



Møteinnkalling: Styret for Nord universitet (24.05.2016)

Styret for Nord universitet

Dato: 24.05.16 kl 09.00 - ca 14.45

Sted: Radisson Blu Hotel, Værnes

Til:

Vigdis Moe Skarstein

Björg Tørresdal

Reidar Bye

Aslaug Mikkelsen

Lisbeth Flatraaker

Asbjørn Røiseland

Roar Tromsdal

Elisabeth Suzen

Roald Jakobsen

Kjetil Fjellgaard

Andreas Hovd

Kaja Varem Aardal

Vigdis Moe Skarstein
styreleder

Saksliste

Vedtakssaker

53/16 Godkjenning av protokoll fra møte 26. april	3
54/16 Fusjon organisering - underveis behandling	8
55/16 Strategi 2020 - underveis behandling	131
56/16 Mål og status for eierskap i randsonen	145
57/16 Anslag økonomisk ramme gjennom statsbudsjettet - budsjettåret 2017	168
58/16 Reglement om sikring og forvaltning av arbeidsresultater ved Nord universitet Sikring og forvaltning av arbeidsresultater	172
59/16 Innspill til stortingsmelding om kvalitet i høyere utdanning	184
60/16 Kreering av Philosophiae Doctor (ph.d.) - Siri Jakobsen	193
61/16 Langtidsdagsorden 24. mai	195
62/16 Orienteringer 24. mai	197
63/16 Referater 24. mai	203

Arkivsak-dok. 16/00596-4
Saksbehandler Eva Helene Skaiaa

Saksgang

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 26. APRIL

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret godkjenner protokollen fra møte 26. april.

MØTEPROTOKOLL

Styret for Nord universitet

Dato: 26.04.2016 kl. 09.30 – 13.00
Sted: Møterom D210, studiested Nesna
Arkivsak: 15/05680

Tilstede: Vigdis Moe Skarstein, Bjørg Tørresdal, Reidar Bye, Aslaug Mikkelsen, Anders Söderholm, Lisbeth Flatraaker, Asbjørn Røiseland, Roar Tromsdal, Elisabeth Suzen, Roald Jakobsen, Kjetil Fjellgaard, Kaja Varem Aardal, Andreas Hovd

Andre: Rektor Bjørn Olsen, universitetsdirektør Stig Fossum, direktør Beate Aspdal, ass. universitetsdirektør Anita Eriksen, prorektor Bente Aina Ingebrigtsen, viserektor Sven Erik Forfang

Protokollfører: Eva Helene Skaiaa

Styret hadde strategiseminar 25. april kl 13.00 – 19.30.

Innkallingen ble godkjent.

Denne sakslisten ble godkjent:

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
47/16	16/00596-3	Godkjenning av protokoll fra møte 9. mars	2
48/16	16/01786-2	Etablering av åpningsbalansen for Nord universitet	2
49/16	16/00818-3	Status fusjon	2
50/16	16/00654-3	Langtidsdagsorden 26. april	2
51/16	15/05808-4	Orienteringer 26. april	3
52/16	15/05846-4	Referater 26. april	4

47/16 Godkjenning av protokoll fra møte 9. mars

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	26.04.2016	47/16

Vedtak

Styret godkjenner protokollen fra møtet 9. mars.

48/16 Etablering av åpningsbalansen for Nord universitet

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	26.04.2016	48/16

Vedtak

1. Åpningsbalansen gir et dekkende bilde av virksomhetens eiendeler og forpliktelser, og uttrykker det riktige økonomiske grunnlaget for virksomhetens aktivitet.
2. Eiendeler balanserer mot statens kapital og gjeld med kroner 540 951 285,-.
3. Åpningsbalansen for Nord universitet vedtas slik den fremgår av vedlegg 1.

49/16 Status fusjon

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	26.04.2016	49/16

Møtebehandling

Det vises til status presentert i styreseminaret 25. april.

50/16 Langtidsdagsorden 26. april

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	26.04.2016	50/16

Vedtak

Styret vedtar følgende langtidsdagsorden:

24. mai

Status fusjon

Randsonen

Foreløpig budsjетtramme 2017

Phd rapport

23. juni

Status fusjon

Ny faglig organisering

Ny strategiplan

Felles kvalitetssikringssystem –kvalitetsarbeid

Regnskap 1. tertial

Foreløpig budsjetttramme 2017

Foreløpig studieportefølje 2017 – 2018

Kvalitetsrapport 2015

Ny budsjettmodell – foreløpig drøfting

Innspill til stortingsmeldingen om kvalitet i høyere utdanning

Mulig ekstraordinært møte

Utlysning prorektorstillinger

Utlysning dekanstillinger

7. september

Status fusjon

Styrets møteplan 2017

Ny administrativ organisering

Ny budsjettmodell

26. oktober

Regnskap 2. tertial

Budsjettsatsing 2018

Etablering av nye studier fra studieåret 2017 – 2018

Endelig studieportefølje 2017 – 2018

Studentdemografi – mål 2017

16. desember

Budsjett 2017

Strategi universitetsbiblioteket

51/16 Orienteringer 26. april

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	26.04.2016	51/16

Følgende orienteringssaker ble tatt til orientering:

Brev Kunnskapsdepartementet

- 1) Supplerende tildelingsbrev – statsbudsjettet 2016 – kap 260 post 50 og kap 281 post 01 – tildeling av midler til rekrutteringsstillinger i grunnskolelærerutdanningene, datert 22.03.16

Brev NOKUT

- 1) Informasjon til styre og rektorat om akkrediteringsprosess og implementering av grunnskolelærerutdanninger på mastergradsnivå, datert 01.03.16

Andre orienteringer

- 1) Notat om videre arbeid med studieportefølje 2017 – 2018

Muntlige orienteringer

- 1) Søkertallene
- 2) NOKUT besøket
- 3) Innovasjonspark

52/16 Referater 26. april

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	26.04.2016	52/16

Følgende referater ble tatt til etterretning:

Internasjonalt utvalg

- 1) Møte 23.02.16

IDF-utvalg

- 1) Møte 18.03.16
- 2) Møte 04.04.16
- 3) Møte 12.04.16
- 4) Møte 21.04.16 (ettersendes)

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger

- 1) Møte 08.03.16
- 2) Møte 15.03.16

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger

- 1) Møte 08.03.16
- 2) Møte 15.03.16

Eventuelt

Styreleder orienterte om dagsorden for etatstyringsmøtet 11. mai 2016.

Vigdis Moe Skarstein
styreleder

Bjørn Olsen
rektor

Arkivsak-dok. 16/00818-4
Saksbehandler Anita Eriksen

Saksgang

FUSJON ORGANISERING - UNDERVEIS BEHANDLING

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret viser til orientering om arbeidet med fremtidig organisering av Nord universitet, og ber rektor om å legge frem forslag til fremtidig organisering i styremøtet 23.juni.
2. Innspillene som kom frem under styrets drøftinger tas med i det videre arbeidet med fremtidig organisering.

Sammendrag

I denne saken gis en overordnet status for fusjonsarbeidet, med hovedvekt på å gi en innramming av tidsplan for arbeidet med organisering. Strategiarbeidet er lagt som egen styresak for styret. I styremøtet vil det bli gitt en presentasjon av innholdet i rapport fra delprosjekt administrativ organisering og foreløpig innhold fra rapport fra delprosjekt faglig organisering.

Vedlegg:

- Rapport fra delprosjekt administrativ organisering, styring og ledelse pr 18.5.2016.
- PP presentasjon fra delprosjekt faglig organisering – foreløpig innhold fra rapport som ferdigstilles 30.5.2016
- Innspillsnotat – diskusjonsnotat faglig organisering (tidligere sendt pr mail til styret)
- Delrapport om mulighet for et lærerutdanningsfakultet ved Nord universitet (tidligere sendt pr mail til styret)
- Delrapport om doktorgradsprogrammene (tidligere sendt pr mail til styret)

Saksframstilling:

Bakgrunn:

Arbeidet med fusjonen skrider frem, med sikte på styrevedtak om fremtidig strategi og endelig intern organisering hhv 23. juni og 7. september.

I denne saken gis overordnet status for fusjonsarbeidet, med hovedvekt på tidsplan for arbeidet med fremtidig organisering. Strategiarbeidet er lagt som egen styresak for styret.

Som vedlegg til saken ligger rapport fra delprosjekt administrativ organisering, styring og ledelse og PP presentasjon fra delprosjekt faglig organisering – foreløpig innhold fra rapport som ferdigstilles 30.5.2016. Vedlagt er også innspillsnotat – diskusjonsnotat faglig organisering, delrapport om mulighet for et lærerutdanningsfakultet ved Nord universitet samt delrapport om doktorgradsprogrammene.

Generelt om prosess og fremdrift

Fusjonsarbeidet er lagt opp med prosjektorganisering med 3 delprosjekter som hovedinnretning. Disse delprosjektene har arbeidet noe ulikt underveis, men gjennomgående er det vektlagt å ha bred deltakelse i arbeidet. Dette særlig representert ved at prosjektgruppene har hatt representanter fra ulike deler av organisasjonen. Delprosjektene ledes av prosjektledere med gitte mandater fra rektor.

Underveis i arbeidet er det stor grad av interaksjon mellom prosjektgruppenes arbeid og styringsgruppens møter og rektors selv. Fusjonsarbeidets status og fremdrift har også vært behandlet av styret i hvert styremøte, med muligheter for drøftinger og føringer.

For å sikre at flest mulig av de ansatte har et forhold til det som skjer, er det lagt vekt på bred deltakelse. Det er løpende gitt informasjon internt om fremdrift og innhold. Denne informasjon er gitt gjennom intranettet, i ulike møtearenaer og videre formalisert gjennom IDF møtene.

De enkelte delprosjektene har hatt ulik tilnærming for å få frem innspill og bidrag underveis. Det er avholdt workshop og innspillsmøter. Det har vært etablert ulike kontaktpunkter ved bruk av mailadresser, for å gi mulige innspill.

Det iverksettes nå høringer internt for strategi (utkast strategiplan) og administrativ organisering, styring og ledelse (basert på hovedrapport fra ekstern konsulent/prosjektgruppen i samspill).

Fusjonsarbeidet går nå inn i noen meget hektiske uker der leveransene fra prosjektgruppene leveres til rektor. Rektor vil så gjøre sine vurderinger ut fra summen av de føringer som ligger til grunn for fusjonsarbeidet, drøftelser i styret, prosjektgruppens fremlagte arbeid,

høringsinnspill som er fremkommet mv. Rektor vil fremlegge sine vurderinger og anbefalinger gjennom styresaker i første omgang i møte 23. juni. Det vil så være en videre behandling i styret 7. september.

Før styrebehandlingen 23. juni vil rektors innstillinger være grunnlag for drøftelser og forhandlinger. Strategiplanen skal drøftes, mens de interne organisasjonsendringene skal forhandles. Styret vil så ta de endelige beslutningene i styremøtene.

Etter styremøtet 23. juni starter implementeringsarbeidet. Dette arbeidet vil pågå for fullt hele høsten. Ny organisasjon skal være operativ fra 1.1.2017. Selve implementeringsarbeidet må tydeliggjøres mht. roller og ansvar. Det er kun rektor som er tilsatt leder og som har en avklart rolle fremover. For å møte utfordringene i forhold til gjennomføring av tilsettingsprosesser i lederstillinger med tilhørende utlysninger, vurderinger av fortrinnsrett og endelige innplasseringer må det utarbeides en plan for arbeidet.

Styret vil i junimøtet få nærmere forslag til plan for implementeringsarbeidet.

Nærmere om delprosjekt faglig organisering

Prosjektet har siden mars avholdt ulike workshops for datainnsamling. Det er som en del av arbeidet vært utarbeidet en delrapport om lærerutdanning og en rapport om doktorgradsutdanning. Et diskusjonsnotat har vært ute på en intern høring, der det nå er kommet 48 høringssvar. Endelig rapport fra gruppen vil bli ferdigstilt i slutten av mai måned. Mulige modeller som er utarbeidet av prosjektgruppen vil bli fremlagt i styremøtet 24.5, se også vedlagte PP som er et foreløpig bidrag fra gruppen.

Etter at sluttrapporten er utarbeidet vil rektor gjøre sine vurderinger og gi styret endelige anbefalinger for mulige modeller for faglig organisering. Utkast til styresaker vil være gjenstand for forhandlinger med tillitsvalgte medio juni.

Tabellen nedenfor viser prosessen frem til styrebehandling 23. juni.

Aktivitet	Frist
Innspillsfrist – diskusjonsnotat	3. 5
Utarbeidelse av endelig rapport fra prosjektgruppen	30. 5
Styrebehandling – presentasjon av rapport	24.5
Utarbeidelse av utkast til styresak/ saksdokument til IDF	9. 6
Forhandling IDF	15. 6
Ferdigstillelse av styresak	16. 6
IDF møte – mulig ytterligere behandling	21. 6
Styrebehandling – endelig vedtak på faglig organisering	23. 6

Nærmere om delprosjekt administrativ organisering, styring og ledelse

Prosjektet har nå levert en egen rapport som er vedlagt denne styresaken. I rapporten beskrives to hovedmodeller:

- Sentralmodellen - med fellesadministrasjon som ansvarlig for de fleste av støttefunksjonene
- Fakultetsmodellen - med større fakultetsadministrasjoner

Forholdet til overordnet styring og ledelse omhandles også.

Denne rapporten vil bli sendt ut på intern høring, og basert på denne høringen og videre innspillsmøter mv. vil rektor gjøre sine vurderinger og gi styret sine endelige anbefalinger for mulige modeller for administrativ organisering.

Prosjektgruppen har en todelt leveranse, der forslag til detaljerte organisatoriske modeller utarbeides med sikte på styrebehandling 7. september.

Tabellen nedenfor viser prosessen frem til styrebehandling 23.juni.

Aktivitet	Frist
Endelig rapport (delrapport 1)	15.5.
Presentasjon styret fra ekstern konsulent	24.5
IDF - Innledende drøftingssak – basert rapport	23.5
Formell intern høring – 7 faglige avd/ fakultet/ 2 administrative enheter	1.6
Utarbeidelse av utkast til styresak administrativ organisering/ styring og ledelse/ saksdokument til IDF	9. 6
Forhandling IDF	15.6
Ferdigstillelse styresak	16.6
IDF møte – mulig ytterligere behandling	21.6
Styremøte	23.6

Helhetlige løsninger for organisering

Etter at delprosjektene har levert sitt arbeid vil rektor måtte innarbeide et helhetlig saksfremlegg for styret til møte 23. juni. Her vil også sammenhengen mellom strategi og organisatoriske løsninger fremkomme.

I forhold til organisering forventes det at styret i sitt møte i juni skal vedta følgende:

- Overordnet styring og ledelse, med innretning av rektors ledergruppe og øvrige ledergrupper
- Faglig organisering med inndeling av fakultet eller tilsvarende
- Prinsipper for organisering på lavere nivå på de faglige enhetene
- Hovedprinsipper for administrativ organisering, med innretning av administrative enheter med leder og deres deltakelse i rektors ledergruppe

Oppsummering:

Denne saken er en underveis rapportering til styret om fremtidig organisering. Styret inviteres til å drøfte status fusjon basert på helheten rundt styresak, rapporter fra delprosjektene og den orientering som vil bli gitt i styremøtet.

Nord universitet

Utredning av modeller for administrativ organisering

Rapport

18. mai 2016

Innhold

1	BAKGRUNN OG FORMÅL	7
2	OM GJENNOMFØRING AV UTREDNINGEN	8
2.1	ET TRINNVIS UTVIKLINGSLØP	8
2.2	PROSJEKTGRUPPEN	8
3	ADMINISTRATIVE ORGANISERING VED UIN, HINE OG HINT FØR FUSJONEN	9
3.1	KORT BESKRIVELSE	9
3.2	NOEN TALL OM INSTITUSJONENE FØR FUSJONEN	9
4	VIKTIGE RAMMER FOR ADMINISTRATIVE ORGANISERING VED NORD UNIVERSITET	11
4.1	FUSJONSPLATTFORM	11
4.2	STRATEGISK PLAN	12
4.3	KRAV OG FORVENTINGER FRA MYNDIGHETENES SIDE	12
4.4	BRUKERNES FORVENTNINGER	13
4.5	TILDELINGSBREV FRA KUNNSKAPSDEPARTEMENTET	14
4.6	NASJONALE OG INTERNASJONALE TRENDER - ADMINISTRATIV ORGANISERING VED UNIVERSITETER OG HØYSKOLER	14
4.7	OPPSUMMERING	15
5	KRITERIER FOR VALG AV ORGANISASJONSMODELL	16
6	UNIVERSITETETS ADMINISTRATIVE TJENESTER	18
6.1	UNIVERSITETETS ADMINISTRATIVE TJENESTER	18
6.2	ADMINISTRATIV BEMANNING I DAG	18
6.3	POTENSIAL FOR EFFEKTIVISERING	19
7	AKTUELLE MODELLER FOR ORGANISERING AV ADMINISTRATIVE FUNKSJONER VED NORD UNIVERSITET	20
7.1	INNLEDNING	20
7.2	TO HOVEDMODELLER FOR ADMINISTRATIV ORGANISERING VED NORD UNIVERSITET	21
7.2.1	Sentralmodellen	22
7.2.2	Fakultetsmodellen	28
7.3	STUDIESTEDSADMINISTRASJON	30
8	ANALYSE AV MODELLENE – ETTER DE VALGTE KRITERIENE	32
8.1	SENTRALMODELLEN	32
8.2	FAKULTETSMODELLEN	32
9	OPPSUMMERENDE BETRAKTINGER	34

Forord

I denne rapporten beskrives to modeller for organisering av de administrative funksjonene ved Nord universitet. Modellene er utredet av konsulentfirmaet Agenda Kaupang, som har vært faglig ansvarlig for rapporten. Utredningen er gjennomført i nært samarbeid med en prosjektgruppe bestående av ledere og nøkkelpersoner fra de fusjonerte institusjonene: Universitet i Nordland, Høgskolen i Nesna og Høgskolen i Nord-Trøndelag.

Utredningen er gjennomført i perioden fra 5. april til 18. mai 2016.

Stabekk, 18. mai 2016

1 Bakgrunn og formål

Nord universitet ble etablert fra 1.1.2016 ved fusjon mellom Universitetet i Nordland (UiN), Høgskolen i Nord-Trøndelag (HiNT) og Høgskolen i Nesna (HiNe). I 2016 er det en midlertidig organisering av både den faglige og den administrative virksomheten. Overordnet organisering med styre og rektor er på plass for perioden 2016–2020. Fusjonsprosjektet har i 2016 hovedvekt på å få på plass en permanent organisasjon og en strategi fra 1.1.2017. Administrativ organisering, er et delprosjekt med ansvar for å levere forslag til fremtidige modeller for administrativ organisering. Prosjektgruppen skal også levere innspill til overordnet styring og ledelse.

Fase 1 i prosjektgruppens mandat har vært å utrede to–tre mulige modeller for organisering av de administrative funksjonene ved Nord universitet. Prosjektgruppens utredning skal være rektors beslutningsgrunnlag ved innstilling til styret om valg av modell for universitetets administrative organisering. Det har ikke vært en del av gruppens mandat å gi anbefalinger om valg av modell. Gruppen har vurdert to modeller i forhold til et sett av kriterier som gruppen mener karakteriserer en god og effektiv administrasjon. Valg av modell, må i tillegg vurderes ut fra hva formålet med en administrasjon ved et universitet er. Den viktigste strategiske utfordringen for Nord universitet er å beholde sin universitetsstatus. Etter fusjonene er universitetet svekket mht. førstestillingsandel, forskningsproduksjon, eksterne forskningsinntekter og internasjonalisering. Videre vil det kreve økt satsing for å lykkes med bedre gjennomstrømming og kandidatproduksjon. Administrasjonens evne til å oppfylle Kunnskapsdepartementets (KD) ni kriterier for kvalitet er derfor helt avgjørende. Evne til å møte behovene til faglig ansatte og studenter må tillegges stor vekt ved valg av administrativ organisering.

Det har vært forutsatt at prosjektgruppens arbeid skal bygge på viktige føringer som:

- Vedtatt fusjonsplattform for UiN/HiNe og HiNT
- Felles plattform for fusjonen mellom HiNe og UiN
- Nasjonale og internasjonale trender for administrativ organisering innenfor offentlig sektor generelt og universitetssektoren spesielt
- Meld. St. nr. 18 (2014–2015) Konsentrasjon for kvalitet – Strukturreform i universitets- og høyskolesektoren
- Regjeringens krav til avbyråkratisering og effektivisering av offentlig sektor
- Tildelingsbrev fra KD

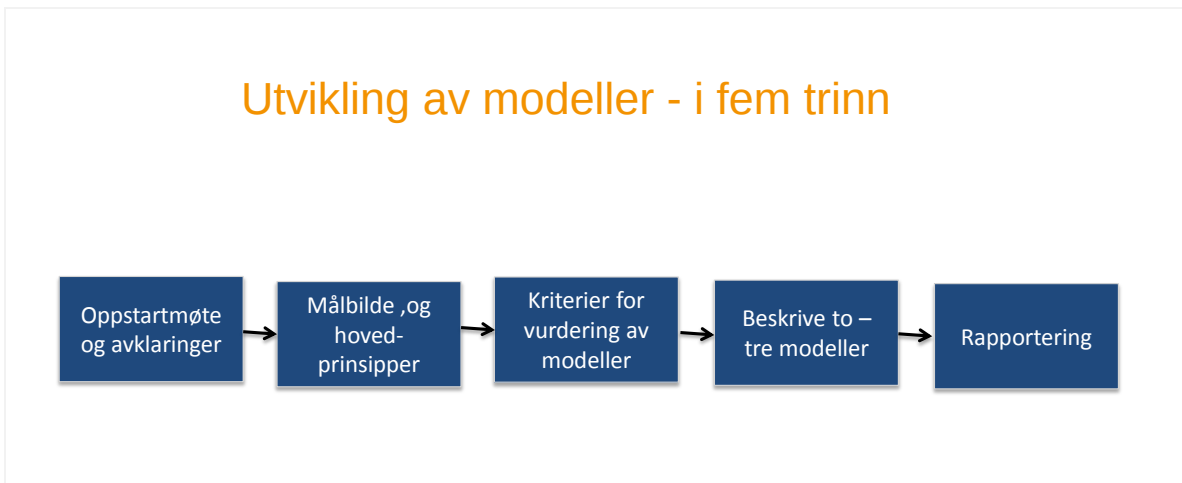
Arbeidet med utredning av modeller for administrativ organisering har pågått parallelt med to andre utviklingsprosesser: ny strategi og faglig organisering. Disse tre utviklingsløpene henger sammen, og ideelt sett burde institusjonen først funnet frem til en strategi, deretter vedtatt den faglige organiseringen og til sist bestemt organiseringen av universitetets administrative funksjoner. Målet om å ha den fremtidige organiseringen av Nord universitet klar innen 1. januar 2017, har imidlertid ikke gjort det mulig å kjøre disse prosessene sekvensielt. Styret har likevel mulighet til å velge modell for administrativ modell, sett i lys av hva man beslutter når det gjelder modell for faglig organisering og strategi.

2 Om gjennomføring av utredningen

2.1 Et trinnvis utviklingsløp

Fase 1 har vært gjennomført i perioden 5. april til 18. mai. I neste fase skal prosjektgruppen bistå i arbeidet med å få plass den modellen for administrativ organiseringen av de administrative funksjonene, som styret beslutter i sitt møte den 23. juni. Modellen skal være operativ fra 1. januar 2017.

Fase 1 har, slik som vist i figur 2-1, vært gjennomført i fem trinn.



Figur 2-1. Et utredningsløp i fem trinn

Fase 2 vil dermed bl.a. handle om å utarbeide en organisasjonsplan med forslag til bemanning, beskrivelse av oppgaver lagt til de ulike nivåene og lokalisering av den administrative bemanningen. Hovedtyngden av dette arbeidet skal være slutført innen 1. september og skal tjene som grunnlag for innplassering i den nye organisasjonen.

2.2 Prosjektgruppen

Prosjektgruppen har bestått av:

- Fakultetsdirektør Steinar Stene-Sørensen, leder
- Studiesjef Margrethe Mørkved Solli
- Personal- og organisasjonsdirektør Arne Brinchmann
- Førsteamanuensis/studieleder Hanne Solheim Hansen
- Studiestedsleder Kjell Jacobsen
- Økonomidirektør Per Arne Skjelvik
- Fakultetsdirektør Nina Ellingsen Høiskar
- Seniorrådgiver Tor Inge Storvik
- Spesialbibliotekar Trude Gystad, tillitsvalgt
- Rådgiver Pernille Høgseth Hansen, tillitsvalgt (vara)
- Ekstern konsulent Odd Helgesen, Agenda Kaupang

Det er gjennomført fire møter i prosjektgruppen. Tre av møtene har vært lagt til Bodø, mens ett møte har vært holdt i Stjørdal. Prosjektgruppen har i tillegg hatt anledning til å rette opp eller komme med forslag til endringer i utkast til rapport datert 6. mai 2016.

3 Administrative organisering ved UiN, HiNe og HiNT før fusjonen

3.1 Kort beskrivelse

Nord universitet består i dag av et tidligere universitet og to tidligere høyskoler. I det følgende gis en kort beskrivelse av hvordan de tre institusjonene har vært organisert.

Tidligere HiNT har i hovedsak hatt én felles administrasjon som har levert tjenester til alle fagavdelingene. Ansatte har i hovedsak levert tjenester til den eller de avdelingene som har hatt studenter på det aktuelle studiestedet der de har hatt kontorsted (f.eks. studietjenesten), mens andre har levert oppgaver til fagavdelingene uavhengig av hvor de har hatt kontorsted (f.eks. IKT-pedagogisk senter). Administrasjonen i HiNT har vært inndelt i seksjoner (Studie, Kommunikasjon, HR og Økonomi og drift) som har jobbet på tvers av studiestedene.

Tidligere UiN har hatt en fellesadministrasjon som var underlagt universitetsdirektøren og egne fakultetsadministrasjoner som var underlagt fakultetsdirektørene. I tillegg har det vært egne administrative enheter på campusene i Mo i Rana og Vesterålen, som var underlagt fellesadministrasjonen. Fellesadministrasjonen har bestått av sentral ledelse, personal-/organisasjonsavdeling, økonomiavdeling (som også inkluderer drift, renhold og trykkeri), studie- og forskningsavdeling, IT-avdeling og universitetsbibliotek. Disse enhetene har vært ledet av hver sin direktør. Fakultetsadministrasjonene har ivaretatt oppgaver innen personal, økonomi, studier, forskning/eksternfinansierte prosjekt og doktorgradsadministrasjon gjennom en arbeidsdeling mellom fellesavdelinger og fakultetene. I tillegg har FBA hatt egne administrative ressurser innen HMS og innkjøp grunnet et særskilt behov for drift av laboratorier og forskningsstasjoner.

Tidligere HiNe har hatt én felles administrasjon som har levert tjenester til alle tre instituttene (lærerutdanning, IKT og sykepleie). Fellesadministrasjonen har bestått av fire enheter med hver sin leder for henholdsvis studieadministrasjon, økonomi- og personal (inkl. renhold), bibliotek og IT-drift. Arkiv og BOA inngikk i direktørens stab. Fellesadministrasjonen betjente fagavdelingene og studiested Mo og Sandnessjøen. I tillegg var det en instituttadministrasjon, bestående av tre personer, en på hvert studiested.

Det er viktig å merke seg at aktiviteten ved de tre institusjonene har hatt forskjellig karakter. Mens det tidligere UiN de siste 15 årene har bygd opp og administrert en rekke masterprogrammer, fire doktorgradsprogrammer, stor grad av eksternfinansierte forskningsprosjekt med økende fokus på Forskningsrådet og EU og relativt omfattende internasjonalt samarbeid, har tidligere HiNT og HiNE i hovedsak drevet årsstudier og bachelorprogrammer, noen få masterprogrammer og har hatt mindre fokus på forskning og konkurranseutsatte forskningsprosjekt. Administrasjonene har dermed betjent ulike behov.

3.2 Noen tall om institusjonene før fusjonen

I tabellene nedenfor presenteres noen tall om status for de tre institusjonene før fusjonen. Vi har sett nærmere på

- administrative årsverk
- noen sentrale volumtall

Opplysningene om administrative årsverk er fordelt etter DBH-inndelingen. Til sammen har institusjonene 434 administrative årsverk i 2016.

Tabell 3-1 Administrative årsverk 2016

Administrative årsverk	HiNe	HiNT	UiN
2. Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (ST)	4	34	35
3. Drifts- og vedlikeholdsstillinger (DR)	8	20	22
4. Administrative stillinger (AD)	31	108	173
Sum	43	162	230

I tabellen nedenfor vises tall om antall studenter, SPE (studiepoeng ekvivalent), antall ansatte, publikasjonspoeng og BOA-inntekter i 2015.

Tabell 3-2 Voluttall DBH 2015

Voluttall DBH 2015	HiNe	HiNT	UiN
Studenter	1 339	4 590	6 301
SPE	799	2 972	3 602
Ansatte totalt	121	440	612
Publikasjonspoeng	42	77	284
BOA (mill. kr)	5	43	49

Det er vanskelig å trekke noen konklusjoner fra disse sammenlikningene fordi tallene ikke uten videre kan sammenliknes. Studiepoeng som er produsert på høgskolekandidatnivå (eksempelvis trafikklærerutdanning) kan ikke uten videre sammenliknes med studiepoeng produsert på masternivå (eksempelvis siviløkonom) og på internasjonale Joint-Master Program (eksempelvis MSc. in Energy Management). I en slik sammenlikning må vi også skille mellom studenter på lavere grad (halvårs-/årsstudier og bachelorstudier) og antall studenter på høyere grad (master- og doktorgradsstudier). Tilsvarende må man skille mellom for eksempel eksterne inntekter fra Norges Forskningsråd og EU, og eksterne inntekter fra ulike eksterne aktører for kortere EVU-kurs på grunnleggende nivå.

Det har ligget utenfor prosjektgruppens mandat å gjøre holdbare analyser av mulige produktivetsforskjeller mellom de tre tidligere institusjonene, og hva som er forklaringen på avdekkede produktivetsforskjeller.

4 Viktige rammer for administrative organisering ved Nord universitet

Prosjektgruppen ser det som viktig at organisasjonsmodellen sikrer god ivaretagelse av studentenes, vitenskapelig ansattes og lederes behov for administrativ støtte, slik at institusjonen kan innfri de krav som settes for et universitet. Som kjent er Nord universitet under tilsyn av NOKUT, og må i de kommende år bevise at de fyller kravene for å være et universitet.

De viktigste normative kravene som den administrative organiseringen skal tilfredsstille er å finne i fusjonsplattformen og i krav stilt gjennom lovverk, avtaler og pålegg fra myndighetenes side. Det er i tillegg forventet at trender for administrativ organisering, innenfor offentlig sektor generelt og universitetssektoren spesielt, skal omtales. Ut fra tilgjengelig tidsramme har vi forsøkt å gi en kort framstilling av dette.

4.1 Fusjonsplattform

Fusjonsplattformen for UiN/HiNe og HiNT gir føringer både for organisering av den faglige virksomheten og universitetets administrasjon. Vi har merket oss følgende punkter i fusjonsplattformen av betydning for organiseringen av universitetets administrative funksjoner:

- Universitetet skal ha en gjennomgående enhetlig ledelse med tilsatt rektor som øverste leder
- Det nye universitetet skal være representert med fakultetsledelse og administrativ toppledelse i rektors ledergruppe, både fra Nordland og Nord-Trøndelag
- Det legges opp til en grundig og samlet organisasjonsgjennomgang som skal sikre en utviklingsorientert og effektiv administrativ organisering
- Enhetlig gjennomgående ledelse uavhengig av geografi skal være det bærende prinsipp for faglig og administrativ organisering. Det innebærer at det ikke skal tas hensyn til geografi når organisasjonsstruktur besluttet, og at alle fakultetene vil gå på tvers av studiestedene uavhengig av hvor de ledes fra. Rektor for universitetet skal ha hovedarbeidssted i Bodø, og institusjonsstyrets sekretariat og postadresse/postmottak skal ligge i Bodø
- Det skal være en felles gjennomgående administrasjon for den samlede virksomheten. Etter prosjektgruppens vurdering, betyr dette bl.a. at den administrative støtten skal være organisert på samme måte og med likartede tjenester på tvers av fakulteter så langt det er praktisk mulig.
- Betydningen av å være en del av et større administrativt fagmiljø må veies opp mot behovet for tilknytning til det enkelte fagmiljø
- Den organisatoriske løsningen og fusjonen skal i seg selv ikke medføre oppsigelse, eller at ansatte mot sin vilje må flytte fra en campus eller studiested til en/et annet
- Det nye universitetet skal organiseres med utgangspunkt i partenes styrker (faglig og administrativt) og campusstruktur
- Hensiktsmessig faglig organisering skal styrke det nye universitetets forskningsbaserte posisjon i Nordland og i Nord-Trøndelag, nasjonalt og internasjonalt.
- Det skal rekrutteres faglige og administrative ledere på høyest mulig nivå, der dokumenterte lederegenskaper tillegges stor vekt
- Universitetet skal styrke seg innenfor de konkurranseutsatte programmene i Forskningsrådet og EU
- Universitetet skal bidra til å videreutvikle regionen som en viktig framtidig verdiskapningsregion
- Universitetet skal være blant de ledende i sektoren på utvikling av fleksible tilbud og bruk av digitale verktøy i utdanninger

Fusjonsplattformen mellom HiNe og UiN inneholdt også to viktige føringer for organiseringen av de administrative funksjonene. Her heter det:

- Det skal sikres brukernærhet til de administrative tjenestene ved alle campuser og studiesteder. Dette innebærer at det må være både fellesadministrative og fakultetsadministrative funksjoner på Helgeland.
- Et eller flere fellesadministrative saksområde(r) skal i sin helhet søkes lagt til Nesna. Hvilke saksfelt dette kan være, skal utredes i den videre prosessen.

4.2 Strategisk plan

Strategisk plan for Nord universitet – Strategi 2020 – vil gi overordnede føringer av betydning for organisering av de administrative funksjonene ved universitetet. Strategiplan versjon 2.1 er ferdigstilt 13. mai 2016, og skal styrebehandles første gang i møte 24. mai. Endelig versjon vedtas 23. juni, altså samtidig som delprosjektet «Administrativ organisering». I rektors innstilling til styret om valg av modeller for faglig organisering og administrativ organisering, vil det fortsatt være mulig å ta hensyn til viktige strategisk mål av betydning for organiseringen av Nord universitet.

4.3 Krav og forventinger fra myndighetenes side

Meld. St. 18 (2014–2015) Konsentrasjon for kvalitet

I denne stortingsmeldingen tegnes det opp noen fremtidsbilder av hva som kan være sentrale utviklingstrekk for administrative tjenester i universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren). Regjeringen mener her at Norge bør ligge i front internasjonalt, i utvikling av en digital forvaltning. UH-sektoren må i større grad utnytte de mulighetene som ligger i IKT for å skape høyere kvalitet i utdanning og forskning, bedre tilgang til kunnskap og økt verdiskapning. Det heter videre at institusjonene bør bruke felles tjenester og systemer som kan kommunisere med hverandre, og løsninger og kompetanse bør deles mer enn hva det blir gjort pr. i dag. Det er liten grunn til at hver institusjon skal ha egne systemer, for eksempel for studieadministrasjon eller prosjektadministrasjon, dersom det er mer effektivt at de bruker de samme systemene. Sikre skytjenester kan eksempelvis gi en mer effektiv UH-sektor i tråd med studentenes og de ansattes behov og i utviklingen av felles studieadministrativt tjenestesenter.

Det heter videre at universiteter og høyskoler må ha en profesjonell administrasjon som evner å understøtte utdanning og FoU på en god måte, for eksempel gjennom å håndtere søknader til Norges forskningsråd (Forskningsrådet), EUs rammeprogrammer i Horisont 2020 og Erasmus +. En effektiv administrasjon er nødvendig for å sikre at mest mulig av ressursene brukes på kjerneoppgavene, nemlig å tilby utdanning og forskning av høy kvalitet, jf. kapittel 6.

I stortingsmeldingen er det samtidig lansert ni kriterier for kvalitet og robusthet som skal være sentrale i styringsdialogen med Kunnskapsdepartementet, og som samtidig setter noen krav til universitetenes og høyskolens administrative tjenester. Følgende kriterier ble foreslått:

- Årsverk i førstestillinger
- Søking
- Gjennomføring
- Studentenes tidsbruk
- Publisering
- Eksterne forskningsinntekter
- Størrelse på doktorgradsutdanningene
- Internasjonal orientering
- Samspill og samarbeid

Avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen

Avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen i offentlig sektor vil sette krav til innsparinger i de årlige budsjettene med 0,5 % hvert år. Dette vil inngå som en fast del av budsjettarbeidet fremover. Målet er at den nye reformen skal gi incentiver til en mer effektiv statlig drift, samt skape handlingsrom for prioriteringer i statsbudsjettet. Dette betyr at ressursbruk til administrative tjenester i UH-sektoren må påregne å bli utsatt for effektiviseringskrav på minimum 0,5 % hvert år.

Kompetanseløft

I løpet av de neste fem–seks årene skal det gjennomføres et kompetanseløft for det vitenskapelige personalet. Kompetanseløftet vil sannsynligvis ikke bli fullfinansiert av eier. Universitetene må påregne å dekke inn deler av denne satsingen gjennom effektivisering av virksomheten.

4.4 Brukernes forventninger

Nedenfor har gruppen gjort et forsøk på å si noe om brukernes forventninger til en administrasjon. Det må imidlertid presiseres at dette ikke er basert på en evaluering eller dialog med brukergruppene, men det er et uttrykk for gruppens antagelser. I det videre arbeidet vil høringsrunder kunne gi bedre informasjon om behovene. Det er heller ikke gjort en evaluering/analyse av hvilken betydning den administrative organisering ved tidligere UiN har hatt for å lykkes med utviklingen fra høgskolen til universitet, og videre utvikling etter 2011.

Studentene

Nord universitet vil bestå av ni studiesteder med ulik størrelse når det gjelder antall studenter. Studentene vil antakelig – uavhengig av studiestedets størrelse og beliggenhet – ha forventninger om at deres behov løses på en rask, enkel, likeverdig og hensiktsmessig måte. Tilgjengelighet i form av digitale støttetjenester vil antakelig øke, men det vil være behov for en førstelinje sentralt på de fleste studiestedene for å dekke behov for veiledning og rådgivning. Det kan imidlertid være aktuelt å sette en minimumsgrense for hvor mange studenter det må være på et studiested for å utløse opprettelse av egen stilling for å dekke studentene behov for veiledning og rådgivning. En 2. linje på sentralt nivå kan også i noen tilfeller kunne dekke de behovene som her er nevnt.

KDs mål om bedre rekruttering, høyere gjennomstrømming og økt tidsbruk blant studentene, vil innebære en forventning hos studentene om blant annet god ivaretagelse for å hindre frafall, økt trivsel, organisert kollokvievirksomhet, studieveiledning og fagsosiale tiltak. Administrasjonen må legge til rette for dette, og på denne måten øke studentenes mulighet til å lykkes.

Vitenskapelig tilsatte

På samme måte som studentene, er det grunn til å tro at vitenskapelig tilsatte forventer at Nord universitet kan tilby god fysisk og virtuell tilgjengelighet når det gjelder undervisnings- og forskningsstøtte. Forskere vil etterspørre en fleksibel og profesjonell forskningsadministrasjon med høy kompetanse om vesentlige krav, konkurransevilkår og forhold som gjelder nasjonale og internasjonale konkurransearenaer. For å konkurrere om de beste forskerne vil det – særlig innenfor det biovitenskapelige fagområdet – være behov for tilgang til moderne forskningsfasiliteter i form av lokaler, forskningsfartøy og utstyr.

Lederne

Det vil være et sentralt mål at ledere på alle nivå har tilgang til relevant informasjon og gode administrative støttesystemer. Ledere vil antakelig stille større krav til rapporter, analyser/-evalueringer og konsekvensutredninger som grunnlag for strategiske beslutninger på alle nivå, enn det som er tilfellet i dag.

Statlige organer

Det er et uttalt mål at rapporteringsmengden skal reduseres, men at kravene til digital dokumentasjon skjerpes. Det vil bli stilt større krav om korrekt og rettidig rapportering om kritiske virksomhetsområder.

En trend de senere årene har vært at eier – KD – stiller krav om økte inntekter fra oppdragsvirksomheten.

4.5 Tildelingsbrev fra Kunnskapsdepartementet

Riksrevisjonens generelle tilbakemelding er at kvaliteten på den administrative forvaltningen i sektoren viser en positiv utvikling. Det er fortsatt utfordringer når det gjelder bidrags- og oppdragsforvaltning, anskaffelser og lønnsforvaltning

Departementet vil ha økt oppmerksomhet på at institusjonene kan dokumentere den administrative organiseringen og internkontrollen, jf. økonomireglementet. Departementet forutsetter at institusjonene i egen regi, eller gjennom anskaffelser eller samarbeid med andre institusjoner, sørger for kapasitet og kompetanse til å gjennomføre den administrative forvaltningen med tilstrekkelig kapasitet.

4.6 Nasjonale og internasjonale trender - administrativ organisering ved universiteter og høyskoler

Universiteter og høyskoler har stor frihet til selv å bestemme faglig og administrativ organisering. Dette har ført til at det har utviklet seg et visst spenn i hvordan universiteter og høyskoler er organisert avhengig av størrelse, studieportefølje, lokalisering av studiesteder m.m. Man har dessuten lite empirisk datagrunnlag å støtte seg til i spørsmålet om hva som kjennetegner en effektiv organisasjonsmodell for administrative funksjoner ved universiteter og høyskoler. Det pågår for tiden prosesser ved flere universiteter og høyskoler der man utreder eller evaluerer organisasjonsmodeller, både for den administrative og den faglige virksomheten. Foruten Nord universitet gjelder dette eksempelvis:

- Høgskolen i Oslo og Akershus
- Høgskolen i Sørøst-Norge
- Universitetet i Stavanger
- NTNU
- UiT – Norges arktiske universitet

Det er store ulikheter mellom disse institusjonene når det gjelder studietilbud, fakultetsorganisering, antall studiesteder og antall studenter og forskningsomfang. Det betyr at det er vanskelig og lite hensiktsmessig å kopiere løsninger fra andre universiteter og høyskoler. Men en sammenlikning med andre institusjoner, gir nyttige innspill til arbeidet med utredning av modell for administrativ organisering ved Nord universitet. Prosjektgruppen har i særlig grad sett hen til de pågående utviklingsprosessene ved NTNU, Universitetet i Stavanger og Norges arktiske universitet.

Når det gjelder internasjonale trender, har vi foretatt et litteratursøk i rapporter utgitt av NIFU. Gjennomgangen viser at rapportene i hovedsak omhandler erfaringer med faglig organisering. I rapport R 29/2014 Ekstern underveisevaluering av styring og ledelse av faglig administrativ organisering, gis det en omtale av hva man kan lære fra tre svenske høyskoler/universiteter, men da mest om den faglige organiseringen.

4.7 Oppsummering

Ved valg av modell for organisering av universitetets administrative funksjoner er det en rekke krav og interesser som skal ivaretas. Kravene vil i noen grad være motstridende, og det kan være utfordrende å finne den rette balansen i vektleggingen av dem. Det er vanskelig eller umulig å finne organisatoriske løsninger som tilfredsstiller alle kravene. Viktige krav å etterleve er etter prosjektgruppens vurdering:

- Universitetet skal ha en profesjonell administrasjon som evner å understøtte utdanning og FoU på en god måte, slik at institusjonen beholder sin status som universitet og evner å videreutvikle faglige spisskompetanse og kvalitet i utdanningen
- Administrasjonen skal sammen med faglig tilsatte og ledelsen sikre at Nord universitet oppfyller de ni kvalitetskriteriene jf. Meld. St. 18 (2014–2015) *Konsentrasjon for kvalitet* på best mulig måte. De ni kriteriene er:
 - Årsverk i førstestillinger
 - Søking
 - Gjennomføring
 - Studentenes tidsbruk
 - Publisering
 - Eksterne forskningsinntekter
 - Størrelse på doktorgradsutdanningene
 - Internasjonal orientering
 - Samspill og samarbeid
- Enhetlig gjennomgående ledelse uavhengig av geografi skal være det bærende prinsipp for faglig og administrativ organisering
- Det skal være en felles gjennomgående administrasjon for den samlede virksomheten
- Rektor for universitetet skal ha hovedarbeidssted i Bodø, og institusjonsstyrets sekretariat og postadresse/postmottak skal ligge i Bodø
- Organiseringen av administrasjonen skal sikre en utviklingsorientert og effektiv administrasjon
- Det nye universitetet skal organiseres med utgangspunkt i partenes styrker (faglig og administrativt) og campusstruktur
- Utviklingen i retning av standardisering og økt digitalisering bør utnyttes. Dette gir store valgmuligheter med hensyn til hvor de administrative tjenestene kan lokaliseres
- Utnytte felles administrative systemer i sektoren så langt det er mulig

5 Kriterier for valg av organisasjonsmodell

En organisasjonsmodell i betydningen organisasjonsstruktur, er ikke noe annet og mer enn en avbildning av et ønsket atferdsmønster. Strukturen skal klargjøre (a) hvem som skal gjøre hva, og (b) hvem som skal bestemme hva. I praksis innebærer organisasjonsutforming en inndeling i avdelinger, seksjoner osv. med avgrensede oppgaver og en større eller mindre grad av selvstyre. Organisasjonsstrukturen har ingen verdi i seg selv. Den er formålstjenlig dersom de atferdsmønstrene den angir, bidrar til målrettet og effektivt arbeid slik at alle interessenter får gode nok leveranser. En organisasjonsmodell skal også bidra til tydelighet for andre eksterne samarbeidspartnere og brukere, slik at det blir enklere for dem å forholde seg til ulike deler av universitetets administrasjon.

Videre bør man i diskusjon av organisasjonsmodell ha særlig klart for seg signaler fra KD når det gjelder de ni kriteriene som er satt, særlig hensynet til rekruttering og gjennomstrømming av studenter og internasjonalt anerkjent forskningsfinansiering og forskning.

De administrative funksjonene skal være til støtte for gjennomføring av den faglige virksomheten og vil alltid være nært koplet til denne. Det kan imidlertid være ulikheter med hensyn til hvor nært de administrative funksjonene er organisert til den faglige virksomheten, på hvilket nivå de administrative funksjonene er lagt, hvordan de ledes og hvilke rapporteringslinjer som gjelder.

Prosjektgruppen har utredet to ulike modeller for den administrative organiseringen ved Nord universitet. Til hjelp for beslutningen om hvilken modell som rektor vil anbefale gjennomført, har prosjektgruppen samlet seg om et sett med kriterier som vi har benyttet i forbindelse med vurdering av modellenes styrker og svakheter. Kriteriene er basert dels på de rammene som er beskrevet i kapittel 4 og dels på erfaringer fra andre tilsvarende prosesser.

Vi har lagt vekt på at kriteriene er «selvforklarende», tydelige og relevante. Prosjektgruppen har ment at det ikke skal være for mange kriterier. Mange kriterier innebærer risiko for at de blir overlappende og ikke gir tilstrekkelig støtte for de valg som skal foretas. Som nevnt i innledningen er det imidlertid viktig å merke seg at disse kriteriene alene ikke kan legge grunnlag for valg av modell, men de sees opp mot hvordan formålet med en administrasjon ved et universitet vil ivaretas i de ulike modellene. Den viktigste strategiske utfordringen for Nord universitet er å beholde sin universitetsstatus. Administrasjonens evne til å oppfylle KDs ni kriterier for kvalitet er derfor helt avgjørende. Videre må organiseringens evne til møte behovene til faglig ansatte og studenter tillegges stor vekt ved valg av administrativ organisering.

Modellene er analysert og vurdert etter følgende kriterier.

- **Brukerorientering**, som kjennetegnes ved:
 - Samhandling og oppgaveløsning nærmest brukerne
 - Brukerne sikres tjenester med lik standard uavhengig av hvor tjenesten utføres
 - Lesbar struktur. Eksternt og internt
 - Tilfredsstiller brukergruppens behov slik de er omtalt i kapittel 4.4
- **Sårbarhet**, som kjennetegnes ved:
 - Relevant kompetanse og kapasitet på rett sted
 - Personuavhengighet
 - Kunne bruke kompetanse på tvers i organisasjonen
 - Kunne tåle svinger i arbeidsmengde pga. fravær, sesongsvingninger o.l.

- **Effektivitet**, som kjennetegnes ved:
 - Gir grunnlag for kostnadseffektivisering, økt kvalitet for samme pris eller større nytte ved alternativ anvendelse av de administrative ressursene
 - Kvalitet i administrative tjenester i tråd med eksterne, formelle krav
 - Tydelig ressurs- og resultatansvar
 - Effektive og hensiktsmessige arbeidsprosesser

6 Universitetets administrative tjenester

6.1 Universitetets administrative tjenester

En viktig forutsetning for å kunne utrede modeller for organisering av administrative tjenester er å ha oversikt og innsikt i hvilke tjenester dette omfatter. Nedenfor følger en oversikt over hvilke tjenester den administrative organiseringen ved Nord universitet skal omfatte. Inndelingen bygger på samme struktur som benyttes i rapportering til Database for statistikk om høgre utdanning (DBH). Prosjektgruppen har også utarbeidet en foreløpig beskrivelse av administrative oppgaver og aktiviteter på et enda lavere nivå – dvs. på nivå 3. Oversikten er ikke tatt med her fordi den ennå ikke er kvalitetssikret. Her «nøyer» vi oss med å gjengi en overordnet beskrivelse av universitetets administrative tjenester på nivå 1 og 2.

Tabell 6-1 Universitetets administrative tjenester – inndeling på nivå 1 og 2

Nivå 1	Nivå 2
Støttetjenester UFF	Bibliotek
	Teknisk støtte
Administrasjon UFF	Formidlingsstøtte
	Forskningsstøtte
	Studiestøtte
Drift og vedlikehold	Drift
	Renhold
Administrasjon generelt	Arkiv
	Bygg og eiendom
	IT
	Kommunikasjon og markedsføring
	Personal
	Virksomhetsstyring
	Økonomi

6.2 Administrativ bemanning i dag

Nord universitet har pr. i dag 434 årsverk knyttet til disse funksjonene, fordelt med

- 73 årsverk til støtte for undervisning, forskning og formidling
- 50 årsverk til drift og vedlikehold
- 311 årsverk til administrasjon generelt

Det er et betydelig antall ansatte som skal innplasseres i organisasjonsplanen for administrativ organisering ved Nord universitet. Det er imidlertid ikke gitt at ressursene skal anvendes på samme måte etter januar 2017, som det er i dag. Fusjonen gir muligheter for gjennomføring av effektiviseringstiltak, og dermed omprioritering av ressurser til områder med større nytte for universitetet. Som et ledd i dette arbeidet har medlemmer i prosjektgruppen foretatt en foreløpig kartlegging av potensialet for standardisering og digitalisering av dagens tjenesteproduksjon på forskjellige administrative områder, og uttak av stordriftsfordeler ved å samle tjenesteproduksjon som inntil nå har vært utført på flere steder. På grunn av mangel på tid, er ikke vurderingen kvalitetssikret gjennom samtaler/intervjuer med brukere, og den sier heller ikke noe om graden av standardisering eller digitalisering av tjenestene i dag. Når det gjelder stordriftsfordeler, er det ikke gjennomført noen analyse av i hvor stor grad denne kan tas ut gjennom å samle tjenester. Det har også vært noe uenighet i gruppen om disse vurderingene.

6.3 Potensial for effektivisering

En vurdering av dagens administrative oppgaver i forhold til de mulighetene som ligger i digitalisering, standardisering og nye arbeidsmetoder, viser at noen av oppgavene vil kunne effektiviseres, mens andre oppgaver må gjøres direkte med den enkelte student eller er skreddersøm for unike prosjekter eller oppgaver. Gjennomgang av dagens administrative tjenester viser varierende grad av effektiviseringspotensial for ulike administrative tjenester, både når det gjelder digitalisering, standardisering og uttak av stordriftsfordeler ved å konsentrere tjenesteproduksjon for enkelte tjenester. Effektivisering må samtidig sees i forhold til de ni styringskriteriene samt potensialet for økte inntekter gjennom studiepoengproduksjon og BOA-virksomhet, som en god administrasjon vil kunne bidra til. Potensialet for effektivisering gjennom disse tiltakene synes å være størst når det gjelder:

- Deler av bibliotekjentesten
- Deler av studieadministrasjon
- IT-drift
- Arkiv
- Økonomi

Mulighetene for å oppnå effektiviseringsgevinster gjennom standardisering, digitalisering synes å være minst når det gjelder:

- Teknisk støtte
- Forskningsstøtte, særlig knyttet til prosessen som leder fram til avtale om etablering og oppfølging av nye forskningsprosjekter inkl. ivaretagelse av IPR
- Studieveiledning
- Drift
- Personalforvaltning

7 Aktuelle modeller for organisering av administrative funksjoner ved Nord universitet

7.1 Innledning

Erfaringsmessig er det en utfordring å finne en ideell organisasjonsmodell som tilfredsstill alle krav og forventninger til den administrative organiseringen, jf. rammer og krav omtalt i kapittel 4, og som støtter de ni kriteriene som KD har satt. Det betyr at universitetet står overfor dilemmaer der det er avgjørende å finne det riktige balansepunktet. Disse balansepunktene handler bl.a. om

- sentral styring vs. lokal autonomi
- standardisering vs. «skreddersøm»

En rendyrket modell vil neppe være det beste valget, men kan gi verdifulle beskrivelser av hvordan ulike administrative oppgaver kan organiseres og løses. Modellbeskrivelser gir også grunnlag for å finne konsistente strukturer for styring, ledelse og oppgaveløsning. Å sette sammen en god administrasjon vil gjerne bli en kombinasjon av å velge en prinsipiell og enhetlig modell for organisering, blandet med ulike konkrete løsninger mellom nivåer og mellom funksjonsområder / -administrative fagområder og studiesteder.

Uavhengig av hvilken modell som velges, vil en avgjørende suksessfaktor være å ta vare på det særegne som et universitet representerer som innebærer kontinuerlig å legge til rette for utvikling av kompetanse for å nå nye mål. Når det gjelder ledelse, er det avgjørende at den er tydelig og god, med klarhet i rapporterings- og styringslinjene.

Det kan være mange ulike måter å organisere universitetets administrative funksjoner på. Fra gruppen som utreder administrativ organisering ved NTNU, har vi «sakset» følgende:

Prinsipielt kan en tenke seg flere alternative modeller for organisering og fordeling av de administrative ressurser:

Linjebasert organisering, der de administrative ressursene følger og er organisert som en del av den faglige linjen på nivå 2 og 3. I rendyrket form innebærer dette at fakultetene og instituttene eier og disponerer sine egne administrative ressurser fullt ut. Dette er den vanlige organisasjonsformen for universiteter nasjonalt, og i stor grad også internasjonalt.

Matrisebasert organisering, der alle administrative ressurser er plassert som stabsressurser og «leies» ut til de faglige enhetene på nivå 2 og 3. I rendyrket form innebærer denne modellen at de faglige enhetene på nivå 2 og 3 kun har faglig/vitenskapelig ansatte og at administrative tjenester leies inn etter et «bestillersystem». Et slikt system kan gjerne kombineres med inngåelse avtaler mellom partene som definerer kvalitet, omfang og frister for hvordan produksjonen av administrative tjenester skal foregå. En slik måte å organisere administrasjon på finner vi for noen enkelttjenester ved universiteter, og i større grad i mange andre offentlige og private organisasjoner.

Prosessbasert organisering, der de administrative ressursene er knyttet opp til organisasjonens kjerneprosesser, eies av prosesseiere og leverer administrative tjenester knyttet til de ulike kjerneprosessene, uavhengig av organisatorisk nivå. Typiske eksempler vil være studieadministrative tjenester og støttetjenester for forskning og innovasjon. Andre administrative støttetjenester som brukes i alle deler av organisasjonen (f.eks. HR-tjenester, økonomitjenester, lønnsfunksjon, HMS), kan organiseres som egne støtteprosesser som betjener ulike virksomhetsprosesser og organisatoriske enheter på tvers. En slik organisasjonsform er beste egnet for funksjoner og oppgaver som kan standardiseres

Hybrider, som kombinerer elementer av alle disse tre grunnmodellene.

Den interne gruppen – som utreder administrativ organisering ved NTNU – har med utgangspunkt i dette beskrevet tre modeller:

- Modell 1 som har mange likhetstrekk med en linjebasert organisasjon
- Modell 2 som trekker i retning av en prosessbasert organisering
- Variant av modell 2 som innebærer etablering av interne markeder for visse typer tjenester for å skape en mer effektiv og fleksibel organisering.

NTNU har ennå ikke tatt beslutning om hvilken modell som foreslås anbefalt.

7.2 To hovedmodeller for administrativ organisering ved Nord universitet

Nord universitet vil bestå av minimum ni studiesteder. Etter ny faglig organisering vil de fleste studiestedene ha to eller flere fakulteter å betjene. Utfordringene for framtidig organisering blir å sikre at studenter og ansatte ved de ulike studiestedene får likeverdig oppfølging og tilrettelegging. UiN har hatt tre offisielle studiesteder, med Bodø som hovedcampus, og i tillegg gjennomført undervisning flere andre steder i landet. HiNT og delvis HiNe har også vært fler-campusinstitusjoner. Utfordringen for Nord universitet vil være å drifte fakulteter på flere ulike studiesteder på en god måte. I forbindelse med planlegging av fusjonen ble det tatt høyde for at fakultetene kan benytte hele strukturen som dekkes av Nord universitet, dvs. dekke undervisningsbehovet ved hjelp av faglig kompetanse som gjøres tilgjengelig i hele det nye universitetet på tvers av de eksisterende lokasjonene.

Prosjektgruppen har valgt å utrede to hovedmodeller for administrativ organisering ved Nord universitet. Modellene går under betegnelsene:

- Sentralmodellen
- Fakultetsmodellen

Begge modellene bygger på prinsippet om linjeorganisering, og til begge modellene er det laget to alternative modeller for ledelse som kan anvendes på begge modellene. I beskrivelsen av modellene har vi søkt å rendyrke hovedprinsippene som bør kjennetegne disse modellene, men vi har samtidig lagt vekt på å beskrive modeller som realistisk sett vil gjøre det mulig for administrasjonen å nå de forventninger som interessentene har til tjenestene.

Innledningsvis ble det også skissert en tredje alternativ modell – områdemodellen. Modellen atskiller seg fra sentralmodellen ved at det opprettes en felles områdeadministrasjon på de største studiestedene. Prosjektgruppen har ment at en områdemodell ikke skiller seg tydelig fra sentralmodellen, og er derfor ikke utredet videre.

Organisering av de sentrale fellestjenestene og overordnet ledelse vil i hovedsak være den samme i både sentralmodellen og fakultetsmodellen. Gruppen har diskutert hvorvidt universitetets prorektorer skal ha ansvar for administrative staber for henholdsvis utdanning og forskning og innovasjon, eller om de skal ha en rendyrket strategisk rådgiverrolle for rektor og dekaner. En nærmere avklaring av dette spørsmålet hører inn under prosjektgruppen for faglig organisering å drøfte. Utfallet av disse vurderingene vil imidlertid også ha konsekvenser for hvordan administrasjonen – på sentralt nivå - skal organiseres, og må tas hensyn til i saksframlegget for styret når organisasjonsspørsmålene skal behandles.

Etter prosjektgruppens vurdering kan det være minst to alternative måter å organisere modellens sentralledd på, uavhengig av om man går for sentralmodellen eller fakultetsmodellen – nemlig:

- Sentralmodellen/fakultetsmodellen, alternativ A
- Sentralmodellen/fakultetsmodellen, alternativ B

Valg av modell for organisering av sentralledet påvirker ikke valget mellom sentralmodellen eller fakultetsmodellen. En nærmere beskrivelse av alternativene for organisering av de sentrale fellestjenestene er omtalt under presentasjon av sentralmodellen. Beskrivelsen vil være dekkende for både sentralmodellen og fakultetsmodellen.

7.2.1 Sentralmodellen

I sentralmodellen vil fakultetene få dekket behov for administrativ støtte fra sentralt nivå når det gjelder:

- HR-bistand
- Økonomi, inklusiv juridisk bistand
- Virksomhetsstyring
- IT drift og utvikling
- Forvaltning av eiendommer
- Kommunikasjon og markedsføring
- Arkiv
- Forskningsstøtte
- Studiestøtte
- Bibliotek

Modellen forutsetter at det etableres klare avtaler mellom dekan og fellesadministrasjonen v/ rektor om hvordan fakultetenes behov for administrativ støtte skal ivaretas. Det er også viktig at den sentrale administrative støtten forankres i fakultetenes behov, da det er i fakultetene produksjonen foregår. Prosjektgruppen har drøftet om administrasjonens leveranser alternativt skal reguleres gjennom en bestiller-utførermodell, men har kommet frem til at man ikke vil anbefale en slik løsning på nåværende tidspunkt. Når organisasjonen har «satt seg», kan man vurdere om dette vil være en bedre måte å regulere omfang og kvalitet for de administrative tjenestene. Dette ville bl.a. innebære at det inngås såkalte service-leveranse-avtaler (SLA-er) som gir klare krav til hva som skal kjennetegne administrativ støtte fra sentraladministrasjonen.

Ansatte som pr. i dag er lokalisert på flere ulike steder, vil fortsatt kunne ha samme arbeidsplass. For mange ansatte vil modellen innebære at nærmeste leder har arbeidsplass på et annet studiested. Det må etableres «ordninger» som bidrar til at det bygges administrative fagmiljøer som betjener brukerne på en likeverdig måte, uavhengig av hvor medarbeiderne har kontor plass, eksempelvis ved at kontormøter pr. telefon/konferanser blir supplert med månedlige fellessamlinger som kan ambulerer mellom de ulike lokasjonene.

Overordnet prinsipp er at hovedtyngden av fakultetenes administrative behov dekkes gjennom støtte fra sentralt nivå. Samtidig etableres det en mindre fakultetsadministrasjon i linja til dekan. Som et minimum antar vi at den administrative stab på fakultet bør bestå av støtte til

- ph.d.-utdanningen
- strategi og handlingsplaner. Utredningsoppgaver
- utvikling av studieprogrammer og studieveiledning. Støtte til forskningsprosjekter
- HR-funksjon (rekruttering og tilsetting)
- Controller-funksjon
- infrastruktur for forskning

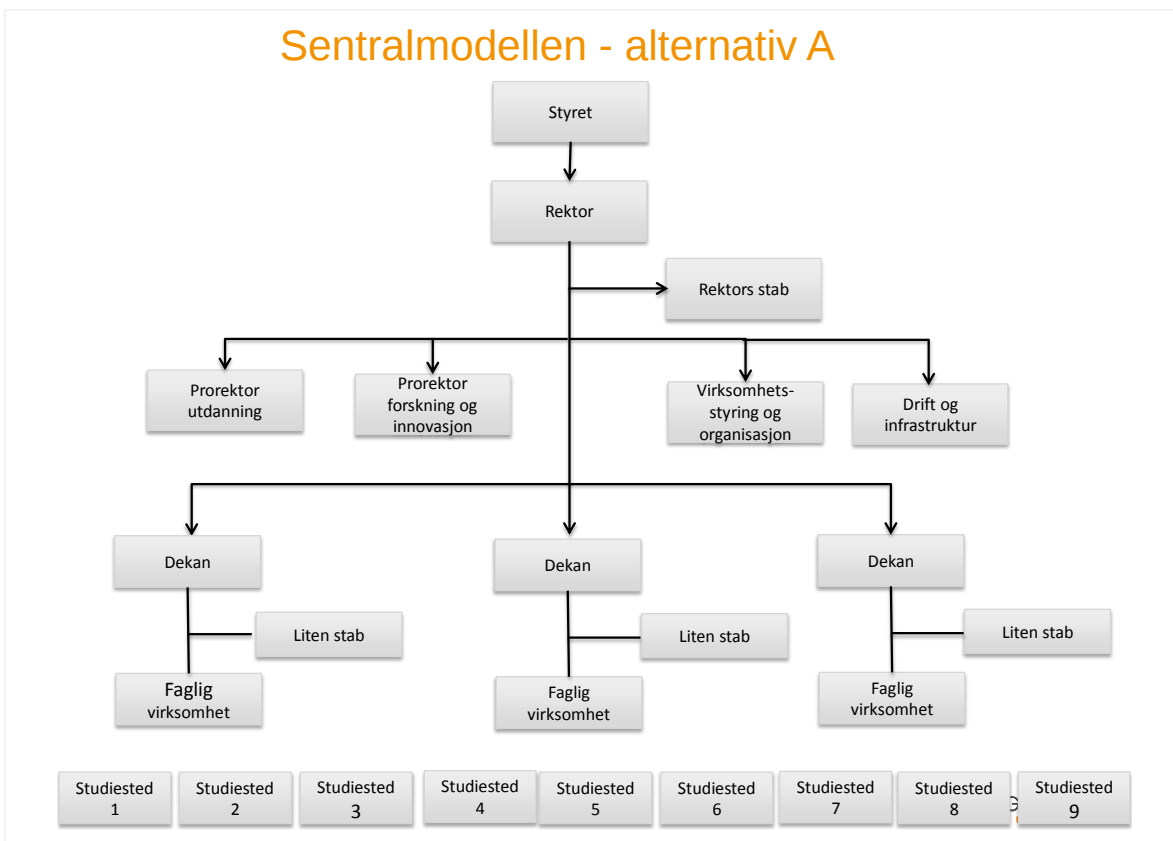
Det må gjøres en nærmere avklaring av hva som skal være balansegangen mellom støtte fra sentralt nivå, og hvilke tjenester som skal dekkes gjennom fakultetsadministrasjonen. Modellen har

en del likhetstrekk med dagens modell for administrativ organisering ved HiNT, men modellen gir mer administrativ støtte til dekan enn det HiNT-modellen gir.

Det har ikke ligget i prosjektgruppens mandat å ta stilling til valg av modell for faglig organisering ved Nord universitet. Når vi i våre modeller for administrativ organisering opererer med tre fakulteter, er dette ment som en illustrasjon.

Sentralmodellen – alternativ A

I denne modellen er prorektorene for henholdsvis utdanning og forskning og innovasjon, også tillagt administrative oppgaver med styring av sentrale staber innenfor disse to områder, se figur 7.1.

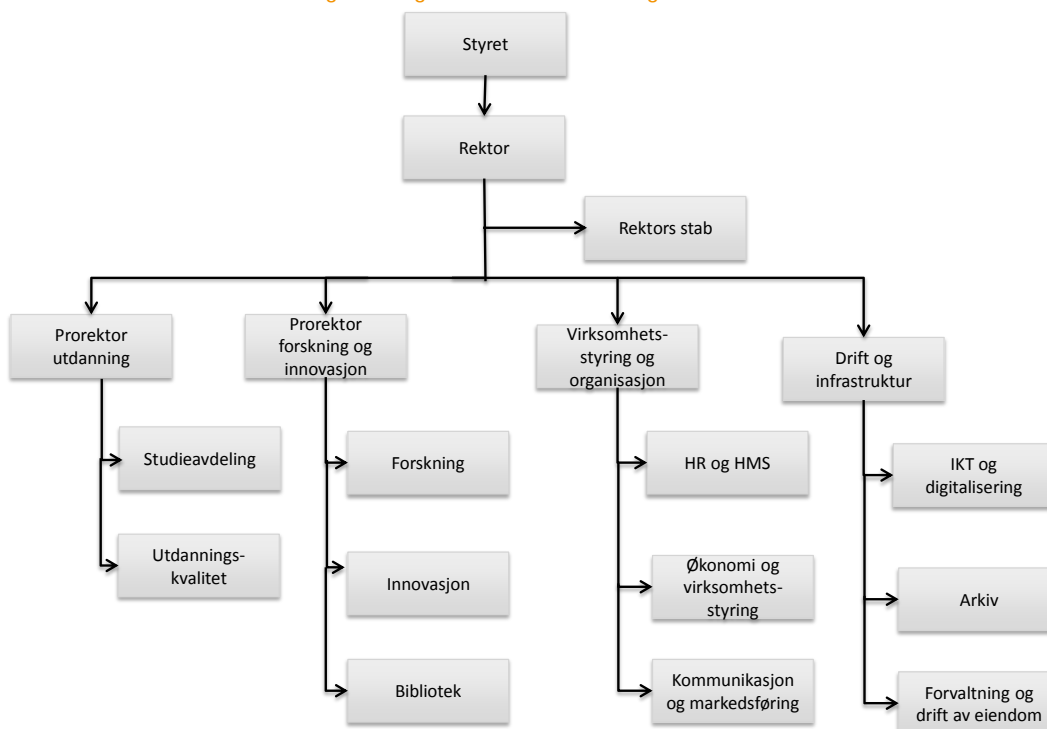


Figur 7-1 Sentralmodellen – alternativ A

Nedenfor gis det et mer detaljert bilde av hvordan den *interne organiseringen* av de *sentrale administrative avdelingene* kan være i denne modellen.

Sentralmodellen - alternativ A

Organisering av de sentrale avdelingene

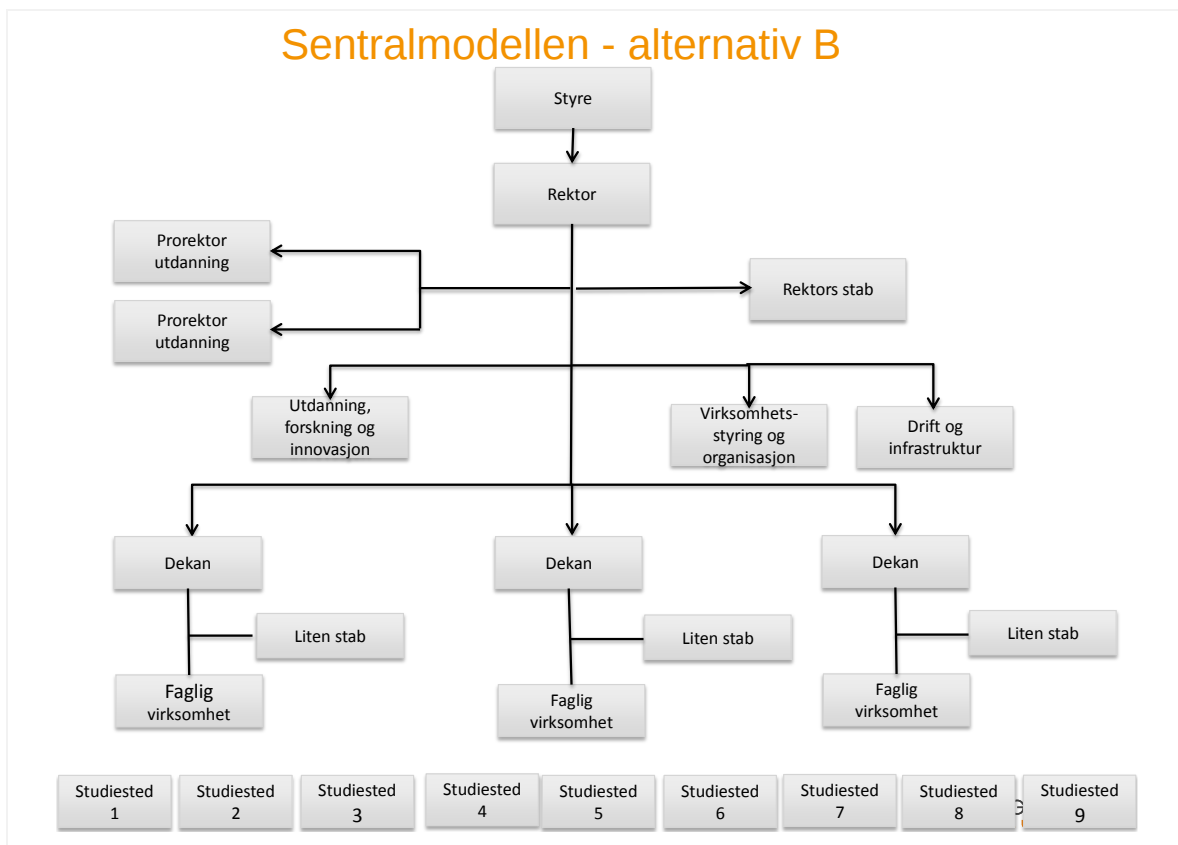


Figur 7-2 Sentralmodellen – alternativ A. Forslag til intern organisering av de sentrale avdelingene

Sentralmodellen – alternativ B

I denne modellen har gruppen laget en modell hvor prorektorene ikke vil ha ansvar for ledelse og styring av administrative stabene innenfor utdanning og forskning. Dette ansvaret legges til en egen avdeling på linje med avdeling for virksomhetsstyring og organisasjon og avdeling for drift. Modellen er fremstilt i figur 7.3 nedenfor

Sentralmodellen - alternativ B

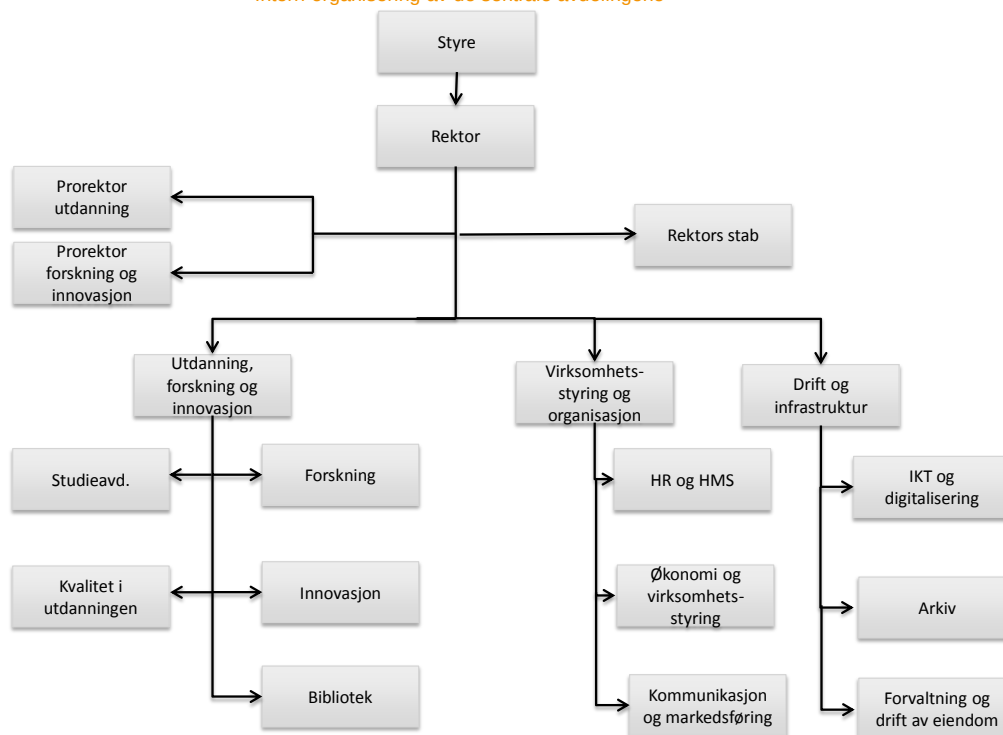


Figur 7-3 Sentralmodellen – alternativ B.

Den interne organiseringen av de sentrale avdelingene vil ha mange likhetstrekk med alternativ A, men med forskjell når det gjelder organisering av administrative funksjoner knyttet til utdanning og forskning. Se figur 7.4.

Sentralmodellen – alternativ B

Intern organisering av de sentrale avdelingene



Figur 7-4 Sentralmodellen – alternativ B. Forslag til intern organisering av de sentrale avdelingene

Figurene ovenfor viser at det er mange spørsmål som det skal tas stilling til i forbindelse med valg av modell for administrativ organisering. Nedenfor følger en oppsummering av hvordan de administrative oppgavene foreslås organisert i sentralmodellen. Prosjektgruppen har ikke tatt stilling til hvor ansvaret for de ulike administrative funksjonene skal lokaliseres. Det har heller ikke ligget i gruppens mandat å fremme forslag om bemanning av de ulike administrative enhetene. Disse spørsmålene skal avklares i prosjektets fase 2.

Rektors stab

Mange av rektors administrative og faglige fullmakter som øverste leder for universitetet, er til daglig delegert til ulike personer i fellesadministrasjonen og til fakultetene. Imidlertid er rektors pådriverrolle for overordnet institusjonsutvikling normalt ikke delegert. For å kunne utøve et slikt overordnet strategisk arbeid, vil det være naturlig å tenke seg at rektor har en mindre stab med kompetente seniormedarbeidere rundt seg, som løpende kan arbeide med overordnede strategiske arbeidsoppgaver på universitetet, samt være i beredskap for å hjelpe rektor i arbeidet med strategiske viktige saker som kommer på «rektors bord» og som krever rask og direkte oppfølging av rektor.

I tillegg er det naturlig at rektors stab ivaretar sekretariatsoppgaver for styret og gir nødvendig støtte til gjennomføring av ledermøtene.

Prorektor – utdanning

Dersom man velger å tillegge administrative oppgaver til prorektorstillingen kan det være naturlig å dele ansvarsområdet i to seksjoner eller enheter.

- Studieavdeling med ansvar for studieadministrative systemer, eksamen, internasjonalisering, studieveiledning, praksisadministrasjon, strategisk utvikling av tverrfakulteter program og digitale læringsverktøy
- Kvalitet i utdanningen

Prorektor – forskning og innovasjon

Under prorektor forskning og innovasjon (dersom man velger denne løsningen) hører tre enheter

- Forskning. Ansvar for BOA-forskning, Cristin, etikk og personvern, EU-forskning og forskning via Forskningsrådet.
- Innovasjon. Prosjektgruppens vurdering er at det kan være gode grunner til at oppgaver knyttet til innovasjon organiseres som en egen enhet
- Bibliotek. Overordnede oppgaver knyttet til universitetets biblioteksansvar og -tjenester

Avdeling for virksomhetsstyring og organisasjon

En avdeling for virksomhetsstyring og organisasjon vil være en forholdsvis stor avdeling og vil måtte organiseres med seksjoner eller i mindre enheter, eksempelvis:

- HR og HMS
- Økonomi og virksomhetsstyring
- Kommunikasjon og markedsføring

Avdeling for drift og infrastruktur

Under avdeling for drift vil det være naturlig å legge ansvar for:

- IKT og digitalisering av tjenester (ikke digitale læringsverktøy, bør ligge til studietjenester)
- Arkiv/dokumentforvaltning
- Forvaltning og drift av eiendommer

Stab for dekan

I sentralmodellen vil dekan ha en forholdsvis liten stab. Prosjektgruppen mener at de viktigste funksjonene vil være:

- Ph.d.-utdanningen
- Strategi og handlingsplaner. Utredningsoppgaver
- Utvikling av studieprogrammer og studieveiledning. Støtte til forskningsprosjekter
- HR-funksjon (rekruttering og tilsetting)
- Controller-funksjon
- Infrastruktur for forskning

Studiestedsadministrasjon

I både sentralmodellen og fakultetsmodellen vil det være behov for studiestedsadministrasjon, men i noe ulikt omfang avhengig av studiestedets størrelse. Det gis en nærmere omtale av dette i kapittel 7.3.

Rektors ledergruppe

Ledergruppen i sentralmodellen vil bestå av:

- Rektor
- Prorektor utdanning

- Prorektor forskning og innovasjon.
- Direktør for virksomhetstyring og organisasjon
- Direktør for drift
- Direktør for forskning og utdanning, *dersom alternativ B velges*
- Dekanene for de ulike fakultetene

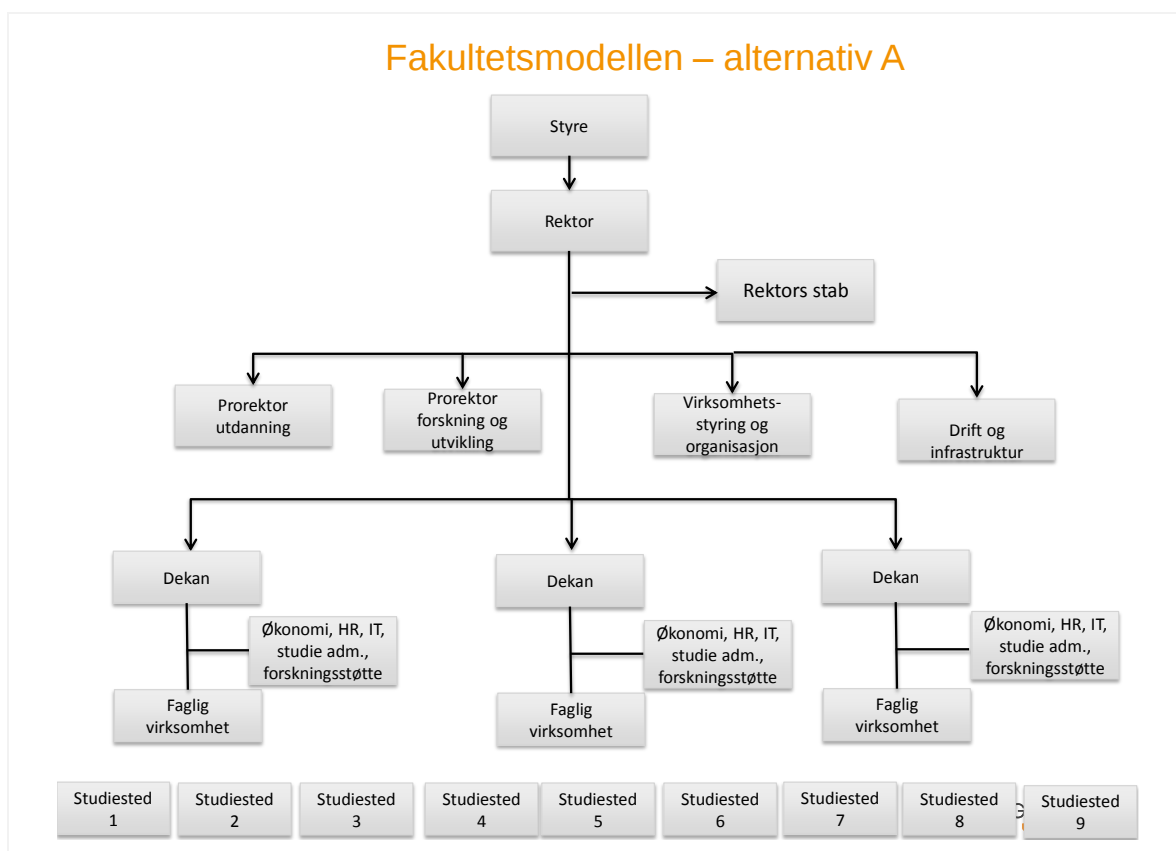
Rektors ledergruppe vil være 9–12 ledere, avhengig av organisasjonsstruktur for den faglige virksomheten, altså hvor mange fakulteter universitetet vil opprette.

7.2.2 Fakultetsmodellen

Fakultetsmodellen kjennetegnes av at fakultetene vil ha en styrket administrasjon utover dagens nivå som i stor grad vil kunne dekke behovet for administrative tjenester ved hjelp av en egen fakultetsadministrasjon når det gjelder HR, økonomi, IT, studieadministrasjon og forskningsstøtte. Det vil i større grad enn i dag sikre en utvikling av fakultetene både innen forskning og utdanning, og gi en robust støtte til dekanene.

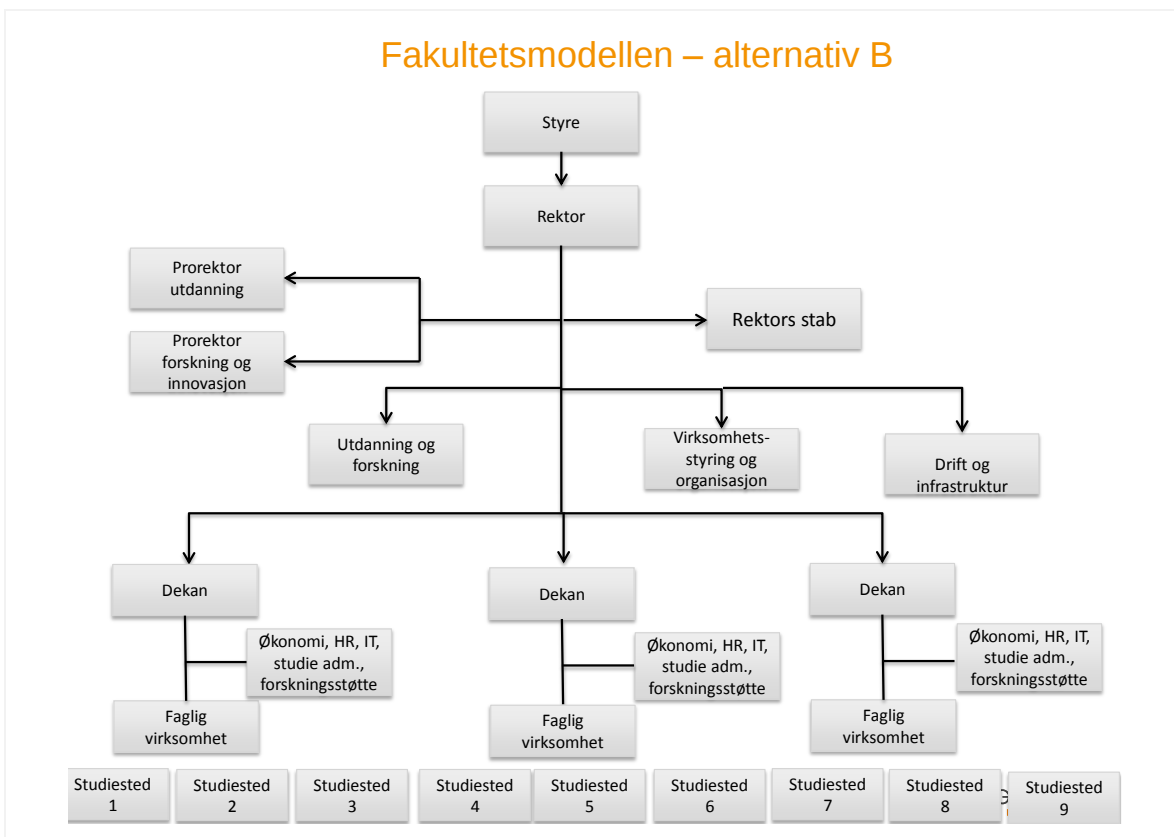
På institusjonsnivå eller sentralt nivå, vil det være behov for de samme administrative enhetene som i sentralmodellen, men med en lavere bemanning. I presentasjonen nedenfor har vi derfor ikke gjengitt hvordan den interne organisering av sentralledet vil være i to modeller, basert henholdsvis på at prorektorene skal ha ansvar for administrative tjenester for utdanning og forskning, eller at tjenestene er lagt til en egen direktør for disse tjenestene. Vi gjengir imidlertid hvordan hovedalternativene vil kunne være avhengig om prorektorene skal ha ansvar for administrative oppgaver eller ikke.

Fakultetsmodellen – alternativ A – kan fremstilles på følgende måte.



Figur 7-5 Fakultetsmodellen – alternativ A

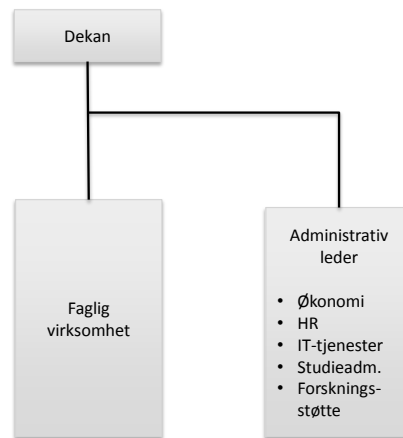
På tilsvarende måte vil fakultetsmodellen – alternativ B – ha følgende hovedstruktur på sentralt nivå.



Figur 7-6 Fakultetsmodellen – alternativ B

I fakultetsmodellen vil det være nødvendig å organisere stabs- og støtteoppgavene i egne enheter/grupper slik vi har vist i figur 7.7 nedenfor. Modellen er ment som en skisse og vil måtte spesifiseres nærmere i neste fase.

Organisering av administrative oppgaver på fakultetsnivå



Figur 7-7 Organisering av administrativ støtte på fakultetsnivå - fakultetsmodellen

Ledergruppen vil bestå av:

- Rektor
- Prorektor utdanning
- Prorektor forskning og innovasjon
- Direktør for virksomhetsstyring og organisasjon
- Direktør for drift og infrastruktur
- Direktør for utdanning og forskning, dersom prorektoren ikke tillegges administrative oppgaver
- Dekanene for de ulike fakultetene

Fakultetsmodellen vil på samme måte som sentralmodellen måtte ha studiestedsadministrasjon. Rolle og oppgaver vil være likt i begge modellene. Det gis en egen omtale av studiestedsadministrasjonen nedenfor.

7.3 Studiestedsadministrasjon

Modellen forutsetter at administrasjonen ved studiestedene organiseres i egen enhet med egen leder. I fase 2 må det tas stilling til om dette også skal gjelde de største studiestedene, som i utgangspunktet har en omfattende administrativ bemanning. Prosjektgruppens råd er imidlertid at studiestedet må være av en viss størrelse for å utløse oppretting av en slik stilling.

Studiestedsadministrasjonen vil i de fleste tilfeller utføre tjenester på vegne av flere fakulteter. Det må derfor etableres praktiske løsninger for hvordan dette best kan løses. Man har imidlertid erfaringer med å bygge på fra enkelte studiesteder allerede når den nye organisasjonsmodellen skal implementeres, eksempelvis fra studiested Mo.

Oppgaver og organisering av studiestedsadministrasjonen vil være forholdsvis likt i begge modellene, men rapporteringslinjene til nivå 1 og nivå 2 i organisasjonen vil kunne være forskjellig. Det er to viktige problemstillinger knyttet til dette temaet:

- Studiestedslederfunksjonen
- Oppgaver som skal legges til studiestedsadministrasjonen

Studiestedslederfunksjonen

Rollen som studiestedsleder¹ beskrives som ganske krevende bl.a. fordi studiestedsleder må forholde seg til ulike fakulteter og til fellesadministrasjonen, som i noen tilfeller er geografisk langt borte fra studiestedet. Dette kan gi rom for uklarheter og kommunikasjonsproblemer.

Studiestedsleder har vanligvis følgende ansvar:

- Administrasjon og utvikling av studiestedets daglige drift
- Koordinere og melde tekniske driftsbehov på studiestedet
- Markedsføring og profilering av studiestedet. Være «utenriksminister» for studiestedet
- Kontaktledd med eksterne samarbeidspartnere/omgivelsene
- Identifisere nye aktivitetsområder for universitetet; nye studietilbud, ønsket faglig aktivitet og rapportere disse til aktuelt fakultet
- Representant for Nord universitet i området
- Prosessleder for utviklingsarbeid som gjelder studiestedet
- Leder for de administrativt ansatte på stedet

Oppgaver lagt til studiestedsadministrasjonen

Av oppstillingen ovenfor, går det fram at leder av studiestedsadministrasjonen har mange oppgaver som retter seg mot omverden og samarbeidspartnere. De rene administrative oppgavene omfatter i hovedsak:

- Drift av undervisningslokaler og utstyr
- Studieadministrative oppgaver i forbindelse med semesterstart, eksamen og rådgivning til studenter
- Lokale anskaffelser og innkjøp

Studiestedsadministrasjon i en ny organisasjonsmodell

Uavhengig av hvilken modell som velges må det finnes løsninger for hvordan administrativ støtte til studiestedene skal innrettes og organiseres. For å sikre gjennomgående enhetlige tjenester og likebehandling, bør det også utredes hvordan informasjon- og kommunikasjon mellom sentral ledelse, fakultetsledelse og studiested formaliseres og kvalitetssikres. En mulig løsning på dette kan være at det etableres et «studiestedslederforum» som har noen faste møtepunkter med rektor, dekaner og sentral ledelse, for utveksling av informasjon og diskusjon rundt driftsmessige forhold.

Prosjektgruppen vil anbefale at ressurser og kompetanse som settes av til studiestedsadministrasjon er en funksjon av studiestedets størrelse, slik som antall studenter, doktorgradsstipendiater, antall studietilbud, gradsnivå på studietilbud, antall ansatte og særtrekk ved studiestedet. På de største studiestedene vil det være naturlig at de studiestedsadministrative oppgavene ivaretas av de administrative ressursene som er lokalisert der.

Spørsmålet må avklares nærmere i fase 2.

¹ Beskrivelsen er delvis basert på et internt notat utarbeidet av Jan Atle Toska og innspill fra medlemmer i prosjektgruppen

8 Analyse av modellene – etter de valgte kriteriene

For begge modellene har vi gjennomført en analyse, der vi har sett nærmere på hvordan modellene oppfyller kriteriene for organisering av universitetets administrative funksjoner: brukerorientering, sårbarhet og effektivitet. Hovedkonklusjonen er at begge modellene vil kunne løse fakultetenes behov for administrativ støtte. Modellene har hver sine styrker og svakheter. For mange av de påpekte svakhetene er det mulig å finne kompenserende tiltak som kan rette opp ulempene ved modellene. Vekting av kriteriene kan til syvende og sist være avgjørende for hvilken modell som bør velges. Det er styret som må ta stilling til eventuell vekting av kriteriene.

Det er grunn til å minne om at det er vanskelig å finne en organisasjonsmodell som tilfredsstill alle krav og forventninger. Modellenes funksjonsdyktighet er dessuten i stor grad avhengig av ledelse og styring, kultur for endring og utvikling, motivasjon for å slutte opp om beslutningene som treffes mv.

8.1 Sentralmodellen

Modellens styrker

Sterke sider ved sentralmodellen:

- Modellen tilfredsstill mål om enhetlig tjenester og likebehandling. Ved å legge en stor del av tjenesteproduksjonen til ett nivå skapes gode forutsetninger for at brukerne kan få enhetlige tjenester og likebehandling
- Modellen er oversiktlig for både interne og eksterne brukere
- Det er grunn til å mene at modellen vil bidra til stabil produksjon ved at modellen kan bidra til redusert sårbarhet i administrasjonen, gjennom relevant kompetanse og kapasitet på rett nivå. Modellen er mindre personavhengig, kan bruke kompetanse på tvers i organisasjonen og kan tåle svingninger i arbeidsmengde
- Modellen gir grunnlag for kostnadseffektivisering gjennom uttak av stordriftsfordeler

Modellens svakheter

De største svakhetene ved modellen:

- Modellen kan risikere å skåre lavt på brukerorientering, fordi
 - oppgaveløsningen i mange tilfeller kan være lagt langt fra brukerne
 - det er usikkerhet om modellen vil tilfredsstille brukernes behov og forventninger på en god måte
 - mindre kjennskap og kunnskap om fagområdene, og tilhørende studenter og fagansatte, vil kunne innebære mindre evne til utvikling og støtte til forskning og utdanning, og vil kunne føre til lavere effektivitet
 - modellen kan føre til at forskerne får større administrativ belastning pga. liten stedegen støtte, noe som kan føre til lavere forskningsproduksjon og prosjektinitering

8.2 Fakultetsmodellen

Modellens styrker

- Brukerorientering. Modellen skår høyt på to aktuelle kriterier.
 - Modellen har sin styrke i at den legger til rette for samhandling og tilrettelegging av de administrative tjenestene nær brukerne. Det blir lettere å ta hensyn til fakultetsspesifikke behov.

- Det å legge ansvaret for de administrative tjenestene til fakultet vil styrke mulighetene for å tilfredsstille brukernes behov og forventninger
- Effektivitet. På dette punktet vurderes modellen å ha en særlig styrke når det gjelder kriteriet
 - *tydelig ressurs- og resultatansvar*, som i dette tilfellet handler om å gi dekan større innflytelse og styring med de administrative ressursene i tråd med de behov fakultetet har for å sikre drift og utvikling
 - Man får dedikert administrasjon som kjenner fakultetets virksomhet og ansatte godt.

Modellens svakheter

Etter prosjektgruppens vurdering er de største svakhetene ved modellen knyttet til:

- *Brukerorientering*
 - Enhetlige tjenester og likebehandling. Delegering av ansvar for administrative tjenester til fakultetene innebærer en viss risiko for at det blir ulikheter i standard og kvalitet på tjenestene mellom fakultetene.
- *Sårbarhet*. Modellen skårer lavt på kriteriene for:
 - Personuavhengighet. Innen noen administrative områder vil det kunne være få medarbeidere på hvert fakultet, noe som kan føre til økt sårbarhet. Imidlertid vil dette kunne ivaretas gjennom samarbeid på tvers i organisasjonen, og ved at fakultetsadministrasjonen overlapper hverandre ved fravær noe som også er tilfelle i dag
 - Tåle svingninger i saksmengde, eksempelvis i forbindelse med ferier, lengre sykefravær, permisjoner mv.
- *Effektivitet*
 - Det er usikkerhet om modellen i like stor grad som sentralmodellen, gir grunnlag for kostnadseffektivisering, særlig fordi produksjonen stykkes ut på flere enheter. Standardisering og digitalisering kan motvirke noen av disse ulempene.

9 Oppsummerende betraktninger

Det er utfordrende å finne «den perfekte» modellen for organisering av de administrative funksjonene ved Nord universitet. Det viktigste å ha med i den videre vurderingen er at Nord universitet har universitetsstatus etter 2018, at man sikrer god nok kvalitet på leveringer til Kunnskapsdepartementet, og høy kvalitet i forhold til NOKUTs krav. Videre må også organiseringen sikre stabile tjenester, og av økende kvalitet på de ni kvalitetskriteriene som er gitt av departementet.

Det skal etableres en modell som kan gi støtte til fakulteter som organiserer studietilbud på flere studiesteder. Det skal finnes gode løsninger for å ivareta alle studiestedenes behov for administrativ nærstøtte. Uavhengig av de omstillingsprosessene som Nord universitet nå gjennomfører, er det forventninger om at universiteter og høyskoler i større grad utnytter mulighetene som ligger i digitalisering og økt bruk av felles systemer og tjenester. Det er liten grunn til at hver institusjon har egne systemer.

Viktige premisser for prosjektgruppens utredning har vært fusjonsplattformen, ivaretagelse av brukerbehov, muligheter for standardisering og digitalisering av administrative tjenester, samt myndighetenes krav og forventninger om kvalitet og effektivitet i universitetenes administrative tjenester. Både sentralmodellen og fakultetsmodellen tilfredsstiller mange av disse kravene – om enn i noe ulik grad.

Hver av modellene som er utredet, har sine styrker. De har også noen svakheter/utfordringer som det må kompenseres for, dersom modellen velges. For sentralmodellens del vil dette eksempelvis handle om å finne tiltak som gir vitenskapelig ansatte ved fakultetene trygghet for at man får administrativ støtte når man trenger det, og kan ivareta fakultetsspesifikke behov og ønsker, eksempelvis gjennom etablering av gode første- og andrelinjetjenester for oppgaver som er sentralisert. En utfordring ved modellen er at dekanene ikke får samme innflytelse i prioriteringen av de administrative ressursene som det fakultetsmodellen vil kunne gi.

Når det gjelder fakultetsmodellen, er det pekt på risiko for at det kan bli ulikheter i standarder og kvalitet på de administrative tjenestene. Dette kan imidlertid kompenseres for ved at Nord universitets sentrale administrasjon i sterkere grad utarbeider overordnede styrings- og administrative rutiner, som implementeres. Samme utfordring med hensyn til likebehandling vil man ha gjennom driften av mange campuser, hvor det kan utvikle seg lokale kulturer og praksiser, som også må motvirkes gjennom klare rutiner ved Nord universitet. Tilsvarende må det etableres løsninger som reduserer eventuell risiko som oppstår ved større personavhengighet i fakultetsmodellen.

Når det gjelder kostnadseffektivitet, er prosjektgruppen usikker på hvordan modellene vil slå ut, da man mangler analyser av dette. De tidligere institusjonene kan ikke sammenlignes direkte her, da universiteter og høyskoler har hatt helt forskjellige profiler med hensyn til forskning og studier, og dermed helt forskjellig behov for administrativ støtte. Generell økonomisk teori er imidlertid at det oppnås stordriftsfordeler ved å samle «produksjonen» til ett sted eller enhet.

Styrets beslutning om valg av modell for organisering av universitetets faglige organisering, vil naturlig nok ha betydning for hvordan man velger å organisere de administrative tjenestene. Vi har i denne utredningen bl.a. pekt på at prorektorenes rolle i den fremtidige organiseringen av Nord universitet har betydning for organisering av administrativ støtte til utdanning og forskning/innovasjon på sentralt nivå. Avklaring av fakultetsstruktur og tydeliggjøring av dekanenes resultatansvar vil naturlig nok også legge viktige premisser for den administrative organiseringen.

Når det er tatt stilling til modell for administrativ organisering, er det prosjektgruppens råd er at det i neste fase brukes noe tid på å utrede hvordan svakheter i foretrukken modell kan avbøtes.

Prosjektgruppen har ikke tatt stilling til lokalisering av universitetets administrative tjenester. Dagens teknologiske løsninger gir et godt grunnlag for å kunne ivareta kravet om at ingen skal måtte bytte arbeidssted som en følge av fusjonen og hvordan man organiserer de administrative tjenestene.

For at Nord universitet skal lykkes med å nå de overordnede målene for fusjonen og de forventningene som er satt av Kunnskapsdepartementet, vil modellene for både faglig og administrativ organisering være viktige verktøy for styre og rektor. Men effektene av fusjonen vil ikke kunne tas ut uten aktiv ledelse og styring av omstillingsprosessene, som må gjennomføres de nærmeste årene.

RAPPORT OM MULIGHET FOR ET LÆRERUTDANNINGSFAKULTET VED NORD UNIVERSITET

1. Innledning – Bakgrunn

På styremøtet 9. mars i år vedtok universitetsstyret følgende i sak 35/16 Status fusjonsarbeid 2016:

1. *Styret tar status for fusjonsarbeidet til orientering.*
2. *Styret påpeker at det må sikres at intensjonen i fusjonsplattformen ligger til grunn i det videre arbeidet.*
3. *Styret ber om at rektor straks oppnevner en egen gruppe om organisering av lærerutdanningen, jf. fusjonsplattformens formulering på dette punktet.*

I fusjonsplattformen som styrevedtaket viser til sies dette:

«Følgende prinsipper er sentrale for fremtidig fakultetsstruktur:

- *Fremtidig fakultetsstruktur må gjenspeile de faglige ambisjoner og satsinger til det nye universitetet*
- *Faglig robusthet, med minimum 60% førstestillingskompetanse og tilstrekkelig toppstillingskompetanse*
- *Det er et langsiktig mål at alle fakultet skal ha gjennomgående utdanningsløp til og med Ph.d*
- *Fakultetene har et ansvar for at det innenfor profilerte fagmiljø legges til rette for stipendiat- og forskningsmiljø ved utvalgte campus*
- *Et fakultet skal ha sterk faglig relevans i forhold til det eksterne samfunns- og arbeidsliv*

Hovedbegrunnelsen for en fusjon mellom institusjonene er å legge til rette for en styrking av fagmiljøene, og utvikle en ny institusjon med en faglig kompetansebase som er markant større enn på fusjonstidspunktet. Det å utvikle campusbaserte, integrerte lærerutdanninger på masternivå som kan tilby en stor bredde innenfor skolefagene, både i Levanger og Bodø, vil være en stor og krevende oppgave de nærmeste årene. I tillegg har de faglige prosessene avdekket at det finnes flere andre områder hvor det er faglige synergier mellom ulike fagmiljøer, muligheter for å bygge større faglig robusthet, og muligheter for å bygge opp nye fagområder over litt tid. Slike fagområder kan være innen pedagogikk, sentrale skolefag, organisasjon/ledelse, eller andre fagområder.

Det er enighet om at i arbeidet med faglig organisering og kompetanseoppbygging av det nye universitetet, skal det utvikles et fagmiljø i Nord-Trøndelag, som har tilstrekkelig faglig tyngde, til å kunne bære en doktorgradsutdanning. Fagområdet avklares i det videre arbeidet med faglig organisering. Målsetningen er å etablere et fakultet med utgangspunkt i dette fagmiljøet snarest mulig.

Det forutsettes at det nye styret fra 01.01.2016 initierer en utredning med sikte på å etablere et eget fakultet for lærerutdanningene i det nye universitetet, og som ledes fra Nord-Trøndelag. Det nye fakultetet organiseres med utgangspunkt i de styrker som ligger i hele universitetet. Det nye fakultetet for lærerutdanning opprettes i 2017 dersom det er faglige forutsetninger for det.»

2. Etablering av gruppe - mandat og sammensetning

På bakgrunn av styrevedtaket ba rektor prosjektgruppen for ny faglig organisering av Nord universitet utforme forslag til mandat og sammensetning av gruppen. Gruppen som avleverer denne rapporten er dermed å betrakte som en undergruppe for prosjektgruppen. Vi avgir vår rapport til prosjektgruppen som innspill i det videre arbeidet med forslag om ny faglig organisering av Nord universitet.

Gruppen har hatt følgende sammensetning:

Prorektor Bente Aina Ingebrigtsen (leder)

Dekan Wenche Rønning

Dekan Egil Solli

Studieleder Jon Lindstrøm

Professor Hilde Gunn Slottemo

Professor Anne Marit Valle

Førsteamanuensis Rolf Stensland

Studie- og forskningsdirektør Jan Atle Toska (sekretær)

Følgende mandat ble gitt:

- *Foreslå hvordan et fakultet for lærerutdanning kan etableres i Nord universitet fra 01.01.2017.*
- *Beskriv de faglige styrker i et nytt fakultet for lærerutdanning på tvers av geografi.*
- *Ansvar og myndighet beskrives på alle nivå i fakultetet.*

Frist for rapportering til prosjektleder for Ny faglig organisering er 10.04.2016.

Mandatet ble problematisert av representanter i gruppen fra Profesjonshøgskolen og følgende justerte mandat ble foreslått:

Med utgangspunkt i Fusjonsplattformen og vedtak i universitetsstyret 09.03.16, samt gjeldende kvalitetskrav fra Kunnskapsdepartementet og NOKUTs regelverk, skal arbeidsgruppa besvare følgende punkter:

- *Utrede hvorvidt det er faglig mulig og hensiktsmessig å etablere et fakultet for lærerutdanning ved Nord universitet.*

- *Dersom svaret på utredningen er at det er hensiktsmessig, utrede hvorvidt det er mulig å opprette fakultetet fra 1. januar 2017.*
- *Beskrive de faglige styrker og utfordringer ved gjeldende fagmiljø og hvordan dette må utvikles for å kunne møte utfordringen med femårig lærerutdanning og evt. etablering av et fakultet for lærerutdanning, på tvers av geografi.*
- *Ansvar og myndighet beskrives på alle nivå i fakultetet.*

Etter en avklaringsrunde mellom gruppens leder og rektor ble mandatet som ble gitt av prosjektgruppen for ny faglig organisering beholdt. Gruppens leder pekte på at det ellers er fritt opp til deltakerne i gruppen å komme med innspill som berører andre forhold enn det som ligger i mandatet.

Gruppen har hatt tre skype-møter: 18. og 29. mars, og 11. april. I tillegg er det avholdt et fysisk møte på Levanger 6. april. Rapport leveres to dager etter fristen på grunn av tidspress.

3. Innspill til spørsmålene i mandatet

Gruppen har fått svært kort tid til sitt arbeid, samtidig som det pågår en større prosess med å utrede faglig og administrativ organisering med noe lenger tidsramme for arbeidet. En del av spørsmålene i mandatet er derfor ganske kort besvart, og er å betrakte som innspill til det videre arbeidet med å avklare universitetets organisasjonsstruktur i 2017. Representanter fra Profesjonshøgskolen har påpekt at de mener at spørsmålet om et eventuelt eget lærerutdanningsfakultet ikke har fått en forsvarlig behandling.

Lærerutdanning er et av de viktigste utdanningsområdene ved Nord universitet, med stor samfunnsmessig betydning, nasjonalt, og regionalt for Nordland og Nord-Trøndelag. Målt i antall studenter og faglige tilsatte utgjør lærerutdanningen en betydelig andel av studentene og fagpersonalet ved universitetet. Hvis vi i tillegg trekker inn barnehagelærerutdanning og eventuelt idrett og kunst-/kulturfag, økes den relative andel av universitetets studenter og fagpersonale enda mer.

Oversikten i vedlegg 1 viser at ca. 2650 studenter, dvs. nærmere 24 % av studentene ved Nord universitet, er tilknyttet lærerutdanning. Om det er ønskelig, kan mer eksakt informasjon om studenttall fordelt på de enkelte relevante studieprogram framskaffes av Profesjonshøgskolen og Avdeling for lærerutdanning.

Et tentativt oppsett av fagstillinger knyttet til lærerutdanning viser en gruppe fagpersoner på 275, se vedlegg 2. Av disse er 120 (44 %) universitetslektorer, 27 (9,8 %) er førstelektor, 48 (17,5 %) er førsteamanuenser, 11 (4 %) er dosenter, mens 32 (11,6 %) er professorer.

Summen her er under 100 % siden det i tillegg er andre stillingskategorier i stillingsoversikten. Det er usikkerhet knyttet til hvor presis disse tallene er når det gjelder eksakt tilknytning til lærerutdanningen. I vedlegg 3 og 4 finnes oversikter over fagansatte fra Profesjonshøgskolen og Avdeling for lærerutdanning fordelt på ulike fag. Totalt viser dette 268 årsverk. Det vil kunne oversendes mer detaljerte stillingsoversikter fra Profesjonshøgskolen og fra Avdeling for lærerutdanning, om det er behov for det.

Ut fra mulig størrelse på fagmiljø og antall studenter vil forutsetninger for et eget lærerutdanningsfakultet være til stede. Lærerutdanningens posisjon innenfor den faglige profilen til Nord universitet og den samfunnsmessige betydningen som denne utdanningen har nasjonalt og regionalt, kan også brukes som et strategisk argument for å synliggjøre utdanningsområdet gjennom et eget fakultet.

Et eventuelt lærerutdanningsfakultet må ta utgangspunkt i de eksisterende fagmiljøene på Levanger, Nesna og i Bodø. Det vil uansett valg av organisatorisk løsning være en premiss at det skal gis full lærerutdanning både i Nordland og Nord-Trøndelag. Dette vil innebære utfordringer med hensyn til kommunikasjon, samordning og utvikling av en felles kultur på tvers av betydelige geografiske avstander mellom de involverte studiestedene. Både for et lærerutdanningsfakultet og andre fakultet som er spredt på flere lokaliteter, vil det være en forutsetning at det tas tak i disse utfordringene. Faglig styrking på tvers av geografiske avstander er en av de store fusjonsutfordringene for Nord universitet med sine mange studiesteder.

En annen utfordring er at ledelse av fakultetene må ivareta helheten, selv om dekan vil ha sitt hovedsete på ett studiested. Det må være en forutsetning at dekanatet i et lærerutdanningsfakultet må sikre en overordnet ivaretagelse av virksomheten ved hele fakultetet, uansett lokalisering. Det kan ikke være slik at ett sted (der dekan vanligvis oppholder seg) «styrer» det/de andre studiestedene. I fakulteter med flere større studiesteder må det forutsettes delegering av ledelsesfullmakter til studiestedene der dekan ikke oppholder seg til daglig.

En grunnleggende forutsetning for å etablere et lærerutdanningsfakultet er fagmiljøenes kompetanse. Ved innføring av femårig lærerutdanning, og ved kommende innskjerping av kvalitetskrav fra Kunnskapsdepartementet og NOKUT, står lærerutdanningene ved Nord universitet overfor store utfordringer. I Nord-Trøndelag oppfylles per nå ikke krav til førstekompetanse/professor innenfor pedagogikk og de store skolefagene norsk, engelsk og matematikk. I Nordland oppfylles ikke kravene i to av de tre store skolefagene, engelsk og norsk. Ut fra Kunnskapsdepartementets forslag om å etablere et nytt profesjonsfag som inkluderer RLE-faget, kan bildet med hensyn til førstekompetanse se noe annerledes ut. Samlet sett må det uansett arbeides hardt i tiden framover for å kvalifisere eget fagpersonale, og rekruttere personer med førstekompetanse for å sikre det faglige grunnlaget for å kunne tilby lærerutdanning i framtiden. Dersom det ikke rekrutteres nødvendig kompetanse innen utgangen av 2016, kan Nord universitet stå i fare for ikke å kunne tilby grunnskolelærerutdanning fra høsten 2017.

I tillegg må en vurdere spørsmålet om ph.d. I dag har Nord universitet fire doktorgrader. Hvis et lærerutdanningsfakultet skal ha en egen ph.d., må det utvikles en realistisk plan for dette, både omkring fagmiljø og mulig rekruttering. Det bør vurderes hvorvidt det er marked for en egen ph.d. knyttet til lærerutdanning mellom de eksisterende tilbudene ved UiT og NTNU. Per i dag er produksjonen av kandidater fra lærerutdanning ved både UiT og NTNU lav og ikke innenfor kravene som stilles fra NOKUT. Hvis vi tar utgangspunkt i dagens situasjon, vil det mest realistiske på kort sikt være «å dele» ph.d. i studier av profesjonspraksis med et annet profesjonsfakultet. Det er ikke formelle hindringer til en slik løsning. For øvrig kan

ph.d.-studenter ved Nord universitet alternativt tas opp på en annen doktorgrad ved institusjonen enn den graden som eget fagmiljø har sterkest tilknytning til.

Når det gjelder spesielle profilområder, vil det være viktig å satse på eksisterende faglige styrker så som idrett, kunst- og kulturfag (herunder musikk). Her har Nord universitet per i dag ganske store fagmiljø. Det er satt i gang egne prosjektgrupper som vurderer mulighet for videre utvikling av disse områdene. Nord universitet har dessuten et nasjonalt ansvar for lulesamisk og sørsamisk. De nevnte fagområdene må vurderes som profilområder ved siden av regulær lærer- og barnehagelærerutdanning i et eventuelt lærerutdanningsfakultet. Noe som ikke er diskutert i gruppen, er fakultetsmessig plassering av trafikklærerutdanningen.

Nord universitet har i dag en lektorutdanning i samfunnsfag med fordypning i historie ved Fakultet for samfunnsvitenskap. Opptak er innstilt inntil videre. Det foretas imidlertid opptak til master i samfunnsfag med spesialisering i historie. Lektorutdanningen er basert på nasjonale retningslinjer for lektorutdanning. Utdanningen består av en faglig fordypning, fag 1 (historie), som avsluttes med en masteroppgave, og et fag 2 (f. eks. engelsk). Utdanningen i Bodø har flere kull i løp, den har nasjonal rekruttering og den beste studentevaluering i 2015 ved Fakultet for samfunnsvitenskap. Universitetet har i dag en god modell for lektorutdanning. Institusjonen bør imidlertid utvide lektorutdanningen til å omfatte flere fag 1 og fag 2, og utdanningen bør omfatte fag innen andre fagområder som økonomi og realfag/naturfag. Et mer utviklet fagspekter forutsetter tilfredsstillende fagmiljø. Dersom Nord universitet vil utvikle flere lektorutdanninger, bør utdanningene gis en interfakultær organisering, som ved andre universiteter. Dette er avgjørende for at en bredere lektorutdanningsreform skal la seg gjennomføre på en vellykket måte.

Lærerutdanningen ved Profesjonshøgskolen gir i dag tilbud om master i logopedi og master i tilpasset opplæring, i tillegg til master i praktisk kunnskap. Innen master i tilpasset opplæring tilbys spesialiseringer i spesialpedagogikk, generell didaktikk, norsk og matematikk. Disse studiene har god søknad og god gjennomstrømming.

Særlig når det gjelder vurdering av de faglige forutsetningene og utfordringer knyttet til å sikre grunnlaget for å kunne tilby lærerutdanning, er det ulike syn mellom gruppens representanter fra lærerutdanningene i Levanger og i Bodø. Kort oppsummert er posisjonene slik:

- Levanger: I lys av fusjonsplattformen bør en satse på å etablere et lærerutdanningsfakultet ved Nord universitet fra 2017. Fakultetet skal bygge på lærerutdanningsmiljøene på Levanger, Nesna og i Bodø, og dekan skal være lokalisert på Levanger. De faglige utfordringene med kompetanseoppbygging for å møte krav til førstestillings- og professorkompetanse, bør kunne møtes samtidig som det etableres et fakultet. Uro knyttet til ledelsesmodell vil kunne dempes f.eks. med prodekan for forskning plassert i Bodø. Fakultetet kan dele ph.d. i studier av profesjonspraksis med et annet fakultet, eventuelt utvikle en egen ph.d. på sikt. Ved en løsning som går på å dele ph.d. i studier av profesjonspraksis, er det viktig at denne doktorgraden ivaretar faglige behov innenfor lærerutdanningens fag- og profesjonsorientering. Etablering av en egen utdanningsvitenskapelig ph.d. må også

kunne utredes. Om det er mulig å etablere en slik ph.d., vil dette måtte gjøres innenfor en lengre tidshorisont.

- **Bodø:** Lærerutdanningen ved Nord universitet står overfor store utfordringer når det gjelder å bygge opp og sikre nødvendig faglig kompetanse for å kunne bære en femårig lærerutdanning. Per i dag kan verken lærerutdanningsmiljøet i Nordland eller i Nord-Trøndelag møte NOKUTs krav om kompetanse for de nye studiene innen GLU, men miljøet i Nordland er nærmere å kunne nå de definerte kravene innen pedagogikk og de tre store skolefagene. På grunn av disse utfordringene mener representantene fra Profesjonshøgskolen at tiden ikke er moden for å etablere et eget lærerutdanningsfakultet. Forutsetningen i fusjonsplattformen om at det opprettes et slikt fakultet i 2017 «dersom det er faglige forutsetninger for det», vil ikke kunne oppfylles. Slik situasjonen er i dag, bør lærerutdanningen inngå i et større fellesskap sammen med andre profesjonsutdanninger og med en felles ph.d. Ph.d. i studier av profesjonspraksis er nå justert, blant annet for i større grad i imøtekomme behov i profesjonsutdanningene, herunder lærerutdanningen. Profesjonshøgskolen er kritisk til om det er marked for en egen ph.d. i utdanningsvitenskap, jf. erfaringene fra ph.d.-ene i Trondheim og Tromsø.

Når det gjelder ledelse og administrasjon, har gruppen i liten grad diskutert dette, ut over en diskusjon om plassering av dekan og ivaretagelse av helheten i et slikt fakultet. Det antas at en fakultetsledelse vil trenge en viss fakultetsadministrativ støtte, men dette må utredes nærmere av gruppen som ser på organisering av de administrative tjenestene ved Nord universitet. På dekannivå vil det være behov for en eller flere pro-/visedekaner. Disse bør ha ulikt hovedarbeidssted for å ivareta fakultetsledelse i et distribuert organisasjon. Et fakultet med mange ulike utdanninger og studieretninger vil også trenge faglige ledere under dekanatet, så som institutt- eller studieledere. Det vil være hensiktsmessig at ansvarsområdet for disse også knyttes til studienes geografiske lokalitet.

4. Noen alternativer

På grunn av betydelig uenighet i gruppen er det ikke grunnlag for å presentere et felles forslag om etablering av et eget lærerutdanningsfakultet i 2017. Spørsmål som må vurderes videre er:

- I en helhetlig fakultetsstruktur for Nord universitet, hvordan bør lærerutdanningen innplasseres? I et eget fakultet, eller som institutt/institutter i et større fakultet, for eksempel et profesjonsfakultet?
- Hvis det skal etableres et lærerutdanningsfakultet, kan det etableres fra 2017, eller må vi ha noen mellomløsninger for å utvikle de faglige forutsetningene for et slikt fakultet?
- Hvordan skal ph.d.-nivået utvikles og ivaretas innenfor lærerutdanningen?
- Hvordan bør den interne organiseringen av et lærerutdanningsfakultet være?

En mulig midlertidig organisering ble presentert for utvalget av dekan ved Profesjonshøgskolen. Opplegget er her at Profesjonshøgskolen opprettholdes og at det etableres et tilsvarende «Levanger-fakultet». De to fakultetene har et felles eierskap til ph.d. i studier av profesjonspraksis. Dette tilsvarer pragmatiske løsninger som er valgt i en del andre fusjoner, og vil kunne gi fagmiljøene mer ro til å utvikle den faglige basis for femårig lærerutdanning og økt forskningsinnsats.

Når det gjelder det siste punktet om intern organisering, ble ulike alternativer presentert for utvalget av dekan ved Avdeling for lærerutdanning. Her er det snakk om instituttstruktur ut fra ulike prinsipper:

- Alt. 1 – Faglig organisering: Fem institutter med instituttledere: Institutter for GLU, BLU, PPU, Musikk, Kroppsøving/idrett. I tillegg til dekan en prodekan for FoU.
- Alt. 2 – Faglig/geografisk organisering: Programområder på de aktuelle studiestedene med 14 programleder for GLU, BLU, PPU, Musikk og Kroppsøving/idrett. I tillegg til dekan to prodekaner (FoU og undervisning).
- Alt. 3 – Geografisk organisering: Tre institutter med instituttleder (Levanger, Nesna, Bodø) med programområder ledet av programleder på det enkelte institutt. I tillegg til dekan en prodekan for FoU.

Alternativ 1 har som fordel at det er en tydelig utdannings- og forskningsledelse, med mulighet for å ta ut faglige synergier på tvers av studiestedene. Ulempe kan være lang avstand mellom fagansatte og ledelse. Det kan være krevende for instituttledere å lede utdanning på tre ulike studiesteder, og den lokale forankring blir svakere. Alternativ 2 har som fordel at den kombinerer flat struktur og ledelse nær den enkelte fagansatte med en liten toppledergruppe som kan arbeide strategisk. Det blir god lokal forankring. Ulempe er stor ledergruppe totalt, utfordringer med å få ut synergieffekter, og sementering av gamle strukturer. Alternativ 3 har som fordel ledelse på det enkelte studiested med god lokal styring og ledelse nær den enkelte fagansatte. I tillegg er det en liten toppledergruppe som kan arbeide strategisk. Ulempe er at strategisk ledelse likevel kan bli krevende, herunder at utdanningsledelse blir mindre tydelig, og at det blir krevende å ta ut synergier på tvers av studiestedene.

Når muligheten for etablering av et eget lærerutdanningsfakultet skal vurderes, må en også se dette i sammenheng med hva som er mest hensiktsmessig for den totale organiseringen av den faglige virksomheten i fakulteter og eventuelt i institutter. Dette vil bli vurdert av prosjektgruppen for ny faglig organisering. Tidspunkt for en eventuell etablering av et lærerutdanningsfakultet må i tillegg vurderes i forhold til utvikling av det faglige grunnlaget («de faglige forutsetningene»). Som det framgår av denne gruppens arbeid, er det betydelig uenighet om hvorvidt det bør etableres et lærerutdanningsfakultet i 2017 ved Nord universitet.

Vedlegg 1 – Oversikt studenter

Studiumnavn	2016	
	Studenter totalt	
Allmennlærerutdanning	5	*
Annet	560	
Barnehagelærerutdanning	494	*
Barnevernpedagogutdanning	136	
Dyrepleie	31	
Ernæring	33	
Examen philosophicum	83	
Faglærerutdanning	140	*
Fiskerifag	233	
Førskolelærerutdanning	36	*
Grunnskolelærerutdanning 1-7 trinn	376	
Grunnskolelærerutdanning 5-10 trinn	374	
Helsefag	508	
Historisk-filosofiske fag	370	
Idrettsutdanning	213	
Integrerte 4. og 5-årige masterprogram i lærerutdanning	26	* Minus LESAMF
Journalist-/fotoutdanning	99	
Juridiske fag	42	
Matematisk-naturvitenskapelige fag	950	
Pedagogiske fag	548	* Minus Helse og trafikkklærer
Praktisk-pedagogisk utdanning	213	
Reseptarutdanning	148	
Samfunnsvitenskap	1938	
Sosionomutdanning	239	
Sykepleierutdanning	1246	
Teknologi	66	

Vernepleierutdanning	114
Visuell kunst	3
Økonomisk-administrativ utdanning	1919
Sum	11143

Studiekategoriene som er direkte tilknyttet lærerutdanning er merket med gult. I tillegg inneholder kategoriene «Annet» og «Historisk-filosofiske fag» studieprogram som vurderes tilknyttet lærerutdanning og som totalt har 225 studenter

"Lærerutdanningsfakultet"	2650	23,8 %
----------------------------------	-------------	---------------

Vedlegg 2 – Oversikt over fagstillinger tilknyttet lærerutdanning/ped.

		Organisasjonsenhet
		Barnehagelærerutdanning
		Grunnskolelærerutdanning
		PHS Barnehagelærerutd. Bodø
		PHS Enhet for lærerutd. og kulturfag
		PHS Barnehagelærerutd. Helgeland
		PHS Grunnskolelærerutd. Helgeland
		PHS Master/EVU Helgeland
		PHS/Idrett og folkehelse
		Musikk
		Praktisk pedagogisk utdanning
		Kroppsøving
		PHS Praktisk-pedagogisk utdanning
		PHS Grunnskolelærerutd. Bodø
		Avdeling for lærerutdanning
		PHS Senter for praktisk kunnskap
		Profesjonshøgskolen (dekan)
Radetiketter	Antall av Ansattnummer	
1007 Høgsk-/øvingslærer	6	
1009 Universitetslektor	120	
1011 Førsteamanuensis	48	
1013 Professor	32	
1017 Stipendiat	10	
1109 Forsker	2	
1198 Førstelektor	27	
1352 Postdoktor	2	
1378 Stipendiat	6	
1473 Studieleder	8	
1474 Dekan	2	
1475 Instituttleder	1	
1532 Dosent	11	
Totalsum	275	

Vedlegg 3

Samlet kompetanseoversikt (HiNe og UiN) ved LUKK per mars 2016:

Enheter ved LUKK	Årsverk	Førstestillinger	%	Toppstillinger	%
Drama	3,48	1,73	49,71 %	1,73	49,71 %
Engelsk	7	3	42,86 %		0,00 %
Idrett	14,2	5,2	36,62 %	0,2	1,41 %
Kunst og håndverk	4	3	75,00 %		0,00 %
Matematikk	8	6	75,00 %	1	12,50 %
Mat og helse	2,5		0,00 %		0,00 %
Musikk	9,7	6,5	67,01 %	4	41,24 %
Naturfag	10,7	5,7	53,27 %		0,00 %
Norsk	8,7	3,7	42,53 %	0,2	2,30 %
Pedagogikk	39,48	15,8	40,02 %	8	20,26 %
RLE	4,8	2,8	58,33 %	2	41,67 %
Samfunnsfag	4	3	75,00 %	2	50,00 %
Samisk	2	2	100,00 %	1	50,00 %
Totalt	118,56	58,43	49,28 %	20,13	16,98 %
SPK	8,9	8,9	100,00 %	6,5	73,03 %
Permisjon/studieledere	6				
Stipendiater	18,75				
Totalt antall ansatte	152,21				

Vedlegg 4

Samlet
kompetanseoversikt
Avdeling for
lærerutdanning:

Radetiketter	Summer av Dellønnsprosent	1. stilling (av disse)	Andel	Toppstilling	Andel
Engelsk	300	100	33,33 %	0	0,00 %
Kroppsøving og idrett	1620	1000	61,73 %	300	18,52 %
Kunst og håndverk	350	0	0,00 %		0,00 %
Mat og helse	200	0	0,00 %		0,00 %
Matematikk	620	120	19,35 %	20	3,23 %
Musikk	1545	1050	67,96 %	300	19,42 %
Naturfag	770	300	38,96 %	100	12,99 %
Norsk	850	300	35,29 %	0	0,00 %
Pedagogikk	1890	480	25,40 %	120	6,35 %
RLE	300	100	33,33 %	100	33,33 %
Samfunnsfag	650	500	76,92 %	100	15,38 %
Sørsamisk	50	0	0,00 %		0,00 %
Teater	550	300	54,55 %		0,00 %
Delsum	9695	4250	43,84 %	1040	10,73 %
Stipendiater	700				
1473 Studieleder	500				
1474 Dekan	100				
Delsum	600				
Adm. Ansatte					
Delsum	595				
Sum total	11590				

FAGLIG ORGANISERING

Nord universitet



Diskusjonsnotat 17.04.2016

Innhold

1. Innledning.....	3
2. Sammensettning og mandat.....	3
2.1. Medlemmer i prosjektgruppa.....	3
2.2. Mandat	3
2.3 Forståelse av mandatet	4
2.4. Ph.d.-utdanningene ved NORD	4
2.4.1. Prosjektgruppe ph.d.-utdanning	4
2.5. Lærerutdanningsfakultet.....	5
2.5.1. Prosjektgruppe «lærerutdanningsfakultet»	5
2.6. Ta hensyn til ulike fag; Kulturfag og Idrettsfag m.m.	6
2.7. Kompetanseplan for Nord universitet	6
2.8. Avgrensning i diskusjonsnotatet	7
3. Føringer for arbeidet	7
3.1. Fusjonsplattformens strategiske utgangspunkt.....	7
3.2. Nasjonale krav.....	8
3.2.1. Nasjonale krav til ph.d.-utdanninger	8
3.2.2. Nasjonale krav til lærerutdanningene	9
3.3. Geografisk uavhengighet	10
4. Arbeidsform og erfaringer fra fusjonslitteratur	10
4.1. Lærdom fra NTNU og andre offentlige fusjoner	10
4.2. Medvirkning.....	11
4.3. Pågående arbeidsprosess	12
5. Ulike modeller for faglig organisering.....	13
5.1 Rektoratet og rektors ledergruppe (nivå 1)	13
5.1.1. Rektorat	14
5.1.2. Rektors ledergruppe	15
5.2 Fakultetsstruktur (nivå 2)	15
5.2.1. Modell en – to fakultet	16
5.2.2. Modell to – tre fakultet.....	17
5.2.3. Modell tre – fire fakultet.....	17
5.2.4. Modell fire – fem fakultet.....	18
5.3. Organisering av fakultetene (nivå 3).....	20
5.3.1. Modell en – Institutt	20
5.3.2. Modell to - Forskningsgrupper	21
5.3.3. Modell tre – Matrise	21
6. Spørsmål til de ansatte	22
Litteratur	23
Vedlegg 1.....	24

1. Innledning

Universitetet som begrep og kulturell institusjon har mange hundre års tradisjon, men både form og innhold har endret seg kraftig over tid. Vitenskapenes spesialisering, utdanningsrevolusjonen og samfunnsutviklingen generelt har vært viktige faktorer i tenkningen omkring hvordan universiteter kan og bør organiseres. Vi må nøye oss med å slå fast at internasjonalt er det en variert flora av organisasjonsmodeller, og selv på nasjonalt nivå vil vi finne mange ulike måter å innrette universiteter på.

Poenget i denne sammenheng er at en i og for seg stringent struktur med tre (eller fire) nivåer på langt nær dekker alle sider ved universitetets organisering av den faglige virksomheten. Prosjektet faglig organisering dreier seg primært om nivå to, fakultetsstrukturen, men dette nivået gir igjen umiddelbare konsekvenser for nivå tre og et eventuelt nivå fire, og påvirkes av nivå en, rektoratet og rektors ledergruppe.

I fusjonsplattformen er det lagt opp til at 2016 skal være et omstillingsår, hvor en opprettholder sju fakultet/avdelinger, og delvis har doble administrative strukturer. Den fremtidige organiseringen av Nord universitet (NORD) skal være klar til 1. januar 2017. Det er forslag til den fremtidige organiseringen som fremføres i dette diskusjonsnotatet, men disse forslagene kan endres etter høringsinnspillene.

2. Sammensetning og mandat

2.1. Medlemmer i prosjektgruppa

Prosjektgruppe faglig organisering ved Nord universitet består av åtte personer:

1. Dekan/professor Hanne Thommesen (Leder)
2. Dekan Kristin Bratseth
3. Førsteamanuensis Stein Jonny Valstad
4. Dosent Nils Ole Nilsen
5. Kommunikasjonssjef Olav Frigaard
6. Fagforeningsrepresentant Majken Paulsen (Forskerforbundet)
7. Fagforeningsrepresentant Ingvild Mestad (Utdanningsforbundet)
8. Ph.d.-student Vegard Pedersen

I arbeidet med å finne frem til ny faglig organisering for Nord universitet har prosjektgruppen invitert alle ansatte ved NORD til å bidra til å finne frem til gode organisasjonsløsninger. Utover dette har dessuten to undergrupper vært i sving; ph.d.-gruppen og lærerutdanningsfakultet-gruppen. Vi kommer tilbake til disse gruppene etter hvert.

2.2. Mandat

Vårt mandat lyder som følger:

- Foreslå konkrete modeller for faglig organisering ved Nord universitet som kan bidra til å nå strategiske mål, og vurdere fordeler og ulemper ved disse.
- Sikre en god prosess med involvering og deltakelse i hele organisasjonen
- Underliggende prosjekter og aktiviteter/utredninger:
 - Lærerutdanningsfakultet
 - Doktorgradsutdanning
 - Kompetanseplan

- Ta hensyn til innspill fra ulike fag; kulturfag og idrettsfag m.m.

2.3 Forståelse av mandatet

Fusjonen mellom de tre institusjonene skjedde raskt, og i løpet av 2016 skal det utarbeides ny strategi, ny administrativ og faglig organisering. Disse tre utviklingsprosessene henger sammen, og ideelt sett burde institusjonen først funnet frem til en strategi, deretter lagt den faglige organiseringen for så å organisere den administrative støttestab. Denne fremgangsmåten er det imidlertid ikke tid til, og det er opprettet tre ulike prosjektgrupper for dette prosessarbeidet.

Vi i prosjektet faglig organisering er satt til å foreslå modeller for faglig organisering, herunder lærerutdanningsfakultet, uten å ha en ny strategi for NORD å forholde oss til. Dette innebærer at vi foreløpig arbeider med basis i de tre fusjonerte institusjonenes styrker. Diskusjonsnotatet tar således utgangspunkt i at universitetets strategiske fagprofil vil være:

- Blå og grønn vekst
- Innovasjon og entreprenørskap
- Velferd, helse og oppvekst

Det er flere forhold i en strategi som påvirker faglig organisering. I fusjonsåret 2016 vil prosjektet «kvalitet i drift» arbeide med forskjellige problemstillinger, blant annet ny budsjettmodell og felles arbeidstidsordninger. Det er slik at budsjettene til fakultetene, uansett organisering, i stor grad er bundet opp i de ansattes arbeidstid, og i hvilken kompetanse de ansatte besitter. Dette innebærer at institusjonens budsjettmodell er nært knyttet til handlingsrommet og endringspotensialet til organisasjonen som helhet, og dermed også til fakultetsstrukturen. Delprosjektene; ny budsjettmodell og ikke minst arbeidstidsordninger i kvalitet i drift-prosjektet gir dermed føringer for hvordan den faglige organiseringen av institusjonen kan utformes og etableres på en god måte.

Den faglig organisering må sikre at de fire eksisterende ph.d.-programmene oppfyller de nye kvalitetskravene for å sikre universitetsstatus i fremtiden. Organiseringen må også dekke NORDs behov for faglig utvikling og forskning i den fusjonerte organisasjonen.

2.4.Ph.d.-utdanningene ved NORD

Prosjektgruppen skal foreslå en faglig organisering som sikrer at den fusjonerte institusjonen opprettholder universitetsstatusen. Et av vilkårene for at en høgskole som vil rykke opp til å bli universitet er at institusjonen må kunne tilby doktorgradsutdanning i fire fag alene. Disse fire doktorgradsutdanningene må dekke faglige hovedområder, og ikke være smale fag med begrenset rekrutteringsgrunnlag. NOKUT har varslet et mulig tilsyn med Nord universitet, og det er svært viktig at NORD fyller kravene i kvalitetsforskriften (den nye) for å beholde universitetsstatusen. Det gjøres her oppmerksom på at kun førsteamanuensiser og professorer (personer med doktorgrad) kan arbeide med en ph.d.-utdanning.

2.4.1. Prosjektgruppe ph.d.-utdanning

For å hjelpe prosjektgruppen faglig organisering er det oppnevnt en undergruppe for ph.d.-utdanningene ved Nord universitet. Prosjektgruppen består av følgende sju medlemmer:

- Professor Gry Alsos - Leder
- Professor Kiron Viswanath
- Professor Johans T. Sandvin
- Professor James McGuirk
- Professor Marianne Hedlund

- Professor Kitt Lyngsnes
- Kontorsjef Marianne Hatlestad - sekretær

Prosjektgruppen har fått som mandat å se på NORD sine doktorgradsutdanninger, og skal svare på følgende tre spørsmål:

1. Hvordan sikre at alle ph.d.-program ved Nord universitet fyller kvalitetskravene i kvalitetsforskriften?
 - Tilstrekkelig antall aktive forskere (professorer og førsteamanuensiser)
 - Tilstrekkelig antall ph.d. kandidater (minimum 15 i løp og 5 disputaser i snitt pr. år)
 - Gode arbeidsbetingelser for studenter og veiledere (Organisering, tid, opplæring og ressurser)
2. Hvordan sikre at alle studier ved NORD lede frem til et adekvat ph.d.-program?
 - Kan et fakultet huse flere ph.d.-program?
 - Kan flere fakultet dele et ph.d.-program?
3. Hva må eventuelt til for å utvikle flere ph.d.-program (etter 2019)?

Gruppen avla sin rapport 11. april 2016. Innspill fra rapporten vil bli brukt i dette diskusjonsnotatet.

2.5. Lærerutdanningsfakultet

En av motivasjonene bak fusjonen mellom UiN/HiNe og HiNT var å sikre Nord-Trøndelag og Nordland gode og levedyktige lærerutdanninger. Fra høsten 2017 er lærerutdanningene i Norge endret fra bachelor- til masternivå noe som innebærer skjerpede krav til de utdanningsinstitusjonene som vil tilby lærerutdanning. Noe av utfordringen ved dagens situasjon for lærerutdanningene i NORD er at de ledes fra flere fakulteter med ulik tilnærming til studieprogrammene og fagene. Hvis denne situasjonen vedvarer over tid vil institusjonens utgangspunkt og mulighet til å innfri krav fra nasjonale myndigheter vesentlig forringes i forhold til bl.a. kompetanseutvikling og 5-årig masterutdanning for lærere.

Prosjektene faglig organisering må ta hensyn til forventningen i fusjonsplattformen om å etablere et lærerutdanningsfakultet fra 2017 «*dersom det er faglige forutsetninger for det*». Det er således ikke uklart om NORD skal opprette et slikt fakultet, det uklare er tidsdimensjonen. Det vil si når dette fakultetet kan etableres. Spørsmålet er hvordan ledelsen av NORD kan legge til rette for etableringen av et lærerutdanningsfakultet så fort som mulig, og aller helst fra 2017. I plattformen er det uttrykt et ønske om at dette fakultetet skal ledes fra Levanger. Prosjektgruppen for faglig organisering vil tillate seg å se organiseringen av et slikt fakultet i en helhetlig sammenheng. Et slikt lærerutdanningsfakultet skal selvfølgelig, som de øvrige fakultetene, drifte utdanninger i begge fylkene.

2.5.1. Prosjektgruppe «lærerutdanningsfakultet»

For å hjelpe prosjektgruppen faglig organisering er det oppnevnt en undergruppe for lærerutdanningsfakultet. Prosjektgruppen består av følgende åtte medlemmer:

1. Prorektor for forskning Bente Aina Ingebrigtsen (leder)
2. Dekan Wenche Rønning
3. Dekan Egil Solli
4. Studieleder Jon Lindstrøm
5. Professor Hilde Gunn Slottemo
6. Professor Anne Marit Valle

7. Førsteamanuensis Rolf Stensland
8. Studie- og forskningsdirektør Jan Atle Toska (sekretær)

Gruppen er gitt følgende mandat:

- Foreslå hvordan et fakultet for lærerutdanning kan etableres i Nord universitet fra 01.01.2017.
- Beskriv de faglige styrker i et nytt fakultet for lærerutdanning på tvers av geografi.
- Ansvar og myndighet beskrives på alle nivå i fakultetet.

Gruppen avla sin rapport 13. april 2016. Innspill fra rapporten vil bli brukt i dette diskusjonsnotatet.

2.6. Ta hensyn til ulike fag; Kulturfag og Idrettsfag m.m.

Det er flere grupper som har arbeidet med ulike synergier ved fusjonen. Noen har vært oppnevnt, mens andre har oppnevnt seg selv. Prosjektgruppen vil rose alle som har engasjert seg, og vært aktive for å bygge et spennende nytt universitet og en god arbeidsplass. Vi har mottatt mange hyggelige innspill og kommentarer, og dette setter vi stor pris på.

Utgangspunktet for denne delen av mandatet var to forskjellige prosjekter; (a) kulturfag og (2) idrettsfag. Begge prosjektene var startet før prosjektgruppen ble oppnevnt, og de har gitt innspill til oss. Dette samme gjelder mange andre utviklings-, synergi- og samarbeidsprosjekter som allerede er startet. Disse har vi forsøkt å kartlegge og integrere som innspill i dette diskusjonsnotatet. Det er imidlertid slik at prosessen frem mot dette notatet har gått fort, og vi håper vi i vår sluttrapport kan få frem mer av alle de ansattes innspill.

Mandatet til prosjektgruppen omhandler ikke bare den faglige organiseringen, men også utviklingen av kompetanseplan for organisasjonen.

2.7. Kompetanseplan for Nord universitet

I fusjonsprosjektet er det lagt føringer om at NORD universitet skal ha minimum 60 % førstestillingskompetanse og tilstrekkelig toppstillingskompetanse. Denne føringen må anses som et mål, og det lar seg ikke oppfylle i løpet av 2016. Prosjektet faglig organisering vil ha gode forutsetninger for å foreslå en felles kompetanseplan og ansettelsesstrategi for Nord universitet som kan bidra til å nå kompetansemålet. Prosjektet kompetanseplan deles i to faser. Første fase er en kartlegging av de undervisnings- og forskningsansattes kompetanse, alder og ambisjoner.

- Hvem er de ansatte ved NORD, og hvilken type forskning er de interessert i?
- Hvilke utdanningsprogram kan de drifte?

I denne første fasen handler det om de personene som er fast ansatt i undervisnings- og forskningsstillinger (hel og deltidsstillinger), men også de stillingsutlysningene som er på gang. Personalsjefene ved gamle HiNT og UiN vil spille en viktig rolle i denne fasen. Det samme gjør dekanene på de sju avdelingene/fakultetene. Sammen bør disse og prosjektgruppen klare å skaffe en oversikt de ansatte ved Nord universitet.

I fase to eller etter kartleggingen bør universitetsstyret definere hvilke fag en skal satse på i henhold til vedtatt strategi for Nord universitet. Hvilken kompetanse skal prioriteres/satses på (fag og nivå)?

- Rekruttering
- Opprykksprogram, og eller utdanningsprogram?

Det er klarlagt at NORD trenger å øke kompetansen, men ikke innenfor hvilke fag og strategiske satsningsområde. Hvor stor andel professorer og førsteamanuensiser trenger for eksempel NORD for å opprette en femårig lærerutdanning som tilfredsstiller NOKUTs krav til kvalitet? Det tar ofte nærmere et år å ansette toppkompetanse, og dermed har vi dårlig tid. Den knappe tiden må imidlertid ikke bidra til at NORD gjør feilansettelser.

Kompetanseplanlegging henger nøye sammen med hvilken strategi NORD vil realisere, og hvilken kompetanse vi således må skaffe. Prosjektgruppen må i dette arbeidet hente innspill fra strategiprojektet slik at gruppen kan lage et utkast til en helhetlig plan for rekruttering og kompetanseheving ved NORD universitet. Denne planen bør være ferdig til utgangen av september 2016. Denne delen av mandatet vil ikke, i særlig grad, bli berørt i dette diskusjonsnotatet.

2.8. Avgrensing i diskusjonsnotatet

For å oppfylle alle disse ambisjonene er det viktig å utvikle en adekvat, smidig og robust faglig organisering, og vi vil foreslå ulike modeller for dette. Modellene har ulike grad av styrker og svakheter, og diskusjonsnotatet forsøker å synliggjøre noen av disse. Det ligger ikke til mandatet å velge en modell for faglig organisering fremfor andre.

3. Føringer for arbeidet

Hovedoppgaven til prosjektet faglig organisering er å utrede og foreslå en ny fakultetsstruktur. Dette er viktig for at ansatte i dagens fakulteter og avdelinger kan finne trygghet i institusjonen, men også for å utvikle spennende forskningsprosjekter og utdanninger innenfor det sammenvevde geografiuavhengige Nord universitet.

3.1. Fusjonsplattformens strategiske utgangspunkt

Prosjektet faglig organisering har sin basis i det omforente grunnlaget for fusjon mellom Universitetet i Nordland og Høgskolen i Nesna (UiN/ HiNe), og i disse to institusjonenes fusjon med Høgskolen i Nord-Trøndelag (HiNT).

Ambisjonene til det nye universitetet er å bli en ledende utdannings- og forskningsinstitusjon både nasjonalt og internasjonalt på definerte fagområder. NORD skal også være toneangivende innen et bredere spekter av fagfelt med en tydelig regional forankring. Fusjonsplattformen beskriver videre at det ligger en ambisjon om å legge til rette for en styrking av fagmiljøene, og «... å utvikle en ny institusjon med en faglig kompetansebase som er markant større enn på fusjonstidspunktet».

Hovedbegrunnelsen for fusjonen var altså å legge til rette for en styrking av fagmiljøene, kanskje særlig innenfor lærerutdanningene. Nye nasjonale krav til lærerutdanningene gjør at NORD må utvikle nye integrerte femårige utdanningsløp (master) i de sentrale skolefagene. Dette krever stor innsats- og samarbeidsvilje fra de ansatte både i Nordland og i Nord-Trøndelag. I arbeidet med å få på plass en fusjon ble det imidlertid avdekket at det finnes mange spennende synergieffekter med en eventuell fusjonen. Disse må nå når fusjonen er en realitet kartlegges, og tas hensyn til i arbeidet med den faglige organiseringen av nye Nord universitet.

I følge fusjonsplattformen er de nedenfor opplistede prinsippene sentrale for den fremtidig fakultetsstrukturen:

- Fremtidig fakultetsstruktur må gjenspeile de faglige ambisjoner og satsinger til det nye universitetet
- Faglig robusthet, med minimum 60% førstestillingskompetanse og tilstrekkelig toppstillingskompetanse
- Det er et langsiktig mål at alle fakultet skal ha gjennomgående utdanningsløp til og med ph.d.
- Fakultetene har et ansvar for at det innenfor profilerte fagmiljø legges til rette for stipendiat- og forskningsmiljø ved utvalgte campus
- Et fakultet skal ha sterk faglig relevans i forhold til det eksterne samfunns- og arbeidsliv

Faglig organisering handler om etablering av x-antall fakultet, men også om utvikling av den underliggende strukturen i fakultetene. Det vil si bruken av for eksempel institutter, seksjoner, forskningsgrupper, undervisningsgrupper og eventuelle ledelsesprinsipper for disse underliggende strukturene. I følge fusjonsplattformen skal det, som et gjennomgående prinsipp, tilstrebes lik organisering av fakultetene ved Nord universitet.

3.2. Nasjonale krav

Stortingsmelding nr. 18 (2014-2015) «Konsentrasjon for kvalitet – strukturreform i universitetet- og høyskolesektoren» viser til følgende føringer for sektoren; utdanning og forskning av høy kvalitet, robuste fagmiljøer, god tilgang til utdanning og kompetanse over hele landet, regional utvikling, verdensledende fagmiljøer, og effektiv ressursbruk. Stortingsmeldingen presiserer følgende ni kriterier for kvalitet og robusthet som institusjonene i sektoren vil bli vurdert etter:

1. Årsverk i førstestillinger
2. Søknings til studier
3. Gjennomføring av studiene
4. Studentenes tidsbruk
5. Publisering
6. Eksterne forskningsinntekter
7. Størrelse på doktorgradsutdanningene
8. Internasjonal orientering
9. Samspill og samarbeid

I utviklingen av NORD universitet er det påkrevd å fylle alle NOKUTs kriterier for et universitet. Det vil si at organisasjonen må:

- Ha en funksjonell organisering og tilstrekkelige ressurser til å utføre universitetets primære oppgaver; forskning, utdanning og formidling.
- Ha minimum fire levedyktige ph.d.-program
- Ha strekkelig kompetanse i alle ledd av organisasjonen, blant ledere, blant administrativt ansatte og blant de undervisnings- og forskningsansatte

3.2.1. Nasjonale krav til ph.d.-utdanninger

Kvalitetsforskriften gir krav for opprettelse av nye doktorgrader, som også må forstås som kvalitetskrav for eksisterende doktorgradsprogram. Spørsmål knyttet til eventuell oppretting av nye doktorgrader ved universitetet må også sees i lys av signaler som er gitt om skjerpede krav til akkreditering. I *Forslag til endring i forskrift om kvalitetssikring i høyere utdanning og*

fagskoleutdanning som nylig har vært ute til høring foreslås flere presiseringer i kravene til akkreditering av doktorgradsutdanninger (se paragrafene i vedlegg 1). Det presiseres også at institusjonene skal dokumentere at det legges samme kriterier til grunn ved selvakkreditering.

Ph.d.-gruppen konkluderer med at doktorgradsprogrammene ved Nord universitet per i dag tilfredsstiller de fleste kvalitetskravene i kvalitetsforskriften. Dette gjelder også etter den foreslåtte skjerpingen som beskrevet i høringsnotatet vedrørende den nye forskriften. De fremhever imidlertid at fagmiljøkravene ikke er spesielt robuste sett i forhold til de skjerpede kravene, og den faglige organiseringen må derfor bidra til å bygge mer robuste fagmiljø i tilknytning til de fire doktorgradene NORD i dag gir. Det innebærer at volum i doktorgradsutdanningen fortsatt må være et fokusområde, særlig gjennom å øke antall stipendiatstillinger (KD-finansierte og eksternfinansierte).

Det framkommer også av ph.d.-gruppens rapport at de ikke ser store utfordringer når det gjelder hvordan doktorgradsprogrammene dekker universitetets hovedområder. De trekker den slutningen at en ikke kan forvente at alle smalere studieområder eller fagområder innenfor universitetet skal dekkes av universitetets ph.d.-utdanninger. Ph.d.-gruppen er i tillegg prinsipielt åpen for flere typer organisering ved at ett fakultet kan være vertskap for flere, en eller ingen ph.d.-utdanninger. Dette innebærer at det er mulig å finne praktiske løsninger på organisering, administrasjon og beslutningsstruktur vedrørende doktorgradsutdanninger. Dette ikke minst fordi det finnes eksempler ved andre universiteter på fakulteter som er vertskap for flere doktorgradsutdanninger og fakultet som ikke er vertskap for noen.

Selv om det er slik at Nord universitet frem til 2019 skal konsentrere seg om å stabilisere de fire nåværende ph.d.-utdanningene er ph.d.-gruppen av den oppfatning at det ikke er noe i veien for å begynne å tenke på nye doktorgradsprogrammer nå. Det vil uansett ta lang tid å utvikle et nytt ph.d.-program, og det vil kreve ekstra ressurser. Et slikt oppbyggingsarbeid bør imidlertid være strategisk forankret.

Ph.d.-gruppen konkluderer imidlertid med at uansett må det primære være å sikre at de eksisterende programmene er tilstrekkelig robuste før eventuelt nye programmer etableres. Denne konklusjonen støttes av prosjektgruppen faglig organisering (se for øvrig ph.d.-gruppens rapport på intranett).

3.2.2. Nasjonale krav til lærerutdanningene

Ved innføring av femårig lærerutdanning, og ved kommende innskjerping av kvalitetskrav fra Kunnskapsdepartementet og NOKUT, står lærerutdanningene ved Nord universitet overfor store utfordringer. Ifølge Studietilsynsforskriften § 7-3 må fagmiljøet som tilbyr en masterutdanning ha en viss størrelse og kompetanse. Minst 50 prosent av årsverkene knyttet til studiet skal utgjøres av tilsatte i hovedstilling ved institusjonen. Av disse skal det være personer med minst førstestillingskompetanse i de sentrale delene av studiet. Fagmiljøet skal delta aktivt i nasjonale og internasjonale samarbeid og nettverk relevante for studiet.

For mastergradsstudier, altså de nye lærerutdanningene, gjelder også at minst 10 prosent av det samlede fagmiljøet tilknyttet studiet skal være professorer eller dosenter, og ytterligere 40 prosent må være ansatte med førstestillingskompetanse (førstelektor / førsteamanuensis). For Nord universitet kreves mye innsats, ressurser og kompetanseheving for at fagmiljøet, på tvers av de gamle institusjonene, er robust nok til å kunne tilby en eller flere 5-årige lærerutdanninger på masternivå. Utfordringen er at fagmiljøene i dag ikke nødvendigvis har tilstrekkelig kompetanse til å tilby femårig lærerutdanning. Dette gjelder spesielt fagmiljøet ved Avdeling for lærerutdanning, men også i noen grad fagmiljøet ved Profesjonshøgskolen.

Lærerfakultetsgruppen fremhever at størrelsen på fagmiljøene ved Profesjonshøgskolen og Avdeling for lærerutdanning, og antall studenter ved utdanningene er tilstrekkelig for å utgjøre et fakultet. Rapporten fremhever også at lærerutdanningenes samfunnsmessige betydning kan brukes som et strategisk argument for å synliggjøre utdanningsområdet gjennom et eget fakultet. Når det er sagt er det viktig for oss å påpeke at lærerfakultetsgruppen ikke leverte et felles forslag, *«på grunn av betydelig uenighet i gruppen er det ikke grunnlag for å presentere et felles forslag om etablering av et eget lærerutdanningsfakultet i 2017.»*

3.3. Geografisk uavhengighet

I fusjonsplattformen presiseres det at institusjonen skal ha en enhetlig gjennomgående ledelse uavhengig av geografi. Uavhengigheten av geografi skal også være det bærende prinsippet for den faglige og administrative organiseringen. Dette innebærer at det ikke skal tas hensyn til geografi når organisasjonsstrukturen besluttet, og at alle fakultetene vil gå på tvers av studiestedene uavhengig av hvor de ledes fra. Rektor for universitetet skal imidlertid ha hovedarbeidssted i Bodø, og institusjonsstyrets sekretariat og postadresse/postmottak skal ligge i Bodø.

På tross av presiseringen om geografisk underordning i fusjonsplattformen vises det til at det skal utvikles et fagmiljø i Nord-Trøndelag som har tilstrekkelig faglig tyngde til å kunne bære et ph.d.-program. Innenfor hvilket fagområde dette er skal avklares i arbeidet med den faglige organiseringen av NORD, men fusjonsplattformen mer enn antyder at det dreier seg om et utdannings- eller lærerfakultet. Blant annet vises dette gjennom pålegget om å initiere en utredning med sikte på å etablere et eget fakultet for lærerutdanningene som skal ledes fra Nord-Trøndelag. *«Det nye fakultetet for lærerutdanning opprettes i 2017 dersom det er faglige forutsetninger for det».*

I forbindelse med prosjektgruppens datainnhenting har vi fått en forståelse av at geografi både er viktig og uviktig. Geografi er uviktig i den forstand at fagmiljø kan samarbeide om å utvikle og gi spennende utdanningsprogram, og om å etablere robuste og konkurransesterke forskningsmiljø. Geografi er imidlertid viktig i den forstand at den faglige organiseringen må fokus på nærledelse. Begrepet «nærledelse» var nytt for oss, og det defineres noe forskjellig av ulike aktører i vårt datamateriale. I kartleggingen har flere grupper på ulike studiesteder pekt på betydningen av nærledelse. Nærledelse defineres som faglig stedlig ledelse, lokal autonomi, kort vei til besluttende myndighet, ledelse nær fagfolk, handlingsrom, faglig campusledelse, lokale ledelsesenheter, nivået under dekan må ha beslutningsmyndighet og fullmakter, ansvar og myndighet må henge sammen, samt inneha tilstrekkelig lokal autonomi.

4. Arbeidsform og erfaringer fra fusjonslitteratur

Arbeidet i prosjektet faglig organisering er prosessorientert, og bygger på prinsipper om medvirkning, men også andre prinsipper fra relevant faglitteratur.

4.1. Lærdom fra NTNU og andre offentlige fusjoner

Sammenslåingsprosesser er komplekse, både når det gjelder selve prosessen, og hvilke prinsipper som skal legges til grunn for organisering og styring. Nord universitet er et flercampusuniversitet med ni studiesteder. Dette skaper noen spesielle utfordringer.

Selv om vårt flercampusuniversitet har noen spesielle utfordringer er det også andre universitet i Norge som har samme type utfordringer. Vi har sett litt på hva NTNU legger til grunn for sin organisering av nivå to gjennom deres fusjonsprosess. Arbeidsgruppen for NTNU ba Nordisk institutt

for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) om en kartlegging av ulike måter å organisere universiteter på. I notatet fra NIFU fremheves noen sentrale utviklingstrekk som synes å påvirke tenkingen omkring universitetsorganisering mer generelt (Elkem & Stensaker 2015). I notatet gis det empiriske eksempler på hvordan noen ledende universiteter har valgt å organisere virksomheten.

Notatet går gjennom to hovedperspektiver for organiseringen: faglig/tematisk og geografisk. Historisk sett har nærhet til disiplinene vært en viktig prinsipp for organisering, og varianter av disiplin-faglig organisering kan anses som den mest vanlige organisasjonsmodellen ved norske universiteter. En alternativ form for tradisjonell disiplinbasert organisering har vært såkalt «schools»-tenking. Notatet fra NIFU viser at *schools*-begrepet er svært utydelig og må klargjøres med spesifikke eksempler. Det andre prinsippet – geografi – handler om hvor tett koblet ulike campus skal være til hverandre, og om det er hensiktsmessig med organisatorisk integrering på tvers av geografi eller hvorvidt ulike studiesteder skal ha «parallelle» faglig organisering.

Det er både instruktivt og inspirerende å se hvordan andre institusjoner, ikke minst ledende universiteter, har organisert sin faglige virksomhet. Det er imidlertid tydelig at det ikke finnes én modell som garanterer suksess; det er mange måter å gjøre det på, og nettopp mangfoldet av løsninger er en viktig lærdom her. En annen erfaring er at hybride modeller ikke bare kan fungere, men ofte er foretrukket fordi de gir større fleksibilitet. En tredje erfaring er at institusjoner som gjør radikale organisatoriske grep i forbindelse med fusjoner enten bruker svært lang tid på å få virksomheten til å fungere godt, eller må reorganisere etter noen år.

Prosjektgruppa har også satt seg inn i litteratur og rapporter fra andre fusjoner i offentlig sektor samt høyere utdanning, som har vært førende for vår arbeidsform og forståelse av fusjonen som helhet. Arbeidsformen vil bli nærmere beskrevet i neste del av dette notatet. Vi har i hovedsak tatt utgangspunkt i rapporter som beskriver en norsk kontekst, men med referanser til den internasjonale fusjonslitteraturen. Disse har også vært en del av presentasjonen vi har brukt i våre workshops.

Statskonsult gjennomførte i 2002 en større undersøkelse av fire statlige fusjonerte organisasjoner. Målet med denne undersøkelsen var å sammenfatte viktige erfaringer fra fusjoner i statlige organisasjoner og offentlig sektor (Enehaug & Thune 2007). Disse åtte punktene er: 1) målformuleringer, 2) personalansvar og følelser, 3) tilsattes medbestemmelse og medvirkning, 4) organisering, 5) administrative utfordringer, 6) kulturforskjeller og kommunikasjonsklima, 7) virksomhetsprofil og 8) forholdet til omverden. På bakgrunn av dette har prosjektgruppa forsøkt å jobbe med disse åtte punktene som fundament for hvordan prosessen har blitt drevet fram. Siden vi har jobbet med faglig organisering har noen av punktene vært mer aktuelle enn andre, og da trekker vi spesielt fram personalansvar og følelser, tilsattes medbestemmelse og organisering som relevante erfaringer for vårt arbeid.

I tillegg til disse mer generelle punktene har vi også tatt utgangspunkt i spesielt viktige erfaringer og utfordringer fra fusjoner i høyere utdanning. Her er Skodvin (1997) fremdeles dagsaktuell, og vi har trukket ut noen viktige utfordringer: 1) størrelse, utdanningstilbud og geografi, 2) ulike og like programtilbud, 3) utilstrekkelig planlegging kan føre til stress og at individuelle behov ikke blir sett, 4) ressurstildeling. I tillegg fastslår Skodvin at den nye institusjonen erfaringsmessig styrkes.

4.2. Medvirkning

De ansatte ved NORD er oppfordret til medvirkning gjennom en serie på 12 workshops fordelt på universitetets campus i Trøndelag, Helgeland og Bodø. Vesterålen og Sandnessjøen har deltatt gjennom videolink, og Vesterålen har i tillegg sendt oss innspill per mail i ettertid. Ved hjelp av disse

workshopene har prosjektgruppa samlet flere typer datamateriale som oppsummerer ulike synspunkt vedrørende den fremtidige faglige organiseringen ved Nord universitet. Dette datamaterialet ligger til grunn for våre analyser, som igjen skal levere et godt beslutningsgrunnlag for styret og rektoratet.

Arbeidsformen vår har vært preget av å åpenhet for ulike synspunkt. Alle medarbeidere (eller mer presist deltakere i workshopene) har fått tenke fritt og kreativt, før forslagene er drøftet av prosjektgruppa. Forslagene i dette diskusjonsnotatet er en direkte konsekvens av det vi har lært gjennom våre workshops, i tillegg til det vi har fått inn på vår felles e-postadresse. Denne prosessen har derfor adoptert en strategi hvor de ansatte har blitt oppfordret til å jobbe intuitivt og fra sitt eget ståsted og arbeidssituasjon. Dette har gitt oss et konkret innblikk i mange av utfordringene ved å fusjonere disse institusjonene, mens vi samtidig har fått verdifull informasjon om mulige synergieffekter og positive sider ved fusjonen som helhet. Alt dette har vært med på å forme forslagene som blir presentert i dette notatet.

Workshopene har hatt en varighet på 3 timer, med en innledning i plenum, gruppearbeid og til slutt presentasjon av gruppearbeid. Denne formen har blitt gjennomført på samtlige workshops, med minimal variasjon, og med gode tilbakemeldinger fra de ansatte. Vi har samlet inn kladdeark samt tatt opptak fra gruppepresentasjonene, og dette har senere blitt transkribert og samlet i en datapakke som prosjektgruppa har benyttet seg av i det videre arbeidet og ved utarbeidelsen av dette diskusjonsnotatet. Prosjektgruppas medlemmer har også skrevet egne notater og tanker omkring de ulike stedene vi har besøkt. Samlet sett synes vi at vi workshopene har vært svært vellykkede, og vi ble møtt med et enormt engasjement rundt om i organisasjonen.

Prosjektgruppa har videre hatt en rekke møter i denne prosessen, hvor vi kontinuerlig har drøftet hvorvidt prosessen har gått bra, og om noe burde endres. Vi har også drøftet informasjonen vi har fått inn gjennom løpet, og har fått til et veldig godt samarbeid mellom oss i prosjektgruppa. Arbeidsprosessen har derfor vært preget av positivitet og god personkjemi, som er viktig for å bygge et godt beslutningsgrunnlag. Det har vært viktig for arbeidsformen å ha fokus på helheten – Nord universitet – og ikke de ulike deler av organisasjonen vi tilhører i det daglige. Arbeidsformen er derfor preget av objektivitet og er datastyrt, ut i fra de funnene vi har gjort, til fordel for intern retorikk og prinsipielle debatter mellom medlemmene i gruppa. Det har vært to undergrupper i sving; ph.d-gruppen (delrapport 1) og lærerutdanningsfakultetsgruppen (delrapport 2), som har drøftet spesielt utfordrende aspekter ved den faglige organiseringen. Delrapportene legges ut på intranettet.

4.3. Pågående arbeidsprosess

Første steg i prosessen har vært datainnsamling gjennom workshops og innspill fra to undergrupper, samt innspill på epost (faglig.organisering@nord.no). Dette diskusjonsnotatet er neste steg i prosessen, og er således en del av den prosessuelle arbeidsformen. Diskusjonsnotatet representerer også neste mulighet for medvirkning fra ansatte på universitetet, og vil gi oss flere tilbakemeldinger på våre forslag, som igjen vil være styrende for den avsluttende rapporten vi leverer fra oss. Dette diskusjonsnotatet vil presentere en rekke mulig modeller som er bygd på bakgrunn av tilbakemeldingene på workshopene og det vi har fått inn digitalt. Vårt mandat er ikke å ta avgjørelser, men å presentere *flere* modeller. På bakgrunn av kommentarene vi får inn på dette diskusjonsnotatet håper vi derfor på å bidra til å sikre den best mulige faglig organiseringen av NORD universitet.

Prosjektet faglig organisering har flere faser, men kan sies å ha tre hovedfaser. I første fase, som nå er gjennomført, har prosjektgruppa besøkt avdelinger/fakultet og innhentet uttalelser fra to

undergrupper; ph.d.-gruppen og lærerutdanningsfakultetsgruppen. I tillegg har vi laget dette diskusjonsnotatet som foreslår konkrete modeller for faglig organisering ved Nord universitet.

I neste fase sendes diskusjonsnotatet ut på bred høring i organisasjonen med 3 mai 2016 som frist for tilbakemeldinger. Et revidert notat om ny fakultetsstruktur legges fram for styringsgruppen og rektor i god tid før behandling av faglig organisering i universitetsstyret.

I tredje fase, som går parallelt med de to foregående fasene, skal prosjektgruppen komme frem til en kompetanseplan for Nord universitet. Dette arbeidet innebærer en kompetansekartlegging og utarbeidelse av et forslag til en helhetlig kompetanseplan for NORD. Dette arbeidet er noe forsinket siden prosjektgruppens kartlegging er besluttet gjennomført sammen med utredningen NORD skal gjøre i forbindelse med NOKUT sitt besøk.

5. Ulike modeller for faglig organisering

I Nord universitet har vi i dag fire fakultet og tre avdelinger; Fakultet for biovitenskap og akvakultur (FBA), Handelshøgskolen (HHB), Fakultet for samfunnsvitenskap (FSV), Profesjonshøgskolen (PHS), Avdeling for næring, samfunn og natur (Avd NSN), Avdeling for helsefag (Avd HEL) og Avdeling for lærerutdanning (Avd LÆR).

I det tidligere Universitetet i Nordland (UiN) er fakultetene organisert på forskjellige måter. PHS er organisert med institutt for lærerutdanning, kunst og kulturfag samt institutt for sykepleie og helsefag. De øvrige fakultetene er organisert med forskergrupper, seksjoner, studieområder m.m. som nivå tre. Personalansvaret og hovedansvaret for økonomi var som hovedregel lagt til leder på nivå to. Noe budsjettansvar (drift) på studieprogrammene og innenfor forskningsgruppene var delegert til leder på nivå tre. Nivå tre-ledere har hatt ansvaret for fagutvikling, forskning og undervisning innenfor sine respektive områder.

Ved tidligere Høgskolen i Nesna (HiNe) var organiseringen fagseksjoner på nivå tre. Personalansvaret og ansvar for fag og økonomi var også her lagt til leder på nivå to. Noe budsjettansvar (drift) på studieprogrammene var delegert til studieleder på nivå tre.

I tidligere Høgskolen i Nord-Trøndelag (HiNT) hadde man avdelinger på nivå to. Disse er i stor grad inndelt i faglige studielederområder (nivå tre), hvor studielederne har personal-, økonomi- og fagansvar. Fagansvar innebærer i denne sammenhengen ansvar for faglig utvikling, forskning og undervisning i eget studielederområde.

Dagens fakulteter og avdelinger vil heretter benevnes med forkortelsene som er beskrevet her, mens forslag til nye fakulteter vil benevnes med sine fulle navn.

5.1 Rektoratet og rektors ledergruppe (nivå 1)

Organiseringen av nivå 1 skal ivareta flere funksjoner i Nord universitet. Som øverste daglige ledelse skal rektoratet sikre at styret får best mulige forutsetninger til å ivareta sin funksjon både som controller og strateg. Rektoratet skal således samle relevant informasjon både fra virksomheten og fra omgivelsene, av driftsmessig og strategisk art, analysere et stadig større informasjonsmangfold og innstille overfor styret for gode styredrøftinger og beslutninger.

Rektoratet skal gjennomføre styrets beslutninger på en effektiv måte, og særlig bidra til måloppnåelse innenfor forskning og undervisning, samt sikre institusjonens samfunnsoppdrag. Videre skal rektoratet sikre en helhetlig og enhetlig organisasjon, forvalte merkevaren og

representere virksomheten på ulike samfunnsarenaer. Under arbeidet med å realisere intensjonene for fusjonen skal rektoratet gjennom god innsikt i den nye organisasjonen treffe beslutninger med høy legitimitet i hele Nord universitet.

Oppbyggingen av rektoratet påvirker og påvirkes av ønsket fakultetsstruktur. Prosjektgruppen legger til grunn at et fakultet i hovedsak er en strategisk og ledelsesmessig overbygning over beslektede fagmiljøer. Begrunnelsen for SAKS (samarbeid, arbeidsdeling, konsentrasjon og sammenslåing) var i første rekke å styrke kvaliteten i forskning og undervisning. Disse oppgavene tenkes først og fremst løst på dekannivået. Om det er slik må dette ha implikasjoner for hvordan vi tenker innholdet i dekanrollen, og i neste omgang for koblingen mellom rektor og dekan.

5.1.1. Rektorat

Prosjektgruppen legger frem to prinsipielt ulike forslag til organisering av sentral ledelse. Det ene modellen er med prorektor/er (1), og det andre uten dette leddet (2).

5.1.1.1 Modell en - med prorektorer

Modell 1 innebærer at rektor knytter til seg prorektorer for sentrale funksjoner som forskning, undervisning, samarbeid med eksterne interessenter og internasjonalisering. Disse prorektorene vil kunne ha et linjeansvar overfor resten av organisasjonen, noe som egentlig betyr at en velger en form for matriseorganisering. I Nord universitet kunne en modell 1 i en overgangsperiode ta spesielle geografiske hensyn ved å opprettholde en prorektorstilling i det fylket som ikke bidrar med rektor. Alternativet til dette er at prorektorene er stabstillinger (for eksempel leder for forskningsadministrasjonen) som server både rektorat og dekanat med kunnskap innen sine respektive områder.

I denne modellen knyttes prorektorene direkte opp mot rektor. Prorektorer uten fakultetstilknytning vil gi større nøytralitet/uavhengighet av restene av organisasjon, og uten spesiell tilknytning til et enkeltfakultet vil prorektor stå friere i sin argumentasjon knyttet henholdsvis forskning og utdanning. Prorektorene vil altså ha sin identitet koblet til helheten, og ikke til enkeltfakultet. Det er også sannsynlig at rektor vil kunne ha disse i sitt naboskap og at de lett kan kommunisere med hverandre og arbeide som et tett team. Dette vil gi en sterk og tydelig overordnet ledelse. En variant av denne modellen vil være å også ha en prorektor lagt til det fylket som ikke innehar rektorstillingen. En slik løsning vil sikre Nord universitets tilstedeværelse i begge fylkene med ledere på toppnivå.

5.1.1.2. Modell to – uten prorektorer

Modell 2 foreslår et rektorat uten prorektorer hvor rektor kobler seg sterkere på fakultetslederne. Dette innebærer at en av dekanene for eksempel får hovedansvaret for institusjonens samlede forskningssatsning, og en annen dekan får ansvaret for institusjonens samlede studieportefølje.

I denne modellen vil virksomheten unngå flere ledelsesnivå (om prorektorene legges i linja) og/eller det blir en mer direkte og sterkere kobling mellom rektor og dekannivået. Dette styrker relasjonen mellom de «produsentansvarlige» for både forskning og undervisning og rektor. Rektor kommer tettere på produksjonen, noe som kan anses viktig i den fasen Nord universitet nå er i oppbyggingen av universitetet og i arbeidet med å sikre universitetsstatusen. Det kan videre argumenteres for at en slik modell bringer dekanene nærmere styret. Ved valget av en slik modell kan det være nødvendig å legge prorektorfunksjoner til bestemte dekaner. Eksempelvis kan en dekan med sete i Nord-Trøndelag få ansvaret for det regionale samarbeidet i hele universitetets nærområde.

5.1.2. Rektors ledergruppe

Størrelsen på rektors ledergruppe vil styres av om en velger modell 1 eller modell 2, og gi henholdsvis en mindre eller et større gruppe. Rektoratet i både modell 1 og 2 inkluderer ikke direktører, men direktører vil inngå i rektors ledergruppe. Nå i omstillingsåret er det mange direktører, og doble administrative strukturer. Hvordan dette blir fra 2017 vil prosjektgruppen for administrativ organisering legge frem forslag om.

Velger en modell 1 får Nord universitet en ledergruppe bestående av rektor, prorektor for utdanning, prorektor for forskning og eventuelt en eller flere geografisk tilknyttet prorektorer, dekaner for alle fakultet (2-5), og for eksempel to direktører. Dersom man velger å ha mange prorektorer vil dette sannsynligvis svekke innflytelsen til dekanene, samtidig som det kan føre til frikobling av dekanene og dermed fakultetene.

Velger en modell 2 får Nord universitet en ledergruppe bestående av rektor, dekaner for alle fakultet (2-5), samt for eksempel en direktør. Dette gir en kompakt ledergruppe som kan styrke både den strategiske evnen og gjennomføringsevnen.

5.2 Fakultetsstruktur (nivå 2)

Under fakultetet kan en dele den faglige aktiviteten inn i institutter, seksjoner, sentre, forskergrupper, studielederområder, programområder, schools mv. En hensiktsmessig organisering på nivå tre vil blant annet avhenge av størrelsen på fakultetet og størrelsen på underliggende enheter. Faglige sentre bør plasseres, som i dagens struktur, i de fakulteter de faglig hører hjemme. Geografi skal ifølge fusjonsplattformen ikke tas hensyn til, men er meldt inn av de ansatte som et moment av betydning for organiseringen av underliggende strukturer i fakultetene.

Dersom en velger å innføre instituttstruktur under fakultetsnivået, kan det være nødvendig med et fjerde nivå for større institutter, særlig hvis aktivitetene er spredt over store geografiske avstander. Behovet for å sikre legitimitet, utviklingskraft og kort beslutningsvei lokalt kan i stor grad imøtekommes gjennom å delegere fullmakter og beslutningsmyndighet til ledelse på et slik fjerde nivå. Det kan eksempelvis være programledere/studieledere for fag der instituttleder ikke er lokalisert. Det er viktig for både forskning og utdanning at den daglige drift og personaloppfølging lokalt og innenfor de ulike fagene sikres. Prosjektgruppen har drøftet ulike universitetsstrukturer, både faktiske eksempler og mer idealiserte modeller. Et hovedskille på nivå to synes å gå mellom en tradisjonell disiplinbasert organisering på den ene siden, og en mer tematisk og ofte tverrfaglig organisering på den andre. I det følgende presenterer vi fire modeller for organisering. Disse modellene har vi som gruppe diskutert oss fram til ut fra det datamaterialet workshopene ga oss, og dels ut fra forskningsbaserte utredninger om effektive universitetsstrukturer. Vi har lagt følgende momenter til grunn for de modellene vi presenterer i dette diskusjonsnotatet:

- Enhetene som vi beskriver på nivå to kaller vi fakultet, og disse enhetene skal ledes av en dekan med leder- og forskningskompetanse
- Fakultetet bør utgjøre et faglig fellesskap som er basert på samhörighet mellom vitenskapelige disipliner eller fagområder
- De modellene som foreslås skal alle være gjennomførbare ved Nord universitet
- Organiseringen må støtte opp under de eksisterende doktorgradene
- På sikt er det en ambisjon at alle fakulteter skal ha minst et Ph.d.-program. I en overgangsperiode ser vi likevel ikke dette som et absolutt krav
- Ett ph.d.-program skal tilhøre ett fakultet

5.2.1. Modell en – to fakultet

Modell 1 er en smal modell med to store fakulteter. Fakultet for naturvitenskap og økonomi vil være en sammenslåing av dagens FBA og HHB, i tillegg vil miljøer innenfor økonomi, anvendt teknologi, geografi og grønn sektor på NSN og fagmiljøet innenfor klima, miljø og ressursforvaltning i FSV innlemmes i dette fakultetet (og kan dermed svekke ph.d. i sosiologi). Dette fakultetet vil ha doktorgrad i akvatisk biovitenskap og bedriftsøkonomi. Dette fakultetet vil være betydelig mindre enn fakultet nummer to i denne modellen.

Fakultet for samfunn, helse og oppvekst vil omfatte stor deler av FSV, PHS, Avd LÆR, Avd HEL og trafikkklærerutdanningen. Dette fakultetet vil ha doktorgradsprogram innenfor sosiologi og profesjonspraksis.

En slik modell vil kreve et formalisert ledernivå på nivå 3 i form av institutter. Videre vil det bli en diskusjon om en på tredjenivået skal ha mange eller få institutter. Dersom en satser på få institutter, kan modellen også kreve formalisert ledelse på nivå 4. Den ulike størrelsen på fakultetene kan tale for forskjellig organisering på nivå tre.



For:

- Begge fakultetene får den styrken det er å ha to doktorgrader
- Synliggjør bioøkonomi som strategisk satsningsområde
- BSV-utdanningene (barnevern, sosialt arbeid og vernepleie) samles i samme fakultet
- Alle lærerutdanningene, inklusiv lektorutdanningen, samles i ett fakultet
- Å samle flere fagmiljø under to fakultet kan bidra til å skape synergieffekter og nye samarbeidsrelasjoner
- Lettere for studenter å se veien fra bachelor til ph.d. program

Mot:

- Modellen kan svekke ph.d i sosiologi
- Ulikhet i størrelse på fagmiljø og studenttall mellom de to fakultetene
- En slik modell kan kreve flere formaliserte ledernivå, og binde opp mange forskere i lederstillinger (på nivå 3 og evt. nivå 4)
- Stor avstand fra arbeidstaker til rektor
- Stor spredning av fag innenfor hvert fakultet, og dekan må dermed representere et mangfold av fag og ulike faglige kulturer
- Dekanens ledergruppe kan bli for stor
- Instituttene kan bli for autonome slik at en ikke får tatt ut en synergieffekt av flerfaglige fakulteter

5.2.2. Modell to – tre fakultet

Modell 2 er en modell med tre fakulteter. Fakultet for naturvitenskap vil omfatte de eksisterende miljøene innenfor blå og grønne fag, samt miljøene for anvendt teknologi i Nord universitet. Dette fakultetet vil være vertskap for ph.d. i akvatisk biovitenskap.

Fakultet for samfunn, økonomi og helse vil omfatte dagens FSV, HHB, Avd HEL, helsedelen av PHS og økonomi- og ledelsesfagene samt trafikkklærerutdanningen ved Avd NSN. Dette fakultetet vil være vertskap for ph.d. i sosiologi og ph.d. i bedriftsøkonomi.

Fakultet for utdanningsvitenskap omfatter alle lærerutdanningene samt idrett- og kulturfag ved dagens PHS og Avd LÆR. I tillegg kan lektorutdanningen fra FSV plasseres her. Dette fakultetet vil være vertskap for ph.d. i profesjonspraksis.

Også i denne modellen vil alle fakultet ha en doktorgrad dersom en forutsetter at doktorgraden i profesjonskunnskap legges til Fakultet for utdanningsvitenskap.



For:

- Fakultet for naturvitenskap gir mulighet for å videreutvikle dette fagområdet
- BSV-utdanningene (barnevern, sosialt arbeid og vernepleie) samles i samme fakultet
- Ledelsesmiljøene ved Avd NSN, FSV og HHB samles i samme fakultet
- Å samle flere fagmiljø under tre fakultet kan bidra til å skape synergieffekter og nye samarbeidsrelasjoner
- Alle de fire doktorgradene har god kompetansebase i fakultetene

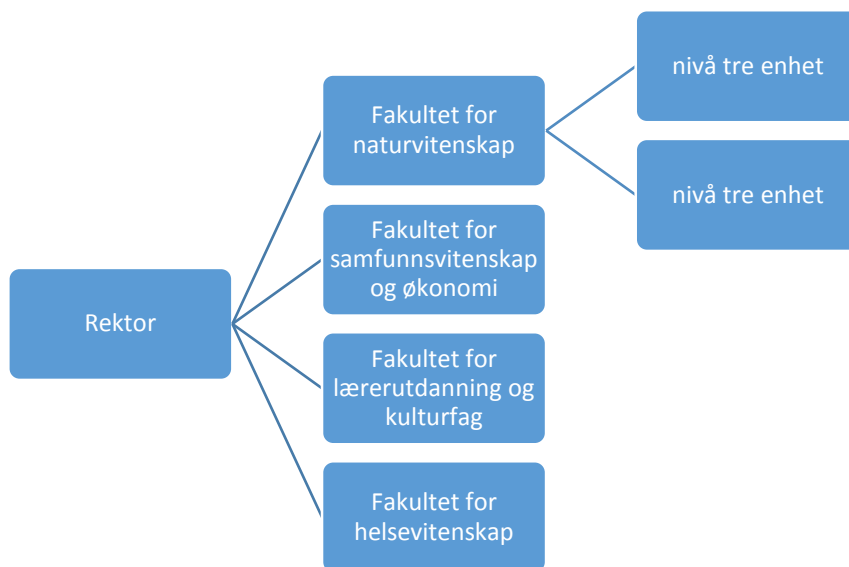
Mot:

- Stor faglig spredning i Fakultet for samfunn, økonomi og helse, gjør strategisk ledelse vanskelig. Svært ulike organisasjonskulturer skal arbeide sammen.
- Ulik størrelse på fakultetene

5.2.3. Modell tre – fire fakultet

Modell 3 har fire fakulteter. Dette er en videreutvikling av modell 2, der en for å bøte på en av denne modellens svakheter, skiller ut Fakultet for helsevitenskap som et eget fakultet. Det betyr at vi i tillegg til Fakultet for naturvitenskap og Fakultet for utdanningsvitenskap får Fakultet for helsevitenskap og Fakultet for samfunnsvitenskap og økonomi. Ph.d. i profesjonspraksis legges til fakultet for lærerutdanning og kulturfag, men doktorgradsprogrammet kan deles med Fakultet for

helsefag. Det kan for eksempel lages en forenklet versjon av en «joint degree»-avtale (se ph.d.-gruppens rapport).



For:

- Homogene fakulteter
- Det er vanlig internasjonalt at økonomi og samfunnsfag er under samme paraply
- Fakultetene blir relativt like i størrelse
- Helsefagene blir mer synlig som fagområde og utviklingsaktør

Mot:

- BSV-utdanningene samles mest trolig ikke i samme fakultet
- Senter for praktisk kunnskap flyttes til lærerutdanningen
- Modellen splitter de to fagmiljøene ved PHS som i dag støtter opp om ph.d. i profesjonspraksis, og ph.d. i profesjonspraksis kan svekkes
- Fakultet for helsevitenskap vil ikke kunne opprette et ph.d.-program før etter 2019

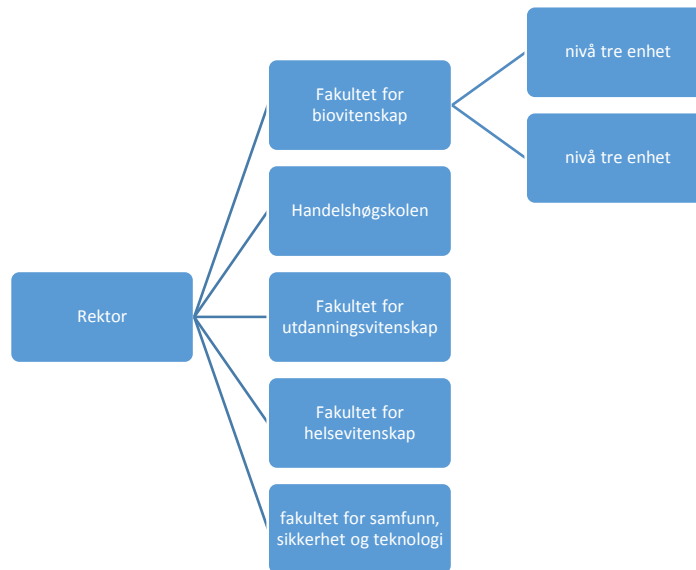
5.2.4. Modell fire – fem fakultet

Modell 4 er en modifisert utgave av fakultetsstrukturen i gamle UiN. FBA endrer navn til Fakultet for biovitenskap, og får med de grønne fagene fra Avd NSN.

FSV endrer navn til Fakultet for samfunnsvitenskap, teknologi og sikkerhet og styrkes med «samfunnsdelen» av Avd NSN, samt det anvendte IKT-miljøet og trafikk lærerutdanninga.

HHB består, men styrkes med «næringsdelen» ved Avd NSN.

PHS deles i to, og blir til Fakultet for helsevitenskap og Fakultet for utdanningsvitenskap, og de parallelle miljøene i Nord-Trøndelag legges til hvert sitt fakultet. Senter for profesjonskunnskap legges under Fakultet for utdanningsvitenskap.



For:

- Små endringer i deler av organisasjonen, kun to fakultet/avdelinger deles (Avd NSN og PHS)
- I denne modellen beholder vi Handelshøgskolen som er en viktig merkevare
- En deling av PHS skaper mulighet for et tydelig helsefaglig fagmiljø og et tydelig utdanningsfaglig fagmiljø

Mot:

- Kan svekke ph.d- i profesjonspraksis
- HiNT-miljøene kan føle seg slukt av gamle UiN-miljøer
- Kan kaste bort muligheten til å tenke nytt
- Fakultet for helsefag vil i en overgangsperiode bli uten egen dr. grad
- Denne modellen kan føre til støy ved PHS

5.2.4.1. Modifisert modell fire

I en situasjon der lærerutdanningene skal gjennom en krevende reform er det mulig å tenke seg at en gir de tre fagmiljøene (Nesna, Bodø og Levanger) innenfor lærerutdanning litt mer tid. I en overgangsfase kan de tre nåværende fakultetene/avdelingene (PHS, Avd LÆR og Avd HEL) bestå.

For:

- Denne organiseringen vil bidra til mindre støy ved PHS
- En kan sikre de prosessene som allerede er kommet godt i gang innenfor lærerutdanningen
- Doktorgrad forblir i en periode ved PHS
- Kan forhindre kompetanseflukt fra lærerutdanningen i Bodø

Mot:

- Denne varianten av modell fire er i realiteten en utsettelse av fusjonen
- Løsningen begrenser initiativ og utvikling innenfor helsefagmiljøene
- En todeling av lærerutdanningene kan føre til en suboptimalisering av den enkelte utdanning
- Konkurransen mellom lærerutdanningsmiljøene om rekruttering av kompetanse
- Gir fra seg muligheten til å tenke nytt og utfordre etablerte kulturer
- Lærerutdanningene havner i forskjellige fakultet

5.3. Organisering av fakultetene (nivå 3)

I dette diskusjonsnotatet har vi foreslått fire forskjellige modeller for faglig organisering på nivå to (fakultetsnivået), som vist, er det fordeler og ulemper med alle modellene. Nivå tre forstår vi som inndelingen av et fakultet. Denne inndelingen kan gjøres på ulike måter, men her skal vi foreslå tre forskjellige måter å gjøre dette på. Dersom det blir to fakultet vil kravene til underliggende enheter være annerledes enn om det blir etablert fem fakultet. Fusjonsplattformen sier at faglig organisering skal tilstrebes å være lik. Dette oppfatter vi som en åpning for at fakultetene kan ha forskjellige former for underenheter dersom det er gode argumenter for det.

5.3.1. Modell en – Institutt

Dette er den mest vanlige modellen blant universitet i Norge. I en instituttstruktur har instituttleder et helhetlig ansvar for både forskning og utdanning, herunder helhetlig faglig utvikling, samordning og tilrettelegging for samhandling. Instituttleder har i tillegg budsjett og personalansvar. Instituttleder kan, i samråd med dekanatet, delegere oppgaver til ledere på et fjerde nivå om vedkommende ønsker det. Dette kan innebære at instituttene blir forskjellige med utgangspunkt i instituttleder og dekanatets beslutninger.

Instituttleder kan være tilsatt, eller valgt av kollegiet. Om en følger styringsmodellen til NORD med tilsatt rektor og dekaner er det trolig at også instituttlederne tilsettes. En leder med ansvar for både forskning og undervisning bør ha forskerkompetanse.

I denne modellen vil NORD trolig få et fjerdenivå hvor dekanatet og instituttleder kan bestemme om en ønsker studieledere hvor lederen har ansvar og beslutningsmyndighet innenfor eget studieprogram/programområde. Ledelsen kan likeledes opprette forskergrupper hvor forskningsgruppeleder har ansvar og beslutningsmyndighet innenfor sitt forskningsområde om ønskelig (se matrisemodell). Det fjerde nivået kan imidlertid bestå av seksjoner som ledes av seksjonsledere som har et helhetlig ansvar for både forskning og utdanning innenfor ett gitt fagområde.

Fordeler:

- Tydelig ansvar, myndigheter og fullmakter på tredjenivå
- Leder har ansvar for både forskning og utdanning
- Leder har fokus på både forsknings- og utdanningsledelse
- Følger en tradisjonelle universitetsstruktur
- Arbeidstaker har en leder å forholde seg til
- Tydeligere utad

Utfordringer:

- Mange ansatte med forskerkompetanse blir sittende i stillinger som binder opp deres forskerkompetanse
- Fagmiljøene kan være for små til å danne institutt
- Byråkratiserende modell
- Vanskeliggjør samhandling på tvers av institutt
- Kan kreve et fjerde nivå eller alternative støttestrukturer

5.3.2. Modell to - Forskningsgrupper

Denne modellen likner på instituttmodellen, men her settes forskningen først, og enhetene minner om enhetene i et forskningsinstitutt. I denne modellen har forskningsgruppelederne et helhetlig ansvar for både forskning og utdanning, herunder helhetlig faglig utvikling, samordning og tilrettelegging for samhandling. Forskningsgruppeleder har i tillegg budsjett og personalansvar. Forskningsgruppelederne kan, i samråd med dekanatet, delegere oppgaver til ledere på et fjerdenivå om vedkommende ønsker det. For eksempel ved at enkeltpersoner eller team i forskningsgruppene for ansvar for studieprogram/utdanningsområder.

Forskningsgruppelederne kan være tilsatt, utpekt av dekan eller valgt av kollegiet. I denne modellen er det mest hensiktsmessig at dekan eller kollegiet oppnevner/velger forskningsgruppelederne. Dette med bakgrunn i at forskningsgruppene på nåværende tidspunkt ikke lar seg klart definere. Det sier seg selv at en forskningsgruppeleder må ha forskningskompetanse.

Fordel:

- Gjennomgående fokus på forskning
- Styrker styring mot et felles mål
- Sosialisering i en arbeidsform som fremmer internasjonalisering og deltakelse i nasjonale forskningsprogram

Ulemper:

- Fokus på utdanningene kan bli for utydelig, og det kan medføre uklar leveranse til utdanningene
- Uklart ansvar og myndighet i forhold til drift av utdanningene, særlig på de store profesjonsutdanningene
- Kan være ekskluderende for forskere som ikke gjenkjenner sitt forskningsfelt
- Hva med dem uten forskningskompetanse?

5.3.3. Modell tre – Matrise

I denne modellen har ikke ledere under dekanene et enhetlig ansvar for både forskning og utdanning. Dette ansvaret ligger til dekan, her ligger også det overordnede ansvaret for personal og budsjett. Ingen ledere på tredjenivå vil i denne modellen ha heltids lederoppgaver. I matrisemodellen er imidlertid myndighet og ansvar delegert til ledere med ansvar og beslutningsmyndighet innenfor enten a) forskning eller b) undervisning.

- a) Forskningen ledes av forskningsgruppeledere med ansvar for definerte forskningsfelt. Forskningsgruppelederne må ha forskerkompetanse.
- b) Utdanningene ledes av studieprogramledere med ansvar for studieprogram, eventuelt programområder. Utdanningslederne behøver ikke forskningskompetanse, men utdanningene må likevel være forskningsbasert.

Fordeler:

- Flere ledere som kan spres over NORDs geografiske utstrekning (flere nærledere)
- Færre forskningskompetente ansatte blir bunnet opp i heltids lederstillinger
- Stort lederfokus på både forskning og utdanning

Ulemper

- For stort ansvarspenn på dekanene om fakultetene blir for store
- Kan oppstå uklarhet i hvem som er nærmeste leder
- Kan oppstå konflikt mellom forskningsleder og utdanningsleder

6. Spørsmål til de ansatte

Dette diskusjonsnotatet bygger i hovedsak på prosjektgruppens datainnsamling, som representerte den første muligheten for medvirkning fra de ansatte ved Nord universitet. Dette høringsnotatet representerer den andre muligheten for påvirkning fra de ansatte. Alle fire modellene for faglig organisering på nivå to har både fordeler og ulemper ved seg. Prosjektgruppen har punktvis listet opp noen fordeler og ulemper, men det finnes sikkert mange flere argumenter. Disse ønsker vi hjelp til å finne. I den endelige rapporten vil vi skrive ut argumentene slik at de ikke bare blir stikkord. Fakultetene vil også bli nærmere beskrevet. Dette vil innebære en fyldigere argumentasjon slik at vi kan skape et best mulig beslutningsgrunnlag. Det er grunn til å tro at en eller to av modellene på nivå to utgår i den endelige rapporten.

Vi vil sette pris på å få tilbakemelding på følgende spørsmål:

1. Hvilke strategiske hensyn er det viktigst å legge til grunn for valg av modell?
2. Hva er de viktigste organisatoriske forutsetningene for at de ansatte ved Nord universitet skal lykkes med sin forskning og undervisning?
3. Ta utgangspunkt i de foreslåtte modellene for nivå 2, og argumenter for hvilken modell som bør legges til grunn for den faglige organiseringen av Nord universitet.
4. Med utgangspunkt i den valgte modellen på nivå 2 beskriv ønsket organisering på nivå 3, og eventuelt nivå 1 og 4.
5. Kom gjerne med forslag på alternative navn på de ulike fakultetene, og eventuelt den underliggende strukturen.

Ved tilbakemelding trenger man ikke å besvare alle disse spørsmålene, selv om vi ser på alt dette som relevant for vårt arbeid.

Frist for innspill er 3. mai 2016. Alle kan gi innspill enten som enkeltansatt, eller sammen med sitt fakultet, fagmiljø m.m.

Innspillene sendes til epost: faglig.organisering@nord.no

Litteratur

Elkem, Mari & Stensaker, Bjørn (2015): *Organisering av flercampusuniversitetet*. Oslo: NIFU-rapport 10/2015.

Enehaug, Heidi & Thune, Taran (2007): *Organisasjonskultur og mennesker i fusjonsprosesser*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet. AFI-rapport 1/2007.

Høringsnotat – forslag til endringer i forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning. Hentet fra regjeringen.no den 17.04.2016:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/6d1c42c3b00344f0a57ce006191a56d0/horingsnotat--forslag-til-endringer-i-forskrift-om-kvalitetssikring-og-kvalitetsutvikling-i-hoyere-utdanning-og-fagskoleutdanning.pdf>

Kunnskapsdepartementet (2010): *Forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning*.

Kunnskapsdepartementet (2013): *Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning (studietilsynsforskriften)*.

Meld. St. 18 (2014-2015) Konsentrasjon for kvalitet — Strukturreform i universitets- og høyskolesektoren. Oslo: Kunnskapsdepartementet

Skodvin, Ole-Jacob (1997): *Internasjonale erfaringer med fusjoner i høyere utdanning. Evaluering av høyskolereformen*. Oslo: Norges Forskningsråd – Området for kultur og samfunn. Arbeidsnotatserie nr. 6.

Statskonsult (2002): *Erfaringer fra statlige fusjoner*. Oslo: Temahefte.

Vedlegg 1

For å bli akkreditert som universitet må følgende vilkår være oppfylt: (jf § 3-3.punkt 3, Forskrift om kvalitet i høyere utdanning)

- a) Institusjonens primærvirksomhet skal være høyere utdanning, forskning og faglig eller kunstnerisk utviklingsarbeid samt formidling.
- b) Institusjonens organisering og infrastruktur, skal være tilpasset virksomheten.
- c) Institusjonen skal ha stabil forsknings- og faglig eller kunstnerisk utviklingsvirksomhet av høy kvalitet relatert til sine fagområder.
- d) Institusjonen skal ha ansatte i undervisnings- og forskerstilling på de fagområder som inngår i studiene.
- e) Institusjonen skal ha akkreditering for minst fem studietilbud av minst fem års varighet, samlet eller som integrerte studieløp, som gir rett til å tildele høyere grad alene, samt lavere grads utdanninger innenfor flere fagområder. Institusjonen skal ha uteksaminert kandidater på lavere og høyere grads nivå på de fleste av disse fagområdene.
- f) Institusjonen skal ha en stabil forskerutdanning og rett til å tildele doktorgrad alene på minst fire fagområder. To av disse skal være sentrale i forhold til regionale virksomheters verdiskapning, samtidig som fagområdene har nasjonal betydning. Den ene av de fire doktorgradene kan utgjøres av stipendprogram for kunstnerisk utviklingsarbeid som institusjonen har fått akkreditering for, jf. § 3-1 fjerde ledd.
- g) Institusjonen skal være tilknyttet nasjonale og internasjonale nettverk innenfor høyere utdanning, forskning og faglig eller kunstnerisk utviklingsarbeid, og skal delta i det nasjonale samarbeidet som gjelder forskerutdanning og eventuelt tilsvarende kunstnerisk stipendprogram.

Forslag § 3-8 – (Ny forskrift og kvalitet i høyere utdanning)

- a) Institusjonen skal ha tilstrekkelig antall ansatte med høy faglig kompetanse innen utdanning, forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid, faglig utviklingsarbeid og formidling innenfor institusjonens faglige virksomhet.
- b) Institusjonen skal ha stabil utdanning, forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid og faglig utviklingsarbeid av høy kvalitet.
- c) Institusjonen skal ha rett til å tildele doktorgrad alene på minst fire fagområder. To av disse skal være sentrale for regionale virksomheters verdiskapning, samtidig som fagområdene også må ha nasjonal betydning. Akkreditert deltakelse i Stipendiatprogram for kunstnerisk utviklingsarbeid, jf. § 3-4 kan telle som én doktorgrad.
- d) Doktorgradsområdene skal dekke hoveddelen av institusjonens faglige virksomhet.
- e) Institusjonen skal alene ha akkreditering for minst fem studietilbud på høyere grads nivå. Institusjonen skal ha uteksaminert kandidater på lavere og høyere grads nivå på alle studietilbud innen doktorgradsområdene.
- f) Institusjonen skal ha stabil forskerutdanning og skal dokumentere at den i gjennomsnitt har uteksaminert minst fem doktorander per år over en treårsperiode på minst to av doktorgradsprogrammene. Hvert enkelt doktorgradsprogram må ha tatt opp minst 15 stipendiater.
- g) Institusjonen skal være tilknyttet nasjonale og internasjonale nettverk innenfor høyere utdanning og forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid og faglig utviklingsarbeid. Institusjonen skal delta i nasjonale samarbeid om forskerutdanning og eventuelt tilsvarende

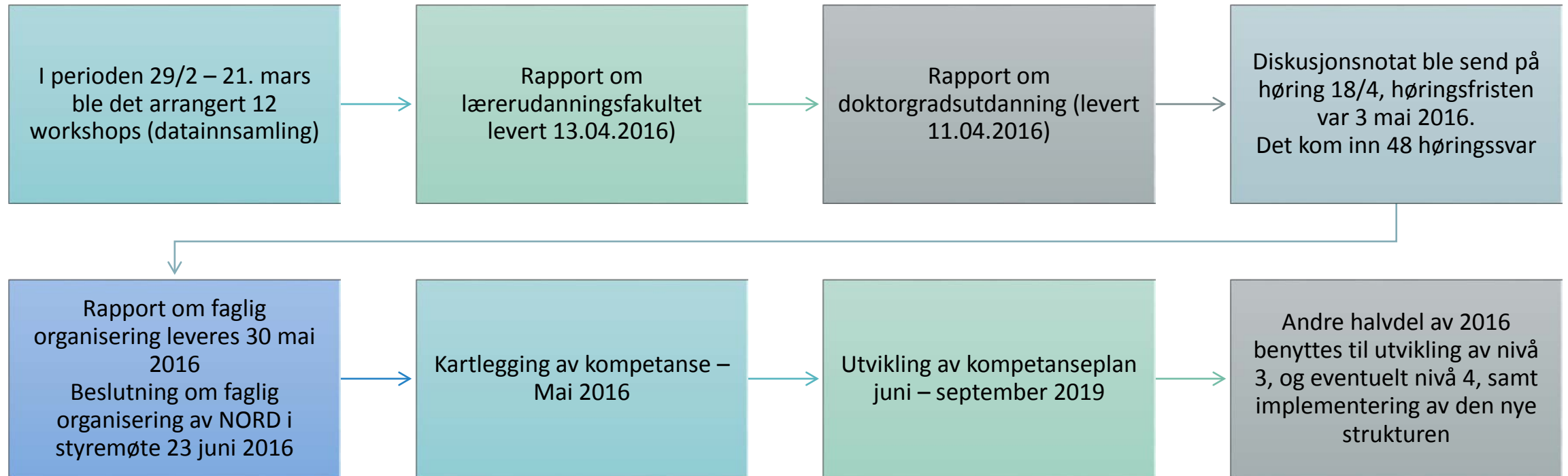


Prosjekt faglig organisering

- Foreslå konkrete modeller for faglig organisering ved Nord universitet som kan bidra til å nå strategiske mål, og vurdere fordeler og ulemper ved disse.
- Sikre en god prosess med involvering og deltakelse i hele organisasjonen
 - Rapport om lærerutdanningsfakultet levert 13.04.2016
 - Rapport om doktorgradsutdanning levert 11.04.2016
 - Diskusjonsnotat levert 18.04.2016
 - Rapport om faglig organisering leveres 30. mai 2016
 - Kartlegging av kompetanse, og utvikling av kompetanseplan for Nord universitet skulle gå parallelt med arbeidet om å foreslå modeller for faglig organisering. Dette arbeidet er forsinket på grunn av problemer med å innhente tilstrekkelige data.
 - Kompetanseplan leveres i slutten av september 2016

Følgende legges til grunn for arbeidet:

- De modellene som foreslås skal alle være gjennomførbare ved Nord universitet
- Organiseringen må støtte opp om nasjonale krav for et universitet
- Organiseringen må støtte opp under de fire eksisterende doktorgradene ved NORD
- Fakultetene (evt. Schools) bør utgjøre faglig fellesskap basert på samhörighet mellom vitenskapelige disipliner eller fagområder
- Fakultetene skal ledes av en dekan med leder- og forskningskompetanse
- Fakultetsstruktur bør gjenspeile de faglige ambisjoner og satsinger til NORD
- Det er et mål at organiseringen på sikt skal bidra til faglig robusthet, med minimum 60-70 % førstestillingskompetanse og tilstrekkelig toppstillingskompetanse
- Det er et mål at alle fakultet skal ha gjennomgående utdanningsløp til og med ph.d.-program, men i en overgangsperiode kan fakultet være uten ph.d.-program



Nivå 2 – forslag til reduksjon av modeller

- I diskusjonsnotatet foreslo prosjektgruppen faglig organisering fire ulike modeller for faglig organisering. Det vil si at vi egentlig foreslo fem i og med at modell 4 hadde en modifisert variant med fem fakulteter og to avdelinger.
- Innspillene som er kommet etter at diskusjonsnotatet er blitt kjent har gjort at vi nå har redusert antall modeller til tre. Modell 3 og 4 blir med videre samt en ny variant av modell 4 i diskusjonsnotatet.

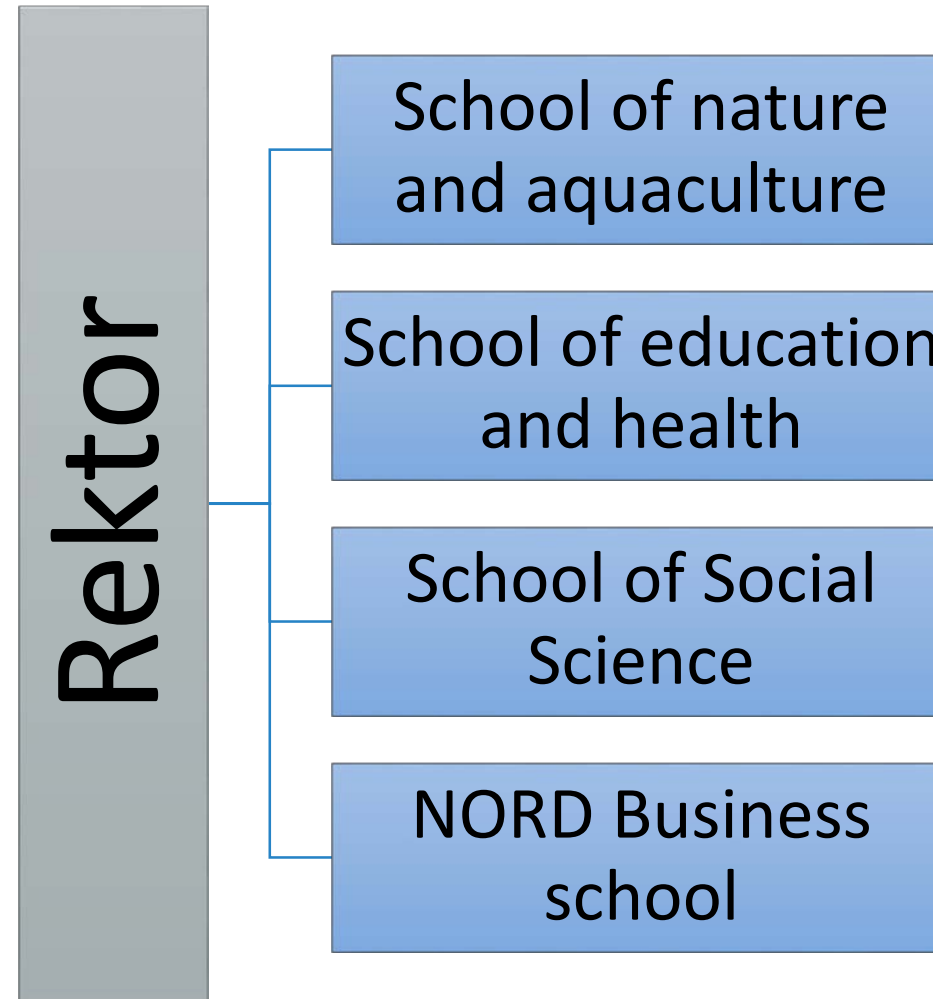
Modell 3 fra diskusjonsnotatet



Modell 4 fra diskusjonsnotatet



Videreutvikling av alternativ modell 4 i diskusjonsnotatet



Nivå 3 – foreløpige tanker

- Prosjektgruppen er av den oppfatning at dette ikke kan bestemmes før organisering på nivå 2 er besluttet.
- Vi er også av den oppfatning at fakultetene kan ha behov for at nivå 3 er skreddersydd til fakultetet, altså at nivå 3 kan være forskjellig fra fakultet til fakultet.
- I innspillene fra de ansatte fremheves det ganske unisont at det behøves et nivå tre med ansvar og beslutningsmyndighet. Flere nevner institutt som en god modell.



Doktorgradsutdanning ved Nord universitet

Rapport fra

**Arbeidsgruppen med ansvar for utredning av framtidige doktorgradsutdanninger
ved Nord universitetet.**

Overlevert 10. april 2017

Gry Agnete Alsos
Marianne Hatlestad
Marianne Hedlund
Kitt Lyngsnes
James McGuirk
Johans T. Sandvin
Kiron Viswanath

Sluttrapport

Innhold

1. Innledning.....	3
2. Sammensetning og mandat.....	3
2.1. Medlemmer i utredningsgruppen	3
2.2. Mandat	3
2.3 Forståelse av mandat	3
3. Hvordan sikre at alle ph.d.-program ved Nord universitet fyller kvalitetskravene i kvalitetsreformen?	4
3.1 Kravene i kvalitetsforskriften	4
3.1.1 Krav til fagmiljøene som støtter opp om et doktorgradsprogram	4
3.1.2 Krav til volum.....	5
3.1.3 Vitenskapelig helhet og spesialiteter	6
3.2 Konsekvenser av kvalitetsforskriften for vurdering av doktorgradsprogrammene	6
3.2.1 Fagmiljøene som støtter opp om NORDs doktorgradsprogrammer	7
3.3 Kandidatproduksjon og stipendiatstillinger	8
3.4 Vitenskapelig helhet	9
3.5 Arbeidsbetingelser for studenter og veiledere	10
3.6 Konklusjon: Hvordan sikre at alle doktorgradsprogrammene oppfyller kvalitetskravene?	11
4. Hvordan sikre at alle studier ved NORD lede frem til et adekvat ph.d.-program?	12
4.1 Masterprogram som grunnlag for opptak på doktorgradsprogrammene	12
4.2 Doktorgradsprogram som dekker alle hovedområder ved NORD	13
4.3 Organisering av doktorgradsutdanningen.....	13
4.4 Konklusjoner: Dekker doktorgradsprogrammene hovedområder/studieområder?	14
5. Hva må eventuelt til for å utvikle flere ph.d.-program, etter 2019?.....	15
5.1 Hvorfor utvikle nye doktorgradsprogrammer?	15
5.2 Forutsetninger for utvikling av et nytt doktorgradsprogram	16
Vedlegg 1	17

1. Innledning

1. januar 2016 fusjonerte tidligere Universitetet i Nordland med høyskolene i Nord-Trøndelag og Nesna og dannet Nord universitet. Fusjonen skjedde raskt og i 2016 skal den nye organisasjonen utarbeide ny strategi, ny administrativ og faglig organisering. I tillegg har Regjeringen foreslått å skjerpe kravene til doktorgradsprogrammene, og de nye kravene må være oppfylt innen utgangen av 2018. Nord universitets strategi og faglig organisering må sikre at de eksisterende ph.d.-programmene oppfyller de nye kvalitetskravene, også for å sikre universitetsstatus i fremtiden, men samtidig i størst mulig grad dekke nye behov for faglig utvikling og forskning i den fusjonerte organisasjonen.

2. Sammensetning og mandat

2.1. Medlemmer i utredningsgruppen

Rapporten er utarbeidet av en utredningsgruppe utnevnt av universitetets ledelse med følgende medlemmer:

- Professor Gry Alsos (Ph.d. bedriftsøkonomi) - Leder
- Professor Kitt Lyngsnes (Avdeling for lærerutdanning)
- Professor Kiron Viswanath (Ph.d. akvatisk biovitenskap)
- Professor Johans T. Sandvin (Ph.d. sosiologi)
- Professor James McGuirk (Ph.d. profesjonspraksis)
- Professor Marianne Hedlund (Avdeling for helsefag)
- Seniorrådgiver Marianne Hatlestad (Forskningsavdelingen) – sekretær

2.2. Mandat

Arbeidsgruppen er bedt om å svare på følgende spørsmål:

1. Hvordan sikre at alle ph.d.-program ved Nord universitet fyller kvalitetskravene i kvalitetsforskriften?
 - Tilstrekkelig antall aktive forskere (professorer og førsteamanuensiser)
 - Tilstrekkelig antall ph.d. kandidater (minimum 15 i løp og 5 disputaser i snitt pr. år)
 - Gode arbeidsbetingelser for studenter og veiledere (Organisering, tid, opplæring og ressurser)
2. Hvordan sikre at alle studier ved NORD lede frem til et adekvat ph.d.-program?
 - Kan et fakultet huse flere ph.d.-program?
 - Kan flere fakultet dele et ph.d.-program?
3. Hva må eventuelt til for å utvikle flere ph.d.-program (etter 2019)?

2.3 Forståelse av mandat

I arbeidet med utredningen har arbeidsgruppen lagt vekt på å:

- Gi en oversikt over hva kvalitetskravene er, og sannsynligvis vil bli, basert på de foreslåtte endringene i kvalitetsforskriften

- Gi en oversikt over status per i dag for de ulike ph.d. programmene i forhold til nåværende og framtidige krav, samt vurdere utviklingen framover
- Gi en vurdering av forutsetninger for valg og videre utvikling framover, herunder hvilke sentrale elementer arbeidsgruppen mener man må vurdere i forhold til å sikre eksisterende ph.d. programmer, organisere programmene, samt for å kunne utvikle nye programmer.

Arbeidsgruppen har ikke sett det som sitt mandat å vurdere konkrete forslag til nye ph.d programmer, konkrete forslag til organisering av ph.d. programmer, eller andre spesifikke forslag knyttet til et bestemt ph.d. program.

Arbeidsgruppen har videre forstått underpunktene til de tre spørsmålene i mandatet som spesifiseringer av temaer gruppen må gå inn på, men ikke som fullstendig dekkende for hovedspørsmålet. Også andre elementer knyttet til hovedspørsmålet er berørt.

Rapporten er organisert slik: I det følgende redegjør vi for vår analyse og konklusjoner til hver av de tre hovedspørsmålene i mandatet, med tilhørende underpunkter. Bakgrunn for disse analysene ligger i vedlegg som analyser i forhold til hvert av de fire ph.d. programmene, samt av hvordan de innfusjonerte miljøene kan bidra til programmene.

3. Hvordan sikre at alle ph.d.-program ved Nord universitet fyller kvalitetskravene i kvalitetsreformen?

3.1 Kravene i kvalitetsforskriften

Kvalitetsforskriften (Forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning) gir krav for opprettelse av nye doktorgrader, som også må forstås som kvalitetskrav for eksisterende doktorgradsprogram. Spørsmål knyttet til eventuell oppretting av nye doktorgrader ved universitetet må også sees i lys av signaler som er gitt om skjerpede krav til akkreditering. I *Forslag til endring i forskrift om kvalitetssikring i høyere utdanning og fagskoleutdanning* som nylig har vært ute til høring (heretter benevnt Høringsnotatet) foreslås flere presiseringer i kravene til akkreditering av doktorgradsutdanninger. Det presiseres også at institusjonene skal dokumentere at det legges samme kriterier til grunn ved selvakkreditering.

3.1.1 Krav til fagmiljøene som støtter opp om et doktorgradsprogram

Fagmiljøet som støtter opp om et doktorgradsprogram skal ha "tilstrekkelig forskningstygde og kvalitet", og høringsnotatet angir skjerping av gjeldende krav til størrelse og bredde på et fagmiljø. Dette skal sikre at doktorgradsstudiet kan "gjennomføres på høyt vitenskapelig nivå", og at studiet har dokumentert veiledningskompetanse og kompetanse til å videreutvikle det faglige innholdet i doktorgradsstudiet. Høringsnotatet vektlegger i denne sammenheng:

- dokumenterte forskningsresultater på høyt internasjonalt nivå, spesifisert som at fagmiljøet er forskningsaktivt og jevnlig publiserer i anerkjente tidsskrifter
- resultater fra samarbeid med andre fagmiljøer nasjonalt og internasjonalt
- at fagmiljøet er stabilt og har tilstrekkelig antall ansatte
- at fagmiljøet har dybde og bredde innen alle vesentlige deler av doktorgradsstudiet
- en sammensetning i fagmiljøet slik at doktorgradskandidatene kan delta aktivt i ulike faglige relasjoner og få innføring i ulike perspektiver

Når det gjelder antall ansatte, foreslår Høringsnotatet to alternative vurderingskriterier, enten et rent kvalitativt krav eller et kvantitativt minimumskrav. Det førstnevnte innebærer at det innenfor hvert doktorgradsstudium gjøres en vurdering av om fagmiljøet har tilstrekkelig antall og nødvendig kompetanse, da vurdert ut fra hele den faglige bredden, samt nødvendig kapasitet til veiledning, kursportefølje, etc. Det kvantitative alternativet setter et minimumskrav på åtte årsverk med førsteamanuensis- eller professorkompetanse (over minst tre år). Det presiseres i forhold til masterutdanninger at kravet til omfang av fagmiljøet må vurderes i forhold studietilbudet, og at "det for mange studietilbud kan være vanskelig å tilby en utdanning av høy kvalitet med kun tolv årsverk". I praksis vil kvaliteten på et doktorgradsprogram vurderes i forhold til begge disse to alternativene. I tillegg bør en i de fleste tilfellene ligge godt over minimumskravet på åtte. Signaler fra universitetsledelsen tilsier at vi på sikt må strebe mot at hvert doktorgradsprogram støttes av et fagmiljø på minimum 20 aktive forskere, hvorav halvparten bør være professorer og andre halvparten førsteamanuenser. Dette for å sikre robusthet i fagmiljøene.

Professorer og førsteamanuenser tilknyttet doktorgradsprogrammene bør åpenbart være forskningsaktive. Et spørsmål er da hvilket krav som skal stilles for at en person skal regnes som forskningsaktiv, dvs. hvordan forskningsaktivitet måles. Selv om kriteriene kan diskuteres, er det naturlig å ta utgangspunkt i de faktorene universitetet blir målt på når det gjelder forskningsaktivitet, slik som publiseringspoeng, nivå 2 andel og eksternt finansierte forskningsprosjekter fra Forskningsrådet og H2020. I vår vurdering har vi tatt utgangspunkt i antall publikasjonspoeng over de tre siste årene, og brukt dette som en "proxy" på forskningsaktivitet. Hensikten har ikke vært å vurdere enkeltpersoner, men å vurdere størrelse og forskningsaktivitet i de fagmiljøene som støtter opp om hvert doktorgradsprogram.

3.1.2 Krav til volum

Høringsnotatet stiller krav til volum på et doktorgradsstudium, både når det gjelder antall disputaser per år, antall stipendiater knyttet til programmet og antall stipendiater med hovedarbeidsplass ved institusjonen.

For akkreditering av et nytt doktorgradsprogram kreves det at antall studenter på programmet er tilstrekkelig, spesifisert som rekrutteringspotensial til å ta opp minst 15 stipendiater til studiet i løpet av fem år etter oppstart, og mulighet til å opprettholde et doktorgradsmiljø med minst 15 stipendiater over tid. For eksisterende doktorgradsprogrammer vil dette innebære et krav om å ha minst 15 stipendiater tatt opp i programmet til enhver tid så lenge det er fem år siden oppstart av programmet. Med stipendiat refereres dette til stillingskategorien "stipendiat", og kravet omfatter personer ansatt som stipendiat. Doktorgradskandidater som ikke er ansatt som stipendiat, for eksempel personer ansatt ved andre institusjoner/forskningsinstitutter eller personer som ikke rakk å bli ferdige i tide og derfor ikke er i en stipendiatstilling, telles altså ikke med i dette kravet. Det må også tolkes slik at ansatte som tar doktorgrad som del av sin ordinære stilling, heller ikke telles med. Men stipendiatstillinger kan ha ulike finansieringskilder, også eksterne.

I høringsnotatet foreslås det videre en skjerping av kravet til ansettelsesforhold og arbeidssted. Det foreslås et krav om at minst halvparten av stipendiatene skal ha hovedarbeidsplass ved institusjonen.

Det stilles også volumkrav til antall kandidater som uteksamineres i doktorgradsprogrammene. Ved søknad om akkreditering som universitet, må institusjonen fortsatt kunne dokumentere at minimum to av doktorgradsprogrammene har en gjennomsnittlig uteksaminering av fem kandidater per år over en treårsperiode. Dette må forstås slik at det på sikt er et krav til at alle programmer skal kunne

uteksaminere i gjennomsnitt fem kandidater per år, slik at hvert av doktorgradsprogrammene ved NORD må vurderes i forhold til disse kravene. Dog må det tas hensyn til at det tar noe tid å utvikle programmene til stabilt å ha høyt nok volum.

3.1.3 Vitenskapelig helhet og spesialiteter

Av forslagene i Høringsnotatet som har særlig relevans i denne sammenheng er blant annet § 3-3 annet ledd, som sier at "Området for doktorgradsutdanningen skal utgjøre en vitenskapelig helhet med sammenheng mellom de enkelte delene studiet er satt samme av". Bakgrunnen for bestemmelsen er at det lenge "har vært bekymring knyttet til etablering av faglig smale master- og doktorgradsstudier og om fagmiljøene som tilbyr utdanningen har tilstrekkelig forskningstyngde og kvalitet" (Høringsnotatet, pkt. 4.2). Det er et ønske om å skjerpe kravene til forskningsmessig bredde og tyngde for fagmiljøer som skal bære en doktorgradsutdanning, inkludert for utdanningene på lavere nivå innenfor doktorgradsområdet. Departementet er opptatt av at det er en klar sammenheng mellom området for doktorgradsutdanningen og fagmiljøet som bærer den.

Av samme grunn uttrykkes det bekymring for de brede fakultære doktorgradsprogrammer med underliggende faglige spesialiseringer som eksisterer ved flere universiteter og høyskoler. Det er en bekymring for at enkelte av fagene eller spesialiseringene ikke tilfredsstiller den nødvendige kvalitet til forskningsmessig bredde og dybde. Departementet foreslår at "NOKUT gis en eksplisitt hjemmel til å trekke tilbake akkrediteringen for deler av et doktorgradsstudium" Det presiseres at dersom "en spesialisering innenfor et bredt doktorgradsstudium *ikke tilfredsstiller vilkårene for akkreditering*" skal denne delen av doktorgradsutdanningen miste akkrediteringen (Høringsnotatet, pkt. 6.3, vår kursiv). **Dette må forstås slik at en underliggende spesialisering innenfor en bred doktorgradsutdanning i realiteten er å oppfatte som et doktorgradsområde, og at disse i prinsippet må tilfredsstille de samme krav som gjelder for akkreditering av en ny doktorgradsutdanning.** Det innebærer at en utviding av doktorgradstilbudet ved Nord universitetet ikke uten videre kan gjøres ved å opprette faglige spesialiseringer under (utvidede) eksisterende programmer.

3.2 Konsekvenser av kvalitetsforskriften for vurdering av doktorgradsprogrammene

Et krav til akkreditering som universitet er at universitetet må kunne tilby doktorgradsutdanning i fire fag alene og at disse doktorgradsutdanningene er stabile. Videre skal doktorgradsprogrammene være "godt dekkende for institusjonens faglige profil, det vil si institusjonens hovedområder".

Utvalget forstår kvalitetskravene i kvalitetsforskriften slik at hvert av universitetets doktorgradsprogrammer bør tilfredsstille kravene. Dette gjelder også volumkravene. Kravet til sammenheng i doktorgradsprogrammet innebærer begrensninger i anledningen til å slå sammen ulike fag til ett program med flere spesialiseringer. I slike tilfeller vil kravene (til volum, fagmiljø, etc.) gjelde for hver av spesialiseringene. Dette er likevel ikke til hinder for at en doktorgradssøyle kan omfatte ulike fagområder som naturlig hører sammen i en vitenskapelig helhet. Tvert imot angir Høringsnotatet eksplisitt at "et tilstrekkelig bredt doktorgradsstudium må [...] bygge på en sammensetning av flere spesialiseringer" innenfor faget for å kunne utgjøre en vitenskapelig helhet.

I det følgende gis arbeidsgruppens vurdering av eksisterende doktorgradsprogrammer ved NORD. En nærmere vurdering av det enkelte program er gitt i vedlegg, og utgjør grunnlag for vurderingen nedenfor.

3.2.1 Fagmiljøene som støtter opp om NORDs doktorgradsprogrammer

I hvilken grad tilfredsstiller fagmiljøene som støtter opp under doktorgradsprogrammene de foreslåtte kriteriene i Høringsnotatet? Tabell 1 gir en oversikt over antall aktive forskere bak hvert av doktorgradsprogram. Det kan, som nevnt, diskuteres hvilke krav til publisering som skal gjelde for at en forsker skal kunne telles som aktiv. Tabellen rapporterer antall forskere i hovedstilling som i dag er tilknyttet hvert doktorgradsprogram ut fra tre ulike krav til forskningsaktivitet. Arbeidsgruppen mener at det må stilles krav til minimum ett publikasjonspoeng i løpet av de tre siste årene (medium krav) for å kunne regnes som forskningsaktiv. Gitt en slik tolkning, tilfredsstiller alle doktorgradsprogrammene per i dag et minimumskrav på åtte aktive forskere tilknyttet et program. Om det er tilstrekkelig avhenger av bredden i programmet (jfr vedlegg). Per i dag er det bare doktorgradsprogrammet i bedriftsøkonomi som tilfredsstiller dette kravet med god margin.

Tabell 1: Antall aktive forskere tilknyttet hvert doktorgradsprogram målt i poengproduksjon.

Doktorgradsprogrammer	Svakt krav (>0)	Medium krav (≥1)	Strengt krav (≥3)	Aktive II'ere
Akvatisk biovitenskap	19	11	5	2
Bedriftsøkonomi	21	19	10	12
Profesjonskunnskap	16	10	6	3
Sosiologi	17	13	7	3

Førsteamanuensis- og professorstillinger i hovedstilling ved institusjonen. Bistillinger er rapportert i høyre kolonne.

Svakt krav – minst deler av et publikasjonspoeng de tre siste årene.

Medium krav – minimum 1 publikasjonspoeng de tre siste årene (gjennomsnitt 0,33 poeng per år).

Strengt krav – minimum 3 publikasjonspoeng de tre siste årene (gjennomsnitt 1 poeng per år)

Signalene om at robust fagmiljø bør ha minimum 20 aktive forskere (10 førsteamanuenser og 10 professorer) tilsier at ingen fagmiljø per i dag tilfredsstiller dette robusthetskravet dersom en skal legge til grunn et medium krav for definisjonen av aktiv forsker, og at det kun er HHN som er nært. Det er likevel, med utgangspunkt i eksisterende fagstab ved universitetet, et potensial for å øke antall aktive forskere knyttet til søylene ved å tilknytte fagansatte som i dag ikke har vært involvert.

Tabell 1 teller bare de forskere som per i dag er involvert i programmet (som veiledere, i tilknytning til kurs, etc.). Aktive forskere som per i dag ikke er knyttet til programmet, men som har relevant kompetanse, representerer slikt et potensial for utvidelse av fagmiljøet som støtter opp under programmet. Dette gjelder både fagmiljø ved fakultetene, samt fagmiljø ved avdelingene i Nord-Trøndelag som er relevante knyttet til hver av doktorgradsprogrammene. Vedlegg 1 gir en nærmere beskrivelse av fagmiljøene og potensialet. Det er potensial til å øke fagmiljøet knyttet til alle doktorgradsprogrammene, om enn i noe varierende grad. Doktorgradsprogrammet i bedriftsøkonomi har de fleste aktive forskere ved HHN tilknyttet programmet, men det er et visst potensial for økning ved tilknytning av aktive forskere på studiestedene i Levanger og Steinkjer. Doktorgradsprogrammet i akvatisk biovitenskap har også de fleste aktive forskere ved fakultetet tilknyttet programmet. Her er det også begrenset hva fagmiljøene i Trøndelag kan tilføre med den innretningen programmet har i dag. Doktorgradsprogrammene i sosiologi og studier av profesjonspraksis benytter i dag bare en del av fagmiljøet ved de to fakultetene. Dette er også de to programmene som i størst grad vil kunne tilknytte seg aktive forskere ved Trøndelag-campusene. Det innebærer at det her er potensial for å utvide fagmiljøet som er involvert i doktorgradssøylen ved behov. Det vil likevel kunne være behov for nyrekruttering ut fra de spesifikke behovene knyttet til hvert av doktorgradsprogrammene.

Fagmiljøet bak doktorgraden kan styrkes gjennom aktiv bruk av II'erstillinger. Det er II'erstillinger knyttet til alle doktorgradsprogrammene, om enn i varierende omfang, jfr. Tabell I. II'erstillinger besatt av aktive (nasjonale eller internasjonale) forskere på fagområdet representerer en styrke for

programmet og et supplement til den faste fagstaben. Det gir også tilknytning til samarbeidspartnere nasjonalt eller internasjonalt. Godt samarbeid med andre forskningsmiljøer nasjonalt og internasjonalt er også et kriterium for et godt fagmiljø.

Fagmiljøene tilknyttet alle doktorgradsprogrammene har internasjonalt samarbeid. Mange vitenskapelige ansatte har betydelige internasjonale nettverk, og mange har sampublisering med internasjonale forskere. Det mest omfattende internasjonale samarbeidet skjer gjennom prosjektsamarbeid, særlig knyttet til eksternt finansierte prosjekter (særlig FSV, FBA og HHN), en internasjonal stab (særlig FBA og til dels også HHN), samt gjennom engasjement av internasjonale Professor II (særlig HHN, men til dels også de andre fakultetene). Det er likevel en vurdering at internasjonalt forskningssamarbeid bør kunne styrkes i de fleste fagmiljøene.

Tabell 2 viser en oversikt over internasjonalisering i doktorgradsprogrammene i 2015. Oversikten viser et potensial for forbedring av internasjonaliseringen, særlig når det gjelder utenlandsopphold blant doktorgradskandidatene, der det kun er FBA som har et tilfredsstillende omfang. Kvalitetsrapporten (2015) oppsummerer for øvrig internasjonalisering i doktorgradsprogrammene som følger:

«Både FBA og HHB har en tydelig internasjonal profil og høy grad av internasjonal aktivitet i 2015. HHB legger vekt på å knytte til seg internasjonale professor II, legger til rette for deltakelse på internasjonale konferanse, samt ha samarbeid med internasjonale miljøer på flere forskningsprosjekter hvor også ph.d.-kandidater er tilknyttet. Ved FSV oppfordrer veilederne kandidatene til utenlandsopphold og reiser gjerne sammen med studentene på internasjonale konferanser. Dog er finansiering av slik aktivitet er en utfordring for mange. For PHS er internasjonalisering en utfordring generelt. De vurderer nå innføring av en obligatorisk utenlandsk opphold for alle kandidater tatt opp i programmet.»

Tabell 2: Internasjonalisering i ph.d.-programmene

	FBA	FSV	HHN	PHS	NORD
Antall internasjonale opphold	8	0	2	0	10
Antall konferansedeltakelse med presentasjon	6	-	23	14	43 +
Internasjonale publikasjoner, ph.d.	3	-	7	6	16
Internasjonale akademikere tilknyttet programmet eller dets fagmiljø	5	6	15	3	29

Kilde: Årlig kvalitetsrapport ph.d. Nord universitet. FSV har ikke rapportert data på konferansedeltakelse eller internasjonale publikasjoner men kjenner til at flere deltok på konferanser med presentasjoner i 2015.

3.3 Kandidatproduksjon og stipendiatstillinger

Tabell 3 viser antallet stipendiater med kontorplass/hovedarbeidssted i fagmiljøene hos NORD. Per i dag tilfredsstiller alle programmene kravet om minimum 15 stipendiater i programmene, til tross for at en del av avtalene ikke er stipendiater. Kravet om at minst halvparten av stipendiatene skal ha hovedarbeidsplass ved universitetet, er også godt dekket. Imidlertid ble det inngått forholdsvis få nye avtaler ved HHN og PHS i 2015. Tildeling av nye stipendiatstillinger i 2016 vil bedre situasjonen.

Tabell 3: Ph.d.-kandidater

	FBA	FSV	HHN	PHS	NORD
Antall ph.d.-kandidater totalt	23	33	29	34	119
Antall ph.d. utenfor fagmiljø	2	2	3*	7**	15
Antall ph.d. i fagmiljø	20	31	26	27	104

Kilde: FS

*1 tillegg er to kandidater ansatt ved Nordlandsforskning (NF), men siden NF er lokalisert i nært HHN er disse inkludert i HHNs fagmiljø

**3 av 7 er ph.d.-kandidater ved Politihøgskolen som er lokalisert på campus i Bodø

Selv om antallet doktorgradskandidater tilfredsstiller minimumskravene til stipendiater i programmet, er det likevel for få for å være robust i forhold til kravet om antall disputaser per år. Tabell 4 viser oversikt over antall disputaser i 2015, gjennomsnitt for de tre siste årene og forventet antall disputaser i 2016. Det framkommer at per i dag er det kun HHN og FSV som tilfredsstiller kravet om minimum 5 disputaser per år, og også disse med veldig knapp margin. I forhold til dette kvalitetskriteriet er ingen av doktorgradsprogrammene ved NORD robuste. Imidlertid vil økningen i antall stipendiatstillinger som har skjedd de siste årene, spesielt ved FBA, og den ytterligere økningen i 2016 på sikt bedre på dette. I 2016 forventer alle fakultetene unntatt HHN minimum 5 disputaser. Det vil uansett ta tid, og fortsatt kreve økning i antall stipendiatstillinger, for å kunne oppnå et antall disputaser som stabilt vil ligge over 5 per år for hver av doktorgradssøylene.

Tabell 4: Disputaser

Fakultet	FBA	FSV	HHN	PHS	NORD
Antall disputaser 2015	2	4	5	2	13
Antall disputaser gjennomsnitt 2013-2015	3	5	7	3	18
Anslag antall disputaser 2016	5-6	6-7	3	7	21-23

3.4 Vitenskapelig helhet

Alle de fire doktorgradsprogrammene ved universitetet har en tydelig vitenskapelig helhet i sin innretning. Doktorgradsprogrammet i bedriftsøkonomi dekker bredden av det bedriftsøkonomiske fagområdet. Fagområdet er bredt og inkluderer en rekke ulike spesialiteter, samtidig som det utgjør en vitenskapelig helhet. Kandidatene har god mulighet til å bli kjent med ulike faglige perspektiver innenfor fagområdet. Det er ikke klart beskrevet ulike spesialiseringer for doktorgradsprogrammet. I praksis er det likevel ulike, men også overlappende, spesialiseringer, inkludert innovasjon/entreprenørskap, marked/strategi, økonomisk analyse, økonomistyring og økologisk økonomi, hvorav innovasjon/entreprenørskap og økonomistyring over tid har produsert flest kandidater. Per i dag er kandidatene mer jevnt fordelt mellom disse områdene. Inndelingen i slike spesialiseringer støttes opp av at doktorgradskandidatene tilhører ulike fagseksjoner. Utlysning av stipendiatstillinger skjer også vanligvis innenfor en spesialitet. Samtidig er det stor grad av samhandling mellom miljøene, blant annet gjennom doktorgradskurs, skriveseminarer og andre aktiviteter som doktorgradskandidatene er en del av.

Sosiologi er en etablert samfunnsvitenskapelig disiplin og utgjør i så måte en naturlig vitenskapelig helhet. Selv om sosiologien kan sies å ha en rekke tematiske retninger, som til dels har sin egen forskningstradisjoner, som arbeidslivssosiologi, utdannings sosiologi, velferdssosiologi, miljø sosiologi, osv. er det ikke grunnlag for å snakke om egne spesialiteter. Doktorgradsprogrammet i sosiologi har bred kompetanse i generell sosiologisk teori og metode. I tillegg har programmet mer spesialisert kompetanse innenfor visse forskningsfelt, som velferdssosiologi, miljø sosiologi samt organisasjons- og

politisk sosiologi. Fakultetet arbeider med å ytterligere styrke kompetansen innenfor generell sosiologisk teori- og metodeutvikling.

Ph.d.-programmet i akvakultur ble etablert i 2009 og ble modifisert i 2013 og fikk navnet Ph.d. i akvatisk biovitenskap. Modifiseringen og utvidelsen fra akvakultur til akvatisk biovitenskap ble gjort for å inkludere og gjøre studiet relevant også for studenter som ønsket å arbeide med faglige spørsmål relatert til de to andre strategiske forskningsområdene ved fakultetet, marin økologi og genomikk, med mål om å dekke den vitenskapelige helheten som fakultetet representerer. Fakultet vil fokusere på graden slik den er bygget opp nå i perioden fram til 2019, og har som første prioritet å nå målet om i gjennomsnitt fem uteksaminerte kandidater per år i perioden.

Ph.d. programmet i studier av profesjonspraksis legger til rette for faglig felleskap og forskning på tvers av yrkesprofesjoner og arbeidsliv gjennom sitt fokus på yrkespraksis og den kunnskap som utvikles og læres gjennom det praktiske arbeidet. Fagansatte involvert i programmet representerer ulike forskningsfelter (filosofi, samfunnsvitenskap, pedagogikk, Helse, antropologi m. fl.). Fusjon med tidligere Høgskolen i Nesna og Høgskolen i Nord-Trøndelag innebærer potensial for videreutvikling av forskningsaktivitet og fagfelter, men som samtidig skal ha forskning på profesjonspraksis som sentralt.

3.5 Arbeidsbetingelser for studenter og veiledere

I følge kvalitetsrapporten for ph.d.-programmene for 2015 rapporterer fakultetene generelt om tilfredsstillende rammekvalitet for sine ph.d.-kandidater. Ph.d.-kandidatene tildeles annuum som varierer fra 10 000 kr til 15 000kr. Ved FBA er ph.d.-stillingene normalt knyttet til eksternt finansierte prosjekter, og driftskostnadene dekkes helt eller delvis gjennom prosjektet. Ph.d.-kandidatene ved FBA har tilgang til infrastruktur og fasiliteter som inkluderer blant annet genomikk-plattformen og forskningsstasjon. Samtlige fagansatte, inkludert ph.d.-kandidater ved NORD, har tilgang på IT-fasiliteter, bibliotekstjenester, møte/seminarrom og velutstyrte kontorplasser.

Ved alle fakultetene unntatt PHS er alle doktorgradskandidater tilknyttet en forskningsgruppe/seksjon ved fakultetet, der de har faglig tilhørighet, og har tilbud om å delta i felles faglige aktiviteter. Ved PHS har ikke alle kandidatene formell tilknytning til en forskningsgruppe, men mange har likevel mer uformell tilknytning til et fagmiljø.

NORD har generelt god og kvalifisert veilederkompetanse innenfor ph.d.-programmenes fagområde. Det er sterk fokus på både veilederkapasitet, -kompetanse og -opplæring ved alle fakultetene.

Ved FSV er det siden 2014 gjennomført årlig intern veilederopplæring, og det er nå flere førsteamanuensiser som ønsker å være veiledere enn FSV har ph.d.-kandidater. FSV har i tillegg et veilederforum som har jevnlige møter hvor veilederne kan ta opp eventuelle problemer.

HHN har en generelt god veiledningskapasitet med mange kvalifiserte veiledere, men mangler erfarne hovedveiledere på finans. For å kompensere på dette brukes professor II til hovedveileder mens personer i hovedstillinger får erfaring som medveiledere med tanke på å bli erfarne hovedveiledere på sikt. Flere av HHNs veiledere har deltatt på veilederkvalifiseringskurs i regi av UIN/UIA/UIS. Veilederne deltar også i veiledernettverk i regi av forskerskolene HHN er medlem av.

Kapasiteten på veiledningskorpset ved PHS oppleves som tilstrekkelig og de har ikke hatt problemer med å dekke behovet for interne og eksterne opponenter. Fakultetet får også tilbud fra interesserte og velkvalifiserte personer om muligheten for å delta i gjennomføringen av programmet med begrunnelsen i at programmet og fagmiljøet oppleves interessant. PHS ser imidlertid en utfordring i

å sikre rekruttering av professorer ved naturlig avgang av ansatte, og å øke bemanningen i takt med utviklingen.

3.6 Konklusjon: Hvordan sikre at alle doktorgradsprogrammene oppfyller kvalitetskravene?

Doktorgradsprogrammene ved Nord universitet tilfredsstiller per i dag de fleste kvalitetskravene i kvalitetsforskriften, også etter den foreslåtte skjerpingen som beskrevet i Høringsnotatet. Fagmiljøkravene er per i dag tilfredsstilt, men er ikke veldig robuste sett i forhold til de skjerpede kravene. Det er imidlertid fortsatt potensial til å øke fagmiljøene tilknyttet doktorgradsprogrammene ved å tilknytte aktive forskere ved universitetet som per i dag ikke er i befatning med programmene. Dette gjelder særlig PHS og FSV.

Der NORD er minst robuste i forhold til kvalitetskravene er volumet i antallet kandidater, særlig målt ved antall disputaser. Per nå tilfredsstilles minimumskravene for to av doktorgradsprogrammene (HHN, FSV), men også det er helt marginalt. Vi har fått økt antall stipendiater med de to siste årene, noe som gir en forventning om økning i antall disputaser de kommende årene. Volum i doktorgradsutdanningen må imidlertid fortsatt være et fokusområde framover, da særlig gjennom å øke antall stipendiatstillinger (KD finansierte og eksterntfinansierte).

Det rapporteres få utfordringer når det gjelder arbeidsvilkårene for stipendiatene. Gjennomstrømmingen i universitetets doktorgradsprogrammer er også forholdsvis god, og har bedret seg fra 2013/14 til 2015 for de kandidatene universitetet har arbeidsgiveransvar for. Vi har imidlertid fortsatt en del kandidater som har vært 5 år eller mer i programmet, noe som også bør være et fokusområde for å øke antallet disputaser per år.

De viktigste tiltakene for å sikre at alle doktorgradsprogrammene oppfyller kvalitetskravene er således å fortsatt kunne øke antallet stipendiatstillinger, både gjennom KD-finansierte stillinger og stipendiater finansiert over forskningsprosjekt. Men også fortsatt fokus på kvalitet i veiledning, kurstilbud og andre forhold som påvirker gjennomstrømmingen i programmene. At stipendiatene er forholdsvis sterkt tilknyttet et fagmiljø, og gjerne også et forskningsprosjekt, anses som et viktig virkemiddel for å øke kvaliteten i utdanningen.

4. Hvordan sikre at alle studier ved NORD lede frem til et adekvat ph.d.-program?

Utvalget har tatt utgangspunkt i at problemstillingen om hvordan det kan sikres at alle studier ved NORD kan lede fram til et adekvat doktorgradsprogram skal forstås ut fra to perspektiver:

- at alle universitetets fulle masterprogram (120 ects) kunne danne grunnlag for opptak på ett av doktorgradsprogrammene.
- at doktorgradsutdanningen skal dekke alle sentrale fagområder ved universitetet

Utvalget mener at spørsmålet i begge tilfeller må dekke universitetets hovedområder, og ikke nødvendigvis må dekke alle smale, spesialiserte studietilbud/fagområder.

I tillegg er det i mandatet spesifisert spørsmål om organisering av doktorgradsutdanningen, i forhold til om et fakultet kan tenkes å være ansvarlig for flere doktorgradsprogram og om et doktorgradsprogram kan deles av to fakulteter.

4.1 Masterprogram som grunnlag for opptak på doktorgradsprogrammene

De fire ph.d.-programmene ved Nord universitet ble etablert over en tiårsperiode i forkant av opprettelsen av Universitetet i Nordland, og de gjenspeiler følgelig den studieportefølje og de fagmiljøer som eksisterte på det tidspunktet. Gjennom fusjonen mellom Universitet i Nordland, Høgskolen i Nesna og Høgskolen i Nord-Trøndelag har dette faglige landskapet endret seg.

Per i dag gir de aller fleste to-årige masterprogrammene (120 ects) ved NORD grunnlag for opptak på minst ett av doktorgradsprogrammene. Det finnes unntak, blant annet master i lulesamisk språk som startes opp høsten 2016. I tillegg er det noen masterprogram som i prinsippet gir opptaksgrunnlag (f.eks. på PHS), men som ikke har en naturlig videreføring i doktorgradstudium med mindre kandidaten ønsker studere temaer knyttet til praksis i egen profesjon. Dette gjelder for eksempel master i musikkvitenskap, musikk- og ensembleledelse, kroppsøving og psykisk helse. Det er imidlertid arbeidsgruppens vurdering at ingen av disse mastergradene representerer hovedområder for NORD, selv om de i seg selv kan være svært viktige og gode masterprogrammer. Det er ikke nødvendigvis naturlig at universitetet skal dekke absolutt alle studieområder helt til doktorgrad.

En særskilt bekymring har vært knyttet til lærerutdanningen. Grunnskolelærerutdanning blir fra 2017 masterutdanning, og bør ha en naturlig vei videre til doktorgrad. Det har derfor vært ønske om at det mest aktuelle ph.d.-programmet for lærerutdanning, ph.d. i profesjonspraksis, tydeligere skulle gjenspeile lærerutdanningen, med spesialisering med vinkling mot didaktiske/fagdidaktiske studier av profesjonspraksis. Et tilsvarende ønske er knyttet til helseprofesjonene. Med den endringen PHS nylig har gjort når det gjelder innretningen av doktorgradsprogrammet i studier av profesjonspraksis, åpner for dette. Det gjør at bekymringene knyttet til videre vei fra master i grunnskolelærerutdanningen og helsefagutdanningene ikke lenger er så alvorlig. Det åpner også muligheten for å kunne inkludere noen av de aktive forskere fra Trøndelagsavdelingene i doktorgradsutdanningen.

En særskilt utfordring er knyttet til erfaringsbaserte mastergrader som NORD tilbyr flere av. Disse gir ikke opptak til doktorgradstudium siden de ikke tilfredsstiller kravet om toårig mastergrad (120 ects). Det har likevel vært uttrykt ønske om at noen av disse mastergradene skulle kunne lede til doktorgradstudium etter påbygging til 120 ects. Dette krever i så fall endringer av opptaksreglement

med ordninger for godkjenning av påbygning. Det kan også vurderes om noen av de erfaringsbaserte masterne kan omgjøres til vitenskapelig mastere på 120 ects.

4.2 Doktorgradsprogram som dekker alle hovedområder ved NORD

I følge Høringsnotatet skal doktorgradsprogrammene ved et universitet være "godt dekkende for institusjonens faglige profil, det vil si institusjonens hovedområder". Arbeidsgruppen har derfor diskutert hvorvidt det er slik at de fire doktorgradsprogrammene ved NORD dekker alle hovedområder ved universitetet.

Arbeidsgruppen mener at det ikke er naturlig at universitetets doktorgradsprogrammer dekker ethvert fagmiljø ved universitetet, noe som blant annet innebærer at NORD ikke vil kunne utdanne egne fagpersoner innenfor absolutt alle områder der universitetet har behov for kompetanse. Eksempler på dette kan være spesifikke fagområder knyttet til lærerutdanningen (matematikk, KRLE, musikk, etc.), arbeidsrett og andre juridiske fag, medisin, etc. Når universitetet har behov for å rekruttere til vitenskapelige stillinger på disse områdene, må det rekrutteres utenfra universitetet. Alternativt må universitetet bruke ressurser (stipendiatstillinger eller andre stillinger) på personer som tas opp i doktorgradsprogrammer ved andre universiteter for å kunne rekruttere på disse spesifikke områdene.

På universitetets hovedområder må det derimot forventes at doktorgradsprogrammene er godt dekket. En bekymring som har vært reist, er knyttet til lærerutdanningen (kjerneområdene) og helsefag. Det har vært spurt hvorvidt doktorgradsprogrammet i Studier i profesjonspraksis dekker kjernen av disse fagområdene, eller er begrenset til de delene der en spesifikt studerer profesjonens praksis. Dette har vært en problemstilling også før fusjonen, men den store økningen av både studier og fagansatte innen lærerutdanning og helsefag aktualiserer problemstillingen. Fra lærerutdanningen har det blitt etterspurt en tydelig vinkling mot didaktiske/fagdidaktiske områder.

Det er helt nylig vedtatt endringer i doktorgradsprogrammet i Studier av profesjonspraksis som i større grad tar hensyn til disse innspillene. Endringene innebærer en reduksjon i opplæringsdelen fra 45 til 30 studiepoeng, og tidligere obligatoriske kurs er endret til valgfrie. Disse endringene bidrar til at doktorgradsprogrammet i stor grad vil være dekkende for hoveddelen av lærerutdanningen og helsefag. Det innebærer også at aktive forskere med professor- og førsteamanuensiskompetanse, samt dosenter med doktorgrad, ved studiestedene i Trøndelag mer aktivt kan involveres som fagmiljø som støtter opp om doktorgradsprogrammet, og dermed i utvikling av kurs og veiledning innen dette doktorgradsprogrammet.

Utvalget konkluderer altså med at det per i dag har alle hovedområder ved universitetet et dekkende doktorgradsprogram. Det er flere mindre områder som ikke er dekket. Her må løsninger i forhold til rekruttering finnes på andre måter.

4.3 Organisering av doktorgradsutdanningen

Mandatet stiller to spørsmål knyttet til organisering av doktorgradsutdanningen ved det nye universitetet:

Kan et fakultet huse flere ph.d.-program?

Kan flere fakultet dele et ph.d.-program?

Arbeidsgruppen mener at begge disse organiseringene prinsipielt kan gjennomføres. Det finnes eksempler på begge deler ved andre universiteter. Vanligst er det at et fakultet kan administrere flere

doktorgradsprogram. Men det finnes også eksempler på at to fakulteter deler et doktorgradsprogram, f.eks. ved Universitetet i Stavanger er Ph.d. i risikostyring og samfunnssikkerhet delt mellom Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet.

Begge løsninger har noen organisatoriske utfordringer, særlig knyttet til beslutningsstrukturen, som det i tilfellet må finnes løsninger på. Dersom et fakultet skal organisere flere ph.d programmer, må det tas stilling til om det skal være et felles eller flere doktorgradsutvalg, og hvorvidt det skal være en felles eller flere doktorgradsansvarlige ved fakultetet. Arbeidsgruppen mener at det er godt mulig å lage et felles doktorgradsutvalg, som da bør inkludere fagpersoner tilknyttet de ulike doktorgradsprogrammene. Dette finnes det eksempler på blant annet ved Universitetet i Stavanger. Dette kan for eksempel kompletteres med underutvalg knyttet til hver av doktorgradsprogrammene som gir råd om opptak, kursportefølje, disputas, o.l. Det er imidlertid også mulig å lage flere doktorgradsutvalg som får delegert myndighet, og som alle rapporterer til samme dekan. Dette er kanskje særlig aktuelt ved flere store doktorgradsprogrammer.

Dersom flere fakultet skal dele et doktorgradsprogram, må det finnes løsninger i forhold til beslutningsstrukturen. Det bør kunne opprettes et felles doktorgradsutvalg på tvers av fakultetene, med medlemmer tilhørende begge/alle involverte fakulteter. Det kan også inngås en avtale mellom fakultetene om hvilken dekan som har beslutningsfullmakt, og hvem som utsteder dokumenter i tilknytning til programmet. En mulighet er å la leder av doktorgradsutvalget komme fra et annet fakultet enn den dekanen som har beslutningsfullmakt. Det er mulig å tenke i retning av en forenklet versjon av en 'joint degree'-avtale. Et alternativ er at en lar ett av fakultetene være vertsfakultet, der administrativ behandling og formell beslutning skjer, men der de øvrige fakultetene involveres i faglige spørsmål primært. Uansett løsning, bør stipendiatstillinger knyttes til hvert av de fakultetene som deler på doktorgradsprogrammet, og fagmiljø fra alle tilknyttede fakulteter bør benyttes som veiledere i programmet og i tilknytning til kurs.

Arbeidsgruppen mener altså at organiseringsutfordringene kan løses dersom det er andre gode grunner til å ha en annen organisering enn et doktorgradsprogram per fakultet.

4.4 Konklusjoner: Dekker doktorgradsprogrammene hovedområder/studieområder?

Det framkommer av diskusjonen over at arbeidsgruppen ser få store utfordringer når det gjelder hvordan doktorgradsprogrammene dekker universitetets hovedområder. Universitetets hovedområder er i dag dekket, og man kan ikke forvente at alle smalere studieområder eller fagområder innenfor universitetet skal dekkes. Arbeidsgruppen er også prinsipielt åpen for flere typer organisering. De innebærer at det må finnes praktiske løsninger på organisering, administrasjon og beslutningsstruktur, men dette bør kunne la seg løse, ikke minst siden det finnes tilsvarende eksempler ved andre universiteter.

5. Hva må eventuelt til for å utvikle flere ph.d.-program, etter 2019?

Universitetsledelsen har besluttet at det fram til 2019 ikke skal utvikles nye doktorgradsprogram. I stedet skal de eksisterende programmene sikres i henhold til kvalitetskravene. Etter denne karanteneperioden kan man vurdere utviklingen av nye doktorgradsprogram som en naturlig del av det kontinuerlige arbeidet med å videreutvikle universitetet. Det å videreutvikle eksisterende doktorgradsprogrammer, herunder vurdere innretning, utvidelse/innsmalning, etablering av nye spesialiseringer, etc., er en like naturlig del av en slik kontinuerlig universitetsutvikling.

Arbeidsgruppen har blitt bedt om en vurdering av hva som må til for å utvikle flere doktorgradsprogram etter 2019. Vi har forstått dette som en vurdering av *kriterier og forutsetninger* for nye programmer, ikke en vurdering av konkrete innspill til nye programmer. Arbeidsgruppen har tatt utgangspunkt i de kriteriene som er spesifisert i Kvalitetsforskriften og Høringsnotatet for akkreditering av nye doktorgradsprogrammer, som er angitt også skal være gjeldende når universitetene selv akkrediterer programmer. Vi har videre drøftet problemstillingen i forhold til behovet for nye doktorgradsprogrammer ved NORD, herunder hvilke strategiske vurderinger som bør gjøres.

5.1 Hvorfor utvikle nye doktorgradsprogrammer?

Hvilke doktorgradsprogrammer Nord universitet skal tilby, er primært et spørsmål av strategisk art og handler om hvilken profil universitetet ønsker å ha. Doktorgradsutdanningen er den høyeste utdanningen innenfor et fagområde og bør tilbys på fagområder der universitetet er – og har ambisjoner om fortsatt å være – sterke. Det er også slik, som spesifisert i Kvalitetsforskriften/Høringsuttalelsen, at universitetet bør ha doktorgradsprogrammer som dekker universitets hovedområder. Følgende situasjoner kan dermed være begrunnelse for utvikling av et nytt doktorgradsprogram:

- Som et ledd i en strategisk satsing på universitetets spydspisser, fagområder der universitetet er og skal være spesielt gode, særlig på de områdene vi har ambisjon om å være nasjonalt ledende på.
- Med bakgrunn i at et av universitetets hovedområder er dårlig dekket innenfor dagens doktorgradsprogrammer. Utvalget har tidligere konkludert med at det i prinsippet ikke er *hovedområder* som ikke er dekket av de fire doktorgradsprogrammene vi har i dag. Imidlertid kan noen områder være dårligere dekket enn andre, f.eks. ved at bare deler av området er dekket. Det kan da på sikt vurderes om et egen doktorgradsprogram er bedre egnet enn en tilpasning av et av dagens programmer. De områdene som har vært diskutert i utvalget som dette *kan* berøres av, er lærerutdanning og helsefag, som begge er viktige områder ved universitetet. Vi har også berørt historie og "grønn" biologi, men disse er p.t. ikke å anse som hovedområder.
- Med bakgrunn i ønske om å utvikle nye hovedområder, eller nye strategiske satsingsområder ved universitetet. I dette tilfellet må det likevel påpekes at doktorgradsutdanning kun skal etableres der det allerede finnes gode fagmiljøer og et studietilbud på bachelor- og masternivå, og at et doktorgradsprogram således kommer til slutt i en slik satsing.

En viktig rolle for doktorgradsprogrammene er rekruttering av forskere til eget og andres fagmiljøer. Arbeidsgruppen mener likevel at rekrutteringsbehov alene ikke er en tilstrekkelig begrunnelse for etablering av doktorgradsprogram. Universitetet vil ha rekrutteringsbehov på flere områder der det

ikke er naturlig at vi har egne doktorgradsprogrammer, slik som f.eks. i matematikk per i dag. Dette rekrutteringsbehovet bør dekkes på andre måter enn gjennom etablering av doktorgradsprogram i tilknytning til mindre og til dels tynne fagområder ved universitetet.

Doktorgradsprogrammet har også en viktig rolle i forhold til forskningsaktiviteten ved universitetet. Doktorgradsavhandlinger utgjør viktige leveranser i forskningsprosjekter. Det å kunne tilby doktorgradsutdanning innenfor et relevant område står for eksempel sentralt i forhold til de mest prestisjetunge søknadene om eksterne midler, slik som ulike typer av forskningssentra. Rekrutteringsstillinger (stipendiatstillinger, post docs) er gjerne forventet i mange andre utlysninger av større forskningsmidler, for eksempel fra Forskningsrådet. Dette taler for at det er vesentlig å ha relevante doktorgradsprogrammer innenfor strategiske områder når det gjelder forskning, og er spesielt viktig for rekruttering til strategisk viktige forskningsområder for universitetet.

Dette taler videre for at doktorgradsstipendiater tilknyttes pågående forskningsprosjekter ved institusjonen (eksternt eller internt finansierte), der doktorgradsprosjektet settes inn i en større sammenheng. Dette er i tråd med anbefalingen fra evalueringsutvalget som var engasjert av NOKUT i forbindelse med universitetsakkrediteringen, og ble også fulgt opp i brevet fra NOKUT nå nylig der de ber universitetet redegjøre for hvordan anbefalingene er fulgt opp.

5.2 Forutsetninger for utvikling av et nytt doktorgradsprogram

Foruten at det bør finnes et behov eller et velbegrunnet ønske for utvikling av et nytt doktorgradsprogram, er det også visse forutsetninger som bør være til stede. Et doktorgradsprogram er ressurskrevende aktivitet for universitetet, og arbeid med et nytt program vil forutsette ressurser til oppbygging av fagmiljø med tilstrekkelig veiledningskapasitet (kvalitativt og kvantitativt), stipendiatstillinger og oppbygging av underliggende bachelor- og masterprogrammer. Hvor krevende dette er, avhenger selvsagt av hva som finnes fra før, dvs. hvor mye en har å bygge på.

Med utgangspunkt i de nasjonale kravene til akkreditering av et doktorgradsprogram som spesifisert ovenfor, gjelder følgende kriterier for et nytt program:

- Det må finnes et allerede sterkt fagmiljø før doktorgradsprogrammet etableres. Det å se et doktorgradsprogram som et ledd i å bygge et fagmiljø som er sterkt nok, er altså ikke en aktuell strategi. Kravene til antall aktive forskere i fagmiljøet må være tilfredsstillende.
- Det må kunne vises til en vitenskapelig helhet. Programmet må være bredt nok, og ikke bare dekke en spesialisering innenfor et fagområde. Det må også vises at det er en sammenheng mellom de ulike spesialitetene som doktorgradsprogrammet skal dekke. Dette har også betydning for vurdering av fagmiljøet, jfr. punktet over.
- Det må finnes underliggende relevante bachelor- og masterutdanninger som kandidater til doktorgradsprogrammet kan rekrutteres fra. Herunder må det være tilstrekkelig mange studenter på masternivå til at en kan synliggjøre tilstrekkelig rekruttering.
- Volumkravene til antall stipendiater, antall stipendiater med hovedstilling ved universitetet og antall disputaser må kunne nås innen rimelig tid.

Det er et viktig poeng for arbeidsgruppen at disse forutsetningene ikke bare må vurderes for et potensielt nytt doktorgradsprogram isolert. De må også ses i sammenheng med den innvirkningen etableringen av et nytt doktorgradsprogram vil ha for eksisterende programmer. Også etter 2019 vil det være behov for å sikre universitetsstatusen blant annet gjennom å sikre fire doktorgradsprogrammer. Det betyr at i vurderingen i forhold til etablering av et nytt

doktorgradsprogram, må det også vurderes i forhold til robustheten i eksisterende programmer (jfr. seksjon 3) og hvorvidt et nytt program vil svekke eksisterende programmer:

- I hvilken grad vil et nytt doktorgradsprogram gjøre bruk av deler av fagmiljøet som i dag støtter opp om et eksisterende program. Et fagmiljø kan ikke "telles" i forhold til to programmer. Dersom et nytt program bruker deler av samme fagmiljø som et eksisterende, vil det redusere fagmiljøet som støtter opp om et eksisterende program. Et vesentlig spørsmål blir da om dette fagmiljøet er robust nok til å "tåle" en slik reduksjon.
- En tilsvarende vurdering bør gjøres i forhold til de bachelor- og masterprogrammene som danner rekrutteringsgrunnlag for doktorgradsprogrammet.
- I hvilken grad vil eksisterende doktorgradsprogrammer påvirkes av at et nytt program vil forutsette ressurser, ikke minst i form av stipendiatstillinger. Vi har tidligere konstatert at eksisterende programmer per i dag ikke er spesielt robuste når det gjelder antall kandidater. Det er imidlertid en positiv utvikling på dette området, og på sikt kan dette være en mindre utfordring. Den bør uansett vurderes.
- Det bør også tas med i vurderingen i hvilken grad det er mest fornuftig å etablere et helt nytt, selvstendig program, eller om tilsvarende behov kan løses gjennom å utvide, evt. vri/tilpasse et eksisterende doktorgradsprogram, herunder å utvikle en ny spesialisering.

Arbeidsgruppen er av den oppfatning at det ikke er noe i veien for å begynne å tenke på nye doktorgradsprogrammer nå. Det vil uansett ta lang tid å utvikle et nytt program, og det vil kreve ekstra ressurser. Et slikt arbeid bør derfor være strategisk forankret. Det bør likevel være en primær strategi å sikre at de eksisterende programmene først er tilstrekkelig robuste før eventuelt nye programmer etableres.

Vedlegg 1 til sluttrapport

Innhold:

Ph.d. i bedriftsøkonomi	20
Ph.d. i sosiologi	23
Ph.d. i akvatisk biovitenskap	27
Ph.d. i studier av profesjonspraksis	33
Avdeling for lærerutdanning, Levanger – potensiale for styrking av PhD-programmet i studier av profesjonspraksis.....	36
Avdeling for helsefag – Levanger og Namsos. Potensial for utvikling av PhD program i studier av profesjonspraksis og noe PhD program i sosiologi	37

Ph.d. i bedriftsøkonomi

Bedriftsøkonomi var det første doktorgradsprogrammet som ble akkreditert for daværende Høgskolen i Bodø, og kom på plass i 2000. Første disputas i programmet fant sted i 2003. Til nå har 58 kandidater disputert for doktorgraden ved Handelshøgskolen.

Programmets innretning

Doktorgradsprogrammet har innretning mot hele det bedriftsøkonomiske fagområdet. Dette innebærer blant annet at alle aktive forskere ved Handelshøgskolen (1.am og professorer) kan danne grunnlag for doktorgradsprogrammet, og at alle tre Master of Science-programmer gir grunnlag for opptak. I praksis består programmet av fem faglige søyler, jfr. tabell 1. I praksis er søylene delvis overlappende, og fordelingen av kandidater og fagpersoner er derfor et anslag. Flere ulike fagsøyler gjør at studentene gis tilgang til – og utsettes for - ulike perspektiver, både i det daglige virket i fagmiljøet og gjennom seminarer og doktorgradskurs.

Tabell 1. Faglige søyler ved doktorgradsprogrammet i bedriftsøkonomi

	Disputerte	I løp	Aktive forskere	Aktive II'ere	Aktive forskere ikke tilknyttet programmet
Innovasjon og entreprenørskap	22	13	5	6	2
Økonomistyring	16	7	4	3	0
Marked, strategi, organisasjon	11	5	5	3	0
Økonomisk analyse, transport	4	3	4	2	2
Økologisk økonomi	5	1	1	0	0
Totalt	58	29	19	14	4

Faglig kompetanse

Per i dag er det 23 aktive forskere i hovedstilling i henhold til den definisjonen vi har lagt til grunn bak denne doktorgradssøylen. Av disse er 19 per i dag involvert i programmet som veiledere eller biveiledere (inkludert de som nylig har vært veiledere men akkurat per i dag ikke har veilederansvar). I tillegg har vi 13 aktive Professor II'ere. Faglig er denne søylen altså robust. De fleste spesialitetene er også robuste med tilstrekkelig veiledningskapasitet. Vi mangler per i dag erfarne veiledere i hovedstilling innen finans (som er en del av økonomisk analyse) og bruker II'ere til dette, men har et par førsteamanuenser i finans som er i ferd med å opparbeide seg veiledererfaring, slik at dette vil løse seg på sikt. Alle disse faglige søylene, kan dokumentere forskningsresultater på høyt internasjonalt nivå, om i noe varierende grad. Det sterkeste fagmiljøet (målt ved siteringer, H-indeks og tilsvarende mål) finnes innen entreprenørskap og innovasjon. Handelshøgskolen har likevel behov for – og ambisjon om – å øke både omfang og kvalitet på publiseringer framover.

Fagmiljøet ved studiestedene i Steinkjer og Levanger har også fagansatte som kan være aktuelle som aktive forskere tilknyttet doktorgradssøylen i bedriftsøkonomi. Dette gjelder i alle fall inntil 6-7 aktive forskere innen organisasjon og ledelse, samt minst en aktiv forsker innen landbruk (entreprenørskap). Tilknytning av dette fagmiljøet til doktorgradsprogrammet vil ytterligere styrke det.

Handelshøgskolen Nord har et relativt omfattende internasjonalt samarbeid, både på institusjonsnivå og på forskernivå. På institusjonsnivå er samarbeidet mot Russland og Ukraina det mest omfattende og etablerte. Dette samarbeidet omfatter i stor grad utdanning (herunder samarbeid om masterprogrammer), formidlingsprosjekter, men også forskning. Internasjonalt forskningssamarbeid finnes både på seksjonsnivå, prosjektnivå og personnivå, jfr. Tabell 2.

Tabell 2. Internasjonalt samarbeid i fagmiljøene knyttet til doktorgradsprogrammet i bedriftsøkonomi

	Internasjonalt samarbeid
Innovasjon og entreprenørskap	Omfattende og langvarig samarbeid med flere internasjonale forskere/miljøer på entreprenørskap, både på seksjonsnivå, i tilknytning til forskningsprosjekter og på personnivå. Vertskap for tre internasjonale konferanser i 2016 bekrefter den internasjonale posisjonen. Flere forskere har vært på forskningsopphold. Doktorgradsstudenter tett knyttet til dette samarbeidet, blant annet gjennom internasjonale biveiledere, paperutviklingsseminarer, og prosjektsamarbeid. Internasjonale samarbeidspartnere benyttet på flere doktorgradskurs. Doktorgradsstudentene deltar regelmessig på internasjonale konferanser.
Økonomistyring	Langvarig samarbeid med flere internasjonale forskere, både på personnivå og i etablerte, formelle nettverk. Doktorgradsstudentene involveres i samarbeidet, og internasjonale forskere brukes som biveiledere. Det gjennomføres interne seminarer med internasjonale forskere, og samarbeidspartnere benyttes også på doktorgradskurs.
Marked, strategi, organisasjon	Omfattende og langvarig samarbeid med flere internasjonale forskere innen "Experience economy" og "Consumer research", blant annet knyttet til et større og flere mindre forskningsprosjekter. Doktorgradsstudenter er tett knyttet opp til dette samarbeidet. Internasjonalt prosjektsamarbeid blant annet knyttet til maritim økonomi, sikkerhet og beredskap. Doktorgradsstudenter knyttet opp mot prosjekter, og internasjonale samarbeidspartnere brukes også som biveiledere. Internasjonalt samarbeid på forskernivå innen international marketing og organizational communication. Bidrag fra internasjonale samarbeidspartnere på flere doktorgradskurs.
Økonomisk analyse, transport	Bredt internasjonalt samarbeid på individnivå, både med amerikanske forskere (Yale), britiske miljøer (e.g. Oxford), og nederlandske miljøer (e.g. Delft, Amsterdam). Flere forskere har vært på forskningsopphold, også ph.d studenter. Prosjektsamarbeid (Interreg) og felles publiseringer.
Økologisk økonomi	Senter for økologisk økonomi og etikk er med i flere internasjonale nettverk både knyttet opp individuelt og i mer formaliserte nettverk for seksjonen. Langvarig samarbeid innen business ethics med Corvinus Universitetet i Budapest, hvor også Ph.D studenter har deltatt. Eointensesamarbeidet, med tilgrensende prosjekt, har gitt nettverk med forgreninger til Sverige, Tanzania, Litauen, Polen, Romania, Haiti, Domikanske republikk, USA, Danmark, Nederland. Ph.d. studenten(e) deltar jevnlig på konferanser på internasjonalt nivå.

Handelshøgskolen er partner i to forskerskoler: Den nasjonale forskerskolen i bedriftsøkonomi og Norsk forskerskole i innovasjon. Dette er viktig i forhold til å sikre et bredt tilfang av doktorgradskurs slik at kandidatene kan finne kurs som er høyst relevante for deres doktorgradsprosjekter, og bidrar også til nettverk for doktorgradsstudentene (primært nasjonalt).

Rekrutteringsgrunnlag

Å rekruttere gode kandidater til doktorgradsprogrammet er et prioriteringsområde for Handelshøgskolen. Omfanget av søkere til stillinger varierer, men listen av kvalifiserte søkere er sjelden lang. Vi utlyser i økende grad ut stipendiatstillinger internasjonalt, noe som øker antall kvalifiserte søkere. Av de kandidatene som per i dag er tatt opp i programmet, er vel 40% utdannet ved Handelshøgskolen Nord.

En del av de faglige søylene er av tverrfaglig art (innovasjon/entreprenørskap, økologisk økonomi, organisasjon), og det er derfor ønskelig å utvide opptaksgrunnlaget noe i forhold til dagens krav for å kunne ha tilfang på flere kvalifiserte søkere. Opptaksgrunnlaget for doktorgradsprogrammet i bedriftsøkonomi er per i dag en Master of Science in business (siviløkonom) eller tilsvarende. Det stilles eksplisitte krav til omfanget av økonomifag (bedriftsøkonomi, samfunnsøkonomi) i vurderingen av hva som er "tilsvarende". Det er overgangsordninger for MBA, men disse er i praksis så krevende at det er lite aktuelt. Disse opptakskriteriene innebærer at det bare er tre Master-studier ved Nord Universitet som kvalifiserer til opptak; Master of Science in Business (Siviløkonom), Master of Science in Energy Management og Master of Science in Sustainable Management. Alle tilbys ved Handelshøgskolen Nord. Handelshøgskolen er per tiden inne i en prosess der opptakskravene er under vurdering, herunder vurdere å utvide opptaksgrunnlaget til i alle fall å omfatte Master of Science innen flere organisasjon og ledelsesfag, og lage mer overkommelige overgangsordninger fra erfaringsbaserte mastere (90-poengere).

Organisering

Alle doktorgradsstudentene er knyttet til en seksjon (forskningsgruppe) ved Handelshøgskolen, i praksis samme seksjon som hovedveileder. På seksjonen deltar de i fagmiljøet, herunder på faglige seminarer. Som hovedregel har egenansatte stipendiater også kontor i fagmiljøene for å sikre tettere integrering. Av de 27 kandidatene som per i dag er tatt opp i programmet, er 10 ikke ansatt Nord universitet (høgskoler, institutter, kvotestudenter), og disse har heller ikke kontorplass i fagmiljøene ved universitetet, men i sine respektive fagmiljøer. De knyttes likevel opp mot aktiviteter ved Handelshøgskolen gjennom seminarer og kurs.

Doktorgradsstudentene er i varierende grad knyttet til forskningsprosjekter. Omfanget er økende, og Handelshøgskolen prioriterer slik tilknytning ved utlysning av nye stipendiatstillinger.

Sterke og svake sider

Doktorgradsprogrammet i bedriftsøkonomi er etter hvert blitt veletablert. Dette er en styrke og innebærer blant annet at det finnes flere veiledere med omfattende veiledererfaring, etablerte tradisjoner for skriveseminarer og andre aktiviteter som støtter opp om doktorgradsstudentene, samt et miljø av kandidater. Det vurderes også å være en styrke at det er flere robuste fagsøyler i programmet som også har et forholdsvis høyt antall aktive forskere som fundament for programmet.

Sammen med et godt nettverk av internasjonale forskere, herunder i Professor II stillinger ved Nord, gir dette mulighet til å skape et godt fagmiljø for doktorgradsstudentene, flere doktorgradskurs og andre aktiviteter.

Den viktigste utfordringen er at programmet er forholdsvis lite robust når det gjelder antall kandidater. Selv om Handelshøgskolen har hatt gjennomsnittlig antall disputaser på minimum 5 noen år, er dette svært sårbart for svingninger som skyldes for eksempel sykdom, fødselspermisjoner eller andre årsaker til forsinkelser, og avbrutte løp. Dette illustreres tydelig ved at det i 2016 vil bli maksimum tre disputaser i programmet. Det er derfor en utfordring for Handelshøgskolen å øke omfanget av doktorgradsstudenter til å kunne ta opp minimum 10 per år.

En annen utfordring er knyttet til muligheten til å tilby doktorgradskurs på et like bredt spekter av fagområder som det er doktorgradsstudenter innen. Denne utfordringen løser vi i hovedsak gjennom samarbeid med andre miljøer, særlig forskerskolene, men også mer bilaterale samarbeid blant annet med UIT. Doktorgradsstudentene oppfordres også til å ta aktuelle kurs ved andre institusjoner evt. utenlands, og Handelshøgskolen bidrar med reisestøtte til dette.

Ph.d. i sosiologi

Doktorgradsutdanningen i Sosiologi ble akkreditert i 2005, og var den andre doktorgradsutdanningen som ble akkreditert ved det som den gang var Høgskolen i Bodø. Første disputas var i 2008. Til nå har 20 kandidater disputert i sosiologi ved fakultetet, hvorav 14 de siste tre årene.

Programmets innretning

Doktorgradsprogrammet i sosiologi har en bred innretning, som også er i tråd med den søknad som lå til grunn for akkrediteringen. Samfunnsforskningen ved den gang Høgskolen i Bodø, og ved Nordlandsforskning som nær samarbeidspart, hadde en bevisst og utpreget tverrfaglig karakter, men med sosiologifaget som det bindende element, noe som er blitt holdt fram som et kvalitetsaspekt ved sosiologien i Bodø i nasjonal evaluering. Dette er en tradisjon som i stor grad er videreført. Sosiologi er den bredeste og mest generelle av de samfunnsvitenskapelige disiplinene, og mye av teori- og metodeutviklingen i samfunnsvitenskapen har foregått nettopp i grensefeltet mellom sosiologi og andre disipliner. Når det er sagt har det hele tiden vært en sterk bevissthet om å ivareta utdanningens disiplinære profil.

Basert på den forskning som gjennomføres ved fakultet for samfunnsvitenskap har doktorgradsutdanningen i sosiologi en tematisk orientering mot fire forskningsområder, som samtidig utgjør viktige tverrfaglige forskningsfelt ved fakultetet, nemlig velferd; klima og miljø; media og journalistikk; samt organisasjon, innovasjon og ledelse i offentlig sektor. Disse forskningstemaene danner også grunnlag for egne forskningsgrupper ved fakultetet. Disse fire forskningsgruppene (4 av 10) er vertskap for hoveddelen av våre doktorgradsstudenter. Flere av våre stipendiatstillinger er finansiert gjennom eksterne prosjekt innenfor disse områdene, og en del av våre faste stipendiatstillinger lyses ut innenfor disse områdene.

Faglig kompetanse

Beskrivelse av fagmiljøet

Fagmiljøet som bærer oppe doktorgradsutdanningen i sosiologi består av 13 aktive forskere i hovedstilling, hvorav 9 professorer og 4 førsteamanuenser. Disse er alle aktive bidragsytere i doktorgradsutdanningen, som veiledere og som bidragsytere i opplæringsdelen. I tillegg er tre professorer i bistilling (professor II) involvert i utdanningen. Seks av de fast tilsatte professorene er sosiologer, selv om to har stilling som professor i henholdsvis sosialt arbeid og organisasjon og ledelse. De øvrige tre er professorer i statsvitenskap. Av professorene i bistilling er en (hos sin hovedarbeidsgiver) professor i sosialpsykologi, mens to er professorer i statsvitenskap. Tre av de fire førsteamanuensene er sosiologer mens en har disputert i massekommunikasjon og kulturformidling. Med hensyn til tematiske orientering fordeler forskerne seg på Velferd (4), klima og miljø (3), organisasjon og ledelse (4) og media og journalistikk (2).

Når det gjelder forskning har fagmiljøet en omfattende publisering. Til tross for betydelig sampublisering med forskere fra andre miljøer, har de 13 forskerne i hovedstilling alene 57 publiseringspoeng over de siste tre år. De har 64 poenggivende publikasjoner bare i 2015, med et betydelig innslag av internasjonal publisering. Professorene i bistilling er alle svært aktive forskere, men det meste av deres publikasjoner blir registrert hos hovedarbeidsgiver.

Internasjonalt samarbeid

Fakultetet har et aktivt forskningssamarbeid med andre forskningsmiljøer, både nasjonalt og internasjonalt. Det internasjonale forskningssamarbeidet er særlig omfattende innenfor de forskningsområdene som er nevnt, som alle har vært involvert i internasjonale forskningsprosjekter de siste årene. Innenfor **klima og miljø** er fakultetet blant annet vertskap for et Nordisk Senter for fremragende forskning, innenfor temaet *Climate-change effects on the epidemiology of infectious diseases and the impacts on Northern societies* (NFR). Miljøet har en rekke internasjonale prosjekter, særlig rettet mot arktisk miljø, som f.eks. *The Arctic as a Mining Frontier: Sacrifice zones or sustainable development?* (NFR). Forskningsmiljøet innenfor **organisasjon og ledelse** har hatt et omfattende internasjonalt forskningssamarbeid de siste årene, bl.a. som koordinator for et nordisk prosjekt om *Political leadership in local communities* (NFR). Forskningsmiljøet rettet mot **velferd** har hatt et bredt og mangeårig forskningssamarbeid med universitet i Kassel, Tyskland, og universitetet i Montreal, Canada, knyttet til forskning om inter-organisatorisk samhandling i velferdssektorene, som videreføres med prosjektet *Making innovation work; promoting innovative networking initiatives in local and regional child welfare and protection services* (NFR, fra 2017). I tillegg gjennomfører velferdsmiljøet prosjektet *Professional integration of vulnerable populations in the Romanian labor market*, sammen med West University Timisoara, Romania (NFR/EEA-Grant). Forskningsmiljøet i **journalistikk** har hatt et forskningssamarbeid med de nordiske land og Baltikum om medias dekning av marginaliserte grupper. De er dessuten del av et bredt Europeisk nettverk om forskning på lokal journalistikk, som har vært et kjerneområde for forskningsgruppen, og holder for tiden på med en søknad til Horizon 2020 sammen med partnere fra Sverige, Wales, Belgia, og Nederland.

Rekrutteringsgrunnlag

Rekrutteringen til doktorgradsutdanningen må kunne sies å være god, men vi skulle gjerne sett flere søkere til hver stipendiatstilling, særlig ved de tematiske utlysningene. Ved åpne utlysninger ligger antallet søkere mellom 10 og 20, mens det ved de tematiske utlysningene har variert mellom 4 og 8.

Rekrutteringen skjer dels på grunnlag av egne masterprogram (ca. 40%), dels mastere ved andre norske læresteder (ca. 45 %) og i en viss grad fra utlandet (ca. 15%).

Fakultet for samfunnsvitenskap har et integrert masterprogram i samfunnsvitenskap, med valgfrie fordypninger (30 stp.) i sosiologi, statsvitenskap, sosialt arbeid, historie og journalistikk), som alle gir grunnlag for opptak til doktorgradsutdanningen. Programmet inneholder en omfattende felles innføring i generell samfunnsvitenskapelig teori og metode.

Kravet for å bli tatt opp på programmet er at søkere har mastergrad eller tilsvarende i sosiologi eller i et annet relevant samfunnsvitenskapelig fag (med karakteren B eller bedre). For søkere med annen master enn sosiologi fra andre læresteder, foretas en individuell vurdering av omfanget av generell samfunnsvitenskapelig teori og metode. I tillegg må prosjektskissen vise at prosjektet en ønsker å gjennomføre er gjennomførbart og kan danne grunnlag for en doktoravhandling i sosiologi.

Organisering

Fakultetet har i dag ti forskergrupper. Alle doktorgradsstipendiater i sosiologi har tilhørighet i en forskningsgruppe og forventes å ta aktivt del i gruppens aktiviteter. Fakultetet praktiserer residensplikt for egne stipendiater. Programmet har også noen doktorgradsstudenter som er ansatt ved andre læresteder, normalt ved høyskoler (vi krever minimum 50% forskningstid), og disse har sin faglige forankring ved eget lærested. Alle doktorgradsstudenter har en hovedveileder ved fakultetet, og er normalt medlem i samme forskergruppe som hovedveileder. Noen er med i to forskergrupper, men har da sin hovedtilknytning til en av dem. Alle doktorgradsstudentene har også en biveileder, normalt fra et annet lærested.

En del av stipendiatene er finansiert gjennom eksternt finansierte prosjekter. I tillegg er en del av fakultetets stipendiatstillinger lyst ut med tilknytning til bestemte prosjekter eller prosjektområder. En slik prosjekttilknytning gir erfaringsmessig en bedre forankring i forskningsmiljøet og en tettere oppfølging og veiledning, enn uten slik prosjekttilknytning. Men også tilknytningen til en forskningsgruppe gir en forankring i forskningsmiljøet, og erfaring med forskningsrelaterte aktiviteter ut over eget prosjekt.

Doktorgradsstudentene i sosiologi har gode arbeidsbetingelser. Alle har kontorplass sammen med de øvrige fagansatte ved fakultetet, med egen pc og tilgang til alle fakultetets fasiliteter, men plassmangel gjør at mange må dele kontor. Alle doktorgradsstudentene har et annuum på 15.000 per år, som kan overføres innenfor stipendperioden. De kan også søke om interne forskningsmidler ved universitetet som er øremerket doktorgradsstudentene. I tillegg har de tilgang til forskningsgruppens ressurser (som tildeles forskningsgruppene på grunnlag av publiseringspoeng og eksterne forskningssøknader).

Doktorgradsutdanningen i sosiologi har lenge hatt en fast seminarstruktur, bestående av start-, midt- og sluttseminar, som er obligatorisk for alle. Ved startseminaret presenterer kandidaten sitt nystartede prosjekt for medstudenter og kollegaer ved fakultetet. Formålet er at så mange som mulig skal kjenne til kandidatens arbeid, og dermed kan bidra med å informere eller skape nettverk til andre relevante prosjekter eller miljøer, internt eller eksternt. Ved midtseminaret presenterer kandidaten sitt arbeid ved halvgått løp, og får kommentarer fra en kompetent intern kommentator på grunnlag av presentasjon og innleverte arbeider. Midtseminaret er nå tilpasset til også å fungere som «midtrapportering» slik nytt reglement krever. Sluttseminaret avholdes ca. 3 mnd. før planlagt innlevering, hvor en ekstern kommentator gir kommentarer til et tilnærmet ferdig utkast til avhandling. Denne organiseringen av doktorgradsløpet er høyt verdsatt, både av doktorgradsstudentene og kollegaer ved fakultetet.

Fordi doktorgradsutdanningen i sosiologi har en bred innretning og rekrutterer kandidater med mastergrad i andre disipliner enn sosiologi, legges det stor vekt på å ivareta den disiplinære orienteringen som utgjør området for doktorgradsutdanningen. I tillegg til at prosjektene må kunne danne grunnlag for en avhandling i sosiologi, har alle kandidatene minst en veileder som er sosiolog. Det gjennomføres fra i år «a general, but advanced introduction» i sosiologi for de av våre doktorgradsstudenter som ikke har sin master i sosiologi, som tematiserer fagets egenart og grensene mot andre disipliner, og gjennomgår ulike eksempler på sosiologiske analyser.

Et annet viktig element ved utdanningen er veilederforumet, hvor alle som er veiledere ved programmet møtes regelmessig to ganger per semester for å drøfte utfordringer knyttet til veilederoppgaven.

Sterke og svake sider

En styrke ved doktorgradsutdanningen i sosiologi er den tette og systematiske oppfølgingen av kandidatene. Virkemidlene for det er forskningsgruppene, de obligatoriske seminariene og stor vekt på kvalitetssikring av veiledningen. Det gjennomføres jevnlig veilederopplæring, og veilederforumet er viktig for å følge opp og skape trygghet for veilederne. En styrke er også at utdanningen er forankret i sterke og aktive forskningsmiljø, og en økende andel av doktorgradsstudentene er aktivt involvert i større forskningsprosjekter.

En svakhet har vært internasjonalisering i programmet. Få doktorgradsstudenter har hatt utenlandsopphold i stipendiatperioden (ingen i 2015). Det er økt fokus på internasjonalisering, og de fleste av våre nye doktorgradsstudenter planlegger utenlandsopphold. Det siste er bl.a. styrket ved at flere studenter er tilknyttet internasjonale prosjekter. Det er også en økt rekruttering av utenlandske studenter.

Vi skulle også gjerne ønsket større søkning til utlyste stipendiatstillinger, særlig ved tematiske utlysninger. Gjennomstrømming har vært en utfordring, først og fremst ved at en del studenter som ble tatt opp tidlig har slitt med å fullføre. Blant nyere studenter har gjennomstrømmingen vært mye bedre.

Ph.d. i akvatisk biovitenskap

Ph.d. i akvakultur ble akkreditert i 2009. I 2013 ble ph.d.-programmet modifisert og utvidet, og endret tittel til «Ph.d i akvatisk biovitenskap».

Programmets innretning

Ph.d. i akvatisk biovitenskap omfatter studier av struktur, funksjon og atferd hos levende organismer i akvatiske økosystemer. En felles målsetting for utdanningen, slik det er definert i studieprogrammet, er å styrke forvaltningen av biologiske ressurser i det marine miljøet og i ferskvann.

Ph.d.-prosjekter ved FBA kan være tverrfaglige. I studiene kan studentene inkludere organismer i oppdrett eller fritt-levende akvatiske organismer, så vel som miljøet de lever i. Forskningsarbeidet kan omfatte ulike deler av den akvatiske biosfæren og man kan velge problemstillinger som spenner fra molekylære reguleringsmekanismer til å omfatte økosystemer. Mens det overordnede temaet for Ph.d. i akvatisk biovitenskap er forvaltning av akvatiske ressurser, så tilbyr studieprogrammet tre spesialiseringer som reflekterer de strategiske forskningsområdene ved fakultetet; akvakultur, marin økologi og marin genomikk.

Faglig kompetanse

Fakultetet har 11 aktive forskere som bidrar til doktorgradsutdanningen i akvatisk biovitenskap (Tabell 3), hvor av 6 professorer og 5 førsteamanuenser.

Tabell 3. Faglige søyler ved doktorgradsprogrammet i akvatisk biovitenskap

Strategiske forskningsgruppen	Disputerte	I løp	Aktive forskere*	Aktive II'ere	Aktive forskere ikke tilknyttet programmet
Akvakultur	9	7	7	1	4
Marin økologi	2	9	3	0	1
Marin genomikk	4	5	2	1	0
Totalt	15	21	11	2	5

*mer enn 1 publiseringspoeng publisert de tre siste årene

Av tabellen over går det fram at det er produsert flest kandidater i akvakultur. Disse gradene er produserte av stipendiater som også har hatt et nært samarbeid med fagpersoner i genomikk. Det samme gjelder også for kandidater som har tatt sin grad med hovedvekt på marin økologi. Genomikk er således «limet» i fakultetet som er godt integrert med de andre gruppene. Ved utvidelse av budsjettet ved FBA vil det være naturlig å knytte flere faglige til de strategiske forskningsgruppene, både i faste stillinger og som professor II.

Totalt 15 kandidater har avlagt og fått godkjent sin doktorgradseksamen ved fakultetet. Gjennomsnittlig antall uteksaminerte kandidater har vært tre per år siden første kandidat ble uteksaminert i 2011. Fram til utgangen av 2015 hadde fakultetet fire KD-finansierte stillinger, men har i 2016 fått ytterligere seks som er finansierte fra september i år. Fakultetet har da ti KD-finansierte stipendiatstillinger. Sammen med en sterk portefølje av eksternt finansierte forskningsprosjekter som

også har stipendiatstillinger i budsjettet, kan fakultetet oppnå målet om en gjennomsnittlig gjennomstrømming på fem per år i perioden fram til utgangen av 2018. Videre har fakultetet implementert tiltak for å kontrollere kandidatens progresjon. Det inkluderer milepæler fastslått ved starten av kontraktperioden, slik som samtale ved slutten prøveperioden for ansettelsen (seks måneder), midtveisevaluering når første halvdel av doktorgradsperioden er gjennomført og tilrettelegging slik at studiet gjennomføres til normert tid. Alle stipendiater går inn i pågående prosjekter når de tiltrer stillingen. Fakultetet har også implementert et eget insentivsystem for både kandidat og veileder for å stimulere til god progresjon og avslutning innen normert periode.

Arbeidsbetingelser for studenter og veiledere

Fakultetet tilbyr gode arbeidsforhold for studentene og deres veiledere, med tilgang til relevante laboratoriefasiliteter. Kontrakten for ph.d.-studiet er etablert mellom fakultetet, studenten og veileder(e) og følger nasjonal og Nord universitets reguleringer. Kontrakten skisserer alle parter forpliktelser for å sikre en vellykket gjennomføring av studiet. Ph.d.-studentene er involvert i pågående forskningsprogrammer. Gode rutiner inkluderer også HMS-protokoller for å sikre en jevn og trygg gjennomføring av forskningen relatert til studiet. Kjønnssbalanse og likestilling er gitt behørig hensyn ved rekruttering. Både studentene og veilederne er informert om viktigheten av å opprettholde etiske standarder i deres vitenskapelige arbeid.

Organisering

Ph.d.-programmet er organisert under Forskningsutvalget som er dekanens rådgivende organ. Programmet forvaltes av en akademiske koordinator og administrative rådgiver. Studenten er normalt tilknyttet den forskningsgruppen som hovedveileder tilhører. Primært ønsker fakultetet at biveileder skal tilhøre fakultetet, men der det er faglig nødvendighet kan denne komme fra en annen institusjon i Norge eller utlandet, med preferanse på Europa. Doktorgradsmiljøet ved fakultetet utvikles også gjennom besøk av gjesteforskere på fakultetet, professor II stillinger, deltakelse på internasjonale konferanser, ulike kurs for ansatte, jevnlig forskningsseminarer for ph.d.-studenter/gjesteforskere, «journal clubs» og møter i forskningsgruppene.

Tid

Nominell tid for ph.d.-studiet er tre år dersom de i tillegg ikke har annen arbeidsplikt ved fakultetet. Det er mulig å få inntil seks måneders forlengelse etter søknad til forskningsutvalget. Maksimum studietid er seks år. Siden 2012 har stipendiatene ikke hatt oppgaver utover doktorgraden.

Opplæring

Opplæringsdel er fleksibel, og blir styrt av den forskningen som er en del av studiet. Studenter kan velge det obligatoriske spesialiseringsfaget enten intern eller eksternt, og alle valgfag kan tas enten internt eller eksternt. Når det gjelder valgfag DR435F, Spesialpensum, velger stipendiatene innholdet i samarbeid med veilederen.

Omfang og fleksibilitet av opplæringsdelen:

10 ECTS: 2 obligatoriske emner - DR433F Ecological and Interspecies Ethics (5 ECTS), PhD subject specialisation (5 ECTS)

20 ECTS: valgfag interne emner - DR425 High throughput Sequencing of Non-model Organisms (5 ECTS), DR443F Principles in Animal Experimentation (5 ECTS), AK410F Aquatic Immunology (5 ECTS), DR435F Individual Special Curriculum.

Forskerskoler: NORBIS er landets nasjonale forskerskole i bioinformatikk, biostatistikk og systembiologi. Den ble opprettet i 2015 med finansiering fra Norges Forskningsråd. Forskerskolen er basert på et samarbeid mellom de akademiske partnerne, som består av landets åtte universiteter, deriblant Nord universitet. NORBIS utdanner metode-orienterte forskere som i neste omgang vil utvikle, undervise og understøtte anvendelsen av bioinformatikk, statistisk genomikk og systembiologi innenfor de stadig mer omfattende feltene av biovitenskap som baserer seg på molekylære analyser. Forskerskolen formidler kontakt med det internasjonale forskningsmiljøet, næringslivet og med samfunnet for øvrig. NORBIS er en viktig ressurs i FBA's strategiske satsing på genomikk og da spesielt for forskerutdanningen ved Ph.d. i akvatisk biovitenskap. Ved FBA er det primært staben ved Strategiske forskningsgruppe for marin genomikk som er direkte involvert i arbeidet ved forskerskolen, men aktiviteten ved NORBIS er i stor grad relevant for genomikk-relaterte prosjekter ved fakultetet, bredt definert innenfor akvakultur og marin økologi.

Ressurser

Fakultetet har fasiliteter som opprettholder internasjonale standarder og det har gjort det mulig å gjennomføre forskning av høy kvalitet og relevans innen strategisk viktige forskningsfelt både for fakultetet og samfunnet for øvrig. Det er verdt å nevne den marine genomikkplattformen som har mottatt støtte til etablering og drift fra institusjonen og fylkeskommunen. Annen avansert infrastruktur for forskning inkluderer forskningsstasjon for akvakultur og marinøkologiske studier, fiskehelse- og fysiologilaboratoriene og laboratorium for sjømatkvalitet. I tillegg har forskerne tilgang på IT-fasiliteter, bibliotekstjenester, møte-/seminarrom og velutstyrte kontorplasser.

Ph.d.-stillingene er normalt knyttet til eksternt finansierte prosjekter og dermed er driftskostnadene helt eller delvis båret av prosjektene. For KD-finansierte stillinger uten prosjektfinansiering er driftsmidler på kr 225 000 gjort tilgjengelige for treårsperioden. I tillegg er det studenter som mottar midler fra eksterne institusjoner. Slike studenter er som regel knyttet til eksisterende forskningsprosjekter ved fakultetet. Dessuten kan ph.d.-studenter motta støtte (kr 10 000 – 20 000 totalt) fra den sentrale forskningsadministrasjonen pr semester for deltakelse på kurs eller konferanser for å presentere sin forskning, datainnsamling eller for å dekke driftskostnader. Veilederne har også mulighet til å bruke insentivmidler fra fakultetet til å finansiere forskningsaktiviteter for ph.d.-studenten.

Kapasitet veiledere:

Det er i dag i overkant av en student per hovedveileder, noe som fakultetet anser som optimalt. Veiledere som generelt har stor belastning innen forskning, inkludert veiledning av ph.d.-studenter, kan få reduserte undervisningsoppgaver.

Omfang veiledning:

Veiledning av ph.d.-studenter er en av de viktigste oppgavene i høyere utdanning, og det er avgjørende at også veilederne er genuint interessert både i forskning så vel som i ph.d.-studentens hverdag fra vedkommende blir ansatt. Hvor vellykket det er baseres på et godt samarbeid mellom veileder og student, men også forholdene for øvrig ved fakultetet. De totale arbeidsforholdene er med på å sikre akademisk produksjon av høy kvalitet. For å forbedre ph.d.-veiledningen har fakultetet implementert introduksjonsmøter med nye studenter ved starten av ph.d.-studiet, møter før og etter prøveperioden og midtveisevaluering etter første halvdel av doktorgradsperioden er gjennomført. Gjennomføring av doktorgradsstudiet på normert tid er avhengig av flere faktorer inkludert kandidatens og veiledernes engasjement for sine oppgaver.

Fakultetet har flere godt erfarne veiledere. Det er fakultetets målsetting at potensielle veiledere først er med som biveiledere. Det har vært fokus på opplæring av veiledere med mindre erfaring for å hjelpe dem å gi effektiv veiledning til studentene. Videre deltar studenter og veiledere på det årlige dialogmøtet hvor begge parter har mulighet til å diskutere ulike problemstillinger. Administrasjonen har flere møter med representanten for ph.d.-studentene hvor generelle problemstillinger knyttet til veiledning kan diskuteres. Ph.d.-studenten har mulighet til å ta opp spesifikke problemstillinger knyttet til veiledning med fakultetets ph.d.-administrasjon.

Rekrutteringsgrunnlag

Alle stillinger er utlyst nasjonalt og internasjonalt for å få godt kvalifiserte søkere. Til hver utlyst stipendiatstilling er det i gjennomsnitt 30 søkere. Antallet norske søkere har vært lav. Med tanke på den ledende rollen norsk akvakultur og marine fag har internasjonalt, er det ikke overraskende at det er mange internasjonale søkere til programmet.

Underliggende mastergrader

Akvatisk biovitenskap	Master (MSc) i biologi og akvakultur
-----------------------	--------------------------------------

Nesten 20% av våre nåværende ph.d.-studenter er rekruttert fra masterprogrammene i akvakultur og marin økologi ved FBA. Det å holde på de gode studentene er bra for forskningsmiljøet, da disse allerede kjenner fasilitetene ved fakultetet. Disse er også godt integrerte i miljøet i Bodø generelt sett, og spesielt ved universitetet. Dette er også med på å øke sannsynligheten for fullføre studiet i løpet av ordinær kontraktsperiode.

Ph.d.-programmet rekrutterer bredt, nasjonalt og særlig internasjonalt. Ph.d.-kandidatene fra Norge har blitt rekruttert fra både norske universitet og høyskoler. Internasjonalt har fakultetet hatt studenter fra alle kontinent med unntak av Australia.

Internasjonal samarbeidsprosjekter som har tilknytning til det aktuelle fagområdet

Det er en stor fordel for studiet "Ph.d. i akvatisk biovitenskap" at fakultetets vitenskapelige ansatte har et solid nasjonalt og internasjonalt nettverk. I en nylig gjennomført kartlegging viste det seg at der er omkring 50 aktive samarbeidsrelasjoner ved fakultetet, og 2/3 av disse er knyttet opp mot prosjekter der også våre ph.d.-studenter er engasjerte. Det utstrakte samarbeidet med tredjepart er jevnt fordelt på de tre strategiske forskningsgruppene. Fakultetet har flest internasjonale samarbeidspartnere i USA, men flere medlemsland i EU er også godt representert. I EU er det utstrakt samarbeid med land som Tyskland, Nederland, Hellas (Kreta), Frankrike og Portugal.

Strategisk forskningsgruppe akvakultur har samarbeid innen forskning på fisk som inkluderer immunologi, fysiologi, ernæring og molekylær biologi. I tillegg er det også utstrakt samarbeid innen bioteknologi med fokus på mikroalger. Strategisk forskningsgruppe marin økologi samarbeider også med utenlandske institusjoner. Dette omfatter bunndyrfauna, plankton, tang og tare, effekter av klimaforandringer og miljøeffekter av akvakultur. I Strategisk forskningsgruppe marin genomikk er det samarbeidsprosjekt med fokus på molekylære aspekter i ulike fiskearter i oppdrett (f.eks. fysiologi, immunologi, mikrobiologi og epigenetikk) og for viltlevende akvatisk organismer (populasjonsgenetikk og sekvensering av bunndyrfauna).

Som en del av forskningsarbeidet i forbindelse med ph.d.-studiet kan studentene både gjøre deler av forskningen hos partnerinstitusjonene, og de har gode muligheter til å samarbeide med eksterne eksperter som besøker NORD. Dette er en fordel for studentene både i løpet av ph.d.-studiet og det gir

positive erfaringer som kan nyttes i den videre karrieren. Fakultet kartlegger nasjonale og internasjonale kilder som finansierer utenlandsopphold, og oppmuntrer ph.d.-studentene til å søke finansiering fra disse. Dette er med på å legge forholdene til rette for å reise til andre institusjoner i løpet av ph.d.-studiet.

Sterke og svake sider

Opprinnelig var tittelen på dette studiet "Ph.d. i akvakultur", godkjent i 2009. I 2013 ble studiet modifisert og utvidet, og byttet samtidig tittel til "Ph.d i akvatisk biovitenskap». Bakgrunnen for modifiseringen var de globale utfordringene generelt sett, og mer spesielt til 1) veksten i blå sektor, 2) betydningen av det marine miljøet som blir en viktig del av grunnlaget for en global bærekraftig utvikling og 3) behovet for velkvalifisert personell som kan bidra til en kunnskapsbasert utvikling.

I løpet av de syv årene studiet har vært tilbudt har det hatt en positive utvikling. Velkvalifiserte norske og utenlandske studenter har blitt tatt opp, og gjennomført studiet nær normert tid. Det har hele tiden vært god søkning til de utlyste stipendiatstillingene. Studentene som blir tatt opp ved fakultetet blir uten unntak involverte i pågående forskningsprosjekter finansiert av nasjonale eller internasjonale program eller partnere. Mange av prosjektene ved FBA har vel anerkjente partnere og er finansiert av institusjoner der det er svært tøff konkurranse om midler, noe som innebærer at den vitenskapelige kvaliteten på prosjektsøknadene er svært god. Studiets positive utviklingen har således blitt støttet av prestisjefylte forskningsprosjekter finansiert f.eks. via store industriselskap som Statoil og ConocoPhillips (marin økologi); amerikanske føderale tilskudd (Department of Energy) der NORD er eneste akademiske samarbeidspartner utenfor USA (mikroalgers egenskaper som råvare i fiskefôr/ mikrobiota); Norges forskningsråds FRIPRO (reproduksjonsbiologi hos fisk). Disse forskningsprosjektene har så langt vært svært viktige for kvaliteten på forskningsarbeidet som har lagt grunnlaget for ph.d.-kandidatenes forskningsarbeid fram til nå, og de legger et godt fundament for den videre utviklingen. Prosjektet EPIFFISH, som ble tildelt en av fakultetets professorer via det prestisjefylte forskningsprogrammet European Research Council Consolidator Grants er det siste tilskuddet i svært prestisjefylt finansiering av prosjekt, og den mest prestisjefylte finanseringen som fakultetets ansatte har fått så langt. Dette prosjektet vil ytterligere styrke den internasjonalt ledende forskning innen biovitenskap der målsetting er å bidra til en økt bærekraft i akvakultur. EPIFFISH vil sammen med de forannevnte prosjektene som er under gjennomføring ved fakultetet, være viktige bidrag både når det rekrutteres studenter og ansatte i årene fremover. I tillegg har også fakultet planer for å rekruttere flere vitenskapelig ansatte med sterk fagprofil, noe som også vil bidra til ytterligere styrking av ph.d.-studiet.

Ved det nye fusjonerte Nord universitet vil det også være mulighet for akademisk ansatte i andre deler av den nye organisasjonen å delta i ph.d.-prosjekt i akvatisk biovitenskap. Forutsetningen er at disse har de nødvendige formelle kvalifikasjoner i biovitenskap. Dette kan også over tid representere en mulighet for en utvidelse av studiet.

Selv om studiet er relativt nytt har det vært arbeidet regelmessig med å kvalitetssikre det. Etter at studiet ble godkjent har det har vært fokus på å kontinuerlig forbedre og utvikle studiet basert på tidligere erfaringer både internt og eksternt. Fakultetet har de siste årene hatt utfordringer med å få studenter uteksaminert innen normert tid. Et viktig element for å nå måltall er rekrutteringen av studentene, der balansen mellom den faglig utmerkede kandidaten må kombineres både med sosiale evner, evne til å arbeide selvstendig og motivasjon til å bli ferdig på tid. Fakultetet tilbudte ikke ph.d.-studium før i 2009, noe som innebar at flere veiledere ikke hadde erfaring med denne type veiledning. Derfor blir veilederne nå tilbudt spesifikk opplæring i veiledning av ph.d.-studenter. Videre er det utarbeidet en intern «arbeidspakke» der det inngår tett oppfølging av studentene, noe som skal bidra til at studentene avslutter studiet innen normert tid. En del av målsettingen med denne tettere

oppfølgingen av studentene er å bidra til en jevn og høy gjennomstrømming av ph.d.-studenter de kommende årene, noe som er avgjørende for NORD. Fakultetet hadde bare to KD-finansierte stipendiatstillinger fram 2014, mens fra 2016 tallet 10. dette er ennå for lavt, men det bidrar i positiv retning for å sikre en jevn og høy gjennomstrømming på studiet. Fakultetets utvikling av nye tilbud av emner på ph.d.-nivå, som *HTSequencing of Non-model Organisms*, vil ikke bare være til fordel for egne studenter, men også bidra til at studenter fra andre institusjoner kommer til fakultetet for å delta.

Fremtidsperspektiv

Også i framtiden vil ph.d. i akvatisk biovitenskap være et viktig doktorgradstilbud ved Nord universitet. I den fusjonerte organisasjonen er det også kompetanse innen grønn sektor som må tas med i utviklingen av det fremtidige tilbudet. En mulig utvikling kan være en modifikasjon av det eksisterende programmet til et program i generell biovitenskap med tilbud om spesialisering innen felt der institusjonen har forskning av ledende karakter og kvalifiserte veiledere. En annen mulighet er å utvikle et program som involverer flere fakultet innen f.eks. bioøkonomi.

Utviklingen innen biovitenskap skjer veldig fort, spesielt innen teknologi som kan benyttes for å forstå grunnleggende mekaniser. Dette er grunnforskning der resultatene ofte lett kan anvendes både i privat og offentlig sektor. Generelt sett er det derfor virksamhetskritisk for biovitenskapelige miljø å ha tilstrekkelige investeringsmuligheter i moderne utstyr og personell til å operere dette.

Ph.d. i studier av profesjonspraksis

Faglig kompetanse

Ph.d. i studier av profesjonspraksis er et tverrfaglig ph.d.-program som rekrutterer kandidater fra en rekke forskjellige praksisfelt. Programmet rekrutteres kandidater fra fag som sykepleie, sosialt arbeid, idrett, sang, ledelse, filosofi, og skole- og utdanningssektoren.

Sentret har en tverrfaglig sammensatt gruppe fagfolk som alle har forskningserfaring innen praktisk kunnskap, men som representerer ulike forskningsfelt (filosofi, samfunnsvitenskap, pedagogikk, Helse, antropologi m. fl.).

Doktorgradsstudiet legger til rette for faglig felleskap og forskning på tvers av yrkesprofesjoner og arbeidsliv gjennom sitt fokus på yrkespraksis og den kunnskap som utvikles og læres gjennom det praktiske arbeidet. Betegnelsen praktisk kunnskap, som har vært sentralt i oppbygning av programmet, markerer doktorgradsstudiets tematiske fokus på yrkespraksis og premisser for forskning på kunnskapsutvikling i profesjonell yrkesutøvelse.

Ph.d.-studiet ble utviklet av forskermiljøet ved Senter for praktisk kunnskap (SPK), men i de årene siden akkreditering, har det vært en betydelig økning av forskerkompetanse utenfor SPK. Dette kompetanseløftet har påvirket spesielt helse- og utdanningsforskningen ved Fakultetet. Integrering av denne kompetanse i doktorgradsarbeidet har styrket programmet ved å utvikle og utvide forskningsfeltet, og fører til en respirasjon mellom programmets kjerneprofil og nye impulser.

Forskningsresultater:

PHS har styrket andel fagansatte med førstekompetanse og har nå 12 professorer, 11 førsteamanuenser og to postdoc tilknyttet ph.d.-programmet. Fagmiljøet har en omfattende publisering, hvorav flere på nivå 2, med et betydelig innslag av internasjonal publisering. Antall publikasjonspoeng har økt betydelig de siste årene, fra 41,5 poeng i 2013 til 63 poeng i 2015.

Fagprofil

Fagprofilen innen praktiske kunnskap har gjort doktorgraden til et knutepunkt både nasjonalt og internasjonalt. SPK har samarbeidspartnere innenfor og utenfor Norge, som bindes sammen gjennom forskning på praktisk kunnskap, erfaringsbasert forskning, og humanistiske perspektiver på praksis.

SPK har en student- og lærerutviklingsprogram med Centrum for praktisk kunnskap, ved Södertörns Högskola. De to miljøene har søkt og nylig fått støtte fra *Det svenske vetenskapsrådet* for et tidsskrift, *Nordic Journal of Studies in Practical Knowledge*. Det er også nylig sendt inn et søknad til *Det svenske vetenskapsrådet* for et prosjekt som heter «Researching Professional Judgment from the Inside», ledet av Professor James McGuirk (NORD), Førsteamanuensis Carl Cederberg (Södertörns Högskola), og Maria Wolrath-Söderberg (Södertörns Högskola).

SPK har delansvar for en Joint Masters Degree i Borderologi, sammen med Murmansk Arctic Humanities University. Samarbeidet er ledd i PHS sin oppfylging av strategidokumentet om internasjonalisering, fellesgrader og spesiell vekt på samarbeidet med Nordvest Russland. Programmet har studenter fra Norge, Russland, Ghana, Tyskland, England m. fl. Siste publisasjon fra forskningsmiljøet er boka *Philosophy in the Border Zone* (2015).

Det fins et samarbeid med Afdeling for Filosofi og Idéhistorie og RUML - Research Unit for Multi-dimensional Learning, ved Aarhus Universitet. Dette angår forskningsprosjektet *New Public Management og transformasjoner i pasient relasjoner*.

Rekrutteringsgrunnlag

Programmet har rekruttert på en tilfredsstillende måte i Norden (Sverige og Danmark) som resultat av dets unik profil. Vi har vært spesielt vellykket med rekruttering av forskere med bakgrunn i de estetiske fagene, noe som har vært viktig for doktorgradens profil.

Programmet rekrutterer fra alle fakultetets masterprogrammer (Praktisk kunnskap, Klinisk sykepleie, Tilpasset opplæring, Logopedi, Idrett). Noen av disse programmer har studieplan som er nærmere doktorgradens kjerne område (Praktisk kunnskap, Idrett), noen er mer perifert (Logopedi), men vi har klart å finne plass til de fleste interesserte interne kandidater.

Rekruttering innenlands ellers har blitt bedre i årene siden akkreditering gjennom en kombinasjon av bruk av nettverk og markedsføring. Vi har for tiden en snitt mellom 4-6 kvalifiserte søkere per stipendiat stilling.

Ettersom studiet satser i så høy grad på egen erfaring fra praksisfelter, har vi valgt å prioritere norsk som studiets hovedspråk. Dette har vært viktig med tanke på rekruttering av kvalifiserte søkere, men det har svekket studiets evne til å rekruttere internasjonale forskere. I det siste året har vi derimot begynte med utlysning av stillinger på engelsk, og det er planlagt økt tilbud på engelsk i de kommende år.

Organisering

I de siste årene, har de vært en økt fokus på organisering av forskning ved Fakultetet. Dette skjer gjennom en satsing på forskergrupper, og ambisjoner å innhente finansiering gjennom eksterne kilder (EU, NFR). Denne prosessen har gått sakte men sikkert fremover. De fleste kandidater (22 av 39) er nå tilkoblet forskergruppe, mens noen (3) er tilkoblet ekstern finansierte prosjekter.

Denne organiseringsmodeller har vært utfordrende for Fakultetet, dels som resultat av manglende forsker kompetanse. Men det innebærer også en del fordeler som, f.eks. mulighet til å skreddersy arbeidsplikt på en måte som er mer direkte relevant for kandidater i et forskerløp.

Det er en klar ambisjon ved fakultetet å fortsette denne trenden, og spesielt å øke antall stipendiatstillinger koblet eksternfinansierte prosjekter.

Sterke og svake sider

Doktorgradsprogrammet skiller seg fra andre ph.d programmet gjennom dens profil som tverrfaglig, humanistisk forskningsinitiativ som har profesjonspraksis som dyrkningsfelt. Dette betraktes som et originalt grep som kan fornye både praksisforskning og humaniora. Det ses som viktig for NORD universitets strategisk planlegging at vi klarer å tilby noe annet enn de andre universiteter i Norge tilbyr. Dette har tillot oss å tiltrekke kandidater og faglige ansatte som ellers ville ha vært vanskelig å tiltrekke Nord Norge.

En av de største utfordringer har vært å tilfredsstillende krav om uteksaminering av 5 kandidater per år. Vi ligger i de siste årene rundt 3. Dette ses på som noe som kan forbedres.

En annen utfordring går på økning eksternfinansierte virksomhet blant forskere knyttet til doktorgraden.

Det nye Nord universitet skal bestå av veldig mange fagansatte med bakgrunn i helse og utdanning. Dersom vi forholder oss til samme fakultetsstruktur, skal Profesjonshøgskolen være større enn de tre andre fakulteter til sammen. Dette innebærer blant annet utfordringer knyttet til ph.d.-utdanning. Nærmere blir det utfordrende å finne en god balanse mellom å bevare ph.d.-programmets profil, som ble utviklet av fagmiljøet rundt Senter for praktisk kunnskap og akkreditert av NOKUT i 2008, og de nye impulser som kommer fra fagmiljøene utenfor SPK i Bodø og fra det tidligere HiNT og HiNe. Fakultetet har forsøkt å møte denne utfordringen gjennom bl.a. endringer i ph.d.-programmets opplæringsdel, som gir plass til substanskurs i utdanningsvitenskap og helsevitenskap som kan inngå i doktorgradsløpet. Samtidig er det viktig at ph.d.-programmet forholder seg til profesjonspraksis som det overbyggende tema.

Fremtidige behov etter fusjon.

De fire ph.d.-programmene ved Nord universitet ble etablert over en tiårsperiode før opprettelsen av Universitetet i Nordland, og de gjenspeiler følgelig den studieportefølje og de fagmiljøer som eksisterte på det tidspunktet. Gjennom fusjonen mellom Universitet i Nordland, Høgskolen i Nesna og Høgskolen i Nord-Trøndelag har dette faglige landskapet endret seg. Spesielt er det verdt å peke på den store økningen av både studier og fagansatte innen lærerutdanning og helsefag. Bare avdeling for lærerutdanning på Levanger har alene ca 115 fagansatte.

Skal Nord universitet etterstrebe en målsetting om at flest mulig studier skal kunne lede fram til et adekvat ph.d.-program, samtidig som Grunnskolelærerutdanning fra 2017 blir masterutdanning, bør det mest aktuelle ph.d.-programmet for lærerutdanning – ph.d. i studier av profesjonspraksis – gjenspeile dette. Dette programmet bør bl.a. få en mer tydelig vinkling mot didaktiske/fagdidaktiske studier av profesjonspraksis. Videre inkluderes aktive forskere med professor- og førsteamanuensis-kompetanse, samt dosenter med doktorgrad, i utvikling av nye kurs og undervisning og veiledning innen ph.d.-programmet for profesjonsstudier.

Avdeling for lærerutdanning, Levanger

Potensial for styrking av ph.d.-programmet i studier av profesjonspraksis

Fagmiljø

Ved Avdeling for lærerutdanning er det ca 25 faglig ansatte med doktorgrad. Av disse er det seks professorer (to i kroppsøving, samt en i hvert av fagene musikk, pedagogikk, historie og religion) og tre professor II (musikk, pedagogikk og matematikk).

En del av de mest aktive forskerne forsker innen sine fag på områder som ikke er relevante for Ph.d. i studier av profesjonspraksis. Imidlertid er det også mange som helt klart forsker på områder som er relevante for Ph.d. i studier av profesjonspraksis, og som har forskningssamarbeid internasjonalt og nasjonalt. Det gjelder bl.a. prosjekter knyttet til yrkesutøvelse i skolen, fagdidaktiske prosjekter mm. Flere av disse har erfaring som både hovedveiledere og biveiledere for doktorgradskandidater, og har også stipendiater knyttet til sine prosjekter. Det vil være snakk om seks-åtte personer som har denne bakgrunnen.

Avdelingens ansatte har mange ulike nasjonale og internasjonale nettverk og forskningsprosjekter med ekstern finansiering, noen relevante eksempler er:

Forskningsprosjektet «*Historical and Political Negotiations of South Saami Culture and Identity*» finansiert av Norges forskningsråd. Samarbeidspartnere Memorial University New Foundland, University of Saskatchewan, NTNU Vitenskapsmuseet, Universitetet i Tromsø - Tromsø universitetsmuseum, Saemien Sijte, Røros Museum og Trondheim kommune. Prosjektleder førsteamanuensis Trond Risto Nilssen, stipendiat tilknyttet.

MULCOM (Competences for primary school teachers in a multilingual classroom including a minority language), samarbeid mellom universiteter i Nederland, Belgia, Finland, Latvia, Luxembourg, Wales og Spania. Førsteam. Laila Sakshaug og førsteamanuensis Leiv Sem.

Forskningsprosjektet *Lærende regioner* (Skoler med gode resultater på nasjonale prøver) støttet av Norges Forskningsråd. Samarbeid med Høgskolen i Sogn og Fjordane, Universitetet i Agder, Høgskolen i Hedmark og Oxford University. Professor Kitt Lyngsnes, stipendiat tilknyttet.

Et omfattende kompetanseoppbyggingsprogram er iverksatt ved avdelingen. Det innebærer utlysning av nye professorstillinger og et betraktelig antall stipendiatstillinger samtidig som også mange av de fast ansatte begynner på doktorgrad.

Rekrutteringsgrunnlag

Avdelingen har masterprogram i *kroppsøving og musikk*. Master i *Læring og undervisning i grunnskolen* er planlagt startet opp kommende studieår. Alle disse kan være rekrutteringsgrunnlag for ph.d i studier i profesjonspraksis. De som tar master innen fag som kroppsøving og musikk fordyper seg rent faglig eller velger en mer fagdidaktisk/profesjonsfaglig retning. Videre vil femårig grunnskolelærerutdanning med master bli innført fra 2017.

Avdeling for helsefag – Levanger og Namsos.

Potensial for utvikling av ph.d.-program i studier av profesjonspraksis og noe i ph.d. program i sosiologi

Fagmiljø

Avdeling for helsefag ved studiestedene Levanger og Namsos har i dag omtrent 22 ansatte med doktorgrad i faglige stilling. Fire av disse er fulltidsprofessorer (psykisk helse, helsevitenskap, omsorg, helsefag). Avdelingen har i dag ikke professor II tilknyttet, men har to forskningssentre med utbredt samarbeid med eksterne forskningsmiljø nasjonalt og regionalt. Det ene er Senter for Omsorgsforskning (SOF) Midt. Det ledes av faglig av professor i omsorg, Ingela Ehnmark og har flere disputerte og stipendiater tilknyttet forskningsvirksomheten. Senteret driver forskning relevant for kommunal omsorg i helseregion Midt og skjer i samarbeid med NTNU (tidligere HIST og Høgskolen i Ålesund). Det andre senter er Nasjonalt senter for kultur, helse og omsorg. Senteret er et partnerskap mellom HUNT forskningssenter (NTNU), Helse Nord-Trøndelag HF, Levanger kommune, Nord-Trøndelag fylkeskommune og NORD universitet (tidl. HiNT). Helsefag avdelingen ved NORD administrerer kunnskapssenteret, og tanken er at senteret skal videreutvikle et bedre samspill mellom forskning, utdanning og praksis som et bærende prinsipp for helse og omsorgstjenestene i landet. Senteret har flere førsteamanuensiser og stipendiater (opptatt ved NTNU) tilknyttet.

Rekruttering og relevans

Flere faglig tilsatte med doktorgrad er i dag veiledere (hovedveileder eller bi-veiledere) av stipendiater ved andre universitet enn NORD, og flere har også utviklet egne doktorgradskurs i samarbeid med andre universitet enn NORD. Avdelingen har en erfaringsbasert master i psykisk helse, hvorav en professor og flere førsteamanuensiser har høy forskningsaktivitet og publiseringer internasjonalt så vel som nasjonalt. Det har vært diskutert å utvikle en ny masterutdanning med fordypning mot rehabilitering, men dette er enda ikke realisert. Kompetansemessig har avdelingen faglig bredde og kvalitet for en slik fordypning, og rekrutteringsgrunnlaget bør være godt med tanke på de mange bachelorutdannede sykepleiere og vernepleiere som vært år utdannes ved avdelingen.

Det er åpenbart at flere av de aktive forskerne ved avdelingen forsker på områder som er relevant for Ph.d.-programmene ved NORD universitet. Særlig for Ph.d. i studier av profesjonspraksis, men også for Ph.d. i sosiologi (flere av de faglige tilsatte har doktorgrad i sosiologi eller samfunnsfaglige emner). For eksempel kan det vurderes egne frittstående kurser i medisinsk sosiologi som vil kunne gi økt faglig rekruttering fra helsefagene. Forskerne ved helsefagavdelingen kan av den grunn gi bidrag i form av veiledning eller undervisning på doktorgradsnivå ved Ph.d. studier av profesjonspraksis og Ph.d. i sosiologi. Ikke alle, men mange av forskerne ved avdelingen er aktivt publisierende og deltar på konferanse med egne paper nasjonalt så vel som internasjonalt. Flere inngår også i internasjonale forskningsnettverk og sampubliserer med internasjonale forskere. Det bør også vurderes om ikke en del av forskningsprosjektene knyttet til de to sentrene ved helsefagavdelingen kan knyttes mer opp til Ph.d. studier av profesjonspraksis. Det kan for eksempel skje gjennom at det arrangeres frittstående ph.d.-kurs innen emner som er relevant for forskningssentrene ved helsefag. I framtiden vil det også være mulig å rekruttere flere stipendiatstillinger gjennom disse senterne til Ph.d. i studier av profesjonspraksis.

Arkivsak-dok. 16/00818-5
Saksbehandler Anita Eriksen

Saksgang

STRATEGI 2020 - UNDERVEIS BEHANDLING

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret ber om at forslag til strategiplan fremlegges til endelig behandling i styremøtet 23. juni.
2. Innspillene som kom frem under styrets drøfting tas med i videre bearbeiding av strategiplanen.

Sammendrag

På bakgrunn av utkast til strategiplan som er utarbeidet av delprosjekt strategi inviteres styret til drøfting og underveis behandling av strategi 2020 for Nord universitet.

Styret blir også orientert om detaljert fremdriftsplan frem til planlagt endelig styrevedtak av strategi 2020.

Status fusjon med hovedvekt på arbeidet med fremtidig organisering er lagt frem som egen styresak.

Vedlegg:

Utkast til strategidokument fra delprosjekt strategi

Saksframstilling:

Bakgrunn:

Styret skal som en av de sentrale beslutningene for Nord universitet i 2016 vedta strategi frem til 2020.

Styret har avholdt et eget styreseminar der særlig strategi har vært tema. Som en del av fusjonsprosjektet har delprosjekt strategi hatt i mandat å utarbeide forslag til strategiplan.

Iht. plan har prosjektgruppen utarbeidet et forslag til strategiplan 2020 som nå skal være gjenstand for høring, og med muligheter for innspill både interne og eksterne interessenter.

Prosjektgruppen har gjennom flere runder, med innspill fra ansatte, behandling i styringsgruppemøter og egne ledermøter, nå utarbeidet en foreløpig versjon av strategiplan. Vedlagte utkast fremlegges for styret for gjennomgang.

Basert på planlagte prosesser vil rektor frem til styremøte 23.juni utarbeide forslag til strategiplan, slik at styret da kan vedta endelig strategi 2020.

Oversikt over prosess frem til styrebehandling 23.6.

Aktivitet	Frist	Ansvar	Videre behandling
Strategiplan versjon 2.0 – utkast ferdig	4. mai	Prosjektleder strategi	Styringsgruppemøte
Styringsgruppemøte – behandling strategiplan versjon 2.0	9. mai	Rektor/ prosjektleder fusjon	Strategigruppen
Ferdigstillelse av strategiplan versjon 2.1	13. mai	Prosjektleder strategi	Høring
Styrebehandling versjon 2.1	24. mai	Rektor/ saksansvarlig styret	Styrebehandling, oppsummering av innspill fra styret, evt. konkrete styrevedtak som det må tas hensyn til
Innledende drøftingssak – basert på versjon 2.0	23. mai	Prosjektleder fusjon	Endelig drøfting vil skje når utkast til rektors innstilling til styret foreligger

Formell intern høring – 7 faglige avd/ fakultet/ 2 administrative enheter	30. mai	Prosjektleder strategi / prosjektleder fusjon	Etter denne høringen vil ikke avdelingene bli hørt utenom deltakelse i styringsgruppemøte mv
RSA møte Nordland	23. mai	Rektor/ prosjektleder strategi	Rektor gir en presentasjon og orientering om hovedpunkter fra strategiarbeidet. Innspill tas med videre av prosjektleder strategi
RSA møte Nord- Trøndelag	27. mai	Rektor/ prosjektleder strategi	Tilsvarende prosess.
Studentdemokratiet før versjon 2.0 oversendt	30. mai	Prosjektleder fusjon/ prosjektleder strategi	Studentdemokratiet gis anledning til å gi skriftlige innspill
Oppsummering av innspill fra høringene – utarbeidelse av strategiplan versjon 3.0			
Strategiplan versjon 3.0. Videre bearbeiding - skrive styresak	9. juni	Rektor/ prosjektleder fusjon	IDF møte
Drøfting IDF basert på utkast styresak/ saksdokument IDF	15. juni	Prosjektleder fusjon	Ferdigstillelse styresak
Ferdigstillelse av styresak	16. juni	Rektor/ prosjektleder fusjon	Styrebehandling
IDF møte – mulig ytterligere behandling	21. juni		
Styrebehandling – endelig vedtak	23. juni	Styrets leder	Iverksettelse



Strategisk plan

Nord universitet skal gjennom forskning, utdanning og formidling bidra til å løse globale og nasjonale utfordringer innenfor kunnskapsbasert og bærekraftig verdiskaping i arbeids- og næringslivet, og bidra til videreutvikling av velferdssamfunnet og velferdstjenestene. En større deltakelse i det internasjonale forskningsfellesskapet vil øke den faglige relevansen overfor arbeids- og næringslivet.

Vår tilstedeværelse langs 40% av Norges kyst med naturgitte, fornybare ressurser gir store muligheter. Nord universitet skal styrke sin posisjon innenfor bioøkonomi basert på blå og grønn vekst og bidra til at dette bli er de viktigste verdiskapingsregionene i landet.

Samarbeidet med viktige næringsklynger, bedrifter, og offentlige aktører skal systematiseres og styrkes i perioden. Framveksten av havbruk som kanskje den viktigste nasjonale eksportnæringen vil utfordre regionen, både når det gjelder kompetanse og endringsevne.

Nord universitet sin forskning og utdanning skal kjennetegnes av nærhet mellom universitet, samfunn, arbeids- og næringsliv, og studentene. Forskningen skal ha et langsiktig og brukerorientert perspektiv.

Studie- og studentmiljøet skal preges av et tett samspill mellom studenter, faglig ansatte og de administrative støttefunksjonene.

Visjon:

Kompetanse for bærekraftig verdiskaping

Verdiskapingen skal være bærekraftig – både sosialt, økonomisk og miljømessig. De utfordringer som ligger til en bærekraftig utvikling av blå og grønn sektor har en kompleksitet og et omfang som også må involvere andre nasjonale og internasjonale forskningsmiljø.

Miljømessig bærekraft handler om å utvikle detaljert kunnskap om biologiske forutsetninger og reguleringer, og utvikle næringen på en måte som sikrer biologisk mangfold for fremtidige generasjoner.

Den sosiale bærekraften handler om å utvikle samfunn som fremmer god oppvekst, helse og velferd. Dyktige helsearbeidere, lærere, sosialarbeidere, ledere og kulturutøvere skal bidra til å skape regioner, kommuner og lokalsamfunn som er gode å vokse opp og leve i.

Økonomisk bærekraft handler om å forme et næringsliv med ressurser nok til å utvikle kunnskapsintensiv virksomheter basert på naturgitte fortrinn i vår region. I dette ligger også at innovative egenskaper oppøves.

Verdier

Nærhet

Nord universitet er kjennetegnet av nærhet mellom institusjon og omgivelsene, med gode samarbeidsrelasjoner til samfunnsliv, næringsliv og internasjonale fagmiljøer. Studentene ved Nord universitet opplever nærhet til ansatte, til medstudenter, til kunnskapen de erverver seg og til fremtidig yrkesutøvelse.

Kritisk refleksjon

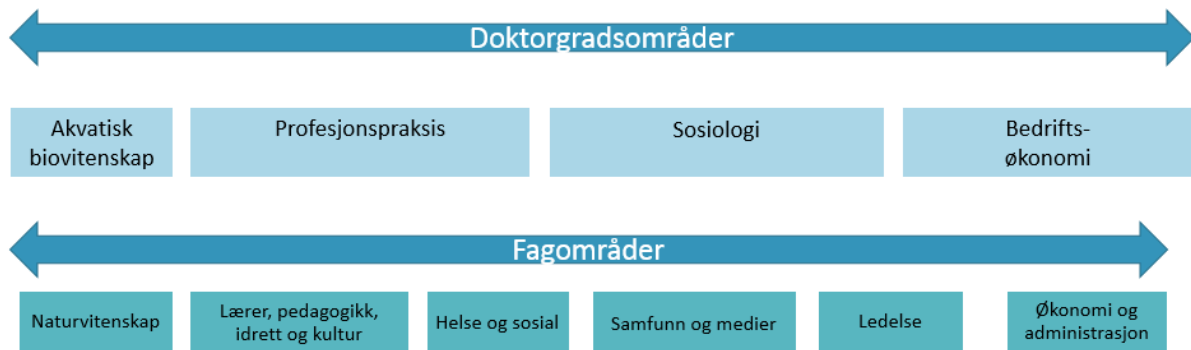
Dannelse er sammen med utdanning, forskning og formidling hovedoppgavene til Nord universitet. Som institusjon skal vi våge å utfordre etablerte sannheter, og våre studenter og ansatte kjennetegnes av en vilje til å utforske komplekse spørsmål.

Mulighetsorientering

Nord universitet skal stimulere til nytenkning, nyskaping og mulighetskultur på alle fagområder. Innovasjon er et gjennomgripende kjennetegn ved forskningen, utdanningen og administrasjonen ved universitetet. Dette betinger utstrakt grad av samhandling internt mellom ansatte og studenter, men også mellom universitetet og omverdenen.

Faglig profil

Nord universitets faglige søyler er doktorgradene innenfor akvatisk biovitenskap, profesjonspraksis, sosiologi og bedriftsøkonomi.



Vår faglige virksomhet skal bidra til å styrke doktorgradsområdene. For å sikre forskningsbasert undervisning, og derigjennom god utdanningskvalitet, skal studieporteføljen som hovedregel struktureres slik at bachelor- og mastertilbudene støtter opp under doktorgradsområdene. Samtidig skal forskningen og forskerutdanningene støtte opp under bachelor- og masterutdanningene, og forskningen skal i større grad bygges inn i hele utdanningsløpet.

Vi vil i strategiperioden utrede mulighetene for et ytterligere ett doktorgradsområde.

Profilområder

Nord universitet skal videreutvikle profilområder hvor vi tar et særskilt nasjonalt ansvar.

Blå og grønn vekst

Bioøkonomi og samspillet mellom blå og grønn vekst vil være et viktig nasjonalt og internasjonalt satsingsområde for Nord universitet. Vi vil bidra til å løse behovet for økt matproduksjon at vi som universitet spiller en viktig rolle i nærings- og samfunnsutvikling.

Innovasjon og entreprenørskap

Innovasjon og entreprenørskap er et område hvor vi skal videreutvikle oss som en anerkjent aktør i den forskningsfaglige kunnskapsfronten. Kunnskapen på fagområdet skal benyttes til utdanning, utvikling av universitet og i vårt eksterne samspill.

Velferd, helse og oppvekst

Vår flerfaglige forskning innen velferdsfeltet er et profilområde hvor vi skal videreutvikle oss for å bygge ny kunnskap om grunnlaget for velferdssamfunnet og utøvelse av profesjonell praksis innenfor velferdssamfunnets yrker. Nær kobling mellom forskning innenfor samfunnsvitenskapelige/humanistiske disiplin-fag og profesjonsfag er en profil som skal videreutvikles. Innen velferd, helse og oppvekst vil vi ta et særlig ansvar for fylle det store behovet det er for kompetent arbeidskraft innen disse samfunnssektorene i fremtiden.

Forskning - Kunnskapsutvikling

Nord universitet vil ha en sterk satsing på forskning i strategiperioden. På de prioriterte fagområdene skal vi være i den forskningsmessige kunnskapsfronten. Vi skal bidra til å styrke den nasjonale kunnskapsallmenningen og at denne kan tas i bruk i vårt samfunns- og næringsliv.

Vi skal satse på tverrfaglige og tverrfakultære forskningsgrupper sentrale for å bygge kompetanse for å løse komplekse samfunnsutfordringer.

Mål

- Innenfor våre profilområder skal Nord universitet være en ønsket samarbeidspartner internasjonalt og nasjonalt, samtidig som vår forskning skal ha regional relevans
- Aktive forskere knyttet til våre doktorgradsområder skal økes, blant annet gjennom internasjonal og nasjonal rekruttering
- Universitetet skal bygge forskningsmiljøer for kunstnerisk utviklingsarbeid som skal være en tilvekst for profesjonsutøvere og samfunnsliv.
- I perioden skal vi øke forskningsaktiviteten slik at antall publikasjonspoeng per faglig ansatt kommer på nivå med landets øvrige universiteter
- Andelen publisering på nivå 2 skal økes
- Eksternt finansiert forskning skal økes
- Vi skal oppnå tilslag på finansiering av sentre for fremragende forskning og fremragende innovasjon, innen et eller to av våre doktorgradsområder
- Sikre høy kvalitet og god gjennomstrømming i doktorgradsprogrammene

Prioriteringer

- Fagområdene til de eksisterende doktorgradsutdanningene skal ha høyest ressursmessig prioritet
- Prioritering av professor og førsteamanuensis ved nyrekruttering
- Internasjonal rekruttering for å støtte fagområdene
- Faglig ansatte og forskningsmiljø med gode, dokumenterte resultater skal gis rom for å bruke mer tid på forskning
- For å styrke Nord universitet innenfor de konkurranseutsatte programmene i Norges forskningsråd og EU vil forskningsprosjekter som bidrar til å bygge doktorgradene bli prioritert i situasjoner der universitetet må foreta valg

Utdanning - Talentutvikling

For å kunne forløse verdiskapingspotensialet i nord vil det i fremtiden være avgjørende med tilførsel av relevant kunnskap og kompetanse, spesielt i form av de kandidater Nord universitet utdanner til arbeidsmarkedet.

Utdanningskvalitet på høyt nivå skal være en nøkkelfaktor for at universitetet skal tiltrekke oss nye talenter, og dette skal utvikles videre gjennom systematisk kvalitetsarbeid. For at vi skal kunne levere den kompetanse som etterspørres, vil det være avgjørende at vi rekrutterer godt nasjonalt og internasjonalt.

Samarbeid mellom fagmiljøer, både internt ved Nord universitet og med fagmiljøer nasjonalt og internasjonalt, vil styrke fagkraften og dermed forbedre studiene. Vi har et nasjonalt ansvar for høyere utdanning innen trafikklærerutdanning, lulesamisk og sørsamisk språk og kultur.

Mål:

- Øke antall søkere til våre utdanningsprogrammer, både nasjonalt og internasjonalt
- Kandidater fra Nord universitet skal være dyktige, reflekterte og forbedringsmotiverte utøvere av faget sitt
- Våre studenter skal oppleve at universitetet er nært på deres utviklingsløp
- Andelen ansatte med førstekompetanse skal økes til 70 prosent
- Heve utdanningsnivået i regionen for å kunne utvikle regionen til en av de viktigste verdiskapingsregionene i landet
- Utvikle forpliktende utdanningssamarbeid med utenlandske læresteder og legge til rette for at en økt andel studenter kan ta deler av utdanningen sin i utlandet
- Ta en ledende posisjon innenfor fleksible utdanninger

Prioriteringer

- Like studieprogram skal vurderes med henblikk på faglig samordning, basert på analyser av faglig styrke og bærekraft, kompetansebehov i samfunnet, etterspørsel og strategiske vurderinger av fagprofil
- Legge ned studier som ikke er økonomisk forsvarlig eller er strategisk viktig for vår profil
- Internasjonalisering skal styrkes gjennom utvikling av internasjonale fellesgrader, utvekslingssemester og økninga av andelen av engelskspråklige studier
- Fleksible, IKT-støttede utdanninger skal brukes i større grad, for dekke regionale behov og for å ta markedsandeler nasjonalt

Innovasjon og nyskaping

Innovasjon er en gjennomgående måte å forholde seg strategisk til utvikling av Nord universitet. Vi skal oppøve denne evnen innenfor både utdanning, forskning og eksternt samarbeid.

Organisering av randsoneaktivitet, og en mer systematisk tilnærming til hvordan universitetet skal samhandle med viktige næringsklynger, bedrifter og offentlig sektor, skal nedfelles i en egen strategisk plan for innovasjon og samhandling.

Fleksible løsninger og aktiv bruk av teknologi vil være en forutsetning for å tilby framtidsrettede utdanninger med høy kvalitet innenfor flercampusmodellen. Vi skal videreutvikle en mulighetskultur på alle nivå i organisasjonen, for slik å være i stand til å tiltrekke oss ressursene som må til for nå verdiskapingspotensialet i regionen og det bidra til å løse internasjonale utfordringer.

Mål

- Ha en ledende posisjon innenfor innovasjon og entreprenørskap til samfunnslivet, nasjonalt og internasjonalt
- Nord universitet skal være ledende, både nasjonalt og internasjonalt, på innovativ bruk av intern IKT-faglig ekspertise på tvers av faglige og administrative skillelinjer
- Være foretrukket samarbeidspartner innenfor innovasjonsfeltet i regionen
- Utdanningene skal involvere studentene i utviklingen av studiene

Prioriteringer

- Inkubatortjenester på flere studiesteder
- Profesjonell støtte til kommersialisering
- Utvikle infrastrukturen på studiestedene slik at de innbyr til innovativt samarbeid

Formidling og eksternt samarbeid

Nord universitet skal ha en god kunnskap- og forskningsformidling og være i et tett samspill med omverden – regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Vi skal være en aktiv deltaker i samfunnsdebatten og sette utfordringer i samfunns og næringsliv på dagorden.

Våre ansatte og studenter skal være aktive deltakere i internasjonale forsknings- og utdanningssamarbeid. Det sterke praksissamarbeidet vi har med omgivelsene innen profesjonsfagene skal videreføres.

Mål

- **Ansatte og ledere skal være blant de ledende innenfor nettstøttet kunnskaps- og forskningsformidling, herunder økt bruk av sosiale medier**
- **Hvert doktorgradsområde skal arrangere minimum en forsknings- og formidlingskonferanser for nasjonale og internasjonale deltakere årlig, for slik å ytterligere forsterke sine nasjonale og internasjonale nettverk**
- **Vi skal være drivkraft for næringsutvikling og at kunnskap tas i bruk i samfunnet**
- **Doktorgradsstudentene skal være aktivum innenfor forskning, utdanning og formidling**

Prioriteringer

- *Nord universitet skal foretrekke open source på publisering der dette er mulig*
- *Ansatte og studenter deltar i prosjekter i nærings- og samfunnslivet*

Forvaltning, virksomhetsstyring og medvirkning

Nord universitet skal utvikle høy kvalitet i drift på alle nivå i organisasjonen og ha en effektiv drift av universitetet. Vi skal ha en sterk grad av medvirkning fra ansatte og studenter i utviklingen av universitetet og bygging av en kultur hvor vi er stolte av universitetet som arbeids- og studieplass.

Mål

- **Administrativt personale med høy kompetanse skal sørge for kvalitet og effektivitet i administrasjon og støttesystemer**
- **Nord universitet skal ha studiesteder med infrastruktur som legger til rette for samarbeid med samfunns- og næringsliv - både regionalt, nasjonalt og internasjonalt**

Prioriteringer

- *Nord universitet skal foreta tydelige prioriteringer for å oppnå visjonen. Systemet for virksomhetsstyring skal derfor videreutvikles, blant annet ved at overordnede styringsprosesser knyttet til studieportefølje, studie- og forskningskvalitet og økonomi innarbeides i årshjul og vurderes i sammenheng.*
- *Støttesystemer til forskning- og utdanning skal være gjennomgående for hele organisasjonen.*
- *Infrastruktur for digitalt samarbeid*

Oppsummering: Tre utviklingsgrep

1. Faglig utvikling

Det gjennomføres et omfattende kompetanseutviklings- og rekrutteringsprogram. Hovedfokus er å legge til rette for en fagutvikling som sikrer økt forskningskraft, økt internasjonalisering av utdanning og forskning, og økt konkurransekraft om eksterne forskningsmidler og studenter.

2. Den samhandlende institusjonen

Nord universitet skal utvikle innovative og framtidsrettede løsninger både innen utdanning, forskning og effektive støttetjenester. Samtidig er det et mål å være ledende i å gi gode, fleksible, nettstøttede utdanningstilbud på mange utdanningssteder. Dette betinger økt satsing på digitale løsninger og opplæring i bruk av disse både faglig og administrativt.

3. Kulturutvikling

Alle deler av institusjonen skal involveres i arbeidet for å skape en felles identitet og en kvalitetskultur. Dette innebærer å etablere tiltak for felles møtearenaer, felles forskningsgrupper, felles praksis, organisering av forsknings- og utdanningsledelse, lederutviklingsprogram, samt utveksling av kompetanse og kapasitet i administrasjonen.

Arkivsak-dok. 16/02726-1
Saksbehandler Anita Eriksen

Saksgang

MÅL OG STATUS FOR EIERSKAP I RANDSONEN

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret understreker randsoneselskapene og randsonens betydning for videre utvikling av universitet. Selskapene og randsonen skal være aktive verktøy i videreutviklingen av den samlede faglige virksomhet.
2. Styret vedtar de generelle målene for universitets eierskap i aksjeselskaper slik de er fremlagt i saken.
3. Styret viser til fremlagte status og formål for aksjeselskaper der universitetet har eierskap, og ber om at videre strategier for eierskap fremlegges etter vedtak av strategiplan 2020.
4. Status for aksjeselskapene skal årlig fremlegges for styret.

Sammendrag

I denne saken presenteres status for randsonen med særlig vekt på randsoneselskap der Nord universitet er eiere. Det er også utarbeidet utkast til generelle mål for universitetet sitt eierskap i aksjeselskaper, som anbefales vedtatt.

I presentasjon av aksjeselskapene fremgår formålet for selskapene og status. Det gis en innledende presentasjon av mulige veivalg videre og eierstrategier for de 8 selskapene som Nord universitet har eierinteresser i.

Videre eierstrategier bør bygge på overordnede strategier for Nord universitet, og det foreslås at mer detaljerte eierstrategier behandles av styret neste vår, og etter at strategiplan 2020 er vedtatt av styret.

Vedlegg:

Oversikt over randsoneselskaper for Nord universitet pr 1.1.2016

Mål for Nord universitet sitt eierskap i aksjeselskaper - utkast

Saksframstilling:

Styret har bedt om at det fremlegges en styresak med strategi for randsonen og eierskap i selskaper.

Nord universitet skal vedta overordnet strategi i styremøtet 23.6.2016. Strategi for randsonen bør bygge på overordnet strategi, og endelig strategi for randsonen vil det derfor være naturlig å komme tilbake til etter at strategien for Nord universitet er vedtatt.

For de enkelte selskapene gis en presentasjon av status og formål, med innledende presentasjon av mulige veivalg og eierstrategier.

Denne saken inneholder følger delelementer:

- Universitetets formelle grunnlaget for erverv og forvaltning av eierskapet i aksjeselskap.
- Utkast til generelle mål for Nord universitet sitt eierskap i aksjeselskaper
- Samlet oversikt over randsoneselskaper der universitetet er eier. For de enkelte selskapene er det utarbeidet forslag til mål/ forventninger.
- Innledende om veivalg og mulige strategier for selskapene, og eventuelle nye eierskap

Formelt grunnlag:

Nord universitet har adgang til å organisere aktivitet i aksjeselskap, skaffe seg eierposisjon i eksisterende selskaper, forvalte statens aksjer i slike selskaper og selge disse. Fullmakt gis iht. særskilt fullmakt i årlig tildelingsbrev.

Iht. til fullmakt gitt senest i tildelingsbrevet for 2016 og F 07/13¹ er styrets ansvar knyttet til at det er styret selv som skal vedta opprettelse av selskap, kjøp av aksjer eller salg av aksjer. Videre er det styrets ansvar at forvaltningen skjer i tråd med gjeldende regelverk. Ved opprettelse av randsoneselskap eller eierskap i slike, skal det foreligge faglige vurderinger som beslutningsunderlag, og det er krav om at det foreligger særlig faglig interesse.

Det er også krav om institusjonsspesifikke retningslinjer for hvordan statens aksjer skal forvaltes. For Nord universitet er det ikke utarbeidet nye felles retningslinjer, men de tre tidligere institusjonene hadde dette. Arbeidet med nye felles retningslinjer vil bli prioritert i løpet av 2016.

¹ F 07/13 – Reglement for statlige universiteter og høyskoleers forpliktende samarbeid og erverv av aksjer.

Styret skal også fastsette resultatmål for sitt eierskap. Resultater internt ved institusjonen som følger av eierskap, bør vurderes regelmessig som del av institusjonens øvrige mål- og resultatstyring.

Randsoneaktivitet forstås iht. til KDs reglement om statlige universiteter og høyskolars forpliktende samarbeid og erverv av aksjer som:

Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet som institusjonen har organisert eksternt i samarbeid med selvstendige virksomheter, uavhengig av om institusjonens selv har aksjer i virksomheten eller ikke. Med randsoneaktivitet forstås også eierskap i selskaper med andre formål som er av særlig faglig interesse.

Regelverket omhandler både når samarbeid skjer mellom virksomheter der institusjonen har eierskap, eller der det ikke foreligger eierskap. Alt samarbeid skal være av faglig interesse for institusjonen. Totaliteten rundt forvaltning av oppdrags- og bidragsfinansiert virksomhet presenteres ikke nærmere her, men generelt vises til reglementets kriterier for forpliktende samarbeid, der det fremgår at samarbeidet skal reguleres gjennom avtaler som minimum avklarer økonomiske og personalmessige forhold.

Generelle mål for Nord universitet sitt eierskap i selskaper

I eget vedlegg presenteres forslag til generelle mål for eierskap. Styret inviteres til å vedta disse målene. Ved vedtak av disse vil universitet få et tydeligere og uttalt målbilde som vil være førende for fremtidige beslutninger om eierskap og forvaltning av dagens selskaper.

Måldokumentet har følgende innhold:

- Når tar Nord eierskap
- Mål for eierstyring
- Mål for alle selskapene (tverrgående mål)
- Mål for det enkelte aksjeselskap

Oversikt over randsoneselskaper for Nord universitet med eierskap.

I eget vedlegg presenteres en samlet oversikt over de 8 selskapene som Nord universitet har eierskap i. For 3 av selskapene har universitetet 50% eller større eierandel. Dette gjelder Nordlandsforskning AS, Norkveite AS og Nordland TTO AS. I Trøndelag Forskning og utvikling AS er eierskapet på 48,1%. For de 4 siste selskapene; Norsk Havbrukssenter AS, Oi! Trøndersk mat og drikke AS, Kunnskapsparken Helgeland AS og Labora Analyselaboratorium og Fiskehelse AS, har Nord universitet kun små eierposter, mellom 0,14% og 2,3%.

Nedenfor er faglige mål/ forventninger og foreløpige eiervurderinger og eierstrategier vurdert for de 8 selskapene. Det er ikke skrevet ut særskilte målformuleringer knyttet til økonomi, samfunnsansvar og lederlønninger. Her vises det til forslag til de generelle målformuleringene om eierskap.

Trøndelag Forskning og utvikling (48,1%)

Trøndelag Forskning og Utvikling AS (TFoU) er et samfunnsvitenskapelig forskningsinstitutt som er lokalisert i Steinkjer, Trondheim og Namsos. Forretningsadressen er Steinkjer. Nord universitet er største aksjeeier. Andre eiere er Nord-Trøndelag fylkeskommune, SINTEF Holding AS, Sparebank1 Midt-Norge, NTE Holding AS, Steinkjer kommune, Verdal kommune, Levanger kommune, Stjørdal kommune og 6 ansatte.

Selskapet arbeider med forsknings- og utviklingsarbeid innen samfunnsvitenskapelige områder og utvikler kunnskap som har relevans for regional utvikling.

Denne faglige orienteringen og den regionale posisjonen gir en faglig relevans som er viktig for Nord universitet. Det er klare synergieffekter gjennom samlokalisering. Et fagmiljø med oppdragsforskning som sin styrke, gir også Nord universitet tilgang til et komplementært og sterkt fagmiljø.

Trøndelag FOU og Nordlandsforskning er i dialog om mulige synergier og utvidet samarbeid.

Oi! Trøndersk mat og drikke AS (0,2%)

Oi! Trøndersk Mat og Drikke AS er et non-profit selskap, som siden 2005 har arbeidet for å videreutvikle Trøndelag som landets ledende matregion. Kunnskapsbasert utviklingsarbeid beskriver aktiviteten i selskapet: Oi! Utvikler og legger til rette for salgsarenaer, kompetanse og nettverk som bidrar til å løfte matnæringa i regionen.

Denne faglige profilen er interessant for Nord universitet sin blå-grønne orientering. Eierandelen er pr. i dag ikke vesentlig, men gir innsikt i næringa og bidrar til å kunne vise at Nord universitet kan bidra med kunnskapsutvikling. Eierskapet og kontakten gir innsikt i, og mulighet til å skape faglige kontakter innen både matnæringa og småskala næringsutvikling.

Størrelsen på eierposten i selskapet tilsier i seg selv at avhendelse av aksjene kan være en aktuell problemstilling. En mulig avhending trenger ikke å ha noen påvirkning på videre faglig samarbeid.

Norkveite AS (58,4%)

Norkveite AS er et infrastrukturetselskap, som gir hensiktsmessig tilgang på infrastruktur for Fakultet for biovitenskap og akvakultur (FBA) innenfor en mer fleksibel modell enn ordinær bevilgningsfinansiert virksomhet. Pr i dag leier Nord universitet lokaler hos Norkveite AS.

Norkveite AS har også investert i avansert forskningsutstyr, der det er etablert leieavtaler med universitet.

Utviklingen av forskningsaktiviteten ved FBA gjør det aktuelt å videreutvikle formålet til selskapet. Det kan være aktuelt å endre formål og navn slik at deler av kapitalen kan nyttes til investeringer i nye forretningsideer som utvikles ved FBA.

Selskapets egenkapital er en finansiell ressurs som kan brukes til videre faglig utvikling for Nord universitet.

Det er utarbeidet utkast til styresak ved universitetet med forslag om en utvidelse av formålet og mulig navneendring. Denne styresaken skulle vært fremmet for Nord universitets styre før generalforsamling våren 2016. Det har ikke vært mulig å rekke dette, men styret for Nord universitet vil få saken forelagt, med mulighet til endelig vedtak i ekstraordinær generalforsamling i Norkveite AS.

Nord universitet er største eier med 58,4% av aksjene. AS Industribygg med 28,7% er neststørste eier. Øvrige eier er små næringsaktører med 5,7% eller lavere eierandel.

Selskapet er underlagt særskilt rapportering knyttet til forvaltning av statens eierinteresser og årlig rapportering til Riksrevisjonen.

TTO Nordland AS (50%)

I 2013 besluttet styret for Universitetet i Nordland å kjøpe aksjer i et allerede etablert selskap; Kunnskapsparken Inkubator AS. Navnet på selskapet ble endret til TTO Nordland AS. Det faglige formålet med eierskapet var å berede grunnen for å søke FORNY 2020 programmet. Her var det stilt som et krav om at det skulle være et kommersialiseringsselskap på plass før man ble vurdert som søkeberettiget.

Hovedaktiviteten i selskapet har vært å jobbe frem søknad til FORNY programmet og jobbe frem skisser til forretningsplan og grunnlag for en TTO knyttet til universitetet. TTO Nordland var tiltenkt rollen som kommersialiseringsaktør på vegne av Nord universitet og Nordlandssykehuset.

Søknaden til FORNY 2020 har dessverre ikke gitt tilslag, og aktiviteten i TTO Nordland har de siste månedene vært lav, og preget av behovet for avklaringer av strategier fremover.

Samspillet med Kunnskapsparken Bodø AS har vært sentralt i dette arbeidet, og de er også 50% medeier i selskapet.

Nasjonalt skjer det det en dreining mot at flere funksjoner knyttet til kommersialisering, inkubator, nettverk/ klyngedrift samles i felles miljøer, da dette forventes å gi synergier. Selve volumet av kommersialisering har heller ikke blitt så omfattende som antatt. Samtidig er det utfordringer knyttet til ulike eier- og finansieringsregimer, ulike formål og strategier, avtaleverk og ikke minst regelverket for offentlige anskaffelser.

Videre strategier for ivaretagelse av innovasjon og verdiskapning som den «tredje oppgaven», for Nord universitet må avklares fremover. Som en del av denne avklaringen hører avveining av intern organisering av oppgaver, og organisering av oppgaver i egne aksjeselskap, og eventuelt gjennom ulike typer samarbeidsavtaler og kjøp av tjenester. Styret er orientert om at det er igangsatt et pilotarbeid for intern mobilisering og bistand til prosjekter rettet mot innovasjon og verdiskapning.

Strategier for innovasjon og verdiskapning vil være avgjørende også for fremtidig eierstrategi for TTO Nordland AS. Selskapet har ingen ansatte, og dermed uten nevneverdige kostnader, og vil kunne være et passivt selskap inntil videre eierbeslutninger er fattet.

Nordlandsforskning AS (51%)

Stiftelsen Nordlandsforskning var et regionalt forskningsinstitutt som ble etablert i 1979. Den faglige aktiviteten ble lagt inn i et nytt aksjeselskap fra 1.1.2010. Forskningsoppdragene er i hovedsak innenfor de tematiske områdene næring, velferd og miljø.

Selskapet har to eiere; Nord universitet med 51% og Stiftelsen Nordlandsforskning med 49%. Det foreligger en aksjonæravtale mellom de to aksjonærene. Denne avtalen er også endret på bakgrunn av evaluering etter 5 år som aksjeselskap.

Det er ett tett faglig samarbeid, med en rekke felles forskningsprosjekter mellom Nordlandsforskning og universitetet. Det foreligger også en overordnet samarbeidsavtale mellom Nordlandsforskning og universitetet. Det foregår også en betydelige utveksling av fagpersoner mellom universitetet og selskapet. Nordlandsforskning har vært viktig for utviklingen av faglige miljø ved universitetet.

Mellom Nordlandsforskning og Trøndelag FOU er det etablert kontakt og dialog om samarbeidet fremover. Foreløpig er det uavklart hva som kan være mulige fremtidige løsninger, og eventuelle strukturelle endringer.

Fremtidig eierstrategier for de to forskningsinstituttene må også sees i sammenheng med mulige endringer nasjonalt i instituttsektoren.

Selskapet er underlagt særskilt rapportering knyttet til forvaltning av statens eierinteresser og årlig rapportering til Riksrevisjonen.

Labora Analyaselaboratorium og Fiskehelse AS (2,3%)

Laboras formål er knyttet til tilbud av tjenester som ligger nært knyttet til den forskning som utøves på FBA. Eierskapet sikrer nærhet til en viktig næringslivsaktør og til deres kunder som opererer innen forretningsområder som også er interessante for samarbeidspartnere innen forskning. Fremover vurderes det som interessant med utvidet samarbeid gjennom nye

felles forskningsprosjekt. Tidligere har også samlokalisering av Labora sin virksomhet med universitetet vært drøftet.

Det er kun to eiere av selskapet. Iris Salten IKS er den største eieren med 97,7% av aksjene. Størrelsen på eierposten i selskapet tilsier i seg selv at avhendelse av aksjene kan være en aktuell problemstilling. Det faglige samarbeidet bør kunne videreføres uavhengig av en slik beslutning.

Norsk Havbrukssenter AS (0,08%)

Nord universitet sitt eierskap er knyttet til strategisk interesse av tett faglig samspill med oppdrettsnæringen, og generelt aktivitet rettet mot allmennheten innenfor FBA sitt virkefelt.

Gjennom eierskap og tilstedeværelse er det også utviklet forskningsprosjekter særlig knyttet til næringsaktører på Sør Helgeland.

Nord universitet har ikke deltatt i emisjoner i selskapet, og har derfor fått en stadig mindre eierandel.

Eierposten i selskapet tilsier at avhendelse av aksjene kan være en aktuell problemstilling. Et eventuelt salg av aksjene vil kanskje ikke påvirke mulighetene for å utvikle prosjekter mellom Nord universitet og næringsaktører.

Kunnskapsparken Helgeland AS (1%)

Gjennom deltakelse i Kunnskapsparken Helgeland AS har strategien vært å ha et kontaktpunkt mot næringslivet på Helgeland. Dette samarbeidet er også formalisert på andre måter med samarbeidsavtaler mv.

Største eiere i selskapet er SIVA og Nordland fylkeskommune med 26,5% hver. Nord universitet har kun 1% av aksjene.

Størrelsen på eierposten i selskapet tilsier at avhendelse av aksjene kan være en aktuell problemstilling. Dette må sees i sammenheng med at det er naturlig å samarbeide tett med de større kunnskapsparkene i regionen, enten gjennom eierskap eller samarbeidsavtaler.

Oppsummert - problemstillinger og veivalg fremover:

På bakgrunn av denne styresaken kan det utledes ulike problemstillinger i forhold til eierstrategi og veivalg fremover. Disse veivalgene kan grupperes. I grupperingen er det også eksemplifisert ulike fremtidige veivalg. Disse veivalgene vil bli presentert for styret i fremtidige styresaker når de blir aktualisert.

1) Endringer av dagens selskap

Slike endringer kan være knyttet til formål, kapitalstruktur, strukturelle endringer gjennom fusjoner, avhendelse mv.

For dagens selskaper kan dette være aktuelt å vurdere endringer mellom Nordlandsforskning AS og Trøndelag Forskning og utvikling AS. Universitetet er største eier i begge selskapene, samtidig har de ganske ulik eierstruktur, og ulik faglig profil. Begge selskapene har en god soliditet, mens resultatet for Trøndelag FOU AS viste underskudd i 2015.

For Norkveite AS er det aktuelt å tilpasse formålet for virksomheten, til å bli et verktøy for innovasjonsrettet aktivitet og kommersialisering. Foreløpige vurderinger tilsier at maksimalt 20% av egenkapitalen vurderes brukt til et slikt formål.

For Nordland TTO AS må fremtidig eierstrategi avklares i forhold til den samlede strategi for innovasjon og verdiskapning for universitetet.

For de øvrige selskap er eierpostene så små at det kan vurderes om denne type eierskap er formålstjening. Statlig eierskap krever forvaltning og oppfølging iht. bestemmelser og føringer for statlig eierstyring. Det er i en del sammenhenger utfordringer knyttet til at universitetet som marginal eier reelt sett skal kunne utøve rollen som statlig eier.

2) Nye eierskap

Løpende må universitetet vurdere om det er aktuelt å delta i nye selskaper eller ta eget initiativ til opprettelse av nye selskaper. Her er etablering Sintef Helgeland AS aktuelt for eierskap. Sintef har tatt initiativ til å etablere et forskningsselskap i Mo i Rana. De har invitert Mo Industripark AS, Kunnskapsparken Helgeland AS og Nord universitet inn som aksjonærer. Alle har signalisert positiv interesse. Mo Industripark AS og Kunnskapsparken Helgeland AS har fattet positive styrevedtak. For Nord universitet er en inntreden faglig interessant fordi det kan styrke det interne fagmiljøet på Mo (Senter for industriell forretningsutvikling) og Nordlandsforskning AS sin tilstedeværelse på Mo. Denne type faglige synergier forutsettes ivarettatt gjennom en egen aksjonæravtale, som er under utarbeidelse.

Antatt videre fremdrift med etableringen gjør at styret vil få en egen sak om Sintef Helgeland AS til behandling i styremøtet i juni.

3) Fremtidig organisering av oppgaver

Her er det særlig fremtidig organisering av det lovpålagte ansvaret for innovasjon og verdiskapning - ofte kalt sektorens tredje oppgaver som må avklares videre.

Organisering av Innovasjonsparken i Bodø og aktiviteten rundt innovasjon og verdiskapning ved universitetet kan også komme til å resultere i nye selskaper, eller deltakelse i eksisterende selskaper.

4) Samarbeidsavtaler

Eierskap er ikke en forutsetning for aktiv randsonopolitikk. Samarbeidsavtaler med ulike miljøer er også en del av den samlede randsonaktiviteten. Pr i dag foreligger det ulike avtaler i de tre tidligere institusjonene som krever gjennomgang både mht. ny struktur, og etter hvert tydeliggjøring av nye strategier.

Eksempelvis foreligger det samarbeidsavtaler med Kunnskapsparken Bodø AS og Kunnskapsparken Helgeland AS som må vurderes i forhold til overordnet strategi. Universitetets kobling mot inkubatorer er en del av de samarbeidsflatene som også må avklares nærmere fremover.

Vedlegg:

Mål for Nord universitet (NORD) sitt eierskap i aksjeselskaper - UTKAST

1) Når tar Nord universitet eierskap

I organiseringen av virksomheten/aktiviteten har NORD flere virkemidler, bl.a. organisering av aktiviteten som randsoneaktivitet med bruk av aksjeselskap som organisasjonsform. NORDs eierskap i aksjeselskaper skal være av faglig interesse.

Aktiviteten skal styrke NORDs evne til å utføre de oppgavene som NORD ut fra formålet skal drive, og være forankret i NORDs strategi.

Selskapene er opprettet for å ivareta et bestemt formål/oppgave og skal utfylle NORD på sentrale satsingsområder. På denne måten kan NORDs virksomhet og aksjeselskapene betraktes som en del av en helhetlig organisering som skal bidra til at NORD skal være bedre i stand til å ivareta samfunnsoppdraget, og realisere fastsatte sektorpolitiske mål/hovedmål.

Følgende prinsipper ligger til grunn for NORDs vurdering av eventuell opprettelse av nye selskaper eller deltakelse i eksisterende selskaper:

- Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet ved NORD skal fortrinnsvis organiseres internt.
- Opprettelse av nye aksjeselskap eller ervervelse av aksjer skal bare vurderes etter at intern organisering eller andre samarbeidsformer er funnet uhensiktsmessig, og at ekstern organisering anses som en mer egnet måte å oppnå faglige og strategiske mål på.
- NORD skal særlig vurdere hvordan etablering av kommersielle selskaper/spin-offselskaper skjer.²
- For å oppnå innflytelse over selskapets virksomhet og vedtekter vil NORD tilstrebe en eierandel på minst 1/3, som gir negativ kontroll i forhold til beslutninger som krever 2/3 flertall i generalforsamling.
- NORDs forvaltning av eierskapet skal skje i henhold til gjeldende regelverk³, og NORDs adgang til å erverve aksjer, og forvalte eierskapet forutsetter fullmakt fra Kunnskapsdepartementet.

² Utvikling av kommersialisering og innovasjonsaktiviteten krever særskilt avklaring fremover for Nord universitet.

³ F 07/13 – Reglement for statlige universiteter og høgskolers forpliktende samarbeid og erverv av aksjer

2) Eierstyring

NORD skal praktisere et aktivt og målrettet eierskap i aksjeselskaper. NORD vil delta aktivt på generalforsamlinger og i forhold til nominasjon av styremedlemmer ønske å være representert der valgkomiteer er aktuelt. NORD vil også formidle til selskapene de mål og forventninger NORD har til selskapene i generalforsamling og øvrig eierdialoger.

NORDs utøvelse av eierskapet skal være preget av:

- Åpenhet: Det skal være åpenhet om NORDs eierskap, og de mål og forventninger NORD har for selskapene.
- Langsiktighet: NORD vil opptre som en langsiktig eier med fokus på god langsiktig verdiskapning/utvikling av selskapene.
- Forutsigbarhet/tydelighet: NORD vil utøve sin formelle styrings- og kontrollmyndighet i generalforsamlingen. NORD vil bidra til god eierstyring og selskapsledelse ved å opptre slik at aksjelovens oppgave- og rollefordeling mellom eier og selskap er tydelig, og i samsvar med statens prinsipper for godt eierskap.

Medlemmene av styret velges av generalforsamlingen. Styresammensetningen skal være kjennetegnet av kompetanse, kapasitet og mangfold ut fra det enkelte selskapets egenart. Det skal tilstrebes kjønnsbalanse blant de aksjonærvalgte medlemmene av styret.

NORD forventer at styret har en plan for eget arbeid og at styrets virksomhet evalueres årlig gjennom en egenevaluering.

Lønns- og insentivordninger i selskapene bør utformes slik at de fremmer verdiskapningen i selskapene og fremstår som rimelige. Det vises her til retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel⁴.

Styregodtgjørelse skal ligge på nivå med sammenliknbare aksjeselskaper.

NORD forventer at selskapene i sine årsberetninger rapporterer i forhold til de mål/forventninger NORD har til selskapene.

NORDs styring, oppfølging og kontroll med selskapene skal tilpasses NORDs eierandel, selskapets egenart, risiko og vesentlighet.

⁴ Retningslinjene for lønn og godtgjørelse ble senest fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 3.2.2015.

3) Mål/forventninger generelt for alle selskapene

Mål/ forventninger som er satt opp nedenfor gjelder generelt for alle selskaper. I tillegg skal det utarbeides en overordnet eierstrategi med mål/ forventninger til det enkelte selskap.

i) Mål/forventninger til selskapenes økonomi

Når NORD tar eierskap, ligger årsaken i at man gjennom eierskapet kan styrke sin kjernevirksomhet. NORD har et langsiktig perspektiv på sine investeringer i eierselskapene og forventer primært at selskapene skal bidra til løsning av NORDs samfunnsoppdrag. Ut fra dette perspektivet vil NORD tilstrebe at selskapene skal ha en finansieringsstruktur, inntjening og likviditet som sikrer muligheten for å nå de ideelle og overordnede målene slik de er definert i vedtektene, og som oppfyller aksjelovens bestemmelser.

NORD vil fokusere på at målene nås mest mulig effektivt med kostnadsdekning, og der det er mulig med et regnskapsmessig overskudd. Generelle målsettinger for alle selskapene:

- Egenkapitalandel ≥ 25 % avhengig av virksomhetens mål og strategi (egenart) og risiko
- Resultat etter skatt ≥ 0
- Likviditetsgrad 1 ≥ 2 og/eller likviditetsgrad 2 ≥ 1

De økonomiske resultatene for selskapene skal vurderes over tid (3 – 5 år) og eventuelt i forhold til tilsvarende selskaper.

ii) Mål/forventninger til selskapenes arbeid med samfunnsansvar

NORD vil være en pådriver i arbeidet med samfunnsansvar og bruke eierskapet til å øke selskapenes ivaretagelse av samfunnsansvar. Følgende forståelse av samfunnsansvar legges til grunn:

“Bedrifter integrerer sosiale og miljømessige hensyn i sin daglige drift og i forhold til sine interessenter. Samfunnsansvar innebærer hva bedriftene gjør på frivillig basis ut over å overholde eksisterende lover og regler i det landet man opererer i.”⁵

Samfunnsansvaret⁶ omfatter områder som etikk, arbeid mot korrupsjon, likestilling, mangfold (kjønn, minoriteter og funksjonshemming), helse, miljø og sikkerhet, menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og anstendige arbeidsvilkår med videre.

⁵ Samfunnsansvar for bedrifter er definert på ulike måter. Definisjonen her er hentet fra St.melding 10 (2008-2009) – Næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi.

⁶ For mer informasjon om forventninger til ivaretagelse av samfunnsansvaret vises det til Meld. St. 13 (2010-2011) Aktivt eierskap – norsk statlig eierskap i en global økonomi.

NORD forventer at selskapene skal være ledende innenfor arbeidet med samfunnsansvar på sine områder. Dette innebærer at selskapene aktivt skal følge og utvikle god forretningsetikk på de områder som er relevante for virksomheten, og at arbeidet med samfunnsansvar er forankret i selskapenes styrer. Videre forventer NORD at selskapene har gode varslingsystemer i egen virksomhet.

iii) Mål/forventninger til lederlønninger i selskapene

Lederlønninger skal være konkurransedyktige, men ikke lønnsledende sammenliknet med tilsvarende selskaper. Selskapene skal bidra til effektive belønningssystemer⁷ og samtidig sikre moderasjon i lederlønningene/godtgjørelsene.

⁷ Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel. Fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 13.2.2015.

Oversikt over randsoneselskapene for Nord universitet pr 1.1.2016 – med eierskap

Selskap	Eierposisjon	Verdi ut fra pålydende	Formål iht. vedtekter	Styreposisjon	Økonomisk resultat 2015
Trøndelag Forskning og utvikling AS	48,1%	2.400.000	Selskapets formål er å utvikle og formidle forskningsbasert kunnskap i samarbeid med regionale, nasjonale, og internasjonale kompetansemiljø. Selskapet skal ha fokus på aktiviteter til beste for regionens næringsliv, innbyggere og offentlig forvaltning, og med et særlig ansvar for aktiviteter i Trøndelag.	Nord universitet er representert i styret.	Egenkapitalandel: 46,9% Resultat etter skatt: kr -2 108 220,- (underskudd) Likviditetsgrad 1: 1,85

Selskap	Eierposisjon	Verdi ut fra pålydende	Formål iht. vedtekter	Styreposisjon	Økonomisk resultat 2015
Oi! Trøndersk mat og drikke AS	0,2%	5.000	Oi! Trøndersk Mat og Drikke AS skal gjennom lønnsom drift, og med utgangspunkt i trønderske råvarer, bidra til økt verdiskaping ved å utvikle arenaer og nettverk for næringsaktørene fremme trøndersk mat og drikke, fremme teknologi- og kompetanseutvikling, produksjon og salg hos næringsaktøren	Ingen styrerepresentanter er internt fra Nord universitet.	Egenkapitalandel: 48,5% Resultat etter skatt: kr 381 816,- Likviditetsgrad 1: 1,92

Selskap	Eierposisjon	Verdi ut fra pålydende	Formål iht. vedtekter	Styreposisjon	Økonomisk resultat 2015
Norkveite AS	58,4%	2.965.000	Selskapets formål er å eie et produksjonsanlegg for marine arter som på forretningsmessig grunnlag kan leies ut, som kan drive forskning på marine arter, produsere egg, yngel og matfisk av marine arter, samt det som naturlig hører med.	Nord universitet har oppnevnt noen interne styremedlemmer i selskapet. Nord universitet sin posisjon i selskapet er ikke direkte regulert i vedtektene, men er sikret gjennom stemmerett i generalforsamlingen.	Egenkapitalandel (2014): 99,6% Resultat etter skatt (2014): 1 097 951 Likviditetsgrad 1 (2014): 218,04

Selskap	Eierposisjon	Verdi ut fra pålydende	Formål iht. vedtekter	Styreposisjon	Økonomisk resultat 2015
TTO Nordland AS	50%	100.000	Selskapets formål er å drive inkubatortjenester for kommersialisering av forskningsresultater. I tillegg tilby administrative tjenester og rådgivning til andre som driver tilsvarende virksomhet. Som et ledd i virksomheten kan selskapet også investere i de bedrifter som er tilknyttet inkubatorvirksomheten	Nord universitet er representert i styret.	Egenkapitalandel (2014): 36,9% Resultat etter skatt (2014): -113.107 Likviditetsgrad 1 (2014): 1,59

Selskap	Eierposisjon	Verdi ut fra pålydende	Formål iht. vedtekter	Styreposisjon	Økonomisk resultat 2015
Nordlandsforskning AS	51%	1.530.000	Nordlandsforskning AS er et ideelt aksjeselskap med formål å drive forskning, formidling, utvikling og nyskaping i aktivt samarbeid med private og offentlige virksomheter og andre forsknings- og utdanningsmiljøer. Selskapet har ikke erverv som formål. Nordlandsforskning AS er en randsonesinstitusjon for Nord universitet. Nordlandsforskning AS skal drive forsknings- og utviklingsarbeid på områder som selskapet alene, sammen med Nord universitet eller andre samarbeidspartnere, har kompetanse på. Selskapet står fritt til å ta opp også andre strategiske virksomhetsområder i samsvar med sitt generelle formål. <i>(Merknad: Vedtektene er ikke endret etter at Nord universitet ble etablert, men dette er justert i teksten)</i>	Nord universitet har representanter i styret. Styret skal sammensettes ved at universitetet nominerer 3 representanter og 1 vararepresentant. Øvrige styremedlemmer nomineres av Stiftelsen Nordlandsforskning, Norges Forskningsråd og blant de ansatte.	Egenkapitalandel: 47,3% Resultat etter skatt: 2.275.424 Likviditetsgrad 1: 1,75

Selskap	Eierposisjon	Verdi ut fra pålydende	Formål iht. vedtekter	Styreposisjon	Økonomisk resultat 2015
Labora Analyselaboratorium og Fiskehelse AS	2,3%	50.000	Selskapets formål er å være et uavhengig anerkjent selskap som på høyt faglig nivå skal tilby og utføre prøvetaking, analyser, konsulenttjenester og veterinærmedisinske tjenester, samt annen virksomhet som etterspørres av kunder eller eiere, herunder også deltakelse i andre selskap. Selskapets virksomhet omfatter også FoU og formidling av FoU kompetanse.	Nord universitet har tidligere vært representert i styret. Fra 2016 er ikke universitetet representert med interne styremedlemmer.	Egenkapitalandel: 57% Resultat etter skatt: 2.349.459 Likviditetsgrad 1: 2,04

Selskap	Eierposisjon	Verdi ut fra pålydende	Formål iht. vedtekter	Styreposisjon	Økonomisk resultat 2015
Norsk Havbrukssenter AS	0,08%	10.000	Selskapet formål er oppdrett og bearbeiding av laks gjennom en forsøkskonsesjon, være senter for selskaps og bransjerettet opplæring og kompetansehevende tiltak, være senter for havbruksorienterte forskningsaktiviteter, være demonstrasjonsanlegg for allmenheten, utleie av lokaler, undervisningsrom og overnattingsplasser, samt andre aktiviteter i tilknytning til disse områder.	Nord universitet er representert i styret.	Egenkapitalandel (2014): 34,2% Resultat etter skatt (2014): -29.293 Likviditetsgrad 1 (2014): 1,12

Selskap	Eierposisjon	Verdi ut fra pålydende	Formål iht. vedtekter	Styreposisjon	Økonomisk resultat 2015
Kunnskapsparken Helgeland AS	1,0%	75.000	Selskapets virksomhet er å øke verdiskapningen på Helgeland ved å danne en felles arena for næringsliv, utdanning og virkemiddelapparatet. Økt samarbeide mellom utdanningsaktører og kunnskapsintensive bedrifter skal bidra til utvikling og nyskapning i regionen.	Nord universitet er representert i styret.	Egenkapitalandel: 84,7% Resultat etter skatt: 895.746 Likviditetsgrad 1: 6,96

Arkivsak-dok. 16/02729-1
Saksbehandler Tomm Sandmoe

Saksgang

ANSLAG ØKONOMISK RAMME GJENNOM STATSBUDDSJETTET - BUDSJETTÅRET 2017

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret tar saken til orientering.

Sammendrag:

Det gjeldende finansieringssystemet for universitet og høyskoler ble innført i 2002, men vil bli endret fra budsjettåret 2017. I og med at vi pr. i dag ikke har innsyn i endringene fra 2017 er anslagene gjort etter modellen som er gjeldende tom. 2016.

Anslaget for økonomisk ramme gjennom statsbudsjettet er 1,332 milliarder kroner.

Eventuelle nye tildelinger til studieplasser, stipendiat eller andre midler vil øke anslaget.

Handlingsrommet for 2017 forventes gjennom en slik tildeling å ligge på 2016-nivå, med mindre det gjøres endringer i basisbevilgningen.

Saksfremstilling:**Anslag økonomisk ramme gjennom statsbudsjettet – budsjettåret 2017**

Saldert tildeling i statsbudsjettet 2016 utgjør 1,252 milliarder kroner eksklusive SAKS-midler.

Med utgangspunkt i årets tildeling, registrerte og oppdaterte resultater på resultatbasert uttelling studieproduksjon, utvekslingsstudenter og forskningskomponentene kan forventningene til statsbudsjettet 2017 settes til 1,332 milliarder kroner. Dette tallet vil øke med gjennomslag for de forventninger vi har reist om nye studieplasser, nye stipendiatstillinger og andre øremerkede tildelinger. Overslaget er bygd på en pris- og lønnsvekstjustering på 2,8%. Trekker vi fra antatt trekk for avbyråkratisering (0,5%) utgjør pris- og lønnsvekstjusteringen 2,3%. I detalj ser overslaget slik ut:

	<i>Alle tall i tusen kroner</i>
Saldert budsjett 2016	1 252 269
Supplerende tildelingsbrev 2016 - 5 stipendiat lærerutdanning	5 845
Konsekvensjustering- 30 nye stipendiat 2016	35 070
Kompensasjon for pris- og lønnsvekst (2,8%)	36 209
Trekk avbyråkratisering (0,5%)	- 6 647
Revidert nasjonalbudsjett 2015 - nye studieplasser sykepleie	2 130
Nye studieplasser 2016	3 436
Studieproduksjon – endring resultatbasert uttelling	4 527
Uttekslingsstudenter – endring resultatbasert uttelling	-32
Forskningskomponent – endring uttelling	-921
Beregnet anslag statsbudsjett 2017 Nord universitet	1 331 887

Når det gjelder forskningskomponenten viser våre innregistrerte verdier at vi kan forvente en økning som følge av økt publisering, men en reduksjon som følge av en nedgang i antallet fullførte doktorgradsløp i forhold til foregående registreringsår.

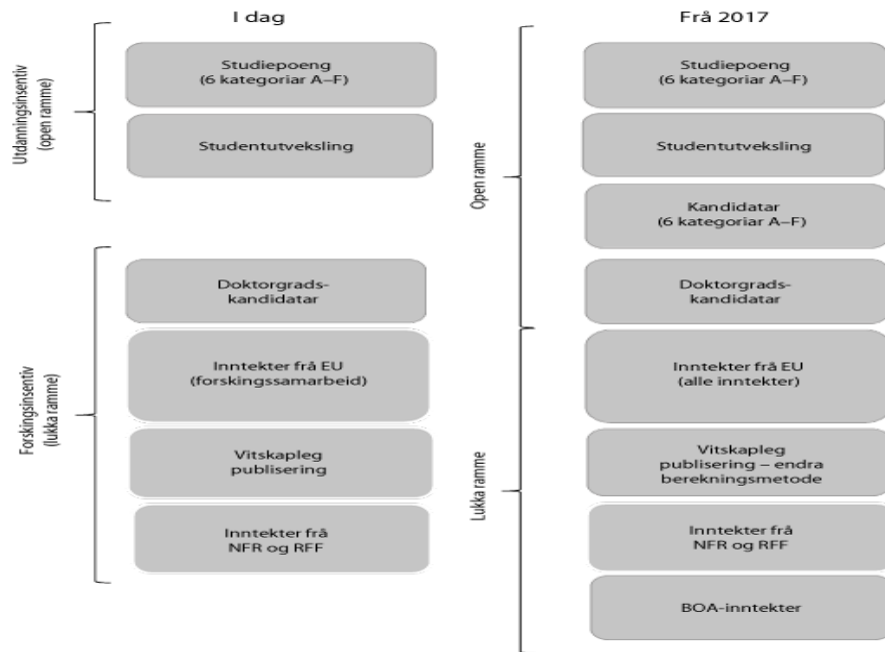
Det anslås en vekst på 6,4%. Det er verdt å merke seg at veksten ut over pris- og lønnsvekstjustering kommer nesten utelukkende gjennom konsekvensjusteringer som følge av tildeling av nye stipendiatstillinger og studieplasser i 2015 og 2016.

Hva betyr det for handlingsrommet?

Handlingsrommet i 2017, gitt ingen nye studieplasser, nye stipendiatstillinger eller andre øremerkede tildelinger, må anses stabilt - dvs. et nivå som i 2016. I tillegg er det riktig å peke på at vi gjennom tildelinger av SAKS-midler i 2015 og 2016, samt en reserve i avsetningene (etterslep i aktivitet) har en mulighet til å sette aktivitet på enda ikke brukte midler. Dette vil gjelde i både 2016 og 2017.

Usikkerhet i detaljene, men trygghet i totalrammene

Anslagene er gjort etter gjeldende finansieringssystem for universitet og høyskoler. Dette ble innført i 2002, men vil bli endret fra budsjettåret 2017. Det legges ikke opp til en radikal endring, og hovedinnretningen med en basisdel og en resultatbasert del vil bli videreført. Det legges derimot opp til endringer i insentivene i den resultatbaserte delen av systemet, jfr. figur nedenfor.



**Figur fra Prop. 1 S 2015/2016 kap. 12 - antatte kommende endringer i finansieringssystemet.*

Endringer vil således komme, men størrelsen og utslagene er pr. i dag ikke kjent. Det legges opp til innføring av en ny indikator og et nytt insentiv for kandidatfullføring, og likeledes en indikator og et insentiv for BOA-inntekter. Dog er ikke vektinga på disse kjent i dag. Dermed ligger det usikkerhet i anslagene.

Det er dog verdt å merke seg at uttelling på doktorgradskandidater vil bli flyttet fra «lukket» til «åpen» ramme. Dette må anses som et signal om å sikre at nivået på uttelling til universitetene skal opprettholdes på dagens nivå, eller øke fra dagens nivå i årene fremover - hvor en må forvente en vesentlig økning i volumet på uteksaminerte kandidater. En flytting fra «lukket» til «åpen» ramme sikrer at verdien pr. uteksaminert kandidat ikke «devalueres».

Det er videre uttalt fra Kunnskapsdepartementet at:

- «Finansiering» av nye indikatorer vil måtte bety en reduksjon av verdien på rammene på andre indikatorer.
- Det er sannsynlig at nye og «økte» indikatorer vil bli «hentet» fra verdien på basis og verdien på uttelling studiepoeng.
- Det legges ikke opp til at innføring av disse endringene fra budsjettåret 2017 vil bety radikale endringer i det enkelte universitet sin finansiering i innføringsåret. Om modellen i seg selv vil slå kraftig ut vil endringene bli gjort «avdempet» i innføringsåret.

Følgelig kan vi konkludere med at det ligger usikkerhet i anslagene vi her har gjort, men trygghet i forhold til at vi i overgangsåret ikke skal forvente radikale endringer som følge av innføring av endringer i finansieringssystemet, i samlet tildeling til universitetet.

Den store usikkerheten er imidlertid knyttet til om det kommer nedtrekk av basisbevilgningen i sektoren, på bakgrunn av usikkerheten når det gjelder statens inntekter.

Arkivsak-dok. 16/02650-1
Saksbehandler Per Gaute Pettersen

Saksgang

REGLEMENT OM SIKRING OG FORVALTNING AV ARBEIDSRESULTATER VED NORD UNIVERSITET

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret vedtar «Reglement om sikring og forvaltning av arbeidsresultat ved Nord universitet».

Sammendrag

Arbeidsresultater ved universitetet vil i stor grad være immaterielle verdier. Det ligger føringer både i lovverk, i uttrykte politiske forventninger og gjennom finansierungsordninger, til at universitetet bør ha et reglement og system for oppfølging av immaterielle verdier og rettigheter.

Basert på tidligere vedtatt politikk og erfaringer fra andre institusjoner i UH-sektoren, er det utarbeidet forslag til reglement for sikring og forvaltning av arbeidsresultater ved Nord universitet. Reglementet definerer at universitetet har rett til å overta rettigheter eller til å få bruksrett til alle arbeidsresultater av enhver art som arbeidstaker skaper eller utvikler i tilknytning til sin stilling ved Nord universitet. Det gjøres imidlertid unntak for faglitterære publikasjoner, kunstneriske verker og undervisningsmateriale med klart personlig preg, herunder f.eks. muntlige forelesninger og presentasjoner med personlig støttemateriale. Universitetet kan inngå avtale om bruksrett til slike arbeidsresultater (åndsverk).

Vedlegg:

1. Saksfremstilling
2. Forslag til «Reglement om sikring og forvaltning av arbeidsresultater ved Nord universitet»

Saksframstilling:

Bakgrunn:

Denne saken omhandler etablering av reglement for sikring og forvaltning av arbeidsresultater ved Nord universitet. Med arbeidsresultater menes her arbeidsresultater av enhver art som arbeidstaker skaper eller utvikler i tilknytning til sin stilling ved universitetet. Herunder faller også patenterbare oppfinnelser og andre arbeidsresultater og rettigheter som ikke er beskyttet eller ikke kan beskyttes særskilt, og uavhengig av om arbeidsresultater og rettigheter kan utnyttes næringsmessig eller ikke. Dette er nærmere definert i forslag til reglement.

Arbeidsresultater ved universitetet vil i stor grad være immaterielle verdier og rettigheter til disse.

Immaterielle verdier er verdier som ikke har fysisk substans. Dette kan være oppfinnelser, varemerke, design, produksjonsprosesser, framgangsmåter, databaser, ulike typer åndsverk, knowhow eller bedriftshemmeligheter.

Immaterielle rettigheter (ofte forkortet IPR – fra engelsk; «Intellectual Property Rights») omhandler beskyttelse av immaterielle verdier. IPR inkluderer både industrielle (registrerbare) rettigheter (patent, varemerke og design) og opphavsrett til åndsverk. Arbeidsretten gir normalt arbeidsgiver rett til arbeidsresultater som er produsert innenfor arbeidsforholdet, men forhold knyttet til immaterielle rettigheter gir særegne utfordringer, f.eks. knyttet til rett til oppfinnelser og opphavsrett til åndsverk.

Arbeidstakeroppfinnelsesloven gir i utgangspunktet den ansatte rettigheter til patenterbare oppfinnelser gjort ved institusjonen. Loven er imidlertid deklarasjonslovgivning (fravikelig), og gjør det mulig for arbeidsgiver å vedta bestemmelser som på gitte vilkår gir arbeidsgiver rett til å overta rettighetene til patenterbare oppfinnelser som er gjort av ansatte. Bortfallet av «lærerunntaket» i arbeidstakeroppfinnelsesloven i 2003 og utviklingstrekkene innen universitets- og høyskolesektoren den senere tid, har ført til en praksis ved de fleste institusjoner i sektoren som innebærer at arbeidsgiver kan overta større rettigheter enn hva som var vanlig tidligere. Arbeidsgiver har også rett til å overta rettigheter til øvrige arbeidsresultater etter enkelte andre lovbestemmelser.

I tillegg til generell arbeidsrett og arbeidstakeroppfinnelsesloven, vil lov om opphavsrett til åndsverk være styrende for rettigheter til arbeidsresultater ved universitetet. Åndsverk kan her være litterære, vitenskapelige eller kunstneriske verk. Faglitteratur og forelesninger, musikkverk, film/fotografiske verk, billedkunst, m.m. kan dermed inngå i kategorien åndsverk, gitt at det oppfyller visse krav til innhold. Etter åndsverkloven kan opphavsmannens rettigheter overdras til arbeidsgiver i den grad det er nødvendig og rimelig for at arbeidsavtalen skal nå sitt formål. Vurderingen vil måtte bero på en konkret helhetsbedømmelse der flere momenter vil kunne spille inn.

Lovverket gir rom for tolkning. De generelle bestemmelsene i åndsverkloven gir ikke direkte svar på alle de særegne utfordringene innen universitets- og høyskolesektoren. I mange sammenhenger er det også behov for å supplere deklarasjonslovgivning og å

presisere hvordan institusjonene skal forvalte sine eierinteresser. Videre er det viktig at universitetene og høgskolene samkjører sin praksis på området.

Et reglement for håndtering og sikring av arbeidsresultater har betydning for å kunne regulere:

- Eierskap til arbeidsresultater generelt
- Eierskap til og håndtering av eventuelle oppfinnelser gjort av ansatte (f.eks. ifm. forskningsprosjekt)
- Håndtering av immaterielle verdier og rettigheter i bidrags- og oppdragsprosjekter i forhold til samarbeidspartnere, slik at eventuell kommersiell utnyttelse er avtalt og/eller at institusjonen kan ivareta sitt behov for å benytte resultater i videre i forskning eller undervisning

Mulighet for bruk av ansattes åndsverk (som f.eks. forelesningsmaterieell med personlig preg og/eller innspilte forelesninger) i den grad institusjonen har et adekvat behov for det.

Status ved Nord universitet:

Det tidligere Universitetet i Nordland (UiN) har hatt en politikk for håndtering av immaterielle rettigheter. Denne ble vedtatt av styret for den gang Høgskolen i Bodø 09.06.2010, der man valgte å følge ovennevnte «Felles rettighetspolitikk for Norges universiteter», men gjorde unntak for faglitterære publikasjoner.

Også tidligere Høgskolen i Nesna (HiNe) har hatt retningslinjer for håndtering av immaterielle rettigheter (vedtatt i styret 25.02.2010). Disse retningslinjene er ikke utfyllende verken når det gjelder arbeidsresultater utover oppfinnelser og åndsverk, og er heller ikke detaljerte når det gjelder kommersialisering.

Tidligere Høgskolen i Nord-Trøndelag (HiNT) har ikke hatt en tilsvarende vedtatt politikk eller regelverk.

Ved tidligere UiN har det vært arbeidet videre med en konkretisering av IPR-regelverk i flere omganger, senest i en intern arbeidsgruppe i 2015. Denne gruppa har, basert på gjennomgang av rutiner og regelverk ved andre universiteter, utviklet det foreslåtte reglementet som senere er skrevet om til å kunne gjelder hele Nord universitet. Gruppa har også utviklet forslag til et sett av avtaler og rutiner for implementering av dette.

En stor del av det vedlagte reglementet omhandler forhold knyttet til melding om kommersialiserbare arbeidsresultater og oppfølging av dette. Parallelt med utvikling av IPR-reglement, -avtaler og –rutiner, ble det gjennom 2015 også arbeidet med å etablere en TTO-funksjon knyttet til universitetet. I et samarbeid med Kunnskapsparken Bodø AS, ble det gjennom det felleseide selskapet TTO Nordland AS utviklet en modell fra idéfangst til kommersialisering, med tilhørende prosedyrer for gjennomføring, dokumentasjon, avtaler, osv. TTO Nordland søkte om midler fra Forskningsrådets FORNY2020-program for finansiering av lokale prosjekter, men fikk avslag. Også tidligere har det vært forsøkt finansiert en TTO-funksjon gjennom FORNY-programmet, uten at dette har lyktes.

De siste fem årene er det ved de tidligere institusjonene som i dag utgjør Nord universitet, registrert svært få forretningsideer som kan utgjøre et grunnlag for en TTO for kommersialisering av immaterielle verdier. Dette skyldes dels at universitetet har et mindre omfang av teknisk-naturvitenskapelig forskning enn universitetene med de mest aktive TTO-miljøene, og dels at det ikke har vært arbeidet proaktivt med mobilisering og registrering av ideer.

Det kan stilles spørsmål om universitets behov for et omfattende IPR-reglement som bl.a. regulerer innmelding, vurdering og oppfølging av aktuelle oppfinnelser/kommersialiserbare funn fra forskning. Gjennom arbeidet med den seneste FORNY-søknaden (sommer/høst 2015) ble det likevel avdekket et potensial for kommersialiserbare ideer, men realisering av disse krever en mer aktiv mobilisering og søk etter ideer, en funksjon som må utvikles over tid. For universitetet vil det derfor være viktig ha et reglement som bl.a. klart definerer institusjonens mulighet til overta rettigheter til oppfinnelser de i tilfeller hvor dette vurderes som nødvendig eller ønskelig, noe som samtidig gir grunnlag for å utvikle en TTO-funksjon over tid. Samtidig utgjør reglementet et grunnlag for ansatte å få avklaringer også i situasjoner hvor universitetet velger å ikke overta rettigheter.

Etablering av et reglement for sikring og forvaltning av arbeidsresultater ved Nord universitet:

Universitetet bør ha et reglement som sikrer:

- At universitetet har rett til å bruke resultater, materiale, funn, osv. fra institusjonen til undervisning og videre forskning.
- At universitetet kan ivareta krav fra forskningsfinansieringskilder til sikring av arbeidsresultater.
- At resultater, materiale, funn, osv. som innebærer et potensial for kommersialisering identifiseres/meldes, slik at det kan sikres og følges opp.
- At det er klarhet og forutsigbarhet for både universitetets ansatte og eksterne samarbeidspartnere, slik at usikkerhet og konflikter unngås.
- At universitetets praksis er harmonisert med andre universiteter og høyskoler, og at universitetet framstår som en god arbeidsgiver og samarbeidspartner

Som det framgår av punktene ovenfor, vil reglementet omfatte mer enn bare sikring av eventuelle immaterielle rettigheter (IPR) for kommersialisering eller næringsmessig utnyttelse. Reglement for sikring og forvaltning av arbeidsresultater er derfor et bredere og mer relevant begrep.

Det foreslåtte reglementet bygger videre på styrevedtaket i tidligere Høgskolen i Bodø fra 2010 (som igjen var basert på «Felles rettighetspolitikk for Norges universiteter»). Reglementet følger også opp anbefalinger fra et internt IPR-utvalg i 2010. Det er i utarbeidelsen av reglementet også sett på reglementene ved andre universiteter i landet, som har utviklet og tilpasset sine reglement over en tiårsperiode.

Reglementet definerer kort fortalt at universitetet har rett til å overta rettigheter eller til å få bruksrett til alle arbeidsresultater av enhver art som arbeidstaker skaper eller utvikler i tilknytning til sin stilling ved Nord universitet. Det gjøres imidlertid unntak for faglitterære publikasjoner, kunstneriske verker og undervisningsmateriale med klart personlig preg, herunder f.eks. muntlige forelesninger og presentasjoner med personlig støttemateriale. Unntaket er i tråd med praksis hos andre universiteter, og er hjemlet i lov om opphavsrett til åndsverk. Universitetet kan inngå avtale om bruksrett til slike arbeidsresultater (åndsverk) i den utstrekning som er nødvendig for at arbeidsforholdets formål oppfylles. Reglementet definerer videre forhold ved arbeidsresultater som er frembrakt i andre arbeidsforhold, i samarbeid med andre institusjoner, eller som berøres av forpliktelser etter andre avtaler. En stor del av reglementet definerer plikter, rettigheter og prosedyrer for melding av arbeidsresultater som kan beskyttes og/eller utnyttes kommersielt.

Reglementet er tenkt implementert gjennom at det ved vedtak gjøres gjeldende for alle ansatte ved institusjonen, samt at det for nye ansatte tas inn en standard formulering i ansettelsesavtalen som henviser til reglementet.

I tillegg er det utarbeidet forslag til skjema, avtaler, kontraktsmaler og rutiner, som kan implementeres når reglementet er vedtatt.

Reglementet har vært presentert på dekanmøte, samt presentert og behandlet i IDF-møte. Reglementet har vært sendt ut til alle dekaner for diskusjon i det enkelte fakultet, samt til direktører i fellesadministrasjonen. Tilbakemeldinger er, etter vurdering, innarbeidet i det endelige forslaget til reglement.

Reglement om sikring og forvaltning av arbeidsresultater ved Nord universitet

Dette regelverket er fastsatt av Styret ved Nord universitet i styremøte xx.xx.2016. Regelverket har hjemmel i Lov 17. april 1970 nr. 21 om retten til oppfinnelser som er gjort av arbeidstakere og arbeidsgivers styringsrett.

1 Reglementets bakgrunn og formål

Formålet med dette reglementet er å klargjøre rettighetsforhold rundt arbeidsresultater. Reglementet skal være en del av arbeidsavtalen mellom Nord universitet (heretter også kalt arbeidsgiver) og den enkelte ansatte (heretter arbeidstaker).

2 Rett til arbeidsresultater og rettigheter

2.1 Hovedregel

Arbeidsgiver har rett til å overta rettigheter (eiendomsretten) eller til å få bruksrett til alle arbeidsresultater av enhver art som arbeidstaker skaper eller utvikler i tilknytning til sin stilling ved Nord universitet. Herunder faller også patenterbare oppfinnelser og andre arbeidsresultater og rettigheter som ikke er beskyttet eller ikke kan beskyttes særskilt, og uavhengig om arbeidsresultater og rettigheter kan utnyttes næringsmessig eller ikke. Slike arbeidsresultater og rettigheter kan for eksempel være (listen er ikke uttømmende):

- patenterbare oppfinnelser
- ikke-patenterbar teknologi (ikke-patenterbare oppfinnelser og andre løsninger og prinsipper; knowhow, inkludert bedriftshemmeligheter, teknisk, vitenskapelig og merkantil informasjon og forretningskonsepter)
- databaser
- dataprogrammer
- algoritmer
- ethvert materielt produkt (organisk, uorganisk og biologisk materiale), herunder substanser, organismer og avlinger, samt materialer – heretter betegnet fysiske gjenstander
- arbeidsresultater som kan danne grunnlag for varemerke- og designregistrering
- kart og fotografier
- standardisert undervisningsmateriale.

2.2 Unntak fra hovedregelen

Med mindre noe annet er avtalt overtar arbeidsgiver ikke rettigheter til

- faglitterære publikasjoner
- kunstneriske verk
- undervisningsmateriale med klart personlig preg. Slikt undervisningsmateriale kan for eksempel være muntlige forelesninger, herunder også opptak av forelesninger, og presentasjoner med personlig støttemateriale.

I unntakstilfeller, der arbeidsgiver ikke eier rettighetene til resultater utviklet med Nord universitets ressurser, kan arbeidsgiver gjennom avtale sikre retten til å bruke disse resultatene i utdanning og forskning.

2.3 Arbeidsresultater og rettigheter som skapes i samarbeid mellom ansatte ved Nord universitet og andre institusjoner

Dersom arbeidsresultater eller rettigheter fremkommer i samarbeid mellom ansatte ved Nord universitet og andre institusjoner, gjelder denne avtalen den andel av arbeidsresultatet som er frembrakt av ansatte ved Nord universitet.

2.4 Arbeidsresultater eller rettigheter som ikke har tilknytning til stilling ved Nord universitet

Arbeidsresultater og rettigheter som i sin helhet er fremkommet i forbindelse med arbeidstakers bierverv eller selvstendige næringsvirksomhet, tilhører ikke Nord universitet forutsatt at:

- arbeidstaker dokumenterer at utviklingen av resultatene har foregått utenfor den ansattes arbeidstid og uten bruk av Nord universitets ressurser, og
- arbeidstaker har meldt fra og fått godkjent, der det er nødvendig, arbeids- eller oppdragsforholdet på reglementert måte. (jf. Retningslinjer for sidegjøremål).

3 Forholdet til lovgivningen

Dette reglement gjelder med forbehold for de ufravelige bestemmelsene som følger av lovgivningen, se

- lov om retten til oppfinnelser som er gjort av arbeidstaker av 17. april 1970 nr 21 (arbeidstakeroppfinnelsesloven) § 7 første ledd (arbeidstakers krav på rimelig godtgjøring), § 9 (forføyning over en oppfinnelse som gjøres senere enn ett år etter tjenestens opphør), § 10 (adgang til revisjon av fastsatt godtgjøring), og
- lov om opphavsrett til åndsverk m.v. av 12. mai 1961 nr 2 (åndsverkloven) § 3 (opphavsmannens rett til å bli navngitt og respektretten).

Arbeidstakeroppfinnelsesloven og annen lovgivning supplerer dette reglement der reglementet ikke bestemmer annet enn det som følger av loven.

4 Forpliktelser etter andre avtaler

Dersom arbeidsgiver har inngått avtaler med tredjepart om forskningssamarbeid eller forskningsfinansiering, herunder om bidrags- eller oppdragsforskning samt annet form for samarbeid, plikter arbeidstaker å sette seg inn i og overholde disse avtalene og bidra til at arbeidsgiver kan oppfylle sine forpliktelser overfor tredjepart.

Arbeidsgiver plikter å informere arbeidstaker om avtalen med tredjepart eller relevante bestemmelser i den. Arbeidstaker som deltar i slikt samarbeid som nevnt ovenfor, og som ikke har mottatt informasjon om avtaleforholdet med tredjepart, har et selvstendig ansvar for å oppsøke informasjon om avtaleforholdet.

Arbeidstaker plikter å bevare taushet om opplysninger og informasjon han eller hun får gjennom deltakelse i forskningssamarbeid med tredjepart, som for eksempel personopplysninger, bedriftshemmeligheter eller annen fortrolig informasjon som følger av avtalen med tredjepart.

Både arbeidstaker og arbeidsgiver plikter å påse at forskerens rett til publisering etter lov om universiteter og høyskoler § 1-5 sjette ledd blir ivaretatt i samarbeidsavtaler med tredjepart, jf. pkt. 6 i dette reglementet. Publiseringen kan gis kortvarig utsettelse i den grad det er nødvendig for å oppfylle Nord universitets forpliktelser etter avtaler med tredjepart om forskningssamarbeid.

5 Meldeplikt

5.1 Hva meldeplikten omfatter

Når en arbeidstaker, alene eller i samarbeid med andre, har nådd frem til arbeidsresultater eller rettighet som kan oppnå rettsbeskyttelse ved registrering i offentlige register og/eller utnyttes kommersielt, plikter han/hun uten unødig opphold å gi skriftlig melding om dette til arbeidsgiver på fastsatt skjema, jf. pkt. 5.2 i dette reglementet.

Dersom arbeidstaker er i tvil om arbeidsresultater helt eller delvis kan oppnå rettsbeskyttelse ved registrering i offentlige register og/eller utnyttes kommersielt, skal han eller hun forelegge spørsmålet for arbeidsgiver.

5.2 Meldingen skal være skriftlig

Meldingen etter pkt. 5.1 i dette reglementet skal være skriftlig og gis på særskilt skjema, Meldeskjema for arbeidsresultater/ideer (Disclosure of Invention – heretter kalt DOFI). Det skal gis opplysninger om hva arbeidsresultatet eller rettigheten består i, og DOFI skal inneholde opplysninger om alle de forhold som det der bes om. Rektor kan i enkelte prosjekter el. fastsette andre rutiner.

Dersom det er nødvendig for å vurdere om et arbeidsresultat har potensial for næringsmessig utnyttelse, plikter arbeidstaker på forespørsel fra arbeidsgiver eller den arbeidsgiver gir oppdraget til, å fremskaffe ytterligere opplysninger.

5.3 Når skriftlig melding anses innkommet og meldeplikten er oppfylt

Meldingen anses innkommet når DOFI er fullstendig utfylt og bekreftet mottatt av arbeidsgiver.

Dersom arbeidsgiver har bedt om ytterligere opplysninger som er nødvendige for å vurdere om arbeidsresultater eller rettigheter kan utnyttes av arbeidsgiver, anses ikke meldingen for innkommet før slike opplysninger er inngitt til arbeidsgiver.

Muntlig eller annen skriftlig orientering, herunder pr e-post, til arbeidsgiver eller dennes representant, er ikke å anse som innkommet skriftlig melding.

5.4 Konsekvenser av unnlatt skriftlig melding på DOFI-skjema

Dersom arbeidstakeren forsømmer sin plikt til å gi skriftlig melding på DOFI-skjema om arbeidsresultater til arbeidsgiver, og i stedet utnytter arbeidsresultatet selv eller gjennom andre, skal arbeidsgiver ha rett til 2/3 av de nettoinntekter som direkte eller indirekte skapes gjennom næringsmessig utnyttelse av arbeidsresultatet.

6 Offentliggjøring av arbeidsresultater og rettigheter

Med offentliggjøring menes publisering eller annen tilgjengeliggjøring av arbeidsresultater, muntlig eller skriftlig, for eksempel på foredrag, seminar, grupper, i vitenskapelige artikler, journalistisk omtale, visning, eller utstilling.

6.1 Utsatt offentliggjøring i firemånedersperioden

Arbeidstakeren kan ikke gjøre arbeidsresultater eller rettigheter offentlig uten forutgående skriftlig samtykke fra arbeidsgiver før fire måneder er gått fra arbeidsgiver mottok skriftlig melding iht. pkt. 5 i dette reglementet. Arbeidsgiver skal søke å gjøre den perioden hvor arbeidsresultatet eller rettigheten ikke kan gjøres tilgjengelig for andre kortest mulig, og skal så langt som mulig tilstrebe å gi arbeidstaker melding om hvorvidt arbeidsgiver utnytter arbeidsresultatet eller rettigheten.

Idet arbeidsresultater og rettigheter bare kan oppnå rettsbeskyttelse ved registrering i offentlige registre før det blir offentlig, skal arbeidstaker ikke offentliggjøre arbeidsresultater eller rettigheter før nødvendig søknad for slik registrering er mottatt av Patentstyret.

Lærere og vitenskapelig personale ved universitetet har likevel rett til å publisere dersom arbeidsgiver ble varslet om det i meldingen om oppfinnelsen (DOFI), og tredjeparts rett ikke er til hinder, jf. pkt. 4 siste ledd i dette reglementet, og jf. lov om retten til oppfinnelser som er gjort av arbeidstaker av 17. april 1970 nr 21 (arbeidstakeroppfinnelsesloven) § 6 tredje ledd første punktum.

6.2 Adgang til å søke patent eller annen rettsbeskyttelse i firemånedersperioden

Arbeidstaker kan med forutgående skriftlig samtykke fra arbeidsgiver søke patent eller annen rettsbeskyttelse på oppfinnelsen i firemånedersperioden etter pkt. 6.1 i dette reglementet dersom det er nødvendig for å sikre prioritet i forhold til andre søknader.

6.3 Andre handlinger som kan begrense arbeidsgivers rett til arbeidsresultatene

Før fire måneder er gått fra arbeidsgiver mottok melding etter pkt. 5 i dette reglementet, skal ikke arbeidstaker uten skriftlig samtykke fra arbeidsgiver foreta handlinger som kan forringe muligheten for utnyttelse av arbeidsresultater eller rettigheter. Arbeidstaker kan heller ikke inngå avtaler med andre om utnyttelse av arbeidsresultatene uten at arbeidsgiver skal ha rett til 2/3 av de nettoinntekter som direkte eller indirekte skapes gjennom næringsmessig utnyttelse av arbeidsresultatet.

6.4 Offentliggjøring dersom arbeidsgiver ikke gir tilbakemelding

Dersom arbeidsgiver innen utløpet av firemånedersperioden ikke gir arbeidstaker en skriftlig melding om det skal tas skritt for å oppnå rettsbeskyttelse av arbeidsresultatene eller rettighetene i offentlige register, står arbeidstaker fritt til å offentliggjøre arbeidsresultatene, i den utstrekning dette ikke er i strid med forpliktelser overfor tredjepart jf. pkt. 4 siste ledd i dette reglementet, eller i strid med arbeidstakers øvrige forpliktelser overfor arbeidsgiver.

7 Godtgjøring

7.1 Hovedregel om godtgjøring

Arbeidsgiver erverver rett til arbeidsresultater og rettigheter i kraft av dette reglement uten at arbeidstaker tilkommer annen godtgjøring enn den avtalte lønn.

7.2 Arbeidstakers krav på særskilt godtgjøring ut over den avtalte lønn

Arbeidstaker har krav på rimelig godtgjøring når arbeidsgiver utnytter arbeidsresultater og rettigheter kommersielt. Godtgjøringen regnes som en andel av de netto inntekter som måtte fremkomme ved at ideen utnyttes ervervsmessig. Netto inntekter defineres som innkomne inntekter etter at utgifter til ervervsmessig utnyttelse, herunder kostnader forbundet med rettighetssikring og kommersialisering, er trukket fra de innkomne inntekter. Når utgifter til slik ervervsmessig utnyttelse er dekket, fordeles netto inntekter normalt som følger:

- 1/3 til den/de ansatte som står bak arbeidsresultatet
- 1/3 til fakultet/fagmiljø
- 1/3 til universitetet/teknologioverføringsenhet (avtales i det enkelte prosjekt)

Dette gjelder også for ikke-patenterbare arbeidsresultater. Arbeidstaker har krav på innsyn i grunnlaget for beregningen av godtgjøringen.

Det kan i enkelte tilfeller inngås avtale om en annen fordeling av inntekter, for eksempel i tilfeller der en teknologioverføringsenhet er medeier i et selskap som etableres på bakgrunn av arbeidsresultatet eller i tilfeller der en rettighet overdras til et annet rettssubjekt og arbeidstakeren får utbetalt en avtalt kompensasjon på andre måter. Dersom ikke annet avtales spesielt, skjer fordelingen etter 1/3-modellen som nevnt over.

7.3 Arbeidsresultater frembrakt av flere ansatte

Dersom resultatet er fremkommet i samarbeid mellom flere arbeidsgivere/samarbeidspartnere, gjelder retningslinjene Nord universitets andel av disse.

Dersom et arbeidsresultat er frembrakt av flere ansatte, og arbeidsgiver velger å utnytte det kommersielt, skal de som har frembrakt arbeidsresultatet seg imellom avtale hvordan godtgjøringen skal fordeles og meddele dette til arbeidsgiver.

Dersom det ikke inngås slik avtale, kan arbeidsgiver deponere godtgjøringen i Norges Bank etter reglene i deponeringsloven av 17. februar 1939 nr. 2, inntil det er oppnådd enighet om fordelingen.

7.4 Ansvar for økonomiske konsekvenser

Godtgjøring kan avtales som engangsutbetaling eller løpende vederlag. Arbeidstaker er selv ansvarlig for de skatte- og avgiftsmessige konsekvensene av den valgte godtgjørelsesformen og har selv ansvar for å oppsøke kompetent rådgivning i denne sammenheng.

8 Arbeidstakers plikt og rett til å medvirke til kommersialisering

Dersom arbeidsgiver velger å utnytte arbeidsresultater eller rettigheter kommersielt og arbeidstakers publiseringsrett etter pkt. 6.1 siste ledd i dette reglementet ikke er til hinder, plikter arbeidstaker å yte nødvendig bistand for å sikre slik utnyttelse, herunder signere eventuelle dokumenter i forbindelse med patentering og registrering. Arbeidstaker har rett til delta i kommersialiseringsprosessen og skal i denne forbindelse være løpende orientert om arbeidsgivers handlinger.

9 Tilbakeføring av rettigheter til arbeidstaker

Arbeidsgiver kan etter en konkret vurdering tilbakeføre overtatte arbeidsresultater eller rettigheter til arbeidstaker.

Etter tilbakeføring står arbeidstaker fritt til å utnytte arbeidsresultatene selv eller gjennom andre, i den utstrekning dette ikke er i strid med forpliktelser overfor tredjepart, eller i strid med arbeidstakers øvrige forpliktelser overfor arbeidsgiver. I slike tilfeller har arbeidsgiver rett til 15% av de nettoinntekter som direkte eller indirekte skapes gjennom næringsmessig utnyttelse av arbeidsresultatene. Arbeidsgiver har krav på innsyn i beregningsgrunnlaget.

Arbeidsgiver har i alle tilfeller rett til å bruke disse arbeidsresultater til undervisnings- og forskningsformål vederlagsfritt.

10 Lovvalg og tvisteløsning

10.1 Lovvalg

Denne avtale reguleres av norsk rett.

10.2 Tvisteløsning

Tvister mellom partene skal søkes løst gjennom forhandlinger.

Dersom partene ikke kommer til enighet, kan hver av partene bringe tvister som gjelder oppfinnelser inn for Meklingsnemnda for arbeidstakeroppfinnelser. Partene kan avtale at nemnda skal fungere som voldgiftsrett etter arbeidstakeroppfinnelseslovens 13.

Salten tingrett er verneting for tvister som gjelder tolking av dette reglementet og arbeidsavtalen.

Arkivsak-dok.	16/01107-4
Saksbehandler	Anne Ringen Pedersen
	Jan Atle Toska

INNSPILL TIL STORTINGSMELDING OM KVALITET I HØYERE UTDANNING

Forslag til vedtak/innstilling:

På bakgrunn av styrets diskusjon utarbeides det et forslag til innspill til stortingsmelding om kvalitet i høyere utdanning til styremøtet i juni.

Vedlegg:

Brev fra KD av 18. februar 2016 om innspill til stortingsmelding om kvalitet i høyere utdanning

1. Bakgrunn

Kunnskapsdepartementet (KD) skal lage en stortingsmelding om kvalitet i høyere utdanning. Meldingen skal være en oppfølger til strukturmeldingen, og den skal legges fram for Stortinget tidlig i 2017. «Før valgkampen for valget høsten 2017 kommer skikkelig i gang» (statssekretær Bjørn Haugstad på møte med Universitets- og høgskolerådet i fjor høst). I brev fra KD av 18. februar 2016 inviteres lærestedene til å komme med innspill til stortingsmeldingen. Høringsfrist er 1. juli. Universitetet har hatt et seminar 19. april i det sentrale Utdanningsutvalget om kvalitet i utdanning og mulige innspill til departementet. Endeling innspill fra Nord universitet skal behandles på styremøtet i juni. Forslag til innspill vil bli diskutert på neste møte i Utdanningsutvalget 1. juni. På styremøtet i mai er det ønskelig å ha en diskusjon i styret omkring statsrådets spørsmål i brevet fra KD. Spørsmålene er i stor grad henvendt til institusjonenes styrer.

2. Spørsmål om kvalitet fra KD

I departementets brev om kvalitetsinnspill presenteres statsrådets fem faktorer for studiekvalitet:

- Vi må ha høye ambisjoner på studentenes vegne.
- Vi må tilby aktiviserende og varierte læringsformer.
- Vi må skape en kvalitetskultur og tydelig utdanningsledelse.
- Vi må integrere studentene i det akademiske fellesskapet.
- Vi må sikre samspillet med arbeidslivet.

Blant annet på bakgrunn av disse faktorene stiller statsråden blant annet følgende 10 spørsmål:

- Hva ser dere som de viktigste utfordringene i styrets arbeid for å fremme høyere kvalitet i utdanningen? Er dere enige i at de fem nevnte faktorene er sentrale faktorer, og hvorfor/hvorfor ikke? Er det noe vesentlig som mangler?
- Hvordan følger styret opp at fagmiljøene har høye ambisjoner på studentenes vegne, jf. også mangfoldet i studentpopulasjonen? Hvordan følges studieprogrammer og fagområder med dårlige resultater opp fra styrets og ledelsens side?
- Hva er det viktigste deres institusjon kan gjøre på egenhånd og i samarbeid med andre, for å styrke utdanningen? Hvordan kan dere fremme kvalitet gjennom tettere allianser med utenlandske miljøer og integrere utdanning bedre i det internasjonale samarbeidet?

- Hva er deres viktigste strategiske grep for å sikre god relevans og en fremtidsrettet høyere utdanning som forbereder studentene på et arbeidsliv i kontinuerlig omstilling?
- Hva er deres viktigste tiltak for å øke gjennomføring og redusere frafallet i høyere utdanning, tatt i betraktning en stadig mer sammensatt studentgruppe?
- Hvilke tiltak bruker institusjonen for å styrke undervisningskompetansen til deres ansatte? Hvordan kan utdanning vektlegges tydeligere ved rekruttering og i meritteringen av fagpersonalet?
- Jeg ber om eksempler på utdanningstilbud eller utdanningsopplegg med særlig god kvalitet eller gode resultater (faglig innhold, organisering, tverrfaglighet, innovasjon evaluering/vurdering etc.), med kort begrunnelse for hvorfor nettopp dette er et godt eksempel. Jeg setter også pris på eksempler på studietilbud hvor det ble avdekket sviktende kvalitet, men hvor man har lykket med å løfte kvaliteten.
- Hva mener dere er de viktigste utfordringene nasjonalt for å løfte kvaliteten i norsk høyere utdanning?
- Har dere synspunkter på hvordan departementets styring og virkemidler kan utvikles for å stimulere til kvalitet?
- Ser dere behov for justeringer i nasjonale rammevilkår, lover eller forskrifter for å legge bedre til rette for kvalitetsutvikling i høyere utdanning, og i så fall hvilke?

Som det fremgår er flere av statsrådens spørsmål direkte rettet til styret. Det vil bli utarbeidet et forslag til innspill til styremøtet i juni, men det er ønskelig med en diskusjon i styret før dette forslaget utarbeides.



**DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT**

Kunnskapsministeren

I følge liste

Deres ref

Vår ref

Dato

16/1927-

18.02.2016

Invitasjon til å komme med innspill til stortingsmeldingen om kvalitet i høyere utdanning

Ett av regjeringens viktige prosjekter er arbeidet med å heve kvaliteten i høyere utdanning og forskning. Det er tvingende nødvendig. Ikke fordi tilstanden i norsk høyere utdanning er dårlig, men fordi vi må ruste oss for å møte en mer kompleks og omskiftelig verden. Selv om høyere utdanning i sin natur alltid har vært internasjonal, så ser vi en økende intensitet i både samarbeid og konkurranse internasjonalt. Vi står overfor en rekke samfunnsutfordringer som krever at vi blir enda dyktigere til å utvikle og ta i bruk ny kunnskap. Klimautfordringene, bortfall av petroleumsinntekter, demografisk utvikling, migrasjon, teknologiutvikling og urbanisering, er noen eksempler. Dersom Norge skal lykkes med å møte disse utfordringene, er vi helt avhengige av universiteter og høyskoler som leverer den kunnskapen, kompetansen og de kandidatene vi trenger for å lykkes også i fremtiden.

Grunnlaget for politikken ligger i to sentrale dokumenter.

Høsten 2014 la regjeringen frem Meld. St. 7 (2014-2015) *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2015-2024*. Der er det satt tre overordnede mål for norsk høyere utdanning og forskning:

- 1) Styrke konkurransekraft og innovasjonsevne.
- 2) Løse store samfunnsutfordringer.
- 3) Utvikle fagmiljøer av fremragende kvalitet.

Meld. St. 18 (2014-2015) *Konsentrasjon for kvalitet – Strukturreform i universitets- og høyskolesektoren* peker på flere utfordringer ved norske universiteter og høyskoler, blant annet at for få studenter gjennomfører studiene, og at det er lave faglige ambisjoner og

stor variasjon i studiekvaliteten. Vi satte i gang en strukturreform i universitets- og høyskolesektoren for å legge bedre til rette for utdanning og forskning av høy kvalitet.

Som varslet skal Strukturmeldingen følges opp med en stortingsmelding om kvalitet i høyere utdanning med tiltak og virkemidler for å heve utdanningskvaliteten. Kvalitetsmeldingen skal legges fram våren 2017. Ambisjonen er å stimulere til utvikling av en sterkere kvalitetskultur og tydeligere ledelse i norsk høyere utdanning. Institusjonene skal ha høye forventninger til studentene og studentene skal ha høye forventninger til studieopplegget. Engasjerte og deltakende studenter gir bedre læring. Vi må sikre bedre gjennomføring og mindre frafall, samt øke relevans og bedre samspill med arbeids- og samfunnsliv. Vi skal strekke oss lenger mot fremragende og fremtidsrettet høyere utdanning. Dette må vi gjøre gjennom internasjonalt samarbeid og rekruttering av de beste lærerkreftene.

Samtidig som vi skal ha ambisjoner om fremragende utdanningstilbud som vekker internasjonal anerkjennelse, så må institusjonene og studieprogrammene ta hensyn til at variasjonen i studentenes forkunnskaper, ambisjonsnivå, motivasjon og livssituasjon er økende. Likeledes er det betydelige forskjeller mellom ulike fag og ulike typer utdanning. Forståelsen av hva som kjennetegner utdanningstilbud av høy kvalitet må gjenspeile dette mangfoldet i studentpopulasjonen, uten at det skal tjene som unnskyldning for lave ambisjoner på studentenes vegne.

Departementet vil også vise til viktig kunnskapsgrunnlag som den årlige Tilstandsrapporten fra departementet¹, Studiebarometeret², Kandidatundersøkelsen³, evalueringen av kommersialisering av offentlig finansiert forskning⁴, Produktivitetskommisjonens rapporter⁵, samt den igangsatte evalueringen av kvalitet og kvalitetsarbeid i norsk høyere utdanning som først ferdigstilles i 2017⁶.

1. FAKTORER FOR UTDANNINGSKVALITET

Basert på den informasjonen og kunnskapen vi har i dag, har vi identifisert fem faktorer som må være en del av vår felles forståelse av kvalitet i høyere utdanning:

¹ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/tilstandsrapporten-2015/id2409832/>

² <http://www.nokut.no/Om-Studiebarometeret>

³ <http://www.nifu.no/publications/1136017/>

⁴ <http://www.nifu.no/publications/1258280/>

⁵ <http://produktivitetskommisjonen.no>

⁶ <http://www.nifu.no/projects/kvalitet-i-hoyere-utdanning/>

1. Vi må ha høye ambisjoner på studentenes vegne.

Den første forutsetningen for høy kvalitet i høyere utdanning er at studentene møtes med høye forventninger og ambisjoner. Vi skal ha ambisjoner om internasjonalt fremragende utdanning. Studentutveksling bør bli mer omfattende enn i dag. Studentene må engasjeres og motiveres til å benytte tilstrekkelig med tid på studierelaterte aktiviteter. Her er det for stor variasjon i dag, jf. funnene i Studiebarometeret. Det er dessverre mange eksempler på studier der studentene, målt gjennom karakterene som gis, tilsynelatende lykkes selv om de legger ned begrenset innsats. Studentene har selv ansvar for å investere tilstrekkelig tid i sine studier, men det er institusjonenes ansvar å sørge for at forventet læringsutbytte og praksis for karaktergivning gjenspeiler et adekvat faglig ambisjonsnivå.⁷

2. Vi må tilby aktiviserende og varierte læringsformer.

Forskning viser at aktiviserende og varierte læringsformer engasjerer studentene. Det handler for eksempel om å gi gode tilbakemeldinger, legge til rette for FoU-basert utdanning eller om å bruke de mulighetene teknologiske nyvinninger gir til å fornye undervisningen. Det handler også om å gi innsikt i innovasjon og hvordan kunnskap fra ulike fag må virke sammen for å løse problemer i praksis.

3. Vi må skape en kvalitetskultur og en tydelig utdanningsledelse.

Studentene må sosialiseres inn i en kultur som kontinuerlig arbeider for å forbedre kvaliteten. I en slik kultur må fagmiljøene ta et felles ansvar for å utvikle og gjennomføre studieopplegget. Særlig er det viktig med godt oppbygde studieprogram med en indre sammenheng som kan sikre god progresjon.

Det er et ledelsesansvar å skape en kultur der kvalitet gjennomsyrrer all virksomhet. Et kontinuerlig kvalitetsarbeid må forankres i de overordnede strategiene og få reelle konsekvenser for prioritering av ressurser og beslutninger som hver for seg og sammen påvirker studienes langsiktige faglige profil og renommé. Særlig kommer ledelsesansvaret til syne gjennom arbeid for å avdekke og håndtere tilfeller av sviktende kvalitet. Personalets faglige og pedagogiske kompetanse og bruk av personalets ressurser er en viktig faktor for kvalitet. Det er også et lederansvar å bidra til å heve statusen til undervisningen. Det skal være like prestisjegivende å drive utdanning som å drive forskning.

4. Vi må integrere studentene i det akademiske fellesskapet.

Faglig og sosialt integrerte studenter gjennomfører i større grad et påbegynt studium. Lovens krav om at universiteter og høyskoler skal utbre forståelse for vitenskapelige og

⁷ Norge har sluttet seg til ECTS, hvor 60 studiepoeng skal tilsvare 1500 – 1800 timers forventet studium.
http://ec.europa.eu/education/ects/users-guide/docs/ects-users-guide_en.pdf

kunstneriske metoder og resultater, fordrer at studentene gis innsikt i praksiser som kjennetegner vitenskapelige ansattes virke. Et gjennomgående kjennetegn ved en del universiteter internasjonalt som er kjent for fremragende kvalitet er at studentene ses som en ressurs, også i forskningen. De trekkes inn på laboratoriet eller i feltarbeid og bidrar i reelle forskningsprosjekter. Studentaktiv forskning har vært diskutert, og i noen tilfeller gjennomført, i Norge i lang tid. Det er fortsatt for lite utbredt.

5. Vi må sikre samspill med arbeidslivet.

All høyere utdanning er også yrkesutdanning. Kandidatene må ha med seg kunnskaper, ferdigheter og holdninger som er relevante for arbeidslivets behov og som kan tilføre nye ideer. Utdanningen deres må ha en god kobling til praksisfeltet. Studentene må utvikle de ferdighetene vi ofte tenker på som kjennetegn ved høyskoler og universiteters dannelsesoppdrag: Evne til kritisk tenkning, til kreativ problemløsning, innovasjon, samarbeid og kommunikasjon over grenser, faglige så vel som kulturelle og geografiske, og til etisk refleksjon. Ikke i stedet for solid fagkunnskap, men i samspill med solid fagkunnskap.

2. BESTILLING TIL INSTITUSJONENE

Nedenfor er det formulert en rekke spørsmål knyttet til hvordan vi kan styrke høyere utdanning og gi våre studenter et høyere læringsutbytte. Spørsmålene er dels rettet til institusjonens eget arbeid og dels ber vi om synspunkter på departementets styring for kvalitet og behovet for nasjonale tiltak.

Jeg ber styrene ved institusjonene om å ta utgangspunkt i sin egen strategiske profil, slik den ble formulert i svar til mitt brev av 26. mai 2014 om Strukturreformen, eventuelt oppdatert med senere vedtak i styret.

1. Hva ser dere som de viktigste utfordringene i styrets arbeid for å fremme høyere kvalitet i utdanningen? I teksten over har jeg trukket frem fem faktorer jeg mener er avgjørende for god utdanningskvalitet. Er dere enige i at dette er sentrale faktorer, og hvorfor/hvorfor ikke? Er det noe vesentlig dere mener mangler i listen?
2. Hvordan følger styret opp at fagmiljøene har høye ambisjoner på studentenes vegne, jf. også mangfoldet i studentpopulasjonen? Hvordan følges studieprogrammer og fagområder med dårlige resultater opp fra styrets og ledelsens side?
3. Hva er det viktigste deres institusjon kan gjøre på egenhånd og i samarbeid med andre, for å styrke utdanningen? Hvordan kan dere fremme kvalitet gjennom tettere allianser med utenlandske miljøer og integrere utdanning bedre i det internasjonale samarbeidet?

4. Hva er deres viktigste strategiske grep for å sikre god relevans og en fremtidsrettet høyere utdanning som forbereder studentene på et arbeidsliv i kontinuerlig omstilling?
5. Hva er deres viktigste tiltak for å øke gjennomføring og redusere frafallet i høyere utdanning, tatt i betraktning en stadig mer sammensatt studentgruppe?
6. Hvilke tiltak bruker institusjonen for å styrke undervisningskompetansen til deres ansatte? Hvordan kan utdanning vektlegges tydeligere ved rekruttering og i meritteringen av fagpersonalet?
7. Jeg ber om eksempler på utdanningstilbud eller utdanningsopplegg med særlig god kvalitet eller gode resultater (faglig innhold, organisering, tverrfaglighet, innovasjon evaluering/vurdering etc.), med en kort begrunnelse for hvorfor nettopp dette er et godt eksempel. Jeg setter også pris på eksempler på studietilbud hvor det ble avdekket sviktende kvalitet, men hvor man har lyktes med å løfte kvaliteten.
8. Hva mener dere er de viktigste utfordringene nasjonalt for å løfte kvaliteten i norsk høyere utdanning?
9. Har dere synspunkter på hvordan departementets styring og virkemidler kan utvikles for å stimulere til kvalitet?
10. Ser dere behov for justeringer i nasjonale rammevilkår, lover eller forskrifter for å legge bedre til rette for kvalitetsutvikling i høyere utdanning, og i så fall hvilke?

Vi ber om kortfattede svare på alle spørsmålene, og utdypninger der det er særlig relevant for dere. Jeg ber om at innspillene ikke overskrider 20 sider.

Jeg ber om at dere legger til grunn at eventuelle endringer skal kunne gjennomføres innenfor uendrede økonomiske rammer, med unntak av økt finansiering som kommer som automatisk konsekvens av bedre gjennomføring.

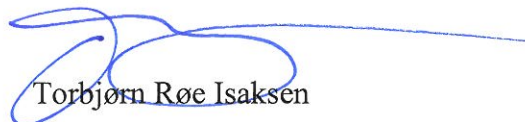
3. AVSLUTNING

Jeg ønsker å skape arenaer for diskusjon, inspirasjon og deling av gode løsninger i arbeidet med denne meldingen. Deres vurderinger og innspill vil være en viktig del av kunnskapsgrunnlaget for regjeringens arbeid med meldingen og den videre dialogen om kvalitet i høyere utdanning. Arbeidet med meldingen vil ses i sammenheng med bl.a. stortingsmeldingen om humaniora. Vi viser i den forbindelse til invitasjonen om innspill til humaniorameldingen, og ber om at innspillene til begge meldingene ses i sammenheng der det er aktuelt.

Jeg ber om at innspillene sendes elektronisk ved bruk av den digitale løsningen for høringsuttalelser på www.regjeringen.no/kvalitet. Alternativt kan innspillene sendes til Kunnskapsdepartementets postmottak (postmottak@kd.dep.no). Innspillene er offentlige etter offentlighetsloven og blir publisert på regjeringen.no.

Frist for å sende inn innspill er 1. juli 2016.

Med hilsen

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'T' followed by a horizontal line extending to the right.

Torbjørn Røe Isaksen

Arkivsak-dok. 15/01137-13
Saksbehandler Anne Lovise Reiche

Saksgang

KREERING AV PHILOSOPHIAE DOCTOR (PH.D.) - SIRI JAKOBSEN

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret vedtar å kreere Siri Jakobsen til Philosophiae Doctor (ph.d.).

Saksframstilling:

Bakgrunn:

Siri Jakobsen ble tatt opp som student ved doktorgradsstudiet ved Handelshøgskolen i Bodø den 17. februar 2011 etter dekanvedtak 8/2011. Hovedveileder har vært professor Roger Sørheim.

Siri Jakobsen leverte 12. februar 2016 sin doktoravhandling: *“Environmental innovation cooperation: The development of cooperative relationships between Norwegian firms”*.

Dekan behandlet 29. februar 2016 (dekanvedtak 13/2016) søknad fra Jakobsen om å få doktoravhandlingen bedømt. Følgende vedtak ble fattet:

1. *Dekanus vedtar at doktoravhandlingen til Siri Jakobsen tas opp til bedømmelse.*
2. *Dekanus vedtar at følgende bedømmelseskomité oppnevnes:*
 1. *Professor Arild Aspelund, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)*
 2. *Professor Magnus Klofsten, Lindköping University, Sverige*
 3. *Professor Gry Alsos, Handelshøgskolen (leder)*

I henhold til doktorgradsreglementet skal bedømmelseskomiteen avgi en innstilling til fakultetets Forskningsutvalg/Doktorgradsutvalg om hvorvidt arbeidet er verdig til å forsvares for doktorgraden. Innstilling og eventuelle dissenser skal begrunnes.

Bedømmelseskomiteen avla 8. april 2016 en enstemmig positiv innstilling og fant avhandlingen verdig til offentlig forsvar.

Prøveforelesning og disputas ble gjennomført 29. april 2016. Bedømmelseskomiteens innberetning til dekanus etter prøveforelesning og disputas har følgende innstilling og konklusjon:

Komiteen konkluderer enstemmig og uten tvil at den skriftlige avhandlingen, prøveforelesningen og det muntlige forsvaret tilfredsstiller kravene spesifisert i Reglement for tildeling av graden Philosophiae Doctor ved Handelshøgskolen Nord. Vi anbefaler derfor at Siri Jakobsen tildeles graden Ph.d.

Dekanus har på denne bakgrunn 9. mai 2016 fattet følgende vedtak (rektorvedtak 20/2016):

1. *Dekan viser til bedømmelseskomiteens foreløpige vurdering datert 8. april 2016 og endelige vurdering datert 29. april 2016 og vedtar at Siri Jakobsen tilfredsstiller kravene som er satt i reglementet for tildeling av graden Philosophiae Doctor (ph.d) ved Handelshøgskolen.*
2. *Dekan ber styret ved Nord universitetet om å utstede vitnemål og kreere Siri Jakobsen til Philosophiae Doctor.*

Arkivsak-dok. 16/00654-4
Saksbehandler Eva Helene Skaiaa

Saksgang

LANGTIDSDAGSORDEN 24. MAI

Styret vedtar følgende langtidsdagsorden:

23. juni

Status fusjon
Ny faglig organisering
Ny strategiplan
Felles kvalitetssikringssystem –kvalitetsarbeid
Regnskap 1. tertial
Foreløpig studieportefølje 2017 – 2018
Kvalitetsrapport 2015
Ny budsjettmodell – foreløpig drøfting
Innspill til stortingsmeldingen om kvalitet i høyere utdanning
SAKS midler

Mulig ekstraordinært møte

Utlysning prorektorstillinger
Utlysning dekanstillinger

7. september

Status fusjon
Styrets møteplan 2017
Ny administrativ organisering
Ny budsjettmodell

26. oktober

Regnskap 2. tertial
Budsjettsatsing 2018
Etablering av nye studier fra studieåret 2017 – 2018
Endelig studieportefølje 2017 – 2018
Studentdemografi – mål 2017

16. desember

Budsjett 2017
Strategi universitetsbiblioteket

Arkivsak-dok. 15/05808-5
Saksbehandler Eva Helene Skaiaa

Saksgang

ORIENTERINGER 24. MAI

.

Kunnskapsdepartementet

- 1) Supplerende tildelingsbrev – statsbudsjettet 2016 – kap 260 post 50 – SAKS-midler til sammenslåingsprosessen, datert 18.04.16
- 2) Link til Tilstandsrapport for høyere utdanning 2016, som er lagt ut på KDs hjemmeside.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/tilstandsrapport-for-hoyere-utdanning-2016/id2498657/>

Riksrevisjonen

- 1) Riksrevisjonens beretning (HiNT), datert 04.05.16 (u.off.)

Muntlige orienteringer

- 1) Etatstyringsmøtet
- 2) Varsel mulig streik

.



DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

Nord universitet
Postboks 1490
8049 BODØ

Deres ref

Vår ref

Dato

16/1630-

18.04.2016

Supplerende tildelingsbrev - statsbudsjettet 2016 - kap. 260 post 50 - SAKS-midler til sammenslåingsprosessen

1. Innledning

Vi viser til Stortingets behandling av statsbudsjettet for 2016, jf. Innst. 12 S (2015-2016) og Prop. 1 S (2015-2016). Ved kongelig resolusjon 9. oktober 2015 ble det bestemt at Universitetet i Nordland (UiN), Høgskolen i Nord-Trøndelag (HiNT) og Høgskolen i Nesna (HiNe) skal organiseres som ett universitet under navnet Nord universitet.

2. Orientering om tildelingen

Kunnskapsdepartementet tildeler med dette **27 mill. kroner** til Nord universitet. Midlene skal gå til arbeidet med sammenslåingen av institusjonene. Midlene utbetales til Nord universitets konto **4714 10 00213**.

Forutsetningene for tildelingen følger av Innst. 12 S (2015–2016), Prop. 1 S (2015–2016) og av forutsetningene og kravene fastsatt i dette brevet.

De tildelte midlene kan kreves helt eller delvis tilbakebetalt dersom de ikke benyttes i samsvar med forutsetningene.

3. Rapportering

Vi ber om at det rapporteres om bruk av midlene i *Årsrapport (2016–2017)* med frist til departementet **15. mars 2017**.

I rapporteringen skal det gis en beskrivelse av tiltakets resultater og grad av måloppnåelse.

Med hilsen

Hedda Huseby (e.f.)
avdelingsdirektør

Audun Digerud Berg
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Kopi: Riksrevisjonen

Arkivsak-dok. 15/05846-5
Saksbehandler Eva Helene Skaiaa

Saksgang

REFERATER 24. MAI

.

Utdanningsutvalget

- 1) Møte 01.03.16
- 2) Møte 15.03.16
- 3) Møte 19.04.16

Forskningsutvalget

- 1) Møte 04.04.16

IDF utvalget

- 1) Møte 11.05.16
- 2) Møte 23.05.16 (ettersendes)

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger

- 1) Møte 05.04.16
- 2) Møte 19.04.16

Tilsettingsutvalget for teknisk-/administrative stillinger

- 1) Møte 05.04.16
- 2) Møte 19.04.16

MØTEPROTOKOLL

Utdanningsutvalget

Dato: 01.03.2016 kl. 11:00 – 14.30

Sted: Møtesalen, Nylåna, Røstad

Arkivsak: 16/00945

Tilstede: Grete Lysfjord
Odil Sætertrø
Geir Berg-Lennertzen
Line Kolås (til kl. 13.15) - varamedlem for Robin Munkvold
Ketil Eiane
Per Harald Rødvei
Bodil Helene Svendsgård
Levi Gårseth-Nesbakk
Øystein Parelus
Mathias Lauritzen
Emma Svarva Giskås
Zorab Dådåv

**Møtende
varamedlemmer:** Line Kolås

Forfall: Robin Munkvold

Andre: Frode Thomassen – lokalt Studiekvalitetsutvalg,
Profesjonshøgskolen
Berit Eliassen – universitetsbiblioteket (deltok på Skype på sak
10/16 og orienteringssak 5/16 og 6/16
Ole Christian Tidemann – internasjonalt kontor
Jan-Atle Toska – studie- og forskningsdirektør
Margrethe Mørkved Solli - studiesjef
Anne Lovise Reiche – bi-sekretær i utvalget
Kevin Hovdahl Holmli – leder studentorganisasjon region
Trøndelag

Protokollfører: Jorunn Aurstad

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
1/16	16/01173-2	Konstituering av Utdanningsutvalget - 2016	4
2/16	16/00945-1	Godkjenning av protokoll fra siste møte i Studiekvalitetsutvalget (SKU) og fra Utvalg for utdanningskvalitet (UUK)	7
3/16	16/01173-1	Mandat for Utdanningsutvalget	8
4/16	16/01173-3	Forslag til møtekalender for Utdanningsutvalget, våren 2016	9
5/16	16/01173-5	Årshjul for Utdanningsutvalget	10
6/16	16/01173-4	Årsrapport fra Studiekvalitetsutvalget (SKU) 2015 og fra Utvalg for utdanningskvalitet 2014/2015 + høsten 2015	11
7/16	16/01173-6	Handlingsplan for utdanningskvalitet	12
8/16	16/01155-1	Godkjenning av studieplan for Master i musikk- og ensembleledelse	13
9/16	15/01026-11	Læringsutbyttebeskrivelser - prosess for videre arbeid (med utgangspunkt i NOKUT-rapport)	14
10/16	16/01181-1	Inntak av studentarbeid til universitetsbiblioteket - avklaringsbehov	15
		Eventuelt	20
Orienteringssaker			
1/16	15/05305-4	Orientering om høringssvar - forslag til endring av forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning	16
2/16	16/01042-1	Riksrevisjonens undersøkelse av studiegjennomføringen i høyere utdanning (2014-2015)	16
3/16	16/01044-1	Nyhetsbrev fra SIU - desember 2015 og januar 2016	17
4/16	15/02640-7	Nyhetsbrev fra UHR desember 2015 og januar 2016 - blant annet anbefaling om sensorveiledning på hver eksamen	17
5/16	15/04335-5	Status pensumlister for vårsemesteret 2016	17

6/16	16/01107-2	Invitasjon - innspill til stortingsmelding om kvalitet i høyere utdanning	18
7/16	15/02757-15	Foreløpig brev fra NOKUT om tilsyn med Nord universitet - innhenting av informasjon	18
8/16	15/04336-3	Status opplæringstilbud gitt av universitetsbiblioteket høsten 2015	19
9/16	15/05281-6	Informasjon om studiekalender 2016-2017	19

Møtet startet med en presentasjonsrunde av alle fremmøtte – både medlemmer og observatører.

Utvalget ønsker «Godkjenning av sakliste og innkalling» som en fast sak på alle møter.

1/16 Konstituering av Utdanningsutvalget - 2016

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Utdanningsutvalget	01.03.2016	1/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget konstitueres med følgende representanter i 2016:

Navn	Rolle	Reprenter	Vara
Grete Lysfjord	Utvalgsleder	Rektorat	
Odil Sætertrø	Medlem	Avd. for helsefag	Unn Siri Olsen
Geir Berg-Lennertzen	Medlem	Avd. for lærerutdanning	Liv Iren Grandemo
Robin Munkvold	Medlem	Avd. for næring, samfunn og natur	Jørgen Grinde
Ketil Eiane	Medlem	Fak. for biovitenskap og akvakultur	Marit Bjørnevik
Per Harald Rødvei	Medlem	Fak. for samfunnsvitenskap	Geir M. Tveide
Levi Gårseth-Nesbakk	Medlem	Handelshøgskolen	Frode Fjelldal- Soelberg
Bodil Svendsgård	Medlem	Profesjonshøgskolen	Ann Gøril Hugaas
Øystein Parelius	Medlem	Student Nordland	Silje Guldborg
Mathias Lauritzen	Medlem	Student Nordland	
Emma Giskås	Medlem	Student Nord-Trøndelag	Veronica Mollan
Zorab Dådv	Medlem	Student Nord-Trøndelag	Malinn Hellen Sele
	Medlem	Student Nesna	
Monica Brobak	Observatør	Internasjonalt kontor, Nordland	
Berit Eliassen	Observatør	Universitetsbiblioteket, Nordland	
Ole Christian Tidemann	Observatør	Internasjonalt kontor, Nord-Trøndelag	
Jorun Fallin	Observatør	Biblioteket, Nord- Trøndelag	
Frode Thomassen	Observatør	Sekretær for lokalt Studiekvalitetsutvalg, Profesjonshøgskolen	
Fredrik N. Boksasp	Observatør	Sekretær for lokalt Studiekvalitetsutvalg, Profesjonshøgskolen	
Geir Tveide	Observatør	Sekretær for lokalt Studiekvalitetsutvalg, Fak. for samfunnsvitenskap	

Ellen Sirnes	Observatør	Sekretær for lokalt Studiekvalitetsutvalg, Handelshøgskolen	
Mats Pedersen	Observatør	Sekretær for lokalt Studiekvalitetsutvalg, Fak. for biovitenskap og akvakultur	
Kevin Hovdahl Holmli	Observatør	Studentorganisasjonen region Nord-Trøndelag	
Margrethe M. Solli	Observatør	Studiesjef Nord-Trøndelag	
Jan-Atle Toska	Observatør	Studie- og forskningsdirektør	

Møtebehandling

Utvalget ønsker å få møteinnkallingen elektronisk.

Ettersom leder i utvalget kommer fra Bodø ble det foreslått at nestleder i utvalget velges blant fagrepresentantene fra Trøndelag.

Robin Munkvold ble forespurt om å stille som nestleder i utvalget - pr. e-post, og sa seg villig til å ta vervet. Han ble enstemmig valgt som nestleder.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget konstitueres med følgende representanter i 2016:

Navn	Rolle	Representerer	Vara
<i>Grete Lysfjord</i>	<i>Utvalgsleder</i>	<i>Rektorat</i>	
<i>Odil Sætertrø</i>	<i>Medlem</i>	<i>Avd. for helsefag</i>	<i>Unn Siri Olsen</i>
<i>Geir Berg-Lennertzen</i>	<i>Medlem</i>	<i>Avd. for lærerutdanning</i>	<i>Liv Iren Grandemo</i>
<i>Robin Munkvold</i>	<i>Medlem, nestleder</i>	<i>Avd. for næring, samfunn og natur</i>	<i>Jørgen Grinde</i>
<i>Ketil Eiane</i>	<i>Medlem</i>	<i>Fak. for biovitenskap og akvakultur</i>	<i>Marit Bjørnevik</i>
<i>Per Harald Rødvei</i>	<i>Medlem</i>	<i>Fak. for samfunnsvitenskap</i>	<i>Geir M. Tveide</i>
<i>Levi Gårseth-Nesbakk</i>	<i>Medlem</i>	<i>Handelshøgskolen</i>	<i>Frode Fjelldal-Soelberg</i>
<i>Bodil Svendsgård</i>	<i>Medlem</i>	<i>Profesjonshøgskolen</i>	<i>Ann Gøril Hugaas</i>
<i>Øystein Parelius</i>	<i>Medlem</i>	<i>Student Nordland</i>	<i>Silje Guldborg</i>
<i>Mathias Lauritzen</i>	<i>Medlem</i>	<i>Student Nordland</i>	
<i>Emma Giskås</i>	<i>Medlem</i>	<i>Student Nord-Trøndelag</i>	<i>Veronica Mollan</i>
<i>Zorab Dåddåv</i>	<i>Medlem</i>	<i>Student Nord-Trøndelag</i>	<i>Malinn Hellen Sele</i>
	<i>Medlem</i>	<i>Student Nesna</i>	

<i>Kevin Hovdahl Holmli</i>	<i>Observatør</i>	<i>Studentorganisasjonen region Nord-Trøndelag</i>	
<i>Monica Brobak</i>	<i>Observatør</i>	<i>Internasjonalt kontor, Nordland</i>	
<i>Ole Christian Tidemann</i>	<i>Observatør</i>	<i>Internasjonalt kontor, Nord-Trøndelag</i>	
<i>Berit Eliassen</i>	<i>Observatør</i>	<i>Universitetsbiblioteket, Nordland</i>	
<i>Jorun Fallin</i>	<i>Observatør</i>	<i>Biblioteket, Nord- Trøndelag</i>	
<i>Frode Thomassen/ Fredrik N. Boksasp (de møter med maksimalt én)</i>	<i>Observatør</i>	<i>Sekretær for lokalt Studiekvalitetsutvalg, Profesjonshøgskolen</i>	
<i>Geir Tveide</i>	<i>Observatør</i>	<i>Sekretær for lokalt Studiekvalitetsutvalg, Fak. for samfunnsvitenskap</i>	
<i>Ellen Sirnes</i>	<i>Observatør</i>	<i>Sekretær for lokalt Studiekvalitetsutvalg, Handelshøgskolen</i>	
<i>Mats Pedersen</i>	<i>Observatør</i>	<i>Sekretær for lokalt Studiekvalitetsutvalg, Fak. for biovitenskap og akvakultur</i>	
<i>Margrethe M. Solli</i>	<i>Observatør</i>	<i>Studiesjef Nord- Trøndelag</i>	
<i>Jan-Atle Toska</i>	<i>Observatør</i>	<i>Studie- og forskningsdirektør</i>	

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

2/16 Godkjenning av protokoll fra siste møte i Studiekvalitetsutvalget (SKU) og fra Utvalg for utdanningskvalitet (UUK)

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Utdanningsutvalget	01.03.2016	2/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget godkjenner protokoll fra møte i Studiekvalitetsutvalget (SKU) 30.11.2015 og fra Utvalg for utdanningskvalitet (UUK) 09.12.2015.

Møtebehandling

Tidligere sekretær i SKU gikk gjennom møteprotokoll fra Studiekvalitetsutvalget (SKU) 30.11.2015.

Tidligere sekretær i UUK gikk gjennom møteprotokoll fra Utvalg for utdanningskvalitet 09.12.2015.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget godkjenner protokoll fra møte i Studiekvalitetsutvalget (SKU) 30.11.2015 og fra Utvalg for utdanningskvalitet (UUK) 09.12.2015.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

3/16 Mandat for Utdanningsutvalget

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Utdanningsutvalget	01.03.2016	3/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget godkjenner mandat for utvalget, og sender saken over til rektor for endelig vedtak.

Møtebehandling

Utvalget diskuterte forslaget til mandat.

Utvalget vil få saker om godkjenning av studieplaner på 30 stp eller mer. I sakene skal utvalget tilrå for rektor, som skal endelig godkjenne studieplaner.

Utvalget vil også ha en overvåker-rolle for kvalitetssikringssystemet. Når det nye kvalitetssikringssystemet er på plass vil det bli utarbeidet en oversikt over områder som skal følges opp med frister og ansvarlige. Denne oversikten vil alle medlemmene få.

Studiekvalitetsrapporten behandles i utvalget på juni-møte før den sendes som egen sak til styret. Det lages en felles rapport til styret fra alle de tre institusjonene.

Det kom innspill på å sette opp egen sak om budsjett for utvalget på neste møte. Budsjett fra tidligere SKU videreføres og det samme gjøres for UUK. Det vil i 2016 bli mer kostnad på reiser i forbindelse med møter.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget godkjenner mandat for utvalget, og sender saken over til rektor for endelig vedtak.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

4/16 Forslag til møtekalender for Utdanningsutvalget, våren 2016

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Utdanningsutvalget	01.03.2016	4/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget godkjenner møtekalender for våren 2016 med følgende møtedatoer:

- 15. mars som Skype-møte
 - kl. 14.00 – 16.00
- 20. april i Bodø
 - Seminar for utvalget kl. 08.30 – 11.00
 - Møte i utvalget kl. 12.00 – 15.00
- 1. juni i Mo i Rana
 - kl. 11.00 - 14.00

Møtebehandling

Det kom innspill på at det som hovedregel kjøres Skype-møter med ca. ett fysisk møte pr. semester, men at det i oppstarten av utvalget kjøres fysiske møter for å bli kjent.

I møtet 15. mars vil det bli fremlagt saker om godkjenning av studieplan.

I møtet 19. april vil det før lunsj bli et internt seminar for utvalget der innspill til kvalitetsmeldingen skal diskuteres. Etter lunsj blir det møte i utvalget.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget godkjenner møtekalender for våren 2016 med følgende møtedatoer:

- 15. mars som Skype-møte
 - kl. 14.00 – 16.00
- 19. april i Bodø
 - Seminar for utvalget kl. 08.30 – 11.00
 - Møte i utvalget kl. 12.00 – 15.00
- 1. juni i Mo i Rana
 - kl. 11.30 - 14.00

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

5/16 Årshjul for Utdanningsutvalget

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Utdanningsutvalget	01.03.2016	5/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget...

Møtebehandling

Det kom innspill til saker som settes inn i årshjulet for 2016:

- Faste saker på hvert møte:
 - Godkjenning av sakliste og innkalling
 - Referat fra lokale utvalg
- Kvalitetssikringssystem – på møtet i juni
- Møtedatoer for høsten – på møtet i juni

Årshjul for utvalget settes opp som sak igjen på møtet i september.

Når Kvalitetssikringssystemet (KSS) er ferdig vil årshjulet bli oppdatert med saker fra KSS.

Saker som meldes inn til behandling i utvalget må meldes inn senest 14 dager før møtet. Om saker krever saksbehandling må de meldes inn 1 mnd før møtet.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget vedtar et foreløpig årshjul med de endringer som fremkom i møtet.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

6/16 Årsrapport fra Studiekvalitetsutvalget (SKU) 2015 og fra Utvalg for utdanningskvalitet 2014/2015 + høsten 2015

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Utdanningsutvalget	01.03.2016	6/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget godkjenner årsrapport fra Studiekvalitetsutvalget (SKU) 2015 og fra Utvalg for utdanningskvalitet 2014/2015 inkl. behandlede saker høsten 2015.

Møtebehandling

Saksbehandler gikk gjennom årsrapporten fra SKU for 2015.

Saksbehandler gikk gjennom rapport fra UUK for 2014/2015 og for høsten 2015.

Utvalget ønsker en status i prosjektet digital eksamen til møtet i april.

Utvalget ønsker en sak til drøfting i septembermøtet; «Hvordan praktisere obligatorikk/obligatorisk deltakelse i Nord universitet på utdanninger som er like?

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget godkjenner årsrapport fra Studiekvalitetsutvalget (SKU) 2015 og fra Utvalg for utdanningskvalitet 2014/2015 inkl. behandlede saker høsten 2015.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

7/16 Handlingsplan for Utdanningsutvalget 2016

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Utdanningsutvalget	01.03.2016	7/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget godkjenner handlingsplan for Utdanningsutvalget 2016.

Møtebehandling

Utvalget skal ha en viktig oppfølgerrolle på flere tema som har kommet fra nasjonalt hold, og ber om at følgende momenter settes inn i handlingsplanen:

- NOKUT-tilsyn 2016
- Stortingsmeldingen om kvalitet i høyere utdanning – innspill (tas opp på internt seminar 19. april)
- Det er meldt strengere krav til akkreditering av mastergradsstudier, som fører til at eksisterende mastergrader må gjennomgås for å se at de er tilstrekkelig.
- Studieporteføljeutvikling
- Læringsutbyttebeskrivelser
- Studieprogrammets mobilitetsvindu
- Studiebarometer

I tillegg til ovennevnte, som ble presentert av prorektor i møtet, har tidligere Utvalg for utdanningskvalitet ved Høgskolen i Nord-Trøndelag foreslått egne punkter til handlingsplan. Utvalget ber om at saken settes opp på nytt til april-møtet.

Frist for å melde inn saker til handlingsplan er fredag 18. mars – til sekretær i utvalget.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget ber om å få justert handlingsplan til april-møtet.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

8/16 Godkjenning av studieplan for Master i musikk- og ensembleledelse

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Utdanningsutvalget	01.03.2016	8/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget sender studieplan for Master i musikk- og ensembleledelse til rektor for endelig godkjenning.

Møtebehandling

Det ble orientert kort om saksgangen og behandling av søknaden i NOKUT samt deres vurdering av søknaden, der den sakkyndige komiteen har anbefalt at studieprogrammet akkrediteres.

Studieplanen oversendes rektor for endelig godkjenning (akkreditering). Siden studieprogrammet pr i dag ikke ligger inne i vedtatt studieportefølje for Nord universitet, legges fram egen sak til rektor om igangsetting av studieprogrammet fra høsten 2016.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget slutter seg NOKUT sin vurdering og sender studieplan for Master i musikk- og ensembleledelse til rektor for endelig godkjenning.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

9/16 Læringsutbyttebeskrivelser - prosess for videre arbeid (med utgangspunkt i NOKUT-rapport)

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Utdanningsutvalget	01.03.2016	9/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget tar sluttrapport fra NOKUT til etterretning.

Utdanningsutvalget vil følge opp rapporten på følgende vis:

- ...
- ...

Møtebehandling

Leder i utvalget orienterte om NOKUT-rapporten og fra seminaret 9. desember 2015 der rapporten ble presentert.

Utvalget diskuterte hvordan arbeidet med å følge opp rapporten bør organiseres. Å utarbeide læringsutbyttebeskrivelser er et stort arbeid som må pågå hele tiden. Studieprogrammets læringsutbyttebeskrivelse inngår i vitnemålet på gradsstudier, og må derfor gi god informasjon om studentenes kvalifikasjoner. Dette er viktig blant annet for framtidige arbeidsgivere.

Alle læringsutbyttebeskrivelser skal revideres inkl vurderingsordning og karakterkrav

Medlemmer i utvalget orienterte om prosesser som er i gang.

Det foreslås å sette opp et seminar i løpet av vårsemesteret for å sette i gang med oppfølgingen av rapporten. Målgruppen for seminaret er primært programledere og faglige ledere på hvert studiested, men det kan også være åpent for emneansvarlig og administrasjonen. Det er ønskelig med Skype-overføring av seminaret.

Til seminaret må personer med kompetanse om temaet – fra NOKUT eller departementet, inviteres.

Det lages et forslag til program for seminaret til møtet 19. april.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

1. Utdanningsutvalget vedtar at det skal arrangeres et seminar i løpet av vårsemesteret, som start på arbeidet med å følge opp NOKUTs rapport om evaluering av læringsutbyttebeskrivelser.

2. Det utarbeides forslag til program for seminaret til april-møtet.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

10/16 Inntak av studentarbeid til universitetsbiblioteket - avklaringsbehov

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Utdanningsutvalget	01.03.2016	10/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget ...

Møtebehandling

Berit Eliassen fra Universitetsbiblioteket orienterte om saken, som er knyttet til arbeidet med fusjon som pågår på biblioteket. Det er bl.a. ulik praksis på hva som publiseres av studentarbeid på web og hvem som har ansvar for publisering. Biblioteket ønsker en harmonisering av dagens praksis.

Utvalget diskuterte saken og det kom frem følgende momenter i diskusjonen:

- Det er ønskelig at biblioteket håndterer all publisering av studentarbeid for både bachelor og master, i verktøy som allerede brukes på biblioteket.
- Alternativt blir det opp til hvert fakultet å publisere oppgaver på fronterrom. – Dette er også ressurskrevende.
- Det kan legges til karakterkrav for det som skal publiseres.
- Det forventes økt volum på publisering – som vil kreve mer kapasitet på biblioteket.
- Vi er eneste universitet som publiserer bachelor-oppgaver.
- Et alternativ er å legge bacheloroppgaver i et Fronterrom
- Det oppleves at studentene «får noe ekstra» ved at bacheloroppgaver blir publisert.
- Både fagansatte og studentene ønsker at bacheloroppgaver blir publisert.

Utvalget ber biblioteket om å utrede saken i forhold til kapasitet og kompetanseutfordringer, til møtet 1. juni.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsvalget ber om å få en ny utredning fra biblioteket til juni-møtet.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

11/16 Status opplæringstilbud gitt av universitetsbiblioteket høsten 2015

Saken ble behandlet som en orienteringssak.

Orienteringssak 1/16 Orientering om høringssvar - forslag til endring av forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Møtebehandling

Det ble orientert om at krav knyttet til PhD-studier er innskjerpet. For å klare kravene må universitetet ha stipendiater.

Utvalget slutter seg til høringssvar som er behandlet i styret og sendt departementet.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Orienteringssak 2/16 Riksrevisjonens undersøkelse av studiegjennomføringen i høyere utdanning (2014-2015)

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Møtebehandling

Hovedfunn i undersøkelsen viser:

- Ti år etter kvalitetsreformen er studiegjennomføringen fortsatt svak
- Innsatsen for å styrke gjennomføringen har gitt få resultater
- Avtalte utdanningsplaner øker ikke produksjonen av studiepoeng
- Det er liten oppslutning om å bruke gjennomføring som kvalitetsindikator

Oppfølging av undersøkelsen må inn i handlingsplanen for UU.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Orienteringssak 3/16 Nyhetsbrev fra SIU - desember 2015 og januar 2016

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Møtebehandling

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Orienteringssak 4/16 Nyhetsbrev fra UHR desember 2015 og januar 2016 - blant annet anbefaling om sensorveiledning på hver eksamen

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Møtebehandling

UHR anbefaler å ha sensorveil på alle eksamener.

Det må ses på dette opp mot prosessen på læringsutbyttebeskrivelser.

Det settes opp en sak om dette på møtet i april.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Orienteringssak 5/16 Status pensumlister for vårsemesteret 2016

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Møtebehandling

Dette er en oppfølgingssak fra Kvalitetssikringssystemet.

Det er ikke mulighet å gi en oversikt over dekningsgrad på pensum pga et frafall av verktøy som er brukt til denne jobben.

Utvalget synes det er viktig at sammenstillingsverktøyet kommer på plass innen 15. mai – som er fristen for pensumlister.

Utvalget vil være pådriver for å få dette likt på alle studiesteder i universitetet.

Det er viktig for biblioteket, fagansatte, bokhandel og ikke minst for studentene, at pensum er klart når studiene starter til høsten.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Orienteringssak 6/16 Invitasjon - innspill til stortingsmelding om kvalitet i høyere utdanning

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Møtebehandling

Det blir et internt seminar for utvalget 19. april for å diskutere innspill til stortingsmelding.

Frist for å sende innspill er 1. juli.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Orienteringssak 7/16 Foreløpig brev fra NOKUT om tilsyn med Nord universitet - innhenting av informasjon

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Møtebehandling

NOKUT kommer på besøk 31. mars – 1. april for å innhente informasjon på en rekke områder.

Fristen for å levere informasjon til NOKUT er 15. mai.

Etter gjennomgang av informasjon blir det vurdert om det skal opprettes tilsyn.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Orienteringssak 8/16 Status opplæringstilbud gitt av universitetsbiblioteket høsten 2015

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Møtebehandling

Det ble orientert om at det pga fusjon vil bli mangelfull registrering av opplæringstilbud.

Det er laget liste med oversikt over aktiviteter og tilbud som er kjørt.

Biblioteket har dialog med faglærer om tidspunkt for opplæringstilbud. Det ligger brukerveiledninger og videoer tilgjengelig på web.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Orienteringssak 9/16 Informasjon om studiekalender 2016-2017

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Møtebehandling

Det er oppstart til ulik tid på studiestedene. For å klargjøre informasjon bes studentene å sjekke når «sitt» studieprogram starter.

Det må presiseres at det er off. felles studiestart for alle studenter i Nord-Trøndelag onsdag 17. aug. All undervisning starter etter åpningsdagen.

Studiestart for Mo i Rana og Vesterålen mangler. Dette sjekkes før informasjonen oppdateres.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Evt.

Det kom innspill fra studentmedlem om å ha flere alternativer i innstillingen for å kunne ivareta studentenes interesser, i stedet for å utsette saker.

Utvalget vil være et prosessorientert og et rådgivende organ for ledergruppen.

MØTEPROTOKOLL

Utdanningsutvalget

Dato: 15.03.2016 kl. 14:00 – 16:00

Sted: Som Skype-møte

Arkivsak: 16/00945

Tilstede: Grete Lysfjord, prorektor Utdanning, leder for utvalget
Odil Sætertrø, Avdeling for helsefag
Geir Berg-Lennertzen, Avdeling for lærerutdanning
Marit Bjørnevik, Fakultet for biovitenskap og akvakultur
Ann Gøril Hugaas, Profesjonshøgskolen
Øystein Parelus, Studentorganisasjonen
Mathias Lauritzen, Studentorganisasjonen
Zorab Dådåv, Studentorganisasjonen
Malinn Hellen Sele, Studentorganisasjonen

**Møtende
varamedlemmer:** Marit Bjørnevik
Ann Gøril Hugaas
Malinn Hellen Sele

Forfall: Robin Munkvold, Avdeling for samfunn, næring og natur
Ketil Eiane, Fakultet for biovitenskap og akvakultur
Per Harald Rødvei, Fakultet for samfunnsvitenskap
Levi Gårseth-Nesbakk, Handelshøgskolen
Bodil Helene Svendsgård, Profesjonshøgskolen
Emma S. Giskås
Veronica Mollan

Andre: Ole Christian Tidemann, observatør Internasjonalt kontor
Hanne M. Reistad, observatør Internasjonalt kontor
Fredrik N. Boksasp, observatør Profesjonshøgskolen
Ellen Sirnes, observatør Handelshøgskolen
Anne Lovise Reiche, saksbehandler

Protokollfører: Jorunn Aurstad

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
<u>12/16</u>	16/00945-3	Godkjenning av innkalling og sakliste	3
<u>13/16</u>	16/00945-4	Godkjenning av møteprotokoll fra Utdanningsutvalget 1. mars	3
<u>14/16</u>	16/00945-6	Referat fra lokale studiekvalitetsutvalg	3
<u>15/16</u>	15/01015-6	Godkjenning av studieplan for Bachelor i internasjonale relasjoner	4
<u>16/16</u>	16/01586-1	Godkjenning av studieplan for mastergradsstudium i undervisning og læring i grunnskolen	5
17/16		Eventuelt Bekymringsmelding om kvalitet på nye studietilbud startet opp i Bodø høsten 2015	6

12/16 Godkjenning av innkalling og sakliste

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Utdanningsutvalget	15.03.2016	12/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget godkjenner innkalling og sakliste.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget godkjenner innkalling og sakliste.

13/16 Godkjenning av møteprotokoll fra Utdanningsutvalget 1. mars

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Utdanningsutvalget	15.03.2016	13/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget godkjenner møteprotokoll fra 1. mars 2016.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget godkjenner møteprotokoll fra 1. mars 2016.

14/16 Referat fra lokale studiekvalitetsutvalg

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Utdanningsutvalget	15.03.2016	14/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget tar referat fra lokale studiekvalitetsutvalg til orientering.

Møtebehandling

Referat fra de lokale studiekvalitetsutvalgene blir lagt frem for Utdanningsutvalget etterhvert som de har møte.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget tar referat fra lokale studiekvalitetsutvalg til orientering.

15/16 Godkjenning av studieplan for Bachelor i internasjonale relasjoner

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Utdanningsutvalget	15.03.2016	15/16

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Utdanningsutvalget anbefaler at rektor ved Nord universitet godkjenner endelig framlagte studieplan med emnebeskrivelser for «Bachelor i internasjonale relasjoner» (180 studiepoeng) under forutsetning av punkt 2-4 nedenfor.
2. Emnebeskrivelse for «Offentlig politikk og organisasjonsteori» (emnekode PO117S) og «Sikkerhetspolitikk» (emnekode PO216S) må framlegges i norsk og engelsk versjon.
3. Samlet oversikt over fagmiljøets deltakelse i nasjonale og internasjonale samarbeid og nettverk relevant for studieprogrammet må framlegges.
4. Samlet oversikt over fagmiljøets forskningsaktivitet må framlegges.

Møtebehandling

Saksbehandler presenterte saken og påpekte feil i saksframlegget, som blir rettet opp (vist til 2. syklus i stedet for 1. syklus).

Fakultet har overlevert for dårlig dokumentasjon; oversendt studieplan (norsk og engelsk versjon) er ikke fullstendig. Nødvendig informasjon er derfor delvis hentet fra publiserte studieplan på web. I tillegg mangler egen oversikt over fagmiljøets deltakelse i nasjonale og internasjonale samarbeid og nettverk (§7-3 nr 2), samt fagmiljøets forskningsaktivitet (§ 7-3 nr 4). Utvalget påpekte at studieprogrammets mobilitetsvindu mangler, siden studieplanen består av 180 stp obligatoriske emner (§ 7-2 nr 8).

Votering

Enstemmig.

Vedtak

1. *Utdanningsutvalget anbefaler at rektor ved Nord universitet godkjenner endelig framlagte studieplan med emnebeskrivelser for «Bachelor i internasjonale relasjoner» (180 studiepoeng) under forutsetning av punkt 2-5 nedenfor.*
2. *Emnebeskrivelse for «Offentlig politikk og organisasjonsteori» (emnekode PO117S) og «Sikkerhetspolitikk» (emnekode PO216S) må framlegges i norsk og engelsk versjon.*
3. *Samlet oversikt over fagmiljøets deltakelse i nasjonale og internasjonale samarbeid og nettverk relevant for studieprogrammet må framlegges.*
4. *Samlet oversikt over fagmiljøets forskningsaktivitet må framlegges.*
5. *Fakultetet bes om å gi en redegjørelse om studieprogrammets mobilitetsvindu.*

16/16 Godkjenning av studieplan for mastergradsstudium i undervisning og læring i grunnskolen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Utdanningsutvalget	15.03.2016	16/16

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Utdanningsutvalget anbefaler at rektor ved Nord universitet godkjenner framlagt studieplan med emnebeskrivelser for «Mastergradsstudium i undervisning og læring i grunnskolen» (120 studiepoeng) under forutsetning av punkt 2. og 3.
2. Tilfredsstillende praksisavtale for studieprogrammet må framlegges.
3. Fullstendig beskrivelse av fagmiljøets nasjonale- og internasjonale samarbeid og nettverk må framlegges.

Møtebehandling

Saksbehandler var dessverre ikke tilstede for å presentere saken i møtet. Representant fra Profesjonshøgskolen anbefalte språkvask av sakens bakgrunn før den oversendes rektor. Eksempelvis er det kommet avklaringer fra departementet, som i saken beskrivelse som «det er enda uklart».

§7-1 pkt. 2: Her bør det dokumenteres at forskrifter og rammeplaner er fylt.

§7-1 pkt. 3: Hovedmålgruppen er kun aktuell en kort periode. En viktigere målgruppe de neste 10 år er antagelig allerede utdannede lærere, som får 10 års frist for å skaffe seg mastergradskompetanse. Dette må framkomme i saksframlegget.

§7-1 pkt. 4: Det må tydeliggjøres at studieprogrammet vil inneholde praksis kun for de studenter som ikke har yrkeserfaring som lærere. Signert praksisavtale for studieprogrammet må være på plass før saken sendes til rektor.

§7-2 pkt. 1: Utvalget stiller spørsmål om hvorvidt studieprogrammets navn er dekkende, og om det vil rekruttere godt nok. Avdelingen bes å revurdere navnet. For øvrig blir navn på studieprogram ved Nord universitet samordnet, slik at det blir lik utforming.

§7-2 pkt. 5: Vurderingsformene må tilpasses nye felles vurderingsformer for Nord universitet, som ventes å være på plass til studiestart.

§7-2 pkt. 6: Siste setning i avsnittet strykes.

§7-2 pkt. 8: Studieprogrammets mobilitetsvindu må beskrives nærmere, minimum gjennom å anbefale konkret samarbeidsinstitusjon.

§7-3 pkt. 1 og 3: Det stilles spørsmål til totalt antall beregnet stillingsressurs til studieprogrammet (4,51 stillinger) gir nok arbeidskapasiteten til ønsket opptak av 50 studenter. Saksframlegget må gi svar på kravet om at minst 50 prosent av årsverkene tilknyttet studiet ansatt i hovedstilling ved Nord universitet.

§7-2 pkt. 5: Det må foreligge signert avtale med aktuelle praksisskoler/kommuner.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

1. *Utdanningsutvalget anbefaler at rektor ved Nord universitet godkjenner framlagte studieplan med emnebeskrivelser for «Mastergradsstudium i undervisning og læring i grunnskolen» (120 studiepoeng) under forutsetning av punkt 2-7 nedenfor.*
2. *Tilfredsstillende praksisavtale for studieprogrammet må framlegges.*
3. *Fullstendig beskrivelse av fagmiljøets nasjonale- og internasjonale samarbeid og nettverk må framlegges.*
4. *Det må vurderes om studieprogrammets navn er dekkende og godt også i rekrutteringssammenheng.*
5. *Vurderingsformene må tilpasses nye felles vurderingsformer for Nord universitet, som ventes å være på plass til studiestart.*
6. *Studieprogrammets mobilitetsvindu må beskrives nærmere, minimum gjennom å anbefale konkret institusjon.*
7. *Det ønskes en redegjørelse for beregning av faglige ressurser totalt knyttet til studieprogrammet.*

Eventuelt

17/16 Bekymringsmelding om kvalitet på nye studietilbud startet opp i Bodø høsten 2015

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Utdanningsutvalget	15.03.2016	17/16

Møtebehandling

Studentmedlemmene i Bodø meldte om bekymring for kvalitet på konkrete nye studietilbud som ble startet opp høsten 2015 i Bodø. Saken ble ikke nærmere drøftet i møtet, men prorektor ble orientert om hvilke konkrete studieprogram dette gjelder, og følger opp saken direkte med de aktuelle fakultet.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget vedtar at prorektor følger opp saken direkte med aktuelle fakultet.

MØTEPROTOKOLL

Utdanningsutvalget

Dato: 19.04.2016 kl. 13:00 – 16:00
Sted: Bodø, møterom 3003 (hovedbygget)
Arkivsak: 16/00945

Tilstede: Grete Lysfjord, prorektor Utdanning, leder for utvalget
Unn Siri Olsen, Avdeling for helsefag
Geir Berg-Lennertzen, Avdeling for lærerutdanning
Robin Munkvold, Avdeling for næring, samfunn og natur
Ketil Eiane, Fakultet for biovitenskap og akvakultur
Per Harald Rødvei, Fakultet for samfunnsvitenskap
Ann Gøril Hugaas, Profesjonshøgskolen
Levi Gårseth-Nesbakk, Handelshøgskolen
Øystein Parelius, Studentorganisasjonen
Mathias Lauritzen, Studentorganisasjonen
Veronica Mollan, Studentorganisasjonen
Zorab Dådåv, Studentorganisasjonen

Møtende
varamedlemmer: Unn Siri Olsen
Ann Gøril Hugaas
Veronica Mollan

Forfall: Odil Sætertrø, Avdeling for helsefag
Bodil Svendsgård, Profesjonshøgskolen
Emma S. Giskås, Studentorganisasjonen

Andre: Kevin Hovdahl Holmli, observatør Studentorganisasjonen
Berit Eliassen, observatør Universitetsbiblioteket
Monica Brobak, observatør Internasjonalt kontor
Trine Åsheim Bernhardsen, observatør Fakultet for
biovitenskap og akvakultur
Jan-Atle Toska, studie- og forskningsdirektør
Anne Ringen Pedersen, saksbehandler
Anne-Lovise Reiche, saksbehandler

Protokollfører: Jorunn Aurstad

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
18/16	16/00945-8	Godkjenning av innkalling og sakliste	3
19/16	16/00945-9	Godkjenning av møteprotokoll fra Utdanningsutvalget 15. mars 2016	3
20/16	16/01173-9	Handlingsplan for Utdanningsutvalget 2016 - 2017 (justert)	4
21/16	16/01928-1	Retningslinjer for navnsetting av studier ved Nord universitet	5
22/16	16/01939-1	Realkompetansekriterier for opptak til utdanninger i 1. syklus ved Nord universitet 2016	6
23/16	15/05045-4	Digital eksamen i Nord universitet	7
24/16	16/00857-3	Ekstern eksamensavvikling for studenter ved Nord universitet	8
25/16	16/01988-1	Innføring av sensorveiledning ved Nord universitet	9
26/16	16/02175-1	Forsinket sensur 2015	10
Orienteringssaker			
10/16	16/02135-1	Studiebarometer 2015 - resultater for HINE, HINT og UIN	11
11/16	16/00945-10	Referat fra lokal studiekvalitetsutvalg	11
12/16	15/01026-12	Kick-off-seminar om læringsutbyttebeskrivelser	12
13/16	16/01943-2	NOKUTs spørreundersøkelse til undervisere - supplement til studentundersøkelsen (Studiebarometeret)	12
14/16	16/01044-3	Orientering fra Internasjonaliseringskonferansen 2016; Stavanger 9.-10. mars	13
15/16	16/01044-2	Nyhetsbrev fra SIU - mars 2016	13
16/16	15/02640-8	Nyhetsbrev fra UHR - mars 2016	14

18/16 Godkjenning av innkalling og sakliste

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Utdanningsutvalget	19.04.2016	18/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget godkjenner innkalling og sakliste.

Møtebehandling

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget godkjenner innkalling og sakliste.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

19/16 Godkjenning av møteprotokoll fra Utdanningsutvalget 15. mars 2016

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Utdanningsutvalget	19.04.2016	19/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget godkjenner møteprotokoll fra 15. mars 2016.

Møtebehandling

Det ble orientert om status på sak 15/2016 (Godkjenning av studieplan for *Bachelor i internasjonale relasjoner*) og sak 16/2016 (Godkjenning av studieplan for *mastergradsstudium i undervisning og læring i grunnskolen*). Begge er snart klar for oversendelse til rektor for endelig godkjenning. Videre ble det orientert om tilleggssaken som ble tatt opp i møtet; Bekymringsmelding fra studentrepresentantene om kvalitet på enkelte nye studietilbud i Bodø med oppstart høsten 2015. Prorektor for utdanning har drøftet saken med aktuelle dekaner, og forholdene er fulgt opp på fakultetene.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget godkjenner møteprotokoll fra 15. mars 2016.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

20/16 Handlingsplan for Utdanningsutvalget 2016 - 2017 (justert)

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Utdanningsutvalget	19.04.2016	20/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget vedtar handlingsplanen for 2016 – 2017 med de endringer som kom fram i møtet.

Møtebehandling

Saksbehandler orienterte om justert handlingsplan som legges frem. Handlingsplanen er satt opp med prioriterte områder, bakgrunn, tiltak, tidsperiode, ansvarlig og hva som er Utdanningsutvalgets rolle.

Oppgavene i handlingsplan er i stor grad tema som har kommet fra nasjonalt hold og som utvalget har en viktig oppfølgerrolle i forhold til:

- Oppfølging av NOKUT tilsyn av akkrediteringen til Nord universitet.
- Stortingsmelding om kvalitet i høyere utdanning.
- Kvalitetssikringssystem (KSS).
- Samordning og utvikling av studieporteføljen.
- Re-akkreditering av eksisterende studieprogram.
- Studiebarometeret.
- Læringsutbyttebeskrivelser.
- Vurderingsformer.
- Mobilitetsvindu i studieprogram.

Handlingsplan vedlegges.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget vedtar handlingsplanen for 2016 – 2017 med de endringer som kom fram i møtet.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

21/16 Retningslinjer for navnsetting av studier ved Nord universitet

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Utdanningsutvalget	19.04.2016	21/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget tilrår rektor å vedta framlagte «*Retningslinjer for navnsetting av studier ved Nord universitet*».

Møtebehandling

Det ble orientert om saken.

Det eksisterer forskjellig navnsetting på studier som en følge av fusjonen. Det er derfor utarbeidet et forslag til retningslinjer for navnsetting av studier i Nord universitet.

Det er ønskelig med en standard forkorting på alle studier som kan brukes i flere sammenhenger.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget tilrår rektor å vedta framlagte «*Retningslinjer for navnsetting av studier ved Nord universitet*».

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

22/16 Realkompetansekriterier for opptak til utdanninger i 1. syklus ved Nord universitet 2016

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Utdanningsutvalget	19.04.2016	22/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget tilrår rektor å vedta «*Realkompetansekriterier for opptak til utdanninger i 1.syklus (bl.a. bachelor, kandidat, årsstudier) ved Nord universitet 2016*».

Møtebehandling

Det ble orientert om saken.

Det er viktig med lik vurdering av realkompetanse i Nord universitet.

Det må tas inn i tabellen under lærerutdanning, at utdanninger som stiller krav til spesielle vurderingskriterier ikke kan vurderes etter realkompetansekriterier.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget tilrår rektor å vedta «*Realkompetansekriterier for opptak til utdanninger i 1.syklus (bl.a. bachelor, kandidat, årsstudier) ved Nord universitet 2016*».

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

23/16 Digital eksamen i Nord universitet

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Utdanningsutvalget	19.04.2016	23/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget gir følgende innspill til det videre arbeidet med digital eksamen:

-
-

Møtebehandling

Det ble orientert om saken.

Det har både ved tidligere HiNT og tidligere UiN vært et eget prosjekt for digital eksamen.

Det planlegges å etablere en prosjektgruppe i Nord universitet som får ansvar for å dra prosessen med implementering av digital eksamen.

UH-sektoren har sendt ut felles anbud på valg av verktøy for digital eksamen. I begynnelsen av mai skal det velges leverandør. Verktøyet kan benyttes til ulike digitale eksamensformer. Det er ønskelig å bruke verktøyet både til hjemmeeksamen og oppgaver.

Satsingen på digital eksamen i Nord universitet bør ses i sammenheng valg av vurderingsordning.

For at fagansatte skal kunne vurdere digital eksamen som en vurderingsform i studieplaner som godkjennes før jul 2016, bes prosjektgruppa å legge frem en sak for Utdanningsutvalget i neste møte (1. juni). Utvalget ber om å få fremlagt en fremdriftsplan med forslag til konsekvensutredning og en oversikt over ressurser som er avsatt i prosjektet.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget ber om å få fremlagt en fremdriftsplan til neste møte med forslag til konsekvensutredning og en oversikt over ressurser som er avsatt til prosjektet.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

24/16 Ekstern eksamensavvikling for studenter ved Nord universitet

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Utdanningsutvalget	19.04.2016	24/16

Møtebehandling

Saksbehandler orienterte om saken.

Med bakgrunn i ulik praksis på tidligere HiNT, HiNe og UiN, er det utarbeidet nye retningslinjer for avvikling av ekstern eksamen (skoleeksamen).

Studentene kan velge sted for ekstern eksamensavvikling blant alle studiestedene til Nord universitet. Dette vil også gi bedre sikkerhet.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget anbefaler rektor å vedta «Retningslinjer for ekstern eksamensavvikling» slik de er foreslått i saken med en presisering at dette gjelder for skriftlig skoleeksamen.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

25/16 Innføring av sensorveiledning ved Nord universitet

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Utdanningsutvalget	19.04.2016	25/16

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Alle fagmiljø ved Nord universitet må fra 06.01.2016 utarbeide sensorveiledninger ved skriftlige eksamener. Utdanningsutvalget ber om at dette gjøres kjent i fagmiljøene.
2. Bruk av eksterne sensorer skal også inngå som et punkt i fakultetenes/avdelingenes kvalitetsmeldinger.

Møtebehandling

UHR har anbefalt at universitet og høyskoler sensorveiledning på hver eksamen (Nyhetsbrev 1/2016 av 29. januar) og har fastsatt egne veiledende retningslinjer for sensur.

Sensorveiledning er en veiledning til sensor om hva som er vektlagt i emnet og hva som forventes av studenten i besvarelsen. Sensorveiledning skal følge med til både sensor og evt. klagesensor. Det er vanlig at dette publiseres til studentene etter at sensur er falt.

Universitetsstyret vedtok i januar 2016 ny forskrift om studier og eksamen ved Nord universitet. Forskriftens §10-3, 2. ledd lyder slik;

«Det skal utarbeides sensorveiledning for skriftlige eksamener. Sensorveiledningen skal være tilgjengelig for sensorene i forbindelse med sensur. Sensorveiledningen gjøres tilgjengelig for studentene for gjennomsyn etter at resultatet av sensuren er kunngjort.»

Votering

Enstemmig.

Vedtak

1. *Alle fagmiljø ved Nord universitet må fra 06.01.2016 utarbeide sensorveiledninger ved skriftlige eksamener. Utdanningsutvalget ber om at dette gjøres kjent i fagmiljøene.*
2. *Bruk av eksterne sensorer skal også inngå som et punkt i fakultetenes/avdelingenes kvalitetsmeldinger.*
3. *Det anbefales at sensorveiledningen gjøres tilgjengelig for studentene.*

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

26/16 Forsinket sensur 2015

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Utdanningsutvalget	19.04.2016	26/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget tar saken til etterretning og foreslår utredning av de foreslåtte tiltak.

Møtebehandling

Prorektor orienterte om saken.

Saken har vært etterspurt fra tidligere Studiekvalitetsutvalget (SKU) ved UiN, og kommer derfor opp for Utdanningsutvalget.

Det er et lovkrav å sensurere besvarelser innen 3 uker. Saken som fremlegges viser en oversikt over sensurering som er kommet for sent.

Utdanningsutvalget ønsker å få saken tilbake i sitt møte i september.

Det nedsettes en gruppe som får i mandat å konkretisere årsaker til forsinket sensur samt å utrede hva om fungerer for at tidsfristen på 3 uker skal overholdes. Gruppen bes også om å vurdere tiltak som skal hjelpe fakultetene/avdelingene å overholde sensurfristen, og vurdere evt. bot ved forsinkelse. Frist for arbeidet er 15. september.

Gruppen består av: Levi Gårseth-Nesbakk, Unn Siri Olsen, Per Harald Rødvei, Mathias Lauritzen, og Kevin Hovdahl Holmli.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget tar saken til etterretning og vedtar følgende tiltak:

- 1. Utdanningsutvalget ber om at Nord universitet overvåker situasjonen og kartlegger årsaker til forsinket sensur i kommende eksamensperiode.*
- 2. Kontorsjef Brynjar Jørstad koordinerer kartleggingen innad i NORD.*
- 3. Det nedsettes en gruppe som får i mandat å konkretisere årsaker til forsinket sensur samt å utrede hva om fungerer for at tidsfristen på 3 uker skal overholdes. Gruppe bes også å se på tiltak som skal hjelpe fakultetene/avdelingene å overholde sensurfristen og vurdere evt. bot ved forsinkelse. Frist for arbeidet er 15. september.*
- 4. Gruppen består av: Levi Gårseth-Nesbakk (leder), Unn Siri Olsen, Per Harald Rødvei, Mathias Lauritzen, og Kevin Hovdahl Holmli. Kontorsjef Brynjar Jørstad er medlem og fungerer i tillegg som sekretær for gruppen.*

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

Orienteringssak 10/16 Studiebarometer 2015 - resultater for HINE, HINT og UIN

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Møtebehandling

Saksbehandler presenterte resultat fra studiebarometeret 2015. Svarprosenten på landsbasis er 47. For HiNe er det 29%, for HiNT 38% og for UiN 31%. Institusjoner som har høy svarprosent kjennetegnes med at de driver med oppsøkende virksomhet.

Studentene er fornøyd med studiekvaliteten, men forskjellene er til dels store på programnivå. Mest fornøyd er studentene med studieprogrammenes arbeidslivsrelevans. Minst fornøyd er studentene med muligheter til å påvirke innhold og opplegg i studieprogrammet. Studentene er fremdeles lite fornøyd med undervisning og veiledning. Det er gjennomgående i hele sektoren at studentene er lite fornøyd med mulighet til medvirkning.

Etter presentasjonen av resultat fra studiebarometeret, fikk utvalget et presentasjon av søkertallene. Nord universitet har totalt en oppgang i søkertall på 0,5%. En oppsummering viser at helsefag / sykepleie «er vinneren» med veldig bra søkning.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Orienteringssak 11/16 Referat fra lokale studiekvalitetsutvalg

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Møtebehandling

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Orienteringssak 12/16 Kick-off-seminar om læringsutbyttebeskrivelser

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Møtebehandling

Det arrangeres seminar om læringsutbyttebeskrivelser 19. mai, med samling på hvert studiested og overføring av foredrag via Skype. Utdanningsutvalgets medlemmer deltar på seminaret, og vil være en pådriver for å få ansatte til å delta.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Orienteringssak 13/16 NOKUTs spørreundersøkelse til undervisere - supplement til studentundersøkelsen (Studiebarometeret)

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Møtebehandling

NOKUT ønsker å styrke kunnskapsgrunnlaget om utdanningskvalitet ved å innhente informasjon om undervisernes syn på utdanningskvalitet. Underviserundersøkelsen vil supplere studentundersøkelsen (Studiebarometeret). Den nye undersøkelsen gjennomføres første gang juni 2016 for fagområdene; statsvitenskap, samfunnsøkonomi, sosiologi, grunnskolelærere, sivilingeniør, ingeniør, historisk-filosofiske fag og arkitektur.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Orienteringssak 14/16 Orientering fra Internasjonaliseringskonferansen 2016; Stavanger 9.-10. mars

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Møtebehandling

Prorektor orienterte fra konferansen. Det var en veldig bra konferanse med interessante foredrag. Det anbefales å ta en titt på foilene fra foredragene. De ligger nederst på denne nettsiden <http://siu.no/Om-SIU/Arrangementer/2016/Internasjonaliseringskonferansen-2016#dontmove>, under «Program» og videre på de ulike fanene for hver dag på konferansen.

Det arrangeres et seminar med fokus på internasjonalisering og Erasmus+ i Bodø 24. mai. Seminaret vil bli streamet. Til seminaret kommer foredragsholdere bl.a. fra internasjonal seksjon på NTNU og direktør i SIU. Det håpes på bred deltakelse der fakultetene/avdelingene oppfordres til delta. Programmet vedlegges protokollen.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Orienteringssak 15/16 Nyhetsbrev fra SIU - mars 2016

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Møtebehandling

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Orienteringssak 16/16 Nyhetsbrev fra UHR - mars 2016

Forslag til vedtak/innstilling:

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

Møtebehandling

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Utdanningsutvalget tar saken til orientering.

MØTEPROTOKOLL

Forskningsutvalget for Nord universitet

Dato: 04.04.2016 kl. 11:30
Sted: Styrerommet, Mørkvedgården 2. etg
Arkivsak: 16/00771

Tilstede: Bente Aina Ingebrigtsen, Reid Hole, Jan-Oddvar Sørnes, Hanne Solheim Hansen, Kari Ingstad, Lise Jaastad, Kjersti Granås Bardal, Reidun Follesø, Iselin Marstrander

Møtende varamedlemmer: Terese Bondas

Forfall: Wenche Rønning

Andre: Jan Atle Toska, Sissel Marit Jensen, Irene Andreassen, Marie O. Løvset

Protokollfører: Forskningsadministrasjonen

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
4/16	15/01794-4	Mandat for forskningsutvalget ved Nord universitet	2
5/16	16/01145-70	Tildeling av sentrale FoU-midler for ph.d.-kandidater høst 2016	3
6/16	16/01145-71	Endring av FoU-ordningen	4
Orienteringssaker			
2/16	15/05886-3	Forskningsformidling som satsningsområde i 2016	5
3/16	15/02163-6	Status for publisering per mars 2016	5
4/16	16/01813-1	Årsrapport forskningsutvalget 2015	5

Bodø, 04.04.2016, Bente Aina Ingebrigtsen

4/16 Mandat for forskningsutvalget ved Nord universitet

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Forskningsutvalget for Nord universitet	04.04.2016	4/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Forskningsutvalget tilrår rektor og vedta mandatet som fremkommer i saken med de endringer som fremkom i møte.

Møtebehandling

Forskningsutvalget diskuterte de enkelte punktene og ønsket at innholdet i mandatet diskuteres videre i neste møte. Til neste møte ønskes presentasjon av organisering og mandat og eventuelle rutinebeskrivelser av forskningsetisk utvalg og publiseringsutvalget. Forskningsutvalget ønsker at det skal være en representant i publiseringsutvalget fra Nord-Trøndelag. Ordlyden i enkelte punkter i mandatet ble endret slik det fremkommer i vedtaket.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Forskningsutvalget tilrår rektor å vedta nytt mandat for forskningsutvalget:

1. Forskningsutvalget er et rådgivende organ for rektor i alle saker som angår forskning i vid forstand
2. Forskningsutvalget skal være pådriver til økt forskning og vitenskapelig publisering ved universitetet og iverksette tiltak for dette formål
3. Forskningsutvalget skal utarbeide handlingsplan som gjennomgås årlig og avgi årsrapport til Rektor
4. Forskningsutvalget skal stimulere til fler- og tverrfaglig forskningssamarbeid
5. Forskningsutvalget skal ha nær kontakt med fagmiljøene med sikte på ekstern profilering av universitetets forskningsmiljø
6. Forskningsutvalget skal arbeide for at forskningsresultatene blir formidlet til brukere og allmennheten på en hensiktsmessig måte.
7. Forskningsetisk utvalg er underlagt forskningsutvalget
8. Publiseringsutvalget er underlagt forskningsutvalget

5/16 Tildeling av sentrale FoU-midler for ph.d.-kandidater høst 2016

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Forskningsutvalget for Nord universitet	04.04.2016	5/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Forskningsutvalget er enig i arbeidsgruppens vurderinger av de enkelte søknadene, i de korrigeringer i omsøkte beløp som er framkommet og i foreslåtte reduksjon på 40 % i alle beløp. Forskningsutvalget vedtar den foreslåtte tildelingen til sentrale FoU-midler for ph.d.-kandidater for høsten 2016 med de eventuelle endringer som fremkom i møtet og ber Forskningsadministrasjonen informere fakultetene om utfallet av søknadsbehandlingen.

Det er i begge tildelingene for 2016 tatt høyde for et større underforbruk og det åpnes derfor kun for overføring av tildelte midler fra vår til høst dersom det er et samlet underforbruk av første tildeling i forhold til budsjett ved inngangen til juli 2016.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Forskningsutvalget vedtar den foreslåtte tildelingen til sentrale FoU-midler for ph.d.-kandidater for høsten 2016 og ber Forskningsadministrasjonen informere fakultetene om utfallet av søknadsbehandlingen.

6/16 Endring av FoU-ordningen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
2 Forskningsutvalget for Nord universitet	04.04.2016	6/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Forslag til vedtak fremmes i møtet.

Møtebehandling

FSV melder om manglende fleksibilitet for midlene og ønsker å bruke midlene på årsbasis/kalenderåret, samt lette på dokumentasjonskravene i søknadsfasen. Forslag til å legge dokumentasjonskravet til rapporteringsfase. FBA ønsker at midlene administreres på fakultetsnivå og klarere retningslinjer på hvem som er støtteberettiget.

Ph.d.-kandidatene ønsker å få bort søknadselementet, da dette gir en uønsket uforutsigbarhet i gjennomføringen av ph.d.-prosjektet. Det var enighet om at det må være avsatt nok midler til gjennomføring av ph.d.-prosjektet, utenom FoU-midler.

Forskningsutvalget ønsker en kartlegging på følgende:

Ph.d.-kandidatene bes komme med innspill om ressursbehov for gjennomføringen av ph.d.-prosjektet, samt kartlegge hva som er ulik praksis ved hvert av programmene.

Programansvarlige og administrative koordinatore for ph.d.-programmene bes vurdere behov og hensiktsmessigheten av dagens FoU-ordning og nødvendig nivå på driftsmidlene for å gjennomføre ph.d.-programmet på en forsvarlig måte.

Begge grupper skal vurdere følgende: Hva mener den enkelte enhet og ph.d.-kandidatene FU skal befatte seg med i forhold til ph.d.-programmene?

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Forskningsutvalget ber om å få fremlagt kartlegging som diskutert i møtet til neste møte 12.mai 2016, og deretter vurdere alternative ordninger for driftsmidler ph.d.-kandidater på institusjonsnivå.

Forskningsutvalget skal også diskutere sine oppgaver og ansvar for ph.d.-kandidater generelt.

<u>Saknr</u>	<u>Arkivsak</u>	<u>Tittel</u>
2/16	15/05886-3	Forskningsformidling som satsningsområde i 2016
3/16	15/02163-6	Status for publisering for UiN 2015 per mars 2016
4/16	16/01813-1	Årsrapport forskningsutvalget 2015

MØTEPROTOKOLL

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016

Dato: 05.04.2016 kl. 8:30 – 09:30
Sted: Styrerommet/Skype
Arkivsak: 16/00026

Tilstede: Grete Lysfjord, Beate Aspdal, Gry Agnete Alsos, Pål Jom, Hanna Lorentzen, Brit Rohnes

Møtende
varamedlemmer:

Forfall:

Andre: Runar Michaelsen

Protokollfører: Utvalgssekretær

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
67/16	16/00026-23	Godkjenning av protokoll	3
68/16	16/01791-1	Utlysning av stilling som professor i engelsk fagdidaktikk, st.nr. 30034138, PHS - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	4
69/16	16/01800-1	Utlysning av stilling som førsteamanuensis i matematikk/matematikdidaktikk, st.nr. 30066028 - PHS	5
70/16	16/01818-1	Utlysning av stilling som studie- og praksisleder for praktisk-pedagogisk utdanning, st.nr. 30066027 - PHS - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	6
71/16	16/00908-1	Utlysning av vikariat i stilling som førsteamanuensis/førstelektor i sykepleie, st.nr. 30016353, PHS	7

72/16	15/01951-8	Direkte midlertidig tilsetting som vikar i stilling som studieleder for barnehagelærerutdanningen, st.nr. 30035159, PHS - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	8
73/16	15/02715-14	Tilsetting av to professorer i organisasjon og ledelse, st. nr. 30026253 og 30032585 - FSV - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	9
74/16	15/01511-1	Forlengelse av tilsetting i midlertidig stilling som postdoktor, st.nr. 30019022 - FBA - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	10
75/16	15/02081-10	Endring stillingsstørrelse og stillingskode for midlertidig stilling - st. nr. 30044592 – FBA - - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	11
76/16	16/01495-1	Forlengelse av midlertidig tilsetting som studieleder for medieteknologi og geografi - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	12
77/16	16/01496-1	Forlenget tilsetting i midlertidig stilling som studieleder for ledelsesfag – Avdeling for næring, samfunn og natur - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	13
Orienteringssaker			
6/16	15/02744-11	Direkte midlertidig tilsetting i deltidsstilling som førstelektor i musikk, st.nr. 30065928, PHS - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	
7/16	15/03181-8	Midlertidig utvidelse av stillingsstørrelse i stilling som høgskolelærer i mat og helse, st.nr. 30026276, PHS - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	
8/16	15/02318-6	Direkte midlertidig tilsetting i stilling som professor i pedagogikk, st.nr. 30015837, PHS - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	

Sted, 05.04.2016

Grete Lysfjord
møteleder

67/16 Godkjenning av protokoll

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	05.04.2016	67/16

Innstilling til vedtak:

Protokoll fra forrige møte godkjennes.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Protokoll fra forrige møte godkjennes.

**68/16Utllysning av stilling som professor i engelsk fagdidaktikk,
st.nr. 30034138, PHS**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	05.04.2016	68/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut stilling som professor i engelsk fagdidaktikk i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst, st.nr. 30034138, PHS.

Møtebehandling

Saken avvises og sendes tilbake til fakultetet.

69/16 Utlysning av stilling som førsteamanuensis i matematikk/matematikdidaktikk, st.nr. 30066028 – PHS

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	05.04.2016	69/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut stilling som førsteamanuensis i matematikk/matematikdidaktikk i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst, st.nr. 30066028 - PHS

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt med følgende endring fremkommet i møte:

- Mulighet for fast ansettelse som universitetslektor bør tas ut av utlysningsteksten.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut stilling som førsteamanuensis i matematikk/matematikdidaktikk i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst, st.nr. 30066028 - PHS

70/16 Utlysning av stilling som studie- og praksisleder for praktisk-pedagogisk utdanning, st.nr. 30066027 - PHS

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	05.04.2016	70/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut stilling som studie- og praksisleder for Praktisk-pedagogisk utdanning i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst, st.nr. 30066027 - PHS.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt med følgende kommentarer fremkommet i møte:

- Ta bort overskriftene om studieleder/praksisleder slik at det ikke ser ut som at det er to stillinger, men at ansvaret beskrives. Man kan f.eks. skrive ansvaret er studieledelse.
- TUF foreslår å bytte ut studieleder med studieledelse og praksisleder med praksisledelse, og endre setningene under slik at det blir konsistens i teksten.
- Pedagogisk utdanning på masternivå, stryk setning om lang og relevant erfaring. Stryk «fortrinnsvis»

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut stilling som studie- og praksisleder for Praktisk-pedagogisk utdanning i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst, st.nr. 30066027 - PHS.

**71/16 Utlysning av vikariat i stilling som
førsteamanuensis/førstelektor i sykepleie, st.nr. 30016353, PHS**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	05.04.2016	71/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut et vikariat i stilling som førsteamanuensis/førstelektor i sykepleie i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst, st.nr. 30016353, PHS.

Den midlertidige utlysningen er hjemlet i Tjenestemannsloven § 3-2 bokstav c.

Møtebehandling

PO orienterer om at det ikke er noe uttalt forbud mot å ansette en vikar i en høyere stillingskategori enn den fast ansatte sitter i. Det er arbeidsgiver som bestemmer en stillings kompetansekrav. Imidlertid må man i så stor grad som mulig klargjøre grunnlaget for vikariatet slik at vikariatet er så godt hjemlet som mulig. Dette er ikke gjort i saksfremlegget, og bør redegjøres bedre for. Rettskravsdrøftelsen i PO-dirs. kommentarer tones ned all den tid det i henhold til nye opplysninger fra PHS i saken, ikke er en utfordring for institusjonen dersom vikaren får forsterket stillingsvern, og særlig ikke dersom det lykkes å rekruttere inn en førsteamanuensis.

Enstemmig vedtatt med følgende endringer fremkommet i møte:

- De to ansatte som det skal gjøres tjeneste for identifiseres i saken.
- Rettskravsvurderingen burde vært drøftet i saksfremlegget.
- Høyskolelærer tas ut av teksten

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut et vikariat i stilling som førsteamanuensis/førstelektor i sykepleie i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst, st.nr. 30016353, PHS.

Den midlertidige utlysningen er hjemlet i Tjenestemannsloven § 3-2 bokstav c.

72/16 Direkte midlertidig tilsetting som vikar i stilling som studieleder for barnehagelærerutdanningen, st.nr. 30035159, PHS

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	05.04.2016	72/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Atle Kristensen som vikar i stilling som studieleder for barnehagelærerutdanningen ved studiested Bodø, først i 50 % stilling i tiden 16. mai til 31. juli 2016, deretter i 100 % stilling i tiden 1. august til 31. desember 2016, st.nr. 30035159, PHS.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i tjenestemannslovens § 3 nr. 2, bokstav c.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Atle Kristensen som vikar i stilling som studieleder for barnehagelærerutdanningen ved studiested Bodø, først i 50 % stilling i tiden 16. mai til 31. juli 2016, deretter i 100 % stilling i tiden 1. august til 31. desember 2016, st.nr. 30035159, PHS.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i tjenestemannslovens § 3 nr. 2, bokstav c.

73/16Tilsetting av to professorer i organisasjon og ledelse, st. nr. 30026253 og 30032585 - FSV

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	05.04.2016	73/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Elisabeth Carine Ljunggren og Gry Brandser i hver sin stilling som professor i organisasjon og ledelse, st. nr. 30026253 og 30032585 – FSV.

Gry Brandser ønsker å tiltre i 100 % stilling fra 1. august 2016.

Elisabeth C. Ljunggren ønsker å tiltre i 80 % stilling fra 1. september 2016, og i 100 % stilling fra 1. januar 2017.

Møtebehandling

TUF forholder seg til utlysningsteksten ved ansettelse, og tilsetter i stilling som førsteamanuensis, ikke professor.
Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Elisabeth Carine Ljunggren og Gry Brandser i hver sin stilling som førsteamanuensis i organisasjon og ledelse, st. nr. 30026253 og 30032585 – FSV.

Gry Brandser ønsker å tiltre i 100 % stilling fra 1. august 2016.

Elisabeth C. Ljunggren ønsker å tiltre i 80 % stilling fra 1. september 2016, og i 100 % stilling fra 1. januar 2017.

**74/16 Forlengelse av tilsetting i midlertidig stilling som postdoktor,
st.nr. 30019022 - FBA**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	05.04.2016	74/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge tilsettingsperioden for Christopher Jonathan Hulatt i midlertidig stilling som postdoktor i mikroalgebioteknologi – st. nr. 3001902– FBA for perioden 10.04.16 - 31.10.16.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i universitets- og høyskoleloven § 6-4 nr. 1 bokstav f.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge tilsettingsperioden for Christopher Jonathan Hulatt i midlertidig stilling som postdoktor i mikroalgebioteknologi – st. nr. 3001902– FBA for perioden 10.04.16 - 31.10.16.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i universitets- og høyskoleloven § 6-4 nr. 1 bokstav f.

75/16 Endring stillingsstørrelse og stillingskode for midlertidig stilling - st. nr. 30044592 – FBA -

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	08.03.2016	59/16
2 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	05.04.2016	75/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget faglige stillinger vedtar å endre:

- 1) Stillingskode fra st. kode 1352 postdoktor til st. kode 1109 forsker for hele tilsettingsperioden med tilbakevirkende kraft fra og med 01.02.2016. Jfr. sak 15/02081-6 vedtatt i TUF 26.1.2016 der hun ved en feil ble tilsatt som postdoktor i st. kode 1352 istedenfor forsker i st.kode 1109.
- 2) Stillingsstørrelsen for Irina Smolina i st. nr. 30044592 – FBA, fra 100 % til 50 % fra og med 1. mars 2016 og forlenge tilsettingsperioden tilsvarende til 30. juni 2016.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i Tjenestemannslovens § 3 nr 2 bokstav a.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget faglige stillinger vedtar å endre:

- 3) Stillingskode fra st. kode 1352 postdoktor til st. kode 1109 forsker for hele tilsettingsperioden med tilbakevirkende kraft fra og med 01.02.2016. Jfr. sak 15/02081-6 vedtatt i TUF 26.1.2016 der hun ved en feil ble tilsatt som postdoktor i st. kode 1352 istedenfor forsker i st.kode 1109.
- 4) Stillingsstørrelsen for Irina Smolina i st. nr. 30044592 – FBA, fra 100 % til 50 % fra og med 1. mars 2016 og forlenge tilsettingsperioden tilsvarende til 30. juni 2016.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i Tjenestemannslovens § 3 nr 2 bokstav a.

76/16 Forlengelse av midlertidig tilsetning som studieleder for medieteknologi og geografi

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	05.04.2016	76/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge tilsettingen av Robin Munkvold som studieleder for medieteknologi og geografi ved Avdeling for næring, samfunn og natur i perioden 01.08.2016 - 31.12.2016.

Han gis i samme periode permisjon fra sin faste stilling som høyskolelektor.

Den midlertidige tilsettingen hjemles i Tjenestemannslovens § 12.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge tilsettingen av Robin Munkvold som studieleder for medieteknologi og geografi ved Avdeling for næring, samfunn og natur i perioden 01.08.2016 - 31.12.2016.

Han gis i samme periode permisjon fra sin faste stilling som høyskolelektor.

Den midlertidige tilsettingen hjemles i Tjenestemannslovens § 12.

77/16 Forlenget tilsetting i midlertidig stilling som studieleder for ledelsesfag – Avdeling for næring, samfunn og natur

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	05.04.2016	77/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge tilsettingen av Jørgen Grinde i stilling som studieleder for ledelsesfag ved Avdeling for næring, samfunn og natur for perioden 01.08.2016 - 31.12.2016.

Han gis i samme periode permisjon fra sin faste stilling som førstelektor.

Den midlertidige tilsettingen hjemles i Tjenestemannslovens § 12.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge tilsettingen av Jørgen Grinde i stilling som studieleder for ledelsesfag ved Avdeling for næring, samfunn og natur for perioden 01.08.2016 - 31.12.2016.

Han gis i samme periode permisjon fra sin faste stilling som førstelektor.

Den midlertidige tilsettingen hjemles i Tjenestemannslovens § 12.

Orienteringssaker			
6/16	15/02744-11	Direkte midlertidig tilsetting i deltidsstilling som førstelektor i musikk, st.nr. 30065928, PHS - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	
7/16	15/03181-8	Midlertidig utvidelse av stillingsstørrelse i stilling som høyskolelærer i mat og helse, st.nr. 30026276, PHS - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	
8/16	15/02318-6	Direkte midlertidig tilsetting i stilling som professor i pedagogikk, st.nr. 30015837, PHS - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	

IDF-utvalg ved Nord universitet

Referat fra møte onsdag 11. mai 2016

Skype: kl. 12.00 – 16.00

Til stede:

Elisabeth Boye Okkenhaug	Personal- og organisasjonssjef/ Møteleder	Arbeidsgiver
Arne Brinchmann	Personal- og organisasjonsdirektør	Arbeidsgiver
Anita Eriksen	Ass. Universitetsdirektør	Arbeidsgiver
Terje Almendingen	Utviklingsleder	Til sak 68/16
Tomm Sandmoe	Økonomisjef	Til sak 68/16
Per Gaute Pettersen	Seniorrådgiver	Til sak 70/16
Ole Jakob Sørensen	Varamedlem	Forskerforbundet
Ingvild Mestad	Medlem	Utdanningsforbundet
Pernille Høgseth Hansen	Medlem	Akademikerne
Jørgen Karlsen	Medlem	YS
Kari Skarsaune	Medlem	NSF
Hilde Ribe	Varamedlem	LO
Christine Aasen	Administrasjonen	
Magnhild Bratteberg	Administrasjonen	Sekretær

Forfall:

Trude Gystad, NTL

Majken Paulsen, Forskerforbundet

Beate Aspdal, arbeidsgiver

Stig Erik Fossum, arbeidsgiver

SAKSKART		
67/16 - I	16/00893	Aktuelle saker ved Nord universitet 11.05.16
68/16 - I	16/00893	Prinsipper for arbeidsplassløsninger tilknyttet Administrasjonsbygget på Mørkved og kort om kontorplassering i nybygg på Steinkjer
69/16 - I	16/00893	Medvirkning og medbestemmelse i fusjonsprosessen
70/16 – I/D	16/00893	Reglement om sikring og forvaltning av arbeidsresultater ved Nord universitet

Innkalling og sakliste godkjent

Møtet startet med sak 70/16

67/16 Aktuelle saker ved Nord universitet

Status fusjon: Se sak 69/16

[Eventuell konflikt i statlig sektor:](#)

11. mai vil det komme nærmere informasjon om hvem som kan bli tatt ut i en eventuell streik. Om universitetet blir berørt eller ei, vil organisasjonen være i konflikt og vil måtte forholde seg til dette.

Organisasjonene informerte om at det i UNIO jobbes med beredskap.

[AMU – sammensetning og møte:](#)

Elisabeth Boye Okkenhaug informerte ut fra en Power Point presentasjon – se vedlegg.

NTL kommenterte at det ikke er vara for hovedverneombud. Organisasjonene ved/Majken Paulsen (som koordinator) følger opp dette.

Håndtering av saker etter AML og HA er skissert i lokal tilpasningsavtale. Detaljer omkring dette kan avklares mellom annet i AMUs første møte 30 og 31. mai.

[Omstillingshåndboka:](#)

Arne Brinchmann orienterte om en utarbeidet Omstillingshåndbok (førsteutkast) fra en Power Point Presentasjon, se vedlegg.

Orientering tas til etterretning.

Innkallinger til informasjonsmøter for administrasjonen videresendes til tillitsvalgte. (sekretær)

[Lønnspolitisk dokument:](#)

Det er utarbeidet et dokument på ulikheter fra tidligere UiN og HiNT. Dette sendes over til de tillitsvalgte. Utgangspunktet er som før avklart tidligere HiNTs struktur i dette dokumentet.

Det er ønskelig å få LPD ferdig før sommeren.

Arne Brinchmann og Elisabeth Boye Okkenhaug må avvante mandat fra øvrig ledelse for å kunne gå inn i forhandlinger med tjenestemannsorganisasjonene. Dette skal opp i ledermøte 30. mai.

Administrasjonen vil utarbeide et administrativt forslag til vedlegg/stillingsbeskrivelser som drøftes med tjenestemannsorganisasjonene.

Forslag for prosess vil være klar til møtet 23. mai.

Arbeidsvilkår – arbeidstidsordning for faglig tilsatte:

Elisabeth Boye Okkenhaug informerte om saken/prosess og foreløpig forslag til sammensetning av grupper. Det kom innspill på om man trengte en styringsgruppe.

Kommentar fra tjenestemannsorganisasjonene:

Organisasjonene bør være tungt med i prosessen med utarbeidelse av dokumentet.

Innspill og synspunkt tas med videre i prosessen.

Lokale referater:

IDF ved lærerutdanningen

IDF ved profesjonshøgskolen

68/16 Prinsipper for arbeidsplassløsninger tilknyttet Administrasjonsbygget på Mørkved og kort om kontorplassering i nybygg på Steinkjer

Saken ble lagt fram som en I-sak på bakgrunn av forespørsel fra tjenestemannsorganisasjonene.

Anita Eriksen og Terje Almendingen informerte om prosessen knyttet til administrasjonsbygget på Mørkved med utgangspunkt i en Power-Point-Presentasjon, se vedlegg. De overordnede målene for arbeidet ble nærmere presentert, og det ble gjort rede for hvilke helhetlige arbeidsplassløsninger som var tenkt etablert i det nye bygget og hvilke krav dette stilte til nye arbeidsformer og tekniske løsninger. Det ble også gjort rede for hvordan medvirkning og medbestemmelse var ivarettatt i prosessen.

Organisasjonene var opptatt av at den valgte arbeidsplassløsningen i tilstrekkelig grad ble tilpasset de arbeidsoppgavene som skulle ivaretas av de medarbeiderne som skulle være i bygget. Det ble særlig stilt spørsmål ved hvorvidt de etablerte arbeidsformene i dagens organisasjon og graden av digitalisering av arbeidet var tilpasset en løsning med såkalt «free seating» og «clean desk».

Organisasjonene var tydelig skeptiske til om en slik løsning ville være heldig.

Organisasjonene var også opptatt av ledernes fasiliteter i det nye bygget, og flere uttalte at lederne burde ha egne kontorer. Det ble beskrevet som viktig at det ikke ble valgt løsninger som gjorde ledelse og administrasjon mer utilgjengelige for de ansatte.

Tomm Sandmoe redegjorde for prosessen med utbygging av Campus på Steinkjer.

Informasjonen ble tatt til orientering

69/16 Medvirkning og medbestemmelse i fusjonsprosessen

Anita Eriksen orienterte ut fra en Power Point Presentasjon, se vedlegg.

Kommentar fra Forskerforbundet: Styret kan spørres om de ønsker en oversikt over tunge innspill.

Kommentar fra Utdanningsforbundet: Styret bør iallfall ha hovedrapportene.

Kommentar fra YS: Prosessen for administrativ organisering forstås slik: Hovedgrepet i administrativ organisering blir behandlet 23. juni. Mer detaljert organisering med innplasseringer blir behandlet i styremøte 7. september.

18. mai vil det være et allmøte for ansatte ved universitetet ved rektor Bjørn Olsen. Innkalling følger.

70/16 Reglement om sikring og forvaltning av arbeidsresultater ved Nord universitet

Anita Eriksen presenterte saken.

- Det er ønskelig å gi mer informasjon og få tilbakemeldinger/innspill i møtet.
- Det vil bli en drøftingssak 23. mai. Saken legges frem i styremøte 24. mai for godkjenning.

Per Gaute Pettersen informerte nærmere om saken med bakgrunn i en Power Point Presentasjon, se vedlegg

Kommentar fra organisasjonene:

YS ber om at rettigheter ved videooverføringer av forelesninger kommer klarere frem i dokumentet, under pkt. 2.2 kulepunkt 3 – det bør tas med digital undervisningsopplegg.

Kommentaren støttes av de andre organisasjonene.

Magnhild Bratteberg
referent

MØTEPROTOKOLL

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016

Dato: 19.04.2016 kl. 08:00 – 09:00
Sted: Møterom personal/Skype
Arkivsak: 16/00026

Tilstede: Grethe Lysfjord, Pål Jom, Gry Agnete Alsos (kl. 08:15 – 08:45),
Brit Rohnes

Møtende
varamedlemmer:

Forfall: Beate Aspdal, Hanna Lorentzen

Andre: Wenche Lind

Protokollfører: Utvalgssekretær

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
78/16	16/00026-27	Godkjenning av protokoll	4
79/16	16/02051-1	Utlysning av midlertidig stilling som stipendiat i internasjonal handel, st. nr. 30066012, HHN	5
80/16	16/02080-1	Utlysning av midlertidig stilling som stipendiat i økonomisk analyse, st. nr. 30034482, HHN	6
81/16	16/02082-1	Utlysning av midlertidig stilling som stipendiat i bedriftsøkonomi, st. nr. 30066009, HHN	7
82/16	16/02087-1	Utlysning av stilling som stipendiat i finansiell økonomi, st. nr. 30066011, HHN	8
83/16	16/02035-1	Utlysning av midlertidig stilling som stipendiat i entreprenørskap, st. nr. 30066010, HHN	9

84/16	16/02030-1	Utlysning av stilling som førsteamanuensis i kreftsykepleie, st.nr. 30015881, PHS - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	10
85/16	16/01870-1	Utlysning av midlertidig stilling som postdoktor, st. nr. 30016075 - FSV - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	11
86/16	16/02005-1	Utlysning av seks midlertidige stillinger som stipendiat - St. nr. 30066013 - St. nr. 30020710 - St. nr. 30020711- St. nr. 30046349 - St. nr. 30047841 - St. nr. 30021589 - FBA	12
87/16	16/02088-1	Utlysning av to midlertidige stillinger som vikar førsteamanuensis i farmasi ved Avdeling for helsefag - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	13
88/16	16/02007-1	Utlysning av 50 % fast stilling som universitetslektor tilknyttet laboratoriene ved farmasiutdanningen - Avdeling for helsefag	14
89/16	16/02006-1	Utlysning av 3 vikariater som førsteamanuensis/ førstelektor i helse- og sosialfag tilknyttet vernepleierutdanningen- Avdeling for helsefag - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	15
90/16	16/01941-1	Utlysning av 1-2 faste stillinger som førsteamanuensis/ førstelektor i matematikkdiraktikk ved avdeling for lærerutdanning	16
91/16	16/02018-1	Utlysning av stilling som førsteamanuensis/førstelektor i juridiske fag - NSN - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	17
92/16	15/01561-17	Tilsetting i midlertidig stilling som stipendiat, st. nr. 30060676 - FSV - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	18
93/16	15/02097-1	Forlengelse av midlertidig tilsetting i 20 % bistilling som professor II i idrett, st.nr. 30026416, PHS - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	19
94/16	15/03081-15	Direkte tilsetting i midlertidig stilling som førstelektor i engelsk, st.nr. 30045851, PHS - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	20
95/16	16/02021-1	Tilsetting i midlertidig stilling som stipendiat i ledelsesfag ved Avdeling for næring, samfunn og natur - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25 første ledd	21

96/16	16/01063-3	Tilsetting i to midlertidige stillinger som stipendiat i trafikk-faglig kompetanse - NSN - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	22
97/16	16/01896-1	Tilsetting i fast stilling som førsteamanuensis i kroppsøving og idrett- Avdeling for lærerutdanning - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	23
98/16	16/01999-1	Direkte tilsetting i midlertidig 20 % bistilling som førsteamanuensis II - Avdeling for helsefag - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	24
99/16	16/00730-6	Tilsetting i 50 % vikariat som universitetslektor tilknyttet praktisk- pedagogisk utdanning- Avdeling for lærerutdanning - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	25
100/16	16/01811-1	Tilsetting i fast stilling som universitetslektor i trafikk ved avdeling for næring, samfunn og natur - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	26
101/16	16/00312-2	Tilsetting i vikariat som universitetslektor i pedagogikk/ spesialpedagogikk- Avdeling for lærerutdanning - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	27
102/16	16/00394-2	Søknad om opprykk til professor i religion, livssyn og etikk - Avdeling for lærerutdanning - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	28
103/16	16/01990-1	Søknad om opprykk til professor i musikk – Avdeling for lærerutdanning - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	29
104/16	16/00682-7	Søknad om 20 % reduksjon i midlertidig stilling som universitetslektor ved sykepleierutdanningen, Avdeling for helsefag - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	30
Orienteringssaker			
9/16	16/01208-2	Direkte midlertidig tilsetting i stilling som universitetslektor, st.nr. 30065806, PHS - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	31

Sted, 19.04.2016

Grete Lysfjord
møteleder

78/16 Godkjenning av protokoll

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	19.04.2016	78/16

Innstilling til vedtak:

Protokoll fra møte 05.04.16 godkjennes.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Protokoll fra møte 05.04.16 godkjennes.

79/16 Utlysning av midlertidig stilling som stipendiat i internasjonal handel, st. nr. 30066012, HHN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	19.04.2016	79/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut midlertidig stilling som stipendiat i internasjonal handel, st. nr. 30066012, HHN. Stipendiaten tilsettes for en periode på fire år med 25% arbeidsplikt.

Hjemmel for midlertidig tilsetting følger av universitets- og høyskoleloven § 6-4 nr. 1. bokstav g.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut midlertidig stilling som stipendiat i internasjonal handel, st. nr. 30066012, HHN. Stipendiaten tilsettes for en periode på fire år med 25% arbeidsplikt.

Hjemmel for midlertidig tilsetting følger av universitets- og høyskoleloven § 6-4 nr. 1. bokstav g.

80/16Utllysning av midlertidig stilling som stipendiat i økonomisk analyse, st. nr. 30034482, HHN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	19.04.2016	80/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut midlertidig stilling som stipendiat i økonomisk analyse, st. nr. 30034482, HHN. Stipendiaten tilsettes for en periode på fire år med 25% arbeidsplikt.

Hjemmel for midlertidig tilsetting følger av universitets- og høyskoleloven § 6-4 nr. 1 bokstav g.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut midlertidig stilling som stipendiat i økonomisk analyse, st. nr. 30034482, HHN. Stipendiaten tilsettes for en periode på fire år med 25% arbeidsplikt.

Hjemmel for midlertidig tilsetting følger av universitets- og høyskoleloven § 6-4 nr. 1 bokstav g.

81/16 Utlysning av midlertidig stilling som stipendiat i bedriftsøkonomi, st. nr. 30066009, HHN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	19.04.2016	81/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut midlertidig stilling som stipendiat i bedriftsøkonomi, st. nr. 30066009, HHN. Stipendiaten tilsettes for en periode på fire år med 25% arbeidsplikt.

Hjemmel for midlertidig tilsetting følger av universitets- og høyskoleloven § 6-4 nr. 1. bokstav g.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut midlertidig stilling som stipendiat i bedriftsøkonomi, st. nr. 30066009, HHN. Stipendiaten tilsettes for en periode på fire år med 25% arbeidsplikt.

Hjemmel for midlertidig tilsetting følger av universitets- og høyskoleloven § 6-4 nr. 1. bokstav g.

82/16Utllysning av stilling som stipendiat i finansiell økonomi, st. nr. 30066011, HHN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	19.04.2016	82/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut midlertidig stilling som stipendiat i finansiell økonomi, st. nr. 30066011, HHN. Stipendiaten tilsettes for en periode på fire år med 25% arbeidsplikt.

Hjemmel for midlertidig tilsetting følger av universitets- og høyskoleloven § 6-4 nr. 1. bokstav g.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut midlertidig stilling som stipendiat i finansiell økonomi, st. nr. 30066011, HHN. Stipendiaten tilsettes for en periode på fire år med 25% arbeidsplikt.

Hjemmel for midlertidig tilsetting følger av universitets- og høyskoleloven § 6-4 nr. 1. bokstav g.

83/16 Utlysning av midlertidig stilling som stipendiat i entreprenørskap, st. nr. 30066010, HHN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	19.04.2016	83/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut midlertidig stilling som stipendiat i entreprenørskap, st. nr. 30066010, HHN. Stipendiaten tilsettes for en periode på fire år med 25% arbeidsplikt.

Hjemmel for midlertidig tilsetting følger av universitets- og høyskoleloven § 6-4 nr. 1. bokstav g.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut midlertidig stilling som stipendiat i entreprenørskap, st. nr. 30066010, HHN. Stipendiaten tilsettes for en periode på fire år med 25% arbeidsplikt.

Hjemmel for midlertidig tilsetting følger av universitets- og høyskoleloven § 6-4 nr. 1. bokstav g.

**84/16 Utllysning av stilling som førsteamanuensis i kreftsykepleie,
st.nr. 30015881, PHS**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	19.04.2016	84/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut stilling som førsteamanuensis i kreftsykepleie i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst, st.nr. 30015881, PHS.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut stilling som førsteamanuensis i kreftsykepleie i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst, st.nr. 30015881, PHS.

85/16Utllysning av midlertidig stilling som postdoktor, st. nr. 30016075 - FSV

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	19.04.2016	85/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for fagliges stillinger vedtar å lyse ut en midlertidig 2-årig stilling som postdoktor knyttet til prosjektet «Political Leadership in Local Councils» (POLLECO) i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i universitets- og høyskoleloven § 6-4 nr. 1 bokstav f.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for fagliges stillinger vedtar å lyse ut en midlertidig 2-årig stilling som postdoktor knyttet til prosjektet «Political Leadership in Local Councils» (POLLECO) i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i universitets- og høyskoleloven § 6-4 nr. 1 bokstav f.

86/16 Utlysning av seks midlertidige stillinger som stipendiat - St. nr. 30066013 - St. nr. 30020710 - St. nr. 30020711- St. nr. 30046349 - St. nr. 30047841 - St. nr. 30021589 – FBA

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	19.04.2016	86/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut seks midlertidige 3-årige stillinger som stipendiat – St. nr. 30066013 - St. nr. 30020710 - St. nr. 30020711- St. nr. 30046349 - St. nr. 30047841 - St. nr. 30021589 - FBA, i henhold til vedlagte utlysningstekster.

De midlertidige utlysningene er hjemlet i universitets- og høgskoleloven § 6-4 bokstav g.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut seks midlertidige 3-årige stillinger som stipendiat – St. nr. 30066013 - St. nr. 30020710 - St. nr. 30020711- St. nr. 30046349 - St. nr. 30047841 - St. nr. 30021589 - FBA, i henhold til vedlagte utlysningstekster.

De midlertidige utlysningene er hjemlet i universitets- og høgskoleloven § 6-4 bokstav g.

87/16 Utlysning av to midlertidige stillinger som vikar førsteamanuensis i farmasi ved Avdeling for helsefag

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	19.04.2016	87/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger ved Nord universitet vedtar å lyse ut to ettårige vikariater i henholdsvis 100 % og 80 % stilling som førsteamanuensis i farmasi ved Avdeling for helsefag i henhold til forslag til utlysningstekst.

Stillingene er hjemlet i tjml § 3. nr. 2 bokstav c.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt med følgende endringer fremkommet i møte:

- Setningen «personlig egnethet vil bli tillagt stor vekt» må tones ned til for eksempel «personlig egnethet vil bli vektlagt».

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger ved Nord universitet vedtar å lyse ut to ettårige vikariater i henholdsvis 100 % og 80 % stilling som førsteamanuensis i farmasi ved Avdeling for helsefag i henhold til forslag til utlysningstekst.

Stillingene er hjemlet i tjml § 3. nr. 2 bokstav c.

88/16 Utllysning av 50 % fast stilling som universitetslektor tilknyttet laboratoriene ved farmasiutdanningen - Avdeling for helsefag

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	19.04.2016	88/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for fagstillinger ved Nord universitet vedtar å lyse ut 50 % fast stilling som universitetslektor tilknyttet farmasiutdanningen ved Avdeling for helsefag.

Møtebehandling

Saken avvises og sendes tilbake til avdelingen.

89/16 Utlysning av 3 vikariater som førsteamanuensis/ førstelektor i helse- og sosialfag tilknyttet vernepleierutdanningen- Avdeling for helsefag

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	19.04.2016	89/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut 3 vikariater som førsteamanuensis/ førstelektor i helse- og sosialfag tilknyttet vernepleierutdanningen ved avdeling for helsefag, i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst.

Den midlertidige utlysningen er hjemlet i Tjenestemannsloven § 3-2 bokstav c.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt med følgende endringer fremkommet i møte:

- Setningen «personlig egnethet vil bli tillagt stor vekt» må tones ned til for eksempel «personlig egnethet vil bli vektlagt».
- Utvalget ønsket at overskrift endres til kun førsteamanuensis, ikke førsteamanuensis/førstelektor. Følgende setning settes inn i første avsnitt: Dersom det ikke melder seg søkere som er kvalifisert for tilsetting i stilling som førsteamanuensis kan det bli aktuelt å tilsette i stilling som førstelektor.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut 3 vikariater som førsteamanuensis/ førstelektor i helse- og sosialfag tilknyttet vernepleierutdanningen ved avdeling for helsefag, i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst.

Den midlertidige utlysningen er hjemlet i Tjenestemannsloven § 3-2 bokstav c.

90/16 Utlysning av 1-2 faste stillinger som førsteamanuensis/ førstelektor i matematikdidaktikk ved avdeling for lærerutdanning

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	19.04.2016	90/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut stilling som førsteamanuensis/førstelektor i matematikdidaktikk i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt med følgende endringer fremkommet i møte:

- Setningen «personlig egnethet vil bli tillagt stor vekt» må tones ned til for eksempel «personlig egnethet vil bli vektlagt».
- Utvalget ønsket at overskrift endres til kun førsteamanuensis, ikke førsteamanuensis/førstelektor. Følgende setning settes inn i første avsnitt: Dersom det ikke melder seg søkere som er kvalifisert for tilsetting i stilling som førsteamanuensis kan det bli aktuelt å tilsette i stilling som førstelektor.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut stilling som førsteamanuensis/førstelektor i matematikdidaktikk i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst.

91/16 Utlysning av stilling som førsteamanuensis/førstelektor i juridiske fag - NSN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	19.04.2016	91/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut fast stilling som førsteamanuensis/førstelektor i juridiske fag - NSN i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt med følgende endringer fremkommet i møte:

- Setningen «personlig egnethet vil bli tillagt stor vekt» må tones ned til for eksempel «personlig egnethet vil bli vektlagt».
- Utvalget ønsket at overskrift endres til kun førsteamanuensis, ikke førsteamanuensis/førstelektor. Følgende setning settes inn i første avsnitt: Dersom det ikke melder seg søkere som er kvalifisert for tilsetting i stilling som førsteamanuensis kan det bli aktuelt å tilsette i stilling som førstelektor.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut fast stilling som førsteamanuensis/førstelektor i juridiske fag - NSN i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst.

92/16 Tilsetting i midlertidig stilling som stipendiat, st. nr. 30060676 - FSV

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	19.04.2016	92/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Pål Halvorsen i midlertidig stilling som stipendiat, st. nr. 30060676 – FSV.

Den midlertidige stillingen er hjemlet i Universitets- og høyskoleloven § 6-4 bokstav g.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Pål Halvorsen i midlertidig stilling som stipendiat, st. nr. 30060676 – FSV.

Den midlertidige stillingen er hjemlet i Universitets- og høyskoleloven § 6-4 bokstav g.

93/16 Forlengelse av midlertidig tilsetning i 20 % bistilling som professor II i idrett, st.nr. 30026416, PHS

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	19.04.2016	93/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsetningen av Rune Høigaard i 20 % bistilling som professor II i idrett for perioden 1. august 2016 til 31. juli 2018, st.nr. 30026416, PHS.

Den midlertidige tilsetningen er hjemlet i universitets- og høyskolelovens § 6-6.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsetningen av Rune Høigaard i 20 % bistilling som professor II i idrett for perioden 1. august 2016 til 31. juli 2018, st.nr. 30026416, PHS.

Den midlertidige tilsetningen er hjemlet i universitets- og høyskolelovens § 6-6.

94/16 Direkte tilsetting i midlertidig stilling som førstelektor i engelsk, st.nr. 30045851, PHS

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	19.04.2016	94/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Ian Harkness midlertidig i stilling som førstelektor i engelsk i tiden 1. august 2016 til 31. juli 2017, st.nr. 30045851, PHS.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i tjenestemannslovens § 3 nr. 2, bokstav a.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Ian Harkness midlertidig i stilling som førstelektor i engelsk i tiden 1. august 2016 til 31. juli 2017, st.nr. 30045851, PHS.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i tjenestemannslovens § 3 nr. 2, bokstav a.

95/16Tilsetting i midlertidig stilling som stipendiat i ledelsesfag ved Avdeling for næring, samfunn og natur

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	19.04.2016	95/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Anne Sigrid Haugset i midlertidig 4-årig stilling som stipendiat innen ledelsesfag ved Avdeling for næring, samfunn og natur.

Tiltredelse i stillingen skjer etter nærmere avtale.

Den midlertidige stillingen er hjemlet i universitets- og høgskoleloven § 6-4 bokstav g.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Anne Sigrid Haugset i midlertidig 4-årig stilling som stipendiat innen ledelsesfag ved Avdeling for næring, samfunn og natur.

Tiltredelse i stillingen skjer etter nærmere avtale.

Den midlertidige stillingen er hjemlet i universitets- og høgskoleloven § 6-4 bokstav g.

96/16 Tilsetting i to midlertidige stillinger som stipendiat i trafikkfaglig kompetanse - NSN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	19.04.2016	96/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette i to midlertidige stillinger som stipendiat innen trafikkfaglig kompetanse:

- 1- Hilde Kjelsrud tilsettes i stipendiatstilling i trafikkfaglig kompetanse for fire år fra tiltredelsesdato. Tilsettingen er under forutsetning av at hun har fått bekreftelse om opptak på doktorgradsprogram. Tiltredelse i stillingen skjer etter at opptaket er bekreftet.
- 2- Jan Petter Wigum tilsettes i stipendiatstilling i trafikkfaglig kompetanse for fire år fra tiltredelsesdatoen. Tilsettingen er under forutsetning av at han ved en forbedret projektskisse har fått bekreftelse om opptak på doktorgradsprogram. Tiltredelse i stillingen skjer etter at opptaket er bekreftet.

De midlertidige tilsettingene er hjemlet i Lov om universiteter og høyskoler § 6-4 bokstav g.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt med endring.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Hilde Kjelsrud i midlertidig stilling som stipendiat i trafikkfaglig kompetanse for fire år fra tiltredelsesdato. Tilsettingen er under forutsetning av at hun har fått bekreftelse om opptak på doktorgradsprogram. Tiltredelse i stillingen skjer etter at opptaket er bekreftet.

De midlertidige tilsettingene er hjemlet i Lov om universiteter og høyskoler § 6-4 bokstav g.

97/16Tilsetting i fast stilling som førsteamanuensis i kroppsøving og idrett- Avdeling for lærerutdanning

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	19.04.2016	97/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Håvard Lorås i 100 % fast stilling som førsteamanuensis i kroppsøving og idrett ved avdeling for lærerutdanning.

Møtebehandling

Saken avvises og sendes tilbake til avdelingen.

**98/16 Direkte tilsetting i midlertidig 20 % bistilling som
førsteamanuensis II - Avdeling for helsefag**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	19.04.2016	98/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Erik Reidar Sund i midlertidig 20 % bistilling som førsteamanuensis II ved avdeling for helsefag, tilknyttet masterstudiet i psykisk helsearbeid. Tilsettingsperioden er 01.05.2016 - 30.04.2017.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i Universitets- og høyskoleloven § 6-6.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Erik Reidar Sund i midlertidig 20 % bistilling som førsteamanuensis II ved avdeling for helsefag, tilknyttet masterstudiet i psykisk helsearbeid. Tilsettingsperioden er 01.05.2016 - 30.04.2017.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i Universitets- og høyskoleloven § 6-6.

**99/16Tilsetting i 50 % vikariat som universitetslektor tilknyttet
praktisk- pedagogisk utdanning- Avdeling for lærerutdanning**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	19.04.2016	99/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Trine Merethe Paulsen i 50 % vikariat som universitetslektor i praktisk- pedagogisk utdanning i perioden 01.08.2016 - 31.07.2019.

Tilsettingen hjemles i tjenestemannsloven § 3-2 bokstav c.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Trine Merethe Paulsen i 50 % vikariat som universitetslektor i praktisk- pedagogisk utdanning i perioden 01.08.2016 - 31.07.2019.

Tilsettingen hjemles i tjenestemannsloven § 3-2 bokstav c.

100/16Tilsetting i fast stilling som universitetslektor i trafikk ved avdeling for næring, samfunn og natur

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	19.04.2016	100/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Elke Kristoffersen i 100 % fast stilling som universitetslektor i trafikk ved avdeling for næring, samfunn og natur. Tilsettingen er fra 1.mars 2016.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Elke Kristoffersen i 100 % fast stilling som universitetslektor i trafikk ved avdeling for næring, samfunn og natur. Tilsettingen er fra 1.mars 2016.

101/16Tilsetting i vikariat som universitetslektor i pedagogikk/ spesialpedagogikk- Avdeling for lærerutdanning

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	19.04.2016	101/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Anne Lise Sæteren til ett- årig vikariat som universitetslektor i pedagogikk/ spesialpedagogikk. Tiltredelse etter nærmere avtale. Hvis hun ikke tar stillingen tilsettes Unn–Elisabeth Fjerstad.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i tjenestemannsloven § 3-2 bokstav c.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Anne Lise Sæteren til ett- årig vikariat som universitetslektor i pedagogikk/ spesialpedagogikk. Tiltredelse etter nærmere avtale. Hvis hun ikke tar stillingen tilsettes Unn–Elisabeth Fjerstad.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i tjenestemannsloven § 3-2 bokstav c.

102/16 Søknad om opprykk til professor i religion, livssyn og etikk - Avdeling for lærerutdanning

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	19.04.2016	102/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å godkjenne innstillingen fra sakkyndig komite og på grunnlag av denne tildele Idar Kjølsvik opprykk fra stilling som førsteamanuensis til stilling som professor i religion, livssyn og etikk med virkning fra 15.03.2016.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å godkjenne innstillingen fra sakkyndig komite og på grunnlag av denne tildele Idar Kjølsvik opprykk fra stilling som førsteamanuensis til stilling som professor i religion, livssyn og etikk med virkning fra 15.03.2016.

103/16 Søknad om opprykk til professor i musikk – Avdeling for lærerutdanning

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	19.04.2016	103/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å godkjenne innstillingen fra sakkyndig komite og på grunnlag av denne tildele Andreas Aase opprykk fra stilling som førsteamanuensis til stilling som professor i musikk med virkning fra 28. august 2015.

Vedtaket er hjemlet i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger § 2-2.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å godkjenne innstillingen fra sakkyndig komite og på grunnlag av denne tildele Andreas Aase opprykk fra stilling som førsteamanuensis til stilling som professor i musikk med virkning fra 28. august 2015.

Vedtaket er hjemlet i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger § 2-2.

104/16 Søknad om 20 % reduksjon i midlertidig stilling som universitetslektor ved sykepleierutdanningen, Avdeling for helsefag

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	19.04.2016	104/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å innvilge Hege Solberg 20 % reduksjon i sin midlertidige stilling som universitetslektor i sykepleiefag ved Avdeling for helsefag. Reduksjon i stilling gjelder for perioden 01.08.2016 – 30.07.2017 og skal benyttes til å jobbe ved Sykehuset Namsos.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å innvilge Hege Solberg 20 % reduksjon i sin midlertidige stilling som universitetslektor i sykepleiefag ved Avdeling for helsefag. Reduksjon i stilling gjelder for perioden 01.08.2016 – 30.07.2017 og skal benyttes til å jobbe ved Sykehuset Namsos.

Orienteringssak

<u>Saknr</u>	<u>Arkivsak</u>	<u>Tittel</u>
9/16	16/01208-2	Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25 Direkte midlertidig tilsetning i stilling som universitetslektor, st.nr. 30065806, PHS

MØTEPROTOKOLL

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016

Dato: 05.04.2016 kl. 12:00 – 13:00

Sted:

Arkivsak: 16/00027

Tilstede: Elisabeth Boye Okkenhaug, Anita Eriksen, Sissel Marit Jensen, Tom Kilskar

**Møtende
varamedlemmer:** Margrethe Mørkved Solli

Forfall: Jan-Atle Toska

Andre: Runar Michaelsen, Arne Brinchmann

Protokollfører: Utvalgssekretær

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
40/16	16/00027-31	Godkjenning av protokoll	3
41/16	16/01797-1	Utlysning av stilling som senterleder for arktisk maritimt kompetansesenter, CAMAR, st. nr. 30065930, HHN	4
42/16	16/01759-1	Utlysning av vikariat som Førstekonsulent - st.nr. 30015924 - Studentservice - Bodø - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	5
43/16	15/01435-16	Endring av startdato for midlertidig stilling som overingeniør - prosjekt NMDC - st. nr 30057220 - FBA - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	6
44/16	16/01488-1	Tilsetting i to stillinger som rådgiver, UB, studiested Bodø - Still. nr. 30040118 og 30044371 - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	7

Orienteringssaker			
7/16	16/01721-1	Tilsetting i midlertidig stilling som vikar driftstekniker st.nr. 30016126 - Drift - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	8

Sted, 05.04.2016

Elisabeth Boye Okkenhaug
møteleder

40/16 Godkjenning av protokoll

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	05.04.2016	40/16

Innstilling til vedtak:

Protokoll fra møte 15.03.16 godkjennes

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Protokoll fra møte 15.03.16 godkjennes

41/16 Ulysning av stilling som senterleder for arktisk maritimt kompetansesenter, CAMAR, st. nr. 30065930, HHN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	05.04.2016	41/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalg for teknisk-/administrative stillinger vedtar utlysning av midlertidig stilling som senterleder for arktisk maritimt kompetansesenter, CAMAR, i henhold til vedlagte utlysningstekst. Stillingsnr. 30065930, HHN.

Stillingen lyses ut for en periode på tre år med mulighet for fast tilsetting. Hjemmelen for midlertidig tilsetting følger av tjml. § 3 nr. 2a (jfr. forskrift til tjml § 2 nr. 4).

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt. Saken er sjekket ut med innstiller ang «mulighet for fast tilsetting», og ble deretter godkjent av utvalget pr. epost.

Vedtak

Tilsettingsutvalg for teknisk-/administrative stillinger vedtar utlysning av midlertidig stilling som senterleder for arktisk maritimt kompetansesenter, CAMAR, i henhold til vedlagte utlysningstekst. Stillingsnr. 30065930, HHN.

Stillingen lyses ut for en periode på tre år med mulighet for fast tilsetting. Hjemmelen for midlertidig tilsetting følger av tjml. § 3 nr. 2a (jfr. forskrift til tjml § 2 nr. 4).

42/16 Utlysning av vikariat som Førstekonsulent - st.nr. 30015924 - Studentservice - Bodø

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	05.04.2016	42/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk- /administrative stillinger vedtar å utlyse et vikariat som førstekonsulent st.nr 30015924 – Studentservice, i henhold til vedlagte utlysningstekst.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk- /administrative stillinger vedtar å utlyse et vikariat som førstekonsulent st.nr 30015924 – Studentservice, i henhold til vedlagte utlysningstekst.

43/16 Endring av startdato for midlertidig stilling som overingeniør - prosjekt NMDC - st. nr 30057220 - FBA

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	05.04.2016	43/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk- /administrative stillinger vedtar å endre startdato for Andrea Bozman i inntil 100 % midlertidig stilling som overingeniør i det eksternfinansierte prosjektet NMDC - st. nr. 30057220 – FBA. Endring av oppstartdato har bakgrunn i rettighetsbasert forlengelse i nåværende stilling som stipendiat.

Ny tilsettingsperiode midlertidig stilling som overingeniør vil være 07.04.16 – 06.07.16.

Dersom ytterligere sykemeldinger inntreffer i nåværende stilling som stipendiat og disse utløser rettighetsbasert forlengelse, vil startdato i midlertidig stilling som overingeniør forskyves tilsvarende.

Vedtaket innebærer at det leveres timelister hver måned for inntil 37,5 timer per uke.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i tjenestemannslovens § 3 punkt 2 bokstav a.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk- /administrative stillinger vedtar å endre startdato for Andrea Bozman i inntil 100 % midlertidig stilling som overingeniør i det eksternfinansierte prosjektet NMDC - st. nr. 30057220 – FBA. Endring av oppstartdato har bakgrunn i rettighetsbasert forlengelse i nåværende stilling som stipendiat.

Ny tilsettingsperiode midlertidig stilling som overingeniør vil være 07.04.16 – 06.07.16.

Dersom ytterligere sykemeldinger inntreffer i nåværende stilling som stipendiat og disse utløser rettighetsbasert forlengelse, vil startdato i midlertidig stilling som overingeniør forskyves tilsvarende.

Vedtaket innebærer at det leveres timelister hver måned for inntil 37,5 timer per uke.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i tjenestemannslovens § 3 punkt 2 bokstav a.

**44/16Tilsetting i to stillinger som rådgiver, UB, studiested Bodø -
Still. nr. 30040118 og 30044371**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	05.04.2016	38/16
2 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	05.04.2016	44/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk- /administrative stillinger vedtar å tilsette Vidar Rongved og Igor Goncharenko i hver sin 100% stilling ved universitetsbiblioteket, studiested Bodø. Begge innplasseres i stillingskode 1434 rådgiver, st.nr. 30040118 og 30044371 – UB. Den faste tilsettingen gjelder fra 01.01.2017.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk- /administrative stillinger vedtar å tilsette Vidar Rongved og Igor Goncharenko i hver sin 100% stilling ved universitetsbiblioteket, studiested Bodø. Begge innplasseres i stillingskode 1434 rådgiver, st.nr. 30040118 og 30044371 – UB. Den faste tilsettingen gjelder fra 01.01.2017.

Orienteringssak

<u>Saknr</u>	<u>Arkivsak</u>	<u>Tittel</u>
7/16	16/01721-1	Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1 Tilsetting i midlertidig stilling som vikar driftstekniker st.nr. 30016126 - Drift

MØTEPROTOKOLL

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016

Dato: 19.04.2016 kl. 12:00 – 12:45
Sted: Møterom personalavdelingen/Skype
Arkivsak: 16/00027

Tilstede: Elisabeth Boye Okkenhaug, Jan Atle Toska, Sissel Marit jensen, Tom Kilskar

Møtende varamedlemmer: Tømm Sandmoe

Forfall: Anita Eriksen

Andre: Wenche Lind

Protokollfører: Utvalgssekretær

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
45/16	16/00027-32	Godkjenning av protokoll	2
46/16	16/00175-6	Tilsetting i stilling som rådgiver, st.nr. 30031621, PHS - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	3
47/16	16/00179-7	Tilsetting i stilling som rådgiver, st.nr. 30018839, PHS - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	4
48/16	16/00324-7	Tilsetting i vikariat som førstekonsulent/rådgiver økonomi - st. nr. 30016302- FBA - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	5
49/16	15/03363-12	Forlengelse i midlertidig stilling/vikariat som førstekonsulent, st. nr. 30016118 - FSV - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	6
50/16	16/02041-2	Forlengelse av midlertidig tilsetting i stilling som førstekonsulent ved økonomi og drift Steinkjer - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	7

Det ble meldt et ønske om å ha en felles internopplæring i saksutredning og innstilling i forbindelse med tilsetting.

Det sendes en påminning til innstillende myndighet om å ta med i saksutredningen en vurdering om eventuelle søkere med innvandrerbakgrunn eller funksjonshemming fyller kvalifikasjonskravene slik at prosedyren med å ta ut til intervju følges i tråd med regelverket.

Sted, 19.04.2016
Elisabeth Boye Okkenhaug
møteleder

45/16 Godkjenning av protokoll

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	19.04.2016	45/16

Innstilling til vedtak:

Protokoll fra møte 05.04.16 godkjennes.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt med endring.

Vedtak

Protokoll fra møte 05.04.16 godkjennes med følgende endring: Det legges en merknad på at det på sak 41/16 måtte sjekkes ut med innstiller ang «mulighet for fast tilsetting». Saken ble deretter godkjent av utvalget pr. epost.

46/16 Tilsetting i stilling som rådgiver, st.nr. 30031621, PHS

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	19.04.2016	46/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å tilsette Martine Nymo i stilling som rådgiver, st.nr. 30031621, PHS.

Dersom hun ikke tar stillingen tilbys den til Mette B. Arntsen.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt med endring.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å tilsette Martine Nymo i 100 % stilling som rådgiver, st.nr. 30031621, PHS.

Dersom hun ikke tar stillingen tilbys den til Mette B. Arntsen.

47/16Tilsetting i stilling som rådgiver, st.nr. 30018839, PHS

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	19.04.2016	47/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk-administrative stillinger vedtar å tilsette Elisabeth Misvær og Hilde Hermansen hver i 50 % stilling som rådgiver, st.nr. 30018839, PHS.

Dersom en av dem, eller begge ikke tar imot tilbudet, tilbys stillingen i rangert rekkefølge og med den stillingsstørrelse som til enhver tid er ledig:

1. Marte Henriksen
2. Anne Kristin Myrseth

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk-administrative stillinger vedtar å tilsette Elisabeth Misvær og Hilde Hermansen hver i 50 % stilling som rådgiver, st.nr. 30018839, PHS.

Dersom en av dem, eller begge ikke tar imot tilbudet, tilbys stillingen i rangert rekkefølge og med den stillingsstørrelse som til enhver tid er ledig:

3. Marte Henriksen
4. Anne Kristin Myrseth

48/16Tilsetting i vikariat som førstekonsulent/rådgiver økonomi - st. nr. 30016302- FBA

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	19.04.2016	48/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk/administrative stillinger vedtar å tilsette Christian Helgesen i et 100 % ett-årig vikariat som rådgiver innen økonomi/administrasjon – st. nr 30016302 - FBA i henhold til vedlagte utlysningstekst.

Dersom Christian Helgesen ikke tar imot tilbudet, tilbys stilling som førstekonsulent i følgende rekkefølge:

2. Oliver Henk
3. Karoline Hansen

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i Tjenestemannsloven § 3, punkt 2, bokstav c.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk/administrative stillinger vedtar å tilsette Christian Helgesen i et 100 % ett-årig vikariat som rådgiver innen økonomi/administrasjon – st. nr 30016302 - FBA i henhold til vedlagte utlysningstekst.

Dersom Christian Helgesen ikke tar imot tilbudet, tilbys stilling som førstekonsulent i følgende rekkefølge:

4. Oliver Henk
5. Karoline Hansen

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i Tjenestemannsloven § 3, punkt 2, bokstav c.

**49/16Forlengelse i midlertidig stilling/vikariat som førstekonsulent,
st. nr. 30016118 - FSV**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	19.04.2016	49/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsettingen av Terje Sotberg i stilling som vikar som førstekonsulent, st. nr. 30016118 for perioden 1. juli 2016 til og med 31. januar 2017.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i tjenestemannslovens § 3-2 bokstav c.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsettingen av Terje Sotberg i stilling som vikar som førstekonsulent, st. nr. 30016118 for perioden 1. juli 2016 til og med 31. januar 2017.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i tjenestemannslovens § 3-2 bokstav c.

50/16 Forlengelse av midlertidig tilsetting i stilling som førstekonsulent ved økonomi og drift Steinkjer

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	19.04.2016	50/16

Tomm Sandmoe erkjente seg inhabil og deltok ikke i behandlingen av saken.

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsettingen av Nina Brørs i stilling som førstekonsulent ved økonomiseksjonen fram til ny organisasjon er på plass, dog ikke lenger enn 01.01.17

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i Tjenestemannsloven § 3 pkt 2 c.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsettingen av Nina Brørs i stilling som førstekonsulent ved økonomiseksjonen fram til ny organisasjon er på plass, dog ikke lenger enn 01.01.17

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i Tjenestemannsloven § 3 pkt 2 c.