

Møtebok: Styret for Nord universitet (13.12.2017)

Styret for Nord universitet

Dato: 12.13.2017 kl 08.00 - ca 13.45

Sted: Styrerommet Campus Bodø

Til:

Vigdis Moe Skarstein

Björg Tørresdal

Reidar Bye

Aslaug Mikkelsen

Anders Söderholm

Lisbeth Flatraaker

Asjörn Røiseland

Roar Tromsdal

Espen Leirset

Roald Jakobsen

Emma Svarva Giskås

Jim Simonsen Jenssen

Mathias Lauritzen

Vigdis Moe Skarstein
styreleder

Saksliste

Vedtakssaker

133/17 Godkjenning av protokoll fra møte 23. november	3
134/17 Rektor rapporterer	21
135/17 Oppfølging kompetanseplan - desember 2017	22
136/17 Budsjett 2018 - Endelige rammer	27
137/17 Systematisk Kvalitetsarbeid for utdanning ved Nord universitet	38
138/17 Interne retningslinjer for bevertning og representasjon	51
139/17 Bierverv ved Nord universitet	59
140/17 Revisjonsplan 2018	67
141/17 Rapport og prognoser for doktorgradsutdanningen per 1. november 2017	71
142/17 Organisering av nasjonalt senter for kunst og kultur i opplæringen	75
143/17 Opprettelse av likestillings-, integrerings- og mangfoldsutvalget	80
144/17 Status i arbeidet med å etablere styringssystem for informasjonssikkerhet	83
145/17 Utlysning av Master i spesialsykepleie ved Fakultet for sykepleie og helsevitenskap studieåret 2018/2019	97
146/17 Midlertidige tilsetninger ved Nord universitet – status	109
147/17 Politikk for informasjonssikkerhet	119
148/17 Etablering av Råd for samarbeid med arbeidslivet ved Nord universitet	122
149/17 Langtidsdagsorden 13. desember	126
150/17 Orienteringer 13. desember	129
151/17 Referater 13. desember	132

Arkivsak-dok.	17/00446-8
Saksansvarlig	Bjørn Olsen
Saksbehandler	Eva Helene Skaiaa

Saksgang

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 23. NOVEMBER

Forslag til vedtak:

Styret godkjenner protokollen fra møtet 23. november.



MØTEPROTOKOLL

Styret for Nord universitet

Dato: 23.11.2017 kl. 08:00- 15.00
Sted: Bodø, styrerommet 350 administrasjonsbygget
Arkivsak: 15/05680

Tilstede: Vigdis Moe Skarstein, Bjørg Tørresdal, Reidar Bye, Anders Söderholm, Lisbeth Flatraaker (til og med sak 129), Asbjørn Røiseland, Roar Tromsdal, Espen Leirset, Roald Jakobsen, Jim Simonsen Jenssen, Mathias Lauritzen, Emma Svarva Giskås

**Møtende
varamedlemmer:**

Forfall: Aslaug Mikkelsen (forhindret på grunn av innstilt fly)

Fra administrasjonen møtte: Rektor Bjørn Olsen, prorektor Hanne Solheim Hansen, dekanene Hanne Thommesen, Ketil Eiane, Sarah Paulson, direktør Anita Eriksen, fakultetsdirektørene Steinar Stene-Sørensen, Anne Ringen Pedersen, økonomi- og analysesjef Per Arne Skjelvik, organisasjonssjef Arne Brinchmann, kommunikasjonssjef Lotte Grepp Knutsen

Protokollfører: Lotte Grepp Knutsen

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
<u>115/17</u>	17/00446-7	Godkjenning av protokoll fra møte 30. oktober	3
<u>116/17</u>	17/01628-5	Rektor rapporterer	3
<u>117/17</u>	16/06027-9	Oppfølging kompetanseplan - November 2017	4
<u>118/17</u>	16/03771-9	Årsregnskap 2016 - Revisjonsberetning - Rapport fra dialogmøte med KD	4
<u>119/17</u>	16/01227-11	Oppfølging av etatsstyringsmøtet 2017	5

<u>120/17</u>	17/03892-2	Status prosjekt studiestedsstruktur. Organisering og plan for analysegruppe.	7
<u>121/17</u>	17/03904-2	Eierskap og styring av forskningsinstituttene i universitetets randsone	7
<u>122/17</u>	17/02168-4	Policyer ved Nord universitet 2018	9
<u>123/17</u>	17/01300-5	Bachelor i film og TV-produksjon - Konsekvensutredning av nullopptak i 2018	10
<u>124/17</u>	17/03863-1	Kvalitetsrapport for utdanning 2016/2017	10
<u>125/17</u>	17/04203-1	Søkning til studieprogrammene ved Nord universitet i 2017	12
<u>126/17</u>	15/01169-10	Tilsyn med samfunnssikkerhet og beredskap ved Nord universitet	12
<u>127/17</u>	17/03712-4	Høring - endring i universitets- og høyskoleloven oppfølging av Kvalitetsmeldingen	13
<u>128/17</u>	16/06058-12	Rammeavtale mellom Helse Midt-Norge RHF og Nord universitet om samarbeid om utdanning, forskning og innovasjon	13
<u>129/17</u>	16/01760-2	Retningslinjer for sakkyndig bedømmelse ved ansettelse i undervisnings - og forskerstillinger	13
<u>130/17</u>	17/00447-7	Langtidsdagsorden 23. november	13
<u>131/17</u>	17/00448-6	Orienteringer 23. november	15
<u>132/17</u>	17/00449-7	Referater 23. november	16
Orienteringssaker			

Sted, 23.11.2017

Møteleder Vigdis Moe Skarstein

Asbjørn Røiseland påpekte at saker som ble utsatt fra forrige møte, nå er fremsendt med nytt saksnummer og i noen tilfeller ny innstilling, og de konsekvensene dette får for protokollering og etterprøvbarehet. Rektor ser på hvordan dette bør praktiseres.

I tillegg til utsendte dokumenter, ble følgende dokumenter omdelt i møtet

- Til sak 126/17: Brev fra Kunnskapsdepartementet datert 02.10.17
«Tilbakemelding fra tilsyn med arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap ved Nord universitet»
- 132/17:
 - o Referat fra IDF-møte 17.11.17
 - o Referat fra IDF-møte 22.11.17
- Sak 129/17 ble behandlet rett etter sak 126/17. Ellers ble sakene behandlet i den rekkefølge de var fremsendt.

Dagsorden ble godkjent.

115/17 Godkjenning av protokoll fra møte 30. oktober

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	23.11.2017	115/17

Forslag til vedtak:

Styret godkjenner protokollen fra møte 30. oktober.

Møtebehandling

Det var protokollert at Asbjørn Røiseland ba om informasjon om vedtaket i TRA sak 107/17 og TUF sak 301/17. Rektor ga en orientering om bakgrunn og begrunnelse for saksbehandlingen.

Vedtak

Styret godkjenner protokollen fra møtet 30. oktober.

116/17 Rektor rapporterer

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	23.11.2017	116/17

Møtebehandling

- Styreleder innledet om innhold og signaler som ble gitt i Kunnskapsdepartementets styreseminar som ble avholdt 20.11.17. Rektor og andre styremedlemmer supplerte.

Rektor informerte om følgende saker:

- Status og resultater for søknadsprosesser innenfor forskning i RFF, NRF og Horizon 2020
- Signering av avtale med NIBIO for å utvikle mer kunnskap om alger både innen forskning og utdanning
- Signering av avtale mellom Nord universitet, Nordland politidistrikt, Hovedredningssentralen og Nordlandssykehuset om regional og nasjonal kompetanseoppbygging på beredskapsfeltet.

- Status og oppfølging av arbeid mot seksuell trakassering, herunder arbeidet med nye samlede retningslinjer og handlingsplan.
- Sak i Khrono om utvikling av faglige og administrative stillinger, der Nord universitet kom relativt godt ut. Rektor utdypet tallene som kom frem i saken.

Vedtak

Saken tatt til orientering,

Styret ba om å få seg forelagt de nye retningslinjene og handlingsplan mot seksuell trakassering når de foreligger

117/17 Oppfølging kompetanseplan - November 2017

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	23.11.2017	117/17

Forslag til vedtak:

Styret tar oppdatering på kompetanseplan 2017-2018 til etterretning.

Møtebehandling

Vigdis Moe Skarstein fremmet følgende tilleggsforslag til innstillingen:

- På bakgrunn av informasjon fra rektor og diskusjon i styret, ba styret om at dekanene på neste møte presenterer utfordringer og tiltak fra hvert fakultet, sett opp mot strategi og faglig profil.

Rektor endret sin innstilling i tråd med dette.

Votering

Innstillingen med tilleggsforslaget ble enstemmig vedtatt

Vedtak

1. Styret tar oppdatering på kompetanseplan 2017-2018 til etterretning.
2. På bakgrunn av informasjon fra rektor og diskusjon i styret, ba styret om at dekanene på neste møte presenterer utfordringer og tiltak fra hvert fakultet, sett opp mot strategi og faglig profil.

118/17 Årsregnskap 2016 - Revisjonsberetning - Rapport fra dialogmøte med KD

Behandlet av	Møtedato	Saknr
--------------	----------	-------

1 Styret for Nord universitet	23.11.2017	118/17
-------------------------------	------------	--------

Forslag til vedtak:

Styret tar informasjonen om dialogmøtet med Kunnskapsdepartementet til orientering.

Møtebehandling

Björg Tørresdal fremmet følgende alternative forslag til vedtak:

1. Styret forutsetter at universitetet følger reglement i Statens personalhåndbok når det gjelder pkt 10.1. om representasjon, bevertning, utgifter til mat etc. Styret ber om til neste styremøte å få seg forelagt en vurdering av om det er nødvendig med endringer i gjeldende interne retningslinjer, hvilke disse i tilfelle er og hvordan de vil følges opp.
2. Styret ber seg også om å få seg forelagt den risiko- og sårbarhetsanalysen som Kunnskapsdepartementet har anbefalt, og en vurdering av på hvilken måte internrevisjonen kan bidra til tett oppfølging for å hindre at slike saker kan oppstå på nytt.

Rektor endret sitt forslag i tråd med det fremlagte forslaget

Votering

Den endrede innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Styret forutsetter at universitetet følger reglement i Statens personalhåndbok når det gjelder pkt 10.1. om representasjon, bevertning, utgifter til mat etc. Styret ber om til neste styremøte å få seg forelagt en vurdering av om det er nødvendig med endringer i gjeldende interne retningslinjer, hvilke disse i tilfelle er og hvordan de vil følges opp.
2. Styret ber seg også om å få seg forelagt den risiko- og sårbarhetsanalysen som Kunnskapsdepartementet har anbefalt, og en vurdering av på hvilken måte internrevisjonen kan bidra til tett oppfølging for å hindre at slike saker kan oppstå på nytt.

119/17 Oppfølging av etatsstyringsmøtet 2017

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	23.11.2017	119/17

Forslag til vedtak:

Styret tar departementets tilbakemelding på etatsstyringsmøtet 2017 til etterretning, og ber rektor følge opp og komme tilbake til styret med særskilt styrebehandling i henhold til fremlagte plan.

Møtebehandling

Björg Tørresdal fremmet følgende forslag som tillegg til innstillingen:

Styret påpeker spesielt departementets forventinger til styret om oppfyllelse av de høye ambisjonene for lærerutdanningene:

- ha spesielt fokus på de nye grunnskolelærerutdanningene de neste årene
- sikre at lærerutdanningene har den organiseringen og de ressursene som er nødvendig for å møte utfordringene knyttet til rekruttering og gjennomstrømming
- ta ansvar for å sikre god dialog med lokale myndigheter om regionens behov for skolebasert forskning som sikrer masterstudentene i lærerutdanningen tilgang til relevante temaer og gode praksisskoler

Styret ber om at det utarbeides egne saker på oppfølging av disse.

Rektor endret sitt forslag i tråd med det fremlagte forslaget

Votering

Innstillingen med tilleggsforslaget ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Styret ber rektor følge opp og komme tilbake til styret med særskilt styrebehandling i henhold til fremlagte plan.
2. Styret påpeker spesielt departementets forventinger til styret om oppfyllelse av de høye ambisjonene for lærerutdanningene:
 - ha spesielt fokus på de nye grunnskolelærerutdanningene de neste årene
 - sikre at lærerutdanningene har den organiseringen og de ressursene som er nødvendig for å møte utfordringene knyttet til rekruttering og gjennomstrømming
 - ta ansvar for å sikre god dialog med lokale myndigheter om regionens behov for skolebasert forskning som sikrer masterstudentene i lærerutdanningen tilgang til relevante temaer og gode praksisskoler

Styret ber om at det utarbeides egne saker på oppfølging av disse punktene.

120/17 Status prosjekt studiestedsstruktur. Organisering og plan for analysegruppe.

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	23.11.2017	120/17

Forslag til vedtak:

Styret tar saken til orientering.

Møtebehandling

Etter diskusjon fattet styret i samråd med rektor følgende vedtak:

Styret tar saken til orientering og ber om en oppfølgingssak der styrets diskusjon legges til grunn.

Styret ber eksplisitt om forslag til en innledning der prosessen om studiestedstruktur begrunnes i hensynet til samlet kvalitetsutvikling.

Styret ber om forslag til en kommunikasjonsplan for hvordan prosessen skal synliggjøres underveis.

Styret ber om en plan for når og hvordan styret skal involveres

Votering

Forslaget ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

Styret tar saken til orientering og ber om en oppfølgingssak der styrets diskusjon legges til grunn.

Styret ber eksplisitt om forslag til en innledning der prosessen om studiestedstruktur begrunnes i hensynet til samlet kvalitetsutvikling.

Styret ber om forslag til en kommunikasjonsplan for hvordan prosessen skal synliggjøres underveis.

Styret ber om en plan for når og hvordan styret skal involveres

121/17 Eierskap og styring av forskningsinstituttene i universitetets randsone

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	23.11.2017	121/17

Forslag til vedtak:

Styret ber rektor om å utøve eierskap i instituttene i henhold til følgende:

Trøndelag Forskning og Utvikling (TFoU) AS: Eierskapet i sin nåværende form opprettholdes frem til det er avklart om TFoU beholder basisbevilgningen¹ fra Norges forskningsråd (NFR).

Nordlandsforskning AS (NF): Nord universitet beholder eierskapet/aksjeposten, som følges opp med inngåelse av ny samarbeidsavtale.

SINTEF Helgeland AS: Aksjeposten i selskapet beholdes, og det inngås samarbeidsavtale.

Møtebehandling

Reidar Bye redegjorde for at han har vurdert sin habilitet i behandlingen av saken, i kraft av å være visekonsernsjef i SINTEF, og mener han er habil til å behandle den fremlagte saken.

Asbjørn Røiseland fremmet følgende alternative forslag:

- Styret tar saken til orientering, og ber rektor komme tilbake til styret med en sak som inkluderer forslag til samarbeidsavtaler med Nordlandsforskning og Sintef Helgeland, og eventuelt Trøndelag Forskning og Utvikling. Saken bør også inneholde en vurdering av størrelsen på aksjepostene og krav om styrerepresentasjon basert på universitetets overordnede strategi og randsonopolitikk.

Rektor endret sitt forslag i tråd med det fremlagte forslaget

Votering

Den endrede innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

Styret tar saken til orientering, og ber rektor komme tilbake til styret med en sak som inkluderer forslag til samarbeidsavtaler med Nordlandsforskning og Sintef Helgeland, og eventuelt Trøndelag Forskning og Utvikling. Saken bør også inneholde en vurdering av størrelsen på aksjepostene og krav om styrerepresentasjon basert på universitetets overordnede strategi og randsonopolitikk.

¹ Hovedretningslinjer for statlig basisfinansiering er referert som vedlegg.

122/17 Policyer ved Nord universitet 2018

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	23.11.2017	122/17

Forslag til vedtak:

Styret ber om at følgende policyer legges frem for behandling i løpet av 2018:

- Kommunikasjonspolicy
- HR-policy
- HMS-policy
- Policy for informasjonssikkerhet
- Policy for internasjonalisering av forskning og utdanning
- Policy for pedagogisk kompetanse og meritteringssystem
- Policy for forvaltning av infrastruktur
- Policy for digitalisering

Møtebehandling

På bakgrunn av diskusjon i styret og i samråd med rektor fattet styret vedtak om at følgende delstrategier/politikkområder legges frem for styret i 2018:

- Kommunikasjonspolitikk
- Personalpolitikk
- Politikk for informasjonssikkerhet
- Delstrategi for internasjonalisering
- Delstrategi for digitalisering

Vigdis Moe Skarstein fremmet følgende tilleggsforslag:

- Styret understrekes at det i utarbeidelsen av politikk og delstrategier skal legges vekt på at dette gjelder utdyping av den overordnede strategien, og skal ha et faglig perspektiv på tvers av institusjonen. Politikkområder for forvaltning skal ha som perspektiv hvordan de skal understøtte den faglige strategien.

Rektor endret sin innstilling i tråd med det fremlagte forslaget

Votering

Den endrede innstillingen med tilleggsforslaget ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

Følgende delstrategier/politikkområder legges frem for styret i 2018:

- Kommunikasjonspolitikk
- Personalpolitikk
- Politikk for informasjonssikkerhet
- Delstrategi for internasjonalisering
- Delstrategi for digitalisering

Styret understrekes at det i utarbeidelsen av politikk og delstrategier skal legges vekt på at dette gjelder utdyping av den overordnede strategien, og skal ha et faglig perspektiv på tvers av institusjonen. Politikkområder for forvaltning skal ha som perspektiv hvordan de skal understøtte den faglige strategien.

123/17 Bachelor i film og TV-produksjon - Konsekvensutredning av nullopptak i 2018

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	23.11.2017	123/17

Forslag til vedtak:

Styret vedtar å ikke lyse ut studiet - Bachelor i film og TV-produksjon studieåret 2018/2019.

Møtebehandling

Roar Tromsdal fremmet et alternativt forslag til innstillingen:

Styret vedtar å lyse ut studiet - Bachelor i film og TV-produksjon studieåret 2018/2019.

Votering

Det ble votert alternativt mellom innstillingen og Roar Tromsdals forslag.

Innstillingen ble vedtatt mot to stemmer (Roar Tromsdal og Reidar Bye), som stemte for Roar Tromsdals forslag.

Vedtak

Styret vedtar å ikke lyse ut studiet - Bachelor i film og TV-produksjon studieåret 2018/2019.

124/17 Kvalitetsrapport for utdanning 2016/2017

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	30.10.2017	104/17

2 Styret for Nord universitet	23.11.2017	124/17
-------------------------------	------------	--------

Forslag til vedtak:

1. Styret tar Kvalitetsrapport for utdanning 2016/2017 til etterretning.
2. Styret ber rektor iverksetter nødvendige kvalitetsfremmende tiltak innen følgende områder:
 - Internasjonalisering, spesielt studentutveksling
 - Pedagogiske, didaktiske og digitale kompetansehevingstiltak for undervisere
 - Etablere en meritteringsordning for fremragende undervisere

Møtebehandling

Asbjørn Røiseland og Anders Söderholm fremmet følgende tilleggsforslag:

- Styret ber om at rektor vurderer om neste års rapport i større grad kan struktureres rundt NOKUTs seks krav til systematisk kvalitetsarbeid.
- Styret ber også om at rektor, i framtidige rapporteringer, legger større vekt på hvordan kvalitetsarbeidet på programnivå gjennomføres, og hvordan gjennomførte analyser leder til forbedringer og sterkere kvalitet i utdanningsprogrammene.

Rektor endret sin innstilling i tråd med det fremlagte forslaget.

Votering

Innstillingen med tilleggsforslaget ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Styret tar Kvalitetsrapport for utdanning 2016/2017 til etterretning.
2. Styret ber rektor iverksetter nødvendige kvalitetsfremmende tiltak innen følgende områder:
 - Internasjonalisering, spesielt studentutveksling
 - Pedagogiske, didaktiske og digitale kompetansehevingstiltak for undervisere
 - Etablere en meritteringsordning for fremragende undervisere
3. Styret ber om at rektor vurderer om neste års rapport i større grad kan struktureres rundt NOKUTs seks krav til systematisk kvalitetsarbeid.
4. Styret ber også om at rektor, i framtidige rapporteringer, legger større vekt på hvordan kvalitetsarbeidet på programnivå gjennomføres, og hvordan gjennomførte analyser leder til forbedringer og sterkere kvalitet i utdanningsprogrammene.

125/17 Søkning til studieprogrammene ved Nord universitet i 2017

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	23.11.2017	125/17

Forslag til vedtak:

Styret tar saken til orientering

Møtebehandling

Bjørge Tørresdal fremmet følgende tilleggforslag:

- Styret ber om at en i videre arbeidet med å følge opp søkning til studieprogrammene, ser på hvordan og i hvor stor grad studenter fra Nordland og Nord-Trøndelag velger andre studiesteder enn Nord universitet for studier innenfor Nord universitet for studier innenfor Nord universitets profilområder, herunder spesielt for lærerutdanningen.

Rektor endret sin innstilling i tråd med det fremlagte forslaget.

Votering

Innstillingen med tilleggsforslaget ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

- 1) Styret tar saken til orientering
- 2) Styret ber om at en i videre arbeidet med å følge opp søkning til studieprogrammene, ser på hvordan og i hvor stor grad studenter fra Nordland og Nord-Trøndelag velger andre studiesteder enn Nord universitet for studier innenfor Nord universitet for studier innenfor Nord universitets profilområder, herunder spesielt for lærerutdanningen.

126/17 Tilsyn med samfunnssikkerhet og beredskap ved Nord universitet

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	30.10.2017	111/17
2 Styret for Nord universitet	23.11.2017	126/17

Vedtak

Styret tar saken til orientering.

127/17 Høring - endring i universitets- og høyskoleloven oppfølging av Kvalitetsmeldingen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	23.11.2017	127/17

Vedtak

Styret vedtar høringsuttalelse om endring i universitets- og høyskoleloven med de endringer som fremkom i styremøtet. Rektor får fullmakt til å ferdigstille høringsuttalelsen

128/17 Rammeavtale mellom Helse Midt-Norge RHF og Nord universitet om samarbeid om utdanning, forskning og innovasjon

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	30.10.2017	109/17
2 Styret for Nord universitet	23.11.2017	128/17

Vedtak

Styret tar saken til orientering.

129/17 Retningslinjer for sakkyndig bedømmelse ved ansettelse i undervisnings - og forskerstillinger

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	12.09.2017	90/17
2 Styret for Nord universitet	30.10.2017	110/17
3 Styret for Nord universitet	23.11.2017	129/17

Vedtak

Styret vedtar vedlagte retningslinjer for sakkyndig bedømmelse.

130/17 Langtidsdagsorden 23. november

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	23.11.2017	130/17

Vedtak

Følgende langtidsdagsorden gjelder pr dato:

13. desember

Budsjett 2018

Status og praksis på midlertidige ansettelser

Organisering av KKS

Handlingsplan for likestilling og antidiskriminering

Forskningsledelse/prestasjonsledelse Delstrategier

Orientering kreeringer, disputaser, avhandlinger

Kvalitetssystem for utdanning

Oppfølging bierverv

Oppfølging revisjonskommentar

Kompetanseplan

5. februar

Mandat og opplegg for evaluering organisasjonsdesign

Foreløpig planstruktur 2018

Fakultetenes handlingsplaner

Rapport innsparing administrative kostnader i 2017

Tildelingsbrevet fra KD

Kompetanseplan

Handlingsplan for likestilling og antidiskriminering

8. mars

Administrativ organisering Årsrapport

2017 – 2018

Studiebarometereta og delegasjon til

etatstyringsmøtet

Kompetanseplan

23. april

Kompetanseplan

Campusstruktur – status analysearbeidet

21. juni

Delårsregnskap 1. tertial 2016

Foreløpig studieportefølje

Evaluering organisasjonsdesign

Tilstandsrapport for sektoren

Lokale lønnsforhandlinger

Kompetanseplan

13. september

Etatstyringsmøtet styrets oppfølging

Budsjett foreløpige rammer

Styrets møteplan

Eierstyring Nords selskaper

Budsjettsatsing 2020
 Kompetanseplan
 Campusstruktur – foreløpige
 resultater av vurderingene

25. oktober

Budsjettsatsing 2020
 Delårsregnskap 2. tertial
 Endelig studieportefølje
 Etalering av nye studier
 Kvalitetsrapport for utdanning
 Info om statsbudsjettet
 Studentopptak
 Kompetanseplan
 Campusstruktur – resultat av
 vurderingene

13. desember

Budsjett endelige rammer
 Kompetanseplan
 Campusstruktur – første utkast til
 scenarier

131/17 Orienteringer 23. november

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	23.11.2017	131/17

Vedtak

Styret tar følgende orienteringssaker til orientering:

Kunnskapsdepartementet

- 1) Påmelding til styreseminar for universitets- og høyskolesektoren 20. november 2017, datert 03.11.17 (sendt ut tidligere)
- 2) Budsjettforslag 2019 – Satsingsforslag utenfor rammen, datert 01.11.17

132/17 Referater 23. november

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	23.11.2017	132/17

Forslag til vedtak:**Møtebehandling**

Styret bemerker på generelt grunnlag at referater må vurderes med henblikk på personvern

Vedtak

Styret tar følgende referater til etterretning:

Læringsmiljøutvalget

- 1) Møte 24.10.17

Internasjonalt utvalg

- 1) Møte 31.10.17

IDF

- 1) Møte 17.11.17
- 2) Møte 22.11.17

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger

- 1) Møte 31.10.17

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger

- 1) Møte 31.10.17
- 2) Møte 14.11.17

EVENTUELT:

Mathias Lauritsen stilte spørsmål om status for arbeid med felles reglement for studentpraksis utenfor eget studiested.

Anne Ringen Pedersen, fakultetsdirektør ved FSH, orienterte om at arbeidet med et felles reglement er i sluttfasen, og vil bli sendt på høring i neste uke.

Arkivsak-dok.	17/01628-6
Saksansvarlig	Bjørn Olsen
Saksbehandler	Eva Helene Skaiaa

Saksgang

REKTOR RAPPORTERER

-
-

Arkivsak-dok.	16/06027-10
Saksansvarlig	Anita Eriksen
Saksbehandler	Helge Restad

Saksgang

OPPFØLGING KOMPETANSEPLAN - DESEMBER 2017

Forslag til vedtak:

Styret tar presentasjon av kompetanseplanens status og tiltak til etterretning.

Sammendrag

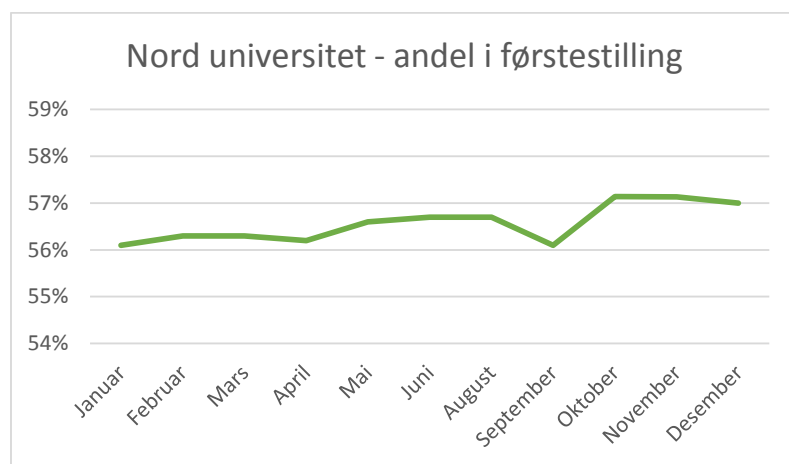
Fra november til desember 2017 er det tilnærmet ingen endring i andel fagansatte i første- og toppstilling. Det er per desember 57% fagansatte med førstekompetanse og 16,9% med toppkompetanse. Det ble i november levert 3 nye opprykksøknader. Det er totalt 21 fagansatte som har levert opprykksøknader som avventer behandling per desember, 11 søker førstestillingskompetanse og 10 søker toppstillingskompetanse. Nord universitet vil sannsynligvis være noen desimaler fra å nå målene om 59% førstekompetanse og 19% toppkompetanse ved utgangen av året.

Saksframstilling

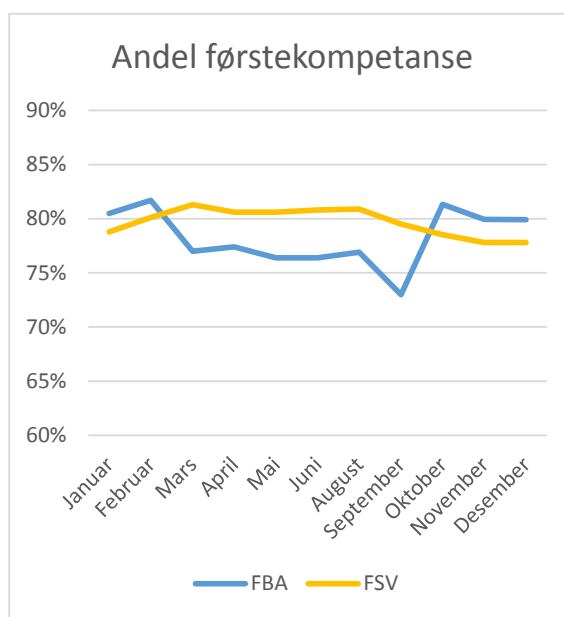
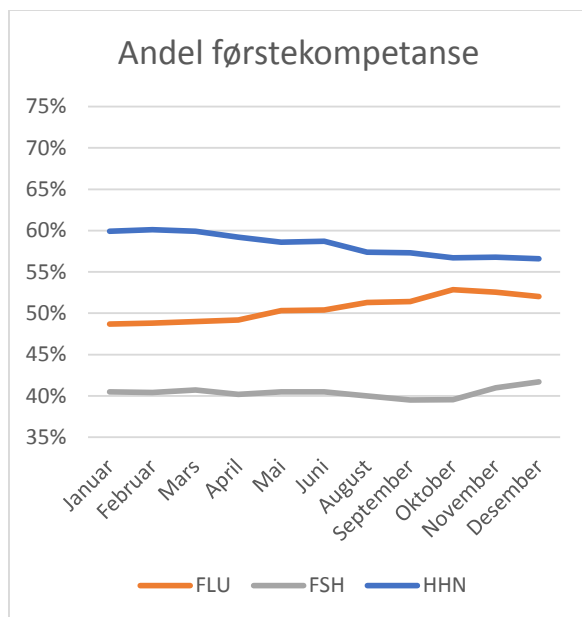
Bakgrunn

Denne saken gir en kortfattet oversikt over endring i registrerte årsverk med første- og toppstillingskompetanse fra november til desember 2017. Styret ba i styremøte 23. november om en fakultetsvis presentasjon av utfordringer og tiltak fra hvert fakultet sett opp mot strategi og faglig profil. Presentasjonen vil bli gitt muntlig av dekanene i styremøtet 13. desember.

Andel vitenskapelig ansatte i førstestilling



Det er tilnærmet ingen endring i andel førstekompetanse ved universitetet fra november til desember 2017. Grunnet økt antall fagansatte totalt går andelen med førstekompetanse ned 0,1 prosentpoeng til 57% i desember.



HHN og FLU går ned henholdsvis 0,2 og 0,5 prosentpoeng fra november til desember. FSH går opp 0,7 prosentpoeng. For FBA og FSV er det ingen endringer.

Tabell 1: Endring i antall årsverk fra oktober til november 2017

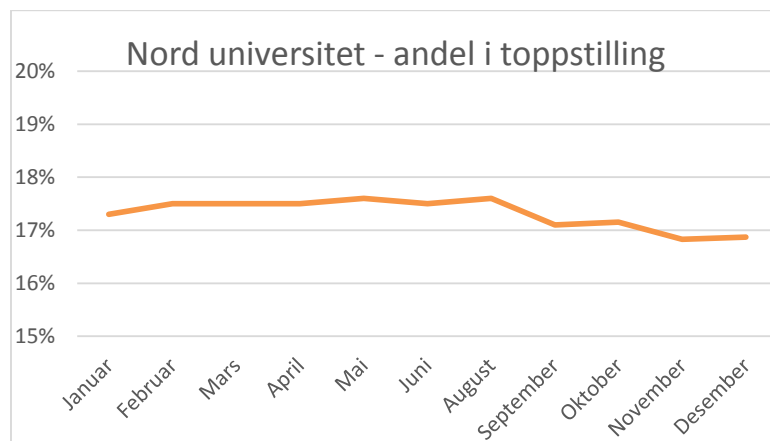
	Årsverk i førstestilling		Endring	UFF u/stipendiater		Endring
	November	Desember		November	Desember	
FBA	46,6	46,4	- 0,2	58,3	58,1	- 0,2
FLU	117,4	117,3	- 0,1	223,3	225,5	+ 2,2
FSH	56,3	57,5	+ 1,2	137,4	138,0	+ 0,6
FSV	73,7	73,7	0	94,7	94,7	0
HHN	70,6	70,0	- 0,6	124,3	123,7	- 0,6
Nord	364,5	364,8	+ 0,3	637,9	639,9	+ 2,0

Tabell 2: Endring i andel fagansatte i førstestilling

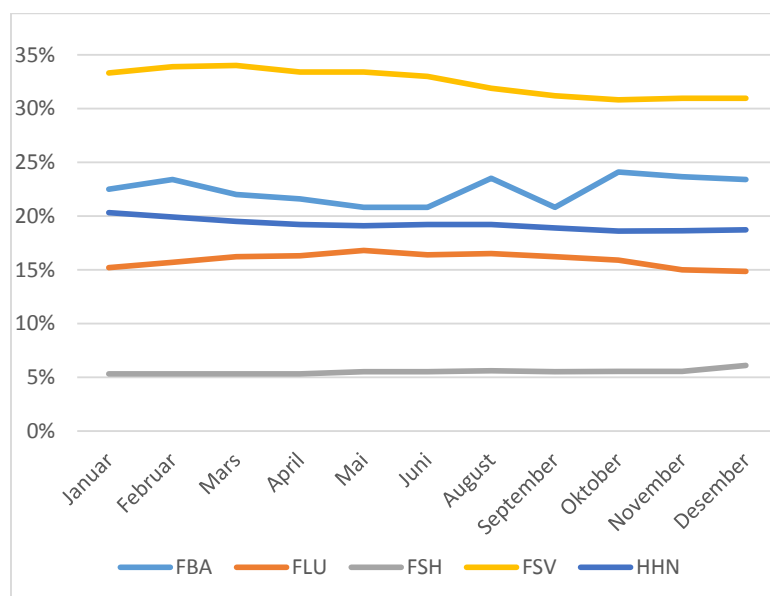
Andel i førstestilling	November	Desember	Endring i prosentpoeng	Prognose ved utgang av 2017
FBA	79,9 %	79,9 %	0	82,9 %
FLU	52,5 %	52,0 %	- 0,5	54,0 %
FSH	41,0 %	41,7 %	+ 0,7	43,9 %
FSV	77,8 %	77,8 %	0	80,1 %
HHN	56,8 %	56,6 %	- 0,2	58,8 %
Nord	57,1 %	57,0 %	- 0,1	59 %

Selv om det er et avvik på 2 prosentpoeng ved starten av desember forventes det at universitetet vil være like ved å nå målet om 59% fagansatte i førstestilling ved årsskiftet. 11 ansatte har levert søknad om opprykk (se nedenfor), og det er foretatt ekstern rekruttering i flere stillinger.

Andel vitenskapelig ansatte i toppstilling



Det er tilnærmet ingen endring i andel toppkompetanse. Andel toppkompetanse øker marginalt fra 16,8% til 16,9% fra november til desember 2017.



Oppgangen for universitetet på 0,1 prosentpoeng skyldes en økning på 0,6 prosentpoeng for FSH, samt mindre endringer ved de andre fakultetene.

Tabell 3: Endring i årsverk fra november til desember 2017

	Årsverk i toppstilling		Endring	UFF u/stipendiater		Endring
	November	Desember		November	Desember	
FBA	13,8	13,6	- 0,2	58,3	58,1	- 0,2
FLU	33,5	33,5	0	223,3	225,5	+ 2,2
FSH	7,6	8,4	+ 0,8	137,4	138,0	+ 0,6
FSV	29,3	29,3	0	94,7	94,7	0
HHN	23,2	23,2	0	124,3	123,7	- 0,6
Nord	107,4	108,0	+ 0,6	637,9	639,9	+ 2,0

Tabell 4: Endring i andel fagansatte i toppstilling

Andel i toppstilling	November	Desember	Endring i prosentpoeng	Prognose 2017
FBA	23,7 %	23,4 %	- 0,3	23,0 %
FLU	15,0 %	14,9 %	- 0,1	17,2 %
FSH	5,5 %	6,1 %	+ 0,6	7,6 %
FSV	31,0 %	31,0 %	0	35,7 %
HHN	18,6 %	18,7 %	+ 0,1	20,5 %
Nord	16,8 %	16,9 %	+ 0,1	19,0 %

Det er fortsatt en avstand mellom kompetansesituasjonen per desember 2017 og målet om 19% fagansatte i toppstilling ved årsskiftet. Denne differansen forventes redusert på bakgrunn av 10 søknader om opprykk som er under behandling (se nedenfor). Eksterne tilsettingsprosesser vil også tilføre noen nytilsatte i toppstilling frem til årsskiftet.

Opprykksøknader under behandling:

Det var ved utgangen av november registrert 21 søknader om opprykk som avventer komitébehandling. Behandlingen tar normalt inntil tre måneder, men de søknadene som innvilges vil få tilbakevirkende kraft til søknadstidspunktet. Alle søknader som leveres før utgangen av 2017 vil dermed bidra til kompetansestatistikken i inneværende år forutsatt at de innvilges.

Nord universitet har per desember 57 % av de fagansatte i førstestilling. For å nå målet på 59% innen utgangen av 2017 er det behov for å heve ytterligere 12,8 årsverk til førstestilling før utgangen av året. 11 av 21 leverte opprykksøknader er søknader om opprykk til førstestilling. Det er også forventet noen søknader i desember. Sammen med ekstern rekruttering vil en kunne forvente å være nært målet om 59% førstekompetanse ved utgangen av året.

Andelen fagansatte i toppstilling var i desember på 16,9 %. For å nå et mål om 19% toppkompetanse før utgangen av året må 13,6 stillinger heves til toppstilling. 10 av 21 leverte søknader om opprykk er søknader til toppstillinger. Det er forventes flere toppstillingssøknader og noen nytilsatte før utgangen av året slik at andelen i toppstilling vil komme nært 19%.

Tabell 5: Søknader om opprykk til behandling per 4.desember 2017

	FBA	FLU	FSH	FSV	HHN	Sum
Førsteamanuensis	2	1				3
Førstelektor		4	2		2	8
Professor		1	1	3	1	6
Dosent				2	2	4
Sum	2	6	3	5	5	21

Arkivsak-dok.	17/02076-13
Saksansvarlig	Anita Eriksen
Saksbehandler	Per Arne Skjelvik

Saksgang

BUDSJETT 2018 - ENDELIGE RAMMER

Forslag til vedtak:

1. Styret vedtar følgende rammer for budsjett 2018 (1377,9 MNOK):
 - FBA 72,0 MNOK
 - FLU 236,6 MNOK
 - FSH 139,0 MNOK
 - FSV 105,9 MNOK
 - HHN 126,3 MNOK
 - Virksomhetsnivå 540,8 MNOK
 - Strategisk ramme 2018 – 14,5 MNOK
 - Strategisk ramme lang sikt – 5,5 MNOK
 - Stipendiater 92,3 MNOK
 - Investeringer 45,0 MNOK
2. Styret gir rektor fullmakt til å fordele midlene til avdelingene på virksomhetsnivå.
3. Styret gir rektor fullmakt til å fordele strategiske midler inneværende år (2018) innenfor følgende rammer:
 - 5,0 MNOK til å styrke nye/avslåtte søknader i NFR/EU primært innenfor de mest prestisjefylte programmene
 - 2,0 MNOK til kostnader knyttet til prosjekt studiestedsstruktur
 - 7,5 MNOK rettet mot fakultetenes oppdaterte handlingsplaner
4. Styret tar informasjonen om videre arbeid med inntektsfordelingsmodellen til orientering, og ber om at saken om foreløpig studieportefølje i juni inneholder budsjettall og en vurdering av evt justering i studieporteføljekomponenten.
5. Rektor får fullmakt til å fordele nye øremerkede tildelinger til fakultetene.

Saksframstilling

Formålet med denne saken er å

- orientere om forslag til statsbudsjett 2018 med endringer i budsjettforliket
- vedta endelige budsjetttrammer for fakultetene og virksomhetsnivået i 2018
- orientere om videre arbeid med inntektsfordelingsmodellen
- vurdere underliggende drift

Bakgrunn

Det vises til tidligere budsjettsaker i 2017: styresak 84/17 *Budsjett 2018 – Foreløpige rammer*, styresak 100/17 *Budsjett 2018 – Justering av inntektsfordelingsmodellen* og styresak 103/17 *Endelig studieportefølje ved Nord universitet 2018/2019*.

De endelige rammene som foreslås vedtatt i denne saken har tatt utgangspunkt i de foreløpige rammene fra styresak 84/17. De foreløpige rammene er etter dette endret med bakgrunn i:

- Forslag til statsbudsjett 2018 (se sak 100/17)
- Endelig studieportefølje (se sak 103/17)
- Justering i basis for fakultetene (se sak 100/17)
- Andre mindre justeringer og videre budsjettarbeid i høst

Endelig tildelingsbrev kommer i slutten av desember, dette kan medføre ytterligere justeringer.

Forslag til statsbudsjett 2018 - budsjettforliket

I forslaget til statsbudsjett for 2018 fikk Nord universitet en samlet ramme på 1360,8 MNOK. Etter budsjettforliket får UH-sektoren bla følgende endringer:

- Økt basisbevilgning til universiteter og høyskoler med 100 MNOK, av disse er 50 MNOK øremerket digitalisering
- 500 nye studieplasser, de fleste innenfor IKT
- 50 nye stipendiatstillinger
- 200 MNOK til videreutdanning av lærere (inkludert ikke-kvalifiserte)
- Effektiviseringskuttet økes fra 0,5 prosent til 0,7 prosent
- 100 MNOK mindre til Forskningsrådet

Det er usikkert hvor mye av disse endringene som vil påvirke budsjettet til Nord universitet. Den eneste sikre effekten er økningen i effektiviseringskuttet som alene vil utgjøre en reduksjon i rammen på om lag 2,7 MNOK. Det foreslås at en eventuell samlet netto reduksjon i rammen til Nord universitet i endelig statsbudsjett i sin helhet håndteres på virksomhetsnivået, dvs at rammen reduseres tilsvarende. Dermed skjermes fakultetene for en ytterligere reduksjon i rammene i 2018.

Endelige budsjettammer - inntektsfordelingsmodellen

Budsjettammene til fakultetene og avdelingene fremkommer direkte av inntektsfordelingsmodellen. Dette betyr at fakultetenes rammer beregnes utfra produserte resultater innen undervisning og forskning, vedtatt studieportefølje, samt prioritering av strategiske midler. Under følger en kort beskrivelse av de 8 komponentene i modellen, samt beregninger og fordelinger for 2018.

1) Strategisk ramme

Dette budsjettelementet deles i tre hoveddeler, ett til inneværende år, ett utover inneværende år (2018-2021), samt en langsiktig basis til hvert fakultet.

Strategiske tiltak inneværende år (2018)

Strategiske tiltak inneværende år er midler som øremerkes til konkrete formål i fakultetene/avdelingene, og midlene skal brukes i løpet av året. Det kan ikke planlegges med at det blir prioritert midler til samme formål i fremtidige budsjettår. Denne rammen settes til 14,5 MNOK. Det foreslås at rammen disponeres slik:

- 5,0 MNOK til å styrke nye/avslåtte søknader i NFR/EU primært innenfor de mest prestisjefylte programmene. For 2018 vil det være viktig å ytterligere styrke vår forskning og øke søknadstrykket og tilslagsandelen på våre søknader om midler til forskning, spesielt innenfor de mest prestisjefylte EU/NFR programmene. Dette skal bidra både til økt forskning, økte inntekter, samt bidra til økt kompetanse
- 2,0 MNOK til kostnader knyttet til prosjekt studiestedsstruktur, herunder bruk av eksterne tjenester og/eller frikjøp for å sikre nok kapasitet og fremdrift i prosjektet.
- 7,5 MNOK rettet mot fakultetenes oppdaterte handlingsplaner. Dette gir rom for satsinger som er forankret i strategi 2020. Som en del av strategiarbeidet vil fakultetenes handlingsplaner bli presentert for styret i februarmøtet i 2018.

Det foreslås at rektor får fullmakt til å fordele denne rammen videre til fakultetene/avdelingene.

Strategiske tiltak utover inneværende år (2018-2021)

Strategiske tiltak utover inneværende år er også midler som øremerkes til fakultetene/avdelingene, men de har en lengre tidshorisont. Dette betyr at midlene i tillegg til å være øremerket til konkrete formål også skal være periodisert fremover slik at dette kan legges til grunn i langtidsplanleggingen. Denne rammen settes til 5,5 MNOK. Følgende disponering foreslås:

- FSV 1,5 MNOK til SFU EXcITEd (2017-2021)
- HHN: 1,5 MNOK til SFU Engage (2017-2021)
- FBA: 2,5 MNOK til Toppforsk/Fripro (2018-2022)

Strategisk ramme (basis)

I innføringsåret (2017) ble dette elementet brukt for å fange opp forhold som de øvrige komponentene i modellen ikke håndterte på en hensiktsmessig måte, og for å sikre en budsjettneutral innføring av ny modell. I 2017 var denne rammen på totalt 99,9 MNOK som

ble fordelt mellom fakultetene. Styret tok stilling til hvordan denne rammen skulle videreføres i modellen i styresak *100/17 Budsjett 2018 – Justering av inntektsfordelingsmodellen*. Det ble vedtatt at rammen skal reduseres med 50% over en periode på 5 år, og HHNs negative ramme skal tilnærmet nullstilles over 3 år. De frigjorte midler fra reduksjonen av basis (10,0 MNOK) styrker komponenten forskningsresultater.

2) Forskningsresultater

Denne komponenten gir uttelling til fakultetene basert på deres resultater på følgende indikatorer:

- antall doktorgradskandidater
- inntekter fra EU
- inntekter fra Norges forskingsråd og regionale forskingsfond
- inntekter fra bidrags- og oppdragsaktiviteter (BOA)
- vitenskapelig publisering (publiseringspoeng)

Det er svært viktig å styrke forskningsaktiviteten ved Nord universitet, og denne delen av budsjettmodellen har fått en forsterket insentivstyrke internt i Nord sammenlignet med KDs modell. Dette er gjort ved å multiplisere indikatorene fra KDs modell med en faktor på 1,5. Resultatene fra indikatoren antall studiepoeng reduseres med det beløpet som forskningen styrkes med. I tillegg blir komponenten styrket med frigjorte midler fra strategisk ramme (basis).

3) Undervisningsresultater

Denne komponenten gir uttelling til fakultetene basert på deres resultater på følgende indikatorer:

- antall studiepoeng
- antall utvekslingsstudenter
- antall ferdigutdannede kandidater

Uttellingen på indikatoren studiepoeng vil som nevnt over bli noe lavere enn det som KD tildeler pga. vår interne omprioritering.

4) Studieportefølje

Denne komponenten gir uttelling til fakultetene direkte basert på vedtatt studieportefølje. Alle studieprogrammene i vedtatt studieportefølje får en grunnfinansiering gjennom et budsjettmåltall som er basert på registrerte studenter 1. oktober. Nye studieprogrammer får et måltall basert på et anslag, mens de studieprogrammene som har kandidatmåltall fra KD får justert måltallet opp til kandidatmålet dersom det er lavere. Kostnadskategoriene til KD brukes for å beregne nøklene for å fordele budsjettmidlene til de ulike studieprogrammene. Det er års-, bachelor- og masterstudier som telles med i denne komponenten. Enkeltemner telles ikke med.

I innføringsåret hadde denne komponenten en ramme på 175 MNOK. Denne rammen prisjusteres med 2,7%. Deretter fordeles rammen mellom fakultetene basert på måltallene. Endelig studieportefølje ble vedtatt i styresak *103/17 Endelig studieportefølje ved Nord universitet 2018/2019*, og gir grunnlaget for beregning av fakultetenes del av komponenten.

5) Stipendiat

Fakultetene tildeles en fast sum pr stipendiat uavhengig av fakultet (802,4' pr stipendiat i 2018). Det er ingen endring i fordelingen av stipendiat mellom fakultetene fra 2017 til 2018.

6) Spesialområder

Dette er budsjettmidler som finansierer formål som er direkte øremerket fra KD. Ved Nord universitet gjelder dette Nordområdesenteret og CHNL. Når KKS (Nasjonalt senter for kunst og kultur i opplæringen) fra 1.1.2018 legges direkte under Nord universitet vil også dette være øremerkede midler.

7) Investeringer

Budsjettmidler til investeringer følger etter en strategisk og driftsmessig vurdering av søknader/innsjutt fra fakultetene og avdelingene på virksomhetsnivå. Investeringer er budsjettert til 45,0 MNOK, samme nivå som i fjor. De totale investeringsønskene summerer seg opp til 67,6 MNOK. Det kreves derfor en streng prioritering av midlene til investeringer, og tabell 1 under viser forslag til fordeling av investeringer på fakultetene, samt total fordeling til virksomhetsnivået. Når det gjelder fordeling av midler til avdelingene på virksomhetsnivået gjenstår det noe arbeid med å sammenstille og prioritere innsjuttene.

Det foreslås at rektor får fullmakt til å fordele denne rammen videre til avdelingene. Det kan også være behov for en mindre justering av rammene til fakultetene pga sammenfallende behov med virksomhetsnivået på infrastruktur.

Fakultet/Avd	Behov	Ramme	Tiltak
FBA	13,8	7,8	Infrastruktur og laboratorieutstyr
HHN	4,0	2,5	Forskningsutstyr og beredskapslab
FSV	2,3	1,5	Multimedia
FLU	2,6	2,0	Undervisningsutstyr
FSH	2,8	2,0	Simuleringsduke og undervisningsutstyr
Rektor	1,9	29,2	Samlet ramme virksomhetsnivå
Studieadm	1,5		
Forskningsadm/UB	0,5		
Økonomi/HR	0,1		
Digitalisering/Infrastruktur	14,4		
Eiendom/drift	23,7		
Sum	67,6	45,0	

Tabell 1: Investeringsrammer 2018

Det gjennomføres en ekstraordinær investering som avsluttes våren 2018 i laboratoriene på campus i Bodø pga kritiske HMS-tiltak, ref styresak 6/17 *Budsjett 2017 - Endelige rammer*. Omfanget på investeringen er på om lag 10 MNOK, og det foreslås at denne investeringen dekkes direkte av avsetninger og holdes utenfor investeringsbudsjettet. Det er en egen avtale om deling av denne investeringen mellom FBA og virksomhetsnivået.

8) Felles infrastruktur og tjenester

Denne siste komponenten i budsjettmodellen omfatter kostnader knyttet til infrastruktur og fellestjenester som fakultetene og universitetet som helhet bruker, men som ikke er lagt i rammen til fakultetene – det ligger på virksomhetsnivå. Dette gjelder store infrastrukturkostnader innen husleie, energi, inventar, informasjonsteknologi, bibliotek, arkiv osv. Komponentene omfatter også personalkostnader knyttet til drift av infrastrukturen, dvs. drifts- og renholdspersonell, it-personell, arkiv- og biblioteksmedarbeidere. Sentrale støttefunksjoner innen undervisning og forskning ligger også her med personalkostnadene i studie- og forskningsavdelingene. Til slutt kommer det som er av fellestjenester med personalkostnader knyttet til økonomi- og HR-avdelingen, samt rektors stab inkl. kommunikasjon.

Samtlige kostnader innen infrastruktur og fellestjenester realbudsjetteres, og omfang og kvalitet besluttet med dette gjennom vedtak om langtidsplan og de årlige budsjettvedtak. Økningen i disse kostnadene er lavere enn lønns- og prisveksten, til tross for at store kostnadselementer er låst opp mot husleie og strøm. Det er en marginal økning på ny infrastruktur primært knyttet til ny infrastruktur/husleie. For øvrig viser budsjettet en nøktern videreføring av løpende drift.

Stillingsstoppen innen administrative stillinger videreføres i 2018, og eventuell omfordeling av stillinger og nye stillinger er underlagt særskilt streng vurdering. Bruken av administrative ressurser sees også i sammenheng med de krav som styret har satt til innsparing frem til 2020.

Det foreslås at rektor får fullmakt til å fordele rammene til de enkelte avdelingene på virksomhetsnivå.

Endelige budsjetttrammer 2018 – Fakulteter og virksomhetsnivå

Med bakgrunn i inntektsfordelingsmodellen og de forutsetninger som er nevnt over viser tabell 2 rammer til fakultetene og virksomhetsnivået samlet.

Budsjetttrammer disponering	Ufordelt	VN	FBA	FLU	FSH	FSV	HHN	Sum 2018	Sum 2017	Endring	Endring %
SAKS/GLU (engangsmidler)	-	-	-	-	-	-	-	-	21,2	-21,2	-100,0 %
Strategiske tiltak 2018	10,0	-	-	-	-	-	-	10,0	10,0	-	0,0 %
Strategiske tiltak 2018-2021	7,0	-	-	-	-	1,5	1,5	10,0	10,0	-	0,0 %
Sum kortsiktige budsjetttrammer	17,0	-	-	-	-	1,5	1,5	20,0	41,2	-21,2	-51,5 %
Strategisk ramme (basis)	-	-	23,3	46,7	23,9	1,5	-7,1	88,3	100,2	-11,9	-11,8 %
Forskningsresultater	-	-	12,2	10,9	5,6	9,3	10,5	48,5	43,1	5,4	12,6 %
Undervisningsresultater	-	-	22,2	120,0	69,8	60,6	73,1	345,6	335,1	10,5	3,1 %
Studieportefølje	-	-	14,4	59,1	39,7	34,5	31,8	179,4	175,0	4,4	2,5 %
Stipendiater	92,3	-	-	-	-	-	-	92,3	85,4	6,9	8,1 %
Spesialområder	-	-	-	-	-	-	18,0	18,0	17,5	0,5	2,7 %
Investeringer	45,0	-	-	-	-	-	-	45,0	45,0	-	0,0 %
Felles infrastruktur og tjenester	-	540,8	-	-	-	-	-	540,8	528,7	12,1	2,3 %
Sum langsiktige budsjetttrammer	137,3	540,8	72,0	236,6	139,0	105,9	126,3	1 357,9	1 330,0	28,0	2,1 %
Sum 2018	154,3	540,8	72,0	236,6	139,0	107,4	127,8	1 377,9	1 371,2	6,8	0,5 %
Sum 2017	164,8	528,7	65,3	241,8	142,5	101,4	126,7	1 371,2			
Endring	-10,5	12,1	6,7	-5,2	-3,5	6,0	1,1	6,8			

Budsjetttrammer finansiering	Sum 2018	Sum 2017	Endring	Endring %
Kortsiktig tildeling KD (engangsmidler)	-	21,2	-21,2	0,0 %
Langsiktig tildeling KD (basis+resultat)	1 360,8	1 325,7	35,1	2,7 %
Bruk av avsetninger	17,1	24,3	-7,2	-29,6 %
Sum	1 377,9	1 371,2	6,8	0,5 %

Tabell 2: Budsjetttrammer 2018

Forslaget til statsbudsjett er på 1360,8 MNOK. Som vi ser av tabellen dekker dette så vidt de langsiktige budsjetttrammene på 1357,9 MNOK, og det er ingen midler til «fri» disposisjon i 2018. Disse budsjetttrammene medfører at det vil bli brukt 17,1 MNOK av frie avsetninger i 2018.

Flere av avdelingene på virksomhetsnivå rapporterer en prognose med underforbruk i 2017. Dette skyldes utfordringene med å gjennomføre utviklingsprosjekter og investeringer samtidig med etableringen av en ny organisasjon, samt stillingsstoppen og tilhørende vakante stillinger. Samlet på virksomhetsnivået antydes det en prognose på 15-20 MNOK i underforbruk ved årets utgang. Nord universitet går derfor mot avslutning av et regnskapsår med fortsatt kortsiktige økonomiske reserver i balansen. En prognose på utgående balanse samlede avsetninger er i overkant av 200 MNOK. Vi kommer tilbake med en detaljert spesifisering av avsetningene i forbindelse med årsregnskapet for 2017. Avsetningene gjør at universitetets satsinger på kompetanseutvikling er finansiert på kort sikt (2018-2019), det samme gjelder budsjettert bruk av 17,1 MNOK i 2018.

Det presiseres at en eventuell netto reduksjon i de totale rammene etter endelig statsbudsjett håndteres på virksomhetsnivået. Det foreslås at rektor får fullmakt til å vedta endelig tilpasning etter at tildelingsbrevet er mottatt.

Endringen på de langsiktige rammene (eksklusive stipendiater og investeringer) til fakultetene fremkommer samlet som vist i Tabell 3.

Endring langsiktig ramme fakultet	FBA	FLU	FSH	FSV	HHN	Sum
2017 langsiktig ramme	65,3	238,4	139,5	99,1	125,2	667,5
Strategisk ramme (basis)	-2,4	-5,0	-2,8	-0,7	2,4	-8,5
Forskningsresultater	4,8	0,2	1,4	-0,3	-0,7	5,4
Undervisningsresultater	3,5	1,0	-0,9	5,6	1,3	10,5
Studieportefølje	0,9	2,0	1,7	2,2	-2,4	4,4
Spesialområder	-	-	-	-	0,5	0,5
Sum endring langsiktig ramme	6,7	-1,8	-0,5	6,9	1,1	12,4
2018 langsiktig ramme	72,0	236,6	139,0	105,9	126,3	679,8

Tabell 3: Endring langsiktige rammer fakultet 2017-2018

De langsiktige rammene til fakultetene øker med 1,9%, dvs noe under lønns- og prisveksten. Tabellen viser at FBA og FSV har en klart større vekst enn de andre fakultetene. Dette skyldes først og fremst at de har bedre uttelling på de resultatbaserte komponentene.

Fakultetenes totalbudsjett: rammer + BOA-inntekter

Fakultetenes totale inntekter består av rammene fra statsbudsjettet pluss BOA-inntektene. I budsjettprosessen for 2018 har fakultetene for første gang budsjettert brutto BOA-inntekter med tilhørende kostnadsside og indirekte kostnader. Tabell 4 viser fakultetenes forventede BOA-inntekter totalt for 2018. Disse vil bli fulgt opp mot regnskap i tertialavslutningene i 2018.

Fakultet	BOA-inntekt
FBA	27,7
HHN	29,4
FSV	15,0
FLU	25,6
FSH	14,3
Sum	112,0

Tabell 4: Brutto (totalt) BOA-budsjett 2018

Videre arbeid med inntektsfordelingsmodellen

Den vedtatte inntektsfordelingsmodellen er nå i full drift. Vi ser imidlertid allerede nå at modellen har noen virkninger som må diskuteres, og det er behov for å vurdere tilpasninger i modellen. En diskusjon av dette følger under.

Disponering av øremerkede midler – tildelinger i supplerende tildelingsbrev

Ref styresak 84/17 Budsjett 2018- Foreløpige rammer hvor vi er bedt om å gjøre en vurdering av prinsipper rundt fordeling av tildelinger i supplerende tildelingsbrev.

Nord universitet har allerede en del tildelinger/midler i rammen som er øremerket til spesielle formål, for eksempel stipendiatmidlene og midler til Nordområdesenteret. Det kan forventes at vi får flere nye slike tildelinger fremover – og allerede i 2018 vil vi få øremerkede midler pga overtagelse av KKS. Denne type tildelingene øker basis fra KD, men er ikke direkte knyttet til konkrete studieplasser.

Komponenten Spesialområder (6) og Stipendiater (5) i inntektsmodellen inneholder slike øremerkede midler. Modellen sier imidlertid ingenting om hvordan nye midler skal fordeles til fakultetene.

Fordeling av inntekter til kostnadssteder er relativt analogt med den økonomiske problemstillingen med å fordele indirekte kostnader til kostnadssteder. Utgangspunktet for slike fordelinger bør være at *den som bærer/betaler en kostnad – skal ha tilsvarende inntekt*.

Øremerkede midler forutsettes normalt brukt til en bestemt type aktivitet. Denne typen aktivitet kan imidlertid variere veldig, og ha ulik kostnadsstruktur. En enkel tommelfingerregel for fordeling av inntekter blir derfor vanskelig å finne.

Vi foreslår at det i hvert enkelt tilfelle gjøres en enkel analyse av aktivitetene som de øremerkede midlene skal brukes til og at tilhørende kostnader spesifiseres. Det blir da helt sentralt å identifisere alle direkte kostnader (personalkostnader og andre driftskostnader) og identifisere hvem som betaler disse. Her vil det ofte være en deling mellom virksomhetsnivået og fakultet, for eksempel er det fakultetet som har lønnskostnadene, mens virksomhetsnivået har husleie og strøm. I tillegg må indirekte kostnader anslås. Det

siste kan være komplisert – men her kan evt TDI-modellen ¹ gi støtte. Indirekte kostnader er det normalt virksomhetsnivået som blir belastet for.

Sum kostnader som fakultetet bærer/betaler vil da angi hvor mye av den øremerkede bevilgningen som fordeles til fakultetet. En eventuell rest i tildelte midler holdes med dette tilbake og går inn i den totale rammen som disponeres i budsjettet. Resten går altså ikke til virksomhetsnivået – her er det realbudsjettering som gjelder uavhengig av øremerkede tildelinger.

Det foreslås at rektor får fullmakt til å gjøre denne analysen/vurderingen i hvert enkelt tilfelle, og beslutte fordeling av nye øremerkede tildelinger til fakultetene.

Styrking av forskningskomponenten - inntekter fra bidrags- og oppdragsaktiviteter (BOA)

Kun deler av denne komponenten inneholder forskning (anslagsvis 40%) og dermed vil en forsterkning ikke bare styrke forskningsaktivitet men også annen aktivitet (for eksempel etterutdanning). Fom budsjett 2019 splittes denne opp slik at det kun er forskningsdelen som blir forsterket.

Studieporteføljen og studieporteføljekomponenten

Vi ser at det i 2017 ikke har vært god nok kobling mellom studieporteføljesaken og tilhørende konsekvenser for studieporteføljekomponenten i inntekstfordelingsmodellen. Dvs at de budsjettmessige følgene av beslutninger om studieporteføljen ikke har kommet tydelig nok fram. Studieporteføljesaken bør utvides med en tydelig SEFØ-analyse² hvor de økonomiske nøkkeltallene knyttet til alle studieprogram kommer direkte fram i porteføljen, og budsjetteffekt for fakultetene bør også vises direkte i saken.

Gjennom vedtak om studieportefølje fordeler styret betydelige budsjettmidler, og det er nødvendig å avklare om denne komponenten skal ha et innslag av økonomiske insentiver for fakultetene eller om den kun skal være en budsjettmekanisme for styret. Slik studieporteføljekomponenten beregnes nå er det ingen økonomiske insentiver for å rydde i studieporteføljen, og det kan være et press mot å opptre med for høye anslag på antall studenter på nye studier.

Det må også vurderes om det skal differensieres mellom studieprogram som styret mener skal ha grunnfinansiering og om noen studieprogram evt kun skal ha resultatfinansiering.

En siste problemstilling er budsjettmessig håndtering av tverrfakultært samarbeid om studieprogram, dvs at fakultetene bruker emner fra hverandre i studieprogrammene. Dette håndteres ikke i dagens modell. Det er planlagt et internt arbeid for å lage en robust modell for slikt samarbeid, noe som også kan innfases som en del av inntekstfordelingsmodellen.

¹ TDI-modellen er en felles nasjonal modell som synliggjør alle kostnader i sektorens ulike prosjekter og aktiviteter, inkludert forskningsprosjekter med ekstern finansiering.

² SEFØ: Modell for studieporteføljestyling. SEFØ står for Strategisk betydning, Etterspørsel, Faglig bærekraft og Økonomisk bærekraft.

Vi vil komme tilbake med en vurdering av studieporteføljekomponenten sammen med foreløpig studieportefølje i juni 2018. Dette kan føre til justering av inntektsfordelingsmodellen og dermed fakultetenes rammer i 2019.

Vurdering av underliggende drift

Årets statsbudsjett gir Nord universitet en realnedgang. SAKS-midler og stram økonomistyringen i de tre gamle institusjonene har skapt et visst handlingsrom for å utvikle organisasjonen etter fusjonen. Dette handlingsrommet brukes primært til kompetanseheving og å få på plass den nye organisasjonen med gjennomgående løsninger og systemer.

Universitetets satsing på kompetanseheving er helt avgjørende for å imøtekomme NOKUTs krav og skape et mer robust faglig universitet, og satsingen på nye prosjekter innenfor infrastruktur er også viktig for å være godt rustet for framtiden. Disse satsingene medfører imidlertid betydelige økte kostnader fremover, både i form av økte lønnskostnader og økte husleiekostnader. Det er derfor viktig at disse satsingene utnyttes på en god måte til også å øke inntektene. I tillegg til fokus på inntektsøkning vil det være nødvendig at det settes i gang større aktiviteter for å redusere våre kostnader.

Fakultetene har blitt bedt om å vurdere rammene for 2018 og gi tilbakemelding om nødvendige tiltak/konsekvenser som må gjennomføres de kommende årene for at den underliggende driften skal tilpasses tildelte rammer. Fakultetene fokuserer på kvalitet og vekst i kompetanse/fagstab, og på kort sikt er det avsatt midler tilgjengelig til dette. Da kan det være krevende å se hvordan det langsiktige underliggende kostnadsbildet utvikler seg – og vurdere nødvendige tiltak/konsekvenser for å tilpasse seg på sikt. Fakultetene har også noe ulikt utgangspunkt i det utviklingsarbeidet som nå pågår. Avsetningene (fakultetenes reserver) er ulike, og tempoet i kompetanseutviklingen er forskjellig. De økonomiske rammene for fakultetene økte med 1,9% fra 2017 til 2018. Dette er under pris- og lønnsveksten, og gir altså ikke rom for vekst.

Tilbakemeldingene fra alle fakultetene har til felles at det er en bekymring om betydelige økonomisk utfordringer allerede i 2019 dersom rammene ikke økes i takt med den pågående satsingen. Noen fakultet ser denne utfordringen allerede i 2018. Det blir viktig med en løpende dialog med fakultetene fremover for å sikre at eventuelle kritiske forhold knyttet til de økonomiske rammene blir fanget opp. Dette må også gjenspeiles i fakultetenes handlingsplaner – som må tilpasses det økonomiske handlingsrommet.

De langsiktige økonomiske mulighetene og utfordringene krever tiltak som er gjennomgripende for hele Nord universitet. En offensiv satsing på kompetanseløft og ny infrastruktur vil kreve en kombinasjon av et sterkere fokus på realiseringen av inntektspotensialet, samt ulike innsparingstiltak, som sammen er nødvendige for å øke det strategiske handlingsrommet.

Nødvendig risikovurdering og iverksettelse av tiltak for å sikre det nødvendige strategiske handlingsrommet for universitetet vil bli belyst i flere styresaker/prosjekter i 2018:

- Årsrapport 2016-2017 (inklusive risikoanalyse og tiltak)
- Prosjekt Studiestedsstruktur
- Prosjekt Administrativ effektivisering
- Studieportefølje 2019
- Budsjett 2019

Arkivsak-dok.	15/05725-11
Saksansvarlig	Hanne Solheim Hansen
Saksbehandler	Elin Anne Sommerli

Saksgang

SYSTEMATISK KVALITETSARBEID FOR UTDANNING VED NORD UNIVERSITET

Forslag til vedtak:

1. Styret vedtar framlagt forslag til systematisk kvalitetsarbeid for utdanning
2. Styret ber rektor sørge for at kvalitetssystemet for utdanning med tilhørende dokumenter og kvalitetshåndbok, videreutvikles og holdes oppdatert i henhold til krav i forskrifter og organisasjonens behov, og integreres i Kvalitet i Nord.
3. Styret ber om å bli holdt orientert om kvalitetsarbeidet gjennom den årlige kvalitetsrapporten om utdanning og en årlig rapport om ph.d-utdanningene ved Nord universitet

Bakgrunn

Styret vedtok KSS for utdanningsvirksomheten og kvalitetshåndbok i sak 121/16. I forbindelse med strategidokument «Nord universitet - Strategi 2020», har styret vedtatt å «*styrke det systematiske kvalitetsarbeidet i utdanning ...*» og «*Utvikle og implementere nytt kvalitetssikringssystem for utdanning*».

NOKUT har varslet at de vil gjennomføre et tilsyn med universitetets systematiske kvalitetsarbeid i 2018. Universitetet har allerede iverksatt en rekke tiltak for å fylle kravene i § 3-8, akkreditering som universitet i Studiekvalitetsforskriften. Det er lagt inn store ressurser for å bygge kompetanse i fagmiljøene, legge til rette for økt forsknings- og publiseringsaktivitet, og revidering/konsolidering av studieporteføljen.

I denne saken gis en orientering om status i arbeidet med å utvikle og implementere nytt system for utdanningskvalitet. I saken presenteres kravene til systematisk kvalitetsarbeid og hvordan Nord universitet imøtekommer disse. Videre beskrives innholdselementene i kvalitetssystemet, og hva som gjenstår av arbeid i de ulike delene. Det blir også gitt en kort beskrivelse av det helhetlige kvalitetssystemet for universitet – Kvalitet i Nord, hvor utdanningsområdet vil inngå.

Universiteter og høyskoler skal ha et tilfredsstillende internt system for kvalitetssikring som skal sikre og videreutvikle kvaliteten i utdanningen. Studentevalueringer skal inngå i systemet for kvalitetssikring (UH-loven - § 1-6. Kvalitetssikring).

Kvalitetssystem og krav til systematisk kvalitetsarbeid for utdanning

Universiteter og høyskoler skal ha et tilfredsstillende internt system for kvalitetssikring som skal sikre og videreutvikle kvaliteten i utdanningen. Studentevalueringer skal inngå i systemet for kvalitetssikring (UH-loven - §1-6 Kvalitetssikring)

Kravene til kvalitetssystem og krav til systematisk kvalitetsarbeid for utdanning er forankret i UH-loven og i to forskrifter, hhv Studiekvalitetsforskriften og Studietilsynsforskriften og lokale forskrifter og regelverk.

Stortingsmelding 16. *Kultur for kvalitet*, endret fokuset bort fra begrepet «kvalitetssikringssystem» over til «systematisk kvalitetsarbeid for utdanning». Forskriftene bruker terminologien «systematisk kvalitetsarbeid», mens UH-loven fortsatt krever at institusjonene skal ha: «*et tilfredsstillende internt system for kvalitetssikring*». Her benyttes både «systematisk kvalitetsarbeid» og «kvalitetssystem». Vi legger til grunn at begrepet «kvalitetssystem» omhandler den tekniske utformingen og dokumentarkivet, mens begrepet «det systematiske kvalitetsarbeidet» omhandler ansvarlinjer, roller, prosesser og de aktiviteter som skjer i det daglige arbeidet. Det er ingen klare skillelinjer, men det angir en forskjell der kvalitetssystemet beskriver struktur, mens «systematisk kvalitetsarbeid» går på innholdet.

I tabell 1 nedenfor framgår aktiviteter ved universitetet i forhold til kravene i forskriftene til det systematiske kvalitetsarbeidet. De enkelte aktivitetene kan ha tilknytning til flere punkter i forskriftene, selv om de nevnes kun én gang.

Forklaring på forkortelser som benyttes i saken:

UU = Utdanningsutvalget,

LMU = Læringsmiljøutvalget,

FU = Forskningsutvalget,

KD-portalen = Fast definerte rapporter fra Kunnskapsdepartementet (Ligger inne i database fra NSD),

NOKUT-portalen= Fast definerte rapporter fra NOKUT (Ligger inne i database fra NSD) og

DBH = database for høyere utdanning

Tabell 1: Krav i forskrifter om det systematiske kvalitetsarbeidet og tilhørende aktiviteter ved Nord universitet

Fra Studietilsynsforskriftens § 4-1.		
Krav til systematisk kvalitetsarbeid		Aktiviteter ved Nord universitet som gjennomføres i samsvar med krav i forskrifter:
1.	<i>Institusjonens kvalitetsarbeid skal være forankret i en strategi og dekke alle vesentlige områder av betydning for kvaliteten på studentenes læringsutbytte.</i>	- Nord universitet Strategi 2020 - Styresak 121/16 – vedtatt KSS for utdanningsvirksomheten og kvalitetshåndbok
2.	<i>Kvalitetsarbeidet skal være forankret i institusjonens styre og ledelse på alle nivåer. Institusjonen skal gjennom kvalitetsarbeidet bidra til å fremme en kvalitetskultur blant ansatte og studenter.</i>	- Årlig rapport om utdanningskvalitet - Årlig rapport om ph.d. og FoU-virksomheten - Utviklingsavtalen mellom Nord universitet og Kunnskapsdepartementet med utviklingsmål for utdanningskvalitet og studieportefølje - Saker i lokale UU, sentralt UU og LMU, lokale og sentralt forskningsutvalg (FU), internasjonalt utvalg, lokale doktorgradsutvalg, skikkethetsnemnd og styrets klagenemnd - Rektorvedtak, dekanvedtak - Årlig seminar for studieprogramansvarlige - Møter mellom fagmiljø og administrasjon om kvalitetsarbeid - Informasjon på intranett og nord.no
3.	<i>Institusjonen skal ha ordninger for å systematisk kontrollere at alle studietilbud tilfredsstiller kravene i forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning § 3-1 til § 3-4 og kapittel 2 i denne forskrift, og eventuelle tilleggskrav fastsatt av institusjonen.</i>	- Notat om studieplanarbeid fra prorektor for utdanning og studiedirektør, datert 27.09.2017 - Akkreditering av nye studieprogram - Rektorvedtak – retningslinjer for reakkreditering av studieprogrammer - Rektorvedtak - reakkreditering vedtatt plan for 2017 - Årlige studieplanrevisjoner: - Endringer legges fram for lokalt UU. Godkjenning gjennom dekanvedtak - Store endringer i studieplaner for 1. og 2. syklus medfører re-akkreditering, behandles i sentralt UU, og godkjennes gjennom rektorvedtak - Større endringer i studieplaner for ph.d. som medfører reakkreditering, behandles i sentralt FU og godkjennes gjennom styrevedtak - Internrevisjon av studieprogrammer uavhengig av syklus for reakkreditering.

4.	<i>Institusjonen skal systematisk innhente informasjon fra relevante kilder for å kunne vurdere kvaliteten i alle studietilbud.</i>	• Studieevalueringer og dialog med studentene om kvalitet i utdanningen • Progresjonsrapportering (framdriftsrapporter) og dialog med ph.d.-kandidater og hovedveiledere • Nasjonale deleksamener i sykepleie, revisjon og matematikk • Studiebarometeret • SHoT – Studentenes helse- og trivselsundersøkelse • KD-portalen • NOKUT-portalen • Egne rapporter med DBH-tall • Eksterne vurderingspaneler • NOKUT-evalueringer • Ros og ris-meldinger
5.	<i>Kunnskap fra kvalitetsarbeidet skal brukes til å utvikle kvaliteten i studietilbudene og avdekke eventuelt sviktende kvalitet. Sviktende kvalitet skal rettes opp innen rimelig tid.</i>	• Resultat fra evalueringer gis til de som har ansvar for studieprogrammet • Informasjon om evalueringer, tilsyn, rapporter m.m. er tilgjengelig på nord.no • Bruk av relevante informasjonskilder i kvalitetsarbeidet med studieprogrammer inngår i den årlige revisjonen av studieplaner • Kvalitet i ph.d.-utdanninger er nasjonalt knyttet til opptak, gjennomstrømning og uteksaminerte kandidater til enhver tid. Dette inngår i halvårige rapporter til styret om utdanningen. • Grense for akseptabelt avvik må vurderes fra sak til sak. Hovedprinsippet: Dersom et avvik medfører risiko for studentenes liv og helse, redusert læringsutbytte eller fare for redusert studieprogresjon – er det et avvik som krever iverksetting av tiltak, og skal følges opp uten ugrunnet opphold og på riktig nivå.
6.	<i>Resultater fra kvalitetsarbeidet skal inngå i kunnskapsgrunnlaget ved vurdering og strategisk utvikling av institusjonens samlede studieportefølje.</i>	• Årlig gjennomgang av studieporteføljen med SEFØ-analyse som grunnlag for endelig studieportefølje. I saken til styret tydeliggjøres: ○ Studier som legges ned etter at studentene har avsluttet studiene, eller studierett har opphørt ○ Studier som settes legges på is/går i sykluser ○ Studier som endrer navn • Styrets vedtak om oppretting av nye studier

Fra studie kvalitetsforskriftens § 2-1.		
Krav til systematisk kvalitetsarbeid		Aktiviteter ved Nord universitet som gjennomføres i samsvar med krav i forskrifter:
1.	<i>Universiteter og høyskoler skal ivareta ansvaret for kvaliteten i utdanningen gjennom systematisk kvalitetsarbeid som sikrer og bidrar til å utvikle kvaliteten i studietilbudene.</i> <i>Videre skal institusjonene legge til rette for løpende utvikling av utdanningskvaliteten, kunne avdekke sviktende kvalitet i studietilbudene og sikre tilfredsstillende dokumentasjon av kvalitetsarbeidet.</i>	Det systematiske kvalitetsarbeidet blir ivaretatt gjennom aktiviteter knyttet til punkter i Studietilsynsforskriften (se over). Vedtak dokumenteres i protokoller fra styret, råd og utvalg, samt i dekan- og rektorvedtak.

	<i>Institusjonene skal kvalitetssikre alle forhold som har betydning for studiekvaliteten, fra informasjon overfor mulige søkere til avsluttet utdanning.</i>	
2.	<i>Institusjonene skal gjennomføre periodiske evalueringer av studietilbudene sine. Representanter fra arbeids- eller samfunnsliv, studenter og eksterne sakkyndige, som er relevante for studietilbudet, skal bidra i evalueringene. Evalueringsresultatene skal være offentlige.</i>	Det vises til rektorvedtak om reakkreditering av studietilbud og plan for gjennomføring av reakkreditering 2017. Formaliserte internrevisjoner innen studieområdet har som mål å dokumentere om universitetet følger fastsatte prosesser og rutiner. Målet med en internrevisjon er ikke å avdekke flest mulig avvik, men å kontrollere om institusjonen gjør som den sier den skal gjøre, samt å sammenstille observasjoner av hendelser for å se om ting kan gjøres på en mer effektiv og bedre måte. Det arbeides med å etablere et felles system for studieevalueringer på 1. og 2. syklus, som omfatter både emner og hele studieprogram. Arbeidet skal være ferdig i løpet av inneværende studieår. Når det gjelder ph.d.-programmene skal fakultetene sørge for at kursene blir evaluert. Fakultet/emneansvarlig velger selv form på evalueringen.

Innholdselementer i det systematiske kvalitetsarbeidet

Kvalitetssystemet består av flere elementer.

- 1. Kvalitetshåndbok for utdanningsvirksomheten ved Nord universitet:**
Kvalitetshåndboka beskriver hvordan arbeidet med kontinuerlig kvalitetsforbedring skal foregå, samt roller og ansvar i utdanningsvirksomheten. Vedtatt av styret 16.12.2016, og er senere revidert (rektorvedtak).
- 2. Dokumentarkiv:**
Dokumentarkivet består av alle prosessbeskrivelser, årshjul, mandat til utvalg/nemder/råd, rutiner, maler osv., som er utviklet for utdanningsvirksomheten ved universitetet. Her finner vi også rapporter, evalueringsresultater, internrevisjoner mm med tilknytning til utdanningsaktiviteten, samt lenker til relevante informasjonskilder.
- 3. Tilbakemelding og informasjonsinnhenting:**
En viktig del av kvalitetsprosessen er å innhente informasjon fra brukere og interessenter, samt resultatindikatorer fra nasjonale og interne målinger på kvalitet i studieprogram og læringsmiljø
- 4. Forbedring og oppfølging:**
Arbeidet med å forbedre og videreutvikle utdanningskvaliteten, tar utgangspunkt i innhentet informasjon, erfaringer og kollegiale diskusjoner. Målet er å skape gode studieprogram som gir studentene relevant læringsutbytte for videre studier eller arbeidsliv, i et læringsmiljø som stimulerer til trivsel og utvikling.

Kvalitetssystemet er ikke et saksbehandlersystem. Det betyr at vedtak i forbindelse med oppfølging av kvalitetsprosessene, arkiveres i Public 360, det ordinære sak- og arkivsystemet for universitetet.

Kvalitetshåndbok for utdanningsvirksomheten ved Nord universitet

I kvalitetshåndboka beskrives roller og ansvar som har innvirkning på kvalitetsarbeidet. Rollene og ansvarsfordelingen mellom disse må kvalitetssikres etter vedtak om intern organisering av fakultetene, og styringssignal fra regjeringen: *«studieprogramledelse med tydelig mandat og tilstrekkelig strategisk handlingsrom til å sørge for helhet og sammenheng i studieprogrammene»* (St.Meld 16).

Styret og rektors rolle

I styresak 121/16 punkt 2, har styret vedtatt følgende:

2. «Styret ber rektor sørge for:

- a. *At ny kvalitetshåndbok implementeres fra og med 1.1.17*
- b. *Kvalitetshåndboken oppdateres og tilpasses ny studietilsynsforskrift når denne gjøres gjeldende»*

Styret har det overordnede ansvar for å sikre kvalitet i drift. Rektor skal, på fullmakt fra styret ivareta det daglige kvalitetsarbeidet gjennom å videreutvikle og oppdatere kvalitetshåndboken og dokumentene i systemet i tråd med framtidige krav og forbedringsprosesser. Innenfor dette ligger også fullmakten til å kunne gjøre nødvendige tilpasninger på bakgrunn av endringer i lov og forskrifter innenfor kvalitetsområdet.

Roller på fakultetene

I vedtatt fakultetsstruktur og organisering innad i fakultetene, er det roller som tidligere ikke er beskrevet i kvalitetshåndboka. Disse rollene må beskrives slik at ansvaret for kvaliteten i studieprogrammene i 1.- og 2. syklus kan ivaretas, og at det ikke er tvil om hvem som har ansvar for hva. Dette gjelder ansvarsfordelingen mellom dekan, prodekan for utdanning, faggruppeleder, studieprogramansvarlig, studieleder og emneansvarlig. Hovedprinsippet er at det skal være én emneansvarlig for hvert emne, og én studieprogramansvarlig for hvert studieprogram, uavhengig av om studiet tilbys på flere studiesteder. Videre må linjen mellom studieprogramansvarlig og dekan være tydelig.

Når det gjelder ansvaret for relevante deler av 3. syklus, vil det være andre roller som har ansvar i utdanningsløpet. Disse rollene må gjennomgås på nytt.

Studentens rolle i kvalitetsarbeidet

Både studenter og ansatte i Nord universitet har på ulikt vis ansvar for å bidra til god utdanningskvalitet. For studentene er det viktigst at det systematiske kvalitetsarbeidet bidrar til god undervisning og veiledning, som gjør at de oppnår læringsutbyttet for studiet. Et godt studie- og læringsmiljø øker studentens mulighet til å lykkes.

Studentene bidrar i kvalitetsforbedringsprosessene gjennom deltakelse i evalueringer, råd og utvalg etc. Studentenes innspill og tilbakemeldinger må oppleves å bli tatt på alvor og fulgt opp. Dette er en forutsetning for at de skal oppleve medvirkning.

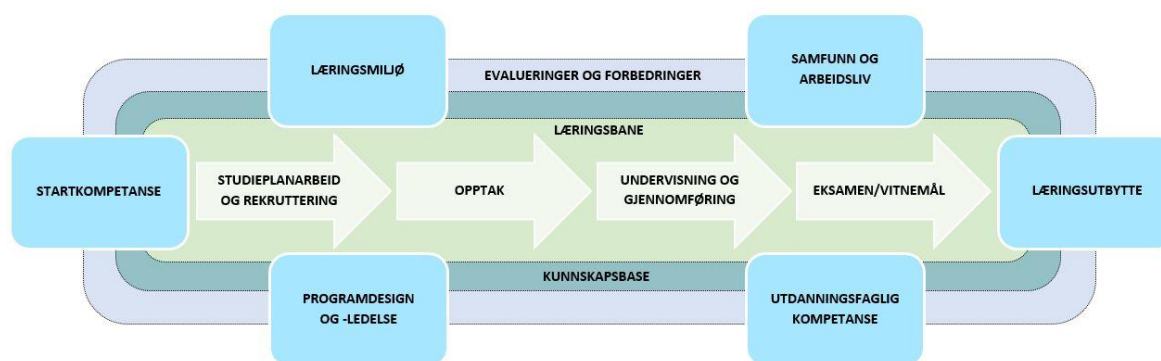
Studentene må sikres lett tilgang til korrekt informasjon, likeledes informasjon om hvilke rettigheter og plikter som gjelder.

Ph.d.-kandidatenes rolle

Til forskjell fra studentene i 1. og 2. syklus, vil en ph.d.-kandidat ofte være ansatt i organisasjonen gjennom en stipendiatstilling eller i ordinære stillinger. Noen er ansatt på andre universitet og høyskoler. Deres rolle blir derfor annerledes enn en student på 1. og 2. syklus når det gjelder påvirkningsmuligheter og å bli hørt. Men som deltaker i et utdanningsprogram, som ph.d.-programmene er, må de likevel gi tilbakemeldinger på programmet. De har også faste plasser i råd og utvalg, og må tilegne seg den informasjon som gjelder deres studium.

Det systematiske kvalitetsarbeidet for utdanning og dokumentarkivet

Arbeidet med å utvikle god utdanningskvalitet skjer gjennom aktiviteter på mange områder. For å få et overblikk over de ulike områdene som har påvirkning på studentens læringsbane, er det utviklet en modell for systematisk kvalitetsarbeid for utdanning (presentert i Kvalitetsrapport for utdanning 2016/2017, styresak 104/17). Denne er basert på NOKUTs veileder for kvalitet i studieprogram. Modellen tar utgangspunkt i hele livsløpet til en student, fra å være en potensiell søker til denne er ferdig med sine eksamener (se figur 1).



Figur 1 Utdanningskvalitet i Nord – Studentenes læringsbane og tilhørende kvalitetsområder

Modellens innhold

I studentens læringsbane ligger prosessbeskrivelser og rutiner som beskriver ansvar, arbeidsflyt og hvordan arbeidet skal foregå. Dette er eksempelvis prosedyrer som beskriver opptak gjennom SO (samordna opptak) og opptak av internasjonale studenter. Beskrivelsene og tilhørende rutiner tydeliggjør hvem som skal gjøre hva og til hvilket tidspunkt. Det framkommer også hvem som er prosesseier (eks. studiedirektør) og hvem som er prosessansvarlig (eks. kontorsjef for opptak). Prosessene kan også understøttes av utfyllende rutiner, maler og veiledere til gjennomføring av de ulike aktivitetene.

Det henvises til relevante lover og forskrifter i de aktuelle prosessbeskrivelser og rutiner. Systemet med prosedyrer, rutiner, maler osv. vil derfor fungere som et dokumentarkiv. En viktig forutsetning for at systemet oppleves som nyttig, er at dokumentene er oppdatert i henhold til gjeldende regelverk og i tråd med hensiktsmessig praksis. Dokumentenes levetid er tidsbegrenset. Det er prosesseiers ansvar at dokumentene er oppdatert til enhver tid.

I kvalitetsområdene som ligger rundt studentens læringsbane og innvirker på den, vil informasjon om relevante aktiviteter være tilgjengelig. Eksempelvis mandat og årshjul for ulike utvalg.

Videre vil systemet gi tilgang til rapporter og evalueringer (ros og ris, internrevisjoner, kvalitetsrapporter, årsrapporter, nasjonale rapporter) og linker til relevante kilder (NOKUT-portal og KD-portal, Studiebarometeret osv.) for å kunne vurdere kvalitet i de enkelte studier.

All informasjon (som systemet fremskaffer) vil være tilgjengelig for alle, både studenter, ansatte og eksterne.

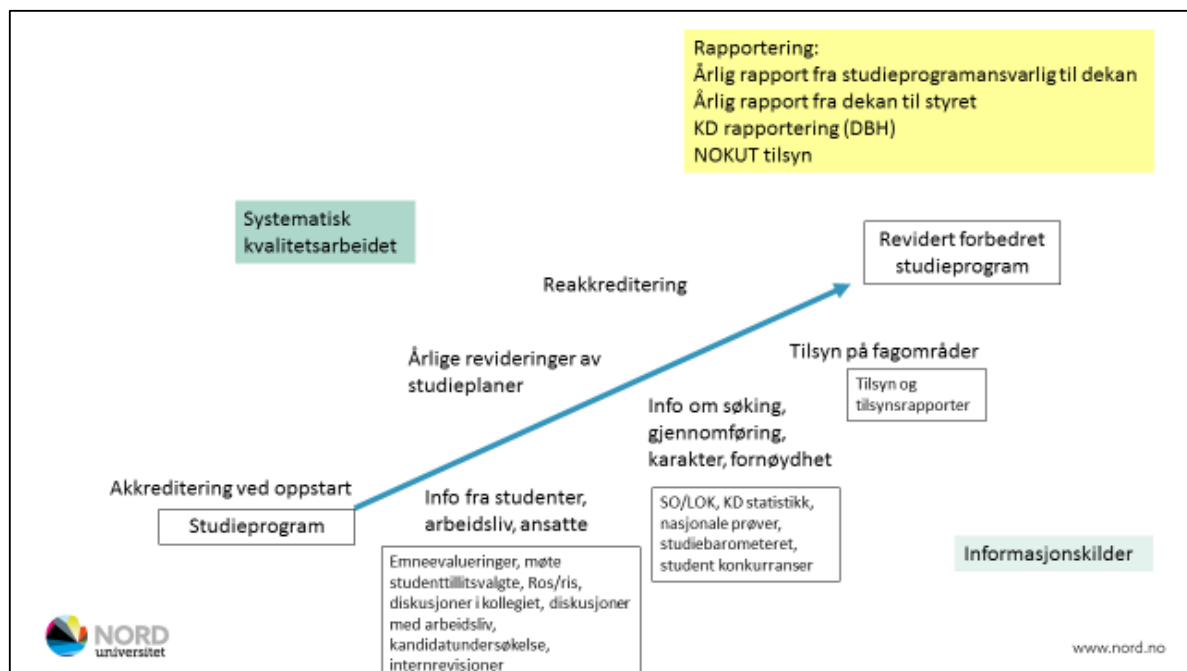
Tilbakemeldingssystem, avvikshåndtering og informasjonsinnhenting

Det systematiske kvalitetsarbeidet skal bidra til at studenter får lik og rettferdig håndtering uavhengig av studiested og fakultetstilhørighet. Systematikken skal bidra til at det arbeides med kvalitetsforbedring av utdanningene, og at eventuelle avvik eller tegn på sviktende kvalitet avdekkes. Dersom et avvik medfører risiko for studentenes liv og helse, redusert læringsutbytte eller fare for redusert studieprogresjon, er dette et avvik som krever iverksetting av tiltak. Avviket skal umiddelbart følges opp av ansvarlig enhet. Avvik skal meldes og tiltak dokumenteres.

Forhold vedrørende utdanningskvalitet fanges opp på ulike vis. Gjennom studentevalueringer, nasjonale undersøkelser, tilsyn, internrevisjoner etc. får universitetet kunnskap om kvaliteten i studieprogrammene. Uformelle tilbakemeldinger fra studenter og andre er en viktig kilde, likeledes tilbakemeldingssystemet «ros og ris».

Det systematiske kvalitetsarbeidet og forbedring av studieprogrammene og læringsmiljøet

Aktivitetene som er beskrevet ovenfor, skal til sammen bidra til at kvaliteten i studieprogrammene stadig forbedres (se figur 2).



Figur 2: Systematisk arbeid for bedre kvalitet i studieprogrammene

Et dynamisk system

Et kvalitetssystem må være oppdatert og vise riktig informasjon til enhver tid. Behov for forbedringer og tilpasninger kan skje som følge av:

- Endringer i lover og forskrifter
- Endringer i ansvar og roller
- Kunnskap fra evalueringer, internrevisjoner og nasjonale tilsyn etc

Dette betyr at vi må ha et system som åpner for kontinuerlig endring og forbedring av innholdet.

Godkjenning av nye versjoner må gjøres på riktig nivå. Prosesser, som eks. reakkreditering av studieprogrammer og revidering av kvalitetshåndbok, må godkjennes av rektor gjennom rektorvedtak. Prosessbeskrivelser og rutiner for timeplanlegging og eksamensavvikling godkjennes av studiedirektør. Utdanningsutvalget brukes til å diskutere prosesser som har stor betydning for fakultetene (eks. evaluering av studieprogram og emner). Likeledes benyttes forskningsutvalget for å diskutere prosesser av betydning for ph.d.-utdanningen.

I den årlige kvalitetsrapporten vil det framkomme en oversikt over hvilke prosesser, rutiner og dokumenter som har blitt revidert i løpet av siste år.

Helhetlig kvalitetssystem for Nord universitet - Kvalitet i Nord

For å understøtte det systematiske arbeidet med å sikre god kvalitet ved Nord universitet pågår det nå et arbeid med å utvikle et helhetlig kvalitetsstyringssystem for Nord universitet - «Kvalitet i Nord». Mandatet er:

Utvikle et generisk kvalitetsstyringssystem¹ for hele Nord universitet. Systemet skal være basert på NS-EN ISO 9001² og skal utgjøre det overordnede rammeverket for alt kvalitetssikringsarbeid i organisasjonen.

Vi har tidligere vært vant med at kvalitetssikringssystemet «bare» har hatt kobling mot utdanningsvirksomheten. Det generiske kvalitetsstyringssystemet (Kvalitet i Nord) skal bygge på et felles og standardisert rammeverk/metoder som alle virksomhetsområdene skal benytte seg av. Kvalitet for utdanning skal integreres i Kvalitet i Nord.

Kvalitet i Nord skal gi ansatte enkel tilgang til kvalitetssikrede beskrivelser av interne arbeidsprosesser og rutiner med ansvarsbeskrivelser, i forhold til å oppnå best mulig kvalitet i universitetets interne og eksterne leveranser.

Kvalitet i Nord skal videre legge til rette for systematiske forbedringsprosesser på alle nivå ved Nord universitet, og gi ledelsen og ansatte god tilgang til kvalitetssikret styringsinformasjon.

Kvalitet i Nord vil ha integrert ett enhetlig system for innrapportering, korrigerende og forbedring i forhold til:

- Vurdering av risiko og iverksetting av risikoreducerende tiltak.
- Oppfølging av mål og tiltak for å nå mål.
- Ivaretagelse av lover, forskrifter og andre styrende dokumenter.
- Internrevisjoner.
- Registrering og saksbehandling av avviks- og forbedringsmeldinger.

Brukervennlighet vil være sikret ved at alle funksjoner i kvalitetsstyringssystemet er bygget opp rundt et grafisk og klikkbart prosesskart. Integrasjon mot intra- og internett er under utredning.

For å sikre at systemet er velegnet, tilstrekkelig og virkningsfullt og i tråd med universitetets vedtatte mål og politikk, legges det opp til at Nord universitetets ledelse skal gjennomgå kvalitetsstyringssystemet med planlagte mellomrom.

Hva gjenstår i det systematiske kvalitetsarbeidet for utdanning

- Gjennomgå roller og ansvar for alle som har oppgaver i det systematiske kvalitetsarbeidet. Ut fra nye styringssignaler og siste endring i organisasjonsstruktur.
- Det gjenstår fortsatt arbeid med å utvikle de siste prosessbeskrivelsene. Arbeidet med å avklare ansvarsfordelingen mellom fakultetene og virksomhetsnivået vil pågå utover våren 2018.
- Systematikk for håndtering av avvik som ikke er meldt av studenter.
- På ph.d.-utdanningene gjenstår det mål og rutiner for årlig ph.d.-rapport, vurdering av ph.d.-program/studieplan og kvalitetsvurdering av ph.d.-kurs og programmene. Spørsmålet om ekstern programevaluering må drøftes.

¹ Med et *generisk kvalitetsstyringssystem* menes at alt internt arbeid med kvalitetssikring og internkontroll skal bygges opp og vedlikeholdes etter samme maler og metoder.

² NS-EN ISO 9001 Systemer for kvalitetsstyring angir kravene til hva et kvalitetsstyringssystem bør inneholde.

- Videreføring av informasjonsarbeid og implementering av systemet vil være en prioritert oppgave dette studieåret.
- Nord universitet skal etablere et helhetlig kvalitetssystem «Kvalitet i Nord». I påvente av nytt verktøy, samles dokumentene på en egen nettside. Overføring av dokumenter til det overordnede kvalitetssystemet vil skje i løpet av 2018, når Kvalitet i Nord er implementert.

Oppsummering

Saksframlegget viser status i det systematiske kvalitetsarbeidet for utdanning. Begrepene «kvalitetssystem» og «systematisk kvalitetsarbeid» og forholdet mellom dem er omtalt. Kvalitetsarbeid for utdanningsvirksomheten er synliggjort i modell for utdanningskvalitet. I modellen inngår prosessbeskrivelser, rutiner, årshjul, mandat for ulike utvalg, informasjon fra ulike kilder mm. I kvalitetshåndboka inngår beskrivelser av ansvar og roller i kvalitetsarbeidet.

Dokumenter i kvalitetssystemet må være oppdaterte og beskrive hensiktsmessig praksis, likeså må beskrivelser av roller og ansvar være i tråd med gjeldende krav og intern organisering. Revidering og oppdatering av kvalitetssystemet og kvalitetshåndboka bør kunne gjennomføres uten å gå via styret.

Det systematiske kvalitetsarbeidet skal bidra til kontinuerlig forbedring av utdanningene ved Nord universitet. Avvikshåndtering iverksettes når det oppstår forhold som enten kan være til fare for studentens liv og helse, føre til redusert studieprogresjon eller redusert læringsutbytte.

System for utdanningskvalitet vil inngå i det helhetlige kvalitetssystemet for Nord universitet «Kvalitet i Nord».

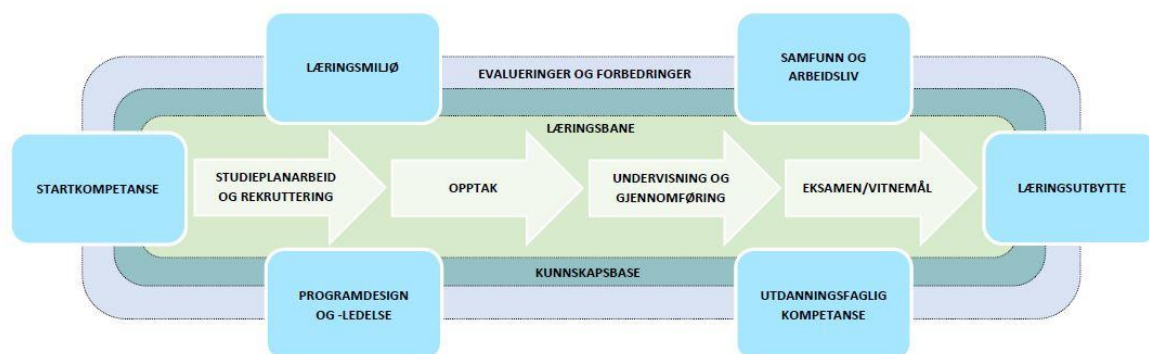
Vedlegg:

Om modellen og kvalitetsområdene

VEDLEGG

Kort beskrivelse av modell

Utdanningskvalitet i Nord – Studentenes læringsbane og tilhørende kvalitetsområder



Kunnskapsbasen

Med kunnskapsbasen menes selve kunnskapsgrunnlaget til det enkelte fagområdet. Det omfatter fagkompetansen institusjonen har, samt nasjonale- og internasjonale forskningsmiljø vi samarbeider med. Fagansatte og studenter skal sammen bidra til å vedlikeholde og utvikle en relevant kunnskapsbase.

Læringsbanen

Læringsbanen beskriver/betegner hele studentens liv på et lærested, fra opptak til mottatt vitnemål. Læringsbanen kan ikke sees isolert, men påvirkes av aktiviteter innen de ulike kvalitetsområdene som berører utdanningen. Den enkelte students læringsbane er summen av deltakelse i alle disse fellesskapene. Gode læringsbaner kjennetegnes av at studentene har bevissthet rundt egen læring, og utvikler en sunn læringsstrategi. Studentene lærer i et faglig og sosialt fellesskap, der de i løpet av et studium blir aktive deltakere i et inkluderende fagmiljø. Tilegnelse av kunnskap skjer i et samspill med både fagansatte, støttetjenester, arbeidslivet, fag- og yrkesorganisasjoner og samfunnet for øvrig. I dette læringsfellesskapet får studentene økt kunnskap, ferdigheter, erfaring og dannelses.

Startkompetanse

Det studenten har med seg til studiestart som eksempelvis faglige forkunnskaper, evner, motivasjon og erfaringer, omtales som studentens startkompetanse. Det er ikke bare snakk om nivå på kompetansen, men om hvorvidt kompetansen er tilpasset den aktuelle utdanningen og om studentens motivasjon for å søke seg til utdanningen.

Læringsmiljø

Læringsmiljøet er summen av alle forhold som virker inn på studentenes muligheter for å lykkes som studenter. Et godt læringsmiljø kjennetegnes av at ny kunnskap om undervisning og læring anvendes, og at det legges til rette for bruk av nye lærings-, undervisnings- og vurderingsformer. Studentinvolvering og gode strukturer for studentdemokrati og studentenes eierskap til læring, samt kontinuerlig forbedring av fysiske, psykososiale og organisatoriske forhold er også viktig for å skape et godt læringsmiljø.

Samfunn og arbeidsliv

Universitetet skal tilby utdanninger som samfunnet etterspør i dag og i framtida. Utdanningsinstitusjonene skal bidra til at samfunns- og arbeidsliv får oppdatert kunnskap om internasjonal utvikling innen de aktuelle fagområdene, og dermed bidra til utvikling og innovasjon. Samhandling mellom fagmiljøene og arbeidslivet vil kunne bidra til å øke kvaliteten, relevansen og fleksibiliteten i utdanningene. Det er derfor viktig med egnede arenaer som gir samfunns- og arbeidsliv innflytelse på utvikling av innhold i utdanningene og sammensetning av studieporteføljen.

Læringsutbytte

Det er både en nasjonal og internasjonal målsetting å sikre at studenten oppnår et godt læringsutbytte, og at læringsutbyttebeskrivelsene for studiene gir et godt bilde av hvilken kompetanse studenten tar med seg ut i arbeidslivet eller til videre studier. Gode læringsutbyttebeskrivelser er lett gjenkjennelige for studenter, læresteder i inn- og utland, og arbeids- og samfunnsliv.

Utdanningsfaglig kompetanse

Utdanningsfaglig kompetanse handler om å kunne tilrettelegge for andres læring på riktig nivå og med relevant profil inn i et studieprogram. Dette krever både faglig og didaktisk kompetanse, og forutsetter god utdanningsledelse. En viktig kvalitetsfaktor for studentenes læring, er at de opplever god undervisning og veiledning. Studentinvolvering i valg av undervisnings- og læringsformer, kan bidra til at studentene får et sterkere eierskap til sin læringsbane. God utdanningsfaglig kompetanse handler også om å drive forskning eller utviklingsarbeid på undervisning og læring, og omsette kunnskap om undervisning og læring i til et godt læringsmiljø.

Programdesign- og ledelse

NOKUT beskriver dette kvalitetsområdet slik:

«Et godt programdesign holder sammen mange av de faktorene som bidrar til å legge til rette for god læring og for at studentene oppnår et kvalitativt godt læringsutbytte.

Å designe et studieprogram er en kompleks aktivitet som krever god ledelse, og som skjer i samspill mellom programledelse, fagansatte, studenter, støttetjenester, arbeidslivet, fag- og yrkesorganisasjoner, og samfunnet for øvrig. For å lykkes er det viktig med definerte roller og tydelig ansvarsfordeling, og et godt fundament i pedagogiske og fagdidaktiske problemstillinger».

Evaluerings- og forbedring

Evaluerings- og forbedringsarbeid er en kontinuerlig prosess. Evalueringene skal bidra til at indikasjoner på sviktende kvalitet avdekkes, sjekke om eventuelle iverksatt forbedringstiltak fungerer etter intensjonen, lære av det som fungerer godt og dokumentere at vi involverer studentene i kvalitetsarbeidet.

Arkivsak-dok.	16/03771-10
Saksansvarlig	Anita Eriksen
Saksbehandler	Per Arne Skjelvik

Saksgang

INTERNE RETNINGSLINJER FOR BEVERTNING OG REPRESENTASJON

Forslag til vedtak:

1. Styret tar risikoanalysen, vurderingen av endringer i interne retningslinjer og plan for oppfølging til orientering.
2. Styret ber om at det gjennomføres en internrevisjon på området i 2019.

Saksframstilling

Bakgrunn

Styret ba i styresak 118/17 om en vurdering av behov for endringer i interne retningslinjer for representasjon og bevertning, og en risiko- og sårbarhetsanalyse knyttet til avvik innen bevertning. Styret ba også om en vurdering av på hvilken måte internrevisjonen kan bidra til tett oppfølging av området.

Risikoanalyse

Det er gjennomført en risikoanalyse innenfor området representasjon og bevertning (se vedlegg). Enkelthendelser innenfor området har relativt lav risiko, men summen av enkelthendelse over en periode kan få betydelige negative konsekvenser. Dette dreier seg først og fremst om konsekvensene ved negativt omdømme. De økonomiske konsekvensene vurderes som lave.

De mest kritiske hendelsene vil være manglende forhåndsgodkjenning, bruk av bevertning/representasjon uten nødvendig grunn, samt bruk av alkohol utover regelverket. Årsaken til at slike hendelser kan inntreffe antas i hovedsak å være ledernes manglende kjennskap til og/eller etterlevelse av regler og rutiner. Det er ikke funnet feil i de interne retningslinjene.

Risikoanalysen peker på flere tiltak for å redusere risikoen. Det viktigste tiltaket er løpende opplæring av lederne for å sikre kjennskap til, og etterlevelse av regelverket. Det er viktig å bygge en kultur hvor bruk av midler på representasjon og bevertning ligger på et akseptabelt nivå og at reglene for godkjenning og dokumentasjon følges til enhver tid.

Selv om det ikke er funnet feil i de interne retningslinjene viser risikoanalysen at det er behov for å gjøre disse tydeligere og enklere. Dette omtales i neste avsnitt.

Til slutt i risikoanalysen pekes det på behovet for etterkontroll for å sikre at reglene følges og at dokumentasjonen er god nok.

Endringer i interne retningslinjer

De eksisterende interne retningslinjene er gjennomgått og det foreslås flere endringer. Dette er viktig for å gjøre rutinene så enkle og tydelige som mulige slik at misforståelser unngås og etterlevelse blir enklere. De viktigste forslagene til endringer er:

- Spesifisere hvilke anledninger/forhold som kan gi grunnlag for representasjon eller bevertning med klare og relevante eksempler.
- Bruke egne skjema for søknad/godkjenning. Digital flyt.
- Begrense myndighet til godkjenning til færre personer.
- Begrense utgiftene til alkohol.

Se vedlegg for en detaljert oversikt over gjeldende interne retningslinjene og forslag til endringer og presiseringer.

Oppfølging

Nord universitet følger opp avvikene innenfor området bevertning slik:

Opplæring

I høst har Nord universitet startet et eget lederopplæringsprogram. Representasjon og bevertning har allerede vært tema – med fokus på merknadene fra Riksrevisjonen og nødvendige tiltak. Når nye retningslinjer er vedtatt blir disse gjennomgått i samme lederopplæringsprogram – og vil bli et fast punkt i opplæringen av nye ledere. De nye retningslinjene vil også være tema for strategisk ledergruppe for å sikre god forankring i universitets øverste ledelse.

Endringer i interne retningslinjer

Som beskrevet over er foreslått flere endringer i interne retningslinjer. Etter styrets behandling vil nye godkjente retningslinjer implementeres umiddelbart. Denne rutinen benyttes som pilot og er den første som legges inn i den nye styringssystemet «*Kvalitet i Nord*».

Kontrolltiltak

Samtlige bilag innenfor representasjon og bevertning stanses nå i etterkontrollen for å sjekke at interne retningslinjer er fulgt og at dokumentasjonen er tilstrekkelig. Ved feil kontaktes aktuelle ledere for gjennomgang og presisering av krav.

Internrevisjon

Styret har spilt inn området representasjon og bevertning som aktuelt for internrevisjon ref. styresak om revisjonsplan 2018. Det foreslås at dette området settes opp som tema i 2019, da implementeringen av nye rutiner og kontrolltiltak bør ha vært i drift i en viss periode før vi gjennomfører internrevisjon.

Vedlegg:

Risikoanalyse

Forslag til rutineendringer

RISIKOANALYSE Representasjon, bevertning, utgifter til mat etc

Konsekvens (årlig beløp og/eller oppmerksomhet)
1 Ingen
2 < 1000 kr og/eller begrenset lokal oppmerksomhet.
3 < 10 000 kr og/eller begrenset nasjonal oppmerksomhet.
4 < 100 000 kr og/eller stor nasjonal oppmerksomhet.
5 > 100 000 kr og/eller alvorlig mediedekning.

Sannsynlighet (hvor ofte skjer det)
1 Har aldri skjedd
2 Kjenner til enkelthendelser
3 Flere enkelthendelser
4 Kontinuerlig i perioder
5 Kontinuerlig

Nr	Hendelse	Årsak	Konsekvens	Sannsynlighet	Risiko	Tiltak
1	Manglende forhåndsgodkjenning	Manglende kjennskap til og/eller etterlevelse av regler og rutiner.	4	3	12	Lederopplæring + Rutineendring
2	Beverting/representasjon uten nødvendig grunn	Manglende kjennskap til og/eller etterlevelse av regler og rutiner.	4	3	12	Lederopplæring + Rutineendring
3	Overskridelse av satser	Manglende kjennskap til og/eller etterlevelse av regler og rutiner.	4	2	8	Lederopplæring + Rutineendring
4	Alkohol utover regelverket	Manglende kjennskap til og/eller etterlevelse av regler og rutiner.	5	2	10	Lederopplæring + Rutineendring
5	Mangelfull dokumentasjon	Manglende kjennskap til og/eller etterlevelse av regler og rutiner.	3	3	9	Lederopplæring + Rutineendring + Etterkontroll
6	Feil kontering	Manglende kjennskap til og/eller etterlevelse av regler og rutiner.	1	2	2	Lederopplæring + Rutineendring + Etterkontroll

Forslag til endringer i interne retningslinjer Representasjon og bevertning

Representasjon

Eksisterende retningslinjer	Forslag til endring og presisering
Representasjonsutgifter er i henhold til Statens personalhåndbok utgifter til lunsj, middag, bankett eller annet festmåltid, eller utgifter til mottakelser, ekskursjoner m.v., der det er universitetseksterne gjester til stede. Arrangementet bør ha et visst formelt preg, og det skal være en særskilt anledning.	Spesifisere hva særskilt anledning er. Liste med eksempler på hva som er særskilte anledninger – og hva som ikke er særskilte anledninger.
Rektor avgjør i utgangspunktet om et arrangement ved Nord Universitet er å anse som representasjon og skal dekkes etter reglene i statens personalhåndbok. Denne fullmakten delegeres også til dekaner, fakultetsdirektører, direktørene og prorektorene i fellesadministrasjonen. Fullmakten kan ikke delegeres videre.	Rektor, dekaner, direktører og prorektorer godkjenner representasjon. Fullmakten kan ikke delegeres videre.
Godkjenning av at et arrangement er å anse som representasjon og at utgiftene skal dekkes av det aktuelle fakultetet/avdeling, skal innhentes fra bemyndiget person før arrangementet finner sted.	Søknad/godkjenning skal skje på eget skjema som angir formål, deltagere, satser og begrunnelse. Godkjenningen skal gjøres før representasjonen finner sted. Dersom dekan, direktør eller prorektor selv deltar på representasjonen skal rektor godkjenne søknaden.
Utgiftsgrense pr deltaker - Innenlands enkel lunsj/mottakelse Kr 468 - Innenlands lunsj/middag Kr 1272 - Utenlands kostsatsen for landet i særavtalen.	Spesifisere hvilke anledninger hvor høyeste sats kan brukes, dvs hva er forskjellen på enkel lunsj og lunsj.
Dersom det inngår kulturelle innslag kan dette dekkes i tillegg.	Dette skal spesifiseres i søknadskjemaet og beløpet skal fremgå av regnskapsdokumentasjonen.
Utgifter til alkohol kan dekkes av fakultetet/avdelingen som en del av regningen ved representasjon. Det er her anledning til å dekke øl/vin til måltidet og en konjakk eller liknende til kaffen. Slike utgifter skal ikke utgjøre mer enn halvparten av de samlede utgiftene til måltidet.	Utgifter til alkohol skal begrenses til to glass øl eller vin. Brennevin dekkes ikke. Søknad/godkjenning om dekning av alkohol utover dette skal skje på eget skjema og godkjennes av rektor. Alkohol skal aldri utgjøre mer enn halvparten av de samlede utgiftene til måltidet.
Tips godkjennes med inntil 5% i Norge. I utlandet skal man forholde seg til gjeldende skikk og bruk for landet.	Tips skal ikke betales i Norge.

Det kan brukes forhøyet sats (satsen kan økes med inntil 30%) der utenlandske gjester på høyt nivå er tilstede. Dette må avklares med rektor.	Spesifiser hva som menes med utenlandske gjester på høyt nivå.
Det skal fremgå av dokumentasjonen som følger representasjonsregningen, hvem som deltok på arrangementet og i hvilken anledning arrangementet ble holdt. Her skal navn på personene som deltok oppgis. Dersom det er en kjent gruppe, kan unntaksvis navnet på gruppen oppgis (for eksempel Universitetsstyret). Det skal alltid fremgå av dokumentasjonen hvor mange personer som deltok på arrangementet.	
I de tilfeller hvor ektefeller deltar på representasjon skal dette særskilt begrunnes.	
Som en del av dokumentasjonen, skal det også foreligge underskrift/påtegnelse av person med fullmakt til å godkjenne at arrangementet er å anse som representasjon.	
Representasjon skal føres på konto 7351. Attestasjon og utøvelse av budsjett disponeringsmyndighet skal skje etter ordinære prosedyrer for behandling av regninger/fakturaer/refusjoner ved Nord universitet.	Skjema og deltakerliste skal legges ved som pdf i basware av attestant.

Bevertning

Eksisterende retningslinjer	Forslag til endring
Bevertning kan gis ved interne eller eksterne møter og arrangementer: - Ved møter hvor andre enn virksomhetens egne tjenestemenn deltar. - Ved møter i styrer, råd og utvalg og lignende hvor andre enn virksomhetens egne tjenestemenn deltar. - Ved konferanser, avslutning av internt utvalgsarbeid og andre større arbeider. For andre interne/eksterne møter/arrangement kan samtykke til bevertning gis av person med budsjett disponeringsmyndighet	Spesifiser hvilke arrangementer som kan ha bevertning. Liste med eksempler. Rektor, dekaner, direktører, prorektorer og fakultetsdirektører godkjenner bevertning i anledninger hvor høyeste sats kan brukes, dvs langvarige arrangementer med behov for 2 serveringer. Andre arrangementer godkjennes av person med budsjett disponeringsmyndighet.
Bevertning skal som hovedregel foregå internt (dvs i universitetets lokaler med mat levert fra egen kantine). Ekstern bevertning (dvs. utenfor universitetet) godtas dersom det av praktiske årsaker ikke kan foretas internt. Da gjelder satser for ekstern bevertning.	

Utgiftsgrense pr deltaker: Intern bevertning • Arrangementer under 3 timer innenfor ordinær arbeidstid Kr 176 • Arrangementer over 3 timer, eller utover arbeidstid Kr 397 • Langvarige arrangementer med behov for 2 serveringer Kr 581 Ekstern bevertning • Arrangementer under 3 timer innenfor ordinær arbeidstid Kr 264 • Arrangementer over 3 timer, eller utover arbeidstid Kr 596 • Langvarige arrangementer med behov for 2 serveringer Kr 872	Langvarig arrangement med behov for 2 serveringer forklares. Dersom det inngår kulturelle innslag kan dette dekkes i tillegg.
Etter en vurdering av det enkelte arrangement kan rektor i særskilte anledninger fravike beløpsgrensene opp til maksimalsatsene for representasjon. Denne fullmakten delegeres også til fakultetsdirektører, dekaner og prorektorer og direktører i fellesadministrasjonen. Denne skal gis skriftlig og vedlegges regningen.	Økning av beløpsgrensene opp til maksimalsatsene for representasjon skal kun skje i særskilte tilfeller. Spesifiseres med eksempler. Søknad/godkjenning om bruk av maksimalsatser for representasjon skal skje på eget skjema som angir formål, deltagere, satser og begrunnelse. Godkjenningen skal gjøres før bevertningen finner sted. Dersom dekan, direktør eller prorektor selv deltar på bevertningen skal rektor godkjenne søknaden.
De som har fått delegert fullmakt må innhente godkjenning fra rektor ved arrangement der vedkommende selv deltar.	
Det skal fremgå av dokumentasjonen som følger regningen for bevertningen, hvem som deltok på møtet, konferansen, seminaret m.v. og i hvilken anledning møtet, konferansen, seminaret m.v. ble holdt. Her skal navn på personene som deltok oppgis. Dersom det er en kjent gruppe, kan unntaksvis navnet på gruppen oppgis (for eksempel Universitetsstyret). Det skal alltid fremgå av	

dokumentasjonen hvor mange personer som deltok på arrangementet.	
Utgifter til alkohol kan ved spesielle anledninger dekkes av fakultetet/enheten som en del av regningen ved bevertning. Det er her anledning å dekke øl/vin til måltidet og en konjakk eller liknende til kaffen. Slike utgifter skal ikke utgjøre mer enn halvparten av de samlede utgiftene til måltidet. Det kan i spesielle tilfeller gis inntil 5% i tips/driks der dette er naturlig.	Utgifter til alkohol skal begrenses til to glass øl eller vin. Brennevin dekkes ikke. Søknad/godkjenning om dekning av alkohol utover dette skal skje på eget skjema og godkjennes av rektor. Alkohol skal aldri utgjøre mer enn halvparten av de samlede utgiftene til måltidet. Tips skal ikke betales i Norge.
Bevertning skal føres på konto 7352 eller konto 5994, avhengig av deltakelse. Attestasjon og utøvelse av budsjettdisponeringsmyndighet (anvisning) skal skje etter ordinære prosedyrer for behandling av regninger/fakturaer/refusjoner ved Nord universitet.	Skjema og deltakerliste skal legges ved som pdf i basware av attestant. Vurdere bedre kontonavn på 5994 og 7352 for brukere i Basware.
Ved representasjon/bevertning på reiser gjelder også dette reglement.	
	Det lages et eget avsnitt som presiserer interne retningslinjer ved sosiale tiltak/velferdstiltak.
	Det lages et eget avsnitt om kurs/seminarer med pakkepris hvor bevertning er inkludert.

Arkivsak-dok. 16/05195-6
Saksansvarlig Anita Eriksen
Saksbehandler Arne Brinchmann

Saksgang

BIERVERV VED NORD UNIVERSITET

Forslag til vedtak:

1. Rektor bes implementere rutiner for oppfølging av retningslinjer for sidegjøremål som sikrer fullstendige og korrekte register.
2. Rektor bes legge frem forslag til justerte retningslinjer som legger til rette for offentliggjøring av ansattes bierverv før sommeren 2018.

Sammendrag

Det skal innføres nye rutiner som sikrer en god forvaltning av gjeldende retningslinjer for sidegjøremål. Disse rutinene skal bidra til å gjøre retningslinjene bedre kjent blant de ansatte, sikre oppdaterte register og gjøre lederne i organisasjonen bedre i stand til å forvalte gjeldende regelverk.

Det anbefales å innføre en ordning med offentlig tilgjengelige register over ansattes godkjente bierverv. En slik ordning krever endringer i gjeldende retningslinjer.

Bakgrunn

Våren 2017 ble det i henhold til styregodkjent revisjonsplan gjennomført revisjon av sidegjøremål/ bierverv¹ ved Nord universitet. Formålet med revisjonen var å undersøke i hvilken grad Nord universitet etterlever lover og regler samt egne retningslinjer som foreligger på området. 20. juni ble revisjonsrapporten avlevert og 30.10 ble revisjonsrapporten behandlet i styret. I forbindelse med styrebehandlingen ba styret rektor komme tilbake til styret «med en sak om gjeldende retningslinjer, eventuelt med en vurdering av behovet for utfyllende bestemmelser sett i lys av forslag til beste praksis i vedlagte internrevisjonsrapport, samt vurdering av hvordan bestemmelsene skal følges opp i praksis.»

I denne saken gis det en kortfattet beskrivelse av hvilke rutiner som foreslås etablert for å møte de utfordringene som fremkommer i revisjonsrapporten. I forlengelsen av dette arbeidet er det også vurdert hvordan man kan sikre større grad av kontroll, transparens og legitimitet knyttet til håndteringen av sidegjøremålene ved å legge til rette for større grad av åpenhet omkring innregistrerte sidegjøremål. Et vedtak om offentliggjøring av ansattes bierverv, vil kreve endringer i gjeldende retningslinjer.

Drøfting

Gjeldende retningslinjer: Prinsipper og formål

Retningslinjene for sidegjøremål, og forvaltningen av disse, skal sikre at lover og regelverk etterleves, og at institusjonens interesser blir godt ivaretatt. Samtidig skal de ansattes gis mulighet til å delta i arbeid utenfor institusjonen som kan være faglig utviklende og som muliggjør bruk av kompetanse ut over det innholdet i stillingen krever. Som det fremgår av de gjeldende retningslinjene (se vedlegg), er formålet å verne om Nord universitets omdømme og de ansattes tillit og integritet, ved at det legges opp til åpenhet om mulige interessekonflikter og håndtering av slike. Bierverv anses som positivt såfremt de ikke hemmer eller sinker det ordinære arbeidet, vil kunne skade universitetets anseelse, eller medfører sammenblanding av egne/oppdragsgivers og universitetets ressurser. Ansatte skal av eget initiativ melde fra til arbeidsgiver om sidegjøremål som Nord universitet kan ha interesse av å vite om.

Gjeldende retningslinjer inneholder supplerende bestemmelser av gjeldende regelverk på området, herunder Hovedtariffavtalen og Statens personalhåndbok. Retningslinjene er kortfattet formulert og inneholder bare i liten grad prosessuell informasjon. I dokumentet blir sidegjøremål definert og det fremkommer hvem som omfattes av retningslinjene. Det

¹ Bierverv og sidegjøremål nyttes som synonymer i denne saken. I gjeldende retningslinjer er begrepet sidegjøremål brukt.

gjøres nærmere rede for hva slags sidegjøremål som er meldepliktige og hvilke som krever skriftlig avtale med universitetet.

Retningslinjene er en oppdatert og revidert versjon av det som tidligere var Universitetet i Nordland sine retningslinjer. Disse ble vedtatt av styret ved UiN.

Gjeldende rutiner

Nord universitet har oppdaterte retningslinjer for sidegjøremål, etablerte rutiner for registrering og godkjenning og et oppdatert register med innmeldte sidegjøremål på institusjons- og fakultetsnivå.

Alle nyansatte blir gjort kjent med regelverket knyttet til bierverv, og i et eget punkt i ansettelseskontrakten fremgår det at alle ansatte må rette seg etter institusjonens interne retningslinjer.

På intranett ligger både retningslinjene samt et meldeskjema for registrering av sidegjøremål. I henhold til etablert rutine sendes meldeskjema av den ansatte til dokumentsenderet for registrering. Skjemaet sendes så i digital arbeidsflyt til leder for godkjenning (dekan eller fakultetsdirektør for ansatte på fakultetene og prorektor og direktør for ansatte i administrasjonen på virksomhetsnivå). Meldeskjemaet legges inn på den ansattes personalmappe når det er godkjent av leder. Ledere som har godkjenningsansvar, får tilsendt oppdaterte register over egne ansatte en gang i året.

Behov for endringer: Forbedringspunkter

I revisjonsrapporten blir det ikke pekt på behov for endringer i retningslinjene slik disse foreligger. De forbedringspunktene revisjonen angir, er utelukkende av prosessuell karakter og angår praksisen knyttet til forvaltningen av retningslinjene. Revisjonen påpeker at det ikke er etablert et «internkontrollsystem for sidegjøremål som sikrer god nok oppfølging, fullstendighet, gjennomsiktighet/transparens og lik behandling av ansattes bierverv.» I revisjonsrapporten angis det videre flere «best-practice-løsninger», men disse er gjengitt med bakgrunn i konklusjonene fra alle de fire reviderte universitetene, og ikke alle er relevante i det videre arbeidet ved Nord universitet. Sammenholdt med de funnene som er beskrevet for Nord universitet, har vi valgt å fokusere på følgende fire forbedringspunkter:

Nord universitet bør:

- gjennomføre systematiske risikovurderinger av ansattes bierverv, og foreta årlige evalueringer av institusjonens retningslinjer og praksis knyttet til bierverv.
- sikre bedre forankring av rutinene for håndtering av bierverv hos lederne i institusjonen, og legge til rette for opplæring.
- etablere rutiner for kontinuerlig oppdatering av registrene for bierverv slik at disse svarer til de faktiske forhold, og utvikle gode rapporteringsfunksjoner som gjør registrene tilgjengelige for lederne ved institusjonen.

I revisjonsrapporten konkluderes det med at Nord mangler et «internkontrollsystem» for sidegjøremål. Innføringen av bedre rutiner knyttet til internkontroll, vil kunne møte flere av de nevnte forbedringspunktene.

Implementering av nye rutiner

I løpet av våren 2018 implementeres et nytt kvalitetsstyringssystem ved Nord universitet, og rutinene knyttet til bierverv skal integreres i dette systemet. Det innebærer at det skal utarbeides detaljerte prosess- og rutinebeskrivelser av institusjonens håndtering av bierverv, og at ansvar og oppgaver skal defineres tydelig. Et viktig element i kvalitetsarbeidet er gjennomføring av prosesser for systematiske forbedringer. Det innebærer at alle delsystemene som inngår i kvalitetsstyringssystemet, skal ha egne rutiner for risikokontroll, avvikshåndtering, gjennomføring av revisjoner og systematisk evaluering.

Proessen for innmelding, rapportering og kontroll av ansattes bierverv er i utgangspunktet bygget på prinsippet om at det er den ansatte selv som har ansvaret for å melde. For å unngå underrapportering er det viktig at det er etablert gode rutiner som sikrer at ansatte blir gjort kjent med meldeplikten. Det skal innføres rutiner som sikrer at alle ansatte med jevne mellomrom, gjennom ulike kanaler, får en påminnelse om regelverket. Bierverv skal også være et obligatorisk tema i alle medarbeidersamtaler, og det skal utarbeides nye maler for medarbeidersamtaler hvor spørsmålet om bierverv inngår. Retningslinjene og skjema for rapportering skal være lett tilgjengelig på intranett.

Det skal etableres sentrale rutiner ved institusjonen som sikrer løpende oppdatering av registrene, og som gjør disse tilgjengelig for aktuelle ledere. Lederne som har ansvaret for å godkjenne biervervene, skal få særskilt opplæring, og juridisk kompetanse på virksomhetsnivå skal stå til rådighet dersom det er behov for bistand knyttet til forvaltningen av godkjenningsansvaret. Forvaltningen av bierverv skal inngå som en egen modul i lederopplæringen. Dersom den ansatte har innmeldte bierverv av større omfang, skal det i forbindelse med medarbeidersamtalene gjøres en skjønnsmessig vurdering av totalbelastningen.

Målet er at de nye rutinene i sum skal sikre bedre internkontroll på området, og at institusjonens nye kvalitetsstyringssystem skal legge til rette for en god implementering av de ovenfor beskrevne rutinene. Dette vil sikre en praktisering av regelverket som ivaretar de manglene som ble beskrevet i revisjonsrapporten, og som fremmer arbeidet med kontinuerlig forbedring av institusjonens håndtering av biervervene.

De ovenfor beskrevne rutinene og tiltakene er av prosessuell art, og krever ikke revisjon av gjeldende retningslinjer.

Nærmere om bistillinger etter universitets- og høyskoleloven

Ansettelse i 20 % bistilling etter universitets- og høyskoleloven har som hovedformål å legge til rette for ansettelse i såkalte professor II stillinger. Dette er stillinger som ansatte i universitets- og forskerstillinger, primært professorer, kan inneha ved annen undervisningsinstitusjon i tillegg til sin 100 % stilling hos hovedarbeidsgiver. Stillingene er hjemlet i loven og hensikten er å legge til rette for å anvende undervisnings- og forskerkompetanse ved annen institusjon uten å måtte frikjøpe stillingsandeler fra andre arbeidsgivere. Ønsket kompetanse på aktuelle fagområder kan være vanskelig å få tak i gjennom ordinære rekrutteringsprosesser, og det kan være ønskelig å tilegne seg aktuell kompetanse i mindre omfang enn hva en hovedstilling i opptil 100 % innebærer. Muligheten for bistilling legger således grunnlag for kompetanseutveksling mellom utdanningsinstitusjoner, samt at det gir tilgang på kvalifisert undervisningspersonell uten at det kreves oppsigelser eller reduksjon i stilling/frikjøp fra hovedarbeidsgiver.

Med hensyn til Nord universitets retningslinjer for sidegjøremål er disse toerstillingene meldepliktige. At en ansatt bruker sin kompetanse ved annen institusjon i opptil 20 % anses ikke å medføre ekstrabelastning i slik grad at det kreves godkjenning fra hovedarbeidsgiver for å inneha slik stilling. Dette er også i samsvar med lovens intensjon om kompetanseutveksling og tilgang på kvalifisert undervisningspersonell på tvers av undervisningsinstitusjonene, der det handler om å rekruttere inn kompetent bemanning i en liten stillingsandel for å dekke et konkret undervisningsbehov/bistandsbehov som kan hentes inn fra annen arbeidsgiver. Selv om professor-II-stillingene i utgangspunktet ikke krever godkjenning, skal arbeidsgiver i forbindelse med medarbeidersamtaler og behandling av meldeskjema gjøre en vurdering av den ansattes totalbelastning samt mulige rolle- og interessekonflikter.

Offentliggjøring av ansattes bierverv

Generelt sett skal håndteringen av bierverv i statlige institusjoner gjøres på en måte som ivaretar omdømmet, og som bidrar til å opprettholde tilliten til det arbeidet institusjonen gjør. Dette er særlig viktig ved universitetene, hvor åpenhet om ulike typer bierverv, kan bidra til å styrke tilliten og legitimiteten til forskningen ved å gi innsyn i hvilke bindinger de ansatte har.

De siste årene har det pågått en diskusjon ved flere institusjoner i sektoren om hvorvidt registrene som synliggjør de ansattes godkjente bierverv, burde gjøres offentlig tilgjengelig og legges ut på institusjonens nettsider. I løpet av det siste året har det blitt satt fokus på denne problemstillingen i det offentlige ordsiftet, og riksrevisjonen har påpekt at alle institusjonene i sektoren burde ha åpne register. NTNU, NHH og Universitetet i Bergen har allerede åpne register, og UiO har vedtatt å åpne sine.

I debatten fremholdes flere argumenter som taler for offentliggjøring og åpne register. Det mest grunnleggende argumentet er knyttet til en generell intensjon om å legge til rette for åpenhet på et område hvor offentlighetsloven gir innsynsrett. Opplysninger om bierverv som den enkelte har, er ikke å anse som opplysning om «personlige forhold» etter forvaltningsloven (taushetsplikt), eller som «sensitive personopplysninger» etter personopplysningsloven. De som taler for åpne register, fremholder at å ikke ville offentliggjøre denne informasjonen, kan sende et signal om at institusjonene egentlig ikke ønsker offentlighet om slike opplysninger.

Videre fremholdes det at åpne register bidrar til å styrke tilliten til forskningen og forskernes uavhengighet, samtidig som en slik ordning synliggjør de positive bidragene som de ansatte yter til samfunnet.

En praksis med åpne register vil også kunne bidra til å høyne kvaliteten på de innmeldte opplysningene. Lett tilgjengelige, åpne register vil gjøre det enklere for hver enkelt ansatt å kontrollere at det institusjonen har registrert, stemmer. Det vil også bidra til å ansvarliggjøre hver enkelt hva angår oppdateringer av registrene ved endringer.

En beslutning om å innføre en praksis med offentliggjøring av de ansattes bierverv, innebærer også noen særskilte utfordringer.

Forut for vedtaket om offentliggjøring ved UiO, ble det drøftet internt hvorvidt en offentliggjøring av de innmeldte opplysningene lot seg harmonisere med forholdsmessighetsprinsippet. Hovedhensikten med at de ansatte skulle melde inn bierverv, var å sikre

arbeidsgivers kontroll- og beslutningsunderlag, og det ble påpekt at en offentliggjøring i seg selv ikke ville bidra nevneverdig til dette. Når offentliggjøring likevel ble besluttet, ble dette grunnlagt med at en offentliggjøring av de ansattes bierverv, ivaretok en «berettiget interesse» etter personopplysningsloven, og at hensynet til de ansattes personvern ikke oversteg denne interessen.

Et vedtak om offentliggjøring av de ansattes bierverv, krever tilpasning av rutinene for melding og registrering av bierverv, strengere krav til kvalitetskontroll og bedre teknisk tilrettelegging knyttet til innmeldingsrutinene. Det må etableres rutiner som legger til rette for at de ansatte får anledning til å verifisere innmeldte bierverv, og mulighet for å be om at enkelte opplysninger ikke offentliggjøres samt en mulighet for å påklage eventuelle avslag på en slik forespørsel. Åpne register vil kreve at det settes av en noe større ressurs til forvaltningen av retningslinjene for bierverv.

Med utgangspunkt i drøftingen ovenfor, vil rektor anbefale at det innføres en ordning med offentlig tilgjengelige register over ansattes godkjente bierverv. Dette krever endringer i rutinene for innmelding og registrering. Argumentene som taler for offentliggjøring, er primært knyttet til en målsetting om økt grad av åpenhet. Dette kan bidra til å fremme omdømmet til institusjonen og styrke tilliten til forskningen og forskernes uavhengighet, samtidig som en slik ordning synliggjør de positive bidragene som de ansatte yter til samfunnet.

Vedlegg

Gjeldende retningslinjer for sidegjøremål ved Nord universitet

Retningslinjer for sidegjøremål ved Nord universitet

Retningslinjene utfyller bestemmelsene som omhandler sidegjøremål i Hovedtariffavtalen, Statens personalhåndbok, herunder Retningslinjer for statsansattes rett til ekstraervert, og Etske retningslinjer for statstjenesten.

Retningslinjenes formål er å verne om Nord universitets omdømme og de ansattes tillit og integritet, ved at det legges opp til åpenhet om mulige interessekonflikter og håndtering av slike. Sidegjøremål anses som positivt såfremt de ikke hemmer eller sinker det ordinære arbeidet, vil kunne skade universitetets anseelse, eller medfører sammenblanding av egne/oppdragsgivers og universitetets ressurser. Ansatte skal som hovedregel av eget initiativ melde fra til arbeidsgiver om sidegjøremål som Nord universitet kan ha interesse av å vite om.

Retningslinjene er fastsatt i kraft av arbeidsgivers styringsrett, jf. arbeidsmiljøloven § 9-1.

1. Med sidegjøremål forstås arbeid som utføres og verv som innehas i tillegg til den ordinære universitetsstillingen, uansett om det er lønnet eller ikke. Også arbeid som utføres gjennom et foretak eller selskap som helt eller delvis eies av den ansatte, anses som sidegjøremål.

Merknad: Bestemmelsen definerer begrepet sidegjøremål og angir dermed også anvendelsesområdet for retningslinjene. Bestemmelsen i pkt. 3, som gjelder meldeplikt for eierinteresser i foretak og selskaper, gjelder imidlertid også tilfeller hvor det ikke dreier seg om sidegjøremål. Retningslinjene omfatter alle tilsatte ved universitetet, se pkt. 9.

2. Følgende sidegjøremål skal ikke meldes:

- a) medlemskap i eksterne bedømmelseskomiteer
- b) ekstern sensorvirksomhet
- c) enkeltstående mindre ressurskrevende undervisningsoppdrag ved annen institusjon
- d) enkeltstående oppdrag i forbindelse med etter- og videreutdanningskurs i regi av andre
- e) enkeltstående faglige foredrag som ledd i universitetets formidlingsplikt i forhold til samfunnet
- f) opplysningsvirksomhet som fagekspert gjennom deltakelse i media eller lignende, unntatt hvor dette utgjør fast virksomhet over lengre tid
- g) annen lignende virksomhet av begrenset omfang og varighet som kan anses som et ledd i oppfyllelsen av universitetets samfunnsansvar
- h) ubetalte verv av mindre omfang og sporadisk vederlagsfri innsats for allmennnyttige institusjoner.

Merknad: Bestemmelsen gir en ikke uttømmende oppregning av eksempler på sidegjøremål som det ikke er nødvendig å melde fra om. Men merk at det likevel kan gjelde meldeplikt for slike sidegjøremål dersom de innebærer bruk av universitetets ressurser eller skal utføres i normalarbeidstiden, ut over det bagatellmessige; i slike tilfeller reguleres meldeplikten av pkt. 4 a) og b).

3. Det skal meldes fra om ansattes enkeltpersonforetak og andeler i selskaper, unntatt hvor foretakets eller selskapets virksomhet utvilsomt ikke har noen betydning for universitetets virksomhet.

Merknad: Ansatte skal ikke kontrahere med universitetet gjennom selskaper eller foretak, og bestemmelsen tar sikte på å sikre at det foreligger nødvendige opplysninger for å håndheve denne regelen. Meldeplikten gjelder alle selskapsformer: enkeltpersonforetak, ansvarlige selskaper og aksjeselskaper. Unntaket om at selskapets virksomhet ikke har betydning for universitetets virksomhet innebærer for eksempel at aksjeposter i børsnoterte selskaper i alminnelighet faller utenfor meldeplikten. – I motsetning til det som gjelder etter pkt. 4, er det her bare tale om en

meldeplikt og ingen plikt til å søke arbeidsgivers samtykke. Enkelpersonforetak som består i faglig forfatterenskap, skal ikke meldes etter denne bestemmelsen.

4. Sidegjøremål som nevnt nedenfor, er ikke tillatt uten i henhold til skriftlig avtale med universitetet:

- a) sidegjøremål som innebærer bruk av universitetets ressurser, ut over det bagatellmessige; en slik avtale skal regulere vilkårene for bruken av ressursene, herunder betaling
- b) sidegjøremål som helt eller delvis forutsettes utført i normalarbeidstiden, ut over det bagatellmessige
- c) sidegjøremål som kan komme i konkurranseforhold til universitetets virksomhet
- d) sidegjøremål av langvarig eller spesielt omfattende karakter
- e) sidegjøremål som kan være egnet til å skape tvil om den ansattes vilje eller evne til å utføre sitt arbeid ved universitetet på den måten stillingens og universitetets formål forutsetter, herunder sidegjøremål som mer enn sporadisk kan være egnet til å gjøre den ansatte inhabil i saker han/hun har ansvar for ved universitetet.

Merknad: Dette er reglementets mest sentrale bestemmelse. Den trekker opp grensen for når det kreves samtykke til sidegjøremål. Det er altså ikke tilstrekkelig at den ansatte melder fra om slike sidegjøremål, det kreves også at det foreligger samtykke i form av en skriftlig avtale med arbeidsgiveren. Det er den enkelte arbeidstakers ansvar å vurdere om vedkommendes sidegjøremålsaktivitet omfattes av samtykkeplikten. Dersom den tilsatte er i tvil, skal arbeidsgiver kontaktes.

5. Arbeidsgiver kan pålegge en ansatt å gi opplysninger om sidegjøremål.

Merknad: Slikt pålegg kan være aktuelt både når den tilsatte har meldt fra om planlagte sidegjøremål og arbeidsgiveren trenger flere opplysninger om forholdet, og hvor arbeidstakeren ikke har meldt fra, men hvor sidegjøremålet likevel er kjent for arbeidsgiveren. Slikt pålegg kan også være aktuelt hvor det kan være spørsmål om et sidegjøremål eller det samlede omfanget av den tilsattes sidegjøremål kan være i strid med den tilsattes plikter ovenfor universitetet.

6. Nektelse av rett til å påta seg eller fortsette med et sidegjøremål, herunder nektelse av å inngå avtale som nevnt i nr. 4, skal gis en kort begrunnelse dersom den det gjelder anmoder om det.

Nektelse som nevnt i første ledd, kan den ansatte påklage til universitetsstyret.

7. Opplysninger om sidegjøremål oppbevares i den ansattes personalmappe. Opplysningene skal bare være tilgjengelig for ledelsen ved den ansattes fakultet/avdeling og andre ved universitetet som har saklig interesse i å kjenne til dem.

8. Ved brudd på retningslinjene gjelder tjenestemannslovens bestemmelser.

9. Retningslinjene gjelder for alle tilsatte ved Nord universitet. For innehavere av bistillinger (II-stillinger) og andre deltidsstillinger (stillinger med stillingsbrøk mindre enn 50 %) gjelder likevel ikke punkt 4, bokstav b) og d).

Merknad: Retningslinjene gjelder som utgangspunkt for alle tilsatte ved universitetet og altså både for vitenskapelig tilsatte og for teknisk og administrativt tilsatte. Visse unntak gjelder likevel for den som har deltidsstilling ved universitetet, se 2. punktum. Unntaket for deltidsansatte innebærer imidlertid ikke at disse står fritt til å bruke den tiden som er ment å brukes ved universitetet til sidegjøremål eller til å påta seg sidegjøremål i et slikt omfang at det går utover oppdraget for Nord universitet.

10. Retningslinjene trer i kraft umiddelbart.

Arkivsak-dok.	17/04384-1
Saksansvarlig	Anita Eriksen
Saksbehandler	Per Arne Skjelvik

Saksgang

INTERNREVISJON – REVISJONSPLAN 2018

Forslag til vedtak:

1. Styret vedtar følgende forslag til tema for internrevisjon for 2018:
 - Studieporteføljen
 - Prosjektsøknader

Saksframstilling

Formålet med denne saken er å vedta forslag til revisjonsplan for 2018.

Bakgrunn

Universitetet i Stavanger (UiS), Universitetet i Agder (UiA), Universitetet i Nordland (UiN) og Høgskolen i Bergen (HiB) etablerte høsten 2012 et prosjekt om samarbeid for etablering og gjennomføring av internrevisjon. Prosjektet gjennomførte tre revisjoner.

Finansdepartementet bestemte i rundskriv R-117 at alle statlige virksomheter med en årlig omsetning over 300 mill. kr, innen 1. mai 2016 skulle vurdere om de skal etablere internrevisjon. Se vedlegg for nærmere detaljer om internrevisjon.

Ut fra erfaringene fra prosjektet og ut fra vurderingene gjort etter R-117, ble det i styresak 39/16 vedtatt at Nord universitet skulle etablere internrevisjon gjennom deltagelse i samarbeidsprosjektet «Internrevisjon for HiB, UiA, Nord og UiS». Styret oppnevnte styremedlem Reidar Bye som kontaktperson mot internrevisjonsteamet. Organisering av internrevisjon skal evalueres etter tre år - i 2019.

Internrevisjonen har fram til i dag gjennomført syv revisjoner. Tema for revisjonene som er gjennomført er i kronologisk rekkefølge:

- *Representasjon og bevertning*
- *Anskaffelse/ innkjøp*
- *Internkontroll*
- *Reiseregninger*
- *Personvern og IKT sikkerhet – (ny EU forordning som trer i kraft mai 2018)*
- *Sidegjøremål*
- *KD finansierte stipendiatstillinger (pågående revisjon)*

Internrevisjonsteamet rapporterer om et godt samarbeid, og virksomhetene høster erfaringer av arbeidet også utover de rene internrevisjonsaktivitetene, ved at man har vist til beste praksis på de reviderte områdene. Arbeidsformen er ressurs sparende og sammensetningen skaper økt nøytralitet i arbeidet, i og med at det til enhver tid er med representanter som har tilstrekkelig avstand til virksomhetene og tema som er underlagt revisjon.

Samarbeidet er organisert med et revisjonsteam bestående av en representant fra hver virksomhet, med UiS sin representant som leder for internrevisjonsteamet. De deltakende virksomhetene i samarbeidet dekker egne kostnader. Forventede kostnader for neste års revisjon har en ramme på kr 200.000 og omfatter:

- Arbeidstimer for internrevisjonsteamet (2 revisjoner ved hver virksomhet)
- Reiseutgifter for internrevisjonsteamet (2 revisjoner ved hver virksomhet)
- Evt. kurs for internrevisjonsteamet og reise/litteratur i denne forbindelse.
- Evt. intern/ekstern bistand i forbindelse med revisjon av områder som krever spesialkompetanse

Revisjonsplan 2018

Revisjonsplan for 2018 skal godkjennes av de enkelte virksomhetsstyrene. Det er internrevisjons-teamet som utarbeider forslag til revisjonsplanen etter tilbakemelding fra virksomhetene, og de ber i denne saken om forslag til revisjonsområder. Revisjonsplan basert på innspill fra de fire virksomhetene fremlegges i styremøtet i februar.

I styresak 24/17 påpekte styret sammenhengen mellom risikovurdering og internrevisjon og ba om at dette skulle være grunnlag for utvelgelsen av revisjonsområder. Overordnet risikovurdering i årsrapporten (2016-2017) er:

- Risiko for manglende studiekvalitet, relevans og attraktivitet
- Risiko for manglende første- og toppstillingskompetanse i institusjonen
- Risiko for lav gjennomføring og volum i doktorgradsløpene
- Risiko for utilstrekkelig forskningsaktivitet – publiseringspoeng og gjennomslag på eksterne konkurransearenaer
- Risiko for manglende internasjonalisering
- Risiko for manglende omstilling
- Risiko for manglende implementering av vedtatt organisasjonsdesign

Risikoområdene i årsrapporten dekker et bredt spekter av Nord universitets aktiviteter. For at internrevisjonen skal være effektiv er det en fordel om områdene som velges ut ikke er for omfattende og uklart definert – og det bør være mulig å spisse internrevisjonen inn mot områder hvor mål og resultat relativt enkelt kan undersøkes. Med dette som bakgrunn foreslås følgende revisjonsområder i 2018:

- Studieporteføljen – mulige revisjonspunkter
 - Bruk av SEFØ-modellen – nye og eksisterende studieprogram
 - Samordning av eksisterende studieprogram
 - Bruk av emner på tvers av studieprogram
- Prosjektsøknader – mulige revisjonspunkter
 - Bruk av tid på prosjektsøknader
 - Kvalitetssikring av prosjektsøknader
 - Stimuleringstiltak for forskere knyttet til prosjektsøknader

Styret har tidligere spilt inn området *Representasjon og bevertning* som aktuelt for internrevisjon. Det foreslås at dette området settes opp som tema i 2019, da implementeringen av nye rutiner og kontrolltiltak bør ha vært i drift i en viss periode før vi gjennomfører internrevisjon.

Vedlegg: Generelt om internrevisjon

Internrevisjon skal være en systematisk og uavhengig gjennomgang av deler av egen virksomhet som har til formål å fastslå om virksomhetsstyringen og tilhørende resultater stemmer overens med det som er planlagt. Internrevisjonen skal også fastslå om internkontrollrutinene er effektivt gjennomført og om de er hensiktsmessige for å oppnå målene som er satt. Internrevisjon skal fremme og beskytte organisasjonens verdier gjennom å gi risikobaserte bekreftelser, råd og innsikt. Internrevisjonens arbeid omfatter alle sider og prosesser av virksomheten. Reglement for Økonomistyring i staten § 14 om internkontroll, stiller krav til at alle enheter skal etablere systemer og rutiner som ivaretar internkontroll av virksomheten. Reglementet legger vekt på ledelsens ansvar for å etablere en tilfredsstillende internkontroll i virksomheten.

Finansdepartementet har bestemt i rundskriv R-117, datert 29.09.2016 jf. pkt. 4 at:
Virksomhetens ledelse har ansvaret for at systemer og rutiner i virksomheten er tilpasset risiko og vesentlighet, jf. bestemmelsene pkt. 2.2. Bruk av internrevisjon er ett mulig tiltak i en slik tilpasning. Videre heter det at: Virksomheten kan bruke internrevisjon som en del av virksomhetens system for styring og kontroll. Virksomheter som har samlede utgifter eller samlede inntekter over 300 mill. kroner, skal vurdere om de bør bruke internrevisjon.

Definisjon av internrevisjon i henhold til the Institute of Internal Auditors (IIA):

«Internrevisjon er en uavhengig, objektiv bekreftelses- og rådgivningsfunksjon som har til hensikt å tilføre merverdi og forbedre organisasjonens drift. Den bidrar til at organisasjonen oppnår sine målsettinger ved å benytte en systematisk og strukturert metode for å evaluere og forbedre effektiviteten og hensiktsmessigheten av organisasjonens prosesser for risikostyring, kontroll og governance».

Arkivsak-dok.	17/04528-1
Saksansvarlig	Reid Hole
Saksbehandler	Sissel Marit Jensen

Saksgang

RAPPORT OG PROGNOSE FOR DOKTORGRADSUTDANNINGEN PR 1. NOVEMBER 2017

Forslag til vedtak:

Styret tar saken til orientering.

Sammendrag

Det blir totalt 14 disputaser i 2017, tre disputaser fant sted i vår og 11 i høst. Måltallet for 2017 var 22 disputaser.

Hittil i høst har tre kandidater disputert. Ytterligere åtte avhandlinger er funnet verdig for offentlig forsvar av bedømmelseskomiteene, og vil disputere før jul 2017. Sju innleverte avhandlinger er fortsatt under bedømming, og vil ved positiv innstilling bli lagt fram for forsvar i 2018.

Fire avhandlinger er underkjent av bedømmelseskomiteene i andre halvår. Eventuelt forsvar av disse vil finne sted i 2018.

Fakultetene vurderer at til sammen 32 avhandlinger vil bli levert første halvår 2018. Om disse blir funnet verdig for forsvar av bedømmelseskomiteene, så vil det resultere i 14 disputaser i vårsemesteret, mens resten vil komme i høstsemesteret.

Saksframstilling

Bakgrunn

I styresak 50/17, 04.05.2017, vedtok styret, som et tiltak for å effektivisere saksbehandlingstiden, å delegerer kreering av doktorander til rektor. Styret skal informeres om utviklingen i ph.d-programmene to ganger i året. Orienteringen skal omfatte antall kreeringer, forestående disputaser, antall avhandlinger under bedømmelse og fakultetenes prognoser for kommende halvår. Denne orienteringen baserer seg på data innhentet fra fakultetene medio november.

Disputaser og kreeringer høst 2017

Følgende har disputert høst 2017:

Marc Silberberger, ph.d. i akvatisk biovitenskap: *“Spatial scales of benthic ecosystem in the sub-Arctic Lofoten-Vesterålen region”*. Disputerte 28.07.2017

Ann Karin Orset, ph.d. i studier av profesjonspraksis: *“Kunnskapsutvikling i fiksjon og virkelighet. En studie av teaterpedagogers nøytralmaskundervisning”*. Disputerte 13.10.2017

Solrun Holm, ph.d. i studier av profesjonspraksis: *“Knappt med tid i hjemmetjenesten – om kjøreruter, skjulte tjenester og tidspress. En dokumentanalyse av enkeltvedtak og ukeprogram”*. Disputerte 15.11.2017

Følgende er funnet verdig for offentlig forsvar og vil disputere i desember 2017:

Cathrine Fredriksen Moe, ph.d. i studier av profesjonspraksis: *“Hverdagsrehabilitering i praksis. En studie fra spenningsfeltet mellom ulike aktører og interesser”*. Disputerer 01.12.2017

Kristian Støre, ph.d. i bedriftsøkonomi: *“Methodological contributions and applications in real options analysis”*. Disputerer 04.12.17

Marvin Choquet, ph.d. i akvatisk biovitenskap: *“Combining ecological and molecular approaches to redefine the baseline knowledge of the genus Calanus in the North Atlantic and the Arctic Oceans”*. Disputerer 05.12.17

Thomas Lauvås, ph.d. i bedriftsøkonomi: *“The dynamics of university-industry collaboration: A longitudinal case study of research centers”*. Disputerer 11.12.17

Sølvi Solvoll, ph.d. i bedriftsøkonomi: *“Development of effectual and casual behaviors: Exploring new venture creation in the tourism industry”*. Disputerer 14.12.2017

Torvald B. Egeland, ph.d. i akvatisk biovitenskap: *“Reproduction in Arctic charr - timing and the need for spread”*. Disputerer 14.12.2017

Evgenii Aleksandrov, ph.d. i bedriftsøkonomi: *“The changing role of accounting from reformees’ perspective: A study of public sector reforms in Russia”*. Disputerer 18.12.2017

Igor Khodachek, ph.d. i bedriftsøkonomi: *“Budget, Strategy and Accounting. Managing institutional change in Russia’s governments”*. Disputerer 19.12.2017

Avhandlinger levert til bedømming høst 2017

Ved forrige orientering til styret anslo fakultetene at totalt 38 avhandlinger skulle levers i løpet av høstsemesteret. Normalt bør avhandlingen være levert innen medio september dersom disputas skal finne sted før årsskiftet. Fakultetene ble derfor også bedt om å estimere antall innleveringer som ville resultere i disputaser høst 2017. Av ulike grunner ble kun 22 avhandlinger levert, og fire av disse ble ikke funnet verdig for forsvar.

FBA anslo totalt seks innleveringer hvorav to disputaser høst 2017. De oppnådde de seks innleveringene og tre av disse disputerer før årsskifte. FSV anslo åtte innleveringer og derav fire disputaser. Fakultetet oppnådde tre innleveringer som alle ble underkjente og derfor ingen disputaser i 2017. HHN anslo 13 innleveringer og derav åtte disputaser. De oppnådde åtte innlevering og fem disputaser. FLU/FSH hadde et lavt estimat for innleveringer i forhold til antall ph.d.-kandidater i løp for høst 2017, 11 innleveringer og fire disputaser. Totalt oppnådde FLU/ FSH fem innleveringer og tre disputaser i høst 2017. En innlevering ble underkjent. Se tabell 1 for resultat høst 2017.

Tabell 1. Fakultetenes aktivitet høst 2017

		FBA DRGAB *	FLU+FSH DRGPR*	FSV DRGS*	HHN DRGE*	Nord
Aktivitet høst 2017	Disputerte høst 2017 pr. 01.12.2017	1	1+1	0	0	3
	Disputerer desember 2017	2	0+1	0	5	8
	Innleverte under bedømming	3	1+0	0	3	7
	herav andregangs innlevering	0	0+0	0	0	0
	Avhandlinger som er underkjent høst 2017	0	0+1	3	0	4
	herav underkjent 6 mnd frist	0	0+1	1	0	2
	herav mindre endringer 3 mnd frist	0	0+0	2	0	2
Annet høst 2017	Termineringer høst 2017	0	1+0	0	0	1
	Nye ph.d.-avtaler inngått høst 2017	7	3+0	7	7	24
	Aktive avtaler pr. 20.11.2017	33	37+20	40	33	163

* kode for doktorgradsprogrammet

Prognoser for våren 2018

Universitetet har som mål å produsere flest mulig ph.d.-kandidater, jfr. styresak 23/17. Normert tid for ph.d.-graden er tre år i 100 % stipendiatstilling. På HHN har majoriteten av kandidatene 75 % stipendiatstilling og 25 % pliktarbeid for fire år, dvs. at fakultetet dekker 25 % av lønnen. Ved FSV og FBA er majoriteten ansatt i 100 % stilling for tre år. FLU/FSH gir både treårige og fireårige stipend, dvs. en blanding av kandidater med og uten pliktarbeid. Men det som først og fremst skiller FLU/FSH fra de andre programmene er den høye andelen kandidater som er innvilget 50-100 % FoU-tid for å gjennomføre en ph.d.-grad, dvs. at det kan ta opptil seks år fra kandidaten starter i sitt løp til disputas finner sted.

Tabell 2: Prognoser vår og høst 2018

		FBA DRGAB*	FLU+FSH DRGPR*	FSV DRGS*	HHN DRGE*	Nord
Prognose vår 2018	Disputaser 2018 etter innleveringer 2017	2	1+1	0	2	6
	Prognoser innleveringer ** vår 2018	3	10+4	12	3	32
	Planlagte disputaser vår 2018	2	3+3	4	2	14
	Planlagte disputaser høst 2018	6	7+1	8	6	28

* kode for doktorgradsprogrammet

** Inkludert reinnlevering av tidligere underkjente avhandlinger

Prognoser i forhold til NOKUTs krav til antall disputaser i snitt pr. tre år

Det er et krav fra NOKUT at 50 % av doktorprogrammene skal ha et snitt på fem disputaser de tre siste år. Ved Nord universitet er kravet ytterligere skjerpet til at tre av programmene skal oppnå dette resultatet.

Ved utgangen av 2017 er det klart at ingen av fakultetene vil oppnå målsetningen. Ph.d. i bedriftsøkonomi (HHN) er nærmest med 4,3 i snitt, men de tre andre programmene alle er under tre. Se tabell 3.

Utenom FBA regner alle fakultetene med klare NOKUT-kravet i løpet av 2018. FBA er tett på.

Tabell 3: Disputaser ved Nord universitet tre siste år.

Program\år	2015	2016	2017	Snitt 3 siste år	Prognose 2018	Snitt 2016, 2017 og 2018
FBA	2	1	4	2,3	8	4,3
FLU+FSH	2	2	4	2,6	14	6,6
FSV	4	3	0	2,3	12	5
HHN	5	2	6	4,3	8	5,3

Arkivsak-dok.	16/06117-5
Saksansvarlig	Bjørn Olsen
Saksbehandler	Anita Eriksen

Saksgang

ORGANISERING AV NASJONALT SENTER FOR KUNST OG KULTUR I OPPLÆRINGEN

Forslag til vedtak:

Styret vedtar å organisere Nasjonalt senter for kunst og kultur i opplæring på linje med faggruppene ved FLU fra 1.1.2018

Saksframstilling

Bakgrunn

Styret ble i styremøtet 4. mai 2017 orientert om brev fra Kunnskapsdepartementet vedrørende endret organisering for de nasjonale sentrene for grunnskoleopplæringen og barnehagene.

Nasjonalt senter for kunst og kultur i opplæringen (KKS) ble fra oppstarten i 2007 underlagt daværende Høgskolen i Bodø som en virksomhet etter § 1-4 i UH loven. KKS har vært faglig underlagt Utdanningsdirektoratet (Udir), og administrativt underlagt Nord universitet som vertsinstitusjon. Kunnskapsdepartementet (KD) har besluttet at også det faglige ansvaret for Nasjonalt senter for kunst og kultur i opplæringen (KKS) overføres til Nord universitet fra og med 1. januar 2018, jf. Prop. 1 S (2017-2018) og Meld. St. 21 (2016–2017) *Lærelyst – tidlig innsats og kvalitet i skolen*. Denne overføringen skjer ved alle de 10 nasjonale sentrene under Utdanningsdirektoratet. Endringen innebærer at Nord universitet må beslutte intern organiseringen av aktiviteten ved KKS fra 1.1.2018.

Drøfting

KD har ønsket at KKS og de øvrige nasjonale sentrene må ha en sterkere faglig tilknytning til lærerutdanningen, som igjen vil kunne gi enda bedre kvalitet og retning på oppgavene som KD ønsker at fagmiljøene skal løse. KD mener det er behov for fagmiljø som kan:

- Bidra til å heve kvaliteten i barnehager og skoler i hele landet gjennom å være en praksisnær pådriver for å utvikle fagdidaktikk
- Støtte lærerutdanningene i deres arbeid med kompetanseutvikling i sektoren

KD mener også at tilhørigheten til UH-sektoren og deres forskningsmiljøer er viktig for hvordan sentrene løser sine oppgaver. Tilknytningen er sentral både for tilgang til relevant forskning og fagmiljøer, og for nærhet til lærerutdanningen.

Formålet med KKS har fra starten av vært å bidra til økt kvalitet i kunst- og kulturfagene i barnehagene og grunnsopplæringen. Senteret har vært opprettet som et nasjonalt ressurscenter for å bidra til engasjement og økt interesse for opplæringen innen kunst- og kulturfagene. Senteret har 10 ansatte, hvorav 7 er rådgivere som jobber med støtte- og veiledningsmateriell, og som samler og formidler forskning og kompetanseheving på fagfeltet.

I dag er KKS organisert i administrativ linje under fakultetsdirektør ved Fakultet for lærerutdanning, kunst og kulturfag (FLU) med en relativ autonom drift ledet av senterleder. Basert på føringene fra KD er det formålstjenlig at KKS viderefører sin virksomhet som en del av FLU.

Avklaringene videre har vært hvorvidt KKS skulle ha en særskilt organisering ved universitetet eller om en skulle søke å innrette aktiviteten i tråd med organisasjonsdesignets hovedmodell med faggrupper. Følgende tre mulige løsninger for organisatorisk innplassering er vurdert:

1. «Stabsfunksjon» direkte underlagt dekanen
2. Underlagt faggruppe kunst og kultur med eget studieleder /annen lederrolle
3. På linje med faggruppene på FLU

En intern arbeidsgruppen med representanter ved FLU og dagens KKS har gjort vurderinger av disse tre løsningene. Ut fra at det faglige ansvaret nå legges til Nord universitet, er ikke dagens organisering underlagt fakultetsdirektør et alternativ valg.

Basert på arbeidsgruppens innspill anføres følgende om de tre ulike alternativene:

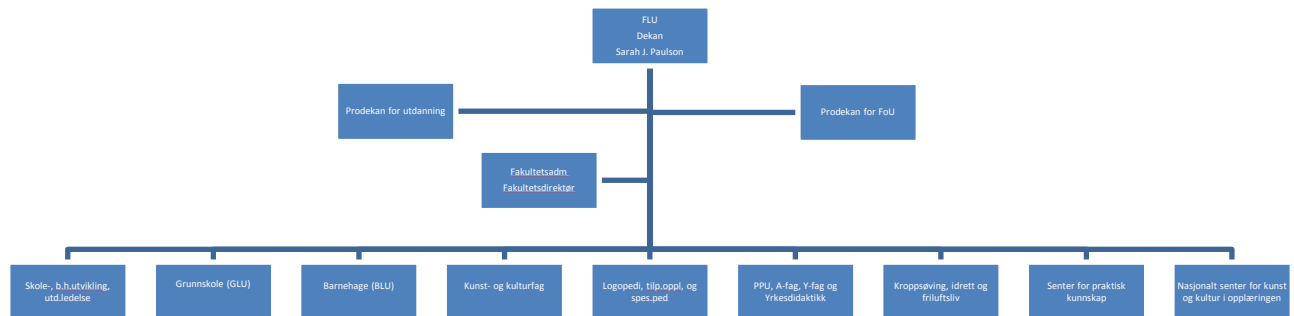
Alternativ 1 innebærer at senteret organiseres direkte under dekan som en stabsenhet. En slik stabsenhet vil normalt ha som hovedansvar å støtte linjeorganisasjonens enheter (faggruppene) som ivaretar fakultets primæroppgaver. En slik organisering vil kunne adskille senterets virksomhet på en ikke heldig måte sammenlignet med den øvrige aktiviteten ved fakultetet. En slik løsning vil heller ikke på en naturlig og god måte sørge for informasjonsflyt mellom senteret og de øvrige faglige enhetene pga. mangel på naturlige arenaer for informasjonsdeling, og senteret kan dermed risikere å bli en «satellitt» innenfor fakultetet.

Alternativ 2 innebærer at senteret underlegges faggruppen for kunst og kultur. For å ivareta det nasjonale ansvaret som senteret er tildelt, er det vurdert som viktig å bevare tilstrekkelig autonomi. Den endrede organiseringen med å underlegge KKS i sin helhet under Nord universitet, fordrer at senteret selv klarer å opprettholde en nasjonal posisjon ut fra egne prestasjoner og nettverk. Alternativ 2 vil gjøre det mer krevende å synliggjøre senteret på en hensiktsmessig måte.

Alternativ 3 innebærer at senteret legges inn i organisasjonsdesignet på lik linje med faggruppene på FLU. Det vil ivareta informasjonsflyten på en god måte, og bidra til å sikre en god integrasjon av senteret i fakultetets øvrige virksomhet. Samtidig vil senterets autonomi og synlighet ivaretas, noe som muliggjør god håndtering av det nasjonale ansvaret som ligger til senteret og dets virksomhet. Alternativ 3 representerer også en løsning som er i tråd med den organisatoriske hovedmodellen. Aktiviteten og oppgavene tillagt KKS vil ikke være lik de øvrige faggruppene, men senteret vil være organisert på linje med faggruppene, og leder vil være representert i lederfora mv på samme måte som faggruppelederne.

Samlet sett vurderes alternativ 3 som det klart beste alternativet for organiseringen av KKS fra 1.1.2018.

Det anbefales at senteret profileres under navnet Nasjonalt senter for kunst og kultur i opplæring. KD skriver også i sin oppfølging til universitetet at de ikke vil legge føringer som gjør det nødvendig å endre navnet på senteret. Med dette anbefales følgende organisasjonskart for FLU fra 1.1.2018:



Øvrige forhold

Senterleder Kirsti Saxi er ansatt i en ny åremålsperiode som senterleder. Hennes arbeidsoppgaver vil ikke bli vesentlig endret av forslaget til ny organisering, men ulike forhold knyttet til organisering må tilpasses ettersom senteret til forskjell fra faggruppene vil inneholde en blanding av administrative og faglige stillinger.

I tildelingsbrevet for 2018 vil oppdraget og overføringer av ansvaret for KKS fremgå. Det har vært dialog med KD omkring innhold i tildelingsbrev som Nord universitet vil motta ved utgangen av året. Det forventes at tildelingsbrevet vil klargjøre departementets krav til Nord universitet og det ansvar som overføres.

Arkivsak-dok. 15/01558-3
Saksansvarlig Anita Eriksen
Saksbehandler Arne Brinchmann og Wenche Lind

Saksgang

OPPRETTELSE AV LIKESTILLINGS-, INTEGRERINGS- OG MANGFOLDSUTVALGET

Forslag til vedtak:

Styret vedtar å opprette likestillings-, mangfolds- og integreringsutvalg ved Nord universitet med mandat som vedlagt.

SAKSUTREDNING

Bakgrunn

Som arbeidsgiver er Nord universitet forpliktet til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme arbeidet med likestilling, mangfold og integrering. Tidligere Universitetet i Nordland og Høgskolen i Nord-Trøndelag hadde utvalg som hadde en viktig rolle i arbeidet med likestilling og antidiskriminering.

I denne saken foreslås det opprettet et likestillings-, mangfolds- og integreringsutvalg, og det gis en nærmere beskrivelse av forslag til utvalgets formål, oppgaver og mandat.

Drøfting

UH-sektoren har utfordringer særlig knyttet til kjønnslikestilling i toppstillinger, og kvinneandelen blant professorene er lav i hele sektoren og ved Nord universitet. Det samme gjelder andelen ansatte med utenlands- eller innvandrerbakgrunn, og det kreves aktive tiltak for å identifisere og bygge ned barrierer som er til hinder for større grad av likestilling og mangfold.

For å realisere målene på området må det gjøres et aktivt arbeid med å utvikle hensiktsmessige tiltak som kan bidra til kjønnsbalanse og økt mangfold blant personale og studenter. For å fremme og legge til rette for dette arbeidet forslås det opprettet et utvalg for likestilling-, mangfold og integrering. Utvalget skal være et rådgivende organ for universitetets ledelse i alle saker som angår likestilling, mangfold og integrering, og skal være en ressurs for å fremme dette arbeidet på en helhetlig måte i institusjonen.

Forslag til sammensetning, organisering og oppgaver fremgår av vedlagte mandat.

Organisasjonsavdelingen foreslås å ha sekretariatsansvar for utvalget.

Økonomiske konsekvenser:

Det må settes av en egen budsjettpost for å legge til rette for arbeidet i utvalget.

Vedlegg:

Mandat for likestillings-, mangfolds- og integreringsutvalg

Mandat for Likestillings-, mangfolds- og integreringsutvalget

1. Formål

Likestillings-, mangfolds og integreringsutvalget er et rådgivende organ for universitetets ledelse i alle saker som angår likestilling, mangfold og inkludering. Utvalget skal være en ressurs for å fremme arbeidet med likestilling, mangfold og integrering på en god og helhetlig måte i institusjonen.

Utvalgets formål er å fremme reell likestilling ved Nord universitet uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsevne, religion, livssyn, alder og seksuell orientering.

2. Funksjon og oppgaver

Utvalget

- skal utarbeide handlingsplan for likestilling, mangfold og integrering og se til at planen blir fulgt opp.
- skal avgi årsrapport til universitetets ledelse.
- kan be fakultetene om rapportering innenfor avgrensede områder.
- kan ta initiativ til seminarer, foredrag mv, og etter eget initiativ behandle og uttale seg i saker.

3. Sammensetning

Utvalget skal ha seks medlemmer:

- to representanter for de ansatte som er oppnevnt av tjenestemannsorganisasjonene, og med fire års funksjonstid.
- to representanter for arbeidsgiver, oppnevnt av rektor, og med fire års funksjonstid.
- to representanter for studentene, oppnevnt av studentorganisasjonen og med to års funksjonstid.

Det oppnevnes personlig vara for hver av de faste medlemmene. Både medlemmer og varamedlemmer kan gjenoppnevnes for ny funksjonsperiode etter den opprinnelige funksjonsperiodens utløp.

Utvalget velger selv leder blant representantene for de ansatte eller representantene for arbeidsgiver. Leder skal som hovedregel fungere i minimum to år, dog ikke lengre enn fire år totalt.

5. Godtgjøring for studentene.

Studentrepresentantene mottar møtegodtgjørelse for møtetid og forberedelse etter statens satser i henhold til timeliste.

Studentene godtgjøres for hver time i møtet, og gis i tillegg 0,5 times forberedelsestid etter gjeldende satser.

Arkivsak-dok. 15/01169-12
Saksansvarlig Anita Eriksen
Saksbehandler Arne Brinchmann og Øyvind Steinslett

Saksgang

**STATUS I ARBEIDET MED Å ETABLERE STYRINGSSYSTEM FOR
INFORMASJONSSIKKERHET**

Forslag til vedtak:

Styret tar beskrivelsen av status i arbeidet med å etablere styringssystem for informasjons-sikkerhet og plan for rapportering til Kunnskapsdepartementet til orientering.

Bakgrunn

4. september 2017 gjennomførte KD tilsyn med Samfunnssikkerhet og beredskap ved Nord universitet. Rapporten fra tilsynet og Nord universitets planer for å følge opp denne ble presentert for styret i sak 126/17 i møte 23. november.

Departementet påpeker i sin rapport at Nord universitet ikke har implementert et ledelsessystem for informasjonssikkerhet slik det stilles krav om i tildelingsbrevet og tilhørende rapporteringskrav. Det fremgår imidlertid av rapporten at universitetet har dokumentert at dette viktige arbeidet er i gang. Som en oppfølging av tilsynet ber KD om en særskilt rapportering på status i oppbyggingen av styringssystemet innen 1. januar 2018.

I denne orienteringssaken gjøres det kort rede for status i arbeidet, og det gis en oversikt over hvilke elementer i det nye styringssystemet som planlegges oversendt KD innen utgangen av året.

Drøfting

Internrevisjonen gjennomførte høsten 2016 revisjon av informasjonssikkerhet og personvern ved institusjonen med gjennomgang av tilhørende internkontrollprosesser knyttet til ansvarsutøvelse i forhold til tildelte roller. Arbeidet var forankret i universitetets styre-godkjente revisjonsplan for 2016 der revisjonen utføres i samarbeid med internrevisjonen ved Universitetet i Stavanger (UiS), Høgskolen i Bergen (HiB), Høgskolen på Vestlandet (HVL) og Universitetet i Agder (UiA).

Det ble gjort en kartlegging ved hjelp av intervju, og dette ble gjort med basis i systematikken i ISO 27001 og øvrige relevante, regulatoriske krav. Det ble også vurdert hvorvidt institusjonens arbeid med informasjonssikkerhet var i stand til å oppfylle EUs nye krav til personvern som gjøres gjeldende fra mai 2018.

I revisjonsrapporten ble det konkludert med at institusjonen har et klart forbedringspotensial hva angår etterlevelse av Personopplysningsloven med forskrift og innen informasjonssikkerhet generelt. Det pekes særlig på et forbedringspotensial som relaterer seg til manglende dokumentasjon, slik som manglende gjennomføring av risikovurderinger av informasjonssikkerhet og målstyring, manglende IT- strategi, manglende oversikt over informasjonsaktiva, mv.

KD uttaler i sin rapport etter tilsynet at de forventer at Nord universitet har lukket de avvikene som internrevisjonen avdekket innen 31. desember 2017.

For å følge opp revisjonsgruppens anbefalingene ble det våren 2017 etablert en arbeidsgruppe som skulle forestå dette arbeidet. Arbeidsgruppa har tatt utgangspunkt i ISO 27002 som omhandler sikringsteknikker og tiltak for informasjonssikring (NS-EN ISO/IEC 27002:2017).

Det er gjennomført et omfattende arbeid med å kartlegge de ulike sikringstiltakene i standarden, og identifisere hvilke policyer, retningslinjer og rutiner som må utarbeides/revideres for å sikre en god ivaretagelse av de ulike sikringskravene. I tillegg er det foretatt en grundig kartlegging og klassifisering av de ulike informasjonsverdiene Nord universitet besitter.

Med bakgrunn i denne kartleggingen er nå totalt 24 styrende dokumenter under utarbeidelse. I styringssystemet er disse gruppert under overskriftene a) *overordnede styrende dokumenter*, b) *retningslinjer for informasjonssikkerhet* og c) *sikringsrutiner*. I sum vil disse dokumentene utgjøre universitetets *styringssystem for informasjonssikkerhet*.

I en annen sak i herværende styremøte blir det mest overordnede dokumentet innenfor ledelsessystemet, *Politikk for informasjonssikkerhet*, fremlagt.

De øvrige retningslinjene og sikringsrutinene som inngår i styringssystemet, er av en slik art at disse utarbeides og godkjennes av de lederne i organisasjonen som etter vedtatt delegasjonsreglement har myndighet på gjeldende område. Etter hvert som de ulike dokumentene i styringssystem for informasjonssikkerhet ferdigstilles, vil disse samles i universitetets nye kvalitetsstyringssystem «Kvalitet i Nord». Her vil dokumentene, i tillegg til å være fremstilt samlet, knyttes opp mot relevante prosesser og rutiner hvor informasjon av ulik art håndteres.

Som en oppfølging av tilsynet fra KD, har departementet bedt om å få tilsendt styrende, dokumenterende og kontrollerende dokumenter som inngår i institusjonens styringssystem for informasjonssikkerhet. I vedlegget til denne saken, «Innholdselementer i styringssystem for informasjonssikkerhet ved Nord universitet», fremgår det hvilke dokumenter som inngår i styringssystemet og når disse vil være utarbeidet. Samtlige innholdselementer i systemet vil være ferdigstilt innen 15.02. 2018.

En nærmere beskrivelse av sikkerhetsorganisasjonen ved Nord universitet er gjengitt i et eget vedlegg til denne saken. Dokumentet er ikke ferdigstilt, og er lagt ved som informasjon om status i arbeidet med sikkerhetsorganisasjonen.

Vedlegg:

Innholdselementer i styringssystem for informasjonssikkerhet ved Nord universitet
Oversikt over sikkerhetsorganisasjon (arbeidsdokument)

Vedlegg 1

Innholdselementer i styringssystem for informasjonssikkerhet ved Nord universitet.

- Overordnede styrende dokumenter (*Samtlige ferdigstilles innen årsskiftet*)
 - Politikk for informasjonssikkerhet
 - Oversikt over sikkerhetsorganisasjonen
 - Revisjonsplan og etterlevelse av informasjonssikkerhet
- Prinsipper for informasjonssikkerhet

Følgende ferdigstilles innen årsskiftet:

 - Retningslinjer for bruk av IKT-utstyr ved Nord universitet for ansatte
 - Retningslinjer for bruk av IKT-utstyr ved Nord universitet for studenter
 - Retningslinjer for arkiv

Følgende ferdigstilles innen 15.02.18:

 - Retningslinjer for fysisk adgangskontroll og sikring av utstyr
 - Retningslinjer for spesialtilganger og skripting
 - Retningslinjer for tilgangskontroll for informasjonssystemer
 - Overordnede tekniske prosedyrer
- Sikringsrutiner

Følgende ferdigstilles innen årsskiftet:

 - Rutiner for kontinuitet og beredskap på IKT området
 - Rutine for passord og pålogging
 - Rutiner for ivaretagelse av sikkerhetskrav ved innkjøp av informasjonssystemer
 - Rutine for forvaltning og klassifisering av informasjonstyper/aktiva
 - Informasjonssikkerhetsrutiner knyttet til leverandørforhold
 - Rutine for sikker overføring av data
 - Rutine for registrering og avhending av utstyr
 - Prosedyre for behandling av sikkerhetsbrudd
 - Rutine for oppbevaring av informasjonstyper / Håndtering av flyttbare medier
 - Rutiner for testmiljø og utvikling
 - Prosedyre for sikkerhetshendelser og avviksregistrering

Følgende ferdigstilles innen 15.02.18:

 - Rutine for ivaretagelse av immaterielle rettigheter
 - Endringsrutine (organisatorisk- og/eller systemendringer samt bygg og eiendom)
 - Rutiner for ansettelse og endring av arbeidsforhold ved Nord
- Oversikter (*Samtlige ferdigstilles innen årsskiftet*)
 - Detaljert systemoversikt
 - Detaljert oversikt informasjonsaktiva
 - Samsvarsmatrise

Dokumentene i styringssystemet for informasjonssikkerhet ivaretar i sum de 114 sikringstiltakene som er definert i NS-EN ISO/IEC 27002:2017 - Tiltak for informasjonssikring.

Vedlegg 2

1 Oversikt over sikkerhetsorganisasjonen

I sikkerhetsorganisasjonen til Nord universitet inngår følgende roller og forum:

- Universitetsstyret
- Rektor
- Direktør for økonomi og HR (CSO, Chief Security Officer)
- Direktør for infrastruktur og digitalisering.
- Informasjonssikkerhetskoordinator
- Informasjonssikkerhetsforum.
- Hendelseshåndteringsteam (IRT).
- Fakultets-, enhets- og prosjektledere:
 - Avdelingsledere/direktører/prorektorer i administrasjonen.
 - Fakultetsledelsen og ledere på fakultetene.
 - Linjeledere.
 - Forskningsansvarlige og ledere i forskningsprosjekter.
- Digitaliserings- og IKT-sjef.
- Eiendomssjef
- Brukere (ansatte, studenter, gjester).

Nedenfor følger en gjennomgang av hvilket ansvar og hvilke arbeidsoppgaver de ulike rollene i sikkerhetsorganisasjonen er pålagt å ivareta.

1.1 Rektor

Rektor er øverste ansvarlig for informasjonssikkerhet på styrets vegne og er delegert nødvendige fullmakter til å sørge for tilfredsstillende informasjonssikkerhet ved institusjonen.

1.2 Direktør for økonomi og HR (CSO):

Direktør for økonomi og HR er delegert ansvaret for å utøve det daglige behandleransvaret på vegne av rektor og er gitt fullmakten til å godkjenne, koordinere og iverksette tiltak for å sikre at behandlingen av personopplysninger skjer i henhold til gjeldende regelverk.

Myndighet og delegasjon:

- har det overordnede daglige ansvaret for informasjonssikkerheten ved Nord universitet.
- oppnevner medlemmer av informasjonssikkerhetsforumet ved Nord universitet.
- har rollen som CSO ved universitetet.

Drift og ressurser:

- Skal sørge for at Ledelsessystemet for informasjonssikkerhet blir innført, satt i drift og vedlikeholdt.
- Skal sørge for at det avsettes tilstrekkelige ressurser til arbeidet med informasjonssikkerhet, herunder opplæring og kompetanseheving.

Kontroll og rapportering:

- Skal ha oversikt over de informasjonsverdiene som behandles av institusjonen, spesielt behandlingen av personopplysninger.
- Skal holde seg orientert om arbeidet med informasjonssikkerhet.
- Skal årlig gjennomgå status for arbeidet med informasjonssikkerhet ved Nord universitet.
- Skal årlig rapportere status for arbeidet med informasjonssikkerhet til universitetsstyret og informere styret om spesielt alvorlige sikkerhetsbrudd.
- Skal, dersom det er nødvendig, foreslå endringer i Ledelsessystemet (sikkerhetsmål, sikkerhetsstrategi, akseptabel risiko og organisering) til universitetsstyret.
- Skal godkjenne varslinger av brudd på sikkerheten ved behandling av personopplysninger til Datatilsynet.
- Skal godkjenne varslinger av brudd på sikkerheten ved behandling av personopplysninger til de registrerte.
- Skal rådføre seg med universitetets personvernrådgiver i spørsmål knyttet til informasjonssikkerhet i personvernsammenheng.
- Skal varsle Datatilsynet og de registrerte ved sikkerhetsbrudd som berører personopplysninger.

1.3 Direktør for infrastruktur og digitalisering

Myndighet og delegasjon:

- skal undertegne avtaler med eksterne aktører (databehandlere) som behandler personopplysninger på vegne av Nord universitet.
- godkjenner mandat for Nord universitet hendelseshåndteringsteam (IRT).

Kontroll og rapportering:

- skal holde seg orientert om arbeidet med informasjonssikkerhet.
- skal, dersom det er nødvendig, foreslå endringer i styringssystemet (politikk for informasjonssikkerhet, sikkerhetsmål, definisjon av akseptabel risiko og sikkerhetsorganisasjon).

Ansaret til prorektor for utdanning og prorektor for forskning og utvikling blir beskrevet under pkt. 1.10.

1.4 Informasjonssikkerhetskoordinator:

Rapporterer til direktør for økonomi og HR (CSO).

Myndighet og ansvar:

- Skal planlegge og lede arbeidet i informasjonssikkerhetsforumet ved Nord universitet.

Tilstand og oversikt:

- Skal ha oversikt over informasjonsverdier som behandles og IT-løsninger som benyttes ved Nord universitet.
- Skal holde seg orientert om informasjonssikkerhetstilstanden ved Nord universitet, herunder motta avviksmeldinger fra fakulteter, andre enheter, forskningsprosjekter og individuelle brukere (ansatte, studenter, gjester, osv.).
- Ajourføre en overordnet oversikt over sikkerhetstiltak ved universitetet i henhold til rapportering fra ledere med ansvar for gjennomføring av risikovurderinger og etablering av sikringstiltak.

Revisjoner og rapporter:

- Skal rapportere alvorlige brudd på informasjonssikkerheten og andre vesentlige avvik til CSO.

Opplæring, informasjon og bistand:

- Skal sørge for at det gis opplæring i praktisk informasjonssikkerhetsarbeid til ledere, administrativt og vitenskapelige ansatte, prosjektledere og prosjektdeltakere i forskningsprosjekter dersom det er nødvendig.
- Skal bistå ledere ved planlegging, gjennomføringen og oppfølging av konkrete sikkerhetsoppgaver, spesielt risikovurderinger, iverksetting av sikringstiltak og inngåelser av avtaler med betydning for informasjonssikkerheten.
- Skal sørge for at brukerne informeres om trusler mot informasjonssikkerheten.
- Rådføre seg med universitetets personvernrådgiver i spørsmål knyttet til informasjonssikkerhet i personvernsammenheng.

1.5 Personvernrådgiver (beskrivelse under utarbeidelse)

1.6 Personvernombud (beskrivelse under utarbeidelse)

1.7 Informasjonssikkerhetsforum:

Myndighet og ansvar:

- Skal gi råd til universitetsledelsen om tiltak/initiativ som fremmer informasjonssikkerheten, herunder ressursbehov.
- Skal koordinere planleggingen og gjennomføringen av tiltak/initiativ på informasjonssikkerhetsområdet som omfatter hele institusjonen.

Ledelse og sammensetning:

- Arbeidet planlegges og ledes av informasjonssikkerhetskoordinator.
- Forumet består for øvrig av vitenskapelige og administrative ledere/ansatte.
- Forumet møtes minst én gang hvert semester eller ved behov.

Øvrige oppgaver:

- Skal holde seg orientert om tilstanden på informasjonssikkerhetsområdet, herunder nye trusler mot Nord universitet sine informasjonsverdier.
- Skal gjennomgå meldte avvik og sikkerhetshendelser.
- Skal gjennomgå resultater fra sikkerhetsrevisjoner.
- Skal behandle eventuelle forslag til endringer i sikkerhetsmål, sikkerhetsstrategi, akseptkriterier og sikkerhetsorganisering i forkant av ledelsens gjennomgang.
- Skal foreslå konkrete mål for arbeidet med informasjonssikkerhet for neste periode (budsjettår) i forkant av ledelsens gjennomgang.

1.8 SOA¹-gruppe:

Myndighet og ansvar:

- Skal gi råd til informasjonssikkerhetskoordinator om tiltak/initiativ som fremmer ivaretagelse av kravene for informasjonssikkerhet i ISO/IEC 27001:2017 og i ISO/IEC 27001:2017.
- Skal ha et særskilt fokus på fysiske og datatekniske sikringstiltak.

Ledelse og sammensetning:

- Arbeidet planlegges og ledes av informasjonssikkerhetskoordinator.
- Gruppen består for øvrig av administrative ansatte ledere/ansatte.
- Gruppen møtes minst én gang hver måned eller ved behov.

1.9 Hendelseshåndteringsteam (IRT)

Myndighet og delegasjon:

- Myndighet til selvstendig å iverksette nødvendige tiltak for å beskytte nettverk og IT-ressurser i forbindelse med IT sikkerhetshendelser.
- Monitorerer nettverksaktivitet for å forebygge, avdekke og håndtere tekniske sikkerhetsbrudd.

Ledelse og sammensetning:

- Arbeidet planlegges og ledes av en rådgiver fra Avdeling for digitalisering og infrastruktur. I sin funksjon som leder IRT rapporterer vedkommende til digitaliserings- og IKT-sjef.
- Gruppen består for øvrig av fem andre personer fra avdeling for Digitalisering og infrastruktur.
- Gruppen møtes minst én gang hvert semester eller ved behov.

Primæroppgaver:

- Oppdage uregelmessigheter i nettet ved hjelp av egne alarmsystemer eller pålitelig varsling fra eksterne aktører.
- Vurdere alvorligheten av alarmer og varsler.
- Sørge for raskest mulig håndtering av alvorlige hendelser og effektiv håndtering av de mindre alvorlige.
- Bistå med å få oversikt over et oppdatert trusselbilde.
- Følge beste praksis for å beskytte seg, samt i noen utstrekning avdekke brudd på god praksis.

¹ SOA: Statement of Applicability

- Opprettholde en god og åpen kontakt med andre sikkerhetsteam i inn- og utland, samt relevante myndighetsinstanser.
- Informere digitaliserings- og IKT-sjef, CSO og informasjonssikkerhetskoordinator om tekniske sikkerhetsbrudd ved behandling av personopplysninger som skal varsles til Datatilsynet og de registrerte.

1.10 Fakultetsledelsen og ledere på virksomhetsnivå (linjeledere generelt):

Myndighet og delegasjon:

- Skal utøve det daglige ansvaret for informasjonssikkerhet innenfor sine ansvarsområder, herunder IT-systemer/tjenester som de har eierskapet til.
- Skal sørge for at vedtatte sikkerhetsmål, kriterier for akseptabel risiko og sikkerhetsstrategi blir fulgt opp innenfor sine ansvarsområder.
- Kan delegere utøvelsen av det daglige ansvaret for informasjonssikkerheten til én eller flere ansatte ved fakultetet eller enheten.

Kartlegging, risikovurderinger og tiltak:

- Skal ha oversikt over hvilke informasjonsverdier og IT-løsninger enheten er ansvarlige for, inkludert hvilke forskningsdata som behandles.
- Skal sørge for at det jevnlig (hvert annet år) blir gjennomført risikovurderinger av:
 - IT-systemer/tjenester som enhetene har eierskap til.
 - Bruk av eksterne IT-systemer/tjenester (fjerndrift).
 - Bruk av IT-utstyr.
 - Arbeidsprosesser (forskning, undervisning, formidling og administrasjon).
 - Fysiske forhold som har betydning for informasjonssikkerheten.
 - Anskaffelse av IT-løsninger.
 - Ved vesentlige endringer i arbeidsprosesser, IT-løsninger eller fysiske forhold.
- Skal sørge for at sikringstiltak blir iverksatt dersom risikovurderingene viser at informasjonssikkerheten ikke er tilfredsstillende, herunder bestille tekniske og fysiske sikringstiltak fra Digitaliserings- og IKT-avdeling eller Eiendomsavdelingen.
- Rapportere plan for risikohåndtering (tiltaksplan) til informasjonssikkerhetskoordinator.

Informasjon og opplæring:

- Skal sørge for at administrativt og vitenskapelige ansatte med ansvar for konkrete sikkerhetsoppgaver og prosjektledere/deltakere har kompetanse til å utføre sine informasjonssikkerhetsoppgaver.
- Skal sørge for at alle brukere i sin enhet er kjent med de rutiner som til enhver tid gjelder for behandling av informasjonsverdier i administrasjon, undervisning, forskning og formidling.

Avviksmelding og avvikshåndtering:

- Skal sørge for at alle brukere i sin enhet er kjent med de prosedyrer som til enhver tid gjelder for melding av rutineavvik og sikkerhetsbrudd.

- Skal sørge for at alle avvik og sikkerhetsbrudd i sin enhet blir lukket, herunder be om assistanse fra Digitalisering og IKT-avdelingen eller Eiendomsavdelingen ved håndtering av tekniske eller fysiske sikkerhetsbrudd dersom det er nødvendig.
- Skal informere CSO om sikkerhetsbrudd ved behandling av personopplysninger som skal varsles til Datatilsynet eller de registrerte.

Anskaffelser, avtaler og revisjoner:

- Skal sørge for at informasjonssikkerhetskoordinator får nødvendig bistand ved gjennomføring av sikkerhetsrevisjoner.
- Skal sørge for at krav til innebygd informasjonssikkerhet ivaretas ved anskaffelser av IT-løsninger.
- Skal sørge for at det inngås databehandleravtaler eller andre avtaler med eksterne aktører for å ivareta informasjonssikkerheten, herunder kontrollere at avtalevilkårene respekteres.

1.11 Forskningsansvarlige og prosjektledere i forskningsprosjekter:

1.11.1 Forskningsansvarlig

Myndighet og delegasjon:

- Rektor er forskningsansvarlig og har det overordnede ansvaret for informasjonssikkerheten i forskningsprosjekter.
- Rektor delegerer utøvelsen av sitt ansvar for informasjonssikkerheten i forskningsprosjekter til dekanene ved fakultetene.
- Dekanene skal årlig gjennomgå status for arbeidet med informasjonssikkerhet i forskningsprosjekter ved egne fakultet (ledelsens gjennomgang).

Oversikt og oppfølging:

- Dekanene skal ha oversikt over hvilke forskningsprosjekter som gjennomføres ved egne fakultet.
- Dekanene skal sørge for at vedtatte sikkerhetsmål, kriterier for akseptabel risiko og sikkerhetsstrategi blir fulgt opp i forskningsprosjekter ved egne fakultet.

1.11.2 Prosjektledere i forskningsprosjekter

Myndighet og ansvar:

- Skal sørge for at vedtatte sikkerhetsmål, kriterier for akseptabel risiko og sikkerhetsstrategi blir ivaretatt.
- Skal rapportere forskningsprosjekter til aktuell dekan ved Nord universitet.
- Skal, dersom det er nødvendig, melde forskningsprosjekter til lokalt personvernombud eller til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste.

Kartlegging, risikovurderinger og tiltak:

- Skal ha oversikt over hvilke informasjonsverdier og IT-løsninger som behandles eller benyttes i forskningsprosjekter.
- Skal sørge for at det gjennomføres risikovurderinger ved oppstart av forskningsprosjekter og jevnlig ved langvarige prosjekter. Risikovurderingene bør omfatte prosjektets bruk av:
 - IT-systemer/tjenester – interne og eksterne – som anvendes i prosjektene.
 - IT-utstyr.
 - Fysiske forhold som har betydning for informasjonssikkerheten i forskningsprosjekter.
 - Anskaffelse av IT-løsninger i forskningsprosjekter.
 - Ved vesentlige endringer i forskningsprosjektet og endringer i IT-løsninger eller fysiske forhold.
- Skal sørge for at sikringstiltak blir iverksatt dersom risikovurderingene viser at informasjonssikkerheten i prosjektene ikke er tilfredsstillende, herunder bestille tekniske og fysiske sikringstiltak fra Digitalisering og IT-avdelingen og Eiendomsavdelingen.
- Rapportere plan for risikohåndtering (tiltaksplan) til CSO.

Informering og opplæring:

- Skal sørge for at prosjektdeltakere har kompetanse til å utføre sine sikkerhetsoppgaver, for eksempel ved å be informasjonssikkerhetskoordinator om bistand til opplæring/kompetanseheving.
- Skal sørge for at alle prosjektdeltakerne er kjent med de rutiner som til enhver tid gjelder for behandling av informasjonsverdier i forskning.

Avviksmelding og avvikshåndtering:

- Skal sørge for at alle prosjektdeltakerne er kjent med de prosedyrer som til enhver tid gjelder for melding av rutineavvik og sikkerhetsbrudd.
- Skal sørge for at alle avvik og sikkerhetsbrudd blir lukket, herunder be om assistanse fra Digitalisering og IT-avdelingen eller Eiendomsavdelingen ved håndtering av tekniske eller fysiske sikkerhetsbrudd dersom det er nødvendig.
- Skal informere CSO om sikkerhetsbrudd ved behandling av personopplysninger som skal varsles til Datatilsynet eller de registrerte.

Anskaffelser, avtaler og revisjoner:

- Skal sørge for at informasjonssikkerhetskoordinator får nødvendig bistand ved gjennomføring av sikkerhetsrevisjoner av forskningsprosjekter.
- Skal sørge for at krav til innebygd informasjonssikkerhet ivaretas ved anskaffelser av IT-løsninger.
- Skal sørge for at det inngås databehandleravtaler eller andre avtaler med eksterne aktører i forskningsprosjekter for å ivareta informasjonssikkerheten, herunder sikre at avtalevilkårene respekteres.

1.11.3 Spesielt for prosjektledere i medisinske eller helsefaglige forskningsprosjekter:

- Skal følge de særskilte godkjennings- og saksbehandlingsreglene som gjelder ved oppstart, gjennomføring og avslutning av medisinske og helsefaglige forskningsprosjekter.²
- Skal følge anbefalingene i *Personvern og informasjonssikkerhet i forskningsprosjekter innenfor helse- og omsorgssektoren*, spesielt med hensyn til sikring av forskningsdata/forskningsfiler, koblingsnøkler og nøkkelfiler.³

1.12 Digitaliserings- og IKT-sjef:

Myndighet og delegasjon:

- Digitaliserings- og IKT-sjef har det samme ansvaret for informasjonssikkerheten innenfor sin avdeling/ansvarsområde som øvrige ledere, se beskrivelse under 1.10.
- Digitalisering og IKT-sjef skal sørge for at vedtatte sikkerhetsmål, kriterier for akseptabel risiko og sikkerhetsstrategi blir fulgt opp ved investeringer i og drift av IT-løsninger.

Registrering og dokumentasjon:

- Skal registrere og dokumentere autorisert og forsøk på uautorisert bruk av universitetets IT-løsninger som inneholder personopplysninger.
- Skal registrere og dokumentere alle sikkerhetshendelser/brudd som gjelder universitetets IT-løsninger.

Ekstern bistand og avtaler:

- Skal bistå enheter eller forskningsprosjekter ved risikovurderinger av teknisk sikkerhet (interne og eksterne IT-løsninger) når de blir bedt om å gi slik bistand.
- Skal bistå enheter eller forskningsprosjekter ved utforming og iverksetting av IT-tekniske sikringstiltak.
- Skal bistå enheter og forskningsprosjekter ved håndtering av tekniske sikkerhetsbrudd.
- Skal informeres om sikkerhetsbrudd som avdekkes av hendelseshåndteringsteamet (IRT) og som enten skal varsles til Datatilsynet eller de registrerte.
- Skal sørge for at det inngås databehandlingsavtaler eller andre avtaler med eksterne aktører som har betydning for informasjonssikkerheten, herunder kontrollere at avtalevilkårene respekteres.

² Jf. <https://www.etikk.no/>.

³ Tilgjengelig på http://www.helsedirektoratet.no/lover-regler/norm-for-informasjonssikkerhet/dokumenter/veiledere/Documents/veileder_personvern-og-informasjonssikkerhet-i-forskningsprosjekter-v11.pdf.

1.13 Eiendomssjef:

Myndighet og delegasjon:

- Eiendomssjef har det samme ansvaret for informasjonssikkerheten innenfor sin avdeling/ansvarsområde som øvrige ledere i sentraladministrasjonen, se 1.10.
- Skal sørge for at vedtatte sikkerhetsmål og kriterier for akseptabel risiko blir fulgt opp ved nybygg eller bygningsmessige endringer som har betydning for informasjonssikkerheten.

Fysisk sikkerhet:

- Skal sørge for at sikring av tilgang til bygninger, rom og områder er i tråd med kriterier for akseptabel risiko.

Bistand og avtaler:

- Skal bistå enheter og forskningsprosjekter ved risikovurderinger av fysisk sikkerhet og ved gjennomføring av nødvendige fysiske sikringstiltak.
- Skal bistå enheter og forskningsprosjekter ved håndtering av fysiske sikkerhetsbrudd.
- Skal informere CSO om fysiske sikkerhetsbrudd som berører personopplysninger og som skal varsles til Datatilsynet eller de registrerte.
- Skal sørge for at det inngås databehandleravtaler eller andre avtaler med eksterne aktører som har betydning for informasjonssikkerheten (for eksempel SLA med vaktelskaper), herunder sikre at avtalevilkårene respekteres.

1.14 Brukere (ansatte, studenter, gjester, osv.):

Ansvar:

- Alle brukere skal overholde de rutiner og retningslinjer som til enhver tid gjelder for sikker håndtering av informasjonsverdier og personopplysninger.

Oppgaver:

- Alle brukere skal rapportere avvik fra vedtatte rutiner/retningslinjer og brudd på informasjonssikkerheten.
- Ansatte skal bistå ved planlegging, gjennomføring eller oppfølging av konkrete sikkerhetsoppgaver dersom de blir bedt om det.

Arkivsak-dok.	17/01300-8
Saksansvarlig	Hanne Solheim Hansen
Saksbehandler	Elin Anne Sommerli

UTLYSNING AV MASTER I SPESIALSYKEPLEIE VED FAKULTET FOR SYKEPLEIE OG HELSEVITENSKAP STUDIEÅRET 2018/2019

Forslag til vedtak:

Styret ved Nord universitet vedtar utlysning av tidligere akkrediterte Master i spesialsykepleie. Spesialisering i anestesi-, intensiv-, operasjon- og kreftsykepleie inngår i endelig studieportefølje 2018/2019.

Innledning

Da styresak om etablering av nye studier for studieåret 2018/2019 ble behandlet i oktober (Sak 102/17), hadde vedtakets punkt 6 følgende tekst: «Søknad om videreutdanninger og master i spesialsykepleie behandles på styremøtet i desember.» Dette ble begrunnet med at FSH trengte ytterligere tid for å avklare hvordan fakultetet skulle ivareta sykehusenes og kommunenes behov, enten som videreutdanning eller som master med fordypning, og videre utrede muligheten for en påbyggingsmaster for disse videreutdanningene. I denne saken anbefales det å lyse ut den tidligere akkrediterte Master i spesialsykepleie med spesialisering i anestesi-, intensiv-, operasjon- og kreftsykepleie.

Bakgrunn

Master i spesialsykepleie ble etablert av styret ved Universitetet i Nordland i desember 2013 og første kull startet opp høsten 2014. Samtidig ble de gamle videreutdanningene, ABIOK (anestesi-, barne-, intensiv-, operasjon- og kreftsykepleie), nedlagt. ABIOK-utdanningen var på syklus 1- nivå, mens masterstudiet tilhører syklus 2.

For en systematisk oversikt over studiets historikk, se tabell nedenfor.

	Vedtatte, akkreditert og utlyste studier	Kommentarer
Studieåret 2014/2015	Oppstart masterprogram med spesialisering i intensiv- og operasjonssykepleie	
Våren 2015	Utlysning av videreutdanning i kreftsykepleie	Videreutdanningen ble gjenopprettet for et kull
Studieåret 2015/2016	Ikke utlysning av masterstudiet	
Studieåret 2016/2017	Masterprogram med spesialisering i anestesi-, barne- og intensivsykepleie.	
Høst 2016	Utlysning av videreutdanning i operasjonssykepleie .	Videreutdanningen ble gjenopprettet for et kull
Studieåret 2017/2018	Ikke utlysning av masterstudiet	
Studieåret 2018/2019	Denne saken. Søker om å utlyse Masterprogrammet med spesialisering i anestesi-, intensiv- operasjons- og kreftsykepleie.	Ønsker ikke å lyse ut spesialisering i barnesykepleie

I og med at det tidligere kun var en institusjon med tilhørende kompetanse knyttet til masterstudiet, er det nå etter fusjonen nødvendig å se på samlet kompetanse knyttet til studiet. Fakultet har foretatt en grundig kartlegging av området ut fra krav i Studietilsynsforskriften.

Drøfting

Ledelsen ved fakultetet har over lengre tid vært i en dialog både med Nordlandssykehuset og Helgelandssykehuset angående deres behov for spesialsykepleiere. Tilbakemeldingene er at sykehusene har et sterkt behov for nye spesialsykepleiere som kan gå rett inn i stillinger i spesialisttjenesten. Det er fra sykehusenes side mindre interesse for kandidater med masterstudier innen spesialsykepleie, men det er likevel studenter som ønsker seg utdanning på masternivå. Erfaringene så langt, viser at det kun er et fåtall av masterstudentene som har gjennomført hele studiet. De fleste avslutter etter oppnådd spesialistkompetanse, da det fortsatt er mulig å ta to parallelle løp.

I sak om endelig studieportefølje 2018/2019, vedtatt av styret i oktober, ble det som i tidligere nevnt sak om etablering av nye studier, redegjort for at fakultetet trengte mere tid for å avklare hvordan det kunne ivareta sykehusenes behov.

Dette måtte enten skje ved å fortsette med den tidligere videreutdanningen, eller gjennom det akkrediterte masterstudiet med ulike fordypninger. Som tidligere nevnt, kan studenter på et masterstudium avslutte etter fullførte kurs og før arbeidet med masteroppgaven, og oppnå kompetanse som spesialsykepleier.

To faktorer måtte avklares og kvalitetssikres før det ble fattet en beslutning, nemlig status på studieplanene til de opprinnelige videreutdanningene og på masterstudiet og faglig bærekraft for å tilfredsstille krav i Studietilsynsforskriften.

Ved en eventuell gjenopptagelse av de tidligere videreutdanningene, ville det vært nødvendig med ny akkreditering av utdanningene ut fra at de nå må være på masternivå. Når det gjelder krav til fagmiljø og den faglige bærekraften, har fakultetet foretatt noen nyansettelser og også fått hevet kompetanse til fast ansatte gjennom at de har tatt ph.d-grader eller vært igjennom andre førstestillingsvurderinger. Fusjonen har også bidratt til å styrke fagkompetansen og bærekraften på området. Etter en intern runde i forhold til kompetanse, framgår det at fagmiljøet er sikret i de sentrale delene av studiet, også i spesialiseringene. (For full oversikt over fagkompetanse, se vedlegg 1)

Gjennomsnittsalderen på fagstaben tilknyttet studiet er forholdsvis høy. Fakultetsledelsen har derfor nylig fått godkjenning for utlysninger av professor/førsteamanuensis-stillinger innen fagområdene anestesi, operasjon og intensiv. Det kommer også en utlysning innen kreftsykepleie over nyttår. Slik vil en sikre et robust fagmiljø.

Vurdering

Rektors vurdering er at det per i dag er hensiktsmessig å videreføre det opprinnelige masterstudiet i spesialsykepleie. Det forventes nye nasjonale retningslinjer for de helsefaglige utdanningene, herunder også spesialistutdanningene. En eventuelle endring av Master i spesialsykepleie vil måtte komme i forbindelse med dette.

Rektor ber derfor styret om at Master i spesialsykepleie med spesialisering i anestesi-, intensiv-, operasjon- og kreftsykepleie, skal inngå i endelig studieportefølje 2018/2019 ved Nord universitet og lyses ut i det lokale opptaket. Det søkes ikke om å utlyse mastergraden med spesialisering i barnesykepleie.

Fakultetet har i sin oversendte søknad vist at fagstaben tilknyttet alle spesialiseringene som nå lyses ut, tilfredsstillende NOKUTs krav til fagmiljø. Endelig studieplan vil bli behandlet i fakultetets utdanningsutvalg medio desember.

Vedlegg:

- 1.Oversikt over fagkompetanse tilknyttet masterstudiet i spesialsykepleie
- 2.Dekanvedtak – Endelig studieportefølje FSH - avklaring Master i spesialsykepleie

Vedlegg 1.

Fagmiljø som bidrar i masterstudiet

Emneansvarlige for emner Master i spesialsykepleie.

Studieprogramansvarlig: førsteamanuensis Ingjerd Gåre Kymre. Spesialisering innen barnesykepleie og ph.d i studier av profesjonspraksis

					Faglig årsverk i studiet		
Sp	Ansatte	Emne	Stilling	Ansettelseforhold	U&V	FoU	Annet
5	Ingjerd Gåre Kymre	Fagutvikling i spesialsykepleie	Førsteamanuensis	Fast/100	0,3	0,20	0,5
5	Lisbeth Uhrenfeldt	Vitenskapsteori og metode 1	Professor	Fast/50	0,1	0,1	0,3
10	Anne Kasen	Vitenskapsteori og metode 2	Førsteamanuensis	Fast /100	0,2	0,1	0,7
25	Karin Torvik	A, medisinsk og naturvitenskapelig emne	Førsteamanuensis	Fast /100	0,3	0,2	0,5
25	Lisbeth Rygg	I, medisinsk og naturvitenskapelig emne	Førsteamanuensis	Fast/100	0,2	0,2	0,6
25	Gudrun Rudolfsson	O ,medisinsk og naturvitenskapelig emne	Førsteamanuensis	Engasjement/50	0,25	0,25	
25	Elisabeth Bergdahl	K-Medisinsk og naturvitenskapelig emne	Førsteamanuensis	Fast /100	0,3	0,2	0,5
25	Karin Torvik	A-ansvarsområde knyttet til ulik behandling (imkl. Praksis)	Førsteamanuensis	Fast /100	0,3	0,2	0,5
25	Sevald Høye	I-ansvarsområde knyttet til ulik behandling (imkl. Praksis)	Professor	Fast/50	0,25	0,25	
25	Gudrun Rudolfsson	O-ansvarsområde knyttet til ulik behandling (imkl. Praksis)	Førsteamanuensis	Engasjement/50	0,25	0,25	
25	Elisabeth Bergdahl	K-ansvarsområde knyttet til ulik behandling (imkl. Praksis)	Førsteamanuensis	Fast /100	0,3	0,2	0,5
10	Karin Torvik	A-som fag og yrkesutøvelse	Førsteamanuensis	Fast /100	0,3	0,2	0,5
10	Solrun Holm	I-som fag og yrkesutøvelse	Førstelektor/ph.d	Fast/100	0,1	0,1	0,8
10	Gudrun Rudolfsson	O-som fag og yrkesutøvelse	Førsteamanuensis	Engasjement/50	0,25	0,25	
10	Elisabeth Bergdahl	K-som fag og yrkesutøvelse	Førsteamanuensis	Fast /100	0,2	0,2	0,6
10	Ingjerd Gåre Kymre	3.semesteroppgave i spesialsykepleie	Førsteamanuensis	Fast/100	0,25	0,25	0,5
30	Karin Torvik	Masteroppgave i spesialsykepleie	Førsteamanuensis	Fast/100	0,30	0,20	0,5

Tabell 2 viser øvrige faste vitenskapelige tilsatte ved FSH som bidrar inn i studiet, og Tabell 3 viser eksterne bidragsytere. Vi har stipulert årsverk for emneansvarlige i tabell 1 mens det ikke er gjort eksakt beregning av bidrag fra hver enkelt fagansatt og eksterne i tabell 2 og 3.

Tabell 2. Øvrige faglig som skal bidra i studiet

Ansatte	Stilling	Ansettelsesforhold	Fagområde/spesialisering
Berit Støre Brinchmann	Professor	Fast/50	Etikk
Wenche Rekkedal	Universitetslektor	Fast/100	Medikamentregning
Erik Waage Nielsen	Professor	Fast /50	Medisinske emner
Kari Skaraune	Universitetslektor	Fast /100	Anestesi
Guri Bitnes Wiik	Førstelektor	Fast/100	Anestesi
Karin Hartviksen	Universitetslektor	Fast/100	Anestesi
Solrun Holm	Førstelektor /ph.d	Fast/100	intensiv
Eva Vedvik	Universitetslektor	Fast/100	intensiv

Erlend Hagenes	Universitetslektor	Fast/50	Intensiv
Eli Eliassen	Universitetslektor	Fast/100	Operasjon
Inger Karin Brenne	Universitetslektor	Fast/100	Intensiv og kreft
Anne-Grete Eldevik	Universitetslektor	Fast/100	Kreftsykepleie
Akhtar Hussain	Førsteamanuensis	Fast/100	Felles emner A,I,O,K
Knut Dybwig	Førsteamanuensis	Fast/20	Anestesi og intensiv
Malvin Thorsvik	Førstelektor	Fast/100	Intensiv
Betty Ann Solvoll	Førsteamanuensis	Fast/100	Kreft
Hans Thore Melgård	Førstelektor	Fast/100	Paramedic

Studiet bygger på de rammeplanstyrte videreutdanningene (AIOK¹) som krever praksis og oppdatert klinisk spisskompetanse. Tabell 3 viser hvordan spisskompetanse hentes eksternt for å sikre oppdatert kunnskap spesielt innenfor medisinske emner/ spesialisthelsetjeneste. Fakultet har godt samarbeid med praksisfeltet, spesielt Nordlandssykehuset.

Tabell 3. Eksterne som bidrar i studiet.

Ekstern fagperson	Stilling/ Kompetanse	Fagområde
Erik Hugaas Hofstad	Lege Nordlandssykehuset/ PhD, UiO	Intensiv
Andres Hovland	Førsteamanuensis UiT	Intensiv
Francis Odeh	Førsteamanuensis UiT	Intensiv, Operasjon, Anestesi
Henrik Loe	Fysioterapeut Valnesfjord/ PhD NTNU	Felles alle spesialiseringene
Magnhild G. Kristiansen	Førsteamanuensis UiT	Felles alle spesialiseringene
Bjørn Holdø	Avd. overlege Nordlandssykehuset/ Stipendiat UiT	Operasjon
Cristopf S. Tost	Anestesilege Nordlandssykehuset	Anestesi
Dag Veimo	Overlege Nordlandssykehuset/ forsker	Anestesi og Intensiv
Gunhild Helsvig	Overlege Nordlandssykehuset	Felles alle spesialiseringene
Lars Næss	Lege Nordlandssykehuset/universitetslektor	Intensiv og Operasjon
Roy Morten Kristensen	Overlege	Intensiv og Operasjon
Stig Stavnes	Lege	Intensiv og Operasjon
Steinar Kristensen	Overlege	Felles alle spesialiseringene
Kåre Nordland	Lege NTNU	Operasjon
Odd Eidner	Prostiprest Bodø kirkelige fellesråd	Felles alle spesialiseringene
Inger Sommerseth	Pasient og bruker ombud Nordland	Felles alle spesialiseringene
Benjamin Storm	Overlege Nordlandssykehuset, PhD	Felles alle spesialiseringene

¹ [Forskrift til rammeplan for videreutdanning i intensivsykepleie](#) (2005), tilsvarende finnes for AOK



Vedlegg 2

Dekanvedtak FSH

Arkivreferanse: 17/01830-5

Saksbehandler Sølvi Kjeldsø Fastvold

Sak: Endelig studieportefølje Fakultet for sykepleie og helsevitenskap -avklaring Master i spesialsykepleie

Vedtak:

Dekan ber styret om at Master i spesialsykepleie med spesialisering i anestesi-, intensiv-, operasjon- og kreftsykepleie inngår i endelig studieportefølje 2018.-2019 for Nord universitet

Trine Karlsen
Dekan

SAKSUTREDNING

Bakgrunn:

Fakultetet ba i styremøtet 30.10.17 sak 103/17, om utsettelse til styremøte i desember med å få avklart oppstart av Master i spesialsykepleie og eventuelle alternativer for å kunne ivareta praksisfeltet behov for videreutdanningene.

«Dekanen ber styret om å gjøre følgende vedtak:

- *Endelig studieportefølje for Fakultet for sykepleie og helsevitenskap 2018-2019 ihht beskrivelsen i saksfremlegget med vedlegg.*
- *Fakultetet ber om å få komme med avklaringer til styrets møte i desember angående:*
 - o *Oppstart av videreutdanningene Anestesi, Intensiv og Operasjon høst 2018*
 - o *Etablering av ny master for påbygging fra videreutdanningene til master for spesialiseringer i Anestesi, Intensiv, Operasjon, Barn og Kreft høst 2020»*

Fakultetet har vurdert mulighetene for re-oppstart av de opprinnelige videreutdanningene Anestesi, Intensiv Operasjon og Kreft (AIOK) for studieåret 2018-2019, samt vurdert samordning av eksisterende masterprogram for påbygging fra videreutdanningene med oppstart 2019.

I dette er det to viktige faktorer som måtte i avklares og kvalitetssikres før fakultet fattet beslutning:

- Status på studieplaner til de opprinnelige videreutdanningene og Master i spesialsykepleie.
- Faglig bærekraft for å tilfredsstille Studietilsynsforskriften¹.

Det bemerkes at dette ikke er en reakreditteringssøknad, og at fakultetet ba om utsettelse for å selv å sikre at man hadde tilstrekkelig fagmiljø for å bære utdanningen. Fakultet har sikret faglig bærekraft i sentrale deler av studiet, og kan med det tilby forsvarlig faglig kompetanse inn i alle emner i studiet fra høst 2018. Det bemerkes at timeplan per dato ikke er utarbeidet, men at nødvendig tid vil bli avsatt for å oppfylle krav i lov og forskrift.

Master i spesialsykepleie og framtidig behov for samordning

Fakultetet har konkludert med at det pr. nå er hensiktsmessig å videreføre den opprinnelige Master i spesialsykepleie. Det forventes nye nasjonale retningslinjer for de helsefaglige utdanningene, herunder også spesialistutdanningene og eventuell endring vil bli måtte komme i forbindelse med dette.

¹ Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning (studietilsynsforskriften)
<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2017-02-07-137>

Studieplanen for Master i spesialsykepleie er vist i tabell 1.

Tabell 1. Studieplan for Master i spesialsykepleie.

Studie-år	Semester	Faglige fordypningsområder	
1	1	Fagutvikling i spesialsykepleie 5 sp	A-I-K-O, medisinsk og naturvitenskaplig emner (inkl. praksis) 25 sp
	2	Vitenskapsteori og metode 1 5 sp	A-I-K-O-s ansvarsområder knyttet til ulik behandling (inkl praksis) 25 sp
2	3	Vitenskapsteori og metode 2 10 sp	3.semesteroppgave i spesialsykepleie 10 sp
			A-I-K-O som fag og yrkesutøvelse (inkl. praksis) 10 sp
3	4	Masteroppgave i spesialsykepleie med fordypning i: **** A-B-I-O 30 sp (kan tas over 1-2 semestre)	

Fagmiljøet tilknyttet studiet/Faglig bærekraft

Fakultet for sykepleie og helsevitenskap ble opprettet 01.01.17. Det pågår et arbeid for å få full oversikt over fagkompetansen og faglig bærekraft. Gjennomgang av fagkompetanse som kan brukes inn i nevnte utdanning er gått gjennom og funnet tilfredsstillende.

Fakultetet er også i gang med utlysning av professor/førsteamanuensis stillinger tilknyttet Anestesi, Intensiv og Operasjon.

Det er tatt utgangspunkt i Studietilsynsforskriften §2-3 og punktene som gjelder for masternivået.

§ 2-3. Krav til fagmiljø

- (1) *Fagmiljøet tilknyttet studietilbudet skal ha en størrelse som står i forhold til antall studenter og studiets egenart, være kompetansemessig stabilt over tid og ha en sammensetning som dekker de fag og emner som inngår i studietilbudet.*
- (2) *Fagmiljøet tilknyttet studietilbudet skal ha relevant utdanningsfaglig kompetanse.*
- (3) *Studietilbudet skal ha en tydelig faglig ledelse med et definert ansvar for kvalitetssikring og -utvikling av studiet.*
- (4) *Minst 50 prosent av årsverkene tilknyttet studietilbudet skal utgjøres av ansatte i hovedstilling ved institusjonen. Av disse skal det være ansatte med førstestillingskompetanse i de sentrale delene av studietilbudet. I tillegg gjelder følgende krav til fagmiljøets kompetansenivå:*
 - b) For studietilbud på mastergradsnivå skal 50 prosent av fagmiljøet tilknyttet studiet bestå av ansatte med førstestillingskompetanse, hvorav minst 10 prosent med professor- eller dosentkompetanse.*

Fakultet vil redegjøre for hvordan førstestillingskompeansen er dekket i de sentrale deler (jmf punkt §2-3. ledd 4 punkt b) av studiet og viser også øvrig faglig kompetanse i fakultet som bidrar inn i studiet (jmf §2-3.ledd 1 og 2).

Fakultetet oppfyller videre §2-3.ledd 3 ved at studiet har Førsteamanuensis Ingjerd Gåre Kymre som programansvarlig. Kymre har sin spesialisering inne barnesykepleie, og har ph.d i studier av profesjonspraksis.

Fakultet har faste vitenskapelige tilsatte med førstekompetanse på alle emner og spesialiseringer (Tabell 1).

Tabell 1. Emneansvarlige for emner Master i spesialsykepleie.

Sp	Ansatte	Emne	Stilling	Ansettelseforhold	Faglig årsverk i studiet		
					U&V	FoU	Annet
5	Ingjerd Gåre Kymre	Fagutvikling i spesialsykepleie	Førsteamanuensis	Fast/100	0,3	0,20	0,5
5	Lisbeth Uhrenfeldt	Vitenskapsteori og metode 1	Professor	Fast/50	0,1	0,1	0,3
10	Anne Kasen	Vitenskapsteori og metode 2	Førsteamanuensis	Fast /100	0,2	0,1	0,7
25	Karin Torvik	A, medisinsk og naturvitenskapelig emne	Førsteamanuensis	Fast /100	0,3	0,2	0,5
25	Lisbeth Rygg	I, medisinsk og naturvitenskapelig emne	Førsteamanuensis	Fast/100	0,2	0,2	0,6
25	Gudrun Rudolfsson	O ,medisinsk og naturvitenskapelig emne	Førsteamanuensis	Engasjement/50	0,25	0,25	
25	Elisabeth Bergdahl	K-Medisinsk og naturvitenskapelig emne	Førsteamanuensis	Fast /100	0,3	0,2	0,5
25	Karin Torvik	A-ansvarsområde knyttet til ulik behandlig (imkl. Praksis)	Førsteamanuensis	Fast /100	0,3	0,2	0,5
25	Sevald Høye	I-ansvarsområde knyttet til ulik behandlig (imkl. Praksis)	Professor	Fast/50	0,25	0,25	
25	Gudrun Rudolfsson	O-ansvarsområde knyttet til ulik behandlig (imkl. Praksis)	Førsteamanuensis	Engasjement/50	0,25	0,25	
25	Elisabeth Bergdahl	K-ansvarsområde knyttet til ulik behandlig (imkl. Praksis)	Førsteamanuensis	Fast /100	0,3	0,2	0,5
10	Karin Torvik	A-som fag og yrkesutøvelse	Førsteamanuensis	Fast /100	0,3	0,2	0,5
10	Solrun Holm	I-som fag og yrkesutøvelse	Førstelektor	Fast/50	0,1	0,1	0,2
10	Gudrun Rudolfsson	O-som fag og yrkesutøvelse	Førsteamanuensis	Engasjement/50	0,25	0,25	
10	Elisabeth Bergdahl	K-som fag og yrkesutøvelse	Førsteamanuensis	Fast /100	0,2	0,2	0,6
10	Ingjerd Gåre Kymre	3.semesteroppgave i spesialsykepleie	Førsteamanuensis	Fast/100	0,25	0,25	0,5
30	Karin Torvik	Masteroppgave i spesialsykepleie	Førsteamanuensis	Fast/100	0,30	0,20	0,5

Tabell 2 viser øvrige faste vitenskapelige tilsatte ved FSH som bidrar inn i studiet, og Tabell 3 viser eksterne bidragsytere. Vi har stipulert årsverk for emneansvarlige i tabell 1 mens det ikke er gjort eksakt beregning av bidrag fra hver enkelt fagansatt og eksterne i tabell 2 og 3.

Tabell 2. Øvrige faglig som skal bidra i studiet

Ansatte	Stilling	Ansettelsesforhold	Fagområde/spesialisering
Berit Støre Brinchmann	Professor	Fast/50	Etikk
Wenche Rekkedal	Universitetslektor	Fast/100	Medikamentregning
Erik Waage Nielsen	Professor	Fast /50	Medisinske emner
Kari Skaraune	Universitetslektor	Fast /100	Anestesi
Guri Bitnes Wiik	Førstelektor	Fast/100	Anestesi
Karin Hartviksen	Universitetslektor	Fast/100	Anestesi
Solrun Holm	Førstelektor	Fast/100	intensiv
Eva Vedvik	Universitetslektor	Fast/100	intensiv
Erlend Hagenes	Universitetslektor	Fast/50	Intensiv
Eli Eliassen	Universitetslektor	Fast/100	Operasjon
Inger Karin Brenne	Universitetslektor	Fast/100	Intensiv og kreft
Anne-Grete Eldevik	Universitetslektor	Fast/100	Kreftsykepleie
Akhtar Hussain	Førsteamanuensis	Fast/100	Felles emner A,I,O,K
Knut Dybwig	Førsteamanuensis	Fast/20	Anestesi og intensiv
Malvin Thorsvik	Førstelektor	Fast/100	Intensiv
Betty Ann Solvoll	Førsteamanuensis	Fast/100	Kreft
Hans Thore Melgård	Førstelektor	Fast/100	Paramedic

Studiet bygger på rammeplanstyrte videreutdanningene (AIOK²) som krever praksis og oppdatert klinisk spisskompetanse. Tabell 3 viser hvordan spisskompetanse hentes eksternt for å sikre oppdatert kunnskap spesielt innenfor medisinske emner/ spesialisthelsetjeneste. Fakultet har godt samarbeid med praksisfeltet, spesielt Nordlandsykehuset.

Tabell 3. Eksterne som bidrar i studiet.

Ekstern fagperson	Stilling/ Kompetanse	Fagområde
Erik Hugaas Hofstad	Lege Nordlandssykehuset/ PhD, UiO	Intensiv
Andres Hovland	Førsteamanuensis UiT	Intensiv
Francis Odeh	Førsteamanuensis UiT	Intensiv, Operasjon, Anestesi
Henrik Loe	Fysioterapeut Valnesfjord/ PhD NTNU	Felles alle spesialiseringene
Magnhild G. Kristiansen	Førsteamanuensis UiT	Felles alle spesialiseringene
Bjørn Holdø	Avd. overlege Nordlandsykehuset/ Stipendiat UiT	Operasjon
Cristopf S. Tost	Anestesilege Nordlandsykehuset	Anestesi
Dag Veimo	Overlege Nordlandssykehuset/ forsker	Anestesi og Intensiv
Gunhild Helsvig	Overlege Nordlandssykehuset	Felles alle spesialiseringene
Lars Næss	Lege Nordlandssykehuset/universitetslektor	Intensiv og Operasjon
Roy Morten Kristensen	Overlege	Intensiv og Operasjon
Stig Stavnes	Lege	Intensiv og Operasjon
Steinar Kristensen	Overlege	Felles alle spesialiseringene
Kåre Nordland	Lege NTNU	Operasjon
Odd Eidner	Prostiprest Bodø kirkelige fellesråd	Felles alle spesialiseringene
Inger Sommerseth	Pasient og bruker ombud Nordland	Felles alle spesialiseringene
Benjamin Storm	Overlege Nordlandssykehuset, PhD	Felles alle spesialiseringene

² [Forskrift til rammeplan for videreutdanning i intensivsykepleie](#) (2005), tilsvarende finnes for AOK

Oppsummering

Fusjonen har styrket fagfagkompetansen innen Master i spesialsykepleie og fakultet tilfredsstiller kravene i §2-3 i Studietilsynsforskriften ved å ha ansatte i hovedstillinger som utgjør fagmiljø tilknyttet studiet, de ansatte har relevant utdanningsfaglig kompetanse og kompetansenivå også i spesialiseringene.

Gjennomgangen av faglig bærekraft viser at det generelt høy gjennomsnittsalder på fagstaben tilknyttet studiet. For å få et robust og solid fagmiljø har ledelsen bestemt utlysning i januar 2018 av professor/førsteamanuensis stillinger i innenfor fagområdene anestesi, intensiv, og operasjon. Det vurderes også utlysning innenfor kreft.

Med denne saken anser Fakultetet å ha gitt tilsvar på Rektorvedtak 15/01576-12 av 27.06.2016 *«Akkreditering av Master i spesialsykepleie- søknad om dispensasjon fra kompetansekrav for spesialisering i operasjonssykepleie»*.

Vedtak punkt 2 i nevnte rektorvedtak:

«Før annonsering av Master i spesialsykepleie neste gang, må Profesjonshøgskolen dokumentere at gjeldende kompetansekrav innfris for samtlige spesialiseringer.»

Med denne saken anser fakultetet at spesialiseringene som ønskes utlyst i 2018 er tilstrekkelig belyst.

Innstilling

Dekan ber styret om at Master i spesialsykepleie med spesialisering i anestesi-, intensiv-, operasjon- og kreftsykepleie inngår i endelig studieportefølje 2018.-2019 for Nord universitet.

Arkivsak-dok. 17/03191-1
Saksansvarlig Anita Eriksen
Saksbehandler Elisabeth Boye Okkenhaug / Tor Inge Storvik

Saksgang

MIDLERTIDIGE ANSETTELSE VED NORD UNIVERSITET – STATUS

Forslag til vedtak:

1. Styret tar status for bruk av midlertidige ansettelse til etterretning.
2. Ved utarbeidelse av årsplan for 2018 fremlegges mål for bruk av midlertidighet i undervisnings- og forskerstillinger, og tiltak for å nå disse.

Sammendrag

Saken gir en oversikt over midlertidige ansettelser ved Nord universitet.

I Årsrapport 2016-2017 satte universitetet mål om å ha maksimalt 12 % midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger (UFF) for 2017, men tall fra DBH viser at andelen var på 15,9 % i 2017. Av 617 UFF-årsverk (eksklusivt stipendiat og postdok) er 98 årsverk midlertidige. Det er innenfor stillingsgruppene «universitetslektor» og «høgskolelærer» midlertidige ansettelser benyttes mest.

For stillinger utenom undervisnings- og forskerstillinger er andelen midlertidige årsverk på 13,1 %, men her er det store forskjeller innenfor de ulike stillingskategoriene. Det er høy midlertidighet innenfor leder- og mellomlederstillinger, men dette er naturlig pga bruk av åremål. For saksbehandler- og utrederstillinger er ledigheten noe lavere (8,5 %), og her har utviklingen vært positiv siste året. Det er ingen midlertidighet innenfor drifts- og vedlikeholdsstillinger, og innenfor støttestillinger til undervisning er det 11 % midlertidighet. Universitetet har ikke satt et spesifikt mål i årsrapporten på disse kategoriene. Midlertidighet for andre stillinger enn UFF-stillinger er heller ikke et nasjonalt styringsparameter i tildelingsbrevet. Saken viser at midlertidigheten innenfor denne kategorien i stor grad er naturlig og ønsket.

Statsansattelovens hovedregel er at ansettelser skal være faste, med mindre det er unntak hjemlet i lov. Universitetet har legitime behov for midlertidige tilsetninger av ulike årsaker. Ved tilsetting i midlertidige stillinger gjøres en særskilt vurdering av hjemmel og årsak i hvert enkelt tilfelle.

Nye mål for midlertidighet ved universitetet vil være en del av arbeidet med årsrapport 2017-2018.

Bakgrunn

Styret ved Nord universitet har i sak nr. 54/17 bedt seg forelagt en orientering om status for midlertidige ansettelser og hvordan regelverket for dette praktiseres.

Ny lov om statsansatte hadde ikrafttredelse 1.7.2017. I ny lov strammes adgangen til midlertidige ansettelser i staten inn. Det er stor politisk oppmerksomhet på å få ned bruken av midlertidige ansettelser i staten generelt – og i akademia spesielt. Derfor er blant annet bruken av midlertidige ansettelser innenfor undervisnings- og forskerstillinger et nasjonalt styringsparameter for alle universiteter og høyskoler i Norge.

Kunnskapsdepartementet har et klart mål om å redusere midlertidige ansettelser, og Nord universitet må følge dette opp i ansettelsesprosessene. Statistikkgrunnlaget i saken er hentet fra DBH. Uttrekket er fra oktober 2017.

Rettslig grunnlag

Ansettelse i midlertidig stilling hjemles i statsansatteloven § 9. I tillegg er det noen særskilte sektorspesifikke hjemler for midlertidig ansettelse i universitets- og høyskoleloven.

Statsansatteloven regulerer ansettelse i både tekniske/ administrative stillinger og i faglige stillinger, mens faglige stillinger i tillegg også reguleres av universitets- og høyskoleloven.

Lovens hovedregel er at statsansatte skal ansettes fast. Med hjemmel i statsansatteloven § 9 er det anledning til å ansette i midlertidig stilling i følgende tilfeller:

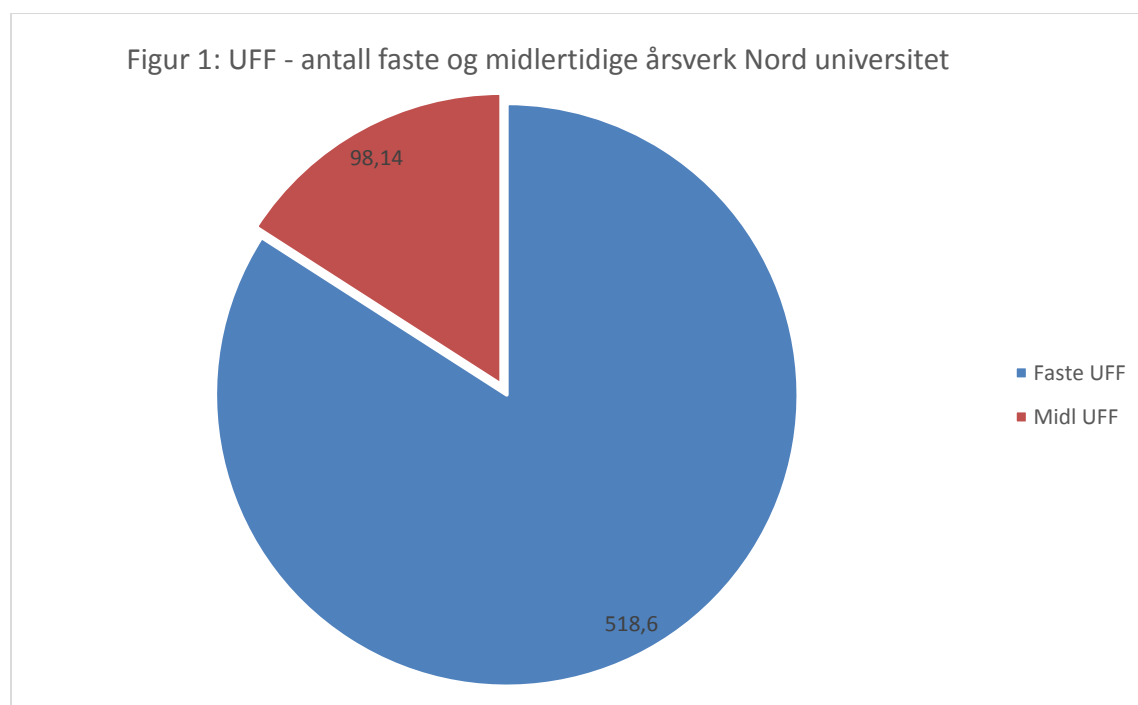
- når arbeidet som ligger til stillingen er av midlertidig karakter
- vikariat, arbeid i stedet for annen eller andre ansatte
- for praksisarbeid
- for utdanningsstillinger
- for en periode på inntil seks måneder når det har oppstått et utforutsett behov

Reglene om midlertidig ansettelse i statsansatteloven gjelder for alle typer stillinger, både teknisk/administrative stillinger og undervisnings- og forskerstillinger. Universitets- og høyskoleloven gir også anledning til midlertidig ansettelse i åremålsstillinger, som i tillegg til de øverste lederstillingene også omfatter utdanningsstillinger som postdoktorer, stipendiater, spesialistkandidater og vitenskapelige assistenter.

Loven gir videre adgang til å ansette midlertidig i lavere faglig stillingskode enn ved utlysning av stilling dersom det ikke lykkes å rekruttere inn fagpersoner med ønsket kompetanse.

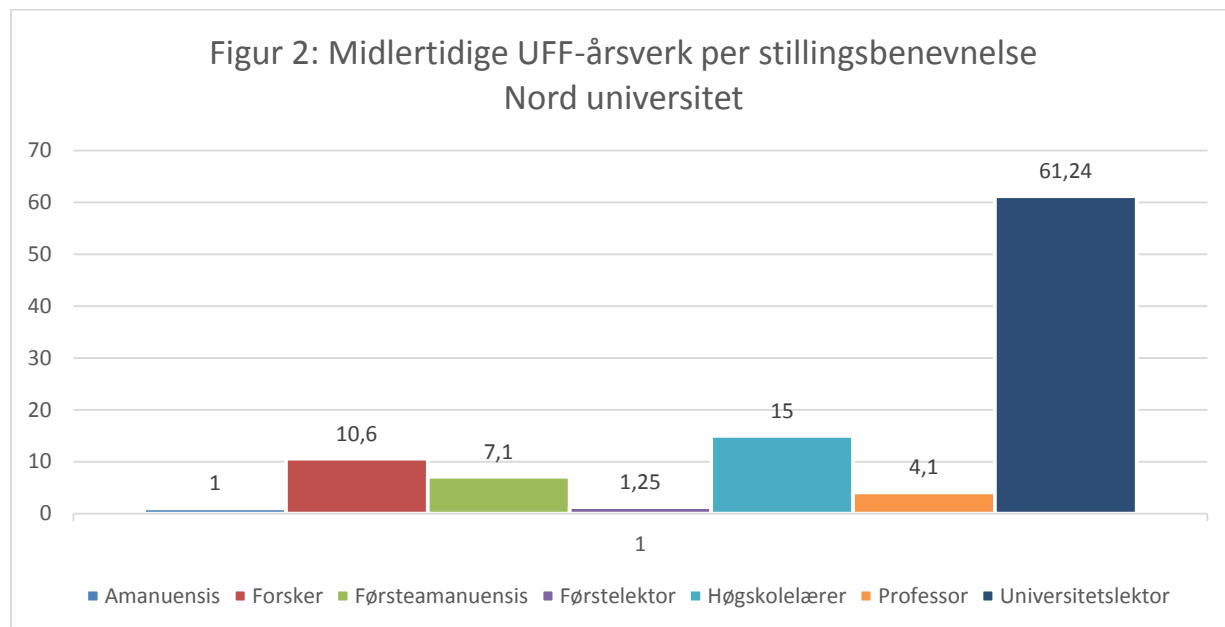
Dersom det lyses ut etter førstestillinger uten kvalifiserte søkere kan det tilsettes midlertidig kandidater med lavere kompetanse (eks universitetslektor eller høyskolelærer).

Undervisnings- og forskerstillinger



Kilde: DBH

Av totalt 617 årsverk innenfor UFF-stillinger var 98 årsverk midlertidige per oktober 2017 (figur 1). Da er stipendiat- og postdokstillinger holdt utenom da disse er midlertidige i seg selv. I Kunnskapsdepartementets nasjonale styringsparameter for midlertidige UFF-stillinger er også disse stillingene trukket fra.

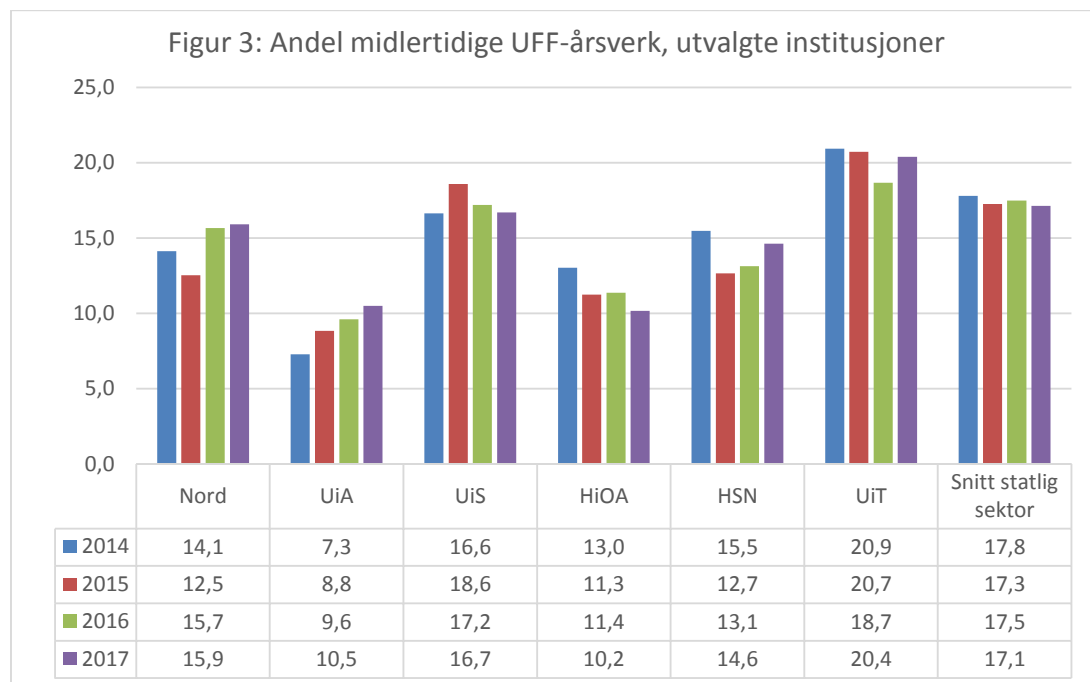


Kilde: DBH

Figur 2 viser at en stor del av de midlertidige undervisnings- og forskerårsverkene er universitetslektorer og høgskolelærere. Midlertidige ansettelse innenfor disse stillingene er knyttet opp mot reglene i statsansatteloven, og begrunnet i et tidsavgrenset behov for arbeidskraft.

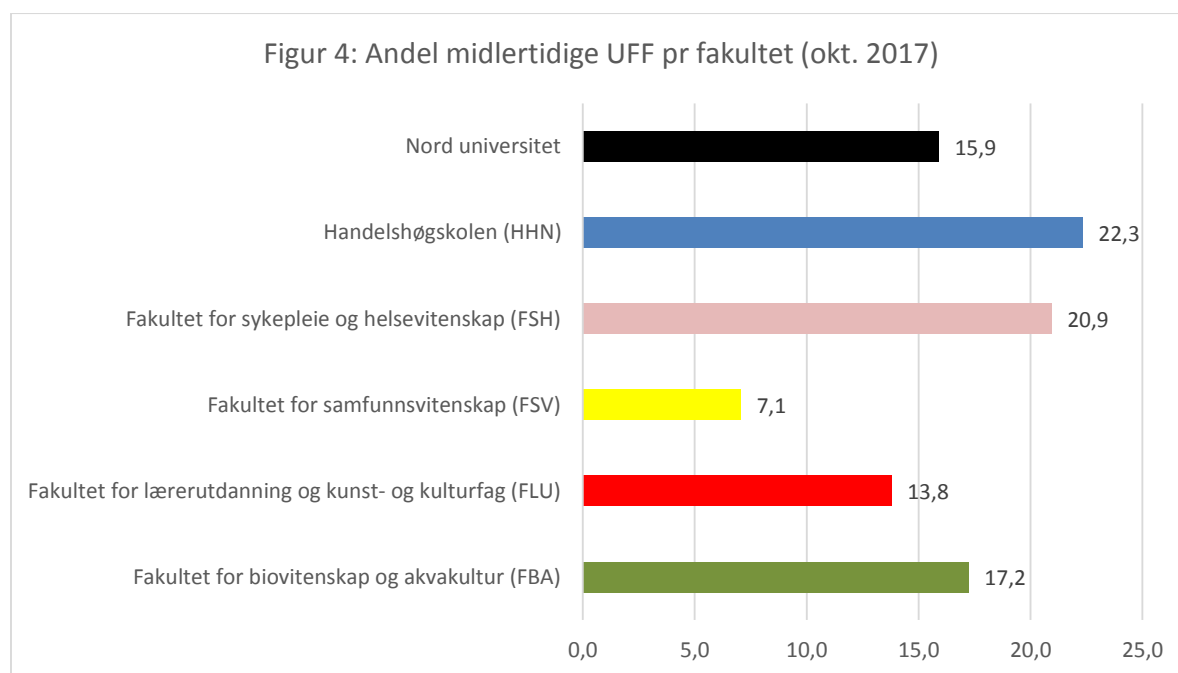
Innenfor stillingsbenevnelsen «universitetslektor» er midlertidigheten på 26,1 %, det vil si at 61,24 av totalt 234,99 årsverk er midlertidige. Innenfor stillingsbenevnelsen «høgskolelærer» er midlertidigheten på 50,7 %, det vil si at 15 av 29,6 årsverk er midlertidige. Blant ansatte med første- og toppkompetanse er det liten bruk av midlertidig tilsetning.

Nord universitet og sammenlignbare institusjoner



Kilde: DBH

Andel midlertidige ansatte (15,9 %) i undervisnings- og forskerstillinger (UFF¹) ved Nord universitet er noe lavere enn snittet (17,1 %) for alle universiteter og høyskoler i landet (figur 3), men høyere enn målet på 12 % satt av universitetet gjennom årsrapport 2016-2017. Institusjoner vi kan sammenligne oss med, for eksempel UiS og HSN, har omtrent samme nivået på andel midlertidige UFF-årsverk. UiA og HiOA ligger noe lavere.



Kilde: DBH

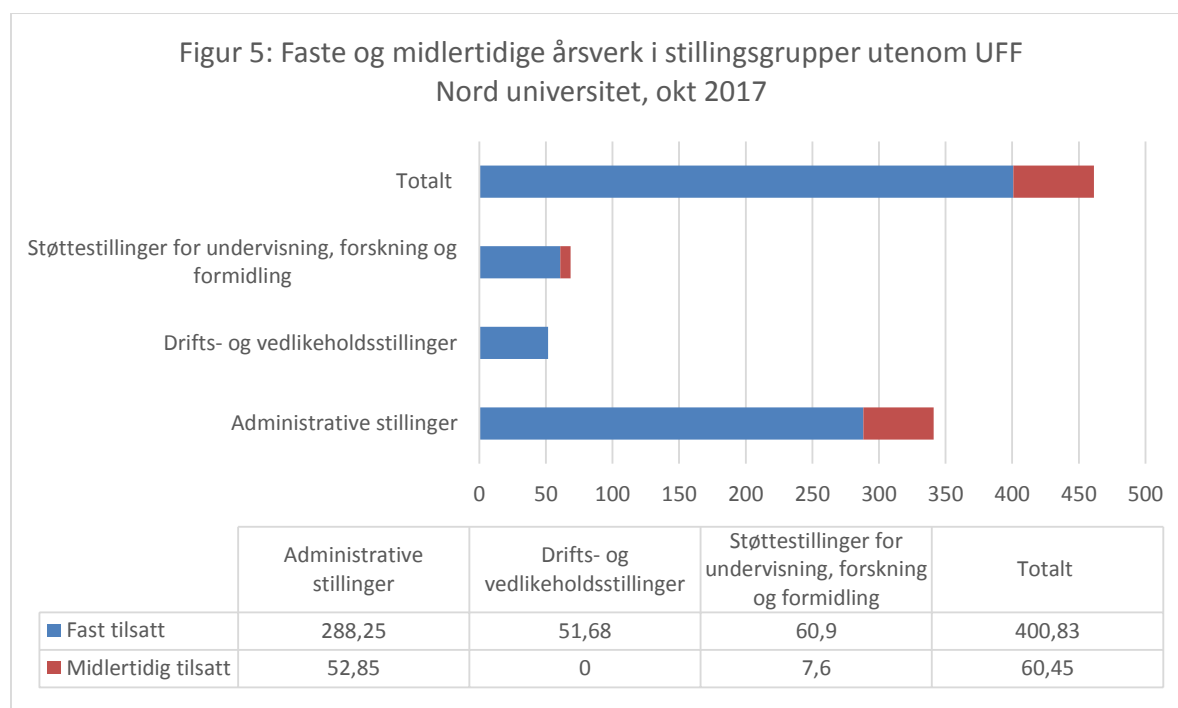
¹ Undervisnings- og forskerstillinger ekskl. stipendiat og postdok

Figur 4 viser at andelen midlertidighet blant UFF er ulik fakultetene imellom. Mens HHN har 22,3 % midlertidige UFF-årsverk har FSV 7,1 %. HHN har eksempelvis 4,4 årsverk midlertidige forskere tilsatt, og noe høyere bruk av midlertidighet innenfor universitetslektorer enn FSV. Flere av de midlertidige universitetslektorene ved HHN skal levere/har levert doktorgradsavhandling, og er i et kompetansehevingsløp. FSV har ikke tilsatt noen midlertidige høyskolelærere, mens HHN har 5 årsverk midlertidige høyskolelærere.

Det er vanskelig å peke på en entydig sammenheng mellom andel midlertidige og fakultetsspesifikke utfordringer. Det kan påpekes at rekrutteringsutfordringer, særlig på Fakultet for sykepleie og helsevitenskap og Fakultet for lærerutdanning og kunst- og kulturfag, har medført at det har vært nødvendig å ansette midlertidig i lavere stillingskode enn ønskelig ved utlysning av stilling. Denne rekrutteringsutfordringen tas det høyde for ved utlysning ved at det spesifiseres i utlysningstekstene at det gis anledning til slik ansettelse dersom det ikke er mulig å ansette på ønsket faglig nivå. Dette er begrunnet i behovet for å ansette personell til å gjennomføre undervisning selv om det ikke lykkes å rekruttere inn personell med ønsket førstekompetanse. I tillegg har fakultetene vikarer for faste ansatte som går i rekrutteringsløp. Det vil også være behov for vikarer ved langvarig sykdom og lengre, ulønnede permisjoner.

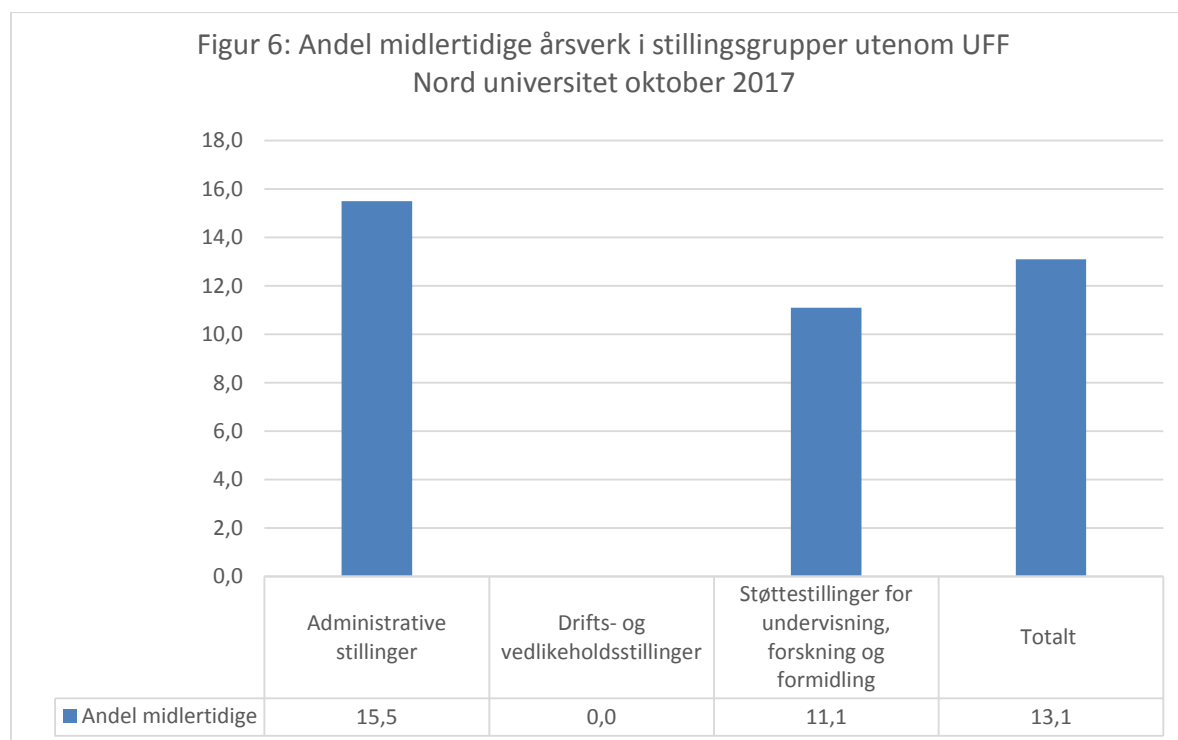
Nord universitet tilstreber en lavest mulig midlertidighet, og når behovet for midlertidighet oppstår skal det alltid henvises til lov. Implementering av Statsansatteloven innebærer en innskjerping i forhold til hvordan midlertidighet kunne anvendes i forhold til tidligere tjenestemannslov. Dette er særlig en utfordring innen administrasjonen hvor det er stillingsstopp, men hvor det ved avgang i stilling kan være midlertidige behov for ressurser i forbindelse med pågående omstillingsarbeid.

Stillingsgrupper utenom undervisnings- og forskerstillinger



Kilde: DBH

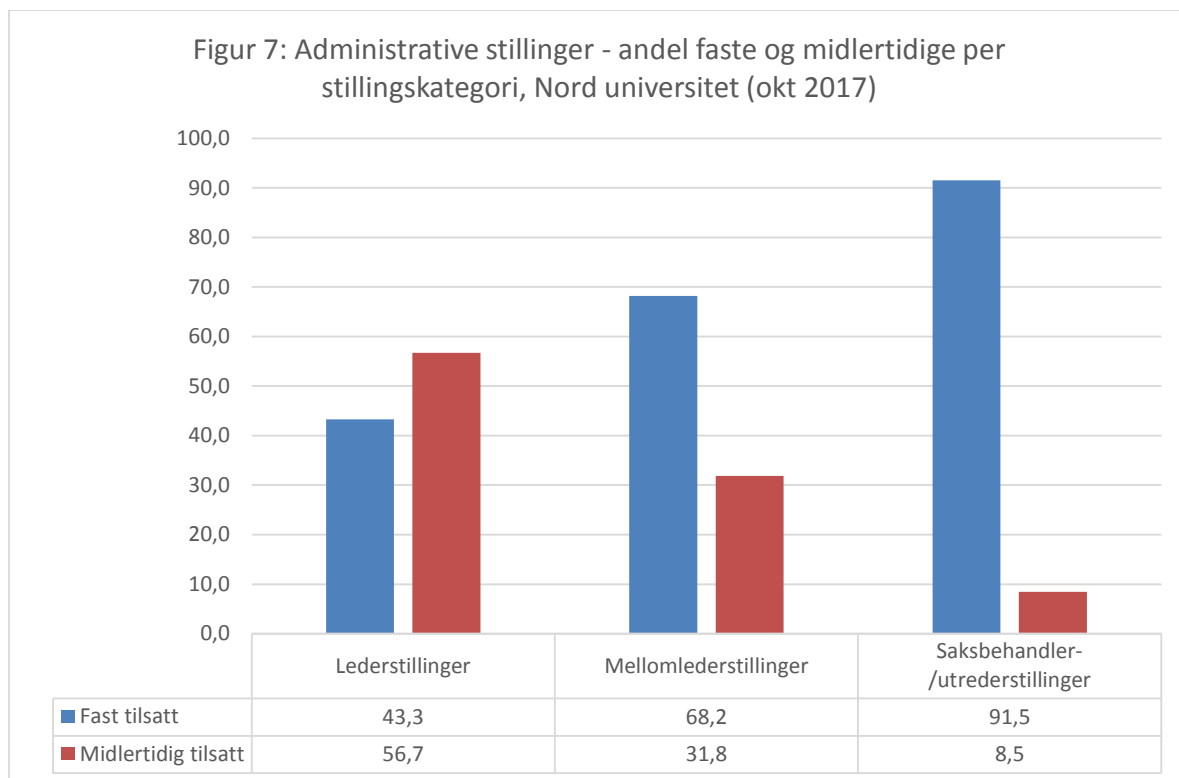
Figur 5 gir en oversikt over antall årsverk som er fast og midlertidig innenfor stillingsgruppene. Av 461 årsverk i stillingsgruppene utenom undervisnings- og forskerstillinger er 60 årsverk midlertidige. Totalt utgjør dette 13,1 % av årsverkene. Det er ingen midlertidighet innenfor drifts- og vedlikeholdsstillinger og 7,6 midlertidige årsverk (11 % av totalt antall årsverk i kategorien) innenfor støttestillinger for undervisning, forskning og formidling. Bruk av midlertidighet innenfor administrative stillinger² er høyere enn i de andre to kategoriene med 15,5 % (52,85 av 341,1 årsverk), og vil derfor bli nærmere gjennomgått. Figur 6 viser andel midlertidige årsverk innenfor stillingsgruppene utenom UFF.



Kilde: DBH

Som figur 6 viser er bruken av midlertidige stillinger utenom UFF høyest i stillingsgruppen «administrative stillinger» med 15,5 %. Innenfor stillingsgruppen «administrative stillinger» finner vi stillingskategoriene «lederstillinger», «mellomlederstillinger» og «saksbehandler-/utrederstillinger».

² Administrative stillinger: lederstillinger, mellomlederstillinger og saksbehandler-/utrederstillinger.



Kilde: DBH

Figur 7 viser at det er høyest andel midlertidighet innenfor «lederstillinger» og «mellomlederstillinger», og en forholdsvis lav andel midlertidige innenfor saksbehandler-/utrederstillinger. Under følger en gjennomgang av midlertidigheten innenfor disse tre stillingskategoriene.

Bruk av midlertidighet innenfor stillingskategorien «lederstillinger»:

Innenfor «lederstillinger» er 56,7 % av årsverkene midlertidig. Det er 11,8 av totalt 20,8 årsverk i kategorien. Dette skyldes i all hovedsak at dekaner, prorektor, viserektor og rektor er i denne gruppen. Disse stillingene er åremålsstillinger, og er midlertidige i seg selv. Flere av disse er internt rekruttert og har i de fleste tilfeller en fast stilling i «bunnen».

Bruk av midlertidighet innenfor stillingskategorien «mellomlederstillinger»:

Innenfor «mellomlederstillinger» er 31,8 % av årsverkene midlertidig. Det er 17,75 av totalt 55,75 årsverk i kategorien. Høy midlertidighet i denne gruppen skyldes at det er 15 årsverk midlertidige studieledere. Disse er tilsatt på åremål, og er derfor midlertidige i seg selv. Mange av studielederne er internrekruttert, og har i de fleste tilfeller en fast stilling i «bunnen».

Bruk av midlertidighet innenfor stillingskategorien «saksbehandler-/utrederstillinger»:

Innenfor «saksbehandler-/utrederstillinger» er 8,5 % av årsverkene midlertidig. Det er 22,3 av totalt 262,75 årsverk i kategorien. Denne kategorien inneholder førstekonsulenter, konsulenter, rådgivere, seniorkonsulenter og seniorrådgivere. Tall fra SSB for 2016 viser at 7,5 % av arbeidsstyrken i Norge som arbeider innenfor offentlig administrasjon, forsvar og sosialforsikring er midlertidig tilsatt. Dette viser at universitetet har litt over gjennomsnittlig bruk av midlertidighet innenfor denne kategorien. Imidlertid har bruk av midlertidighet gått

vesentlig ned i denne kategorien ved universitetet siden 2016. I 2016 var 13,6 % av de ansatte innenfor «saksbehandler-/utrederstillinger» midlertidig tilsatt. Utviklingen har derfor vært positiv, spesielt sett i lys av at universitetet er under en større omstilling.

Hvilke type midlertidighet brukes?

På administrativ side ansettes det midlertidig i de stillingene som er klart tidsavgrenset, enten ved at arbeidsoppgavene eller oppdraget er tidsavgrenset, eller ved at man er nødt til å sette inn en vikar i stilling for en annen ansatt som av ulike grunner midlertidig er fraværende fra sin stilling. Det brukes i noen tilfeller også ansettelser i såkalte «anonyme» vikariater, altså vikar i stilling i påvente av at stillingen endelig skal besettes etter gjennomført rekrutteringsprosess. Slike midlertidige ansettelser er tidsavgrenset i inntil 6 måneder med begrunnelse i at arbeidsgiver trenger rimelig tid til å gjennomføre en forsvarlig rekrutteringsprosess og samtidig er avhengig av at arbeidsoppgavene som ligger til stillingen, blir utført.

Som følge av den administrative stillingsstoppen er det lite rom for å ansette fast ved avgang. Det er i noen grad behov for midlertidig å omdisponere arbeidsoppgaver til en tidsavgrenset stilling. Dette medfører at det kan bli foretatt midlertidige ansettelser som i en situasjon uten stillingsstopp og innsparing i administrative kostnader, ville blitt foretatt som fast ansettelse. Lovens forarbeider gir støtte for at staten i noen tilfeller kan omdisponere sine oppgaver midlertidig, selv om oppgavene i sin natur er fast. Disse ansettelsene er i henhold til loven, og antallet ansettelser i denne kategorien er ikke så omfattende at det påvirker statistikken i særlig grad.

Drøfting

Det er krevende å definere *riktig nivå* for midlertidige ansettelser. Ved Nord universitet er det en målsetting å redusere andelen midlertidige stillinger, samtidig som det i visse situasjoner vil være hensiktsmessig å nytte de mulighetene loven gir for bruk av midlertidige ansettelser.

Midlertidige stillinger kan eksempelvis gi nødvendig fleksibilitet i forbindelser med forskningsprosjekter. Midlertidige ansettelser kan også være hensiktsmessig i tilfeller hvor aktuelle søkere ikke har tilstrekkelig kompetanse, men kan oppnå førstekompetanse innen et visst tidsrom. Målet er deretter fast ansettelse.

Bruk av midlertidige stillinger innebærer en viss risiko for at det foretas mindre grundige ansettelsesprosesser. Dersom en midlertidig tilsatt av ulike årsaker skulle oppnå forsterket stillingsvern, kan resultatet bli rettighet til fast ansettelse uten at tilsettingen har vært gjennom en reell konkurranse.

Å redusere andelen midlertidige ansettelser, både i UFF-stillinger og i andre stillingsgrupper, er viktig av flere årsaker. Fast ansettelse gir et bedre grunnlag for langsiktig karriereplanlegging og kompetanseutvikling, både sett fra arbeidstakers og arbeidsgivers side. Fast ansettelse vil i mange tilfeller også innebære en bedre ressursbruk ved at det blir mindre sannsynlig at universitetet mister kunnskapskapitalen som er bygd opp, samtidig som det skaper trygghet og forutsigbarhet for arbeidstaker.

Oppsummering

Andel midlertidige ansatte i undervisnings- og forskerstillinger (UFF³) er noe lavere ved Nord universitet enn snittet for norske universiteter og høyskoler, men høyere enn målet på 12 % satt av universitetet gjennom årsrapport 2016-2017. Det er derfor et mål å forsøke å gjøre andelen mindre gjennom større grad av faste tilsetninger. Statistikken (figur 2) viser at det er innenfor stillingsbenevnelsene «universitetslektor» og «høgskolelærer» at midlertidighet brukes mest, og dette er en målrettet bruk. Det er forholdsvis liten bruk av midlertidige tilsetninger innenfor første- og toppstillingene. Oppbygging av første- og toppkompetanse ved institusjonen er imidlertid en faktor som gjør at universitetet må tillate bruk av midlertidighet innenfor universitetets- og høgskolelovens rammer.

Av 461 årsverk i stillingsgruppene utenom undervisnings- og forskerstillinger er 60 årsverk midlertidige. Av disse er det stillingsgruppen «administrative stillinger» som har høyest andel midlertidige med 15,5 %. Innenfor denne gruppen er bruken av midlertidighet relativt høy blant lederstillinger og mellomlederstillinger. Dette er en ønsket og naturlig midlertidighet da en stor del av stillingsgruppene her er åremålsstillinger (dekaner, prorektorer, viserektor, rektor og studieledere). For saksbehandler-/ og utrederstillinger er det 8,5 % midlertidige årsverk. Dette er litt over landsgjennomsnittet for stillinger innenfor «offentlig administrasjon, forsvar og sosialforsikring» som er på 7,5 % (SSB 2016). Imidlertid har bruken av midlertidige stillinger gått vesentlig ned for denne gruppen siden 2016 fra 13,6 %. Nord universitet er fortsatt i en omstillingsfase der fremtidig ressursbehov og organisering av administrasjon er under utredning, og i denne situasjonen vil en viss andel midlertidige ansettelse være nødvendig.

³ Undervisnings- og forskerstillinger ekskl. stipendiat og postdok.

Arkivsak-dok.	17/04491-1
Saksansvarlig	Anita Eriksen
Saksbehandler	Arne Brinchmann og Øyvind Steinslett

Saksgang

POLITIKK FOR INFORMASJONSSIKKERHET

Forslag til vedtak:

Styret vedtar vedlagte politikk for informasjonssikkerhet.

Bakgrunn

I styresak 122/17 ba styret om at det ble utarbeidet en «Politikk for informasjonssikkerhet». Arbeidet med å utarbeide og implementere et nytt styringssystem for informasjonssikkerhet har pågått siden januar 2017 og nærmer seg nå slutføring. I dette systemet vil «Politikk for informasjonssikkerhet» være det mest overordnede, styrende dokumentet. Av de innholdselementene som inngår i styringssystemet, vil informasjonssikkerhetspolitikken være det eneste som legges frem for behandling i styret. De øvrige innholdselementene i systemet vil i henhold til delegasjonsreglementet godkjennes av informasjonssikkerhetsansvarlig, direktør for økonomi og HR.

Drøfting

«Politikk for informasjonssikkerhet» skal angi institusjonens mål og intensjoner, og synliggjøre universitetets prioriteringer innenfor informasjonssikkerhetsarbeidet. Politikken skal være langsiktig og trekke opp de store linjene, og skal danne grunnlaget for utarbeidelsen av mer detaljerte retningslinjer for informasjonssikkerheten i virksomheten. Dokumentet skal bidra til å gi legitimitet til arbeidet med å iverksette nødvendige sikringstiltak.

I første del av vedlagte politikk angis hovedmålene for informasjonssikkerhetsarbeidet på et overordnet nivå, mens siste del av dokumentet synliggjør hvilke prioriteringer som skal ligge til grunn for arbeidet.

Tidligere politikker ved HiNT og UiN var vesentlig mer omfattende enn vedlagte dokument og inneholdt beskrivelser av sikkerhetsorganisasjonen, metoder for risikovurderinger og ulike prinsipper som skulle ligge til grunn for arbeidet på området. Disse innholdselementene er å finne i det nye systemet for informasjonssikkerhet som er under oppbygging, men er skilt ut i egne dokumenter.

Vedlegg:

Politikk for informasjonssikkerhet

Politikk for informasjonssikkerhet

Blant de viktigste verdiene Nord universitet forvalter er institusjonens informasjonsverdier. Arbeidet med informasjonssikkerhet skal bidra til å verne informasjon og bedre universitetets evne til å løse sine kjerneoppgaver. Dette skal gjøres ved å ivareta informasjonens krav til konfidensialitet, integritet og tilgjengelighet:

- Konfidensialitet innebærer at ingen skal ha tilgang til informasjon uten tjenstlig behov.
- Integritet innebærer at informasjon og systemer skal være korrekte og pålitelige.
- Tilgjengelighet innebærer at informasjon og systemer skal være tilgjengelig for autoriserte brukere ved behov.

Arbeidet med informasjonssikkerhet ved Nord universitet skal til enhver tid være i tråd med de krav som stilles i lover og forskrifter som gjelder for Nord universitet, og skal følge opp de kravene som Kunnskapsdepartementet stiller til informasjonssikkerheten. Arbeidet skal videre være basert på anbefalte og anerkjente standarder for ledelsessystemer for informasjonssikkerhet.

Sikkerhetsmål

Arbeidet med informasjonssikkerhet skal:

1. sikre at Nord universitet ivaretar sine forpliktelser som offentlig forvaltningsorgan og respekterer rettighetene til ansatte, studenter, samarbeidsparter og deltakere i forskningsprosjekter.
2. sikre integriteten til all informasjon som benyttes i administrasjon, forskning og undervisning ved Nord universitet.
3. sikre at personvern hensyn blir ivaretatt i all behandling av personopplysninger.
4. sikre at universitetets informasjonsverdier forvaltes i tråd med gjeldende krav til konfidensialitet, integritet og tilgjengelighet.

Hovedprioriteringer

For å sørge for tilfredsstillende informasjonssikkerhet skal arbeidet med informasjonssikkerhet basere seg på følgende hovedprioriteringer:

- Nord universitet skal til enhver tid ha en helhetlig og oppdatert oversikt over sine informasjonsverdier, og disse skal være klassifisert i henhold til gjeldende krav.
- Alt arbeid med informasjonssikkerhet skal basere seg på risikovurderinger. Ingen sikringstiltak, uavhengig av om de er tekniske, organisatoriske, fysiske eller personalmessige, skal gjennomføres uten at risikovurderinger viser at det er behov for tiltakene. Risikovurderinger av IT-systemer og -tjenester, datanettverk og infrastruktur, arbeidsprosesser og fysiske forhold skal gjennomføres hvert annet år. Valg av sikringstiltak skal basere seg på tiltaksoversikten i ISO 27001: 2017.
- Institusjonens ansatte og studenter skal gis opplæring og informasjon som gjør dem i stand til å bruke digitale verktøy og informasjonssystemer på en hensiktsmessig og trygg måte.
- Fjerndrift av Nord universitets informasjonsverdier kan bare skje dersom risikoen for sikkerhetsbrudd er innenfor kriteriene for akseptabel risiko, og dersom nødvendige avtaler er inngått og blir fulgt opp.
- Nord universitet skal delta aktivt i sektorens felles sikkerhetsarbeid. UNINETT og Sekretariatet for informasjonssikkerhet skal benyttes til rådgiving og bistand når det er nødvendig.

Arkivsak-dok. 17/04525-1
Saksansvarlig Hanne Solheim Hansen
Saksbehandler Jan-Atle Toska

Saksgang

ETABLERING AV RÅD FOR SAMARBEID MED ARBEIDSLIVET VED NORD UNIVERSITET

Forslag til vedtak:

1. Styret vedtar å etablere to Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) ved Nord universitet, RSA Nordland og RSA Nord-Trøndelag.
2. De to RSAene skal ha følgende mandat:

Rådene for samarbeid med arbeidslivet (RSA) Nordland og Nord-Trøndelag skal styrke og strukturere Nord universitet sitt samarbeid med arbeidslivet i utviklingen av universitets studieprogram. Rådet skal arbeide for at utviklingen av universitetets studieportefølje og EVU er tilpasset samfunnets behov.

- *RSA skal være en arena for informasjonsutveksling mellom partnerne*
 - *RSA skal gi rådgivende anbefalinger til ledelsen ved Nord universitet*
 - *RSA skal gi rådgivende anbefalinger til de regionale kompetanseplanene som fylkeskommunene har ansvar for*
 - *RSA skal være en arena for sikring av studieporteføljens relevans, og drøfting av EVU-tilbud*
3. Rektor gis fullmakt til å fastsette deltakersammensetning i RSAene og sørge for at det utarbeides årlige planer for rådets virksomhet.
 4. Organiseringen og effekten av RSA-ordningen skal evalueres ved avslutningen av innværende styreperiode.

Sammendrag

Det etableres to RSAer ved Nord universitet, RSA Nordland og RSA Nord-Trøndelag.

Saksframstilling

Bakgrunn

De norske universitetene og høyskolene er pålagt å ha etablert et Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) som et tiltak for å styrke relevansen i utdanningsinstitusjonenes faglige virksomhet. Ved fusjonen mellom Universitetet i Nordland, Høgskolen i Nesna og Høgskolen i Nord-Trøndelag ble det etablert et universitet med et omfattende nærområde eller storregion. Nord universitet har et spesielt ansvar for et godt samarbeid med samfunns- og arbeidsliv i egen region. I denne sammenhengen er RSA et viktig virkemiddel. Regionen har rike naturressurser, variert industriell aktivitet, en betydelig offentlig sektor og store muligheter for kulturelle opplevelser og friluftsliv. Den utgjør en avgjørende kontekst for universitetets utdanningsprogram, blant annet for forskning og kunnskapsutvikling, rekruttering av studenter, praksis, mottakelse av ferdig utdannede kandidater, og videreutdanning for personer i arbeidslivet.

RSA-ordningen har vært evaluert av NIFU, som konkludere med at ordningen har vært såpass vellykket at den bør videreføres. RSA bidrar til å styrke forståelsen mellom UH-institusjonene og arbeidslivet, selv om det er noe usikkert hvilke konkrete resultater ordningen kan vise til så langt. Det understrekes ellers at RSA er en av mange kontaktflater som har komplementær verdi for samarbeidet mellom UH-institusjonene og arbeidslivet. Ikke minst har samarbeid på studieprogramnivå en viktig rolle ut over den mer overordnede RSA-ordningen.

Kunnskapsdepartementet skriver følgende om RSA i tildelingsbrevet til Nord universitet for 2017 (datert 22.12.2016):

«Vi har også klare forventninger om at universitetene og høyskolene deltar i arbeidet med å utforme regionale kompetanseplaner. Det vil gi nye folkevalgte regioner et godt utgangspunkt for tettere samarbeid. Ordningen Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) vil bli evaluert, i lys av større utdanningsinstitusjoner og større folkevalgte regioner.»

Dette innebærer at RSA-ordningen kan få større betydning enn den har hatt så langt i årene framover. I Meld.St. 16 (2016-2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* legges det vekt på å utvikle tett samspill mellom forskning, utdanning og praksis og det vises til kunnskapstriangelet forskning, høyere utdanning og innovasjon. Dette går ut over en ren RSA-tenkning der fokus i stor grad har vært på utdanning.

RSA ved Nord universitet

I denne styresaken er det RSA som er tema, men dette rådet må ses i sammenheng med andre samarbeidskonstellasjoner som er under utredning i form av et Verdiskapingsforum og et Økosystem for innovasjon. Rollefordelingen mellom disse kan skisseres slik:

- **Verdiskapingsforum:** Arena for diskusjon og koordinering med hensyn til regionen(e)s overordnede utviklingsbehov/-muligheter og universitetets rolle for å bidra til dette.
- **RSA:** Arena med fokus på utdanning (utvikling av den regulære studieporteføljen, etter- og videreutdanning, sikring av studiekvalitet, særlig relevanskvalitet).
- **Økosystem for innovasjon:** Relevante operative ressurser for å drive effektive innovasjonsprosesser internt ved Nord universitet, i regionen eller utvalgte næringer med stor relevans for universitetet.

I en slik modell vil Verdiskapingsforum være det overordnede organet der rektoratet, fylkesråder, ordførere i universitetets vertskommuner, NHO, næringsrepresentanter, LO, KS, Helse Nord og Midt og eventuelt stortingsrepresentanter fra regionen deltar. I arbeidet med regionale kompetanseplaner må det være et godt samspill mellom Verdiskapingsforum, som gir mer overordnede innspill og RSA som skal arbeide med spesifikt med utvikling av studieportefølje og studiekvalitet.

I Strategi 2020 sies blant annet følgende om samspill med samfunns- og næringsliv: *«Nord universitet skal, gjennom aktivt samspill med samfunns- og næringsliv, bidra til utvikling av regionen og nasjonen innen universitets profil- og ph.d.-områder. Samspillet vil styrke relevansen av universitets leveranser, noe som vil øke konkurransekraften om både forskningsmidler, arbeidskraft og studenter. I et aktivt samspill med arbeidslivet vil Nord universitet motivere sine kandidater til å bli i regionen.»*

Under det strategiske målet om å koble samfunns- og næringsliv tettere til forskning og undervisning setter Strategi 2020 opp følgende tiltak:

- *Implementere Policy for randsonervirksomhet og Policy for eierskap*
- *Videreutvikle samarbeidsorganer med kommuner og regioner, inkludert «Råd for samarbeid med arbeidslivet» og opprette verdiskapingsforum i regionen*
- *Formalisere samarbeidet med næringsliv, helseforetakene, kommuner og fylkeskommuner*
- *Formalisere samarbeidet med videregående skoler om utdanning og veiledning av deres forskningsprosjekter*
- *Trekke arbeidslivet inn i en langsiktig utvikling av studietilbud*

Etablering av verdiskapingsforum og RSA med tydelig mandat knyttet til utvikling av universitetets studieportefølje (kvalitet og relevans) vil kunne bidra til at vi kan realisere målene i Strategi 2020 om tettere kobling mellom universitetets utdanning og forskning, og regionens arbeidsliv.

Siden Nord universitets befinner seg i to fylkeskommuner, har det vært gjort vurderinger knyttet til om det bør opprettet et felles RSA for hele Nord universitets regionale nedslagsfelt, eller om er mer hensiktsmessig å operere med to overordnede RSA-møteplasser, en for hver fylkeskommune. Et todelt RSA vil være tilpasset regionens politiske organisering og vil kunne være enklere å håndtere enn et felles RSA. Samtidig kan det

argumenteres for at Nord universitet er ett universitet og derfor bør ha et samlet RSA for å sikre en helhetlig samfunnskontakt. Etter en samlet vurdering synes den beste løsningen likevel å gå inn for en todelt RSA-struktur, RSA Nordland og RSA Nord-Trøndelag. For å sikre god regional forankring, vil det i tillegg være hensiktsmessig å komplettere de sentrale RSA-møtene med møter i de ulike delregionene der universitetets studiesteder befinner seg. Her kan det settes spesielt fokus på lokale kompetansebehov.

RSA må ha to hovedfokus:

- Samarbeid om utvikling av Nord sine gradsstudier og etter- og videreutdanninger (Jf. St.meld. 44)
- Institusjonene skal delta i utformingen av regionale kompetanseplaner (jf. tildelingsbrevet for 2017). Her er det som nevnt naturlig at også Verdiskapingsforum er involvert.

Det foreslås at RSA Nordland og RSA Nord-Trøndelag ved Nord universitet får følgende mandat:

Rådene for samarbeid med arbeidslivet (RSA) Nordland og Nord-Trøndelag skal styrke og strukturere Nord universitet sitt samarbeid med arbeidslivet i utviklingen av universitets studieprogram. Rådet skal arbeide for at utviklingen av universitetets studieportefølje og EVU er tilpasset samfunnets behov.

- *RSA skal være en arena for informasjonsutveksling mellom partnerne*
- *RSA skal gi rådgivende anbefalinger til ledelsen ved Nord universitet*
- *RSA skal gi rådgivende anbefalinger til de regionale kompetanseplanene som fylkeskommunen har ansvar for*
- *RSA skal være en arena for sikring av studieporteføljens relevans, og drøfting av EVU-tilbud*

Sekretariatfunksjon for RSAene forankres i universitetets studieavdeling. Aktuelle deltakere i RSAene er prorektor for utdanning og studiedirektør, dekaner/prodekaner for utdanning, studentrepresentanter, Nordland fylkeskommune – utdanning, Trøndelag fylkeskommune – utdanning, Helse Nord, Helse Midt, universitetets vertskommuner, Nav Nordland, Nav Trøndelag, aktuelle næringsfora og kompetansemeglere.

Det arrangeres RSA møter som skal gi grunnlag for innspill til universitetet om utvikling av studieporteføljen, herunder etter- og videreutdanning. I tillegg gjennomføres det møter med de ulike delregionene i Nordland og Nord-Trøndelag, for å sikre innspill i den videre utviklingen av våre tilbud. Studiestedslederne, som universitetet har ved de mindre studiestedene, må spille en sentral rolle i organisering og gjennomføring av slike møter.

Det er behov for en runde med aktuelle deltakerinstanser i RSAene før endelig sammensetning bestemmes. Det foreslås at rektor fis fullmakt til endelig fastsettelse av RSAenes sammensetning av deltakere. Det foreslås videre at organiseringen og effekten av RSA-ordningen evalueres ved avslutningen av inneværende styreperiode.

Arkivsak-dok.	17/00447-8
Saksansvarlig	Klikk her for å skrive inn tekst.
Saksbehandler	Eva Helene Skaiaa

Saksgang

LANGTIDSDAGSORDEN 13. DESEMBER

Forslag til vedtak:

Følgende langtidsdagsorden gjelder pr. dato:

5. februar

Mandat og opplegg for evaluering organisasjonsdesign
 Foreløpig planstruktur 2018
 Fakultetenes handlingsplaner
 Rapport innsparring administrative kostnader i 2017
 Tildelingsbrevet fra KD
 Kompetanseplan
 Handlingsplan for likestilling og antidiskriminering
 Forskningsledelse/prestasjonsledelse
 Prosess studiestedstruktur – kvalitetsutvikling, kommunikasjonsplan

8. mars

Administrativ organisering
 Årsrapport 2017 – 2018
 Tema og delegasjon til etatstyringsmøtet
 Kompetanseplan

23. april

Kompetanseplan
 Campusstruktur – status analysearbeidet

21. juni

Delårsregnskap 1. tertial 2017
 Foreløpig studieportefølje
 Evaluering organisasjonsdesign
 Tilstandsrapport for sektoren
 Lokale lønnsforhandlinger
 Kompetanseplan

13. september

Etatstyringsmøtet styrets oppfølging
Budsjett foreløpige rammer
Styrets møteplan
Eierstyring Nords selskaper
Budsjettsatsing 2020
Kompetanseplan
Campusstruktur – foreløpige resultater av vurderingene

25. oktober

Budsjettsatsing 2020
Delårsregnskap 2. tertial
Endelig studieportefølje
Etablering av nye studier
Kvalitetsrapport for utdanning
Info om statsbudsjettet
Studentopptak
Kompetanseplan
Campusstruktur – resultat av vurderingene

13. desember

Budsjett endelige rammer
Kompetanseplan
Campusstruktur – første utkast til scenarier

Arkivsak-dok.	17/00448-7
Saksansvarlig	Bjørn Olsen
Saksbehandler	Eva Helene Skaiaa

Saksgang

ORIENTERINGER 13. DESEMBER

Forslag til vedtak:

Styret tar følgende orienteringssaker til orientering:

Kunnskapsdepartementet

- 1) Høring – endring i universitets- og høyskoleloven oppfølging av Kvalitetsmeldingen
mv – Svar fra Nord universitet, datert 01.12.17



Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dep.
0032 OSLO

Deres ref:
17/4109

Vår ref: 17/03712-5 /

Dato: 01.12.2017

Høring - endring i universitets- og høyskoleloven oppfølging av Kvalitetsmeldingen mv. – Svar fra Nord universitet

Vi viser til brev fra Kunnskapsdepartementet av 26. september i år om høring vedrørende endring i universitets- og høyskoleloven.

Nord universitet har følgende merknader til departementets forslag til endringer i universitets- og høyskoleloven:

§ 3-6 (5): UH-institusjonene kan fastsette egne spesielle opptakskrav til enkelte studier. Disse må kunngjøres senest to år før iverksettelse. Departementet kan pålegge institusjonen å samordne sin praksis.

Merknad: Nord universitet støtter forslaget. Dette er en forenkling i forhold til dagens ordning der en må søke departementet om fastsettelse av spesielle opptakskrav.

§ 3-9 (2): Det skal utarbeides sensorveiledning til alle eksamener.

Merknad: Nord universitet støtter forslaget. I et system med blindsensur er det viktig med klare og eksplisitte kriterier for sensur for å sikre mest mulig rettferdighet og likebehandling.

§ 4-9 (3): Den som er dømt eller har vedtatt forelegg for forhold som innebærer at hun eller han må anses som uskikket til å delta i arbeid med pasienter, brukere, barnehagebarn, elever eller andre, kan utestenges fra praksisstudier eller klinisk undervisning hvor slik deltakelse må anses som uforsvarlig på grunn av den kontakt studenten får med disse i denne forbindelse.

Merknad: Forslaget støttes som en hensiktsmessig presisering.

§ 5-3 (2): Institusjonen bestemmer om begrunnelsen skal gis muntlig eller skriftlig (dvs. begrunnelse av karakter).

Merknad: Ut fra bl.a. innføring av automatisk begrunnelse er det hensiktsmessig at avgjørelse om muntlig eller skriftlig begrunnelse av karakter gjøres av institusjonen og ikke av den enkelte sensor. Nord universitet støtter forslaget.

§ 5-3 (3): Det skal gis skriftlige sensorveiledninger til alle eksamener, og disse skal være tilgjengelig for kandidatene etter at karakterer er fastsatt.

§ 5-3 (4): Ved gruppeeksamen er det individuell klagerett. En eventuell endring av karakter etter klage, vil kun gjelder for den som har klaget.

§ 5-3 (6): Hvis karakteren etter ny sensur avviker med to eller flere karakterer, skal utdanningsinstitusjonen foreta en vurdering av om vedtaket bør omgjøres uten klage, jf. forvaltningsloven § 35.

Merknad: Når det gjelder § 5-3 (3), se merknad under § 3-9 (2) ovenfor. Med hensyn til forslag i § 5-3 (4) er Nord universitet skeptisk til individuell klagerett på gruppeeksamen, med en mulig konsekvens at studenter kan få forskjellig karakter på samme eksamensbesvarelse. Nord universitet har forståelse for forslaget i § 5-3 (6) om at utdanningsinstitusjonene skal foreta en ny vurdering ved en forskjell på to karakterer eller mer mellom førstesensur og klagesensur. Samtidig kan forslaget innebære en fare for økt administrasjon og byråkratisering. Det bør derfor foretas en kost/nytte-vurdering før departementet tar endelig stilling til dette forslaget.

Når det gjelder foreslåtte endringer knyttet til behandling av personopplysninger, støtter Nord universitetet at det fastsettes tydeligere hjemler for behandling av personopplysninger i opptak, studieadministrasjon og rapportering.

Med vennlig hilsen

Bjørn Olsen
Rektor

Jan-Atle Toska
Studiedirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Kopi til: Rektor v/Bjørn Olsen, Avdeling utdanning v/Hanne Solheim Hansen, Avdeling Forskning og utvikling v/Reid Hole

Arkivsak-dok.	17/00449-8
Saksansvarlig	Bjørn Olsen
Saksbehandler	Eva Helene Skaiaa

Saksgang

REFERATER 13. DESEMBER

Forslag til vedtak:

Styret tar følgende referater til etterretning:

IDF

- 1) Møte 11.12.17 (ettersendes)

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger

- 1) Møte 28.11.17



MØTEPROTOKOLL

- Unntatt offentlighet

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2017

Dato: 28.11.2017 kl. 12:00 – 13:30

Sted: Skype

Arkivsak: 16/06165

Tilstede: Elisabeth Boye Okkenhaug, Steinar Stene-Sørensen, Sissel Marit Jensen, Tom Kilskar (Forlot møtet etter sak 160/17 pga ny avtale kl 13:00)

Forfall: Jan Atle Toska

Protokollfører: Solfrid Norum, Utvalgssekretær

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
154/17	17/04306-1	Utlysning av 100 % vikariat i stilling som renholder - st. nr 30070907 - Renhold Levanger - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	3
155/17	17/04338-1	Utlysning av 80 % vikariat som renholder - st. nr 30071150 - Renhold Levanger - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	4
156/17	17/04305-1	Utlysning av 80 % vikariat i stilling som renholder - st. nr 30071267 - Renhold Stjørdal - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	5
157/17	17/04303-1	Utlysning av fast 80 % stilling som renholder - st. nr 30071438 - Renhold Bodø - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	6
158/17	17/04290-1	Utlysning av ett års midlertidig stilling som studieveileder, med mulighet for fast ansettelse, st. nr. 30076829 - FSV - Bodø - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	7
159/17	17/04340-1	Utlysning av fast stilling som driftstekniker (koordinator) - st. nr 30070681 - Nesna/MO - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	8

160/17	17/04322-1	Utlysning av 100% fast stilling som rådgiver ved FBA Bodø - st.nr. 30071553	9
161/17	17/03529-1	Godkjenning av intern utlysning av fast stilling som kontorsjef økonomi, st.nr. 30071448, FSH Bodø	10
162/17	17/03618-8	Ansettelse i fast stilling som rådgiver ved Nasjonalt senter for kunst og kultur i Opplæringen - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25 første ledd	11
163/17	17/04320-1	Direkte ansettelse i 60 % vikariat som rådgiver, st.nr. 30076762 - KKS Bodø - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25 første ledd	12
164/17	16/00687-13	Forlengelse av vikariat i stilling som førstekonsulent st.nr 30071960 - IKT brukerstøtte - Bodø - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	13
165/17	15/05106-32	Forlengelse av midlertidig stilling som konsulent - st.nr. 30071964 - KOLT - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	14
166/17	16/01258-10	Forlengelse av vikariat i 100% stilling som førstekonsulent st.nr.30072035 - Enhet for Internasjonalisering, studiested Bodø - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	15
167/17	17/02717-5	Forlengelse i midlertidig stilling som studierådgiver - st. nr. 30073761 - FSV Bodø - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	16
168/17		Unntatt offentlighet	16
169/17	17/02316-3	Fast utvidelse av stillingsprosent i stilling som renholder - st. nr 30071523 - Renhold Bodø - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	18
170/17	17/00605-5	Ny søknad om utvidet tjenestetid ut over alminnelig aldersgrense i staten i stilling som seniorkonsulent - st. nr 30070852 - IKT Stjørdal - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	19

Skype, 28.11.2017

Elisabeth Bye Okkenhaug, møteleder

154/17 Utlysning av 100 % vikariat i stilling som renholder - st. nr 30070907 - Renhold Levanger

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2017	28.11.2017	154/17

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å lyse ut vikariat i 100 % stilling som renholder – st. nr 30070907 – Renhold Levanger – i henhold til vedlagte utlysningstekst. Vikariatet er fra 01.02.18 – 31.01.19. Hvis stillingsinnehaver ikke kommer tilbake til sin stilling kan det vurderes fast ansettelse i stillingen.

Utlysning av vikariat er hjemlet i statsansatteloven § 9 nr 1, bokstav b.

Møtebehandling

Vedtatt med endring i vedtak og de endringer i utlysningstekst som kom frem i møtet.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å lyse ut vikariat i 100 % stilling som renholder – st. nr 30070907 – Renhold Levanger – i henhold til vedlagte utlysningstekst. Vikariatet er fra 01.02.18 – 31.01.19. Stillingen lyses ut som vikariat med mulighet for fast ansettelse i stillingen.

Vikariatet er for Åse Hallgjerd Karlsen.

Utlysning av vikariat er hjemlet i statsansatteloven § 9 nr 1, bokstav b.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

155/17 Utlysning av 80 % vikariat som renholder - st. nr 30071150 - Renhold Levanger

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2017	28.11.2017	155/17

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk – administrative stillinger vedtar å utlyse 80% vikariat som renholder – st. nr 30071150 – Renhold Levanger i hht vedlagte utlysningstekst. Vikariatet er ledig for snarlig tiltredelse og varer til 31.10.18.

Siden det er usikkert om fast stillingsinnehaver vil komme tilbake til sin stilling lyses vikariatet ut med mulighet for fast ansettelse.

Utlysning av vikariat er hjemlet i statsansatteloven § 9 nr 1, bokstav b (vikariat).

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt med endring i vedtak og de endringer i utlysningsteksten som kom frem i møtet.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk – administrative stillinger vedtar å utlyse 80% vikariat som renholder – st. nr 30071150 – Renhold Levanger i hht vedlagte utlysningstekst. Vikariatet er ledig for snarlig tiltredelse og varer til 31.10.18. Stillingen lyses ut som vikariat med mulighet for fast ansettelse.

Vikariatet er for Lisbeth H. Jensen.

Utlysning av vikariat er hjemlet i statsansatteloven § 9 nr 1, bokstav b (vikariat).

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

156/17 Utlysing av 80 % vikariat i stilling som renholder - st. nr 30071267 - Renhold Stjørdal

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2017	28.11.2017	156/17

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk-/ administrative stillinger vedtar å lyse ut vikariat i 80 % stilling som renholder – st. nr 30071267 – Renhold Stjørdal for snarlig ansettelse. Vikariatet er fra og med ansettelse til og med 31.12.18. Hvis stillingsinnehaver ikke kommer tilbake gis det mulighet for fast ansettelse.

Utlysing av vikariat er hjemlet i statsansatteloven § 9 nr 1, bokstav b (vikar).

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt med endring i vedtak og de endringer i utlysningstekst som kom frem i møtet.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk-/ administrative stillinger vedtar å lyse ut vikariat i 80 % stilling som renholder – st. nr 30071267 – Renhold Stjørdal for snarlig ansettelse. Vikariatet er fra og med ansettelse til og med 31.12.18. Stillingen lyses ut som vikariat med mulighet for fast ansettelse.

Vikariatet er for Beth Berg.

Utlysing av vikariat er hjemlet i statsansatteloven § 9 nr 1, bokstav b (vikar).

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

157/17 Utlysning av fast 80 % stilling som renholder - st. nr 30071438 - Renhold Bodø

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2017	28.11.2017	157/17

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk-/ administrative stillinger vedtar å lyse ut en fast 80 % stilling som renholder – st. nr 30071438 – Renhold Bodø i henhold til vedlagte utlysningstekst.

Stillingen er ledig for ansettelse fra 01.01.18.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt med de endringer i utlysningsteksten som kom frem i møtet.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk-/ administrative stillinger vedtar å lyse ut en fast 80 % stilling som renholder – st. nr 30071438 – Renhold Bodø i henhold til vedlagte utlysningstekst.

Stillingen er ledig for ansettelse fra 01.01.18.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

158/17 Utlysing av ett års midlertidig stilling som studieveileder, med mulighet for fast ansettelse, st. nr. 30076829 - FSV - Bodø

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2017	28.11.2017	158/17

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å lyse ut en midlertidig stilling for ett år fra ansettelse som studieveileder (stillingskode førstekonsulent/rådgiver) - st. nr. 30076829 – FSV – Bodø. iht. vedlagte forslag til utlysningstekst.

Stilingen lyses ut midlertidig med mulighet for fast ansettelse.

Den midlertidige utlysningen er hjemlet i Lov om statens ansatte § 9 nr 1, bokstav a.

Møtebehandling

Saken ble stoppet etter at innkallingen ble sendt TRA. TRA har derfor ikke behandlet saken.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

159/17 Utlysning av fast stilling som driftstekniker (koordinator) - st. nr 30070681 - Nesna/MO

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2017	28.11.2017	159/17

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk-/ administrative stillinger vedtar å lyse ut fast stilling som driftstekniker (koordinator Helgeland) – st. nr 30070681 – Eiendomsdrift i hht vedlagte utlysningstekst. Utover standard utlysninger, utlyses stillingen i Rana Bladet.

Hovedarbeidssted blir enten Nesna eller Mo etter avtale med driftsleder.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt med endringer i vedtak og de endringer i utlysningsteksten som kom frem i møtet.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk-/ administrative stillinger vedtar å lyse ut fast stilling som driftstekniker (koordinator Helgeland) – st. nr 30070681 – Eiendomsdrift i hht vedlagte utlysningstekst.

Hovedarbeidssted blir enten studiested Nesna eller studiested Mo etter avtale med driftsleder.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

160/17 Utlysning av 100% fast stilling som rådgiver ved FBA Bodø - st.nr. 30071553

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2017	28.11.2017	160/17

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å lyse ut 100% fast stilling som rådgiver i administrasjonen ved FBA, - st. nr 30071553 - Studiested Bodø -, i henhold til vedlagte utlysningstekst.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt med endring i vedtak etter vurdering i henhold til styrets vedtak om stillingsstopp. Fakultetet bes se på utlysningsteksten på nytt med fokus på formelle kvalifikasjonskrav og ønskede kvalifikasjoner.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å lyse ut 100% midlertidig stilling for ett år som rådgiver i administrasjonen ved FBA, - st. nr 30071553 - Studiested Bodø -, i henhold til vedlagte utlysningstekst. Stillingen lyses ut midlertidig med mulighet for fast ansettelse.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

161/17 Godkjenning av intern utlysning av fast stilling som kontorsjef økonomi, st.nr. 30071448, FSH Bodø

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2017	28.11.2017	161/17

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk- administrative stillinger vedtar å godkjenne intern utlysning av fast stilling som kontorsjef økonomi i henhold til vedlagte utlysningstekst, st.nr. 30071448, FSH Bodø.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk- administrative stillinger vedtar å godkjenne intern utlysning av fast stilling som kontorsjef økonomi i henhold til vedlagte utlysningstekst, st.nr. 30071448, FSH Bodø.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

162/17 Ansettelse i fast stilling som rådgiver ved Nasjonalt senter for kunst og kultur i Opplæringen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2017	28.11.2017	162/17

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å ansette Ørjan Olsen som rådgiver ved Nasjonalt senter for kunst og kultur i Opplæringen – st. nr 30071800.

Dersom Ørjan Olsen ikke tar imot tilbudet, tilbys stillingen til Toini Kristensen

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å ansette Ørjan Olsen som rådgiver ved Nasjonalt senter for kunst og kultur i Opplæringen – st. nr 30071800.

Dersom Ørjan Olsen ikke tar imot tilbudet, tilbys stillingen til Toini Kristensen

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

163/17 Direkte ansettelse i 60 % vikariat som rådgiver, st.nr. 30076762 - KKS**Bodø**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2017	28.11.2017	163/17

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å tilsette Nora Louise Thue-Prepsl i 60 % vikariat som rådgiver ved KKS, FLU Bodø, for perioden 01.01.2018 - 30.06.2018.

Ansettelse i vikariat hjemles i statsansatteloven § 9. nr. 1, bokstav b (vikar). Vikariatet er for Cathrine Jenssen.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å tilsette Nora Louise Thue-Prepsl i 60 % vikariat som rådgiver ved KKS, FLU Bodø, for perioden 01.01.2018 - 30.06.2018.

Ansettelse i vikariat hjemles i statsansatteloven § 9. nr. 1, bokstav b (vikar). Vikariatet er for Cathrine Jenssen.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

164/17 Forlengelse av vikariat i stilling som førstekonsulent st.nr 30071960 - IKT brukerstøtte - Bodø

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2017	28.11.2017	164/17

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å forlenge den midlertidige ansettelsen av Gisle Lauritsen i stilling som førstekonsulent ved IT brukerstøtte, st.nr. 30071960, for perioden 15.02.18 – 31.10.2018.

Den midlertidige ansettelsen er hjemlet i statsansatteloven § 9 nr 1, bokstav b (vikariat). Vikariatet er for Solveig Kåberg.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å forlenge den midlertidige ansettelsen av Gisle Lauritsen i stilling som førstekonsulent ved IT brukerstøtte, st.nr. 30071960 for perioden 15.02.18 – 31.10.2018.

Den midlertidige ansettelsen er hjemlet i statsansatteloven § 9 nr 1, bokstav b (vikariat). Vikariatet er for Solveig Kåberg.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

165/17 Forlengelse av midlertidig stilling som konsulent - st.nr. 30071964 - KOLT

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2017	28.11.2017	165/17

Forslag til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk- /administrative stillinger vedtar å forlenge den midlertidige ansettelsen av Gøran Walin for perioden 01.01.18 – 30.06.18.

Forlengelse av midlertidig stillinger er hjemlet i lov om statsansatte §9 nr 1, bokstav a.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk- /administrative stillinger vedtar å forlenge den midlertidige ansettelsen av Gøran Walin for perioden 01.01.18 – 30.06.18.

Forlengelse av midlertidig stillinger er hjemlet i lov om statsansatte §9 nr 1, bokstav a.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

**166/17 Forlengelse av vikariat i 100% stilling som førstekonsulent
st.nr.30072035 - Enhet for Internasjonalisering, studiested Bodø**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2017	28.11.2017	166/17

Forslag til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk/administrative stillinger vedtar å forlenge vikariatet til Kaja Helene Stang Opsahl i 100% stilling som førstekonsulent, st.nr. 30072035 – Enhet for Internasjonalisering, studiested Bodø fra 31.12.2017 – 28.02.2018.

Ansettelse i vikariat er hjemlet i statsansatteloven § 9 nr 1, bokstav b.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk/administrative stillinger vedtar å forlenge vikariatet til Kaja Helene Stang Opsahl i 100% stilling som førstekonsulent, st.nr. 30072035 – Enhet for Internasjonalisering, studiested Bodø fra 31.12.2017 – 28.02.2018.

Ansettelse i vikariat er hjemlet i statsansatteloven § 9 nr 1, bokstav b.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

167/17 Forlengelse i midlertidig stilling som studierådgiver - st. nr. 30073761 - FSV Bodø

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2017	28.11.2017	167/17

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å forlenge den midlertidige ansettelsen av Stian Hiis Berg som studierådgiver (førstekonsulent) - st. nr. 30073761 – FSV Bodø for perioden 01.01.2018 – 30.06.2018.

Forlengelse i midlertidig stilling er hjemlet i statsansatteloven §9 nr 1, bokstav a.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å forlenge den midlertidige ansettelsen av Stian Hiis Berg som studierådgiver (førstekonsulent) - st. nr. 30073761 – FSV Bodø for perioden 01.01.2018 – 30.06.2018.

Forlengelse i midlertidig stilling er hjemlet i statsansatteloven §9 nr 1, bokstav a.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2017	28.11.2017	168/17

Unntatt offentlighet

169/17 Fast utvidelse av stillingsprosent i stilling som renholder - st. nr 30071523 - Renhold Bodø

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2017	28.11.2017	169/17

Innstilling til vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk/ administrative stillinger vedtar å utvide stillingsprosenten til Malai Kitphotchanee – st. nr 30071523 – Renhold Bodø fra 60 % til 100 % stilling, gjeldende fra 01.01.2018.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk/ administrative stillinger vedtar å utvide stillingsprosenten til Malai Kitphotchanee – st. nr 30071523 – Renhold Bodø fra 60 % til 100 % stilling, gjeldende fra 01.01.2018.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

170/17 Ny søknad om utvidet tjenestetid ut over alminnelig aldersgrense i staten i stilling som seniorkonsulent - st. nr 30070852 - IKT Stjørdal

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2017	28.11.2017	170/17

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk-administrative stillinger vedtar å innvilge Sigurd Grøstad utvidet tjenestetid ut over alminnelig aldersgrense i staten fra 01.01.2018 – 31.10.2018 i stilling som seniorkonsulent – st. nr 30070852 – IKT Stjørdal.

Utvidet tjenestetid er hjemlet i Lov om aldersgrenser for off. tjenestemenn § 3.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt med endring i vedtak.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk-administrative stillinger vedtar å innvilge Sigurd Grøstad utvidet tjenestetid ut over alminnelig aldersgrense i staten fra 01.11.2017 – 30.04.18 i stilling som seniorkonsulent – st. nr 30070852 – IKT Stjørdal.

Utvidet tjenestetid er hjemlet i Lov om aldersgrenser for off. tjenestemenn § 3.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]