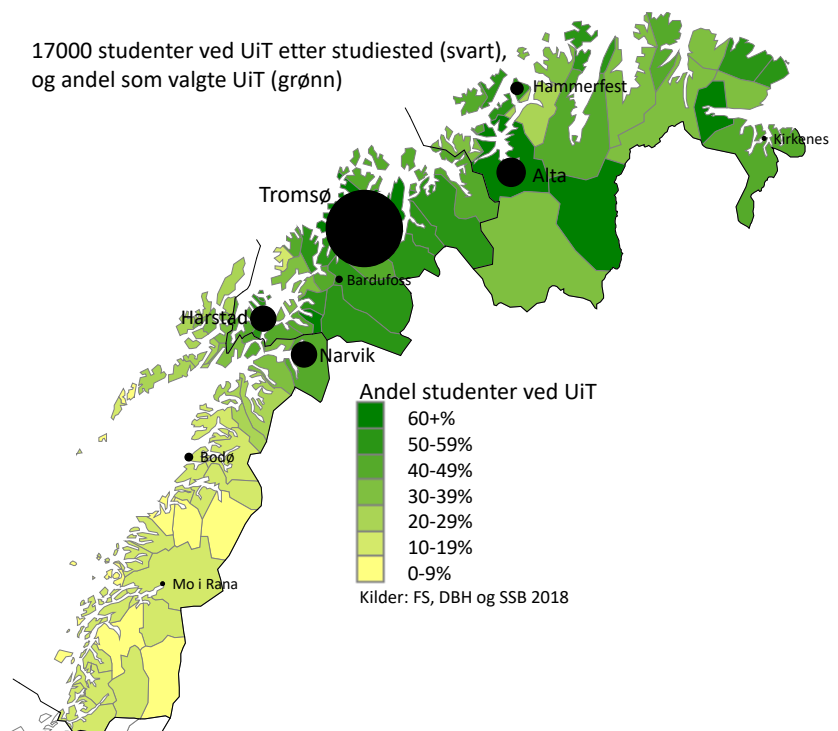
Fusjonene har forsterket **UiT som breddeuniversitet**, gjennom at et stort mangfold av utdanninger gitt ved de tidlige høgskolene nå har blitt en del av UiTs portefølje og studietilbud. Dette inkluderer fag- og profesjonsutdanninger som lærer- og sykepleierutdanning og sosialfaglige og ingeniørfaglige utdanninger. Et likhetstrekk mellom disse utdanningene, er at de har sterke tradisjoner for å ta i bruk ulike former for utdanningssamarbeid som integrerte eller delvis integrerte delen av studieløpet. Forskjellene er samtidig betydelige med tanke på hvilke former for utdanningssamarbeid slike tradisjoner er knyttet til. Ett eksempel på slike forskjeller, kan sees om man sammenligner sykepleierutdanningen med ingeniørutdanningen. Sykepleierutdanningen kjennetegnes av utstrakt bruk av obligatorisk praksis i samarbeid med et avtakerfelt som i hovedsak er en del av offentlig sektor. Ingeniørutdanningen har, på sin side, fokus på samarbeid med aktører i privat sektor, der oppgavesamarbeid ofte er det foretrukne formatet for utdanningssamarbeidet.

Fusjonene har forsterket UiT som landsdelsuniversitet ved at flere campus og studiesteder, spredt i hele Nord-Norge, nå er en del av UiT. Denne utvidelsen kan også sees i andelen studenter hjemmehørende i ulike nordnorske regioner som velger å ta sin utdanning ved UiT (figur 5). Som tidligere nevnt, innebærer fusjonenes utvidelse av UiTs regionale nedslagsfelt diskusjoner om desentralisering og fleksibilisering av utdanninger i et regionalt perspektiv, men kan også knyttes til en utvidelse av den geografiske rammen for eksisterende og framtidig utdanningssamarbeid. Det er pekt på at viktige mekanismer til å sørge for at mennesker velger å ta i bruk kompetansen sin et gitt sted utenfor de store byene, kan knyttes til om de har «distriktsopprinnelse» (rural origin) eller «distrikseksposering» (rural exposure). Utvidelsen av landsdelsuniversitetet med tilhørende utdanningssamarbeid, har utvidet potensialet for å gi studenter ved UiT såkalt «distrikseksposering» gjennom for eksempel praksis som format.

Slik sett, har fusjonene med de tidligere høgskolene utvidet omfanget, mangfoldet og den regionale utbredelsen av utdanningssamarbeid ved UiT. Det innebærer et større ansvar for utdanningssamarbeidet i landsdelen, men gir også et stort mulighetsrom for utviklingen av dette feltet i årene som kommer.

4.A.III. Framtidsuniversitetet

UiT er i dag et breddeuniversitet som produserer kandidater med kunnskap som har, er og også i framtiden skal være relevant for arbeidslivet i hele Nord-Norge. Med



Figur 5: Kart som viser den relative størrelsen av de ulike campus og studiesteder ved UiT Norges arktiske universitet (UiT), samt andel studenter fra de nordnorske kommunene som velger å ta sin utdanning ved UiT. Kilder: UiT/FS (2018), Database for høyere utdanning (DBH/NSD) og Statistisk sentralbyrå utdanningsstatistikk (2018)

et mangfold av næringer i både privat og offentlig sektor, fordelt utover et betydelig areal, er dette ingen enkel oppgave å løse. Legger man i tillegg på demografiske mønstre og framskrivinger for landsdelen, blir det åpenbart at relevansen av utdanningene gitt ved UiT er alfa og omega i årene som kommer.

Befolkningsutviklingen i Nord-Norge har vært bekymringsfull over flere tiår, og den nedadgående trenden ser ikke ut til å snu med det første (SSB Befolkningsframskriving 2018). Endringer på ulike nivåer i samfunnet medfører samtidig at det framover vil bli relativt flere eldre sammenlignet med de yngre innbyggerne i arbeidsfør alder som er tilgjengelige for arbeidslivet i landsdelen. Samlet sett, betyr dette enkelt sagt at Nord-Norge trenger en netto innvandring av yngre mennesker. Her kan UiT spille en rolle ved å rekruttere studenter fra andre steder i landet og verden – og ved å ta i bruk ulike verktøy i utdanningssamarbeidet som øker sjansen for at de får kjennskap til og fotfeste i det nordnorske arbeidslivet og samfunnet.

Det kan også være verdt å merke seg at yngrebølgen nå er over, noe som kan medføre en reduksjon i antall 19-åringer som søker seg til høyere utdanning. Parallelt med dette, vil imidlertid antallet 30-39-åringer øke. At studietilbøyeligheten blant både 19-åringene og 30-39-åringene synes å øke over tid, gjør at man i årene som kommer, tross alt kan få en liten økning i antallet potensielle søkere til høyskoler og universiteter. Man må imidlertid legge seg på minne at sammensetningen av og profilen til framtidige studentkull vil endre seg i tråd med den demografiske utviklingen. Det vil sannsynligvis få konsekvenser for hva utdanningene bør inneholde og hvordan de gis – og for arbeidslivet i form av rekrutteringsgrunnlag og tilpasninger knyttet til utdanning av eksisterende arbeidskraft. Hele dette bildet må tas hensyn til ved framskrivinger av tilgjengelig arbeidskraft for arbeidslivet i nord basert på eksisterende kandidatproduksjon fra UiT.

UiT utdanner hvert år rundt 2700 kandidater fra gradgivende utdanninger, i tillegg til at minst like mange gjennomfører årsenheter eller kortere etter- og videreutdanningstilbud. UiTs siste kandidatundersøkelser (2017 og 2019) viser at av de 2700 kandidatene som uteksamineres fra gradgivende utdanninger, går rundt 2300 ut i arbeid. De fleste av de øvrige kandidatene studerer videre, primært som fortsettelse av bachelorgrad over i masterstudium. Av de som går ut i arbeid er det rundt 1700 som tar arbeid i Nord-Norge, noe som synliggjør at UiTs årlige bidrag til arbeidslivet i landsdelen er betydelig. Fordelingen av disse kandidatene ute i arbeidslivet, er imidlertid ikke lik for offentlig og privat sektor.

Med UiTs studieportefølje er det naturlig at flertallet av kandidatene går ut i offentlig sektor; i helse- og sosialtjenester, skoler og barnehager og i offentlig forvaltning og administrasjon. I siste kandidatundersøkelse ser vi imidlertid at andelen ingeniører og økonomer er økende, og denne trenden speiles i undersøkelsen ved at andelen kandidater som går ut i næringslivet er på vei opp. For å dekke behovet etter kompetent arbeidskraft i privat sektor, må denne trenden styrkes i årene som kommer gjennom at flere velger utdanningsretninger som har relevans for næringslivet.

Oppsummert betyr dette at tilgangen på menneskelige ressurser er en begrensende faktor for utviklingen av Nord-Norge i årene som kommer. Samlet sett, er det behov for å øke både kandidatproduksjonen og andelen kandidater som etter endt utdannelse tar seg arbeid i landsdelen. At arbeidslivet har færre ressurser tilgjengelig, gjør det særlig viktig at arbeidskraften som faktisk er tilstede, har utdanning som dekker virksomhetenes behov. Å sørge for å oppdatere relevansen av utdanningene kontinuerlig, er derfor en sentral faktor for å levere på samfunnsoppdraget framover. Her kan utdanningssamarbeidet spille en viktig rolle.

4.B. Utdanningssamarbeid UiT og arbeidslivet i Nord-Norge

Utdanningssamarbeidet mellom UiT og arbeidslivet i landsdelen er omfattende, og tar mange former og formater, selv om det også er mangler og utfordringer ved utdanningssamarbeidet. Det er også en del mønstre i dette som er basert på at det blant annet er ulikt omfang og ulike former for utdanningssamarbeid mellom profesjonsutdanninger og disiplinutdanninger, mellom sektorer og næringer i arbeidslivet, og etter hvordan samarbeidet har utviklet seg regionalt omkring de ulike studiestedene fra de var selvstendige høyskoler og universitet.

For å kunne tolke dette bildet er det imidlertid viktig å ha en viss oversikt over det nordnorske arbeidslivet, hvordan det er sammensatt sektor- og næringsmessig og fordelt regionalt. Det er også nyttig å kjenne til hvilke overordnede samarbeid UiT har og har hatt med arbeidslivet i landsdelen, herunder *Råd for samarbeid med arbeidslivet* (RSA).

4.B.I. Arbeidslivet i Nord-Norge

Det nordnorske arbeidslivet

Nord-Norge utgjør 35 % av arealet til Norge (fastlandsdelen) og er dermed den største landsdelen i Norge i geografisk utstrekning. Samtidig innehar landsdelen bare ni prosent av folketall og sysselsetting. De store avstandene i den langstrakte landsdelen innebærer at arbeidslivet er spredt på mange bo- og arbeidsmarkedsregioner (BA-regioner; figur 6). De største BA-regionene i nord, Tromsø-regionen (48.000 sysselsatte) og Bodø-regionen (37.000 sysselsatte), står til sammen for vel en tredjedel av de sysselsatte i landsdelen. De mellomstore BA-regionene med 10-16.000 sysselsatte (Alta, Harstad, Narvik, Sortland/Stokmarknes og Mo i Rana) innehar en fjerdedel av sysselsettingen i landsdelen, mens hele 40 % av de sysselsatte i landsdelen arbeider i mindre BA-regioner med færre enn 9.000 sysselsatte. Dette skiller Nord-Norge vesentlig fra de andre landsdelene som har mye større geografisk konsentrasjon av arbeidslivet til store BA-regioner.

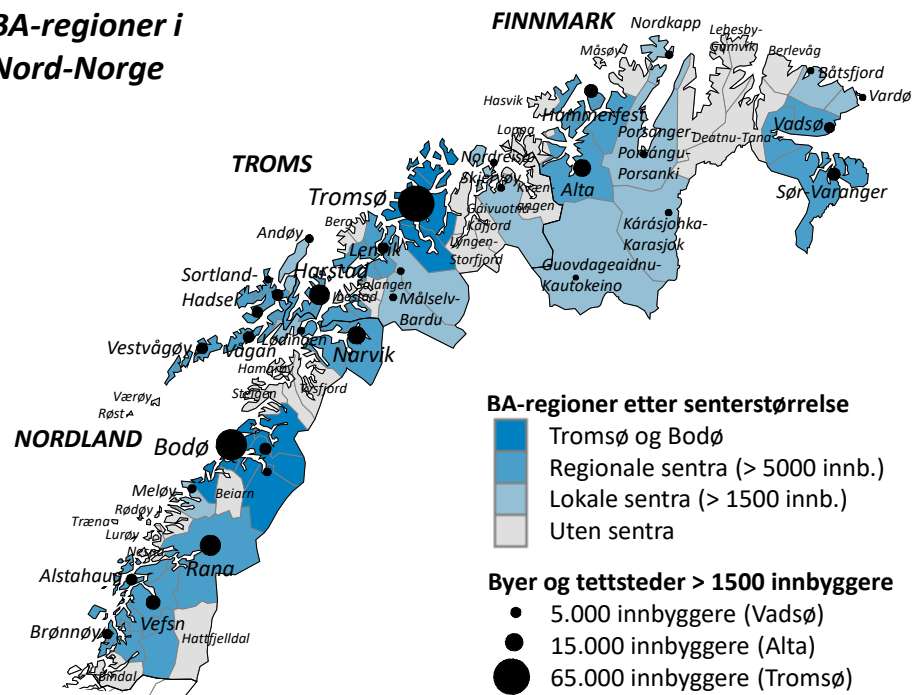
Arbeidslivet i Nord-Norge omfatter både næringslivets virksomheter innen primærnæringer, industri og tjenestenæringer, og offentlig forvaltning og tjenesteyting i stat, fylke og kommuner. I Nord-Norge utgjør sysselsettingen i den offentlige delen av arbeidslivet 41 % mot 32 % på landsbasis, mens 59 % i Nord-Norge følgelig er sysselsatt i privat sektor. 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, inkludert Forsvaret.

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 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 har i betydelig grad kompetent arbeidskraft, blant annet er andelen av de sysselsatte med fullført videregående utdanning om lag den samme som på landsbasis (40-41 %). Andelen med høyere utdanning er derimot lavere i Nord-Norge (35 %) enn i landet for øvrig (41 %). Her er det i tillegg store regionale forskjeller mellom Tromsøregionen (45 %) som er over landsgjennomsnittet og de mange små BA-regionene (30 % i snitt, med stor variasjon rundt dette gjennomsnittet) (SSB Registerbasert sysselsettingsstatistikk).

En generell utfordring er videre at andelen med høyere utdanning er mye lavere i næringslivet enn i offentlig sektor, og denne forskjellen er større i Nord-Norge enn på landsbasis. Andelen med høyere utdanning

BA-regioner i Nord-Norge



Figur 6: Kart som gir oversikt over Bo- og arbeidsmarkedsregioner (BA-regioner) i Nord-Norge, etter størrelse på region og senter. Kilde: Norut (2013).

i offentlig sektor i nord (56 %) er nesten på nivå med landet for øvrig (60 %), mens andelen med høyere utdanning i industri og tjenestenæringer i nord (20 %) er 10 % lavere enn i Sør-Norge (30 %). Dette er gjennomgående og gjelder også de meste kompetanseintensive næringene (teknisk, juridisk, økonomisk, informasjon og forretningsmessig tjenesteyting), der andelen med høyere utdanning i Nord-Norge er 44 % mens den i Sør-Norge er 54 %. At næringslivet i Nord-Norge i stor grad består av små og mellomstore bedrifter, er en del av forklaringen på den lave andelen høyere utdannede i næringslivet. Dette bidrar også til store regionale forskjeller der BA-regioner med høy offentlig andel i arbeidslivet har en høyere andel sysselsatte med høyere utdanning.

I tråd med dette mønsteret, er det i landssammenheng de nordligste fylkene som gjennomgående har størst mangel på kompetent arbeidskraft. Ifølge NAVs bedriftsundersøkelser for de tre nordligste fylkene fra de siste årene, er det størst mangel på sykepleiere, deretter leger, lærere og ingeniører. NIFU (2019) har i en større nasjonal undersøkelse av arbeidsgivere publisert i år, spurt om behovet for å rekruttere kandidater med høyere utdanning. Denne viser at Finnmark og Nordland er av fylkene som i størst grad har behov for å rekruttere bachelorkandidater, mens det er masterkandidatene som er mest etterspurt Finnmark og Troms. Finnmark og Troms er også de to fylkene der arbeidsgiverne oppgir at de har ansatt en kandidat med bachelorgrad, selv om de helst skulle ha rekruttert en ny ansatt med mastergrad.

Samarbeidspartnerne i det nordnorske arbeidslivet

Det nordnorske arbeidslivet utgjør altså et komplekst landskap, bestående av mange små, noen mellomstore og et fåtall store virksomheter. For å kunne legge til rette for dialog og samarbeid, er det derfor avgjørende å finne kontaktpunkter som inkluderer flest mulig aktører innenfor sentrale områder av arbeidslivet. Dette gjelder for både offentlig og privat sektor, samt for regionene som overgripende enheter. I det videre beskrives hovedtrekk ved eksisterende samarbeidsaksjer og -avtaler UiT har med sentrale aktører med relevans for utdannings samarbeidet.

Det offentlige arbeidslivet i nord, finner vi i statlig, fylkeskommunal og kommunal sektor, samt kommunale foretak og statlige foretak som helseforetakene. Helseutdanningene ved UiT har tett samarbeid med både spesialisthelsetjenesten og kommunehelsetjenesten, særlig om obligatorisk praksis. Tilsvarende samarbeid er det for sosialarbeiderutdanningene med sosialfeltet, som NAV, og for de pedagogiske utdanningene med skoler og barnehager. Det varierer imidlertid noe i hvilken grad dette samarbeidet er avtalesfestet. For helseutdanningene er det avtaler med helseforetakene og utvalgte større kommuner som ligger til grunn, mens det er avtaler om universitetsskoler i utvalgte kommuner for noen av de pedagogiske utdanningene.

Størst kompleksitet er det å finne i næringslivs delen av det nordnorske arbeidslivet. Den store andelen små- og mellomstore bedrifter gjør at det er formålstjenlig å knytte samarbeid mot sentrale punkter i dette landskapet. Her kommer organiseringen av det nordnorske næringslivet i både generelle næringsorganisasjoner som NHO og Bedriftsforbundet og, ikke minst, i bransjeforeninger og klynger, til stor nytte. NHO har egne regionkontor for Troms, Finnmark og Svalbard (NHO Arktis), og Nordland (NHO Nordland). Viktige bransjeforeninger med representasjon i Nord-Norge er NHO Reiseliv, SjømatNorge (under NHO), Norsk olje og gass (under NHO) og Nordnorske Entreprenørers Service Organisasjon (NESO - frittstående).

Klynger kan være del av statlig finansierte klyngeprogram, men de fleste klyngene i Nord-Norge er ikke det, og er følgelig egenfinansiert eller basert på andre typer av prosjektmidler. For tiden er det tre klynger i Nord-Norge med i Arena-programmet; Arena innovasjon torskefisk (Vesterålen/Lofoten), Betongklyngen N3C (Ofoten) og ACT Arctic Cluster Team (Helgeland). Innenfor fiskeri/biologi kjenner vi til klynger i Øst-Finnmark (Seafood Cluster North – Båtsfjord), Tromsøområdet (Biotech North), Midt-Troms (Sjømatklyngen Senja – Finnsnes) og Salten i Nordland (Havbruksklyngen Aquaculture). Innenfor utvinning og industri er det i tillegg til ACT ellers klynger i Vest-Finnmark (Arktisk vedlikehold – Hammerfest), Midt-Troms (Profilgruppa – Finnsnes) og på Helgeland i Nordland (Olje- og gassklynge Helgeland og Mo industripark). Innenfor bygg og anlegg er det i tillegg til Betongklyngen i Narvik, et klynge samarbeid i Vest-Finnmark (Smart Construction Cluster - Alta). Klynger er såvidt vi kjenner til mindre vanlig innen tjenestenæringer, men innen reiseliv er det en klynge med utgangspunkt i Tromsøområdet som også har medlemsbedrifter i Finnmark (Vinter Troms, tidl. Arena lønnsomme vinteropplevelser).

UiT samarbeider med både bransjeforeninger og klynger, og noe av dette samarbeidet er formalisert i samarbeidsavtaler. For tiden har UiT aktive samarbeidsavtaler med Arena torskefisk, Arktisk vedlikehold, Profilgruppa, ACT Arctic Cluster Team, Mo industripark og Vinter Troms. UiT har også avtaler med enkelte større bedrifter, som Finnfjord i Midt-Troms og Remiks i Tromsø. I tillegg kommer avtaler med større offentlige aktører som Statens Vegvesen og Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO). I disse avtalene ligger vanligvis ulike element av utdannings samarbeid, gjerne kombinert med forskningssamarbeid.

I tillegg til de beskrevne aksene inn mot aktører i ulike sektorer og bransjer, har UiT inngått samarbeidsavtaler med en rekke regionråd i hele landsdelen. Dette legger til rette for et bredere og mer overordnet samarbeid som berører mange av de sentrale drivkreftene for regional utvikling. Den overordnede avtalen er av strategisk karakter og omhandler også samarbeid om utdanning og rekruttering. De overordnede avtalene kan følges opp med handlingsplaner, der mer konkrete tiltak og framdriftsplaner utarbeides i fellesskap. Intensjonen er at avtalene kan favne om samarbeid om utdanninger av særlig regional interesse, også utover helse-/sosialfaglige og pedagogiske utdanninger. Dette er foreløpig i liten grad fulgt opp med konkrete samarbeidstiltak, med unntak av nevnte profesjonsutdanninger. Potensialet for denne typen konkretisering med betydning for framtidig utdannings samarbeid er imidlertid åpenbart tilstede.

4.B.II Råd for samarbeid med arbeidslivet ved UiT 2011-2015

Som nevnt i kapittel 3, ble universiteter og høyskoler fra 2011 pålagt å etablere *Råd for samarbeid med arbeidslivet* (RSA). Bakgrunnen var forståelsen for at samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv bidrar til mer relevante studier, blant annet beskrevet i St. meld. nr. 44 (2008 – 2009), *Utdanningslinja*. Én hovedhensikt var å utvikle et samarbeid som var mer strukturert og bedre forankret i institusjonenes planer og strategier. Med RSA skulle institusjonene i samarbeid med arbeidslivet utvikle bedre strategier for å øke samarbeidet mellom høyere utdanning og arbeidsliv, med formål om å høyne kvaliteten og øke fleksibiliteten i utdanningstilbudene.

UiT etablerte, i tråd med pålegget, sitt første RSA i 2011. Etter fusjonen med Høgskolen i Finnmark i 2013, ble rådet reetablert, og i perioden 2014–2015 bestod rådet av til sammen 13 representanter: rektor og direktør ved UiT, studentparlamentets leder, samt representanter fra Fylkesmannen i Finnmark, Troms fylkeskommune, Kunnskapsparken Helgeland, NHO, Norsk olje og gass, Fiskeri- og havbruksnæringens landsforening, LO Troms, Mesterbrevnemnda, Sametinget og Helse Nord.

Arbeidet i rådet tok utgangspunkt i universitetets strategi *Drivkraft i nord* - og det ble lagt vekt på de gjennomgående strategiene. Det ble gjennomført syv tematiske møter. Forankringen av RSA-arbeidet ble ivaretatt ved å invitere dekaner og andre fagpersoner ved UiT til å delta på møtene og ved at sekretariatet fulgte opp konkrete innspill. Basert på bakgrunnsnotater, presentasjoner og diskusjoner ble synspunktene i møtene oppsummert som rådets anbefalinger.

RSAs prinsipper for samarbeid med arbeidslivet ble presentert i forsknings- og utdanningsmeldingen 2015 og i en orienteringssak til universitetsstyret:

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



Regionalt samarbeid: UiT Norges arktiske universitetet (UiT) har flere aktive samarbeidsavtaler med både klynger, bransjeforeninger og regionråd i Nord-Norge. Her signerer prorektor for utdanning ved UiT, Wenche Jakobsen, en slik samarbeidsavtale med Vesterålen regionråd i 2016. Foto: Bladet Vesterålen.

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

Mot slutten av sin funksjonstid anbefalte rådet en videreføring av RSA til et eget program for samarbeid med arbeidslivet (PSA). Hensikten var å i større grad komme i direkte inngripen med fagmiljøene og de enkelte studieprogrammene gjennom arbeidspakker og incentivordninger. Noen element i dette ble vedtatt implementert, blant annet videreføring av DT-Lab, nå som tverrfaglig emne «Innovasjon i praksis», og støtte til mentorutveksling mellom UiT og arbeidslivet.

I forbindelse med fusjonen med Høgskolen i Harstad og Høgskolen i Narvik ble det imidlertid bestemt å avvende videreføringen av RSA til fusjonen hadde «satt seg», slik at man tydeligere kunne se hvilken rolle et nytt RSA burde ha i den nye institusjonen. I 2017 ble dette partssammensatte utvalget om utdannings-samarbeid nedsatt, med mandat om blant annet å vurdere videreføring av RSA. I 2016-17 arbeidet også ei fokusgruppe internt ved UiT med hvordan innovasjon og entreprenørskap i større grad kan integreres i utdanningene, og denne kom med sine anbefalinger høsten 2017 (UiT 2017).

4.B.III. Verktøyene

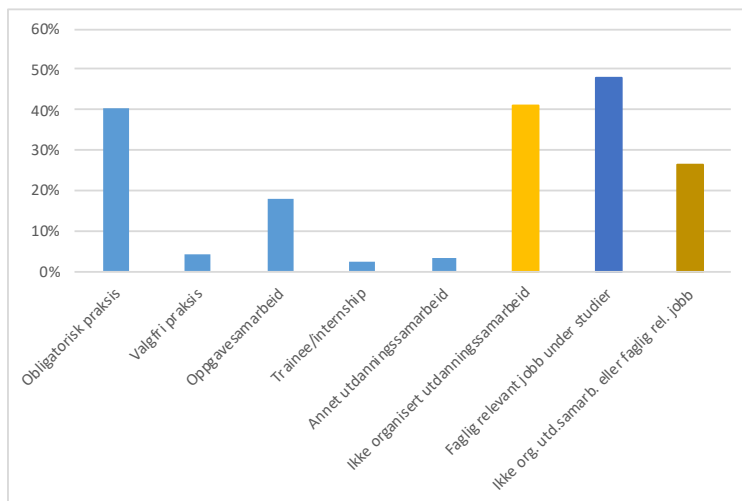
I denne delen av rapporten gir vi et bilde av omfang og utbredelse av eksisterende utdanningssamarbeid ved UiT. Denne statusrapporten er dels basert på kvantitative kilder som studentstatistikk fordelt på studieprogram, på studiebarometerets spørsmål om utdanningssamarbeid og, ikke minst, på kandidatundersøkelsene (Kantar TNS 2017, TNS Gallup 2015), der kandidater fra UiT har svart på spørsmål om utdanningssamarbeid i studietida. Den siste kandidatundersøkelsen (Ideas2evidence 2019) ble gjennomført i vinter, og er nå under rapportering, men datagrunnlag fra denne er brukt for å kunne presentere mest mulig oppdatert status om utdanningssamarbeid ved UiT.

For mer utfyllende analyser av utdanningssamarbeidet ved UiT fordelt på fakultetsnivå, er rapporten «Kartlegging av utdanningssamarbeid, en oversikt over utdanningssamarbeid ved UiT Norges arktiske universitet» (UiT/SKA 2018) utarbeidet i forbindelse med foreliggende utvalgsarbeid. Det kvantitative materialet fra blant annet tidligere kandidatundersøkelser og studiebarometer er der supplert med informasjon fra kvalitative intervju, referatene fra dialogmøter med fakultetene og informasjon fra studie-katalogen.

I tillegg til kvantitative og andre beskrivende oversikter over utdanningssamarbeidet presenteres også i resten av dette kapitlet ulike eksempler på utdanningssamarbeid i form av korte tekster med illustrasjoner. Disse viser litt av bredden av utdanningssamarbeid ved UiT, og er her representert med case fra alle fakultetene.

Oversiktene er strukturert etter de tre hovedtypene av utdanningssamarbeid presentert i kapittel 3; samarbeid om faglig innhold, samarbeid om gjennomføring og samarbeid om overgang fra utdanning til arbeidsliv. De kvantitative kildene dekker imidlertid ikke samarbeid om faglig innhold og bare delvis samarbeid om overgang fra utdanning til arbeidsliv. Det disse kildene har mest informasjon om, er de verktøyene som brukes i samarbeid om gjennomføring av utdanning, som praksis og oppgavesamarbeid. Figur 7 viser andelen av kandidatene i siste kandidatundersøkelse (Kandidatundersøkelsen 2019, kandidater fra UiT 2016 og 2017) som deltok i ulike former for organisert utdanningssamarbeid i studietida, samt andelen som hadde relevant jobb under studiene. Det sistnevnte regner vi ikke med i det organiserte utdanningssamarbeidet, men er en viktig kilde til arbeidslivsrelevans for studenter gjennom studiene.

Basert på materialet presentert i figur 8, er de to vanligste formene for utdanningssamarbeid som studenter deltar i obligatorisk praksis (rundt 40 %) og oppgavesamarbeid (rundt 20 %), mens en mindre andel studenter (inntil fem prosent for hver form) deltar i andre former for utdanningssamarbeid som valgfrie praksisemner, internship/trainee og andre aktiviteter. Det betydelige omfanget av obligatorisk praksis er i stor grad knyttet til profesjonsstudiene innenfor helse- sosial- og pedagogikkstudier, mens oppgavesamarbeid i større grad er knyttet til teknologi-, realfags- og økonomistudier. I sum innebærer dette at om lag 60 % av studentene deltar i organisert utdanningssamarbeid, mens om lag 40 % ikke gjør det. *Det er altså et*



Figur 7: Andel av kandidater ved UiT Norges arktiske universitet i 2016-17 som oppgir å ha deltatt i ulike former for utdannings-samarbeid i løpet av studietiden, samt andel som har hatt faglig relevant jobb ved siden av studiene. Kilde: Kandidatundersøkelsen UiT 2019 Ideas2evidence.

ne selv opplever denne jobben. Legger vi dette til det organiserte utdannings-samarbeidet, er det tre fjerdedeler av studentene som i løpet av studietida får utdanningsrelevant arbeidslivserfaring. Det er imidlertid da igjen en fjerdedel av studentene som ikke får utdanningsrelevant arbeidslivserfaring. Disse studentene finner vi primært på disiplinstudier, og da først og fremst studier på BFE-, HSL- og NT-fakultetet.

stort mindretall som i løpet av studiet ikke har deltatt i organisert utdannings-samarbeid med arbeidslivet, og det gjelder et flertall av kandidatene fra Fakultetet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE) og Fakultetet for naturvitenskap og teknologi (NT), samt disiplin-fagene ved Fakultetet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL).

I tillegg til organisert utdannings-samarbeid er det slik at majoriteten av studentene (80 % i siste kandidatundersøkelse) er i arbeid under studiene. Hele 60 % av kandidatene som hadde slikt arbeid, oppgir at det var relevant for studiene. Dette innebærer at nærmere halvparten av studentene har utdanningsrelevant jobb i studietida, i alle fall slik studentene

Helseteknologi som spesialisering i sivilingeniørutdanninger ved UiT

Høsten 2018 startet det første kullet på sivilingeniørutdanningene i informatikk og anvendt fysikk og matematikk som kunne spesialisere seg innenfor helseteknologi. Etableringen av de nye utdanningene er utformet i nær dialog med representanter fra både helse- og teknologisektoren.

Samarbeidet startet med en workshop om helseteknologi på Peter F. Hjort-seminaret i 2016 der det ble invitert til innspill på utformingen av de nye utdanningstilbudene. Det ble blant annet konkludert med at en slik spesialisering krever tverrfaglig samarbeid på tvers av profesjoner, og involvering fra både helsevesen og næringslivsaktører. Det ble videre understreket et behov for case-basert læring og mer praksisnær erfaring i studiene. En næringslivsmentor fra Jupiter Systems Partner deltok aktivt i den videre utviklingen av studieopplegget for spesialiseringen i helseteknologi innenfor informatikk, og i utviklingen av et nettverk av relevante samarbeidsaktører.

Gjennom samarbeidet med Helse Nord IKT og næringslivsaktører som DIPS har en fått grunnlag for case for oppgaver, muligheter for praksisopphold, sommerjobber samt gjesteforelesere. Noe av dette ble nylig formalisert i en samarbeidsavtale mellom UiT og Helse Nord IKT, som skal bidra til innovasjon og kunnskapsutveksling. Helse Nord IKT ønsker på denne måten tett samarbeid for å bidra til at helseteknologiutdanningen blir relevant og møter kravene til framtidens helseteknologer.



Bilde fra Studiekatalogen UiT, Sivilingeniørutdanningen i Informatikk, spesialisering Helseteknologi

Eksisterende samarbeid om faglig innhold i studiene

Som beskrevet i kapittel 3, kan samarbeid om faglig innhold omfatte deltakelse fra representanter fra arbeidslivet i revisjoner av eksisterende studieprogram og emner, utvikling av nye studieprogram, og utvikling av etter- og videreutdanningstilbud (EVU). Slikt samarbeid kan være knyttet til formaliserte strukturer som representasjon fra arbeidslivet i styrende organer, til deltakelse fra arbeidslivet i oppnevnte evalueringsgrupper, til mer uformell deltakelse på dialogkonferanser og møter med fagmiljøene. Samarbeid om det faglige innholdet ved utdanningene gitt ved UiT kan altså ta mange former og bidra til ulike typer faglig utvikling.

Ved Det Helsevitenskapelige fakultetet (Helsefak) er mange av utdanningene rammeplanstyrte og nå på vei over i et system der de skal styres av nasjonale retningslinjer. I lang tid har det likevel vært utstrakt samarbeid med arbeidslivet om det faglige innholdet i utdanningene, og da særlig med spesialisthelsetjenesten der en gjennom avtaler og ansettelser har utstrakt bruk av fagpersoner på tvers. Det er også dialog med kommuner og kommunehelsetjenesten om innholdet i utdanningene, men den er ikke like systematisk og omfattende som dialogen med spesialisthelsetjenesten, blant annet fordi det er mange parter og enheter i kommunene. Mange videreutdanningstilbud for sykepleiere er de siste årene omgjort til masterutdanninger, og i utformingen av disse utdanningene har representanter fra fagfolk i helsevesenet deltatt, eksempelvis akuttsykepleie i samarbeid med Universitetssykehuset Nord-Norge (UNN). Etableringen av bachelorutdanningen i paramedisin er et annet eksempel på utdanningstilbud utviklet i samarbeid med fagfolk i helsevesenet. Et eksempel på tverrfaglig samarbeid med arbeidslivet er Helsefaks deltakelse i utarbeidelsen av spesialisering i helseteknologi innenfor sivilingeniørutdanninger ved NT (Se egen caseomtale)

Et annet nylig eksempel på denne typen samarbeid, finner vi rundt prosessen mot etableringen av en masterutdanning i luftfart ved NT. Denne omfattende utviklingsprosessen har skjedd i tett samarbeid med luftfartsnæringen, i form av dialogseminarer og deltakelse av eksterne representanter i utviklingen av studieprogram og emneplaner. I fagmiljøet for nautikk skjer det også stadig utvikling og iverksetting av EVU-tilbud i samarbeid med den maritime næringen. Det pågår også en utviklingsprosess om utvikling av informatikkutdanning på Mo i samarbeid med IKT-miljøet på Helgeland.

Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT) har på tilsvarende måte utviklet et opplegg for Y-vei-ingeniørutdanning på Mo, i samarbeid med industri og bygg- og anleggsbransjen på Helgeland. Et annet eksempel fra IVT-fakultetet er EVU-tilbud som er utviklet i samarbeid med Byggmesterforbundet, der også Institutt for geologi ved NT har bidratt.

Ved BFE er det gjennomgående representasjon fra arbeidslivet i fakultets- og instituttstyrer og i referansegrupper for studieprogram. Eksterne representanter bidrar i revisjon og evalueringer av studieprogram; blant annet er næringslivsmentorene ved fakultetet brukt i slike roller. Det tverrfaglige emnet *Innovasjon i praksis* (tidl. *InnoCase* og *DT-lab*) og det spillbaserte emnet *SimFish* er eksempler på emner som er basert på såkalte *caser* (eksempler) fra næringslivet. Dette viser hvordan samarbeid med næringslivet kan gi viktig grunnlag for utviklingen av det faglige innholdet i emnene.

De pedagogiske og sosialfaglige utdanningene ved HSL har, på lignende måte som helseutdanningene, et tett forhold til avtakerfeltet knyttet til praksis, men ikke direkte samarbeid om faglig innhold i studieprogram. Årsaken til dette er blant annet at slike studieprogram også er basert på sentrale retningslinjer for profesjonsutdanningene. Ved andre utdanninger ved fakultetet er det imidlertid eksempler på slikt samarbeid, blant annet utviklingen av en erfaringsbasert master i reiseliv i samarbeid med reiselivsnæringen, som også var basert på dialogworkshop på Peter F. Hjort-seminaret.

Ved Det juridiske fakultetet (JurFak), er masteren i havrett et eksempel på utvikling av et studieprogram i samarbeid med, og delvis finansiert av, næringslivet. Det faglige innholdet er primært utviklet av fagmiljøet, mens nærings- og arbeidsliv har bidratt med innspill. Fagmiljøet får også henvendelser fra jurister i arbeidslivet om nye tema eller nye vinklinger på eksisterende tema i jusstudiet. Kanaler for slike innspill er blant annet gjennom alumninettverk og en årlig alumnikonferanse, hvor innspillene vurderes av fagmiljøet i ettertid og i noen grad bidrar til endringer i studiet.

Det kunstfaglige fakultetet (KunstFak) som fra 2019 er del av Norges arktiske universitetetsmuseum og akademi for kunstfag (UMAK), har utstrakt samarbeid med institusjoner i kunst- og musikkfeltet, noe som praktisk påvirker innholdet i studiene i forbindelse med utøvelsen av kunst og musikk. Mer formelle endringer i for eksempel musikkfaglige studieprogram, drøftes imidlertid nasjonalt i *Rådet for utøvende musikk* der utøvende musikere er representert.

Eksisterende samarbeid om gjennomføring av utdanningene

Obligatorisk praksis

UiT er et breddeuniversitet med mange profesjonsutdanninger, særlig fra de innfusjonerte høyskolene, samt en ellers stor bredde i disiplinutdanninger, særlig fra det gamle UiT. Om lag 40 % av programstudentene går på profesjonsutdanninger innenfor helsefaglige, sosialfaglige og pedagogiske utdanninger som har obligatorisk praksis. Dette er altså utdanninger som primært er rettet mot spesifikke yrker innen helse- og sosialfeltet og skole- og oppvekstsektoren. I tillegg er det obligatorisk praksis på jusstudiet, sivilingeniørstudier (femårig integrert master) og noen andre studier som medie- og dokumentasjonsvitenskap samt musikkfag.

Dette bidrar til at nærmere halvparten av studentene (49 %) som går på bachelor- eller masterprogram i dag har obligatorisk praksis. Sett i forhold til alle studenter på UiT, som også inkluderer ettårige studier, er andelen av alle studenter som har obligatorisk praksis på knappe 40 % (38 %).

Andelen av kandidater på bachelor-, masterprogram og profesjonsstudier som har krysset av for at de har hatt obligatorisk praksis i studiet, var i siste kandidatundersøkelse i 2019 på 42 %. Ikke alle kandidater som hadde tatt utdanninger med obligatorisk praksis, oppgav i kandidatundersøkelsen at de hadde hatt obligatorisk praksis. *Dette tilsier trolig at den reelle andelen er litt høyere og nærmere andelen av studenter som i dag går på studieprogram med obligatorisk praksis (opp mot 50 %).*

Omfanget av praksis innenfor studieprogrammet varierer fra sykepleiestudiet - der halvparten av bachelorstudiet er praksis eller praksisrelatert undervisning - via andre helsefaglige, sosialfaglige og pedagogiske utdanninger hvor også en betydelig del av studiet er praksis til jusstudiet og sivilingeniørstudiet der praksis er avgrenset til fire til seks uker i løpet av studietiden. Graden av formalisering av praksis varierer også fra helseprofesjonsutdanninger med avtaler med spesialisthelsetjenesten og kommunehelsetjenesten om praksisplasser, til sivilingeniørstudier der det å finne praksisplass er mer opp til den enkelte student.

Valgfrie praksisemner, hospitering og casebaserte undervisningsopplegg

Utdanninger som ikke har obligatorisk praksis, kan ha valgfrie praksisemner, hospitering eller casebaserte undervisningsopplegg som et alternativ. På UiT er det mulig å velge praksisemner innenfor fiskeri- og havbruksvitenskap, akvamedisin, økonomi/administrasjon (UiT Harstad), reiseliv, medieproduksjon, samfunnsplanlegging og kulturforståelse, arkeologi, filosofi, russlandsstudier, maskiningeniør, prosess-teknologi, nautikk, idrett/friluftsliv, ernæring og kunstfag. I tillegg gir det tverrfaglige tilbudet *Innovasjon i praksis (tidl. DT-lab)* studenter fra ulike fag mulighet til å delta og arbeide med aktuelle case fra næringslivet.

Noen studier har også opplegg for kortere hospitering i bedrift og bedriftsbesøk eller besøk fra bedrifter på universitetet. Ifølge Kandidatundersøkelsen 2019 var det totalt fire prosent av kandidatene som oppga at de hadde deltatt på valgfrie praksisemner eller hospitering i bedrift. Om lag halvparten av disse hadde også obligatorisk praksis, men for de øvrige var dette eneste form for praksis. I dag er valgfrie praksisemner mer utbredt enn det var da disse kandidatene var studenter, så vi antar at denne prosentandelen har steget noe.

Oppgavesamarbeid med bedrift/virksomhet

Den andre hovedtypen av utdanningssamarbeid med arbeidslivet som involverer studenter, er når de skriver oppgave i samarbeid med en bedrift/virksomhet. Dette kan være semesteroppgaver, bacheloroppgaver, masteroppgaver eller forskningssamarbeid i doktoravhandlinger. De fleste studieprogram omfatter en eller annen form for oppgaveskriving, men det er et mindretall av studentene som skriver oppgave i samarbeid med bedrift/virksomhet. Ifølge siste kandidatundersøkelse var det en knapp femtedel av kandidatene (18 %), som enten på bachelor-, master- eller PhD-nivå hadde skrevet oppgave i samarbeid med bedrift eller offentlig virksomhet.

Oppgavesamarbeid ved byggingeniørstudiet, IVT, UiT



Fotograf Richard Johansen

På bachelorprogrammet Byggingeniør, IVT, UiT i Narvik, skrives det årlig omtrent 90-100 bacheloroppgaver i samarbeid med lokalt næringsliv. Studentene har faglig veiledere ved UiT Narvik og biveiledere fra næringslivet. Fagmiljøet har et tett samarbeid med bransjeorganisasjonene Norges Eiendomsmeglerforbund (NEF), entreprenørbedrifter (NESO) og Entreprenørforeningen Bygg og anlegg (EBA) som også gir innspill til studieplaner for å sikre at de er næringsrettet.

Studentene får utfordret seg med reelle bedriftscase når de skriver oppgaver i samarbeid med bedriftene. Dette er en viktig faglig erfaring der de får muligheten til å knytte sammen teori og praksis i sine oppgaver. I tillegg gir det studentene muligheten til å knytte verdifulle kontakter og nettverk i det lokale arbeids- og næringslivet. En del av studentene har også kontorplass hos bedriften i skriveperioden, som varer i rundt 5-6 måneder.

Bedriftene får forslag til løsninger på problemstillinger de møter i hverdagen, og oppgaven er kvalitetssikret av faglig av veileder ved UiT. I tillegg får bedriften «prøvd» ut og bli kjent med studenten som er positivt med tanke på fremtidig rekruttering.

Oppgavesamarbeid med bedrift/virksomhet er vanligst på ingeniørstudiene ved UiT (se case ovenfor), der om lag halvparten av studentene skriver slike oppgaver. På studiene til sivilingeniør og siviløkonom, samt masterutdanningene i samfunnsvitenskapelige fag, er også oppgavesamarbeid utbredt. Her oppgir om lag en tredel av kandidatene at de har skrevet oppgave i samarbeid med bedrift eller virksomhet i løpet av masterstudiet. Også på de pedagogiske masterutdanningene - grunnskolelærer, lektorutdanning og spesialpedagogikk - var det om lag en tredel som hadde skrevet oppgave i samarbeid med virksomhet, trolig i samarbeid med skoler.

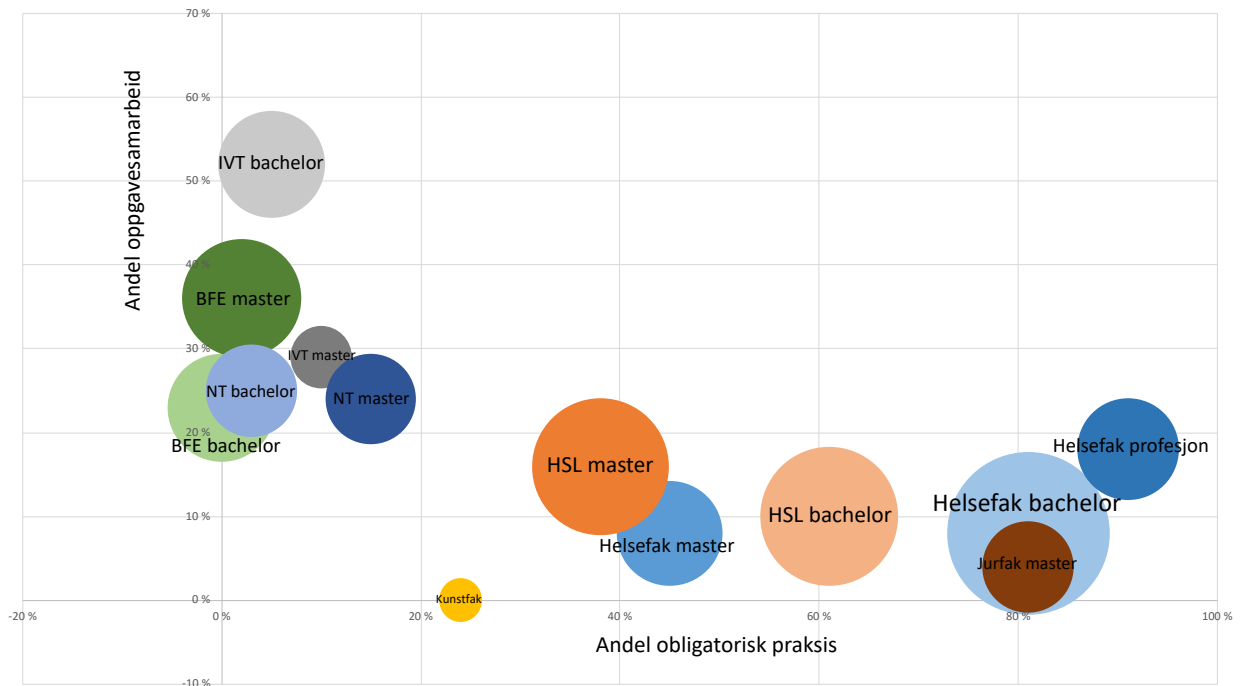
Oppgavesamarbeid er den formen for utdanningssamarbeid som sammen med praksis bidrar mest til at 60 % av studentene ved UiT deltar i minst en form for organisert utdanningssamarbeid. Oppgavesamarbeid er generelt mer utbredt på studier der det ikke er obligatorisk praksis. De to hovedformene for utdanningssamarbeid som involverer studenter er slik sett komplementære (figur 8).

En forskjell mellom obligatorisk praksis og oppgavesamarbeid, er at fagmiljøene i mindre grad er involvert i organiseringen av oppgavesamarbeid. Oppgaver er primært et forhold mellom student og tildelt veileder. I hvilken grad en oppgave utvikles til et oppgavesamarbeid med bedrift eller virksomhet er avhengig av studenten og/eller den faglige veilederens initiativ og innsats. Hvilke kontakter og nettverk studenten og eventuelt den faglige veilederen har, er derfor ofte avgjørende for om et oppgavesamarbeid blir etablert og, i så fall, hvilken bedrift/virksomhet som deltar.

Andre former for utdanningssamarbeid knyttet til gjennomføring av studier

Obligatorisk praksis og oppgavesamarbeid er altså de to mest vanlige formene for utdanningssamarbeid om gjennomføring av studier, men det finnes også andre former for slikt utdanningssamarbeid. *Gjesteforelesninger* er en annen vanlig form for utdanningssamarbeid, der fagfolk i arbeidslivet bidrar med undervisning i et studieprogram. Denne formen for samarbeid om gjennomføringen av utdanningen finnes ved alle fakulteter. Vi antar de fleste institutter tar i bruk gjesteforelesere fra arbeidslivet, uten at vi har god nok oversikt over omfanget. I de fagmiljøene som har mentorer fra arbeidslivet, er gjesteforelesninger også en naturlig del av mentorens arbeidsoppgaver ved UiT.

Andre former for utdanningssamarbeid om gjennomføring av utdanning, som sannsynligvis er mindre utbredt, er utprøving i felt og bruk av faglig infrastruktur i arbeidslivet (som laboratorier i bedrifter).



Figur 8: Andel av kandidater ved UiT Norges arktiske universitet i 2016-17 som oppgir å ha deltatt i obligatorisk praksis (X-aksen) og oppgavesamarbeid (Y-aksen) i løpet av studietiden, etter fakultet og grad. Kilde: Kandidatundersøkelsen UiT 2019 Ideas2evidence.

Det sistnevnte foregår trolig i noen grad knyttet til oppgavesamarbeid eller forskningsprosjekter i samarbeid med næringslivet, mens et eksempel på utprøving i felt er på ingeniørstudiet i droneteknologi, der droner brukes i samarbeid med politi og reindriftsnæringen.

Ifølge siste kandidatundersøkelsen, deltok tre prosent av studentene i andre former for utdanningsamarbeid i løpet av studietiden. Dette kan være *prosjekt- eller oppdragsarbeid* som fagmiljøet involverer studenter i, inkludert forskningsprosjekter eller andre faglige prosjekter. Deltakelse i *mentorordninger*, der mentorer fra arbeidslivet følger opp studenter under utdanning, er et annet eksempel. *Stipend til studenter* kan også være en form for utdanningsamarbeid om gjennomføring, men dette er ofte da knyttet til spesifikke emner eller oppgaver og ligger dermed nærmere oppgavesamarbeid.

Studenter kan også delta i utdanningsamarbeid om gjennomføring ved *egen deltakelse i faglig, frivillig virksomhet*. Et eksempel på dette er Jusshjelpa i Nord-Norge, som er jusstudentenes tilbud om fri retts-hjelp. Dette tiltaket organiseres og drives av jusstudentene selv, under veiledning av både interne og eksterne jurister. De som er med i tilbudet, tar også et eget studieemne om fri retts-hjelp. Andre eksempler har vi fra KunstFak, der kunststudenter driver eget kunstgalleri og hvor musikkstudenter er medarrangører av musikkfestivaler.

Et alternativ til praksis er simulering, spill- og casebaserte undervisningsopplegg, som er basert på reelle case fra arbeidslivet, og ofte på samarbeid med arbeidslivsaktører om utviklingen av opplegget. Denne typen aktiviteter er det også noen eksempler på ved UiT. Ved Helsefak er det etablert et Ferdighets- og simuleringssenteret (FOSS) for ferdighetstrening og simulering av kliniske ferdigheter. Ved Jurfak er det anlagt en egen rettssal for prosedyreøvelser (se case nedenfor), og på fiskerifag på BFE har man prøvd ut spillbaserte læringsformer i en egen lab i prosjektet SimFish.

Ved de teknologiske utdanningene er simulatorer for ferdighetstrening og modellering en del av infrastrukturen for utdanningene. Utdanningene i nautikk og luftfart ved NT har for eksempel tilgang til simulatorfasiliteter for øvelse på navigering av skip og flyging. Ved byggingeniørutdanningen til IVT-fakultet i Alta er det nylig åpnet et Visualiserings-senter (BIM-Cave) i samarbeid med Smart construction cluster. Dette gir muligheter til visualisering av 3D-modeller av bygg og anlegg for både studenter, ansatte og bedrifter. Om en også regner med infrastruktur for forsøk, som laboratorier, anlegg for biologiske forsøk og forskningskip, utvides definisjonen, men det er klart at bruk av disse også kan være basert på reelle case fra arbeidslivet.

Rettsalen ved det juridiske fakultet UiT



Bilde fra Rettsalen, Juridisk fakultet, UiT. Fotograf: Ingun A. Mæhlum

Det juridiske fakultet har som eneste juristutdanning i landet en egen rettsal for bruk i undervisningen. Denne brukes i seminarundervisningen til gjennomføring av saksprosedyrer på tilnærmet samme måte som i saker ved domstolene. Dette er casebasert undervisning, gjerne basert på reelle saksforhold, som i rettsalen typisk spilles ut til dommerne har avsagt dommen. Studentene spiller rollene som partsrepresentanter og ofte også dommere, under kyndig veiledning av fagansatte ved fakultetet.

Rettsalen brukes aktivt gjennom hele studiet i rettsvitenskap. Her simuleres situasjoner og scenarier som en kan møte i tilknytning til

domstolene. Dette er relevant for mange av de typiske juriststillingene som studentene går til etter endt studium. Jusstudentene ved UiT mener selv at treningen på prosedyre i rettsalen gir en unik mulighet til utprøving av ferdigheter i praksis. Sammen med praksisordningen på studiets 4. avdeling, som også er unik for jusstudiet ved UiT, gir prosedyrene i rettsalen verdifull praktisk erfaring for de kommende juristene.

Rettsalen brukes også av studentforeningene ved fakultetet til prosedyre- og forhandlingsøvelser, og til mer uformelle prosedyrekonkurranser mellom lag av jusstudenter.

Eksisterende samarbeid om overgang fra utdanning til arbeid

Organisert utdanningssamarbeid som involverer enkeltstudenter i overgang fra utdanning til arbeid – trainee/internship, formidling av relevante jobber, mentorordninger og hospitering/jobbskygging

Internship og traineeordninger er ulike typer ordninger for formidling og rekruttering av studenter til relevante jobber i studietiden, med potensial for rekruttering til arbeidslivet etter endt utdanning. Dette er ordninger som søker å koble bedrifter og virksomheters kompetansebehov med studenter med relevant kompetanse. *Internship* er en ordning som forvaltes av UiT, mens *traineeordninger* ofte forvaltes av bedrifter, klynger eller regionale nettverk i arbeidslivet. Ifølge siste kandidatundersøkelse var det tre prosent av studentene som hadde slik studentjobb i løpet av studietiden. I tillegg kommer formidling av relevante jobber i studietiden, noe som blant annet skjer ved Helsefak (Infotorget).

Mentorordninger kan være både utdanningssamarbeid om faglig innhold, gjennomføring og overgang fra utdanning til arbeid. I det siste tilfellet skjer dette når mentorene følger opp spesifikke studenter knyttet til aktivitet i bedrifter/virksomheter og på den måten gir studentene erfaringer og nettverk som letter overgangen til arbeidslivet. En annen ordning som kan ha lignende funksjoner, er prosjektet *Innovasjonsstudent* som drives av Kunnskapsparken Nord (KUPA) i Harstad i samarbeid med UiT. *Hospitering/jobb-skygging* er også for enkeltstudenter, og kan både sees på som samarbeid om gjennomføring av utdanning, og som nettverksbyggende tiltak ved overgang fra utdanning til arbeid.

Karrierearrangement, karrieredager, alumniarrangement og alumninettverk, og bedriftsbesøk

Felles for slike karrierearrangement er at det er massearrangement for grupper av studenter, som her får muligheter til å knytte nettverk i arbeidslivet, i alumninettverk for tidligere studenter ved UiT. Større faste årlige karrierearrangement er det gjerne ved to av UiTs hovedcampus; i Tromsø, Harstad og Narvik. I tillegg foregår det jevnlig karrierearrangement i noen av UiTs fagmiljøer, primært i Tromsø.

Den årlige *Arbeidslivsdagen* i september er UiTs største karrierearrangement med stands, bedriftspresen-tasjoner og karriereaktiviteter ved hovedcampus i Tromsø. Her er rundt 100 bedrifter og organisasjoner er

representert og rundt 2500 studenter deltar. I tillegg til å være møteplass mellom bedrifter og studenter, får bedriftene anledning til å presentere seg med bedriftspresentasjoner, og studentene får tilbud om intervju-trening, ferdighetstester, CV-kurs og karriereveiledning. Dette er det eneste karrierearrangementet som administrasjonen ved UiT organiserer.

Ved UiT Narvik arrangeres *Næringslivsdagen* årlig i oktober, som et samarbeid mellom studentforeninger og IVT. Arrangementet har pågått årlig siden 2004 og er et godt innarbeidet arrangement. Det er overvekt av teknologiske bedrifter som deltar, da det store flertallet av studentene ved UiT Narvik er ingeniørstudenter (Se case nedenfor).

Karrieredagen ved UiT i Harstad er et arrangement hvor arbeidsgivere i både privat og offentlig sektor blir invitert inn til campus. På dagen er det både standområde der studenter møter bedrifter, og bedriftspresentasjoner i auditorier. Vanligvis deltar om lag 30 bedrifter/virksomheter på Karrieredagen.

Det er derimot ikke større tverrfaglige karrierearrangement ved campus i Alta eller øvrige studiesteder, men studentforeninger har enkelte år stått for slike karrierearrangementer. De mest aktive i så måte, er studentene ved Handelshøgskolen (HHT; BFE) både ved UiT Harstad og UiT Alta. Fagmiljøet ved HHT i Alta er også med å arrangere den årlige *Næringslivsdagen* i Alta, som er et arrangement som er åpent for studenter.

Næringslivsdagen ved UiT i Narvik



Bilde fra *Næringslivsdagen* ved UiT i Narvik. Fotograf: Espen Eidum

Ved UiT i Narvik arrangeres *Næringslivsdagen* årlig i oktober, som et samarbeid mellom studentforeninger og IVT-fakultetet. Arrangementet startet ved Høgskolen i Narvik i 2004, og er tatt videre av UiT og IVT-fakultetet etter fusjonen i 2016. Glassgata på Campus tas da i bruk som standområde, og bedriftspresentasjoner og andre aktiviteter foregår i undervisningslokaler. Tradisjonelt har *Næringslivsdagen* vært retta mot teknologibedrifter, og det er fortsatt en overvekt av slike bedrifter som deltar, men de siste årene har også bedrifter og virksomheter innen helse- og omsorg og økonomi deltatt.

På *Næringslivsdagen* er mulighetene til enkeltmøter mellom bedrift og student det sentrale, men bedrifter som ønsker det får også holde bedriftspresentasjoner for grupper av studenter. I tillegg foregår gjerne andre aktiviteter som CV- og jobbsøkerkurs, samt

relevante foredrag om for eksempel teknologisk utvikling i arbeidslivet. *Næringslivsdagen* er en arena for studentene til å knytte kontakter med bedrifter, både med tanke på oppgavesamarbeid, praksismuligheter og deltids-/sommerjobb underveis i studiet, og som mulige framtidige arbeidsgivere. For bedriftene er det en god rekrutteringsarena, særlig om en er på jakt etter ingeniører.

I fagmiljøene er det imidlertid flere arrangement, blant annet ved BFE, der studentene står for mye av organiseringen, med noe administrativ støtte. HHT-studentene arrangerer *HHT-dagen* ved campus i Tromsø og noen ganger også ved UiT Harstad og UiT Alta, blant annet med utgangspunkt i HHTs alumninettverk. Studentene ved Norges Fiskerihøgskole (NFH) arrangerer sammen med fagmiljøet årlig sjømatkonferansen *Håp i havet* og har i tillegg arrangert den nasjonale konferansen *Young Fish*. Og BFE har nylig arrangert et Næringslivssummit som var åpent for studenter. Ved Jurfak arrangeres det en årlig alumnikonferanse som også dagens jusstudenter inviteres til. Dette er basert på alumninettverket som fakultetet har opprettet og vedlikeholder. Ved NT er det to fagmiljøer som har alumninettverk - Institutt for geologi og Institutt for informatikk - og disse brukes når fakultetet én gang i semesteret arrangerer *fagdag*. Både Jurfak og NT arrangerer altså årlige karrierearrangementet basert på alumninettverk.

Ved de andre fakultetene ved UiT har vi ikke identifisert faste eller brede karrierearrangementer for fakultetenes studenter av denne typen. Men ved Helsefak arrangeres *praksiskaféer*, som er en møteplass mellom arbeidslivet og studentene knyttet til erfaringer med praksis. Og ved HSL er det de siste årene arrangert HSL-dagen, der representanter for arbeidslivet har deltatt..

Ekskursjoner og bedriftsbesøk er også former for utdannings samarbeid som foregår i en del fagmiljø, uten at vi helt vet hvor stort omfang dette har. Dette kan være del av gjennomføring av utdanning, men kan også bidra til nettverk som gir overgang fra utdanning til arbeid.

Bruken av ulike typer og formater av organisert utdannings samarbeid ved UiT

Basert på de oversikter og datakilder utvalget og sekretariatet har hatt tilgang til, er utbredelsen av ulike typer og formater av utdannings samarbeid oppsummert. Dette er ikke basert på en fullstendig oversikt, da det ikke finnes data eller oversikter over alle former for utdannings samarbeid, så for en del former bare eksempler som er framkommet i dialogmøter eller andre beskrivelser. Et overordnet funn er at utdannings samarbeid er utbredt ved UiT, men at det er store forskjeller mellom profesjons- og disiplinutdanninger, og *at det er et betydelig mindretall av studentene (40 %) som ikke deltar i de former for utdannings samarbeid vi har data om. Dette gjelder flertallet av studentene ved BFE, NT og disiplinutdanningene ved HSL.*

Samarbeid om faglig innhold i utdanningene er det eksempler på fra alle fakultetene, men det er bare ved Helsefak at det kan sies å ha vært omfattende knyttet til revisjoner av en rekke masterutdanninger. Det er altså et *potensial i alle fagmiljø for mer samarbeid om faglig innhold*; om utvikling og revisjoner av studieprogram, evalueringer av studieprogram og mer formelle strategiske partnerskap. Dette gjelder kanskje særlig ved disiplinutdanninger, der utfordringen også er å bli kjent med og få kontakt med sine avtakerfelt, for å komme i posisjon for slikt samarbeid.

For *samarbeid om gjennomføring av utdanning* går hovedskillet som vi har sett mellom de fakultetene som har stor utbredelse av obligatorisk praksis knyttet til profesjonsutdanninger; Helsefak, HSL og Jurfak, og de fakultetene hvor oppgavesamarbeid er mer utbredt; BFE, IVT og NT. Omfanget av andre former for samarbeid, som valgfrie praksisemner og simulering er mindre, men vi finner eksempler ved alle fakultetene. På de kunstfaglige studiene ved UMAK er mye av samarbeidet at studenter deltar som utøvere på forestillinger på etablerte institusjoner og festivaler, og utstillinger på gallerier. Det er helt klart *potensial for å ta i bruk flere av de formene for utdannings samarbeid som er relativt lite utbredt; som valgfrie praksisemner, simulering, bruk av eksterne forelesere og lokaler/fasiliteter. Oppgavesamarbeid med bedrift/virksomhet kan spres til flere fagmiljø enn i dag.*

Samarbeid om overgang fra utdanning til arbeidsliv i form av karrierearrangementer og alumniaktiviteter er vanligst ved de mindre fakultetene, og gjerne knyttet til spesifikke fagmiljø og studentmiljø som har alumninettverk ved BFE, IVT, NT og Jurfak. Mentorer og internships er få i antall, men forekommer bredt fordelt på fagmiljøene. Faste karrierearrangement på campus finner vi i Tromsø (*Arbeidslivsdagen*), Harstad (*Karrieredagen*) og Narvik (*Næringslivsdagen*), men dette mangler ved øvrige campus og studiesteder. Det er også potensial for å øke antallet mentorer fra arbeidslivet, og ikke minst at ansatte ved UiT er ute i arbeidslivet. Det samme gjelder internships, formidling av traineeordninger og faglig relevante deltids- og sommerjobber. Det er også få fagmiljø som har fungerende alumninettverk, noe flere fagmiljø kan ta i bruk for å holde kontakt med arbeidslivet og gi muligheter til karrierearrangement og alumniaktiviteter.

Relevant deltids-/sommerjobb – ikke organisert utdannings samarbeid, men relevant for mange

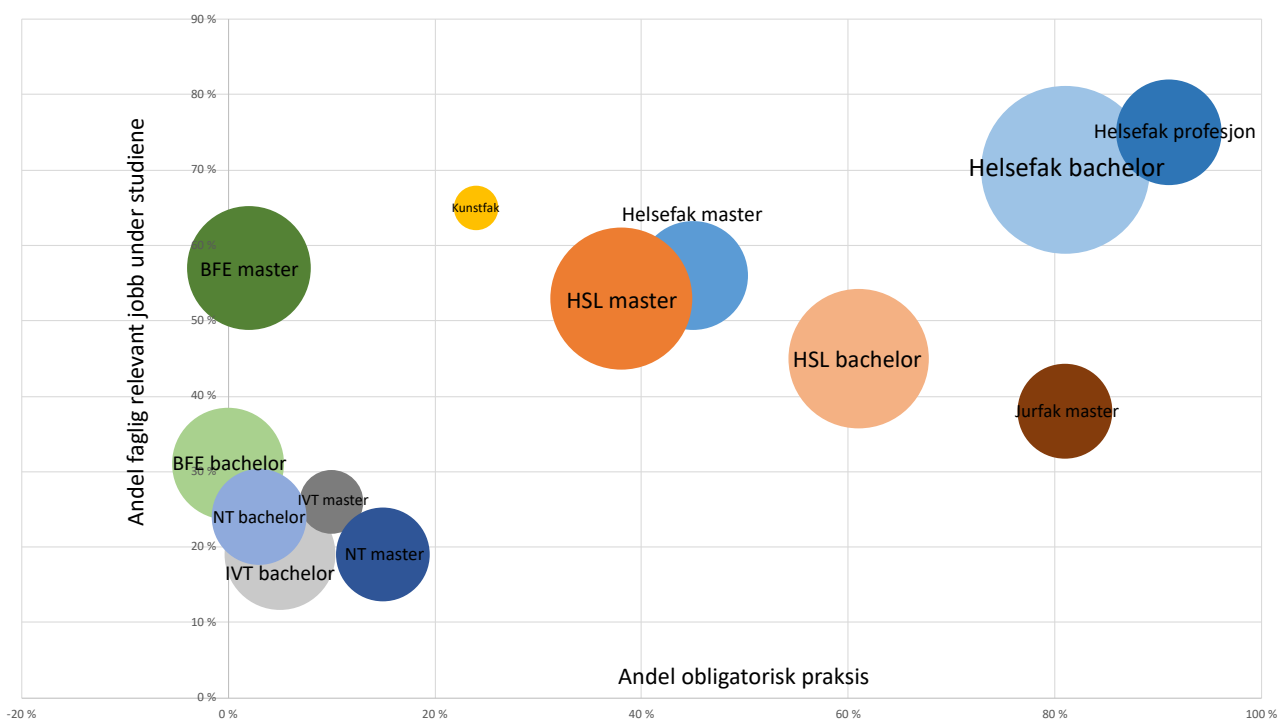
De fleste av studentene ved UiT (80 % i siste kandidatundersøkelse) arbeider i løpet av studietiden i form av deltidsjobb og/eller sommerjobb. Flertallet av disse (60 %) oppga at jobben er relevant for studiene. Dette betyr at nærmere halvparten av alle kandidater i siste kandidatundersøkelse oppgir at de hadde relevant deltids- eller sommerjobb i studietiden.

Blant sykepleiestudentene, medisinerstudenter og studenter ved andre helsevitenskapelige profesjonsstudier, var det omkring 2/3 som hadde slik relevant deltids-/sommerjobb i helse-/sosialtjenester i løpet av studiene, og her vet vi at det også foregår formidling av deltids-/sommerjobber overfor studenter. Andelen var også like høy for studenter som tok utdanning ved Kunstfak. Det gjelder også over halvparten av studentene som hadde tatt masterutdanning innen fiskeri-/havbruksvitenskap og biologi. Blant andre helseutdanninger, sosialfaglige utdanninger, sivilingeniør- og masterutdanninger i teknologi/realfag, og blant jurister og grunnskolelærere/pedagoger, har også halvparten av studentene en relevant deltids-/sommerjobb i studietiden.

Som vist i figur 9, er det ofte en nær kobling mellom praksis i utdanningene og eventuelt deltids-/sommerjobb i samme bransje, i form av at studentene gjerne får jobb ved praksisstedet etter praksis. Særlig gjelder dette innenfor helsevesenet, der det er stort behov for vikarer og ekstrahjelp, spesielt ved ferieavvikling og høytider. Vi ser også den samme koblingen innenfor skole/barnehage og sosiale tjenester.

Det er imidlertid eksempler på det samme også i privat sektor, innenfor fiskeri/havbruk, industri, energi og faglig tjenesteyting, men det er færre studenter som er i praksis i denne delen av arbeidslivet. I disse næringene er det koblingen mellom oppgavesamarbeid og relevant deltids-/sommerjobb og videre ansettelse som kan slå inn, selv om denne sammenhengen er svakere.

Faglig relevant deltids-/sommerjobb regnes ikke her med som utdannings samarbeid, men dette er selvsagt en vurderingssak. Dersom formidlingen skjer gjennom organisert utdannings samarbeid, eller ved konkret formidling av slike jobber på studiestedet, kan det forsvares å inkludere dette som en form for organisert samarbeid. Som vi ser i figuren over er det sterk sammenheng mellom praksis og faglig relevant deltids-/sommerjobb. Da formidling av slike jobber vanligvis skjer utenfor universitetets sfære, er det her likevel holdt adskilt fra det organiserte utdannings samarbeidet.



Figur 9: Andel av kandidater ved UiT Norges arktiske universitet i 2016-17 som oppgir å ha deltatt i obligatorisk praksis (X-aksen) og hatt faglig relevant deltids-/sommerjobb (Y-aksen) i løpet av studietiden, etter fakultet og grad. Kilde: Kandidatundersøkelsen UiT 2019 Ideas2evidence.

4.C. Erfaringer fra utdanningssamarbeidet mellom UiT og arbeidslivet i Nord-Norge

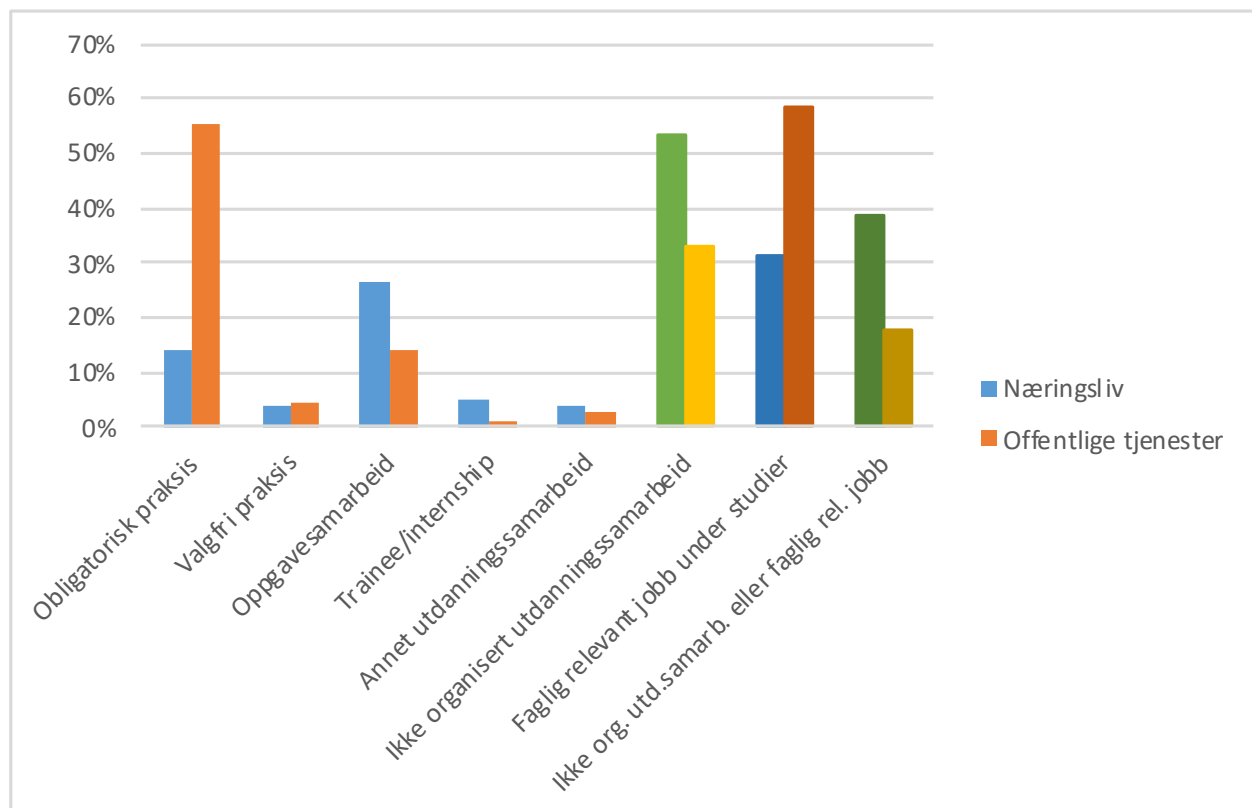
4.C.I. Studentenes erfaringer

Generelt er studentene ved UiT tilfredse med å få anledning til å prøve ut og utvikle sin kompetanse gjennom samarbeid i arbeidslivet. Dette forutsetter imidlertid at samarbeidsformen er relevant, slik at en faktisk får brukt noe av den kunnskapen en har tilegnet seg gjennom utdanningen i kontakt med arbeidslivet. Graden av relevans vil variere med om utdanningen er en profesjonsutdanning, som retter seg mot et spesifikt yrke, eller en disiplinutdanning med bredere avtakerfelt. Hvilken oppfølging den enkelte student får, både fra faglig veileder og ute i bedrift/virksomhet, har også stor betydning. Formen for utdanningssamarbeid, og varigheten av samarbeidet, vil virke betydelig inn på studentens utbytte.

Den generelle usikkerheten blant ungdom om hva arbeidslivet etterspør av kunnskaper, både fagspesifikke og generiske kommer også til uttrykk som en «tørst» etter å få kontakt med arbeidslivet og etter å få prøve seg i arbeidslivet. De fleste studenter tar en utdanning med tanke på at det skal være en jobb i andre enden av utdanningsløpet, og ønsker tilbakemeldinger på relevansen av det de lærer på studiet for arbeidslivet underveis. Utprøving av kunnskaper i det virkelige liv gir muligheter for refleksjon over både innretningen på den utdanningen en tar og på yrkes- og karriereplaner.

Færre av kandidatene som går ut i næringslivet har erfaringer med utdanningssamarbeid

I kandidatundersøkelsene som UiT har fått gjennomført (Ideas2evidence 2019, Kantar TNS 2017) er kandidatene spurt om deltakelse i utdanningssamarbeid i studietiden. Som diskutert i forrige kapittel (figurene 7 og 8) er praksis og oppgavesamarbeid de to formene for utdanningssamarbeid som er mest utbredt, men det er store forskjeller mellom faggrupper som i ulik grad går ut i arbeid i henholdsvis næringsliv og offentlige tjenester (figur 10).



Figur 10: Andel av kandidater ved UiT Norges arktiske universitet i 2016-2017 som oppgir å ha deltatt i ulike former for utdanningssamarbeid i løpet av studietiden, fordelt på hvorvidt de etterpå fikk seg arbeid i næringslivet (blå deltatt, grønn ikke deltatt) eller offentlige tjenester (oransje deltatt, gul ikke deltatt). De to siste parene med søyler viser hvor stor andel som i tillegg hadde hatt faglig relevant jobb under studiene (mørkeblå/mørkebrun), og hvor stor andel som verken hadde deltatt i organisert utdanningssamarbeid eller hatt faglig relevant jobb (mørkegrønn/mørkegul) i henholdsvis næringsliv (venstre søyle) og offentlige tjenester (høyre søyle). Kilde: Kandidatundersøkelsen UiT 2019 Ideas2evidence.

Figur 10 viser hvordan over halvparten av kandidatene som går ut i arbeid i offentlige tjenester, har praksiserfaring gjennom studiene. Dette gjelder i stor grad de som har tatt profesjonsutdanninger innen helsefag, sosialfag og pedagogikk. Samtidig er det bare om lag 15 % av kandidatene som går ut i næringslivet/privat sektor, som har hatt praksis i løpet av studietiden. Praksisandelen er forøvrig tilsvarende lav for kandidater som tar seg arbeid i offentlig forvaltning eller innen høyere utdanning og forskning. Derimot er erfaringer med oppgavesamarbeid mer vanlig; vel en fjerdedel av kandidatene som arbeider i næringslivet har slik erfaring, mot 13 % av de som har arbeid i offentlig tjenesteyting. Å ha deltatt i oppgavesamarbeid under utdanningen, er særlig vanlig blant kandidatene som har gått ut i bygg og anlegg, industri, energi, olje/gass/bergverk og fiskeri/havbruk.

I sum betyr dette at bare rundt halvparten av kandidatene som arbeider i næringslivet har deltatt i organisert utdanningssamarbeid i studietiden, mens to tredeler av de som går ut i arbeid i offentlige tjenester har denne typen erfaring. Dette samsvarer godt med bildet av at det er praksisfagene som gir flest studenter erfaring med utdanningssamarbeid (figur 8).

Det er også store forskjeller mellom kandidatene som går ut i jobb i offentlig og privat sektor når det gjelder i hvilken grad de hadde faglig relevant jobb i løpet av studietiden. Over halvparten av kandidatene som arbeider i offentlig sektor har slikt deltidsarbeid eller sommerjobb, mens kun en knapp tredel av de som nå arbeider i næringslivet/privat sektor har slik erfaring. I sum betyr dette at andelen av kandidatene som har hatt utdanningsrelevant arbeidslivserfaring i studietiden var over 80 % blant de som arbeider i offentlig sektor, mens den var 60 % blant de som arbeider i næringslivet. Sagt på en annen måte, har altså nærmere 40 % av kandidater som arbeider i næringslivet ikke hatt utdanningsrelevant arbeidslivserfaring i studietiden, mens dette bare gjelder knapt 20 % av de som arbeider i offentlige tjenester. Unntaket for sistnevnte gruppe, er kandidater som har tatt seg i arbeid innenfor høyere utdanning og forskning. Andelen uten utdanningsrelevant arbeidserfaring i denne gruppen er på samme nivå som for kandidatene som har gått ut i jobb i næringslivet.

Studentenes vurderinger av obligatorisk praksis i studiebarometeret

I studiebarometeret blir studentene som har obligatorisk praksis spurt om hvor tilfreds de er med ulike aspekter ved praksis. Studentene ved UiT er generelt mest fornøyd med de faglige utfordringene i praksisopplæringen. Selv om det varierer noe fra fag til fag, er de også tilfreds med tilbakemeldingene underveis i praksis og teoriopplæringens relevans for praksisutøvelsen. De to aspektene som får lavest score blant studentene med obligatorisk praksis, er hvordan universitetet forberedte dem på praksisopplæringen og kommunikasjonen mellom praksissted og universitetet. Utfordringene er altså i stor grad knyttet til organiseringen av praksis, og da særlig kommunikasjonen med praksisstedet og forberedelsen av studentene på praksisperioden. Dette samsvarer også med de nasjonale tallene fra studiebarometeret (NOKUT 2019).

NOKUT gjennomførte for øvrig i fjor en nasjonal analyse av utsagn om praksis i studiebarometerets fritekstfelt, for de studentene som i feltet hadde uttalt seg om aspekter ved praksisen (NOKUT 2018). Studentene ga da positive tilbakemeldinger om at praksis er populært, gøy og lærerikt, men at det også er uforutsigbart, arbeidskrevende, preget av tilfeldigheter og for noen en økonomisk belastning. De rapporterte videre om behov for forbedring, kvalitetssikring, forutsigbarhet, likebehandling, transparens og tydeliggjøring av studentenes rettigheter og institusjonenes plikter. Det er ikke gjort tilsvarende spesifikke analyser av UiT-studentenes fritekst-tilbakemeldinger, men vi antar dette i betydelig grad er felles erfaringer uavhengig av utdanningsinstitusjon.

Kandidaters vurderinger av nytten av utdanningssamarbeid

I Kandidatundersøkelsen har tidligere studenter ved UiT som har svart at de har deltatt i utdanningssamarbeid, også svart på spørsmål om hvordan de vurderer nytten av utdanningssamarbeidet i arbeidslivet. Kandidatene er stilt to spørsmål; *I hvilken grad mener du at den studierelaterte kontakten med arbeidslivet har vært nyttig for deg i din arbeidshverdag* og *I hvilken grad mener du at den studierelaterte kontakten med arbeidslivet bidro til at du fikk din første jobb*. På det første spørsmålet om nytte i arbeidshverdagen, svarer generelt to tredeler (66 %) av kandidatene at det stemmer i stor eller svært stor grad. På det andre spørsmålet, svarer nærmere halvparten (43 %) at *den studierelaterte kontakten i stor eller svært stor grad bidro til at de fikk sin første jobb*. Betydningen av den studierelaterte kontakten vurderes dermed som stor både målt i nytteverdi i utførelsen av arbeid og som bidrag til å komme inn i relevant arbeidsliv.

Alle typer utdanningssamarbeid vurderes som nyttig av et flertall av kandidatene og mange sier også at det bidro til at de fikk sin første jobb. Trainee/internship-ordninger og praksis, både obligatorisk og valgfri, er de formene for utdanningssamarbeid som i størst grad har bidratt til at kandidatene fikk sin første jobb, og som flest mener har vært nyttig i arbeidshverdagen. Generelt er det også slik at jo flere former for utdanningssamarbeid en deltar i i studietiden, jo større blir effekten i arbeidslivet.

Tverrprofesjonell samarbeidslæring ved helseprofesjonsutdanninger ved UiT



Tverrprofesjonell samarbeidslæring. Bildemontasje Julia K. Roth.

Ved Det helsevitenskapelige fakultetet er mange profesjonsutdanninger ute i obligatorisk praksis, og til nå har dette i liten grad vært samordnet. Tverrprofesjonell samarbeidslæring (TPS) er å samarbeide interaktivt på tvers av profesjoner, og dette kan en tilrettelegge for ved samordning av praksis på tvers av profesjonsutdanningen. TPS handler om å lære av, med og om hverandre. Metoden legger til rette for at studenters kunnskap og ferdigheter utfyller hverandre, med bakgrunn i ulik profesjonstilhørighet.

Tverrprofesjonell samarbeidslæring kan for eksempel belyses i en pasientmottakelse som ergoterapi-, tannpleier- og medisinstudent har sammen. Studentene oppfordres til å frigjøre seg fra de vanlige rolleforventningene til sin profesjon, samt å «tenke utenfor boksen». Ergoterapistudenten leder møte. De tre studentene stiller spørsmål til pasienten, lytter til hverandre og de hører hva de andre er opptatt av. Studentene opplevde en større forståelse av egen og de andres roller og perspektiver. Studentene gjorde nye oppdagelser ved at de stilte spørsmål med ulike vinklinger og fra ulike faglige ståsted. På denne måten lærte studentene sammen og fikk felles forståelse av pasientens situasjon. Pasientens motivasjon økte da det ble tydelig at hele teamet samarbeidet, og at pasientens situasjon var i fokus. Studentteamet diskuterte i etterkant av inntaksmøtet hva de observerte og oppfattet i samtalsituasjonen. Med utgangspunkt i en felles forståelse av pasientenes helhetlig situasjon ble tiltak samordnet og tilpasset.

Dette case tar utgangspunkt i at ingen utdanning kan dekke alle kompetanseområder. «Alle studenter bør få mulighet til å delta i tverrprofesjonell samarbeidslæring», Julia K. Roth, ergoterapistudent, UiT Norges arktiske universitet.

4.C.II Fagmiljøenes erfaringer

Samarbeid om innhold i utdanningene

De fagmiljøene som har hatt samarbeid med arbeidslivet om revidering av eller utvikling av studieprogram, har generelt positive erfaringer i form av at disse prosessene bidrar til å øke arbeidslivsrelevansen ved de aktuelle studiene. Det mest omfattende og langsiktige samarbeidet i så måte foregår innenfor Det helsevitenskapelige fakultetet (Helsefak), der dialogen med spesialisthelsetjenesten og kommunehelsetjenesten om de spesifikke studieprogrammene har pågått over lang tid. Spesialiseringene som nå gis på masternivå på Institutt for helse- og omsorgsfag (IHO), er på denne måten utviklet i nært samarbeid med avtakerfeltet. Erfaringene sett fra fagmiljøet er positive, da samarbeidet har bidratt til at utdanningene i større grad vektlegger behovene i helsetjenestene. Det har imidlertid vært lettere å få til samarbeid med spesialisthelsetjenestene enn den mer fragmenterte kommunehelsetjenesten, så her ønsker fagmiljøet tettere samarbeid.

En generell observasjon er at slikt samarbeid om faglig innhold er enklest å få til for profesjonsstudier og andre studier med klart avklarte avtakerfelt. Spørsmålet for mange disiplinutdanninger er hvilket arbeidsliv en skal samarbeide med, da avtakerfeltet til de enkelte utdanningene er bredere og mer sammensatt.

Utvikling av etter- og videreutdanning (EVU) er sannsynligvis den type faglig utvikling som i størst grad forutsetter kontakt med arbeidslivet, da den skal møte de spesifikke behovene som arbeidslivet til enhver tid har. Innenfor helse- og skolesektoren er det i tillegg ofte spesifikke krav som blir stilt fra myndighetene, som medfører at det organiseres EVU-tilbud for å møte disse kompetansekravene, og at bestillingen overfor fagmiljøene i stor grad er bestemt av disse kravene.

Innenfor andre deler av arbeidslivet, og særlig ute i næringslivet, er dette bildet mer dynamisk. Det er likevel slik at utviklingen av relevante EVU-tilbud krever tett kontakt med arbeidslivet. En generell erfaring i fagmiljøene er at dette er krevende fordi næringslivets behov kan være svært spesifikke og tidsavgrensede. Det krever kontinuerlig kontakt med avtakerfeltet fra fagmiljøenes side, og ikke minst kapasitet til å snu seg fort rundt for å kunne tilby noe som treffer behovet. Flere fagmiljøer sier de mangler denne kapasiteten, og siden kortere kurs gir liten uttelling i finansieringssystemet, er det heller ikke incentiver til å prioritere dette. Det påpekes fra flere at dette er synd, da kontakten med arbeidslivet om EVU gir verdifulle tilbakemeldinger til fagmiljøene om utviklingstrekk i avtakerfeltet, med betydning for relevansen av utdanningene som gis.

Samarbeid om gjennomføring av utdanningene

Obligatorisk praksis

Fagmiljøene som anvender obligatorisk praksis er generelt fornøyd med det faglige utbyttet av praksis, selv om dette også varierer noe etter hvor spesifikke kravene er til praksisplassen og praksisutøvelsen. Fagmiljøene innrømmer utfordringer knyttet til organisering og gjennomføring, noe som både nevnes av ledelsen i dialogmøtene med utvalget og kommer fram i den kvantitative underviserundersøkelsen som gjennomføres parallelt med studiebarometeret. Dette knyttes i dialogmøtene til utfordringer med å kunne prioritere ressurser og personell til organiseringen av praksis. Når praksis foregår på andre steder enn studiestedet, er bolig til studentene en konkret praktisk og økonomisk utfordring.

Det er særlig Helsefak som har et stort antall studenter ute i praksis, noe som representerer en utfordring både for utdanningene og praksisfeltet. Andre nærliggende faggrupper som sosialfagene, har også studenter i praksis i samme praksisfelt, og det er også andre faggrupper som ønsker praksisplasser innenfor helse- og sosialsektoren. Dette illustrerer behovet for koordinering både internt ved UiT og eksternt i praksisfeltet. Store arbeidsgivere i helse- og sosialfeltet, som UNN og Tromsø kommune, har hvert år hundrevis av studenter ved UiT i praksis og må ofte prioritere mellom fagfelt. Samtidig er det særlig i distriktskommuner ønsker om å få flere studenter i praksis, noe som også aktualiserer behovet for regional koordinering. Tilstrekkelig veiledningskapasitet og -kompetanse kan være en utfordring i praksisfeltet, både der en har mange og der en har få studenter ute i praksis.

Valgfrie praksisemner

Det eksisterer også en del valgfrie praksisemner ved UiT; noen er nyetablerte mens andre har en lengre erfaring med. Erfaringene fra de etablerte emnene er generelt positive. Fagmiljøene har lyktes med å bygge opp et godt samarbeid med praksisbedrifter/-virksomheter, slik at studentene har fått verdifull praksis innenfor aktuelle bransjer/sektorer i bedrifter og offentlige virksomheter. Samtidig har samarbeidet resultert i at utdanningene har fått mer kontakt med bedrifter og virksomheter i sine avtakerfelt.

Det ble høsten 2018 arrangert en egen erfaringsworkshop om valgfrie praksisemner ved UiT. Her ble noen av de eksisterende emnene presentert og fagmiljøene fikk utvekslet erfaringer seg i mellom. Et fellestrekk for de fagmiljøene som har hatt gode erfaringer med valgfrie praksisemner, er at de har prioritert ressurser og personell til å organisere og gjennomføre emnene. En annen erfaring er at slike emner fort blir personavhengige, da nettverkene som opparbeides knyttes til de aktuelle ressurspersonene. Det ble uttrykt ønske om å videreføre denne type erfaringsutveksling, samt å etablere et nettverk ved UiT for studier med valgfrie praksisemner.

Oppgavesamarbeid

Oppgavesamarbeid har, som tidligere presentert i figurene 8 og 9 størst omfang i de fagmiljøene hvor en ikke har obligatorisk praksis, som ingeniør- og økonomiutdanningene. Oppgavesamarbeidet er generelt godt forankret i fagmiljøene, mens forankringen i bedriftene/virksomhetene kan variere. Noen fagmiljøer har tett kontakt med nettverk av bedrifter og får gjennom disse innspill til tema for oppgavesamarbeid.

I andre fagmiljøer er det mer opp til studentene selv å velge tema og knytte kontakt med aktuelle bedrifter/virksomheter.

Tilbakemeldingene fra både fagmiljø, studenter og arbeidsliv er tydelige på at det er behov for mer systematikk i oppgavesamarbeidet. Mange ønsker en eller annen form for portal eller system for formidling av oppgavesamarbeid mellom studenter og bedrifter/virksomheter. Samtidig understrekes det fra fagmiljøene at oppgavesamarbeidet må være forankret i fagmiljøene, slik at det er i tråd med læreplaner og de faglige kravene som må oppfylles i slike oppgaver.

Musikkstudenter ved UiT deltar årlig på Nordlysfestivalen



Konsert i serien «Music in the Arctic Night». Fotograf Marius Fiskum

Musikkfestivalen Nordlysfestivalen finner sted i Tromsø hvert år i slutten av januar. Festivalen har siden 1988 utviklet seg fra å være en liten klassisk musikkfestival til å bli en musikkfest med stigende publikumsinteresse regionalt og internasjonalt. Nordlysfestivalen leverte i 2019 over 60 konserter på 19 ulike scener med knappe 12 000 besøkende. Over 500 artister opptrådte, blant disse var vel halvparten lokale barn og unge, eller studenter og ansatte fra Musikkonservatoriet ved Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag (UMAK). UiT er en av festivalens partnere regulert gjennom en samarbeidsavtale.

Konsertformatene varierer fra opera- og danseproduksjoner med symfoniorkester til kammerkonserter og lunsjkonserter. Disse avvikles på alt fra KulturHusets store scene, i kirker, på hoteller, til mindre klubbscener. Musikkonservatoriets ansatte og studenter deltar som utøvere i alle typer konserter på mange scener, for eksempel i daglige klassiske «lunsjkonserter» og rytmiske kveldskonserter i serien «Music in the Arctic Night». Studentene deltar både sammen med sine lærere og andre profesjonelle utøvere, men først og fremst i egne studentensembler og -band. I samarbeid med festivalen får også studentene muligheter for deltakelse i såkalte «mesterklasser» med noen av festivalens solister.

Musikkonservatoriets samarbeid med Nordlysfestivalen er et eksempel på utdanningssamarbeid i kunstfeltet.

Næringslivsmentor – II-er stillinger

Erfaringene med næringsmentorer fra arbeidslivet som bidrar i utdanningene er også generelt gode ved UiT. Fagmiljøene mener slike mentorer bidrar med praksisnær og oppdatert kunnskap om hvordan kunnskapen brukes i arbeidslivet, og bruker disse representantene fra arbeidslivet som både gjesteforelesere og veiledere for studenter. Næringsmentorer har også bidratt i evaluering og revidering av studieprogram ved enkelte fakultet.

Ved UiT har en få erfaringer med det motsatte, altså at universitetsansatte er ute i bedrifter/virksomheter i «II-erstillinger» eller arbeid for kortere perioder. Dette er noe arbeidslivet etterspør, men som fagmiljøene i liten grad har respondert på. Det tydeligste unntaket er ansatte ved Kunstfak, som i stor grad også er utøvende innenfor musikk og kunst på scener og gallerier utenfor UiT.

Overgang fra utdanning til arbeidsliv

Internship (studentjobb) og traineeordninger er tilbud som går ut bredt til mange typer studenter, men vi ser at det er mest vanlig for visse faggrupper som jurister, økonomer og ingeniører. Fagmiljøene er i min-

dre grad direkte involvert i disse ordningene, men innenfor økonomifagene er det enkelte samarbeid om slike ordninger (Innovasjonsstudent KUPA). Traineeordningene og internshipordningen er primært forankret i UiT som institusjon, ikke i fagmiljøene.

Arbeidslivsdagen er det store felles karrierearrangementet ved UiT som arrangeres sentralt ved campus i Tromsø. Erfaringene med dette arrangementet er positive, men når flest studenter i de studiemiljøene som holder til i Breivika, og i liten grad studenter ved andre campus. At noen studiemiljø har obligatorisk undervisning parallelt med dette arrangementet, er også en utfordring.

Et viktig supplement til Arbeidslivsdagen er derfor mindre karrierearrangement ved de ulike fagmiljøene og ved andre campus, gjerne arrangert av studentforeninger. Noen fagmiljø arrangerer også selv årlige fagdager eller –konferanser der tidligere studenter (alumni) inviteres inn sammen med studenter. Egne alumninettverk ved enkelte institutter og fakulteter brukes i dette arbeidet. Erfaringene med dette er gode, både for studentene som deltar og for fagmiljøet som på denne måten holder tett kontakt med sitt avtakerfelt. Nettverket brukes også for å rekruttere praksisplasser.

Ekskursjoner og bedriftsbesøk kan også bidra til overgangen fra utdanning til arbeid, men som nevnt har vi lite oversikt over omfanget av slike. Et eksempel på et slikt tverrfaglig arrangement ble trukket frem av BFE-fakultetet, og er beskrevet i case nedenfor. Studenter fra fiskerifag, økonomi og ingeniørfag deltok i et felles opplegg på et havbruksanlegg.

Entreprenørskap på merdkanten



Entreprenørskap på merdkanten er et tverrfaglig prosjekt der en gruppe studenter fra ulike studieprogram og institutter jobber sammen for å finne nye løsninger på konkrete utfordringer havbruksnæringa står ovenfor. Programmet, som går over tre dager, består av bedriftsbesøk, workshop og presentasjoner i arbeidslag. UiT studenter inviteres til programmet arrangert av Spire, Gratangen i samarbeid med SALT, Gratanglaks, Kleiva Fiskefarm og Salaks AS. Kontakt på Norges fiskerihøgskole markedsfører og formidler programmet for UiT studenter og bidrar og deltar også på programmet.

Studentene får kunnskap om havbruksnæringa, fra klekkeri, produksjon og slakteri, og blir kjent med bedrifters utfordringer. Studenter får erfaring med å jobbe tverrfaglig, bruke kompetanse fra utdanningen til å komme fram til gode løsninger som fremføres, og får tilbakemelding fra bedriftsledere og aktører i bransjen. Bedriftene blir kjent med studenter med ny og oppdatert kunnskap, og får presentert kreative og innovative løsninger på konkrete utfordringer i arbeidshverdagen. For UiT får studentene mulighet til å delta på en annen læringsarena.

På veg ut til merdkanten. Foto formidlet av Ingrid Hovda Lien

4.C.III Arbeidslivets erfaringer

Omfang av samarbeid blant bedrifter/virksomheter som har ansatt høyere utdannede i Nord- og Sør-Norge – resultater fra NIFUs nasjonale arbeidsiverundersøkelse

Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) gjennomførte i 2017 en større nasjonal arbeidsgiverundersøkelse som nylig er publisert (NIFU 2019), om blant annet omfang av utdanningsamarbeid med utdanningsinstitusjoner. Om lag 5000 bedrifter/virksomheter som hadde ansatt høyere utdannede (eller fagskolekandidater) i årene 2014-16, deltok i undersøkelsen. I forbindelse med

utvalgets arbeid, har NIFU gjennomført regionale analyser for de nordnorske bedriftene/virksomhetene som var med i denne undersøkelsen for å undersøke om det er forskjeller mellom disse og de sørnorske bedriftene/virksomhetene i omfang av utdanningssamarbeid.

Resultatene for de bedriftene/virksomhetene som primært rekrutterer høyere utdannede i form av bachelor- eller masterkandidater har blitt avgrenset, med knapt 300 bedrifter/virksomheter i de tre nordnorske fylkene og vel 2300 i fylkene i Sør-Norge utenom Oslo¹. Bedriftene/virksomhetene fra Nord-Norge skiller seg fra de i Sør-Norge utenom Oslo i tråd med forskjeller i næringsstrukturen. Det er noe høyere andel virksomheter innen offentlig tjenester og forvaltning i nord enn i sør (45 % mot 39 %), og noe høyere andel bedrifter innen bygg og anlegg og fiskeri/havbruk i nord enn i sør. Tjenestenæringene informasjon/kommunikasjon og varehandel er derimot mindre representert i nord enn i sør, mens næringsforskjellene ellers ikke er så store. Gjennomsnittstørrelsen på bedriftene/virksomhetene i Nord-Norge i materialet er også litt mindre enn i Sør-Norge utenom Oslo, noe som også reflekterer bedriftsstrukturen i Nord- og Sør-Norge generelt.

Blant bedriftene/virksomhetene som har rekruttert høyere utdannede, er utdanningssamarbeidet generelt omfattende. Det er et overveldende flertall av bedrifter/virksomheter i både Nord- og Sør-Norge som har deltatt i minst én av de sju formene for utdanningssamarbeid som de er spurt om. Andelen er 90 % blant bedriftene/virksomhetene i Nord-Norge og 85 % i Sør-Norge utenom Oslo og denne forskjellen er signifikant. Andelen er uansett høy i begge de geografiske kategoriene, og viser at de aller fleste bedrifter/virksomheter som har ansatt høyere utdannede, deltar i minst én form for utdanningssamarbeid. Det må da legges til at spørsmålene om utdanningssamarbeid i denne undersøkelsen til bedrifter/virksomheter ikke er helt sammenlignbare med spørsmål til studenter og kandidater, og formatene på utdanningssamarbeidet kan synes bredere enn for eksempel i kandidatundersøkelsen.

En form for utdanningssamarbeid er signifikant mer vanlig blant bedriftene/virksomhetene i Nord-Norge enn i Sør-Norge utenom Oslo; at *representanter fra virksomheten har gitt veiledning til studenter*. Ellers er det små og ikke signifikante forskjeller i omfanget av utdanningssamarbeid. Blant bedriftene i både nord og sør har et flertall av bedriftene/virksomhetene deltatt i *veiledning til studenter* og *hatt studenter i obligatorisk praksis* (figur 11). Om lag halvparten av bedriftene har hatt *ansatte som har holdt forelesning/seminar på lærested*, *deltatt i oppgavesamarbeid eller frivillig praksis*, og en tredel har hatt *ekskursjoner/bedriftsbesøk* eller *hatt studenter som har deltatt i forskningsprosjekt i samarbeid med bedriften/virksomheten*.

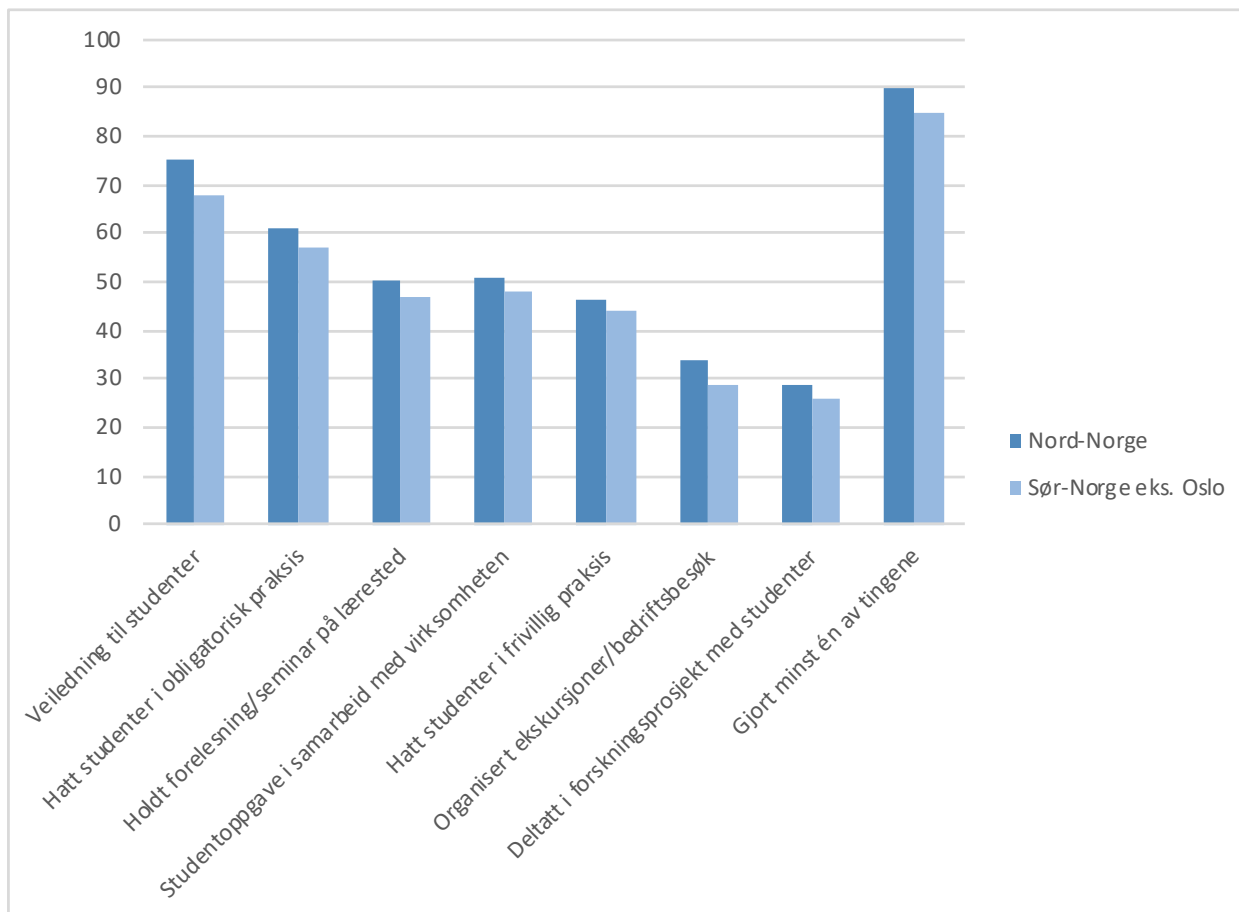
I og med at utdanningsnivået i arbeidslivet i Nord-Norge er lavere enn i Sør-Norge, er det trolig en større andel av bedriftene i nord enn i sør ikke hadde ansatt noen med høyere utdanning, og dermed ikke ville bli omfattet av denne undersøkelsen. Blant disse bedriftene/virksomhetene må man kunne anta at omfanget av samarbeid med høyere utdanningsinstitusjoner er lite. Det er derfor sannsynlig at det totale omfanget av utdanningssamarbeid ikke er høyere i Nord-Norge enn Sør-Norge.

Samarbeid om innhold i utdanningene

Blant bedriftene/virksomhetene som er intervjuet, framkommer det generelt få erfaringer med samarbeid om faglig innhold i studiene. Noen erfaringer fra næringsmentorer og andre som har bidratt i revidering av emner og studieprogram, er imidlertid positive. Representanter fra arbeidslivet som har deltatt i denne typen prosesser, ser at de får påvirket, endret og utviklet studieprogram slik at programmene blir mer relevante sett fra sitt ståsted. Dette er imidlertid tidkrevende prosesser, og næringsmentorer som skal bidra slik, bør derfor ansettes for flere år av gangen.

Universitetssystemet oppfattes av mange bedriftsledere som et stort system som er vanskelig å finne fram i og som går sakte. Mange har derfor valgt andre samarbeidspartnere eller løsninger når det er dukker opp konkrete kompetansebehov i form av typiske EVU-behov. Enkeltbedrifter har ikke tid til å vente på at UiT skal rigge seg om. Også i en del bransjer og klynger blir prosessene ved UiT oppfattet som for langvarige og tidkrevende, noe som medfører usikkerhet om resultatet blir relevant nok for de konkrete behovene der og da.

¹ Oslo er dominert av store nasjonale bedrifter med hovedkontorer, og har derfor en helt annen nærings- og bedriftsstruktur enn resten av landet. Bedrifter/virksomheter i Oslo som utgjør omlag en femdel av bedriftene/virksomhetene i undersøkelsen, er derfor tatt ut av sammenligningen mellom Nord-Norge og Sør-Norge.



Figur 11: Andel av bedrifter/virksomheter i Nord-Norge (N=289) og Sør-Norge utenom Oslo (N=2357) som har deltatt i ulike former for utdannings samarbeid, blant bedrifter/virksomheter som rekrutterte høyere utdannede årene 2014-16. Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen NIFU (2019).

Samarbeid om gjennomføring av utdanningene

Praksis

Erfaringene med å ha studenter i praksis er gjennomgående positiv blant de bedriftene/virksomhetene som utvalget har hatt dialog med. Studentene bidrar med oppdaterte kunnskaper, og får en arena å bryne den på. Bidraget fra de ulike studentene vil samtidig være ulikt, etter hvilke kunnskaper de har, både faglig og generisk, og etter hvilke personlige egenskaper de innehar, blant annet hvor selvstendig de kan arbeide. Lengden på praksisoppholdet påvirker både bidraget studenten kan gi til bedriften/virksomheten og læringsutbyttet for studenten. Noen praksisordninger ved UiT er bare på tre til fire uker, noe som begrenser hvor integrert studenten kan bli i bedriften/virksomheten og hvilke arbeidsoppgaver studentene kan ta i bedriften/virksomheten. I de tilfeller der det blir mest observasjon/jobbskygging, er effekten begrenset for både bedrift og student. Når på året praksisen foregår er også av betydning, da det gjerne er ulike arbeidsoppgaver gjennom året. Dermed kan tidspunktet for praksis påvirke innholdet i praksisen. I sesongbaserte næringer som fiskeri og reiseliv, kan dette være helt avgjørende om praksis i det hele tatt lar seg gjennomføre.

En utfordring i både små og store bedrifter/virksomheter, er å ha tilstrekkelig kapasitet til å følge opp praksisstudenten i en travel hverdag. Det er også slik at veiledningskompetansen varierer, og det er vanskelig for bedrifter/virksomheter å prioritere kursing av ansatte som kan være veiledere. I mindre bedrifter blir det gjerne daglig leder som må ta denne oppgaven, og vedkommende har ofte hverken kapasitet eller kompetanse til dette. I og med at de fleste er positivt innstilt til å få inn studenter i bedriften/virksomheten, blir likevel praksisstudentene stort sett godt ivaretatt ute i praksis. Én bedriftsleder uttrykte sin erfaring med å ha praksisstudenter i sin virksomhet slik: «Det er både arbeidskrevende og givende».

De store organisasjonene som tar imot flest praksisstudenter, Tromsø kommune og andre store kommuner samt UNN og øvrige helseforetak, har systemer og et organisatorisk apparat for dette. Selv i slike

store organisasjonene kan det imidlertid være kapasitetsproblemer med å ta imot alle som UiT ønsker ut i praksis, og særlig i en tid da det er økende studentmengde på helse- og sosialstudier. Én forskjell er også at mens spesialisthelsetjenesten får finansiert merarbeidet med veiledning av studenter, er det ingen slik øremerking av midler i kommunehelsetjenesten.

Oppgavesamarbeid

Erfaringene med studenter i oppgavesamarbeid er mer varierende for bedriftene/virksomhetene, selv om de fleste er positive til samarbeidet. Rammene for og kravene til oppgavene er det fagmiljøene som utarbeider, og det er ikke alltid dette passer med bedriftens behov, hverken i innretning, tidsrom for gjennomføring, omfang eller innhold. Også her er det stor forskjell på hvor selvstendig studentene jobber med oppgaven, slik at de klarer å styre sitt eget prosjekt. Utfallet av oppgavesamarbeidet er videre avhengig av hvor godt bedriften/virksomheten klarer å formulere sine behov i form av problemstillinger for oppgaven. Én avgjørende forutsetning for at bedriften/virksomheten skal få noe ut av oppgavesamarbeidet, er at problemstillingen er relevant for dem.

En viktig suksessfaktor for om oppgaven blir nyttig for bedriftene/virksomhetene videre, er den gjensidige kontakten mellom studenten og bedriften underveis gjennom oppgavesamarbeidet. Når bedriftene har kapasitet til å stille med kompetente biveiledere, og studenten får gode møter med denne, bidrar det både til en god prosess og et relevant resultat.

En generell utfordring er at bedrifter med spesifikke ønsker/behov om oppgavesamarbeid ofte ikke vet hvem i UiT de skal henvende seg til. En har kanskje tanker om problemstillinger som kan egne seg for oppgavesamarbeid, men er usikker på hvilken enhet eller hvilket fagmiljø ved UiT som er mest relevant. UiTs organisasjon oppfattes som vanskelig å finne fram i; det er vanskelig å se hvor døren inn til UiT er, og hvem en skal ta kontakt med.

Overgang fra utdanning til arbeidsliv:

Bedriftene/virksomhetene som er intervjuet, har i størst grad vært opptatt av utdanningssamarbeid om gjennomføring av utdanning, som praksisordninger og oppgavesamarbeid. De har i mindre grad uttalt seg om ordninger for overgang til arbeid. Bedrifter/virksomheter som har deltatt i mentorordninger, ser ikke mentorrollen for studenter som bare knyttet til overgangen til arbeid, men som et mer helhetlig element som gir studentene innblikk i arbeidshverdagen i bedriften/virksomheten. De bedriftene som har deltatt i UiT internship, Innovasjonsstudent (KUPA) og andre traineeordninger, er gjennomgående godt fornøyd med studentene og deres bidrag i den perioden de har vært midlertidig ansatt i denne typen stillinger. Både mentorordninger og trainee/internship gir bedriftene kunnskap og kjennskap til studentene. I mange tilfeller fører dette til videre rekruttering av de gjeldende studentene; i første omgang gjerne til deltids-/sommerjobber i studietiden, men i en del tilfeller også til full jobb etter studier.

Karrierearrangement som Arbeidslivsdagen, karrieredager og fagdager oppfattes som viktige arenaer for synliggjøring, men er ikke direkte rekrutteringsarenaer på samme måte som individuelle ordninger som trainee/internship. Deltakelse på karrierearrangement blir derfor for bedriftene alltid en nytte/kostvurdering, der både organisering, hvilke bransjer og bedrifter som deltar og hvilke studentgrupper en når har betydning for hvorvidt man velger å delta. Bedriftens kostnader og tidsbruk ved eventuell deltakelse spiller også inn på slike avgjørelser, og på bakgrunn av slike avveininger, blir det ofte foretrukket å være representert gjennom bedriftsnettverk eller klynger enn å delta som enkeltstående bedrift, særlig for mindre bedrifter. ■

UiT Internship i Finnmarksløpet



Fra starten av Finnmarksløpet. Fotograf: Tommy Hansen

faglig interessant og hektisk arbeidshverdag innen sitt fagfelt. «På universitetet kan vi få flere dager på en oppgave, men som intern i Finnmarksløpet fikk jeg bla. beskjed om å lage en plakat på to timer! Det går litt fortere i svingene».

Studentene får en unik og relevant arbeidserfaring gjennom internshipordningen. For Finnmarksløpet er UiT Internship en ressurs. Samarbeid med UiT og bruk av ordningen bidrar til forutsigbarhet, faste rammer og en engasjert student som løser arbeidsoppgaver med stor iver.

UiT Internship er studentjobb i tillegg til studiene, og ordningen administreres av UiT. Arbeidsoppgavene skal være relevante for studenten og utdanningsløpet. Studenten mottar lønn i arbeidsperioden, og virksomheten har arbeidsgiveransvaret. Finnmarksløpet lyser ut UiT Internship årlig i en periode på 1-3 måneder for å jobbe med planlegging og gjennomføring av Finnmarksløpet, knyttet til kultur, idrett og media.

I Finnmarksløpets mest arbeidsintensive periode blir studenten raskt en del av teamet og får kjenne på en

5. Framtidens utdanningssamarbeid i Nord-Norge



Konteksten: Det store bildet både Nord-Norges kompetansebehov og utdanningssamarbeidet ved UiT Norges arktiske universitet må sees inn i, er i kraftig omstilling. Sentrale drivere for omstillingen er globale klimaendringer, demografi og teknologisk utvikling. Både drivkreftene og omstillingen selv, vil sette sitt preg framtidens kompetansebehov. Foto: Cocoparisienne, Pixabay

5.A. Innsteget – hvor er vi nå og hvor er vi på vei?

Den eneste konstante faktoren i samfunnsutviklingen, er omstilling. Slik har det vært gjennom hele historien, slik er det i dag og slik vil det også være framover. Med drivkrefter som globalisering, urbanisering og teknologiutviklingen de siste tiårene har imidlertid omstillingstakten økt betydelig, noe som stiller nye kompetansekrav til både enkeltmennesker, utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv.

For å kunne si noe om hvor samfunnet vårt er på vei, må vi vite hvor vi er. Det samme gjelder for å kunne forstå hvilke kompetansebehov framtiden vil bringe. Før vi går videre inn på hvilke ønsker og behov UiTs fagmiljøer, studentene og arbeidslivet ser framover, skal vi derfor kaste et blick utover for å få en overordnet forståelse av konteksten disse behovene og framtidens utdanningssamarbeid må settes inn i.

5.A.I. Globale drivkrefter

Globaliseringen har visket ut grensene mellom lokalsamfunn og verdenssamfunn, og det er ikke lenger slik at man kan forutsi den lokale framtiden uten å løfte blikket mot verden der ute. Og verden der ute, den er nå preget av flere massive drivere som påvirker omstillingen parallelt. Økningen i verdensbefolkningen, de globale klimaendringene og robotenes inntog, er alle eksempler på slike grenseløse drivere som vil påvirke oss alle.

I OECD sin rapport "In-depth analysis of the labour market relevance and outcomes of higher education systems: Norway» fremheves det at den norske økonomien vil preges av faktorer som internasjonale handelsrelasjoner, teknologi, klimaendring og demografi. Det nasjonale kompetansebehovsutvalget sin andre rapport, NOU 2019:2 Fremtidige kompetansebehov II, peker på at trender vi i dag ser innen områder som teknologi, demografi, innvandring, globalisering og arbeidsliv kan ta nye retninger og få andre konsekvenser enn de man i dag forventer.

Nye tider – nye tanker

De store utfordringene verden står overfor, vil kreve nye og bærekraftige løsninger innenfor en lang rekke samfunnsområder. Å utvikle slike løsninger, vil forandre at man har god kjennskap til bærekraftsprinsipper, tar i bruk eksisterende kunnskap på nye måter og setter sammen kunnskap på tvers av fagområder. Sammen med kompetanse om bærekraft, omstilling og tverrfaglighet, vil kunnskap om og trening i innovasjon og entreprenørskap være relevant for enkeltmennesket og arbeidslivet i årene som kommer. Både utdanningssystemet og arbeidslivet må derfor ha stort fokus på denne typen kompetanse for å lykkes med denne nødvendige omstillingen i samfunnet, hver for seg og sammen.

Kompetansebehovsutvalget fremhever at arbeidstakere i fremtiden må kunne håndtere et mer teknologiintensivt arbeids- og samfunnsliv, med store krav til omstilling og livslang læring. Økende behov for tverrfaglighet og utvikling av kompetanse i skjæringspunktet mellom forskjellige disipliner impliserer større fleksibilitet i høyere utdanning. På denne bakgrunn anbefaler KBU at de høyere utdanningsinstitusjonene bør få større fleksibilitet knyttet til sammensetningen av fag på masternivå, for å styrke arbeidsrelevansen og bidra til tverrfaglighet i høyere utdanning.

Utdanning med holdbarhetsdato

Tiden vi lever i er preget av en betydelig omstillingstakt, som er forventet å akselerere. Dette taktskiftet vil endre holdbarheten til kompetansen den enkelte arbeidstaker og det totale arbeidslivet som helhet til enhver tid innehar. Det er forventet at alle arbeidstakere må tilegne seg nye kunnskaper og utvikle nye ferdigheter langt oftere enn i dag og i alle faser av sin yrkesaktive periode. Vekselvirkningen mellom kompetansen levert fra høyere utdanningsinstitusjoner og kompetansen generert i arbeidslivet, vil tilta i hastighet og skillelinjene mellom rene utdanningsløp og arbeidslivet vil delvis viskes ut.

Det nasjonale kompetansebehovsutvalget peker i sin første rapport, NOU 2018:2 på betydningen av at utdanning utformes slik at kandidatens kompetanse egner seg for både nåværende og fremtidige kompetansebehov i arbeidslivet. Videre fremheves arbeidslivets sentrale rolle som læringsarena. Når arbeidsoppgavene og kompetansebehovene stadig endres på grunn av teknologi, innovasjon og nye arbeidsmetoder, er det viktig at de ansatte kompetanse vedlikeholdes og videreutvikles - enten i den daglige jobbsituasjonen, gjennom kurs og opplæring, eller gjennom tilrettelagt etter- og videreutdanning.

Kunsten å være menneske

Teknologiutviklingen og da særlig framveksten av kunstig intelligens, vil endre menneskenes roller og oppgaver i arbeidslivet. Hvilken kompetanse arbeidstakere trenger, vil endres i kjølvannet av dette. Majoriteten av analyser peker mot at denne utviklingen vil øke etterspørselen etter ferdigheter og kunnskaper som kun mennesker kan besitte, ofte kalt 21st Century Skills, metakompetanse eller transversale ferdigheter. Disse begrepene omfatter kompetanser og ferdigheter som evne til kritisk tenking, kreativitet, kommunikasjon og samarbeidsevne, samt en lang rekke andre menneskelige egenskaper (figur 12). Denne typen *myke ferdigheter* blir sagt å være det mennesker fortsatt vil kunne best når robotene inntar arbeidslivet.

I OECD sine analyser fremheves problemløsning, analytisk og kritisk tenkning, sosiale og emosjonelle ferdigheter som teamarbeid og initiativ som eksempler på



Figur 12: Konseptuell framstilling av ferdigheter og kompetanser man mener vil få stor betydning i årene som kommer, såkalte 21st Century Skills eller transversale ferdigheter. Kilde: 3 star Learning Experience. An Evidence-Informed Blog for Learning Professionals

slike ferdigheter. Det nasjonale kompetansebehovsutvalgets andre rapport peker på en utviklingen der det forventes behov for et bredere sett av kompetanser i fremtiden, med større behov for eksempelvis dybdeforståelse og kritisk refleksjon, kommunikasjonsevner og samarbeidsferdigheter.

Fleksibilitet gir robusthet?

Den pågående jakten etter svaret på hva framtidens kompetansebehov vil være, gir få sikre svar. Det som synes å være enighet om, er altså at relevant og oppdatert kompetanse vil omfatte både disiplinkunnskap og generelle kunnskaper, ferdigheter og kompetanser.

Denne dreiningen i det samlede kompetansebehovet vil få konsekvenser for både studenter, høyere utdanningsinstitusjoner og arbeidslivet. Studentene må velge studier og utdanningsformater som gir dem fleksibilitet inn i en ukjent kompetanseframtid. Utdanningsinstitusjonene må organisere studietilbud og undervisningsformer som tar hensyn til behovet for både fagkunnskap og generiske ferdigheter, mens arbeidslivet må skaffe seg tilgang på framtidsrettet kompetanse som gjør dem omstillingsdyktige.

Verden er i endring – og med den, endres også kompetansebehovene i det store bildet. Samtidig er det fortsatt slik at nasjonale særtrekk påvirker utfallet av de globale trendene innenfor landegrensene, basert på befolkningstrender, samfunnsstruktur, ressurstilfang, utformingen av arbeidslivet og kompetansegrunnlaget. Går man videre inn i materien, er det også regionale forskjeller innenfor et og samme land, der ulikhetene innenfor de nasjonale særtrekkene kommer til syne.

5.A.II. Nasjonale og regionale drivkrefter

Nasjonale trender og forventede utviklingstrekk innen utdanning og arbeidsliv

Det er vesentlig enklere å si noe om rekrutteringsproblemer i arbeidslivet på kort sikt enn å predikere langsiktige kompetansebehov. Til det første er kilder som NAVs bedriftsundersøkelser (NAV 2019, NAV 2018) blant de beste datakildene, mens NHOs kompetansebarometer (NHO 2018) viser medlemsbedriftenes behov. I et langsiktig perspektiv er det vanlig å bruke framskrivningsmodeller basert på historiske data og scenarieanalyser. Det er enklere å si noe klart om framtidige kompetansebehov på lengre sikt når disse er knyttet til demografiske framskrivninger (offentlige bransjer som helse og skole), mens endringer i næringslivet kan skje veldig raskt (NOU 2018:2).

Historisk har vi sett dette de senere årene både innen industri, bygg- og anlegg og ingeniør og IKT-fag. Innen helse og skole har etterspørselen vært jevnere og mer forutsigbar. De største kortsiktige rekrutteringsproblemer i Norge er innen helse og sosial, informasjon og kommunikasjon, undervisning, og bygge- og anleggsvirksomhet. De siste fire årene har det vært en sterk vekst i mangelen på sykepleiere. Geografisk er også den relativt sett største mangelen på arbeidskraft i Norge å finne i de tre nordligste fylkene – og innen de fleste næringer (NAV 2019, NAV 2018).

Ubalanser i Nord-Norges arbeidsmarkeder

De seinere årene har arbeidsledigheten i Nord-Norge vært på et lavt nivå og lavere enn i Norge som helhet. Samtidig har sysselsettingsveksten i landsdelen vært høyere enn på landsbasis. Det er imidlertid store regionale forskjeller, og innen ulike bransjer i landsdelen. Det er de to største BA-regionene Tromsø og Bodø som har hatt den sterkeste sysselsettingsveksten de seinere årene, og ved sin størrelse også bidratt mest til økningen i sysselsettingen i landsdelen (SSB, registerbasert sysselsettingsstatistikk). Veksten de siste årene har imidlertid også kommet i mindre BA-regioner som Alta, Finnsnes/Senja, Sortland/Stokmarknes, Vågan/Vestvågøy og Mosjøen, og faktisk også i noen av de minste BA-regionene i Finnmark og Nord-Troms. Generelt er det altså sysselsettingsvekst i landsdelen og de siste årene har denne veksten vært sterkere i næringslivet enn i offentlige tjenester. Det er særlig innen fiskeri og havbruk, bygg og anlegg, reiseliv og teknisk/forretningsmessig tjenesteyting at veksten har kommet.

Denne veksten kommer i en situasjon der det altså er lav ledighet, ingen vesentlig vekst i befolkningen i yrkesaktiv alder i landsdelen, og bekymringsfull befolkningsutvikling i mange regioner i nord. I følge NAVs bedriftsundersøkelser (NAV 2019 og 2018) og Konjunkturbarometeret (KB 2018, KB Spesial 2017) er det derfor noen klare ubalanser i Nord-Norges arbeidsmarkeder:

- Stor mangel på helse- og utdanningspersonell i alle typer regioner – både i distriktene og i byene.
- Stor mangel på folk med annen høyere utdanning i byene i Nord-Norge, blant annet ingeniører.
- Ledighet blant industri-/bergverksarbeidere i tradisjonelle industri-/bergverksregioner
- Ubalanse i bygg- og anleggsnæringen; ledighet i noen regioner og mangel på fagfolk i andre regioner

Mye av sysselsettingsveksten i nord har som ellers i landet vært mulig på grunn av innvandring, og dels utenlandsk arbeidskraft som ikke er bosatt i Norge (SSB, registerbasert sysselsettingstatistikk). Når innvandringen de siste årene har gått tilbake har dette ytterligere bidratt til mangelen på arbeidskraft.

Hva velger de unge i nord?

I følge undersøkelse blant et tilfeldig utvalg av videregående skoler i Troms og Nordland (KB Spesial 2017) er det særlig a) helse, pleie og omsorg, b) tjenesteyrker og c) undervisning som er yrkesgruppene flest elever har for øye når de vurderer videre utdanning. Videre er det mange elever på videregående nivå som ikke har bestemt seg for hvor de vil bo og jobbe etter endt utdanning. Om lag én av tre er imidlertid innstilt på å bosette seg et annet sted enn på hjemmeplassen sin for å kunne jobbe med det de ønsker. Om lag to tredeler av nordnorske studenter i høyere utdanning er studenter ved nordnorske utdanningsinstitusjoner. De velger særlig å studere fag innen helse, økonomi og administrasjon, lærerutdanning, teknologi og samfunnsfag. Fordelingen på fag er omtrent den samme, enten studentene kommer fra Nordland, Troms eller Finnmark.

Utfordringsbildet knyttet til utdanning av helsepersonell – og kompetansebehov i distriktene

Så godt som alle kommuner i Nord-Norge har rekrutteringsutfordringer når det gjelder sykepleiere, leger og vernepleiere. Det er veldokumentert at a) kvotering, b) plassering av utdanning/desentralisering og c) eksponering for distrikt i utdanningen (praksis) er virkemidler som har positiv effekt (UiT/NSDM). En studie av sykepleierne utdannet i Nord-Norge 2000-2014 (UiT/NSDM 2016) viser at studiested og hvor man kommer fra, er viktige faktorer for rekruttering til og stabilisering i jobb. Andre studier viser at en større andel av fastleger utdannet ved UiT (30 %) jobber i distriktskommuner, sammenlignet med alle fastlegene i landet (19 %). Dagens legeutdanning har sterke bånd til spesialisthelsetjenesten. Dette skyldes blant annet at spesialisthelsetjenesten har utdanning av helsepersonell som en lovpålagt oppgave, og helseforetakene mottar årlig 650 millioner for å ivareta denne oppgaven. Primærhelsetjenesten har ingen lovfestet plikt til å sørge for praksis for legestudenter, og det følger derfor heller ingen økonomiske ressurser med. Per i dag må utdanningsinstitusjonene selv betale per student for å få praksis i kommunal sektor.



Det store valget: *Hva de unge i Nord-Norge velger å utdanne seg som, har betydning for både UiT Norges arktiske universitet og arbeidslivet i landsdelen. Foto: David Jensen*

Forventet vekst i landsdelen – krever tilgang på kompetent arbeidskraft

Framtidsutsiktene i Nord-Norge er gode i en rekke scenarier og studier (blant annet KB 2019, KB 2018, Norut 2013), med forventninger om vekst innen sjømat, bergverk, olje/gass, industri, energi, bygg og anlegg, reiseliv, kulturnæringer og teknisk og forretningsmessig tjenesteyting, og en demografisk utvikling som også fordrer vekst innen yrker i helse- og sosialsektoren. Det er planlagt store investeringer i både næringsvirksomhet og offentlig infrastruktur, som vil medføre økt aktivitet i mange av regionene i landsdelen.

Disse forventningene, planene og framskrivingene vil altså kreve større tilgang på arbeidskraft, og mangelen og ubalansene som vi ser i dag kan komme til å øke. Det er viktig å utdanne landsdelens ungdom for å møte disse behovene, og det vil være stort behov for både fagarbeidere og høyere utdannede. Det er imidlertid neppe nok dersom forventningene og framskrivingene slår til, det blir trolig også nødvendig å tiltrekke seg kompetent arbeidskraft utenfra for å møte den framtidige etterspørselen etter kompetent arbeidskraft i nord.

5.B Behovet

5.B.1 Dagens og framtidens studenters ønsker og behov

Representanter for studenter fra studentorganisasjoner og framtidige studenter fra elevorganisasjoner deltok på et av utvalgsmøtene, og presenterte der innspill til utvalget. I tillegg ble det i desember 2018 gjennomført en workshop med deltakere fra studentparlamentet, der studentene delte sine erfaringer med utdannings-samarbeid og ga innspill på ønsker og mulige forbedringer i utdanningssamarbeidet. Synspunktene i dette avsnittet er i stor grad basert på disse innspillene, samt på innspill fra studentrepresentantene i utvalget.

Elevene i videregående skole – forventninger til høyere utdanning

Dagens elever i videregående skole ser fram til studietiden med blandede forventninger. På den ene siden forestiller man seg en studiehverdag som er travel, stressende og krevende – med en del bekymringer for blant annet økonomisituasjonen. Elevene er oppmerksomme på at mye av ansvaret for læringen på universitetet vil ligge hos studentene selv, og er derfor opptatt av tydelige læringsmål. Elevene ser også fram til en interessant studietid, der de får fordype seg i fagområder de liker, sammen med medstudenter med felles interesser. For å trives er det viktig med engasjerte undervisere og et godt studiemiljø. Det er mange som forventer at det skal bli lett å få venner, og at det tilrettelegges med sosiale arrangementer som bidrar til en god start på studietiden. Det er også mange som er opptatt av gode støttenettverk og tilgang på eksempelvis psykolog og helsesøster. Når det kommer til samarbeid mellom universitet og arbeidslivet er elevene opptatt av praksis - og ikke bare teoribasert undervisning. De er opptatt av at utdanningene er relevante og oppdaterte og tilpasset fremtidens arbeidsliv. Mange håper de vil få tilbud om jobb i løpet av studietiden.

Mange elever i videregående skole er bekymret for sine veivalg når det kommer til utdanning og arbeid. De mener derfor at universitetet burde komme mer ut til skolene, besøke elevene og også bidra til mer kompetanse hos veiledere og rådgivere. Et konkret forslag er å vurdere et tettere samarbeid mellom UiT og Elevorganisasjonen (EO). For å nå ut til dagens elever, er det viktig å oppsøke relevante møteplasser – både fysiske og i sosiale medier. Det er viktig å møte ungdommene på ungdommens egne møteplasser. Quiz i sosiale medier liker elevene å svare på, og det kan være en god strategi for å nå ut til elevene med informasjon om utdanninger og arbeidsmuligheter i landsdelen. Videre bør det i markedsføringen av utdanninger overfor elever legges mer vekt på praksisordninger og andre muligheter for samarbeid med arbeidslivet gjennom utdanning. Det er også viktig å orientere om overgangen fra utdanning til arbeidsliv med konkret informasjon fra blant annet studiebarometeret og kandidatundersøkelser.

Studentenes ønsker og behov

De som allerede er studenter ønsker å styrke dialogen og jobbe for tiltak som bidrar til flere koblinger og samarbeidsformer mellom studenter, fagmiljø og arbeids- og næringslivet. De ønsker at flere tar seg arbeid i landsdelen, og for å få til det, bør studentene i løpet av studietiden både bli kjent med landsdelens arbeidsliv og få anledning til å samarbeide med relevante aktører.

Et hovedpoeng er betydningen av forutsigbarhet fra UiT sin side. Hva som forventes av innsats for å gjennomføre utdanninger, bør være et tema tidlig i alle studieprogram. Det bør være oppmerksomhet rundt hvilke krav som stilles til de studentene som har praksis eller andre former for utdanningssamarbeid med arbeidslivet som del av sin utdanning.

Mange opplever at fagmiljø og forelesere i liten grad viser interesse for samarbeid med arbeidslivet. Studentene ønsker derfor å bli involvert og få medvirke i utviklingen av utdanningssamarbeid, eksempelvis i form av dialogmøter mellom studentene og fagmiljøene.

Tilgang på relevant praksis er viktig, og studentene er opptatt av at det bør tilrettelegges bedre for frivillige praksisordninger. En del studier lar seg ikke kombinere med internship, og derfor bør det vurderes modeller for frivillig praksis – kanskje på tvers av studieprogram. Også enklere former for samarbeid bør prøves ut – slik som «jobbskygging», prosjektoppgaver og intensive hospiteringsopphold. Mange studenter har doble boutgifter i praksisperioder. Det bør være mulig å lage samarbeid med både andre samskipnader og vertskommuner om tilrettelegging for bolig i praksisperioder.

Det er et ønske om at flere utdanninger tar initiativ til å invitere eksterne forelesere fra arbeidslivet. Dette vil både knytte undervisningen mer til reelle problemstillinger i arbeidslivet, men også bidra til at flere får

øynene opp for ulike arbeidsgivere og karriereveier i landsdelen. UiT bør ta initiativ til å etablere et eget område sentralt på hjemmesiden til UiT, der studentene kan få oversikt over samarbeidsaktiviteter, tema til oppgavesamarbeid, internship og oversikt over ledige stillinger, samt profilering av offentlige og private arbeidsgivere som ønsker samarbeid. På en slik side bør det også integreres eksempelvis arbeidslivsrelaterte ressurser og resultater fra kandidatundersøkelsene. Studentene peker på portaler av denne typen hos andre universiteter i Norge som gode eksempler på hvordan en slik side kan utformes, som NTNU Bridge (<https://www.ntnu.no/bridge/>).

Studentene ønsker at UiT synliggjør tilbud om karriereveiledning og arbeidslivsrettede aktiviteter bedre. Et tilbud som kan bidra til at studenter får kontakter i arbeidslivet, er mentorordninger. På jusstudiet har man eksempelvis begynnerkollokvier der studenter på 4. og 5. avdeling ansettes for å undervise førsteårsstudenter. Det etableres gjennom denne ordningen kontakter som varer og som gir studentene en fremtidig mentor/kontakt i arbeidslivet.

Studentene mener videre at det bør være et mål å få flere arbeidsgivere til å besøke UiT. Alle studiesteder bør ha tilbud om arbeidslivsdager/karrieredager – og det er viktig å tilrettelegge for slike møteplasser ved å gi undervisningsfri.

Disse tilbakemeldingene fra utvalgets dialogmøte med studentene faller godt sammen med de signalene som ble gitt i fritekstfeltet i kandidatundersøkelsen 2017. Der er UiTs tidligere studenter bedt om å gi innspill på tiltak de mener kan bedre studentenes overgang fra studier til arbeidsliv.

Disse tilbakemeldingene deler seg tydelig i tre hovedkategorier:

- Kurs/seminarer/workshops og veiledninger som forbereder studentene til overgangen fra studie til arbeidsliv.
- Undervisning som øker studiets arbeidslivsrelevans, herunder utforming av studieplaner sammen med arbeidslivet, bruk av gjesteforelesere, og vektlegging av arbeidslivsrelevante ferdigheter som tverrfaglig samarbeid, digitale ferdigheter og prosjektarbeid.
- Samarbeid med arbeids- og næringsliv i form av for eksempel praksis og oppgavesamarbeid.

5.B.II Fagmiljøenes ønsker og behov

Utvalget har hatt dialogmøter med alle fakultetene, og gjennom disse dialogene fått innspill til ønsker og behov sett fra fagmiljøene. I tillegg ble det høsten 2018 arrangert en workshop for erfaringsutveksling om valgfrie praksisemner der mange av UiTs fagmiljøer deltok og kom med innspill. Fagmiljøene har også vært godt representert i utvalget, hvor de har deltatt med sine perspektiver i drøftingene gjennom hele utvalgsarbeidet.

Samarbeid om innhold i utdanningene

Det er ulike tradisjoner i fagmiljøene for samarbeid med arbeidslivet om innholdet i utdanningen. Mens eksempelvis profesjonsutdanningene har lange tradisjoner for samarbeid med praksisfeltet, har disiplinene tradisjonelt utviklet utdanningene med utgangspunkt i selve fagdisiplinen.

Det er gjennomgående positive tilbakemeldinger fra fagmiljøene ved UiT når det gjelder viktigheten av dialog og samarbeid om utvikling av det innholdsmessige i utdanningene. Fagmiljøene



Framtiden kaller: Både nåværende og kommende studenter fra Nord-Norge, er opptatt av at utdanningene ved UiT Norges arktiske universitet (UiT) skal være relevante for det arbeidslivet de skal ut i. Hva slags kompetanse som vil etterspørres i en framtid fylt med teknologi og kunstig intelligens, er ikke lett å forutsi for hverken dem, UiT eller landsdelens arbeidsliv, men kanskje kommer man fortere fram til svaret gjennom utdanningsamarbeid. Foto: Torbein Kvil Gamst

ønsker innspill ut fra kompetansebehov i arbeidslivet, og ønsker videre å bidra til et styrket samarbeid om det innholdsmessige i utdanningene. Det er sentralt og viktig at det til grunn for et slikt samarbeid gjøres viktige rolleavklaringer, og at anledningen til medvirkning og samarbeid ikke påvirker den faglige integriteten i fagmiljøet. Videre er det sentralt at samarbeidet med arbeidslivet må baseres på det enkelte fag og institutts erfaringer og nettverk, slik at samarbeidet utvikles «bottom up».

Tilbakemeldingene fra fagmiljøene viser at det er ønskelig med mer involvering fra arbeidslivet i utforming av studieprogrammer, samt at det i flere fagmiljøer bør etableres et mer strukturert og formalisert samarbeid. Når arbeidslivet skal involveres med innspill til det faglige innholdet, er det viktig med tidlig involvering, eksempelvis i form av arbeidsgrupper som er med på å utforme de grunnleggende idéene. Bidrag fra arbeidslivet i evalueringer av studieprogram er også en samarbeidsform som bør utvikles, særlig med tanke på nye krav til periodiske evalueringer med eksterne representanter. Et annet sentralt innspill er samarbeid om læringsutbyttebeskrivelsene når utdanninger skal revideres.

Det er flere i fagmiljøene som peker på naturlige samarbeidspartnere som bør involveres, slik som sentrale institusjoner innen eget avtakerfelt, som kommuner og næringsklynger og –nettverk. For disiplinutdanningen kan det være utfordrende å identifisere de mest sentrale samarbeidsaktørene – og aktørene som kan sette ord på samfunns- og arbeidslivets kompetansebehov.

Fagmiljøene peker også på viktigheten av å balansere mellom generelle behov og mer spesifikke behov for kompetanse. Utdanningene til UiT bør bygges med mål om å være solide og relevante i et langsiktig perspektiv - og for å ivareta flere hensyn. I dette ligger det også en avveining mellom hva som bør inkluderes i en bachelor- eller masterutdanning og hva kandidaten i ettertid bør ta ansvar for. Flere fakulteter er i sine innspill inne på utfordringen knyttet til dagens organisering, og mangel på incentivordninger for arbeidet med etter- og videreutdanning (EVU). Det er flere som peker på det samfunnsansvaret UiT har for å tilby relevante EVU-kurs, men med dagens incentivsystem er det vanskelig for mange fagmiljøer å prioritere EVU. Samtidig ser flere fagmiljøer potensialet for å utvikle slike relevante tilbud. Med en styrket kontinuerlig kontakt med næringslivet får fagmiljøene bedre grunnlag for forståelsen av kompetansebehov i arbeidslivet - også når det gjelder EVU.

Samarbeid om gjennomføring av utdanningene

Praksis

Praksis oppfattes i UiTs fagmiljøer som et viktig verktøy for utdanningssamarbeid, og som et omdreiningspunkt for andre samarbeidsformer. Vurderingene fra fakultetene er at praksis er nyttig både for studenten, for arbeidslivets aktører og for fagmiljøet. Praksis er samtidig et arbeidskrevende felt, og selv der man har lang erfaring med praksis, er det dels store utfordringer knyttet til feltet.

Det er behov for flere relevante praksisplasser i landsdelen. Innen noen fagområder, særlig i profesjonsutdanninger med obligatorisk praksis, oppleves tilgangen på praksisplasser i kommunene som så utfordrende at det blir en form for intern konkurranse mellom ulike utdanningsområder. Andre utdanninger med obligatorisk praksis har tilsvarende utfordringer, og har derfor studenter i praksisopphold hos relevante institusjoner sørpå. De seinere årene har stadig flere disiplinutdanninger tatt initiativ til å etablere tilbud om praksis, gjerne i form av frivillige praksisordninger. Mange fagmiljøer ønsker å utvikle disse ordningene videre. Siden flere henvender seg ut mot den samme type aktører i arbeidslivet i landsdelen, øker både behovet for flere relevante praksisplasser og en overordnet koordinering mellom UiT og arbeidslivet.

En annen utfordring fagmiljøene trekker fram, er tilgangen på midler og ressurser i tilknytning til utdanningssamarbeid. Her er det i dag store forskjeller mellom utdanninger gitt av ulike fakulteter – og noen ganger også mellom utdanninger ved samme fakultet. Til grunn for flere utdanninger med obligatorisk praksis følger det finansiering, blant annet profesjonsstudier innen helse og utdanning. Et eksempel på dette finner man knyttet til obligatorisk praksis i profesjonsutdanningene ved Helsefak. Her understøttes praksis i spesialisthelsetjenesten med midler fra staten, mens det ikke finnes tilsvarende finansiering for praksis i primærhelsetjenesten. Læringseffekten og samhandlingen med praksisfeltet i primærhelsetjenesten er imidlertid sentral for fagfeltet/studentenes utdanning, og derfor prioriterer fakultetet å bruke egne midler til dette. Tilsvarende er det flere av de frivillige praksisordningene i disiplinfeltene som peker

på utfordringer knyttet til både økonomiske, administrative og faglige ressurser. Det er arbeidskrevende å etablere og drive praksistilbud når man ikke har dedikerte ressurser til formålet. Dermed blir det for flere fagmiljøer raskt et spørsmål om tøff prioritering av eksisterende ressurser – og om mulighetene til å søke eksterne prosjektmidler.

Det er viktig å sikre god kvalitet i alle praksisordningene til UiT. Flere fakulteter peker på behovet for å gjennomføre systematiske evalueringer av studentenes praksisopphold, og det er også flere som ser behovet for å tilby kurs for arbeidsgivere som tar imot praksisstudenter. Selv om det er en stor variasjon i formene for praksis i UiT sine utdanninger, er det en felles oppfatning om at det til grunn for utviklingen av praksisordninger må ligge en god veiledningskompetanse i den aktuelle virksomheten. Noen fakulteter har etablert frivillige praksisveiledningskurs, mens flere andre ser behovet for å utvikle slike tilbud.

På mange utdanningsområder jobbes det systematisk med praksisordningene gjennom formaliserte avtaler – ofte også basert på erfaring over lang tid. På andre utdanningsområder er det ikke etablert like klare strukturer og formelle ordninger for hvordan praksis skal drives, og deler av ansvaret overlates til den enkelte student når det gjelder kontakt med eget praksissted. Det er behov for en tydeligere strukturering og formalisering av hvordan enkelte utdanninger driver samarbeid med arbeidslivet gjennom praksis, og sikre at man unngår personavhengige kontakter med praksisfeltet gjennom en sterkere institusjonalisering av slike ordninger.

Til tross for stor utbredelse av praksis i utdanningene til UiT, oppfattes det av mange som viktig med en bred diskusjon og en tydeligere forståelse av hva praksis i utdanningene betyr. I noen utdanninger er praksis halve utdannelsen – i andre er praksis en læringsarena over noen få uker. Det er stor forskjell i tradisjonene – fra profesjonsutdanningenes langvarige kontakt med praksisfeltet til de nyere kontaktene mellom disiplinutdanninger og arbeidslivet gjennom praksisordninger. I noen utdanninger er ordinær undervisning og praksis to klart adskilte aktiviteter, mens det innen for eksempel utøvende kunsthøgskole er et klart skille mellom teori og praksis. I denne typen utdanningsløp er praksis en integrert del av selve utdanningen. Gjennom kontinuerlig arbeid med prosjektuker, workshops, utstillinger og offentlige konserter, integreres praksiserfaring som en del av studieprogrammene.

Det er fra fakultetene gitt innspill om viktigheten av at studentene stimuleres til å reflektere over egen praksis. Det er også pekt på utfordringer knyttet til vurderingsformer når det gjelder praksis. Dersom praksis er et arbeidskrav – hvordan skal det vurderes, og på hvilken måte bør arbeidslivet involveres i vurderingene?

Oppgavesamarbeid

Det er et stort ønske i fagmiljøene om å utvikle oppgavesamarbeid som verktøy for styrket utdannings-samarbeid med arbeidslivet.

Flere fakulteter ser behovet for en bedre systematikk i hvordan arbeidslivets aktører kan spille inn forslag til tema og problemstillinger for oppgavesamarbeid. Det er flere som peker på at UiT mangler et sentralt koblingspunkt der innspill kan formidles fra arbeidsgivere til fagmiljø og studenter. Samtidig fremheves viktigheten av at oppgavesamarbeid må forankres faglig tidlig i prosessen for å sikre relevans og kvalitet.

Innspill til tema for oppgavesamarbeid kan komme fra mange andre kilder enn gjennom et sentralt system, og det er gjerne i direkte møter at de gode problemstillingene utvikles. Det er flere som fremhever potensialet i å utvikle oppgavesamarbeid på grunnlag av kontakt med arbeidslivet gjennom praksisopphold og andre etablerte relasjoner mellom studenter, fagmiljø og arbeidsliv. Det er blant annet et stort potensial knyttet til å ha oppgavesamarbeid for studenter tett koblet til etablerte forskningssamarbeid med næringslivet.

Flere fremhever viktigheten av at man i oppgavesamarbeid har en biveileder i praksisbedriften som følges opp fra fagmiljøet. Det er også flere fakulteter som ser at arbeidet med å følge opp innspill til oppgavesamarbeid i fagmiljøet kan struktureres bedre, og at det er et potensial for en bedre utnyttelse av de innspillene man får fra arbeidslivet.



Kunnskapsrike relasjoner: *Relasjoner har stor betydning for kunnskapsutveksling mellom partene i utdannings samarbeidet og derfor er møteplasser noe som både studenter, fagmiljøer og arbeidslivet i Nord-Norge mener er svært viktige. Foto: David Jensen*

UNN og UiT. Denne koblingen gjør at studentene er godt forberedt på det som møter dem som ferdig-utdannede kandidater på sykehuset. Ordninger som næringslivsmentorer kan være aktuelle for Helsefak for å komme i tettere dialog med andre deler av avtakerfeltet, som kommunale helse- og sosialtjenester og annen relevant industri.

Næringslivsmentorer kan benyttes til utdannings samarbeid både når det gjelder innhold i utdanning, gjennomføring av utdanning og i forbindelse med overgang fra utdanning til arbeidsliv. Eksempelvis kan næringslivsmentorer sitte i referansegrupper for studieprogram, bidra i utviklingsprosjekter, jobbe med utvikling av praksisordninger, bidra med tilrettelegging for og oppfølging av studentoppgaver, og bidra med undervisning, veiledning og i evaluering av utdanningen.

Erfaringene fra ordningene med næringslivsmentorer er at næringslivsaktørens motivasjon og ønske om tettere kontakt med fagmiljø og studenter ved UiT er av stor betydning. For å lykkes med et slikt samarbeid er det også viktig at fagmiljøet har klare ønsker for samarbeidet, og at fagmiljøet tar initiativ og søker på de utlyste ordningene.

Samarbeid om overgangen fra utdanning til arbeidsliv

Flere fagmiljøer fremhever viktigheten av at studentene tidlig blir forberedt på overgangen til arbeidslivet, gjennom blant annet tilbud om kurs i søknadsskriving, CV-oppsett og intervjuuttrening. For fagfelt der praksis er en integrert del av utdanningene, vil overgangen mellom utdanning og arbeidsliv kunne være en vekselvirkning. Eksempelvis er det innen kunst- og musikkfeltet viktig at det nettopp er mulig å veksle mellom og kombinere både utdanning, utøvelse og jobb.

Fagmiljøene løfter også betydningen av møteplasser der studenter, fagmiljø og arbeidslivet kommer i direkte kontakt med hverandre. Noen ønsker derfor å etablere årlige arenaer der man inviterer inn sitt avtakerfelt. At studenter inviteres med når fagmiljø møter eksterne aktører – både i forbindelse med konferanser, seminarer og karrierearrangementer – er andre grep som kan skape ønskelige synergier av denne typen.

For flere fakulteter er det ønskelig med styrket alumnikontakt. Tidligere studenter som nå er etablert i arbeids- og næringsliv er en mulig kontaktflate å bruke når man inviterer til tettere utdannings samarbeid. Det er viktig at slike kontaktflater mellom fagmiljø og tidligere studenter utvikles og drives i fagmiljøene, for eksempel gjennom å legge til rette for linjeforeningenes arbeid.

Fagmiljøene oppfatter II-er stillinger og næringslivsmentorer som viktige ordninger som bør videreføres, videreutvikles og prioriteres av UiT for å styrke utdannings samarbeidet med arbeidslivet. Erfaringene i fagmiljøene er positive og gode, selv om det så langt ikke har vært stor konkurranse om de utlyste næringslivsmentorstillingene.

Næringslivsmentorer kan være et virkemiddel for å utforske tettere samarbeid med næringer eller bransjer man ikke har så nær relasjon med fra før. Ved Helsefak deler mange forskere stillinger mellom

5.B.III Arbeidslivets ønsker og behov

Utvalgets medlemmer har gjennomført en rekke dialogmøter med arbeidslivet i både offentlig og privat sektor for å få kjennskap til ulike aktørers forhold til og erfaring med utdannings samarbeid med UiT. For å sikre innspill fra et representativt utsnitt av nordnorsk arbeidsliv, ble det avholdt møter med aktører fra de seks bransjene helse/velferd, skole, bygg og anlegg, industri, sjømat og reiseliv. Representantene fra arbeidslivet i utvalget har også deltatt i prosessen gjennom utvalgsmøtene, og bidratt med sine perspektiver og innspill der.

Arbeidslivets innspill er dels generelle og dels knyttet til de ulike typer og formater for utdannings samarbeid. Nedenfor presenteres først de mer generelle og overordnede synspunktene tematisk, mens innspillene knyttet til spesifikke typer og formater av samarbeid kommer deretter, fordelt på de tre hovedtypene av samarbeid.

Solide grunnutdanninger i kombinasjon med praktisk erfaring

Arbeidslivet mener UiT bør satse på solide grunnutdanninger på bachelor-, master- og PhD-nivå – gjerne i kombinasjon med elementer av praktisk erfaring relatert til arbeidslivet. Det er en gjennomgående tilbakemelding fra arbeidslivet at utdanningene UiT gir, bør trene studentene ikke bare i det fagspesifikke, men også i generiske ferdigheter som arbeidslivet har behov for. Slike generelle ferdigheter kan være evne til å tilegne seg ny kunnskap og til å sette seg inn i problemstillinger, samt ferdigheter innen kommunikasjon, tverrfaglig samarbeid, omstilling og til å løse konkrete problemstillinger.

Der noen arbeidslivsaktører fremhever behovet for mer spesialiserte utdanninger som treffer spesifikke behov, gir andre innspill om viktigheten av bredt orienterte utdanninger som gir en god plattform for videre læring. I innspillene har det kommet en del fagspesifikke problemstillinger som ikke omtales konkret i denne rapporten, men som illustrerer behovet for tettere dialog mellom arbeidslivet og fagmiljøene.

Det er også flere som fremhever det stadig økende behovet for større tilgang på utdanning i form av kortere kurs og emner fleksibelt tilpasset konkrete etter- og videreutdanningsbehov (EVU) i arbeids- og næringslivet, gjerne i bedriftenes roligere perioder. Tilbakemeldingene peker på viktigheten av at fagmiljøene jobber effektivt med å få på plass tilbud når det blir etterspurt fra bedriftene.

UiT bør synliggjøre sin relevans

Landsdelen har stort behov for kompetanse i årene som kommer, og arbeidslivet mener UiT bør bli flinkere til å komme ut og møte landsdelens arbeids- og næringsliv. Det er flere næringer og bransjer som har kompetanseutfordringer – og som søker kunnskap om hvordan næringene skal utvikles videre. Her bør UiTs fagmiljøer og studenter kobles tettere på. Fagmiljøene bør ha kontinuerlig dialog med arbeidslivet, og bør ta initiativ overfor arbeids- og næringsliv - eksempelvis rettet inn mot klynger av bedrifter i de ulike regionene. For å få til samarbeid er det viktig med gode relasjoner, og anledning til å uformelt drøfte samarbeidsmuligheter. Det er mange som spiller inn et ønske om at UiT tar flere initiativ for å reise ut og oppsøke og etablere slik kontakt med arbeidslivet. Særlig mange av de små aktørene har begrenset kapasitet til å selv ta slike initiativ. Flere peker også på at gjennom besøk, dialog og utvikling av tettere relasjoner, vil flere i arbeidslivet bli kjent med hva UiT har av relevante fagmiljøer og - utdanningstilbud.

Arbeidslivet løfter betydningen av møteplasser der de kan møte fagmiljøene og studentene. Erfaringene er at faste og planlagte møteplasser gjør samarbeidspotensialet mindre personavhengig. Det finnes mange gode møteplasser i landsdelen som bør utnyttes bedre, både møteplasser som universitetet «eier» og møteplasser som arbeidslivet «eier». Det er viktig å se potentialet i disse – og vurdere behovet for nye møteplasser.

Struktur og rammer

Flere fra arbeidslivet etterspør en tydeligere vei inn til UiT. Særlig mange fra privat sektor har ikke god nok kjennskap til UiT. Hvis de ikke har studert ved UiT eller har erfaring med institusjonen gjennom samarbeid, er det utfordrende å vite hvor de skal starte når de ønsker å komme i kontakt med UiT for et eventuelt samarbeid. Hvor skal den enkelte virksomhet henvende seg, hvem skal kontaktes for konkret samarbeid, ønsker eller behov? Arbeidslivet peker på at det mangler en god plattform for kommunikasjon mellom arbeidslivet og UiT, med oppdaterte og gode treffpunkter sentralt på universitetets nettside.



Sammen om arbeidslivsrelevans: *Praksis og oppgavesamarbeid er populære formater innenfor utdanningssamarbeidet mellom UiT Norges arktiske universitet (UiT) og arbeidslivet i Nord-Norge. Slike aktiviteter gir både arbeidslivet og studentene mulighet til å utvikle sin kunnskap. Foto: Jan Terje Hellgren Hansen*

I tillegg til at nettsiden kan sette arbeidsgivere i kontakt med rette ressurspersoner ved UiT og gi en orientering om aktuelle samarbeidsformer, er det et ønske om en formidlingsportal der bedriftene kan være synlige for studentene. Samtidig er det flere som fremhever at en portal aldri vil kunne erstatte personlige møter og nettverk.

Flere arbeidslivsaktører fremhever viktigheten av forutsigbare formelle rammer og forventningsavklaringer i gjennomføring av utdanningssamarbeid. Ressurser som avtaleverk, strukturer og frister bør være lettere tilgjengelig, og det er ønske om at det gis tilbakemeldinger i etterkant av avsluttede prosjekter.

Flere gir også innspill om ønske om samarbeid med fagmiljøene, med mulighet til å knytte deres fagkompetanse til mindre prosjekter i arbeidslivet. Det spilles blant annet inn at fagpersoner burde få incentiver eller tilgang på prosjektmidler for å jobbe tettere på kompetanseprosjekter i arbeidslivet.

En del representanter fra arbeids- og næringslivet mener også at de selv bør ta et større ansvar for å få til godt samarbeid med UiT, og at det bør opprettes arenaer der utfordringer kan drøftes og utvikles og der en mobilisering av aktører kan vise reelle behov i videre dialog med academia. Særlig bør klyngemiljøene ta et større ansvar for å identifisere sine kompetanseutfordringer og fasilitere et tettere samarbeid mellom næringsliv og utdanningsinstitusjonene.

Samarbeid om innhold

Det er mange i arbeidslivet som er positive til å bidra i fagutvikling, og for flere arbeidslivsaktører er det faglig spennende å få delta i slike prosesser. Det finnes gode eksempler der næringsklynger og fagmiljø sammen har bidratt til etablering av nye eller reviderte utdanninger. Dette er en samarbeidsform som flere burde se til. Samarbeid og dialog mellom næringsklynger og fagmiljø om kompetansebehov kan være utgangspunkt for langsiktige utdanningssamarbeid. Arbeidslivet ønsker å bidra i prosesser rundt identifisering av kompetansebehov, og med bruk av virkemidler som kompetansemegler og næringslivsmentor kan gode strukturer for utdanningssamarbeid etableres. I det utvidede perspektivet mener arbeidslivet det også vil være fruktbart hvis de har større kjennskap til fagfeltene ved universitetene som er relevante for dem. De vil derfor gjerne bli invitert inn til arenaer der slik kunnskap deles, som åpne forelesninger og disputaser. Dagens teknologiske løsninger gir muligheter for å distribuere slike arrangementer også utenfor campus, slik at det er lettere å gjøre kunnskapen tilgjengelig for arbeidslivet.

Samarbeid om gjennomføring

Det er stor tilslutning til at studenter bør få møte arbeids- og næringslivet gjennom studiene. For studenter som skal samarbeide med en virksomhet, er forventningsavklaringer viktig, både for studenten, fagmiljøet/veileder og virksomheten selv. Arbeidslivet ser et stort potensial ved at studenter som har samarbeid med en virksomhet blant annet kan gi faglige impulser, bidra til kunnskapsflyt og introdusere virksomheten for fagpersoner i fagmiljøet. Flere er opptatt av å få innspill fra studenter på hvordan virksomheten driver, og at studenten kan bidra med forslag til konkrete forbedringer.

Mange i arbeidslivet er positive til at UiT tar initiativ og kontakt for oppgavesamarbeid, og mange ønsker å bli kontaktet av fagmiljøer med forslag til konkrete problemstillinger. Flere er positive til å være casevirksomhet for både bachelor-, master og PhD-prosjekter – og tilbyr eksempelvis tilgang på data. Det er også flere som peker på tverrfaglige problemstillinger som utgangspunkt for prosjekter som kan løses i tverrfaglige team. Dette kan også være mindre omfattende prosjekter, eksempelvis over en kortere, intensiv arbeidsperiode.

I tillegg til samarbeid med studenter, er det flere som ser det som interessant dersom forskere kunne hospitere i en virksomhet i en kortere eller lengre periode. Det er ulike FoU-spørsmål som det kunne vært interessant for virksomheter å samarbeide med en forsker om. Det er også flere som er positive til å bidra som næringslivsmentorer og gjesteforelesere. Dette er ordninger som oppleves som meningsfulle av mange – og som er overkommelige med tanke på kapasiteten for den enkelte virksomhet.

Samarbeid om overgang

Flere fra arbeidslivet peker på betydningen av å delta på karrierearrangementer, ta imot studenter sammen med fagmiljø på bedriftsbesøk eller benytte tilbud om internship. Det pekes også på potensialet i å utvikle tettere relasjoner mellom fagmiljøene og deres tidligere studenter.

Ett innspill er at samarbeids-/praksisbedrifter har årlig faste samlinger med studenter og fagmiljø for relasjonsbygging og faglig påfyll. Arbeidslivet ser det som ønskelig at dette initiativet ligger hos UiT.

Arbeidslivet stiller spørsmål om det i dag er tilstrekkelig kunnskap om hvordan utdanningene treffer arbeidslivets kompetansebehov. De mener det kan være et poeng at det tas initiativ til kartlegginger hvor man spør virksomhetene som rekrutterer kandidater fra UiT om hvorvidt kompetansen de besitter er relevant og treffsikker nok i forhold til virksomhetenes behov.

5.B.IV. Samfunnsaktører

Utvalget har også hatt dialog med samfunnsaktører som representerer både arbeidsliv og samfunnet ellers, som NHO, Innovasjon Norge, fylkeskommuner og Sametinget. Disse har i dialogmøter gitt sine innspill til utvalgsarbeidet. Da disse innspillene er av mer generell og overordnet art, er de ikke strukturert etter typer eller formater av utdanningssamarbeid.

Det er en generell positiv holdning blant omkringliggende samfunnsaktører til å bidra i det videre arbeidet med utvikling av styrket utdanningssamarbeid. Styrket samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv er også et viktig fokusområde blant enn rekke samfunnsaktører, både i forbindelse det pågående arbeidet med kompetansereformen *Lære hele livet*, og regionreformen som gir økt regionalt ansvar for kompetansepolitikken.

Samfunnsaktørene peker på at det er viktig å utvikle solide strukturer for utvikling av utdanningssamarbeid i landsdelen. I dette bildet må *Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA)* inngå som en sentral arena, der det er viktig at møteform og sammensetning gjør RSA til en strategisk arena for dialog og utvikling av samarbeid mellom arbeidsliv og høyere utdanning. RSA bør innrettes slik at man både kan drøfte strategiske spørsmål, men også tar opp dagsaktuelle tema. Det er viktig med arenaer for dialog om kompetanseutvikling i landsdelen mellom aktører som fylkeskommunene, virkemiddelapparatet, partene i arbeidslivet og universitetene. Andre forum for samarbeid bør vurderes og etablerte forum bør eventuelt videreutvikles for å dekke behovet.

En sentral kompetanseutfordring samfunnsaktørene ser, er hvorvidt næringslivet klarer å utvikle arbeidsplasser som er innovative nok til å møte morgendagens konkurransesituasjon. Det pekes på behovet for

utdanninger, gjerne av teknologisk karakter, som støtter opp om økt innovasjon i landsdelens næringsliv - og som kan bidra til omstilling til det grønne skiftet. Det er behov for kandidater med solid kompetanse på høyt nivå, som har kunnskap som kan bidra til omstilling for å tilpasse seg de store endringene. 34 % av medlemsbedriftene til NHO identifiserer et behov for kandidater med mastergrad i løpet av de neste fem årene (NHO 2018).

For landsdelen er det dermed viktig å øke graden av entreprenørskap, kommersialisering og nyetableringer for å sikre sysselsetting og verdiskaping. Samfunnsaktører trekker fram betydningen av å legge til rette for bedre koblinger mellom studenter og næringsliv, og da både med etablert næringsliv og gründermiljøer. Et tettere samarbeid mellom studenter og gründermiljøer vil kunne bidra til å gi studentene viktig framtidskompetanse i form av tankesett og forståelse for innovasjonsarbeid, tverrfaglighet og omstillingsevne. Dette vil ha betydning for innovasjonskompetansen hos alle involverte samarbeidspartnere. Prosjektet *Innovasjonsstudent* trekkes fram som en god modell for innovasjonssamarbeid med etablert næringsliv. Det er også uttalte positive erfaringer med bruk av UiT sin internshipordning (se eksempelet med Finnmarksløpet). Behovet for utdanningssamarbeid med fokus på innovasjonskompetanse er også stort i den samiske konteksten. Det er viktig å utvikle gode læringsarenaer for studenter hos samiske institusjoner og i samiske næringer gjennom utdanningssamarbeid, der både praksis, oppgavesamarbeid og andre aktiviteter kan utvikles som tiltak sammen med eksempelvis Sametinget.

På flere områder mener samfunnsaktører det er manglende systematisk kunnskap om samiske tema og problemstillinger. Det samiske innholdet i utdanningene – særlig i profesjonsutdanningene - bør styrkes. Både lærere, leger og sykepleiere kommer i berøring med samiske miljøer og det samiske bør være en tydeligere del av utdanningen. Det bør vurderes egne piloter for utdanningssamarbeid om samiske tema.

Den demografiske utviklingen i landsdelen tilsier at det er viktig med utdanningstilbud som tilrettelegger for kompetanseutvikling hos voksne som allerede er etablert i jobb i bedriftene, både med fleksible ordinære tilbud og med EVU-tilbud. Det er viktig med relevante EVU-tilbud knyttet til de store endringene som finner sted i arbeidslivet, særlig endringer drevet av ny teknologi og digitalisering. Når kompetansebehovene endres stadig raskere, er det viktig for næringslivet med fleksible tilbud som gjerne både er tids- og stedsuavhengig. Videre er det behov for rask og forutsigbar responstid fra universitetet, særlig når det gjelder kortere kurs og EVU-tilbud. Det er ønskelig at det tas hensyn til sesongmessige forhold, som å legge utdanningstilbud rettet mot sjømatnæringen eller reiselivsbransjen mens det er lavsesong i disse bransjene.

Samfunnsaktører mener at selve organiseringen av samarbeidet mellom arbeidslivsaktører og fagmiljøene ofte er undervurdert. Det er av stor betydning for næringslivet at fagmiljøene er i direkte interaksjon med virksomhetene, men dette må organiseres slik at det blir god match. Det bør derfor settes av ressurser til organisering og oppfølging av samarbeidet både i næringslivet og fagmiljøene. Videre er det ønskelig med en tydeligere og mer synlig inngangsdør til UiT, som sikrer en god kobling til de ulike fagmiljøene.

For å lykkes med utdanningssamarbeid er det viktig at fagmiljøene og aktørene fra arbeidslivet møtes. Samfunnsaktører trekker fram bransjeorienterte seminarer som gode arenaer for å etablere relasjoner. Det er viktig at UiT tar initiativ og inviterer til seminarer i egen regi, men det er tilsvarende viktig at de ulike bransjene inviterer fagmiljøene ved UiT til sine møteplasser. Bedriftsklyngene pekes videre på som gode samarbeidsarenaer som både gir størrelse og struktur til utvikling av langsiktig samarbeid. Klyngene skal utvikle kompetanseplaner for egenutvikling, og i disse prosessene bør UiT spille en aktiv rolle. Videre er det ønskelig at forskere fra relevante fagmiljøer kommer på besøk ut i bedrifter og virksomheter, gjerne sammen med en gruppe studenter. Slike besøk kan være et utgangspunkt for forslag til oppgaver for studenter, mindre FoU-prosjekt og andre tiltak, som II-er stillinger mellom næringsliv og academia.

Når det gjelder hvordan samarbeid mellom universitetet og næringslivet kan dekke konkrete behov, trekkes etableringen av BA-senter Nord fram som et godt eksempel. Med dette senteret legges det til rette for kobling mellom både forskning, utdanning og utfordringer i BA-næringen. Denne modellen tar også høyde for den stadig mer glidende overgangen mellom ordinær høyere utdanning, EVU og bedriftsintern opplæring. ■



Innovativt samarbeid: Nord-Norges ressurstilfang gir store muligheter for å utvikle landsdelens arbeidsliv videre. I denne utviklingen vil framtidsrettet kompetanse innenfor områder som innovasjon, entreprenørskap, tverrfaglighet og omstilling stå sentralt. Utdanningsamarbeid være en viktig arena for å øke denne typen kompetanser blant både studenter, fagmiljøer og arbeidsliv.
Foto: Jon Terje Hellgren Hansen

6. Utvalgets vurderinger og anbefalinger

6.A. Utvalgets oppdrag

Den foreliggende rapporten gir ett mulig svar på hvordan utdanningssamarbeid mellom UiT og arbeidslivet kan være med på å møte kompetansebehovene i Nord-Norge i de neste tiårene, i tråd med oppdrag gitt av Universitetsstyret ved UiT Norges arktiske universitet (UiT). Bakgrunnen for arbeidet og utvalgets mandat og sammensetning, samt utvalgets forståelse av oppdraget, er nærmere beskrevet i kapittel 2 i den foreliggende rapporten.

Med Universitetsledelsens mandat som fundament, har utvalget innenfor de gitte rammene satt seg inn i store mengder informasjon som tilsammen utgjør den komplekse konteksten både eksisterende og framtidig utdanningssamarbeid må settes inn i.

Utvalget har skaffet seg oversikt over tilgjengelig informasjon om format, funksjon og føringer for utdanningssamarbeidet i Norge (kapittel 3). I samarbeid med sekretariatet og i dialog med partene i samarbeidet (fagmiljøer, studenter og arbeidsliv), har utvalget fått innsikt i omfanget av og erfaringer med eksisterende utdanningssamarbeid ved UiT (kapittel 4). Utvalget har også innhentet informasjon om hvilke ønsker de tre samarbeidspartnerne har for det framtidige utdanningssamarbeidet i Nord-Norge (kapittel 5).

Som beskrevet i mandatet, inneholder den foreliggende rapporten en beskrivelse av samarbeidet mellom UiT og landsdelens arbeidsliv i dag. Denne beskrivelsen er basert på tilgjengelig informasjon innhentet fra ulike presentasjoner og skriftlige kilder, der deler av denne kunnskapen er sammenstilt i rapport av sekretariatet (UiT/SKA 2018). Sentrale kvantitative kilder er UiTs kandidatundersøkelser (Ideas2evidence 2019, Kantar TNS 2017), studiebarometeret (Nokut 2019) og NIFUs arbeidsgiverundersøkelse (2019), mens utvalget har gjort egne undersøkelser gjennom dialogmøter med UiTs fagmiljøer, studenter og representanter for arbeids- og samfunnsliv i Nord-Norge.

I utvalgets anbefalinger, er *Råd for samarbeid med arbeidslivet* (RSA) vurdert i tråd med mandatet. Basert på RSAs funksjon som dialogarena som sikrer felles forståelse for arbeidslivsrelevant kompetanse, har utvalget plassert dette verktøyet blant anbefalinger for overordnede strukturer og systemer.

Konteksten utvalgets arbeid må sees inn i, er kompleks – i spennet mellom kjente og ukjente faktorer, fra det lokale til det globale. Utvalget har i sitt arbeid hatt fokus på å utarbeide anbefalinger som tar høyde for at den omstillingen samfunnet er inne i, medfører usikkerhet for partene i utdanningssamarbeidet. Denne usikkerheten vil på sikt få konsekvenser for etterspurt kompetanse i arbeidslivet, og for innhold og gjennomføring av utdanninger som det per dags dato er vanskelig å forutsi med sikkerhet.

Basert på denne forståelsen, har utvalget særlig valgt å utforme råd for hvordan framtidens utdanningssamarbeid kan sikre utdanningenes arbeidslivsrelevans gjennom gjennomtenkte og forsterkede strukturer og systemer på et overordnet nivå. En tydeligere institusjonalisering av utdanningssamarbeidet ved UiT vil sikre forutsigbarheten for og kontinuiteten i dialogen mellom partene – og vil dermed også kunne utløse potensialet som ligger i vekselvirkningen mellom UiT og arbeidsliv i utviklingen av kompetanse med betydning for landsdelen. I en kompetanseframtid som er vanskelig å spå, kan overordnede strukturer og systemer romme fleksibilitet og slik sikre nødvendig robusthet i møte med de sammensatte drivkreftene og endringene som ligger foran oss.

6.B. Utvalgets hovedfunn

Utdanningssamarbeid har fått økt fokus i sektoren de siste 15 årene, noe særlig signalene gitt gjennom foreliggende stortingsmeldinger og føringer fra både Kunnskapsdepartementet og Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga (NOKUT) viser (kapittel 3). Den kommende stortingsmeldingen om arbeidslivsrelevans i utdanningene er forventet å forsterke dette fokuset ytterligere.

Gjennom en omfattende innsamling og sammenstilling av informasjon, har utvalget forsøkt å danne seg et bilde av både eksisterende utdanningssamarbeid ved UiT og ulike drivkrefter som vil prege kompetansebehovet i Nord-Norge framover (kapittel 4 og 5). Denne situasjonsanalysen viser at drivkreftene spenner

vidt - fra forventet utvikling av demografi og arbeidslivets kompetansebehov nasjonalt og regionalt til den globale omstillingen i kjølvannet av klimaendringer og robotenes inntog.

Usikkerheten om hvordan de globale driverne vil påvirke kompetansebehovet i arbeidslivet er høy. Det er imidlertid god grunn til å anta at både behovet for bærekraftige løsninger og framveksten av kunstig intelligens vil øke behovet for kompetanser som ikke er av fagspesifikk karakter, som tverrfaglighet, omstillingsevne og innovativ tenkning. Utdannings samarbeid kan være en god treningsarena for denne typen kompetanser.

Noe annet det samlede situasjonsbildet peker mot, er at den økte omstillingstakten vil redusere holdbarheten på kompetansen hver enkelt arbeidstaker og arbeidslivet som helhet innehar. Det vil frambringe et behov for kontinuerlig oppdatering av kunnskap og ferdigheter for hele arbeidsstokken. En slik utvikling vil sannsynligvis kreve endringer av utdanningssystemet for å sikre at den samlede kompetansen til enhver tid er oppdatert og arbeidslivsrelevant. Arbeidet til *Nasjonalt kompetansebehovsutvalg*, den pågående kompetansereformen *Lære hele livet* og den kommende stortingsmeldingen om arbeidslivsrelevans er forventet å svare på denne typen problemsstillinger. Utvalget har i sitt arbeid vært i berøring med problemsstillingen flere ganger, men har valgt å ikke gå nærmere inn på dette i sine anbefalinger da dette ikke er en del av mandatet.

På bakgrunn av denne typen dyptgripende endringer, er det sannsynlig at framskrivninger av framtidige kompetansebehov basert på eksisterende arbeidsliv og dets behov, kun delvis kan beskrive det reelle bildet få år fram i tid. Med dette i bakhodet, er det likevel slik at de nåværende situasjonsbeskrivelsene er blant de få sikre holdepunktene man kan navigere etter.

Nasjonalt finner vi de største kortsiktige rekrutteringsproblemene innen helse og sosial, informasjon og kommunikasjon, undervisning, og bygge- og anleggsvirksomhet (NAV 2019, NAV 2018). De siste fire årene har det vært en sterk vekst i mangelen på sykepleiere, og behovet for helsepersonell forventes å øke med den generelle aldringen i befolkningen. At innvandringen har gått tilbake har også redusert tilførselen av arbeidskraft, og når den store etterkrigsgenerasjon nå er i ferd med å pensjonere seg, bidrar dette også til økt etterspørsel etter arbeidskraft og kompetanse.

I det regionale bildet er det videre slik at den relativt sett største mangelen på arbeidskraft i Norge finner vi i de tre nordligste fylkene og da innen de fleste næringer (NAV 2019, NAV 2018). Landsdelen har også den utfordringen at arbeidslivet er spredt på mange små bo- og arbeidsmarkedsregioner, som medfører at ulike ubalanser i arbeidsmarkedet oppstår i de forskjellige regionene. En annen utfordring er de store forskjellene i utdanningsnivå mellom for eksempel Tromsø-regionen og de mange små distriktsregionene. En tredje strukturell forskjell til andre landsdeler, er at næringslivet i Nord-Norge i stor grad består av små og mellomstore bedrifter, samtidig som utdanningsnivået i næringslivet er lavere i nord enn i Sør-Norge. Til tross for dette, ser vi at det samtidig er et omfattende utdanningssamarbeid blant de bedrifter og virksomheter i nord som rekrutterer høyere utdannede, og at dette samarbeidet er minst like omfattende i nord som i sør (NIFU 2019).

6.B.1 Omfang og utbredelse av utdanningssamarbeid ved UiT

Samarbeidet om det faglige innhold i utdanningene forekommer ved alle fakulteter, men kan ikke sies å være omfattende ved UiT. Slikt samarbeid har størst omfang knyttet til profesjonsutdanninger innen helsefagene, og minst omfang i disiplinlagene. Det er helt klart et potensial for mer slikt samarbeid, men det krever at fagmiljøene kjenner sine avtakerfelt og bruker disse aktivt i utvikling og revidering av studieprogram.

Oversiktene over omfanget av utdanningssamarbeid ved UiT viser at et flertall av studenter deltar i slikt *samarbeid om gjennomføringen av utdanningen*, primært fordi nærmere halvparten av programstudentene har obligatorisk praksis. I tillegg deltar knappe 20 % av studentene i oppgavesamarbeid. Det er likevel om lag 40 % av studentene ved UiT som ikke deltar i organisert utdanningssamarbeid og det gjelder et flertall av studenter ved Fakultet for Biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE), Fakultet for Naturvitenskap og teknologi (NT) og disiplinlagene ved Fakultet for Humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL). Det er relativt liten utbredelse av andre former for utdanningssamarbeid som valgfrie praksisemner, hospitering, simulering og internship ved UiT i dag. Det er dermed en økning i slike og nye former for utdanningssamarbeid som har størst potensial til å bidra til at flere studenter ved UiT får delta i slikt samarbeid.

Siden utdanningene med obligatorisk praksis i stor grad er profesjonsutdanninger, som i all hovedsak utdanner til arbeid i offentlige virksomheter innenfor helse-/sosial- og undervisning-/oppvekst-sektorene, vil de aller fleste studenter som går ut i disse sektorene ha erfaring med utdanningssamarbeid. Slik er det imidlertid ikke blant studenter som går ut i øvrig offentlig forvaltning, høyere utdanning eller i næringslivet. Kandidatundersøkelsene (Ideas2evidence 2019, Kantar TNS 2017) viser at bare halvparten av kandidatene som arbeider innenfor disse områdene har fått slik erfaring gjennom studiet.

Karrierearrangement, karrieredager og alumniaktiviteter er sentrale aktiviteter innenfor **samarbeid om overgangen fra utdanning til arbeidsliv**. Slike aktiviteter foregår i betydelig omfang ved UiT, men det er noen fagmiljø som ikke har slike tiltak. Ved hovedcampus i Alta er det ikke årlige faste tverrfaglige arrangement slik det er ved UiT i Tromsø, Harstad og Narvik. Videre er omfanget av internship og tilbudet av traineeordninger begrenset, noe som gjør at dette blir et tilbud for kun et fåtall av studentene ved UiT. Næringslivsmentorer er ansatt ved noen fagmiljøer, men mange fagmiljøer har ikke hatt slike ressurspersoner fra næringslivet i fagmiljøet. Det er også få fagansatte ved UiT som har delstilling ute i bedrift/virksomhet.

6.B.II. Utfordringer i utdanningssamarbeidet ved UiT

Gjennom innspillene som utvalget har fått gjennom dialogmøter med studenter og ansatte ved UiT og arbeidsliv, samt kvantitative kilder og undersøkelser, er det også tydelig at det er utfordringer knyttet til ulike sider ved det etablerte utdanningssamarbeidet. Dette gjelder også de mest utbredte formene for **samarbeid om gjennomføring av utdanningene**, i form av praksis og oppgavesamarbeid.

Studentene gir i studiebarometeret tilbakemeldinger på blant annet erfaringer med praksis, som viser at studentene ved UiT stort sett er godt fornøyd med det faglige utbyttet og relevansen av praksis. Det de er mindre fornøyd med, er organiseringen av praksis og kommunikasjonen mellom UiT og praksissted. Dette samsvarer med den nasjonale gjennomgangen av fritekstsvar om praksis i studiebarometeret (Nokut 2018), og svarene fra UiTs fagansatte i underviserundersøkelsen. Det er også klart at utbyttet varierer etter lengde og omfang på praksisen og etter praksisplassens relevans. Det er betydelige forskjeller i omfang av praksis ved UiT, og i hvilken grad fagmiljøene organiserer praksisen, noe som har betydning for relevansen.

En annen utfordring knyttet til praksis som format i utdanningssamarbeidet, er kapasitet og kompetanse i praksisfeltet til å motta praksisstudenter. I store organisasjoner som UNN og Tromsø kommune, er dette også en organisatorisk utfordring. Samtidig ønsker distriktsregioner flere studenter i praksis med tanke på rekruttering, men mangler gjerne kapasitet og veiledningskompetanse. Et viktig tiltak for på generell basis å øke kapasiteten til å ta imot praksisstudenter vil være å sikre og styrke veiledningskompetansen i bedrifter og virksomheter.

Opgavesamarbeid er den andre hovedtypen av samarbeid om gjennomføring av utdanningen som er utbredt ved UiT, og kan sies å være komplementær til praksis i utbredelse. Utbredelsen er imidlertid noe tilfeldig og avhengig av de ulike fagmiljøenes nettverk og kontakter i arbeidslivet eller av studentenes egne nettverk. Det er også en utfordring at arbeidet med oppgavesamarbeid er svært personavhengig og knyttet til den enkelte veileder og student, noe som gir lite systematikk i oppgavesamarbeidet. Bedrifter/virksomheter som ønsker å tilby oppgavesamarbeid har heller ingen sentrale kontaktpunkter for dette ved UiT.

Andre former for utdanningssamarbeid om både **gjennomføring av utdanningen** og **overgangen fra utdanning til arbeidsliv**, som valgfrie praksisemner, simulering, hospitering, alumniaktiviteter og formidling av utdanningsrelevante jobber i studietiden, er også avhengige av at dette blir prioritert i fagmiljøene i form av ressurser og personell. Slik sett er utbredelsen av andre former for utdanningssamarbeid også tilfeldig og usystematisk - og basert på velvilje og interesse i fagmiljøene.

6.B.III. Ønsker for framtidens utdanningssamarbeid ved UiT

Gjennom dialogen som utvalget har hatt med partene i samarbeidet, har det blitt gitt en rekke innspill på behov og ønsker for å styrke utdanningssamarbeidet mellom universitetet og arbeidslivet. Blant de **sentrale overordnede innspillene**, er behovet for å bygge sterkere strukturer for utdanningssamarbeid mellom UiT og landsdelens arbeidsliv.

Både gjennom videreutvikling av etablerte arenaer og nye initiativ, bør arbeidslivets ulike aktører og universitetets fagmiljøer møtes, styrke relasjoner og drøfte samarbeidsmuligheter. For UiT vil tettere relasjoner til arbeidslivet også bidra til at flere blir kjent med hva UiT har av relevante fagmiljøer og utdanningstilbud. Det er et klart ønske at fagmiljøene ved UiT i større grad tar initiativ for å komme ut og møte landsdelens arbeids- og næringsliv.

Flere peker samtidig på behovet for utviklingen av en god plattform for kommunikasjon mellom arbeidslivet og UiT, gjennom en nettside med oppdaterte informasjon om blant annet samarbeidsformer, kontaktpersoner i fagmiljøene, tilgang på ressurser som avtaleverk, strukturer og frister. En slik nettside bør inkludere en portalløsning der bedriftene kan være synlige for studentene, og der studentene kan få oversikt over samarbeidsaktiviteter, internship og arbeidsgivere som ønsker samarbeid.

Det er ønske om en **tettere dialog mellom arbeidslivet og universitetets fagmiljøer om innholdet i utdanningene**. Det er imidlertid viktig for fagmiljøene at slikt samarbeid ikke går på bekostning av den faglige integriteten. Tettere dialog forutsetter videre klare kontaktflater i arbeidslivet. Særlig for disiplin-fagene kan det være utfordrende å se hvem som er de relevante samarbeidspartnere. Arbeidslivets aktører og fagmiljøene ser også behovet for et bedre strukturert og mer formalisert samarbeid om utdanningenes innhold. Arbeidslivet, og kanskje da særlig klyngemiljøene, bør ta et ansvar for å identifisere sine særlige kompetanseutfordringer og kommunisere disse til aktuelle fagmiljø.

I tillegg til ordinære utdanninger, er det for arbeidslivet viktig med fleksible kompetansetiltak i form av kortere kurs og emner tilpasset konkrete behov i arbeids- og næringslivet, gjerne innrettet mot voksne som er etablert i jobb i bedriftene. Det påpekes behov for bedre struktur og incentivsystem i fagmiljøene for å prioritere etter- og videreutdanning som felt. Kartlegging og dialog rettet ut mot virksomhetene som rekrutterer fra UiT, kan bidra til bedre kunnskap om arbeidslivet får tilgang på ønsket kompetanse.

Det finnes en rekke ulike verktøy for **gjennomføring av utdanningssamarbeid**. Praxis er et viktig verktøy som også kan være omdreiningspunkt for andre samarbeidsformer. Praxis er nyttig både for studenten, for arbeidslivets aktører og for fagmiljøet, men er samtidig et arbeidskrevende felt med til dels store utfordringer. Én av disse utfordringene gjelder behovet for flere praksisplasser i landsdelen, og at det oppstår et koordineringsbehov når stadig flere utdanninger etablerer praksis. For studentene er videreutvikling av ordninger for frivillig praksis ønsket, gjerne ordninger på tvers av studieprogram.

Studentene er tydelige på viktigheten av forutsigbarhet fra UiT om forventninger og krav som stilles til de studentene som er involvert i formelt utdanningssamarbeid med arbeidslivet. Det er også en forventning fra studentene om å bli tatt med på råd og bli involvert i utviklingen av ulike former for utdanningssamarbeid. Ett særlig ønske er å knytte undervisningen tettere til reelle problemstillinger ved å invitere eksterne forelesere. Et slikt grep bidrar også til at flere studenter naturlig blir kjent med arbeidsgivere og karriereveier i landsdelen.

Flere peker på behovet for en bedre systematikk for hvordan arbeidslivets aktører kan spille inn forslag til tema og problemstillinger for samarbeid til fagmiljøene. Dette kan være tema for oppgavesamarbeid eller forslag til problemstillinger for case som grupper av studenter kan jobbe sammen om. Det er uttalt behov for flere brobyggere mellom fagmiljø og ulike bransjer og næringer, og ordninger som II-er stillinger og næringslivsmentorer bør videreføres, videreutvikles og prioriteres. Av tematiske områder, er tettere samarbeid mellom studenter og gründermiljøer og utdanningssamarbeid om samiske tema særlig verdt å nevne.

Både for dagens og morgendagens studenter er god og pålitelig informasjon om **overgangen fra utdanning til arbeidsliv viktig**, mens særlig for dagens videregående elever er det sentralt å kommunisere mulighetene som ulike utdanninger gir for samarbeid med arbeidslivet. Både fagmiljøene og studentene peker på viktigheten av tilbud om karriereveileiding og arbeidslivsrettede aktiviteter gjennom hele studieløpet, og av betydningen av å få flere arbeidsgivere til å besøke UiT. Mens studentene bør forberedes på overgangen til arbeidslivet, bør fagmiljøenes tidligere studenter inviteres til dialog og samarbeid om utvikling av tettere og mer relevant utdanningssamarbeid.

Generelt er utvikling av utdanningssamarbeid ressurskrevende både for arbeidslivet og for universitetet, og det er behov for stimuleringsmidler til utvikling av nye former for utdanningssamarbeid. Tydeligere strukturering og formalisering av samarbeid er viktig for å sikre at man unngår personavhengige kontakter og avtaler. I dette ligger klare forventningsavklaringer både for studenten, fagmiljøet/veileder og involverte virksomheter. For av utvikle samarbeid bør evaluering og tilbakemelding fra fagmiljø til samarbeidsaktører inngå, og virksomheter som tar imot studenter bør tilbys kurs for å utvikle veiledekompetanse.

6.C. Utvalgets anbefalinger

6.C.I Overordnede målformuleringer

Utvalget ønsker her å fremheve noen områder som i et langsiktig bilde bør få særlig oppmerksomhet – og har gjort det i form av noen overordnede målformuleringer for styrket utdanningssamarbeid. Utvalget oppfatter at det generelt er stor interesse for og økende omfang av samarbeid mellom UiTs utdanninger og arbeidslivet. Samtidig er det utvalgets forståelse at kontakten mellom UiTs utdanninger og arbeidslivet innen en del områder er preget av relativt lav institusjonalisering og varierende grad av systematikk. Utvalget er av den oppfatning at systematisk dialog mellom utdanninger og avtakerfelt er viktig, og at alle utdanninger bør ha minst én form for utdanningssamarbeid som tilbud til sine studenter.

Utvalget ser ulikhet i kontaktflatene mellom UiTs utdanninger og henholdsvis offentlig og privat sektor. Det er viktig for det nordnorske næringslivet å få styrket sin andel ansatte med høyere utdanning, og utvalget er av den oppfatning at det bør gjøres en særlig innsats for å styrke utdanningssamarbeidet mellom UiT og næringslivet.

Utvalget er videre oppmerksom på at det er ulike erfaringer med utdanningssamarbeid innen ulike fagtradisjoner. Mens profesjonsutdanningene gjerne har lange tradisjoner for samarbeid med praksisfeltet, har disiplinfagene tradisjonelt utviklet utdanningene sine med utgangspunkt i selve faget. I en tid med tydeligere krav om arbeidslivsrelevans, er det utvalgets anbefaling at særlig initiativ til styrket samarbeid mellom disiplinfagenes og arbeidslivet bør prioriteres.

Det er viktig å nå ut med kompetanse fra UiT til hele landsdelen. Det er utvalgets vurdering at utdanningssamarbeid kan være et virkemiddel for å bidra til å bygge ned avstanden mellom UiT og landsdelens ulike regioner og distrikter. For å lykkes med dette, er det etter utvalgets vurdering, viktig å prioritere utvikling av utdanningssamarbeid både ut fra regionale campus, og i regioner uten eget campus eller studiested.

Utvalgets anbefalinger til overordnede målformuleringer:

- A. UiT skal styrke sin arbeidslivskontakt og øke arbeidslivsrelevansen av sine utdanninger
 - a. Alle fagmiljø ved UiT skal kjenne og ha systematisk dialog med sine avtakerfelt
 - b. UiT skal ha ordninger for utdanningssamarbeid i alle studieprogram
- B. UiT skal styrke sin næringslivskontakt
 - a. UiT skal oppsøke næringslivet på relevante arenaer og invitere næringslivet inn til UiT
 - b. Fagmiljøene ved UiT skal styrke sitt samarbeid med klynger og bransjeorganisasjoner
- C. UiT skal styrke utdanningssamarbeidet mellom disiplinfag og arbeidslivet
 - a. Disiplinfagene ved UiT skal øke sin kunnskap om og kontakt med sine avtakerfelt
- D. UiT skal styrke sitt regionale utdanningssamarbeid
 - a. UiT skal styrke og utvide sitt utdanningssamarbeid omkring regionale campus
 - b. UiT skal utvikle sitt utdanningssamarbeid med regioner utenfor campus

6.C.II Overordnede og gjennomgående strukturer og systemer

Flere av innspillene som er gitt både fra fagmiljø, studenter og arbeidsliv, peker på behovet for utviklingen av en god plattform for kommunikasjon mellom arbeidslivet og UiT. Utvalget mener derfor det bør utvikles en gjennomarbeidet nettside med oppdaterte informasjon om mulige samarbeidsformer, kontaktpersoner i fagmiljøene, tilgang på ressurser som avtaleverk, strukturer og frister. En slik nettside om samarbeid bør etter utvalgets vurdering inkludere en portalløsning der bedriftene kan være synlige for studentene, og der studentene kan få oversikt over samarbeidsaktiviteter, internship og arbeidsgivere som ønsker samarbeid.

Blant de sentrale overordnede innspillene utvalget har fått, er behovet for å bygge sterkere strukturer for utdanningssamarbeid mellom UiT og landsdelens arbeidsliv. Utvalget er positiv til større grad av representasjon fra arbeidslivet i formelle organer. Særlig for fagmiljøene som per i dag ikke har en systematisk dialog med sine avtakerfelt, bør det vurderes etablering av egne piloter med avtakerpanel sammensatt av representanter for arbeidslivet som det/de aktuelle fagmiljø utdanner for.

Det er etablert mange ulike praksiser når det gjelder utdanningssamarbeid, men disse er i liten grad delt på tvers internt på universitetet. Det er utvalgets vurdering at det bør tas initiativ til systematisk erfaringsutveksling på tvers mellom fagmiljøene. I dette bilde bør det etableres både en ressurs over mulige verktøy for utdanningssamarbeid, og en protokoll som gir tilgang på felles retningslinjer, maler og kontrakter. Det er etter utvalgets vurdering viktig at utdanningssamarbeid har en evalueringskomponent, slik at de samarbeidende partene får anledning til å videreutvikle samarbeid.

Utvalget er videre av den oppfatning at gode relasjoner er en forutsetning for godt samarbeid. Utvalget anbefaler derfor videreutvikling av etablerte arenaer, samt støtte til nye initiativ, for å gi arbeidslivets ulike aktører og universitetets fagmiljøer gode arenaer for å møtes, styrke relasjoner og drøfte samarbeidsmuligheter. Det er utvalgets vurdering at tettere relasjoner til arbeidslivet også vil bidra til at flere blir kjent med hva UiT har av relevante fagmiljøer og utdanningstilbud. Det anbefales at fagmiljøene ved UiT tar initiativ til å komme ut og møte landsdelens arbeids- og næringsliv, og ser til tidligere studenter (alumni) som et godt utgangspunkt for styrket samarbeid med arbeidslivet.

Utvalgets anbefalinger for overordnede og gjennomgående strukturer og systemer:

1. Inngang og kontakt:

- a. Portal: Utvikle www.uit.no slik at arbeidslivet lett finner relevante kontakter ved UiT (for eksempel som Universitetet i Sørøst-Norge USN)
- b. Kontaktpunkter: Utpeke kontaktpersoner i fagmiljøene, administrasjonen og ledelsen
- c. Oversikt: Ta i bruk støttesystem for ajourhold og deling av kontakter i arbeidslivet

2. Struktur og systemer for utdanningssamarbeid:

- a. Formaliserte samarbeid: Representasjon fra arbeidsliv i styrende organer, vurdere etablering av avtakerpanel og utnytte avtaleverk mellom UiT og arbeidslivet
- b. Kjennskap: Oversikter over ulike former for utdanningssamarbeid og tilgjengelige «verktøy»
- c. Protokoll: Tilgang på felles, oppdaterte retningslinjer, maler og kontrakter
- d. Evaluering: Systemer for evaluering av kvalitet og relevans i utdanningssamarbeidet, sett fra alle parter (eventuelt inkludert i periodiske evalueringer)
- e. Erfaringsutveksling: Systematisk erfaringsutveksling mellom fagmiljøene

3. Møteplasser og dialog:

- a. Aktiv partner: Delta aktivt og oppsøkende på arbeidslivets arrangementer
- b. Regionale arrangementer: Utvikle Peter F. Hjort-seminaret og inkludere tilknyttede regionale arrangementer
- c. Alumni: Arrangere alumniaktiviteter i fagmiljøene

Råd for samarbeid med arbeidslivet

Bakgrunn. Norske universiteter og høyskoler ble fra 2011 pålagt å etablere *Råd for samarbeid med arbeidslivet* (RSA). Som beskrevet i kapittel 3, var bakgrunnen forståelsen for at samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv bidrar til mer relevante studier, blant annet beskrevet i St. meld. nr. 44 (2008 – 2009), *Utdanningslinja*. Hovedhensikten med opprettelsen av rådene var å bidra til et mer strukturert samarbeid mellom høyere utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv, men formål om å øke utdanningenes kvalitet og arbeidslivsrelevans.

UiT etablerte sitt første RSA i 2011. Rådet ble deretter reetablert etter fusjonen med Høgskolen i Finnmark i 2013, men etter de påfølgende fusjonene med Høgskolen i Harstad og Høgskolen i Narvik i 2016, ble videre aktivitet i rådet frosset i påvente av innkjøring av den nye flercampusmodellen.

De tidligere RSA ved UiT tok utgangspunkt i strategien *Drivkraft i nord*, hvor de gjennomgående strategiene ble vektlagt. Rådet var under ledelse av rektor og forankring i fagmiljøene ble ivaretatt ved å

invitere dekaner og fagmiljøer til møtene, samt at sekretariatet fulgte opp konkrete innspill. Se forøvrig kapittel 4 for nærmere beskrivelse av tidligere RSA ved UiT.

Utvalgets vurderinger. Utvalget er i mandatet bedt om å gi sine anbefalinger for hvordan videreføringen av RSA ved UiT bør organiseres på bakgrunn av institusjonens nåværende sammensetning, samt nye føringer for denne typen samarbeid/ulike tiltak og aktiviteter med betydning for rådernes opprinnelige hensikt og funksjon. Det har vært naturlig for utvalget å se dette i sammenheng med de overordnede erfaringer og ønsker identifisert for det helhetlige samarbeidet mellom UiT og arbeidslivet i Nord-Norge.

Etter at RSA ble introdusert i 2011, har det kommet nye forventninger og krav om samarbeid med arbeidslivet til universitetene og høyskolene (kapittel 3). Med *Konsentrasjon for kvalitet* (St. meld. nr. 18 2014-2015) ble det regionale oppdraget til universitetene forsterket, og med *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (St. meld. nr. 16 2016-2017), ble forventninger om at studieprogrammer skal utformes i samarbeid med arbeidslivet tydeliggjort. Disse forventningene er også nedfelt i forskriftsform.

Når utvalget skal vurdere hvordan RSA bør utvikles videre, er det altså med utgangspunkt i et felt som er sterkere regulert enn det var tilbake i 2011. Etter fusjonene med de tidligere høyskolene, har UiT også etablert nye viserektorstillinger som skal ivareta et regionalt fokus. I tillegg har man etablert flere initiativer ved som er med på å ivareta den samlede regionale kontaktflaten mellom UiT og landsdelen. Eksempler på dette, er etableringen av Peter F. Hjort-seminaret i 2015, som representerer en møteplass for å styrke samarbeidet og dialogen om felles problemsstillingen mellom UiT og arbeidslivet i nord. Campusutviklingsprogrammene for UiT Harstad og UiT Narvik for perioden 2018-2022 inneholder også prioriterte handlingspunkter for etablering av et regionalt kompetanseverksted for å identifisere kompetansebehov og rekrutteringsgrunnlag i samarbeid med regionen, samt etablering av en dialogarena for å se nærmere på hvordan kunnskapen ved UiT kan anvendes opp mot regionale mulighetsrom og FoU-behov.

Med dette som bakteppe, ser utvalget fortsatt på RSA som en viktig arena for kontinuerlig dialog mellom UiT og arbeidslivet for å styrke systematikken i samarbeidet, for å drøfte strategiske problemstillinger og for å videreutvikle samarbeidsflatene.

Utvalget har diskutert flere generelle forutsetninger som bør ligge til grunn for videreutviklingen av RSA, uavhengig av hvilken modell man velger å arbeide videre med.

1. Hensikten med RSA er å bidra til et mer strukturert samarbeid om hvordan utdanningene ved UiT kan ivareta kompetansebehovet i landsdelens arbeidsliv
2. Uavhengig av valgt modell, må man gjennom forankring av RSA på rett nivå ved UiT og i arbeidslivet, sikre oppfølging og operasjonalisering av tiltak identifisert gjennom dialogen i forumet
3. Funksjonen til valgt modell bør sees i sammenheng med andre tiltak og arenaer som utgjør støttefunksjoner, slik at modellen og andre ordninger samlet sett forsterker den helhetlige kontakten mellom UiT og arbeidslivet i Nord-Norge
4. Den valgte modellen med eventuelle komplementære ordninger ved UiT, må ta hensyn til den regionale kompleksiteten Nord-Norge representerer i form av demografi, utdanningsnivå og sammensetning av arbeidsliv

Institusjonell forankring. Uavhengig av valgt modell, mener utvalget at videreutviklingen av RSA bør sikres en utforming som tar utgangspunkt i etablerte strategier og satsingsområder ved UiT, og at det må legges til rette for en god forankring mellom RSA og UiT sitt øvrige arbeid med utviklingen av utdanningsvirksomheten. Utvalget mener det er viktig at RSA har ledelsesforankring på institusjonsnivå, enten ved at rektoratet er representert i rådet direkte eller ved at RSA rapporterer jevnlig til rektor. Utvalget er av den oppfatning at dekanene bør engasjeres og inviteres med i RSA-arbeidet.

Administrativ oppfølging. Videre peker utvalget på at det er viktig at arbeidet tilknyttet RSA ikke blir for ressurskrevende i forberedelser, gjennomføring og oppfølging. Ved valg av modell, er det derfor viktig å begrense det totale antallet RSA til to eller maksimalt tre parallelle råd. Det bør legges til grunn at RSA-arbeidet utvikles med en felles metodikk og med et system for erfaringsutveksling. Det anbefales videre at det etableres et felles sekretariat i sentraladministrasjonen som kan støtte arbeidet. Det vurderes som na-

turlig at dette sekretariatet har samme organisatoriske plassering som universitetets sekretariat for strategisk utdanningsutvalg og forskningsstrategisk utvalg i Seksjon for forskning og utdanningskvalitet.

Mandat og sammensetning. Utformingen av mandat, strategi for eget arbeid og arbeidsmetodikk bør RSA selv få anledning til å utforme, basert på nærmere angitte føringer og forutsetninger.

Utvalget mener imidlertid at følgende målsettinger bør ligge til grunn:

- RSA skal være et rådgivende organ for universitetsledelsen
- RSA skal bidra til å videreutvikle et styrket systematisk samarbeid mellom UiT og landsdelen samfunns- og arbeidsliv
- RSA skal bidra med råd til utvikling av studieportefølje med fokus på utdanningskvalitet og arbeidslivsrelevans
- RSA skal bidra med råd for å styrke kontakten mellom studenter og landsdelens arbeids- og næringsliv
- RSA skal gi råd og innspill om hvordan generelle ferdigheter og framtidskompetanse som tverrfaglighet, omstillingsevne og innovativ tenkning kan inkluderes i utdanningene og gjennom samarbeidet med arbeidslivet

Mandatet og sammensetningen til RSA avhenger videre av valgt modell. De fleste RSA ved andre utdanningsinstitusjoner har mandat som går bredere enn til selve utdanningsvirksomheten, og flere tar utgangspunkt også i samarbeid om forskning og FoU. Utvalget forstår hovedhensikten med RSA som et tiltak for å styrke det systematiske operative utdanningssamarbeidet. Utvalget mener at RSA bør bidra til å utvikle tilbakemeldingsmekanismen mellom utdanningssystemet og arbeidslivet. Det er viktig både at UiT får fortløpende innspill fra arbeidslivet, men det er også sentralt at arbeidslivet får økt tilgang på forskning og ny kunnskap.

RSA bør være koordinert og tilpasset andre etablerte forum med sammenfallende tematikk. Særlig relevant er dette i tilknytning til fylkeskommunenes nye rolle i kompetansepolitikken, men også når det gjelder innsats mot andre samarbeidspartnere, formelle nettverk og klynger.

Sammensetningen til RSA må naturlig ta utgangspunkt i valgt modell. Utvalget anbefaler at minst to dekaner og minst to studenter er medlemmer i hvert RSA. Virkningstiden for RSA anbefales til fire år.

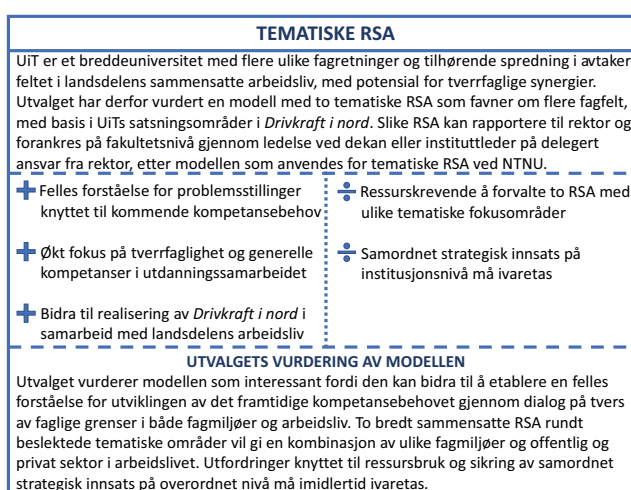
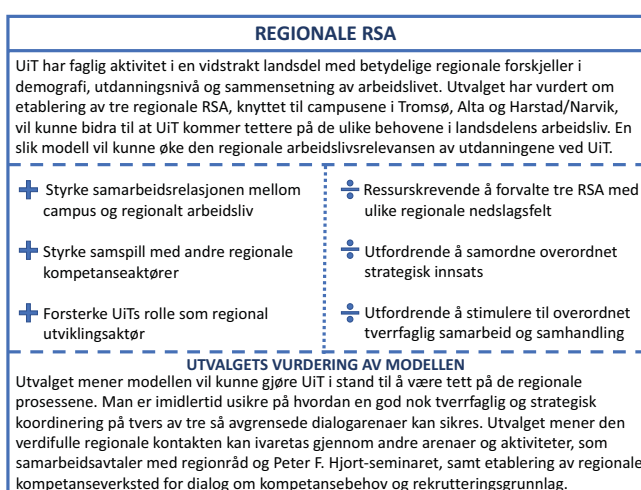
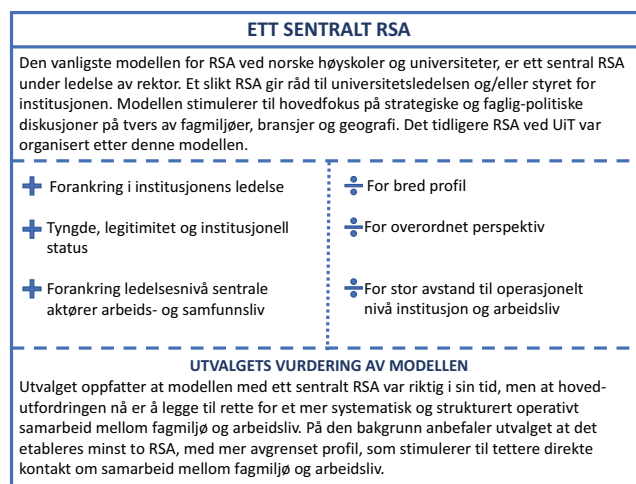
Mulige modeller for RSA. Med utgangspunkt i disse generelle forutsetningene og vurderingene, startet utvalget sin diskusjon bredt omkring ulike elementer man mente var sentrale for den framtidige organiseringen av RSA ved UiT. Gjennom prosessen, ble disse elementene lagt til grunn for utforming av tre ulike modeller utvalget ønsket å vurdere nærmere inn mot sin endelige anbefaling.

De tre modellene tar henholdsvis utgangspunkt i den tidligere organiseringen av ett sentralt RSA, flere regionale RSA og flere tematiske RSA. Modellene er presentert i figur 13 med en kortfattet beskrivelse, fordeler og ulemper, samt utvalgets vurdering av hver enkelt modell.

Basert på en helhetsvurdering av behovet og de identifiserte fordelene og ulempene knyttet til de ulike modellenes funksjon og organisering, konkluderer utvalget med at de anbefaler UiT å gå videre med modellen for tematiske RSA som utgangspunkt.

Tematiske RSA. Utvalget anbefaler altså at man i stedet for ett sentralt RSA etablerer flere tematiske RSA med hver sin faglig-tematiske profil. Dette er modellen man har valgt ved NTNU, der det er etablert RSA innen henholdsvis teknologi og næringsliv, helse og helserelevante teknologier, og skole, kultur og velferd. Her gir RSA rapporter til rektor, mens aktiviteten er forankret på fakultetsnivå og ledes av dekan eller instituttleder på delegert ansvar fra rektor.

Når utvalget drøftet denne modellen ble det sett til skillet mellom utdanning for henholdsvis offentlig og privat sektor som et mulig organiseringsprinsipp. Utvalget konkluderte med at denne inndeling er lite fremtidsrettet da mange av de kompetanseutfordringene offentlig og privat sektor står overfor, er av samme tverrfaglige karakter.



Figur 13: Konseptuell framstilling av de tre modellene (Ett sentralt RSA, Regionale RSA og Tematiske RSA) utvalget har vurdert som særlig relevante for den videre organiseringen av Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) ved UiT Norges arktiske universitet.

Utvalget har derfor valgt å se til UiTs strategiske satsingsområder og vurdert hvordan man kan etablere flere tematiske RSA med dette som utgangspunkt. I *Drivkraft i nord* setter UiT seg som ambisjon å være internasjonalt ledende innenfor kunnskapsområdene 1) energi, klima, samfunn og miljø, 2) teknologi, 3) helse, velferd og livskvalitet, 4) samfunnsutvikling og demokratisering, og 5) bærekraftig bruk av ressurser.

Utvalgets vurdering er at etablering av fem RSA i henhold til de strategiske satsingsområdene, ikke er en farbar vei. En slik organisering vil være svært ressurskrevende og skape store utfordringer knyttet til hvordan man sikrer en god nok kobling mellom de ulike RSA og en helhetlig strategisk forståelse og innsats på overordnet institusjonsnivå. Videre vil en slik inndeling medføre en risiko for økt fragmentering og isolering av ulike fagfelt på bekostning av utviklingen av kompetanser som går på tvers av fagfelt og avtakerfelt.

Med utgangspunkt i satsingsområdene, har derfor utvalget sett nærmere på om det finnes naturlige inndelinger som favner om flere av områdene. Basert på en slik tilnærming, er én aktuell modell for organisering av tematiske RSA derfor følgende inndeling,

- **TEMATISK RSA I:** Energi, klima, samfunn og miljø + bærekraftig bruk av ressurser + teknologi
- **TEMATISK RSA II:** Helse, velferd og livskvalitet + samfunnsutvikling og demokratisering + teknologi

I modellen er teknologi inkludert i forslaget for begge de tematiske RSA, med bakgrunn i at utvalget vurderer nye muliggjørende teknologier som en viktig gjennomgående endringsfaktor innen alle samfunnsområder. Utvalget er av den oppfatning at en tematisk modell både vil kunne ivareta strategiske forhold, men også bidra til at RSA-arbeidet bidrar til brobygging mellom fag og arbeidsliv rundt etablerte tverrfaglige satsinger.

Utvalget anbefaler derfor at det etableres to tematiske RSA etter foreslått inndeling. De er imidlertid samtidig opptatt av det regionale perspektivet må ivaretas på en god måte gjennom å styrke etablerte, og ved behov opprette nye, initiativer, ordninger og tiltak som sikrer den samlede kontaktflaten mellom UiT og arbeidslivet i hele landsdelen.

6.C.III Samarbeid om faglig innhold i utdanningene

Det er etter utvalgets vurdering viktig å legge til rette for en kontinuerlig dialog mellom arbeidslivet og universitetets fagmiljøer om innholdet i utdanningene. Utvalget anbefaler at alle fagmiljø har et aktivt forhold til eget avtakerfelt, og at det jobbes langsiktig og systematisk for å være i dialog på en strukturert og hensiktsmessig måte. Utvalget mener at representanter fra arbeidsliv bør inviteres med i relevante organer som råd og utvalg, og det anbefales utprøving av piloter med avtakerpanel på institutt eller studieprogramnivå bestående av representanter for det arbeidsliv det utdannes kandidater til. Utvalget ser et potensial for i langt større grad utnytte formelle avtaler mellom UiT og eksterne samarbeidspartnere til utdanningssamarbeid.

I forbindelse med utvikling av nye studieprogram eller revidering av etablerte studieprogram, bør representanter fra arbeidslivet inviteres til å bidra med sine perspektiver og innspill. Ressurser som kartlegger kandidatens kunnskaper og ferdigheter, slik som UiTs kandidatundersøkelser, bør inngå i slike prosesser, og utvalget mener det bør tas initiativ til systematisk kartlegging av arbeidsgiveres forståelse av kompetansen som UiTs kandidater representerer. Utvalget mener tverrfaglighet, generiske kunnskapsformer, entreprenørskap og bærekraft er viktige temaer for fremtiden. Et styrket utdanningssamarbeid bør bidra til å trene studentenes generelle ferdigheter og framtidskompetanser ved å i større grad legge til rette for innovasjon og entreprenørskap, tverrfaglige prosjekter og arbeid med reelle case fra arbeidslivet.

Utvalget mener det i tillegg til gradsgivende utdanninger er viktig å tilby kortere kurs og enkeltemner som kan tas av ansatte i offentlig og privat virksomhet. Desentraliserte utdanninger er dokumenterte verktøy for å møte kompetansebehov i distriktene, men krever både store ressurser og en stabil tilvekst av behov for å være bærekraftig og av god kvalitet over tid. Gjennom utvalgets arbeid har det fremkommet behov for å legges større innsats i samarbeidet mellom fagmiljøene og arbeidslivet om å utvikle et godt EVU-tilbud, herunder anbefaling om å involvere relevant arbeidsliv i prosessene med utvikling av tilbud og anbefalingen om å sette av stimuleringsmidler som fagmiljøene kan søke på.

Utvalgets anbefalinger for samarbeid om faglig innhold:

1. Kjennskap til avtakerfelt og arbeidsliv:
 - a. Utnytte kandidatundersøkelser, andre kilder (registerdata) og alumninettverk for å ha kontinuerlig oversikt
 - b. Vurdere arbeidslivets representasjon i styrende organer og evt. etablering av avtakerpanel for institutter/studieprogram
 - c. I samarbeid med representanter for avtakerfeltet etablere rutiner for samarbeid med arbeidslivet
 - d. Utnytte avtaleverk med eksterne parter for formalisert utdanningssamarbeid
2. Samarbeid om revidering og utvikling av studieprogram:
 - a. Avtakerfeltet/arbeidslivet representert i revisjoner og evalueringer av studieprogram
 - b. Avtakerfeltet/arbeidslivet representert i prosesser for utvikling av nye studieprogram
 - c. Utnytte svar fra kandidatundersøkelser om kunnskaper og ferdigheter
 - d. Gjennomføre speilede kandidatundersøkelser der arbeidsgivere gir tilbakemelding på kunnskaper og ferdigheter
3. Utvikle genelle ferdigheter og framtidskompetanse
 - a. Etablere og anvende tverrfaglige teamprosjekt i arbeidslivet der sammensatte studentteam samarbeider om å løse oppgaver for klynger og arbeidsliv regionalt

- b. Etablere og anvende tverrfaglige prosjekter der man tar i bruk caseoppgaver, simuleringer og spill for å gi arbeidslivsrelevant kompetanse
 - c. Utvikle og ta i bruk nye undervisnings- og vurderingsformer som vektlegger tverrfaglighet, innovasjon og entreprenørskap
4. Samarbeid om utvikling av EVU-tilbud
- a. Etablere rutiner for dialog med avtakerfeltet om EVU-behov
 - b. Avtakerfeltet representert i prosesser rundt utvikling av EVU-tilbud
 - c. Tilgang på stimuleringsmidler for utvikling av EVU-tilbud

6.C.IV Samarbeid om gjennomføring av utdanningene

Blant de utfordringene som har blitt fremhevet i innspillsarbeidet, er behovet for en bedre struktur for hvordan arbeidslivets aktører kan spille inn tema og problemstillinger for samarbeid med fagmiljøene og studentene. Utvalget anbefaler at alle institutt har en ressurs som kan kontaktes, og som kan følge opp ulike former for innspill til utdanningssamarbeid. En kontaktperson for samarbeid kan være administrativ eller faglig, og vedkommende bør kunne synliggjøres i en fremtidig nettside for samarbeid med arbeidslivet.

Utvalget anbefaler videre at samarbeid om gjennomføring av utdanning formaliseres gjennom avtaler, og at utfordringer knyttet til eksempelvis koordinering av praksisplasser, søkes løst gjennom koordinert samhandling med eksternt avtalepart. Utvalget ser et behov for styrket erfaringsutveksling internt ved UiT på tvers av fagmiljøene, og anbefaler etableringen av egnede fora for drøfting av problemstillinger relatert til, erfaringer med og modeller for utdanningssamarbeid. Det bør være et tilbud om opplæring til de som påtar seg rollen som veiledere ute i arbeidslivet, og utvalget anbefaler at utdanningssamarbeid alltid inkluderer en evalueringskomponent.

I de tilfellene der studenter må reise for å delta i utdanningssamarbeid bør det legges til grunn at det gis praktisk og økonomisk større for reise og opphold. Utvalget anbefaler at alle utdanninger ved UiT tilrettelegger for minst én form for utdanningssamarbeid, slik at alle studenter fra UiT enten gjennom obligatoriske eller valgfrie tilbud har mulighet til å komme i kontakt med arbeidslivet i løpet av studietiden. Utvalget mener videre at det bør utvikles og tilbys emner på tvers av utdanninger som integrerer kompetanseområder som transversale ferdigheter, tverrfaglighet og innovasjonskompetanse.

Til utvikling av nye emner og nye former for utdanningssamarbeid, bør det settes av sentrale stimuleringsmidler som fagmiljøene kan søke på og som kan bidra til å spre nye former for utdanningssamarbeid. Det anbefales også å utforske potensialet som ligger i å bruke forelesere fra arbeidslivet, eksempelvis i form av egne alumner, og i dialog med aktører fra arbeidslivet se etter muligheten for å samarbeide om infrastruktur og utstyr.

Utvalgets anbefalinger for samarbeid om gjennomføring av utdanning:

1. Systemer for gjennomføring av utdanningssamarbeid ved UiT:
 - a. Tilgang på ressurser i fagmiljøene for å følge opp alle former for utdanningssamarbeid, herunder kontaktpunkt for oppgavesamarbeid
 - b. Styrke eksisterende og etablere nye avtaler med arbeidslivet om alle former for utdanningssamarbeid
 - c. Sørge for koordinering av praksisplasser og andre former for utdanningssamarbeid mellom fagmiljøene ved UiT
 - d. Sikre opplæring av (bi-)veiledere i arbeidslivet
 - e. Tilby praktisk og økonomisk støtte til reise og bolig for studenter i praksis og oppgavesamarbeid utenfor studiestedet
 - f. Utvikle og gjennomføre systematisk evaluering av alle former for utdanningssamarbeid
 - g. Etablere fora for erfaringsutveksling rundt ulike former for utdanningssamarbeid
2. Ordninger for utdanningssamarbeid ved UiT:
 - a. Tilbud om minst én form for utdanningssamarbeid; obligatorisk praksis, valgfrie praksisemner, oppgavesamarbeid, simulering o.l.
 - b. Tilbud om emner og undervisningsverktøy som integrerer/inkluderer transversale ferdigheter, tverrfaglige emner og innovasjonskompetanse

- c. Det skal settes av stimuleringsmidler for utvikling og spredning av nye former for utdannings-samarbeid
- 3. Bruk av eksterne forelesere og ekstern infrastruktur i undervisningen
 - a. Utnytte potensialet i bruk av eksterne forelesere ved bedre kjennskap til avtakerfeltet
 - b. Få kjennskap til og utnytte ekstern infrastruktur gjennom tettere dialog med avtakerfeltet

6.C.V. Samarbeid om overgang fra utdanning til arbeidsliv

Utvalget ser behovet for å styrke karrierekunnskapen hos studentene ved UiT, både i form av kurs og vei- ledning i de ulike fagmiljøene, og gjennom utvikling av møteplasser og karrierearrangementer for studen- ter og arbeidsliv. Utvalget mener at fagmiljøene ved UiT også bør se potensialet for utvikling av relasjoner og samarbeid når arbeidslivet besøker UiTs ulike campus. Mange fagmiljøer har gitt positive tilbake- meldinger om erfaringene med næringslivsmentorer og II-er stillinger fra arbeidslivet. Slike delte stillinger er, etter utvalgets vurdering, med på å bygge broer mellom fagmiljø og ulike bransjer og næringer, og bør benyttes i større grad som vekselvirkning mellom utdanning og arbeidsliv. Utvalget anbefaler derfor å ut- vide mentorordningene, ved å prøve ut modeller der fagpersoner har bistillinger i næringslivet og gjennom å søke midler fra virkemiddelapparatet for å utvide innsatsen på dette området.

Det er en lang rekke mulige tiltak for å styrke studentenes møte med arbeidslivet. Utvalget anbefaler at flere fagmiljøer ser det potensialet som ligger i organiserte bedriftsbesøk, jobbskygging og korte hospite- ringer. UiTs Internship vurderes som et positivt bidrag til utdanningssamarbeid som bør videreutvikles og, som sammen med formidling av utdanningsrelevante jobber og stillinger hos regionale trainéordninger, bør formidles bredt. Utvalget mener alumni kan spille en rolle i alle former for utdanningssamarbeid og vurderer det som sentralt for fremtidens utdanningssamarbeid at relasjoner og kontakter med tidligere studenter utvikles og vedlikeholdes. Initiativ og støtte til etablering av linjeforeninger kan være ett av flere grep for å støtte opp om et slikt langsiktig arbeid.

Utvalgets anbefalinger for samarbeid om overgang fra utdanning til arbeid

1. Karrierekunnskap for studenter i alle fagmiljø og ved alle campus:
 - a. Tilby karriereveiledning og -kursing til studenter i alle fagmiljøene gjennom hele studieløpet
 - b. Utvikle digital formidling av karrierekunnskaper innenfor ulike fagfelt
 - c. Gjøre Arbeidslivsdagen ved UiT i Tromsø tilgjengelig for alle gjennom forelesningsfri og støtte til reise fra andre campus
 - d. Etablere/styrke karrieredager ved øvrige campus, og i fagmiljøene
2. Mentorordninger med arbeidslivsmentorer i fagmiljøene og UiT-ansatte ut i arbeidslivet:
 - a. Implementere mentorordningen «5 inn/5 ut»
 - b. Søke mobilitetsmidler for å få flere arbeidslivsmentorer inn og UiT-ansatte ut
3. Jobbtrening:
 - a. Systematisere og forsterke eksisterende og etablere nye tilbud om bedriftsbesøk, jobbskygging og hospitering i alle studieprogram gjennom hele studieløpet
 - b. Videreføre internship-ordningen og formidle tilbudet bredere internt og eksternt
 - c. Sørge for at eksterne trainéordninger formidles bredere internt i fagmiljøene
 - d. Styrke formidling av utdanningsrelevante jobber for studentene i fagmiljøene
4. Alumninettverk og alumniaktiviteter:
 - a. Understøtte framtidens alumninettverk ved å bidra til etablering og utvikling av linjeforeninger i alle fagmiljø
 - b. Øke fokus på utvikling av alumninettverk i fagmiljøene i prosessen med å kjenne sitt avtakerfelt, støtte gjennom støttesystem for kontakter og kandidatundersøkelser
 - c. Arrangere alumniaktiviteter i fagmiljøene i samarbeid med linjeforeninger ■

Aktuelle rapporter:

- EVU-utvalget (2018): «Kunnskapsgrunnlaget. Etter- og videreutdanning i Norge». Desember 2018
- Fafo/NIFU STEP (2008): «Effekter av samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv – en forstudie». Fafo-notat 2008:11
- Ideas2evidence (2019): «Kandidatundersøkelsen 2019 for UiT Norges arktiske universitet» Rapport kommer juni 2019
- Kantar TNS (2017): «Kandidatundersøkelsen 2017. UiT Norges arktiske universitet, Høgskolen i Harstad og Høgskolen i Narvik». Rapport august 2017
- KB (2018): «Konjunkturbarometer for Nord-Norge». 2018
- KB Spesial (2017): «Konjunkturbarometer for Nord-Norge. Arbeidsmarkedet i Nord-Norge» Rapport nr. 2 2017
- NAV (2019): «NAVs bedriftsundersøkelse 2019». Arbeid og velferd 2/2019. Mai 2019.
- NAV (2019): «NAVs bedriftsundersøkelse 2018». Notat 1/2018. Mai 2018.
- NHO (2018): «NHOs Kompetansebarometer 2018. Resultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2018». NIFU-rapport 2018:23
- NIFU (2019): «Utdanning for arbeidslivet: Arbeidsgivers forventninger til og erfaringer med nyutdannede fra universiteter, høgschooler og fagskoler». NIFU-rapport 2019:3
- NIFU (2017): «Råd for samarbeid med arbeidslivet – En underveisevaluering». NIFU-rapport 2017:9.
- NIFU (2012): «Samarbeid med arbeidslivet i studietiden. Omfang, typer og nytte av samarbeid». NIFU-rapport 2012:48
- Nokut (2019): «Studiebarometeret 2018. Hovedtendenser». Rapport 1:2019
- Nokut (2018): «Til glede og besvær – praksis i høyere utdanning. Analyse av studentenes kommentarer i Studiebarometeret 2016». Nokuts utredninger og analyser, september 2018.
- Nokut (2015): «Arbeidslivsrelevans i høyere utdanning. Undersøkelse om universiteters og høgschoolers arbeidslivskontakt og studienes relevans for arbeidslivet». Nokuts utredninger og analyser, april 2015.
- Norut (2013): «Attraktive lokalsamfunn og arbeidsmarkedsregioner i Nord-Norge». Kunnskapsinnhenting – verdiskaping i nord 2013
- NOU 2019:2: «Framtidige kompetansebehov II. Utdringer for kompetansepolitikken». Kompetansebehovsutvalget
- NOU 2018:2: «Framtidige kompetansebehov I. Kunnskapsgrunnlaget». Kompetansebehovsutvalget
- OECD (2018): «In-depth analysis of the labour market relevance and outcomes of higher education systems: Norway. Country report». OECD 2018.
- Rambøll (2007): «Når kunnskap gir resultater. Utredningsprosjekt om samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv». Sluttrapport Mai 2007. Rambøll Management
- St.meld. nr. 16 (2016-17): «Kultur for kvalitet i høyere utdanning»
- St.meld. nr. 18 (2014-15): «Konsentrasjon for kvalitet»
- St.meld. nr. 44 (2008-09): «Utdanningslinja»
- TNS Gallup (2015): «Kandidatundersøkelsen 2015. UiT Norges arktiske universitet». Rapport august 2015
- TNS Gallup (2012): «Kandidatundersøkelsen 2012. Universitetet i Tromsø». Rapport mars 2012
- TNS Gallup (2010): «Universitetet i Tromsø. Kandidatundersøkelsen 2010». Rapport mai 2010
- UiT (2017): «Fokusgruppe for innovasjon og entreprenørskap i utdanningen». Rapport oktober 2017
- UiT/NSDM (2016): «Sykepleiere utdannet i Nord-Norge. Hvor blir de av?» Nasjonalt senter for distriktsmedisin, UiT Norges arktiske universitet.
- UiT/SKA (2018): «Kartlegging av utdanningssamarbeid, en oversikt over utdanningssamarbeid ved UiT Norges arktiske universitet». Desember 2018.
- Utdannings- og forskningsdepartementet (2005): «En ledende kompetansenasjon? Behov for en mer samordnet kompetansepolitikk». Sluttrapport fra «Mønsterbryterne» et prosjekt i Utdannings- og forskningsdepartementet, juni 2005. ■

SAKSFRAMLEGG

| | | |
|--------------------|------------|-------|
| Til: | Møtedato: | Sak: |
| Universitetsstyret | 31.10.2019 | 37/19 |

Forslag til virksomhetsplan 2020 for UiT Norges arktiske universitet

Innstilling til vedtak:

Virksomhetsplan 2020 for UiT Norges arktiske universitet godkjennes med de endringer som fremkom av styrets diskusjon.

Bakgrunn:

Universitetsstyret vedtok i S 29/17 flere tiltak for å bedre virksomhetsstyringen på UiT. Ett av dem var at UiT fra og med 2018 skal ha en årlig virksomhetsplan. Det viktigste formålet med å innføre en virksomhetsplan er at den skal sikre tydeligere og sterkere koplinger mellom strategi- og planarbeid på institusjons- og fakultetsnivå.

Følgende dokumenter er brukt som kilde til virksomhetsplanen for 2020:

- 1) «Drivkraft i nord» - strategi for UiT Norges arktiske universitet
- 2) Utviklingsavtalen mellom UiT og Kunnskapsdepartementet
- 3) Tildelingsbrev 2019 (TB)
- 4) Andre styringssignaler og pålegg fra KD eller andre departement (DEP)
- 5) Universitetsstyrevedtak fattet i 2019 (eller tidligere) (S-SAKSNUMMER)
- 6) Tiltak fra virksomhetsplanen (VPL) 2019 som ikke er gjennomført/fullført (VPL)
- 7) Handlingsplaner og prosesser som følger indirekte av styrevedtak
- 8) Handlingsplan for digitalisering, Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning (UNIT)

Disse dokumentene henger sammen og bygger delvis på hverandre. Utviklingsavtalen tar utgangspunkt i prioriteringer i Drivkraft i Nord, og er i sin helhet gjengitt i tildelingsbrevet. Tildelingsbrevet gir i tillegg mål som er felles for sektoren med tilhørende styringsparametere, og styresakene er i stor grad knyttet opp mot mål satt i strategi og tildelingsbrev.

Virksomhetsplanen er ikke ment å gi en samlet oversikt over alt pågående arbeid ved UiT som kan regnes som en oppfølging av styringsdokumentene. Rutiner og tiltak som allerede er innarbeidet, omtales ikke, med unntak av prosesser som krever spesiell lederoppmerksomhet.

Virksomhetsplanen er inndelt etter hovedoverskriftene i Drivkraft i nord, men heller ikke alle mål i strategien eller utviklingsavtalen skal gjenspeiles i planen. I stedet legges det vekt på konkrete handlinger og prosesser som skal gjennomføres eller startes opp i 2020, og som dermed vil bli viet spesiell oppmerksomhet kommende år.

I og med at grunnlaget for virksomhetsplanen er styrende dokumenter og beslutninger fattet av universitetsstyret og overordnede myndigheter, inneholder den i all hovedsak tiltak som allerede er vedtatt, eller som UiT er pålagt å gjennomføre. Disse har referanse til en styresaksnummer (for eksempel S 15/19) eller til førende dokumenter fra departementet (utviklingsavtale, tildelingsbrev og så videre) og skal følgelig ikke realitetsbehandles av styret i denne saken. For alle disse tiltakenes vedkommende er virksomhetsplanen kun et forsøk på å samle og systematisere oppgaver som ellers ville ha fremkommet av en rekke ulike dokumenter og saksfremlegg. Dette gir planen et forvaltningsmessig preg.

I andre deler av virksomhetsplanen er det derimot satt opp forslag til nye tiltak basert på en vurdering av ulike utfordringer UiT står overfor. Disse tiltakene har så langt ikke vært forelagt styret, og er i det vedlagte forslaget til virksomhetsplan markert med rødt. Den gjenstående delen av dette saksfremlegget omtaler og begrunner disse forslagene.

Videre arbeid med bærekraft

I samband med revisjonen av Drivkraft i nord i 2018 vedtok universitetsstyret at prioriteringer ved UiT skal gjøres med utgangspunkt i FN's bærekraftsmål. Dette har implikasjoner både for driften av UiT (institusjonens eget miljøavtrykk) og for innretningen av den faglige virksomheten. På driftssiden har universitetsstyret i 2019 fastsatt føringer for arbeidet med en tiltaksplan som skal ferdigstilles i 2020. Bl.a. fordi ansvaret for faglige prioriteringer i stor grad er lagt til fakultetene kan det ikke lages en tilsvarende institusjonsplan for kjernevirksomheten. Det er imidlertid et stort behov for å synliggjøre de faglige bærekraftsatsingene fakultetene og universitetsstyret allerede har igangsatt, og å avklare nærmere hvordan det fremtidige arbeidet med bærekraft skal stimuleres og innrettes på kjernevirksomhetens områder. Universitetsdirektøren foreslår at dette prioriteres i 2020.

Utvikling av flere strategiske handlingsplaner

UiTs strategi Drivkraft i Nord er en overordnet institusjonsstrategi som ikke går i detalj på de ulike målområdene som omtales i strategidokumentet. På mange felt er det derfor behov for underliggende plan- og styringsdokumenter. UiT har en rekke slike planer, fastsatt av styret. Universitetsledelsen vurderer fortløpende om nye planer skal utvikles og om eksisterende planverk bør revideres. Slike vurderinger er dels basert på behov som melder seg som følge av endringer internt på UiT, eller som følge av forandringer i universitetets omgivelser (eks. ny lovgivning, nye markeder, eller nye rammebetingelser fra staten). Universitetsledelsen har igangsatt prosesser som legger opp til at styret kommende år får til behandling nye strategiske planer for følgende områder:

Kommunikasjon og markedsføring

UiT har så langt ikke hatt egne strategiske planverk for kommunikasjon eller markedsføring. Det betyr ikke at arbeidet på disse områdene har vært uten klar retning, men det er likevel behov for å få tydeliggjort og systematisert prioriteringer og tiltak knyttet til utfordringene på disse feltene. Som nevnt i årets melding om forskning og utdanning (se sak S-35/19), er dette bl.a. av stor betydning for det viktige arbeidet med studentrekruttering.

Innovasjon

UiT har frem til i dag ikke hatt en egen plan for oppfølging av institusjonsstrategiens mål knyttet til innovasjon. Dette er et felt i stor utvikling, med stadig økende forventninger til institusjonenes bidrag. I 2020 vil regjeringen, på bakgrunn av en pågående

områdegjennomgang, ta stilling til hvordan det nasjonale virkemiddelapparatet skal innrettes for fremtiden. UiT har behov for å styrke og systematisere sin egen innsats på feltet.

Oppdatert eierskapsstrategi

UiT har en eierskapsstrategi fastsatt av universitetsstyret. Strategien er tilpasset de selskapene UiT eide da dokumentet ble vedtatt (i 2016). De siste to årene har styret vedtatt flere endringer på eiersiden i selskaper UiT er medeier i (Norinnova, NORUT Research/NORCE og NORUT Narvik/SINTEF Narvik). Det er i den sammenheng nødvendig å oppdatere det gamle strategidokumentet og fastsette målsetninger for UiTs nye eierskap.

Handlingsplaner for likestilling, kjønnsbalanse, mangfold og integrering

Behovet for nye planer på disse områdene skyldes dels at den forrige handlingsplanen for likestilling er utgått på dato og dels at det er skjedd endringer i rammebetingelsene. Bl.a. som følge av den nye Likestillings- og diskrimineringsloven er det stilt nye krav til UiT som institusjonen må følge opp på en systematisk måte.

Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Marianne Vileid Uleberg

Vedlegg

1 Utkast til virksomhetsplan 2020 for UiT Norges arktiske universitet

Utkast til virksomhetsplan for 2020

Kilder til tiltak

- 1) Drivkraft i nord
- 2) Utviklingsavtalen mellom UiT og Kunnskapsdepartementet
- 3) Tildelingsbrev 2019 (TB)
- 4) Andre styringssignaler og pålegg fra KD eller andre departement (DEP)
- 5) Universitetsstyrevedtak fattet i 2019 (eller tidligere) (S-SAKSNUMMER)
- 6) Tiltak fra virksomhetsplanen (VPL) 2019 som ikke er gjennomført/fullført (VPL)
- 7) Handlingsplaner og prosesser som følger indirekte av styrevedtak
- 8) Handlingsplan for digitalisering, Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning (UNIT)

Tiltakene er organisert etter overskriftene i Drivkraft i nord

Foreslåtte tiltak

Tematiske satsinger og bærekraftsmål

| Tiltak | Referanse |
|--|-------------|
| Vedta og starte implementering av en ny handlingsplan for miljøledelse basert på de føringer styret har fastsatt og KDs planer for målstyring knyttet til bærekraftig drift. | S-27/19 |
| Synliggjøre faglige aktiviteter som allerede støtter opp om FNs bærekraftsmål og avklare hvilke prioriteringer som skal gjøres for å følge opp bærekraftsmålene i kjernevirksomheten ved UiT | NYTT TILTAK |

Engasjerende og aktuelle utdanninger

| Tiltak | Referanse |
|---|-----------------------------|
| Vedta modell og starte omfordeling av midler til studieplasser | S-15/19 |
| Følge opp handlingsplaner for mobilitet og sikre fortsatt økning i antallet utreisende utvekslingsstudenter | Utviklingsavtalen, VPL 2019 |

| | |
|---|------------------------------|
| Vedta EVU-strategi og starte arbeidet med å realisere strategien. | VPL 2019 |
| Gjennomføre pilotprosjekter for utdannings samarbeid med arbeidslivet. | S-36/19 |
| Igangsette kurs for studieprogramledelse. | VPL 2019 |
| Innføre et system for dokumentasjon av pedagogisk basiskompetanse gjennom en pilot på Helsefak. | UNIT |
| Utarbeide strategiske planer for kommunikasjon og markedsføring | NYTT TILTAK (S-35/19) |

Akademisk frihet og troverdighet – forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid

| Tiltak | Referanse |
|---|---------------------------|
| Følge opp tiltaksliste for økt ekstern finansiering | Utviklingsavtale VPL 2019 |
| Innføre og følge opp bruken av virkemidler i den vedtatte karrieropolitikken for vitenskapelig ansatte. | Utviklingsavtale VPL 2019 |
| Implementere ordninger som klargjør forventninger til vitenskapelig ansatte om kvalitet i undervisning, forskning, utviklingsarbeid, publisering og eksternfinansiering. | Utviklingsavtale VPL 2019 |
| Videreutvikle satsing på forskningsdata ved å: <ul style="list-style-type: none"> • Etablere tjeneste for åpne forskningsdata, fra lab-journal til OpenData. • Etablere dynamisk skyplattform for forskningstjenester. • Etablere sikker datainnsamling. • Videreutvikle Open research Data og tilrettelegge som nasjonal tjeneste. | DEP, S15/17 |
| Gjennomgå interne støtteordninger for utvikling av forskning og utdanning | S-15/19 |
| Implementere revidert handlingsplan for Charter and Code og sikre at UiT tilfredsstillter nye krav fra EU-kommisjonen for å få beholde HR Excellence in Research-logoen | S-35/19 |

Kreativitet og engasjement – innovasjon og formidling

| Tiltak | Referanse |
|---|--------------------|
| Utvikle en handlingsrettet strategi for innovasjon. | NYTT TILTAK |
| Oppdatere eierskapsstrategi etter endringer i strukturen av selskaper UiT er medeier i (NorInnova, Norce og SINTEF Narvik) | NYTT TILTAK |

Nærhet og engasjement - arbeidsmiljø og organisasjon

| Tiltak | Referanse |
|--|-----------|
| Evaluere de nye fellestjenestene og vurdere behov for justeringer. | S-15/19 |

| Tiltak | Referanse |
|---|-----------------------------|
| Oppfølging av informasjonssikkerhetsstrategien, herunder: <ul style="list-style-type: none"> Gjennomføring av risikovurdering for hver enhet Gjennomføring av risikovurdering på virksomhetsnivå Etablering av opplæringsprogram og virkemidler med målrettet opplæring innen informasjonssikkerhet og personvern. | S-9/19 |
| Redusere andelen midlertidig tilsatte i henhold til fastsatte måltall og planer. | S-19/19 |
| Implementere ny organisering av Avdeling for IT og Avdeling for bygg og eiendom. | S-5/18 |
| Gjennomgå de strategiske og rådgivende utvalgene ved UiT | S-21/19 |
| Etablere programråd som forplikter og involverer fakultetene i arbeidet med utvikling av undervisningskompetanse | S-26/19 |
| Fase inn vedtatte retningslinjer for håndtering av avsetninger og omdisponere midler i henhold til dette | S-19/18 |
| Frigjøre midler til kjernevirksomhet ved å redusere antallet administrative årsverk med min 5% (fra 2016) | Utviklingsavtalen, VPL 2019 |
| Implementere og opparbeide kompetanse om fellesløsninger som UNIT og BOTT skal innføre i UH- sektoren: UNIT: masteropptak, arbeidslivsportal og mobilitet BOTT: Økonomi og lønn, sak og arkiv og utvidet HR | Utviklingsavtalen, UNIT |
| Gjennomgå innkjøpsrutiner som ledd i statlig bekjempelse av arbeidslivskriminalitet | TB 2019 |
| Evaluere eksisterende budsjettfordelingsmodell og utrede systemer for flerårig budsjettering. | S-15/19 |
| Utarbeide en samlet vedlikeholdsplan for UiTs bygg | S-33/19 |
| Utarbeide en campusutviklingsplan for Campus Breivika/Tromsø | TB, S-33/19 |
| Fastsette langsiktige budsjetttrammer for administrasjonen. | S-15/19 |
| Utvikle en kostnadsplan for fremtidige investeringer i bygg og infrastruktur. | S-15/19 |
| Styrke og systematisere samarbeidet med vertskommunene ved å utvikle nye samarbeidsavtaler med Alta, Harstad, Narvik og Tromsø. | S-37/18 |
| Etablere system for bedre lederinformasjon og data for beslutningsstøtte (DVH). | UNIT |
| Følge opp tiltak i rapport fra bedskapsrådet knyttet til radikaliserings og voldelig ekstremisme. | DEP |
| Vedta og starte oppfølging av en handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og –mangfold 2020-2022. | NYTT TILTAK |
| Vedta og følge opp en handlingsplan for mangfold og inkludering 2020-2022. | NYTT TILTAK |

Orienteringssaker

**OS 24/19 Valg av styringsordninger på nivå tre i UiTs organisasjon
2016/712**

ORIENTERINGSSAK

| | | |
|--------------------|------------|-------|
| Til: | Møtedato: | Sak: |
| Universitetsstyret | 31.10.2019 | 24/19 |

Valg av styringsordninger på nivå tre i UiTs organisasjon

Vi viser til styresak S 11/19 den 13.3.2019 (ePhorte 2016/712) der det ble gjort følgende vedtak:

1. *Det etableres styrer eller råd ved enheter på nivå 3 i UiTs organisasjon.*
2. *Universitetsledelsen gis fullmakt til å fastsette nærmere rammer for etablering av instituttråd og instituttstyrer.*
3. *Fakultetsstyrene gis fullmakt til å fastsette hvilke av de alternative ordningene som skal gjelde for sine underliggende enheter.*
4. *Universitetsstyret forventer at det arbeides aktivt med å oppnå gode praksiser for ledelse og medvirkning på nivå 3.*
5. *Styret bes om å bli orientert om hvilke ordninger som innføres i de ulike delene av organisasjonen.*

Universitetsdirektøren vil i denne saken informere om hvordan punkt 2 og 3 i vedtaket er fulgt opp, og hvilke ordninger som er valgt ved enhetene, jf. vedtakets siste punkt.

Fastsetting av Instruks for styrer og råd på nivå tre ved UiT Norges arktiske universitet

Etter universitetsstyrets møte i mars 2019 ble det igangsatt et arbeid for å utforme nærmere rammer for etablering av instituttråd og instituttstyrer. Ulike hensyn og alternativer er blitt drøftet i ledermøter og i møter med tjenestemannsorganisasjonene, basert på utkast fra universitetsdirektøren. Som resultat av arbeidet har universitetsledelsen fastsatt en felles instruks for styrer og råd ved enheter på nivå 3 i UiTs organisasjon, gjeldende fra 1.8.2019. Universitetsdirektøren har også fastsatt en forenklet forretningsorden (møteorden) for råd. Disse dokumentene ble oversendt fakultetene i brev av 31.5.2019 (vedlagt). I brevet ble det bedt om at fakultetene legger til rette for at ordningene kommer på plass så snart som mulig.

Valg av ordninger for styring og ledelse ved UiTs institutter og sentre

Universitetsdirektøren har bedt fakultetene om å gi tilbakemelding om hvilke ordninger som blir valgt for det enkelte institutt, som grunnlag for denne tilbakemeldingen til universitetsstyret. Det er også bedt om informasjon om når ordningene blir iverksatt, og om andre opplysninger knyttet til oppfølging av universitetsstyrets vedtak og fastsatt instruks. Nedenfor følger en oversikt over hvilke ordninger som er valgt ved hvert fakultet, UMAK og UB:

Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak)

NT-fak behandlet sak om styringsordninger på nivå tre i møte i fakultetsstyret den 13.6.2019. Styret gjorde følgende vedtak:

Fakultetsstyret ber instituttene om å etablere råd i henhold til instruks for råd og styrer på nivå 3.

- 1. Fakultetsstyret ber om en helhetlig organisering ved NTF ved at det etableres råd for alle instituttene.*
- 2. Fakultetsstyret gir dekan fullmakt til å godkjenne størrelse på råd for det enkelte institutt.*
- 3. Fakultetsstyret gir dekan fullmakt til å oppnevne rådsmedlemmer (inklusive eksterne representanter) i henhold til instruks for råd og styrer på nivå 3. For å sikre bredest mulig medvirkning skal representasjon i rådet frikobles fra lederfunksjoner ved instituttet.*
- 4. Fakultetsstyret ber dekan foreslå ordninger for instituttleders ledergruppe og ledelse på nivå 4 for hvert institutt. Forslaget fremlegges for Fakultetsstyret i løpet av høsten 2019.*
- 5. Fakultetsstyret ber om at det arbeides aktivt ved instituttene med å oppnå gode praksiser for ledelse, medvirkning og informasjonsutveksling for ansatte og studenter.*

Fakultetsstyret har vedtatt at det skal etableres råd ved alle de seks instituttene. Ordningen skal implementeres i løpet av høsten 2019. Dekanen vil ha som utgangspunkt at antallet medlemmer kan bli ulikt ut fra vurderinger av instituttens størrelse og kompleksitet, og at det mulige antallet på 9 medlemmer gjelder større institutter enn de som er ved NT-fak.

NT-fak oppgir at de er opptatt av å sikre transparens i instituttrådets arbeid med prosesser, og forventer samhandling mellom råd og ledere/nøkkelpersoner som ikke er rådsmedlemmer. Avgjørelser og saker diskutert i råd må kommuniseres tydelig ut til kollegiet, og det bør lages faste ordninger for allmøter eller personalmøter 1 til 2 ganger i semestret, og ellers når saker av stor betydning for instituttet kommer opp ut over de faste allmøtene. Fakultetet forventer at alle institutter etablerer gode systemer for informasjon til alle ansatte og studenter.

Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT-fak)

IVT-fak behandlet sak om styringsordninger på nivå tre i møte i fakultetsstyret den 17.6.2019. Styret gjorde følgende vedtak:

- *Det etableres instituttråd ved IVT-fakultetets institutt*
- *Instituttrådene har følgende syv representanter:*
 - *Instituttleder*
 - *Student*
 - *Studieleder*
 - *Forskningsgruppeleder*
 - *Teknisk- / administrativt personale*
 - *Stipendiat*
 - *Ansattrepresentant*
- *Fakultetsstyret delegerer til dekan å oppnevne medlemmer til det enkelte instituttråd etter en intern prosess*

Fakultetsstyret har vedtatt at det skal etableres råd ved alle de fem instituttene. Ordningen skal implementeres så snart som mulig etter sommerferien 2019. Alle rådene skal ha sju medlemmer, som oppnevnes av dekan. Det skal gjennomføres interne prosesser ved instituttene med sikte på å få fram forslag til rådsmedlemmer.

Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fak)

BFE-fak behandlet sak om styringsordninger på nivå tre i møte i fakultetsstyret den 17.6.2019. Styret gjorde følgende vedtak:

- 1. Instituttene ved BFE skal ha instituttråd som rådgivende supplement til instituttledelsen.*
- 2. Instituttrådene skal ha 7 medlemmer; 3 fast vitenskapelige, 1 midlertidig vitenskapelig, 1 teknisk/administrativ og 2 studenter, og være sammensatt slik at geografi og faglig bredde er dekket.*

3. *Dekanen får fullmakt til å oppnevne medlemmer for instituttrådene basert på nominasjoner fra fagmiljøene og samråd med instituttleder. Oppnevningen følger åremålsperioden til instituttleder ved hvert institutt. Fakultetsstyret orienteres.*
4. *Instituttrådene skal rådføres i innspill til og fastsettelse av planer og budsjetter, og ellers ved større saker. Utover dette er instituttledelsen fri til å involvere instituttrådet der det synes hensiktsmessig.*
5. *Instituttrådene vil få en forenklet forretningsorden. Åpenhet om agenda og referat til alle ansatte og studenter legges til grunn, og instituttrådet inviteres til ett av to årlige dialogmøter med fakultetsledelsen.*
6. *Ordningen med instituttråd skal evalueres i 2021.*

Fakultetsstyret har vedtatt at det skal etableres råd ved alle de tre instituttene. Ordningen skal implementeres i løpet av høsten 2019. Fakultetsstyret har bedt om at det blir avholdt minimum to møter per semester i startfasen, og at man på sikt vurderer behovet. Fakultetsledelsen har bedt instituttlederne om å gå i gang med en prosess for å foreslå kandidater, og det er satt en frist for å komme med forslag. Tillitsvalgte på studieprogrammene bes om å foreslå kandidater blant studentene.

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak)

HSL-fak behandlet sak om styringsordninger på nivå tre i møte i fakultetsstyret 25.9.2019. Styret gjorde følgende vedtak:

1. *Instituttene/sentrene ved HSL-fakultetet skal ha følgende styringsordninger:*
 - a. *Institutt for samfunnsvitenskap skal ha styre med 9 medlemmer; Instituttleder (leder), 4 fast vitenskapelige, 1 midlertidig vitenskapelig, 1 teknisk/administrativ og 2 studenter*
 - b. *Institutt for arkeologi, historie, religionsvitenskap og teologi skal ha styre med 9 medlemmer; Instituttleder (leder), 4 fast vitenskapelige, 1 midlertidig vitenskapelig, 1 teknisk/administrativ og 2 studenter*
 - c. *Institutt for filosofi og førstesemesterstudier skal ha råd med 7 medlemmer; Instituttleder (leder), 2 fast vitenskapelige, 1 midlertidig vitenskapelig, 1 teknisk/administrativ og 2 studenter*
 - d. *Institutt for lærerutdanning og pedagogikk skal ha styre med 9 medlemmer; Instituttleder (leder), 4 fast vitenskapelige, 1 midlertidig vitenskapelig, 1 teknisk/administrativ og 2 studenter*
 - e. *Institutt for barnevern og sosialt arbeid skal ha råd med 9 medlemmer; Instituttleder (leder), 4 fast vitenskapelige, 1 midlertidig vitenskapelig, 1 teknisk/administrativ og 2 studenter*
 - f. *Institutt for reiseliv og nordlige studier skal ha råd med 9 medlemmer; Instituttleder (leder), 4 fast vitenskapelige, 1 midlertidig vitenskapelig, 1 teknisk/administrativ og 2 studenter*
 - g. *Institutt for språk og kultur skal ha styre med 9 medlemmer; Instituttleder (leder), 4 fast vitenskapelige, 1 midlertidig vitenskapelig, 1 teknisk/administrativ og 2 studenter*
 - h. *Senter for samiske studier skal ha råd bestående av senterleder (leder), en samlet stab, to studentrepresentanter samt to eksterne medlemmer*
 - i. *Senter for fredsstudier skal ha råd bestående av senterleder (leder), en samlet stab, to studentrepresentanter samt to eksterne medlemmer*
 - j. *Barentsinstituttet skal ha råd bestående av senterleder (leder), en samlet stab, to studentrepresentanter samt to eksterne medlemmer*
 - k. *Senter for kvinne- og kjønnsforskning skal ha råd bestående av senterleder (leder), en samlet stab, to studentrepresentanter samt to eksterne medlemmer*
2. *Dekanen får fullmakt til å oppnevne medlemmer for instituttrådene basert på nominasjoner fra fagmiljøene og samråd med instituttleder*
3. *Det gjennomføres dialogmøter med styrene/rådene hvert andre år, og første i løpet av 2021. Instituttledelsen orienterer fakultetsledelsen i de faste dialogmøtene om styrets/rådets arbeid*
4. *Styret ber om at ordningen vurderes etter fire år, samt at en midtveisvurdering av ordningen legges frem for fakultetsstyret høsten 2021*

Styret har vedtatt at fire av sju institutter skal ha styre med ni medlemmer. De øvrige tre instituttene skal ha råd med sju eller ni medlemmer. Ved de fire sentrene skal møter med det samlede personalet, to studentrepresentanter og to eksterne medlemmer fungere som råd. Bakgrunnen for at det er valgt

ulike ordninger, er at institutter og sentre ved HSL-fak er av ulik størrelse og har ulike behov. Vedtaket gjenspeiler også at det har vært bred deltakelse i prosessen ved fakultetet, slik at hvert institutt har gjort vurderinger av hva som er mest hensiktsmessig.

Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak)

Helsefak behandlet sak om styringsordninger på nivå 3 i møte i fakultetsstyret den 18.6.2019. Styret gjorde følgende vedtak:

1. *Fakultetsstyret ved Det helsevitenskapelige fakultet opprettar instituttråd ved institutta på fakultetet med oppstart 1.8.2019.*
 2. *Størleiken av rådet er fastsett på bakgrunn av storleik, samansetting og geografisk plassering av institutta, og er som følger:*
 - *IFA – 7 medlemmar*
 - *IH – 7 medlemmar*
 - *IHO – 9 medlemmar*
 - *IKM – 9 medlemmar*
 - *IKO – 5 medlemmar*
 - *IMB – 9 medlemmar*
 - *IPS – 7 medlemmar*
 - *ISM – 9 medlemmar*
 - *IVP – 5 medlemmar*
 - *RKBU – 5 medlemmar*
- Rådet kan ha eksterne medlemmar, men maksimal storleik på rådet er 9 medlemmar.*
3. *Fakultetsstyret gjev dekanen fullmakt til å utnemne rådsmedlemmar, innanfor dei vedtekne retningslinene og innspel.*

Fakultetsstyret har vedtatt at det skal etableres råd ved alle de ti instituttene. Styret har gitt dekanen fullmakt til å oppnevne rådene, etter mulighet for innspill fra instituttene, og med mål om at rådene skal være på plass i løpet av september.

Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen (UMAK)

UMAK har behandlet styreordninger på nivå 3 i møte i sitt styre den 4.6.2019. Styret gjorde følgende vedtak:

1. *UMAK oppretter instituttråd med inntil 7 medlemmer ved Musikkonservatoriet, Universitetsmuseet og Kunstakademiet med oppstart september 2019.*
Ved Kunstakademiet vil det samlede personalet og studentens representanter fungere som råd.
2. *Rådet oppnevnes for fire år, og ordningen skal evalueres september 2020 på følgende punkter:*
 - *Antall rådsmedlemmer.*
 - *Bli representasjonen ivaretatt?*
 - *Fungerer rådet etter hensikten?*
3. *Forslag til rådsmedlemmer skal presenteres styret 10. september 2019, og styret vedtar sammensetning.*

Styret ved UMAK har vedtatt at det skal etableres råd ved alle de tre instituttene, men at det ved det minste instituttet, Kunstakademiet, er et møte med det samlede personalet og studentenes representanter som skal fungere som råd, siden enheten har under 20 ansatte. Ordningen skal iverksettes så snart styret har vedtatt rådene sammensetning.

Ledelsen ved UMAK har lagt opp til at det kan være inntil sju medlemmer i rådene ved Universitetsmuseet og Musikkonservatoriet. Instituttlederne fikk i oppdrag å starte prosesser ved

instituttene med sikte på å foreslå rådsmedlemmer, diskutere hvilke saker rådene skal behandle, og hvordan sikre medbestemmelse. Styret ved UMAK oppnevnte rådsmedlemmer i møte 17.9.2019.

Universitetsbiblioteket (UB)

UB behandlet sak om styringsordninger på nivå tre i møte i bibliotekstyret den 25.9.2019. Styret gjorde følgende enstemmige vedtak:

1. *Det opprettes et råd ved Result etter ordning 2, der det samlede personalet og to representanter fra fagmiljøene utgjør rådet.*
2. *Bibliotekdirektøren gis fullmakt til å oppnevne rådet og ordningen trer i kraft fra 1. november 2019.*
3. *Ved Avdeling for samlinger og Avdeling for publikumstjenester etableres det utvidede ledergrupper (ULG), og bibliotekdirektøren gis fullmakt til å fastsette rammer og ordninger for disse.*

Styret ved UB har vedtatt at møter med det samlede personalet og studentenes representanter skal fungere som råd ved instituttet Result. Rådet skal suppleres med to vitenskapelige representanter fra andre enheter ved UiT, på bakgrunn av at UB og Result ivaretar funksjoner for hele universitetet. Result har tidligere hatt et eget styre, som ble lagt ned i 2017.

Universitetsdirektørens vurdering

De seks fakultetene, UMAK og UB har fulgt opp universitetsstyrets vedtak av 13.3.2019, og universitetsledelsens beslutning om instruks av 31.5.2019. Det er gjennomgående slik at nye ordninger vil komme på plass i løpet av høsten 2019, som må anses som tilfredsstillende.

Ut fra de vedtak som er fattet så langt vil enhetene NT-fak, IVT-fak, BFE-fak, Helsefak, UMAK og UB etablere råd ved alle sine institutter. HSL-fak vil etablere råd ved sju av 11 enheter, og styrer ved fire institutter. Når det gjelder oppnevning av studentmedlemmer til råd, vil universitetsdirektøren peke på at studentene skal velge egne representant(er), for ett år om gangen. Universitetsdirektøren ber også om at det blir lagt vekt på å oppnå en rimelig kjønnsbalanse i styrer og råd.

Etter universitetsdirektørens vurdering vil gjennomføring av vedtakene legge et godt grunnlag for utøvelse av styring og ledelse ved institutter og sentre. Universitetsledelsen og ledelsen ved enheter på nivå to i UiTs organisasjon skal følge opp at det blir en tilfredsstillende praktisering av ordningen over tid, med mål om at beslutningsprosesser skal være åpne og transparente, at informasjon om aktuelle saker er tilgjengelig for ansatte og studenter, og at det blir etablert møtepunkter og informasjonsflyt ved alle enheter som legger til rette for medvirkning og medbestemmelse.

Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg 1: Oversendelse av vedtak, instruks og forretningsorden til enhetene av 31.5.2019

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

Oversendelse av instruks for styrer og råd ved enheter på nivå 3 i UiTs organisasjon

I styresak S 11/19 den 13.3.2019 ble det gjort følgende vedtak:

1. *Det etableres styrer eller råd ved enheter på nivå 3 i UiTs organisasjon.*
2. *Universitetsledelsen gis fullmakt til å fastsette nærmere rammer for etablering av instituttråd og instituttstyrer.*
3. *Fakultetsstyrene gis fullmakt til å fastsette hvilke av de alternative ordningene som skal gjelde for sine underliggende enheter.*
4. *Universitetsstyret forventer at det arbeides aktivt med å oppnå gode praksiser for ledelse og medvirkning på nivå 3.*
5. *Styret bes om å bli orientert om hvilke ordninger som innføres i de ulike delene av organisasjonen.*

Universitetsledelsen har utarbeidet instruks for styrer og råd på nivå 3 i organisasjonen, jf. vedtakets punkt 2. Dette gjelder altså institutter og sentre som er direkte underlagt fakulteter, UMAK og UB. Det er også fastsatt en forenklet forretningsorden (møteorden) for råd. Instruksen har vært drøftet i ledermøter og i møter med tjenestemannsorganisasjonene.

Vedlagte instruks og møteorden vil gjelde for råd og styrer på nivå 3 ved UiT med virkning fra 1.8.2019. Vi ber med dette om at fakulteter, UMAK og UB legger til rette for at ordningene kommer på plass så snart som mulig, og at instruks og møteorden blir formidlet videre innad i organisasjonen. Det skal også arbeides med å følge opp de øvrige punktene i styrets vedtak. Instruks og møteorden legges ut på nettsidene [Rammer for styring og ledelse](#) på intranett/HR-portalen.

Anne Husebakk
rektor

Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

Vedlegg:

1. Instruks for styrer og råd ved enheter på nivå 3 ved UiT Norges arktiske universitet
2. Forenklet forretningsorden for råd på nivå 3 ved UiT Norges arktiske universitet

Saksbehandler: Lillian Abelsen

Instruks for styrer og råd ved enheter på nivå 3 ved UiT Norges arktiske universitet

| | |
|----------------|---|
| Fastsatt av: | Universitetsledelsen, jf. vedtak i styresak 11/19 den 13.3.2019 |
| Utarbeidet av: | Universitetsdirektøren |
| Gjelder fra: | Gjelder fra 1.8.2019. Erstatte instruks vedtatt av Styringsgruppa for fusjon mellom UiT og HiTø av 28.11.2008 |
| Arkivref: | ePhorte 2016/712 |

Ansvar og myndighet

Det etableres styrer eller råd ved enheter på nivå 3 i UiTs organisasjon. Fakultetsstyret¹ avgjør valg av styringsordning ved den enkelte enhet.

Instituttledelsen skal sørge for at den faglige virksomheten holder høy kvalitet, og at enheten drives effektivt og i overensstemmelse med de lover, forskrifter og regler som gjelder, og de mål og rammer som er fastsatt av overordnet myndighet, universitetsstyret eller fakultetsstyret.

Instituttledelsen skal sørge for at beslutningsprosesser er åpne og transparente, at informasjon om aktuelle saker og prosesser er tilgjengelig for ansatte og studenter, og at det etableres møtepunkter for medvirkning og medbestemmelse ved enheten.

Instituttråd - sammensetning og oppgaver

Fakultetsstyret oppnevner medlemmer til det enkelte instituttråd. Fakultetsstyret kan delegere oppgaven til dekan.

Rådets sammensetning skal så langt som mulig gjenspeile enhetens faglige og geografiske virksomhet. I rådet skal ansattegruppene faste og midlertidige vitenskapelig ansatte, teknisk/-administrativt ansatte og studenter være representert. Studentene velger egne representant(er), for ett år av gangen. Rådet kan ha inntil to eksterne medlemmer. Instituttleder inngår som rådets leder.

Det er to ordninger for etablering av råd:

- Ved institutter med flere enn 20 ansatte oppnevnes råd som har 5, 7 eller 9 medlemmer avhengig av enhetens størrelse og kompleksitet. Med ekstern representasjon skal rådet ha 7 eller 9 medlemmer. Rådets medlemmer kan oppnevnes med eller uten tilknytning til enhetens interne lederfora og arbeidsorganisering (forskningsgrupper, programstyrer mv).

¹ Med «fakultet», «fakultetledelse», «fakultetsstyre» og «dekan» menes også tilsvarende funksjoner ved øvrige enheter på nivå 2 i UiTs organisasjon. Med «institutt» menes også sentre på nivå 3 i organisasjonen.

- På institutter med 20 eller færre ansatte skal møter med det samlede personalet og studentenes representanter fungere som råd.

Rådet skal fungere som et rådgivende organ for instituttledelsen. Rådet skal være informert om enhetens virksomhet, og kan drøfte og gi tilrådinge i saker av betydning for innhold og kvalitet i denne.

Rådets funksjonsperiode er fire år. Møter skal normalt gjennomføres 1-2 ganger per halvår, og ut over dette ved behov. Det enkelte fakultet skal fastsette en ordning for dialog mellom instituttråd og fakultetsledelsen, for eksempel deltakelse i et årlig dialogmøte.

Det skal i størst mulig grad være åpenhet om rådets virksomhet. Universitetsdirektøren har fastsatt en forenklet møteorden (forretningsorden) for instituttråd, med utgangspunkt i *Styrings- og beslutningsregler (forretningsorden) for kollegiale organer ved UiT Norges arktiske universitet*.

Instituttstyrer - sammensetning og oppgaver

Fakultetsstyret vedtar sammensetning og størrelse for det enkelte instituttstyre.

Styret skal ha 5, 7 eller 9 medlemmer avhengig av enhetens størrelse og kompleksitet. Styret skal ha medlemmer fra de ansattegrupper som utgjør valgkretsene. Medlemmer til instituttstyrer skal velges i tråd med gjeldende *Valgregler for fakulteter og institutter ved UiT*. Studentene velger egne representant(er), for ett år av gangen. Styret kan ha inntil to eksterne medlemmer som oppnevnes av fakultetsstyret, i så fall skal antall medlemmer i styret være 7 eller 9. Instituttleder inngår som styrets leder.

Instituttstyret skal behandle og fatte vedtak i saker som gjelder planer, budsjetter og sentrale prioriteringer, i samsvar med rammer og vedtak gitt av universitetsstyre/-ledelse og fakultetsstyre/-ledelse. Styret skal være informert om enhetens virksomhet, og kan drøfte og gi tilrådinge i andre saker av betydning for innhold og kvalitet i denne.

Styrets funksjonsperiode er fire år. Møter skal normalt gjennomføres 1-2 ganger per halvår, og ut over dette ved behov. Det enkelte fakultet skal fastsette en ordning for dialog mellom instituttstyre og fakultetsledelsen, for eksempel deltakelse i et årlig dialogmøte.

Det skal i størst mulig grad være åpenhet om styrets virksomhet. Styrets virksomhet omfattes av *Styrings- og beslutningsregler (forretningsorden) for kollegiale organer ved UiT Norges arktiske universitet*.

| Forenklet forretningsorden for råd på nivå 3 ved UiT Norges arktiske universitet | |
|--|---|
| Fastsatt av: | Universitetsdirektøren, jf. vedtak i styresak S 11/19 den 13.3.2019 |
| Utarbeidet av: | Universitetsdirektøren |
| Gjelder fra: | 1.8.2019 |
| Arkivref: | ePhorte 2016/712 |

Forenklet forretningsorden (møteorden) er utarbeidet av universitetsdirektøren, med utgangspunkt i *Styrings- og beslutningsregler (forretningsorden) for kollegiale organer ved UiT Norges arktiske universitet*. Det vises også til *Instruks for styrer og råd ved enheter på nivå 3 ved UiT Norges arktiske universitet*.

Innkalling til møter

Instituttledelsen innkaller til møter. Innkalling med notater til diskusjon skal skje senest fem dager før rådsmøtet avholdes, med mindre situasjonen tilsier noe annet. Møter avholdes normalt 1-2 ganger per halvår, og ut over dette ved behov.

Saksliste

Rådets leder fastsetter hvilke tema og saker som skal drøftes. Innkallingen skal inneholde en oversikt over aktuelle saker og tema for rådsmøtet. Alle medlemmer i rådet kan foreslå tema og saker til diskusjon, som bør fremmes for rådets leder i god tid før møtet.

Dokumentasjon

Rådets leder skal sørge for å legge fram aktuelle notater og dokumentasjon knyttet til tema og saker, slik at rådet har et tilfredsstillende grunnlag for sine diskusjoner og råd. Dokumentasjonen skal hovedsaklig skje skriftlig, men kan suppleres muntlig i møtet.

Ledelse og kunngjøring av rådsmøter

Instituttleder eller dennes stedfortreder leder rådsmøtene. Ved sykdomsforfall utpeker instituttledelsen leder av rådsmøtet. Møtet holdes for åpne dører. Møtene skal kunngjøres på enhetens intranettsider, og/eller gjennom andre informasjonskanaler slik at ansatte og studenter er informert.

Møtebok

Det skal føres møtebok for rådsmøtene. Møtebok skal inneholde tid og sted for møtet, deltakere, framlagt dokumentasjon og en enkel oppsummering av rådets anbefalinger. Rådets leder skal sørge for at møtebokens innhold blir kommunisert til ansatte, studenter og instituttledelse. Det skal være størst mulig åpenhet om rådets arbeid.

ORIENTERINGSSAK

| | | |
|--------------------|------------|-------|
| Til: | Møtedato: | Sak: |
| Universitetsstyret | 31.10.2019 | 25/19 |

Budsjett- og økonomirapport for 2. tertial 2019

Denne orienteringssaken er en intern økonomirapport for UiT Norges arktiske universitet, som gir supplerende informasjon til avlagt regnskap per 2. tertial 2019. Rapporten omhandler både bevilgningsøkonomien (BEV) og bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA¹). Status for de enkelte fakultetene/enhetene fremkommer i vedlegg 1.

Økonomirapporten bygger på kontantprinsippet, som er basert på utgifter og fakturerte inntekter. Finansregnskapet til KD er imidlertid basert på periodiseringsprinsippet, hvor inntekter resultatføres i den periode de har opptjent, som er i takt med gjennomført aktivitet. Det er dermed et naturlig resultatavvik² mellom avlagt tertialregnskap og denne interne økonomirapporteringen.

Universitetet er en nettobudsjettert virksomhet. Nettobudsjetterte virksomheter kjennetegnes ved at Stortinget bevilger en netto utgiftsramme, og at virksomhetene også har eksterne inntekter utover selve bevilgningen. Det innebærer det at universitetet bestemmer selv hvor mye som skal brukes på drift og investeringer, og har adgang til å overføre ubrukte midler til etterfølgende budsjettår.

Hovedtrekk i økonomien

De samlede inntektene for UiT var ved utgangen av 2. tertial på 2,613 mrd. kroner. For samme periode utgjorde kostnadene 2,649 mrd. kroner. Dette ga et merforbruk på ca. 35,7 mill. kroner, og er en betydelig endring fra samme tid i fjor, hvor det var et mindreforbruk på 83,7 mill. kroner.

De akkumulerte budsjettene for fakultetene og enhetene viser imidlertid et budsjettert merforbruk på 244,4 mill. kroner for universitetet totalt. Det er dermed et avvik på 208,7 mill. kroner mellom budsjettert resultat og oppnådd resultat for perioden. Det er et fortsatt et stort avvik, men langt mindre enn det var ved 1. tertial.

| | Årsbudsjett 2019 | Regnskap pr 31.08.19 | Budsjett pr 31.08.19 | Avvik | Avvik i % |
|--------------------------------------|---------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------|-----------|
| Totale inntekter | 3 687 514 | 2 613 616 | 2 338 572 | -275 044 | -12 % |
| Totale kostnader | 4 505 818 | 2 649 323 | 2 582 969 | -66 354 | -3 % |
| Resultat (mer-/mindreforbruk) | -818 304 | -35 707 | -244 397 | -208 690 | |

Tabell 1: Sammenstilling av regnskap og budsjett for UiT per 2. tertial 2019 – NOK i hele tusen

¹ Ekstern finansierte prosjekter

² Det gir mest utslag på BOA-inntektene

I forhold til samme periode i fjor, har inntektene økt med 115,3 mill. kroner, mens kostnadene har økt med ca. 234,7 mill. kroner, jf. Tabell 2 nedenfor.

Inntektsøkningen er på 4,4 % sammenlignet med 1. tertial 2018. Kostnadsøkningen sett i forhold til fjoråret skyldes økte lønnskostnader med ca. 4,9 % og økte driftskostnader med ca. 16,3 %.

| Inntekter | Regnskap 31.08.18 | Regnskap 31.08.19 | Endring siste år | |
|---|----------------------|----------------------|------------------|------|
| | | | Kroner | % |
| Bevilgning | 2 092 737 | 2 204 429 | 111 692 | 5,1 |
| Bidrag- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) | 405 535 | 409 187 | 3 652 | 0,9 |
| Sum | 2 498 272 | 2 613 616 | 115 344 | 4,4 |
| Kostnader | | | | |
| Lønn | 1 639 546 | 1 723 671 | 84 125 | 4,9 |
| Drift | 775 000 | 925 652 | 150 652 | 16,3 |
| Sum | 2 414 546 | 2 649 323 | 234 777 | 8,9 |
| Resultat | 83 726 | -35 707 | -119 433 | |

Tabell 2: Sammenstilling av inntekter og kostnader mot samme periode i fjor – NOK i hele tusen

Bevilgningsfinansiert virksomhet

For bevilgningsøkonomien er det per 2. tertial et merforbruk på 70,5 mill. kroner, jf. tabell 3 nedenfor. De totale avsetningene³ reduseres tilsvarende, og utgjør ved periodens slutt ca. 552,9 mill. kroner. Inkludert i dette beløpet ligger også øremerkede midler fra departementene på 296 mill. kroner, som ikke er inntektsført⁴ i avlagt tertialregnskapet til KD. Det er øremerkede midler til blant annet inventar til MH II (112,2 mill. kroner) oppgradering av Naturfagbygget (30 mill. kroner) SAKS-midler (15,3 mill. kroner) og vedlikehold av F/F Helmer Hansen (23,8 mill. kroner)

| | Årsbudsjett 2019 | Regnskap 31.08.19 | Budsjett 31.08.19 | Avvik | |
|--------------------------------------|------------------|----------------------|----------------------|-----------------|-------|
| | | | | NOK | % |
| Totale inntekter | 2 907 995 | 2 204 429 | 1 820 749 | -383 680 | -21,1 |
| Totale kostnader | 3 665 667 | 2 274 936 | 2 122 627 | -152 309 | -7,2 |
| Resultat (mer-/mindreforbruk) | -757 672 | -70 507 | -301 878 | -231 371 | |
| Avsetninger fra 2018 | 623 439 | 623 439 | 623 439 | | |
| Avsetninger til neste periode | -134 233 | 552 932 | 321 561 | | |

Tabell 3: Regnskap og budsjett for bevilgningsøkonomien per 2. tertial 2019 – NOK i hele tusen

Bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet

Eksterne inntekter for bidrags- og oppdragskontrakter er på ca. 409,1 mill. kroner så langt i 2019, jf. Tabell 4. Dette er omtrent på samme nivå som for samme periode i fjor.

Av de eksterne inntektene utgjør oppdragsinntektene ca. 5,5 mill. kroner så langt i år. Det er en betydelig økning fra samme periode i 2018, da samme inntektene var på 1,38 mill. kroner. Overskudd fra disse inntektene genererer blant annet økt virksomhetskapital. For øvrig er det en reduksjon i EU-inntekter fra 25,8 mill. til 22,5 mill. kroner fra 2. tertial i 2018.

³ Ubrukte bevilgningsinntekter (budsjetttramme)

⁴ Bevilgningen inntektsføres i takt med fremdrift i aktiviteten (jf. periodiseringsprinsippet)

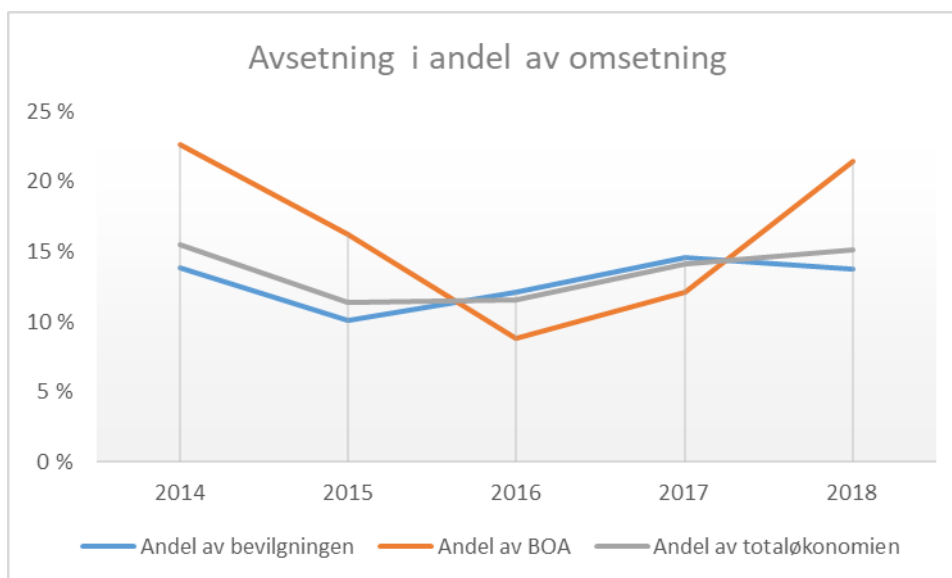
| | Regnskap 31.08.18 | Regnskap 31.08.19 | Endringer | |
|--------------------------------------|----------------------|----------------------|-----------|-------|
| | | | NOK | % |
| Andre bidragsinntekter | 186 566 | 170 537 | -16 029 | -8,6 |
| EU-inntekter | 25 806 | 22 535 | -3 271 | -12,7 |
| NFR-inntekter | 191 780 | 210 664 | 18 884 | 9,8 |
| Oppdragsinntekter | 1 384 | 5 451 | 4 067 | 294,0 |
| Totale inntekter | 405 535 | 409 187 | 3 652 | 0,9 |
| Totale kostnader | 361 158 | 374 387 | 13 229 | 3,7 |
| Resultat (mer-/mindreforbruk) | 44 377 | 34 800 | | |
| Avsetninger overført fra 2018 | | 159 151 | | |
| Avsetninger overført til 2019 | | 193 951 | | |

Tabell 4: Bidrag- og oppdragsfinansiert aktivitet per 2. tertial 2019 – NOK i hele tusen

Avsetningsnivået

Føringer fra KD, samt UiTs målsetting⁵, er å redusere avsetningene til 10 % av bevilgningen. I løpet av 2018 ble avsetningene redusert fra 15 % til 14 %. Nedbyggingen av avsetninger i bevilgningsøkonomien fortsetter i 2019. Avsetningene er redusert med 26,6 mill. kroner i løpet av 2. tertial 2019, og med 70,5 mill. kroner så langt i år, jf. tabell 3. Totalt er avsetningene redusert med 183,8 mill. kroner i løpet av de siste 12 månedene. Det utgjør en reduksjon på ca. 25 %.

Avsetningene innen bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet økte i 2018 fra 12 % til 21 %. Disse avsetningene er imidlertid ikke en del av ovennevnte mål. Bidrags- og oppdragsprosjektene økte med 34,8 mill. kroner i 2. tertial 2019, og har økt med 106 mill. kroner i løpet av de siste 12 månedene. Det utgjør mer enn en fordobling.



Figur 1: Utvikling i avsetningsnivået over de siste 5 årene

Universitetsdirektøren forventer at andelen avsetninger innen bevilgningsøkonomien vil reduseres ytterligere i 2019, og at trenden i utvikling som vist i figur 1 vil forsterke seg i 2019.

Oppsummering og fokusområder for kommende tertial

I løpet av 2019 er avsetningene blitt redusert i langt større tempo enn i 2018. I finansregnskapet til KD er avsetningene redusert med 89 mill. kroner så langt i 2019. Det er en reduksjon på ca. 20 %.

⁵ Styrevedtak i sak S 26/18

Når det gjelder avsetningene til bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet, viser den en motsatt utvikling i 2019. Finansregnskapet viser en økning på 35 mill. kroner så langt i år, en økning på 22 %. Det kan skyldes at ressursene dreies fra eksternt finansierte prosjekter mot bevilgningsfinansiert aktivitet. Det vil være positivt med tanke på måloppnåelse om reduksjon i avsetningsnivået innen bevilgningen, men kan skape kapasitetsmessige utfordringer for bidragsfinansiert aktivitet.

En sum på 110 mill. kroner av avsetningene til fire mindre fakulteter/enheter er omdisponert til andre prioriterte tiltak ved universitetet. De vil blant annet gå til tiltak knyttet til bygg og infrastruktur som lar seg realisere i 2019, der universitetet forskutterer investeringer og gjennomfører nødvendig renoveringsarbeid. Dette omfatter tiltak som renovering av bygninger ved campus Narvik i samarbeid med Statsbygg, inventar og utstyr til nytt bygg for lærerutdanning, og finansiering av FF Kronprins Haakon. Dette i tillegg til flere mindre investerings- og renoveringsprosjekter, som det er planlagt å realisere innenfor en ramme på inntil 130 mill. kroner.

Jørgen Fossland
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Geir Sørensen

Vedlegg

1 Vedlegg 1 - Økonomistatus per fakulteter og enheter

Budsjett- og økonomirapport for 2. tertial 2019 - Vedlegg 1

| FAK: 31 - Helsefak | Resultat pr. 31.08.19 | Budsjettert resultat pr. 31.08.19 | Avvik | Budsjettert årsresultat 2019 | Avsetninger pr. 01.01.19 | Avsetninger pr. 31.08.19 | Forventede avsetninger pr. 31.12.19 |
|-------------------------------|--------------------------|---|----------------|---------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---|
| NOK i hele tusen | a | b | c = b-a | d | e | f = e+a | g = e+d |
| Bevilgning | -55 772 | -97 103 | -41 331 | -167 533 | 225 909 | 170 137 | 58 376 |
| Bidrags- og oppdragsaktivitet | -20 054 | -21 727 | -1 673 | -31 311 | 97 220 | 77 166 | 65 909 |
| Sum | -75 826 | -118 830 | -43 004 | -198 844 | 323 129 | 247 303 | 124 285 |

| FAK: 32 - NT-fak | Resultat pr. 31.08.19 | Budsjettert resultat pr. 31.08.19 | Avvik | Budsjettert årsresultat 2019 | Avsetninger pr. 01.01.19 | Avsetninger pr. 31.08.19 | Forventede avsetninger pr. 31.12.19 |
|-------------------------------|--------------------------|---|----------------|---------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---|
| NOK i hele tusen | a | b | c = b-a | d | e | f = e+a | g = e+d |
| Bevilgning | -7 781 | -85 841 | -78 060 | -144 295 | 117 644 | 109 863 | -26 651 |
| Bidrags- og oppdragsaktivitet | 73 425 | 86 997 | 13 572 | -3 746 | 15 766 | 89 191 | 12 020 |
| Sum | 65 644 | 1 156 | -64 488 | -148 041 | 133 410 | 199 054 | -14 631 |

| FAK: 33 - HSL -fak | Resultat pr. 31.08.19 | Budsjettert resultat pr. 31.08.19 | Avvik | Budsjettert årsresultat 2019 | Avsetninger pr. 01.01.19 | Avsetninger pr. 31.08.19 | Forventede avsetninger pr. 31.12.19 |
|-------------------------------|--------------------------|---|----------------|---------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---|
| NOK i hele tusen | a | b | c = b-a | d | e | f = e+a | g = e+d |
| Bevilgning | -39 484 | -86 877 | -47 393 | -210 304 | 83 701 | 44 217 | -126 603 |
| Bidrags- og oppdragsaktivitet | 11 517 | 300 | -11 217 | 296 | 30 778 | 42 295 | 31 074 |
| Sum | -27 967 | -86 577 | -58 610 | -210 008 | 114 479 | 86 512 | -95 529 |

| FAK: 34 - BFE - fak | Resultat pr. 31.08.19 | Budsjettert resultat pr. 31.08.19 | Avvik | Budsjettert årsresultat 2019 | Avsetninger pr. 01.01.19 | Avsetninger pr. 31.08.19 | Forventede avsetninger pr. 31.12.19 |
|-------------------------------|--------------------------|---|----------------|---------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---|
| NOK i hele tusen | a | b | c = b-a | d | e | f = e+a | g = e+d |
| Bevilgning | -7 959 | 4 641 | 12 600 | 1 611 | 31 870 | 23 911 | 33 481 |
| Bidrags- og oppdragsaktivitet | -28 910 | -4 558 | 24 352 | -9 955 | -8 041 | -36 951 | -17 996 |
| Sum | -36 869 | 83 | 36 952 | -8 344 | 23 829 | -13 040 | 15 485 |

| FAK: 36 - Jurfak | Resultat pr. 31.08.19 | Budsjettert resultat pr. 31.08.19 | Avvik | Budsjettert årsresultat 2019 | Avsetninger pr. 01.01.19 | Avsetninger pr. 31.08.19 | Forventede avsetninger pr. 31.12.19 |
|-------------------------------|--------------------------|---|----------------|---------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---|
| NOK i hele tusen | a | b | c = b-a | d | e | f = e+a | g = e+d |
| Bevilgning | 1 364 | -672 | -2 036 | -5 659 | 19 644 | 21 008 | 13 985 |
| Bidrags- og oppdragsaktivitet | 3 445 | -274 | -3 719 | -956 | 6 001 | 9 446 | 5 045 |
| Sum | 4 809 | -946 | -5 755 | -6 615 | 25 645 | 30 454 | 19 030 |

| Enhet: 41 - UMAK | Resultat pr. 31.08.19 | Budsjettert resultat pr. 31.08.19 | Avvik | Budsjettert årsresultat 2019 | Avsetninger pr. 01.01.19 | Avsetninger pr. 31.08.19 | Forventede avsetninger pr. 31.12.19 |
|-------------------------------|--------------------------|---|----------------|---------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---|
| NOK i hele tusen | a | b | c = b-a | d | e | f = e+a | g = e+d |
| Bevilgning | -4 382 | -12 223 | -7 841 | -20 123 | 43 611 | 39 229 | 23 488 |
| Bidrags- og oppdragsaktivitet | -5 258 | 578 | 5 836 | -117 | 15 239 | 9 981 | 15 122 |
| Sum | -9 640 | -11 645 | -2 005 | -20 240 | 58 850 | 49 210 | 38 610 |

| Enhet: 45 - UB | Resultat pr. 31.08.19 | Budsjettert resultat pr. 31.08.19 | Avvik | Budsjettert årsresultat 2019 | Avsetninger pr. 01.01.19 | Avsetninger pr. 31.08.19 | Forventede avsetninger pr. 31.12.19 |
|-------------------------------|--------------------------|---|----------------|---------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---|
| NOK i hele tusen | a | b | c = b-a | d | e | f = e+a | g = e+d |
| Bevilgning | 1 207 | -11 733 | -12 940 | -2 403 | 23 058 | 24 265 | 20 655 |
| Bidrags- og oppdragsaktivitet | 721 | -193 | -914 | -231 | 590 | 1 311 | 359 |
| Sum | 1 928 | -11 926 | -13 854 | -2 634 | 23 648 | 25 576 | 21 014 |

| Enhet: 24, 26, 27 - Felles Adm | Resultat pr. 31.08.19 | Budsjettert resultat pr. 31.08.19 | Avvik | Budsjettert årsresultat 2019 | Avsetninger pr. 01.01.19 | Avsetninger pr. 31.08.19 | Forventede avsetninger pr. 31.12.19 |
|---------------------------------------|--------------------------|---|-----------------|---------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---|
| NOK i hele tusen | a | b | c = b-a | d | e | f = e+a | g = e+d |
| Enhet: 24 - UiT felles | | | | | | | |
| Bevilgning | -77 631 | 18 030 | 95 661 | 16 369 | -109 752 | -187 383 | -93 383 |
| Bidrags- og oppdragsvirksomhet | - | - | - | -7 418 | 7 410 | 7 410 | -8 |
| Sum | -77 631 | 18 030 | 95 661 | 8 951 | -102 342 | -179 973 | -93 391 |
| Enhet: 26 - Adm | | | | | | | |
| Bevilgning | 33 473 | 45 555 | 12 082 | 7 871 | 30 108 | 63 581 | 37 979 |
| Bidrags- og oppdragsvirksomhet | -482 | -2 292 | -1 810 | -1 630 | 3 326 | 2 844 | 1 696 |
| Sum | 32 991 | 43 263 | 10 272 | 6 241 | 33 434 | 66 425 | 39 675 |
| Enhet: 27 - BEA | | | | | | | |
| Bevilgning | 100 280 | -67 490 | -167 770 | -192 799 | 90 573 | 190 853 | -102 226 |
| Bidrags- og oppdragsvirksomhet | - | - | - | - | -406 | -406 | -406 |
| Sum | 100 280 | -67 490 | -167 770 | -192 799 | 90 167 | 190 447 | -102 632 |



ORIENTERINGSSAK

| | | |
|--------------------|------------|-------|
| Til: | Møtedato: | Sak: |
| Universitetsstyret | 31.10.2019 | 26/19 |

Regnskap pr 2.tertial 2019 – Universitetet i Tromsø Norges arktiske universitet

Regnskapet ble rapportert til Kunnskapsdepartementet via Database for Høyere utdanning innen fristen 1.oktober 2019. Regnskapet er, som tidligere år, levert administrativt og uten styrebehandling. I henhold til skriv fra Kunnskapsdepartementet skal regnskapet for 2.tertial leveres etter forenklet modell. Leveransen inneholder ledelseskommenterar, prinsippnoter, resultat, balanse, bevilgningsoppstilling, kontantstrøm og et utvalg noter.

Ledelseskommentarene og orienteringssaken om økonomisk status og avsetninger pr 2.tertial gir et tilstrekkelig bilde av UiTs økonomi og økonomiske utvikling per 31.08.2019

Ledelseskommenterar og regnskap inklusiv noter slik det ble levert til Kunnskapsdepartementet følger vedlagt.

Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Helene Wang Mortensen

Regnskap pr 31.08.2019, Universitetet i Tromsø - Ledelseskomentarer

Virksomhetens formål:

Virksomheten ved UIT Norges arktiske universitet skal være forankret i både grunnforskning, praksisnær profesjonsforskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid, forskningsformidling, disiplinært forankret utdanning og profesjonsutdanning. Med dette mangfoldet som utgangspunkt ønsker universitetet å skape nye og spennende løsninger innenfor forskning, utdanning og formidling. Universitetet har også et særskilt ansvar for å bygge opp, drive og vedlikeholde universitetsmuseet med vitenskapelige samlinger og utstillinger for publikum.

UIT skal være en pådriver og ressurs for den videre utviklingen i Nord-Norge og har tatt mål av seg til å bli en tydelig regional aktør og samarbeidspartner for offentlig virksomhet og privat næringsliv.

Bekreftelse på regnskapsavleggelse:

Universitetets regnskap pr 31.08.2019 er avlagt i samsvar med reglene i statlige regnskapsstandarder med tilpasninger gjeldende for nettobudsjetterte virksomheter, og regnskapet gir et dekkende bilde av universitets økonomiske virksomhet. Riksrevisjonen er universitetets revisor og foretar revisjonen av institusjonens regnskap.

Vesentlige endringer i resultat- og balanseposter sammenlignet med tidligere regnskapsperioder:

Resultatregnskapet viser ved utgangen av 2.tertial et merforbruk tilsvarende 91,9 mill. kr, noe som utgjør en vesentlig endring sammenlignet med samme periode i 2018, hvor driftsresultatet viste et mindreforbruk på 71 mill kr. Spesielt er det å bemerke at lønnskostnadene har økt med 5,1 prosent. Andel lønnskostnader av driftsinntektene utgjør 67%, og er på tilsvarende nivå som tidligere år. Avskrivningskostnaden har økt med 19 %, dette skyldes i hovedsak investering i forskningsutstyr.

Utvikling i avsetninger, jf. note 15 i regnskapet:

Avsatt andel av tilskudd fra statlig og bidragsfinansiert virksomhet viser pr. 31.08 totalt 366 mill. kr, jf. tall fra note 15 del I. I hovedtrekk er dette ubrukt bevilgning fra Kunnskapsdepartementet på 358 mill kr, en reduksjon på 90 mill kr fra årsskiftet. Av disse er 191 mill kr knyttet til rekrutteringsstillinger og 136 mill kr til påbegynte investeringsprosjekter.

I tillegg til disse avsetningene kommer tilskudd og bevilgning fra Kunnskapsdepartementet til særskilte og øremerkede formål på totalt 296 mill kr. De største postene her er utstørsbevilgningen til MH II på 112 mill kr, og ekstrabevilgning til vedlikehold av Helmer

Hansen og Naturfagbygget på henholdsvis 23,7 og 30 mill kr. Disse midlene vil bli resultatført etter hvert som de forbrukes.

Ikke inntektsførte tilskudd, bidrag og gaver til utsatt virksomhet, er balanseført med verdi på hhv 99,6 mill kr for NFR-midler og ikke-forbrukte tilskudd fra andre statlige etater på 60,8 mill kr. Totalt utgjør disse avsetningene 175 mill kr, og disse midlene vil i likhet med øremerkede tilskudd fra Kunnskapsdepartementet bli resultatført når de forbrukes, og må derfor betraktes som tildelte men pr rapporteringstidspunktet ikke forbrukt. Tilskudd fra EU til rammeprogram for forskning viser avsetninger på 20 mill kr, og avsetning fra EU til undervisning og andre formål viser negative avsetninger på 16 mill kr.

Virksomhetskapskapital:

Universitetets samlede virksomhetskapskapital utgjør 56,7 mill kr, inklusiv innskutt kapital på 2,7 mill kr. Bunden virksomhetskapskapital er på 45 mill kr og består hovedsakelig av aksjer i eksterne selskaper og hvor aksjer i Norge utgjør 21 mill. og aksjer i Norinnova utgjør 18,9 mill kr.

Annen opptjent virksomhetskapskapital utgjør pr. 31.08.19 9,1 mill kr. Universitetet hadde et positivt resultat på oppdragsfinansiert aktivitet i perioden på 458 000 kr. Solgte leieboerinnskudd på 1,3 mill kr fra tidligere år reduserer virksomhetskapskapitalen da de er overført til avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet. Disse postene gjør at annen opptjent virksomhetskapskapital er redusert med 824 000 kr siden årsskiftet.

Avvik resultatbudsjett og resultatregnskap:

På inntektssiden er det er totalt budsjettavvik på 89,8 mill kr. Dette skyldes avvik på posten Inntekt fra tilskudd og overføring fra andre der regnskap er 140 mill kr lavere enn budsjett. På posten Inntekt fra bevilgning viser regnskapet et avvik på 138,5 mill kr. Dette skyldes i sin helhet manglende budsjettering.

Kostnadssiden viser et budsjettavvik på 60,5 mill kr. Som tidligere er dette knyttet til andre driftskostnader, og beløpet anses ikke som vesentlig.

Sentrale inntekter og kostnader – utvikling og trender:

Investeringer og bygg:

Det egenfinansierte byggeprogrammet som ble igangsatt i 2014 med en vedtatt kostnadsramme på 422 mill kr, er ferdigstilt. Byggene som til sammen utgjør ca. 10 000 m² er tatt i bruk, og er i full drift fra 2018. MH II med nye 20 000 m², er tatt i bruk selv om det ennå gjenstår en del investeringer.

For tiden arbeides det med nytt lærerutdanningsbygg og nytt museumsbygg samt utbyggingsplaner for campus Narvik og campus Harstad. Når alle nye bygg i fremtiden har kommet i drift, forventes det en betydelig økning i årlige drifts- og vedlikeholdskostnader.

Ny internhusleiemodell ved UiT ble innført 1.1.2018. Hensikten er å etablere incentiver for arealeffektivisering, og at det kan gjøre universitetet bedre rustet til å møte utfordringer knyttet til fremtidig arealbruk.

I tillegg til bygg og arealer, har universitetet krevende og kostbar infrastruktur som må re-investeres og vedlikeholdes. Dette gjelder blant annet drift og vedlikehold av båter, fly, simulatorer og annen infrastruktur tilknyttet medisin- og helsefagene, tannlegeutdanningen, ingeniørutdanningene samt øvrig IKT-infrastruktur.

UiT har våren 2018 fått tilført forskningsfartøyet HMK Haakon, og hvor UiTs andel på bruk av fartøyet er ca 50% av båtens kapasitet. Det medfølger ingen driftsmidler til bruk av fartøyet, og det må derfor skaffes tilveie finansiering som dekker UiTs kostnader. Årlige driftskostnader for UiTs bruk av båten er beregnet til om lag 37 mill kr pr år denne er i full drift.

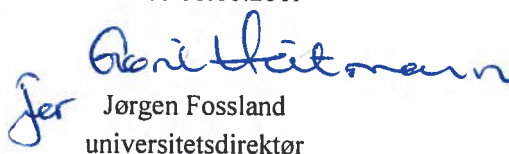
Utvikling i resultatmidler - åpen ramme:

Åpen ramme har gitt økt uttelling med totalt 18,3 mill kr i 2019-budsjettet. Økningen skyldes hovedsakelig vekst i studiepoeng- og kandidatproduksjonen, men også en budsjettvekst for uteksaminerte stipendiater med totalt 5,3 mill kr sammenlignet med foregående periode.

Utvikling i resultatmidler - lukket ramme:

I lukket ramme har UiT i 2019-budsjettet fått en reduksjon på 1,6 mill kr. Hovedsakelig skyldes dette at UiT taper budsjettandeler for indikatorene *Publiseringspoeng* og *Øvrig BOA* (bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet), med hhv 1,7 mill kr og 8,5 mill kr. Tap i uttelling for øvrig BOA oppveies med økt uttelling på EU-indikatoren med 8,4 mill kr.

Tromsø 01.10.2019


Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

Prinsippnote - SRS

Generelle regnskapsprinsipper

Regnskapet er utarbeidet og avlagt i samsvar med de Statlige Regnskapsstandardene (SRS) og etter de nærmere retningslinjene som er fastsatt for forvaltningsorganer med fullmakt til bruttoføring utenfor statsregnskapet i Bestemmelser om økonomistyringen i staten av 12. desember 2003 med endringer, senest 5. november 2015. Regnskapet er avlagt i henhold til punkt 3.4 i Bestemmelser om økonomistyringen i staten og retningslinjene i punkt 6 i Finansdepartementets rundskriv R-115 med Kunnskapsdepartementets tilpasninger for universitets- og høyskolesektoren. Alle regnskapstall er oppgitt i 1000 kroner dersom ikke annet er særskilt opplyst.

Anvendte regnskapsprinsipper

Inntekter

Tildelinger uten motytelse eller med utsatt motytelse er behandlet etter bestemmelsene i SRS 10 og sammenstilt med de tilsvarende *kostnadene* (motsatt sammenstilling). Ordinære driftsbevilgninger fra Kunnskapsdepartementet er med mindre annet ikke er særskilt angitt, å anse som opptjent på balansedagen. Dette innebærer at slike bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet er presentert i regnskapet i den perioden midlene er bevilget. Bevilgninger til ordinær drift som ikke er benyttet på balansedagen, er klassifisert som forpliktelse og ført opp i avsnitt C II Avregninger i del C Statens kapital i balanseoppstillingen. Bevilgninger som gjelder særskilte tiltak og som ikke er benyttet på balansedagen, er klassifisert som forpliktelse og presentert i avsnitt C IV i balanseoppstillingen. Dette gjelder også bevilgningsfinansiert aktivitet hvor det er dokumentert at midlene av bevilgende myndighet er forutsatt benyttet i senere terminer. Bidrag og tilskudd fra statlige etater og tilskudd fra Norges forskningsråd samt bidrag og tilskudd fra andre som ikke er benyttet på balansedagen er klassifisert som forskudd og presentert som ikke inntektsførte bidrag i avsnitt D III Kortsiktig gjeld i balanseoppstillingen. Tilsvarende gjelder for gaver og gaveforsterkninger.

Inntekter som forutsetter en motytelse er behandlet etter bestemmelsene i SRS 9 og er resultatført i den perioden rettigheten til inntekten er opptjent. Slike inntekter måles til verdien av vederlaget på transaksjonstidspunktet. Inntekter fra salg av tjenester anses som opptjent på det tidspunktet krav om vederlag oppstår.

Kostnader

Kostnader ved virksomhet som er finansiert av bevilgninger eller midler som skal behandles tilsvarende, er resultatført i den perioden kostnaden er pådratt eller når det er identifisert en forpliktelse.

Kostnader som vedrører transaksjonsbaserte inntekter er sammenstilt med de tilsvarende inntekter og kostnadsført i samme periode. Prosjekter innen oppdragsvirksomhet er behandlet etter metoden løpende avregning uten fortjeneste. Fullføringsgraden er målt som forholdet mellom påløpte kostnader og totalt estimerte kontraktskostnader.

Tap

Det er ikke foretatt en generell vurdering knyttet til latente tap i aktive oppdragsprosjekter. Eventuelle tap konstateres først ved avslutning av prosjektet og er som hovedregel kostnadsført når en eventuell underdekning i prosjektet er endelig konstatert. For aktive prosjekter hvor det er konstatert sannsynlig tap, er det avsatt for latente tap.

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år etter anskaffelsestidspunktet, samt poster som knytter seg til varekretsløpet. Øvrige poster er klassifisert som anleggsmiddel/langsiktig gjeld. Fordringer er klassifisert som omløpsmidler hvis de skal tilbakebetales i løpet av ett år etter utbetalingstidspunktet.

Omløpsmidler er vurdert til det laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på etableringstidspunktet.

Aksjer og andre finansielle eiendeler

Aksjer og andre finansielle eiendeler er balanseført til historisk anskaffelseskost på transaksjonstidspunktet. Aksjer og andeler som er anskaffet med dekning i bevilgning over 90-post og aksjer anskaffet før 1. januar 2003 og som ble overført fra gruppe 1 til gruppe 2 fra 1. januar 2009, har motpost i *Innskutt virksomhetskapskapital*. Aksjer og andeler som er finansiert av overskudd av eksternt oppdragsvirksomhet, har motpost i *Opptjent virksomhetskapskapital*. Dette gjelder både langsiktige og kortsiktige investeringer. Mottatt utbytte og andre utdelinger er inntektsført som annen finansinntekt. Når verdifallet ikke er forventet å være forbigående, er det foretatt nedskrivning til virkelig verdi. Solgte leieboerinnskudd er overført fra innskutt virksomhetskapskapital til opptjent virksomhetskapskapital. Leieboerinnskudd solgt tidligere år er korrigert i henhold til dette prinsippet.

Varige driftsmidler

Varige driftsmidler er vurdert til anskaffelseskost og avskrives over driftsmidlets forventede levetid, men nedskrives til virkelig verdi ved verdifall som ikke forventes å være forbigående. Varig driftsmidler balanseføres med motpost *Forpliktelser knyttet til anleggsmidler*.

Forpliktelsen som etableres på investeringstidspunktet oppløses i takt med avskrivningene og utligner dermed resultatvirkningen av avskrivningene.

Ved realisasjon/avgang av driftsmidler resultatføres regnskapsmessig gevinst/tap. Gevinst/tap beregnes som forskjellen mellom salgsvederlaget og balanseført verdi på realisasjonstidspunktet. Resterende bokført verdi av *forpliktelse* knyttet til anleggsmiddelet på realisasjonstidspunktet er vist som *Utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer, bokført verdi avhendede anleggsmidler* i note 1.

For eiendeler som inngår i åpningsbalansen er bruksverdi basert på gjenanskaffelsesverdi lagt til grunn for verdifastsettelsen, mens virkelig verdi benyttes når det gjelder finansielle eiendeler. Ved fastsettelse av gjenanskaffelsesverdi er det tatt hensyn til slit og elde, teknisk funksjonell standard og andre forhold av betydning for verdifastsettelsen. For tomter, bygninger, infrastruktur er gjenanskaffelsesverdien dels basert på estimer utarbeidet og dokumentert av virksomheten selv, og dels på kvalitetssikring fra og verddivurderinger utarbeidet av uavhengige tekniske miljøer. Verdi knyttet til nasjonaleiendom og kulturminner, samt kunst og bøker er i utgangspunktet ikke inkludert i åpningsbalansen. Slike eiendeler er inkludert i den grad det foreligger en reell bruksverdi for virksomheten. Finansieringen av varige driftsmidler, som er inkludert i åpningsbalansen for første gang, er klassifisert som en langsiktig forpliktelse. Denne forpliktelsen løses opp i takt med avskrivningen på de anleggsmidler som finansieringen dekker.

For omløpsmidler, kortsiktig gjeld samt eventuelle øvrige forpliktelser som inkluderes i åpningsbalansen, er virkelig verdi benyttet som grunnlag for verdifastsettelsen.

Immaterielle eiendeler

Eksternt innkjøpte immaterielle eiendeler er vurdert til anskaffelseskost og avskrives over driftsmidlets forventede levetid, men nedskrives til virkelig verdi ved verdifall som ikke forventes å være forbigående. Immaterielle eiendeler er balanseført med motpost *Forpliktelser knyttet til anleggsmidler*.

Forpliktelsen som etableres på investeringstidspunktet oppløses i takt med avskrivningene og utligner dermed resultatvirkningen av

Varebeholdninger

Lager av innkjøpte varer er verdsatt til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Egentilvirkede ferdigvarer og varer under tilvirkning er vurdert til full tilvirkningskost. Det er foretatt nedskrivning for påregnelig ukurans.

Fordringer

Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap er gjort på grunnlag av individuelle vurderinger av de enkelte fordringene. I tillegg er det for kundefordringer gjort en uspesifisert avsetning for å dekke antatt tap.

Internhandel

Alle vesentlige interne transaksjoner og mellomværender innen virksomheten er eliminert i regnskapet.

Pensjoner

De ansatte er tilknyttet Statens Pensjonskasse (SPK). Det er lagt til grunn en forenklet regnskapsmessig tilnærming, og det er ikke foretatt beregning eller avsetning for eventuell over- eller underdekning i pensjonsordningen. Årets pensjonskostnad tilsvarer årlig premie til SPK.

Valuta

Pengeposter i utenlandsk valuta er vurdert etter kursen ved regnskapsårets slutt.

Virksomhetskaptal

Universiteter og høyskoler kan bare opptjene virksomhetskaptal innenfor sin oppdragsvirksomhet. Deler av de midlene som opptjenes innenfor oppdragsvirksomhet kan føres tilbake til og inngå i virksomhetens tilgjengelige midler til dekning av drift, anskaffelser eller andre forhold innenfor formålet til institusjonen. Midler som gjennom interne disponeringer er øremerket slike formål, er klassifisert som virksomhetskaptal ved enhetene.

Kontantstrøm

Kontantstrømmoppstillingen er utarbeidet etter den *direkte* metode tilpasset statlige virksomheter.

Kontoplan

Standard kontoplan og Kunnskapsdepartementets anbefalte føringskontoplan for virksomheter i universitets- og høyskolesektoren er lagt til grunn.

Selvassurandørprinsipp

Staten er selvassurandør. Det er følgelig ikke inkludert poster i balanse eller resultatregnskap som søker å reflektere alternative netto forsikringskostnader eller forpliktelser.

Statens konsernkontoordning

Statlige virksomheter omfattes av statens konsernkontoordning. Konsernkontoordningen innebærer at alle bankinnskudd/utbetalinger daglig

Resultatregnskap

Virksomhet: UiT Norges arktiske universitet

Org.nr: 970422528

Beløp i 1000 kroner

| | Note | 31.08.2019 | 31.08.2018 | 31.12.2018 | Referanse |
|--|------|------------------|------------------|------------------|-----------|
| Driftsinntekter | | | | | |
| Inntekt fra bevilgninger | 1 | 2 139 256 | 2 070 914 | 3 203 576 | RE.1 |
| Inntekt fra gebyrer | 1 | 0 | 0 | 0 | RE.2 |
| Inntekt fra tilskudd og overføringer | 1 | 361 813 | 354 144 | 665 578 | RE.3 |
| Salgs- og leieinntekter | 1 | 55 408 | 54 563 | 113 463 | RE.5 |
| Andre driftsinntekter | 1 | 2 221 | 6 010 | 7 960 | RE.6 |
| <i>Sum driftsinntekter</i> | | 2 558 698 | 2 485 630 | 3 990 577 | RE.7 |
| Driftskostnader | | | | | |
| Varekostnader | | 1 262 | 2 749 | 3 152 | RE.9 |
| Lønnskostnader | 2 | 1 723 671 | 1 639 546 | 2 599 726 | RE.8 |
| Avskrivninger på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler | 4,5 | 171 475 | 143 695 | 220 790 | RE.12 |
| Nedskrivninger av varige driftsmidler og immaterielle eiendeler | 4,5 | 0 | 0 | 0 | RE.13 |
| Andre driftskostnader | 3 | 755 727 | 634 355 | 1 176 711 | RE.10 |
| <i>Sum driftskostnader</i> | | 2 652 136 | 2 420 345 | 4 000 378 | RE.14 |
| Driftsresultat | | -93 437 | 65 285 | -9 801 | RE.15 |
| Finansinntekter og finanskostnader | | | | | |
| Finansinntekter | 6 | 2 550 | 6 223 | 6 549 | RE.16 |
| Finanskostnader | 6 | 578 | 438 | 719 | RE.17 |
| <i>Sum finansinntekter og finanskostnader</i> | | 1 972 | 5 786 | 5 829 | RE.18 |
| Resultat av periodens aktiviteter | | -91 465 | 71 071 | -3 972 | RE.21 |
| Avregninger og disponeringer | | | | | |
| Avregning med statskassen (bruttobudsjetterte) | 7 | 0 | 0 | 0 | RE.22 |
| Avregning bevilgningsfinansiert aktivitet (nettobudsjetterte) | 15 | 91 925 | -71 082 | 4 192 | RE.23 |
| Disponering av periodens resultat (til virksomhetskapital) | 8 | -458 | 12 | -220 | RE.26 |
| <i>Sum avregninger og disponeringer</i> | | 91 467 | -71 071 | 3 972 | RE.24 |
| Innkrevningsvirksomhet og andre overføringer til staten | | | | | |
| Avgifter og gebyrer direkte til statskassen | 9 | 0 | 0 | 0 | RE.28 |
| Avregning med statskassen innkrevningsvirksomhet | 9 | 0 | 0 | 0 | RE.30 |
| <i>Sum innkrevningsvirksomhet og andre overføringer til staten</i> | | 0 | 0 | 0 | RE.31 |
| Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten | | | | | |
| Avregning med statskassen tilskuddsforvaltning | 10 | 0 | 0 | 0 | RE.32 |
| Utbetalinger av tilskudd til andre | 10 | 0 | 0 | 0 | RE.33 |
| <i>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</i> | | 0 | 0 | 0 | RE.34 |

Balanse

Virksomhet: UiT Norges arktiske universitet

Tall i 1000 kroner

| | Note | 31.08.2019 | 31.12.2018 | Referanse |
|--|------|------------------|------------|-----------|
| EIENDELER | | | | |
| A. Anleggsmidler | | | | |
| I Immaterielle eiendeler | | | | |
| Programvare og lignende rettigheter | 4 | 3 267 | 2 701 | AI.02 |
| Immaterielle eiendeler under utførelse | 4 | 0 | 0 | AI.02A |
| <i>Sum immaterielle eiendeler</i> | | 3 267 | 2 701 | AI.1 |
| II Varige driftsmidler | | | | |
| Tomter, bygninger og annen fast eiendom | 5 | 2 872 333 | 2 822 970 | AII.01 |
| Maskiner og transportmidler | 5 | 359 828 | 320 337 | AII.02 |
| Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende | 5 | 267 633 | 276 582 | AII.03 |
| Anlegg under utførelse | 5 | 53 513 | 153 083 | AII.04 |
| Infrastruktureiendeler | 5 | 26 782 | 23 782 | AII.06 |
| <i>Sum varige driftsmidler</i> | | 3 580 089 | 3 596 754 | AII.1 |
| III Finansielle anleggsmidler | | | | |
| Investeringer i aksjer og andeler | 11 | 47 588 | 47 603 | AIII.03 |
| Obligasjoner | | 0 | 0 | AIII.04 |
| Andre fordringer | 11A | 0 | 0 | AIII.04A |
| <i>Sum finansielle anleggsmidler</i> | | 47 588 | 47 603 | AIII.1 |
| Sum anleggsmidler | | 3 630 943 | 3 647 058 | AIV.1 |
| B. Omløpsmidler | | | | |
| I Beholdninger av varer og driftsmateriell | | | | |
| Beholdninger av varer og driftsmateriell | 12 | 4 084 | 4 889 | BI.1 |
| <i>Sum beholdning av varer og driftsmateriell</i> | | 4 084 | 4 889 | BI.3 |
| II Fordringer | | | | |
| Kundefordringer | 13 | 84 493 | 149 365 | BII.1 |
| Opptjente, ikke fakturerte inntekter | 16 | 2 386 | 1 706 | BII.3 |
| Andre fordringer | 14 | 99 658 | 70 794 | BII.2 |
| <i>Sum fordringer</i> | | 186 538 | 221 865 | BII.4 |
| III Bankinnskudd, kontanter og lignende | | | | |
| Bankinnskudd på konsernkonto i Norges Bank | 17 | 1 328 775 | 1 390 090 | BIV.1 |
| Andre bankinnskudd | 17 | 1 460 | 0 | BIV.2 |
| Kontanter og lignende | 17 | 31 | 19 | BIV.3 |
| <i>Sum bankinnskudd, kontanter og lignende</i> | | 1 330 266 | 1 390 109 | BIV.4 |
| Sum omløpsmidler | | 1 520 888 | 1 616 863 | BIV.5 |
| Sum eiendeler drift | | 5 151 831 | 5 263 921 | BIV.6 |
| IV Fordringer vedrørende innkrevningsvirksomhet og | | | | |
| Fordringer vedrørende innkrevningsvirksomhet og andre | 9 | 0 | 0 | BV.01 |
| <i>Sum fordringer vedrørende innkrevningsvirksomhet og andre</i> | | 0 | 0 | BV.1a |
| Sum eiendeler | | 5 151 831 | 5 263 921 | BV.1 |

Balanse

Virksomhet: UiT Norges arktiske universitet

Tall i 1000 kroner

| | Note | 31.08.2019 | 31.12.2018 | Referanse |
|--|---------|------------------|------------|-----------|
| STATENS KAPITAL OG GJELD | | | | |
| C. Statens kapital | | | | |
| I Innskutt virksomhetskaper | | | | |
| Innskutt virksomhetskaper | 8 | 2 710 | 2 725 | CI.01 |
| Opptjent virksomhetskaper | 8 | 53 958 | 54 781 | CI.03 |
| Sum virksomhetskaper | | 56 668 | 57 507 | CI.1 |
| II Avregninger | | | | |
| Avregning med statskassen (bruttobudsjetterte) | | 0 | 0 | CII.01 |
| Avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet (nettobudsjetterte) | 15 I | 366 426 | 457 054 | CII.02 |
| <i>Sum avregninger</i> | | 366 426 | 457 054 | CII.1 |
| III Utsatt inntektsføring av bevilgning (nettobudsjetterte) | | | | |
| Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler | 4, 5 | 3 583 356 | 3 599 455 | CIII.01 |
| Ikke inntektsført bevilgning | 15 III | 296 010 | 170 965 | CIII.02 |
| <i>Sum statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler</i> | | 3 879 366 | 3 770 420 | CIII.1a |
| Sum statens kapital | | 4 302 460 | 4 284 981 | SK.1 |
| D. Gjeld | | | | |
| I Avsetning for langsiktige forpliktelser | | | | |
| Avsetninger langsiktige forpliktelser | | 0 | 0 | DI.01 |
| <i>Sum avsetning for langsiktige forpliktelser</i> | | 0 | 0 | DI.3 |
| II Annen langsiktig gjeld | | | | |
| Øvrig langsiktig gjeld | | 0 | 0 | DII.01 |
| <i>Sum annen langsiktig gjeld</i> | | 0 | 0 | DII.1 |
| III Kortsiktig gjeld | | | | |
| Leverandørgjeld | | 134 317 | 304 764 | DIII.1 |
| Skyldig skattetrekk | | 147 108 | 94 702 | DIII.2 |
| Skyldige offentlige avgifter | | 44 163 | 54 710 | DIII.3 |
| Avsatte feriepenger | | 156 826 | 232 237 | DIII.4 |
| Ikke inntektsført tilskudd og overføringer (nettobudsjetterte) | 15 II | 180 692 | 145 573 | DIII.05 |
| Mottatt forskuddsbetaling | 16 | 38 862 | 21 484 | DIII.06 |
| Annen kortsiktig gjeld | 18, 20 | 147 402 | 125 472 | DIII.6 |
| <i>Sum kortsiktig gjeld</i> | | 849 371 | 978 941 | DIII.7 |
| Sum gjeld | | 849 371 | 978 941 | DIII.9 |
| Sum statens kapital og gjeld drift | | 5 151 831 | 5 263 921 | CD.1 |
| IV Gjeld vedrørende tilskuddsforvaltning og andre overføringer | | | | |
| Ikke utbetalt bevilgning mottatt til tilskuddsforvaltning (nettobudsjetterte) | 10A,10B | 0 | 0 | DIV.01 |
| Gjeld vedrørende tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten | 10C | 0 | 0 | DIV.02 |
| <i>Sum gjeld vedrørende tilskuddsforvaltning og andre overføringer</i> | | 0 | 0 | DIV.1 |
| Sum statens kapital og gjeld | | 5 151 831 | 5 263 921 | SKG.1 |

Kontantstrømoppstilling for nettobudsjetterte virksomheter (direkte modell)

| Tall i 1000 kroner | Note | 31.08.2019 | 31.12.2018 | Budsjett 2019 T2 | Referanse |
|---|------|------------------|------------------|------------------|-----------|
| Kontantstrømmer fra driftsaktiviteter | | | | | |
| Innbetalinger | | | | | |
| innbetalinger av bevilgning fra fagdepartementet (nettobudsjetterte) | | 2 248 070 | 3 224 358 | 2 248 070 | KS.1A |
| innbetalinger av bevilgninger fra andre departementer (nettobudsjetterte) | | 13 102 | 22 041 | 13 102 | KS.1B |
| innbetalinger fra salg av varer og tjenester | | 136 774 | 73 541 | 66 080 | KS.4 |
| innbetalinger av avgifter, gebyrer og lisenser | | 0 | 0 | 0 | KS.5 |
| innbetalinger av tilskudd og overføringer | | 489 961 | 859 841 | 438 534 | KS.6 |
| innbetaling av refusjoner | | 0 | 0 | | KS.9 |
| innbetalinger knyttet til konsortie-/samarbeidsavtaler | | 112 047 | 66 910 | 71 882 | KS.9A |
| andre innbetalinger | | 14 905 | 162 590 | 32 780 | KS.10 |
| Sum innbetalinger | | 3 014 859 | 4 409 281 | 2 870 448 | KS.INN |
| Utbetalinger | | | | | |
| utbetalinger av lønn og sosiale kostnader | | 1 732 531 | 2 567 681 | 1 750 618 | KS.11 |
| utbetalinger for kjøp av varer og tjenester | | 953 307 | 1 096 421 | 860 187 | KS.12 |
| utbetalinger av skatter og offentlige avgifter | | 141 120 | 189 317 | 13 216 | KS.14 |
| utbetalinger og overføringer til andre statsetater | | 76 997 | 113 491 | 73 460 | KS.14A |
| utbetalinger og overføringer til andre virksomheter (-) | | 13 120 | 14 484 | 7 840 | KS.14B |
| andre utbetalinger | | 579 | 20 260 | 15 000 | KS.15 |
| Sum utbetalinger | | 2 917 653 | 4 001 654 | 2 720 321 | KS.UT |
| Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter* | | 97 206 | 407 627 | 150 127 | KS.OP |
| Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter | | | | | |
| innbetalinger ved salg av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler (+) | | 123 | 418 | 0 | KS.16 |
| utbetalinger ved kjøp av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler (-) | | -159 147 | -339 104 | -170 054 | KS.17 |
| innbetalinger ved salg av aksjer og andeler (+) | | 1 975,3312 | 5 343 | 0 | KS.18 |
| utbetalinger ved kjøp av aksjer og andeler (-) | | 0 | -18 530 | 0 | KS.19 |
| innbetalinger ved salg av obligasjoner og andre fordringer (+) | | 0 | 0 | 0 | KS.21A |
| utbetalinger ved kjøp av obligasjoner og andre fordringer (-) | | 0 | 0 | 0 | KS.21B |
| innbetalinger av utbytte (+) | | 0 | 0 | 0 | KS.7 |
| innbetalinger av renter (+) | | 0 | 0 | 0 | KS.8 |
| utbetalinger av renter (-) | | 0 | 0 | 0 | KS.13 |
| Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter | | -157 049 | -351 873 | -170 054 | KS.INV |
| Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter | | | | | |
| innbetalinger av virksomhetskaper (+) | | 0 | 0 | 0 | KS.22 |
| tilbakebetalinger av virksomhetskaper (-) | | 0 | 0 | 0 | KS.23 |
| utbetalinger av utbytte til statskassen (-) | | 0 | 0 | 0 | KS.24 |
| Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter | | 0 | 0 | 0 | KS.FIN |
| Kontantstrømmer knyttet til overføringer | | | | | |
| innbetalinger fra statskassen til tilskudd til andre (+) | | 0 | 0 | 0 | KS.3 |
| utbetalinger og overføringer til andre virksomheter (-) | | 0 | 0 | 0 | KS.14BI |
| skatter, avgifter og gebyrer direkte til statskassen (+) | | 0 | | | KS.3A |
| avregning med statskassen vedrørende innkrevingsvirksomhet (-) | | 0 | | | KS.3B |
| Netto kontantstrøm knyttet til overføringer | | 0 | 0 | 0 | KS.OVF |
| Effekt av valutakursendringer på kontanter og kontantekvivalenter (+/-) | | 0 | 0 | 0 | KS.24A |
| Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter (+/-) | | -59 843 | 55 754 | -19 927 | KS.25 |
| Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse | | 1 390 109 | 1 334 355 | 1 334 355 | KS.26 |
| Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt | | 1 330 266 | 1 390 109 | 1 314 427 | KS.BEH |

| * Avstemming | Note | 31.08.2019 | 31.12.2018 | |
|---|------|---------------|----------------|----------|
| avregning av bevilgningsfinansiert aktivitet | 15 | -91 925 | -4 192 | 0 KS.27A |
| disponering av periodens resultat (til virksomhetskaptal) | | 458 | 220 | KS.27B |
| bokført verdi avhendede anleggsmidler | | 3 771 | 12 155 | KS.28 |
| ordinære avskrivninger | | 171 474 | 220 790 | KS.29 |
| nedskrivning av anleggsmidler | | 0 | 0 | KS.30 |
| avsetning utsatte inntekter (tilgang anleggsmidler) | | -159 147 | -339 104 | KS.34 |
| endring i statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler | | -16 099 | 106 159 | 0 KS.37 |
| endring i beholdninger av varer og driftsmateriell | | 805 | -721 | 0 KS.38 |
| endring i kundefordringer | | 64 872 | -60 129 | 0 KS.39 |
| endring i ikke inntektsførte bevilgninger og bidrag | | 156 712 | 19 490 | 0 KS.40 |
| endring i ikke inntektsførte gaver og gaveforsterkninger | | 3 454 | -16 548 | 0 KS.41 |
| endring i leverandørgjeld | | -170 447 | 76 825 | 0 KS.42 |
| effekt av valutakursendringer | | 0 | 0 | KS.43 |
| poster klassifisert som investerings- og finansieringsaktiviteter | | 159 024 | 333 343 | KS.46 |
| poster klassifisert som kontantstrømmer knyttet til overføringer | | | | KS.48 |
| endring i andre tidsavgrensningposter | | -25 747 | 40 763 | 0 KS.47 |
| Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter* | | 97 204 | 389 053 | KS.AVS |

1) Regnskapslinjen gjelder tilskudd og overføringer som er en del av driftsinntektene til institusjonen og som kommer fra statlige etater eller virksomheter som skal behandles tilsvarende.

2) Regnskapslinjen gjelder innbetalinger som er en del av driftsinntektene og som etter sin art ikke skal føres på de øvrige linjene i avsnittet.

3) Avsnittet omfatter innbetalinger fra statskassen som gjelder tilskuddsforvaltning (bevilgninger over 70-poster) og utbetalinger til tilskuddsmottakere.

Prinsipp for bevilgningsoppstilling

Virksomhetsregnskapet for statlige forvaltningsorganer med særskilte fullmakter til bruttoføring utenfor statsregnskapet (nettobudsjetterte virksomheter) er utarbeidet og avlagt etter nærmere retningslinjer i bestemmelser om økonomistyring i staten. Virksomhetsregnskapet er i henhold til krav i bestemmelsen punkt 3.4.1, nærmere bestemmelser i Finansdepartementets rundskriv R-115 og tilleggskrav fastsatt av Kunnskapsdepartementet.

Virksomheten er tilknyttet statens konsernkontoordning i Norges Bank i henhold til bestemmelsen punkt 3.7.1. Nettobudsjetterte virksomheter får bevilgningen fra Kunnskapsdepartementet innbetalt på sin bankkonto. Beholdninger på virksomhets oppgjørskonto i Norges Bank overføres til nytt år.

Bevilgningsoppstillingen omfatter perioden fra 1. januar til den aktuelle balansedagen.

Bevilgningsoppstillingens del I viser hva virksomheten har fått stilt til disposisjon i henhold til tildelingsbrev og hvilke utbetalinger som er registrert i statens konsernkontosystem. Utbetalingene er knyttet til og avstemt mot tildelingsbrevene og er satt opp etter inndelingen Stortinget har fastsatt for budsjett og de spesifikasjonene som er angitt i tildelingsbrevene.

Bevilgningsoppstillingens del II omfatter det som er rapportert i likvidrapporten til statsregnskapet. Likvidrapporten viser saldo og likvidbevegelser på virksomhetens oppgjørskonto i Norges Bank. Beholdningene rapportert i likvidrapporten er avstemt mot statens konsernkontosystem og øvrige beholdninger i Norges Bank.

Bevilgningsoppstillingens del III viser alle finansielle eiendeler som virksomheten er ført opp med i statens kapitalregnskap. Beholdningene i statens kapitalregnskap er basert på at transaksjonene er ført med verdien på betalingstidspunktet. Verdien på balansedagen er satt til historisk kostpris på transaksjonstidspunktet.

Virksomhet: UiT Norges arktiske universitet

Oppstilling av bevilgningsrapportering for 2018 for nettobudsjetterte virksomheter

Del I

| Samlet utbetaling i henhold til tildelingsbrev | | | | | | |
|---|--|------|--|-------------------|----------------|--|
| Utgiftskapittel | Kapittelnavn | Post | Posttekst | Samlet utbetaling | Referanse | |
| 260 | Universiteter og høyskoler | 50 | Statlige universiteter og høyskoler | 2 225 568 | BRIII.011 | |
| 280 | Felles enheter | 01 | Driftsutgifter | 0 | BRIII.012 | |
| 280 | Felles enheter | 21 | Spesielle driftsutgifter | 0 | BRIII.013 | |
| 280 | Felles enheter | 50 | Senter for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning | 0 | BRIII.014 | |
| 280 | Felles enheter | 51 | UNIT Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning | 0 | BRIII.015 | |
| 281 | Felles utgifter for universiteter og høyskoler | 01 | Driftsutgifter, kan nyttes under post 70 | 22 502 | BRIII.016 | |
| 281 | Felles utgifter for universiteter og høyskoler | 45 | Større utstyrsanskaffelser, kan overføres | 0 | BRIII.017 | |
| 281 | Felles utgifter for universiteter og høyskoler | 70 | Andre overføringer, kan nyttes under post 01 | 0 | BRIII.018 | |
| Sum på kapitler og poster under programkategori 07.60 Høyere utdanning og fagskoler | | | | 2 248 070 | BRIII.01 | |
| 2xx | Formålet/virksomheten | | | 0 | BRIII.019 | |
| 2xx | Formålet/virksomheten | | | 0 | BRIII.019 | |
| Samlet sum på kapitler og poster under programområde 07 Kunnskapsdepartementet | | | | 2 248 070 | BRIII.01A | |
| 561 | Tilskudd til samiske formål | 51 | Divvun | 7 234 | BRIII.021 | |
| 41 | Stortinget | 50 | Sannhets- og forsoningskommisjonen | 4 000 | BRIII.021 | |
| 703 | Internasjonalt samarbeid | 71 | Internasjonale organisasjoner | 1 477 | BRIII.021 | |
| 118 | Nordområdetiltak | 70 | Andre overføringer | 391 | BRIII.021 | |
| Sum utbetalinger på andre kapitler og poster i statsbudsjettet | | | | 13 102 | BRIII.02 | |
| Sum utbetalinger i alt | | | | 2 261 172 | BRIII.1 | |

DEL II

| Beholdninger rapportert i likvidrapport ¹⁾ | Note | Regnskap 31.08.2019 | |
|---|------|---------------------|----------|
| Oppgjørskonto i Norges Bank | | | |
| Inngående saldo på oppgjørskonto i Norges Bank | 17 | 1 390 090 | BRII.001 |
| Endringer i perioden (+/-) | | -61 315 | BRII.002 |
| Sum utgående saldo oppgjørskonto i Norges Bank | 17 | 1 328 775 | BRII.1 |
| Øvrige bankkonti Norges Bank²⁾ | | | |
| Inngående saldo på i øvrige bankkonti i Norges Bank | 17 | 0 | BRII.021 |
| Endringer i perioden (+/-) | | 1 460 | BRII.022 |
| Sum utgående saldo øvrige bankkonti i Norges Bank | 17 | 1 460 | BRII.2 |

Del III

Beløp i 1000 kroner

| Beholdninger på konti i kapitalregnskapet | | | | | | |
|--|-----------------------------|-------------|-------------------|-------------------|----------------|------------------|
| Konto | Tekst | Note | 31.08.2019 | 31.12.2018 | Endring | Referanse |
| 6001/8202xx | Oppgjørskonto i Norges Bank | 17 | 1 328 775 | 1 390 090 | -61 315 | BRI.011 |
| 628002 | Leieboerinnskudd | 11 | 2 710 | 2 725 | -16 | BRI.012 |
| 6402xx/8102xx | Gaver og gaveforsterkninger | | 1 460 | 0 | 1 460 | BRI.015 |

1) Dersom virksomheten disponerer flere oppgjørskontoer i Norges Bank enn den ordinære driftskontoen, skal også disse beholdningen spesifiseres med inngående saldo, endring i perioden og utgående saldo. Slike beholdninger skal også inngå i oversikten over beholdninger rapportert til kapitalregnskapet. Vesentlige beløp spesifiseres særskilt nedenfor.

2) Oversikten skal omfatte andre konti som virksomheten har i Norges Bank. Som eksempel nevnes gavekonti.

Virksomhet: UiT Norges arktiske universitet
Note 1 Spesifikasjon av driftsinntekter

| | 31.08.2019 | 31.08.2018 | Budsjett 2019T2 | Referanse |
|---|------------------|------------|------------------|-----------|
| <i>Inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet</i> | | | | |
| Periodens bevilgning fra Kunnskapsdepartementet * | 2 101 587 | 2 068 227 | 1 791 167 | N1.2 |
| - brutto benyttet til investeringsformål/varige driftsmidler av periodens bevilgning | -159 147 | -172 331 | -170 054 | N1.3 |
| + utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (avskrivninger) (+) | 171 475 | 143 695 | 154 127 | N1.5 |
| + utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (nedskrivninger) (+) | 0 | 0 | 0 | N1.5A |
| + utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer, bokført verdi avhendede ar | 3 771 | 422 | 3 771 | N1.6 |
| - periodens tilskudd til andre (-) | -13 087 | -7 709 | -7 402 | N1.8 |
| Andre poster som vedrører bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet ¹⁾ | 21 588 | 27 831 | 20 150 | N1.9 |
| Sum inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet | 2 126 187 | 2 060 135 | 1 791 759 | N1.10 |

Inntekt fra bevilgninger fra andre departement

| | | | | |
|---|---------------|--------|--------------|--------|
| Periodens tilskudd/overføring fra andre departement ¹⁾ | 13 102 | 11 022 | 9 336 | N1.11A |
| - brutto benyttet til investeringsformål/ varige driftsmidler av periodens bevilgning | 0 | 0 | 0 | N1.12 |
| - ubrukt bevilgning til investeringsformål (bruttobudsjetterte virksomheter) | 0 | 0 | 0 | N1.13 |
| + utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (avskrivninger) (+) | 0 | 0 | 0 | N1.14 |
| + utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (nedskrivninger) (+) | 0 | 0 | 0 | N1.14A |
| + utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer, bokført verdi avhendede ar | 0 | 0 | 0 | N1.15 |
| - tilskudd til andre (-) | -33 | -244 | -364 | N1.17 |
| Andre poster som vedrører tilskudd og overføringer fra andre departement (spesifise) | 0 | 0 | 0 | N1.18 |
| Sum inntekt fra bevilgninger fra andre departement | 13 069 | 10 778 | 8 972 | N1.19 |

1) Vesentlige tilskudd/overføringer skal spesifiseres på egne linjer under oppstillingen.

| | | | | |
|---|------------------|-----------|------------------|-------|
| Sum inntekt fra bevilgninger (linje RE.1 i resultatregnskapet) | 2 139 256 | 2 070 914 | 1 800 731 | N1.20 |
|---|------------------|-----------|------------------|-------|

Gebyrer og lisenser¹⁾²⁾

| | | | | |
|--|----------|----------|----------|--------|
| Gebyrer | 0 | 0 | 0 | N1.661 |
| Lisenser | 0 | 0 | 0 | N1.662 |
| Sum gebyrer og lisenser (linje RE.2 i resultatregnskapet) | 0 | 0 | 0 | N1.66 |

1) Vesentlige inntekter av denne typen skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen. Dette avsnittet skal bare brukes når gebyrene eller lisensene skal klassifiseres som driftsinntekt for institusjonen. 2) Dersom institusjonen krever inn gebyrer eller mottar midler knyttet til lisenser på vegne av staten og som skal overføres til statskassen, skal slike midler klassifiseres som innkrevingsvirksomhet og presenteres i avsnittet for innkrevingsvirksomhet i resultatregnskapet og spesifiseres i note 9.

Tilskudd og overføringer fra statlige etater¹⁾

| | | | | |
|---|----------------|---------|----------------|--------|
| Periodens tilskudd/overføring andre statlige etater | 125 901 | 127 223 | 169 844 | N1.21 |
| + periodens tilskudd fra andre statlige aktører via andre virksomheter | 0 | 0 | 0 | N1.21A |
| - utbetaling av tilskudd til andre virksomheter (-) | -1 194 | 554 | -8 705 | N1.21B |
| Periodens netto tilskudd fra andre statlige etater | 124 707 | 127 778 | 161 139 | N1.21E |
| Periodens tilskudd/overføring direkte fra Norges forskningsråd (NFR) | 164 069 | 178 802 | 257 343 | N1.23 |
| + periodens tilskudd fra NFR via andre virksomheter (+) | 10 701 | 19 366 | 25 365 | N1.23A |
| - utbetaling av periodens tilskudd/overføring fra NFR til andre (-) | -53 579 | -74 094 | -54 706 | N1.29 |
| Periodens netto tilskudd fra NFR | 121 191 | 124 075 | 228 003 | N1.29A |
| Andre poster som vedrører tilskudd/overføringer fra andre statlige etater (spesifisere) | 0 | 0 | 0 | N1.30 |
| Sum tilskudd og overføringer fra statlige etater | 245 898 | 251 852 | 389 141 | N1.31 |

1) Vesentlige bidrag skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen. Linjene N1.21 skal bare omfatte tilskudd/overføringer som omfattes av bestemmelsene i rundskriv F-07-13. Midler som benyttes til investeringer, skal behandles etter forpliktelsesmodellen og spesifiseres i KD-avsnittet. Omvendte inntekter og salgs- og leieinntekter skal spesifiseres i de respektive avsnittene nedenfor

2) Vesentlige bidrag skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen. Linje N1.30 skal omfatte tilskudd/overføringer som ikke

Tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet¹⁾

| | | | | |
|---|----------------|--------|---------|--------|
| Periodens tilskudd/overføring fra regionale forskningsfond (RFF) | 3 322 | 2 336 | 5 545 | N1.22A |
| + periodens tilskudd fra RFF via andre virksomheter (+) | | | | N1.22B |
| - utbetaling av tilskudd/overføring fra regionale forskningsfond til andre (-) | -377 | -72 | 0 | N1.22C |
| Periodens netto tilskudd/overføring fra RFF | 2 944 | 2 263 | 5 545 | N1.22D |
| Periodens tilskudd/overføring fra kommunale og fylkeskommunale etater | 20 922 | 13 724 | 11 086 | N1.32A |
| Periodens tilskudd/overføring fra organisasjoner og stiftelser | 15 637 | 9 226 | 24 745 | N1.32B |
| Periodens tilskudd/overføring fra næringsliv og private | 24 279 | 16 570 | 13 755 | N1.32C |
| Periodens tilskudd/overføring fra andre bidragsytere | 8 140 | 7 512 | 8 179 | N1.32D |
| - periodens tilskudd/overføring fra diverse bidragsytere til andre virksomheter (-) | -32 476 | -6 201 | -12 604 | N1.32E |
| Periodens netto tilskudd/overføring fra diverse bidragsytere | 36 501 | 40 831 | 45 161 | N1.32F |
| Periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning (FP6, FP7 og F | 24 555 | -3 648 | 6 842 | N1.35 |

| | | | | |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| + periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning fra andre (+) | 10 489 | 18 488 | 6 375 | N1.35B |
| - periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning til andre (-) | -5 402 | 0 | 3 721 | N1.35A |
| Periodens netto tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning (FP6, FP7) | 29 642 | 14 839 | 16 938 | N1.35C |
| Periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet | 0 | 0 | 0 | N1.36 |
| + periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet fra andre (+) | 3 345 | 5 315 | 5 646 | N1.36B |
| - periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet til andre (-) | 0 | 0 | -1 461 | N1.36A |
| Periodens netto tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet | 3 345 | 5 315 | 4 185 | N1.36C |
| Periodens tilskudd/overføring fra andre bidragsytere ²⁾ | | | | N1.37 |
| Sum tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet | 72 432 | 63 249 | 71 829 | N1.38 |

* Vesentlige bidrag skal spesifiseres på egne linjer eller i egne avsnitt. Midler som benyttes til investeringer skal behandles etter forpliktelsesmodellen og spesifiseres i KD-avsnittet.

2) Gjelder tilskudd/overføringer som ikke omfattes av bestemmelsene i F-07/2013.

| | | | | |
|--|---------------|---------------|---------------|--------------|
| <i>Tilskudd fra gaver og gaveforsterkninger¹⁾</i> | | | | |
| Mottatte gaver/gaveforsterkninger i perioden | 46 937 | 34 513 | 39 010 | N1.40 |
| - ikke inntektsførte gaver og gaveforsterkninger | -16 515 | -10 634 | 0 | N1.41 |
| + utsatt inntekt fra mottatte gaver/gaveforsterkninger | 13 061 | 15 163 | 0 | N1.42 |
| Sum tilskudd fra gaver og gaveforsterkninger | 43 483 | 39 042 | 39 010 | N1.43 |

1) Vesentlige bidrag skal spesifiseres på egne linjer eller i egne avsnitt under oppstillingen. Midler som benyttes til investeringer skal behandles etter forpliktelsesmodellen og spesifiseres i KD-avsnittet.

| | | | | |
|---|----------------|----------------|----------------|--------------|
| Sum tilskudd og overføringer fra andre (linje RE.3 i resultatregnskapet) | 361 813 | 354 144 | 499 981 | N1.44 |
|---|----------------|----------------|----------------|--------------|

Oppdragsinntekter, salgs- og leieinntekter

| | | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <i>Inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet¹⁾</i> | | | | |
| Statlige etater | 3 979 | 1 710 | 3 273 | N1.49 |
| Kommunale og fylkeskommunale etater | 745 | 428 | 838 | N1.50 |
| Organisasjoner og stiftelser | 0 | -56 | 0 | N1.51 |
| Næringsliv/Privat | 1 325 | 1 507 | 745 | N1.52 |
| Andre | 214 | 76 | 33 | N1.54 |
| Sum inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet | 6 263 | 3 665 | 4 889 | N1.55 |

1) Avsnittet skal omfatte oppdragsinntekter som omfattes av bestemmelsene i rundskriv F-07-13.

Andre salgs- og leieinntekter

| | | | | |
|--|---------------|---------------|---------------|--------------|
| Andre leieinntekter | 13 | 46 | 0 | N1.56 |
| Salgsinntekt forskningsfangst | 1 671 | 14 | 0 | N1.56 |
| Leieinntekter lokaler og boliger | 10 923 | 10 372 | 39 | N1.56 |
| Andre salgsinntekter | 36 538 | 40 466 | 22 914 | N1.57 |
| Sum andre salgs- og leieinntekter | 49 145 | 50 898 | 22 991 | N1.59 |

| | | | | |
|---|---------------|---------------|---------------|--------------|
| Sum oppdrags-, salgs- og leieinntekter (linje RE.5 i resultatregnskapet) | 55 408 | 54 563 | 27 880 | N1.60 |
|---|---------------|---------------|---------------|--------------|

Andre driftsinntekter

| | | | | |
|--|--------------|--------------|------------|--------------|
| Gaver som skal inntektsføres | 0 | 0 | 0 | N1.61 |
| Andre driftsrelaterte inntekter | 2 168 | 5 993 | 828 | N1.62 |
| Øvrige andre inntekter ³ | 0 | 0 | 0 | N1.63 |
| Sum andre driftsinntekter (linje RE.6 i resultatregnskapet) | 2 168 | 5 993 | 828 | N1.65 |

Gevinst ved salg av eiendom, anlegg, maskiner mv.¹⁾

| | | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|--------------|
| Salg av eiendom | 0 | 0 | 0 | N1.45 |
| Salg av maskiner, utstyr mv | 53 | 17 | 70 | N1.46 |
| Salg leieboerinnskudd | 0 | 0 | 0 | N1.47 |
| Gevinst ved salg av eiendom, anlegg og maskiner mv. (linje RE.6 i resultatregnska | 53 | 17 | 70 | N1.48 |

1) Vesentlige salgstransaksjoner skal kommenteres og det skal angis eventuell øremerking av midlene. Merk at det er den regnskapsmessige gevinst og ikke salgssum som skal spesifiseres under driftsinntekter.

| | | | | |
|----------------------------|------------------|------------------|------------------|--------------|
| Sum driftsinntekter | 2 558 698 | 2 485 630 | 2 329 490 | N1.67 |
|----------------------------|------------------|------------------|------------------|--------------|

Note 8 Innskutt og opptjent virksomhetskaper (nettobudsjetterte virksomheter)

Tall i 1000 kroner

Nettobudsjetterte virksomheter kan ikke etablere virksomhetskaper innenfor den bevilgningsfinansierte og bidragsfinansierte aktiviteten, se note 15. Opptjent virksomhetskaper tilsvarer dermed resultatet fra oppdragsfinansiert aktivitet.

Universitet og høyskoler kan anvende opptjent virksomhetskaper til å finansiere investeringer i randsonevirksomhet. Når virksomhetskaper er anvendt til dette formålet, er den å anse som bundet virksomhetskaper, dvs. den kan ikke anvendes til å dekke eventuelle underskudd innenfor den løpende driften.

Innskutt virksomhetskaper er kapitalene knyttet til aksjer som ble finansiert av bevilgning på 90-post og som derfor tidligere var klassifisert som aksjer i gruppe 1. Disse aksjene føres nå i gruppe 2 og er overført til den enkelte institusjons virksomhetsregnskap. Innskutt virksomhetskaper skal anses som bundet.

| <i>Innskutt virksomhetskaper:</i> | <u>Beløp Referanse</u> |
|---|------------------------|
| Innskutt virksomhetskaper 01.01.2019 | 2 725 N8I.011 |
| Oppskrivning av eierandeler i perioden (+) | 0 N8I.012 |
| Nedskrivning av eierandeler i perioden (-) | 0 N8I.013 |
| Salg av eierandeler i perioden (-) | -16 N8I.014 |
| Kjøp av eierandeler i perioden (+) | 0 N8I.015 |
| Innskutt virksomhetskaper 31.08.2019 | 2 710 N8I.1 |
| | |
| <i>Bunden virksomhetskaper:</i> | |
| Bunden virksomhetskaper pr. 01.01.2019 | 44 878 N8I.021 |
| Kjøp av aksjer i perioden | 0 N8I.022 |
| Salg av aksjer i perioden (-) | 0 N8I.023 |
| Oppskrivning av aksjer i perioden | 0 N8I.024 |
| Nedskrivning av aksjer i perioden (-) | 0 N8I.025 |
| Bunden virksomhetskaper 31.08.2019 | 44 878 N8I.2 |
| | |
| Innskutt og bunden virksomhetskaper 31.08.2019 | 47 588 N8I.sum |
| | |
| <i>Annen opptjent virksomhetskaper:</i> | |
| Annen opptjent virksomhetskaper 01.01.2019 | 9 904 N8II.011 |
| Underskudd bevilgningsfinansiert aktivitet belastet annen opptjent virksomhetskaper (-) | -1 297 N8II.012 |
| Overført fra periodens resultat | 458 N8II.013 |
| Overført til/fra bunden virksomhetskaper (+/-)* | 16 N8II.014 |
| Annen opptjent virksomhetskaper 31.08.2019 | 9 080 N8II.1 |
| | |
| Sum virksomhetskaper 31.08.2019 | 56 668 N8.total |

Nettobudsjetterte virksomheter kan eventuelt supplere med ytterligere spesifisering og gruppering av opptjent virksomhetskaper på egne linjer under oppstillingen. (Gjelder f. eks. virksomheter som fordeler opptjent virksomhetskaper til underliggende driftsenheter)

* Overført til/fra bunden virksomhetskaper er solgte leieboerinnskudd tidligere år.

<

Virksomhet: UiT Norges arktiske universitet

Note 15 Avregning statlig og bidragsfinansiert aktivitet mv. (nettobudsjetterte virksomheter)

Tall i 1000 kroner

Den andel av ordinære bevilgninger og midler som er inntektsført, men ikke er benyttet ved regnskapsavslutningen, er å anse som en forpliktelse. Det skal spesifiseres hvilke formål bevilgningen forutsettes å dekke i påfølgende termin. Vesentlige poster skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen.

Det er foretatt følgende interne avsetninger til de angitte prioriterte oppgaver/formål innenfor ordinær bevilgningsfinansiert aktivitet og aktivitet som skal behandles tilsvarende:

| Del I: Inntektsførte bevilgninger: | Avsetning pr. 31.08.2019 | Overført fra virksomhets- kapital | Avsetning pr. 31.12.2018 | Endring i perioden | Referanse |
|---|-------------------------------------|--|-------------------------------------|-------------------------------|------------------|
| Kunnskapsdepartementet | | | | | |
| <i>Konkrete påbegynte, ikke fullførte prosjekter og oppgaver</i> | | | | | |
| Rekrutteringsstillinger | 191 156 | 0 | 185 096 | 6 060 | N151.011 |
| Bærekraftig bruk av ressurser | 36 643 | 0 | 45 880 | -9 238 | N151.011 |
| Energi, klima, samfunn og miljø | -4 645 | 0 | 8 162 | -12 806 | N151.011 |
| Helse, velferd og livskvalitet | 11 928 | 0 | 12 970 | -1 041 | N151.011 |
| Samfunnsutvikling og demokratisering | -8 061 | 0 | 28 918 | -36 979 | N151.011 |
| Teknologi | 61 802 | 0 | 88 340 | -26 538 | N151.011 |
| Andre prioriterte oppgaver ¹⁾ | -97 620 | 0 | -82 303 | -15 318 | N151.012 |
| SUM konkrete påbegynte, ikke fullførte prosjekter og oppgaver | 191 203 | 0 | 287 063 | -95 860 | N151.1 |
| <i>Vedtatte, ikke igangsatte prosjekter og oppgaver</i> | | | | | |
| Bærekraftig bruk av ressurser | 64 | 0 | 1 245 | -1 182 | N151.021 |
| Energi, klima, samfunn og miljø | 1 547 | 0 | 21 636 | -20 089 | N151.021 |
| Helse, velferd og livskvalitet | 5 534 | 0 | 22 882 | -17 348 | N151.021 |
| Samfunnsutvikling og demokratisering | 18 501 | 0 | 2 000 | 16 500 | N151.021 |
| Teknologi | 4 200 | 0 | 57 755 | -53 555 | N151.021 |
| Andre prioriterte oppgaver ¹⁾ | 1 812 | 0 | 37 662 | -35 850 | N151.022 |
| SUM vedtatte, ikke igangsatte prosjekter og oppgaver | 31 657 | 0 | 143 182 | -111 524 | N151.2 |
| <i>Påbegynte investeringsprosjekter</i> | | | | | |
| Bærekraftig bruk av ressurser | 3 491 | 0 | 21 | 3 470 | N151.031 |
| Energi, klima, samfunn og miljø | 0 | 0 | -219 | 219 | N151.031 |
| Helse, velferd og livskvalitet | 0 | 0 | 443 | -443 | N151.031 |
| Teknologi | 70 013 | 0 | 10 | 70 003 | N151.031 |
| IT | 4 074 | 0 | -38 062 | 42 136 | N151.031 |
| Bygg | 54 228 | 0 | 55 697 | -1 469 | N151.031 |
| Andre prioriterte oppgaver ¹⁾ | 4 033 | 1 297 | 0 | 4 033 | N151.032 |
| SUM påbegynte investeringsprosjekter | 135 840 | 1 297 | 17 891 | 117 950 | N151.3 |
| <i>Andre formål</i> | | | | | |
| Formål 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | N151.041 |
| Formål 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | N151.041 |
| Formål 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | N151.041 |
| Andre formål ¹⁾ | 0 | 0 | 0 | 0 | N151.042 |
| SUM andre formål | 0 | 0 | 0 | 0 | N151.4 |
| Sum Kunnskapsdepartementet | 358 700 | 1 297 | 448 135 | -89 435 | N151.KD |
| Andre departementer | | | | | |
| Tilskudd til samiske formål, post 51 Divvun - tildeling av midler | 7 911 | 0 | 6 378 | 1 533 | N151.051 |
| Dobbelkompetanse odontologi | 0 | 0 | 795 | -795 | N151.052 |
| B1706 Network in antibiotal stewardship in dental practice in the circumpolar re | 135 | 0 | 437 | -303 | N151.053 |
| Sannhets- og forsoningskommisjonen | 941 | 0 | 0 | 941 | N151.053 |
| Andre oppgaver ¹⁾ | -1 261 | 0 | 1 308 | -2 569 | N151.054 |
| Sum andre departementer | 7 726 | 0 | 8 919 | -1 193 | N151.5 |
| Sum avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet (nettobudsjetterte) | 366 426 | 1 297 | 457 054 | -90 628 | N151.5A |
| Tilført fra annen virksomhetskapital | | | | -1 297 | N151.10B |
| Resultatført endring av avsatt andel av tilskudd til bidrags- og bevilgningsfinansiert aktivitet | | | | -91 925 | N151.11 |

Note 15 Avregning statlig og bidragsfinansiert aktivitet mv. (nettobudsjetterte virksomheter), forts

Del II: Ikke inntektsførte tilskudd, bidrag og gaver:

| | Avsetning pr. 31.08.2019 | Avsetning pr. 31.12.2018 | Endring i perioden | Referanse |
|--|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------|------------------|
| Statlige etater (unntatt NFR og RFF) | | | | |
| Utsatt virksomhet | 60 822 | 84 885 | -24 063 | N15II.061 |
| Tiltak/oppgave/formål | 0 | 0 | 0 | N15II.061 |
| Tiltak/oppgave/formål ¹⁾ | 0 | 0 | 0 | N15II.061 |
| Sum andre statlige etater (unntatt NFR og RFF) | 60 822 | 84 885 | -24 063 | N15II.6 |
| Norges forskningsråd | | | | |
| Utsatt virksomhet | 99 637 | 10 165 | 89 473 | N15II.031 |
| Tiltak/oppgave/formål | 0 | 0 | 0 | N15II.031 |
| Tiltak/oppgave/formål ¹⁾ | 0 | 0 | 0 | N15II.031 |
| Sum Norges forskningsråd | 99 637 | 10 165 | 89 473 | N15II.3 |
| Regionale forskningsfond | | | | |
| Utsatt virksomhet | -6 383 | -4 316 | -2 067 | N15II.041 |
| Tiltak/oppgave/formål | 0 | 0 | 0 | N15II.041 |
| Tiltak/oppgave/formål ¹⁾ | 0 | 0 | 0 | N15II.041 |
| Sum regionale forskningsfond | -6 383 | -4 316 | -2 067 | N15II.4 |
| Andre bidragsytere³⁾ | | | | |
| Kommunale og fylkeskommunale etater | -11 716 | -15 664 | 3 947 | N15II.051A |
| Organisasjoner og stiftelser | 15 560 | 22 239 | -6 679 | N15II.051B |
| Næringsliv og private bidragsytere | 8 857 | 26 008 | -17 151 | N15II.051C |
| Øvrige andre bidragsytere | 4 342 | 5 683 | -1 341 | N15II.051D |
| EU tilskudd/tildeling fra rammeprogram for forskning | 19 992 | 30 857 | -10 865 | N15II.051E |
| EU tilskudd/tildeling til undervisning og andre formål | -15 993 | -16 406 | 413 | N15II.051F |
| Sum andre bidrag ²⁾ | 21 041 | 52 717 | -31 676 | N15II.051G |
| Andre tilskudd og overføringer ³⁾ | 0 | 0 | 0 | N15II.052 |
| Sum andre bidrag, tilskudd og overføringer | 21 041 | 52 717 | -31 676 | N15II.5 |
| Sum ikke inntektsførte tilskudd og bidrag | 175 117 | 143 451 | 31 666 | N15II.BB |
| Gaver og gaveforsterkninger | | | | |
| Gaver | 960 | -5 347 | 6 307 | N15II.071 |
| Gaveforsterkning | 4 615 | 7 469 | -2 854 | N15II.071 |
| Tiltak/oppgave/formål/giver ¹⁾ | 0 | 0 | 0 | N15II.071 |
| Sum gaver og gaveforsterkninger | 5 575 | 2 121 | 3 454 | N15II.7 |
| Sum ikke inntektsførte tilskudd, bidrag og gaver mv | 180 692 | 145 573 | 35 120 | N15II.BBG |

Del III: Ikke inntektsførte bevilgninger (utsatt inntektsføring)⁴⁾

| | Forpliktelse pr. 31.08.2019 | Forpliktelse pr. 31.12.2018 | Endring i perioden | Referanse |
|--|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------|------------|
| Kunnskapsdepartementet | | | | |
| <i>Periodisering driftsbevilgning - KD (delårsregnskap)</i> | 104 289 | 0 | 104 289 | N15III.01 |
| <i>Rammeplaner for grunnskolelærerutd.</i> | 0 | -14 | 14 | N15III.01 |
| <i>Oppgradering Real FAGbygget</i> | 0 | 0 | 0 | N15III.01 |
| <i>Partnerskap i grunnskolelærerutdanningen</i> | 2 593 | -20 | 2 613 | N15III.01 |
| <i>Studieplasser i sykepleierutdanninga</i> | 0 | 587 | -587 | N15III.01 |
| <i>MH2</i> | 112 227 | 138 170 | -25 943 | N15III.01 |
| <i>Utvikling lærerutdanningstilbud i kvensk</i> | 737 | 750 | -13 | N15III.01 |
| <i>Rekruttering lærerutd.</i> | 0 | 1 041 | -1 041 | N15III.01 |
| <i>MOOC</i> | 1 | 1 548 | -1 547 | N15III.01 |
| <i>SAKS midler til sammenslåingsprosessen</i> | 15 276 | 21 504 | -6 227 | N15III.01 |
| <i>Kvalifisering av lærere</i> | 1 000 | 1 000 | 0 | N15III.01 |
| <i>Samarbeid med Samisk Høgskole</i> | 4 162 | 4 420 | -258 | N15III.01 |
| <i>Studentrekruttering GLU 1-7</i> | 1 811 | 1 800 | 11 | N15III.01 |
| <i>Forkurs i matematikk for opptak til lærerutdanning</i> | 180 | 180 | 0 | N15III.01 |
| <i>Helmer Hansen - ekstra bevilgninger vedlikehold</i> | 23 733 | 0 | 23 733 | N15III.01 |
| <i>Naturfagbygget oppgradering/tilpasninger</i> | 30 000 | 0 | 30 000 | N15III.01 |
| <i>Tiltak/oppdanning/formål</i> | | | | N15III.01 |
| Sum Kunnskapsdepartementet | 296 010 | 170 965 | 125 046 | N15III.1 |
| Andre departementer | | | | |
| <i>Periodisering driftsbevilgning - andre departementer (delårsregnskap)</i> | 0 | 0 | 0 | N15III.02 |
| <i>Tiltak/oppdanning/formål</i> | 0 | 0 | 0 | N15III.02 |
| <i>Tiltak/oppdanning/formål</i> | 0 | 0 | 0 | N15III.02 |
| Sum andre departementer | 0 | 0 | 0 | N15III.2 |
| Sum ikke inntektsførte bevilgninger | 296 010 | 170 965 | 125 046 | N15III.BST |

1) Vesentlige poster spesifiseres om nødvendig i egne avsnitt under oppstillingen

2) Skal bare omfatte prosjekter som tilfredsstillt kravene til bidragsfinansiert aktivitet i rundskriv F-07/13.

3) Skal omfatte tilskudd og overføringer som ikke tilfredsstillt kravene til bidragsfinansiert aktivitet i rundskriv F-07/13

4) Del III gjelder bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet til tiltak som er omhandlet i tildelingsbrevet og bevilgninger fra andre departementer som skal behandles tilsvarende. Større bevilgningsfinansierte tiltak med utsatt inntektsføring og bevilgningsfinansierte tiltak hvor det kan dokumenteres at midlene er forutsatt brukt i påfølgende termin eller senere fra bevilgende myndighets side, skal spesifiseres i denne delen. Eventuelle periodiseringer av ordinære bevilgninger i delårsregnskapene skal presenteres på egen linje i denne delen av noten.

Generelle merknader:

I del I Inntektsførte ordinære bevilgninger skal de prioriterte oppgavene grupperes i kategorier som vist under den delen av noten som spesifiserer avsetningene under Kunnskapsdepartementet. Avsnittene gjelder tiltak som skal dekkes av den løpende driftsbevilgningen. I avsnittet "Konkrete påbegynte, ikke fullførte prosjekter og oppgaver" skal institusjonene føre opp tildelinger til påbegynte aktiviteter virksomhet som ikke er fullført i perioden. I avsnittet "Avsetninger til vedtatte, ikke igangsatte prosjekter og oppgaver" skal institusjonene føre opp avsetninger til tiltak som i henhold til institusjonens strategiske plan eller annet planvedtak er forutsatt gjennomført i senere perioder og som ikke er dekket gjennom ordinære bevilgninger i de terminer tiltakene planlegges gjennomført. I avsnittet "Påbegynte investeringsprosjekter" skal institusjonene føre opp avsetninger til påbegynte investeringsprosjekter med dekning over den løpende driftsbevilgningen som er forutsatt fullført i senere perioder og som ikke er dekket gjennom slike bevilgninger i de terminer investeringene er planlagt gjennomført. I avsnittet "Andre formål" skal institusjonene føre opp avsetninger uten spesifisert formål eller formål som ikke hører inn under de tre kategoriene som er omtalt ovenfor.

Større bevilgningsfinansierte tiltak med utsatt inntektsføring og bevilgningsfinansierte prosjekter hvor det kan dokumenteres at midlene er forutsatt brukt i påfølgende termin eller senere fra bevilgende myndighets side, skal spesifiseres i notens del III, jf. fotnote 4) ovenfor.

Endringskommentarer:

Omklassifisert fra 2019: Midler mottatt fra Helsedirektoratet til Odontologi omklassifisert fra bevilgning til bidragsinntekter. Det samme gjelder midler mottatt til MARKOM 2020 via Universitetet i Sørøst-Norge. Ekstra midler tildelt til oppgradering av Helmer Hansen er omklassifisert i 2019 og flyttet fra N15 del I til del III. Sammenligningstallene er ikke omarbeidet.

Note 16 Opptjente, ikke fakturerte inntekter/Forskuddsbetalte, ikke opptjente inntekter

Tall i 1000 kroner

DEL I

| <i>Opptjente, ikke fakturerte inntekter</i> | 31.08.2019 | 31.12.2018 Referanse |
|--|-------------------|-----------------------------|
| Oppdragsfinansiert aktivitet - statlige etater ¹⁾ | 1 499 | 1 153 N16.010A |
| Oppdragsfinansiert aktivitet - kommunale og fylkeskommunale etater ¹⁾ | 68 | 220 N16.010B |
| Oppdragsfinansiert aktivitet - organisasjoner og stiftelser ¹⁾ | 0 | 0 N16.010C |
| Oppdragsfinansiert aktivitet - næringsliv/private ¹⁾ | 782 | 325 N16.010D |
| Oppdragsfinansiert aktivitet - andre ¹⁾ | 38 | 9 N16.010E |
| Andre prosjekter ²⁾ | 0 | 0 N16.011 |
| Sum fordringer | 2 386 | 1 706 N16.1 |

DEL II

| <i>Forskuddsbetalte, ikke opptjente inntekter</i> | 31.08.2019 | 31.12.2018 Referanse |
|--|-------------------|-----------------------------|
| Oppdragsfinansiert aktivitet - statlige etater ¹⁾ | 4 440 | 5 455 N16.021A |
| Oppdragsfinansiert aktivitet - kommunale og fylkeskommunale etater ¹⁾ | 595 | 950 N16.021B |
| Oppdragsfinansiert aktivitet - organisasjoner og stiftelser ¹⁾ | 0 | 0 N16.021C |
| Oppdragsfinansiert aktivitet - næringsliv/private ¹⁾ | 278 | 600 N16.021D |
| Oppdragsfinansiert aktivitet - andre ¹⁾ | 5 114 | 3 698 N16.021E |
| Andre prosjekter ²⁾ | 28 436 | 3 091 N16.022 |
| Sum gjeld | 38 862 | 13 794 N16.2 |

Prosjektene spesifiseres etter sin art.

1) Gjelder aktivitet som faller inn under bestemmelsene i F-07-13. Vesentlige poster spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen.

2) Gjelder aktivitet som ikke tilfredsstillter kravene i F-07-13. Vesentlige poster spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen.



ORIENTERINGSSAK

| | | |
|--------------------|------------|-------|
| Til: | Møtedato: | Sak: |
| Universitetsstyret | 31.10.2019 | 27/19 |

Saker behandlet av rektor på fullmakt 03.09.19 - 16.10.19

F 31/19 Forskrift om endring av forskrift for studier ved UiT

Forskrift om endring av forskrift for studier ved Universitetet i Tromsø blir vedtatt slik den er foreslått.

F32/19 Forskrift om endring av forskrift for eksamener ved UiT

Forskrift om endring av forskrift for eksamener ved UiT blir vedtatt slik den er foreslått.

Jørgen Fossland
universitetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Britt Anita Mikkelsen

Orienteringssak

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
31.10.2019

28/19

Etatsstyringsmøte 2019 - tilbakemelding fra Kunnskapsdepartementet

Kunnskapsdepartementet og UiT Norges arktiske universitet gjennomførte etatsstyringsmøte den 19. juni 2019. Skriftlig tilbakemelding fra Kunnskapsdepartementet er vedlagt her, til orientering for universitetsstyret.

Etatsstyringsmøtet må sees i sammenheng med de øvrige elementene i Kunnskapsdepartementets styring og oppfølging av underliggende virksomheter, som er Tildelingsbrev og Årsrapport. Tilbakemeldingen er basert på dialogen i møtet, Årsrapport (2018-2019), tilstandsrapport for sektoren, og resultatrapportering til Database for statistikk om høgre utdanning (DBH). Som omtalt i Tildelingsbrev for 2019, skal etatsstyringsmøtene være en strategisk dialog mellom departementet og institusjonens styre om institusjonens utvikling. Sentrale temaer i møtene er institusjonens profil, ambisjoner, strategiske prioriteringer og utfordringer sett i lys av nasjonale mål og prioriteringer, samt institusjonens resultater og rammebetingelser. Oppfølging av utviklingsavtalen er en del av styringsdialogen.

I tilbakemeldingen gjennomgås flere sider ved UiTs resultater og måloppnåelse:

- Profil og utviklingsstrategi
- Utviklingsavtale
- Kvalitet i høyere utdanning
- Kvalitet i forskning
- Samarbeid med omverden
- Digitalisering
- God ressursbruk og forvaltning

UiT vil rapportere på disse områdene og på Kunnskapsdepartementets sektormål i Årsrapport (2019-2020), som legges fram for styret i februar 2020. De områdene hvor UiT har særlige muligheter og utfordringer vil bli prioritert i arbeidet med virksomhetsplan for 2020, og i den interne virksomhetsstyringen ved UiT.

Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

1 Tilbakemelding til UiT Norges arktiske universitet

Etatsstyring 2019

Tilbakemelding til Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet

| Etatsstyringsmøtet | |
|----------------------------------|---------------------------------------|
| Dato og tid | 19. juni 2019 kl. 10:45-12:45 |
| Sted | |
| Møtedeltakelse fra institusjonen | |
| | Anne Husebakk, rektor |
| | Jørgen Fosslund, universitetsdirektør |
| | Anders Malmberg, styremedlem |
| | Ole Even Andreassen, styremedlem |
| | Tore Nasset, styremedlem |
| | Kjersti Dahle, styremedlem |
| | Audun Hetland, styremedlem |
| Møtedeltakelse fra departementet | |
| | Knut Børve, ekspedisjonssjef |
| | Rolf Larsen, avdelingsdirektør |
| | Christoffer Wiig, seniorrådgiver |
| | Kjetil Ulvik, seniorrådgiver |
| | Vibeke Helén Moe, seniorrådgiver |
| | Sidsel Aarnæs Arbo, seniorrådgiver |
| | Lea Jorselje Fuglestad, rådgiver |

Profil og utviklingsstrategi

Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet (UiT) er et breddeuniversitet, men også med et stort innslag av profesjonsutdanninger. Universitetet har både internasjonale ambisjoner på prioriterte satsingsområder og et klart regionalt mandat om å skape utvikling og vekst i nordområdene. UiT har en sentral rolle i norsk polarforskning og er en betydelig kunnskapsaktør internasjonalt når det gjelder forskning og utdanning om Arktis og nordområdene.

UiT har de senere årene vært gjennom et omfattende arbeid knyttet til fusjonen, og dekker i dag hele den nordlige landsdelen og Longyearbyen, og i 2018 har UiT for første gang fått på plass en virksomhetsplan for hele institusjonen. Departementet er tilfreds med det systematiske og målrettede arbeidet som er gjort ved UiT for å sikre god faglig integrering, samarbeid og arbeidsdeling på institusjonen.

UiT feiret i 2018 sitt 50 årsjubileum, og departementet har inntrykk av at det arbeides godt for å styrke institusjonens rolle og konkurranseposisjon fremover, både nasjonalt og internasjonalt. Departementet har merket seg UiTs ambisiøse strategi - *Drivkraft i nord*. UiT skal bidra til kunnskapsbasert utvikling både regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Strategien peker ut fem prioriterte satsingsområder der UiT har ambisjon om å være internasjonalt ledende.

Utviklingsavtale

UiT har inngått utviklingsavtale med departementet. Utviklingsavtalen har fem hovedmål og har et overlapp med UiTs ordinære strategi og virksomhetsmål. Avtaleperioden er 1. januar 2018 – 15. mars 2020. UiT skal sluttrapportere på avtalen i mars 2020. UiT har laget en god orientering om status for utviklingsavtalen i årsrapporten for 2018. UiT skriver at de kommer med en detaljert orientering i årsrapporten for 2020. UiT peker på enkelte styringsparametere hvor det er utfordringer med å nå målet. Departementet mener at UiT generelt jobber godt med målene i avtalen. Departementet vil i tildelingsbrevet for 2020 komme tilbake med krav til sluttrapportering for utviklingsavtalen.

Resultater og måloppnåelse

Kvalitet i høyere utdanning

Resultater på studentenes oppfatning av studiekvalitet ved UiT har i stor grad ligget stabilt rundt gjennomsnittet for de statlige institusjonene de siste årene. Faglig tidsbruk til heltidsstudenter har også i stor grad vært stabilt, noe over gjennomsnittet for de statlige institusjonene. Samtidig ligger studiepoeng per student noe under gjennomsnittet for de statlige institusjonene.

Andelen studenter som gjennomfører på normert tid har i flere år vist en i hovedsak positiv trend for bachelor, master og doktorgradsutdanningene. Selv om disse andelenene fortsatt er under gjennomsnittet for de statlige institusjonene, er dette en positiv utvikling som det er viktig å bygge videre på. Departementet har i denne sammenheng merket seg flere strategiske grep for å styrke utdanningskvaliteten, slik som revisjonen av kvalitetssystemet, meritteringsprosjektet, gjennomgang av studieporteføljen og ledelse av studieprogrammene. Departementet forventer at denne utviklingen fortsetter og at andelen studenter som fullfører på normert tid fortsetter å øke i årene som kommer.

UiT har store utfordringer med å oppnå kandidattallene for lærerutdanningene og helsefagutdanningene. Med unntak av den integrerte femårige masterutdanningen oppfyller ikke UiT kandidatmåltallene for noen av lærerutdanningene. UiT oppnår ikke kandidatmåltallene for jordmor, ABIOK-utdanningene (akuttsykepleie, anestesisykepleie, barnesykepleie, intensivsykepleie, operasjonssykepleie og kreftsykepleie), tannpleier og radiograf. Departementet forventer at UiT styrker arbeidet med å innfri kandidatmåltallene, særlig for grunnskoleutdanningene for trinn 1-7. Med bakgrunn i situasjonen for lærerutdanningene forventer departementet at UiT behandler oppnåelse av kandidatmåltallene som et eget risikopunkt i neste årsrapport. Departementet forventer også at UiT fortsetter arbeidet med å styrke kvaliteten på lærerutdanningene og helsefagutdanningene.

Departementet forventer at studieplassene som Stortinget har bevilget midler til følges opp. Det er positivt at UiT totalt sett har økt studiepoengproduksjonen mer enn det tildelte midler skulle tilsi.

Regjeringen har stort fokus på IKT og ser det som svært viktig at institusjonene øker studentopptak og studiepoengproduksjon tilsvarende tildelte midler til denne type studier. Departementet ser at UiT ikke har økt studiepoengproduksjonen innenfor IKT i tråd med tildelte midler og vil følge arbeidet til institusjonen på dette området videre.

Regjeringen har satt i gang et arbeid med en stortingsmelding om internasjonal studentmobilitet som et ledd i blant annet institusjonenes arbeid med kvalitet. 9% av andel uteksaminerte ved UiT har hatt et studieopphold i utlandet. UiT ligger med dette under snittet for mobilitet, og Kunnskapsdepartementet forventer at UiT jobber for å øke andelen studenter som drar på utveksling.

Innenfor programmet Erasmus + har UiT hatt en god økning når det gjelder Europeisk mobilitet, samtidig som deltakelsen i praksismobilitet også er tilfredsstillende. UiT er tildelt 10 mobilitetsprosjekter innenfor Global mobilitet og deltar som partner i fem Strategiske partnerskap. Kunnskapsdepartementet forventer at UiT fortsetter den gode økningen over tid innenfor Europeisk mobilitet. Institusjonen kan søke om prosjektmidler med utgangspunkt i miljøer med erfaring innenfor andre ordninger i Erasmus + både innenfor utdanning og forskning. Gitt erfaringen som partner i Strategiske partnerskap, bør UiT ha ambisjoner om å koordinere søknader innenfor dette tiltaket. Institusjonen har ikke erfaring med sentraliserte tiltak, men kan søke prosjektetableringsstøtte til å utvikle søknader.

Kvalitet i forskning

Departementet har merket seg flere tiltak UiT har igangsatt for å styrke den vitenskapelige kvaliteten, slik som et eget program for yngre forskere, revisjon av støtteordninger og tverrfakultære tematiske satsinger. Samtidig har UiT fortsatt utfordringer knyttet til resultater på publiseringssiden. Antall publiseringspoeng per faglig årsverk har ligget ganske stabilt de siste årene, og er noe lavere enn gjennomsnittet for de statlige institusjonene.

Bidragsinntekter fra Forskningsrådet per faglige årsverk har økt de siste årene, men er fortsatt lavere enn gjennomsnittet for de statlige institusjonene.

Departementet forventer at UiT fortsetter å øke forskningsproduktiviteten i årene som kommer, særlig ved å styrke forskningsmiljøer som kan publisere mer på nivå 2 i finansieringssystemet.

Åpen tilgang til forskningsresultater og tilgjengeliggjøring og deling av data er en sentral forskningspolitisk målsetting. Departementet forventer at institusjonene har stor oppmerksomhet på arbeidet med åpen forskning og at de er forberedt på kravene som fra 1. januar 2020 vil gjelde som følge av Plan S som Forskningsrådet har sluttet seg til gjennom en internasjonal koalisjon av forskningsfinansierer, cOAlition S.

UiT deltar i 37 prosjekter i Horisont og ligger på en 16 plass i antall prosjekter og inntekter sammenliknet med andre nordiske universiteter. Sammenliknet med UiO, UiB, NTNU og andre nordiske universiteter har UiT en relativt liten portefølje i Horisont 2020. UiT gjør det bra innenfor eksellens-pilaren i Horisont 2020, og det er positivt at UiT er tildelt både et ERC Starting Grant og et ERC Consolidator Grant i 2018. UiT gjør det også godt i utlysninger under Industrielt lederskap (LEIT-ICT). Den samlede deltakelsen synker noe under pilaren

samfunnsutfordringer, der UiT deltar med prosjekter innenfor helse, mat og sikkerhet. Departementet forventer bedre deltakelse i flere av underprogrammene i pilaren for samfunnsutfordringer innenfor sine profilerte fagområder som blå og grønn vekst og energi og klima (jf. Utviklingsavtalen).

Samarbeid med omverden

Kunnskapsdepartementet har merket seg at UiT ligger godt an når det gjelder andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk. Bidragsinntektene fra Forskningsrådet per faglig årsverk har vist en positiv utvikling fra 2017 til 2018, men ligger fortsatt under gjennomsnittet for statlige institusjoner. Departementet forventer at UiT systematisk arbeider med sikte på å øke den eksterne finanseringen.

UiT viser i årsrapporten til det tette samarbeidet med næringslivet og offentlig sektor i landsdelen. Departementet har merket seg de strukturelle grepene som er tatt fra UiTs side når det gjelder fusjonen mellom NORUT og NORCE. Departementet forventer at disse grepene vil bidra til styrket samarbeid med nærings- og samfunnsliv og på sikt resulterer i mer forskningsbasert innovasjon og nyskapingsevne i landsdelen.

Departementet har merket seg at UiT har satt ned et utvalg som skal se på utdanningssamarbeid med arbeidslivet. Regjeringen arbeider med en ny kompetansereform som skal legge til rette for læring hele livet. Samtidig er det satt i gang arbeid med en stortingsmelding om arbeidsrelevans i høyere utdanning. En viktig begrunnelse for begge prosessene er fremtidig omstillingsbehov som følge av digitalisering, automatisering, det grønne skiftet, demografiske endringer etc. Et arbeidsliv i omstilling vil både ha behov for yrkesaktive som får påfyll av kompetanse gjennom karrieren og for nyutdannede med relevant og oppdatert kompetanse. Det er viktig at institusjonene arbeider for å øke kunnskapen om arbeidslivets kompetansebehov og styrker det strategiske og langsiktige samarbeidet med arbeidslivet på institusjons-, program- og fagnivå.

Digitalisering

Departementet konstaterer at UiT arbeider målrettet med ulike digitaliseringstiltak. Tiltakene skal øke bruken av læringsfremmende teknologi og implementere digitale eksamensformer ved alle studier der det er hensiktsmessig. På det administrative området er tiltakene i stor grad knyttet til BOTT-samarbeidet. Departementet har forventninger til at studenter og ansatte skal oppleve UiT som en digital institusjon både i forhold til læringsarenaer, forskning og administrasjon.

Kunnskapsdepartementet fastsatte i januar 2019 en ny styringsmodell for informasjonssikkerhet. Unit har ansvar for å følge opp denne. Departementet forutsetter at UiT prioriterer å etterleve gjeldende krav for informasjonssikkerhet og personvern. Institusjonen må ha tilstrekkelig oversikt over risiko til å kunne håndtere denne på en helhetlig og systematisk måte, og at vedtatte tiltak faktisk har effekt. Departementet forventer at styret har en særskilt oppmerksomhet om oppfølgingen av risikostyringen og informasjonssikkerheten.

Departementet forventer at UiT bidrar til å realisere «Digitaliseringsstrategi for universitets- og høyskolesektoren». Strategien konkretiseres gjennom handlingsplaner som Unit har ansvar for å utarbeide i samarbeid med sektoren. KD forventer at tiltak som egner seg som fellesløsninger også realiseres som fellesløsninger.

God ressursbruk og forvaltning

UiT ble i brev i 2018 bedt av departementet om å rapportere særskilt på avsetninger på bakgrunn av høye ubundne avsetninger. Institusjonene redegjorde for sine planer for bruk av avsetningene. Departementet forventer at institusjonene gjennomfører sine planer for å få avsetningene ned og vil følge nøye med på om planlagte tiltak blir gjennomført i 2019.

Riksrevisjonen har avgitt beretning med forbehold ved UiT knyttet til årsregnskapet for 2018. Ifølge revisjonen er det «avdekket brudd på administrative bestemmelser i Statens personalhåndbok kapittel 10.11 og Finansdepartementets Rundskriv R-105/2015 om bruk av betalingskort i statlige virksomheter ved anskaffelse av varer og tjenester. Dette gjelder blant annet forhold knyttet til overholdelse av statens satser for beregning av bevertningsutgifter og kravene til dokumentasjon ved bruk av firmakort med bedriftsansvar». Samme forhold ble også tatt opp av revisjonen regnskapsåret 2017 uten at universitetet har lukket avvikene. Departementet ser alvorlig på forholdet og forventer at styret følger opp og påser at UiT rydder opp og får på plass gode rutiner, setter intern kontroll i system og jobber med holdningsskapende arbeid blant de ansatte. Departementet vil følge opp gjennom rapportering og dialog med universitetet i 2019.

Departementet vil understreke betydningen av å redusere midlertidigheten i UH-sektoren og har en forventning om at UiT tar grep for å redusere midlertidigheten ved institusjonen straks. Krav om redusert midlertidighet vil bli formidlet i tildelingsbrevene for 2020.

Det er positivt at UiT har oppmerksomhet på likestilling og at andelen kvinner har økt de siste årene og ligger over snittet. Departementet merker seg at to kvinner har fått tildeling fra ERC og at Arven etter Nansen ledes av en kvinne. Departementet ser frem til videre arbeid på området.

Institusjonen hadde noe økning i perioden 2014–2018, men har fortsatt en lav andel lærlinger i forhold til antall administrative og drifts/vedlikeholdsansatte. Departementet forventer at UiT realiserer målet sitt om flere lærlinger for å bidra til at regjeringen når målene for lærlinger.

Tilstanden for universitetsmuseets samlinger er bekymringsfull. Også i 2018 ble det gitt tilbakemelding om høy risiko angående brannsikring og vannskade, samt bevaringsindikatorer som luftfuktighet og temperatur. Departementet merker seg at UiT har begrensede muligheter til forbedring før nytt museumsbygg skal stå ferdig i 2025. Departementet forventer likevel at styret har oppmerksomhet rettet mot temaet.

OS 29/19 Rektors muntlige orientering /