



Møteinnkalling: Styret for Nord universitet (16.12.2016)

Styret for Nord universitet

Dato: 16.12.16 kl 08.00 - ca kl 13.00

Sted: Campus Steinkjer, møterom A306

Til:

Vigdis Moe Skarstein

Björg Tørresdal

Reidar Bye

Aslaug Mikkelsen

Lisbeth Flatraaker

Asbjørn Røiseland

Roar Tromsdal

Wenche H. Johannessen

Roald Jakobsen

Kaja Varem Aardal

Oda Oldertrøen

Emma Giskås

Vigdis Moe Skarstein
styreleder

Saksliste

Vedtakssaker

118/16 Godkjenning av protokoll fra møtene 26. oktober og 11. november	3
119/16 Kompetanseutvikling ved Nord universitet	28
120/16 Budsjett 2017 Nord universitet - foreløpige rammer	59
121/16 Kvalitetshåndbok for utdanningsvirksomheten - endret	74
122/16 Søkere og søkning til studiene ved Nord universitet	99
123/16 Skikkethetsnemnd ved Nord universitet - forlengelse av funksjonstid til 1.3.2017	111
124/16 Utvidet frist for sensur	113
125/16 Realisering av innovasjonspark campus Bodø	115
126/16 Tilsetting av dekan ved Fakultet for sykepleie og helsevitenskap (u.off.)	124
127/16 Langtidsdagsorden 16. desember	127
128/16 Orienteringer 16. desember	128
129/16 Referater 16. desember	154

Arkivsak-dok. 16/00596-9
Saksbehandler Eva Helene Skaiaa

Saksgang

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTENE 26. OKTOBER OG 11. NOVEMBER

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret godkjenner protokoll fra møtene 26. oktober og 11. november.

MØTEPROTOKOLL

Styret for Nord universitet

Dato: 26.10.2016 kl. 9:00
Sted: Møterom 3003, Campus Bodø
Arkivsak: 15/05680

Tilstede: Vigdis Moe Skarstein, Bjørg Tørresdal, Reidar Bye, Aslaug Mikkelsen, Anders Söderholm, Lisbeth Flatraaker, Asbjørn Røiseland (ikke sak 111/16), Roar Tromsdal, Wenche Hammer Johannessen, Roald Jakobsen, Kjetil Fjellgaard, Andreas Hovd, Kaja Varem Aardal

**Møtende
varamedlemmer:**

Forfall:

Andre: Rektor Bjørn Olsen, prorektor Bente Aina Ingebrigtsen, prorektor Grete Lysfjord, ass. universitetsdirektør Anita Eriksen, direktør Beate Aspdal, personal- og organisasjonsdirektør Arne Brinchmann, økonomidirektør Per Arne Skjevik, økonomisjef Tømm Sandmoe, studiedirektør Jan Atle Toska, kommunikasjonssjef Lotte Grepp Knutsen

Protokollfører: Anita Eriksen

Følgende dokumenter ble ettersendt eller ble lagt frem i møtet:

Ny innstilling fra rektor i sak 101/16 pkt. 5
Protokoll fra forhandlingsmøte 24. og 25. oktober
Referat fra IDF møter 17., 19 og 24. oktober

Innkallingen ble godkjent.

Denne sakslisten ble godkjent:

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
<u>100/16</u>	16/00596-8	Godkjenning av protokoll fra møte 3. oktober	3
<u>101/16</u>	16/00818-14	Organisasjonsdesign - nivå 3	3
<u>102/16</u>	16/01786-27	Delårsregnskaps 2. tertial 2016	12
<u>103/16</u>	16/05256-1	Budsjettforslag 2018 - satsingsforslag utenfor rammen	13
<u>104/16</u>	16/01914-1	Etablering av nye studier ved Nord universitet fra studieåret 2017-2018	13
<u>105/16</u>	16/01913-10	Endelig studieportefølje 2017-2018 for Nord universitet	14
<u>106/16</u>	16/05164-1	Utvidet frist for sensur for nasjonal deleksamen i Anatomi, fysiologi og biokjemi	19
<u>107/16</u>	16/04388-3	Klage på formelle feil ved eksamen - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	19
<u>108/16</u>	16/05221-1	Internrevisjon nr 1 - 2016 - Reiseregninger - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 14	19
<u>109/16</u>	15/05725-6	Kvalitetshåndbok for utdanningsvirksomheten	20
<u>110/16</u>	15/01482-13	Realisering av innovasjonspark campus Bodø	20
<u>111/16</u>	15/01660-19	Kreering av Philosophiae Doctor (ph.d.) - Tone Jørgensen	20
<u>112/16</u>	16/00654-7	Langtidsdagsorden 26. oktober	20
<u>113/16</u>	15/05808-8	Orienteringer 26. oktober	21
<u>114/16</u>	15/05846-8	Referater 26. oktober	21

100/16 Godkjenning av protokoll fra møte 3. oktober

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	26.10.2016	100/16

Vedtak

Styret godkjenner protokollen fra møtet 3. oktober.

101/16 Organisasjonsdesign - nivå 3

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	26.10.2016	101/16

Ny innstilling under pkt. 5 Fakultet for lærerutdanning og kunst- og kulturfag (FLU) ble lagt frem av rektor.

Opprinnelig innstilling:

Fakultet for lærerutdanning og kunst- og kulturfag (FLU) skal ha følgende pro- og visedekaner:

- Prodekan for forskning
- Prodekan for utdanning
- Visedekan GLU
- Visedekan BLU

FLU skal ha følgende faggrupper:

- Skoleutvikling og utdanningsledelse
- Pedagogikk/spesialpedagogikk
- Realfag
- Kunst- og kulturfag
- Språkfag
- Kroppsøving og idrettsfag
- Samfunnsfag
- Yrkesfagdidaktikk
- Senter for praktisk kunnskap

Ny innstilling:

Fakultet for lærerutdanning og kunst- og kulturfag (FLU) skal ha følgende pro- og visedekaner:

- Prodekan utdanning
- Prodekan forskning og utvikling
- Visedekan samfunnskontakt Nordland

FLU skal ha følgende faggrupper:

- Grunnskole
- Barnehage
- Kunst og kulturfag

- Kroppsøving, idrett, friluftsliv
- Logopedi, Spesial pedagogikk, Tilpasset opplæring
- Skole- og barnehageutvikling/ Utdanningsledelse
- Yrkesdidaktikk opplæring i skole/bedrift (PPU)
- Senter for praktisk kunnskap

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Fakultet for biovitenskap og akvakultur (FBA)

Fakultet for biovitenskap og akvakultur (FBA) skal ha følgende prodekaner:

- Prodekan for forskning og utvikling
- Prodekan for utdanning

FBA skal ha følgende faggrupper:

- Akvakultur
- Økologi
- Genomikk
- Husdyr, produksjon og velferd

2. Fakultet for samfunnsvitenskap (FSV)

Fakultet for samfunnsvitenskap (FSV) skal ha følgende prodekaner:

- Prodekan for forskning og utvikling
- Prodekan for utdanning

Det etableres en leder for ph.d. i sosiologi i linje til dekanen.

FSV skal ha følgende faggrupper:

- Velferd og sosiale relasjoner
- Historie, kultur og medier
- Ledelse og innovasjon
- Internasjonale relasjoner, nordområder og miljø

3. Fakultet for sykepleie og helsevitenskap (FSH)

Fakultet for sykepleie og helsevitenskap (FSH) skal ha følgende prodekaner:

- Prodekan for forskning og utvikling
- Prodekan for utdanning

FSH skal ha følgende faggrupper:

- Farmasi
- Vernepleie
- Helsevitenskap med fire underliggende enheter
- Sykepleie med fem underliggende enheter

4. Handelshøgskolen (HHN)

Handelshøgskolen (HHN) skal ha følgende pro- og visedekaner:

- Prodekan for forskning og utvikling

- Prodekan for utdanning
- Visedekan Trafikk
- Visedekan MBA

HHN skal ha følgende faggrupper:

- Økonomisk analyse og regnskap
- Innovasjon og entreprenørskap
- Marked, organisasjon og ledelse
- Trafikk

5. Fakultet for lærerutdanning og kunst- og kulturfag (FLU)

Fakultet for lærerutdanning og kunst- og kulturfag (FLU) skal ha følgende pro- og visedekaner:

- Prodekan utdanning
- Prodekan forskning og utvikling
- Visedekan samfunnskontakt Nordland

FLU skal ha følgende faggrupper:

- Grunnskole
- Barnehage
- Kunst og kulturfag
- Kroppsøving, idrett, friluftsliv
- Logopedi, Spesial pedagogikk, Tilpasset opplæring
- Skole- og barnehageutvikling/ Utdanningsledelse
- Yrkesdidaktikk opplæring i skole/bedrift (PPU)
- Senter for praktisk kunnskap

6. Avdeling utdanning ledet av prorektor for utdanning skal ha følgende organisering:

- Studieavdeling ledet av studiesjef.
- Studieavdelingen skal ha følgende underliggende enheter
 - o Stab som ivaretar sentrale forvaltnings- og utviklingsoppgaver
 - o Opptak og førstelinjetjeneste
 - o Læring og teknologi
 - o Oppdragsstudier
 - o Internasjonalisering
 - o Eksamen, timeplan og vitnemål

7. Avdeling forskning og utvikling ledet av prorektor for forskning og utvikling skal ha følgende organisering:

- Avdeling for Forsknings- og innovasjonsstøtte
- Universitetsbibliotek ledet av biblioteksjef
- Universitetsbiblioteket skal ha følgende underliggende enheter:
 - o Stab som ivaretar Open Access
 - o Publikumsstjenester
 - o Informasjonsressurser
 - o Lærings- og forskningstjenester

8. Avdeling økonomi og HR ledet av direktør økonomi og HR skal ha følgende organisering

- Økonomiavdeling ledet av økonomisjef
- Økonomiavdelingen skal ha følgende underliggende enheter
 - o Analyse, rapportering og budsjett
 - o Regnskap
 - o Innkjøp
 - o Lønn
- HR avdeling ledet av HR-sjef
- HR avdelingen skal ha følgende underliggende enheter
 - o Personalforvaltning
 - o HMS, sikkerhet og beredskap
- Stab som ivaretar virksomhetsstyring, kvalitetssikring og internkontroll

9. Direktør Infrastruktur og digitalisering skal ha følgende organisering

- Digitaliserings- og IKT-avdelingen ledet av Digitaliserings- og IKT- sjef.
- Digitaliserings- og IKT-avdelingen skal ha følgende underliggende enheter
 - o Stab som ivaretar digital utvikling
 - o IKT- Brukerstøtte
 - o IKT- Drift
 - o Dokumentasjons- og informasjonsforvaltning
- Eiendomsavdeling ledet av Eiendomssjef
- Eiendomsavdelingen skal ha følgende underliggende enheter
 - o Stab som ivaretar eiendomsutvikling
 - o Renhold
 - o Eiendomsdrift

10. Det skal opprettes egen stilling som studiestedsleder ved følgende studiesteder: Vesterålen, Mo i Rana, Nesna og Namsos. Ivaretagelse av denne funksjonen på Steinkjer avklares når endelig organisering og innplassering er besluttet.

11. Administrativ leder ved fakultetene, som rapporterer til dekan, skal ha tittelen «fakultetsdirektør».

12. Rektor gis fullmakt til å gjøre endringer innenfor valgt hovedmodell for faglig og administrativ organisering.

13. Organisasjonsmodellen skal evalueres i løpet av styreperioden. Styret ber rektor om å utarbeide plan for en slik evaluering.

Møtebehandling og votering

Pkt 1. Fakultet for biovitenskap og akvakultur (FBA)

Votering:

Enstemmig vedtatt.

Pkt. 2. Fakultet for samfunnsvitenskap (FSV)

Votering:

Vedtatt med tolv stemmer for og en stemme mot.

Pkt3. Fakultet for sykepleie- og helsevitenskap (FSH)

Aslaug Mikkelsen foreslo å slå sammen faggruppene helsevitenskap og sykepleie.

Votering:

Forslaget falt med en stemme for og tolv stemmer mot.

Bjørge Tørresdal og Aslaug Mikkelsen foreslo følgende tillegg:

Styret er opptatt av å forankre bachelor og master i sykepleie bedre på tvers. Rektor gis fullmakt til å forhandle med de ansattes organisasjoner om hvordan dette kan løses, og samtidig vurdere en forenkling av strukturen.

Votering:

Rektor endret sin innstilling i tråd med forslaget og det ble enstemmig vedtatt.

På avstemninger ut over disse endringene ble opprinnelig innstilling vedtatt mot en stemme.

Pkt 4. Handelshøgskolen (HHN)

Etter drøftinger i styret ble det foreslått å fjerne funksjonen visedekan trafikk.

Votering:

Forslaget ble vedtatt med elleve stemmer for og to stemmer mot.

På bakgrunn av drøftingene i styret endret rektor sitt forslag om visedekan MBA til å være en leder for MBA i linje til dekanen.

Votering:

Forslaget ble enstemmig vedtatt.

Lisbeth Flatraaker foreslo å endre navn på faggruppen marked, organisasjon og ledelse til marked, organisasjon, infosystemer og ledelse.

Votering:

Forslaget falt med en stemme for og tolv stemmer mot

På avstemninger ut over disse endringene ble opprinnelig innstilling vedtatt mot en stemme.

Pkt. 5 Fakultet for lærerutdanning og kunst- og kulturfag (FLU)

Vigdis Moe Skarstein og Bjørge Tørresdal foreslo å fjerne funksjonen visedekan samfunnskontakt Nordland.

Det påpekes at ansvaret for samfunnskontakt for lærerutdanningen må tas for hele regionen av de ansvarlige i hovedstrukturen. Det må sikres gode ordninger slik at dette blir forsvarlig ivaretatt.

Votering:

Vedtatt med tolv stemmer for og en stemme mot.

På bakgrunn av drøftingene ble det foreslått å ta inn følgende tillegg:

Styret ønsker en inndeling av faggruppene der spesialpedagogikk integreres i GLU og BLU.

Det kan også vurderes eventuelt færre grupper. Rektor gis fullmakt til å forhandle om dette med de ansattes organisasjoner.

Votering:

Rektor endret sin innstilling i tråd med forslaget og det ble enstemmig vedtatt.

Et enstemmig styre ba om at det lulesamiske og sørsamiske synliggjøres i endelig organisasjon.

På avstemninger ut over disse endringene ble opprinnelig innstilling vedtatt mot en stemme.

Pkt. 6. Avdeling utdanning ledet av prorektor for utdanning

Votering:

Enstemmig vedtatt

Pkt. 7 Avdeling forskning og utvikling ledet av prorektor for forskning og utvikling

Votering:

Enstemmig vedtatt

Pkt. 8. Avdeling økonomi og HR

Forslag fra Anders Söderholm:

En bør skille mellom kvalitetssikring og internkontroll knyttet til forvaltningen som sådan og til virksomhetsstyring i forbindelse med utdanning og forskning. Det siste bør ligge direkte til rektor.

På bakgrunn av drøftingene ble det fremmet følgende nye forslag:

Styret ønsker en nærmere vurdering av hvor organisasjonsutvikling skal være og hvor det skal være organisatorisk plassert.

Votering:

Rektor endret sin innstilling i tråd med forslagene og de ble enstemmig vedtatt.

Pkt. 9. Direktør infrastruktur og digitalisering

Votering:

Enstemmig vedtatt

Pkt. 10

Votering:

Enstemmig vedtatt

Pkt. 11.

På bakgrunn av drøftingene ble det foreslått å endre tittelen fakultetsdirektør til administrasjonssjef.

Votering:

Vedtatt med ti stemmer for og tre stemmer mot.

Pkt.12.

Vigdis Moe Skarstein foreslo et nytt pkt 12:

Innenfor de rammene som er vedtatt, gis rektor fullmakt til etter behov å gjøre endringer av organisasjonsmodellen.

Votering:

Rektor endret sin innstilling i tråd med forslaget og det ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Fakultet for biovitenskap og akvakultur (FBA)

Fakultet for biovitenskap og akvakultur (FBA) skal ha følgende prodekaner:

- Prodekan for forskning og utvikling
- Prodekan for utdanning

FBA skal ha følgende faggrupper:

- Akvakultur
- Økologi
- Genomikk
- Husdyr, produksjon og velferd

2. Fakultet for samfunnsvitenskap (FSV)

Fakultet for samfunnsvitenskap (FSV) skal ha følgende prodekaner:

- Prodekan for forskning og utvikling
- Prodekan for utdanning

Det etableres en leder for ph.d. i sosiologi i linje til dekanen.

FSV skal ha følgende faggrupper:

- Velferd og sosiale relasjoner
- Historie, kultur og medier
- Ledelse og innovasjon
- Internasjonale relasjoner, nordområder og miljø

3. Fakultet for sykepleie og helsevitenskap (FSH)

Fakultet for sykepleie og helsevitenskap (FSH) skal ha følgende prodekaner:

- Prodekan for forskning og utvikling
- Prodekan for utdanning

FSH skal ha følgende faggrupper:

- Farmasi
- Vernepleie

- Helsevitenskap med fire underliggende enheter
- Sykepleie med fem underliggende enheter

Styret er opptatt av å forankre bachelor og master i sykepleie bedre på tvers. Rektor gis fullmakt til å forhandle med de ansattes organisasjoner om hvordan dette kan løses, og samtidig vurdere en forenkling av strukturen.

4. Handelshøgskolen (HHN)

Handelshøgskolen (HHN) skal ha følgende prodekaner:

- Prodekan for forskning og utvikling
- Prodekan for utdanning

Det etableres en leder for MBA i linje til dekanen.

HHN skal ha følgende faggrupper:

- Økonomisk analyse og regnskap
- Innovasjon og entreprenørskap
- Marked, organisasjon og ledelse
- Trafikk

5. Fakultet for lærerutdanning og kunst- og kulturfag (FLU)

Fakultet for lærerutdanning og kunst- og kulturfag (FLU) skal ha følgende prodekaner:

- Prodekan utdanning
- Prodekan forskning og utvikling

FLU skal ha følgende faggrupper:

- Grunnskole
- Barnehage
- Kunst og kulturfag
- Kroppsøving, idrett, friluftsliv
- Logopedi, Spesial pedagogikk, Tilpasset opplæring
- Skole- og barnehageutvikling/ Utdanningsledelse
- Yrkesdidaktikk opplæring i skole/bedrift (PPU)
- Senter for praktisk kunnskap

Det påpekes at ansvaret for samfunnskontakt for lærerutdanningen må tas for hele regionen av de ansvarlige i hovedstrukturen. Det må sikres gode ordninger slik at dette blir forsvarlig ivaretatt.

Styret ønsker en inndeling av faggruppene der spesialpedagogikk integreres i GLU og BLU. Det kan også vurderes eventuelt færre grupper. Rektor gis fullmakt til å forhandle om dette med de ansattes organisasjoner.

Styret ber om at det lulesamiske og sørsamiske synliggjøres i endelig organisasjon.

6. Avdeling utdanning ledet av prorektor for utdanning skal ha følgende organisering:

- Studieavdeling ledet av studiesjef.
- Studieavdelingen skal ha følgende underliggende enheter
 - o Stab som ivaretar sentrale forvaltnings- og utviklingsoppgaver
 - o Opptak og førstelinjetjeneste
 - o Læring og teknologi
 - o Oppdragsstudier
 - o Internasjonalisering
 - o Eksamen, timeplan og vitnemål

7. Avdeling forskning og utvikling ledet av prorektor for forskning og utvikling skal ha følgende organisering:

- Avdeling for Forsknings- og innovasjonsstøtte
- Universitetsbibliotek ledet av biblioteksjef
- Universitetsbiblioteket skal ha følgende underliggende enheter:
 - o Stab som ivaretar Open Access
 - o Publikumstjenester
 - o Informasjonsressurser
 - o Lærings- og forskningstjenester

8. Avdeling økonomi og HR ledet av direktør økonomi og HR skal ha følgende organisering

- Økonomiavdeling ledet av økonomisjef
- Økonomiavdelingen skal ha følgende underliggende enheter
 - o Analyse, rapportering og budsjett
 - o Regnskap
 - o Innkjøp
 - o Lønn
- HR avdeling ledet av HR-sjef
- HR avdelingen skal ha følgende underliggende enheter
 - o Personalforvaltning
 - o HMS, sikkerhet og beredskap

En bør skille mellom kvalitetssikring og internkontroll knyttet til forvaltningen som sådan og til virksomhetsstyring i forbindelse med utdanning og forskning. Det siste bør ligge direkte til rektor.

Styret ønsker en nærmere vurdering av hva organisasjonsutvikling skal være, og hvor det skal være organisatorisk plassert.

9. Direktør Infrastruktur og digitalisering skal ha følgende organisering

- Digitaliserings- og IKT-avdelingen ledet av Digitaliserings- og IKT- sjef.
- Digitaliserings- og IKT-avdelingen skal ha følgende underliggende enheter
 - o Stab som ivaretar digital utvikling
 - o IKT- Brukerstøtte
 - o IKT- Drift
 - o Dokumentasjons- og informasjonsforvaltning

- Eiendomsavdeling ledet av Eiendomssjef
- Eiendomsavdelingen skal ha følgende underliggende enheter
 - o Stab som ivaretar eiendomsutvikling
 - o Renhold
 - o Eiendomsdrift

10. Det skal opprettes egen stilling som studiestedsleder ved følgende studiesteder: Vesterålen, Mo i Rana, Nesna og Namsos. Ivaretagelse av denne funksjonen på Steinkjer avklares når endelig organisering og innplassering er besluttet.

11. Administrativ leder ved fakultetene, som rapporterer til dekan, skal ha tittelen administrasjonssjef.

12. Innenfor de rammene som er vedtatt, gis rektor fullmakt til etter behov å gjøre endringer av organisasjonsmodellen.

13. Organisasjonsmodellen skal evalueres i løpet av styreperioden. Styret ber rektor om å utarbeide plan for en slik evaluering.

Protokolltilførsel sak 101/16 fra Asbjørn Røiseland:

Jeg stemmer mot det foreslåtte organisasjonsdesignet for fire av fakultetene av følgende grunn:

Det foreslåtte organisasjonsdesignet med «faggrupper» vil etter mitt skjønn gå på bekostning av forskningsledelse og utdanningsprogramledelse, og vil etter mitt skjønn ikke svare godt nok på de særskilte utfordringer Nord universitet står overfor.

I tillegg mener jeg at fakultetenes egenart i form av størrelse, kompleksitet og faglig tradisjon tilsier at fakultetene ikke bør organiseres etter samme modell, og at en generell delegasjon av personalansvar og resultatansvar til faggruppenivå derfor er problematisk.

Protokolltilførsel sak 101/16 fra Lisbeth Flatraaker:

Pkt. 5 Fakultet for lærerutdanning og kunst- og kulturfag (FLU)

Lisbeth Flatraaker foreslo å etablere en egen faglig lederstilling med ansvar for samlingsbaserte og fleksible studier, Helgeland/Nesna, men trakk forslaget etter drøfting i styret og informasjon fra rektor siden dette berører en sak som er under utredning.

102/16 Delårsregnskaps 2. tertial 2016

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	26.10.2016	102/16

Vedtak

Styret godkjenner det fremlagte delårsregnskap for 2. tertial 2016.

103/16 Budsjettforslag 2018 - satsingsforslag utenfor rammen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	26.10.2016	103/16

Vedtak

1. Styret gir sin tilslutning til satsingsforslagene slik de er beskrevet i utkastet til brev.
2. Styret ber rektor ferdigstille brevet og oversende det til Kunnskapsdepartementet innen 1. november, basert på drøftingene i styret.

104/16 Etablering av nye studier ved Nord universitet fra studieåret 2017-2018

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	26.10.2016	104/16

Vedtak

1. Styret for Nord universitet godkjenner etablering av følgende nye studieprogrammer fra studieåret 2017-2018:
 - *Grunnskolelærerutdanning master 1-7* (300 studiepoeng, Fakultet for lærerutdanning og kunst- og kulturfag)
 - *Grunnskolelærerutdanning master 5-10* (300 studiepoeng, Fakultet for lærerutdanning og kunst- og kulturfag)
 - *Lektorutdanning i kroppsøving og idrettsfag* (300 studiepoeng, Fakultet for lærerutdanning og kunst- og kulturfag)
 - *Joint Master Degree in Public Sector Economy* (120 studiepoeng, fellesgrad mellom Handelshøgskolen ved Nord universitet og Taras Shevchenko National University of Kyiv, Ukraina)
 - *Bachelor i prehospitalt arbeid - paramedic* (180 studiepoeng, Fakultet for sykepleie og helsevitenskap)
 - *Bachelor i geografi* (180 studiepoeng, Fakultet for samfunnsvitenskap)
2. Det er en forutsetning for etableringen at rektors godkjenning av studieplanene for studieprogrammene og tilhørende dokumentasjon er i tråd med NOKUTs akkrediteringskrav.
3. Det er en forutsetning for etableringen at kostnadene ved utvikling og igangsetting av studieprogrammene dekkes innenfor fakultetenes egne budsjetttrammer.

105/16 Endelig studieportefølje 2017-2018 for Nord universitet

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	26.10.2016	105/16

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret vedtar den samlede studieporteføljen for Nord universitetet for studieåret 2017–2018, samt nedlegging av studier i tråd med saksframlegget.
2. Det er behov for ytterligere samordning av studieporteføljen og mer strategisk utvikling av denne. Rektor gis fullmakt til å igangsette eget prosjekt for dette, og arbeidet gis hovedfokus i 2017 med forventede resultater for påfølgende studieportefølje.
3. Styrets godkjenning av studieporteføljen forutsetter at styret har godkjent etablering av nye studier over 30 studiepoeng.
4. Som følge av samordning av *Master i musikkvitenskap* og *Master i musikk- og ensembleledelse*, etableres nytt program *Master i musikk* som erstatning for de eksisterende programmene.
5. Styret godkjenner endring av navn på følgende studieprogram;
 - *Årsstudium i kunnskapsbasert eldreomsorg* endrer navn til *Videreutdanning i kunnskapsbasert eldreomsorg*
 - Tilpasning av navn på studieprogram i tråd med Nord universitets retningslinjer for navnsetting av studier, vedtatt av rektor august 2016, der studiene benevnes «*Årsstudium i ...*», «*Bachelor i ...*», «*Master i ...*».
 - Tilpasning av navn på studieprogram ved at studieprogrammets innretning (heltid/deltid, nettbasert, samlingsbasert, angivelse av studiested) er fjernet fra studieprogrammets navn, da denne informasjonen framkommer tydelig eksempelvis på web.
6. Styret gir rektor fullmakt til å justere mål for opptak, eventuelt å trekke opptak når søkertallene for studieåret 2017–2018 foreligger. Styret presiserer at minste opptakstall bør være 20 studenter i tråd med departementets tilrådning.

Møtebehandling

Styret ba om at den samlede studieporteføljen samlede studieporteføljen skulle tas inn i vedtaket.

Vedtak

1. Styret vedtar den samlede studieporteføljen for Nord universitetet for studieåret 2017–2018, samt nedlegging av studier som vist nedenfor.
Følgende studier inngår i studieporteføljen (bevilgningsfinansiert over 30 stp, samt 30 stp og mindre):

Bevilgningsfinansierte studier over 30 studiepoeng:							
Studieprogram	SO/LOK	Fakultet	Sted	Programkode	Heltidsand	Organisering	Studieplasser H17
Grunnstudium	SO	FBA	BODØ	GRUNN	100	Campus	50
Årsstudium i utmarksforvaltning	SO	FBA	STEINKJER	223	100	Campus	10
Årsstudium i natur- og kulturminneoppsyn	SO	FBA	STEINKJER	38	100	Campus	30
Årsstudium i husdyrvelferd	SO	FBA	STEINKJER	99	100	Campus	20
Bachelor i utmarksforvaltning	SO	FBA	STEINKJER	224	100	Campus	25
Bachelor i naturforvaltning	SO	FBA	STEINKJER	388	100	Campus	10
Bachelor i husdyrfag - velferd og produksjon	SO	FBA	STEINKJER	321	100	Campus	25
Bachelor i biologi	SO / LOK	FBA	BODØ	BABII	100	Campus	26
Bachelor i havbruksdrift og ledelse	SO	FBA	BODØ	BAHBL	100	Campus	37
Bachelor i økonomi og landbruk	SO	FBA	STEINKJER	ØKOLAND	100	Campus	10
Bachelor i dyrepleie	SO	FBA	BODØ	BADYR	100	Campus	30
Joint Bachelor Degree in Animal Science	SO	FBA	BODØ	BAANIMAL	100	Campus	30
Master i biologi og akvakultur	LOK	FBA	BODØ	MABIO	100	Campus	35
PhD i akvatisk biovitenskap	LOK	FBA	BODØ	DRGAK	100	Campus	7
Bachelor i internasjonal markedsføring	SO	FBA	BODØ	EMMMP	100	Campus	40
Innovasjon og entreprenørskap		HHN	STEINKJER	ÅRINNENTFU	50	ett/samlinger	20
Mellomledelse		HHN	STEINKJER	ÅRMELLOMFU	50	ett/samlinger	20
HR og lønnsarbeid		HHN	STEINKJER	ÅRHRLØNNFU	50	ett/samlinger	20
Grunnleggende regnskap		HHN	STEINKJER	ÅRGRRFU	50	ett/samlinger	20
Årsstudium i maritim økonomi og ledelse	SO	HHN	BODØ	MARØK	100	Campus	25
Årsstudium i økonomi og ledelse	SO	HHN	BODØ		100	Campus	40
	SO	HHN	MO I RANA		100	Campus	20
	SO	HHN	STEINKJER		100	Campus	60
Årsstudium i økonomi, markedsføring og ledelse	SO	HHN	BODØ	BEDØKBO	50	Samlinger	50
	SO	HHN	MO I RANA	BEDØKHE	50	Samlinger	30
Bachelor i økonomi og ledelse	SO	HHN	BODØ		100	Campus	60
	SO	HHN	MO I RANA		100	Campus	30
	SO	HHN	STEINKJER		100	Campus	80
Bachelor i regnskap	SO	HHN	BODØ		100	Campus	20
	SO	HHN	STEINKJER		100	Campus	10
Bachelor i revisjon	SO	HHN	BODØ		100	Campus	20
	SO	HHN	STEINKJER		100	Campus	20
Bachelor i eiendomsmegling	SO	HHN	BODØ	BAEME	100	Campus	30
Siviløkonom / Master of Science in Business	LOK	HHN	BODØ	MSB5	100	Campus	20
Siviløkonom / Master of Science in Business	LOK	HHN	BODØ	MABED	100	Campus	80
Siviløkonom / Master of Science in Energy Management	LOK	HHN	BODØ	MAENM	100	Campus	15
PhD i bedriftsøkonomi	LOK	HHN	BODØ	DRGAK	100	Campus	
MBA	LOK	HHN	VESTERÅLEN	MBAVE	50	Samlinger	30
	LOK	HHN	BODØ	MBAE	50	Samlinger	50
	LOK	HHN	STEINKJER	MBATR	50	Samlinger	50
MBA i ledelse	LOK	HHN	BODØ	MBALED	50	Samlinger	50
MBA i luftfartsledelse	LOK	HHN	BODØ	MBAL	50	Samlinger	30
MBA i teknologiledelse	LOK	HHN	MO I RANA	MBATEK	50	Samlinger	40
Master i samfunnsikkerhet og kriseledelse	LOK	HHN	BODØ	MASIK	75	Samlinger	30
Årsstudium i informasjonssystemer	SO	HHN	MO I RANA	INSÅ	100	Campus	25
Bachelor i informasjonssystemer	SO	HHN	MO I RANA	INSBA	100	Campus	20
Høgskolekandidatstudium trafikkklærer	SO	HHN	STJØRDAL	TLBTA	100	Campus	100
Grunnskolelærerutdanning master 1-7	SO	FLU	BODØ		100	Campus	60
	SO	FLU	LEVANGER		100	Campus	60
	SO	FLU	MO I RANA / NESNA (1)		100	Samlinger	40
Grunnskolelærerutdanning master 5-10	SO	FLU	BODØ		100	Campus	50
	SO	FLU	LEVANGER		100	Campus	50
	SO	FLU	MO I RANA / NESNA (1)		100	Samlinger	30
Bachelor barnehagelærerutdanning	SO	FLU	BODØ	BLU	100	Campus	30
	SO	FLU	BODØ	BLUS	100	Samlinger	30
	SO	FLU	NESNA	NE-BLU	75	Samlinger	35
	SO	FLU	LEVANGER	BLU-NT	100	Campus	60
	SO	FLU	LEVANGER (2)	BLD	75	Samlinger	35
Praktisk-pedagogisk utdanning for allmennfaglærere	LOK	FLU	BODØ/LEVA	PPAN	50	ett/samlinger	50
Praktisk-pedagogisk utdanning for yrkesfaglærere	LOK	FLU	BODØ/LEVA	PPUY (ny kode)	50	ett/samlinger	75
Årsstudium i spesialpedagogikk	LOK	FLU	LEVANGER	60SPE	75	Samlinger	50
Master i tilpassa opplæring	LOK	FLU	BODØ	MASPT	100	Campus	50
Master i logopedi	LOK	FLU	BODØ	MALOGO	100	Campus	20
Master i praktisk kunnskap	LOK	FLU	BODØ	MAPRO	50	Samlinger	20

Årsstudium i friluftsliv	SO	FLU	BODØ	FRI1	100	Campus	25
	SO	FLU	LEVANGER	20FRI	100	Campus	25
Årsstudium personlig trener	SO	FLU	BODØ	PT	100	Campus	30
Årsstudium i idrett	SO	FLU	BODØ	GID	100	Campus	30
	SO	FLU	LEVANGER	60IDR	100	Campus	30
	LOK	FLU	LEVANGER	20IDR	50	Campus	20
Bachelor i idrett	SO	FLU	BODØ	BAIDR	100	Campus	20
Bachelor i idrettsvitenskap	SO	FLU	LEVANGER	IVB	100	Campus	30
Bachelor faglærerutdanning i kroppsøving og idrettsfag	SO	FLU	LEVANGER	KIF	100	Campus	30
Master i kroppsøving- og idrettsvitenskap	LOK	FLU	LEVANGER	HOK	100	Campus	20
Årsstudium i kunst og håndverk	SO	FLU	LEVANGER	60KHÅ	100	Campus	25
Årsstudium i musikk	SO	FLU	LEVANGER	20MUS	100	Campus	25
Bachelor faglærerutdanning i musikk	SO	FLU	LEVANGER	MFL	100	Campus	20
Bachelor musikkpedagog og formidler i kulturskolen	SO	FLU	LEVANGER	MFK	100	Campus	20
Master i musikk (6)	LOK	FLU	LEVANGER	MAMUSIKK (ny)	100	Campus	35
Bachelor i teaterproduksjon og skuespillerfag	SO	FLU	VERDAL	TPSF	100	Campus	30
Årsstudium i engelsk	SO	FLU	BODØ	3EN	100	Campus	20
	SO	FLU	LEVANGER	20ENG	Årsstudium,	Campus	25
Bachelor i engelsk	SO	FLU	BODØ	BAENG	100	Campus	20
Samfunnsfag	LOK	FLU	LEVANGER		101	Campus	40
BirdID Western Palearctic	LOK	FLU	LEVANGER	BIRDID	100	Campus	50
Bachelor i farmasi	SO	FSH	NAMSOS	RES	100	Campus	30
Bachelor i vernepleie	SO	FSH	NAMSOS	GVP	100	Campus	30
Bachelor i sykepleie	SO	FSH	BODØ	BASY	100	Campus	100
	SO	FSH	MO I RANA	BASYM	100	Campus	40
	SO	FSH	NAMSOS	GSY	100	Campus	90
	SO	FSH	LEVANGER	GRS	100	Campus	131
	SO	FSH	NAMSOS	SPD	75	Samlinger	35
	SO	FSH	NORDLAND	BASYS/BASYV/BA	75	Samlinger	80
Master i klinisk sykepleie	LOK	FSH	BODØ	MASYK	100	Campus	20
Master i folkehelsearbeid	LOK	FSH	BODØ	MAFOLK	100	Campus	20
Master i psykisk helsearbeid	LOK	FSH	LEVANGER	MPH	57	Samlinger	30
Videreutdanning i psykisk helsearbeid	LOK	FSH	BODØ	PSD	50	Samlinger	40
Videreutdanning i kunnskapsbasert eldreomsorg	LOK	FSH	LEVANGER	60KBE	50	Samlinger	15
Årsstudium i offentlig rett	SO	FSV	BODØ	OFRE1	100	Campus	30
Årsstudium i historie	SO	FSV	BODØ	HIS	100	Campus	20
Nettbasert studium i historie	SO	FSV	BODØ	HISN	66	Nettbasert	70
Bachelor i historie	SO	FSV	BODØ	BAHIS	100	Campus	20
Årsstudium i internasjonale relasjoner	SO	FSV	BODØ	IREK1	100	Campus	30
Bachelor i internasjonale relasjoner	SO	FSV	BODØ	BAINT	100	Campus	20
Norwegian Language and Society	LOK	FSV	BODØ	NLS	100	Campus	20
Årsstudium nordlige studier	SO	FSV	BODØ	CPS1	100	Campus	20
Bachelor i nordområdestudier	LOK	FSV	BODØ	BACPS	100	Nettb/saml	20
Årsstudium i sosiologi	SO	FSV	STEINKJER	6	100	Campus	50
Bachelor i sosiologi	SO	FSV	BODØ	BASOS	100	Campus	20
Årsstudium i geografi	SO	FSV	STEINKJER	63	100	Campus	30
Master i samfunnsvitenskap	LOK	FSV	BODØ	MASAMF120H	100	Campus	30
Master in Social Science	LOK	FSV	BODØ	MASCIENCE	100	Samlinger	20
Doktorgrad i sosiologi	LOK	FSV	BODØ	DRGS	100	Campus	7
Årsstudium i personalledelse og kompetanseutvikling	SO	FSV	BODØ	PK1	100	Samlinger	40
	SO	FSV	MO I RANA	PKM	100	Samlinger	30
	SO	FSV	VESTERÅLEN	PKVE	100	Samlinger	30
Årsstudium i ledelse- og personalarbeid	SO	FSV	LEVANGER	LPD	50	Samlinger	40
Årsstudium i offentlig administrasjon og ledelse	SO	FSV	STEINKJER	11	100	Campus	30
Årsstudium i kommunal økonomi og ledelse	SO	FSV	STEINKJER	419	100	Campus	30
Bachelor i kommunal økonomi og ledelse	SO	FSV	STEINKJER	5	100	Campus	20
Bachelor i Human Resource Management (HRM)	SO	FSV	BODØ	BAHRM	100	Campus	30
Master i Human Resource Management (HRM)	LOK	FSV	BODØ	MAHRM	100	Samlinger	20
Master i kunnskapsledelse	LOK	FSV	LEVANGER	90MKL	50	Samlinger	40
Master of Public Administration (MPA)	LOK	FSV	LEVANGER	89	100	Samlinger	
Bachelor i 3D art, animasjon og visuelle effekter	SO/LOK	FSV	STEINKJER	3D OG VFX	100	Campus	30
Bachelor i film og TV produksjon	SO/LOK	FSV	STEINKJER	FILM OG TV	100	Campus	30
Bachelor i spill og opplevelsesteknologi	SO/LOK	FSV	STEINKJER	673	100	Campus	30
Bachelor i journalistikk	SO	FSV	BODØ	BAJOU	100	Campus	40
Bachelor i sosialt arbeid	SO	FSV	BODØ	BASOA	100	Campus	60
	SO	FSV	MO I RANA	BASOAH	75	Campus	30
Bachelor i barnevern	SO	FSV	BODØ	BABEV	100	Campus	30
Lektorutdanning i samfunnsfag	SO	FSV	BODØ	LESAMF	100	Campus	20
Nye studier fra høst 2017 (i tillegg til ny grunnskolelærerutdanning):							
Joint Master Degree in Public Sector Economy	LOK	HHN	BODØ/UKRAINA		100	Campus	20
Lektorutdanning i kroppsøving og idrettsfag	SO	FLU	LEVANGER		100	Campus	20
Bachelor i prehospitalt arbeid - paramedic	SO	FSH	NAMSOS		100	Campus	30
	SO	FSH	BODØ		75	Samlinger	30
Bachelor i geografi	SO	FSV	STEINKJER	BAGEO	100	Campus	20

Bevilgningsfinansierte studier på 30 studiepoeng eller mindre:							
Akvakultur og økologi	LOK	FBA	Bodø	AQUABA	100	Campus	10
Økologi med vekt på nordlig fauna	LOK	FBA	Bodø	ENW	100	Campus	
Molecular Biosciences	LOK	FBA	Bodø	MOLEBIO	100	Campus	5
Aquaculture and Marine Biosciences	LOK	FBA	Bodø	AQMABIO/ AQUA	100	Campus	
Basiskurs i naturoppsyn	LOK	FBA	Steinkjer	121	Halvårsstudie	Campus/sam	30
Geografiske informasjonssystem (GIS)	LOK	FBA	Steinkjer	961	Halvårsstudie	Campus/sam	15
Business and Governance	LOK	HHN	BODØ	EXHSU	100	Campus	10
International Entrepreneurship and Management	LOK	HHN	BODØ	NY	100	Campus	10
International Marketing and Business Strategy	LOK	HHN	BODØ	NY	100	Campus	10
IKT og læring 1	LOK	HHN	MO I RANA	IKTL1	50	Nettbasert	100
IKT og læring 2	LOK	HHN	MO I RANA	IKTL2	50	Nettbasert	40
Innkjøpsledelse	LOK	HHN evt FSV	STEINKJER	30IKL	50	Samlinger	70
Norsk 1	LOK	FLU	Nesna	NORSK1	50	Samling	20
Norsk 2	LOK	FLU	Nesna	NE-NO2	50	Samling	20
Matematikk 1	LOK	FLU	Nesna	NE-MAT1	50	Samling	20
Matematikk 2	LOK	FLU	Nesna	MAT2	50	Samling	20
Naturfag 1	LOK	FLU	Nesna	NAT 1	50	Samling	20
Naturfag 2	LOK	FLU	Nesna	NAT 2	50	Samling	20
Samfunnsfag 1	LOK	FLU	Nesna	SAF1	50	Samling	20
Samfunnsfag 2	LOK	FLU	Nesna	SAF2	50	Samling	20
Engelsk 1	LOK	FLU	Nesna	NE-ENG1	50	Samling	20
Engelsk 2	LOK	FLU	Nesna	NE-ENG2	50	Samling	20
Kunst og håndverk 1	LOK	FLU	Nesna	KHV 1	50	Samling	20
Kunst og håndverk 2	LOK	FLU	Nesna	KHV 2	50	Samling	20
Musikk i skolen 1	LOK	FLU	Nesna	MUSIKO1	50	Samling	20
Norsk 2 for 1.-7. trinn	LOK	FLU	LEVANGER	30NO2	50	Campus	20
Matematikk 2	LOK	FLU	LEVANGER	30MA2	50	Campus	20
Naturfag 1	LOK	FLU	LEVANGER	30NAT	50	Campus	20
Kunst og håndverk 1 for 1.-7. trinn	LOK	FLU	LEVANGER	30KHD	50	Campus	20
Mat og helse, 30 studiepoeng	LOK	FLU	LEVANGER	30HK2	100	Campus	20
Religion, livssyn og etikk 1	LOK	FLU	LEVANGER	30REL	100	Campus	20
Uteklassemmet	LOK	FLU	LEVANGER	10USL	50	Campus	20
Uteområdet som læringsarena	LOK	FLU	LEVANGER	30UTE	50	Campus	20
Pedagogisk ledelse i barnehage	LOK	FLU	NESNA	PELED	50	Samling	20
Veileder- og mentorutdanning for lærere og førskolelærere	LOK	FLU	LEVANGER	15VEM1	50	Campus	20
Veileder- og mentorutdanning for lærere og førskolelærere	LOK	FLU	LEVANGER	15VEM2	50	Campus	20
Småbarnspedagogikk	LOK	FLU	NESNA (8)	SMÅPED	50	Samlinger	20
Spesialpedagogiske utfordringer i barnehage og skole: Mulighet o	LOK	FLU	BODØ	MULIG	50	Samling	20
Veilederutdanning for praksislærere og mentorer-modul 1	LOK	FLU	BODØ	VMENTOR1	50	Samling	20
Veilederutdanning for praksislærere og mentorer-modul 2	LOK	FLU	BODØ	VMENTOR2	50	Samling	20
Universitetspedagogikk	LOK	FLU	BODØ	UNIPED	16,67	Samling	20
Spesialpedagogikk 2	LOK	FLU	NESNA	SPP2	50	Samling	20
Spesialpedagogikk 3 (m/ford.samspill- og samspillsvansker eller språk-, lese- og skrivevansker)	LOK		NESNA	SPP3/SPP3B	50	Samlinger	20
Grunnstudium i pedagogikk med fordypning i sosial- og spe	LOK	FLU	NESNA	GR_SOSSP	50	Samlinger	20
Rådgivning 2	LOK	FLU	NESNA	RÅDGIV2	50	Samlinger	20
Flerkulturell forståelse 1	LOK	FLU	NESNA	FKULT	50	Samlinger	20
Spesialpedagogikk 1, 30 studiepoeng	LOK	FLU	LEVANGER	30SP1	100	Campus	30
Spesialpedagogikk 1, 30 studiepoeng, samlingsbasert	LOK	FLU	LEVANGER	30SPD	100	Campus	30
Spesialpedagogikk 2, 30 studiepoeng	LOK	FLU	LEVANGER	30SP2	50	Campus	40
Nordic and International Perspectives on Teaching and Lear	LOK	FLU	LEVANGER	30NIP	100	Campus	25
Idrett 1	LOK	FLU	NESNA	IDRETT1	50	Campus	20
Idrett 2	LOK	FLU	NESNA	IDRETT2	50	Campus	20
Friluftsliv 1	LOK	FLU	NESNA	FRUV	50	Campus	20
Friluftsliv 2	LOK	FLU	NESNA	NE-FRIL2	50	Campus	20
Ferdighets- og prestasjonsutvikling i idrett	LOK	FLU	LEVANGER	30FPD	50	Campus	20
Idrett - bachelorfordypning	LOK	FLU	LEVANGER	30KBF-M	50	Campus	20
Rytmaskorledelse	LOK	FLU	LEVANGER	30KOR	50	Campus	10
Komponering for scene, film og TV	LOK	FLU	LEVANGER	30MUK	50	Campus	10
Musikkproduksjon	LOK	FLU	LEVANGER	30MUP	50	Campus	25
Med joik som utgangspunkt	LOK	FLU	LEVANGER	15JO1	50	Campus	15
Sørsamisk 2	LOK	FLU	LEVANGER	30SØR	50	Campus	15
Adventure Knowledge	LOK	FLU	BODØ	ENGAD	100	Campus	20
Ernæring	LOK	FLU	BODØ	ERNÆR	50	Samling	30
Flerkulturell forståelse 1	LOK	FLU	NESNA	FKULT	50	Samlinger	20
Fuglekjennskap	LOK	FLU	LEVANGER	30FKJ	30	Samlinger	100
Motiverende intervju	LOK	FSH	LEVANGER	30MOT	50	Samlinger	40
Folkehelse og helseatferd	LOK	FSH	LEVANGER	15FOL	50	Samlinger	30
Veiledningspedagogikk 1	LOK	FSH	LEVANGER	VEP1	50	Samlinger	60
	LOK	FSH	NAMSOS	VEP1	50	Samlinger	30
Veiledningspedagogikk 2	LOK	FSH	LEVANGER	VEP2	50	Samlinger	35
Veiledningspedagogikk 3	LOK	FSH	LEVANGER	VEP3	50	Samlinger	30
Helse, miljø og sikkerhet	LOK	FSH	BODØ	HMS1	50	Samlinger	30
Helsepedagogikk for helsepersonell og brukere	LOK	FSH		HEPED30	50	Nettbasert	20
Hverdagsrehabilitering	LOK	FSH	BODØ	HVREHAB	50	Samlinger	20
Pasientsikkerhet	LOK	FSH		PASIENT	50	Nettbasert	20
Demensomsorg og omsorg til eldre med psykiske lidelser	LOK	FSH	BODØ	DEMPS	50	Samlinger	20
Palliativ behandling, pleie og omsorg	LOK	FSH	LEVANGER	PALL	50	Samlinger	20
Interkulturell kommunikasjon	LOK	FSH		INTKOM	50	Nettbasert	20
IKT1 for lærere	LOK	FSV	STEINKJER				20
IKT2 for lærere	LOK	FSV	STEINKJER				20

Nye studier på 30 studiepoeng eller mindre:							
Norskdidaktikk	LOK	FLU	BODØ		50	Samling	20
Matematikdidaktikk	LOK	FLU	BODØ		50	Samling	20
Utviklings- og læringsarbeid	LOK	FLU	BODØ		50	Samling	20
Veileder- og mentorutdanning for lærere og førskolelærere	LOK	FLU	LEVANGER		100	Campus	20
Følgende studier inngår i studieporteføljen (bevilgningsfi	LOK	FSH			50	Nettbasert	20
Påbygging for opptak til ph.d. i sosiologi (foreløpig navn)	LOK	FSV	STEINKJ/BODØ				20

Følgende studier legges ned fra høst 2017:

Bevilgningsfinansierte studier på 30 studiepoeng eller mer som legges ned fra høst 2017:							
Årsstudium i naturforvaltning	SO	FBA	STEINKJER	420	100	Campus	NEDLEGGES
Årsstudium i bedriftsøkonomi	SO	HHN	STEINKJER	60BDØ	100	Campus	NEDLEGGES
Bachelor i økonomi og administrasjon	SO	HHN	STEINKJER	369	100	Campus	NEDLEGGES
Bachelor i regnskap og revisjon	SO	HHN	BODØ	BAREV	100	Campus	NEDLEGGES
Bachelor i nautikk, maritim økonomi og ledelse	SO	HHN	BODØ	BANAU	75	Samlinger	NEDLEGGES
Master of Science in Sustainable Management	LOK	HHN	BODØ	MSSM	100	Campus	NEDLEGGES
Praktisk-pedagogisk utdanning for yrkesfaglærere for trinn	LOK	FLU	LEVANGER	60PPU	50	Nettbasert	NEDLEGGES
Master i musikkvitenskap	LOK	FLU	NESNA	MUSMA	100	Campus	NEDLEGGES
Master i musikk- og ensembleledelse	LOK	FLU	LEVANGER	MAMUE	100	Campus	NEDLEGGES
Bevilgningsfinansierte studier på 30 studiepoeng eller mindre som legges ned fra høst 2017:							
Pilegrimsveileder	LOK	FLU	LEVANGER	30PIL	50	Campus	NEDLEGGES
Kroppspøving, idrett og friluftsliv - bachelorfordypning	LOK	FLU	LEVANGER	30KBF	100	Campus	NEDLEGGES
Nettbasert arbeidsmiljøopplæring	EVU	FSH		ARBM	33	Nettbasert	NEDLEGGES
Veilederutdanning for profesjonsutøvere	LOK	FSH	MO I RANA	VPROF	50	Samling	NEDLEGGES

- Det er behov for ytterligere samordning av studieporteføljen og mer strategisk utvikling av denne. Rektor gis fullmakt til å igangsette eget prosjekt for dette, og arbeidet gis hovedfokus i 2017 med forventede resultater for påfølgende studieportefølje.
- Styrets godkjenning av studieporteføljen forutsetter at styret har godkjent etablering av nye studier over 30 studiepoeng.
- Som følge av samordning av *Master i musikkvitenskap* og *Master i musikk- og ensembleledelse*, etableres nytt program *Master i musikk* som erstatning for de eksisterende programmene.
- Styret godkjenner endring av navn på følgende studieprogram;
 - Årsstudium i kunnskapsbasert eldreomsorg* endrer navn til *Videreutdanning i kunnskapsbasert eldreomsorg*
 - Tilpasning av navn på studieprogram i tråd med Nord universitets retningslinjer for navnsetting av studier, vedtatt av rektor august 2016, der studiene benevnes «*Årsstudium i ...*», «*Bachelor i ...*», «*Master i ...*».
 - Tilpasning av navn på studieprogram ved at studieprogrammets innretning (heltid/deltid, nettbasert, samlingsbasert, angivelse av studiested) er fjernet fra studieprogrammets navn, da denne informasjonen framkommer tydelig eksempelvis på web.
- Styret gir rektor fullmakt til å justere mål for opptak, eventuelt å trekke opptak når søkertallene for studieåret 2017–2018 foreligger. Styret presiserer at minste opptakstall bør være 20 studenter i tråd med departementets tilrådning.

106/16 Utvidet frist for sensur for nasjonal deleksamen i Anatomi, fysiologi og biokjemi

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	26.10.2016	106/16

Vedtak

Styret vedtar å utvide sensurfrist for nasjonal deleksamen i emnet Anatomi, fysiologi og biokjemi med eksamensdato 16.12.16. Sensurfristen forlenges fra 06.01.2017 til 20.01.2017.

107/16 Klage på formelle feil ved eksamen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	26.10.2016	107/16

Vedtak

Styret vedtar å ikke ta til følge klage fra xxxxx over formelle feil ved eksamen i VPL210 – Vernepleierne som miljøarbeider, men innlevering 12. august 2016.

Vedtaket begrunnes med at de beskrevne forhold ikke anses å være formelle feil i henhold til universitets- og høyskoleloven § 5-2. Eksamen er gjennomført i henhold til gjeldende forskrift og emnebeskrivelse.

Styrets vedtak kan ikke påklages, jf. § 5-1 (5) i Lov om universiteter og høyskoler.

108/16 Internrevisjon nr 1 - 2016 - Reiseregninger

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	26.10.2016	108/16

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret tar revisjonsrapporten til orientering.
2. Styret ber rektor følge opp de bemerkninger og anbefalinger som fremkommer i revisjonsrapporten.

Møtebehandling

Vigdis Moe Skarstein forslø følgende nytt pkt. 2.:

Styret ber rektor vurdere de bemerkninger og anbefalinger som er kommet i revisjonsrapporten for eventuell oppfølging.

Rektor endret sin innstilling i tråd med forslaget og det ble enstemmig vedtatt

Vedtak

1. Styret tar revisjonsrapporten til orientering.
2. Styret ber rektor vurdere de bemerkninger og anbefalinger som er kommet i revisjonsrapporten for eventuell oppfølging.

109/16 Kvalitetshåndbok for utdanningsvirksomheten

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	26.10.2016	109/16

Møtebehandling

Styret vedtok å utsette behandling av saken.

110/16 Realisering av innovasjonspark campus Bodø

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	26.10.2016	110/16

Møtebehandling

Styret vedtok å utsette behandling av saken.

111/16 Kreering av Philosophiae Doctor (ph.d.) - Tone Jørgensen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	26.10.2016	111/16

Asbjørn Røiseland erklærte seg inhabil og deltok ikke under behandling av saken.

Vedtak

Styret vedtar å kreere Tone Jørgensen til Philosophiae Doctor (ph.d.)

112/16 Langtidsdagsorden 26. oktober

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	26.10.2016	112/16

Vedtak

Styret vedtar følgende langtidsdagsorden:

16. desember

Budsjett 2017

Studentdemografi – mål 2017

Tilsetting dekan(er)

Orientering om stillingsstopp

Egenevaluering av styrearbeidet

Orientering om studentopptaket

8. februar

Årsregnskapet

8. mars

Årsrapport 2016 – 2017

Etatstyringsmøtet

113/16 Orienteringer 26. oktober

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	26.10.2016	113/16

Følgende orienteringssaker ble tatt til orientering:

Brev Kunnskapsdepartementet

- 1) Fullmakt til å inngå ny leieavtale for forskningshall i Mørkvedbukta, datert 16.09.16
- 2) Nytt styringsdokument for arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap i kunnskapssektoren, datert 11.10.16

Andre orienteringer

- 1) Notat søkere og opptak 2016
- 2) Felles uttalelse til Stortinget fra UiA, UiS og Nord

Muntlige orienteringer

- 1) Statsbudsjettet
- 2) Nokut

114/16 Referater 26. oktober

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	26.10.2016	114/16

Følgende referater ble tatt til etterretning:

Utdanningsutvalget

- 1) Møte 14.09.16

IDF utvalget

- 1) Møte 14.09.16
- 2) Møte 03.10.16
- 3) Møte 10.10.16
- 4) Møte 17.10.16
- 5) Møte 19.10.16
- 6) Møte 24. og 25.10.16

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger

- 1) Møte 30.08.16
- 2) Møte 13.09.16
- 3) Møte 27.09.16

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger

- 1) Møte 30.08.16
- 2) Møte 13.09.16
- 3) Møte 27.09.16

Vigdis Moe Skarstein
styreleder

Bjørn Olsen
rektor

MØTEPROTOKOLL

Styret for Nord universitet

Dato: 11.11.2016

Sted: Postmøte

Arkivsak: 15/05680

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

**Møtende
varamedlemmer:**

Forfall:

Andre: Rektor Bjørn Olsen

Protokollfører: Eva Helene Skaiaa

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
115/16	15/04961-25	Kreering av Philosophiae Doctor (ph.d.) - Dag Sverre Ofstad	2
116/16	15/01554-24	Kreering av Philosophiae Doctor (ph.d.) - Lokesh Jeppinamogeru	2
117/16	15/04960-11	Kreering av Philosophiae Doctor (ph.d.) - Ove Jon Harald Pedersen	2

115/16 Kreering av Philosophiae Doctor (ph.d.) - Dag Sverre Ofstad

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	11.11.2016	115/16

Vedtak

Styret vedtar å kreere Dag Sverre Ofstad til Philosophiae Doctor (ph.d.).

116/16 Kreering av Philosophiae Doctor (ph.d.) - Lokesh Jeppinamogeru

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	11.11.2016	116/16

Vedtak

Styret vedtar å kreere Lokesh Jeppinamogeru til Philosophiae Doctor (ph.d.).

117/16 Kreering av Philosophiae Doctor (ph.d.) - Ove Jon Harald Pedersen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	11.11.2016	117/16

Vedtak

Styret vedtar å kreere Ove Jon Harald Pedersen til Philosophiae Doctor (ph.d.).

Vigdis Moe Skarstein
styreleder

Bjørn Olsen
rektor

Arkivsak-dok. 16/06027-2
Saksbehandler Helge Restad

Saksgang

KOMPETANSEUTVIKLING VED NORD UNIVERSITET

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret ber rektor sikre at institusjonen følger opp arbeidet med kompetanseheving slik at Nord universitet innfrir kravene i ny studiekvalitetsforskrift innen utgangen av 2018, og at universitetet oppnår en andel førstestillingskompetanse på 70% og en andel toppstillingskompetanse på 25% innen 2022.

Vedlegg:

Premisser for et kompetanseløft ved Nord universitet

Saksframstilling:**Bakgrunn:**

Kompetanseheving er det viktigste utviklingsområdet for Nord universitet i årene som kommer. Graden av måloppnåelse på dette feltet vil i stor grad definere universitetets status som høyere utdanningsinstitusjon i fremtiden.

Det formelle kompetansenivået ved Nord universitet var på fusjonstidspunktet lavere enn ved andre sammenlignbare institusjoner. Andelen fagansatte med førstestillingskompetanse var på 53,6% og andelen i toppstilling var 15,3%. Ved sammenlignbare institusjoner var disse størrelsene henholdsvis på rundt 70% og 24% (UiS, UiA). Situasjonen fordrer at universitetet prioriterer strategisk rekruttering og kompetanseplanlegging for å oppfylle Kunnskapsdepartementets krav til faglig robusthet.

Som del av fusjonsprosjektet ble det nedsatt et utvalg som skulle kartlegge kompetansesituasjonen ved institusjonen og utvikle en kompetansestrategi med særlig fokus på å styrke de 4 doktorgrads-områdene. Utvalget har ferdigstilt rapporten «Premisser for et kompetanseløft ved Nord universitet» som ligger vedlagt i en bearbeidet versjon. Rapporten vektlegger behovet for et kulturskifte «fra en høyskolekultur til en universitetskultur» for å oppnå større forskningstrykk ved institusjonen, en mer strømlinjeformet emneportefølje og forskningsbasert undervisningspraksis. En gjennomgang av doktorgradsområdene viser at Nord universitet tilfredsstiller NOKUTs krav til antall aktive forskere som understøtter programmene og at institusjonen ligger nært opp mot det nye kravet om 5 uteksaminerte kandidater i snitt over en treårsperiode (ett program leverer 7 i snitt og et annet 4,7). Ambisjonene til Nord universitet er å innfri kravene med god margin, noe som bl.a. krever at doktorgradsutdanningene styrkes og at fokuset på gjennomstrømning økes. Videre synliggjøres kompetanseutfordringene ved de enkelte fakultet. Profesjonsfagene skiller seg her ut med en særlig lav andel fagansatte med forskerkompetanse.

I 2016 har universitetet iverksatt flere tiltak for å heve kompetansenivået, bl.a. oppstart av professorprogram, målrettet rekruttering og utlysninger av nye stipendiatstillinger. Det er tildelt 22 MNOK i SAKS-midler til kompetansehevingstiltak og det gjøres tilgjengelig rundt 30 MNOK for tilsvarende tiltak i 2017. Kompetanseheving er likevel en tidkrevende prosess, og de endelige resultatene av årets innsats vil først være synlig i et flerårsperspektiv. Tiltakene har foreløpig resultert i en økning i andelen fagansatte med førstestillingskompetanse med to prosentpoeng fra 53,6% til 55,7%. Andelen ansatte med toppstillingskompetanse har økt tilsvarende fra 15,3% til 17%.

Rektors vurdering

Nord universitet skal ha et kompetansenivå på linje med sammenlignbare institusjoner. Dette innebærer et mål for førstestillingskompetanse på 70% og toppstillingskompetanse på 25%. Måltallet representerer et gjennomsnitt på institusjonsnivå. De ulike fagområdene vil ha ulik

kompetanseprofil, og noen fakulteter vil derfor ligge over snittet og noen under. Fakultetene med størst innslag av disiplinlag vil samlet forventes å ha rundt 10% høyere førstekompetansesnitt enn institusjonssnittet, mens fakultetene med høy andel profesjonsfag vil ligge 8-10% under institusjonsmålet.

Det institusjonsovergripende ansvaret for kompetansenivået til universitetet som helhet ligger hos rektor. Ansvaret for kontinuerlig oppfølging av fakultetenes kompetanseplaner vil derfor bli lagt til virksomhetsnivået for å sikre en helhetlig fremdrift og løfte frem de utfordringene som krever særskilte tiltak. Føringer som gis på institusjonsnivå vil være styrende for fakultetenes planer.

For å innfri en ambisjon om 70% førstestillingskompetanse og 25% toppstillingskompetanse vil det være et behov for å tilføre om lag 100 årsverk med førstestillingskompetanse, hvorav halvparten må ha toppkompetanse. En slik ambisjon krever ekstraordinære tiltak i et utdanningslandskap hvor den ønskede første- og toppkompetansen er vanskelig å rekruttere innen de fagområdene hvor Nord universitet har identifisert sine behov. Om lag 2 av 3 nye førstekompetente som tilføres institusjonen, vil måtte gå til profesjonsfagene som følge av skjerpede krav og lavt formelt kompetansenivå ved fusjonstidspunktet innen disse fagene. I de nærmeste årene vil de fleste universitet og høyskoler søke å rekruttere første- og toppkompetanse innen de samme fagområdene. En stor andel av rekrutteringen må dermed gå gjennom egen talentutvikling. Slike interne prosesser er tidkrevende og gir ofte resultater først etter 3-6 år. Rekruttering av eksterne talenter må også ta en mer aktiv form hvor institusjonen oppfordrer unge forskertalenter og fagpersoner både nasjonalt og internasjonalt til å søke på utlyste stillinger.

For å operasjonalisere anbefalingene fra NOKUTs innledende tilsynsrapport og den interne kompetanseutvalgsrapporten legges det opp to planperioder. Den ene omhandler kritisk kompetanse i et kortere tidsspenn som skal sikre at institusjonen svarer til nye kompetansekrav innen utgangen av 2018, og et lengre løp som bl.a. åpner for flerårige kvalifiseringsløp for interne fagansatte i perioden frem mot 2022. Fremdriften vil bli fulgt på månedlig basis for å sikre at målbildet ikke mistes av syne.

Kompetanseheving 2017-2022

Delmål 1: Kritisk kompetanse 2017-2018

Ny studiekvalitetsforskrift ble vedtatt 24. juni 2016. Eksisterende universiteter og høyskoler skal oppfylle nye standarder og kriterier i forskriften innen utgangen av 2018. NOKUT vil vurdere behovet for ytterligere tilsyn med institusjonens universitetsakkreditering etter dette tidspunktet. I perioden frem mot 1.1.2019 vil det være en prioritet å styrke kritiske områder som trygger videre akkreditering som universitet i overensstemmelse med den nye studiekvalitetsforskriften. Nord universitet har satt opp et delmål for kompetanseheving i denne perioden hvor det særlig fokuseres på å tilføre et tilstrekkelig antall første- og toppkompetente fagpersoner til å understøtte doktorgradene, sikre femårig lærerutdanning og øke kompetansenivået innen profesjonsfagene.

Doktorgradene: Kompetansen som understøtter doktorgradene vil kunne styrkes langs to akser. Den ene innebærer ekstern rekruttering innenfor doktorgradsfeltene, den andre innebærer å knytte forskerkompetente som i dag ikke jobber med doktorgradene, men som forsker innen beslektede felt, til ph.d.-programmene. Det er i dag mellom 20 og 25 aktive forskere tilknyttet hvert ph.d.-program. Aktive forskere defineres som forskerkompetente som har publisert i poenggivende tidsskrift siste tre år. Det er videre identifisert mellom 3-12 aktive forskere som kan knyttes til hvert av doktorgradsprogrammene i handlingsplanens tidsperspektiv. Innen utgangen av 2018 forventes det å være tilknyttet mellom 25-35 aktive forskere til hvert av programmene. Dette tilfredsstiller kravene til fagmiljøene med god margin. Arbeidet med å sikre god veiledning og gjennomstrømning på ph.d.-programmene må intensiveres i perioden. Målet er at alle doktorgradsprogrammene uteksaminerer minst 5 kandidater årlig. Det har de siste årene vært en økning i antall stipendiatstillinger ved institusjonen slik at det på sikt vil være forventet en innfrielse av dette målet. På kortere sikt vil arbeidet bestå i å uteksaminere tilstrekkelig antall kandidater i 2017 og 2018 for å kompensere for relativ svak uttelling i 2015 og 2016. En karriereplan for stipendiatene vil også kartlegge hvor mange av de uteksaminerte kandidatene institusjonen kan inkludere i sine ambisjoner om økt førstestillingsandel.

Femårige lærerutdanninger: Det er i 2016 gjort en omfattende kartlegging av kompetansesituasjonen og av fremtidige kompetansebehov ved de femårige lærerutdanningene. Kartleggingen bekrefter at Nord universitet vil ha tilstrekkelig første- og toppkompetanse til å tilby femårige lærerutdanninger i alle de sentrale skolefagene samt i seks av de øvrige fagene. Oversikten viser også hvor fagmiljøene er sårbare, noe som åpner for målrettet rekruttering. I tidsvinduet til delmål 1 er det begrensede muligheter for intern kompetanseheving utover opprykk til professor der kvalifiserende arbeid er igangsatt eller opprykk til førstestilling for ansatte som allerede er i kvalifiseringsløp. For å ta steget fra tilstrekkelig kompetanse til robuste fagmiljøer vil det kreves en mer omfattende tilførsel av første og toppkompetanse enn hva en kan forvente fra interne opprykk. Av den grunn vil universitetet være avhengig av betydelig *ekstern* rekruttering i denne fasen.

Det generelle kompetansenivået: Innen utgangen av 2018 vil det være et mål å passere 62% førstestillingskompetanse og 20% toppstillingskompetanse. I antall forskerårsverk tilsvarer dette en økning på 45 førstestillinger, hvorav 20 vil være toppstillinger. Implementeringen av dette målet vil følge planen for delmål 2 (se under), men med større vekt på ekstern rekruttering og opprykk for fagansatte som allerede er i kvalifiserende løp.

Delmål 2: 70% førstestillingskompetanse og 25% toppstillingskompetanse innen 2022

Parallelt med delmål 1 vil målet om 70% førstestillingskompetanse og 25% toppstillingskompetanse innen 2022 følges i et lengre tidsspenn. Tilførsel av nye første- og toppstillinger vil måtte komme enten gjennom 1) rekruttering av eksterne førstekompetente, 2) ved å sette interne fagpersoner i kvalifiseringsløp eller 3) ved å utlyse stipendiatstillinger med mål om å beholde kompetansen ved endt doktorgradsløp. En stor del av den kompetansen institusjonen har behov for vil ikke være tilgjengelig eksternt. Derfor inneholder denne delen av kompetanseplanen et større fokus på intern kompetanseheving og kvalifiseringsløp over flere år.

Rekruttering av eksterne førstekompetente: omtrent halvparten av de 100 førstekompetente som institusjonen mangler forventes rekruttert gjennom ekstern utlysning.

Interne fagpersoner satt i kvalifiseringsløp: Denne kategorien omfatter både universitetslektorer som frikjøpes helt eller delvis for å gå inn i førstekompetanseløp og førstekompetente som ønsker å kvalifisere seg til toppstillinger på tilsvarende vis. Den siste gruppen vil ikke tilføre nye førstekompetente, men redusere antall toppkompetente som må rekrutteres eksternt. Universitetslektorer som ønsker å gå inn i et førstekompetanseløp vil særlig oppmuntres på fagområder hvor det er mangel på tilgjengelig førstekompetanse i sektoren. Universitetet forventer å rekruttere om lag 10% av behovet for førstekompetanse gjennom slik kvalifisering.

Rekruttering gjennom interne stipendiatstillinger: Hevet akademisk kompetansenivå skal også tilføre kvalitativt bedre forskning og undervisning. Der den ønskede kompetansen ikke finnes vil en måtte bygge kompetansen selv fremfor å rekruttere mindre egnede fagpersoner eksternt. Ved å utforme stipendiatstillinger etter kompetansebehov vil en kunne tilføre denne kompetansen til institusjonen hvis den uteksaminerte kandidaten velger å fortsette sitt virke ved universitetet. Våren 2016 ble 51 rekrutteringsstillinger gitt til sektoren øremerket forskning innen lærerutdanning for å bidra til økt førstekompetanse innen dette fagfeltet. Nord universitet fikk 5 av disse stillingene, og de inngår nå i kompetanseplanen ved institusjonen.

For hver førstekompetente universitetet rekrutterer gjennom egne ph.d. program, vil institusjonen måtte lyse ut to stipendiatstillinger, da en av to forventes å enten velge videre karriere ved et annet universitet eller ikke gjennomfører doktorgraden (estimert 70% gjennomføringsgrad, og rekrutteringsrate på 75% av de som fullfører graden). For å tilføre rundt 30 førstestillinger gjennom egne stipendiater vil universitetet måtte tilsette rundt 60 stipendiater i løp.

Generelt for de interne kvalifiseringsløpene må institusjonen styrke faglig ledelse og veiledning. NOKUT etterspør i sin innledende tilsynsrapport bedre «faculty management» for å følge opp egne ansatte i løp (s.21). Dette vil få en sentral plass i den nye organisasjonsstrukturen og mer spesifikt i institusjonens kompetanseplanlegging.

Kostnader

Økte lønns- og driftsutgifter: Kompetanseplanens fase 1 som innebærer 62% førstekompetanse og 20% toppkompetanse ved utgangen av 2018, vil gi **15 MNOK** i økte lønns- og driftsutgifter årlig. Kompetanseplanens sluttmaal på 70% førstekompetanse og 25% toppkompetanse vil tilsvare **35 MNOK** årlig i økte lønns- og driftsutgifter. En del av de økte utgiftene kommer som følge av redusert undervisningsressurs ved økt kompetansenivå (økt forskningstid) som må kompenseres med ekstra undervisningsårsverk. Beregningene forutsetter at halvparten av den reduserte undervisningskapasiteten tas ut gjennom samkjøring og forenkling av studieporteføljen¹.

¹ Opprettholder universitetet undervisningskapasiteten som på nåværende tidspunkt, vil økt kostnad ved 70% førstekompetanse være 50 MNOK årlig.

Det følger ingen kostnadskompensasjon fra KD ved hevet kompetansenivå. Dette innebærer at de fakultetene som står for hovedløftet også vil få den største driftsbyrden ved økt førstestillingsandel. Profesjonsfagene vil stå for 2 av 3 nye første- og toppstillinger, og dermed måtte svare for 10 av de 15 millionene i økte lønns- og driftsutgifter per 1.1.2019. Dette kan potensielt bli et disinsentiv for kompetanseheving ved de to profesjonsfakultetene da økt førstestillingsnivå fører til betydelige kutt i andre budsjettposter. Det skal vurderes hvorvidt det er hensiktsmessig å innarbeide et kompetanseelement i budsjettfordelingsmodellen ved universitetet som kompenserer for økte lønns- og driftsutgifter ved hevet første- og toppstillingsandel.

Det forventes at hevet andel ansatte i første- og toppstilling også vil medføre større tilslag på eksternt finansierte forskningsprosjekter og dermed også representere en inntektsside for universitetet.

Kostnader til kompetanseløft: Den største utgiftsposten ved kompetanseløftet er knyttet til stipendiatstillinger. 60 stipendiatstillinger slik det skisseres ovenfor, impliserer en kostnad på 180 MNOK over 3 år. Institusjonen kan i stor grad bruke allerede tildelte rekrutteringsstillinger til dette formålet og trenger ikke bruke avsatte midler til det.

For de andre kompetansehevingstiltakene er det satt av 22 MNOK fra SAKS-midlene i 2015 og 2016 (ref. styresak 13/15 og 70/16) og det gjøres tilgjengelig ytterligere 30 MNOK for 2017 (ref. styresak 120/16). Disse midlene blir bl.a. brukt til vurderingskomiteer for opprykk, særlige rekrutteringsaktiviteter og frikjøp av fagpersoner i kvalifiseringsløp. SAKS-midlene er fordelt til fakultetene med 2 MNOK til henholdsvis HHN, FSV og FBA, 4 MNOK til FSH og 10 MNOK til FLU. 1,5 MNOK er tildelt Senter for universitetspedagogikk og digitalt læringsmiljø, og 0,5 MNOK til kompetansevurdering med opprykksveiledning.

Implementering

Implementering av kompetanseløftet krever tydelig ledelse både på virksomhetsnivå, fakultetsnivå og i de fagnære lederposisjonene. Universitetets nye organisasjonsdesign legger til rette for ledelse som bygger på nær kjennskap til fagansattes utviklingspotensial gjennom faggrupeledere som har personalansvar for et håndterbart antall fagansatte. Disse vil kunne gi kontinuerlig oppfølging, oppmuntring og veiledning for interne talenter som ønsker å gå inn i kvalifiseringsløp. Utviklingssamtaler med den enkelte fagansatte gir et innblikk i den enkeltes utviklingspotensiale, og gir samtidig institusjonen viktig kunnskap om det totale potensialet for intern kompetanseheving.

Virksomhetsnivået tillegges ansvar for utforming og oppfølging av overordnede handlingsplaner og tiltak. Tiltakene som er beskrevet i rapporten «Premisser for et kompetanseløft ved Nord universitet», vil bli nærmere presentert av rektor i styremøtet med en innbyrdes prioritering og tidsplan for implementering.

Oppfølging av tiltakslisten koordineres på virksomhetsnivå, og implementeres med støtte av fagnære ledere og dekaner som beskrevet over. Institusjonens tertialvise dialogmøter mellom rektor og den enkelte dekan vil bli en sentral arena for oppfølging av kompetanseplanen.



Premisser for et kompetanseløft ved Nord universitet

Redigert og bearbeidet versjon av rapport fra intern arbeidsgruppe.

Arbeidsgruppen har bestått av

Hanne Thommesen (leder), Vegard Pedersen, Stein Johnny Valstad,
Ingvild Mestad, Kristin Bratseth, Olav Frigaard og Majken Paulsen

Innhold

Innledning.....	5
Kompetansekrav til et universitet	5
Doktorgradene ved NORD	6
Kulturendring - Fra høyskole til universitet.....	8
Ledelse av forskning	10
Anbefalinger:	10
Attraktiv arbeidsplass	11
Anbefalinger	11
Kulturendring – fra avdeling til fakultet	12
Fakultet for biovitenskap og akvakultur	13
Ph.d. i akvatisk biovitenskap	14
Anbefalinger	14
Fakultet for samfunnsvitenskap	15
Ph.d. i sosiologi	16
Anbefalinger	16
Handelshøgskolen	17
Ph.d. i bedriftsøkonomi	18
Anbefalinger	18
Fakultet for lærerutdanning og kunst- og kulturfag.....	19
Ph.d. i studier av profesjonspraksis.....	20
Anbefalinger	20
Fakultet for sykepleie og helsevitenskap	21
Anbefalinger	21
Arbeid med å heve kompetansen	22
Kartlegging.....	22
Anbefalinger	22
Kompetanseløp	23
Anbefaling.....	23
Rekruttering	23
Anbefalinger	24

Tabell-liste:

Tabell 1 Vitenskapelig publisering ved NORD	7
Tabell 2 Antall disputaser ved NORD	7
Tabell 3 Undervisningsoppgaver ved NORD.....	8
Tabell 4 Samlet kompetanseoversikt Nord universitet	12
Tabell 5 Ansatte ved FBA.....	13
Tabell 6 Ansatte ved FSV	15
Tabell 7 Ansatte ved HHN.....	17
Tabell 8 Ansatte ved FLU	19
Tabell 9 Ansatte ved FSH.....	21

Innledning

Kompetanse defineres som evnen til å løse en oppgave eller beherske et yrke i møte med komplekse krav, situasjoner og utfordringer. I denne sammenhengen handler det om de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver som ansatt ved Nord universitet.

Denne strategiske kompetanseplanen skal bidra til å heve kompetansen blant de forsknings- og undervisningsansatte i NORD. Planen skal være til inspirasjon og nytte for nye og gamle ledere i institusjonen, og for alle ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger.

En strategisk kompetanseplan til forskjell fra en ren kompetansekartlegging viser gapet mellom nåværende og ønsket kompetanse. I tillegg peker planen på valgene organisasjonen må ta og på de aksjonene ledelsen må iverksette for å støtte oppunder den kompetansehevingen som skal gjennomføres. Planen bør raffineres og besluttes, og den bør få betydning. Den strategiske planen er tenkt som en plattform for de fakultetsvise kompetanseplanene og de årlige handlingsplanene.

Kompetansekrav til et universitet

Et universitets formål, er i henhold til Universitets- og høyskoleloven § 1-1 å tilby høyere utdanning, og utføre forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid på høyt internasjonalt nivå.

Fra politisk hold skjerpes kravene for å bli akkreditert som universitet. Dette innebærer at kravet om å være universitet også endres. Det er flere krav som endres, og disse påvirker også hvordan kompetanse i et universitet må planlegges og utvikles. Det kommer nye krav til kompetanse for å etablere master- og doktorgradsprogrammer. Målet med de skjerpede kravene er å heve kvaliteten i høyere utdanning. De nye kravene for å bli universitet er¹:

- Institusjonene må tilby fire doktorgradsprogrammer alene.
- Doktorgradsprogrammene skal være godt dekkende for institusjonens faglige profil.
- Institusjonene må dokumentere at de tar opp minst 15 doktorgradsstudenter per program over tid for å bli akkreditert som universitet eller vitenskapelig høyskole.
- Institusjonene må dokumentere at de uteksaminerer i snitt minst fem kandidater i året over en treårsperiode i minst to av doktorgradsprogrammene.

Samtlige fire punkt over er relatert til doktorgradene. Opprettholdelse av de fire doktorgradene er avgjørende for å være universitet. Kvalitetsforskriften² gir tydelige kompetanse- og kvalitetskrav for opprettelse av nye doktorgrader, og disse kravene må forstås som gjeldende også for eksisterende doktorgradsprogram. Det er imidlertid foreslått ytterligere skjerping av kravene i kvalitetsforskriften i en nylig høring³. Her legges det vekt på at det stilles samme formelle krav til selvakkreditering som ved opprettelse av nye doktorgradsprogram etter godkjenning fra NOKUT. På bakgrunn av dette er det hensiktsmessig å måle dagens kompetansesituasjon opp mot fremtidige krav, heller enn dagens krav, for å sikre robusthet i universitetsstatusen og i de fire doktorgradsprogrammene ved NORD⁴.

¹ Basert på: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/skerper-kravene-for-a-bli-universitet/id2506008/>

² Forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning.

³ Høring - endring i forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning. Regjeringen. 28.06.2016.

⁴ Doktorgradsutdanning ved Nord universitet: Rapport fra Arbeidsgruppen med ansvar for utredning av framtidige doktorgradsutdanninger ved Nord universitetet.

Den nye kvalitetsforskriften vil stille krav til både fagmiljøet som støtter opp om doktorgradene, volum (herunder gjennomføring, antall stipendiater i løp og antall stipendiater med hovedarbeidsplass ved institusjonen) samt vitenskapelig helhet (herunder publisering) og spesialiteter i det respektive doktorgradsprogram. Krav til fagmiljøet går på en rekke variabler som omhandler kvalitet og tilstrekkelig forskningstygde. De nye kravene kan oppsummeres slik⁵:

- Større faglig bredde enn det som har vært godkjent på grunnlag av dagens kriterier. Også smalere utdanninger som spesialistutdanninger skal etableres i brede fagmiljøer.
- Master- og doktorgradsstudier kan kun opprettes i fagmiljøer som allerede er faglig sterke og aktive med publisering over en gitt periode før doktorgradsprogrammet starter, og holder en jevn og høy publisering så lenge dr. grads programmet er i drift.
- Studiene skal bygge på oppdatert forskning.
- Kompetansen i fagmiljøet skal speile bredden av fag, emner og kunnskapsområder som studentene undervises i.
- Fagmiljøet skal kunne vise til dokumenterte resultater på høyt nivå og resultater fra samarbeid med andre fagmiljøer nasjonalt og internasjonalt.

Disse punktene viser at master- og doktorgradsstudier skal bygges på fagmiljøer som allerede er faglig sterke. Dette skal kunne dokumenteres ved hjelp av resultater på høyt nivå, samt samarbeid med andre fagmiljø, både nasjonalt og internasjonalt. Våre fagmiljø må således arbeide aktivt for å dokumentere forskningsresultater på et høyt nivå for å beholde utdanningsprogrammer på master- og doktorgradsprogram.

Doktorgradene ved NORD

Universitetet i Nordland (UiN) ble etablert på fire doktorgrader, og fagmiljøets kompetanse henger tett sammen med profilene på disse: 1) Ph.d. i akvatisk biovitenskap, 2) Ph.d. i bedriftsøkonomi, 3) Ph.d. i sosiologi og 4) Ph.d. i studier av profesjonspraksis. De samme doktorgradsprogrammene er foreløpig gjeldende for NORDs kompetansebehov og utvikling.

For å sikre robusthet og nok kompetanse for å møte de skjerpede kravene må et universitet holde seg godt over kravet på åtte årsverk (førsteamanuensis eller professor) tilknyttet hvert doktorgradsprogram.

«Signaler fra universitetsledelsen tilsier at vi på sikt må strebe mot at hvert doktorgradsprogram støttes av et fagmiljø på minimum 20 aktive forskere, hvorav halvparten bør være professorer og andre halvparten førsteamanuenser. Dette for å sikre robusthet i fagmiljøene.»⁶

På bakgrunn av dette målet vil hvert enkelt fakultet bli sett opp mot behovet for 20 «aktive forskere»⁷ i stedet for kravet i kvalitetsforskriften om åtte aktive forskere. Fakultetene må selv påse at halvparten av de aktive forskerne er professorer. Et av kravene til en aktiv forsker er at vedkommende skal ha publisert i poenggivende tidsskrift de siste tre årene, et annet er at vedkommende søker eksterne prosjekter.

⁵ Basert på: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/skjerper-kravene-for-a-bli-universitet/id2506008/>

⁶ Doktorgradsutdanning ved Nord universitet: Rapport fra Arbeidsgruppen med ansvar for utredning av framtidige doktorgradsutdanninger ved Nord universitetet (prosjekt faglig organisering).

⁷ Aktive forskere er definert som forskere som har publisert i løpet av de siste tre år.

Tabell 1 Vitenskapelig publisering ved NORD

	FBA	FLU	FSH	FSV	HHN
Publiseringspoeng 2015	46,2	107,7	41,9	122,6	84,3
Poeng pr. UFF 2015	0,66	0,44	0,29	1,15	0,63

Nord universitet har hatt en økning i vitenskapelig publisering de siste årene, men er ennå ikke kommet på nivå med de øvrige universitetene. Det bør ligge en forventning i institusjonen om at vitenskapelige ansatte skal publisere i poenggivende tidsskrift/bøker, og dette bør inngå i planleggingen av arbeidstiden deres. En av hovedutfordringene i NORD er at det er en relativt liten andel vitenskapelig ansatte som bidrar til det meste av vitenskapelig publisering ved institusjonen. Særlig de som støtter opp om doktorgraden må publisere jevnt.

Rektor har signalisert at alle doktorgradsprogrammene skal ha 25 universitetsstipendiater⁸. Ett av kravene i kvalitetsforskriften er at minimum to doktorgrader må uteksaminere fem kandidater i snitt over tre år. NORD har imidlertid satt som mål at alle fire doktorgradene skal oppfylle dette kravet. Det er ikke alle ph.d.-studenter som gjennomføre sine doktorgrader. Ifølge Olsen og Kyvik⁹ brukes vanligvis tre mål for å vurdere gjennomstrømming i doktorgradsutdanningene: (a) Andel som fullfører studiet, (b) studielengde for dem som fullfører, og (c) alder ved avlagt doktorgrad. Det er likevel slik at størrelsene; gjennomføringstid, gjennomføringsgrad og disputasalder primært har relevans for stipendiater med finansiering for tre eller fire år, og som i utgangspunktet forventes å fullføre doktorgradsstudiet på normert tid. For ansatte som skal i kompetanseløp må tidsbruken ses i forhold til arbeidsmengde utover ph.d.-arbeidet (undervisning), og i forhold til om arbeidstakeren allerede har gjennomført datainnsamling, ph.d.-kurs og/eller allerede skrevet artikler. Ifølge Olsen og Kyvik hadde tre av fire fra stipendiatkullet 2002-2003 disputert etter 8 år. De skriver også at blant dem som disputerte i 2011 lå tidsbruken på 5,1 år. De kvinnelige doktorene bruker jevnt over noe lengre tid enn de mannlige. Gjennomstrømming er et vanskelig mål, men hvert program ved NORD forventes å uteksaminere fem kandidater i året. To program er nødt til å nå dette målet for at institusjonen skal beholde universitetsstatusen.

Av tabell 2 ser vi at det per dags dato kun er ph.d. i bedriftsøkonomi som innfrir dette kravet med god margin, mens ph.d. i sosiologi akkurat innfrir kravet. De øvrige to doktorgradsprogrammene har en vei å gå for å nå kravet. Doktorgradene og vertsfakultetene deres beskrives mer utførlig senere i teksten.

Tabell 2 Antall disputaser ved NORD¹⁰

	Ph.d. i akvatisk biovitenskap	Ph.d. i studier av profesjonspraksis	Ph.d. i sosiologi	Ph.d. i bedriftsøkonomi
2015	2	2	4	5
2014	3	5	4	8
2013	4	1	6	8
Snitt	3	2.7	4.7	7

⁸ Det vil si KD finansierte stillinger.

⁹ Olsen, Terje Bruen og Kyvik, Svein (2012). Stipendiater og doktorgradsgjennomføring. Oslo: NIFU Rapport 29/2012

¹⁰ Tall fra DBH.

Et middel for å kunne drive forskning er tilstrekkelig finansiering, eller nok tid til forskningsaktivitet. Dette har selvfølgelig betydning også utover doktorgradene, da forskning i seg selv er en sentral aktivitet på et universitet. Ekstern finansiering muliggjør mer forskning enn det man har råd til over universitetets ordinære budsjett, og mindre undervisning vil gi mer tid til forskning.

«Et generelt krav til god forskning er at den bringer ny kunnskap. Utover dette må følgende kriterier oppfylles for at forskningen skal ha høy kvalitet: Originalitet, soliditet og faglig relevans eller samfunnsmessig nytteverdi. Et godt forskningsarbeid har alle elementer i seg, men vektingen av elementene varierer. I den grensesprengende forskningen veier originalitetskriteriet tungt. I den anvendte forskningen står den samfunnsmessige nytteverdien sentralt.»¹¹

Dersom et fakultet reduserer undervisningsoppgavene, ved å legge ned emner eller studier, gir det de ansatte mulighet til å bruke mer tid på forskning eller kompetanseheving. For eksempel kan universitetslektorer delta i førsteamanuensisløp gjennom å ta doktorgrad. En slik omprioritering vil tjene flere formål. For det første vil kompetansen i fakultetet øke, for det andre vil fakultetet få flere ph.d.-studenter og dermed få økt gjennomstrømning på programmet, for det tredje vil artikkelbaserte doktorgrader gi publiseringspoeng og for det fjerde vil den ansatte på sikt kunne gi forskningsbasert undervisning. Denne måten å tenke på er i tråd med prinsippene SEFØ-modellen¹².

Tabell 3 Undervisningsoppgaver ved NORD

	FBA	FLU	FSH	FSV	HHN
Antall studieprogram	28	129	33	62	57
Antall emner	180	909	343	292	349

Som tabell 3 viser har alle fakultetene en stor studieportefølje, og en mer planmessig bruk av forsknings- og undervisningsressursene styrker robustheten i NORDs fagmiljø. Departementet har for eksempel tatt til orde for at det ikke bør benyttes ressurser til å opprettholde fag og gis undervisning på studieprogram med under 20 studenter¹³.

Kulturendring - Fra høyskole til universitet

Fusjonen har ført til at to høyskoler (HiNT og HiNe), og et lite universitet (UiN) skal bygge et nytt robust universitet (NORD). Dette byggeprosjektet skal skje på en slik måte at den nye institusjonen forblir et universitet. Samtidig som vi - ansatte og ledere ved Nord universitet – skal bygge et nytt universitet, skal det etableres et attraktivt arbeidsmiljø og «vi»-fellesskap i institusjonen. Merkevaren NORD skal etableres.

En viktig forutsetning for å bygge et universitet er å tenke og opptre som et universitet. Intervjuene med dekanene beskriver at det allerede er i gang slike endringsprosesser, men institusjonen som

¹¹ Meld. St. 18 (2014-2015) Konsentrasjon for kvalitet — Strukturreform i universitets- og høyskolesektoren

¹² SEFØ- modellen er inspirert av den såkalte EMMAP-modellen som er utviklet av The Knowledge Partnership i Storbritannia. Den er videreutviklet av arbeidsgruppen og tilpasset norske forhold. SEFØ står for Strategisk betydning (Mission), Etterspørsel (Market Attractiveness), Faglig bærekraft (Performance): Økonomisk bærekraft (Economic). – Studieporteføljestyling 2013, Høgskolen i Oslo og Akershus.

¹³ Kvalitetsrapport 2014, Universitet i Nordland.

helhet har en lang vei å gå for å etablere en universitetskultur på lik linje med de større og eldre universitetene i Norge. Det påtrengende spørsmålet her er: Hva er egentlig universitetskultur?

En av de viktigste forskjellene mellom en høyskolekultur og en universitetskultur er at ansatte med forskningskompetanse setter preg på alle ledd i institusjonen. NORD trenger å etablere en felles kultur – en universitetskultur. I en overgangsfase må således kompetanseutvikling, forskningen og forskningsbasert undervisning komme først. Dette kan være en tung, men nødvendig prioritering i institusjonen. Når man setter «forskning først», må man gjøre dette gjennom å endre praksiser og kultur, og aktivt snakke forskning opp som aktivitet blant de faglig ansatte.

For profesjonsutdanningene er det viktig å sikre *relevans* for utdanningene i forskningen, altså særlig tett kobling mellom undervisning og forskning. Dette innebærer at for å lykkes med et helhetlig kvalitetsløft i Nord universitet, må den strategiske prioriteringen av forskning innenfor profesjonsutdanningene gis en innretning som styrker profesjonsrelevans og forskningsbasert utdanning, i kombinasjon med prinsippene om akademisk frihet.

Internasjonalisering er også viktig for å bygge universitetskultur. Internasjonalisering handler om å dyrke internasjonalt samarbeid og bygge levedyktige forskernettverk. Det handler om å publisere internasjonalt, om å søke konkurranseutsatt finansiering gjennom EU eller andre internasjonale kanaler, om å gi engelskspråklige studietilbud, samt benytte engelsk pensum. Det handler om at ansatte og ph.d.-studenter deltar på internasjonale konferanser og at Nord universitet arrangerer slike konferanser. Det kan også handle om å dyrke internasjonalt samarbeid på en slik måte at en gjør egen institusjon attraktiv som et sted som utenlandsk forskere vil besøke¹⁴. Internasjonalisering kan prioriteres gjennom sterke insentiver for at både studenter og ansatte reiser ut for å arbeide/studere ved utenlandske institusjoner.

Universitetskultur kjennetegnes også ved at man har et utdanningsløp som er strømlinjeformet på en slik måte at man kan gå fra bachelorgrad til doktorgrad innad i institusjonen. Denne veien opp skal være tydelig og synlig for studenten.

En annen måte å forstå hva «universitetskultur» i seg selv innebærer er å se på de store, etablerte universitetene i Norge, og hva slags praksiser de har. Eksempelvis mener vi at disse institusjonene lar sentrale professorer, som er godt kjent i norsk offentlighet, undervise på bachelornivå. Eksempler på dette er Thomas Hylland-Eriksen og Dag O. Hessen, som begge er sentrale skikkelser både i sine fag og i norsk ordskifte. Det handler også om at undervisningen i større grad skal være forskningsbasert. Her kreves det blant annet at alle studenter, på et tidlig nivå, må lære akademisk dannelse (ex.phil), forskningsmetode, og kildekritikk – tre grunnpilarer i akademisk virksomhet¹⁵.

Kulturendring er ikke noe som skjer av seg selv, og ei heller over natten. For å sette i gang en kulturendring, hvor forskning er en prioritet, må man ha en ledelse og ledere som deler disse verdiene. Det må være ledere som er villig til å jobbe for å forankre akademiske verdier i organisasjonen. Rektor, og spesielt dekanenes sitt syn på forskning, er avgjørende for å få til en universitetskultur, en kultur hvor forskning er en minst like viktig kjernevirksomhet som utdanning. NORD trenger ledere- og ledelsesgrupper som snakker forskning opp, og som er villig til å prioritere forskning (men også kompetanseheving). De må være villig til å jobbe for at forskningsaktivitet skal gi anerkjennelse innad i institusjonen. Forskning må ikke bare bli en legitim aktivitet, men må bli sett på som en aktivitet som er avgjørende for virksomhetens videre utvikling.

¹⁴ 10 tiltak for internasjonalisering: Hioa.no.

¹⁵ Hyllseth, Berit (2001). Forskningsbasert undervisning. Oslo: Norgesnettrådets rapporter

Ledelse av forskning

Ved et universitet møtes ulike ledelsesformer og ledelseslogikker. I denne sammenheng vil vi understreke utviklingen og forsterkingen av god forskningsledelse. En slik ledelsesform minner mer om den gamle mester – svenn varianten (mentorvirksomhet), enn balansert målstyring. Forskningsledelse legger vekt på at kompetansemedarbeideren har frihet til å handle og ta selvstendige beslutninger. Frihet er en forutsetning for selvledelse. Selvledelse er nødvendig som et komplement til ledelsens styrings og kontrollsystem innenfor forskning. Det er samtidig grunn til å presisere at medarbeiderens frihet ikke er automatisk konsekvens av ansettelsen, men at den gradvis blir opptjent når en demonstrerer sin forpliktelse til virksomhetens misjon. God forskningsledelse innebærer god kjennskap til de ulike fasene i forskningsprosessen, relasjoner til nasjonale og internasjonale fagnettverk og “state of the art” innen sitt forskningsområde. Måten ledelse utøves på innen et universitet påvirker også organisasjonskulturen. Cameron & Quinn¹⁶ skiller mellom fire ulike kulturer som hver på sin måte støtter opp under samarbeid, kontroll, nyskaping og konkurranse. I en universitetskultur etterstrebes særlig samarbeid, nyskaping og konkurranse, mens kontrollsystemene ikke bør prege kulturen. Derimot vil faglig oppfølging og veiledning av de ansatte i vitenskapelige stillinger være ønskelig.

Status per i dag er at denne holdningsendringen allerede er i gang, og den ble synliggjort gjennom våre intervjuer. Eksempelvis har det blitt beskrevet at forskning har gått fra noe som har blitt sett på som “jålete”, til noe man må være med på, og denne endringen “er til å ta og føle på”¹⁷. Hos FSV har denne endringen til universitetskultur kommet godt i gang, og dette skyldes i særlig grad den organisering dette fakultetet har hatt med sitt fokus på forskningsgrupper¹⁸. Hos PHS påpekes det at professorprogrammet og didaktisk utvikling har vært avgjørende for å få til en kultur- og holdningsendring.¹⁹

Anbefalinger:

- Det bør arbeides med å etablere en universitetskultur med fokus på en felles forståelse av høy internasjonal kvalitet.
- Det bør etableres et lederutviklingsprogram som fokuserer på hvordan kultur og resultater henger sammen.
- NORD bør rekruttere ledere som kjenner universitetssektoren, og som kan mobilisere ansatte til å arbeide for virksomhetens kjerneinnhold.
- Forsknings- og utdanningsledelse bør styrkes.
- Alle fakultet bør iverksette tiltak som tilrettelegger for økt forskningsaktivitet de neste tre årene. Dette bør det gis strategiske midler til.
- Alle fakultet bør gjennomgå studieporteføljen for å se om antall emner og studier kan reduseres, for å legge til rette for mer tid til kompetanseheving og forskning.
- Det bør utvikles en lønnspolitikk som stimulerer til økt forskningsaktivitet.
- NORD bør ha et fokus på å etablere gode og effektive administrative rutiner som kan bidra til nødvendig forskningsadministrativ støtte.

¹⁶ Cameron, K.S. & Quinn, R.E. (2011): Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework, Revised Edition. Jossey-Bass.

¹⁷ Intervju med dekan Egil Solli.

¹⁸ Intervju med dekan Hanne Thommesen.

¹⁹ Intervju med prodekan Terese Bondas.

Attraktiv arbeidsplass

Nord universitet skal være en attraktiv arbeidsplass for personer som vil benytte sitt arbeidsliv til forskning og utvikling, undervisning og formidling. Institusjonen bør strebe etter å skape et attraktivt arbeidsmiljø som støtter opp om den enkelte ansattes nytenkning og kreativitet både innen forskningsfeltet og i den relaterte utdanningen. For å realisere ambisjonene om å bygge en universitetskultur må fakultetene lykkes i å ta vare på sine ansatte, og institusjonen må lykkes i konkurransen om å rekruttere de beste talentene og de beste senioren.

«Nord universitet skal stimulere til nytenkning, nyskaping og mulighetskultur på alle fagområder. Innovasjon skal være et gjennomgripende kjennetegn ved forskning, utdanning og administrasjon ved universitetet. Dette betinger utstrakt grad av samhandling internt mellom ansatte og studenter, men også mellom universitetet og omverdenen²⁰.»

Nord universitet bør fremme akademisk frihet, og fleksibilitet i arbeidsoppgavene i de vitenskapelige stillingene. De ansatte bør oppmuntres til å forfølge de problemstillingene de finner interessante, og de bør ha anledning til å utvikle nye undervisningsmetoder. Kombinasjonen forskning og undervisning er en av fordelene ved å velge en universitetskarriere, og denne kombinasjonen bør gjennomsyre de vitenskapelige stillingene ved Nord universitet. Dette vil være forskjellig fra å bygge opp noen ansatte med forskningskompetanse, og andre med undervisningskompetanse. Det bør også være tydelig for faglig ansatte hvor grensen mellom det administrative og det faglige ansvar går, slik at man unngår merarbeid på grunn av misforståelser og dårlig kommunikasjon. Vitenskapelig ansatte bør kunne jobbe primært med forskning og undervisning, og inneha et minimum av administrative ansvarsområder. Med dette som mål vil det også være nødvendig med administrative ansatte med høy spesialisert kompetanse og med god innsikt i de aktuelle forsknings- og utdanningsområdene.

I utviklingen av universitetet er det imidlertid nødvendig å styre utviklingen på en slik måte at en etablerer robuste forskningsmiljøer. Strategisk innhenting av kompetanse og eksterne midler må likevel ikke gå på bekostning av verken den akademiske friheten eller undervisningskvaliteten.

Anbefalinger

Nord Universitet bør:

- Rekruttere vitenskapelige ansatte som både vil arbeide med forskning og undervisning.
- Drive aktiv oppfølging av de ansatte og prestasjonene deres.
- Gi forskere (førstemanuensiser og professorer) forskningstid om de leverer forskning.
- Legge til rette for kompetanseheving for dem som ønsker det.
- Arbeide for sammenhengende tid til forskning for forskere.
- Begrense bruk av midlertidige med unntak av stipendiat og postdoktorstillinger.
- Utvikle rutiner og insentiver for å fremhever ansatte som leverer på forskning, altså som publiserer og som får tilslag på ekstern finansiering.

²⁰ Strategisk plan for NORD 2016-2020.

Kulturendring – fra avdeling til fakultet

Nord universitet er organisert i fem fakultet; Fakultet for biovitenskap og akvakultur (FBA), Fakultet for samfunnsvitenskap (FSV), Fakultet for lærerutdanning og kunst- og kulturfag (FLU), Fakultet for sykepleie og helsevitenskap (FSH) og Handelshøgskolen (HHN). Fakultetene varierer i størrelse fra ca. 94 (121 med teknikere) til ca. 286 ansatte. Samlet sett arbeider det ca. 840 personer i undervisnings- og forskningsstillinger ved NORD. Nord universitet skal være mulighets- og samarbeidsorientert, og universitetet har tre profilområder:

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

I *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2016* gjøres en analyse og sammenlikning av måltall på tvers av utdanningsinstitusjoner på høyere nivå i Norge. I denne rapporten står følgende: «Nord universitet har den laveste andelen førstestillingskompetanse blant universitetene med 54 %. Flere høgskoler ligger høyere enn dette». Målet for Nord universitet er å nå 70 % førstekompetanse²¹. Dette målet handler om at alle fakultet skal løfte seg, ikke bare de fakultetene med lav kompetanse.

Det er særlig på forskerkompetanse universitetet skårer lavt, og slik kompetanse er særlig viktig for å danne en universitetskultur. NORD bør således arbeide aktivt for å motivere ansatte uten doktorgrad til å ta en ph.d. eller dr.philos. Det er likevel slik at en del av de ansatte ser seg selv som undervisere, sågar som svært gode undervisere. Flere av disse ansatte har arbeidet i mange år i en av de fusjonerte institusjonene, og NORD trenger også disse for å bygge videre på universitetsprosjektet.

Fakultetene er forskjellige, og FBA og FSV har i utgangspunktet tilstrekkelig kompetanse til å nå målet 70 % førstekompetanse, men det er svært store forskjeller geografisk og mellom faggruppene i kompetanseprofil i disse to fakultetene. Denne skjevheten må disse fakultetene arbeide med på samme måte som de øvrige fakultetene må arbeide med å heve førstekompetansen. Med andre ord er kompetansearbeidet noe som må manifestere seg i hele institusjonen.

Tabell 4 Samlet kompetanseoversikt Nord universitet²²

Kompetanseoversikt	FBA	FLU	FSH	FSV	HHN
Andel førstekompetanse	83,2 %	51,1 %	37,2 %	73,9 %	59,8 %
Andel toppkompetanse	21,7 %	17,3 %	4,2 %	23,8 %	19,9 %

I det videre vil vi presentere fakultetene kort, og det arbeidet de har gjort når det gjelder å heve kompetansen. Presentasjonen er basert intervju med dekanene, på styresaken om organisering, samt tall fra Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) og innhenting av personallister gjort av personalavdelingen ved NORD i vår. Tallene som presenteres vil ikke alltid samsvare med dagens faktiske situasjon, men gi to ulike øyeblikksbilder. Disse øyeblikksbildene viser ikke nødvendigvis hvordan kompetansen i fakultetene er akkurat på nåværende tidspunkt. Alle fakultet arbeider med

²¹ Førstestillingskompetente årsverk er alle stillinger det kreves førstestillingskompetanse for å inneha. Dette defineres til å være følgende stillinger i kategoriene Undervisnings- og forskerstillinger (UN1), Professor II (UN2) og Rekrutteringsstillinger (UN3): professor, professor II, dosent, høgskoledosent, undervisningsdosent, førsteamanuensis, førstelektor, forskere på førstestillingsnivå (stillingskodene 1109, 1110, 1183), forskningssjef, postdoktor. (NOKUT-portalen, <http://dbh.nsd.uib.no/nokutportal/dokumentasjon.action>)

²² Nøkkeltall basert på ny organisering (de «offisielle» tallene som benyttes i arbeidet med organiseringen av NORD).

kompetanseheving. Noen ansatte har disputert siden august 2016, noen har fått opprykk, noen har gått av med pensjon, mens andre har fått ny jobb enten ved Nord universitet eller de har forlatt universitetet til fordel for en annen arbeidsgiver. Uansett er tallene tydelige, og de forteller at Nord universitet og fakultetene har noe å arbeide med i perioden 2017 – 2019.

Fakultet for biovitenskap og akvakultur ²³

FBA består av «det gamle FBA» og deler av Avdeling for næring samfunn og natur. Fakultetet teller ca. 94 ansatte i forsknings- og utdanningsstillinger. I tillegg til dette kommer 27 teknikere som arbeider med å legge til rette for forskning. Fakultetet har fire faggrupper (1) Akvakultur, (2) Økologi, (3) Genomikk, (4) Husdyr, produksjon og velferd. Utdannings- og forskningsaktivitetene ved FBA skjer ved studiestedene Bodø og Steinkjer.

Fakultetet har en forsknings- og utdanningsprofil som i stor grad støtter opp om profilområdet blå og grønn vekst, med bioøkonomi som et felles satsingsområde for de blå og de grønne fagene. Hovedtyngden av studiene ved fakultetet er innen havbruksdrift, husdyrfag, biologi og utmarksforvaltning. Fakultetet er forskningstungt, og har få studenter sammenlignet med de andre fakultetene.

FBA har den høyeste førstekompetansen blant fakultetene, men det er store interne forskjeller mellom studiestedene. Studiestedet Steinkjer har betydelig lavere kompetansenivå enn studiestedet Bodø. Det biovitenskapelige miljøet ved fakultetet er internasjonalt orientert, og de ansatte rekrutteres i stor grad internasjonalt. Dette er en fordel for internasjonaliseringen på fakultetet, og det er etablert flere engelskspråklige gradsstudier ved fakultetet.. For å sikre en bedre integrering og et bedre samarbeid også på de norskspråklige programmene, er det imidlertid viktig at utenlandske arbeidstakere får tilgang til opplæring i norsk og i norsk akademisk kultur.

Tabell 5 Ansatte ved FBA²⁴

	Gamle FBA	Fra NSN	Nye FBA
Professor	14	0	14
Professor II	3	0	3
Førsteamanuensis	14	4	18
Forsker	4	0	4
Postdoktor	6	0	6
Dosent	0	1	1
Førstelektor	1	4	5
Amanuensis	1	0	1
Stipendiat	29	4	33
Universitetslektor	2	6	8
Høgskolelærer	0	1	1
	57	20	94

²³ Denne delen er delvis basert på intervju med dekan Reid Hole.

²⁴ Tall fra personallister – Tallene i tabell 1 er nyere.

FBA har de siste fem årene gjort mye for å øke kompetansen til de ansatte i fakultetet. FBA har kjørt veilederkurs for ph.d.-veiledere, skrivekurs, EU-søknadskurs, støtte ved skriving av søknader om finansiering via konkurranseutsatte midler, medarbeider og karrieresamtaler. Fakultetet har gjennomført et målrettet arbeid for å få nytilsatte i professorløp og for å inkludere flest mulig i forskningsprosjekter. Ved FBA har en vært opptatt av at alle skal levere både forskning og undervisning. Fakultetet har i tillegg regler og ordninger for forskningstermin. Det er også innført insentivordninger for ph.d.-studenter som blir ferdige innen normert tid, og forskere får også insentiver både for søknader innsendt til Norges forskningsråd og H2020, og del av insentivene fra KD dersom prosjektene blir innvilget.

Det er imidlertid, ifølge dekan, viktig å merke seg at det ikke bare de ansatte i undervisnings- og forskerstillinger som trenger høy kompetanse i dette fakultetet. Fakultetet er avhengig av høy kompetanse også i støttefunksjonene, spesielt innenfor den tekniske støttestaben. Disse må ikke glemmes når en skal utvikle kompetansen ved fakultetene.

Ph.d. i akvatisk biovitenskap

FBA er vertsfakultet for Ph.d. i akvatisk biovitenskap. Programmet har i dag ca. 31 kandidater i løp, og har uteksaminert i snitt 3 kandidater per år de siste 3 årene. Fakultetet har 23 aktive forskere som er formelt tilknyttet doktorgradsprogrammet. De fleste stipendiatene på FBA følger eksternt finansierte forskningsprosjekter, det vil si at de kommer inn i prosjekter som allerede er i gang.

Fakultetet har en incentivordning for å få stipendiatene til å bli ferdig på normert tid, samt at de har introduksjonskurs for nye stipendiater og en etablert tillitsvalgtordning. Ifølge dekan har fakultetet en stor utfordring når det gjelder å få ut fem kandidater i året, da de inntil 2014 hadde kun to KD-finansierte stillinger. I løpet av de siste fem år har FBA hatt mellom 15-20 studenter i løp. Etter at fakultetet fikk godkjent doktorgradsprogrammet har fire studenter sluttet uten å være ferdige. Dette vekker bekymring. I 2015 har fakultet hatt fokus på å velge ut kandidater som har et godt potensial for å gjennomføre ph.d.-studiet på normert tid. Dette er gjort for å øke gjennomstrømmingen i programmet. Fakultetet har i tillegg sett at både stipendiater og veiledere ofte har for store ambisjoner for forskningsarbeidet. På tross av at FBA har kjørt veilederkurs er veilederkompetansen fremdeles variabel, da flere faglig ansatte har liten erfaring med veiledning av ph.d.-studenter. Det er avgjørende at stipendiatene kommer raskt i gang, og at veilederne bør ha en alternativ plan «*dersom biologien overrasker*».

Dekan ønsker en felles ansettelsespolitikk i NORD for hvordan stipendiater kan gå til postdoktor eller førsteamanuensis etter fullført doktorgrad.

Anbefalinger

Fakultetet bør:

- Sikre at ph.d.-utdanningen er forankret i et forskningsaktivt miljø med tilstrekkelig antall forskere (førsteamanuensiser og professorer) som kan bære utdanningen.
- Sikre tilstrekkelig mange ph.d.-studenter i løp, og god gjennomstrømming innen normert tid.
- Sikre at ph.d.-utdanningen er relevant for kandidater fra NORD generelt og FBA spesielt.
- Tilby professorprogram for førsteamanuensiser i fakultetet.
- Utvikle gode rekrutterings- og opptakrutiner for nye stipendiater, slik at man sikrer seg kandidater som har tilstrekkelig potensial.
- Sørge for at rekruttering av kompetanse fra de nordiske landene følges opp med gode introduksjonsrutiner, slik at de forstår den norske akademiske kulturen, samt får hjelp til praktiske utfordringer ved å flytte til et nytt land.

- Ha et ekstra fokus på opplæringsrutiner for utenlandske ansatte i form av norskkurs og opplæring i norsk akademisk kultur. Dette er nødvendig for å kunne levere forskningsbasert undervisning også på norsk.
- Fortsette arbeidet med å øke veilederkompetansen hos de faglig ansatte.
- Etablerer tiltak og strukturer som kan stimulere til forskning også hos de vitenskapelig ansatte som ikke forsker og publiserer i dag.
- Ha et ekstra fokus på fakultetets særstilling i form av teknikere og støttefunksjoner i forskningsarbeidet.

Fakultet for samfunnsvitenskap²⁵

FSV består av «gamle FSV» og deler av Avdeling for næring samfunn og natur. Fakultetet teller ca. 132 ansatte i forsknings- og utdanningsstillinger. I tillegg til dette kommer to teknikere som støtter opp om medieutdanningene. Fakultetet har fire faggrupper: (1) Velferd og sosiale relasjoner, (2) Historie, kultur og medier, (3) Ledelse og innovasjon og (4) Internasjonale relasjoner, nordområder og miljø. Utdannings- og forskningsaktivitetene ved FSV skjer ved studiestedene Bodø, Steinkjer, Levanger, Mo og Vesterålen, men fakultetet har bare ansatte ved studiestedene Bodø, Levanger og Steinkjer.

FSV har en forsknings- og utdanningsprofil som støtter opp om alle de tre profilområdene til universitetet, men forskningen og utdanningene ved fakultetet har et bredere nedslagsfelt. Forskningen konsentrerer seg om velferd, ledelse, innovasjon, klima og miljø, historie og media/journalistikk. Utdanningsporteføljen representerer en blanding av disiplinære fag (sosiologi, geografi, historie) og mer profesjonsrettede studier (sosialfag, journalistikk, multimedia). Fakultetet har allerede nådd målet om 70 % førstekompetanse, men det er store skjevheter i kompetansen mellom de fire nye faggruppene. Dette vil være utfordrende for fakultetet, og det må arbeides med kompetanseutvikling særlig innenfor faggruppen Historie, kultur og medier.

Tabell 6 Ansatte ved FSV

	Gamle FSV	Fra NSN	FSV
Professor	22	3	25
Professor II	6	0	6
Førsteamanuensis	20	14	34
Førsteamanuensis (små stillingsbrøker)	2	0	2
Postdoktor	2	0	2
Stipendiat	20	3	23
Dosent	7	0	7
Førstelektor	2	6	8
Universitetslektor	8	14	22
Universitetslektor (små stillingsbrøker)	2	0	2
Undervisningsvikar	1	0	1
	92	40	132

²⁵ Basert på intervju med dekan Joar Nyborg og dekan Hanne Thommesen

Det gamle FSV har hatt et aktivt forhold til kompetanseutvikling. Fakultetet har de siste fem årene så langt det har vært mulig kun ansatt førsteamanuenser og professorer. For å øke kompetansen blant de ansatte har fakultetet kjørt skrivekurs, søknadskurs for dem som søker om eksterne midler, og gitt timer og midler til dem som søker om EU-finansiering. Fakultetet har kjørt veilederkurs og opprykksprogram, mentorordning samt satt fokus på å skrive ferdig og få publisert det som ligger i skuffer og skap. Ifølge dekan har det vært gjennomført medarbeider- og karrieresamtaler, og generelt har det vært arbeidet for å motivere ansatte til å ta doktorgrad eller søke opprykk som dosent eller professor. Alle som tildeles forskningstid ved gamle FSV må levere årsrapport for å dokumentere hva de har brukt forskningstiden til, og i arbeidsplanprosessene settes det av tid til forskning før en planlegger undervisning.

Ved NSN (multimedia, geografi og ledelse) har ikke kompetansehevende tilbud vært like aktivt prioritert. Ifølge dekan har en det siste året prøvd å utvikle fagmiljøet medieteknologi ved å se på muligheten til å ansette førsteamanuenser og professorer. I tillegg er det kartlagt om ansatte er motivert for å ta kompetanseløft i form av doktorgrad. Kompetanseløftet vil være et stort og krevende arbeid når det gjelder medieteknologi/multimedia.

Ph.d. i sosiologi

FSV forvalter doktorgradsprogrammet ph.d. i sosiologi. Programmet har rundt 30 kandidater i løp, og 4.7 disputaser årlig siste 3 år. Fakultetet har 34 aktive forskere tilknyttet doktorgradsprogrammet.

Doktorgradsutdanningen ved FSV kan oppfattes som smal, men fordelen med en tydelig disiplinær forankring er at den gir en avgrenset teoretisk bakgrunn og forankring. Ph.d.-programmet er samtidig bredt nok til at den kan dekke hele fagmiljøet. Programmet har over en periode hatt for få stipendiater, på grunn av manglende KD-finansiering, men har fått rekruttert tilstrekkelig fra og med i år. Også her, som hos FBA, pekes det mot at man trenger en god veilederopplæring av hele fagstaben. FSV satser på yngre, gode stipendiater, og ser på stillingen som en rekrutteringsstilling. Alle stipendiater må tilhøre en forskningsgruppe. Stipendiatene blir fulgt opp gjennom start, midt og sluttseminar. De har tillitsvalgthet og representanter for stipendiatene sitter i forskningsutvalget. Fusjonen har bidratt til at fakultetet har fått flere med veilederkompetanse.

For at ansatte ved fakultetet med erfaringsbaserte masterutdanninger (90 stp) skal kunne bli tatt opp på doktorgradsutdanningen, har FSV bestemt at man skal etablere et forkurs. Dette er gjort slik at ph.d. i sosiologi skal kunne rekruttere gode kandidater som har erfaringsbaserte mastergrader.

Anbefalinger

Fakultetet bør:

- Sikre at ph.d.-utdanningen er forankret i et forskningsaktivt miljø med tilstrekkelig antall forskere (førsteamanuensiser og professorer) som kan bære utdanningen.
- Sikre tilstrekkelig mange ph.d.-studenter i løp, og god gjennomstrømming innen normert tid.
- Sikre at ph.d.-utdanningen er relevant for kandidater fra NORD generelt og FSV spesielt.
- Utvikle gode rekrutterings- og opptaksrutiner for nye stipendiater, slik at man sikrer seg kandidater som har tilstrekkelig potensial.
- Fortsette arbeidet med å øke veilederkompetansen hos de faglig ansatte.
- Fortsette med de kompetansehevende tiltak som har vist seg å fungere for fakultetet.
- Ha et fokus på de nye delene av FSV, og hvilke særbehov man har her i forhold til kompetanseutvikling (multimedia).

- Ha et spesielt fokus på å rekruttere gode stipendiater som vil kunne gjennomføre ph.d.-studiet på normert tid.
- Etablerer tiltak og strukturer som kan stimulere til forskning også hos de vitenskapelig ansatte som ikke forsker og publiserer i dag.

Handelshøgskolen²⁶

HHN består av «gamle HHN» og deler av Avdeling for næring samfunn og natur. Fakultetet teller ca. 168 ansatte i forsknings- og utdanningsstillinger. Fakultetet har fire faggrupper: (1) Innovasjon og entreprenørskap (2) Marked, organisasjon og ledelse, (3) Økonomisk analyse og regnskap og (4) Trafikkfag. Fakultetet har ansvar for to senter som har særskilt bevilgning gjennom egne poster på statsbudsjettet: Nordområdesenteret (NOS) og Centre for High North Logistics. Utdannings- og forskningsaktivitetene ved HHN skjer ved studiestedene Bodø, Stjørdal, Steinkjer, Levanger, Mo og Vesterålen. Fakultetet har vitenskapelig ansatte ved studiestedene Bodø, Mo, Stjørdal og Steinkjer.

Tabell 7 Ansatte ved HHN

	Gamle HHN	Fra NSN	HHN
Professor	15	0	15
Professor II	20	1	21
Førsteamanuensis	21	5	26
Førsteamanuensis (små stillingsbrøker)	7	0	7
Forsker	5	0	5
Postdoktor	4	0	4
Stipendiat	20	4	24
Dosent	0	2	2
Førstelektor	3	4	7
Universitetslektor	15	17	32
Universitetslektor (Små stillingsbrøker)	1	0	1
Høgskolelærer	1	11	12
Amanuensis	4	2	6
Undervisningsvikar	3	0	3
Studieleder/dekan/prodekan	0	3	3
	119	49	168

HHN har et særlig ansvar for profilområdet innovasjon og entreprenørskap. Forskningsambisjoner til fakultetet er å være blant de fremste internasjonalt innen satsingsområder som entreprenørskap og innovasjon, økologisk økonomi og etikk, økonomistyring i kontekst, og næringsutvikling i nordområdene. Andre sentrale forskningsområder er transportøkonomi, opplevelsesbasert reiseliv, sikkerhet og beredskap, samt maritim økonomi og ledelse. De største utdanningsprogrammene er innen økonomi, administrasjon og ledelsesfag, eiendomsmegling og trafikkklærerutdanning.

Den gamle HHN hadde over 70 % førstekompetanse, men fusjonen førte til at den nye handelsskolen har en vei igjen for å nå målet. Ifølge dekan ved gamle HHN har det i arbeidet med å øke

²⁶ Basert på intervju med dekan Erlend Bullvåg og med prodekan Rikke Mo Veie

kompetansen til de ansatte vært arbeidet etter tre strategier: (1) Løfte dem som skal løftes, (2) Sette ned komiteer slik at vi får vurdert dem som bør vurderes med tanke på kompetanseopptrykk og (3) Utvide faggruppene ved nyansettelser. Fakultetet arbeider med å kutte unødvendig innleie for heller å ansette flere faste ansatte som kan gå inn i undervisningen. Det legges til rette for at de ansatte skal presentere forskningsarbeider i forskningsgruppene, at de skal delta på konferanser, og at fakultetet skal arrangere internasjonale konferanser. Utvikling av søknader inn mot forskningsrådsilder og Eu programmer stimuleres aktivt gjennom ekstra ressurser i form av frikjøp fra andre oppgaver i søknadsprosessene og akademisk rådgivning for å øke søknadskvaliteten.

Ved trafikklærerutdanningen har en arbeidet med å bygge kompetanse både i bredde og høyde, fagfeltet har en lang vei igjen å gå for å få 70 % førstekompetanse. Prodekan fremhever at mange av de ansatte må ha trafikklærerutdanning i bunnen, og at det finnes få slike personer i Norge. Det er derfor mange ved trafikklærerutdanningen som er i masterløp, og mange er på vei inn i doktorgradsløp. Kompetanseløftet er et stort og krevende arbeid på det trafikkfaglige feltet ved Nord universitet.

Ph.d. i bedriftsøkonomi

HHN har ansvar for ph.d. i bedriftsøkonomi. Programmet har ca. 32 kandidater i løp, og har uteksaminert 7 kandidater årlig siste 3 år. Denne doktorgraden dekker alle formelle krav fra myndighetens hold.

HHN er opptatt av at både ph.d. og postdoktor-løp skal være rekrutteringsstillinger, hvor man har fokus på å utvikle hele bredden av den akademiske kompetansen. Det er da viktig å få stipendiatene inn i akademisk arbeid gjennom å inkludere dem i undervisning og annet vitenskapelig arbeid som å delta i vitenskapelige panel i forbindelse med konferanser

Anbefalinger

Fakultetet bør:

- Sikre at ph.d.-utdanningen er forankret i et forskningsaktivt miljø med tilstrekkelig antall forskere (førsteamanuensiser og professorer) som kan bære utdanningen
- Sikre tilstrekkelig mange ph.d.-studenter i løp, og god gjennomstrømming innen normert tid.
- Sikre at ph.d.-utdanningen er relevant for kandidater fra NORD generelt og HHN spesielt.
- Tilby professorprogram for førsteamanuensiser i fakultetet.
- Utvikle lavterskeltilbud for de vitenskapeligansatte som ikke forsker og publiserer.
- Ha et særlig fokus på de nye delene av fakultetet, hvor første- og forskerkompetansen er betydelig lavere enn i "gamle HHN".
- Påse at trafikklærerutdanningen har et særlig fokus på intern kompetanseheving, siden kompetansen man trenger i liten grad finnes i Norge, og derfor er vanskelig å få rekruttert inn.
- Etablerer tiltak og strukturer som kan stimulere til forskning også hos de vitenskapelig ansatte som ikke forsker og publiserer i dag.

Fakultet for lærerutdanning og kunst- og kulturfag²⁷

FLU består av Avdeling for lærerutdanning og deler av Profesjonshøgskolen (PHS). Fakultetet er det største av fakultetene ved Nord universitet, og teller ca. 286 ansatte i forsknings- og utdanningsstillinger. Fakultetet har sju faggrupper: (1) Grunnskolelærerutdanning, (2) Barnehagelærerutdanning, (3) Kunst og kulturfag, (4) Kroppsøving, idrett og friluftsliv, (5) Yrkesdidaktikk og PPU, (6) Logopedi, Spesial pedagogikk og tilpasset opplæring og (7) Skole og barnehageutvikling og utdanningsledelse. Det er mulig at gruppe 6 blir korporert inn i de andre faggruppene.

Det er to sentre²⁸ ved fakultetet; Senter for Praktisk kunnskap (SPK) og Nasjonalt senter for kunst og kultur. Utdannings- og forskningsaktivitetene ved FLU skjer ved studiestedene; Levanger, Bodø, Nesna og Vesterålen.

Fakultetet har en forsknings- og utdanningsprofil som støtter opp om to universitets profilområder; Velferd, helse og oppvekst og innovasjon og entreprenørskap. Forskningen er konsentrert om lærerprofesjonen og kunst og kulturfag med tematikk som fleksibel læring, læreren som kulturbærer, spesialpedagogikk, matematikkundervisning og læring, lesing skriving og muntlig språk (LSM).

Tabell 8 Ansatte ved FLU

FLU	ALU	PHS-lærer	Praktisk kunnskap	FLU
Professor	7	13	7	27
Professor II	3	3	2	8
Førsteamanuensis	13	32	2	47
Førsteamanuensis (små stillingsbrøker)	0	0	2	2
Forsker	2	0	0	2
Postdoktor	0	0	2	2
Stipendiat	7	2	7	16
Dosent	3	8	0	11
Førstelektor	19	12	0	31
Universitetslektor	58	70	0	128
Høgskolelærer	1	4	0	5
Studieleder	6	1	0	7
	119	145	22	286

FLU består av ansatte fra tre ulike institusjoner, og alle tre miljøene har vært undervisningsorientert. Fakultetet har store undervisningsoppgaver, og arbeidet med å etablere den femårige integrerte lærerutdanningen har hatt mye fokus, spesielt det siste året. Det har de to siste årene vært arbeidet aktivt i Bodø med skrivekurs, førstelektorprogram, og mange ansatte har vært sendt på veilederkurs. Det er i tillegg etablert professorprogram, og en har ansatt personer i postdoktorstillinger.

I Levanger har en arbeidet aktivt med å få ansatte til å ta doktorgrad, og det har vært gitt ut professorstipend. I tillegg har en arbeidet med lavterskeltilbud for å oppmuntre til konferansedeltakelse og utgivelse av meriterte konferansetidsskrift. Fakultetet (både i Bodø og Levanger) er aktiv i forhold til å rekruttere tilstrekkelig med nye professorer. Det er stor enighet blant

²⁷ Basert på intervju med dekan Nils Ole Nilsen og dekan Egil Solli

²⁸ Det er en diskusjon hvorvidt Senter for praktisk kunnskap skal omgjøres til en faggruppe.

dekanene om at kompetanseløftet som må til for å nå målet om 70 % ansatte med førstekompetanse i fakultetet krever et sterkt fokus og tilførsel av strategiske midler gjennom budsjettet.

Ph.d. i studier av profesjonspraksis

FLU forvalter doktorgradsområdet Ph.d. i studier av profesjonspraksis som fakultetet deler med FSH. Programmet har rundt 35 kandidater i løp og har uteksaminert 2-3 kandidater i året siste tre år. Det er noe uklart hvor stort fagmiljøet bak denne doktorgraden rent faktisk er. Siden dette programmet forvaltes av to fakultet bør det synliggjøres hvilket fagmiljø som støtter opp om doktorgraden.

Det er satt i gang et arbeid for å tilpasse doktorgraden til nye nasjonale retningslinjer. Det er også nødvendig med tiltak for å sikre gjennomstrømming av kandidater i programmet. I intervjuene med dekanene kommer det frem at det er viktig at doktorgraden kan forsyne fakultetene (FLU og FSH), med kompetente søkere for forskerstillinger. I tillegg mener de at doktorgraden må kunne brukes til intern kompetanseheving av universitetslektorer ved de to fakultetene²⁹. Større tetthet av førsteamanuensiser er nødvendig for at disse to fakultetene skal kunne nå kompetansekravet om 70% førstestillinger.

Anbefalinger

Fakultetet bør:

- Tilføres strategiske midler til kompetanseheving.
- Rekruttere ledere med fokus på høy internasjonal kvalitet både i forskning og utdanning
- Sikre at ph.d.-utdanningen er forankret i et forskningsaktivt miljø med tilstrekkelig antall forskere (førsteamanuensiser og professorer) som kan bære utdanningen.
- Sikre tilstrekkelig mange ph.d.-studenter i løp, og god gjennomstrømming.
- Sikre at ph.d.-utdanningen er relevant for kandidater fra NORD generelt, og FLU og FSH spesielt.
- Sikre at ph.d. i studier av profesjonspraksis utvikles på en slik måte at den også kan benyttes i intern kompetanseheving. Fakultetets kanskje viktigste virkemiddel for å heve kompetanse er nettopp førsteamanuensisløp, og dette krever en doktorgrad med relevans for de ansattes kompetansehevingsprosjekt (ph.d.-prosjekt).
- Tilby førsteamanuensisprogram for universitetslektorer i fakultetet.
- Tilby professorprogram for førsteamanuensiser i fakultetet.
- Sikre høy og relevant kompetanse innenfor de sentrale skolefagene og masterfordypningene innen grunnskolelærerutdanningene.
- Gjøre en kritisk gjennomgang av studietilbudene for å frigjøre kompetanse til forskningsaktivitet og intern kompetanseheving.
- Etablerer tiltak og strukturer som kan stimulere til forskning også hos de vitenskapelig ansatte som ikke forsker og publiserer i dag.

²⁹ Basert på intervju med dekan Kristin Bratseth, Nils Ole Nilsen, dekan Egil Solli, Bodil Svendsgård og prodekan Terese Bondas.

Fakultet for sykepleie og helsevitenskap³⁰

FSH består av Avdeling for helsefag og deler av Profesjonshøgskolen (PHS). Fakultetet teller 174 ansatte i forsknings- og utdanningsstillinger. Fakultetet har fire faggrupper: (1) Sykepleie (2) Helsevitenskap (3) Farmasi (4) Vernepleie. Det er to sentre ved fakultetet, og begge er finansiert med egne midler fra departementer/ Forskningsråd: Senter for omsorgsforskning (SOF) og Nasjonalt kompetansesenter for kultur, helse og omsorg (NKKHO). Utdannings- og forskningsaktivitetene ved FSH skjer ved studiestedene Bodø, Levanger, Namsos, Mo, Sandnesjøen og Vesterålen.

FSH har en utdanning- og forskningsprofil som i stor grad støtter opp om profilområdet Velferd, helse og oppvekst. Helsefagene har tradisjonelt vært utdanningsrettet og det er først i nyere tid at forskning har blitt en integrert del av aktivitetene. FSH vil satse på praksisnær forskning innenfor sykepleie og helsefag. Den gamle Avdeling for helsefag har endret fokus etter fusjonen mot de nye kravene når det gjelder forskning og kompetanse. Det har vært medarbeider- og kompetansesamtaler med alle ansatte. Også i FSH, som i FLU, er det stor enighet om at fakultetet trenger friske midler fra universitetets budsjett for å greie kompetanseløftet som er nødvendig for å nå målet om 70 % førstekompetanse i fakultetet.

Tabell 9 Ansatte ved FSH

	Avd. HF	PHS-helse	FSH
Professor	3	3	6
Professor II	3	2	5
Førsteamanuensis	21	8	29
Førsteamanuensis (små stillingsbrøker)	3	2	5
Stipendiat	9	0	9
Dosent	1	0	1
Førstelektor	5	14	19
Førstelektor II	1	1	2
Universitetslektor	34	35	69
Høgskolelærer	8	7	15
Amanuensis	0	0	0
Undervisningsvikar	4	0	4
Studieleder	6	4	10
	98	76	174

For å øke kompetansen er det viktig med en bred rekruttering også internasjonalt. Fokus på god mottagelse av nye arbeidstakere er viktig, og bør forbedres. Det gjelder alt fra opplæring i norsk akademisk kultur og til å skaffe bolig³¹.

I denne delen av fakultetet har de ansatte fått delta på skrive- og veilederkurs. Enkelte har gått på førstelektorprogram, mens andre har fått stipendiatstillinger³². Det er startet et professorprogram i PHS.

Anbefalinger

Fakultetet bør:

³⁰ Basert på intervju med dekan Kristin Bratseth, Bodil Svendsgård og prodekan Terese Bondas.

³¹ Intervju med prodekan Therese Bondas

³² Intervju med dekan Bodil Svendsgård

- Tilføres strategiske midler til kompetanseheving.
- Rekruttere ledere med fokus på høy internasjonal kvalitet både i forskning og utdanning
- Sikre arbeidet med ph.d. i studier av profesjonspraksis, sammen med FLU.
- Ha fokus på å rekruttere ansatte med forskningskompetanse .
- Sørge for at rekruttering av kompetanse fra de nordiske landene følges opp med gode introduksjonsrutiner.
- Gjøre en kritisk gjennomgang av studietilbudene for å frigjøre kompetanse til forskningsaktivitet og intern kompetanseheving.
- Få hjelp til å utvikle og gjennomføre professor- og førsteamanuensisprogram.
- Etablere tiltak og strukturer som kan stimulere til forskning også hos de vitenskapelig ansatte som ikke forsker og publiserer i dag.

Arbeid med å heve kompetansen

Den formelle kompetansen i Nord universitet kan økes langs tre akser. For det første kan institusjonen utvide antall ansatte ved å ansette flere med høy kompetanse. For det andre kan institusjonen erstatte ansatte som slutter (turnover og pensjon) med nye ansatte med høyere akademisk kompetanse enn dem som slutter. For det tredje kan NORD utvikle kompetansen til dem som allerede er ansatt.

Kartlegging

Lederne på alle de fem nye fakultetene må kartlegge om det er fagmiljøer som må styrkes i forhold til nye krav i studiekvalitetsforskriften.

Nord er avhengig av å finne frem til hvem som er motivert for kompetanseheving, og fokusere på disse. Om ansatte er motivert til å ta en doktorgrad, må det lages klare arbeidsavtaler med milepæler for førsteamanuensisløpet deres.

Det er faktisk slik at kompetanseheving krever at en del ansatte med svært høy kompetanse bruker noe av sin arbeidstid til å bistå i den interne dugnaden det er å løfte fagfellers kompetanse. Dette arbeidet kan gå utover deres forskningsmuligheter, og de må kunne velge å si nei til andre oppgaver enn undervisning og ordinær forskning. Dette vil være særlig kritisk i Fakultet for sykepleie og helsevitenskap siden fakultetet har så få ansatte som kan produsere forskning.

Det bør etableres opprykkskomitéer for å vurdere eksisterende kompetanse og mulighetene for kompetanseopprykk. Alle ansatte bør informeres godt om mulighetene for kompetanseopprykk innen de ulike stillingskategoriene.

Anbefalinger

Alle fakultet må:

- Identifisere hvor og hvilken kompetanse som mangler, og hvorvidt denne kompetansen er noe man kan utvikle internt, eller må rekruttere eksternt.
- Legge til rette for at ansatte kan søke opprykk.
- Kartlegge hvilke ansatte som er motivert til å gå inn på et kompetanseløp. Kartleggingen må ta hensyn til de ansattes alder.

- Kartlegge hvem som kan fungere som mentorer i kompetanseløpene, og om disse seniorene er tilstrekkelig motivert for en slik oppgave.
- Ha et aktivt fokus på både den ansattes ønske, og fakultetets behov. Det er optimalt å identifisere punktet hvor disse to behovene forenes.
- Gjøre en kritisk gjennomgang av studieporteføljen, slik at man frigir arbeidstid til kompetanseløp uten at dette påvirker kvaliteten på undervisningen.
- Vurdere kostnadsreduserende tiltak i måten å undervise/veilede på kan også frigi ressurser for kompetansehevende tiltak.

Kompetanseløp

Med kompetanseløp mener vi ansatte som utvikler sin kompetanse på en slik måte at de kan søke opprykk til en stillingskategori som defineres høyere på stillingshierarkiet i akademien³³, altså:

- 1) Fra høyskolelærer til universitetslektor
- 2) Fra universitetslektor ...
 - a) Til førsteamanuensis
 - b) Til førstelektor
- 3) Fra førstelektor til dosent
- 4) Fra førsteamanuensis til professor

De ansatte i universitets- og høyskolesektoren kan velge to ulike karriereveier; førstelektor/dosent eller førsteamanuensis/professor. Ved Nord universitet bør begge veiene være åpne, men for å beholde universitetsstatusen og øke forskerkompetansen bør lederne i institusjonen motivere flest mulig til å gå førsteamanuensis-/professorløp. Det vil si at det bør være tydelige incentiver som gjør at en universitetslektor velger å gå et førsteamanuensisløp i stedet for et førstelektorløp, for eksempel ved at opprykk fra universitetslektor til førsteamanuensis gir flere lønnstrinn enn opprykk fra universitetslektor til førstelektor.

Nord universitet bør ha egne program (førsteamanuensisprogram) for kompetanseheving av fast ansatte. Stipendiatstillinger bør benyttes til å rekruttere unge talenter inn til institusjonen.

Anbefaling

- Det er vår klare anbefaling at fakultetene legger til rette for førsteamanuensisprogram og professorprogram.
- Førstelektorene oppmuntres til å søke dosentopprykk.
- Stipendiatstillingene bør forbeholdes unge talenter.
- Ansatte universitetslektorer bør gå førsteamanuensisløp, og det bør gis støtte (lønnsmidler) til slike løp fra universitetets strategiske midler, men fakultetet bør også prioritere dette ved å redusere undervisningsbyrden til den enkelte.
- Benytte professor II stillinger til å skaffe mentorer i førsteamanuensis- og professorløp.

Rekruttering

Rekrutteringen til forsknings- og undervisningsstillinger skjer gjennom prioriteringer gjort av fakultetene. I den situasjonen NORD i dag er i, bør rekrutteringen (og kompetansehevingen) skje i to faser. Disse fasene må riktig nok delvis gå parallelt. Første fase handler om å trygge universitetets

³³ jf. Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger (sist endret 1. juli 2016).

kompetansebase på en slik måte at den styrker de fire ph.d.-utdanningene. Dette vil helt konkret innebære at fakultetene må sikre at de har tilstrekkelig med professor- og forskerkompetanse bak «sin» ph.d.-utdanning, men også alle de andre utdanningene som fakultetene tilbyr.

Universitetet bør bli mer effektivt i rekrutteringsfasen. Det kan ta oppimot et år å rekruttere en professor, og denne tiden bør reduseres.

Det bør fortsette mulig iverksettes et tverrfakultært prosjekt med mandat til å se på alternative rekrutteringsstrategier for Nord universitet. Deler av organisasjonen har behov for flere nye, kreative strategier for å rekruttere vitenskapelige ansatte. I dette prosjektet bør en inkludere utviklingen av et oppstartprogram for nytilsatte. Prosjektet bør ha fokus på utlysning, tidsbruk i rekrutteringsfasen og hvordan en markedsfører ledige stillinger ved Nord universitet.

Deretter i andre fase bør ledelsen ved fakultetene rekruttere strategisk ut fra fakultetets forsknings- og utviklingsstrategi. På sikt skal alle studenter ved NORD forstå hvordan de kan gå utdanningsveien fra bachelor til doktorgrad ved institusjonen. I tillegg bør omgivelsene kunne beskrive hva som er universitetets forskningsprofil.

Anbefalinger

- NORD bør systematisk rekruttere personer med doktorgrad i alle vitenskapelige stillinger.
- NORD bør tilby gode lønns- og arbeidsbetingelser
- NORD bør utvikle mentorordning for nytilsatte.
- NORD bør sørge for at rekruttering av kompetanse fra de nordiske landene følges opp med gode introduksjonsrutiner, slik at de forstår den norske akademiske kulturen, samt får hjelp til praktiske utfordringer ved å flytte til et nytt land.
- Alle fakultet må utlyse stillinger presist, hvor man eksplisitt søker etter akkurat det man trenger, og holde seg unna mer åpne stillingsutlysninger hvor kompetansenivå og stillingstittel er fleksibel.
- Utlysningene bør i første omgang primært styrke ph.d.-programmet fakultetet er ansvarlig for.
- NORD bør være raske med å lyse ut ledige stipendiatstillinger og sikre at kandidatene har tilstrekkelig kompetanse til å gjennomføre ph.d. prosjektet på normert tid. Dette innebærer også at vedkommende får en veileder som er aktiv forsker.
- NORD bør oppmuntre administrativt ansatte til å ta en ph.d.-utdanning om de har forskerambisjoner, og tilstrekkelig kompetanse til å gjennomføre et slikt løp.

Arkivsak-dok. 16/05939-1
Saksbehandler Per Arne Skjelvik

Saksgang

BUDSJETT 2017 NORD UNIVERSITET - FORELØPIGE RAMMER

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret tar rektors framstilling av forutsetninger, status og foreløpige beregninger av rammer for arbeidet med budsjett 2017 til orientering.
2. Styret ber rektor legge fram et endelig forslag til budsjettrammer for 2017 i februarmøtet. Føringer gitt i styrets diskusjon tas med i forslag til prioriteringer.

Sammendrag

Statsbudsjettet viser en tildeling til Nord universitet på 1.313,2 millioner kroner i 2017. Dette gir en realnedgang på 0,7%, og er et krevende utgangspunkt for budsjettarbeidet gitt det store behovet er for faglig utvikling og kompetanseøkning. Det innføres en ny finansieringsmodell i 2017 som gir negative utslag for Nord universitet i innføringsåret. Universitetet har deltatt i debatten omkring denne innføringen, og budsjettforliket kan muligens gi en noe bedre ramme, men det er fortsatt for tidlig å si noe konkret om dette.

I denne saken foreslås det å bruke 22,1 millioner kroner av frie avsetninger i 2017 slik at rammen for det totale budsjettet for 2017 blir 1.335,3 millioner kroner.

Nord universitets nye budsjettmodell er videreutviklet og for første gang legges det i denne saken fram reelle beregninger med modellen. Det er et mål å innføre den nye modellen budsjettneutralt, og dette krever tildels betydelige strategiske justeringer av rammene til fakultetene.

Organisasjonen er ennå ikke endelig på plass, og budsjettforutsetningene så langt er basert på relativt grove prognoser. Endelig tildelingsbrev mottas normalt i slutten av desember, og vil også medføre endringer i rammen. Det samme gjelder endelig resultat/avsetninger i 2016. Det gjenstår mye arbeid med detaljer før det kan legges frem et endelig budsjettforslag på rammefordelingen i februar.

Saksframstilling:

Formålet med denne saken er å orientere om det foreløpige statsbudsjettet, endringer i den eksterne finansieringsmodellen, forslag til intern budsjetttramme for Nord universitet, samt presentere foreløpige beregninger av rammer med den nye budsjettmodellen.

1. Budsjettarbeidet hittil

Styret har tidligere i styresak 79/16 gitt sin tilslutning til hovedprinsippene i budsjettfordelingsmodellen. Modellen har blitt utviklet videre, og budsjettmåltall for 2017 ble utarbeidet og vedtatt i studieporteføljen i styresak 105/16.

Finansieringen av Nord universitet består av to hovedelementer, bevilgning fra Kunnskapsdepartementet (KD) og ekstern finansiering gjennom bidrags- og oppdragsaktivitet. Den nye finansieringsmodellen som KD innfører ble presentert i foreløpig tildelingsbrev 2017. Denne eksterne finansieringsmodellen er nå innarbeidet i Nords interne budsjettmodell. Det er rammene som ligger i tildelingsbrevet fra KD som fordeles gjennom budsjettmodellen.

Den eksterntfinansierte virksomheten gir et høyere aktivitetsnivå enn tildelingsbrevet gir rom for. Den eksterne aktiviteten antas i 2017 å utgjøre omlag 120 millioner kroner, men dette fordeles ikke direkte gjennom budsjettmodellen.

Deler av den nye budsjettmodellen baseres på en realbudsjettering av flere store poster, hovedsakelig på virksomhetsnivå. Den nye organisasjonen er ikke på plass ennå, men det er utarbeidet grove budsjetter for denne delen av modellen. Dette gjelder både drift og investeringer.

Budsjettmodellen fordeler statsbudsjettet på fakultetene og avdelingene på virksomhetsnivå. Det er et mål at innføringen av den nye budsjettmodellen skal skje budsjettneutrytalt i innføringsåret, dvs. uten omfordeling og med uendrede budsjetttrammer totalt for det enkelte fakultet. Avsetninger til strategiske satsinger budsjetteres særskilt. Budsjettet for 2017 har 5 «nye» fakultet sammenlignet med da gamle fakultetene ved UiN og fagavdelingene ved HiNT i 2016. De nye fakultetene har ennå ikke fått sin endelige bemanning og administrasjon på plass, og det er derfor krevende å beregne en budsjettneutrytalt innføring nå. Vi har imidlertid laget de første estimatene på «videreført drift» på alle de nye fakultetene.

I denne styresaken er budsjettmodellen utviklet et langt steg videre, og lagt inn de første grove budsjettforutsetningene.

En gjennomgang av forutsetninger, modell og foreløpige resultater følger i de neste hovedpunktene.

2. Statsbudsjettets føringer for 2017

2.1 Budsjettforslag

Bevilgningen fra KD som er gitt i foreløpig tildelingsbrev 2017 viser en tildeling til Nord på 1.313,3 millioner kroner.

Statsbudsjettet 2017	2 016	2 017
Saldert budsjett i fjor	1 182,2	1 254,2
Konsekvensjustering	7,6	32,3
Pris- og lønnsjustering	34,5	35,7
Budsjett før realendring	1 224,3	1 322,2
Nye studieplasser	5,2	-
Nye rekrutteringsstillinger	13,7	2,0
Resultatbasert uttelling	14,5	-3,6
CHNL	5,1	-
Effektivisering og byråkrati	-8,5	-6,3
Digital post	-	-1,0
Saldert budsjett	1 254,3	1 313,3
Endring	72,1	59,1
Realendring	30,0	-8,9
Realendring %	2,5 %	-0,7 %

Budsjettforslaget inneholder ingen nye studieplasser for Nord universitet. Det er heller ingen endringer i kandidatmåltallene (minstekrav til uteksaminerte kandidater) innenfor helse- og lærerutdanningene. Nord universitet får 5 nye stipendiatstillinger mot 35 nye stillinger i 2016. Nord har etter dette totalt 111 stipendiatstillinger finansiert direkte fra KD.

I tillegg til midlene beskrevet over vil KD tildele 150 millioner kroner til 5-årig lærerutdanning på masternivå senere. Det samme gjelder 150 millioner kroner i SAKS-midler.

Tildelingen på 1.313,3 millioner kroner fra KD innebærer en realnedgang 0,7% på midler til drift av kjernevirksomheten ved Nord universitet. Dette er et krevende utgangspunkt for budsjettarbeidet gitt behovet for betydelige økte driftsmidler knyttet til den nødvendige kompetansehevingen i organisasjonen.

Estimatet på budsjettet i styresak 57/16 var 1.331 mill. kroner (18 millioner kroner høyere enn budsjettforslaget fra KD). Det forventes at Nord får en andel av midlene til 5-årig lærerutdanning, og sammen med signalene i budsjettforliket vil sannsynligvis avviket fra estimatet bli mindre.

Det er positivt at det i Kommunal og regionaldepartementets budsjettforslag er lagt inn 20 millioner kroner til prosjektering av et nytt «blått» laboratoriebygg ved studiested Bodø.

2.2 Endringer i finansieringsmodellen

Modellen som KD bruker til å fordele midler mellom institusjonene er endret fra i fjor. Med endringene i finansieringssystemet ønsker KD å stimulere til bedre gjennomføring i utdanningene, til at utdanning og forskning blir mer internasjonalt rettet og til å øke bidraget fra institusjonene til innovasjon og verdiskaping i samfunnet.

Endringene i finansieringssystemet er primært gjort i den resultatbaserte delen av modellen. De resultatbaserte midlene er i 2017 fordelt på nytt per institusjon i tråd med justert finansieringssystem, det vil si med bakgrunn i de indikatorene og satsene som gjelder fra 2017. 2017 blir dermed et nytt startpunkt (utgangsposisjon) for resultatbasert uttelling i finansieringssystemet.

De resultatbaserte midlene er fordelt med bakgrunn i resultatene på følgende indikatorer:

- antall studiepoeng (åpen ramme)
- antall utvekslingsstudenter (åpen ramme)
- antall ferdigutdannede kandidater (åpen ramme) - ny
- antall doktorgradskandidater (åpen ramme)
- inntekter fra EU (lukket ramme)
- inntekter fra Norges forskingsråd og regionale forskingsfond (lukket ramme)
- inntekter fra bidrags- og oppdragsaktiviteter (BOA) (lukket ramme) - ny
- vitenskapelig publisering (publiseringspoeng) (lukket ramme)

Basismidlene er redusert med om lag 300 millioner kroner samlet i sektoren. Disse er flyttet til den resultatbaserte finansieringen samtidig som en innfører en ny indikator for bidrags- og oppdragsaktiviteter (BOA).

Indikatorene for antall kandidater og inntekter fra BOA er nye fra 2017. Kandidatene blir fordelt på seks kategorier A-F, tilsvarende som for studiepoeng. EU-indikatoren blir utvidet til å gjelde alle inntekter fra EU, og beregningsmetoden for publiseringspoeng blir endret. Indikatoren for antall doktorgradskandidater får åpen budsjetttramme. De andre indikatorene blir ført videre som i tidligere finansieringssystem, men satsene er endret.

Ved innføringen av endringene i 2017 er det brukt både tall for 2015 og treårig gjennomsnitt. Treårig gjennomsnitt er brukt i så stor grad som mulig av hensyn til kvaliteten på tallene og for å skape en mest mulig riktig utgangsposisjon gjennom å redusere effekten av svært høye eller lave verdier som kan oppstå tilfeldig ett år.

Det forventes at KD fra 2017 ikke bruker treårig gjennomsnitt. Siden Nord universitet på de fleste områder har hatt vekst de siste tre år betyr dette at universitetet vil få et positivt skift i disse indikatorene til neste år. For å unngå et slikt «forstyrrende skift» internt er det lagt til grunn tall kun basert på 2015 i den interne budsjettmodellen. Dette gjør at det fordeles ca. 7,0 millioner kroner mer internt enn tildelt ramme fra KD i 2017. Dette blir jevnet ut igjen i 2018.

Satsene til indikatorene for studiepoeng, kandidater og utveksling er satt slik at den samlede uttellingen for disse tre indikatorene i 2017 blir på samme nivå som uttellingen ville ha vært dersom tidligere finansieringssystem med bare studiepoeng og utveksling hadde blitt ført videre.

Satsene for kandidatindikatoren følger samme mønster som for studiepoeng med seks kategorier, A–F. Lengden på utdanningene varierer innenfor hver kategori fra ett til fem-seks år. Departementet har derfor gitt dobbel sats for kandidater på integrerte femårige mastergradsprogram og andre utdanninger som har lengde på fem-seks år. Dette er gjort for å få et system som er mest mulig rettferdig, og som samtidig er enkelt å forstå og administrere.

Insentivstyrken på indikatoren for doktorgradskandidater blir ført videre på om lag samme nivå som i 2016 og prisjustert til 2017-kroner.

Budsjetttrammene til indikatorene er satt slik at den samlede uttellingen for publiseringspoeng og inntekter fra EU, Forskingsrådet og regionale forskingsfond i 2017 blir på samme nivå som uttellingen ville ha vært dersom dagens system for disse tre indikatorene hadde blitt ført videre. Budsjetttramma til BOA-indikatoren er finansiert ved å trekke ut midler fra basisdelen.

Endringene i finansieringssystemet er innført med budsjettvirkning for institusjonene i 2017. Det betyr at hele den resultatbaserte finansieringen er fordelt på nytt med bakgrunn i de resultatene, satsene og indikatorene som gjelder for 2017. Institusjoner som får bedre resultater med ny modell sammenlignet med gammel modell, får uttelling for dette i 2017 i

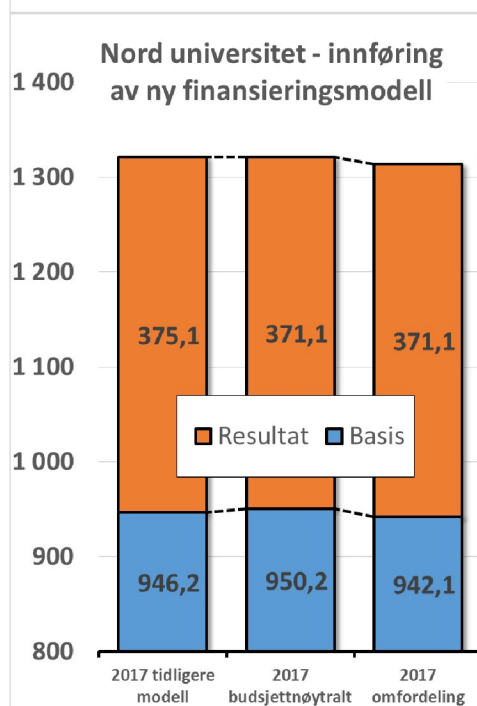
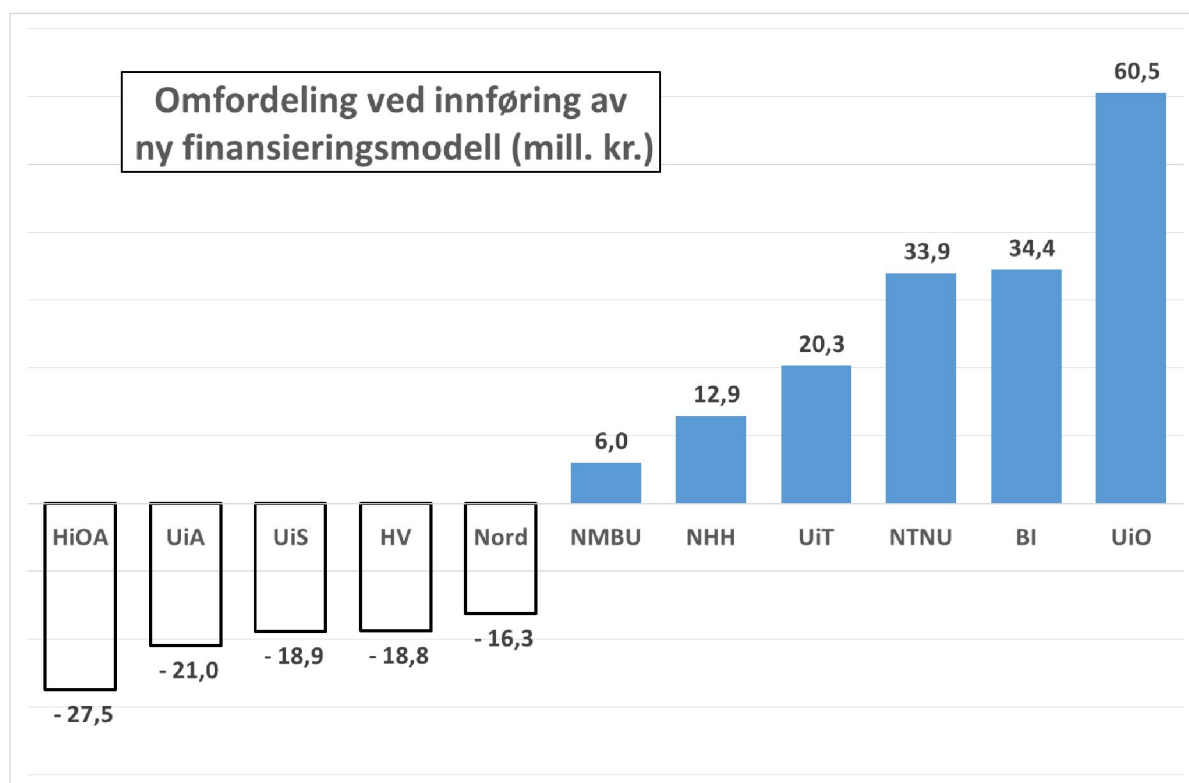
form av høyere budsjettuttelling i den resultatbaserte delen uten at basisdelen justeres – og motsatt.

Innføring av nytt finansieringssystem med budsjettvirkning innebærer en omfordeling av resultatbasert uttelling mellom institusjonene samlet sett på om lag 180 mill. kroner i 2017, sammenlignet med hva de ville fått i 2017 med tidligere finansieringssystem. For å gi institusjonene et ekstra år på å tilpasse seg endringene i finansieringssystemet, blir disse omfordelingseffektene innført over to år. Budsjetteffekten av det justerte finansieringssystemet for hver enkelt institusjon blir derfor halvert i 2017, dersom forslaget blir vedtatt. Budsjettforliket vil endre dette, men utslagene er foreløpig ukjent.

2.3 Våre innspill i debatten om nytt finansieringssystem

Nord universitet har vært kritisk til innføringen av det nye finansieringssystemet, og har sammen med UiA og UiS deltatt aktivt i debatten på dette området etter at modellen ble presentert i foreløpig tildelingsbrev. Våre innspill og kommentarer kan kort oppsummeres i punktene og illustrasjonene under:

- Alle universiteter har det samme samfunnsoppdraget, men likevel er det store skjevheter i finansieringen.
- Stortinget sa i 2015 at regjeringen måtte se på hva som kunne gjøres med ulikhetene som finnes i sektoren.
- Regjeringens svar i statsbudsjettet 2017 er å forsterke forskjellene med å overføre 180 mill. kroner fra de minste til de største institusjonene.
- Den nye finansieringsmodellen som regjeringen foreslår gir i seg selv institusjonene gode muligheter til å tilpasse fremtidig drift og strategi.
- Regjeringen innfører imidlertid den nye modellen på en måte som vil føre til en kraftig omfordeling av midler fra de nye universitetene og høgskolene til de gamle universitetene.
- Ekspertgruppen som KD selv oppnevnte anbefalte at modellen skulle innføres budsjettnøytralt, dvs. uten omfordeling og med uendrede budsjettrammer for den enkelte institusjon. KD går imot denne anbefalingen.
- Modellen som skulle gi styringssignaler for fremtidige valg har med dette blitt brukt som verktøy for å omfordele midler i innføringsåret.
- Det var ikke formålet med den nye finansieringsmodellen.
- Stortinget må se at dette er både urimelig og uheldig, og det bør vedtas at innføringen av ny finansieringsmodell skal gjøres budsjettnøytralt.



KDs forslag: omfordeling av 16,3 mill. kr fra Nord universitet til de største institusjonene (over to år).

Ekspertgruppens anbefaling: omfordelingen unngås ved å innføre modellen budsjettøytralt.

3. Prognose regnskap og avsetninger 2016

Det er utarbeidet grove prognoser for 2016 for alle fakultet/avdelinger og fellesavdelingene. Prognosene for fellesavdelingene og ufordelte midler viser at det forventes et underforbruk på ca. 4,4 millioner kroner ved utgangen av 2016.

Med dette resultatet for 2016 vil universitetet ha ca. 40,0 millioner kroner i frie avsetninger. Fakultetenes prognoser antyder sum frie avsetninger på om lag 15,0 millioner kroner.

4. Forslag til budsjetttramme Nord universitet 2017

Som nevnt over er det beløpene som ligger i tildelingsbrevet fra KD som fordeles gjennom budsjettmodellen. Rammen på 1.313,2 millioner kroner som fordeles på fakultet/avdelinger gjennom modellen kan i midlertid økes ved å bruke avsetninger fra balansen og eksterne inntekter som forventes i 2017 på virksomhetsnivå.

I det pågående budsjettarbeidet har en økt budsjettrammen til Nord universitet med 22,1 millioner kroner gjennom bruk av frie avsetninger. Rammen for det totale budsjettet for 2017 blir da 1.335,3 millioner kroner. 7,0 millioner av denne økningen er knyttet til bruk av siste års produksjonsresultater istedenfor 3-års gjennomsnitt i beregning av resultatkomponenten.

Kortsiktige SAKS-midler og stram økonomistyringen i de tre gamle institusjonene har skapt et visst handlingsrom for å utvikle organisasjonen etter fusjonen de 2-3 nærmeste årene. Utover dette tidsperspektivet må det imidlertid gjøres betydelige endringer på inntekts- og/eller kostnadssiden dersom det skal være mulig å finansiere de faglige satsingene og kompetanseutviklingen som er nødvendig for Nord universitet.

Den eksternfinansierte virksomheten vil gi et høyere aktivitetsnivå enn budsjettrammen over gir rom for. Den eksterne aktiviteten antas i 2017 å utgjøre omlag 120 millioner kroner, men dette fordeles altså ikke direkte gjennom budsjettmodellen.

5. Budsjettmodellen

Nord universitets budsjettmodell innebærer at rammestyring er det bærende ansvars- og ledelsesprinsipp. Rammestyringen kombineres med en overordnet kontroll over utviklingen med langsiktighet i planleggings- og analysearbeidet i institusjonen. Det vil i liten grad bli brukt institusjonsgjennomgripende tiltak for å sikre endring og omstilling, da dette i henhold til rammestyringen er et ansvar for det enkelte fakultet.

Budsjettmodellen bygger på at god måloppnåelse i produksjon av undervisning og forskning skal gi en god og direkte uttelling til den enhet som oppnår resultater. Budsjettmodellen gir imidlertid også styret gode muligheter for å gjøre eksplisitte føringer og bevilgninger ut fra strategiske målsettinger. Dette gjøres både gjennom oppbyggingen og parametersettingene

i modellen, gjennom vedtatt studieportefølje, og gjennom å beslutte bruken av styrets strategiske midler på både kort og lang sikt.

Budsjettrammene til fakultetene fremkommer direkte av budsjettmodellen. Dette betyr at fakultetenes rammer kun beregnes utfra studieporteføljen, produserte resultater innen undervisning og forskning, samt styrets prioritering av strategiske midler. Det siste inkluderer fordeling av stipendiater og investeringsmidler. Rammene for fellesavdelingene fremkommer gjennom realbudsjettering og vurderinger mot organisatoriske endringer og interne prioriteringer. Budsjettmodellen ivaretar med dette kravet om å være transparent, robust og forutsigbar.

Modellen er bygd på 8 hovedkomponenter. Det er av praktiske årsaker gjort noen små endringer i fremstillingen/inndelingen av disse komponentene i forhold til de tidlige styresakene om budsjettmodellen. Under følger en kort beskrivelse av komponentene, mens forslag til fordeling presenteres og diskuteres i pkt. 6.

1) Strategisk ramme

I denne komponenten kommer styrets strategiske beslutninger tydelig fram. Dette budsjettelementet deles i tre hoveddeler, ett kortsiktig til inneværende budsjettperiode (ett år), ett langsiktig til en periode over flere år, samt et langsiktig element som skal justere totalrammen til hver fakultet som en form for basis.

Kort sikt

Strategisk ramme inneværende budsjettperiode 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. Rektors midler vil være en naturlig del av denne rammen.

Lang sikt

Strategisk ramme lang sikt er også midler som øremerkes til fakultetene, med de har en lengre tidshorisont (2- til 5 år). Dette betyr at midlene i tillegg til å være øremerket til spesielle formål også skal være periodisert fremover slik at fakultetene kan legge dette til grunn i sin langtidsplanlegging. Disse midlene kan med dette bli både trappet opp og ned frem i tid.

Justering av ramme

Dette element vil ha karakter av å være mer fast over tid. Elementet skal fange opp forhold som de øvrige komponentene i modellen ikke håndterer på en hensiktsmessig måte og som styret dermed ønsker å justere for nå som den nye budsjettmodellen tas i bruk. Denne strategiske langsiktige justeringen av rammen til hvert enkelt fakultet kan bli et betydelig beløp, og den kan ha både positiv og negativt fortegn. En nærmere diskusjon av dette elementet og forslag til størrelse kommer i pkt. 6.

2) Forskningsresultater

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

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

Det er svært viktig å styrke forskningsaktiviteten ved Nord universitet, og det foreslås derfor at denne delen av budsjettmodellen får en forsterket insentivstyrke internt i Nord sammenlignet med KDs modell. Dette gjør vi ved å multiplisere disse indikatorene fra KDs modell med en faktor på 1,5. Det foreslås at resultatene fra indikatoren antall studiepoeng reduseres med det beløpet som forskningen styrkes med. Dette betyr en liten, men viktig vridning av ressurser fra undervisning til forskning (14,4 millioner kroner).

Forskningsresultater	KD	Prioritering	Nord
Doktorgrad	4 991 200	2 495 600	7 486 800
EU-midler	379 701	189 850	569 551
NFR-midler	3 462 244	1 731 122	5 193 366
Publisering	10 252 413	5 126 206	15 378 619
BOA-inntekt	9 663 774	4 831 887	14 495 661
Sum	28 749 332	14 374 666	43 123 998

3) Undervisningsresultater

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

- antall studiepoeng (åpen ramme)
- antall utvekslingsstudenter (åpen ramme)
- antall ferdigutdannede kandidater (åpen ramme)

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

Undervisningsresultater	KD	Prioritering	Nord
Studiepoeng	288 647 430	-14 374 666	274 272 764
Kandidater	58 572 800		58 572 800
Studentutveksling	2 230 000		2 230 000
Sum	349 450 230	-14 374 666	335 075 564

4) Studieportefølje

Denne komponenten gir uttelling til fakultetene direkte basert på vedtatt studieportefølje. Fagene i vedtatt studieportefølje får en grunnfinansiering gjennom et budsjettmåltall som er basert på registrerte studenter, og kostnadskategoriene til KD brukes som utgangspunkt for å fordele budsjettmidler til de ulike fagene.

Fag utenfor studieporteføljen sikres finansiering utelukkende gjennom oppnådd studiepoeng- og evt. kandidatproduksjon.

Det vises for øvrig til detaljer i styresak 105/16 om studieportefølje 2017.

5) Stipendiater

Fakultetene tildeles en fast sum pr stipendiat uavhengig av fakultet. De tre gamle institusjonene har hatt ulike satser/rutiner på dette området, og vi foreslår en sats på kr 780.000 pr stipendiat. Dette er en betydelig økning sammenlignet med tidligere og vil gi fakultetene en styrket ramme og bedre forutsetninger for å dekke kostnadene knyttet til stipendiatene.

6) Spesialområder

Dette er budsjettmidler som finansierer formål som er direkte øremerket fra KD. Ved Nord universitet gjelder dette Nordområdesenteret og CHNL. Fakultetene får tildelt den delen av midlene som dekker fakultetenes direkte/variable kostnader.

7) Investeringer

Budsjettmidler til investeringer følger etter en strategisk og driftsmessig vurdering av søknader/innspill fra fakultetene og avdelingene på virksomhetsnivå. Sentrale poster vil være bygningsmessige tiltak og IT-infrastruktur.

8) Infrastruktur og fellestjenester

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 omfatter 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 forskningsavdelingen. Til slutt kommer det som er av fellestjenester med personalkostnader knyttet til økonomi-, personal- og organisasjonsavdelingen, samt rektors stab inkl. kommunikasjon og markedsføring.

Samtlige kostnader innen infrastruktur og fellestjenester realbudsjetteres, og omfang og kvalitet besluttes med dette gjennom vedtak om langtidsplan og de årlige budsjettvedtak.

Finansiering av administrasjon ved fakultetene ligger i fakultetenes rammetildeling som de får gjennom de ulike komponentene i modellen. I rammetildelingen ligger det også budsjettert lønnsvekst. Et avvik fra budsjettert lønnsvekst må derfor håndteres av fakultetene og avdelingene selv, uavhengig av hvilken vei avviket evt. kommer.

Utover å fordele bevilgninger gjennom statsbudsjettet gjennom disse 8 komponentene vil universitetet igangsette et arbeid med å innarbeide mål og forventninger om volum og måloppnåelse på ekstern aktivitet i budsjettmodellen. En fullstendig budsjettmodell må inneholde alle eksterne inntekter, og alle tilhørende kostnader. Den må også vise kostnadene fordelt på bevilgningsaktivitet og eksternfinansiert virksomhet. Av rent praktiske

årsaker anbefaler vi å avvente dette arbeidet til tidligst høst 2017, da presset på organisasjonen i forbindelse med fusjonsaktiviteter er stort - og vil være det også utover våren 2017.

6. Foreløpig beregning av rammer til fakultetene og fellesavdelinger

Med bakgrunn i den nye budsjettmodellen, foreløpig statsbudsjett, prognoser på årets resultat/avsetninger og grove anslag på sentrale kostnadsposter vises under en foreløpig beregning av rammer til fakultetene og avdelingene på virksomhetsnivå.

I løpet av høsten har budsjett 2017 vært tema i mange møter med fakultetene, både med dekanene og med administrasjonen ved fakultetene. Det er særlig prinsippene i budsjettmodellen som har vært diskutert, og vi har mottatt en rekke innspill til prioriteringer underveis i prosessen. Den foreløpige beregningen av rammer som presenteres under har imidlertid ikke vært presentert og gjennomgått med fakultetene. Vi har diskutert en «naturlig rammetildeling» med fakultetene for å oppnå budsjettneutralitet i 2017, men vi ønsker å få styrets innspill på budsjettmodellens forutsetninger og beregninger før vi går inn i en videre og mer detaljert diskusjon med fakultetene om endelige rammer.

Som nevnt tidligere i denne saken gir ikke årets statsbudsjett Nord universitet noen realvekst. Bruk av frie avsetninger gir likevel en viss vekst i 2017, men de frie avsetningene forventes også brukt til fremtidige investeringer og for å håndtere overgangen til økt husleie ifm for eksempel Blått bygg. Mye tyder på at vi ikke kan forvente særlig realvekst i budsjettmidlene fra KD i årene fremover. Betydelige tiltak må derfor raskt settes inn både på inntekts- og kostnadssiden for å sikre en underliggende økonomisk base som ivaretar behovet for faglig utvikling og kompetanseheving.

Rammene til fakultetene blir beregnet gjennom den nye budsjettmodellen. I tillegg til disse midlene får fakultetene en endring fra 2016 til 2017 som øker disponible midler utenom modellen. Dette gjelder en økning i stipendiatsatsen som utgjør om lag 16,0 millioner kroner, og endring av prinsipp for inntektsføring av eksterntfinansiert virksomhet som utgjør om lag 11,0 millioner kroner. I eksterntfinansiert aktivitet skal det beregnes et påslag for indirekte kostnader. Fra og med 2017 foreslår vi at fakultetene får tilnærmet alt av inntekter fra slik aktivitet til eget fakultet.

Tabellen under viser en foreløpig beregning av rammer. Kommentarer til de enkelte komponentene følger under tabellen. Vurderingen av strategiske rammer kommer til slutt, da disse er avhengige av de andre komponentene i modellen.

	Ufordelt	Virksomhetsnivå	FBA	FLU	FSH	FSV	HHN	Sum
Strategisk ramme 2017	30 000 000							30 000 000
Strategisk ramme lang sikt	10 000 000							10 000 000
Strategisk rammejustering			22 500 000	38 500 000	19 500 000	-3 000 000	-17 500 000	60 000 000
Forskningsresultater			7 473 420	10 663 053	4 239 699	9 561 541	11 186 285	43 123 998
Undervisningsresultater			18 645 461	118 933 321	70 635 832	54 989 087	71 871 863	335 075 564
Studieportefølje			13 478 488	57 069 968	37 991 868	32 268 730	34 190 946	175 000 000
Stipendiater	24 480 733		15 626 000	5 469 100	3 906 500	16 407 300	18 751 200	84 640 833
Spesialområder							13 485 000	13 485 000
Investeringer	45 000 000							45 000 000
Infrastruktur		344 000 000						344 000 000
Fellestjenester		195 000 000						195 000 000
Sum budsjettamme	109 480 733	539 000 000	77 723 369	230 635 442	136 273 899	110 226 658	131 985 294	1 335 325 395
							Tildeling KD	1 313 188 155
							Avsetninger	22 137 240

Forskningsresultatene er fordelt direkte ut til fakultetene etter budsjettmodellens forutsetninger, dvs. indikatorer fra 2015 uten snittberegning, og indikatorene er ganget opp med faktoren 1,5 for å gi forskningsaktiviteten større prioritet.

Undervisningsresultatet er også fordelt direkte ut til fakultetene etter budsjettmodellens forutsetninger, dvs. indikatorer fra 2015 uten snittberegning, men totalt fordelte midler er redusert med økningen i forskningsmidler.

Studieporteføljen er fordelt etter prinsippene om budsjettmåltall og kostnadskategorier. Etter vedtaket om studieportefølje i 105/16 er det gjennomført en detaljert analyse av alle studiene i porteføljen med fakultetene, for å kvalitetssikre datagrunnlaget. Dette har ført til mindre relativ omfordeling av budsjettmidlene i denne komponenten sammenlignet med utkastet i styresaken. Det totale beløpet som ble omtalt under denne komponenten i styresaken om studieporteføljen var 234 millioner kroner. Etter at alle komponentene i budsjettmodellen er beregnet, er det gjort analyser av behovet for midler knyttet til den strategiske komponenten generelt og den delen som skal justere rammen til fakultetene spesielt, er beløpet som fordeles gjennom studieporteføljen til 175 millioner kroner justert. Prinsippene for øvrig for denne komponenten er imidlertid uendret.

Stipendiater fordeles med en fast sum til det fakultet hvor stipendiaten hører hjemme. Det gjenstår ennå å fordele noen stipendiater ut til de nye fakultetene, men dette får ingen konsekvenser for de øvrige komponentene i modellen nå. Endelig forslag til fordeling av stipendiater framlegges i styremøtet i februar.

Spesialområdene er fordelt til HHN og omfatter Nordområdesenteret og CHNL. Beløpene som i sin tid ble øremerket disse sentrene fra KD har blitt redusert for andel knyttet til infrastruktur og fellestjenester, og er for øvrig prisjustert hvert år.

Investeringer er så langt grovt budsjetttert til 45,0 millioner kroner, men ikke disponert hverken på virksomhetsnivå eller til fakultetene. I 2016 var investeringsnivået 44,0 millioner kroner og det er naturlig å videreføre dette nivået. I styremøtet i februar vil det bli presentert en detaljert og prioritert oversikt over investeringene.

Infrastruktur og fellestjenester er grovt realbudsjetttert etter beste skjønn på nåværende tidspunkt. Det er en relativt stor vekst i kostnader knyttet til infrastruktur, og det skyldes primært vekst i husleie og biblioteket, samt bortfall av inntekter knyttet til nytt prinsipp for

eksternfinansierte prosjekter. Kostnadene knyttet til årsverk på virksomhetsnivå er vanskelig å fastslå på nåværende tidspunkt, da organisasjonen ikke er endelig besluttet og innplasseringen av medarbeidere pågår. Det er brukt et anslag på årsverk på virksomhetsnivå. Dette vil bli korrigert når det endelige tallet foreligger.

Strategisk ramme 2017 (kort sikt – inneværende periode) foreslås økt fra 20,0 millioner kroner i 2016 til 30,0 millioner kroner i 2017. 2017 vil være et betydelig mer usikkert budsjettår enn tidligere, og det vil være naturlig å ha en større avsetning som styret og rektor kan bruke for å fange opp eventuelle uheldige skjevheter og/eller nye satsinger underveis i året. Vi ser allerede nå at store deler av denne rammen må settes av til sentrale kompetansetiltak, f.eks. professorprogram, og disponeres til fakultetene når planlagte aktiviteter er i gang. Her vises ellers til styresaken om kompetanseplan. I styremøtet i februar, vil det bli foreslått en disponering av denne rammen.

Strategisk ramme lang sikt (2-5 år)

En ramme på 10 millioner kroner foreslås holdt av til andre langsiktige prioriteringer til fakultetene. I styremøtet i februar vil det bli foreslått en disponering av denne rammen.

Strategisk rammejustering er den vanskeligste komponenten å vurdere på nåværende tidspunkt. I denne saken er det lagt til grunn at denne settes til 60 millioner kroner som brukes for å fange opp forhold som de øvrige komponentene i modellen ikke håndterer på en hensiktsmessig måte, og som styret dermed må justere gjennom vedtak. Denne strategiske langsiktige justeringen av rammen til hvert enkelt fakultet er et betydelig beløp, og vil ha både positiv og negativt fortegn.

Det er laget et første anslag på en mulig budsjettøytral ramme basert på videreført virksomhet i 2016. For å forenkle analysen inneholder ikke denne rammen verken stipendiater eller investeringer. Denne budsjettøytrale rammen er sammenlignet med den rammen som budsjettmodellen i utgangspunktet beregner. Særskilte effekter utenfor modellen i 2017 (økt stipendiatsats og inntekter fra eksternfinansiert virksomhet), er korrigert og hele modellen er justert med den langsiktige rammen som er foreslått på netto 60 millioner kroner. Tabellen under viser hvordan dette kan fordeles på de enkelte fakultetene.

Rammer eks stipendiat/investering	FBA	FLU	FSH	FSV	HHN	Sum
Estimat budsjettøytral ramme 2016 -> 2017	69 000 000	229 000 000	136 000 000	100 000 000	121 000 000	655 000 000
Budsjettmodell før strategisk rammejustering	39 597 369	186 666 342	112 867 399	96 819 358	130 734 094	566 684 562
Effekt utenom modell (stipendiat/BOA)	6 600 000	3 600 000	3 600 000	5 600 000	7 600 000	27 000 000
Forslag/utkast strategisk rammejustering	22 500 000	38 500 000	19 500 000	-3 000 000	-17 500 000	60 000 000
Estimat effektiv ramme 2017	68 697 369	228 766 342	135 967 399	99 419 358	120 834 094	653 684 562

Som tabellen viser krever budsjettøytralitet en relativt stor justering av rammen, og den er svært ulik fra fakultet til fakultet. Noen fakultet må sannsynligvis få en stor positiv justering, mens andre fakultet får ingen eller en stor negativ justering.

Nærmere analyser av modellen og forutsetningene tilsier at slike justeringer er helt naturlige. Årsaken til at justeringer er nødvendige ligger både i den budsjettøytrale rammen vi sammenligner med - og i selve modellen.

Den budsjettøytrale rammen tar i seg alle historiske beslutninger, tildelinger og tilpasninger som er gjort for fakultetene. Akkurat som basisrammen til institusjonene er dette sammensatt av en rekke beslutninger av historisk og strategisk art – og som ikke kan forklares metodisk. Den budsjettøytrale rammen er også et resultat av den faktiske driften ved hvert fakultet. Det betyr at god eller dårlig kostnadseffektivitet reflekteres, og det samme gjelder gode eller dårlige produksjonsresultater. Det er det historiske/faktiske prestasjonsnivået til fakultetene som reflekteres – ikke nødvendigvis det «korrekte» nivået.

Den vedtatte modellen har flere elementer som krever justering. Ett av dem er at den baserer seg på linearitet i kostnadene (stykkepris – kostnadskategori). Ikke alle kostnadene er lineære, og dette «straffer» sannsynligvis små og «kompliserte» fakultet og «belønner» store fakultet» med store studentgrupper knyttet til studiene. Et annet element er at kostnadskategoriene ikke nødvendigvis stemmer med studienes reelle kostnadsnivå. Her er for eksempel praksiskostnader et element som kan kreve betydelige justeringer.

Dette betyr selvsagt at det ikke blir særlig fruktbart å bruke modellen for å si hvilke fakultet som er «lønnsomme», modellen sier ikke noe om det. Modellen viser imidlertid hvordan tildelingene fra KD blir beregnet, og hvilke fakultet og studier som «genererer» de resultatbaserte inntektene.

Det er imidlertid behov for en mer grundig analyse for å finne hvilken strategisk ramme for hvert fakultet som gir budsjettøytralitet i innføringsåret, samtidig som den gir direkte insentiver knyttet til forbedring av egne resultater som reflekterer de eksterne insentivene i finansieringsmodellen til KD fullt ut

Vår foreløpige analyse i tabellen over viser altså at rammen bør justeres med betydelige beløp for fakultetene. Vi har behov for å gjøre flere analyser og beregninger sammen med fakultetene før vi foreslår en endelig rammefordeling, men ber om at styret vedtar disse grunnleggende prinsippene nå – og vedtar endelige rammer i februar.

7. Videre budsjettarbeid

Det understrekes at det som her er lagt frem er et utkast, og er basert på til dels meget grove forutsetninger. Det gjenstår betydelig arbeid med mange detaljer før det kan legges frem et endelig budsjettforslag på rammefordelingen i februar. Endelig tildelingsbrev brev mottas normalt i slutten av desember, og vil også medføre endringer i rammen. Det samme gjelder endelig resultat/avsetninger i 2016.

Det detaljerte budsjettarbeidet på konto- og budsjettenhetsnivå vil ikke komme i gang før i januar da de nye systemene på økonomi- og personalsiden ikke er i drift før 1.1.2017.

Når budsjetttrammene for 2017 er vedtatt vil det umiddelbart bli iverksatt et arbeid for å videreutvikle budsjettmodellen slik at den gir et langsiktig bilde av den økonomiske situasjonen (5-10 års simulering). Dette blir svært viktig for å gi informasjon om nødvendig størrelse og hurtighet på de tiltak som Nord universitet må iverksette for å tilpasse seg en forventet utvikling i rammer fra KD og krav til fag- og kompetanseutvikling fra NOKUT.

Arkivsak-dok. 15/05725-8
Saksbehandler Øyvind Steinslett

Saksgang

KVALITETSHÅNDBOK FOR UTDANNINGSVIRKSOMHETEN - ENDRET

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret vedtar KSS for utdanningsvirksomheten i samsvar med forslaget i saksframlegget.
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.

Sammendrag

Kvalitetssikringssystem for utdanningsvirksomheten

NOKUT har signalisert at de vurderer å evaluere kvalitetssikringssystemet og kvalitetsarbeidet ved universitetet i løpet av 2018. De tre fusjonerte institusjonene hadde alle godkjente kvalitetssikringssystemer. UiNs kvalitetssikringssystem ble godkjent av NOKUT i 2012, HiNTs kvalitetssikringssystem ble godkjent i 2013 og HiNes kvalitetssikringssystem ble godkjent i 2014. Som følge av fusjonen er det satt i gang et arbeide med å etablere et felles kvalitetssikringssystem for utdanningsvirksomheten ved Nord universitet.

I møte 6. januar 2016 fattet styret følgende vedtak:

Styret ber rektor sørge for at det etableres et felles system for kvalitetsarbeid og kvalitetssikring av utdanningsvirksomheten ved Nord universitet fra 1. august 2016. Fram til da må rektor sikre at kvalitetsarbeidet ved institusjonen gjennomføres i samsvar med de grunnleggende elementene i kvalitetssikringssystemene som UiN og HiNT har benyttet tidligere.

Med bakgrunn i vedtaket ble det nedsatt en egen prosjektgruppe. Følgende mål for arbeidet ble definert:

«Det skal etableres et kvalitetssikringssystem som et minimum tilfredsstillende kravene i Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning. Kvalitetssikringssystemet skal være gjeldende fra og med 1.8.2016.

Kvalitetssikringssystemet skal legge til rette for at alt arbeid som har innvirkning på utdanningskvaliteten ved Nord universitet støtter opp under NOKUTs evalueringskriterier.

Kvalitetssikringssystemet skal gi god styringsinformasjonen som grunnlag for beslutninger for forbedring av kvaliteten på studieprogrammene, og på kvaliteten på studentenes læringsutbytte.

Kvalitetssikringssystemet for Nord universitet skal basere seg på det beste fra de fusjonerte institusjonenes godkjente kvalitetssikringssystemer.»

Arbeidsgruppen har bestått av ansatte fra de tre fusjonerte institusjonene: Elin Sommerli, Thorbjørn Aakre, Odd Kristian Myhre, Karianne Aunet og Øyvind Steinslett.

Kvalitetshåndbok for utdanningsvirksomheten ble behandlet av Utdanningsutvalget 1. desember 2016. Utdanningsutvalget kom med følgende innspill knyttet til kapitlet om *roller og ansvar*:

- Det bør fremkomme at *studieprogramansvarlig* må være ansatt i hovedstilling ved Nord universitet.
- Det bør fremkomme at *emneansvarlig* normalt skal være ansatt i hovedstilling ved Nord universitet.
- I 4. pkt. under *utdanningsutvalget* bør det fremkomme at utvalget også skal være en pådriver for kvalitetsarbeidet ved universitetet.
- Det bør beskrives hvilken ansvar Læringsmiljøutvalget har i forhold til utdanningskvaliteten ved universitetet.

Den vedlagte styresaken er justert i henhold til disse tilbakemeldingene.

Vedlegg:

Kvalitetshåndbok for utdanningsvirksomheten

Saksframstilling:

Norske universiteter og høyskoler har ansvar for å sikre kvaliteten i studietilbudene sine, og for å ha et internt system for kvalitetssikring av utdanningsvirksomheten. Systemet skal gi lærestedene nødvendig kunnskap om kvaliteten i egne utdanningstilbud og fungere som et verktøy til forbedring.

I eksisterende [Forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning](#) § 2-1 stilles følgende krav til institusjonenes kvalitetssikringssystem:

(1) Universiteter og høyskoler skal ha et system for sitt kvalitetssikringsarbeid som sikrer kontinuerlige forbedringer, gir tilfredsstillende dokumentasjon av arbeidet og avdekker sviktende kvalitet.

(2) Kvalitetssikringssystemet skal sikre og bidra til å utvikle kvaliteten i hele utdanningen, inkludert praksisstudier. Systemet skal omfatte alle forhold som har betydning for studiekvaliteten, fra informasjon overfor mulige søkere til avslutning av studiet inklusive studiets relevans for arbeidslivet.

Dette innebærer at institusjonene gjennom systematisk arbeid med kvalitet, skal avdekke sviktende kvalitet i utdanningene og sikre kontinuerlige forbedringer i studietilbudene. Kvalitetsarbeidet skal dokumenteres og rapporteres til styret.

I forslag til ny Forskrift om endring i studiekvalitetsforskriften av 15.07.2016 (ennå ikke trådt i kraft) dreies fokus fra kvalitetssystem til systematisk kvalitetsarbeid, der det heter i ny § 2-1. Krav til systematisk kvalitetsarbeid:

- (1) Universiteter og høyskoler skal ivareta ansvaret for kvaliteten i utdanningen gjennom systematisk kvalitetsarbeid som sikrer og bidrar til å utvikle kvaliteten i studietilbudene. Videre skal institusjonene legge til rette for løpende utvikling av utdanningskvaliteten, kunne avdekke sviktende kvalitet i studietilbudene og sikre tilfredsstillende dokumentasjon av kvalitetsarbeidet. Institusjonene skal kvalitetssikre alle forhold som har betydning for studiekvaliteten, fra informasjon overfor mulige søkere til avsluttet utdanning.
- (2) 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.
- (3) NOKUT skal, i samråd med sektoren, gi forskrift om kriterier for institusjonenes kvalitetsarbeid. Kriteriene skal være i tråd med kravene i *Standards and guidelines for quality assurance in the European Higher Education Area*, ESG, (europeiske standarder og retningslinjer for kvalitetssikring i høyere utdanning) så langt disse passer.

Arbeidet i gruppen har vært basert på gjeldende forskrift, og bærer preg av dette. Avslutningsvis vil det derfor bli gjort rede for hvilke konsekvenser den nye forskriften, som er på høring fra NOKUT, vil få. Det vil også bli gjort rede for forslagene den nye studietilsynsforskrift kommer med. Fokuset på kvalitetsarbeidet ved Nord universitet vil nødvendigvis måtte bli endret. Endringene i studietilsynsforskriften kommer både som følge av endringer i universitets- og høyskoleloven, endringer i forskrift om kvalitetssikring i høyere utdanning og fagskoleutdanning, innholdet i Strukturmeldingen og utviklingen for øvrig innen høyere utdanning, både nasjonalt og internasjonalt.

Anbefalinger fra NOKUT

Ved siste godkjenning av kvalitetssikringssystemene til de fusjonerte institusjonene, kom NOKUT med flere anbefalinger til videre arbeid. For UiN gikk dette bl.a. på fortsatt å sørge for at kvalitetshåndboka ligger åpent tilgjengelig på nettsidene, se på muligheten for samordning av ulike evalueringer for å lette det samlede evalueringstrykket på hver enkelt student, ferdigstille prosessbeskrivelsene for nettstøttede og nettbaserte studier i Kvalitetshåndboka, vurdere å gjøre

tilbakemeldinger til studentene obligatorisk på alle studentevalueringer/tilfredshetsundersøkelser og styrke analyse- og vurderingsgrunnlaget i programrapportene samt forbedring av tallmaterialet.

Tilbakemeldingen til HiNe omhandlet rekrutteringsgrunnlaget, bl.a. hvem som søker, hva som kjennetegner de som takker ja til tilbudet og hva som karakteriserer de som gjennomfører et studium. Høyskolen ble også bedt om å benytte tilbakemeldinger fra sensorer i emnerapportene, legge bedre til rette for fjernstudenter med treffpunkter og diskusjonsfora på nett, opplæring av studenttillitsvalgte og bedre formelle systemer i tillegg til det uformelle systemet.

Komiteens råd om videreutvikling av kvalitetsarbeidet hos HiNT gikk bl.a. på utvikling av maler for studentevaluering av undervisningen, etablering av tilbakemeldingssløyer etter studentevalueringene, både innad i kullet og for det påfølgende kullet, bruk av årsrapporter til evalueringssamtaler, systematisert intern erfaringsutveksling, nyansering av kvalitetsterminologien, kvalitetssikring av praksis, gjennomføring av kandidatundersøkelser på periodisk basis og frafallsanalyser innen samtlige utdanninger.

Prosjektgruppen har tilstrebet å imøtekomme disse anbefalingene i arbeidet med kvalitetssikringssystemet for Nord universitet.

Prosess- og rutinebeskrivelser

De tre fusjonerte institusjonene hadde i stor grad utarbeidet prosess og rutinebeskrivelser for de samme områdene. Det er kun mindre forskjeller, og da hovedsakelig knyttet til saksgang grunnet ulik intern organisering og detaljeringsnivå. I tillegg hadde UiN prosess- og rutinebeskrivelser knyttet til ph.d.-utdanningene. Dagens studieenheter/-administrasjoner i Nord universitet har siden høsten 2015 arbeidet med samkjøring av prosess- og rutinebeskrivelsene, og det foreligger nå samkjørte beskrivelser for Nord universitet. Prosess- og rutinebeskrivelsene knyttet til ph.d.-utdanningene er videreført slik de var ved UiN.

Kvalitet i høyere utdanning

Det finnes ingen omforent definisjon av kvalitet i «høyere utdanning». Begrepet er bredt og mangfoldig. Mange institusjoner har derfor valgt å ta utgangspunkt i Studiekvalitetsutvalgets (Handal 1990)¹ inndeling av kvalitetsbegrepet:

1. Rammekvalitet (ressurser, strukturer, regler m.v.)
2. Inntakskvalitet (forkunnskaper og andre forutsetninger hos deltakerne)
3. Programkvalitet (knyttet til studietilbudet, undervisningen og kunnskapskontrollen)
4. Resultatkvalitet (sluttproduktet i form av læringsresultater)

Noen institusjoner har valgt å benytter begrepene som de er, mens andre har laget egne definisjoner med utgangspunkt i disse.

Kunnskapsdepartementet (Stortingsmelding nr. 18 (2014-2015) «Konsentrasjon for kvalitet – strukturereform i universitetet- og høgskolesektoren») på sin side benytter et annet kriteriesett² som benyttes som *indikatorer* ved vurdering av kvaliteten i høyere utdanning.

¹ Studiekvalitetsutvalget: Oppnevnt 12.10.89 av daværende Kultur- og vitenskapsdepartementet for å vurdere forbedring av studieopplegg, undervisning og læring ved universiteter og høyskoler med sikte på et kvalitativt bedre utdanningsresultat og bedre studentgjennomstrømning.

² Årsverk i førstestillinger, søkning, gjennomføring, studentenes tidsbruk, publisering, eksterne forskningsinntekter, størrelse på doktorgradsutdanningene, internasjonal orientering, samspill og samarbeid

I "Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area" (ESG 2015), er det utarbeidet standarder og retningslinjer for intern kvalitetssikring, ekstern kvalitetssikring og for eksterne kvalitetssikringsorganer (eks. NOKUT).

ESG 2015 har stort fokus på tilrettelegging for studentenes læringsprosesser. Standardene, m/retningslinjer, vil ha innvirkning på hvordan kvalitetsbegrepet skal defineres, måles og rapporteres.

Høsten 2016 publiserte NOKUT et veiledende dokument med tittelen *Kvalitetsområder for studieprogram*. I dette dokumentet har NOKUT brutt ned begrepet «utdanningskvalitet» i åtte ulike *kvalitetsområder*. Disse kvalitetsområdene støtter opp under standardene i ESG 2015, og vil ligge til grunn for NOKUTs vurderinger av utdanningskvaliteten i sektoren.

Kvalitet i høyere utdanning ved Nord universitet

For å definere begrepet *utdanningskvalitet* har Nord universitet valgt å legge benytte seg av de samme kvalitetsområdene som NOKUT legger til grunn for sin vurdering av studiekvalitet. Innenfor noen av disse kvalitetsområdene har Nord universitet konkretisert begrepene ut over NOKUTs veiledning.

Kunnskapsbase

Med *kunnskapsbase* mener vi selve kunnskapsgrunnlaget til faget som kontinuerlig vil være i endring som følge av utviklingen som skjer i faget. Kunnskapsbasen vil også utvikle seg i møte med alle kvalitetsområdene, og oppdateres i kontakt med nasjonale og internasjonale fag- og kompetansemiljøer.

Læringsbane

Med *læringsbane* menes hele studentens liv på et lærested, fra opptak til mottatt vitnemål. En vellykket læringsbane tjener på samspill med andre, og 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.

Startkompetanse

Med *startkompetanse* menes den forkunnskap, motivasjon og andre forutsetninger som studentene har med seg ved studiestart. Dette dreier seg både om nivået på kompetansen studentene har med seg ved oppstart, og hvorvidt kompetansen er tilpasset den aktuelle utdanningen studentene har søkt.

Læringsutbytte

Med *læringsutbytte* menes en beskrivelse av hva en person vet, kan og er i stand til å gjøre som et resultat av en læringsprosess. Læringsutbytte gir et bilde av hvilken kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse studenten tar med seg ut i arbeidslivet eller til videre studier.

Utdanningsfaglig kompetanse

Med *utdanningsfaglig kompetanse* menes god faglig og didaktisk kompetanse, god utdanningsledelse, samt evnen til å tilrettelegge på riktig nivå og med relevant profil et vitenskapsområde/kunstfaglig område inn i et studium.

Samfunn og arbeidsliv

Med *samfunn og arbeidsliv* menes studieprogrammenes relevans i forhold til samfunnet behov i dag og i fremtiden, og at utdanningenes innhold er satt sammen slik at studentene får det læringsutbyttet som er viktig for fremtidig deltakelse i arbeidslivet.

Læringsmiljø

Med *læringsmiljø* menes summen av alle de forhold som virker inn på studentenes muligheter til å tilegne seg kunnskap. I et helhetlig læringsmiljø inngår fysiske, psykososiale, organisatoriske, digitale og pedagogiske forhold.

Programdesign

Med *programdesign* menes de faktorene som bidrar til å legge til rette for god læring og for at studentene oppnår et kvalitativt godt læringsutbytte.

I kvalitetshåndboken fremkommer det for hvert av disse områdene hva Nord universitet, og NOKUT, vurderer som sentrale kriterier for vurdering av kvaliteten innen det enkelte kvalitetsområdet. Disse kriteriene benyttes videre som grunnlag for innhenting av data gjennom de ulike studieevalueringene og for rapportering av evalueringsresultatene.

Krav til Kvalitetssikringssystemet

NOKUT er satt til å evaluere institusjonenes systemer for kvalitetssikring av utdanningsvirksomheten. Kriteriene som benyttes ved evaluering finnes i egen Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning. Forskriftens § 6-1 lister opp evalueringskriteriene:

§ 6-1. NOKUTs evalueringskriterier

Ved evaluering av institusjonenes interne kvalitetsarbeid gjøres det en helhetlig vurdering av kvalitetssikringssystemet og institusjonenes aktive bruk av det.

Det skal legges vekt på:

- a) **Stimulans til kvalitetsarbeid og kvalitetskultur:** om institusjonen stimulerer til engasjement for kvalitetsarbeid blant ansatte og studenter og deres demokratiske organer,
- b) **Mål, plan og ledelsesforankring:** om mål, ansvar, prosesser og aktører som inngår i kvalitetssystemet er klart beskrevet (systemets strukturelle oppbygning), og hvordan systemet for kvalitetssikring utvikles i tråd med institusjonens behov,
- c) **Innhenting av dokumentert informasjon om kvalitet i studiene:** om sikring og vurdering av kvaliteten i hvert enkelt studium bygger på dokumentert informasjon som systematisk innhentes fra flere kilder, og om det er særskilte prosesser for å kvalitetssikre oppretting av nye studier,
- d) **Analyse, vurdering og rapportering:** om den informasjonen som systemet generer analyseres, vurderes og framstilles for ansvarlige fora og ledernivå
- e) **Bruk av kunnskap til kvalitetsforbedring:** om tiltak for forbedringer iverksettes på grunnlag av de kvalitetsanalyser som gjøres.

Nedenfor presenteres kort hvordan de ulike kriteriene håndteres av kvalitetssikringssystemet.

§ 6-1 a) Stimulans til kvalitetsarbeid og kvalitetskultur

NOKUT forventer at institusjonen stimulerer til engasjement for kvalitetsarbeid blant ansatte og studenter og deres demokratiske organer.

Kriterier	Kommentar
<i>om institusjonen stimulerer til engasjement for kvalitetsarbeid blant ansatte og studenter og deres demokratiske organer,</i>	For at kvalitetssikringssystemet skal stimulere til et slikt engasjement er det vektlagt at systemet skal være brukervennlig og lett tilgjengelig for studenter og ansatte. Det skal videre oppleves å ha en nytteverdi i hverdagen for den enkelte. Oversiktlige og åpne prosessbeskrivelser er med på å legge til rette for dialog mellom ulike aktører i institusjonen om videreutvikling av prosess- og rutinebeskrivelsene. Dette vil bidra

	til å fremme en positiv utvikling av kvalitetsarbeidet.
--	---

§ 6-1 b) Mål, plan og ledelsesforankring

NOKUT forventer at kvalitetssikringssystemets strukturelle oppbygging: mål, ansvar, prosesser og aktører som inngår i kvalitetssystemet er klart beskrevet, og hvordan systemet for kvalitetssikring utvikles i tråd med institusjonens behov.

Kriterier	Kommentar
om mål, ansvar, prosesser og aktører som inngår i kvalitetssystemet er klart beskrevet (systemets strukturelle oppbygging),	Målsettinger, ansvar, prosesser og de ulike aktører og fora som inngår i kvalitetsarbeidet er beskrevet i kvalitetssikringssystemet.
og hvordan systemet for kvalitetssikring utvikles i tråd med institusjonens behov,	For å utvikle kvalitetssikringssystemet i tråd med institusjonens behov, er det lagt inn både løpende og faste evalueringer av de metodene og systemene som kvalitetssikringssystemet består av. Dette skjer løpende gjennom internrevisjoner og gjennom avviks- og forbedrings-meldingssystemet. Dette skjer fast i forbindelse med utarbeidelsen av i den årlige kvalitetsrapporten til styret, hvor det vil rettes fokus mot behov for endringer, tilpasninger og videre utvikling av kvalitetssikringssystemet – med tilhørende forslag til tiltak.

§ 6-1 c) Innhenting av dokumentert informasjon om kvalitet i studiene

NOKUT forventer at sikring og vurdering av kvaliteten i hvert enkelt studium bygger på dokumentert informasjon som systematisk innhentes fra flere kilder, og at det er særskilte prosesser for å kvalitetssikre oppretting av nye studier.

Kriterier	Kommentar
om sikring og vurdering av kvaliteten i hvert enkelt studium bygger på dokumentert informasjon som systematisk innhentes fra flere kilder,	En sentral del av kvalitetssikringssystemet er de ulike evalueringer for å evaluere ulike sider av studie kvaliteten ved universitetet. I tillegg til egne evalueringer er det lagt opp til systematisk bruk av eksterne evalueringer, slik som Studiebarometeret.no og NIFUs kandidatundersøkelser. Samordnet evalueringsstruktur og evalueringsmetodikk knyttet til studietilbudene er under utredning, og vil være på plass for de nye fakultetene våren 2017. Det er videre lagt opp til at alle gradsgivende studieprogram skal gjennomgå en intern reakkreditering hvert 5.-7. år.
og om det er særskilte prosesser for å kvalitetssikre oppretting av nye studier,	Det er utarbeidet særskilte prosess- og rutinebeskrivelser for opprettelse av studieprogram mindre eller lik 30 studiepoeng, og for studieprogram større enn 30 studiepoeng.

§ 6-1 d) Analyse, vurdering og rapportering

NOKUT forventer at den informasjonen som systemet generer analyseres, vurderes og framstilles for ansvarlige fora og ledernivå.

Kriterier	Kommentar
<i>om den informasjonen som systemet generer analyseres, vurderes og framstilles for ansvarlige fora og ledernivå</i>	Informasjonen som systemet skaffer til veie blir analysert, vurdert og framstilt overfor ansvarlige fora og ledelsesnivåer. Dette gjelder både overfor styret, utdanningsutvalget sentralt og ved fakultetene, samt læringsmiljøutvalget. Informasjonen gjelder resultater både fra interne og eksterne evalueringer, statistikker, internrevisjoner og behandling av avviks-/forbedringsmeldinger.

§ 6-1 e) Bruk av kunnskap til kvalitetsforbedring

NOKUT forventer at det iverksettes tiltak for forbedringer på grunnlag av de kvalitetsanalyser som gjøres.

Kriterier	Kommentar
<i>om tiltak for forbedringer iverksettes på grunnlag av de kvalitetsanalyser som gjøres.</i>	Med bakgrunn i evalueringer og analyser som viser rom for forbedring, skal det iverksettes kvalitetshevende tiltak. For iverksatte tiltak skal det i ettertid vurderes om de hadde ønsket effekt. Ansvar for oppfølging av resultatene ligger på de ulike ledernivåene. Det er også forutsatt at eventuelle tiltak med sikte på å forbedre utdanningskvaliteten og/eller kvalitetsarbeidet skal framgå i de årlige kvalitetsrapportene.

Behov for revisjon 2017

Det er spesielt to forhold som peker i retning av et revisjonsbehov i løpet av 2017:

1. **Kvalitet i Nord.** Det er besluttet at det skal etableres et felles virksomhetsovergrepande internkontroll-/ kvalitetssikringssystem ved Nord universitet, basert på ISO 9001. Dette systemet, Kvalitet i Nord, skal utgjøre det overordnede rammeverket for alle internkontrollsystemene i organisasjonen, herunder KSS for utdanning. Prosjektet har startet opp i løpet av den siste måneden, og vil avsluttes i løpet av 2017.
2. **Ny studietilsynsforskrift.** NOKUT har sendt på høring forslag til ny forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning (studietilsynsforskriften). Endringsforslaget kommer som følge av endringer i universitets- og høyskoleloven, forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning (studiekvalitetsforskriften) og av utviklingen for øvrig innen høyere utdanning både nasjonalt og internasjonalt. Forslaget til ny studietilsynsforskrift innebærer både substansielle og strukturelle endringer. Strukturen i den reviderte forskriften er såpass endret at den fremstår som en ny forskrift. NOKUT vil derfor etter høringsrunden fastsette en ny studietilsynsforskrift og oppheve den eksisterende.

I forslag til ny forskrift er hele kapittel 6 endret. Fra å hete «Evaluering av institusjonenes system for kvalitetssikring av utdanningen» med §6 «NOKUTs evalueringskriterier», heter det nå i nytt kapittel 4. «Institusjonenes systematiske kvalitetsarbeid»

§4 Krav til systematisk kvalitetsarbeid:

(1) Grunnlag for kvalitetsarbeidet:

- a) Institusjonen skal sikre og utvikle kvaliteten i sine studier gjennom et system for kvalitetssikring.
- b) Institusjonen skal ha en strategi for å sikre og utvikle utdanningskvalitet.
- c) Kvalitetsarbeidet skal sikre at studiene tilfredsstiller de nasjonale kravene i Forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning og kapittel 2 i denne forskrift, og eventuelle tilleggskrav fastsatt av institusjonen.
- d) Kvalitetsarbeidet skal dekke alle vesentlige områder av betydning for kvaliteten på studentenes læringsutbytte og være forankret i institusjonens styre og ledelse på alle nivåer og fremme en kvalitetskultur blant ansatte og studenter.

(2) Gjennomføring av kvalitetsarbeidet:

- a) Institusjonen skal systematisk innhente informasjon fra relevant kilder for å kunne vurdere kvaliteten i alle studier.
- b) Institusjoner med fullmakt til å akkreditere studier skal sikre at nye studier oppfyller nasjonale og eventuelle institusjonsspesifikke krav. Alle institusjoner skal jevnlig kontrollere om studiene oppfyller de nasjonale og eventuelle institusjonsspesifikke krav.
- c) Kunnskap fra kvalitetsarbeidet skal brukes til å utvikle kvaliteten i studiene og avdekke eventuelt sviktende kvalitet. Sviktende kvalitet skal rettes opp innen rimelig tid.
- d) Resultater fra kvalitetsarbeidet skal brukes ved vurdering og strategisk utvikling av institusjonens samlede studieportefølje.

Vi ser at fokus på det tekniske systemet er svekket. NOKUT tar for gitt at institusjonen har et teknisk system der alle prosedyrer, maler etc. oppbevares. Det tas også for gitt at institusjonen driver systematisk kvalitetsarbeid med fast definerte ansvarsområder etc. God utdanningsledelse blir et bærende prinsipp, og det kreves også at institusjonene har en strategi for utdanningskvalitet. Det forventes at ny forskrift vil være trådt i kraft til sommeren 2017. Det systematiske kvalitetsarbeidet og kvalitetshåndbok må derfor revideres i løpet av høsten 2017 for å være i samsvar både med ny studietilsynsforskrift og den nye studiekvalitetsforskriften. Det kan også nevnes at det våren 2017 kommer en ny stortingsmelding om studiekvalitet, som også vil være førende for vårt systematiske kvalitetsarbeid.

Kvalitetshåndbok

For utdanningsvirksomheten ved
Nord universitet

Vedtatt av styret ved Nord universitet 16. desember 2016

Innhold

Bakgrunn	3
Om kvalitetssikringssystemet for utdanningsvirksomheten	4
Forankring	5
Roller og ansvar	5
Prosess- og rutinebeskrivelser	8
Utdanningskvalitet ved Nord universitet	8
Kunnskapsbase	8
Læringsbane	9
Startkompetanse	9
Læringsutbytte	10
Utdanningsfaglig kompetanse	10
Samfunn og arbeidsliv	10
Læringsmiljø	11
Programdesign	11
Evalueringer, undersøkelser og analyser	11
Søker- og oppstartsundersøkelse	11
Underveisevaluering - emne	11
Sluttevaluering - emne	12
Studieprogramevaluering	12
Kandidatundersøkelse	13
Statistikker	13
Intern reakkreditering av studier	13
Rapportering av utdanningskvalitet	13
Årshjul for utdanningsvirksomheten	14
Utvikling, vedlikehold og revisjon av kvalitetssikringssystemet	15
Etablering av prosesser	15
Revisjon av prosesser	15
Avviks- og forbedringsmeldinger	15
Ros og Ris	15
Internrevisjon	16
Ledelsens gjennomgang	16

Bakgrunn

I Lov om universiteter og høyskoler § 1-6 står det at «Universiteter og høyskoler skal ha et tilfredsstillende internt system for kvalitetssikring. Studentevalueringer skal inngå i systemet for kvalitetssikring».

NOKUT er satt til å evaluere institusjonenes systemer for kvalitetssikring av utdanningsvirksomheten. Kriterier for evaluering finnes i egen Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning. Forskriftens § 6-1 lister opp evalueringskriteriene:

§ 6-1. NOKUTs evalueringskriterier

Ved evaluering av institusjonenes interne kvalitetsarbeid gjøres det en helhetlig vurdering av kvalitetssikringssystemet og institusjonenes aktive bruk av det.

Det skal legges vekt på:

- a) **Stimulans til kvalitetsarbeid og kvalitetskultur:** om institusjonen stimulerer til engasjement for kvalitetsarbeid blant ansatte og studenter og deres demokratiske organer,
- b) **Mål, plan og ledelsesforankring:** om mål, ansvar, prosesser og aktører som inngår i kvalitetssystemet er klart beskrevet (systemets strukturelle oppbygning), og hvordan systemet for kvalitetssikring utvikles i tråd med institusjonens behov,
- c) **Innhenting av dokumentert informasjon om kvalitet i studiene:** om sikring og vurdering av kvaliteten i hvert enkelt studium bygger på dokumentert informasjon som systematisk innhentes fra flere kilder, og om det er særskilte prosesser for å kvalitetssikre oppretting av nye studier,
- d) **Analyse, vurdering og rapportering:** om den informasjonen som systemet generer analyseres, vurderes og framstilles for ansvarlige fora og ledernivå
- e) **Bruk av kunnskap til kvalitetsforbedring:** om tiltak for forbedringer iverksettes på grunnlag av de kvalitetsanalyser som gjøres.

Om kvalitetssikringssystemet for utdanningsvirksomheten

Kvalitetssikringssystemet for utdanningsvirksomheten ved Nord universitet er forankret i universitetets strategiske plan og overordnede mål, og er en del av universitetets helhetlige internkontrollsystem. Kvalitetssikringssystemet omfatter alle kritiske prosesser som har innvirkning på kvaliteten i universitetets studietilbud på alle nivå, fra første til tredje syklus.

Kvalitetssikringssystemet skal:

- bidra til kontinuerlig kvalitetsforbedring, og være utviklende og dynamisk.
- omfatte alle studieprogram og emner som universitetet er faglig ansvarlig for.
- bidra til å skape klarhet mht. ansvar for ulike oppgaver og til god prioritering og styring av ressurser (menneskelige ressurser, infrastruktur, service).

Kvalitetssikringssystemet skal til enhver tid gjenspeile de mest hensiktsmessige prosesser og rutiner med hensyn til å kvalitetssikre universitetets studietilbud. Dette innebærer at kvalitetssikringssystemet ikke er statisk, men at prosesser og rutiner fortløpende justeres etter hvert som det identifiseres forbedringsmuligheter i prosess- og rutinebeskrivelsene.

Kvalitetssikringssystemet består av:

Del 1 - *Kvalitetshåndboken* gir en generell beskrivelse av kvalitetssystemet ved Nord universitet, og beskriver grunnlaget for kvalitetsarbeidet ved Nord universitet, universitetets definisjon av *utdanningskvalitet*, roller og ansvar, forankring i lov, forskrift og vedtak, hovedprosessene og overordnet årshjul knyttet til utdanningsvirksomheten.

Del 2 - *Prosess- og rutinebeskrivelse* beskriver prosesser, rutiner og andre dokumenter som har betydning for den systematiske kvalitetssikringen av utdanningskvaliteten ved Nord universitet. Prosess- og rutinebeskrivelsene beskriver hvordan arbeidet skal utføres, og hvem som er ansvarlig for de enkelte arbeidsoppgavene.

Del 3 - *Evalueringer, statistikker m/rapportering og tiltaksplaner* skal legges ut i elektronisk form på universitetets intranettside. Denne delen inneholder data, analyser av data, tiltak og resultat av tiltak som en følge av gjennomførte evalueringer og datainnsamlinger.

Forankring

Kvalitetssikringssystemet ved Nord universitet er forankret i følgende eksterne og interne styringsdokumenter:

- [Lov om universiteter og høyskoler](#)
- [Forskrift om grader og yrkesutdanninger, beskyttet tittel og normert studietid ved universiteter og høyskoler](#)
- [Forskrift om krav til mastergrad](#)
- [Forskrift om godskriving av høyere utdanning](#)
- [Forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning](#)
- [Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning \(studietilsynsforskriften\)](#)
- [Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for høyere utdanning](#)
- [Forskrift om opptak til universiteter og høyskoler](#)
- [Forskrift for graden philosophiae doctor \(ph.d.\) ved Nord universitet](#)
- [Forskrift om studier og eksamen ved Nord universitet](#)
- [Rammeplaner for høyere utdanning](#)
- Strategisk plan for Nord universitet

Roller og ansvar

Den enkelte medarbeider i Nord universitet har et ansvar i forhold til utdanningskvaliteten i forhold til hvilken funksjon den enkelte innehar.

Styret

- Styret har det overordnede ansvaret for utdanningskvaliteten og kvalitetssikringssystemet ved Nord universitet.
- Styret har ansvar for at prioriteringer og vedtak legger til rette for videreutvikling av kvaliteten i studieprogrammene.

Rektor

- Rektor har på styrets vegne ansvaret for det helhetlige kvalitetssikringsarbeidet ved institusjonen, og for at kvalitetssystemet tilfredsstiller interne og eksterne krav.
- Utvikle universitetets strategiske, administrative og faglige rammebetingelser og sørge for at prioriteringer og rammebetingelser blir kjent i organisasjonen.

Prorektor for utdanning

Har på vegne av rektor ansvar for:

- at det drives et systematisk kvalitetsarbeid innen utdanningsvirksomheten.
- at kvalitetsarbeidet dokumenteres i kvalitetssikringssystemet for utdanningsvirksomheten.
- å dokumentere at kvalitetsarbeidet bidrar til kvalitetsheving.

Dekan

- Dekan er daglig leder for fakultetets faglige og administrative virksomhet i samsvar med de rammer og pålegg som universitetsstyret og rektor fastsetter.
- Ansvar for at fakultetenes årsplan og budsjett sees i sammenheng med tiltak og handlingsplaner for videreutvikling av kvaliteten i utdanningene.

Prodekan for utdanning

Prodekan for utdanning har på vegne av dekan ansvar for:

- at fakultetets studietilbud kvalitetssikres iht. til kvalitetssikringssystemet og gjeldende forskrifter.
- å sikre at utdanningsprogrammene dekkes av vitenskapelig personell med høy og relevant kompetanse.
- å iverksette studiekvalitetshevende tiltak, og oppfølging av disse.

Studieprogramansvarlige

Studieprogramansvarlig skal være ansatt i hovedstilling ved Nord universitet.

- Har et helhetlig ansvar for at å sikre kvalitet og studieprogramdesign i studieprogrammene.
- Ansvar for utarbeidelse av årlig studieprogramrapport iht. gjeldende mal, samt igangsetting av studiekvalitetshevende tiltak og oppfølging av disse.
- Skal kvalitetssikre hele studieløpet, herunder planlegging og utvikling av fag- og studieplaner og gjennomføring av eksterne vurderingspanel.
- Ansvar for at det gjennomføres semestervise dialogmøter med studentene på alle årstrinn.
- Har ansvar for at utdanningsprogrammene har høy internasjonal kvalitet.

Emneansvarlig

Emneansvarlig skal normalt være ansatt i hovedstilling ved Nord universitet.

- Har et særlig ansvar for planleggingen og gjennomføringen av læringsarbeidet, og er sammen med studentene ansvarlig for utdanningskvaliteten og læringsmiljøet ved det aktuelle emnet.
- Skal kvalitetssikre emnene og emnenes relevans for de studieprogrammene de inngår i.
- Kvalitetssikre og forbedre emnene i tråd med prinsippene i kvalitetssystemet.
- Gjennomføre evalueringer av emnet i henhold til kvalitetssikringssystemet.
- Ansvar for utarbeidelse av emnerapporter iht. gjeldende mal, samt igangsetting av studiekvalitetshevende tiltak og oppfølging av disse.

Den enkelte ansatte

- Skal kjenne og følge universitetets strategiske, administrative og faglige rammebetingelser, universitetets prioritering, universitetets nedslagsfelt generelt og eget fagområde spesielt.
- Skal ta ansvar for kvaliteten i eget arbeid, arbeide kontinuerlig med egen kvalitetsforbedring og bidra til et motiverende og stimulerende arbeidsmiljø.
- Skal gjøre seg kjent med kvalitetssystemet, og utføre sitt arbeid i samsvar med retningslinjer, regler, krav og forventninger.
- Skal ta initiativ til avviksbehandling og korrigerende tiltak innenfor kvalitetssystemets rammer når det oppstår uønskede hendelser/avvik.

- Skal fremme forslag til kvalitetsforbedringer og samarbeide med andre i planlegging og forbedring.

Studenten

- Ansvar for aktiv deltakelse i læringsprosessene.
- Studentene skal gjennom undersøkelser av ulik art, samt representasjon i ulike utvalg bidra med viktige innspill i arbeidet med å legge til rette for et godt studietilbud ved institusjonen.
- Studentene har et ansvar til å melde fra dersom de opplever forhold som hemmer deres læring, og dersom de har innspill til forbedringer i deres læringssituasjon.

Utdanningsutvalget

- Utdanningsutvalget er et rådgivende organ for universitetets ledelse i alle saker som angår utdanning og studiekvalitet og skal påse at studiekvalitet blir ivaretatt og videreutviklet på en god og helhetlig måte i institusjonen.
- Utdanningsutvalget vedtar og iverksetter tiltak knyttet til studiekvalitet innenfor universitetets prioriterte satsingsområder og rammer gitt av styret/rektor.
- Utdanningsutvalget skal gi tilråding overfor rektor i saker som gjelder godkjenning av studieplan for nye studietilbud over 30 studiepoeng.
- Utdanningsutvalget skal være en pådriver for kvalitetsarbeidet i institusjonen, og overvåke og påse at kvalitetssikringssystemet blir fulgt opp og videreutviklet på en god og forsvarlig måte.
- Utdanningsutvalget skal behandle den årlige kvalitetsrapporten for utdanningsområdet før den oversendes til universitetsstyret.

Fakultetsvise utdanningsutvalgene

- Skal være en pådriver for studiekvalitetsarbeidet ved fakultetene og skal være fakultetenes operative verktøy i kvalitetssikring og kontroll av fakultetenes undervisningsvirksomhet.
- Skal behandle nye studieplaner, foreløpig - og endelig studieportefølje, evalueringer og kvalitetsrapporter.

Læringsmiljøutvalget

- Læringsmiljøutvalget skal aktivt delta i planleggingen av universitetets arbeid med utvikling av et inkluderende, mangfoldig og universelt utformet læringsmiljø (pådriver og premissleverandørrolle).
- Skal årlig gi innspill til budsjettet og komme med anbefalinger ovenfor styret hvordan Nord universitet skal disponere avsatte midler til større læringsmiljøtiltak. LMU kan etter styrets bestemmelse få ansvar for å bevilge midler til mindre læringsmiljøtiltak.
- Skal bidra til at styret, i samarbeid med Studentsamskipnaden, legger forholdene til rette for et godt studiemiljø og samarbeider for å bedre studentvelferden ved alle campus.
- Skal involveres i alle overordnede kartlegginger og evalueringer som vedrører studentenes totale læringsmiljø.

Prosess- og rutinebeskrivelser

I tillegg til Kvalitetshåndboken består kvalitetssikringssystemet for utdanning av en rekke prosess- og rutinebeskrivelser for kritiske prosesser som direkte berører utdanningskvaliteten. Med bakgrunn i risikovurderinger skal det i prosess- og rutinebeskrivelsene gis tydelige beskrivelser på saksgang, forhold som må kvalitetssikres, føringer for arbeidet og hvem som har ansvar for de ulike delene av arbeidsprosessene. Det er utarbeidet prosess- og rutinebeskrivelser innenfor følgende områder:

- Studieportefølje
- Studieplanarbeid
- Markedsføring
- Opptak
- Gjennomføring av studieprogram
- Eksamen, sensur
- Vitnemål
- Evaluering, undersøkelser
- Analyse og rapportering

Hver av disse er delt opp i ulike underprosesser med tilhørende rutinebeskrivelser. For hver prosess er det definert en prosesseier. Prosesseier er hovedansvarlig for kvalitetssikringen av egne prosesser.

Dette innebærer ansvar for:

- Å holde prosessene oppdaterte.
- Behandle og godkjenne endringsforslag knyttet til egne prosess- og rutinebeskrivelser.
- Behandle avviksmeldinger knyttet til egne prosess- og rutinebeskrivelser.

Alle prosess- og rutinebeskrivelser er utarbeidet etter en felles mal. Dette for å sikre at alle vesentlige forhold beskrives, og for å gjøre beskrivelsene oversiktlige og lette å finne frem i.

Beskrivelsene er direkte knyttet til hvordan Nord ivaretar de krav som ligger i institusjonens interne og eksterne styrende dokumenter.

Utdanningskvalitet ved Nord universitet

For å definere begrepet *utdanningskvalitet* har Nord universitet valgt å legge benytte seg av de samme kvalitetsområdene som NOKUT legger til grunn for sin vurdering av studiekvalitet. Innenfor noen av disse kvalitetsområdene har Nord universitet konkretisert begrepene noe.

Kunnskapsbase

Med *kunnskapsbase* mener vi selve kunnskapsgrunnlaget til faget som kontinuerlig vil være i endring som følge av utviklingen som skjer i faget. Kunnskapsbasen vil også utvikle seg i møte med alle kvalitetsområdene, og oppdateres i kontakt med nasjonale og internasjonale fag- og kompetansemiljøer.

For å utvikle en god kunnskapsbase er det viktig at

- fagmiljøene kontinuerlig vedlikeholder og videreutvikler universitetets kunnskapsgrunnlag, i takt med det siste innen forsknings- og utviklingsarbeid nasjonalt og internasjonalt.
- fagmiljøene forsker på, eller initierer forskning på, undervisning og læring.
- studentene aktivt inkluderes i lærestedets kunnskapsutvikling og kulturer for læring.
- fagmiljøene setter studentene i sentrum.
- studentene tilegner seg endringskompetanse, innovative ferdigheter og evne til kritiske refleksjon.
- utveksling og praksisopphold i inn- og utland er faglig forankret og inngår i studieplanene.
- universitetets fagmiljø har en størrelse som sikrer studentene tilgang til ulike deler av fagenes kunnskapsbase, og de ulike metoder og perspektiver som er i bruk.

Læringsbane

Med *læringsbane* menes hele studentens liv på et lærested, fra opptak til mottatt vitnemål. En vellykket læringsbane tjener på samspill med andre, og 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.

Gode læringsbaner

- skapes i samspill mellom studenter, fagansatte, støttetjenester, arbeidslivet, fag- og yrkesorganisasjoner og samfunnet for øvrig
- gjør studenten bevisst på egen læring og gode læringsstrategier
- har et inkluderende og motiverende læringsmiljø og en velfungerende tilbakemeldingskultur
- innebærer muligheten for mobilitet mellom læresteder i inn- og utland
- innebærer at nye studenter tidlig integreres i en fagenes kunnskapskultur og et lærende fellesskap.
- eksponerer studentene for faglige og holdningsmessige utfordringer.
- stiller tydelige krav og forventninger til studentenes arbeidsinnsats.
- innebærer at gradsstudier legger godt til rette for mobilitet – både nasjonalt og internasjonalt.

Startkompetanse

Med *startkompetanse* menes den forkunnskap, motivasjon og andre forutsetningene som studentene har med seg ved studiestart. Dette dreier seg både om nivået på kompetansen studentene har med seg ved oppstart, og hvorvidt kompetansen er tilpasset den aktuelle utdanningen studentene har søkt.

En best mulig start på læringsbanen kjennetegnes av

- rekrutterings- og opptaksprosedyrer som tiltrekker studenter med ønsket startkompetanse
- oppdatert og relevant informasjon om utdanningen både til potensielle søkere og nye studenter
- fokus på den gode studiestarten som begynnelsen på studentens personlige læringsbane

- fokus på videreutvikling av studentenes evne til å lære og til å etablere gode læringsstrategier
- studieplaner med tydelige krav, forventninger og læringsstrategier for studieprogrammene.
- fagmiljø som er bevisst på hvilken startkompetanse studentene besitter, og som legger opp læringsprosessene utfra dette.

Læringsutbytte

Med *læringsutbytte* menes en beskrivelse av hva en person vet, kan og er i stand til å gjøre som et resultat av en læringsprosess. Læringsutbytte gir et bilde av hvilken kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse studenten tar med seg ut i arbeidslivet eller til videre studier.

Et bevisst arbeid med læringsutbytte innebærer å

- Ha fokus på alle områder i det studienære kvalitetsarbeidet og se disse i sammenheng
- Utvikle gode læringsutbyttebeskrivelser i samspill med samfunns- og arbeidsliv, og sikre at beskrivelsene er relevante i en internasjonal kontekst
- Forankre utvikling av læringsutbyttebeskrivelsene i fagmiljøene
- Ha undervisnings, læringsformer og vurderingsformer som bidrar til at studentene oppnår fastsatt læringsutbytte
- Bruke vurderingsformer som kan måle hvorvidt studenten har oppnådd læringsutbyttet

Utdanningsfaglig kompetanse

Med *utdanningsfaglig kompetanse* menes god faglig og didaktisk kompetanse, god utdanningsledelse, samt evnen til å tilrettelegge på riktig nivå og med relevant profil et vitenskapsområde/kunstfaglig område inn i et studium.

Med god utdanningsfaglig kompetanse kan en underviser

- tilrettelegge på riktig nivå og med relevant profil et vitenskapsområde/kunstfaglig område inn i et studium
- benytte egnende undervisnings- og vurderingsformer der studentenes læring står i sentrum
- drive forskning eller utviklingsarbeid på undervisning og læring
- omsette kunnskap om undervisning og læring til et godt læringsmiljø og gode studieplaner

Samfunn og arbeidsliv

Med *samfunn og arbeidsliv* menes studieprogrammenes relevans i forhold til samfunnet behov i dag og i fremtiden, og at utdanningenes innhold er satt sammen slik at studentene får det læringsutbyttet som er viktig for fremtidig deltakelse i arbeidslivet.

Et godt samspill med samfunns- og arbeidsliv kjennetegnes av

- fora for kontakt med samfunns- og arbeidslivet på et hensiktsmessig nivå
- systematisk arbeid for å sikre at både de enkelte studieprogrammene og utdanningsporteføljen som helhet er relevante for samfunns- og arbeidsliv i dag og i fremtiden
- aktivt bruk av tilbakemeldinger fra tidligere studenter og alumninettverk det slike finnes i utarbeidelsen av studietilbud
- tilrettelegging for at studentene lærer i samspill med samfunns- og arbeidsliv (og vice versa)

Læringsmiljø

Med *læringsmiljø* menes summen av alle de forhold som virker inn på studentenes muligheter til å tilegne seg kunnskap. I et helhetlig læringsmiljø inngår fysiske, psykososiale, organisatoriske, digitale og pedagogiske forhold.

Et godt læringsmiljø kjennetegnes av

- at kunnskapen fra forskning og utviklingsarbeid om undervisning og læring anvendes
- tilrettelegging for bruk av nye lærings-, undervisnings- og vurderingsformer
- studentinvolvering og gode strukturer for studentdemokrati og studentenes eierskap til læring
- kontinuerlig forbedring av studentenes fysiske, psykososiale, organisatoriske, digitale og pedagogiske forhold

Programdesign

Med *programdesign* menes de faktorene som bidrar til å legge til rette for god læring og for at studentene oppnår et kvalitativt godt læringsutbytte.

Et godt programdesign

- har en god indre sammenheng og samsvar mellom læringsutbyttebeskrivelser og undervisnings- og vurderingsformer, og er innrettet slik at studentene kan oppnå det fastsatte læringsutbyttet
- evalueres jevnlig, og resultatene anvendes til kontinuerlig forbedring
- sikrer at læringsutbyttebeskrivelsene er relevante for samfunns- og arbeidsliv
- stimulerer studentene til å være aktive i sin egen læringsprosess.
- angir når og hvordan internasjonalisering kan foregå, og med hvilke samarbeidsinstitusjoner studentutveksling kan skje.

Evalueringer, undersøkelser og analyser

For å vurdere kvaliteten innenfor de ulike kvalitetsområdene, og avdekke potensiale for økt kvalitet i studietilbudene innhenter Nord universitet data fra ulike kilder. I tillegg til å innhente tilbakemeldinger fra egne studenter ved hjelp av studieevalueringer, benyttes flere eksterne databaser og undersøkelser.

Søker- og oppstartsundersøkelse

Søker- og oppstartsundersøkelsen innhenter nye studenters vurdering av markedsføring, søknads- og opptaksprosess. Målet med undersøkelsen er å sikre effektiv rekruttering gjennom å kartlegge hva som er de viktigste informasjonskanalene, kvaliteten i eget informasjonsarbeid og hvorfor studentene søker seg til Nord universitet og til det enkelte studiested.

Undersøkelsen tar videre for seg selve oppstarten ved Nord universitetet, hvordan studentene blir møtt, integrert og gitt tilstrekkelig opplæring/informasjon i forhold til å ta fatt på studiene på en god måte.

Underveisevaluering - emne

Det skal for alle emner ved universitetet foretas underveisevaluering. Underveisevaluering skal

normalt gjennomføres minimum en gang i løpet av hver gjennomføring av emnet, og minimum en gang pr. semester. Underveisevalueringen skal sikre en fortløpende dialog mellom studenter og faglærer(e) vedrørende utdanningskvaliteten i emnet. Gjennom underveisevalueringen skal studentene gi faglærer(ne) en direkte tilbakemelding om hvordan studentene vurderer det faglige opplegget, pensum, gjennomføring av undervisning og studentenes motivasjon og egeninnsats i den enkelte emnet.

Evalueringen skal gi muligheter både for studenter og faglærer(e) til en bevisstgjøring omkring forhold som fremmer eller hemmer kvalitet i det aktuelle emnet, slik at nødvendige korrigeringer som kan føre til økt utdanningskvalitet iverksettes underveis.

Emneansvarlig står fritt til å velge metode for underveisevalueringen i eget emne. Evalueringen skal dokumenteres gjennom en skriftlig rapport som sier noe om hva som har fungert bra, mindre bra, og hvilke tiltak som settes i gang for ytterligere forbedring av emnet. Rapporten sendes til aktuell(e) studieprogramansvarlige, og legges ut på Fronter til studentene.

Sluttevaluering - emne

Ved hver tredje emnegjennomføring skal det foretas en sluttevaluering av emnene. Sluttevalueringen omfatter læringsmiljø, undervisnings- og læringsformer, vurdering og veiledning, pensum og relevansvurderinger av hvert enkelt emne.

Evalueringen skal dokumenteres gjennom en skriftlig rapport som sier noe om hva som har fungert bra, mindre bra, og hvilke tiltak som settes i gang for ytterligere forbedring av emnet. Rapporten sendes til aktuell(e) studieprogramansvarlige, og legges ut på Fronter til studentene.

Studieprogramansvarlig og dekan kan, ut fra resultatene fra underveisevaluering og ved større endringer i emnet, bestemme at sluttevaluering skal gjennomføres i tillegg til 3- års syklusen.

Studieprogramevaluering

Med studieprogramevaluering menes en helhetlig evaluering av hele studieprogram som omhandler undervisning, helhet og sammenheng, relevans for arbeidslivet og eventuell praksis.

For evaluering av studieprogrammene benytter Nord universitet seg av NOKUTs årlige nasjonale studentundersøkelse – Studiebarometeret.no. Undersøkelsen går årlig ut til 2. års bachelorstudenter, til 2. års masterstudenter og til 2. og 5. års studenter på mastergradsutdanninger som er fem år eller lengre, samt til studenter på 4-årige lærerutdanninger.

Studiebarometeret viser studentenes oppfatninger om kvalitet i ulike studieprogrammer ved norske høyskoler og universiteter. På Studiebarometeret.no kan en sammenligne resultater mellom ulike studieprogrammer, og se utvikling over tid for et bestemt studieprogram. Det jobbes for at institusjonene skal få legge inn egne spørsmål i undersøkelsen.

Studieprogramansvarlig har ansvar for å drøfte resultatene med de aktuelle studentene og lærerteamet, og for at det eventuelt fastsettes tiltak for forbedring. Evalueringen skal dokumenteres gjennom en skriftlig rapport som sier noe om hva som har fungert bra, mindre bra, og hvilke tiltak som settes i gang for ytterligere forbedring av emnet. Rapporten sendes til aktuell dekan, og legges ut på Fronter til studentene.

Dekan kan, ut fra resultatene fra resultatene, bestemme at det skal gjennomføres en følgeevaluering året etter for å undersøke effekten av iverksatte tiltak.

Kandidatundersøkelse

Økt kunnskap og jevnlig kartlegging av studentenes arbeidsmarkedstilpasning er viktig for at universitetet skal kunne utforme strategier som styrker kandidatenes attraktivitet på arbeidsmarkedet, videreutvikling av studietilbudene, og for å synliggjøre sammenhengene mellom utdanningene og mulighetene i arbeidslivet. For å få kunnskap om disse forholdene benytter Nord universitet seg av NIFUs¹ kandidatundersøkelser. NIFU har siden 1972 utført undersøkelser blant kandidater fra universiteter og høyskoler om deres tilpasning på arbeidsmarkedet. Det innebærer bl.a. omfang av sysselsetting, arbeidsledighet, hvor kandidatene arbeider, hva slags yrke de har, hva de tjener, etc. De senere år har undersøkelsen også inneholdt spørsmål om vurdering av utdanningens kvalitet og relevans. Undersøkelsene har gått som såkalte halvtårsundersøkelser og spesialundersøkelser.

Studieprogramansvarlig har ansvar for å vurdere resultatene fra kandidatundersøkelsene, og fastsette eventuelle kvalitetshevede tiltak. Dette skal dokumenteres gjennom en skriftlig rapport som sendes til aktuell dekan.

Statistikker

I tillegg til evalueringene/undersøkelsene tas det ut en rekke statistikker, som sammen med disse danner grunnlaget for vurdering og rapportering av utdanningskvaliteten på de ulike nivåene, herunder *søknads- og opptaksstatistikk, karakterstatistikk, gjennomføring etc.*

Intern reakkreditering av studier

Nord universitet har rutiner for intern reakkreditering hvert 5.-7. år av alle gradsgivende studieprogram. Dekan ved det enkelte fakultet har ansvar for å utarbeide en fem-syvsårsplan for reakkreditering av fakultetenes studieprogram. Studieprogram kan prioriteres for reakkreditering uavhengig av vedtatt plan, hvis det framkommer indikasjoner på at en reakkreditering er nødvendig.

Reakkreditering gis med utgangspunkt i de samme kriteriene som akkreditering av nye studieprogram: Kunnskapsdepartementets og NOKUTs til enhver tid gjeldende bestemmelser for akkreditering av studieprogram (første, andre og tredje syklus). Hvis et eksisterende studieprogram ikke oppfyller kriteriene for akkreditering, skal rektor gi det ansvarlige fakultet ved dekan inntil ett års frist til å rette opp manglene knyttet til studieprogrammet. Unntaksvis kan rektor i særskilte tilfeller gi lenger frist. Hvis et studieprogram etter fristen ikke kan oppfylle kriteriene for akkreditering, skal rektor, enten

- a) stanse opptak til studieprogrammet til kriteriene er oppfylt, eller
- b) legge fram sak for universitetsstyret om nedlegging av studieprogrammet.

Rapportering av utdanningskvalitet

I "Kriteriegrunnlag for evaluering av universiteters og høyskolars kvalitetssikringssystem for utdanningsvirksomheten", vedtatt av NOKUTs styre den 17. desember 2008, fremgår bl.a. følgende:

- at institusjonens ledelse rapporterer årlig til styret om utdanningskvalitet og kvalitetsarbeid, med en helhetlig vurdering av utdanningskvaliteten, samt oversikt over prioriteringer og tiltak i kvalitetsarbeidet (årlig kvalitetsrapport eller tilsvarende).

¹ Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning

Ved Nord universitet utarbeides det årlig en egen Kvalitetsrapport. De ulike studieevalueringene, aggregert fra emne til studieprogram og videre til fakultetsnivå, utgjør en del av grunnlaget for utarbeidelsen av kvalitetsrapporten.

Formålet med kvalitetsrapporten er å gi universitetets styre, samt underliggende organ og ledelsen ved institusjonen, en framstilling omkring kvalitetsutviklingen og kvalitetsarbeidet innenfor utdanningsområdet. Kvalitetsrapporten skal gjøre rede for hvordan kvalitetsarbeidet har vært ivaretatt i løpet av det året som kvalitetsrapporten omhandler, inklusive erfaringer og eventuelle forslag til forbedringer av selve kvalitetssikringssystemet.

Kvalitetsrapporten utarbeides for hvert kalenderår i løpet av første kvartal i året etter det året kvalitetsrapporten omhandler. Med utgangspunkt i utdanningsstatistikk skal kvalitetsrapporten om utdanning gi en oversikt over sentrale utviklingstrekk og de utfordringer Nord universitet står overfor i tilknytning til utdanningsvirksomheten. Det skal også fremgå hvilke forslag til tiltak som kan imøtekomme de utfordringene som identifiseres.

Kvalitetsrapporten skal også gjøre rede for hvordan kvalitetsarbeidet har vært ivaretatt i løpet av det året som kvalitetsrapporten omhandler, inklusive erfaringer og eventuelle forslag til forbedringer av selve kvalitetssikringssystemet.

Kvalitetsrapporten legges frem for universitetsstyret innen utgangen av første kvartal i året etter det året som kvalitetsrapporten omhandler.

Årshjul for utdanningsvirksomheten

Kvalitetssikringssystem for utdanningsvirksomheten inneholde en rekke prosesser. Årshjulet nedenfor viser når sentrale hovedaktiviteter innenfor kvalitetssikringen av utdanningsvirksomheten foregår. Eksakte frister og ytterligere detaljering forankres i utdanningsutvalget og sendes ut årlig av studiesjef.

Hovedaktiviteter (eksakte frister/datoer sendes ut årlig)	jan	feb	mar	apr	mai	jun	jul	aug	sep	okt	nov	des
Studieplanarbeid, studieportefølje												
Foreløpig studieportefølje												
Godkjenning av nye og reviderte emne- og studieplaner												
Endelig studieportefølje												
Markedsføring og opptak												
Innmelding av studier til SO												
Legge ut studier for søking LOK og SO												
Søknadsfrister												
Vedtak om igangsetting av studier												
Evaluering												
Oppstartsundersøkelse												
Emneevalueringer												
Studieprogramevaluering (Studiebarometeret.no)												
Rapportering												
Fakultetenes kvalitetsrapport												
Institusjonell kvalitetsrapport (styret)												
DBH												
Årsrapport												

Utvikling, vedlikehold og revisjon av kvalitetssikringssystemet

Etablering av prosesser

Nye prosesser som skal inngå i Nord universitets kvalitetshåndbok utarbeides etter en felles mal. Formål, hvilke roller som inngår, og hvilke aktiviteter som utføres skal blant annet beskrives. Prosesseier vil være ansvarlig både for utformingen og gjennomføringen av den enkelte prosess.

Ved behov for nye prosessbeskrivelser i kvalitetshåndboka skal prosesseier, sammen med relevante saksbehandlere, utarbeide ny prosess- og rutinebeskrivelser iht. til mal. Prosesseier skal til slutt godkjenne den nye prosessen med tilhørende aktiviteter og beskrivelser før prosessen publiseres.

Prosesseier må sende ut informasjon om den nye prosessen slik at denne blir kjent for dem den angår. Initiativet til å få på plass nye prosesser ligger ikke nødvendigvis bare hos prosesseier, men kan komme fra andre i organisasjonen. Godkjenning og publisering er det derimot kun prosesseier som har ansvaret for.

Revisjon av prosesser

Arbeidet med å vedlikeholde prosessbeskrivelsene i institusjonen vil være et kontinuerlig arbeid. Nye rutiner innføres stadig og eksisterende rutiner endres – det være seg som følge av endringer i premisser for hvordan universitetet skal driftes, eller som følge av internrevisjoner eller forslag om forbedring og forenkling av prosesser i institusjonen.

Prosesseierne har et særskilt ansvar for å holde egne prosess- og rutinebeskrivelser oppdaterte.

Ved endringer i prosess- og rutinebeskrivelser er prosesseier ansvarlig for at de som har en rolle i prosessen informeres om endringene.

Avviks- og forbedringsmeldinger

Forbedringsmeldinger kan være meldinger/forslag om hvordan aktuelle prosess/rutine kan forbedres, mens *avviksmeldinger* vil være å melde hendelser som medfører mangel på oppfyllelse av myndighetskrav (f.eks. lov, forskrift), interne krav (f.eks. prosedyrer og rutiner), samt forhold som hindrer oppfyllelse av de vedtatte mål.

Formålet med et *avviks-/forbedringsmeldingssystemet* er å sikre best mulig praksis, og at uønskede hendelser/forhold blir forsvarlig registrert og behandlet.

Ros og Ris

Avviks- og forbedringsmeldinger fokuserer primært mot beskrevne prosesser og rutiner for ansatte.

Tilbakemeldinger fra studentene registreres via en egen «Ros/ris-knapp» på Nord.no.

Dette kan være tilbakemeldinger om f.eks.:

- Service og administrative forhold
- Fysiske forhold, lokaliteter
- Elektroniske fasiliteter

Gjennom «ros/ris-knappen» kan studentene gi tilbakemeldinger på forhold de ikke er fornøyd med, komme med gode ideer eller gi tilbakemelding på forhold som de mener universitetet fortjener skryt for.

Dersom en melding er relevant for prosesser/rutiner i kvalitetssystemet, overføres denne meldingen som en sak for videre oppfølging i avviks-/forbedringsmeldingssystemet.

Registrering av *ros* og *ris* skjer gjennom eget tilbakemeldingsskjema på internett (nord.no) under menyvalget «Student».

Internrevisjon

Det gjennomføres årlig formaliserte internrevisjoner knyttet til kvalitetssikringen av utdanningsvirksomheten ved universitetet. Internrevisjonene er en systematisk og formalisert gjennomgang av utvalgte kritiske prosesser, og fungerer som en uavhengig rådgivningsfunksjon.

Formålet med internrevisjoner er å avdekke praksis samt å ha fokus på mulig forbedringspotensial i forhold til fastsatte prosedyrer.

Internrevisjoner for utdanningsområdet forankres i universitetets Utdanningsutvalg. For hver revisjon nedsettes det en revisjonsgruppe, som gjennomgår aktuelle dokumenter og med bakgrunn i disse foretar intervjuer med de ulike rolle innehaverne i de prosessene som skal revideres. Etter endt revisjon, oppsummerer revisjonsgruppen alle funn i en egen rapport med eventuelle anbefalinger om endringer. Revisjonsrapporten behandles av Utdanningsutvalget, som kommer med anbefalinger om kvalitetshevende tiltak til aktuelle prosesseiere. Den enkelte prosesseier er ansvarlig for å ta stilling til anbefalte tiltak, og eventuelt iverksette disse.

Resultat av internrevisjoner legges fram som orienteringssak for styret, og som vedlegg til den årlige kvalitetsrapporten.

Ledelsens gjennomgang

Ledelsens gjennomgang av kvalitetsarbeidet for utdanningsvirksomheten omfatter blant annet:

- Vurdering av gjeldende Kvalitetspolitikk i Nord universitet (mål og strategier)
- Vurdering av studieporteføljen.
- Status for avvik, samt forebyggende og korrigerende tiltak
- Gjennomgang av resultater fra revisjoner (interne og eksterne)
- Utestående aktiviteter fra tidligere gjennomganger
- Endringer som kan ha påvirkning for kvalitetssystemet
- Andre forbedringsforslag

Med bakgrunn i ledelsens gjennomgang utarbeides det en egen rapport. Rapporten sendes styret som en orienteringssak.

Arkivsak-dok. 16/05904-1
Saksbehandler Jan-Atle Toska

Saksgang

SØKERE OG SØKNING TIL STUDIENE VED NORD UNIVERSITET

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret ber rektor utarbeide en plan for systematisk arbeid med studentrekruttering som del av den videre utviklingen av universitetets studieportefølje. Målet er en gjennomsnittlig studentrekruttering på høyde med de andre universitetene.
2. Styret legger følgende til grunn for utforming av en slik plan:
 - NORD må arbeide for ytterligere å styrke rekrutteringen av studenter fra egen region (Nordland og Nord-Trøndelag).
 - NORD må arbeide for å rekruttere flere menn.
 - NORD må satse på å rekruttere større andel unge søkere (19-21 år).
 - NORD må arbeide for å øke rekruttering av studenter fra Sør-Trøndelag ved å utvikle gode alternativer til NTNU sine studier og studieopplegg.
 - NORD må også utvikle studietilbud som kan rekruttere nasjonalt og internasjonalt og følge opp med målrettet markedsføring av disse i relevante deler av landet/verden.

Sammendrag

Saken gjelder vurdering av videre arbeid med rekruttering til universitetets studieportefølje i lys av en gjennomgang av søkere og søkning til studiene ved Nord universitet i 2016.

Saksframstilling:

1. Innledning

Denne saken er tredelt. Først en gjennomgang og analyse av søkning og søkere til Nord universitet, så en nærmere omtale av kjennskap og interesse for Nord universitet, slik det fremgår av studentundersøkelsen og Merkevaretrackeren 2016 for norske universitet- og høyskoler, og til sist forslag om universitetets videre arbeid med studentrekruttering som en del av den videre utvikling av studieporteføljen.

2. Søkning til Nord universitet

2.1 Er universitetet et attraktivt lærested?

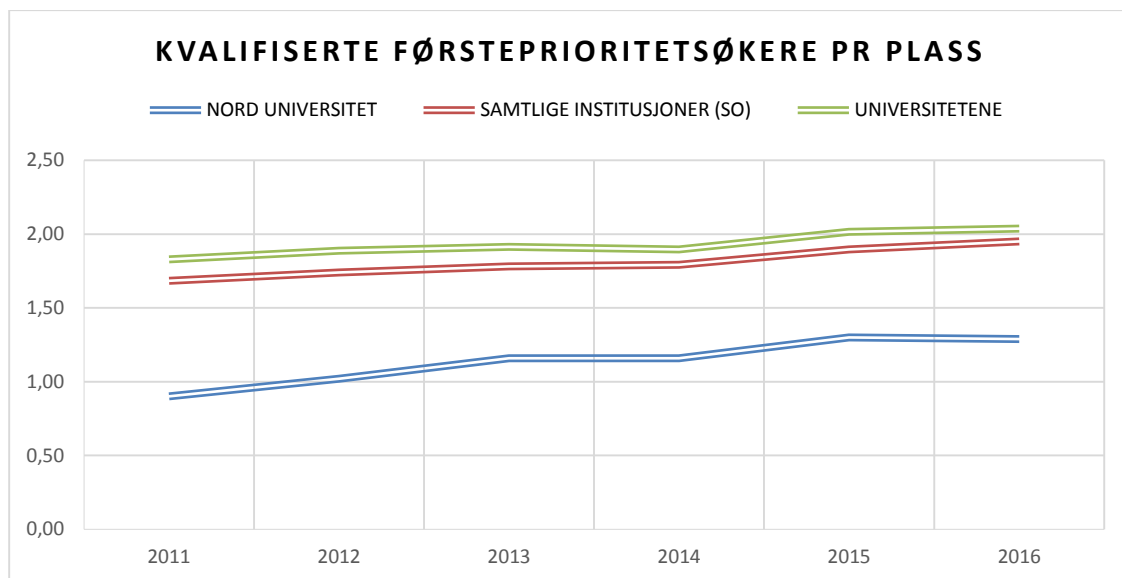
For ethvert lærested er det avgjørende å ha en studieportefølje som er attraktiv for studiesøkende/potensielle studenter. Mulige indikatorer på attraktivitet kan være:

1. Kvalifiserte søkere pr. studieplass
2. Andel av regionale søkere
3. Frafall i opptaket (endring fra ja-svar til møtt)
4. Sammenligning av søkere pr. studieplass innenfor samsvarende utdanningsområder på tvers av læresteder
5. Karaktersnitt blant søkerne

Kvalifiserte søkere pr. studieplass angir etterspørselen etter studieplassene på et gitt studium eller institusjon, og er således et mål på attraktivitet.

Det er mange faktorer som bidrar til hvorvidt et studium er populært eller ikke. En del faktorer vil være knyttet til trender i samfunnet som er utenfor det enkelte læresteds kontroll, men kvalitet i studieprogrammene og studieporteføljens profil må også antas å være viktige attraktivitetsfaktorer. Stor konkurranse om studieplassene kan være med å påvirke inntakskvaliteten gjennom at det er de mest motiverte og skoleflinke som får studieplass. Et høyt forholdstall kan indikere stor søkning og/eller få studieplasser, mens endring i forholdstallet over tid kan indikere både endret søkning eller at institusjonen har justert antall studieplasser.

Dataene nedenfor gjelder bare studenter tatt opp via Samordna opptak (SO), noe som betyr at indikatoren primært gjelder opptak til grunnutdanninger, ikke (rene) masterutdanninger.



Utviklingen i kvalifiserte søkere pr. studieplass har for samtlige institusjoner hatt en jevnt stigende kurve fra 2011 frem til inneværende opptaksår (2016). Tallene for Nord universitet (heretter NORD) er før 2016 en simulert sammenstilling av data fra de fusjonerte institusjonene (HINE, HINT og UIN). Jamfør kurven i figuren ovenfor, har NORD hatt en tilsvarende utvikling som de samlede institusjonene i SO har hatt, men med et noe lavere snitt. Hvis vi kun sammenligner universitetene, vil forskjellen mellom NORD og de andre universitetene være større enn sammenlignet med sektoren samlet.

Blant universitetene er det kun UiT Norges arktiske universitet (UIT) som har et lavere snitt enn NORD. Jamfør figur nedenfor. Dette er tilfellet på tross av at UIT har svært populære studieprogram som de er enerådende tilbydere av nord for Trondheim (Medisin, Odontologi, Jus, Psykologi). Dette må kunne forstås slik at regional plassering og folketall i nærområdet er et relevant moment i vurderingen av en institusjons attraktivitet.

				Søkere	
		Planlagte	Søknader	førstevalg	Søkere
Kode	Institusjonsnavn	studieplasser	førstevalg	kvalifisert	Pr. plass
LDH	Lovisenberg diakonale høyskole	200	886	797	3,99
NIH	Norges idrettshøgskole	205	846	744	3,63
NHH	Norges Handelshøyskole	470	1816	1650	3,51
AHO	Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	90	799	295	3,28
HD	Høgskolen Diakonova	100	352	300	3,00
HIOA	Høgskolen i Oslo og Akershus	4357	15086	11738	2,69
NMBU	Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	917	2817	2419	2,64
UIO	Universitetet i Oslo	6016	17660	15603	2,59
UIB	Universitetet i Bergen	3951	9775	8798	2,23
HIB	Høgskolen i Bergen	2038	5356	4534	2,22
UIS	Universitetet i Stavanger	2250	5945	4847	2,15
NTNU	Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	8934	22527	19157	2,14
UIA	Universitetet i Agder	2842	6458	5566	1,96
HIHM	Høgskolen i Hedmark	1562	3586	2981	1,91
VID	VID vitenskapelige høyskole	738	1720	1330	1,80
PHS	Politi høyskolen	720	3327	1247	1,73
HISF	Høgskulen i Sogn og Fjordane	866	1625	1407	1,62

HIØ	Høgskolen i Østfold	1646	3348	2552	1,55
HIL	Høgskolen i Lillehammer	1360	2392	2086	1,53
HIM	Høgskolen i Molde, Vitenskaplig høgskole i logistikk	495	867	735	1,48
HSN-BV	Høgskolen i Sørøst-Norge, studier i Buskerud og Vestfold	2241	4169	3287	1,47
HVO	Høgskolen i Volda	717	1162	987	1,38
HSN-T	Høgskolen i Sørøst-Norge, studier i Telemark	2316	3893	3104	1,34
NORD	Nord universitet	2798	4621	3619	1,29
UIT	UiT Norges arktiske universitet	4540	7144	5723	1,26
HSH	Høgskolen Stord/Haugesund	748	1181	908	1,21
MF	Det teologiske Menighetsfakultet	175	220	193	1,10
DMMH	Dronning Mauds Minne Høgskolen	364	427	372	1,02
NLA	NLA Høgskolen	911	798	633	0,69
ATH	Ansgar Teologiske Høgskole	195	154	129	0,66
FIH	Fjellhaug Internasjonale Høgskole	85	56	51	0,60
SA/SH	Sámi allaskuvla / Sámi University College	36	21	3	0,08
NOROFF	Noroff University College	360	29	14	0,04
I alt	Lærestedsnavn	55243	131063	107809	1,95

Andel av regionale søkere defineres som rekrutteringsandelen i institusjonens hjemfylke. De fleste norske utdanningsinstitusjoner i høyere utdanning er i stor grad å betrakte som regionale, da de primært rekrutterer fra «sitt fylke». Forskjell i rekruttering og attraktivitet mellom institusjoner vil i et slikt bilde i betydelig grad være en funksjon av folketallet i nærregionen de rekrutterer fra. Blant universitetene er NTNU den mest «nasjonalt rekrutterende» institusjonen.

Felt markert med grønt innebærer at institusjonen rekrutterer mer enn 30 % av sine søkere fra dette fylket. Nord universitet er i den noe spesielle situasjonen at det strekker seg over to fylker. Hvis vi slår sammen disse andelenene, ser vi at 64,9% (43,2% +21,7%) av søkerne er fra våre hjemfylker. Hvis vi snur denne problemstillingen, innebærer det at vi har et «ekstra rekrutteringspotensiale» ut over dagens andel i våre hjemfylker på henholdsvis 56,8 % (Nordland) og 78,3% (Nord-Trøndelag).

I figuren nedenfor kan vi se at Universitetet i Stavanger (UIS) har vært særdeles vellykket i ta en markedsandel i eget fylke på 74,7%.

Lærested	Lærestedsnavn	Akershus	Hordaland	Møre og Romsdal	Nord-Trøndelag	Nordland	Oslo	Rogaland	Sør-Trøndelag	Troms	Vest-Agder
NORD	Nord universitet	1,9 %	2,2 %	3,2 %	21,7 %	43,2 %	2,3 %	2,3 %	9,7 %	2,6 %	0,8 %
NTNU	Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	8,7 %	4,5 %	10,4 %	5,8 %	4,9 %	6,9 %	4,6 %	26,8 %	1,9 %	1,6 %
UIA	Universitetet i Agder	3,8 %	3,0 %	1,2 %	0,6 %	0,7 %	2,3 %	8,3 %	0,9 %	0,6 %	41,2 %
UIB	Universitetet i Bergen	6,5 %	48,2 %	3,8 %	0,8 %	1,1 %	7,0 %	10,6 %	2,8 %	0,9 %	2,2 %
UIO	Universitetet i Oslo	18,1 %	2,7 %	2,1 %	0,7 %	1,5 %	38,5 %	3,4 %	2,3 %	1,1 %	2,3 %
UIS	Universitetet i Stavanger	2,5 %	5,2 %	1,2 %	0,6 %	0,7 %	2,0 %	74,7 %	1,2 %	0,4 %	3,3 %
UIT	UiT Norges arktiske universitet	3,2 %	2,4 %	1,8 %	1,3 %	15,6 %	4,2 %	2,5 %	3,2 %	40,5 %	1,0 %

Frafall i opptaket_defineres som antall søkere som har fått tilbud og takket ja til studieplass, sett i forhold til antall studenter som er registrert som møtt (betalt semesteravgift og god tatt utdanningsplan). Utgangspunktet er at jo større attraktivitet, dess større tilbøyelighet til å møte etter god tatt tilbud på studieplass.

Her vil det være store variasjoner mellom ulike studieprogram. Internt i NORD kan vi se at de programtypene med minst frafall i opptaket, med ett unntak, er rene profesjonsutdanninger.

Utdanningsområde + type	ja-svar	møtt	Frafall i opptaket
HELSEFAG - SOSIONOM	85	80	-5,9 %
LÆRER - GRL1-7	76	70	-7,9 %
MEDIEFAG	87	80	-8,0 %
HELSEFAG - VERNEPL	38	34	-10,5 %
LÆRER - ANNET	109	97	-11,0 %
HELSEFAG – SYKEPL	578	511	-11,6 %

Det samme gjelder de øverste institusjonene i tabellen nedenfor, som er stort sett rene profesjonsinstitusjoner. Imidlertid er institusjonene nederst i tabellen (høyest frafall) også i stor grad profesjonsutdanningsinstitusjoner. Dette må kunne forstås slik at studiets beskaffenhet og institusjonens geografiske plassering også er av betydning når studentene skal ta stilling om de faktisk har tenkt å møte til tilbudt studieplass.

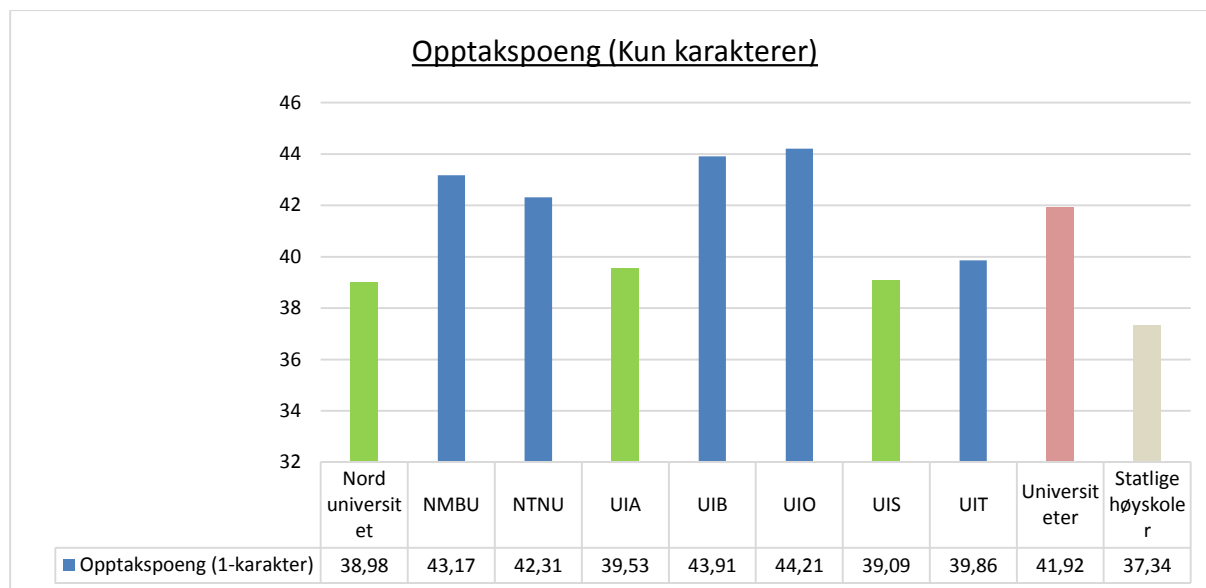
Kode	Institusjonsnavn	ja-svar	møtt	Frafall i opptak
SA/SH	Sámi allaskuvla / Sámi University College	1	1	0,0 %
PHS	Politihøgskolen	736	717	-2,6 %
HD	Høgskolen Diakonova	158	146	-7,6 %
VID	VID vitenskapelige høgskole	890	821	-7,8 %
UIA	Universitetet i Agder	3974	3608	-9,2 %
LDH	Lovisenberg diakonale høgskole	273	247	-9,5 %
HVO	Høgskulen i Volda	841	760	-9,6 %
NTNU	Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	10523	9389	-10,8 %
HIL	Høgskolen i Lillehammer	1701	1511	-11,2 %
DMMH	Dronning Mauds Minne Høgskolen	397	352	-11,3 %
HIOA	Høgskolen i Oslo og Akershus	5693	5018	-11,9 %
HIB	Høgskolen i Bergen	2481	2182	-12,1 %
AHO	Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	106	93	-12,3 %
NHH	Norges Handelshøgskole	558	489	-12,4 %
NMBU	Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	1075	941	-12,5 %
UIB	Universitetet i Bergen	5193	4540	-12,6 %
HSH	Høgskolen Stord/Haugesund	780	677	-13,2 %
UIS	Universitetet i Stavanger	3279	2844	-13,3 %
HIM	Høgskolen i Molde, Vitenskapelig høgskole i logistikk	655	568	-13,3 %
UIT	UiT Norges arktiske universitet	5330	4586	-14,0 %
HIØ	Høgskolen i Østfold	2013	1732	-14,0 %
HIHM	Høgskolen i Hedmark	2451	2089	-14,8 %
NORD	Nord universitet	3475	2948	-15,2 %
ATH	Ansgar Teologiske Høgskole	132	110	-16,7 %
HSN-T	Høgskolen i Sørøst-Norge, studier i Telemark	2745	2274	-17,2 %
HSN-BV	Høgskolen i Sørøst-Norge, studier i Buskerud og Vestfold	2975	2456	-17,4 %
UIO	Universitetet i Oslo	7444	6137	-17,6 %

NIH	Norges idrettshøgskole	250	206	-17,6 %
NOROFF	Noroff University College	22	18	-18,2 %
MF	Det teologiske Menighetsfakultet	405	329	-18,8 %
NLA	NLA Høgskolen	896	711	-20,6 %
HISF	Høgskulen i Sogn og Fjordane	1277	955	-25,2 %
FIH	Fjellhaug Internasjonale Høgskole	101	68	-32,7 %
Alle institusjoner		68830	59523	-13,5 %

Sammenligning av søkere pr. studieplass innenfor samsvarende utdanningsområder gjør det mulig å sammenligne tilsvarende utdanninger på tvers av institusjoner. Vi har tatt utgangspunkt de utdanningstypene NORD tilbød i Samordna opptak 2016, tatt inn institusjoner med samsvarende utdanningstyper, og sammenlignet disse med hensyn til søkere pr. studieplass for å kunne få en mere reell attraktivitetssammenligning. Av plasshensyn er noen av de minste institusjonene utelatt fra tabellen.

	Høgskolen i Bergen	Høgskolen i Hedmark	Høgskolen i Lillehammer	Høgskolen i Molde, Vitenskapelig høgskole i logistikk	Høgskolen i Oslo og Akershus	Høgskolen i Sørøst-Norge, studier i Buskerud og Vestfold	Høgskolen i Sørøst-Norge, studier i Telemark	Nord universitet	Norges Handelshøgskole	Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	Noroff University College	UIT Norges arktiske universitet	Universitetet i Agder	Universitetet i Bergen	Universitetet i Oslo	Universitetet i Stavanger
HELSEFAG - BARNEVER			1,7		4,5		3,2	1,1			3,6		1,1				2,1
HELSEFAG – RESEPTAR					2,4			1,3					1,1				
HELSEFAG – SOSIONOM	6,5		2,3		4,8			2,0			4,2		2,8	6,1			4,4
HELSEFAG - SYKEPL	4,9	2,2		1,9	2,8	2,5	2,6	1,9			3,3		2,1	2,9			2,7
HELSEFAG - VERNEPL	3,3		2,2	3,1	3,2		2,5	1,6			3,0		1,0	4,8			
HELSEFAG - VETERIN								2,4		7,8							
HISTORIE						0,6	0,6	2,2			1,0		0,5	0,7	1,3	1,5	1,8
IDRETT		1,0	1,6	1,2	4,1	2,3	0,9	1,1			1,7		1,0	2,6			3,0
INFOTEKN	1,7			1,3	2,3	1,7	1,6	0,5			1,9	0,0	1,3	3,1	1,9	2,0	
LANDBRUK		2,4						1,2		0,7			1,9		1,8		
LÆRER - ANNET					3,0			2,2									
LÆRER - BHGLÆRER	0,9	1,0			1,3	1,2	1,1	1,0					0,8	1,4			1,3
LÆRER - FAGLÆRER	1,7	0,6			0,9		0,3	0,4			1,4			0,2			
LÆRER - GRL1-7	0,8	1,0			1,3	0,6	1,0	0,5			1,1		0,4	1,1			1,4
LÆRER - GRL5-10	1,7	1,2			1,7	0,7	1,3	0,7			1,4		1,1	1,5			1,7
MEDIEFAG			0,9		3,2	2,6		1,0			1,4	0,0	0,8	2,1	2,5	1,8	2,8
REALFAG						1,9	1,0	0,7		1,5	1,6		0,8	1,1	1,4	1,5	1,9
SAMFUNN		3,2	1,7	1,0	2,6	1,2	1,3	1,3		3,0	2,2		0,9	1,4	2,7	3,9	1,9
SPRÅK	1,1	1,6			3,3	1,5	1,7	0,9			1,3		1,0	1,0	1,4	1,9	1,6
ØKADM	5,7	2,5	1,6	1,2	4,4	1,3	1,3	1,3	3,5	1,7	3,0		1,4	2,9	2,1	2,9	3,2

Karaktersnitt blant nye studenter indikerer skoleflinkhet, eller "akademisk inntakskvalitet", ved at det angis hvor godt nye studentpopulasjoner har gjort det på videregående skole. Poeng oppnådd av de som faktisk begynner på studiet, forteller mer om inntakskvaliteten enn poeng oppnådd av søkerne. Dataene gjelder bare studenter tatt opp via Samordna opptak (SO) og ikke lokalt opptak, noe som betyr at indikatoren primært gjelder opptak til grunnutdanninger, ikke (rene) masterutdanninger.



Nye universiteter	
Snitt alle universitet	
Snitt statlige høyskoler	

Det er et markert skille mellom de nye og de gamle universitetene. Mye av dette skyldes nok prestisje og karakterdrivende studieprogram som Medisin, Jus, Odontologi og Psykologi. Samtidig kan en ikke undervurdere det faktum at det rett og slett er flere søkere pr. studieplass på mange av de gamle universitetene, noe som igjen skaper konkurranse og driver karaktersnittet opp. Ved for eksempel å sammenligne studium som både har opptak ved NORD og UIO, er det tydelig at det er en ikke ubetydelig forskjell i inntakskvalitet.

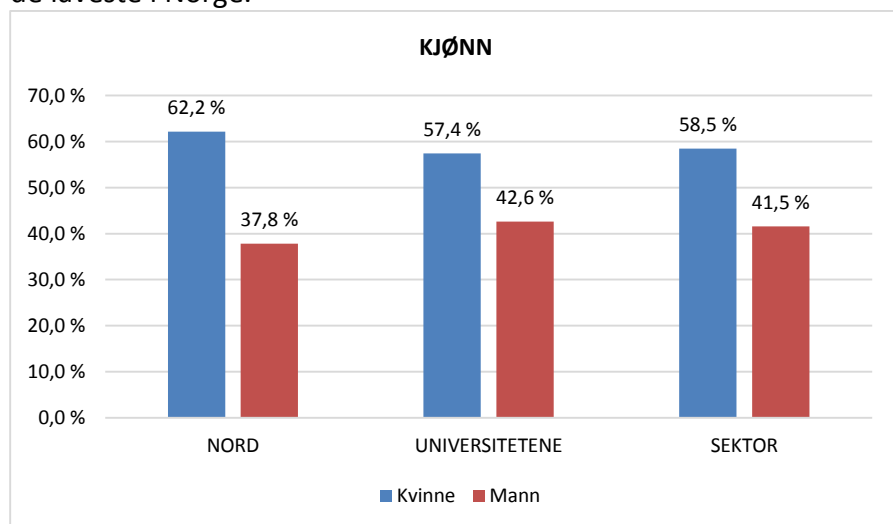
		UIO	NORD
KODE	NAVN	Opptakspoeng (karakter)	
HUMAN	Historisk-filosofiske fag	42,75	40,38
INTMASTER	Integrerte 4- og 5-årige masterprogram i lærerutdanning	45,24	43,15
SAMVIT	Samfunnsvitenskap	43,26	38,6

Som et nytt universitet i en stor men tynt befolket region er det viktig at Nord universitet arbeider aktivt med å styrke sin attraktivitet. God kjennskap til søkergruppen er her viktig som grunnlag for studieporteføljeutvikling og arbeid med markedsføring og profilering overfor potensielle studenter. Nedenfor ser vi nærmere på hovedtrekk i søkergruppen til NORD.

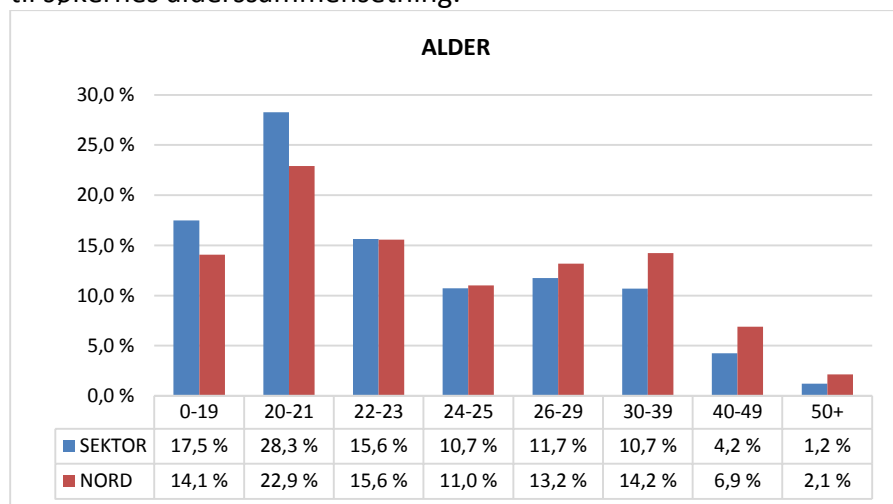
2.2 Hovedtrekk i søkergruppen til Nord universitet (Samordna opptak)

NORD har en noe større kvinneandel enn de andre universitetene, og ligger for øvrig over sektoren totalt sett. Årsaken ligger nok primært i at NORD i stor grad tilbyr studieprogram med tradisjonelt høy rekruttering av kvinner.

Hvis vi ser på utdanningsnivået i Nordland og Nord-Trøndelag med hensyn til kjønn, er det også der en markant forskjell. Mens det blant kvinner er 24,4 % (Nordland) og 26,4 % (Nord-Trøndelag) som har en fullført høyere utdanning (inntil 4 år), er det blant menn er tilsvarende fordeling 15,5 % (Nordland) og 14,9% (Nord-Trøndelag). Dette er dessverre blant de laveste i Norge.



Aldersfordelingen blant NORDs førsteprioritetssøkere tyder på at vi har en noe lavere attraktivitet blant søkere i aldersgruppen 19-23 år sammenlignet med sektoren for øvrig. En sammenligning med 2015 (både UIN, HINE og HINT) viser marginale forskjeller med hensyn til søkerens alderssammensetning.



2.3 Lokalt opptak

FAKULTET	Førsteprioritet	Tilbud	Ja svar	Møtt
Avdeling for helsefag	531	374	251	208
Avdeling for lærerutdanning	1115	763	597	505
Avdeling for næring, samfunn og natur	983	893	684	547

Fakultet for biovitenskap og akvakultur	414	114	76	61
Fakultet for samfunnsvitenskap	725	383	265	210
Handelshøgskolen	1786	943	729	581
Profesjonshøgskolen	1964	1534	997	801
Fellesadministrasjonen*	575	405	313	247
NORD	8093	5409	3912	3160

* Samlepost for enkeltemnestudenter

Lokalt opptak for NORD er tilnærmet dobbelt så stort som samordna opptak (8057 førsteprioritetssøkere mot 4621). Det er dessverre ikke mulig på samme måte som for Samordna opptak å sammenligne NORD mot andre institusjoner.

På grunn av fusjon er det også vanskelig å sammenligne bakover i tid. Men hvis vi sammenligner førsteprioritetssøkere for lokalt opptak for de fusjonerte institusjoner med NORD, (tall fra DBH) kan det se ut som er en nedgang fra 2015 til 2016.

	2015	2016
Institusjonsnavn	Førsteprioritet	Førsteprioritet
Høgskolen i Nesna	1574	
Høgskolen i Nord-Trøndelag	2355	
Universitetet i Nordland	5036	
Nord universitet		8093
SUM	8965	8093

På grunn av manglende møtt-tall for Høgskolen i Nesna for 2015 er det dessverre ikke mulig å totalt sammenligne faktiske studenter fra 2015 mot årets tall. Men ved å sammenstille på fakultetsnivå der vi har sammenlignbare tall, kan det tyde på en liten oppgang fra 2015 til 2016 for faktisk møtte studenter.

Majoriteten av søkerne kommer fra vår region, Nordland og Nord-Trøndelag. Hvis vi ser bort fra den uspesifiserte andelen (i stor grad utenlandske søkere), rekrutterer NORD 77,1 % av sine lokale søkere fra Nordland og Nord-Trøndelag. Ellers er det en ikke ubetydelig andel av søkere fra Sør-Trøndelag.

Fylke	Førsteprioritet	Relativ andel
Nordland	1873	41,4 %
Nord-Trøndelag	1139	25,2 %
Sør-Trøndelag	480	10,6 %
		77,1 %

Fylke	Førsteprioritet	Relativ andel
Akershus	93	1,1 %
Aust-Agder	27	0,3 %
Buskerud	37	0,5 %
Finnmark	53	0,7 %
Hedmark	50	0,6 %
Hordaland	99	1,2 %
Møre og Romsdal	97	1,2 %
Nordland	1873	23,1 %
Nord-Trøndelag	1139	14,1 %
Oppland	55	0,7 %
Oslo	135	1,7 %
Rogaland	75	0,9 %
Sogn og Fjordane	25	0,3 %
Sør-Trøndelag	480	5,9 %
Telemark	19	0,2 %
Troms	156	1,9 %
Uspesifisert *	3566	44,1 %
Vest-Agder	28	0,3 %
Vestfold	37	0,5 %
Østfold	49	0,6 %
NORD	8093	100,0 %

* I stor grad utenlandske søkere

NORD har den høyeste kvinneandelen av førsteprioritetssøkerne blant universitetene, noe som ikke minst må ses i sammenheng med universitetets samlede studieportefølje.

	Kvinne	Mann
Nord universitet	59,3 %	40,7 %
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	49,8 %	50,2 %
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	41,9 %	58,1 %
Universitetet i Agder	49,0 %	51,0 %
Universitetet i Bergen	55,8 %	44,2 %
Universitetet i Oslo	52,7 %	47,3 %
Universitetet i Stavanger	46,9 %	53,1 %
Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet	52,8 %	47,2 %
Sum	49,7 %	50,3 %

3. Kjennskap til og interesse for Nord universitet

Det er for tidlig å vurdere utviklingen av kjennskap til og interesse for Nord universitet, siden vi er en ny institusjon og derfor mangler riktig data og sammenligningsgrunnlag med tidligere år og med andre utdanningsinstitusjoner. Måling av interesse for universitetet kan vi gjøre neste år når vi kan sammenligne med dette første året.

Å bygge kjennskap er et langsiktig arbeid som må integreres i hele institusjonen. For å måle kjennskap er det behov for et erfaringsgrunnlag, et «nullpunkt», som kan gjøres i form av en

omdømmeundersøkelse fortrinnsvis sammenlignet med andre universiteter. Dette har ikke blitt prioritert så langt og bør ses i sammenheng med utvikling av kommunikasjonsstrategi. Vi vil da se utviklingen og kunne sammenligne NORD med andre universiteter.

Med utgangspunkt i et nytt universitet med et stort geografisk marked, har bygging av kjennskap til navnet Nord universitet, herunder spesielt domenet nord.no, vært et prioritert område dette første året. Innsats har vært spesielt rettet mot våre primære målgrupper (potensielle studenter i Nord-Trøndelag og Nordland), men det har også vært tiltak med mer generell adresse. Det er tatt et strategisk valg om domenenaavnet www.nord.no. Dette forenkler markedsføringen, spesielt digitalt, med tanke på søkeoptimalisering og annonsering. Vi har også prioritert tidlig utvikling av logo og grafisk profil for å være synlig i det norske UH-landskapet. Universitetet har gjennomført studentrekrutteringstiltak i et større omfang enn de tre fusjonerte institusjonene tidligere har gjort for å øke kjennskapen til – og kunnskapen om NORD.

For en vurdering av kjennskap til NORD pr. i dag, kan vi vise til Sentio Research Norge sin *Merkevaretracker for norske universitet og høyskoler*. Merkevaretrackeren ble gjennomført i september og hadde et landsrepresentativt utvalg av Norges befolkning på 1000 personer. «Top of mind» (først nevnt) og total uhjulpen kjennskap ble målt hos 22 utdanningsinstitusjoner. Målingen kan sammenlignes med tidligere år for de tre nå fusjonerte institusjonene, samt med konkurrentene.

NORD har en score på «Top of mind» på 3,4 % (+1,7 %-poeng fra 2015). Når det gjelder kjennskap totalt sett, viser undersøkelsen at 14 % har kjennskap til Nord, også dette er en økning fra 2015. Dette er lavere score enn de fleste universitetene med unntak av NMBU. Respondenter fra Nord-Norge har 38 % kjennskap til NORD og fra Midt-Norge oppgir 32 % at de har kjennskap. Henholdsvis 49 % fra Nord-Trøndelag og 47 % fra Nordland oppgir at de har kjennskap til NORD.

Studentundersøkelsen 2016 gir oss indikasjoner på informasjonen om NORD i søkeprosessen. Det foreligger ikke et sammenligningsgrunnlag med 2015 for de fusjonerte institusjonene. Vi kan derfor ikke omtale utviklingen av interessen blant søkerne. Her vil vi ha et sammenligningsgrunnlag i 2017.

Hovedtrekkene i undersøkelsen viser at anbefaling fra familie og venner har stor betydning for valget av NORD som utdanningsinstitusjon. Rett faglig tilbud (68 %) og nærhet til hjemstedet (44 %) er de største årsakene til avgjørelsen om Nord universitet som lærested. Nettsiden www.nord.no er den viktigste informasjonskanalen.

4. Noen konklusjoner

En hovedkonklusjon er at etableringen av NORD som et nytt universitet gjennom fusjon av HiNT, HiNE og UiN ikke har gitt utslag i negativ retning når det gjelder søkning til universitetets studier. En bekymring ved etablering av en ny institusjon er om det vil skje et fall i kjennskap og attraktivitet blant potensielle søkere. Dette ser ikke ut til å ha skjedd.

Når det gjelder søkerbildet ellers ser vi følgende:

- NORD rekrutterer – som de fleste norske læresteder – i stor grad regionalt (Nordland og Nord-Trøndelag).
- Det er også en ikke ubetydelig rekruttering fra Sør-Trøndelag.
- NORD har en noe høyere kvinneandel blant søkerne enn de andre universitetene.
- Det er en noe lavere søkning til NORD blant de yngste aldersgruppene sammenlignet med sektoren for øvrig.
- Opptakspoeng (karakterer) blant søkerne er for NORD omtrent på linje med UiA og UiS, men lavere enn for de «gamle» universitetene.

Dette søkerbildet henger sammen med en rekke faktorer så som folketall og alderssammensetning i egen region, studietilbøyelighet (menn/kvinner) i regionen, studieporteføljens sammensetning, kjennskap til universitetet, renommé og konkurransesituasjon i forhold til andre læresteder. I tillegg kommer hvordan ulike utdanninger positivt eller negativt treffer trender i samfunnet.

Når det gjelder videre satsing på studentrekruttering bør følgende legges til grunn for videre studieporteføljeutvikling og markedsføring av studier:

- NORD må arbeide for ytterligere å styrke rekrutteringen av studenter fra egen region (Nordland og Nord-Trøndelag).
- NORD må arbeide for å rekruttere flere menn.
- NORD må satse på å rekruttere større andel unge søkere (19-21 år).
- NORD må arbeide for å øke rekruttering av studenter fra Sør-Trøndelag ved å utvikle gode alternativer til NTNU sine studier og studieopplegg.
- NORD må også utvikle studietilbud som kan rekruttere nasjonalt og internasjonalt og følge opp med målrettet markedsføring av disse i relevante deler av landet/verden.

Som en del av universitetets utvikling av egen studieportefølje bør det utvikles en plan for et systematisk arbeid med studentrekruttering.

Arkivsak-dok. 15/05318-2
Saksbehandler Cathrine Moseng

Saksgang

SKIKKETHETSNEMND VED NORD UNIVERSITET - FORLENGELSE AV FUNKSJONSTID TIL 9.3.2017

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret forlenger funksjonstiden for nåværende skikkethetsnemnd fram til 9.mars 2017.
2. Funksjonstiden for institusjonsansvarlig for skikkethetsvurdering, Karin Anette Indbryn, forlenges i samme periode.

Sammendrag

Ved Nord universitet skal grunnskolelærerutdanningene, faglærerutdanningene, praktisk-pedagogisk utdanning, barnehagelærerutdanningen, samt profesjonsutdanningene innenfor helse- og sosialfagene, være underlagt skikkethetsvurdering etter Lov om universiteter og høyskoler (uhl) § 4-10.

Nåværende skikkethetsnemnd:

Leder:	Prodekan for lærerutdanningen
Studieleder:	Heidi Haug Fjone (HEL)
Faglærer:	Lise Sagmo (HEL)
Faglærer:	Eldar Taraldsen (LÆR)
Representanter fra praksisfeltet:	Randi Wæhre og Torkjel Øyen
Studenter 15/16:	Thomas Gevoll (HEL) og Tonje Ertsås (LÆR)
Ekstern representant:	Tore Haugnes

Nåværende skikkethetsnemnd ble 1.1.2016 oppnevnt med en funksjonsperiode på ett år, fram til 1.1.2017. Oppnevningen var en videreføring av eksisterende skikkethetsnemnd ved Høgskolen i Nord-Trøndelag, og har fungert som en midlertidig løsning i perioden. Den korte funksjonstiden ble fastsatt på bakgrunn av sammenslåingen til nytt universitet, og det forventede behovet for å vurdere en ny sammensetning av skikkethetsnemndas medlemmer etter at organisasjonsstrukturen var på plass.

Arbeidet med å innplassere alle ansatte i organisasjonen pågår fortsatt, og det er derfor et behov for å forlenge sittende nemnds funksjonsperiode midlertidig. Oppnevning av ny skikkethetsnemnd skjer med utgangspunkt i ny organisering.

Forlengelsen anbefales satt til 9.3.2017, der denne perioden vil benyttes til å finne egnede kandidater for ny nemnd.

Funksjonstiden for institusjonsansvarlig for skikkethetsvurdering ved Nord universitet, forlenges tilsvarende.

Arkivsak-dok. 16/05893-1
Saksbehandler Anne Ringen Pedersen

Saksgang

UTVIDET FRIST FOR SENSUR

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret vedtar å forlenge sensurfrist for følgende emner med eksamen høsten 2016:

1. VPL 111 - "Velferdsstatens oppbygging, yrkesrolle, kommunikasjon og etikk" fra 30.12.2016 til 06.01.2017.
2. VPL 301 - "Vernepleieren - aktør i organisasjoner" fra 06.01.17 til 13.01.17
3. RG301E - "Regnskapsforståelse med analyse" fra 28.12.16 til 11.01.2017
4. MF309E - "Markedsføring og entreprenørskap" fra 02.01.2017 til 09.01.2017
5. ØKO110FU – "Regnskap 1" fra 06.01.2017 til 20.01.2017
6. ØKO201 – "Regnskap 2" fra 02.01.2017 til 16.01.2017

Sammendrag

Det er behov for å forlenge frist for sensur ved to emner på hhv Avdeling for helsefag og Handelshøgskolen. Etter universitets- og høyskolelovens § 3-9 "Eksamen og sensur" skal sensuren foreligge innen tre uker.

Saken fremmes for universitetsstyret, da det er i hht til UH-lovens § 3-9, 4. ledd, 2. punktum kun er Styret *selv* som kan gjøre slikt forlengelse for enkelteksamener.

Saksframstilling:

Det er gjort to dekanvedtak hvor man ber styret vedtatt forlenget sensurfrist for hhv 2 emner på Avdeling for helsefag, og 2 emner for Handelshøgskolen.

Avdeling for helsefag

Det er gjort følgende dekanvedtak med forespørsel til styret:

Dekan ved Avdeling for helsefag ber styret ved Nord universitet om å forlenge sensurfrist for VPL 111 fra 30.12.2016 til 06.01.2017, samt å forlenge sensurfrist for VPL 301 fra 06.01.17 til 13.01.17

Handelshøgskolen

Dekan ber styret om å vedta utvidet sensurfrist for to emner ved Handelshøgskolen, hhv.:

RG301E Regnskapsforståelse med analyse, fra 28.12.16 til 11.01.2017

MF309E Markedsføring og entreprenørskap, fra 02.01.2017 til 09.01.2017

ØKO110FU Regnskap 1, fra 02.01.17 til 16.01.17

ØKO210 Regnskap 2, fra 06.01.17 til 20.01.17

Emnekode, eksamensdato, ønsket sensurdato og begrunnelse:

Kode	Eksamens dato	Opprinnelig sensurdato	Forlenget sensurdato	Begrunnelse
VPL111	09.12.16	30.12.16	06.01.17	1,5 årsverk ledig siste år, med utfordringer tilknyttet rekruttering. Stor arbeidsbelastning på ansatte. Behov for å avvikle ferie og fleks som forebygging mot sykemeldinger kommende semester.
VPL301	16.12.16	06.01.17	13.01.17	
RG301E	07.12.16	28.12.16	11.01.17	Opp mot 200 kandidater pr. emne, og med eksamen på flere studiesteder. Utfordrende med for mange kommisjoner bl.a. pga ønske om enhetlig praksis for karakterfastsettelse. Nylig mottatt 50 % sykemelding hos en av sensorene, som er tilknyttet alle disse emnene.
MF309E	12.12.16	02.01.17	09.01.17	
ØKO110FU	12.12.16	02.01.17	16.01.17	
ØKO210	15.12.16	06.01.17	20.01.17	

Arkivsak-dok. 15/01482-13
Saksbehandler Per Gaute Pettersen

Saksgang

REALISERING AV INNOVASJONSPARK CAMPUS BODØ

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret gir sin tilslutning til at det arbeides videre med å etablere en innovasjonspark på campus Bodø, i tråd med hovedkonklusjonene i saken.

Sammendrag

Etableringen av en innovasjonspark i Bodø er et viktig virkemiddel for å øke universitetets bidrag til innovasjon og verdiskaping.

I denne saken gis en status for det pågående arbeidet med å finne en god, framtidsrettet løsning som gir mulighet for å styrke de forskningsdrevne innovasjonsprosessene i tilknytning til universitetet.

Det anbefales at Nord universitet arbeider videre med tanke på å leie arealer i et framtidig bygg, som tenkes realisert av en privat aktør. Forutsetningen er at også de øvrige aktørene som nevnt i saken inngår leieavtale, slik at bygget som helhet ivaretar den profil og det innholdet som er tenkt for en innovasjonspark. Det forutsettes at løsningen blir konkurransedyktig og innenfor gjeldende regelverk.

Saksframstilling:

Bakgrunn for en innovasjonspark

Omstilling, fornyelse og videreutvikling av arbeids- og næringslivet, og ny næringsutvikling har vært en sentral nasjonal strategi over lengre tid. I regi av Norges forskningsråd (NFR), SIVA, og Innovasjon Norge (IN), er det etablert flere sentrale programmer og prosjekter for å sikre fokus og oppmerksomhet rettet mot denne oppgaven. De siste årene har det også blitt tatt initiativ for å forsterke denne satsingen ved at den blir mer integrert i alle nasjonale strategier, og med et tydeligere fokus på oppbyggingen av et nasjonalt innovasjonssystem hvor det er en klar forutsetning at også universitets- og høyskolesektoren deltar. Dette har medført at alle de større universitetene direkte, eller indirekte er tilført ressurser for å ivareta denne oppgaven, og vi har sett en tydelig framvekst av forskningsparker og/eller innovasjonsparker i tilknytning til institusjonene. Det er spesielt den forskningsdrevne nyskapingen som har hatt fokus i forskningsparkene, og hvor det er lagt til rette for lokalisering av nærings- eller etablerermiljøer tett på forskningsmiljøene.

Også Nord universitet har et viktig samfunnsoppdrag knyttet til å bidra til innovasjon og verdiskaping. Oppdraget har fått økende fokus og er adressert både i regjeringsplattformen, langtidsplanen for forskning og høyere utdanning, Horisont 2020, produktivitetskommisjonen og finansieringsutvalget for høyere utdanning. Betydningen av innsats på dette området er i forslag til statsbudsjett for 2017 synliggjort gjennom innføringen av en ny indikator i finansieringssystemet for bidrags- og oppdragsforskning. Også lokalt og regionalt er det forventninger til universitetet som motor for verdiskaping og utvikling av nye arbeidsplasser.

Universitetets bidrag til innovasjon og verdiskaping skjer først og fremst gjennom å utdanne gode kandidater til næringsliv og offentlig sektor, gjennom relevant forskning og gjennom formidling av denne. Men en viktig del av innovasjonsbidraget skjer i form av samarbeid om forsknings- og innovasjonsprosjekter, utvikling av kompetansebasert næringsliv eller

bransjer, spin-offs fra og kommersialisering av forskning. På dette området er det behov for at Nord universitet tar en større rolle og fyller et rom i universitetets nedslagsfelt.

Det vises til orienteringssak til styret 17. februar i år (sak 32/16) hvor det ble redegjort for arbeidet med å utvikle en innovasjonspark i Bodø, og det pågående arbeidet med å samlokalisere ulike miljøer i en innovasjonscampus på Steinkjer. Begge prosjektene har sin bakgrunn i universitetets mål om å bidra til innovasjon og verdiskaping gjennom bl.a. økt samspill med eksterne aktører. Prosjektene har litt ulike profiler siden innovasjonsparken i Bodø er ment å skulle ha en tydelig forskningsprofil, mens etableringen i Steinkjer er mer tydelig på samlokalisering av ulike kunnskapsmiljø med sikte på å oppnå faglige synergier.

Det tidligere Universitetet i Nordland sluttførte i 2012 en Utviklingsplan for campus Bodø fram mot 2030¹. Planen pekte på utviklingsbehov for campus Bodø for å oppfylle det (den gang) nye universitets rolle som en pilar og motor for utvikling i Bodø og Nordlandssamfunnet. Etablering av en innovasjonspark (da "forskningspark") på campus var et prioritert tiltak i planen. Det framgår av planen at:

"En videre utvikling som vil styrke Universitetet i Nordland er etableringen av en forskningspark som et sambruksprosjekt mellom universitetet og næringslivet i Nordland".

"UiN har som målsetting at det i fremtidig utbygging av hovedcampus skal tilrettelegges for randsoneaktivitet inne på campus. Enheter som kan skilles ut i egne bygg på campus kan være de ulike sentrene som UiN i dag har inne blant fakultetene (Nordområdesenteret, Nasjonalt senter for kunst og kultur og lignende). I tillegg bør egne forskningsinstitusjoner samles som for eksempel Nordlandsforskning og Bioforsk. Her kan man i tillegg legge til rette for fremtidig forskningspark og inkubatorfasiliteter."

"Forskningsaktiviteten i Nordland er lav sammenlignet med landet for øvrig. Forskningen ved universitetet er mer rettet mot grunnforskning enn anvendt forskning. Næringslivet etterlyser en mer aktiv holdning fra universitetet for å løse disse utfordringene. Etablering av en forskningspark kan bidra til en mer spesialisert form for aktivitet og kompetanse rettet opp mot blant annet regionalt næringsliv. Forskningsparken bør ha som mål om å holde et internasjonalt nivå og kan spisses mot faglige retninger som Nordland har bruk for og hvor regionen har særlige fortrinn".

På basis av dette, ble det etablert et utviklingsprosjekt for en innovasjonspark, støttet av Nordland fylkeskommune. Prosjektet har hatt fokus på å definere profil og innhold i en framtidig innovasjonspark, finne en løsning for fysisk infrastruktur og støttetjenester, og tilrettelegging for innovasjonsprosesser.

Visjonen for parken er definert som "Økt kunnskapsbasert verdiskaping". Målet er å utvikle et innovasjonsmiljø der ulike aktører bidrar til utvikling av arbeidsplasser, næringsliv og offentlig sektor. Samtidig vil en innovasjonspark gi bedre samspill mellom forskning, utdanning, formidling og innovasjonsaktivitet. Dette vil styrke vår kjerneaktivitet gjennom å

¹ Utviklingsplan for Campus Bodø - Kompakt, fleksibelt, åpent og utadrettet. Universitetet i Nordland. September 2012.

gjøre universitetet mer aktuelt, relevant og attraktivt for studenter, ansatte og samarbeidspartnere.

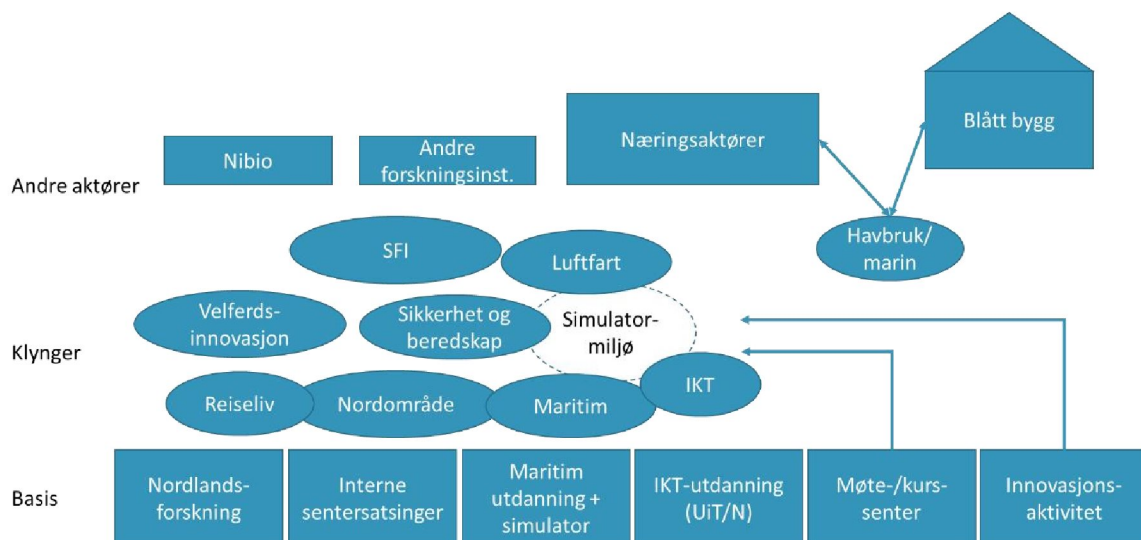
En innovasjonspark er et viktig utviklingssteg for universitetet som gir mulighet for samlokalisering, klyngebygging, møteplass, innovasjonskraft og større synlighet i næringslivet. En slik park bør derfor inneholde aktører fra både næringsliv, offentlig sektor, forskning og utdanning, et innovasjonsselskap, nye bedrifter/spin-offs, samt et møte- og kurscenter. Det vil samtidig kunne være en viktig utviklingsaktør, tilrettelegger og koblingsboks mellom forskningsmiljøene i Bodø, og de samlokaliserte miljøene i Mo i Rana og i Steinkjer.

I løpet av prosessen har det også vært flere større og mindre næringsaktører som har gitt uttrykk for ønske om etablering i nær tilknytning til forskningsmiljøet på Mørkved. Dette har imidlertid ikke vært mulig, fordi det ikke har vært tilgjengelige lokaler, verken i Statsbygg sine arealer, eller i private bygg. Arealmangelen framstår i dag som en vesentlig hindring for å få på plass gode forskningsdrevne kunnskaps- og innovasjonsmiljøer i tilknytning til hovedcampus for universitetet.

Foreløpig profil og innhold

Det er definert en foreløpig profil og et innhold for innovasjonsparken, basert på universitetets forskningsprofil med blå/grønn vekst, velferd, helse og oppvekst, samt innovasjon- og entreprenørskap, samt IKT.

Profil og innhold kan illustreres som følger:



Universitetet og nære samarbeidspartnere innenfor forskning og utdanning vil utgjøre en basis for innholdet i parken. Dette er aktører med en aktivitet som både kan bringe utvikling, samhandling (klynger) og ikke minst trekke flere eksterne aktører til parken og campus.

De basisvirksomhetene man ser for seg kan lokaliseres i bygget er:

- Nord universitet: Plassering av div. senterfunksjoner, maritime sikkerhet og beredskapsmiljøer, samt organiserte innovasjonsaktiviteter
- Maritim utdanning og simulatorsenter: Innebærer en relokalisering av Bodin maritime fagskole, som i dag deler lokaler med Bodin videregående skole, herunder også plass til simulatorer. I tillegg integreres Nord universitets virksomhet knyttet til maritim forskning og utvikling, også kombinert med sikkerhet og beredskap (både maritimt og for øvrig) – herunder også beredskapssimulator².
- IKT-utdanningen: Bachelorutdanning i datateknikk + forkurs som leveres av Universitetet i Tromsø – avd. Narvik.
- Et møte-/kurssenter med kantine og øvrige vertskapsfunksjoner.
- Nordlandsforskning: Forutsetter at stiftelsen Nordlandsforskning selger nåværende arealer inne i universitets bygningsmasse, og kjøper en seksjon i innovasjonsparken.

Innovasjonsaktivitet er lagt inn som en basisaktør i parken. Det har vært arbeidet med ulike løsninger for et innovasjonsselskap, men det er så langt konkludert med en innovasjonsstøttefunksjon organisert internt i Nord universitet, som en del av ansvarsområdet til prorektor for forskning og utvikling. Det kan også være aktuelt å koble på en egen enhet (AS) med fokus på teknologioverføring (Technology Transfer Office – TTO). Innovasjonsstøttefunksjonen vil være en viktig aktør for å mobilisere, strukturere og systematisere samhandlingen mellom universitetet og nærings- og samfunnsliv. Dette er både viktig i forhold til ny finansieringsordning og for å øke andelen bidrags- og oppdragsfinansierte prosjekter. Funksjonen vil samspille tett internt både med fagmiljøene og med resten av forskningsadministrasjonen, og vil ha en rolle som omfatter hele Nord universitet. Videre vil samarbeidet med eksterne innovasjons- og utviklingsaktører være en viktig faktor. I Bodø driver f.eks. Kunnskapsparken Bodø inkubator med støtte fra SIVA og Nordland fylkeskommune. I innovasjonsparken planlegges det arealer til selve innovasjonsstøtten, og i tillegg til inkubatorbedrifter, andre oppstartbedrifter, studentbedrifter, masterstudenter med oppgaver i samarbeid med bedrifter og/eller til kortvarige innovasjonsprosjekter som trenger lokaler i et begrenset tidsrom. Det vil bli arbeidet videre med en ordning hvor næringsliv og offentlige virksomheter inviteres til å sponse/garantere for utleie av kontorer som kan brukes av oppstartsbedrifter, studentbedrifter og/eller masterstudenter.

De nevnte basisaktørene danner grunnlag for utvikling av viktige klynger som samspiller med og tiltrekker seg andre aktører:

Nordlandsforskning bringer med seg sterke miljøer innenfor bl.a. næring (med reiseliv som en spiss), velferd/velferdsinnovasjon, samt miljø og klima. Dette skjer i nært samarbeid med fagmiljøene på universitetet. Nordområdesenteret er et fagmiljø som har et tett samarbeid inn mot noen av fakultetene, og dette vil kunne videreutvikles bedre enn med dagens rammebetingelser. Også andre sentra (eksisterende og nye) vil være aktuelle for innovasjonsparken. Bl.a. vil framtidige satsinger i form av f.eks. SFI (senter for

² Pågående prosesser knyttet til organisering av maritim utdanning og simulatorsenter kan innvirke på hvem som er leietaker av bygget, men lokalisering i innovasjonsparken kan skje uavhengig av eierskap og organisering.

forskningsdrevet innovasjon) ha behov for å kunne samle både forskningsaktører og tilknyttede næringsaktører.

Et simulatormiljø står sentralt i arbeidet med å legge til rette for innovasjonsparken. Dette baseres i første omgang på de simulatorene som inngår i maritim utdanning ved Bodin maritime fagskole, samt nyanskaffet beredskapssimulator i regi av Nord universitet. Rundt dette vil det være både undervisning, kursvirksomhet, forskning, testing og utvikling både innenfor bransjer som maritim sektor, sikkerhet og beredskap, luftfart, eventuelt helse/velferd, design/konstruksjon, spillteknologi, IKT generelt. Det er en målsetting å hente inn og/eller utvikle aktører innenfor simulatorteknologi og applikasjonsutvikling.

Blå vekst i marin sektor vil være en viktig bærebjelke for innovasjonsparken, og det planlagte nye blå bygget vil kunne ha lab-fasiliteter, også tilrettelagt for utleie til eksterne aktører.

Fysisk infrastruktur

Forsknings-/innovasjonsparker kjennetegnes ved at de er lokalisert i nær tilknytning til et universitet, er utformet for å legge til rette for etablering og vekst i kunnskapsintensive virksomheter, samt at det aktivt legges til rette for kunnskapsoverføring mellom forsknings- og utdanningssektorens lokale institusjoner og den private og offentlige næringsvirksomheten som til enhver tid er lokalisert i og rundt parken. Dette er også viktig for Nord universitet. Med en slik definisjon blir infrastruktur på campus viktig for parkens suksess, og de lokale forholdene vil påvirke hvordan parken realiseres.

Campusplanen fra 2012 konkluderte med følgende *"Med ambisjoner om et forsknings- og innovasjonssenter på 8-10.000m² på Campus Bodø må det bygges nytt. Det eksisterer ikke tilgjengelige arealer for et nytt forsknings- og innovasjonssenter hverken med hensyn til størrelse, plassering eller utforming, i henhold til anbefalinger og teorier knyttet til etablering av en forsknings- og innovasjonspark."*

En etablering må ta utgangspunkt i de lokale forholdene knyttet til eiendomsforhold og mulig deltakelse fra offentlige aktører som SIVA, Statsbygg, fylkeskommune, kommune og privat næringsliv.

Prosjektet har derfor jobbet langs to akser for å finne frem til lokal realisering med utgangspunkt i de lokale forholdene. En akse inn mot statlige aktører i form av Statsbygg og SIVA, den andre akse mot privat næringsliv.

Offentlige aktører

Statsbygg bygger formålsbygg til universitet for undervisning og forskning. Statsbygg bygger normalt sett ikke bygg for utleie til kommersielle aktører. Med større fokus på universitetenes rolle knyttet til innovasjon og verdiskaping, kan det på sikt være aktuelt at Statsbygg etablerer infrastruktur for innovasjon – og forskningsparker som også inneholder kommersielle aktører. Skulle dette bli aktuelt må Nord universitet stå som leietaker for hele bygget og administrere leieforhold mot eksterne leietakere. Dette vil være en svært krevende modell.

SIVA har i hovedsak to virksomhetsområder, hhv å investere i bygg for næringsutvikling og å drive innovasjonsaktiviteter for etablering og utvikling av bedrifter i nærings- og kunnskapsmiljø. SIVA er medeier i en lang rekke forskningsparker, innovasjonssentra og innovasjonsselskap, både på infrastruktur- og driftssiden, samt med tilskudd. Det har derfor vært naturlig for prosjektet å tenke inn SIVA både som eier av et innovasjonsbygg (selve infrastrukturen) og som mulig eier og/eller bidragsyter til selve innovasjonsaktiviteten (f.eks. gjennom et selskap eller med midler til inkubator e.l.). Det har vært gjennomført flere møter med SIVA med formål om å engasjere SIVA i en innovasjonspark Bodø.

SIVA har i dag en eierandel i Kunnskapsparken Bodø (KPB), og har hatt som utgangspunkt at det ikke er ønskelig å bygge opp flere innovasjonsmiljø i Bodø. SIVA har satt som en forutsetning for et engasjement at det skjer en samordning mellom Nords initiativ knyttet til en innovasjonspark og KPBs virksomhet. Samarbeidet med KPB skjer i dag på et prosjektnivå, og det legges opp til et samarbeid også framover. KPB har imidlertid ikke uttrykt ønske om å delta aktivt i etablering og drift av en innovasjonspark, og det er i dag ikke grunnlag for samlokalisering eller en sterkere integrering av virksomhetene.

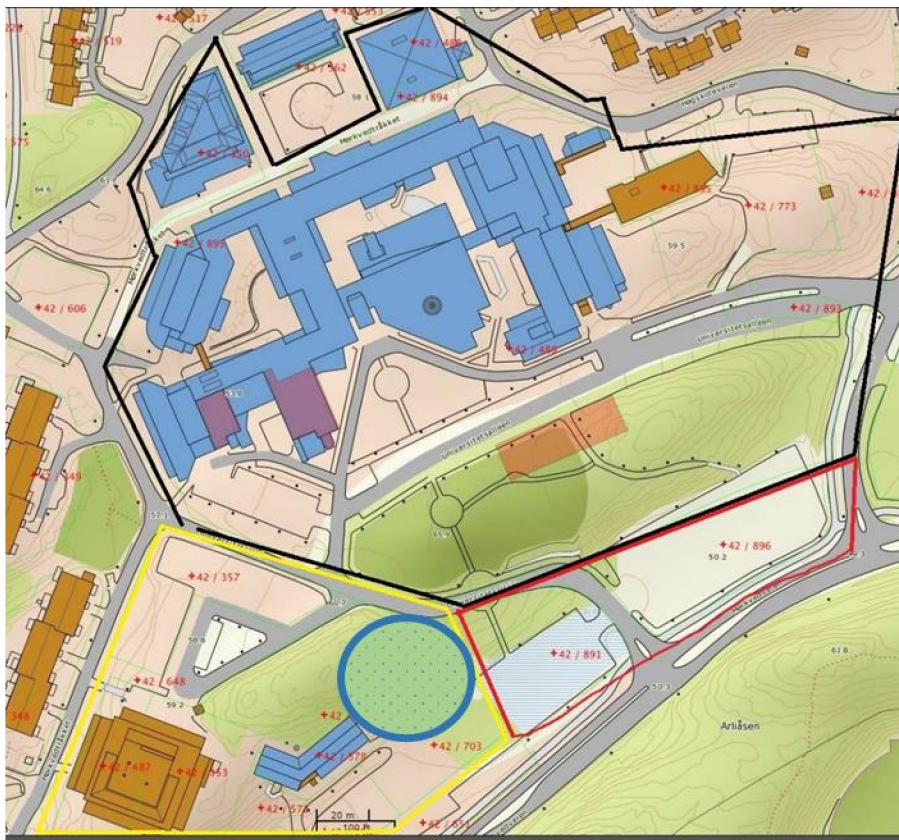
Videre skal SIVA være risikoavlastende og utløsende, og ikke engasjere seg dersom det finnes private løsninger.

Det vurderes derfor som lite aktuelt å få med SIVA som medeier i infrastruktur knyttet til en innovasjonspark på campus.

Private aktører

Mørkvedgården AS. TK Eiendom AS forvalter tomter og eiendom på vegne av Mørkvedgården AS. Dette omfatter Ingeniørgården, Mørkvedgården og Torvgården, som ligger i randsonen av universitetet.

Parallelt med utvikling av innhold i innovasjonsparken har Mørkvedgården AS, representert ved TK Eiendom AS, fått godkjent en reguleringsplan for de tomtene de eier og forvalter.



Forklaring til figur: Sort omriss = Statsbygg, Gult omriss = Mørkvedgården, Blå ring = Plassering for innovasjonspark.

Den private aktøren (TKE) ser for seg et bygg med fasiliteter for både undervisning, forskning, offentlige og private aktører. Dette er en løsning som vil kunne bidra til den dynamikken man ønsker å få til i en innovasjonspark, gjennom samlokalisering og samvirke mellom ulike aktører på campus. Bygget kan gi mulighet for realisering av de ambisjonene man har uttrykt mht en innovasjonspark, med profil og innhold nært opp til det som er beskrevet ovenfor. En forutsetning for dette, er at de basisvirksomhetene som er nevnt ovenfor i hovedsak samlet går inn som leietakere i bygget.

Fra TKE eiendoms side, er det en forutsetning for byggestart at det er signert leiekontrakter tilsvarende 40% av totalt leieareal. Inkludert i dette arealet planlegges det at Nordlandsforskning får kjøpe egne lokaler.

TKEs eiendomsprosjekt kan være en relevant løsning for Nords ambisjoner om en innovasjonspark på campus. Løsningen vurderes som eneste reelle alternativ gitt lokaliseringssted, konsept og ønske om realisering innenfor et 3-års perspektiv. Løsningen gir mindre risiko for universitetet med tanke på byggekostnader, samt for framtidige leiekostnader utover det arealet som universitetet selv leier. Løsningen innebærer engasjement og samarbeid med lokalt næringsliv i selve gjennomføringen, noe som tilfører forankring og dynamikk i forhold til næringslivssamarbeid.

Konklusjon

Det anbefales at Nord universitet går videre med denne løsningen med tanke på å være leietaker for det arealet som er skissert ovenfor. Dette forutsettes at de øvrige basisaktørene som er nevnt også inngår leieavtale, slik at bygget som helhet ivaretar den profil og det innholdet som er tenkt for en innovasjonspark.

Innovasjonsparkprosjektet vil arbeide videre med avklaringer knyttet til byggherre og de øvrige basisaktørene. Det er en forutsetning i det videre arbeidet at alle forhold knyttet til Lov om offentlige anskaffelser blir ivaretatt.

Arkivsak-dok. 16/00654-8
Saksbehandler Eva Helene Skaiaa

Saksgang

LANGTIDSDAGSORDEN 16. DESEMBER

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret vedtar følgende langtidsorden:

10. februar

Budsjett 2017

Tilsetting dekan FBA

Mandat læringsmiljøutvalget

Virksomhetsmål 2017

Delegasjonsreglement

Evalueringsstyrearbeidet

9. mars

Årsrapport 2016 – 2017

Etatstyringsmøtet

Arkivsak-dok. 15/05808-9
Saksbehandler Eva Helene Skaiaa

Saksgang

ORIENTERINGER 16. DESEMBER

.

Brev Kunnskapsdepartementet

1. Søknad om forlengelse av rektors åremål, datert 24.10.16
2. Angående rekruttering til lærerutdanning i Nord-Norge 2016, datert 01.11.16
3. Nord universitet – åpningsbalanse pr. 1. januar 2016, datert 02.11.16
4. Angående rekruttering til lærerutdanning i Nord-Norge. Ettersender søkertall, datert 10.11.16
5. Invitasjon til seminar om utviklingsavtaler 18. januar 2017, datert 11.11.16
6. Høring: Vekt på forskningskvalitet. En mulig utvidelse av publiseringsindikatoren med en siteringsindikator, datert 22.11.16
7. Supplerende tildelingsbrev – statsbudsjettet 2016 – kap. 281 post 01 – forkurs for opptak til lærerutdanning – prosjektnummer 82140, dater 30.11.16
8. Forkurs i matematikk ved opptak til grunnskolelærer- og lektorutdanning til studieåret 2017 – 2018, datert 02.12.16
9. Fastsettelse av styregodtgjørelse 2017, datert 08.12.16

Andre orienteringer

1. Orientering om stillingsstopp på administrative stillinger

Muntlige orienteringer

1. NOKUT
<http://www.nokut.no/no/Fakta/NOKUTs-publikasjoner/Oppsummeringer/Hoyere-utdanning/Innledende-tilsyn-med-Nord-universitet/>
2. Status organisering og innplassering
3. Samlingsbasert GLU/Nesna.



DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

Nord universitet
Postboks 1490
8049 BODØ

Deres ref
16/03768

Vår ref
16/5920-

Dato
24.10.2016

Søknad om forlengelse av rektors åremål

Det vises til brev av 4. juli og 12. oktober.

Etter lov om universiteter og høyskoler § 4-6 (2) kan departementet når særlige grunner taler for det fastsette en annen åremålsperiode enn fire år.

Vi viser til styrevedtak av 23. juni, og fastsetter at sittende rektors åremålsperiode forlenges med ett år til 31. desember 2020.

Med hilsen

Lars Vasbotten (e.f.)
avdelingsdirektør

Bodil Marie Olsen
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer.



DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

Nord Universitet
Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet

Deres ref

Vår ref
16/7597-

Dato
01.11.2016

Angående rekruttering til lærerutdanning i Nord-Norge 2016

Vi viser til årets tall for antall møtte studenter til lærerutdanning fra Samordna opptak, vedlagt. På landsbasis ble 93 prosent av planlagte studieplasser på lærerutdanningene fylt opp i høstens opptak. I Nord-Norge – ved Nord universitet (utenom studiesteder i Nord-Trøndelag) og Universitetet i Tromsø ble knapt 60 prosent fylt.

Møtt-tallene er altså lave og viser en nedgang eller stagnasjon fra 2015. Nedgangen for Nord universitets studiesteder Bodø og Nesna er størst, samlet sett. Mest bekymringsfullt er nedgangen i studenttall for grunnskolelærer 1 – 7 ved begge universitetene. I Nord-Norge er bare i underkant av 30 % av plassene på dette studiet fylt. GLU 1 – 7-utdanningen er som kjent den eneste som direkte kvalifiserer til å undervise på trinnene 1 – 4.

Nord-Norge har allerede i dag problemer med å rekruttere nok kvalifiserte lærere. Vi vet at de fleste lærerutdanninger i Norge rekrutterer studenter lokalt/regionalt. Det er stor sannsynlighet for at personer ved endt utdanning tar seg jobb i den regionen der de er utdannet. Lærerutdanningene i nord er derfor den viktigste leverandør av lærere til landsdelen. Det er av største betydning at universitetene i nord sammen med lokale skolemyndigheter tar ansvar i denne saken.

Kunnskapsdepartementet ber med dette universitetene om å gjøre rede for sine initiativ og tiltak for å bedre på situasjonen for rekruttering til lærerutdanning og til læreryrket i landsdelen. Departementet ønsker en oversikt over universitetenes egne tiltak, tiltak universitetene har i samarbeid med andre og eventuelt andre tiltak de kjenner til. Oversikten må gi grunnlag for å vurderer behov for ytterligere tiltak.

Departementet ber om få oversikten ved utgangen av november 2016.

Med hilsen

Rolf L. Larsen (e.f.)
avdelingsdirektør

Toril Fiva
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

KOPI:
Finnmark fylkeskommune
Nordland fylkeskommune
Troms fylkeskommune
Fylkesmannen i Nordland
Fylkesmannen i Troms
Fylkesmannen i Finnmark
KS



**DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT**

Nord universitet
Postboks 1490
8049 BODØ

Deres ref
16/01786-16

Vår ref
16/4995-

Dato
02.11.2016

Nord universitet - åpningsbalanse pr. 1. januar 2016

Vi viser til universitetets brev av 24. juni 2016 og oversender med dette departementets godkjenning av åpningsbalanse pr. 1. januar 2016 for Nord universitet.

Med hilsen

Toril Johansson (e.f.)
ekspedisjonssjef

Rolf Petter Søvik
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Kopi til:
Riksrevisjonen

Vedlegg:
Åpningsbalanse

Nord universitet
Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet

Deres ref

Vår ref
16/7597-

Dato
10.11.2016

Angående rekruttering til lærerutdanning i Nord-Norge. Ettersender søkertall.

Vi viser til vårt brev av 1. november der departementet ber om at Nord universitet og Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet redegjør for initiativ og tiltak for å bedre rekrutteringen til lærerutdanning og læreryrket i landsdelen. I brevet var det vist til tall fra Samordna opptak, som ved en feil ikke var vedlagt. Vi ettersender med dette denne informasjonen.

Tabellene i vedlegget viser antall søkere møtt i lærerutdanning i 2016 og 2015, nasjonalt og i Nord-Norge: Nord universitet, uten studiesteder i Nord-Trøndelag, og Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet. Samisk høyskole er ikke inkludert i tallene.

Med hilsen

Fredrik Dalen Tennøe (e.f.)
avdelingsdirektør

Ellen Birgitte Levy
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Kopi: Nordland, Troms og Finnmark fylkeskommune
Fylkesmennene i Nordland, Troms og Finnmark

Vedlegg

Søkere møtt i grunnskolelærerutdanningene og lektorutdanningen nasjonalt og i Nord-Norge i 2015-2016

Grunnskolelærer- og lektorutdanningene nasjonalt	Søkere møtt i 2015	Søkere møtt i 2016
<i>Grunnskolelærerutdanning 1-7</i>	1511	1204
<i>Grunnskolelærerutdanning 5-10</i>	1587	1476
<i>5-årig lektorutdanning</i>	1034	1043
I alt	4132	3723
Grunnskolelærer- og lektorutdanningene i Nordland og ved Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet, samlet		
<i>Grunnskolelærerutdanning 1-7</i>	106	49
<i>Grunnskolelærerutdanning 5-10</i>	96	134
<i>5-årig lektorutdanning</i>	103	66
I alt	305	249
Grunnskolelærer- og lektorutdanningene ved Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet		
<i>Grunnskolelærerutdanning 1-7</i>	48	29
<i>Grunnskolelærerutdanning 5-10</i>	43	84
<i>5-årig lektorutdanning</i>	83	66
I alt	174	179
Grunnskolelærer- og lektorutdanningene i Nordland		
<i>Grunnskolelærerutdanning 1-7</i>	58	20
<i>Grunnskolelærerutdanning 5-10</i>	53	50
<i>5-årig lektorutdanning</i>	20	0
I alt	131	70

Tall fra Nordland omfatter følgende:

i 2015: Høgskolen i Nesna og Universitetet i Nordland

i 2016: Nord universitet unntatt studiesteder i Nord-Trøndelag

Ifølge liste

Deres ref

Vår ref

Dato

16/2267-

11.11.2016

Invitasjon til seminar om utviklingsavtaler 18. januar 2017

Vi viser til tidligere dialog om utviklingsavtaler og omtalen i Prop. 1 S (2016-2017).

Kunnskapsdepartementet inviterer fem nye institusjoner til å delta i prøveordningen med utviklingsavtaler: Nord universitet, Universitet i Tromsø – Norges arktiske universitet, Høgskulen på Vestlandet, Universitet i Bergen og Høgskolen i Innlandet.

Departementet vil anmode institusjonene om å levere et første utkast til utviklingsavtale innen 15. mars 2017.

Nedenfor følger hva som sto i tildelingsbrevene for 2016 til de fem første institusjonene i prøveordningen. "Departementet vil starte en prosess med utvikling av flerårige utviklingsavtaler mellom departementet og den enkelte institusjonen, jf. Prop. 1 S (2015-2016). Innholdet i avtalen skal i hovedsak utarbeides etter initiativ fra institusjonen, men departementet kan også ta initiativ til at enkelte forhold drøftes. Intensjonen er at avtalen skal inneholde mål departementet og institusjonen er enige om på prioriterte utviklingsområder. Departementet ønsker at utviklingsavtalene skal bidra til tydeligere profil på institusjonene og bedre arbeidsdeling i sektoren. Det vil i første omgang ikke bli knyttet midler til avtalene. Departementet har besluttet å starte prosessen i 2016 med Universitetet i Oslo, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Universitetet i Stavanger, Høgskolen i Sørøst-Norge og Høgskolen i Østfold, med sikte på at utviklingsavtalene for disse institusjonene kan inngå i tildelingsbrevene for 2017. Det tas sikte på å ha en tilsvarende prosess med resten av institusjonene i 2017/2018 etter en vurdering av prosessen i 2016. Departementet tar sikte på at avtalene skal ha en varighet på 3-4 år og at

vurderingen av resultatene vil skje gjennom måleparametre eller på annen måte, som institusjonen og departementet er blitt enige om som del av avtalen".

Departementet vil med dette invitere styreleder og rektor/direktør ved de utvalgte institusjonene til et seminar om utviklingsavtaler **18. januar 2017 kl. 08.30-12.30** i Kunnskapsdepartementets lokaler i Kirkegaten 18. Hver institusjon har også anledning til å ha med en saksbehandler.

På seminaret vil departementet orientere nærmere om formål, rammer og prosess, og gi rom for spørsmål fra og dialog med institusjonene. Statssekretær Bjørn Haugstad vil delta på seminaret. Rektor ved NTNU, Gunnar Bovim, vil fortelle om deres erfaringer med prosessen med utviklingsavtaler i 2016. Seminaret avsluttes med felles lunsj.

Vi oppfordrer institusjonene til å bringe inn spørsmål og dele temaer som kan være aktuelle som mål for deres institusjon. Vi ser frem til dialogen på seminaret og ber om snarlig tilbakemelding på deltakelse.

Vedlagt er foreløpig program. Påmelding kan sendes til christoffer.wiig@kd.dep.no.

Med hilsen

Toril Johansson (e.f.)
ekspedisjonssjef

Christoffer Wiig
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Adresseliste

Høgskulen på Vestlandet	Postboks 7030	5020	BERGEN
Høgskolen i Innlandet			
Høgskolen i Hedmark	Postboks 400	2418	ELVERUM
Høgskolen i Lillehammer	Postboks 952	2604	LILLEHAMMER
Nord universitet	Postboks 1490	8049	BODØ
Tage Båtsvik			
Universitetet i Bergen			
Universitetet i Tromsø –			
Norges arktiske universitet			

**Tentativt program for halvdags seminar om utviklingsavtaler
for fem nye pilotinstitusjoner 18. januar 2017**

Møteleder Toril Johansson

0830 Frokost og mingling

0900 Møtestart

Statssekretær Bjørn Haugstad ønsker velkommen og forteller om sine forventninger til dialogen i 2017 med de fem nye pilotinstitusjonene:

- formålet og intensjonen med prøveordningen
- oppdraget til institusjonene

Mulighet for spørsmål og kommentarer

1000 Pause

1015 NTNU forteller om deres erfaringer med arbeidet med utviklingsavtaler i 2016 ved rektor Gunnar Bovim

1035 Spørsmål/kommentarer/tanker fra pilotinstitusjonene

1115 KD orienterer om planlagt prosess for 2017

1135 Oppsummering ved Bjørn Haugstad

1200 Lunsj

Ifølge liste

Deres ref

Vår ref

Dato

16/7765

22.11.2016

Høring: Vekt på forskningskvalitet. En mulig utvidelse av publiseringsindikatoren med en siteringsindikator

Ekspertgruppen som vurderte finansieringssystemet for universiteter og høyskoler, leverte rapporten *Finansiering for kvalitet, mangfold og samspill* til Kunnskapsdepartementet i januar 2015. Gruppen foreslo bl.a. å utrede en siteringsindikator. Departementet varslet i Prop. 1 S (2015–2016) at det ville komme en slik utredning. På oppdrag fra Kunnskapsdepartementet leverte Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) utredningen *Vekt på forskningskvalitet. En mulig utvidelse av publiseringsindikatoren med en siteringsindikator* i juni 2016. I Prop. 1 S (2016–2017) er oppfølgingen av utredningen omtalt på følgende måte:

Anbefalinga frå NIFU om ein siteringskomponent i publiseringsindikatoren vil bli vurdert nærare, og departementet vil komme tilbake til dette i statsbudsjettet for 2018.

Den resultatbaserte delen av finansieringssystemet for universiteter og høyskoler endres fra 2017 med innføring av nye indikatorer og justeringer i dagens indikatorer, jf. Prop. 1 S (2016–2017), kap. 13. Blant annet innføres ny beregningsmetode for publiseringspoeng i publiseringsindikatoren. Innføring av en eventuell siteringskomponent vil medføre ytterligere endringer i publiseringsindikatoren. Kunnskapsdepartementet mener forslaget fra NIFU innebærer en så stor endring i publiseringsindikatoren at det må på høring.

Utredningen

I første del av utredningen diskuteres ulike sider ved siteringer som indikator, herunder forholdet til forskningskvalitet og åpen tilgang. I del to legger NIFU fram to alternativer for siteringer som en komponent i publiseringsindikatoren: a) andel av ti prosent mest siterte artikler og b) relativ siteringshyppighet. Virkningene av de to alternativene er simulert på institusjonsnivå i universitets- og høyskolesektoren. Del tre diskuterer styrker og svakheter ved de to alternativene, bl.a. følsomhet og påvirkelighet. I siste del omtales organisering av indikatoren og kostnader ved forslaget.

Høringsspørsmål

Departementet ber høringsinstansene ta stilling til følgende spørsmål:

- Bør det innføres en siteringskomponent i publiseringsindikatoren i universitets- og høyskolesektoren? Gi en begrunnelse for innføring eventuelt ikke innføring.
- Hvis innføring av en siteringskomponent : Hvilket alternativ i NIFU-rapporten, a), b) eller c) bør velges og hvorfor?
 - a) En siteringskomponent basert på andel av de ti mest siterte artiklene
 - b) En siteringskomponent basert på relativ siteringshyppighet
 - c) En kombinasjon av de to alternativene, som anbefalt av NIFU
- Har høringsinstansen synspunkter på forslaget om en siteringsindikator som ikke framkommer av innspillene på spørsmålene over?

Høringen

Høringssaken, inkludert utredningen fra NIFU, er tilgjengelig på regjeringen.no.

Høringsuttalelser kan sendes elektronisk ved bruk av den digitale løsningen for høringsuttalelser på: www.regjeringen.no/id2518975

Alternativt kan høringssvar sendes Kunnskapsdepartementet postmottak@kd.dep.no

Høringsuttalelser er offentlige etter offentlighetsloven og blir publisert.

Vi ber høringsinstansene vurdere om saken også bør forelegges underordnede organer som ikke er nevnt på mottakerlisten.

Frist for høringen er **1. mars 2017**.

Med hilsen

Toril Johansson (e.f.)
ekspedisjonssjef

Steinar Johannessen
seniorrådgiver

Vedlegg: Liste over mottakere

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer.



DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

Ifølge liste

Deres ref

Vår ref

Dato

16/2857-

30.11.2016

Supplerende tildelingsbrev – statsbudsjettet 2016 – kap. 281 post 01 – forkurs for opptak til lærerutdanning – prosjektnummer 82140

1. Innledning

Det vises til Stortingets behandling av statsbudsjettet for 2016, jf. Innst. 12 S (2015–2016) og Prop. 1 S (2015–2016). Videre viser vi til departementets brev av 18. desember 2015 og 22. september 2016 om finansiering av forkurs i matematikk for opptak til lærerutdanning.

1. Orientering om tildelingen

Kunnskapsdepartementet tildeler med dette midler til finansiering av forkurs i matematikk for opptak til lærerutdanning. Departementet har gjort følgende fordeling:

Institusjon	Beløp (kroner)
Høgskolen i Bergen	900 000
Høgskolen i Hedmark	600 000
Høgskolen i Oslo og Akershus	1 800 000
Høgskulen i Sogn og Fjordane	300 000
Høgskolen Stord/Haugesund	600 000
Høgskolen Sørøst-Norge	1 500 000
Høgskulen i Volda	300 000
Høgskolen i Østfold	900 000

Institusjon	Beløp (kroner)
NLA Høgskolen	300 000
Nord Universitet	900 000
NTNU	600 000
Universitetet i Tromsø Norges arktiske universitet	600 000
Universitetet i Agder	900 000
Universitetet i Oslo	900 000
Universitetet i Stavanger	900 000

Forutsetningene for tildelingen følger av Innst. 12 S (2015–2016), Prop. 1 S (2015–2016) og av departementets brev av 18. desember 2015 og 22. september 2016.

De tildelte midlene kan kreves helt eller delvis tilbakebetalt dersom de ikke benyttes i samsvar med forutsetningene.

2. Rapportering

Kunnskapsdepartementet viser til at midlene er tildelt i tråd med påmeldte kandidater i 2016 ved de enkelte institusjonene og at forkursene er avholdt.

Med hilsen

Hedda Huseby (e.f.)
avdelingsdirektør

Lars Arne Aasen
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Kopi til:
Riksrevisjonen

Adresseliste

Høgskolen i Bergen	Postboks 7030	5020	BERGEN
Høgskolen i Hedmark	Postboks 400	2418	ELVERUM
Høgskolen i Oslo og Akershus	Postboks 4, St. Olavs plass	0130	OSLO
Høgskolen i Sogn og Fjordane	Postboks 133	6851	SOGNDAL
Høgskolen i Sørøst-Norge	Postboks 235	3603	KONGSBERG
Høgskolen i Volda	Postboks 500	6101	VOLDA
Høgskolen i Østfold		1757	HALDEN
Høgskolen Stord/Haugesund	Postboks 1064	5407	STORD
NLA Høgskolen	Postboks 74	5812	BERGEN
Nord universitet	Postboks 1490	8049	BODØ
Norges teknisk- naturvitenskapelige universitet		7491	TRONDHEIM
Universitetet i Agder	Serviceboks 422	4604	KRISTIANSAND S
Universitetet i Oslo	Postboks 1072 Blindern	0316	OSLO
Universitetet i Stavanger		4036	STAVANGER
Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet		9037	TROMSØ

Universiteter og høyskoler som tilbyr lærerutdanning

Deres ref

Vår ref

Dato

16/2857-

02.12.2016

Forkurs i matematikk ved opptak til grunnskolelærer- og lektorutdanning til studieåret 2017-2018 -

Som ledd i regjeringens strategi *Lærerløftet* ble opptakskravet til lærerutdanningen skjerpet. Fra og med opptaket til studieåret 2016-2017 må søkere ha et gjennomsnitt på karakteren fire i fellesfaget matematikk, eller bestått programfag i matematikk fra videregående opplæring for å tas opp til utdanningen.

På bakgrunn av denne endringen ble det for opptak høsten 2016 gjennomført et forkurs i matematikk ved de universiteter og høyskoler som har grunnskolelærer- og lektorutdanninger. Søkere til lærerutdanningene som hadde minimum karakteren tre i fellesfaget matematikk fra videregående opplæring kunne tas opp på forkurset. Deltakere som besto avsluttende prøve med resultat som tilsvarer karakteren fire i fellesfaget matematikk i videregående opplæring, og som i tillegg oppfylte kravet om et gjennomsnitt på karakteren tre i norsk og 35 skolepoeng, kunne tas opp på lærerutdanningene.

Søkere som tok forkurset ble i hovedopptaket rangert på grunnlag av sine skolepoeng fra videregående opplæring og rangert i den/de kvoter som de var kvalifisert for. Søkerne fikk tilbud om opptak på vilkår av at de besto forkursprøven.

Det er nå bestemt at ordningen med forkurs i matematikk skal tilbys også ved opptak til lærerutdanningen for studieåret 2017-2018. Alle institusjoner med relevant lærerutdanning

skal tilby slikt forkurs. Forkurset skal også i 2017 som hovedregel organiseres som et sommerkurs i juli med en avsluttende nasjonal prøve.

Departementet forutsetter at institusjonene bygger på sine erfaringer fra årets forkurs. Søkerne skal sikres et godt tilrettelagt undervisningsopplegg.

Felles studieadministrativt tjenestenesenter ved tjenesten Samordna opptak vil også i 2017 organisere opptaket til forkurset gjennom den nasjonale opptaksmodellen.

Utdanningsdirektoratet vil få ansvaret for å utforme den nasjonale prøven og rekruttere et tilstrekkelig antall sensorer.

Universitetet i Agder vil også i 2017 ha koordineringsansvar for forkurset. Koordinatoren vil fungere som kontaktperson for institusjonene og mellom lærestedene og de andre involverte aktørene.

Kontaktinformasjon til koordinator ved Universitetet i Agder: Seniorrådgiver Hanne Graver Møvig, e-post hanne.g.movig@uia.no, tlf. 38141482/45264592.

Vi viser for øvrig til at institusjonene i samarbeid med videregående opplæring i tillegg kan tilby spesielt tilrettelagte undervisningstilbud for potensielle søkere til lærerutdanningene i løpet av våren 2017. Slike søkere må da melde seg opp som privatist til eksamen i matematikk (1P og/eller 2P) i videregående opplæring, Dette er en modell som bl.a. UiT vil tilby i Finnmark og Nord-Troms våren 2017. Fristen for å melde seg til privatisteksamen i videregående opplæring våren 2017 er 1. februar 2017, jf. nettsiden til Utdanningsdirektoratet.

Departementet vil komme tilbake med ytterligere informasjon om opplegget for forkurs senere.

Med hilsen

Fredrik Dalen Tennøe (e.f.)
avdelingsdirektør

Lars Arne Aasen
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Kopi til:

Felles studieadministrativt tjenestenesenter
Felles studieadministrativt tjenestenesenter
Utdanningsdirektoratet

Adresseliste

Det teologiske Menighetsfakultet	Postboks 5144 Majorstua	0302	OSLO
Høgskolen i Bergen	Postboks 7030	5020	BERGEN
Høgskolen i Hedmark	Postboks 400	2418	ELVERUM
Høgskolen i Oslo og Akershus	Postboks 4, St. Olavs plass	0130	OSLO
Høgskolen i Sogn og Fjordane	Postboks 133	6851	SOGNDAL
Høgskolen i Sørøst-Norge	Postboks 235	3603	KONGSBERG
Høgskolen i Volda	Postboks 500	6101	VOLDA
Høgskolen i Østfold		1757	HALDEN
Høgskolen Stord/Haugesund	Postboks 1064	5407	STORD
NLA Høgskolen	Postboks 74	5812	BERGEN
Nord universitet	Postboks 1490	8049	BODØ
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	Postboks 5003	1432	ÅS
Norges teknisk- naturvitenskapelige universitet		7491	TRONDHEIM
Samisk høyskole	Hánnoluohkká 45	9520	KAUTOKEINO
Universitetet i Agder	Serviceboks 422	4604	KRISTIANSAND S
Universitetet i Bergen	Postboks 7800	5020	BERGEN
Universitetet i Oslo	Postboks 1072 Blindern	0316	OSLO
Universitetet i Stavanger		4036	STAVANGER
Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet		9019	TROMSØ



DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

Nord universitet
Postboks 1490
8049 BODØ

Deres ref

Vår ref
16/3902-

Dato
08.12.2016

Fastsettelse av styregodtgjørelse 2017 - NU

Kunnskapsdepartementet skal fastsette statlige høyere utdanningsinstitusjoners styregodtgjørelse, se universitets- og høyskoleloven (uhl.) § 9-3 femte ledd.

Universiteter og høyskoler har et stort og viktig samfunnsoppdrag. Departementet mener at dette ansvaret bør gjenspeiles i nivået på styrets godtgjørelse. Departementet har lagt vekt på at godtgjørelsen til styremedlemmene i utgangspunktet ikke bør variere stort fra institusjon til institusjon.

Godtgjørelsen bør samtidig reflektere styrets tidsbruk og virksomhetens kompleksitet. Styreleder oppnevnt av departementet får særskilt godtgjørelse i tråd med det større omfang av oppgaver som normalt ligger til dette vervet. Øvrige styremedlemmer får samme godtgjørelse.

Samlet styregodtgjørelse

Departementet har lagt til grunn at den samlede godtgjørelsen skal bestå av en årlig grunngodtgjørelse og en godtgjørelse pr. møte. Godtgjørelsen skal dekke styrearbeidet, herunder deltagelse i styremøter og forberedelser til disse. Departementet fastsetter følgende godtgjørelse for Nord Universitet (NU), jf. uhl. § 9-3 femte ledd:

- **Styreleder** får kr. 110 000 i årlig grunngodtgjørelse. I tillegg får styreleder kr. 10 000 pr. styremøte inntil fire timer og kr. 15 000 pr. styremøte over fire timer.

- **Styremedlemmer** får kr. 60 000 i årlig grunngodtgjørelse. I tillegg får styremedlemmer kr. 7000 pr. styremøte inntil fire timer og kr. 10 000 pr. styremøte over fire timer.
- **Varamedlemmer** får kr. 7000 pr. styremøte inntil fire timer og kr. 10 000 pr. styremøte over fire timer.

Satsene gjelder fra **1. januar 2017**.

Det gis normalt ikke egen godtgjørelse for møter avholdt på ekstraordinært vis, for eksempel telefon- eller skriftlig møte. Deltagelse i og forberedelse til slike møter forutsettes dekket av grunngodtgjørelsen. Det samme gjelder i utgangspunktet deltakelse på andre arrangementer eller kortere møter i egenskap av å være styremedlem. NU kan selv bestemme om det skal gis godtgjørelse etter de fastsatt satsene for deltakelse på andre arrangementer enn styremøter og –seminarer.

Særlige ordninger

NU kan selv bestemme om styremedlemmer valgt blant de ansatte skal kunne bruke arbeidstiden til styrearbeid. NU kan også selv vurdere egne ordninger for styremedlemmer valgt av studenter og midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger. Departementet har registrert at institusjonene har ulike løsninger for fast og midlertidig ansatte og studenter i styret. Departementet legger til grunn at slike ordninger er en sak mellom institusjonen og det enkelte styremedlemmet, og at institusjonen selv tar stilling til eventuell videreføring eller innføring av slike ordninger i tillegg til den ordinære godtgjørelsen. Studenter er valgt for ett år. De studenter som sitter i styret med særskilte godtgjørelser eller lignende pr. 1. januar 2017 skal beholde ordningen ut inneværende valgperiode.

Regulering av styregodtgjørelsene

Forutsatt at rammene for styrevervet ikke endrer seg vesentlig, tar departementet sikte på at nivået på godtgjørelsen bør være stabilt over tid. Det vil si at det normalt bør reguleres for lønns- og prisvekst. Departementet vil evt. komme tilbake til regulering av godtgjørelsen for 2018.

Departementet vil legge en samlet oversikt over godtgjørelsene til styremedlemmer ved samtlige statlige universiteter og høyskoler på departementets nettsider på www.regjeringen.no.

Med hilsen

Toril Johansson (e.f.)
ekspedisjonssjef

Kasper Aunan
rådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Orienteringssak: Administrativ stillingsstopp 2016 ved Nord universitet

Etter at styret fattet vedtak om stillingsstopp 9. mars ble det utarbeidet et rektorvedtak som nærmere redegjorde for hvordan stillingsstoppen skulle håndteres i virksomheten (vedlegg 1). Det ble ikke gjennomført noen tilsetninger i tilsettingsorganene før rektorvedtaket var utarbeidet og bekjentgjort.

Styrevedtaket åpnet for utlysning og ansettelse i unntakstilfeller, og i rektorvedtaket blir det nærmere gjort rede for hvilke forhold som kan danne utgangspunkt for bruk av unntaksbestemmelsen.

Unntakene ble skissert slik (se fullstendig tekst under vedlegg 2):

1. Eksternfinansierte satsninger
2. Vikarer
3. Ivaretagelse av kritiske drifts og utviklingsoppgaver
4. Kritiske, udekkede behov

Det ble laget en saksbehandlersløyfe hvor tilsettingssaker som ble fremmet, gikk via HR/personal til begge direktører, Beate Aspdal og Stig Fossum, som fattet den endelige beslutningen om at stillingene kunne lyses ut eller avvises. Noen saker ble stoppet før de kom til direktørene i dialog med nærmeste leder i administrasjonen, avdeling eller fakultet.

Saker i tilsettingsorganet for teknisk-administrative stillinger

Tilsettingsrådet har regulære møter annen hver tirsdag. I tiden etter at stillingsstoppen ble innført, har TRA hatt 19 møter og behandlet 103 saker.

Siden vedtaket om stillingsstopp har det blitt fattet 18 ansettelsesvedtak i faste stillinger. Ni av disse stillingene falt ikke inn under stillingsstoppen (tekniske støttestillinger, mindre stillingsutvidelser, eksternfinansierte stillinger eller ansatte på KKS¹). De øvrige ni ansettelsene ble vurdert å falle inn under unntaksbestemmelsene i rektorvedtakets punkt tre og fire.

Det er tilsatt 14 medarbeidere i midlertidige stillinger; samtlige som vikarer eller i eksternfinansierte stillinger. I tillegg er det foretatt forlengelser av 18 midlertidige arbeidsforhold, de aller fleste i vikariater og i eksternfinansierte stillinger.

Det er opprettet en ny, fast stilling som jurist innenfor HR etter særskilt vurdering av behovet for juridisk kompetanse.

¹ Nasjonalt senter for kunst og kultur i opplæringen

Rektorvedtak

Arkivreferanse: 16/01729-2

Saksbehandler Arne Brinchmann, Elisabeth Okkenhaug

Sak: Stillingsstopp administrative stillinger

Vedtak:

1. I forbindelse med styrets vedtak om stillingsstopp ber rektor alle ledere ved Nord universitet stille pågående ansettelsesprosesser for administrative stillinger i bero. Ved spørsmål og behov for nærmere avklaring, ta kontakt med PO/HR.
2. Ved ledighet i stilling skal leder vurdere hvorvidt det er mulig å løse utfordringen ved å omfordele og omorganisere arbeidet internt i Nord universitet som helhet. Dette fordrer avklaringer med eventuelle ledere med sammenfallende ansvarsområde.
3. Dersom leder vurderer at det er av kritisk betydning å opprettholde eksisterende kapasitet eller rekruttere riktig kompetanse, gis det i tråd med styrevedtaket mulighet for å lyse ut stilling. Ved utlysning og tilsetting skal saken forelegges universitetsdirektør eller direktør for avklaring og prosedyren beskrevet i saksfremlegget skal følges.
4. Prosedyrene beskrevet i saksfremlegget skal ligge til grunn for alle ansettelser etter tidspunktet for vedtaket i styret.

Bjørn Olsen
Rektor

SAKSUTREDNING

I styremøte 9. mars 2016 ble det i sak 37/16 gjort følgende vedtak:

Det innføres stillingsstopp i administrative^[1] stillinger. Ved avgang skal det benyttes intern eksisterende kompetanse. Ekstern utlysning er unntaket og krever en særskilt vurdering.

I 2016 har institusjonen en midlertidig organisering hvor de faglige og administrative enhetene ved forhenværende HiNT og UiN er organisert i parallelle strukturer. Som et resultat av dette har universitetet flere overlappende funksjoner og ansvarsområder. Et viktig mål i det utviklingsarbeidet som gjennomføres våren 2016 er å legge til rette for en administrasjon som yter gode og kostnadseffektive støttetjenester for den faglige virksomheten.

Forslag til endelig organisering skal legges frem i styremøte i september, og fra 1.1.2017 skal samtlige ansatte være innplassert i henhold til ny organisasjonsmodell. Vedtatt stillingsstopp skal bidra til å skape større handlingsrom i arbeidet med å innplassere ansatte i tilgjengelige stillinger og vil legge til rette for nødvendig effektivisering og innsparing. Stillingsstoppen skal resultere i en reell nedgang i administrative årsverk på mellomlang sikt (1-3 år).

Unntaksbestemmelsen

Styrevedtaket åpner imidlertid for utlysning og ansettelse i *unntakstilfeller*, men dette forutsetter en særlig begrunnelse og terskelen for å la bestemmelsen komme til anvendelse, skal være høy. Før bruk av unntaksbestemmelsen vurderes, skal leder vurdere hvorvidt det er mulig å løse utfordringen ved å omorganisere arbeidet eller ved å bruke tilgjengelig kapasitet i hele Nord universitet. I samråd med PO/HR kan det også vurderes hvorvidt det er mulig å avhjelpe det udekkede behovet ved å foreta midlertidig tilsetning.

Følgende forhold kan danne utgangspunkt for bruk av unntaksbestemmelsen:

1. Behov for nye, midlertidige stillinger knyttet til eksternfinansierte satsninger. Det gjøres unntak for stillingsutlysninger som skal dekke midlertidige behov for administrative støttefunksjoner i eksternfinansierte prosjekter. Institusjonens behov for disse støttefunksjonene varierer med den eksternfinansierte prosjektporteføljen og stiller ofte krav til spisskompetanse som ikke er tilgjengelig i organisasjonen.
2. Behov for vikarer ved midlertidig fravær. Tidsbegrensede tilsetninger, f.eks. ved sykemeldinger eller svangerskapspermisjoner, hvor arbeidstakeren som ansettes ikke vil kunne gjøre krav på stillinger i den fremtidige organisasjonen.
3. Ivaretagelse av kritiske drifts- og utviklingsoppgaver. I forbindelse med enkelte avganger kan det være av kritisk betydning å opprettholde eksisterende kapasitet eller riktig kompetanse for å sikre daglig drift, samtidig som det ikke lar seg gjøre å nytte eksisterende intern kompetanse. Noen administrative enheter er særlig utsatt for merbelastning som en følge av fusjonsarbeidet, og i noen tilfeller vil det være avgjørende å opprettholde bemanningen for å sikre nødvendig drift og utvikling.
4. Nye stillinger som ivaretar kritiske, udekkede behov i organisasjonen. Det er ikke uvanlig at organisasjoner under omstilling endrer seg på måter som stiller nye krav til kapasitet og kompetanse på ulike områder som ikke dekkes av nåværende stab. Økende kompleksitet og nye oppgaver kan rettferdiggjøre opprettelse av nye stillinger og funksjoner i kjølvannet av fusjon og omstillingsarbeid.

^[1] Stillingsstoppen gjelder kun *administrative* stillinger og omfatter ikke *tekniske støttestillinger for undervisning, forskning og formidling og drifts- og vedlikeholdsstillinger* (i henhold til DBHs definisjoner av stillingskategoriene).

Prosedyre ved bruk av unntaksbestemmelsen

Utlysninger av stillinger som omtales i punkt en og to ovenfor tillates, og forberedes for TRA på vanlig måte. Utlysninger av stillinger som faller inn under punkt tre og fire, skal grunngis nærmere i en egen søknad som rettes til PO-avdelingen/HR-seksjonen ved grethe.bratlie@nord.no og ann.k.storvold@nord.no. PO/HR gir en kort vurdering av søknaden og legger den frem for behandling hos universitetsdirektør/direktør. *Terskelen for å få innvilget slike søknader skal være høy, og det skal i samsvar med ordlyden i styrevedtaket kun være «unntaksvis» at eksterne utlysninger forekommer.* Ved positivt utfall forberedes sak til TRA på vanlig måte av innstillende myndighet og PO/HR.

I søknaden skal det gjøres nærmere rede for:

- det kritiske behovet stillingen skal dekke og hvilke konsekvenser det vil få dersom stillingen ikke blir besatt.
- muligheten for å nytte allerede eksisterende kompetanse og kapasitet til oppgaven stillingen skal ivareta (for eksempel gjennom mulig reorganisering av arbeidet).
- Nord universitets samlede kapasitet på området.
- på hvilken måte behovet for den aktuelle stillingen vil bli berørt av fusjonsarbeidet.

Søknadene vil gis høy prioritet og vil bli behandlet innen en uke. PO/HR vil være behjelpelig ved behov for råd og bistand.

Arkivsak-dok. 15/05846-9
Saksbehandler Eva Helene Skaiaa

Saksgang

REFERATER 16. DESEMBER

.

Forskningsutvalget

- 1) Møte 19.10.16

Sentralt IDF utvalg

- 1) Møte 03.11.16
- 2) Møte 08.11.16
- 3) Møte 21.11.16
- 4) Møte 12.12.16 (ettersendes)

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger

- 1) Møte 25.10.16
- 2) Møte 08.11.16
- 3) Møte 22., 23. og 24.11

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger

- 1) Møte 25.10.16
- 2) Møte 08.11.16
- 3) Møte 10.11.16
- 4) Møte 22.11.16

MØTEPROTOKOLL

Forskningsutvalget for Nord universitet

Dato: 19.10.2016 kl. 11:00

Sted: Bodø

Arkivsak: 16/00771

Tilstede: Bente Aina Ingebrigtsen, rektoratet, leder
Kari Ingstad, Avd. for helsefag, medlem
Idar Kjølsvik, Avd. for lærerutdanning, medlem
Hanne S. Hansen, Avd. for næring, samfunn og natur, medlem
Reid Hole, Fak. for biovitenskap og akvakultur, medlem
Reidun Follesø, Fak. for samfunnsvitenskap, medlem
Jan-Oddvar Sørnes, Handelshøgskolen, medlem
Terese Bondas, Profesjonshøgskolen, medlem
Kjersti Granås Bardal, ph.d.-representant, medlem
Iselin Marstrander, Nordlandsforskning, observatør
Øyvind Skogvold, Trøndelag FoU, observatør

Forfall: Lise Jaastad, ph.d.-representant, medlem

Andre: Vidar Rongved, saksbehandler VS 13/16
Elin Sommerli, saksbehandler
Kathryn A.-M. Donnelly, saksbehandler
Irene Andreassen, saksbehandler
Sissel Marit Jensen, saksbehandler

Protokollfører: Forskningsadministrasjonen

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
13/16	16/05170-1	Endring av retningslinjer for Nord universitets Open Access-fond	2
14/16	16/02679-1	Videreføring av publikasjonsserier ved Nord universitet	4
15/16	16/05169-1	Sikker og åpen datalagring ved Nord universitet	5
16/16	16/05172-1	Forskningsstrategi ved Nord universitet - drøftingsak	6
Orienteringssaker			
14/16	16/05088-1	Status og rammer for samarbeid med Nordlandsforskning (NF) og Trøndelag FoU (TFoU)	8
15/16	15/02163-8	Status for forskningsindikatorer per oktober 2016 ved Nord universitet	Error! Bookmark not defined.
16/16	16/05175-1	Gjennomgang av innhold på nettsidene for forskning	8

Bodø, 19.10.2016

Bente Aina Ingebrigtsen
møteleder

13/16 Endring av retningslinjer for Nord universitets Open Access-fond

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Forskningsutvalget for Nord universitet	19.10.2016	13/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Forskningsutvalget vedtar de foreslåtte retningslinjene med de endringer som fremkom i møtet.

Møtebehandling

Vidar Rongved, universitetsbiblioteket, orienterte om Open Access-fondet. Fondet støtter i dag artikler publisert i Open Access gull, det vil si tidsskrifter med fri online tilgang til alle artikler. Nord får refundert inntil 50 % av artikkelavgiftene fra Forskningsrådets «Stimuleringstiltak for åpen publisering» (STIM-OA) for artikler publisert i OA-gull. STIM-OA omfatter ikke bøker.

FU diskuterte hvorvidt møtet skal råde rektor til å åpne OA-fondet også OA-bøker selv om det ikke gir refundering fra STIM-OA. En åpning for bøker vil ta mye av OA-fondsmidlene og en økning av budsjettposten ble derfor foreslått. Videre ble det foreslått følgende tak for fondsstøtte inkludert mva-avgift: kr 100 000,- for bøker, og fondet kan videre dekke inntil 50 % av det overskytende. Kr 25 000,- for antologiartikler/-artikler. Det resterende må dekkes av fakultetene, annum og/eller prosjektene.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Forskningsutvalget råder rektor til at

1. det åpnes for å bruke midler fra Open Access-fondet også til å støtte Open Access-bøker.
2. dagens retningslinjer for fondet revideres som fremlagt i møtet, og at det i tillegg til retningslinjer for vitenskapelige tidsskriftsartikler vedtas egne retningslinjer for Open Access-bøker.
3. Open Access-fondets budsjettposten økes til 1 million for å sikre fleksibilitet i fondet og stimulere til økt publisering også av bøker.

14/16 Videreføring av publikasjonsserier ved Nord universitet

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Forskningsutvalget for Nord universitet	21.06.2016	11/16
2 Forskningsutvalget for Nord universitet	19.10.2016	14/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Forskningsutvalget vedtar å videreføre publikasjonsseriene som beskrevet i saksfremlegget med de endringer som fremkom i møtet.

Møtebehandling

Etter diskusjon endret møtet forslaget fra universitetsbibliotekets arbeidsgruppe for vitenarkiv vedrørende hvilke publikasjonsserier som skal gis ut ved Nord universitet, til følgende:

1. Ph.d.- og dr. philos- seriene slås sammen til én serie, doktorgradsavhandlinger, fra og med 01.01.2017 og administreres av forskningsadministrasjonen. Nummereringen starter på det totale antall publikasjoner i de fem forutgående ph.d.- og dr. philos-seriene pr. 31.12.2016.

(Foreslått punkt 2 utgår og nummereringen endres i tråd med dette. Tidligere punkt 3 blir nytt punkt 2 osv.)

Nytt punkt 2. Ny felles serie FoU-rapport er startet. Serien har til nå blitt kalt Utredninger og er mye benyttet i Trøndelag. Serien skal heretter kalles FoU-rapport.

Nytt punkt 3. Rapport, arbeidsnotat og kompendier slås sammen til Arbeidsnotat. Det innebærer at tidl. Working paper (HHB), UiN-notat, UiN-rapport, Arbeidsnotat, Kompendier og Rapport (1-3, 9-11) går ut og erstattes av én serie. Det har vært publisert relativt lite i disse seriene de siste årene, og det er ofte uklart hva som er forskjell på kategoriene i praksis. Betegnelsen «Kompendier» skaper også forvirring (blandes sammen med artikkelkompendier). Det synes fremdeles å være behov for en slik serie som først og fremst er forbeholdt foreløpig rapportering eller arbeider der det ikke anses nødvendig å legge strenge kvalitetsmål til grunn for publiseringen.

Nytt punkt 4. *(Første avsnitt gammelt punkt 5 utgår)*. FoU-rapport og Arbeidsnotat skal ha en formell godkjenning av dekan etter modell av tidligere UiN, som hadde en standardisert referanseside bundet sammen med tittelbladet, signert av dekan. *(Siste setning andre avsnitt slettes)*.

Nytt punkt 5. Det inngås avtale mellom UB og forfatter, der det framgår at forfatter er opphaver til dokumentet. Opphaver har et selvstendig ansvar for i forkant å avklare hvorvidt materialet kan gjøres åpent tilgjengelig i institusjonens vitenarkiv.

Nytt punkt 6. Seriene FoU-rapport og Arbeidsnotat publiseres utelukkende elektronisk, i vitenarkivet

Brage Nord. Trykt kopi kan bestilles ved behov fra trykkeriet.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Forskningsutvalget vedtar å videreføre publikasjonsseriene som beskrevet i saksfremlegget med de endringer som fremkom i møtet.

15/16 Sikker og åpen datalagring ved Nord universitet

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Forskningsutvalget for Nord universitet	19.10.2016	15/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Forskningsutvalget tar rapporten til etterretning og ber arbeidsgruppen utarbeide retningslinjer og implementeringsplan i tråd med det som fremlegges i rapporten med de endringer som fremkom i møte.

Møtebehandling

En arbeidsgruppe ledet av Kathryn Donnelly med representanter fra fakultetene fikk i mandat å kartlegge eksisterende datalagringstjeneste og forskernes behov for lagring. Donnelly redegjorde for bakgrunn og innhold i arbeidsgruppens rapport.

FU-møtet var noe usikker på hvem som har myndighet til å vedta rutinene. Møtet var klar på at det ikke kan være IT-avdelingen som er premissleverandør for valg av system, men at de må levere utfra intensjonen og behovet for lagring av forskningsdata.

De enheter som ikke er representert i arbeidsgruppen inviteres til å delta hvis de føler at deres fagområde ikke er godt nok ivaretatt.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Forskningsutvalget tar rapporten til etterretning og ber arbeidsgruppen utarbeide retningslinjer og implementeringsplan i tråd med det som fremlegges i rapporten med de endringer som fremkom i møte. Rapporten sendes ut på høring hos fagmiljøene.

16/16 Forskningsstrategi ved Nord universitet - drøftingsak

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Forskningsutvalget for Nord universitet	19.10.2016	16/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Forskningsutvalget ber prorektor for forskning følge opp arbeidet med en forskningsstrategi for Nord universitet slik det ble enighet om i møtet.

Møtebehandling

I universitetsstyrets møte 23.06.2016 ble saken om forskningsstrategisk handlingsplan utsatt. Eksisterende planer for UiN og HiNT må bearbeides til en samlet plan, men først bør en overordnet strategi for Nord universitet på plass.

Prorektor for forskning ba FU-møte om forslag til innhold i en forskningsstrategisk handlingsplan og følgende tema ble innspilt:

- Forskning på egen praksis
- Internasjonalisering for forskere og stipendiater
- Egen prorektor for internasjonalisering slik andre universitet har
- Øke andelen ph.d.-stipender i ekstern finansierte prosjekter
- Hvordan brukes forskningen inn i undervisningen? Impact.

Det ble samtidig bestemt at «Professorskole Nord» skal tas opp som sak på neste FU-møte som er i Stjørdal 12.12.2016. I den forbindelse ble opprykksprogram for førsteamanuenser ved FSV og dets endring av fokus og motivasjon, trukket fram. Tidligere har det vært eget karriereløp som har vært pådriver, mens det nå er en felles ansvarsfølelse for kompetanseheving av fagmiljøet som er motivasjonen. Det ble påpekt at professoroppykk som oftest ikke vil øke andelen førstekompetanse på enheten siden man da «mister» en førsteamanuensis for hvert professoroppykk.

Votering

Enstemmig.

Vedtak

Forskningsutvalget ber prorektor for forskning følge opp arbeidet med en forskningsstrategi for Nord universitet slik det ble enighet om i møtet.

Orienteringssaker

14/16 Status og rammer for samarbeid med Nordlandsforskning (NF) og Trøndelag FoU (TFoU)

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Forskningsutvalget for Nord universitet	19.10.2016	OS 14/16

Møtebehandling

Elin Sommerli la fram status og rammer for Nord universitets samarbeid med stiftelsen Nordlandsforskning (NF) og Trøndelag FoU (TFOU). Det ble også redegjort for de ulike avtalene som eksisterer i dag og behovet for nye/reviderte samarbeidsavtaler.

Iselin Marstrander, administrerende direktør NF, presenterte NF. 40 forskere med en årlig omsetning på ca. 40 millioner. Nord eier 51 % av aksjene. Etter at UiN inngikk på eiersiden har ikke andelen samarbeid økt som forventet. Det er en del større og tyngre samarbeidsprosjekt, men NF mener det er potensiale for mer samarbeid. I dag samarbeider NF mest med FSV og HHN, noe med PHS og minimalt med FBA. Marstrander nevner faglig utvikling som den største pådriver for å søke ytterligere samarbeid.

Øyvind Skogvold, direktør TFOU, presenterte TFOU. 20 forskere med en årlig omsetning på ca. 20 millioner. TFOU har kjøpt ut en eier slik at Nord (48 %) og TFOU til sammen har 51 % av aksjene. TFOU har tre prioriterte områder forskningsområder: oppvekst og samfunn, næringsutvikling og helse, velferd og samfunn. TFOU anser de uformelle nettverkene som viktig. Skogvold nevner tre faktorer for videre utvikling av samarbeidet med Nord universitet: strategisk samarbeid, personell (inkludert hospitering og delte stillinger) og forskersamarbeid.

Potensialet og viljen til samarbeid er tilstede, men det trengs en diskusjon om partenes særegenheter som gir ulik organisatorisk plattform for samarbeid. For eksempel at NF/TFOU kan i større grad prioritere på kort varsel der Nord må tilpasse prioriteringen til blant annet undervisningen. Dog er «hemmerne» kjent og det kan derfor iverksettes tiltak sammen for å senke dem i samarbeidet. Tre punkt ble særlig nevnt:

- Terese Bondas: Undervisningsplanleggingen på Nord må gjøres i samsvar med forskningsplanleggingen
- Idar Kjølsvik: NF og TFOU kan bidra med assistanse og kunnskap til rigging og gjennomføring av prosjekter for helse og utdanningsforskerne.
- Jan-Oddvar Sørnes: Nord kan lære søknadsskriving av NF, blant annet gjennom å utvikle samarbeidet.

Faglig samarbeid er FU sitt hovedfokus, mens det organisatoriske er ledernivåets fokus. Begge fokus må ivaretas, så vil FU avventer å sette sammen en arbeidsgruppe som kan se på samarbeidsavtalene og samarbeidsmulighetene, til etter omorganiseringen 01.01.2017.

Vedtak

Forskningsutvalget tar saken til orientering.

<u>Saknr</u>	<u>Arkivsak</u>	<u>Tittel</u>
15/16	15/02163-8	Status for forskningsindikatorer per oktober 2016 ved Nord universitet
16/16	16/05175-1	Gjennomgang av innhold på nettsidene for forskning

Referat fra sentralt IDF-utvalg ved Nord universitet

Dato Torsdag 3. november 2016
 KI 07:50 – 08:50
Sted: Møterom/Skype
Arkivsak: 16/01429

Tilstede

Elisabeth Boye Okkenhaug	Personal- og organisasjonssjef	Arbeidsgiver
Arne Brinchmann	Personal- og organisasjonsdirektør	Arbeidsgiver
Stig Erik Fossum	Universitetsdirektør	Arbeidsgiver
Anita Eriksen	Ass. universitetsdirektør	Arbeidsgiver
Beate Aspdal	Direktør	Arbeidsgiver
Majken Paulsen	Medlem	Forskerforbundet
Ole Jakob Sørensen	Varamedlem	Forskerforbundet
Morten Mediå	Varamedlem	Forskerforbundet
Trude Gjernes	Varamedlem	Forskerforbundet
Trude Gystad	Medlem	LO
Hilde Ribe	Varamedlem	LO
Ingvild Mestad	Medlem	Utdanningsforbundet
Marian Børli Sivertsen	Varamedlem	Utdanningsforbundet
Hege Hjelde	Varamedlem	YS-Stat
Kari Antonsen	Varamedlem	YS-Stat
Pernille Høgseth Hansen	Medlem	Akademikerne
Kari Skarsaune	Medlem	NSF
Runar Michaelsen	Administrasjonen	
Magnhild Bratteberg	Administrasjonen	

Forfall:
 Jørgen Karlsen PARAT

SAKSKART

137/16 - I	Informasjon - Status Nesna - Oppfølging organisasjonssak - Innplassering
----------------------------	---

Innkalling og sakliste godkjent.

Arne Brinchmann orienterte:

Status Nesna:

Det har vært møter på Nesna nå etter styremøtet. Dette vil følges opp videre.

Oppfølging av organisasjonssak:

Etter styremøtet 26. oktober er/blir det oppfølging av styresaken.

Anita Eriksen informerte videre:

Styrevedtaket - oppfølgingspunkt.

Saker som skal utføres avklares

- **Fakultet for Sykepleie og Helsevitenskap - Organisering**
- Jobben med de sittende dekaner og organisasjonene haster
- En kommer tilbake til saken – sannsynlig neste uke.

- **Fakultet for Lærerutdanning - Kunst og kulturfag**
- Presenterte oversikten over lærerutdanningen som den ble vedtatt i styremøtet
- En kommer tilbake til dette

Det ble også informert om de tre andre fakultetene.

Ledelsen vil komme tilbake til videre oppfølging

Styret har vedtatt lederstruktur - videre må det jobbes med innplasseringer.

Oppfølging av Nesna

Når det gjelder plassering av samlingsbasert lærerutdanning - avgjørelsen ligger ved fakultetet,

Målet er todelt: finne en modell for å finne en god rekruttering

Tidsfrist 1.12.16 – det er frist for innmelding til SO

Kommentarer til arbeidsgivers informasjon:

- En må være konkret på hva som diskuteres og hvordan det er tenkt.
- Mo har ikke samme fasilitetene som Nesna.
- Ledelsen må være tydelig i kommunikasjon utad.
- Nord ansatte må forberedes på hva som vil komme i styrepapirene.
- Ansatte på Nesna må ivaretas.
- Informasjon om utredningsprosessen bør ut til ansatte før vedtak tas.

Fremtidig studieportefølje Helgeland

Se vedlegg.

Innplassering

Jobben med innplassering av lederfunksjonene er startet,

Innplasseringsutvalgene vil komme i gang.
Det vil tas tak i nivå for nivå på virksomhetsnivået.

Når stillingene kunngjøres kan den enkelte melde seg. Innplasseringsutvalgene skal vurdere om hvem som kan være aktuelle

Faggruppeledere rollene mye mer tydelig i den nye strukturen.

Det skal være medvirkning og dialog i innplasseringsprosessen.

Vedlegg

Prosjektmandat fremtidig studieportefølje i Helgelandsregionen:

Bakgrunn:

Nord universitet har en ambisjon om å utvide studie- og forskningstilbudet i Helgelandsregionen. Det samlede tilbudet skal tilsvare en studieportefølje for 2000 studenter og 200 ansatte. For å innfri ambisjonen innenfor dagens krav til kvalitet i høyere utdanning må det utvikles en helhetlig modell som sikrer bærekraftig utdanning og forskning og stabil rekruttering av studenter og fagansatte i regionen.

Nord universitet er per i dag representert på tre studiesteder i Helgelandsregionen. Studiested Mo i Rana har ca. 600 studenter og 41 ansatte. Her undervises det primært i økonomi og ledelsesfag samt noe IT og sykepleie. Studiested Nesna tilbyr grunnlærer- og barnehagelærerutdanninger for ca. 450 studenter. På Nesna har universitetet 110 ansatte hvor hovedtyngden støtter lærerutdanningene, faglig og administrativt, men hvor det også er tillagt noen fellesadministrative tjenester som støtter universitetet som helhet. Sandnessjøen er det minste studiestedet med 10 ansatte som tilbyr sykepleierutdanning for ca. 60 studenter.

Nord universitet står foran flere utfordringer knyttet til et utvidet studie- og forskningstilbud på Helgeland. Fra høsten 2017 endres grunnskolelærerutdanningene fra 4-årige utdanninger på bachelornivå til 5-årige masterutdanninger. Endringen skjerper kompetansekravene for fagansatte på lærerutdanningene. Dette forsterkes av ny studiekvalitetsforskrift (KD) og tilsynsforskrift for høyere utdanning (NOKUT) som gir ytterligere økte krav til både fagkompetanse og tilstrekkelig studentrekruttering. Kunnskapsdepartementets beslutning om å avslutte studiested Nesnas utenlandsstudier gjennom GoStudy har redusert av studentgrunnlaget for studiestedet med om lag 25%, noe som tilsvarer et inntektstap på 7,5 millioner kroner. De strukturelle endringene innebærer en betydelig endring av rammevilkårene, særlig for lærerutdanningene og for studiested Nesna. Utfordringene gjør at

Nord universitet særskilt må vurdere om det er alternative måter å utforme studietilbudet ved studiested Nesna på for å sikre det regionale tilbudet innen utdanning og forskning.

Tidligere Høgskolen i Nesna har i en årrekke hatt lav tilsøkning. Stjernø-utvalget uttalte i 2008 at «Høgskolen har hatt sviktende rekruttering i lang tid og har en høy andel av desentraliserte studier og etter- og videreutdanningstilbud. Nesna er bare i begrenset grad et studiested i betydningen at det er der studentene holder til» (NOU2008:3, s.120). I tiden etter utvalgets rapport har det vært tett dialog mellom tidligere Høgskolen i Nesna og Kunnskapsdepartementet angående svake søkertall for lærerutdanningene. Studiestedet har fått opprettholde et overveiende samlingsbasert studietilbud, men fått et tydelig mandat om å restrukturere lærerutdanningene for å sikre forsvarlig drift. Et utdanningslandskap i endring setter nå nye krav til studiestedet og det tvinges frem et behov for å se hele Helgelandsregionen i sammenheng for å sikre det totale forsknings- og utdanningstilbudet i regionen.

Prosjektmandat

Prosjektetmandatet består i å utrede mulige fremtidige modeller for organisering av utdanning og forskning på Helgeland med et spesielt fokus på studiested Nesna. Prosjektet må vurdere bærekraft i fire dimensjoner; økonomi, studentrekruttering, etterspørsel fra privat og offentlig sektor og tilgjengelighet av fagkompetanse ved studiestedet. De fire dimensjonene sees i lys av nye kvalitetskrav i norsk høyere utdanning (Meld. St. 18 (2014-2015), NOKUTs tilsynsforskrift, KDs studiekvalitetsforskrift). Målsettingen er at de ressurser som settes inn i regionen gir mest mulig effekt innen både utdanning og forskning.

For å ha et tilstrekkelig beslutningsgrunnlag utredes følgende:

- Muligheten for bærekraftige *campusbaserte* studier ved studiested Nesna
- Muligheten for bærekraftige *samlingsbaserte* studier ved studiested Nesna
- Alternative modeller for Nord universitets studietilbud på Helgeland

Prosjektet må synliggjøre konsekvensene av foreslåtte modeller for organisering av utdanning og forskning på Helgeland.

Prosjektet etableres snarest, og skal være avsluttet innen 15. mars 2017.

Prosjektgruppe:

- Prorektor Grete Lysfjord (leder)
- Viserektor Sven Erik Forfang
- Studiestedsleder Nesna Magne Elstad
- Studiestedsleder Campus Helgeland, Kjell Jacobsen
- Økonomidirektør Per Arne Skjelvik
- Personalsjef Elisabeth Okkenhaug

Innpl. Samspill av nåværende ledere og ny

Referat fra sentralt IDF-utvalg ved Nord universitet

Dato Tirsdag 8. november 2016
 KI 15.00 – 16.00
Sted: Møterom/Skype
Arkivsak: 16/01429

Tilstede

Anita Eriksen	Ass. universitetsdirektør/møteleder	Arbeidsgiver
Beate Aspdal	Direktør	Arbeidsgiver
Ole Jakob Sørensen	Varamedlem	Forskerforbundet
Trude Gystad	Medlem	LO
Hilde Ribe	Varamedlem	LO
Ingvild Mestad	Medlem	Utdanningsforbundet
Hege Hjelde	Varamedlem	YS-Stat
Kari Antonsen	Varamedlem	YS-Stat
Pernille Høgseth Hansen	Medlem	Akademikerne
Runar Michaelsen	Administrasjonen	
Magnhild Bratteberg	Administrasjonen	

Forfall:

Jørgen Karlsen, PARAT
 Majken Paulsen, Forskerforbundet
 Kari Skarsaune, NSF

SAKSKART

<u>138/16</u> - I	Informasjon og drøftingssak - Organisering virksomhetsnivå
-----------------------------------	--

Innkalling og sakliste godkjent

Anita Eriksen informerte om underliggende organisering av avdeling for økonomi og HR med bakgrunn av vedtak i styremøte og ut fra saksframlegg til saken.

Ansvarsområdene til de to nye sjefene blir da som følger:

Personalsjef

Rekrutterings- og tilsettingsprosesser
Rådgiving rundt HTA/HA
Medbestemmelse på virksomhetsnivå
Lokale forhandlinger
Introduksjon av nyansatte
Juridisk rådgiving
Rådgiving personalsaker
Personal- og lønnspolitikk

Organisasjonssjef

Organisasjonsutvikling
Lederutvikling
HMS og arbeidsmiljø
Likestilling og antidiskriminering
Konfliktløsning
Sikkerhet og beredskap
Velferdsordninger/bedriftsidrettslag
Sykefraværsoppfølging og friskvern

Rektor vil stadfeste endringen gjennom rektorvedtak, og utarbeide en informasjonssak som legges frem for styret.

Kunngjøring av 7 stillinger vil bli gjennomført i løpet av noen dager.

Tjenestemannsorganisasjonene skal være representert i innstillingsutvalgene.

Merknader fra organisasjonene:

Forskerforbundet støtter arbeidsgivers forslag til deling av ansvarsområdet innenfor HR-området slik det blir skissert i saken, men ber om at det gjøres en nærmere vurdering av om sykefraværsoppfølging og friskvern blir lagt under personalsjef.

Akademikerne setter spørsmålstegn ved om styrets ønske om en nærmere vurdering av hvor organisasjonsutvikling skal være plassert skal tolkes dit hen at man oppretter en ny avdeling og sjef. Organisasjonsutvikling er et viktig område som bør synliggjøres, men man hadde kanskje sett det utredet og løst på en annen måte. Forslag om to avdelinger medfører en deling av et vesentlig og essensielt område, HR, og en degradering av en samlende HR sjef. Man bør i alle fall hensynta inndeling av ansvarsområder mellom disse på en forsvarlig og logisk måte.

Flere av de andre organisasjonene støtter innspillet fra akademikerne.

Utdanningsforbundet mener at det er en kobling mellom kvalitetsstyring og OU, og at dette skal løftes til rektor. Akademikernes skepsis til at det legges inn en ny sjef under HR og økonomi.

På spørsmål fra organisasjonene om det er tenkt geografi ved forslaget om inndeling av HR, ble dette avvist av arbeidsgiver.

Fra NTL:

NTL hadde noen spørsmål/kommentarer som gjaldt dette med innplassering til IDF-møtet torsdag morgen som vi ikke rakk å stille. Det dreier seg om at KMD har funnet det hensiktsmessig å bruke "rett" til å følge arbeidsoppgavene og har gått bort fra begrepet "rettskrav" (se vedlegg Statens personalhåndbok oktober 2015). Jeg vil tro at dette har betydning i den videre prosessen med innplassering videre nedover i organisasjonen.

Til dette opplyste arbeidsgiver at de var klar over dette. Begrepet «rettskrav» omfatter egentlig alle former for rett til stilling. Når det innplasseres som følge av «rettskrav», altså at en ansatt finner igjen sin stilling i ny organisasjon, er det valgt å bruke begrepet direkte innplassering. Dette er også i tråd med KMDs presisering av begrepsbruken

Videre vil vi (NTL) gjerne presisere at alle ansatte må innplasseres. Innplasseringen som ble gjort ved fusjonen mellom UiN og HiNe var midlertidig fram til endelig organisering var på plass.

Hvem skal sette opp mandatet for innplasseringsutvalgene? Dette bør drøftes i IDF.
Det er viktig at alle behandles likt og at det oppleves likt.
Som det står i omstillingshåndboka er det viktig med informasjon underveis.

Magnhild Bratteberg
referent

Referat fra sentralt IDF-utvalg ved Nord universitet

Dato Mandag 21. novemer 2016
 Kl 12.00 – 13.00
Sted: Skype
Arkivsak: 16/01429

Tilstede

Arne Brinchmann	Personal- og organisasjonsdirektør	Arbeidsgiver
Anita Eriksen	Ass. universitetsdirektør/møteleder	Arbeidsgiver
Beate Aspdal	Direktør	Arbeidsgiver
Majken Paulsen	Medlem	Forskerforbundet
Ole Jakob Sørensen	Varamedlem	Forskerforbundet
Hilde Ribe	Varamedlem	LO
Ingvild Mestad	Medlem	Utdanningsforbundet
Marian Børli Sivertsen	Varamedlem	Utdanningsforbundet
Kari Skarsaune	Medlem	NSF
Hege Hjelde	Varamedlem	YS-Stat
Pernille Høgseth Hansen	Medlem	Akademikerne
Runar Michaelsen	Administrasjonen	
Magnhild Bratteberg	Administrasjonen	

Forfall:

Elisabeth Boye Okkenhaug, arbeidsgiver
 Trude Gystad, LO
 Jørgen Karlsen, PARAT

Sakskart

139/16 - I	16/00893	Aktuelt ved Nord universitet
----------------------------	----------	------------------------------

Innkalling og sakliste godkjent

1) Informasjon om status i fusjonsarbeidet

Arne Brinchmann orienterte:

Det er 3 saker som det må igangsettes arbeid med før nyttår:

- Personalreglement
I dette arbeidet tas det utgangspunkt i reglementet som er utarbeidet tidligere.
- Tilpasningsavtale
Organisasjonsstrukturen skal ligge til grunn for en ny avtale.
- Omstillingsavtale – den gjeldende avtalen går ut 1. januar 2017.

Det utarbeides et utkast/forslag til reglement/avtaler som legges fram for IDF- utvalget. Dette fikk sin tilslutning av tjenestemannsorganisasjonene.

Fra Forskerforbundet:

Organisasjonsrepresentantene i TUF har fått tildelt ulik tidsressurs.

Dette må det ordnes opp i.

2) Informasjon om arbeidet med innplassering av ledere og ansatte

Arne Brinchmann orienterte om arbeidet med dette.

Anita Eriksen informerte videre:

- Det har vært gjennomført et personalmøte for administrasjonen.
- Det forventes å få avklart 5 av 7 lederstillinger i morgen tirsdag 22. november. Dette vil bli offentliggjort så snart som mulig.
De to siste av de 7 stillingene antas vil bli avklart i løpet av uken.
- Administrasjonssjefen på FSH - det skal det vurderes om det er fortrinnsrett til denne stillingen.
- Med bakgrunn i styrevedtak vet en hvordan neste nivå er inndelt (i sine bokser)
- Bemanningsplaner. Rundt forhold til dimensjonering.
- Det gjennomføres møter på fakultet og virksomnivå rundt forhold til dimensjonering
- Det gjennomføres møter for å få fram utkast til bemanningsplaner.
- I utgangspunktet forsøker en å se på fakultetsadministrasjonene som til sammen vil bestå av ca 100 ansatte. Mest krevende er personal –økonomi og studieadministrasjonen.
- Det er planlagt et oppsummeringsmøte torsdag. Det er planen at det i løpet av neste uke skal et forslag til fordeling på fakultet og virksomhetsnivå være klart.
- De som får lederposisjon får et ansvar for å gjennomføre samtaler der det er behov for det.
- Målet er å få klar bemanningsplanen til 30. november og en best mulig innplassering før jul.

Videre ble det orientert om innplassering og organisering på fagsiden:

- Ved 3 fakultet kan mye bli avklart. Ved to kan det bli midlertidige løsninger.
- FSH er stort sett ferdig og er klar til innplasseringer. Etablerte roller sammenfaller med nye roller.
- Når det gjelder FLU skal det være et arbeidsmøte 23.november, hvor det skal jobbes med å få på plass organisering av faggrupper og innplasseringer.
- Fremdriftsplanene kan bli litt forskjellig ved de 5. fakultetene.

Magnhild Bratteberg
referent

MØTEPROTOKOLL

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016

Dato: 25.10.2016 kl. 8:30 – 09:10
Sted: Skype
Arkivsak: 16/00026

Tilstede: Grete Lysfjord, Gry Alsos, Per Jarle Bekken, Britt Rohnes, Anders Drangeid

Møtende
 varamedlemmer:

Forfall: Beate Aspdal

Andre: Wenche Lind

Protokollfører: Utvalgssekretær

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
320/16	16/00026-78	Godkjenning av protokoll	4
321/16	16/05191-1	Utlysing av fast stilling som førsteamanuensis i historie, st. nr. 30015961 - FSV - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	5
322/16	16/05192-1	Utlysing av fast stilling som professor i historie, st. nr. 30018510 - FSV - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	6
323/16	16/02917-13	Ny utlysing av fire midlertidige stillinger som stipendiat i velferd, st. nr. 30066494, 30066495, 30067791 og 30067792 - FSV - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	7

<u>324/16</u>	16/03217-14	Ny utlysning av to midlertidige stillinger som stipendiat i ledelse st. nr. 30066442 og st. nr. 30066665 - FSV - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	8
<u>325/16</u>	16/05143-1	Utlysning av stilling som professor i sykepleie, st.nr. 30015867, SH Bodø	9
<u>326/16</u>	16/02917-12	Tilsetting i midlertidig stilling som stipendiat i sosiologi innen velferd, st. nr. 30066492 og st. nr. 30066493 - FSV - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	10
<u>327/16</u>	16/05121-1	Direkte midlertidig tilsetting i 100 % stilling som høyskolelærer, st. nr. 30067917 - FSV - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	11
<u>328/16</u>	16/05153-1	Direkte tilsetting i midlertidig 20 % bistilling som dosent i norsk, st.nr. 30016089, LUKK Bodø. - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	12
<u>329/16</u>	15/01193-9	Søknad om delvis permisjon i stilling som universitetslektor, st.nr. 30024257, LUKK Bodø - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	13
<u>330/16</u>	16/02320-10	Tilsetting i midlertidig stilling som stipendiat i farmasi - Avdeling for helsefag - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	14
<u>331/16</u>	16/05149-1	Direkte midlertidig tilsetting i 40 % stilling som universitetslektor tilknyttet kompetansesenter for kultur, helse og omsorg- HEL - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	15
<u>332/16</u>	16/01447-11	Videre ansettelse etter fylt 70 år i stilling som førstelektor i trafikkjuridiske fag - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	16
<u>333/16</u>	16/05155-2	Videre ansettelse etter fylt 70 år i stilling som universitetslektor i trafikk - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	17
<u>334/16</u>	16/05146-1	Forlengelse av midlertidig tilsetting i stilling som universitetslektor i norsk- LÆR - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	18
<u>335/16</u>	16/03350-5	Forlengelse av midlertidig tilsetting i stilling som universitetslektor i matematikk- LÆR - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	19
<u>336/16</u>	15/01487-8	Forlengelse av midlertidig tilsetting i 20 % bistilling som professor II - st. nr. 30038608 - FBA - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	20

337/16	15/01461-7	Direkte tilsetting i midlertidig stilling som forsker i genomikk - st. nr. 30047464 - FBA - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	21
338/16	15/01379-8	Forlengelse av midlertidig tilsetting i stilling som førsteamanuensis - st. nr. 30061051 - FBA - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	22

Sted, 25.10.2016

Grete Lysfjord
møteleder

320/16 Godkjenning av protokoll

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	25.10.2016	320/16

Innstilling til vedtak:

Protokoll fra møte 11.10.16 godkjennes.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Protokoll fra møte 11.10.16 godkjennes.

321/16 Utlysning av fast stilling som førsteamanuensis i historie, st. nr. 30015961 - FSV

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	25.10.2016	321/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut fast stilling som førsteamanuensis i historie i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst, st. nr. 30015961 – FSV.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut fast stilling som førsteamanuensis i historie i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst, st. nr. 30015961 – FSV.

322/16Utlysing av fast stilling som professor i historie, st. nr. 30018510 - FSV

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	25.10.2016	322/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut fast stilling som professor i historie i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst, st. nr. 30018510 - FSV

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut fast stilling som professor i historie i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst, st. nr. 30018510 - FSV

323/16Ny utlysning av fire midlertidige stillinger som stipendiat i velferd, st. nr. 30066494, 30066495, 30067791 og 30067792 - FSV

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	25.10.2016	323/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar ny utlysning av fire midlertidige stillinger som stipendiat i velferd i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst, st. nr. 30066494, 30066495, 30067791 og 30067792 – FSV.

De midlertidige utlysningen er hjemlet i Lov om universiteter og høyskoler § 6-4 bokstav g.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar ny utlysning av fire midlertidige stillinger som stipendiat i velferd i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst, st. nr. 30066494, 30066495, 30067791 og 30067792 – FSV.

De midlertidige utlysningen er hjemlet i Lov om universiteter og høyskoler § 6-4 bokstav g.

324/16Ny utlysning av to midlertidige stillinger som stipendiat i ledelse st. nr. 30066442 og st. nr. 30066665 - FSV

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	25.10.2016	324/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar ny utlysning av to midlertidige stillinger som stipendiat i ledelse i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst, st. nr. 30066442 og st. nr. 30066665 – FSV

De midlertidige utlysningene er hjemlet i lov om universiteter og høyskoler § 6-4 bokstav g.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar ny utlysning av to midlertidige stillinger som stipendiat i ledelse i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst, st. nr. 30066442 og st. nr. 30066665 – FSV

De midlertidige utlysningene er hjemlet i lov om universiteter og høyskoler § 6-4 bokstav g.

325/16 Utlysning av stilling som professor i sykepleie, st.nr. 30015867, SH Bodø

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	25.10.2016	325/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å utlyse stilling som professor i sykepleie i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst, st.nr. 30015867, SH Bodø.

Utlysningen forutsetter at stillingen innarbeides i neste års budsjett.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt. Utlysningen er godkjent av rektor.

- Utvalget stiller spørsmål med om det bør stå som krav at søker skal ha digital kompetanse som krav siden dette står som ønskelig annet sted.
- Benevnelsen «Kurs» er benyttet i utlysningsteksten – må endres til «emne» eller «studieprogram»

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å utlyse stilling som professor i sykepleie i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst, st.nr. 30015867, SH Bodø.

Utlysningen forutsetter at stillingen innarbeides i neste års budsjett.

326/16 Tilsetting i midlertidig stilling som stipendiat i sosiologi innen velferd, st. nr. 30066492 og st. nr. 30066493 - FSV

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	25.10.2016	326/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette følgende i 3-årig midlertidig stilling som stipendiat i sosiologi innen velferd:

1. Ann-Torill Tørrisplass st.nr. 30066492 - FSV
2. Linn-Marie Lillehaug Pedersen st. nr. 30066493 – FSV.

Dersom Tørrisplass eller Pedersen ikke tar i mot stillingen, lyses de ut på nytt.

Tilsettingen er hjemlet i Lov om universiteter og høyskoler § 6-4 bokstav g.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette følgende i 3-årig midlertidig stilling som stipendiat i sosiologi innen velferd:

1. Ann-Torill Tørrisplass st.nr. 30066492 - FSV
2. Linn-Marie Lillehaug Pedersen st. nr. 30066493 – FSV.

Dersom Tørrisplass eller Pedersen ikke tar i mot stillingen, lyses de ut på nytt.

Tilsettingen er hjemlet i Lov om universiteter og høyskoler § 6-4 bokstav g.

**327/16 Direkte midlertidig tilsetting i 100 % stilling som
høgskolelærer, st. nr. 30067917 - FSV**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	25.10.2016	327/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Håvard Olafsen i midlertidig 100 % stilling som høgskolelærer for perioden 1. september 2016 til og med 31. desember 2016, st. nr. 30067917 – FSV.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Håvard Olafsen i midlertidig 100 % stilling som høgskolelærer for perioden 1. september 2016 til og med 31. desember 2016, st. nr. 30067917 – FSV.

328/16 Direkte tilsetting i midlertidig 20 % bistilling som dosent i norsk, st.nr. 30016089, LUKK Bodø.

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	25.10.2016	328/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Toril Fiva i 20 % bistilling som dosent i norsk for en periode på to år, st.nr. 30016089, LUKK Bodø.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i universitets- og høyskolelovens § 6-6.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Toril Fiva i 20 % bistilling som dosent II i norsk for en periode på to år, st.nr. 30016089, LUKK Bodø.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i universitets- og høyskolelovens § 6-6.

**329/16 Søknad om delvis permisjon i stilling som universitetslektor,
st.nr. 30024257, LUKK Bodø**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	25.10.2016	329/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å innvilge søknad fra Kalle Pulli om permisjon i 50 % av sin 100 % stilling som universitetslektor i idrett i tiden 1. januar til 31. juli 2017, st.nr. 30024257, LUKK Bodø.

Permisjonen innvilges med hjemmel i hovedtariffavtalens § 20.7.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å innvilge søknad fra Kalle Pulli om permisjon i 50 % av sin 100 % stilling som universitetslektor i idrett i tiden 1. januar til 31. juli 2017, st.nr. 30024257, LUKK Bodø.

Permisjonen innvilges med hjemmel i hovedtariffavtalens § 20.7.

330/16Tilsetting i midlertidig stilling som stipendiat i farmasi - Avdeling for helsefag

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	25.10.2016	330/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Marianne K. Nilsen i 4-årig midlertidig stilling som stipendiat i farmasi ved Avdeling for helsefag. Tilsettingen gjelder for perioden 01.01.2017 – 31.12.2020, og Nilsen innvilges permisjon fra sin faste stilling som universitetslektor for samme periode.

25 % av stillingen skal gå til undervisning og 75 % skal gå til stipendiatarbeid.

Den midlertidige tilsettingen som stipendiat er hjemlet i universitets- og høyskoleloven § 6-4 bokstav g.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Marianne K. Nilsen i 4-årig midlertidig stilling som stipendiat i farmasi ved Avdeling for helsefag. Tilsettingen gjelder for perioden 01.01.2017 – 31.12.2020, og Nilsen innvilges permisjon fra sin faste stilling som universitetslektor for samme periode.

25 % av stillingen skal gå til undervisning og 75 % skal gå til stipendiatarbeid.

Den midlertidige tilsettingen som stipendiat er hjemlet i universitets- og høyskoleloven § 6-4 bokstav g.

331/16 Direkte midlertidig tilsetting i 40 % stilling som universitetslektor tilknyttet kompetansesenter for kultur, helse og omsorg- HEL

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	25.10.2016	331/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Hanne Solfrid Berg i 40 % midlertidig stilling som universitetslektor med funksjon som faglig koordinator tilknyttet Nasjonalt kompetansesenter for kultur, helse og omsorg i perioden 01.11.2016 - 31.12.2017.

Tilsetting i midlertidig stilling hjemles i tjenestemannsloven § 3 nr 2, bokstav a.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Hanne Solfrid Berg i 40 % midlertidig stilling som universitetslektor med funksjon som faglig koordinator tilknyttet Nasjonalt kompetansesenter for kultur, helse og omsorg i perioden 01.11.2016 - 31.12.2017.

Tilsetting i midlertidig stilling hjemles i tjenestemannsloven § 3 nr 2, bokstav a.

332/16 Videre ansettelse etter fylt 70 år i stilling som førstelektor i trafikkjuridiske fag

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	25.10.2016	332/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar videre tilsetting av Gunnar Ravlo i to år etter fylte 70 år i stilling som førstelektor i trafikkjuridiske fag. Tilsettingsperioden er 01.04.2017 - 31.03.2019.

Tilsettingen hjemles i lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn § 3.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar videre tilsetting av Gunnar Ravlo i to år etter fylte 70 år i stilling som førstelektor i trafikkjuridiske fag. Tilsettingsperioden er 01.04.2017 - 31.03.2019.

Tilsettingen hjemles i lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn § 3.

333/16 Videre ansettelse etter fylt 70 år i stilling som universitetslektor i trafikk

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	25.10.2016	333/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar videre tilsetting av Brit Solli Isachsen i to år etter fylte 70 år i stilling som universitetslektor i trafikk. Tilsettingsperioden er 01.10.2016 - 30.09.2018.

Tilsettingen hjemles i lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn § 3.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar videre tilsetting av Brit Solli Isachsen i to år etter fylte 70 år i stilling som universitetslektor i trafikk. Tilsettingsperioden er 01.10.2016 - 30.09.2018.

Tilsettingen hjemles i lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn § 3.

334/16 Forlengelse av midlertidig tilsetting i stilling som universitetslektor i norsk- LÆR

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	25.10.2016	334/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge tilsettingen av Anne Berit Lyngstad i 100 % midlertidig stilling som universitetslektor i norsk ved avdeling for lærerutdanning for perioden 01.01.17 - 31.07.2017. Tilsettingen er med mulighet for senere fast tilsetting.

Tilsettingen hjemles i tml § 3-2 bokstav a.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge tilsettingen av Anne Berit Lyngstad i 100 % midlertidig stilling som universitetslektor i norsk ved avdeling for lærerutdanning for perioden 01.01.17 - 31.07.2017. Tilsettingen er med mulighet for senere fast tilsetting.

Tilsettingen hjemles i tml § 3-2 bokstav a.

335/16 Forlengelse av midlertidig tilsetting i stilling som universitetslektor i matematikk- LÆR

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	25.10.2016	335/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsettingen av Grethe Stevik Aglen i 40 % stilling som universitetslektor i matematikk for perioden 01.01.2017 - 30.6.2017.

Midlertidig tilsettingen hjemles i tjenestemannsloven § 3 nr. 2, bokstav a.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsettingen av Grethe Stevik Aglen i 40 % stilling som universitetslektor i matematikk for perioden 01.01.2017 - 30.6.2017.

Midlertidig tilsettingen hjemles i tjenestemannsloven § 3 nr. 2, bokstav a.

336/16 Forlengelse av midlertidig tilsetning i 20 % bistilling som professor II - st. nr. 30038608 - FBA

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	25.10.2016	336/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsetningen av Rene Wijffels i 20 % bistilling som professor II, st.nr. 30038608 for perioden 01.01.2017 - 31.12.2018.

Den midlertidige stillingen er hjemlet i Universitets- og høyskoleloven § 6-6.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsetningen av Rene Wijffels i 20 % bistilling som professor II, st.nr. 30038608 for perioden 01.01.2017 - 31.12.2018.

Den midlertidige stillingen er hjemlet i Universitets- og høyskoleloven § 6-6.

337/16 Direkte tilsetning i midlertidig stilling som forsker i genomikk **- st. nr. 30047464 – FBA**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	25.10.2016	337/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Teshome Tilahun Bizuayehu i midlertidig 100 % stilling som forsker (kode 1109) i genomikk, st. nr. 30047464 – FBA, for perioden 18.12.2016 – 31.12.2017.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i Tjenestemannsloven § 3, punkt 2, bokstav a, jfr. forskrift til Tjenestemannsloven § 2, nr. 4.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt med følgende merknader:

- Saken er en forlengelse, ikke en tilsetting.
- Den tilsatte vil opparbeide seg forsterket stillingsvern, men dette er ikke opplyst om i saken.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsettingen av Teshome Tilahun Bizuayehu i 100 % stilling som forsker (kode 1109) i genomikk, st. nr. 30047464 – FBA, for perioden 18.12.2016 – 31.12.2017.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i Tjenestemannsloven § 3, punkt 2, bokstav a, jfr. forskrift til Tjenestemannsloven § 2, nr. 4.

338/16 Forlengelse av midlertidig tilsetting i stilling som førsteamanuensis - st. nr. 30061051 - FBA

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	25.10.2016	338/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge tilsettingen av Chris André Johnsen i 100 % midlertidig stilling som førsteamanuensis, st.nr 30061051 – FBA for perioden 11.01.2017 - 10.01.2018.

Chris André Johnsen innvilges i samme tidsrom permisjon fra sin faste stilling ved FBA.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i tjenestemannslovens § 3 nr 2 bokstav a.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt med følgende merknad:

- Fakultetet bes om å foreta en kompetansevurdering av Johnsen, som bør være på plass før tilsettingsperioden trer i kraft.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge tilsettingen av Chris André Johnsen i 100 % midlertidig stilling som førsteamanuensis, st.nr 30061051 – FBA for perioden 11.01.2017 - 10.01.2018.

Chris André Johnsen innvilges i samme tidsrom permisjon fra sin faste stilling ved FBA.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i tjenestemannslovens § 3 nr 2 bokstav a.

MØTEPROTOKOLL

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016

Dato: 08.11.2016 kl. 8:30 – 09:00

Sted: Skype

Arkivsak: 16/00026

Tilstede: Grete Lysfjord, Beate Aspdal, Gry Alsos, Per Jarle Bekken, Britt Rohnes, Anders Drangeid

Møtende
varamedlemmer:

Forfall:

Andre: Wenche Lind

Protokollfører: Utvalgssekretær

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
339/16	16/00026-81	Godkjenning av protokoll	3
340/16	16/05341-1	Utlysning av vikariat i stilling som førsteamanuensis/førstelektor/universitetslektor i helse- og sosialfag tilknyttet vernepleierutdanningen - HEL - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	4
341/16	16/05340-1	Utlysning av midlertidig 20 % bistilling som professor II i musikk - LÆR	5
342/16	16/05244-1	Utlysning av fast stilling som professor/førsteamanuensis i statsvitenskap ved Avdeling for næring, samfunn og natur - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	6

<u>343/16</u>	15/05678-15	Tilsetting i stilling som professor i sosiologi, st. nr. 30051911 - FSV - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	7
<u>344/16</u>	16/05263-1	Direkte tilsetting i midlertidig 20 % bistilling som professor II innenfor kvantitativ metode, st. nr. 30016088, HHN - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	8
<u>345/16</u>	15/01618-8	Økning av stillingsandel og forlengelse av midlertidig tilsetting som professor, st. nr. 30032129 - HHN - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	9
<u>346/16</u>	15/01972-3	Søknad om permisjon uten lønn fra stilling som universitetslektor i bedriftsøkonomi - st. nr. 30016130 - HHN - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	10
<u>347/16</u>	16/05370-1	Direkte tilsetting i midlertidig stilling som universitetslektor - st. nr. 30039135 - FBA - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	11
<u>348/16</u>	16/05267-3	Direkte tilsetting i midlertidig 20 % bistilling som professor II i matematikk - LÆR - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	12
<u>349/16</u>	16/05298-1	Forlengelse av midlertidig tilsetting i 20 % bistilling som professor II i matematikk - LÆR - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	13
<u>350/16</u>	16/05297-1	Forlengelse av midlertidig tilsetting i 20 % bistilling som professor II i pedagogikk - LÆR - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	14
<u>351/16</u>	16/00026-82	Møtekalender Tilsettingsutvalget for faglige stillinger våren 2017	15

Sted, 08.11.2016

Grete Lysfjord
møteleder

339/16 Godkjenning av protokoll

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	08.11.2016	339/16

Innstilling til vedtak:

Protokoll fra møte 25.10.16 godkjennes.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Protokoll fra møte 25.10.16 godkjennes.

**340/16Utllysning av vikariat i stilling som
førsteamanuensis/førstelektor/universitetslektor i helse- og
sosialfag tilknyttet vernepleierutdanningen - HEL**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	08.11.2016	340/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut 100 % vikariat som førsteamanuensis/førstelektor/universitetslektor i helse- og sosialfag tilknyttet vernepleierutdanningen i henhold til forslag til utlysningstekst.

Den midlertidige utlysningen er hjemlet i tjenestemannsloven § 3-2 bokstav c.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut 100 % vikariat som førsteamanuensis/førstelektor/universitetslektor i helse- og sosialfag tilknyttet vernepleierutdanningen i henhold til forslag til utlysningstekst.

Den midlertidige utlysningen er hjemlet i tjenestemannsloven § 3-2 bokstav c.

341/16 Utlysning av midlertidig 20 % bistilling som professor II i musikk – LÆR

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	08.11.2016	341/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut 20 % midlertidig stilling som professor II i musikk i henhold til forslag til utlysningstekst.

Den midlertidige utlysningen er hjemlet i universitets- og høyskoleloven § 6-6.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut 20 % midlertidig stilling som professor II i musikk i henhold til forslag til utlysningstekst.

Den midlertidige utlysningen er hjemlet i universitets- og høyskoleloven § 6-6.

342/16 Utlysning av fast stilling som professor/førsteamanuensis i statsvitenskap ved Avdeling for næring, samfunn og natur

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	08.11.2016	342/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut fast stilling som professor/førsteamanuensis i statsvitenskap ved Avdeling for næring, samfunn og natur i henhold til vedlagte utlysningstekst.

Møtebehandling

Saken utsettes til neste møte.

343/16Tilsetting i stilling som professor i sosiologi, st. nr. 30051911 **- FSV**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	08.11.2016	343/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Laurence Cox i fast 100 % stilling som professor i sosiologi, st. nr. 30051911 – FSV.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Laurence Cox i fast 100 % stilling som professor i sosiologi, st. nr. 30051911 – FSV.

344/16 Direkte tilsetting i midlertidig 20 % bistilling som professor II innenfor kvantitativ metode, st. nr. 30016088, HHN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	08.11.2016	344/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Michael Greenacre i midlertidig 20 % bistilling som professor II i kvantitativ metode, st.nr. 30016088, HHN, for perioden 01.01.2017 – 31.12.2018.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i Universitets- og høyskoleloven § 6-6.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Michael Greenacre i midlertidig 20 % bistilling som professor II i kvantitativ metode, st.nr. 30016088, HHN, for perioden 01.01.2017 – 31.12.2018.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i Universitets- og høyskoleloven § 6-6.

345/16 Økning av stillingsandel og forlengelse av midlertidig tilsetning som professor, st. nr. 30032129 - HHN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	08.11.2016	345/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsetningen av Jon-Arild Johannessen som professor for perioden 01.08.2017 – 31.07.2019, st. nr. 30032129, HHN. Samtidig økes stillingsandelen fra 50 til 100 % i samme periode.

Den midlertidige tilsetningen er hjemlet i Tjenestemannsloven § 3 nr. 2 bokstav c.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsetningen av Jon-Arild Johannessen som professor for perioden 01.08.2017 – 31.07.2019, st. nr. 30032129, HHN. Samtidig økes stillingsandelen fra 50 til 100 % i samme periode.

Den midlertidige tilsetningen er hjemlet i Tjenestemannsloven § 3 nr. 2 bokstav c.

346/16 Søknad om permisjon uten lønn fra stilling som universitetslektor i bedriftsøkonomi - st. nr. 30016130 - HHN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	08.11.2016	346/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å innvilge universitetslektor Sissel With Stephansen permisjon uten lønn for perioden 01.01. – 20.06.2017, st. nr. 30016130, HHN.

Permisjon innvilges etter personalreglementets § 22 punkt 1.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å innvilge universitetslektor Sissel With Stephansen permisjon uten lønn for perioden 01.01. – 20.06.2017, st. nr. 30016130, HHN.

Permisjon innvilges etter personalreglementets § 22 punkt 1.

**347/16 Direkte tilsetting i midlertidig stilling som universitetslektor -
st. nr. 30039135 - FBA**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	08.11.2016	347/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Eli Rongved i midlertidig 70 % stilling som universitetslektor (kode 1009), st. nr. 30039135 – FBA, for perioden 01.01.2017 – 31.06.2017.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i Tjenestemannsloven § 3, punkt 2, bokstav a, jfr. forskrift til Tjenestemannsloven § 2, nr. 4.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Eli Rongved i midlertidig 70 % stilling som universitetslektor (kode 1009), st. nr. 30039135 – FBA, for perioden 01.01.2017 – 31.06.2017.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i Tjenestemannsloven § 3, punkt 2, bokstav a, jfr. forskrift til Tjenestemannsloven § 2, nr. 4.

348/16 Direkte tilsetting i midlertidig 20 % bistilling som professor II i matematikk - LÆR

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	08.11.2016	348/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Harry Silfverberg i midlertidig 20 % bistilling som professor II i matematikk. Tilsettingsperioden er 01.01.17 - 31.07.2018.

Den midlertidige bistillingen er hjemlet i universitets- og høyskoleloven § 6-6.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Harry Silfverberg i midlertidig 20 % bistilling som professor II i matematikk. Tilsettingsperioden er 01.01.17 - 31.07.2018.

Den midlertidige bistillingen er hjemlet i universitets- og høyskoleloven § 6-6.

349/16 Forlengelse av midlertidig tilsetning i 20 % bistilling som professor II i matematikk - LÆR

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	08.11.2016	349/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge tilsettingen av Per Gustav Nilsson i midlertidig 20 % bistilling som professor II i matematikk. Tilsettingsperioden er 01.01.17 - 31.12.2017.

Den midlertidige bistillingen er hjemlet i universitets- og høyskoleloven § 6-6.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge tilsettingen av Per Gustav Nilsson i midlertidig 20 % bistilling som professor II i matematikk. Tilsettingsperioden er 01.01.17 - 31.12.2017.

Den midlertidige bistillingen er hjemlet i universitets- og høyskoleloven § 6-6.

350/16 Forlengelse av midlertidig tilsetting i 20 % bistilling som professor II i pedagogikk - LÆR

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	08.11.2016	350/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge tilsettingen av Eero Tapani Ropo i midlertidig 20 % bistilling som professor II i pedagogikk. Tilsettingsperioden er 01.01.17 - 31.12.2017.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i universitets- og høyskoleloven § 6-6.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge tilsettingen av Eero Tapani Ropo i midlertidig 20 % bistilling som professor II i pedagogikk. Tilsettingsperioden er 01.01.17 - 31.12.2017.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i universitets- og høyskoleloven § 6-6.

351/16Møtekalender Tilsettingsutvalget for faglige stillinger våren 2017

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	08.11.2016	351/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar møtekalenderen for utvalget våren 2017 slik den foreligger:

Møtedato	Uke	Møtestart	Møtested	Frist for innsending av saker til personaladministrasjonen
Tirsdag 10. januar	2	08:30	Skype	Onsdag 28. desember kl. 12:00
Tirsdag 24. januar	4	08:30	Skype	Onsdag 11. januar kl. 12:00
Tirsdag 7. februar	6	08:30	Skype	Onsdag 25. januar kl. 12:00
Tirsdag 21. februar	8	08:30	Skype	Onsdag 8. februar kl. 12:00
Tirsdag 7. mars	10	08:30	Skype	Onsdag 22. februar kl. 12:00
Tirsdag. 21. mars	12	08:30	Skype	Onsdag 8. mars kl. 12:00
Tirsdag 4. april	14	08:30	Skype	Onsdag 22. mars kl. 12:00
Tirsdag 25. april	17	08:30	Skype	Onsdag 5. april kl. 12:00
Tirsdag 9. mai	19	08:30	Skype	Onsdag 26. april kl. 12:00
Tirsdag 23. mai	21	08:30	Skype	Onsdag 10. mai kl. 12:00
Tirsdag 6. juni	23	08:30	Skype	Onsdag 24. mai kl. 12:00
Tirsdag 20. juni	25	08:30	Skype	Onsdag 7. juni kl. 12:00
Tirsdag 4. juli	27	08:30	Skype	Onsdag 21. juni kl. 12:00

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar møtekalenderen for utvalget våren 2017 slik den foreligger:

Møtedato	Uke	Møtestart	Møtested	Frist for innsending av saker til personaladministrasjonen
Tirsdag 10. januar	2	08:30	Skype	Onsdag 28. desember kl. 12:00
Tirsdag 24. januar	4	08:30	Skype	Onsdag 11. januar kl. 12:00
Tirsdag 7. februar	6	08:30	Skype	Onsdag 25. januar kl. 12:00
Tirsdag 21. februar	8	08:30	Skype	Onsdag 8. februar kl. 12:00
Tirsdag 7. mars	10	08:30	Skype	Onsdag 22. februar kl. 12:00
Tirsdag. 21. mars	12	08:30	Skype	Onsdag 8. mars kl. 12:00
Tirsdag 4. april	14	08:30	Skype	Onsdag 22. mars kl. 12:00
Tirsdag 25. april	17	08:30	Skype	Onsdag 5. april kl. 12:00

Møtedato	Uke	Møtestart	Møtested	Frist for innsending av saker til personaladministrasjonen
Tirsdag 9. mai	19	08:30	Skype	Onsdag 26. april kl. 12:00
Tirsdag 23. mai	21	08:30	Skype	Onsdag 10. mai kl. 12:00
Tirsdag 6. juni	23	08:30	Skype	Onsdag 24. mai kl. 12:00
Tirsdag 20. juni	25	08:30	Skype	Onsdag 7. juni kl. 12:00
Tirsdag 4. juli	27	08:30	Skype	Onsdag 21. juni kl. 12:00

MØTEPROTOKOLL

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016

Dato: 22, 23 og 24.11.2016 kl. 8:30 – 10:00

Sted: Skype

Arkivsak: 16/00026

Tilstede: Grete Lysfjord, Beate Aspdal, Gry Alsos, Per Jarle Bekken, Britt Rohnes, Anders Drangeid

**Møtende
varamedlemmer:**

Forfall:

Andre: Wenche Lind

Protokollfører: Utvalgssekretær

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
352/16	16/00026-85	Godkjenning av protokoll	4
353/16	16/05244-1	Utlysning av fast stilling som førsteamanuensis i statsvitenskap st.nr. 30026254 - FSV - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	5
354/16	16/05313-1	Utlysning av to faste stillinger som professor/førsteamanuensis innen sykepleie/helsevitenskap ved Avdeling for helsefag	6
355/16	16/05321-1	Utlysning av tre midlertidige stillinger som førsteamanuensis i klinisk sykepleie ved Avdeling for helsefag	7
356/16	16/05551-1	Utlysning av 1 - 2 vikariater i stilling som førsteamanuensis/ førstelektor/ universitetslektor innen RLE – LÆR	8

357/16	16/04113-11	Tilsetting i fast stilling som førsteamanuensis i naturfag - LÆR - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	9
358/16	16/02310-15	Tilsetting i to stillinger som førsteamanuensis i samfunnsfag - LÆR - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	10
359/16	16/02938-9	Tilsetting i to faste stillinger som universitetslektor i pedagogikk - LÆR - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	11
360/16	16/04713-7	Tilsetting i to-årig midlertidig stilling som forsker i fuglers økologi - LÆR - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	12
361/16	16/04263-4	Direkte tilsetting i midlertidig stilling som universitetslektor i RLE - LÆR - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	13
362/16	16/05570-1	Direkte tilsetting i midlertidig 20 % bistilling som professor II i norsk - LÆR - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	14
363/16	16/05420-1	Forlengelse av midlertidig tilsetting i prosjektstilling som forskningsassistent tilknyttet BirdID - LÆR - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	15
364/16	16/02681-7	Midlertidig økning av stillingsandel i stilling som universitetslektor ved skuespillerutdanningen - LÆR - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	16
365/16	16/04716-11	Tilsetting i stilling som førsteamanuensis i innovasjon, st. nr. 30060706, HHN - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	17
366/16	16/04954-10	Tilsetting i stilling som førsteamanuensis i organisasjon og ledelse, st. nr. 30037027, HHN - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	18
367/16	16/02035-13	Tilsetting i midlertidig stilling som stipendiat i entreprenørskap, st. nr. 30066010, HHN - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25 første ledd	19
368/16	16/00283-9	Direkte tilsetting i midlertidig stilling som forsker st. nr. 30049452, HHN - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	20
369/16	15/01927-4	Forlengelse av midlertidig 20 % bistilling som førsteamanuensis II, st. nr. 30032753, HHN - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	21

<u>370/16</u>	15/02048-3	Forlengelse av midlertidig 15 % bistilling som professor II, st. nr. 30043954, HHN - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	22
<u>371/16</u>	15/02156-3	Forlengelse av midlertidig 15 % bistilling som professor II, st. nr. 30016139, HHN - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	23
<u>372/16</u>	15/01873-7	Forlengelse av midlertidig stilling som stipendiat, st. nr. 30040679, HHN - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	24
<u>373/16</u>	15/01411-13	Forlengelse av midlertidig tilsetting i stilling som forsker, st. nr. 30044936, HHN - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	25
<u>374/16</u>	15/02041-1	Forlengelse av midlertidig tilsetting i 15 % bistilling som professor II - st. nr. 30049283 -HHN - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	26
<u>375/16</u>	15/02069-1	Forlengelse av midlertidig tilsetting i 20 % bistilling som professor II - st. nr. 30032713 - HHN - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	27
<u>376/16</u>	15/05762-5	Forlengelse av midlertidig tilsetting i stilling som universitetslektor, st. nr. 30016144 - HHN - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	28
<u>377/16</u>	15/02011-1	Forlengelse av midlertidig tilsetting i 20 % bistilling som førsteamanuensis II, st. nr. 30049284, HHN - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	29
<u>378/16</u>	16/05608-1	Direkte midlertidig tilsetting i stilling som høgskolelærer i sykepleie, st.nr. , SH Bodø - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	30
<u>379/16</u>	16/03114-25	Tilsetting i fast stilling som professor i sosialt arbeid, st. nr. 30052070 - FSV - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	31
<u>380/16</u>	15/02205-1	Opprykk i stilling til professor i sosialt arbeid, st. nr. 30029812 - FSV - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	32

Sted, 22.11.2016

Grete Lysfjord
møteleder

352/16Godkjenning av protokoll

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	352/16

Innstilling til vedtak:

Protokoll fra møte 08.11.16 godkjennes.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Protokoll fra møte 08.11.16 godkjennes.

353/16 Utlysning av fast stilling som førsteamanuensis i statsvitenskap st.nr. 30026254 - FSV

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	08.11.2016	342/16
2 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	353/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut en stilling som førsteamanuensis i statsvitenskap st.nr. 30026254 – FSV i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut en stilling som førsteamanuensis i statsvitenskap st.nr. 30026254 – FSV i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst.

354/16 Utlysning av to faste stillinger som professor/førsteamanuensis innen sykepleie/helsevitenskap ved Avdeling for helsefag

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	354/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut to faste stillinger som professor/førsteamanuensis innen sykepleie/helsevitenskap ved Avdeling for helsefag i henhold til forslag til utlysningstekst.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt med følgende endring:

- Kontorsted endres fra Nord-Trøndelag til konkrete kontorsteder som er aktuelle (Levanger og Namsos)
- Søknadsfrist på 14 dager er trolig ikke realistisk og utvalget ber om at denne utvides.
- Utvalget ber avdelingen vurdere om det er nødvendig å kreve sykepleie som grunnutdanning?

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut to faste stillinger som professor/førsteamanuensis innen sykepleie/helsevitenskap ved Avdeling for helsefag i henhold til forslag til utlysningstekst.

355/16 Utlysning av tre midlertidige stillinger som førsteamanuensis i klinisk sykepleie ved Avdeling for helsefag

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	355/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut tre midlertidige 100 % stillinger som førsteamanuensis i klinisk sykepleie ved Avdeling for helsefag i henhold til forslag til utlysningstekst. En av stillingene er med mulighet for senere fast tilsetting.

Den midlertidige utlysningen er hjemlet i tjenestemannsloven § 3-2 bokstav c.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt med følgende merknad.

- Utvalget ber avdelingen vurdere å tilsette noen av disse stillingene fast i stedet for midlertidig. Utvalget aksepterer en endring fra midlertidig til fast uten å få saken til ny behandling.
- Vurder å splitte utlysningene i to slik at fagfeltene kommer bedre frem. En eventuell ny utlysningstekst for fagfeltet naturvitenskap må tilbake til utvalget for ny behandling.
- Alle utlysningstekstene skal nå gå ut med nytt fakultetsnavn, dette må endres i teksten på utlysningen.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut tre midlertidige 100 % stillinger som førsteamanuensis i klinisk sykepleie ved Avdeling for helsefag i henhold til forslag til utlysningstekst. En av stillingene er med mulighet for senere fast tilsetting.

Den midlertidige utlysningen er hjemlet i tjenestemannsloven § 3-2 bokstav c.

356/16 Utlysning av 1 - 2 vikariater i stilling som førsteamanuensis/ førstelektor/ universitetslektor innen RLE – LÆR

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	356/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut 1-2 vikariater som førsteamanuensis/førstelektor/universitetslektor i RLE ved avdeling for lærerutdanning i henhold til forslag til utlysningstekst.

Den midlertidige utlysningen er hjemlet i tjenestemannsloven § 3-2 bokstav c.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt med følgende endring:

- Ikke skriv 1-2 vikariater, men skriv antall (enten 1 eller 2)
- Søknadsfristen bør utvides.
- Under kvalifikasjoner må KRL fjernes.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut 1-2 vikariater som førsteamanuensis/førstelektor/universitetslektor i RLE ved avdeling for lærerutdanning i henhold til forslag til utlysningstekst.

Den midlertidige utlysningen er hjemlet i tjenestemannsloven § 3-2 bokstav c.

357/16 Tilsetting i fast stilling som førsteamanuensis i naturfag - LÆR

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	357/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Anna Marie Holand i fast stilling som førsteamanuensis i naturfag – LÆR.

Dersom Holand ikke tar stillingen, tilbys den i prioritert rekkefølge til:

2. Bernt Rønning som førsteamanuensis
3. Steinar Krogstad som universitetslektor

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Anna Marie Holand i fast stilling som førsteamanuensis i naturfag – LÆR.

Dersom Holand ikke tar stillingen, tilbys den i prioritert rekkefølge til:

2. Bernt Rønning som førsteamanuensis
3. Steinar Krogstad som universitetslektor

358/16 Tilsetting i to stillinger som førsteamanuensis i samfunnsfag – LÆR

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	358/16

Innstilling til vedtak:

Stilling 1:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Jon Reitan i fast stilling som førsteamanuensis i samfunnsfag.

Dersom han ikke tar stillingen, tilbys stillingen til Astrid Wale.

Tiltredelse avtales med avdelingen.

Stilling 2:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Geir K. Almlid i fast stilling som førsteamanuensis i samfunnsfag.

Dersom han ikke tar stillingen, tilbys stillingen til Astrid Wale.

Tiltredelse avtales med avdelingen.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Stilling 1:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Jon Reitan i fast stilling som førsteamanuensis i samfunnsfag.

Dersom han ikke tar stillingen, tilbys stillingen til Astrid Wale.

Tiltredelse avtales med avdelingen.

Stilling 2:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Geir K. Almlid i fast stilling som førsteamanuensis i samfunnsfag.

Dersom han ikke tar stillingen, tilbys stillingen til Astrid Wale.

Tiltredelse avtales med avdelingen.

359/16Tilsetting i to faste stillinger som universitetslektor i pedagogikk - LÆR

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	359/16

Innstilling til vedtak:

Stillings 1:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Mette Nygård i fast stilling som universitetslektor i pedagogikk - LÆR.

Stilling 2:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Jørgen Brønseth i fast stilling som universitetslektor i pedagogikk - LÆR. Hvis han ikke tar stillingen, tilbys den til Nina Engesvik.

Jørgen Brønseth innvilges samtidig permisjon fra denne stillingen for perioden han er i stipendiatstilling, 01.01.17 - 31.12.20.

Nina Engesvik tilbys vikariat for Jørgen Brønseth fra tiltredelsesdato og til 31.12.20.

Tilsetting i vikariat hjemles i tjenestemannsloven § 3 nr 2, bokstav c.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt med endring i vedtak. Innvilgelse av permisjon og tilsetting av vikar må komme i egen sak senere. Nina Engesvik innstilles som nr. 2 i begge stillingene.

Vedtak

Stillings 1:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Mette Nygård i fast stilling som universitetslektor i pedagogikk - LÆR. Hvis hun ikke tar stillingen, tilbys den til Nina Engesvik.

Stilling 2:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Jørgen Brønseth i fast stilling som universitetslektor i pedagogikk - LÆR. Hvis han ikke tar stillingen, tilbys den til Nina Engesvik.

360/16Tilsetting i to- årig midlertidig stilling som forsker i fuglers økologi - LÆR

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	360/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Katrine Hoset i midlertidig prosjektstilling som forsker tilknyttet fuglers økologi – LÆR, i en periode på to år.

Dersom Hoset ikke tar stillingen, tilbys den til Anna Marie Holand.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i tjenestemannsloven § 3-2 bokstav a.

Møtebehandling

Saken sendes tilbake til avdelingen.

361/16 Direkte tilsetning i midlertidig stilling som universitetslektor i RLE - LÆR

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	361/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Tryggve Andreassen i 90 % midlertidig stilling som universitetslektor i RLE for perioden 01.01.17 - 31.07.2017.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i tml § 3-2 bokstav a og c, tjenestegjøring for et bestemt tidsrom og tjenestegjøring for en annen. Vikariatet vil være «anonym» i påvente av at en ledig stilling besettes.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Tryggve Andreassen i 90 % midlertidig stilling som universitetslektor i RLE for perioden 01.01.17 - 31.07.2017.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i tml § 3-2 bokstav a og c, tjenestegjøring for et bestemt tidsrom og tjenestegjøring for en annen. Vikariatet vil være «anonym» i påvente av at en ledig stilling besettes.

362/16 Direkte tilsetting i midlertidig 20 % bistilling som professor II i norsk – LÆR

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	362/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Åse Marien Ommundsen i 20 % bistilling som professor II i norsk ved avdeling for lærerutdanning for perioden 01.01.2017-31.7.2018.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i universitets- og høgskoleloven § 6-6.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Åse Marien Ommundsen i 20 % bistilling som professor II i norsk ved avdeling for lærerutdanning for perioden 01.01.2017-31.7.2018.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i universitets- og høgskoleloven § 6-6.

363/16 Forlengelse av midlertidig tilsetting i prosjektstilling som forskningsassistent tilknyttet BirdID - LÆR

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	363/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger forlenger tilsettingen av Audun Eriksen i prosjektstilling som forskningsassistent tilknyttet BirdID. Tilsettingen er for perioden 01.01.2017 - 31.12.2018.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i tjenestemannsloven § 3-2 bokstav a.

Møtebehandling

Saken sendes tilbake til avdelingen.

364/16 Midlertidig økning av stillingsandel i stilling som universitetslektor ved skuespillerutdanningen - LÆR

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	364/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalg for faglige stillinger vedtar å utvide stillingsprosenten til Ragna Lindboe i stilling som universitetslektor ved skuespillerutdanningen med 50 % stilling for perioden 01.11.2016 - 31.10.2017.

Hennes totale stillingsandel vil bli 100 % i perioden.

Tilsetting i midlertidig stilling hjemles i tjenestemannsloven § 3 nr. 2, pkt a.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt

Vedtak

Tilsettingsutvalg for faglige stillinger vedtar å utvide stillingsprosenten til Ragna Lindboe i stilling som universitetslektor ved skuespillerutdanningen med 50 % stilling for perioden 01.11.2016 - 31.10.2017.

Hennes totale stillingsandel vil bli 100 % i perioden.

Tilsetting i midlertidig stilling hjemles i tjenestemannsloven § 3 nr. 2, pkt a.

365/16Tilsetting i stilling som førsteamanuensis i innovasjon, st. nr. 30060706, HHN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	365/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Marianne Terese Steinmo i fast stilling som førsteamanuensis i innovasjon fra 01.01.17, st. nr. 30060706, HHN.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Marianne Terese Steinmo i fast stilling som førsteamanuensis i innovasjon fra 01.01.17, st. nr. 30060706, HHN.

366/16 Tilsetting i stilling som førsteamanuensis i organisasjon og ledelse, st. nr. 30037027, HHN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	366/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Hin Hoarau Heemstra i fast stilling som førsteamanuensis i organisasjon og ledelse fra 01.01.17, st. nr. 30037027, HHN.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Hin Hoarau Heemstra i fast stilling som førsteamanuensis i organisasjon og ledelse fra 01.01.17, st. nr. 30037027, HHN.

367/16Tilsetting i midlertidig stilling som stipendiat i entreprenørskap, st. nr. 30066010, HHN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	367/16

Gry Alsos meldte seg inhabil, og har ikke deltatt i behandlingen i saken.

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Eleni Georgiadou i midlertidig stilling som stipendiat i entreprenørskap, st. nr. 30066010, HHN.

Dersom Eleni Georgiadou takker nei til stillingen, tilbys stillingen til Chukwuemeka Echebiri.

Tilsettingsperioden er 4 år med 25% pliktarbeid. Arbeidssted er Bodø.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i Universitets- og høyskoleloven § 6-4 nr. 1, bokstav g.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Eleni Georgiadou i midlertidig stilling som stipendiat i entreprenørskap, st. nr. 30066010, HHN.

Dersom Eleni Georgiadou takker nei til stillingen, tilbys stillingen til Chukwuemeka Echebiri.

Tilsettingsperioden er 4 år med 25% pliktarbeid. Arbeidssted er Bodø.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i Universitets- og høyskoleloven § 6-4 nr. 1, bokstav g.

368/16 Direkte tilsetting i midlertidig stilling som forsker st. nr. 30049452, HHN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	368/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Bjørn Gunnarsson i midlertidig stilling som forsker (kode 1109) st.nr. 30049452 - HHN, for perioden 01.01.17 – 31.12.17

Den midlertidige tilsetting er hjemlet i tjenestemannslovens § 3, nr. 2 bokstav a og b.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Bjørn Gunnarsson i midlertidig stilling som forsker (kode 1109) st.nr. 30049452 - HHN, for perioden 01.01.17 – 31.12.17

Den midlertidige tilsetting er hjemlet i tjenestemannslovens § 3, nr. 2 bokstav a og b.

**369/16 Forlengelse av midlertidig 20 % bistilling som
førsteamanuensis II, st. nr. 30032753, HHN**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	369/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsettingen av Ingunn Elvekrok i 20 % bistilling som førsteamanuensis II, st. nr. 30032753, HHN i perioden 01.01.2017 – 31.12.2017.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i universitets- og høyskoleloven § 6-6.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsettingen av Ingunn Elvekrok i 20 % bistilling som førsteamanuensis II, st. nr. 30032753, HHN i perioden 01.01.2017 – 31.12.2017.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i universitets- og høyskoleloven § 6-6.

370/16 Forlengelse av midlertidig 15 % bistilling som professor II, st. nr. 30043954, HHN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	370/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsettingen av Andrew Zacharakis i 15 % stilling som professor II i perioden 01.01.17 frem til 31.12.2018.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i Lov om universiteter og høyskoler, §6-6.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsettingen av Andrew Zacharakis i 15 % stilling som professor II i perioden 01.01.17 frem til 31.12.2018.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i Lov om universiteter og høyskoler, §6-6.

371/16 Forlengelse av midlertidig 15 % bistilling som professor II, st. nr. 30016139, HHN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	371/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsettingen av Candida Brush i 15 % bistilling som professor II for perioden 01.01.2017 til 31.12.2018.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i Lov om universiteter og høyskoler, §6-6.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsettingen av Candida Brush i 15 % bistilling som professor II for perioden 01.01.2017 til 31.12.2018.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i Lov om universiteter og høyskoler, §6-6.

372/16Forlengelse av midlertidig stilling som stipendiat, st. nr. 30040679, HHN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	372/16

Gry Alsos meldte seg inhabil og deltok ikke i behandlingen av saken.

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for faglige stillinger vedtar å:

1. forlenge midlertidig tilsetting av Are Jensen i stilling som stipendiat i 50 % stilling fra 22.12.2016 til 21.04.2017
2. tilsette Are Jensen i midlertidig 50 % stilling som forsker med oppgaver knyttet til eksternfinansiert prosjekt i perioden fra 22.12.2016 til 21.04.2017.

Forlengelsen og den midlertidige tilsettingen er hjemlet i Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat § 2-3 (3) og Tjenestemannsloven § 3 nr. 2a

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsrådet for faglige stillinger vedtar å:

3. forlenge midlertidig tilsetting av Are Jensen i stilling som stipendiat i 50 % stilling fra 22.12.2016 til 21.04.2017
4. tilsette Are Jensen i midlertidig 50 % stilling som forsker med oppgaver knyttet til eksternfinansiert prosjekt i perioden fra 22.12.2016 til 21.04.2017.

Forlengelsen og den midlertidige tilsettingen er hjemlet i Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat § 2-3 (3) og Tjenestemannsloven § 3 nr. 2a

373/16 Forlengelse av midlertidig tilsetting i stilling som forsker, st. nr. 30044936, HHN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	373/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsettingen av Natalia Andreassen i stilling som forsker for perioden 01.01.2017 til 31.12.2017.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i tjenestemannsloven § 3 nr. 2 a, jfr. forskrift til tjenestemannsloven § 2 nr. 4.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsettingen av Natalia Andreassen i stilling som forsker for perioden 01.01.2017 til 31.12.2017.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i tjenestemannsloven § 3 nr. 2 a, jfr. forskrift til tjenestemannsloven § 2 nr. 4.

374/16 Forlengelse av midlertidig tilsetning i 15 % bistilling som professor II - st. nr. 30049283 -HHN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	374/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsetningen av Johan Wiklund i 15 % bistilling som professor II for perioden 1. januar 2017 – 31. desember 2018, st. nr. 30049283, HHB.

Den midlertidige tilsetningen er hjemlet i lov om universiteter og høyskoler § 6-6.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsetningen av Johan Wiklund i 15 % bistilling som professor II for perioden 1. januar 2017 – 31. desember 2018, st. nr. 30049283, HHB.

Den midlertidige tilsetningen er hjemlet i lov om universiteter og høyskoler § 6-6.

375/16 Forlengelse av midlertidig tilsetning i 20 % bistilling som professor II - st. nr. 30032713 - HHN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	375/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsetningen av Elena Wilson Rowe i 20 % bistilling som professor II fra 1. januar 2017 til 31. desember 2018, st. nr. 30032713, HHN.

Den midlertidige tilsetningen er hjemlet i lov om universiteter og høyskoler § 6-6.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsetningen av Elena Wilson Rowe i 20 % bistilling som professor II fra 1. januar 2017 til 31. desember 2018, st. nr. 30032713, HHN.

Den midlertidige tilsetningen er hjemlet i lov om universiteter og høyskoler § 6-6.

376/16 Forlengelse av midlertidig tilsetting i stilling som universitetslektor, st. nr. 30016144 - HHN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	376/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsettingen av Børge Josefsen i 100 % stilling som universitetslektor fra 01.01.2017 – 31.12.2018, st. nr. 30016144, HHN.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i tjenestemannsloven § 3-2 bokstav a.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsettingen av Børge Josefsen i 100 % stilling som universitetslektor fra 01.01.2017 – 31.12.2018, st. nr. 30016144, HHN.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i tjenestemannsloven § 3-2 bokstav a.

377/16 Forlengelse av midlertidig tilsetting i 20 % bistilling som førsteamanuensis II, st. nr. 30049284, HHN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	377/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsettingen av Jan Terje Henriksen i 20 % bistilling som førsteamanuensis II fra 1.1.2017 til 31.12.2017, st. nr. 30049284, HHN.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i lov om universiteter og høyskoler § 6-6.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge den midlertidige tilsettingen av Jan Terje Henriksen i 20 % bistilling som førsteamanuensis II fra 1.1.2017 til 31.12.2017, st. nr. 30049284, HHN.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i lov om universiteter og høyskoler § 6-6.

378/16 Direkte midlertidig tilsetting i stilling som høgskolelærer i sykepleie, st.nr. 30031732 , SH Bodø

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	378/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Hanne-Vibeke Jensen som vikar i stilling som høgskolelærer i sykepleie ved studiested Vesterålen i tiden 1. januar til 30. juni 2017, st.nr. 30031732, SH Bodø

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i tjenestemannsloven § 3-2 bokstav c.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Hanne-Vibeke Jensen som vikar i stilling som høgskolelærer i sykepleie ved studiested Vesterålen i tiden 1. januar til 30. juni 2017, st.nr. 30031732, SH Bodø

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i tjenestemannsloven § 3-2 bokstav c.

379/16Tilsetting i fast stilling som professor i sosialt arbeid, st. nr. 30052070 - FSV

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	379/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Trond Bliksvær i fast stilling som professor i sosialt arbeid, st.nr. 30052070 – FSV.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Trond Bliksvær i fast stilling som professor i sosialt arbeid, st.nr. 30052070 – FSV.

380/16Opprykk i stilling til professor i sosialt arbeid, st. nr. 30029812 - FSV

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsutvalget for faglige stillinger 2016	22.11.2016	380/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å godkjenne innstilling fra sakkyndige komite, og på grunnlag av denne tildele Janne I. P. Breimo opprykk i stilling fra førsteamanuensis i sosialt arbeid til professor i sosialt arbeid, st.nr. 30029812 – FSV, med virkning fra 7. august 2016.

Vedtaket er hjemlet i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger § 2 – 2.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger vedtar å godkjenne innstilling fra sakkyndige komite, og på grunnlag av denne tildele Janne I. P. Breimo opprykk i stilling fra førsteamanuensis i sosialt arbeid til professor i sosialt arbeid, st.nr. 30029812 – FSV, med virkning fra 7. august 2016.

Vedtaket er hjemlet i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger § 2 – 2.

MØTEPROTOKOLL

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016

Dato: 25.10.2016 kl. 12:00 – 12:35

Sted: Skype

Arkivsak: 16/00027

Tilstede: Anita Eriksen, Jan Atle Toska (forlot møtet før sak 123/16 ble beh. til slutt), Sissel Marit Jensen

**Møtende
varamedlemmer:** Arne Brinchmann

Forfall: Elisabeth Boye Okkenhaug, Tom Kilskar

Andre: Ann Karin Størvold

Protokollfører: Utvalgssekretær

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
120/16	16/00027-82	Godkjenning av protokoll	3
121/16	15/01464-13	Forlengelse av midlertidig stilling som avdelingsingeniør - st. nr. 30029798 - FBA - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	4
122/16	16/00943-5	Søknad om permisjon fra fast stilling ved studietjenesten, Levanger	5
123/16	16/04428-2	Innplassering i stilling som studiesjef - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	6
124/16	16/04428-3	Innplassering i stilling som leder for fakultetsadministrasjonen - Handelshøgskolen Nord universitet - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	7
Orienteringssaker			
9/16	16/04428-7	Innplassering i likeverdig stilling som rådgiver i rektors stab	8
10/16	16/04428-5	Direkte innplassering i stilling som leder for administrasjonen ved fakultet for biovitenskap og akvakultur	8
11/16	16/04428-6	Direkte innplassering i stilling som leder for administrasjonen ved fakultet for samfunnsvitenskap	8

25.10.2016

Arne Brinchmann
møteleder

120/16Godkjenning av protokoll

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	25.10.2016	120/16

Innstilling til vedtak:

Protokoll fra møter 11.10.2016 og 14.10.2016 godkjennes.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Protokoll fra møter 11.10.2016 og 14.10.2016 godkjennes.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

121/16 Forlengelse av midlertidig stilling som avdelingsingeniør - st. nr. 30029798 – FBA

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	25.10.2016	121/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å forlenge tilsettingen av Anjana Palihawadana i 100 % midlertidig stilling som avdelingsingeniør st.nr 30029798 – FBA for perioden 01.01.2017 – 31.12.2017.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i Tjenestemannsloven § 3, punkt 2, bokstav a.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Personal- og organisasjonsdirektøren har i saksframlegget kommentert at lovhjemmel må korrigeres ihht saksopplysninger om at Palihawadana skal tilsettes som vikar for Chris A. Johnsen.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å forlenge tilsettingen av Anjana Palihawadana i 100 % midlertidig stilling som avdelingsingeniør st.nr 30029798 – FBA for perioden 01.01.2017 – 31.12.2017.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i Tjenestemannsloven § 3, punkt 2, bokstav c.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

122/16 Søknad om permisjon fra fast stilling ved studietjenesten, Levanger

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	25.10.2016	122/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å avslå søknad fra Ingrid Elden om utdannings-permisjon fra fast stilling i studietjenesten, Levanger.

Avslaget hjemles i aml. § 12-11. (2).

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å avslå søknad fra Ingrid Elden om utdannings-permisjon fra fast stilling i studietjenesten, Levanger.

Avslaget hjemles i aml. § 12-11. (2).

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

123/16Innplassering i stilling som studiesjef

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	25.10.2016	123/16

Innstilling til vedtak:

Jan Atle Toska innplasseres i stilling som studiesjef ved Nord universitet, med virkning fra 1. januar 2017.

Innplasseringen gjøres i henhold til fortrinnsrett til stillingen, jfr. tjenestemannsloven § 13.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt. Saken ble behandlet som siste sak, etter at Jan A. Toska hadde forlatt møtet.

Vedtak

Jan Atle Toska innplasseres i stilling som studiesjef ved Nord universitet, med virkning fra 1. januar 2017.

Innplasseringen gjøres i henhold til fortrinnsrett til stillingen, jfr. tjenestemannsloven § 13.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

**124/16Innplassering i stilling som leder for
fakultetsadministrasjonen - Handelshøgskolen Nord universitet**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	25.10.2016	124/16

Innstilling til vedtak:

Steinar Stene-Sørensen innplasseres i stilling som leder for fakultetsadministrasjonen ved Handelshøgskolen Nord universitet, med virkning fra 1. januar 2017.

Innplasseringen i henhold til fortrinnsrett til stillingen, jfr. tjenestemannsloven § 13.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Steinar Stene-Sørensen innplasseres i stilling som leder for fakultetsadministrasjonen ved Handelshøgskolen Nord universitet, med virkning fra 1. januar 2017.

Innplasseringen i henhold til fortrinnsrett til stillingen, jfr. tjenestemannsloven § 13.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

Orienteringssaker:

<u>Saknr</u>	<u>Arkivsak</u>	<u>Tittel</u>
9/16	16/04428-7	Stig Fossum overføres fra stilling som universitetsdirektør til likeverdig stilling som rådgiver i rektors stab med virkning fra 1.1.2017.
10/16	16/04428-5	Nina Ellingsen Høiskar innplasseres direkte i stilling som leder for administrasjonen ved fakultet for biovitenskap og akvakultur.
11/16	16/04428-6	Geir Magne Tveide innplasseres direkte i stilling som administrativ leder for fakultet for samfunnsvitenskap.

MØTEPROTOKOLL

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016

Dato: 08.11.2016 kl. 12:00 – 12:15

Sted: Skype

Arkivsak: 16/00027

Tilstede: Elisabeth Boye Okkenhaug, Anita Eriksen, Tom Kilskar, Sissel Marit Jensen,

**Møtende
varamedlemmer:** Margrethe Mørkved Solli

Forfall: Jan Atle Toska

Andre: Wenche Lind

Protokollfører: Utvalgssekretær

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
<u>125/16</u>	16/00027-86	Godkjenning av protokoll	2
<u>126/16</u>	16/01912-7	Direkte midlertidig tilsetting som vikar i deltidsstilling som førstekonsulent i studietjenesten, studiested Steinkjer - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	3
<u>127/16</u>	16/04029-7	Tilsetting i stilling som spesialbibliotekar Mo i Rana - stilling nr. 30016318	4
<u>128/16</u>	16/00027-85	Møtekalender Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger våren 2017	5

Sted, 08.11.2016

Elisabeth Boye Okkenhaug
møteleder

125/16Godkjenning av protokoll

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	08.11.2016	125/16

Innstilling til vedtak:

Protokoll fra møte 25.10.2016 godkjennes.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Protokoll fra møte 25.10.2016 godkjennes.

**126/16 Direkte midlertidig tilsetning som vikar i deltidsstilling som
førstekonsulent i studietjenesten, studiested Steinkjer**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	08.11.2016	126/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å tilsette Linda Evenset i inntil 50 % midlertidig stilling som førstekonsulent i studietjenesten. Tilsettingen gjelder for perioden 1.11.2016 – 31.12.2016.

Midlertidig tilsetning hjemles i tjml § 3. 2. c.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt med følgende endring i vedtak:
Evenset tilsettes i 50 % stilling, ikke inntil 50 % stilling.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å tilsette Linda Evenset i 50 % midlertidig stilling som førstekonsulent i studietjenesten. Tilsettingen gjelder for perioden 1.11.2016 – 31.12.2016.

Midlertidig tilsetning hjemles i tjml § 3. 2. c.

127/16Tilsetting i stilling som spesialbibliotekar Mo i Rana - stilling nr. 30016318

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	08.11.2016	127/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å tilsette Tor Henning Valnes Pedersen i 50 % fast stilling som spesialbibliotekar – still.nr. 30016318 – UB, studiested Mo i Rana.

Dersom Tor Henning Valnes Pedersen takker nei til tilbud om stilling, tilbys stillingen til Ole Vik.

Dersom de innstilte takker nei til stillingen, utlyses denne på nytt.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å tilsette Tor Henning Valnes Pedersen i 50 % fast stilling som spesialbibliotekar – still.nr. 30016318 – UB, studiested Mo i Rana.

Dersom Tor Henning Valnes Pedersen takker nei til tilbud om stilling, tilbys stillingen til Ole Vik.

Dersom de innstilte takker nei til stillingen, utlyses denne på nytt.

128/16Møtekalender Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger våren 2017

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	08.11.2016	128/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar møtekalenderen for rådet våren 2017 slik den foreligger:

Møtedato	Uke	Møtestart	Møtested	Frist for innsending av saker til personaladministrasjonen
Tirsdag 10. januar	2	12:00	Skype	Onsdag 28. desember kl. 12:00
Tirsdag 24. januar	4	12:00	Skype	Onsdag 11. januar kl. 12:00
Tirsdag 7. februar	6	12:00	Skype	Onsdag 25. januar kl. 12:00
Tirsdag 21. februar	8	12:00	Skype	Onsdag 8. februar kl. 12:00
Tirsdag 7. mars	10	12:00	Skype	Onsdag 22. februar kl. 12:00
Tirsdag. 21. mars	12	12:00	Skype	Onsdag 8. mars kl. 12:00
Tirsdag 4. april	14	12:00	Skype	Onsdag 22. mars kl. 12:00
Tirsdag 25. april	17	12:00	Skype	Onsdag 5. april kl. 12:00
Tirsdag 9. mai	19	12:00	Skype	Onsdag 26. april kl. 12:00
Tirsdag 23. mai	21	12:00	Skype	Onsdag 10. mai kl. 12:00
Tirsdag 6. juni	23	12:00	Skype	Onsdag 24. mai kl. 12:00
Tirsdag 20. juni	25	12:00	Skype	Onsdag 7. juni kl. 12:00
Tirsdag 4. juli	27	12:00	Skype	Onsdag 21. juni kl. 12:00

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar møtekalenderen for rådet våren 2017 slik den foreligger:

Møtedato	Uke	Møtestart	Møtested	Frist for innsending av saker til personaladministrasjonen
Tirsdag 10. januar	2	12:00	Skype	Onsdag 28. desember kl. 12:00
Tirsdag 24. januar	4	12:00	Skype	Onsdag 11. januar kl. 12:00
Tirsdag 7. februar	6	12:00	Skype	Onsdag 25. januar kl. 12:00
Tirsdag 21. februar	8	12:00	Skype	Onsdag 8. februar kl. 12:00
Tirsdag 7. mars	10	12:00	Skype	Onsdag 22. februar kl. 12:00
Tirsdag. 21. mars	12	12:00	Skype	Onsdag 8. mars kl. 12:00

Møtedato	Uke	Møtestart	Møtested	Frist for innsending av saker til personaladministrasjonen
Tirsdag 4. april	14	12:00	Skype	Onsdag 22. mars kl. 12:00
Tirsdag 25. april	17	12:00	Skype	Onsdag 5. april kl. 12:00
Tirsdag 9. mai	19	12:00	Skype	Onsdag 26. april kl. 12:00
Tirsdag 23. mai	21	12:00	Skype	Onsdag 10. mai kl. 12:00
Tirsdag 6. juni	23	12:00	Skype	Onsdag 24. mai kl. 12:00
Tirsdag 20. juni	25	12:00	Skype	Onsdag 7. juni kl. 12:00
Tirsdag 4. juli	27	12:00	Skype	Onsdag 21. juni kl. 12:00

MØTEPROTOKOLL

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016

Dato: 10.11.2016 kl. 12:00 – 12:45

Sted: Skype

Arkivsak: 16/00027

Tilstede: Anita Eriksen, Jan Atle Toska, Sissel Marit Jensen, Tom Kilskar, Elisabeth B. Okkenhaug deltok innledningsvis, forlot møtet før behandling av saken

**Møtende
varamedlemmer:**

Forfall:

Andre: Ann Karin Størvold

Protokollfører: Utvalgssekretær

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
129/16	16/05596-1	Godkjenning av stillingsbeskrivelser - Nord universitet	2
Orienteringssaker			
12/16		Tillegg til personalreglementet	3

Sted, 10.11.2016

Anita Eriksen
møteleder

129/16 Godkjenning av stillingsbeskrivelser - Nord universitet

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	10.11.2016	129/16

Innstilling til vedtak:

1. TRA godkjenner stillingsbeskrivelse for stillingen som biblioteksjef.
2. TRA godkjenner stillingsbeskrivelse for stillingen som digitaliserings- og IKT-sjef.
3. TRA godkjenner stillingsbeskrivelse for stillingen som eiendomssjef.
4. TRA godkjenner stillingsbeskrivelse for stillingen som organisasjonssjef.
5. TRA godkjenner stillingsbeskrivelse for stillingen som personalsjef.
6. TRA godkjenner stillingsbeskrivelse for stillingen som økonomisjef.
7. TRA godkjenner stillingsbeskrivelse for stillingen som administrasjonssjef FLU

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt med de endringer som ble vedtatt i møtet;

Krav til stillingen bør i større grad være likt for alle stillingene. I stedet for *Det kreves høyere utdanning på masternivå* bør det stå:

Stillingen krever relevant utdanning fra universitet eller høyskole, minimum tilsvarende mastergrad. Tilsvarende realkompetanse kan oppnås med lang og/eller særlig relevant praksis, videreutdanning, etterutdanning, tilleggsutdanning m.m. Det legges vekt på lederegenskaper og –erfaring, og administrativ kompetanse.

God muntlig og skriftlig framstillingsevne på norsk eller et skandinavisk språk, samt engelsk.

For stillingene som eiendomssjef og økonomisjef er det i tillegg krav om spesielle fag.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å godkjenne følgende stillingsbeskrivelser:

1. TRA godkjenner stillingsbeskrivelse for stillingen som biblioteksjef.
2. TRA godkjenner stillingsbeskrivelse for stillingen som digitaliserings- og IKT-sjef.
3. TRA godkjenner stillingsbeskrivelse for stillingen som eiendomssjef.
4. TRA godkjenner stillingsbeskrivelse for stillingen som organisasjonssjef.
5. TRA godkjenner stillingsbeskrivelse for stillingen som personalsjef.
6. TRA godkjenner stillingsbeskrivelse for stillingen som økonomisjef.
7. TRA godkjenner stillingsbeskrivelse for stillingen som administrasjonssjef FLU

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

Orienteringssak:

Informasjonssak til TRA

Tillegg til personalreglementet

Ved innplassering av ledere og ansatte i linjen under direktørene, skal vedtak om innplassering gjøres i TRA. Innstillingsretten til TRA er definert i personalreglementet for Nord universitet.

I forbindelse med innplassering av ledere og ansatte har det vært nødvendig å sikre at innplasserte ledere etter ny organisasjonsstruktur har innstillingsrett til TRA. Slik innstillingsrett kan ikke utledes fra gjeldende personalreglement, da dette definerer hvem som har innstillingsrett basert på den midlertidige organiseringen av universitetet for 2016.

Det har dermed vært nødvendig å lage et tillegg til personalreglementet som gir innplasserte ledere etter ny organisering innstillingsrett. Dette er gjort i samråd med tjenestemannsapparatet ved at arbeidsgiver og tillitsvalgte er enige om at man fraviker personalreglementet § 10 nr. 2 slik at innstillingsrett gis til nærmeste foresatte tjenestemyndighet til de ansatte som skal innplasseres. Slik fravikelse av personalreglementet er hjemlet i tjenestemannsloven § 23 siste ledd, og krever stadfesting i KMD.

Arbeidsgiver har tatt saken opp i IDF og tillegg til personalreglementet er omforent etter forhandling i medbestemmelsesapparatet. Saken sendes til KMD for godkjenning/stadfestelse. Da innplasseringsprosessen ikke kan vente, har arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte besluttet at innplasseringsprosessen gjennomføres før vi har fått stadfestet personalreglementet med tillegg i KMD. Dette som følge av at vi ikke har tid til å vente på at KMD skal saksbehandle anmodningen om stadfestelse, da dette erfaringsmessig tar lang tid.

Tillegget til personalreglementet som åpner for at nye innplasserte leder får innstillingsrett til TRA er formulert som følger:

«Arbeidsgiver og tjenestemannsapparatet er enig om at personalreglementet § 10 nr. 2 fravikes ved at innplasserte ledere etter ny organisasjonsstruktur gis innstillingsmyndighet til tilsettingsrådet for teknisk/administrative stillinger (TRA). Fravikelsen av personalreglementet på dette punktet er begrunnet i behovet for å foreta innplassering av ledere og ansatte i henhold til ny vedtatt organisasjonsstruktur før dette nedfelles i nytt personalreglement gjeldende fra 1.1.2017. De lederne som gis innstillingsrett til TRA etter dette, vil fra 1.1.2017 være nærmeste foresatte tjenestemyndighet for de som innplasseres etter vedtak i TRA.»

Runar Michaelsen

MØTEPROTOKOLL

Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016

Dato: 22.11.2016 kl. 12:00 – 13:15

Sted: Skype

Arkivsak: 16/00027

Tilstede: Anita Eriksen, Jan Atle Toska, Tom Kilskar,

Møtende

varamedlemmer: Arne Brinchmann (gikk ut av møtet under behandling av sak 137/16), Grete Ingemann Knudsen

Forfall: Elisabeth Boye Okkenhaug, Sissel Marit Jensen

Andre: Runar Michaelsen, Ann Karin Størvold

Protokollfører: Utvalgssekretær

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
<u>130/16</u>	16/00027-91	Godkjenning av protokoll	3
<u>131/16</u>	16/03482-16	Tilsetting i fast stilling som leder for Forskningsstasjonen - FBA - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	4
<u>132/16</u>	16/00201-12	Forlengelse i midlertidig stilling/vikariat som seniorkonsulent i studietjenesten, studiested Levanger - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	5
<u>133/16</u>	16/01067-3	Forlengelse av midlertidig tilsetting som prosjektmedarbeider, st. nr. 30065156, HHN - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	6
<u>134/16</u>	16/04428-10	Innplassering i stilling som biblioteksjef - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	7
<u>135/16</u>	16/04428-11	Innplassering i stilling som økonomisjef - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	8
<u>136/16</u>	16/04428-12	Innplassering i stilling som eiendomssjef - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	9
<u>137/16</u>	16/04428-14	Innplassering i stilling som organisasjonssjef - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	10
<u>138/16</u>	16/04428-13	Innplassering i stilling som personalsjef - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	111
<u>139/16</u>	16/05596-2	Godkjenning av stillingsbeskrivelser i studieavdelingen, Nord universitet	122
Orienteringssaker			

Bodø, 22.11.2016

Arne Brinchmann

130/16 Godkjenning av protokoll

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	22.11.2016	130/16

Innstilling til vedtak:

Protokoller fra møter 8.11. og 10.11.2016 godkjennes.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Protokoller fra møter 8.11. og 10.11.2016 godkjennes.

131/16Tilsetting i fast stilling som leder for Forskningsstasjonen - FBA

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsetningsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	22.11.2016	131/16

Innstilling til vedtak:

Tilsetningsrådet for teknisk-/administrative stillinger ved Nord universitet vedtar å tilsette Øivind Torslett i 100 % fast stilling ved som leder for Forskningsstasjonen ved Fakultet for biovitenskap og akvakultur – stillingskode 1181 Senioringeniør – st. nr 30016123.

Dersom Torslett ikke tar imot tilbudet om fast stilling, vurderes øvrige søkere på nytt, evt. lyses stillingen ut igjen.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt med endring i siste setning i vedtaksteksten; evt ny utlysning av stillingen fjernes.

Vedtak

Tilsetningsrådet for teknisk-/administrative stillinger ved Nord universitet vedtar å tilsette Øivind Torslett i 100 % fast stilling ved som leder for Forskningsstasjonen ved Fakultet for biovitenskap og akvakultur – stillingskode 1181 Senioringeniør – st. nr 30016123.

Dersom Torslett ikke tar imot tilbudet om fast stilling, vurderes øvrige søkere på nytt.

132/16 Forlengelse i midlertidig stilling/vikariat som seniorkonsulent i studietjenesten, studiested Levanger

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	22.11.2016	132/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for administrative og tekniske stillinger vedtar å forlenge tilsettingen av Nina Andreassen i 80 % midlertidig stilling/vikariat som seniorkonsulent for perioden 01.01.17 – 31.07.2017.

Den midlertidige tilsettingen hjemles i Tjenestemannsloven § 3 pkt 2 bokstav b og c.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt med endring av lovhjemmel fra bokstav b til a.

Vedtak

Tilsettingsrådet for administrative og tekniske stillinger vedtar å forlenge tilsettingen av Nina Andreassen i 80 % midlertidig stilling/vikariat som seniorkonsulent for perioden 01.01.17 – 31.07.2017.

Den midlertidige tilsettingen hjemles i Tjenestemannsloven § 3 pkt 2 bokstav a og c.

133/16 Forlengelse av midlertidig tilsetting som prosjektmedarbeider, st. nr. 30065156, HHN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	22.11.2016	133/16

Innstilling til vedtak:

Tilsettingsrådet for teknisk-/ administrative stillinger vedtar å forlenge midlertidig tilsetting av Johannes Schmied som prosjektmedarbeider for perioden 01.01.17 – 31.03.2017.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i Tjenestemannsloven § 3 nr. 2 bokstav a).

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt. HHN og st.nr. er påført i vedtaket.

Vedtak

Tilsettingsrådet for teknisk-/ administrative stillinger vedtar å forlenge midlertidig tilsetting av Johannes Schmied som prosjektmedarbeider ved HHN for perioden 01.01.17 – 31.03.2017, st.nr. 30065156.

Den midlertidige tilsettingen er hjemlet i Tjenestemannsloven § 3 nr. 2 bokstav a).

134/16Innplassering i stilling som biblioteksjef

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	22.11.2016	134/16

Innstilling til vedtak:

Berit Eliassen innplasseres i stilling som biblioteksjef ved Nord universitet, med virkning fra 1. januar 2017.

Innplasseringen gjøres i henhold til fortrinnsrett til stillingen, jfr. tjenestemannsloven § 13.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Berit Eliassen innplasseres i stilling som biblioteksjef ved Nord universitet, med virkning fra 1. januar 2017.

Innplasseringen gjøres i henhold til fortrinnsrett til stillingen, jfr. tjenestemannsloven § 13.

135/16Innplassering i stilling som økonomisjef

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	22.11.2016	135/16

Forslag til innstilling:

Per Arne Skjelvik innplasseres i stilling som økonomisjef ved Nord universitet, med virkning fra 1. januar 2017.

Innplasseringen gjøres i henhold til fortrinnsrett til stillingen, jfr. tjenestemannsloven § 13.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Per Arne Skjelvik innplasseres i stilling som økonomisjef ved Nord universitet, med virkning fra 1. januar 2017.

Innplasseringen gjøres i henhold til fortrinnsrett til stillingen, jfr. tjenestemannsloven § 13.

136/16Innplassering i stilling som eiendomssjef

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	22.11.2016	136/16

Innstilling til vedtak:

Tomm Sandmoe innplasseres i stilling som eiendomssjef ved Nord universitet, med virkning fra 1. januar 2017.

Innplasseringen gjøres i henhold til fortrinnsrett til stillingen, jfr. tjenestemannsloven § 13.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Tomm Sandmoe innplasseres i stilling som eiendomssjef ved Nord universitet, med virkning fra 1. januar 2017.

Innplasseringen gjøres i henhold til fortrinnsrett til stillingen, jfr. tjenestemannsloven § 13.

137/16Innplassering i stilling som organisasjonssjef

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	22.11.2016	137/16

Innstilling til vedtak:

Arne Brinchmann innplasseres i stilling som organisasjonssjef ved Nord universitet, med virkning fra 1. januar 2017.

Innplasseringen gjøres i henhold til fortrinnsrett til stillingen, jfr. tjenestemannsloven § 13.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Arne Brinchmann innplasseres i stilling som organisasjonssjef ved Nord universitet, med virkning fra 1. januar 2017.

Innplasseringen gjøres i henhold til fortrinnsrett til stillingen, jfr. tjenestemannsloven § 13.

138/16Innplassering i stilling som personalsjef

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	22.11.2016	138/16

Innstilling til vedtak:

Elisabeth Boye Okkenhaug innplasseres i stilling som personalsjef ved Nord universitet, med virkning fra 1. januar 2017.

Innplasseringen gjøres i henhold til fortrinnsrett til stillingen, jfr. tjenestemannsloven § 13.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Elisabeth Boye Okkenhaug innplasseres i stilling som personalsjef ved Nord universitet, med virkning fra 1. januar 2017.

Innplasseringen gjøres i henhold til fortrinnsrett til stillingen, jfr. tjenestemannsloven § 13.

139/16 Godkjenning av stillingsbeskrivelser i studieavdelingen, Nord universitet

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Tilsettingsrådet for teknisk-/administrative stillinger 2016	22.11.2016	139/16

Forslag til vedtak:

1. TRA godkjenner stillingsbeskrivelse for stillingen som opptaksleder
2. TRA godkjenner stillingsbeskrivelse for stillingen som eksamensleder
3. TRA godkjenner stillingsbeskrivelse for stillingen som leder internasjonalisering
4. TRA godkjenner stillingsbeskrivelse for stillingen som leder læring og teknologi

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt med de endringer som fremkom i møtet:

- Under arbeidsoppgaver påføres for alle fire stillingene: Listen over arbeidsoppgaver er ikke uttømmende. Det kan bli aktuelt med endringer i ansvars- og arbeidsområder som følge av fremtidige endringer ved Nord universitet.
- Korrigert skrivefeil i tittel for eksamensleder. Skal være stillingskode 1054 Kontorsjef med stillingstittel Eksamensleder.
- Leder internasjonalisering, arbeidsoppgaver pkt 1 påføres også det i kursiv: Sikre gode støttetjenester for internasjonal studentutveksling *i samspill med fakultetene*.

Vedtak

1. TRA godkjenner stillingsbeskrivelse for stillingen som opptaksleder
2. TRA godkjenner stillingsbeskrivelse for stillingen som eksamensleder
3. TRA godkjenner stillingsbeskrivelse for stillingen som leder internasjonalisering
4. TRA godkjenner stillingsbeskrivelse for stillingen som leder læring og teknologi