

Styret for Nord universitet

Dato: 29.04.2020 08:30 - 15.00

Sted: Teams-møte

Til:

Vigdis Moe Skarstein

Björg Tørresdal

Aslaug Mikkelsen

Reidar Bye

Anders Söderholm

Roar Tromsdal

Anne Deinboll

Anne Mette Rosø, varamedlem

Espen Leirset

Sissel Marit Jensen

Emma Svarva Giskås

Jim Simonsen Jensen

Chanice Sørli Johansen

Vigdis Moe Skarstein
styreleder

Saksliste

Vedtakssaker

39/20 Godkjenning av protokoll fra møtet 23. mars	3
40/20 Rektor rapporterer 29. april	8
41/20 Årsregnskap 2019 Fakultet/Avdelinger	9
42/20 Status økonomi mars 2020 og plan for nedbemanning FLU	16
43/20 Kvalitetsrapport for forskning 2019	23
44/20 Forslag til retningslinjer for arbeidsvilkår og fordeling av arbeidstid for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger	40
45/20 Status studiestedsstruktur - april 2020	51
46/20 Campusutviklingsplan for campus Levanger	54
47/20 Høring NOU2020: 3 - Ny lov om universiteter og høyskoler	66
48/20 Innspill til stortingsmelding om god styring av statlig styring av UH-sektoren	76
49/20 Utlysning av åremålsstilling som prorektor forskning og utvikling	83
50/20 Utlysning og ansettelsesprosess - dekanstillinger	88
51/20 Ansettelse i stilling som direktør for økonomi og HR	102
52/20 Behandling av klage av 03.03.2020 på vedtak om endring av arbeidssted og tildelte virkemidler	123
53/20 Behandling av klage av 03.03.2020 på vedtak om endring av arbeidssted og tildelte virkemidler	130
54/20 Behandling av klage av 03.03.2020 på vedtak om endring av arbeidssted og tildelte virkemidler	137
55/20 Langtidsdagsorden 29. april	145
56/20 Orienteringer 29. april	147
57/20 Referater 29. april	170

Sakene 51/20, 52/20, 53/20 og 54/20 er unntatt offentlighet.

Arkivsak-dok.	20/00192-4
Saksansvarlig	Hanne Solheim Hansen
Saksbehandler	Eva Helene Skaiaa

Saksgang

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTET 23. MARS

Forslag til vedtak:

Styret godkjenner protokollen fra møtet 23. mars.



MØTEPROTOKOLL

Styret for Nord universitet

Dato: 23.03.2020
Sted: Postmøte 23. – 24. kl 12.00
Arkivsak: 15/05680

Tilstede: Vigdis Moe Skarstein, Bjørg Tørresdal, Aslaug Mikkelsen, Reidar Bye, Anders Söderholm, Roar Tromsdal, Anne Deinboll, Tor-Helge Allern, Espen Leirset, Sissel Marit Jensen, Emma Svarva Giskås, Jim Simonsen Jenssen, Chanice Sørli Johansen

**Møtende
varamedlemmer:**

Forfall:

Andre: Rektor Hanne Solheim Hansen

Protokollfører: Eva Helene Skaiaa

Innkallingen ble godkjent.

Denne sakslisten ble godkjent.

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
35/20	20/00192-3	Godkjenning av protokoll fra møtet 11. mars	1
36/20	20/00193-3	Rektor rapporterer 23. mars	2
37/20	20/00949-1	Midlertid forskrift om tillegg til forskrift 31.01.2019 nr. 63 om studier og eksamen ved Nord universitet - ekstraordinære tiltak som følge av koronaepidemien	3
38/20	20/00948-1	Midlertidige endringer av frister i forskrift for ph.d.-graden og forskrift for dr.philos.-graden.	3

Protokoll fra IDF møtet 24. mars ble ettersendt til styret kl 10.50.

35/20 Godkjenning av protokoll fra møtet 11. mars

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	23.03.2020	35/20

Vedtak

Styret godkjenner protokollen fra møtet 11. mars.

36/20 Rektor rapporterer 23. mars

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	23.03.2020	36/20

Rektor rapporterte om følgende saker:

Tilpasning som følge av situasjonen med korona-epidemien.

Etter at universitet måtte stenge studiestedene den 12.03 kl. 18 er det gjort store endringer i måten vi jobber på. Universitets målsetninger med alle tiltak er å bidra til minst mulig smittespredning og å sikre best mulig progresjon for studentene. Samtidig skal vi bidra med personell og utstyr til helsesektoren så lang det er mulig. Alle ansatte som kan, har hjemmekontor og undervisningen legges om til digital undervisning. Det gjøres en stor jobb i fakultetene og støttesystemene for å tilrettelegge undervisningen.

Situasjonen med korona-epidemien vil få konsekvenser for tidsplanen for implementering av nedbemanning på FLU. Som en følge av tiltakene som er innført for å håndtere situasjonen, er planlagte omstillingsaktiviteter i uke 12 og 13 utsatt. Følgene av epidemien er at fysiske møter og reiseaktivitet har blitt avlyst. Det har også vært nødvendig å prioritere arbeidskapasiteten i universitetet til omlegging av undervisningen og å sikre best mulig progresjon for studentene. Konsekvensene av epidemien på nedbemanningsprosessen vil bli belyst i en sak i neste styremøte.

For å kunne justere driften i henhold til våre målsettinger er det gjort tre rektorvedtak. Disse er kort beskrevet under. I tillegg har vi behov for midlertidige endringer av forskriftene som kun styret selv kan gjøre. Det er de to vedtakssakene som er lagt frem for behandling.

Fullmakt til å gjøre endringer i studieprogrammer i tilknytning til Koronaviruset

Rektor har gitt midlertidig fullmakt til dekanene for å kunne endre gjennomføring av studiene våren 2020. Målsettingen er å sikre best mulig progresjon for studentene, samtidig som læringsutbyttet i studieprogrammene opprettholdes. Fullmaktene har gjort det mulig å foreta nødvendige endringer i f.eks. undervisningsmetoder og arbeidskrav.

Midlertidige bestemmelser angående doktorgradsutdanningen

For å sikre progresjon for ph.d.-kandidatene er det midlertidig gitt åpning for å kunne gjennomføre disputaser med bruk av videosystemer med toveis kommunikasjon.

Disputasene skal fortsatt være offentlige, og det vil være mulig å stille spørsmål ex auditorio via e-post til den som leder disputasen. Det betyr at disputasen kan gjennomføres uten at doktorand og komite er fysisk samlet.

Vedtak om stenging av universitets studiesteder til og med den 13.04.

Rektor vedtok fredag den 20.03 at universitets studiesteder skal være stengt til og med den 13.04. Hensikten med å fatte denne beslutningen før det eventuelt kommer et nasjonalt vedtak var å skape forutsigbarhet for studenter og ansatte. På nåværende tidspunkt er det ingen tegn på at det nasjonalt vil lempes på de tiltak som skal redusere smittespredningen.

37/20 Midlertid forskrift om tillegg til forskrift 31.01.2019 nr. 63 om studier og eksamen ved Nord universitet - ekstraordinære tiltak som følge av koronaepidemien

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	23.03.2020	37/20

Møtebehandling

Det kom kommentarer til gjennomføring av vedtaket som rektor tar med seg videre.

Vedtak

Styret vedtar vedlagte forslag til midlertidige forskrift om tillegg til forskrift 31.01.2019 nr. 63 om studier og eksamen ved Nord universitet – ekstraordinære tiltak som følge av koronaepidemien. Den midlertidige forskriften trer i kraft straks og virker til 01.09.2020.

38/20 Midlertidige endringer av frister i forskrift for ph.d.-graden og forskrift for dr.philos.-graden.

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	23.03.2020	38/20

Møtebehandling

Det kom kommentarer til gjennomføring av vedtaket som rektor tar med seg videre.

Vedtak

Som følge av situasjonen med korona epidemien vedtar styret midlertidig å forlenge frister i Forskrift for graden philosophiae doctor (ph.d.) ved Nord universitet og Forskrift om graden doctor philosophiae (dr.philos.) ved Nord universitet. Den midlertidige endringen gjelder til 01.09.2020 og er som følger:

- a) Fakultetene kan vurdere forlengelse av frister i ph.d.-forskriften innenfor følgende rammer:
 - § 5-1, 6. avsnitt – Frist for å søke opptak til doktorgradsprogrammet kan forlenges med inntil én måned.
 - § 9-2, 1. avsnitt – Midtveisrapportering kan finne sted senest i 5. semester.
 - § 12-2, 1. avsnitt – Frist fra innlevering til disputas kan forlenges med inntil én måned.

§ 14, siste avsnitt – Frist for kandidaten til å innlevere skriftlige merknader til komiteens sammensetning kan forlenges med inntil en uke.

§ 15-2, 2. avsnitt – Frist for mindre omarbeiding av avhandlingen kan forlenges med inntil 15 arbeidsdager

§ 15-3, 2. avsnitt – Frist for når bedømmelseskomiteens innstilling skal foreligge kan forlenges med inntil en måned.

§ 15-4 – Frist for søknad om retting av formelle feil er fortsatt fire uker før innstilling, men følger den eventuelle nye fristen for bedømmelseskomiteens innstilling (jf. § 15-3) og kan således forlenges tilsvarende.

§ 19-1, 2. avsnitt – Frist for kunngjøring av tittel for prøveforelesning for ph.d.-kandidaten kan forlenges med inntil fem arbeidsdager.

§ 20, 2. avsnitt – Frist for kandidaten til å avholde ny prøveforelesning over oppgitt emne ved ikke godkjent resultat kan forlenges med inntil en måned.

b) Fakultetene kan vurdere forlengelse av absolutte frister i dr.philos.-forskriften innenfor følgende rammer:

§ 7, 2. avsnitt – Frist for når bedømmelseskomiteens innstilling skal foreligge kan forlenges med inntil en måned.

§ 7, 3. avsnitt – Frist for kandidaten til å innlevere skriftlige merknader til komiteens sammensetning kan forlenges med inntil en uke.

§ 9-2, 2. avsnitt – Frist for mindre omarbeiding av avhandlingen kan forlenges med inntil 15 arbeidsdager.

§ 9-3, 2. avsnitt – Frist for å fremme skriftlige merknader til innstillingen kan forlenges med inntil fem arbeidsdager.

§ 12-1, 2. avsnitt - Frist for å meddele tittel på prøveforelesning over selvvalgt emne kan ikke forlenges. Frist for kunngjøring av tittel for prøveforelesning over oppgitt tema kan forlenges med inntil fem arbeidsdager.

§ 12-3, 2. avsnitt – Frist for kandidaten til å avholde ny prøveforelesning over oppgitt emne ved ikke godkjent resultat kan forlenges med inntil en måned.

Vigdis Moe Skarstein
styreleder

Hanne Solheim Hansen
rektor

Arkivsak-dok.	20/00193-4
Saksansvarlig	Hanne Solheim Hansen
Saksbehandler	Eva Helene Skaiaa

Saksgang

REKTOR RAPPORTERER 29. APRIL

-
-

Arkivsak-dok.	19/00746-33
Saksansvarlig	Arne Brinchmann
Saksbehandler	Per Arne Skjelvik

Saksgang

ÅRSREGNSKAP 2019 FAKULTET/AVDELINGER

Forslag til vedtak:

Styret tar informasjonen om årsregnskapet til fakultet/avdelinger til orientering.

Saksframstilling

Bakgrunn

Det vises til styresak 18/20 Årsrapport 2019-2020 Nord universitet hvor styret vedtok framlagt årsregnskap for 2019 med ledelseskommentarar samt styresak 20/20 Status og plan for bruk av avsetninger 2020.

I denne saken gis en kort orientering om fakultetenes/avdelingenes årsregnskap for 2019, status avsetninger samt utvikling årsverk. En kort kommentar fra fakultetene/avdelingene følger til slutt.

Ordinær virksomhet 2019

Det meste (92%) av Nord universitets aktiviteter/kostnader i 2019 var knyttet til ordinær virksomhet. Dette er aktiviteter som er finansiert av bevilgninger, primært fra Kunnskapsdepartementet. Årsregnskap 2019 ordinær virksomhet for fakultetene og avdelingene samlet er vist i tabell 1 under.

Ordinær virksomhet (MNOK)	Nord	VN	FBA	HHN	FSV	FLU	FSH
Bevilgning	- 1 409,2	- 577,9	- 120,0	- 163,6	- 131,4	- 265,9	- 150,3
Andre inntekter	- 26,8	26,7	- 10,2	- 14,9	- 5,6	- 19,8	- 3,0
Sum driftsinntekter	- 1 436,0	- 551,2	- 130,2	- 178,5	- 137,0	- 285,8	- 153,3
Lønnskostnader	997,0	207,6	90,7	152,5	124,7	275,3	146,2
Andre driftskostnader	465,3	360,4	12,0	18,5	11,2	44,8	18,4
Investeringer	48,2	34,5	8,9	- 0,0	0,1	2,3	2,4
Sum driftskostnader	1 510,5	602,5	111,5	170,9	136,1	322,4	167,1
Egeninnsats bidragsprosjekt	25,9	1,0	7,0	12,8	2,4	0,9	1,9
Resultat bidragsprosjekt	- 7,0	0,0	0,0	- 0,2	0,3	- 7,1	- 0,1
Mer(+)/mindreforbruk(-)	93,4	52,3	- 11,6	5,1	1,7	30,4	15,6

Tabell 1. Årsregnskap 2019 Ordinær virksomhet

Samlet er det et merforbruk på 93,4 MNOK ved nord universitet i 2019. Dette merforbruket er planlagt og en del av de tiltakene som ble gjennomført for å redusere de samlede avsetningene som var for store. Ref styresak 20/20 så ble avsetningene redusert fra 255 MNOK i 2018 til 164 MNOK i 2019. Samlet er altså dette en positiv og ønsket utvikling i avsetningene.

Det er imidlertid store forskjeller mellom fakultetene når det gjelder mer-/mindreforbruk. FLU og FSH skiller seg ut med relativt stort merforbruk på henholdsvis 30,4 MNOK og 15,6 MNOK. Hvis merforbruket dekkes av fakultetenes avsetninger er aktiviteten innenfor fakultetenes handlingsrom. Fakultetene må dog løpende tilpasse kostnadsnivået slik at ordinær drift kan gjennomføres innenfor budsjetttrammene når avsetningene er brukt. Som kjent gjennom flere tidligere styresaker er merforbruket til FLU betydelig utover fakultets avsetninger og dette følges opp særskilt. FBA har et stort mindreforbruk på 11,6 MNOK. Dette er knyttet til forsinkelser i investeringer.

Nivået på avsetningene påvirkes dermed først og fremst av mer-/mindreforbruk gjennom året. I tillegg kommer mindre direkte overføring via balansen, for eksempel veksling av virksomhetskapital fra fakultet til virksomhetsnivå. Etter regnskapsavslutning 2019 ble frie

avsetninger over 7% av rammen omfordelt, ref styresak 20/20. Tabell 3 under viser status avsetninger ved utgangen av 2019 etter omfordelingen.

Avsetninger 2019	Nord	VN	FBA	HHN	FSV	FLU	FSH
Øremerket	108,9	60,4	21,2	9,8	11,3	3,3	2,9
Frie avsetninger	55,4	35,6	- 2,9	10,3	8,9	- 7,0	10,5
Sum avsetninger	164,3	96,0	18,3	20,1	20,2	- 3,7	13,4

Tabell 3. Status avsetninger 2019 (MNOK)

Eksternfinansiert virksomhet 2019

Resten av Nord universitets aktivitet i 2019 er knyttet til eksternfinansiert virksomhet.

Årsregnskap 2019 for fakultetene og avdelingene samlet er vist i tabell 2 under.

Eksternfinansiert virksomhet	Nord	VN	FBA	HHN	FSV	FLU	FSH
Inntekter	- 159,3	- 0,9	- 34,1	- 47,2	- 15,2	- 41,9	- 20,0
Kostnader	147,1	0,9	33,8	46,5	15,5	34,1	16,4
Resultat	- 12,2	0,0	- 0,3	- 0,8	0,3	- 7,9	- 3,6
Resultat bidragsprosjekter	- 7,0	0,0	0,0	0,2	0,3	- 7,0	0,1
Resultat oppdragsprosjekter	- 5,1	-	- 0,3	- 0,5	- 0,0	- 0,8	- 3,5

Tabell 2. Årsregnskap 2019 Eksternfinansiert virksomhet (MNOK)

HHN og FBA har klart størst aktivitet sammenlignet med ordinær virksomhet - om lag 21%.

De andre fakultetene ligger på om lag 12%. FLU skiller seg ut med stort resultat fra bidragsfinansiert aktivitet. Dette skyldes at mange av FLUs bidragsprosjekter er gunstig finansiert – og gjør det mulig å gå med overskudd.

Utvikling årsverk 2019

Det har vært en samlet økning på 39 årsverk i løpet av 2019, se tabell 4 under.

Årsverk 31.12.2019	Nord	VN	FBA	HHN	FSV	FLU	FSH
Fast ansatt	1 022	268	81	137	111	276	149
Midlertidig ansatt	335	24	60	75	58	66	52
Sum årsverk	1 356	292	140	212	169	341	201
Endring fast ansatt	23	7	4	5	2	(2)	8
Endring midlertidig ansatt	16	1	3	2	9	(1)	3
Sum endring årsverk	39	8	7	7	11	(4)	11

Tabell 4. Årsverk 2019

Større endringer i årsverk omtales i kommentarene fra fakultetene/avdelingene under.

HHN

Totalt sett er periodens resultat som forventet. HHN har høyere BOA-aktivitet enn budsjettet. Dette er positivt og HHN har fått flere tilsagn og startet flere prosjekt enn budsjettet.

Sum lønnskostnader er langt høyere enn fjoråret, men HHN har likevel et underforbruk målt mot budsjett på 8 MNOK.

Samlet har driftskostnader og investeringer et underforbruk på ca 2 MNOK. Dette avviket er sammensatt, hvor noen budsjettposter har overforbruk (leie programvare, kjøp av undervisningstjenester og andre fremmede tjenester) mens andre har et underforbruk (reisekostnader, øvrige driftskostnader).

Det var i budsjett 2019 forutsatt bruk av ca 6 MNOK av HHNs virksomhetskapital for å balansere regnskapet. Noe mindre/utsatt aktivitet har medført at HHN ikke har brukt virksomhetskapital i 2019. Det var også budsjettert med bruk av avsetninger til investeringer. Disse ble utsatt og vil bli gjennomført i regnskapsåret 2020.

HHN har hatt en økning på 7 årsverk i løpet av 2019. Fakultetet har en del naturlig avgang av vitenskapelig ansatte som må erstattes og noe overlapp må forventes. Det er også et høyere lønnsnivå, både som følge av opprykk og direkte økt lønnskostnad, men også mer forskningstid. Fakultetet jobber med en effektiv bruk av personalressursene, men ser at den økonomiske situasjon kan bli utfordrende etterhvert. Sum lønnskostnader er på et mye høyere nivå enn året før, dette forutsetter at HHN må ha en minst like høy prosjektportefølje som kan finansiere en del av stillingene. Det er begrensede muligheter for økning på inntektssiden og kostnadskutt vil få konsekvenser for studieporteføljen.

FSV

Samlet sett fikk FSV et merforbruk i 2019 på 1,7 MNOK. Dette er betydelig mindre enn det budsjetterte merforbruket på 15,6 MNOK. Hovedårsaken er at FSV ikke klarer å sette i gang all den aktiviteten som er planlagt ved fakultetet og som er lagt i den totale budsjetttrammen. Dette skyldes først og fremst at det er for lav bemanning innenfor flere fagområder ved fakultetet. Rekrutteringsprosessene i sektoren tar lang tid og innenfor flere fagområder har det også vist seg vanskelig å rekruttere nye medarbeidere med riktig kompetanse.

Det har vært en samlet økning ved FSV med 11 årsverk i 2019, men kun 2 av disse er faste. Manglende rekruttering har medført at FSV i noen grad har vært nødt til å kompensere med innleie av undervisningsvikarer, men disse vikarene gir en økonomisk besparelse fordi de ikke har samme lønnsnivå og ikke tildeles forskningstid (bidrar til forskning). Samlet lønnsbesparelse i 2019 er 5,5 MNOK.

FSV hadde i 2019 en besparelse på andre driftskostnader (drift og investeringer) på 3 MNOK. Dette er fordelt mellom ca 1,6 MNOK i IT-hardware, og ca 1,4 MNOK på reisekostnader.

Fakultetet har hatt ressursutfordringer også i administrasjonen og spesielt på økonomisiden. FSV har bl.a. vært i prosess med å rekruttere ny økonomiansvarlig/kontorsjef (tilsatt 01.02.2020).

Kompetanseplanen, som også er viktig for at Nord skal nå sine kompetansemål, har avvik i 2019 men løper fram til og med 2022. Mye av finansiering her ligger i en øremerket avsetning i balansen.

Fakultet har god styring på økonomien og har ingen kjente, kritiske forhold å rapportere.

FBA

FBA sin drift er omtrent i budsjettbalanse. BOA-omsetning ble noe lavere enn budsjettet og skyldes forsinkelser i prosjektene.

FBA hadde pr 31.12.2019 samlede avsetninger på 18,3 MNOK. Av disse er 10 MNOK strategiske midler blå infrastruktur og 4,7 MNOK strategiske midler Grønn infrastruktur Steinkjer. Disse midlene er planlagt brukt i 2020. Ubenyttede investeringsmidler fra 2019 på 2,2 MNOK brukes i 2020. Øvrige strategiske midler vil stort sett bli brukt i 2020. Tidligere års akkumulert underskudd på 3,4 MNOK er budsjettet inndecket i 2020- og 2021-budsjettet.

Antall årsverk viser en økning i fast ansatte i 2019 fra 77 til 81. Økningen på fire årsverk fast ansatte er hovedsakelig styrking av vitenskapelige stillinger i Steinkjer. Tabellen viser økning i midlertidige ansatte i 2019 fra 57 til 60. Økningen på tre skyldes i hovedsak rekrutteringsstillinger.

FLU

FLU hadde et merforbruk på 30,4 MNOK i 2019, og endte opp med sum negative avsetninger på 3,7 MNOK ved inngangen til 2020.

Det er lønnskostnadene som er hovedårsaken til den negative utviklingen. Budsjettavviket er her 27,1 MNOK. Regnskapet er målt mot et budsjett som ble lagt ut fra en forventning om at tiltak besluttet i styret høst 2018 og vår 2019 ble effektivt, men tiltakene gav mindre effekt enn antatt.

FLU har lite oppdragsvirksomhet, men avsluttede oppdrag bidro med 0,7 MNOK til driften i 2019. Bidragsoppdragene er av større volum og BOA-virksomheten bidro med 8,3 MNOK i indirekte kostnader. BOA-virksomheten er en viktig arena for samarbeid med arbeidslivet og det er viktig å være aktiv i feltet.

I rapporten pr 1.1 har FLU en reduksjon på 4 årsverk. I realiteten er reduksjonen ca 9 årsverk dette skyldes at senter for kultur, helse og omsorg er inkludert i tallene (5 årsverk) per 1.1.2020. Senteret ble flyttet fra FSH til FLU i slutten av 2019. Det er særlig innfor faggruppen Grunnskolelærerutdanning (GLU) vi ser reduksjonen i antall årsverk.

FSH

FSH har i 2019 hatt kostnader utover tildelt ramme på 15,6 MNOK. Disse kostnadene er dekket inn ved bruk av fakultetets avsetninger og tildelte SAKS-midler. Dette er lavere enn budsjettet.

De totale lønnskostnadene for FSH er i henhold budsjett. Det at lønnskostnadene har økt sett mot 2018 skyldes bl.a. fakultetet har fått bygd opp administrasjonen og kompetanseløftet blant faglige ansatte. I tillegg har det vært fokus på tilsetninger på fagsiden. Dette for å sikre drift da det er flere som nærmer seg pensjonsalder og tilsettingsprosesser er tidkrevende.

FSH har et underforbruk på drift og investeringer sammenlignet mot budsjett, dette skyldes i all hovedsak aktiviteter og investeringer som ikke ble gjennomført. Dette er ikke utsatt aktivitet, og vil ikke gi økonomiske konsekvenser i 2020.

BOA-virksomheten ligger noe under budsjett noe som skyldes forskyvning i aktiviteten til 2020.

FSH har hatt en relativt stor økning i antall årsverk i 2019 (tabellen viser 11 årsverk). I realiteten er økningen på 16 årsverk, ref kommentar fra FLU om senter for kultur, helse og omsorg som ble flyttet fra FSH til FLU i slutten av 2019. Som nevnt ovenfor har fakultetet flere som nærmer seg pensjonsalder og det er viktig for fakultetet og være i forkant for å sikre rett kompetanse og sikker drift. Det er ikke planlagt at antall årsverk skal økes ytterligere i 2020.

Fellesadministrasjonen (virksomhetsnivået)

Kostnadene i fellesadministrasjonen er samlet 10,3 MNOK under budsjett. Det er underforbruk på alle poster samlet, men det er særlig forsinkelser i investeringene som slår ut. Dette er i hovedsak knyttet til infrastruktur og digitalisering.

Når det gjelder lønnskostnader og andre driftskostnader er driften preget av ulike avvik i de enkelte avdelingene. De vesentligste avvikene er:

Rektors stab/styret/kommunikasjon

Overforbruk lønnskostnader 1,8 MNOK primært knyttet til avgang/ny rektor.

Overforbruk konsulentonorar 1,5 MNOK knyttet til studiestedsstrukturprosjektet.

Studieavdelingen

Totalt underforbruk på 3,3 MNOK som skyldes vakanser/sykepenges, utsatte investeringer/annen aktivitet.

Forskningsavdelingen

Samlet underforbruk på 1,4 MNOK. Underforbruket skyldes universitetsbiblioteket som har hatt vakanser og et betydelig underforbruk innen litteratur og elektroniske tjenester.

Forskningsadministrasjonen har hatt et samlet overforbruk på 1,3 MNOK.

Eiendomsavdelingen

Samlet har eiendomsavdelingen et driftsregnskap tilnærmet i balanse. Det har imidlertid vært et stort overforbruk på energikostnader, men dette har blitt kompensert av tilsvarende underforbruk på lønn og annen drift. Eiendomsavdelingen har knapphet på ressurser noe som særlig er utfordrende når det gjelder å få gjennomført investeringer/prosjekter. Strukturendringene ved Nord universitet medfører en betydelig økning i arbeidsmengden for avdelingen noe som vil kunne gå utover fremdriften på andre ordinære investeringer/prosjekt.

Digitalisering/IT

Avdelingen har et underforbruk på lønnskostnader på 2,2 MNOK som i stor grad skyldes sykepengerefusjon. Det er også et underforbruk på andre driftskostnader på 2,5 MNOK som er knyttet til utstyr/programvare og kjøp av tjenester.

Økonomi/HR

Avdelingen har et underforbruk på lønnskostnader på 2,0 MNOK. Dette skyldes en kombinasjon av sykepengerefusjon og vakante stillinger. Underforbruket må sees i sammenheng med et overforbruk på 0,7 MNOK på innleie vikarer.

Det er en samlet økning på 7 fast ansatte i fellesadministrasjonen. Økningen ligger primært i økonomi/HR-avdelingen (5), hvor flere stillinger over lengre tid har blitt holdt ledige eller har blitt erstattet med innleie. Disse stillingene er nå besatt ihht til den ordinære bemanningsplanen.

Arkivsak-dok. 20/00642-5
Saksansvarlig Arne Brinchmann
Saksbehandler Per Arne Skjelvik og Bjarte Toftaker

Saksgang

STATUS ØKONOMI MARS 2020 OG PLAN FOR NEDBEMANNING FLU

Forslag til vedtak:

Styret tar informasjonen om økonomisk status pr mars 2020, samt plan for nedbemanning ved FLU til etterretning.

Saksframstilling

Bakgrunn

I styresak 19/20, *Status økonomi februar 2020 og plan for nedbemanning FLU*, godkjente styret ny plan for økonomisk balanse på FLU som tilsier balanse fra 2023.

I styresak 36/20, *Rektor rapporterer*, ble det gitt en kort orientering om korona-epidemien og konsekvenser for tidsplanen for implementering av nedbemanning på FLU. Som en følge av tiltakene som er innført for å håndtere situasjonen ble planlagte omstillingsaktiviteter utsatt. Følgene av epidemien er at fysiske møter og reiseaktivitet har blitt avlyst. Det har også vært nødvendig å prioritere arbeidskapasiteten i universitetet til omlegging av undervisningen og å sikre best mulig progresjon for studentene.

I denne saken gis det oppdatert informasjon om økonomi og årsverk ved FLU pr mars 2020, samt en kort redegjørelse for de vurderingene som ligger til grunn for utsettelsen. Det blir også redegjort for når prosessen kan komme i gang igjen.

Regnskap FLU pr mars 2020

En grov framskriving (prognose) av forventet utvikling i FLUs avsetninger gitt planlagt implementering av bemanningsplan, ble i styresak 19/20 beskrevet slik:

UB Avsetninger (MNOK)	2 019	2 020	2 021	2 022	2 023
Ubundet	- 11	- 25	- 16	- 2	13
Bundet	7	-	-	-	-
Sum	- 4	- 25	- 16	- 2	13

Tabell 1. Framskriving av akkumulerte avsetninger FLU 2019-2023.

Tabellen viser at målet om økonomisk balanse (positive ubundne avsetninger) skal nås i 2023. Maksimale negative ubundne avsetninger ser ut til å bli om lag 25 MNOK ved utgangen av 2020. Dette er et udekket overforbruk/gjeld til institusjonsnivået som betales tilbake over 3 år. Tilbakebetalingen oppnås gjennom et mindreforbruk i 2021-2023. Som en følge av koronasituasjonen vil prosessen bli noe forsinket, men målet er fortsatt at fakultetet skal komme i balanse i løpet av 2023.

FLU har levert et totalbudsjett for 2020 som reflekterer de nye budsjettrammene gitt i styresak 19/20 (og tabell 1 over). Fakultetet gjennomfører nå månedlige avslutninger av regnskapene og status etter mars er tilfredsstillende. Under vises totalregnskapet til FLU pr. mars 2020 (tabell 2) med fakultetets egne kommentarer.

Regnskap FLU (MNOK)	Sum 2020	Mars 2020		
	Budsjett	Regnskap	Budsjett	Avvik
Sum inntekter	327,0	83,3	81,9	1,4
Sum lønn	293,9	77,4	79,2	-1,8
sum drift	53,7	9,0	9,6	-0,6
Driftsresultat	-20,6	-3,0	-6,9	3,8
Sum åopd/interne føringer	8,4	1,8	2,0	-0,2
Resultat	-12,2	-1,2	-4,8	3,6

Tabell 2. Regnskap FLU mars 2020

Kommentarer fra FLU

Budsjettet for 2020 er satt opp med merforbruk på 12,2 MNOK. Dette vil gi samlede negative avsetninger ved utgangen av året på ca 25 MNOK. I budsjettet er vedtaket i styresak 19/20 innarbeidet.

Regnskapet viser ved utgangen av mars et merforbruk på 1,2 MNOK mot budsjettert merforbruk på 4,8 MNOK, dvs. et positivt budsjettavvik på 3,6 MNOK. Her er det avvik på inntektssiden på 1,4 MNOK som er et rent periodiseringsavvik som vi forventer vil bli jevnet ut i løpet av året. Det reelle positive avviket er derfor i størrelsesorden 2,0-2,5 MNOK som i hovedsak skyldes to «eksterne forhold» som forklares under: refusjoner og koronasituasjonen. Dette reelle budsjettavviket tror vi blir opprettholdt ut året.

Regnskapene er diskutert med hver faggruppeleder og de har gitt sine kommentarer på sentrale poster. Disse er tatt inn i våre kommentarer. Generelt kan vi si at driften går som planlagt. Det er stort fokus på kostnadsstyring, og det er mye fokus på studentrekruttering og gjennomføring. De økonomiske rammene og endringer av disse de siste tre årene er forstått, og tilpasning blir gjennomført etter de planer styret har besluttet.

Inntekter

Ordinære inntekter er høyere enn budsjett, men pga periodiseringsavvik forventes det altså her fra fakultetet at det i løpet av året ikke blir vesentlig avvik mellom budsjett og regnskap. Fakultet forventer tildeling til universitetsskoler i 2020 - dette er avsatt i statsbudsjettet kap. 275 med en rimelig stor vekst i rammene, og skal i tillegg til grunnskolene også innbefatte barnehagesektoren.

BOA-inntektene ligger noe under det vi har forventet. I samtaler med faggruppelederne kommer det også fram at det er for lite fokus på å få kostnadene over på prosjektene. Kostnadene fremkommer delvis gjennom tidsregistrering i UBW, og delvis hentes det fra arbeidsplanene. Fakultet vil iverksette tiltak for å bedre bruken av UBW, og dette vil være tema på neste budsjettmøte med faggruppelederne i mai.

Fakultetet kommer også til å ha gjennomgang av budsjetterte BOA-aktiviteter for evt. å revidere budsjett der vi ser det er vesentlige avvik. Det er særlig REKOM som skal sees på. I styrevedtak er det forutsatt å overføre 5 årsverk til DEKOM/REKOM. Dette vil skje fra høsten 2020 når avtalene om leveranser er underskrevet. Fakultetet vil ha vekst både på aktivitet rettet mot videregående skoler og barnehager i 2020, der vi forventer en vekst på ca 1,7

MNOK i høst (lagt i budsjettet allerede). Vi er tydelige på at det ikke kan innvilges bruk av overtid eller ekstra tilsetninger på disse midlene.

Det er ikke forventning om vesentlig avvik i inntektene i 2020 samlet.

Lønnskostnader

Per mars ligger lønnskostnadene 1,8 MNOK under budsjett. Mye av dette skyldes økt refusjon for sykefravær og fødselspermisjoner. I mars i fjor var 16,8 årsverk på refusjoner, i mars i år 27,6 årsverk.

Det er mye fokus på kostnadsstyring i fakultet, og lønn har spesiell fokus. For å få enda bedre oversikt og styring vil fakultet f.o.m. studieåret 20/21 ta i bruk Planedit som planleggingsverktøy. Det forventes at dette vil gi både bedre styring og mer kostnadseffektiv ressursbruk. Arbeidet med bruk av UBW til tidsregistrering i prosjekter vil intensiveres.

FLU forventer en videre økonomisk utvikling i lønnskostnadene slik vedtak i styret og budsjettet forutsetter.

Driftskostnader

Fakultet følger disse to store postene nøye: praksisrefusjoner og reisekostnader. Regnskapet viser et totalt underforbruk på 0,6 MNOK hittil i år, noe som i stor grad skyldes koronasituasjonen. Nedstengingen har ført til langt lavere reiseaktivitet, og vesentlig nedgang i kostnaden sammenlignet med 2019 og sammenlignet med budsjett 2020. Fakultetet forventer ikke særlig reduksjon i refusjon til praksis da fysisk oppmøte og veiledning er erstattet med veiledning digitalt. En kan tro at det blir mindre arbeid for praksislærerne, men ordinær praksis er som sagt erstattet – og kostnaden er rimelig lik.

Kjøp av undervisningstjenester er også en post som vi følger tett, og som er halvert i årets budsjett sammenlignet med det som ble kostnadsført i fjor. Regnskapet per mars viser en reduksjon sammenlignet med 2019, men FLU ligger noe over periodens budsjett. Endringer pga koronasituasjonen vil også virke positivt økonomisk sett for denne posten.

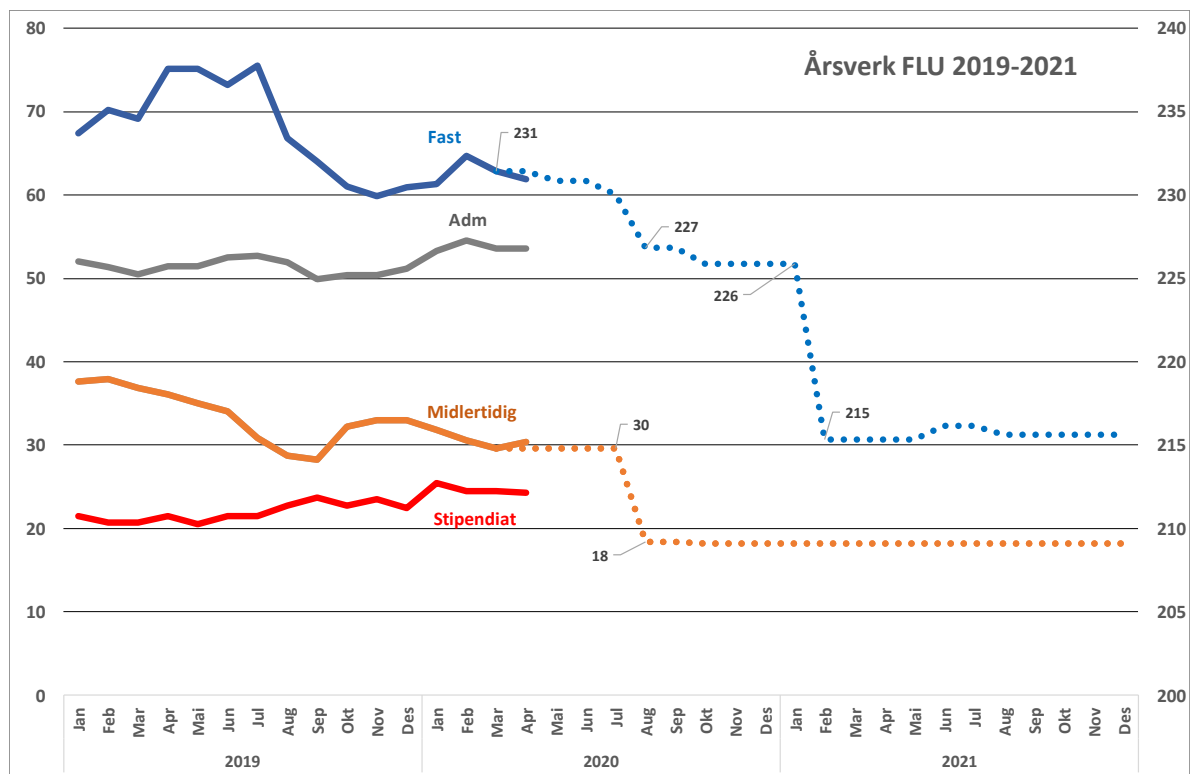
FLU forventer ikke større avvik fremover på de øvrige driftspostene.

Vurdering

FLU er i rute i 2020-regnskapet, der vedtatt nedbemanning i 2020 gjennomføres og får effekter f.o.m. august. Fakultetet mener at det nå er bedre økonomistyring og -kontroll som følge av at vi nå gjennomfører månedlige avslutninger av regnskapene.

Status årsverk april 2020

Pr. 6. april hadde FLU samlet 339 årsverk. Graf 1 under viser faktisk og planlagt nedbemanning etter styresak 19/20. Den planlagte nedbemanningen gjelder kun vitenskapelige årsverk (eksklusive stipendiater), og i grafen er disse skilt ut og splittet i faste og midlertidige årsverk. Utviklingen i årsverk er samlet i henhold til plan som ble godkjent i styresak 19/20.



Graf 1. Årsverk FLU 2019-2021.

Grafen illustrerer de to større nedtrekkene i årsverk som er planlagt:

- 2020 august 15 årsverk
 - Midlertidig ansatte 11 årsverk.
 - Naturlig avgang (pensjon) 4 årsverk.
 - Eksternfinansiert virksomhet tilsvarende fem årsverk ivaretas uten nyansettelser (Dekom/Rekom)
- 2021 februar 10 årsverk
 - Oppsigelse fast ansatte 10 årsverk.

Reduksjonen i årsverk i 2020 krever ikke oppsigelser og effektueres løpende etter hvert som de midlertidige tilsettingsforholdene utløper og ansatte går av med pensjon. Fakultetet får tildelt midler fra de nasjonale satsningene Rekom (Regional ordning for barnehagebasert kompetanseutvikling) og Dekom (Desentralisert kompetanseutvikling), og den faglige aktiviteten knyttet til disse satsningene, forutsettes ivaretatt uten nyansettelser. Dette nedtrekket i årsverk følger dermed den planen som ble godkjent i styresak 19/20

Koronasituasjonen og konsekvenser for tidsplanen for implementering av nedbemanning

Målet i nedbemanningsplanen er vedtatt av styret og står ved lag, men grunnet situasjonen knyttet til koronasmitten har det ikke latt seg gjøre å gjennomføre planlagte aktiviteter i henhold til tidslinjen som ble godkjent i styresak 19/20.

Utsettelsen av prosessen er uheldig på flere måter, og vil medføre ekstra kostnader og forskyve tidspunktet for når fakultet kan komme i økonomisk balanse. Planen for

nedbemanning har skapt usikkerhet blant de ansatte på fakultetet, og når prosessen utsettes vil det gå lenger tid før situasjonen blir avklart.

Det har ikke vært forsvarlig å gjennomføre prosessen grunnet følgende forhold:

Omlegging til nettbasert undervisning krever ekstra innsats

Universitetet har fått en rekke nye utfordringer knyttet til driften av sine kjerneoppgaver som følge av stengingen og de restriksjonene koronasituasjonen medfører. Et av de viktigste målene for universitet i vår har vært å sikre studentenes progresjon og bidra til at de blir minst mulig skadelidende som en følge av de tiltakene som er innført. Fakultetsledelsen og faggruppelederne har hatt en sentral rolle i omleggingen til nettbasert undervisning, og store deler av den vitenskapelige staben har måttet bruke ekstra tid på å utvikle nye læringsmetoder og lære seg nye IKT-verktøy. Dette har gjort det vanskeligere å finne tilstrekkelig tid til å gjennomføre de planlagte omstillingsaktivitetene. Dersom nedbemanningsprosessen skulle vært kjørt som planlagt, hadde dette tatt tid og fokus bort fra omlegging av undervisning og eksamen.

Ingen fysiske møter

Etter planen skulle bemanningsoversikten blitt presentert for fakultetet gjennom møter i alle faggruppene i uke 12 (16.-20 mars). I møtene i den enkelte faggruppe skulle det blitt gitt informasjon til de ansatte om hvor mange og hvilke typer stillinger det skulle være i faggruppen. Derneft skulle potensielt overtallige ansatte kalles inn til individuelle møter. Det var satt opp en møteplan for alle faggruppene i *teams*, og individuelle, fysiske møter var planlagt på Levanger, på Nesna og i Bodø.

I perioden fra uke 17 til 24 skulle det etter planen avholdes to individuelle, formelle møter med hver enkelt potensielt overtallig, og i disse møtene kunne den ansatte ha med seg tillitsvalgt.

Aktivitetene beskrevet ovenfor, har ikke latt seg gjennomføre som planlagt med de begrensninger og restriksjoner koronasituasjonen har medført.

Reduserte tilbud fra bedriftshelsetjenesten

I forbindelse med nedbemanningsprosessen har det vært planlagt diverse oppfølgingstiltak, og bedriftshelsetjenesten har vært tiltenkt en viktig rolle med tilstedeværelse på studiestedene med tilbud om individuelle samtaler for berørte ansatte. Dette tilbudet ville det ikke vært mulig å gjennomføre under rådende forhold.

Redusert bistand fra tillitsvalgte

Ansatte som blir berørt av omstillingen, har rett til bistand fra tillitsvalgte eller annen tillitsperson, og det vil også være aktuelt med bistand fra sentrale tillitsvalgte utenfor vår region. I dagens situasjon ville det ikke vært mulig for disse å bistå våre ansatte slik de vanligvis gjør.

Oppsummering

Det pågår en nasjonal dugnad i hele samfunnet for å begrense smitte, og regjeringen har innført ekstraordinære tiltak som berører alle borgerne i landet. I denne situasjonen er det viktig at universitetet bidrar til å hindre smittespredning og samtidig sikrer at studentenes

progresjon i minst mulig grad blir skadelidende. Gjennomføringen av en krevende oppsigelsesprosess har ikke vært forsvarlig i tiden som har gått.

FLU kan likevel gjennomfører besparelser tilsvarende 20 årsverk i august, og øvrig innsparing som følge av naturlig avgang i tiden fremover som planlagt. Utarbeidet bemanningsplan danner et langsiktig mål for dimensjoneringen av kapasitet i tiden frem til 2023, og skal legges til grunn ved vurderinger av behovet for nytilsetting ved naturlig avgang.

Proessen med nedbemanning av overtallige kan gjennomføres på 14 uker, og vi vil igangsette prosessen så snart det kan la seg gjøre på en forsvarlig måte. Arbeidsgiver har allerede vært i dialog med tillitsvalgte for å drøfte hvordan vi igjen kan komme i gang med prosessen. Med oppstart i slutten av august (uke 35) vil vi kunne fatte oppsigelsesvedtak i uke 49. Dersom vi kan starte i mai, vil vi kunne avslutte prosessen fire uker før, altså uke 45. Selv om prosessen som følge av koronasituasjonen er blitt noe forsinket, er fortsatt målet at fakultetet skal komme i balanse i løpet av 2023.

Arkivsak-dok.	20/01087-1
Saksansvarlig	Reid Hole
Saksbehandler	Tina Bringslimark

Saksgang

KVALITETSRAPPORT FOR FORSKNING 2019

1. Styret godkjenner Kvalitetsrapport for forskning 2019.
2. Kvalitetsrapport for forskning utarbeides årlig og legges fram for styret.

Sammendrag

Kvalitetsrapport for forskning 2019 gir en statusoppdatering på forskningen ved Nord, inkludert utviklingen i forskningsproduksjon i perioden 2017-2019. Resultatene viser en god utvikling på publisering, økt søking på ekstern finansiering av forskningsprosjekter, men stabilt nivå på omfanget av ekstern finansiert forskning. Det er relativ stor intern variasjon både på fakultets- og individnivå i forhold til forskningsproduksjon målt ut i fra publiseringspoeng og bidragsinntekter fra Forskningsrådet, Regionale forskningsfond og EU. Med utgangspunkt i resultatene blir det avslutningsvis pekt på tiltak for å øke forskningsaktiviteten ved Nord.

Bakgrunn

Nord universitet (Nord) har som mål å øke forskningsaktiviteten for å bidra i kunnskapsutviklingen og sikre høy kvalitet i den forskningsbaserte undervisningen. I UH-sektoren måles forskningskvalitet og -aktivitet gjennom tre hovedparametere:

- 1) Antall publiseringspoeng per faglig årsverk.
- 2) Midler fra Norges forskningsråd (Forskningsrådet), Regionale Forskningsfond (RFF) og EUs rammeprogram, samt annen bidrags- og oppdragsfinansiering.
- 3) Antall godkjente ph.d.-disputaser.

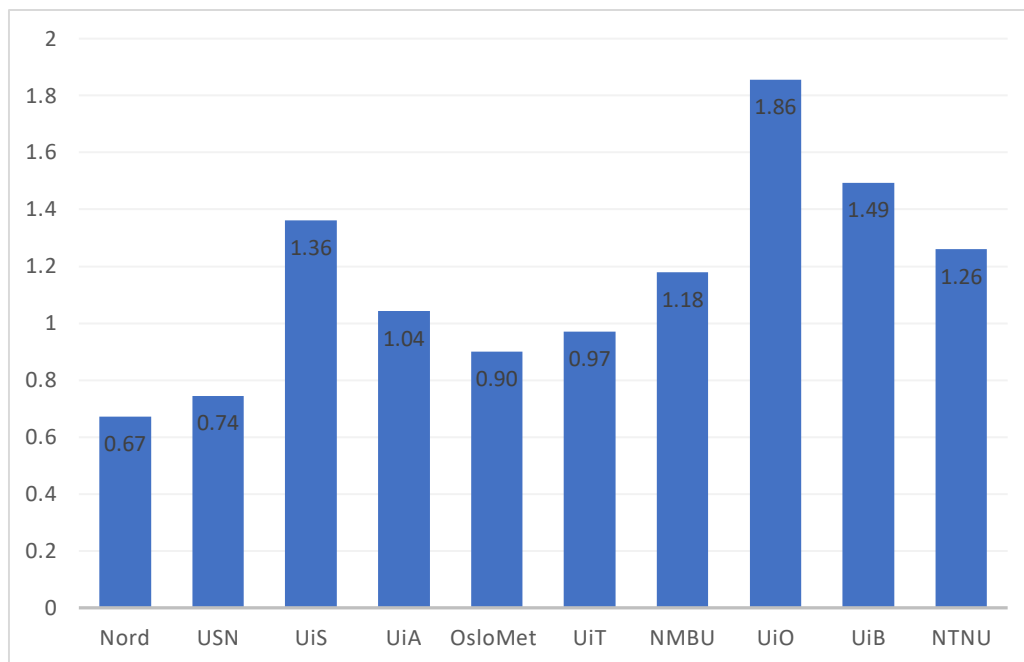
Det blir årlig lagt fram en kvalitetsrapport for doktorgradsprogrammene. I denne rapporten blir ph.d.-programmene derfor ikke diskutert. Målsettingen med Kvalitetsrapport for forskning er å utvikle nye målrettede tiltak for økt forskningsproduksjon ved Nord.

Saksfremstilling

1. Vitenskapelig publisering

Vitenskapelig publisering er et mål på forskningskvalitet, og er viktig både for å bidra med deling av ny kunnskap på internasjonalt nivå, for å sikre forskningsbasert undervisning og for å delta i konkurransen om eksterne bidrags- og oppdragsmidler. I tillegg er det grunnlag for resultatbasert utbetaling fra Kunnskapsdepartementet (KD). Tallet på publiseringspoeng blir brukt som en styringsparameter i UH-sektoren, samt som et kvalitetskriterium i Strukturmeldingen (2014-2015). I Nords kompetanseplan var målsettingen minst 1,0 publiseringspoeng per faglig årsverk innen 2020.

Figur 1 viser publiseringspoeng per faglig årsverk i 2019 for Nord sammenlignet med de andre universitetene. Gjennomsnittet for universitetene var i 2019 1,2 publiseringspoeng per faglig årsverk. I forhold til de andre universitetene ligger Nord lavest med 0,67 poeng, men både USN, OsloMet og UiT ligger under 1,0 publiseringspoeng/faglig årsverk. For å nå Nords målsetting for 2020 på 1,0 publiseringspoeng/faglig årsverk må andel poeng økes med 49 % fra 2019 til 2020.



Figur 1. Publiseringspoeng per faglig årsverk for universitetene i 2019.

Kilde: DBH

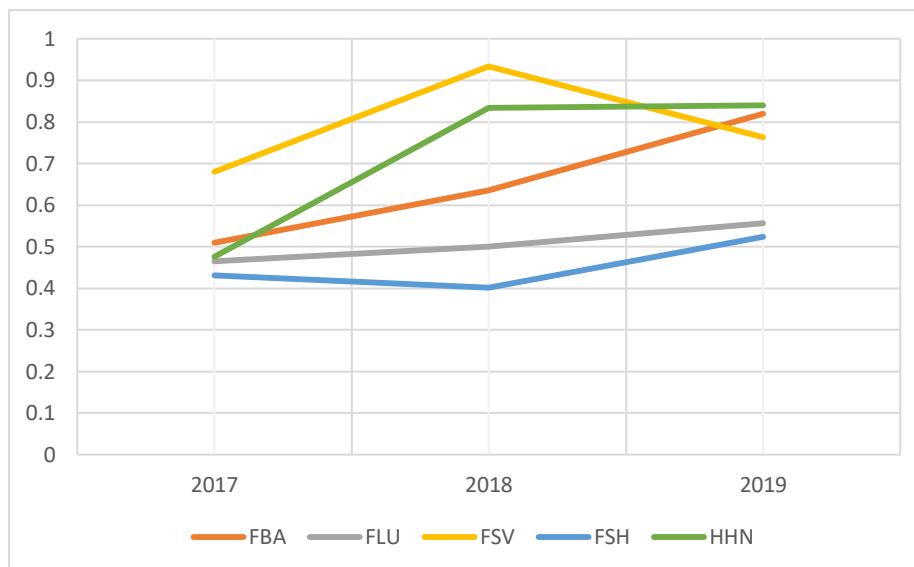
Antall publiseringspoeng har fra 2017 til 2019 økt med 34 % og med 8,9 % fra 2018 til 2019, se Tabell 1. På nasjonalt nivå har økningen vært på 4 % i samme periode. Basert på den historiske økningen kan det være realistisk å estimere en framtidig økning på mellom 7,5 - 10 % per år. Dette innebærer at med 10 % årlig vekst kan Nord nå 1,03 publiseringspoeng/faglig årsverk i 2024 eller 1,08 poeng i 2025 med 7,5 % årlig vekst.

Tabell 1. Antall publiseringspoeng, faglig årsverk og publiseringspoeng per faglig årsverk i perioden 2017-2019.

År	Publiseringspoeng	Faglig årsverk	Poeng/faglig årsverk
2017	383	767	0,5
2018	529	832	0,64
2019	576	857	0,67

Kilde: DBH

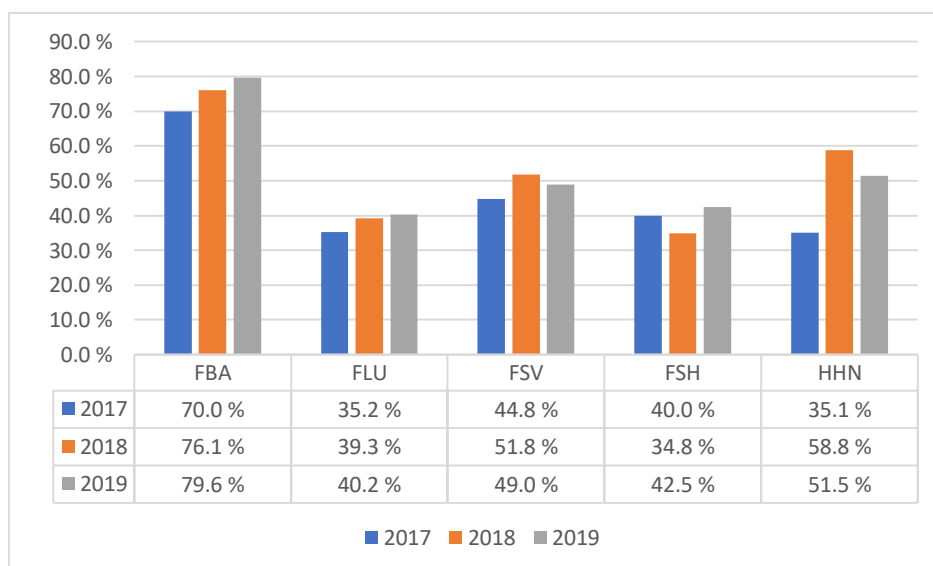
For å gi en bedre analyse av publiseringsaktiviteten ved Nord er antall publiseringspoeng brutt ned både på fakultets- og individnivå. Figur 2 viser antall publiseringspoeng per faglig årsverk i perioden 2017-2019, delt på fakultet. FSV hadde i 2018 0,93 publiseringspoeng/faglig årsverk, som er nær målsettingen for 2020 på 1,0 poeng. De hadde en bratt stigning fra 2017 til 2018, men gikk ned i 2019. Det er vanlig med årlig variasjon i antall publikasjoner hos den enkelte ansatte. Derfor bør antall publiseringspoeng ses over en lengre periode. HHN og FBA har hatt en relativ sterk økning i perioden, mens FLU og FSH har en svakere økning. Det er verdt å merke seg at for 2019 ligger både HHN og FBA over 0,8 publiseringspoeng/faglig årsverk.



Figur 2. Publiseringspoeng per faglig årsverk i perioden 2017-2019 etter fakultet.

Kilde: DBH

Figur 3 gir en fakultetsvis oversikt over prosentandel av faglige årsverk som har publisert i perioden 2017-2019. For 2019 hadde tre av fem fakultet en prosentandel forskning blant faglig ansatte på under 50 %. FBA hadde en relativt stor andel med 79,6 %. Noe av forklaringen på forskjellen mellom fakultetene ligger i at det i naturvitenskaplige miljøer er vanligere at flere publiserer sammen.

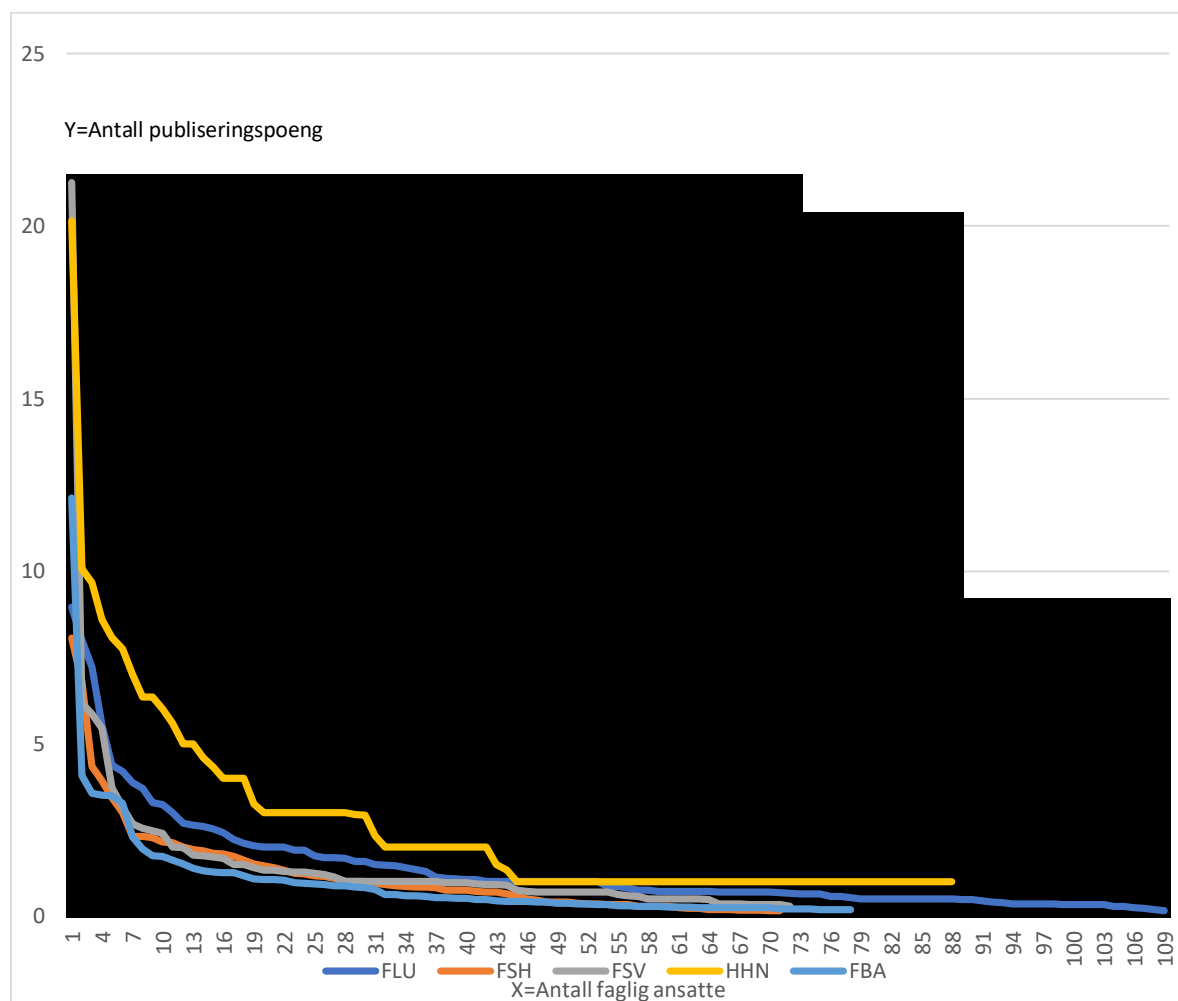


Figur 3. Prosent faglige årsverk som publiserte i perioden 2017-2019, per fakultet.

Kilde: Cristin og DBH

Figur 4 viser antall publiseringspoeng per faglig ansatte fordelt på fakultet. Da fordelingen var tilnærmet lik for 2017 og 2018 vises denne fordelingen bare for 2019. På topp ligger to forskere fra hhv. FSV og HHN med mer enn 20 publiseringspoeng. Videre viser den at HHN har en større gruppe som produserte mer enn ett publiseringspoeng sammenlignet med

resten av fakultetene. De øvrige fakultetene viser et relativt raskt fall på kurvene, noe som indikerer at et stort antall ansatte har få publikasjoner.

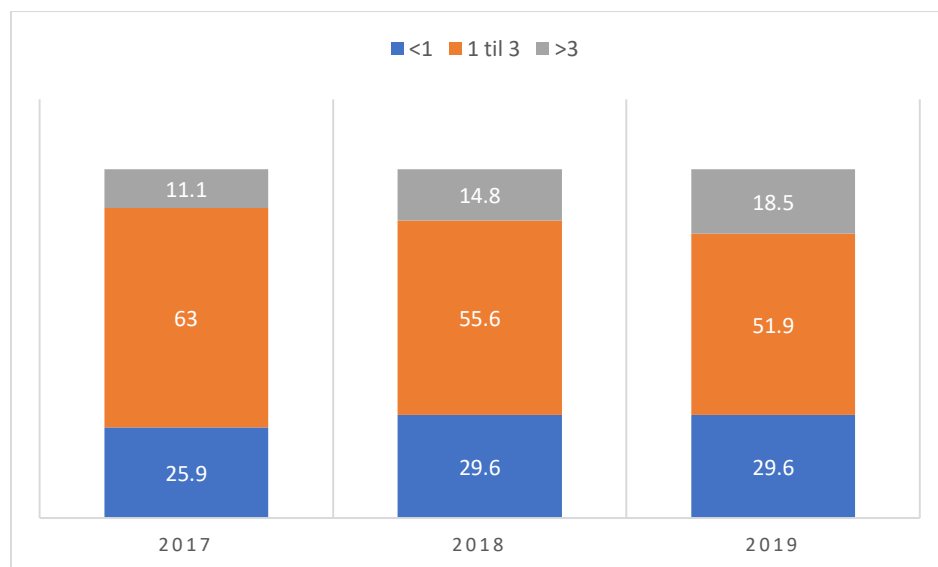


Figur 4. Antall publiseringspoeng (Y) fordelt over antall faglig ansatte (X) per fakultet for 2019.

Kilde: Cristin

Nord opererer med tre kategorier for publisering; svak (< 1 publiseringspoeng/år), middels (1 - 3/år) og sterk (>3 publiseringspoeng/år). Figur 5 viser prosentvis andel av faglig ansatte som publiserer, fordelt på de tre kategoriene. For perioden har andelen som har mindre enn 1 poeng vært svakt økende. Videre ser vi at andelen som har mer enn 3 publiseringspoeng har gått opp. Sett ut i fra resultatene i Figur 5, kan man anta at disse er rekruttert fra kategorien «middels», noe som innebærer at det er kategorien som har mellom 1 - 3 poeng som har bidratt mest til økningen i antall publiseringspoeng. «Middels» kategori utgjør i dag over 50 % av de faglig ansatte som publiserer. Gjennom målrettede tiltak vil det kunne være mulig å løfte en større andel fra «middels» kategori til «sterk» kategori, samtidig som det må arbeides systematisk med å rekruttere flere fra kategorien «svak» inn i «middels». Det må i

tilleggs igangsettes et systematisk arbeid mot gruppen som per i dag ikke publiserer, noe som utgjør rundt 50 % sett i forhold til resultatene i Figur 3.



Figur 5. Prosentvis fordeling av faglig ansatte som publiserer, fordelt på de tre kategoriene for publiseringspoeng, hhv. svak, middels og sterk*

*Det er kun de som har publisert som inngår i tabellen.

Kilde: Cristin

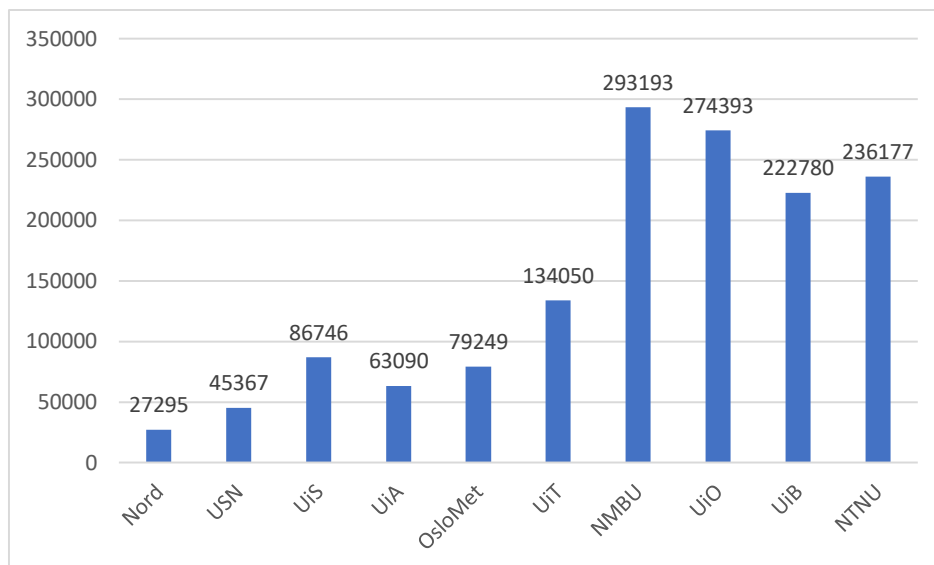
Oppsummering vitenskapelig publisering

Publiseringen ved Nord har økt hvert år siden 2017. Resultatene ligger likevel lavere enn for resten av universitetene. Det må derfor fortsatt jobbes systematisk for å øke antall publiseringer. Resultatene viser videre at det er relativt store forskjeller både på fakultetsnivå og individnivå i forhold til publisering (Figur 2-5). Antall publiseringspoeng ved Nord kan dermed gå opp både ved at en høyere andel av de faglig ansatte publiserer, samt at det blir en økning i antall publiseringspoeng blant de som allerede publiserer.

2. Tildeling fra Forskningsrådet og Regionale forskningsfond

Bidraginntekter fra både Forskningsrådet og RFF gir institusjonene i UH-sektoren resultatbaserte inntekter fra KD. Derimot er det kun bidraginntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk som er en nasjonalt styringsparameter.

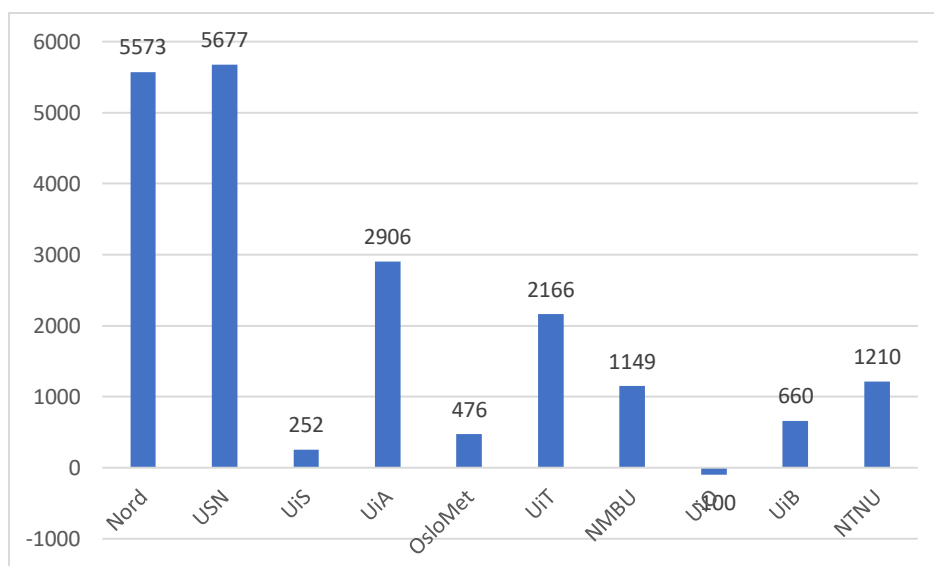
Figur 6 viser andel tildelinger fra Forskningsrådet til universitetene i 2019 per faglig årsverk. Nord fikk tildelt kr. 27.295 per faglig årsverk, mens gjennomsnittet for universitetene lå på kr. 146.234 i 2019. Nord har således et betydelig potensial for økte tildelinger fra Forskningsrådet sett i forhold til de andre universitetene. Nords målsetting i kompetanseplanen var kr. 60.000 i bidraginntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk innen 2020. Ut fra 2019-resultatet innebærer dette en økning på 128 %.



Figur 6. Tildeling fra Forskningsrådet per faglig årsverk for universitetene i 2019.

Kilde: DBH

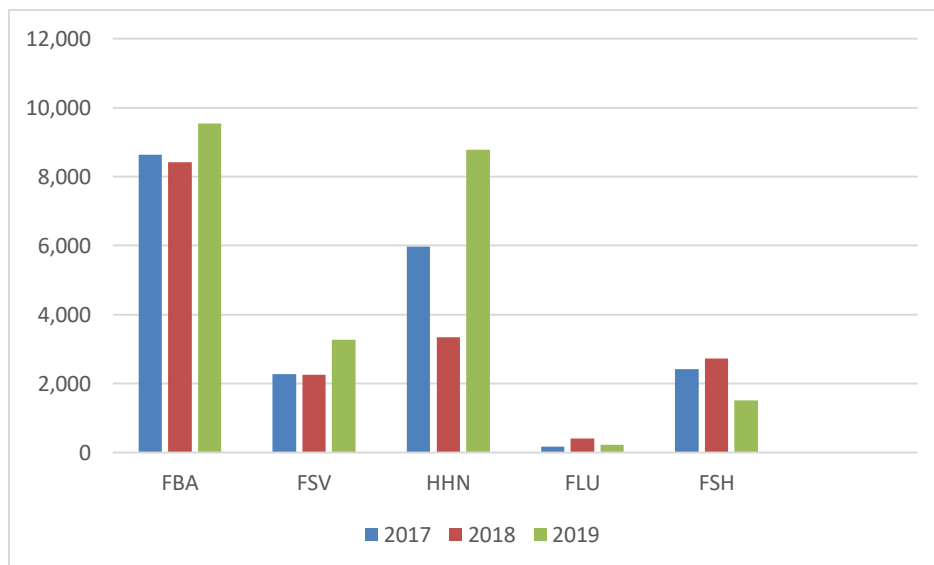
Bildet blir derimot noe annerledes dersom vi ser på inntekter fra RFF per faglig årsverk, se Figur 7. Her skårer Nord høyt sett i forhold til de andre universitetene. For 2019 utgjorde bidragsinntekter fra RFF kr. 5.573 per faglig årsverk for Nord, mens gjennomsnittet for universitetene lå på kr. 1.997. RFF har således relativt sett ikke en stor betydning for å bidra til en økning i forskningsaktiviteten.



Figur 7. Tildeling fra Regionale forskningsfond per faglig årsverk for universitetene i 2019.

Kilde: DBH

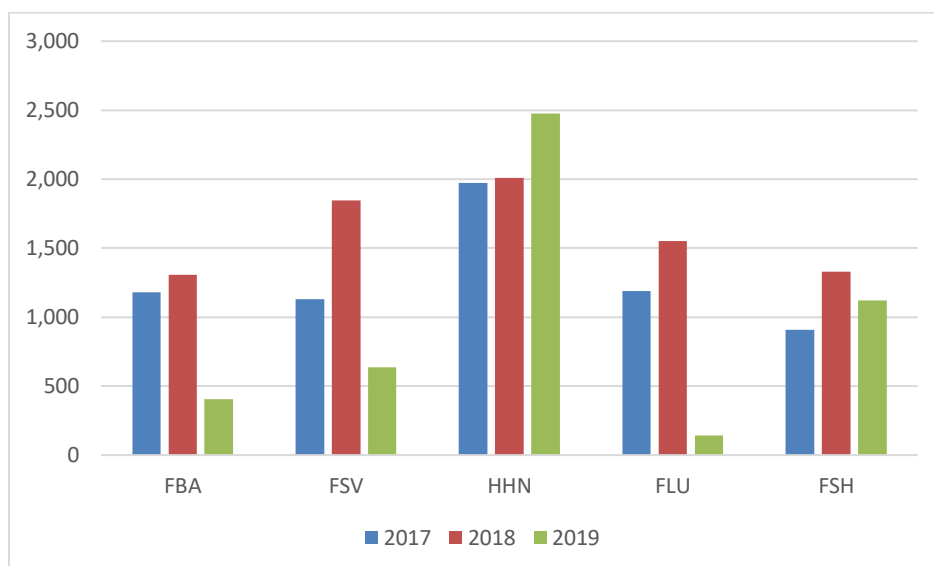
Figur 8 gir en oversikt over inntekter fra Forskningsrådet per fakultet for 2017-2019, hvor både FBA, FSV og HHN har hatt en økning i løpet av perioden.



Figur 8. Tilskudd fra Forskningsrådet (1000 kr) per fakultet i perioden 2017-2019.

Kilde: Økonomiavdelingen Nord

Figur 9 viser tilskudd fra RFF per fakultet i perioden 2017-2019. HHN har hatt en økning i 2019, mens de andre fakultetene har hatt en nedgang i forhold til resultater fra 2018. Dette kan ha sin årsak i flere forhold, som f.eks. tema for utlysninger.

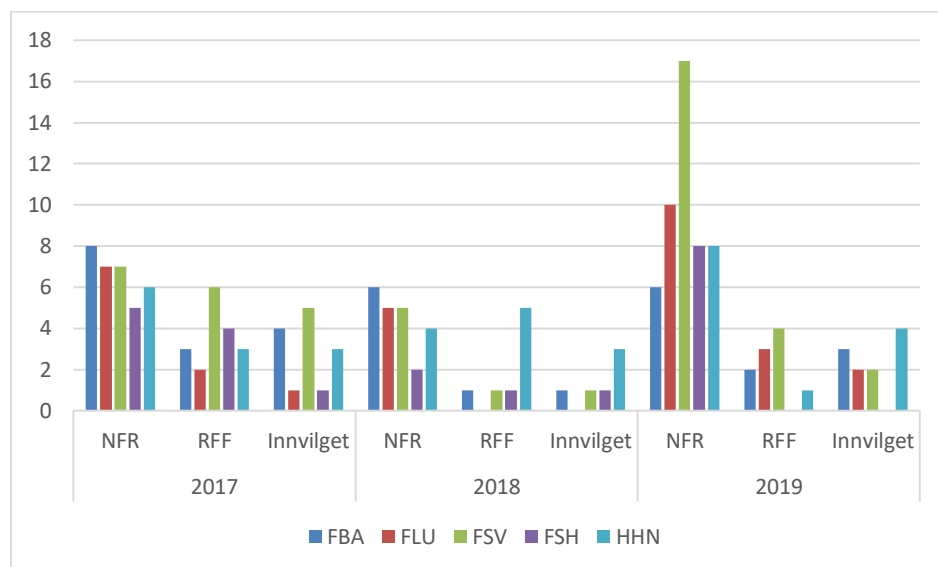


Figur 9. Tilskudd fra RFF (1000 kr) per fakultet i perioden 2017-2019.

Kilde: Økonomiavdelingen Nord

Figur 10 gir en oversikt over innsendte og innvilgete søknader til Forskningsrådet og RFF per fakultet i perioden 2017-2019. I tillegg viser figuren antall innvilgete søknader fra både Forskningsrådet og RFF per fakultet i samme periode. I 2017 ble det totalt sendt inn 71 søknader til Forskningsrådet og RFF fra Nord, hvorav 22 ble innvilget (suksessrate 31 %). I 2018 ble det totalt sendt inn 33 søknader til Forskningsrådet/RFF, hvorav 14 ble innvilget (suksessrate 42 %). For 2019 ble det sendt inn totalt 62 Forskningsrådet-/RFF-søknader. Av

disse ble 46 avslått og 11 ble innvilget, mens 5 fremdeles er til vurdering (foreløpig suksessrate på 18 %).



Figur 10. Innsendte søknader til Forskningsrådet og RFF per fakultet i perioden 2017-2019, samt totalt antall innvilgete søknader per fakultet*

*Finnes per i dag ikke data for å differensiere mellom innvilgete søknader fra Forskningsrådet og RFF.

Kilde: DBH

Oppsummering tildeling fra Forskningsrådet og Regionale forskningsfond

Resultatene viser at Nord med kr. 27.295 i inntekter per faglig årsverk fra Forskningsrådet ligger langt under gjennomsnittet for universitetene, som var på kr. 146.234 i 2019.

Målsettingen i Nords kompetanseplan var kr. 60.000 per faglig årsverk innen 2020, noe som innebærer en økning på 128 % i forhold til resultatene fra 2019.

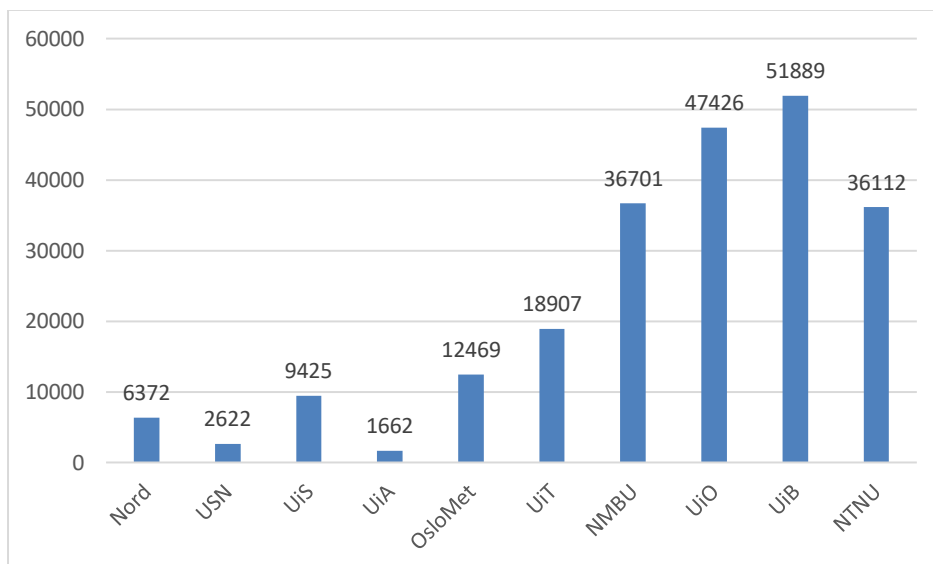
Figur 8 og 9 gir en oversikt over inntekter fra Forskningsrådet og RFF per fakultet i perioden 2017-2019. Resultatene viser at det er en relativ stor forskjell i inntekter mellom fakultetene. Overføring av god praksis mellom fakultetene bør derfor vurderes.

Videre viser Figur 10 at det i perioden 2017-2019 har vært en økning i antall innsendte søknader, men at det totale antall innvilgete søknader likevel har gått ned fra 2017 til 2019. Dette indikerer et behov for å heve kvaliteten på innsendte søknader. Videre kan årsaken til at Nord ligger langt etter gjennomsnittet i sektoren på bidragsinntekter fra Forskningsrådet skyldes faktorer som at antall innsendte søknader per faglig årsverk er lavt og selve søknadssummen per prosjekt er lav i forhold til sektoren. Dermed blir også påfølgende innvilget budsjett lavere. Det bør etterstrebes at søknadssummen til Forskningsrådet økes og inkluderer midler til en eller flere stipendiatstillinger.

3. Tildeling fra EU

Verdien av Horisont 2020-kontrakter per faglig årsverk er et nasjonalt styringsparameter. I tillegg gir det resultatbaserte inntekter fra KD. I Nords kompetanseplan var målsettingen totalt 10 millioner norske kroner per år i EUs rammeprogram innen 2020. Videre er det et politisk mål i Norge å få flere prosjekter finansiert fra EU. Av den grunn har Forskningsrådet allokert midler til prosjektetableringsstøtte (PES-midler). I 2020 har Nord fått 1,5 millioner i PES-midler, mot 0,9 millioner i 2019.

Figur 11 viser tildeling fra EUs rammeprogram per faglig årsverk for universitetene i 2019. Med kr. 6.372 per faglig årsverk ligger Nord et stykke unna gjennomsnittet for universitetene, som i 2019 var kr. 22.359 per faglig årsverk. Totalt fikk Nord kr. 5.462.000 i tildeling fra EUs rammeprogram i 2019. Dette tilsvarer en økning på 83 % for å nå Nords målsetting i kompetanseplanen om kr. 10 millioner per år innen 2020.



Figur 11. Tildeling fra EUs rammeprogram i NOK per faglig årsverk for universitetene i 2019.

Kilde: DBH

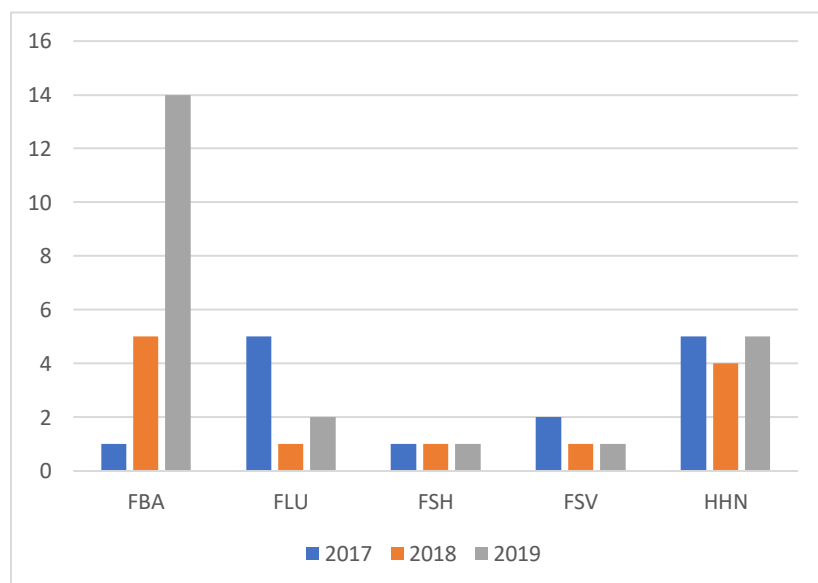
I perioden 2017-2019 har Nord totalt hatt en økning på innsendte EU-søknader, se Tabell 2. Den store økningen fra 2018 til 2019 skyldes tidlig søknadsfrist i 2019, der det var mange relevante utlysninger for Nord. Disse søknadene var påbegynt i 2018, men ble registrert innsendt i 2019. Totalt har Nord sendt inn 23 EU-søknader i 2019, hvorav 13 søknader som koordinator og 10 søknader som deltaker. Av disse har 16 blitt avslått, 5 er under evaluering og 1 er på reserveliste.

Tabell 2. Totalt innsendte søknader med status i perioden 2017-2019.

	2017	2018	2019
Innsendte	14	12	23
Akseptert	1	3	1
Under evaluering	0	0	5
Avslått	12	8	16
Reserveliste	1	0	1
Trukket	0	1	0

Kilde: EU-database

Av Figur 12 går det fram at FBA og HHN har vært mest aktive med å søke midler i perioden 2017-2019. FSV sendte i 2019 inn 1 søknad som fikk solid skår, og som nå er på reserveliste på grunn av sterk konkurranse i det gjeldene programmet.

**Figur 12. Innsendte EU-søknader per fakultet i perioden 2017-2019.**

Kilde: EU-database

Tre av Nords seks EU-prosjekter ble innvilget etter å ha blitt sendt inn for andre gang (EPIFISH, ARCSAR og INNOVATEDIGNITY). Ved inngangen til 2020 arbeides det med flere søknader, spesielt ved FBA og HHN.

Nord signerte i 2019 to kontrakter med EU-kommisjonen på totalt 542.000 EUR (ca. 6,4 millioner NOK). I 2019 fikk Nord innvilget ett EU-prosjekt (BESTBROOD) som har en ramme på 500.000 euro (ca. 5,9 millioner NOK). Kontrakten ble signert i mars 2020.

Oppsummering tildeling fra EU

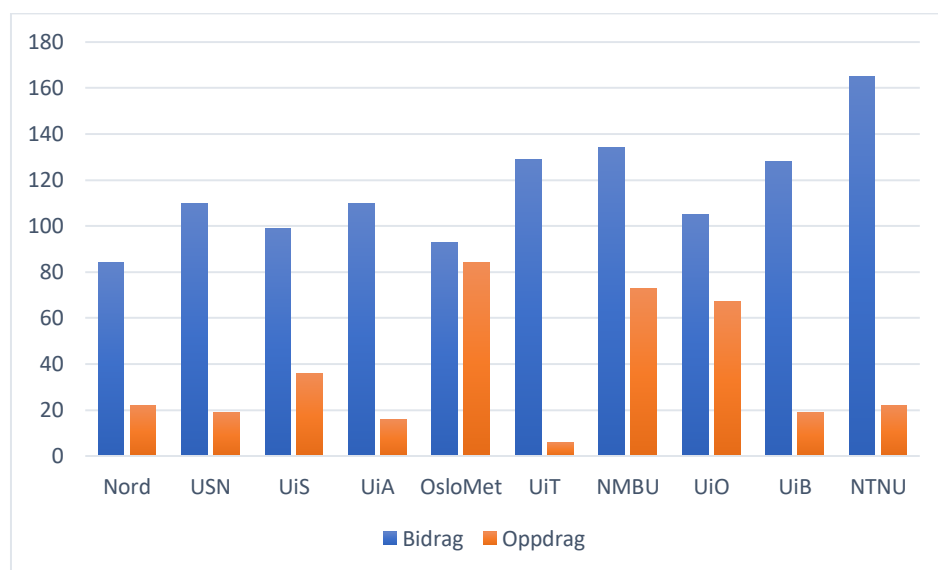
I 2019 hadde Nord en total inntekt på kr. 5.461 millioner kroner fra EUs rammeprogram. Dette innebærer at disse inntektene må økes med 83 % for å nå 2020-målet på kr. 10 millioner kroner per år. Nord har noen få, større prosjekter finansiert av EU, men det er

bekymringsfullt at ett av disse (ved FBA) avsluttes i 2021. På den andre siden må det nevnes at det arbeides med større søknader som skal sendes inn i løpet av 2020. Resultatene i sin helhet viser et stort potensial for økte EU-inntekter, men også for denne finansieringskilden må det arbeides målrettet med bl.a. kvalitet i søknadene.

4. Annen bidrags- og oppdragsaktivitet

Annen bidrags- og oppdragsaktivitet (BOA) omfatter ekstern finansiering utenom tilskudd fra Forskningsrådet, RFF eller EU. Disse midlene inngår ikke som en nasjonalt styringsparameter, men gir resultatbaserte inntekter på lik linje med midler fra Forskningsrådet, RFF og EU. Inntektene kan komme fra både offentlige- og næringslivsaktører.

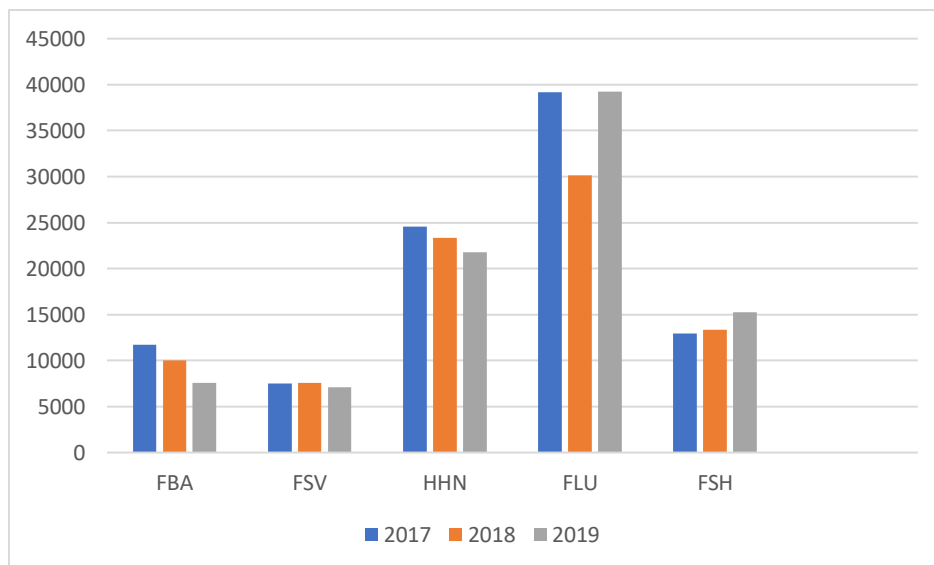
Figur 13 gir en oversikt over totale inntekter fra annen bidrags- og oppdragsaktivitet per universitet i 2019. Inntektene inkluderer også aktivitet som ikke er direkte relatert til forskning og utvikling (FoU). For bidragsinntekter ligger Nord lavest i forhold til de andre universitetene, mens for oppdragsinntekter har Nord bedre inntjening enn både USN, UiB, UiA og UiT.



Figur 13. Totale inntekter fra annen bidrag- og oppdragsaktivitet (i 1000 kr) per faglig årsverk for universitetene i 2019.

Kilde: DBH

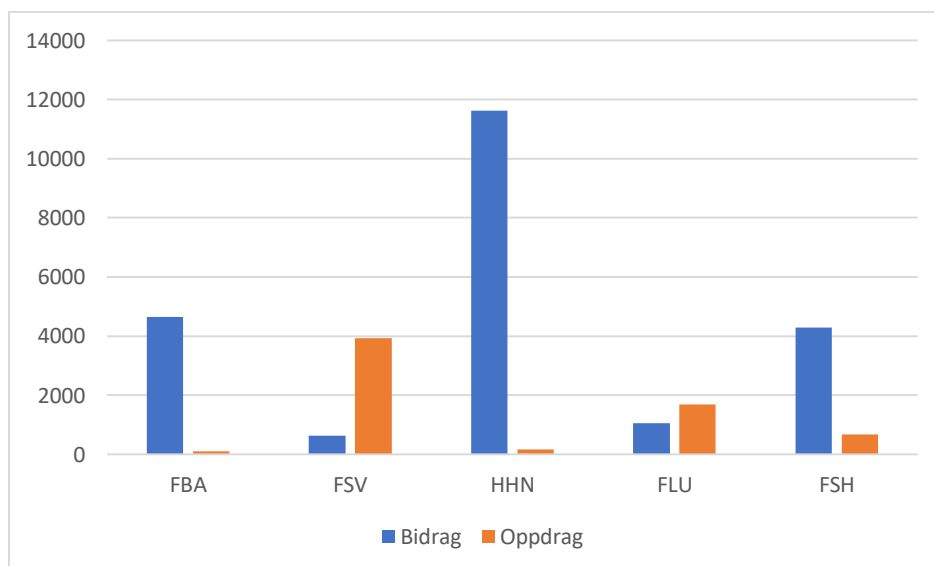
Figur 14 gir en oversikt over totale inntekter fra annen bidrags- og oppdragsaktivitet på fakultetsnivå i perioden 2017-2019. Her har FLU høyest inntjening etterfulgt av HHN og FSV. I perioden har FBA, FSV og HHN hatt en nedgang i andre bidrags- og oppdragsinntekter.



Figur 14. Totalsum (i 1000 kr) for annen bidrags- og oppdragsaktivitet per fakultet i perioden 2017-2019.

Kilde: Økonomiavdeling Nord

Figur 15 viser andre bidrags- og oppdragsinntekter hvor kun FoU-relatert aktivitet er inkludert, dvs. at aktiviteter som ikke er forskningsrelaterte er fjernet. Her har HHN størst andel bidragsinntekter, mens FSV skårer høyest på oppdragsinntekter i forhold til de andre fakultetene.



Figur 15. FoU-relaterte bidrags- og oppdragsinntekter (i 1000 kr) per fakultet i perioden 2017-2019.

Kilde: Økonomiavdeling Nord

Oppsummert annen bidrags- og oppdragsaktivitet

Som for inntekter fra Forskningsrådet, RFF og EU viser resultatene fra Figur 13 at Nord har relativt lav inntjening fra andre bidragsinntekter sett i forhold til de andre universitetene. For oppdragsinntekter er resultatet relativt sett noe bedre. For totale inntekter fra annen

bidrags- og oppdragsaktivitet per fakultet (Figur 14) kommer FLU godt ut. Dersom man ser på annen BOA som kun er FoU-relatert kommer HHN best ut (Figur 15). Generelt gir dette et bilde av at Nord har et stort potensiale for økte bidrags- og oppdragsinntekter gjennom mer samarbeid med samfunns- og næringsliv. I tillegg bør det settes fokus på potensialet som ligger i disse midlene, siden de også gir resultatbaserte inntekter fra KD.

5. Faglige styrke

I Tabell 3 har fakultetene oppsummert hvilke miljø som har en nasjonal eller internasjonal posisjon. En slik oversikt viser at det er potensial ved alle fakultet som kan videreutvikles, og som også støtter opp om ph.d.-programmene som universitetet tilbyr. Det er også interessant at FSH, som vurderer seg som svakt, allerede har en arbeidspakke i et større EU-prosjekt (INNOVATEDIGNITY). I tillegg har fakultetet fått tilsagn for prosjekt i helseforetakene. For områdene med et nasjonalt eller internasjonalt potensial, bør det vurderes hvordan disse kan styrkes med støtte i strategiske midler eller andre midler til fakultetene som øremerkes til forskning.

Tabell 3. Faggrupper med høy publiseringsaktivitet over tid og som vurderes til å ha en nasjonal eller internasjonal posisjon (basert på innspill fra fakultetene).

Fakultet for biovitenskap og akvakultur
• Genomikk – stort nasjonalt og internasjonalt nettverk. Flere store EU- og NFR-finansierte prosjekter. • Akvakultur – stor prosjektportefølje og internasjonale nettverk. • Økologi – stort nasjonalt og internasjonalt nettverk.
Fakultet for lærerutdanning og kunst- og kulturfag
• Kroppsøving, idrett og friluftsliv – nasjonal og internasjonal styrke. • Logopedi, tilpasset opplæring og spesialpedagogikk – nasjonal og internasjonal styrke gjennom publisering. • Sosial rettferdighet og mangfold i utdanning – høyt internasjonalt nivå.
Fakultet for samfunnsvitenskap
• Velferd og sosiale relasjoner. • Miljø, internasjonale relasjoner, nordområder og samfunnssikkerhet.
Fakultet for sykepleie og helsevitenskap
• Ingen forskningsgrupper p.t., men flere er på vei.
Handelshøgskolen
• Innovasjon og entreprenørskap – veldig god vurdering i Forskningsrådets SAMEVAL. Rangert blant topp 100 internasjonalt som eneste norske fagmiljø. • Økonomisk analyse og regnskap – har bl.a. et av landets fremste miljøer innen transport og logistikk. • Marked organisasjon og ledelse – viktige samfunnsbidrag som sikkerhet og beredskap, m.m.

6. Drøfting

På et overordnet plan er forskningsaktiviteten i UH-sektoren viktig både for å styrke den forskningsbaserte undervisningen, samt for å bidra til samfunnsmessig utvikling i offentlig og privat sektor. Her har Nord et spesielt ansvar for videre utvikling av nordområdene både på et lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt nivå. Denne rapporten presenterer to av tre mål på forskningskvalitet og -aktivitet ved Nord; vitenskapelig publisering og BOA-inntekter inkludert inntekter fra Forskningsrådet, RFF og EU.

Første del i rapporten viser en positiv utvikling i publiseringspoeng. Resultatene indikerer at det gjennom målrettet innsats bør være mulig å nå gjennomsnittet i sektoren i løpet av kommende strategiperiode. Andelen som publiserer ved Nord ligger på rundt 50 % (Figur 3). Av de som publiserer var det i 2019 29,6 % som hadde mindre enn ett publiseringspoeng (dvs. fra 0,2-0,9 poeng) og 51,9 % som hadde 1 - 3 publiseringspoeng (Figur 5). Dette innebærer at det er et stort potensiale både for å få flere til å ha fokus på forskning, samt at de som allerede publiserer øker sin forskningsaktivitet. Her er det verdt å merke at forholdene ved Nord må legges til rette for å forenkle denne prosessen. Dette gjelder både forhold som utvikling av kultur for forskning ved Nord, målrettet ledelse, gode insentiver og karriereprogram, samt et profesjonelt administrativt støtteapparat (se avsnitt 7 for mer konkrete tiltak). Videre er det en stor variasjon mellom fakultetene i forhold til publisering (Figur 2), noe som indikerer et behov for erfaringsutveksling på tvers av fakultetene.

Nord viser en økning i antall søknader til Forskningsrådet, RFF og EU (Figur 10 og 12). Antall innvilgete søknader har likevel ikke økt, noe som indikerer et behov for kompetanseheving i søknadsskriving, samt kvalitetssikring av innsendte søknader. Gode verktøy for dette kan være aktiv bruk av KvalitetiNord, gode mentorordninger og god forskningsadministrativ støtte.

For å være mer på linje med de andre universitetene bør de resultatbaserte inntektene fra forskning øke gjennom mer publisering og økt tilsagn på eksterne forskningsmidler. Dette vil igjen føre til økte resultatbaserte inntekter til Nord, som øker det strategiske mulighetsrommet. I tillegg vil dette føre til at man blir en mer attraktiv og relevant aktør i de konkurranseutsatte tildelingene.

Det er allokert strategiske midler for å styrke forskningen, og de siste fire årene er det reallokert ca. 17 millioner kroner per år av den resultatbaserte komponenten for å styrke forskningen. Det bør vurderes å skreddersy anvendelsen av disse midlene til styrking av forskning i fagområder som bygger opp om universitets ph.d.-program, og som således støtter fagområder som har et undervisningsløp der kandidatene kan rekrutteres til ett av ph.d.-programmene. Det bør også vurderes om disse midlene i større grad bør brukes som øremerkede insentiver for å stimulere til økt forskningsaktivitet.

Nord har investert betydelige midler i kompetanseløftet, og det bør vurderes hvor stor andel av de som har gjennomført kompetanseløftet som er forskningsaktive, og hvilke tiltak som kan iverksettes for å stimulere til økt forskningsaktivitet innen denne gruppen. Det er også behov for årlig evaluering av tiltak rettet mot økt forskningsaktivitet for å få mer kunnskap om effekten av disse. En slik vurdering vil bli inkludert i framtidig Kvalitetsrapport for forskning.

7. Forslag til tiltak

Rapporten med tilhørende tiltak vil bli lagt frem for Forskningsutvalget ved Nord 14.05.20. Der det er behov vil tallmaterialet bli brutt videre ned på faggruppenivå for å skreddersy tiltak ved de enkelte fakultetene. Rapporten, inkludert tiltak for styrking av forskningsaktivitet, vil også være en del av grunnlaget for arbeidet med budsjett 2021. Forslagene inkluderer ikke tiltak for ph.d.-programmene, som har separat plan.

7.1. Flere publikasjoner

7.1.1. Øke antall publikasjoner fra de som allerede publiserer

- Insentivordninger - også med fokus på internasjonal sampublisering
- Kurs i akademisk skriving

7.1.2. Få flere av de som ikke har publisert til å publisere

- Kurs rettet mot hvilken informasjon som kan publiseres
- Kurs i akademisk skriving
- Strategiske midler til bokprosjekter og -kapitler

7.2. Flere søknader om forskningsfinansiering (2020 og første halvdel av 2021)

7.2.1. Generelt for Nord universitet

- Systematisk bruk av KvalitetiNord i kvalitetssikring av søknader
 - Fakultetene oppnevner mentorer som bistår i kvalitetssikring.
- Etablere kvalitetsforum for søknader om forskningsmidler
 - Arbeide systematisk med læring fra innvilgende og avslåtte søknader der ansatte er prosjektleder
- Tilbud om kurs i søknadsskriving
- Styrke utviklingen av tverrfaglige miljø
- Felles insentivordning for Nord for innsendte og godkjente søknader
- Midler til korte (2 - 4 uker) eller lengre opphold (2 - 4 mnd.) i forbindelse med utarbeiding av søknader sammen med anerkjente utenlandske forskningsmiljø

7.2.2. Spesifikke tiltak FSH og FLU (samarbeid AFU og forskningsadministrasjon ved disse fakultetene)

- Identifisere de som har deltatt/deltar i kompetanseløftet
 - Arbeide sammen med denne gruppa for å identifisere relevante utlysninger fra Forskningsrådet og RFF

- Kurs i søknadsskriving
- Informasjons- og læringsarenaer
 - Arrangere møter om relevante utlysninger
 - Omarbeide avslåtte søknader som sendes inn på nytt

7.2.3. Utvikle mindre grupper/enkeltindivider

- Integrere små fagmiljø i faggrupper med 8 – 10 fagpersoner
- Allokere strategiske midler til utvikling av nye faggrupper med forskerkompetanse knyttet opp mot ph.d.-programmene
- Skreddersy tiltak

Arkivsak-dok.	20/00743-2
Saksansvarlig	Arne Brinchmann
Saksbehandler	Bjarte Toftaker

Saksgang

FORSLAG TIL RETNINGSLINJER FOR ARBEIDSVILKÅR OG FORDELING AV ARBEIDSTID FOR ANSATTE I UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER

Forslag til vedtak:

Styret vedtar retningslinjene for arbeidsvilkår for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger som er vedlagt denne saken.

Saksframstilling

Bakgrunn

Nord universitet har ikke hatt retningslinjer for fordeling av arbeidstid i undervisnings- og forskerstillinger. Det har vært opp til fakultetene selv å fastsette hvor stor andel av stillingen som skulle settes av til forskning og undervisning for de ansatte. Rektor har vurdert det slik at det vil være formålstjenlig å utarbeide slike retningslinjer for å sikre forutsigbarhet for de ansatte og sikre en likest mulig behandling av de faglig ansatte på universitet.

Prosess

Det ble i januar 2019 nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe som skulle utarbeide forslag til retningslinjer for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger. Arbeidsgruppen har bestått av konstituert direktør for økonomi og HR, Arne Brinchmann, konstituert organisasjonssjef Bjarte Toftaker, tillitsvalg Forskerforbundet, Ole Jakob Sørensen og tillitsvalgt Sykepleierforbundet, Kari Skarsaune. Arbeidsgruppen har hatt 3 møter.

Etter at arbeidsgruppen avsluttet sitt arbeid har retningslinjene vært diskutert og videreutviklet i strategisk ledergruppe, og det er gjort endringer i arbeidsgruppas versjon som alene står for arbeidsgivers regning.

Vurderinger

Retningslinjene beskriver fordeling av tid til forskning og undervisning i undervisnings- og forskerstillinger. Vitenskapelig ansatte registrerer ikke arbeidstid i form av timer per arbeidsdag, men skal ha en arbeidsplan som viser hvor mye tid som skal brukes på ulike kategorier oppgaver. Disse arbeidsoppgavene skal normalt ikke overstige det antall timer som utgjør et vanlig arbeidsår.

I arbeidet med utforming av retningslinjene har vi sett på hva andre universitet gjør. Nedenfor er en oversikt over hvilken fordeling mellom undervisnings og studentrettede arbeidsoppgaver og FoU som gjelder.

UIT – Norges arktiske universitet	Professor/dosent 50 – 50 Førstam 50 – 50 Førstelektor 70 – 30 Universitetslektor 80 - 20
Universitetet i Oslo	Professor 50 – 50 Førsteamanuensis 50 - 50
Universitetet i Stavanger	Individuell fordeling
NTNU	Professor 50 – 50 Førsteam 50 - 50 Dosent 20 Ped utv, 20 Forskning Førstelektor 20 ped utv 20 forskning Universitetslektor 20 ped utv
Universitetet i Bergen	Professor/Førsteam 50/50 Universitetslektor 25 % (faglig oppdatering)
Universitetet i Agder	Har sentrale føringer på fordeling av arbeidstid, men også fakultetsvise reguleringer

De fleste av universitetene i tabellen over har normer for fordeling av tid som angir hvor stor andel av stillingene som skal gå til forskning og undervisning. Stillingskategoriene professor og førsteamanuensis har gjerne størst andel tid til forskning, mens stillingen som førstelektor og stillinger uten førstekompetanse bruker brorparten av tiden til undervisningsrettede oppgaver.

Det har i utarbeidelsen av retningslinjene for Nord vært vurdert å fastsette like normer på tvers av fakultetene og angi den relative fordeling av tid til ulike oppgaver for de forskjellige stillingskategoriene. Den partssammensatte arbeidsgruppen foreslo i utgangspunktet en slik løsning og utarbeidet et forslag som anga hvor mye tid som skulle settes av til forskning og undervisning for de ulike stillingskategoriene. Etter dialog med dekanene er det valgt å ikke gå videre med en slik modell. Det har vist seg vanskelig å komme frem til en felles norm for hele institusjonen på nåværende tidspunkt. Fakultetene er ulike i forhold til ressurstilgang, undervisningsomfang, fagtradisjoner og grad av ekstern finansiering. Noen av fakultetene legger i dag til grunn at professorer og førsteamanuenser skal ha lik andel tid til forskning og undervisning (50-50), mens andre fakultet tildeler forskningstid i forhold til gjennomførte og planlagte forskningsoppgaver.

Foreliggende forslag til retningslinjer angir mål og ambisjoner som skal være felles for hele institusjonen og er først og fremst en «policy» for hvordan hvert enkelt fakultet skal legge til rette for at ansatte gis forutsigbare vilkår. Retningslinjene skal gi uttrykk for universitetets ambisjon innen FoU, gi ansatte en forutsigbarhet for hva som gjelder ved fordeling av arbeidsoppgaver innenfor det enkelte fakultet og tydeliggjøre ledelsens ansvar for å utarbeide arbeidsplaner som ivaretar fakultetets forpliktelser både innenfor undervisning og FoU. Hvert enkelt fakultet må fastsette egne retningslinjer innenfor rammen av de sentrale retningslinjene som angir nærmere hvordan arbeidsoppgaver fordeles.

Vedlegg:

Forslag til retningslinjer for arbeidsvilkår og fordeling av arbeidstid for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger.

Retningslinjer for arbeidsvilkår og fordeling av arbeidstid for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger i Nord universitet

Innholdsfortegnelse

Retningslinjer for arbeidsvilkår og fordeling av arbeidstid for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger i Nord universitet	i
Innholdsfortegnelse	ii
1.0 Overordnet forankring og prinsipper.....	3
2.0 Arbeidsvilkår	3
2.1 Arbeidsåret, arbeidstid, ferier og arbeidssted.....	3
2.2 Fordeling av arbeidstid til hovedarbeidsoppgaver.....	4
2.3 Definisjon av arbeidsoppgaver.....	4
2.4 Fordeling av tid til forsknings- og utviklingsoppgaver	5
2.5 Undervisning og studentrettet arbeid	6
2.6 Arbeidsplaner	7
3.0 Særlige oppgaver.....	7
3.1 Lokale verv / tillitsvalgte- på sentralt nivå.....	8

1.0 Overordnet forankring og prinsipper

Nord universitet skal bygge og videreutvikle anerkjente fagmiljø. Økt kvalitet i forskning og et forskningsbasert og fremtidsrettet utdanningstilbud er en sentral del av vår målsetning. God forsknings- og studieledelse og målrettet rekruttering og kompetanseheving er virkemidler for å nå disse ambisjonene. Det er en viktig lederoppgave å dyrke fram dyktige forskere som samtidig er dyktige undervisere.

Universitetets retningslinjer for fordeling av arbeidstid skal bidra til at Nord universitet når sine mål innen forskning og utdanning. Disse skal gi den enkelte ansatte forutsigbarhet og rimelig tid til å utføre undervisnings- forsknings- og formidlingsoppgaver. Forskere med dokumenterte resultater skal gis gode vilkår for FoU.

Retningslinjene er veiledende og ledelsen ved det enkelte fakultet må tilpasse retningslinjene til egne oppgaver, behov og tilgjengelige ressurser. Det er fakultetets behov og ressursituasjon som skal være det førende prinsipp for fordelingen av arbeidstid. Forskningstid tildeles individuelt utfra dokumenterbare resultater hos hver enkelt ansatt. Ansatte med dokumenterte resultater innen stillingskategorier der det kreves forskningskompetanse, skal gis gode vilkår for forskning. Leder plikter å tilrettelegge og ha dialog med ansatte, tydeliggjøre forventninger og gi forutsigbare kriterier for tildeling av FoU-tid. Leder kan etter dialog med den ansatte både øke og redusere FoU-tid.

2.0 Arbeidsvilkår

2.1 Arbeidsåret, arbeidstid, ferier og arbeidssted

Arbeidsåret defineres å være 1687,5 arbeidstimer.

Normalt skal det utføres 1695 arbeidstimer i et år. Ansatte som fyller 60 år i løpet av kalenderåret har 1 ukes ekstra ferie fra og med dette året, og et normalt arbeidsår vil da utgjøre 1657 arbeidstimer. Videre gis ansatte tjenestefri med lønn i 8 dager pr. år fra det kalenderåret man fyller 62 år, og et normalt arbeidsår vil da utgjøre 1597 arbeidstimer.

Arbeidsåret tilsvarende arbeidsåret for arbeidstakere i staten, med 37,5 timer netto per uke, med ferier og feriegodtgjørelse etter ferielovens bestemmelser slik de praktiseres for statstjenestemenn.

Ansatte som fyller 60 år i løpet av kalenderåret, har 1 ukes ekstra ferie fra og med dette året, og et normalt arbeidsår vil da utgjøre 1657 arbeidstimer.

Ansatte gis tjenestefri med lønn i 8 dager pr. år fra det kalenderåret de fyller 62 år, og et normalt arbeidsår vil da utgjøre 1597 arbeidstimer.

Arbeidsårets varighet tilsvarende arbeidsåret for arbeidstakere i staten, med 37,5 timer netto per uke, med ferier og feriegodtgjørelse etter ferielovens bestemmelser slik de praktiseres for statsansatte.

Ferie må avtales med ledelsen ved enheten.

Forsknings- og undervisningspersonalet fører ikke tid i DFØ-portalen. De nødvendige registreringer som ferie, egenmelding og seniordager skal føres i portalen. Ferie er ikke medregnet i netto arbeidsår på 1687,5 timer. Arbeidstaker er etter ferieloven pliktig til å ta ut ferie, og en vil legge til grunn at hovedferien tas ut om sommeren.

Alle ansatte ved Nord universitet skal være til stede på arbeidsplassen i arbeidstiden, med mindre faglige grunner tilsier at arbeidet legges til andre steder. I slike tilfeller skal dette gjøres etter samtykke med ledelsen ved enheten og i samsvar med gjeldende regler for melding av fravær. Arbeidsåret for faglige tilsatte i Nord universitet følger studieåret og starter 01.08. og går til 31.07.

Alle tilsatte er ansvarlige for at nærmeste leder er informert om hvor og når den enkelte kan treffes.

2.2 Fordeling av arbeidstid til hovedarbeidsoppgaver

Arbeidsoppgavene fordeles på individuelt grunnlag og inkluderer alle faglige stillingskategorier. Arbeidet til ansatte i faglige stillinger deles inn i kategoriene a) *forskning og utviklingsarbeid*, b) *undervisning og studentrettet arbeid* og c) *administrasjon*.

For den enkelte kan arbeidsoppgavene være fordelt slik at man i én tidsperiode avtaler økt innsats innen undervisning eller administrasjon mot tilsvarende økt forskningsinnsats i en annen periode. Avtalt fordeling skal være innenfor stillingens normerte tid.

Det skal utarbeides en arbeidsplan for hver enkelt ansatt som synliggjør fordelingen av tid til de ulike hovedoppgavene som inngår i stillingen. Arbeidsplanen skal utformes i samarbeid mellom dekan eller den hun/han bemyndiger og den enkelte ansatte. Arbeidsplanen for den enkelte ansatte skal være skriftlig. Det er arbeidsgivers ansvar å føre kontroll med og dokumentere ansattes arbeidstid, men det påhviler også den ansatte å medvirke til at arbeidsplanen følges.

Permisjon og frikjøp fra del av stilling skal gis med samme relative andel i de ulike kategoriene hvis ikke annet er vedtatt.

Når arbeidsgiver unntaksvis pålegger arbeidstaker arbeid utover normalarbeidstid (1687,5/1657/1597 timer pr år), skal dette føres som overtid i henhold til gjeldende regler. Ved utbetaling av overtid til vitenskapelig ansatte kreves det at det leveres signerte timelister som viser all arbeidstid innenfor den perioden overtiden gjelder, dvs. både ordinær arbeidstid og overtid. Det skal også leveres en signert overtidsavtale som beskriver overtidsarbeidet, estimerer omfanget og avgrenser tidsperioden. Overtidsarbeid skal avtales på forhånd.

Enkelte arbeidsoppgaver kan falle inn under sentrale avtaler eller lokale særavtaler. Eksempler på dette er feltavtale og toktavtale.

Reisetid for avtalte oppgaver utenfor den ansattes arbeidssted må beregnes inn i den enkeltes arbeidsplan. Dette forholdet vil bli regulert i egen særavtale.

2.3 Definisjon av arbeidsoppgaver

Arbeidet til ansatte i faglige stillinger deles inn i følgende kategorier:

Forskning og utviklingsarbeid;

Omfatter planlegging, tilrettelegging, gjennomføring og dokumentasjon av egen forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid, pedagogiske utviklingsarbeid og annen faglig egenutvikling og forskningsformidling. Utvikling av forskningsprosjektsøknader for ekstern finansiering er en del av forskningsarbeidet.

Undervisning og studentrettet arbeid;

Omfatter planlegging, undervisning, for- og etterarbeid, oppfølging, kvalitetsarbeid, veiledning, eksamens- og sensorarbeid som følger med undervisningen, og annen studentrettet kunnskapsformidling og deltakelse i komiteer/råd/utvalg. Veiledning av bachelor og masteroppgaver regnes også som studentrettet arbeid/pedagogisk arbeid.

Fakultetene fastsetter selv om ph.d.-veiledning er å anse som undervisning og studentrettet arbeid eller forskning og utviklingsarbeid.

Administrasjon;

Faglig administrasjon: fagmiljøets undervisnings- og forskningsplanlegging, faglig bedømmelsesarbeid til vitenskapelige stillinger ved Nord universitet og deltakelse i faglige utvalg.

Annen administrasjon: Gjelder for generell administrasjon og ordinær møtevirksomhet samt deltakelse i styrer og råd samt ikke-faglige utvalg på alle nivåer.

Faglig bedømmelsesarbeid til vitenskapelige stillinger ved Nord universitet og deltakelse i noen styrer, komiteer, råd og utvalg tildeles særskilte ressurser basert på normert arbeidsmengde.

2.4 Fordeling av tid til forsknings- og utviklingsoppgaver

Tid til forskning er ikke en automatisk rettighet, men noe den enkelte forsker får tildelt på bakgrunn av konkrete planer om forskningsaktivitet, og med bakgrunn i dokumenterbare resultater.

Tildeling vil skje individuelt etter samtale mellom leder og den ansatte. Forskningstid tildeles av dekan, og aktive forskere skal gis gode arbeidsbetingelser til å utføre forskning. Tildelingen er avhengig av målsetting for forskningsaktiviteten og av den økonomiske situasjonen, som inkluderer ekstern finansiering. Normalt vil stillinger som professor, dosent og førsteamanuensis ha den største tildelingen av FoU tid under forutsetning av at en kan dokumentere resultater innen FoU.

FOU-tiden skal brukes til forsknings og utviklingsarbeid som bygger opp under enhetens strategiske mål. Det forventes at ansatte med FoU-tid har en plan for FoU-arbeidet, og at resultatene publiseres.

Dersom post.doc og stipendiat skal benyttes til undervisning og studentrettet arbeid, skal dette fremgå i en arbeidsplan.

Det skal legges til rette for at faglig ansatte kan utføre FoU-oppgaver innenfor den ressurs som er avsatt til dette, slik at Nord universitet oppnår sine mål innenfor forskning. De som er tildelt FoU-tid har forskningsplikt, og det skal leveres prosjektsøknader, vitenskapelige artikler, kunstneriske produksjoner, pedagogisk utviklingsarbeid, formidling eller annet i henhold til det som er avtalt med dekan eller den dekan bemyndiger.

Ved fakultetene skal det etableres forutsigbare kriterier tilpasset det enkeltes fakultets ressursituasjon for hva som gjelder ved tildeling av tid til forsknings- og utviklingsoppgaver.

Det skal utvikles mål for forskningsaktiviteten på hvert fakultet og disse skal ligge til grunn for en vurdering av den ansattes leveranser. Mål og kriterier skal drøftes med tillitsvalgte.

Den enkelte faglig ansatte har både rett og plikt til å drive FoU-arbeid i sin arbeidstid. Dersom det er klart at den ansatte ikke oppfyller/kan oppfylle sine FoU-forpliktelser i henhold til gjeldende mål og kriterier, kan ledelsen ved enheten innenfor styringsrettens rammer pålegge at en del av arbeidstiden brukes til andre oppgaver.

2.5 Undervisning og studentrettet arbeid

Som prinsipp skal ansattes arbeidsforhold være like på tvers av fakultet og studiested. Det er et mål at det over tid skal tildeles like mengde ressurser innenfor stillingskategoriene til undervisning og studentrettet arbeid i hele organisasjonen.

Det skal legges til rette for at undervisning og studentrettet arbeid kan gjennomføres på en faglig tilfredsstillende måte. Ved beregning av tidsressurs til undervisning og studentrettet arbeid skal det tas hensyn til behovene i det enkelte emne, inkludert nødvendig for- og etterarbeid og tid til faglig utvikling. Det tas også hensyn til antall studiepoeng, studenttall, vurderingsform, innleveringer, undervisningstype og samhandling med praksisfeltet.

Ved tidsnormering av undervisningen skal det tas hensyn til samlet gjennomsnittlig arbeidstid inkludert nødvendig for- og etterarbeid. Med forarbeid menes f.eks. innarbeiding av nytt stoff, tilrettelegging av undervisningen, istandsetting til laboratorieøvelser samt utvikling av nye kursopplegg og nye undervisningsformer. Med etterarbeid menes f.eks. evaluering av undervisning, retting av oppgaver, retting av journaler, eksamen og studentoppfølging.

Arbeidet tidsberegnes med utgangspunkt i følgende kategorier:

(1) Forelesninger/undervisning i store og små grupper som krever for og etterarbeid.
Forelesning på alle nivå vektes med 3 – 4 timer per undervisningstime.

(2) Undervisning som krever begrenset forberedelse/etterarbeid.
Denne type arbeid skal vektes med 2 – 3 arbeidstimer per undervisningstime avhengig av undervisningens form og kompleksitet.

(3) Annet
Enhetene kan sette av tidsressurser for utarbeidelse av nye emner, fagopplegg og annet arbeid. Oppgavene kan tidsnormeres særskilt ved det enkelte fakultet, og tildeling av ressurser tildeles etter avtale med den/de involverte og om ønskelig etter dialog med tillitsvalgt.

(4) Veiledning

Avhengig av kompleksitet og oppgavens art kan veiledningen godskrives som følger (veiledende norm):

- 10 studiepoengsoppgaver godskrives totalt mellom 8 og 18 arbeidstimer per oppgave.
- 20 studiepoengsoppgaver godskrives totalt mellom 15 og 30 arbeidstimer per oppgave.
- 30 studiepoengsoppgaver godskrives totalt mellom 30 og 60 arbeidstimer per oppgave.
- 60 studiepoengsoppgaver godskrives totalt mellom 50 og 70 arbeidstimer per oppgave.

(6) Eksamensarbeid

Oppgaveretting og eksamensarbeid utenfor egen undervisning gis samme uttelling tidsmessig som til eksterne sensorer

2.6 Arbeidsplaner

Arbeidsplanen skal gi ansatt og arbeidsgiver en oversikt over den enkeltes arbeidsoppgaver over et år og skal i hovedsak være ferdigstilt før studieåret starter.

Summen av arbeidsplaner er uttrykk for fakultetets totale arbeidsoppgaver, behov og tilgjengelige ressurser. Arbeidsplanene skal utformes slik at de blir et redskap for å planlegge og følge opp den faglige virksomheten på enheten.

Dekan, eller den han/hun bemyndiger, har ansvar for å sette opp individuelle arbeidsplaner for hvert studieår. Arbeidsplanene skal angi tid som skal brukes til undervisning fordelt på fag og annen studentrettet aktivitet, administrative oppgaver og tid til forsknings- og utviklingsoppgaver. Normalt skal arbeidsplaner ikke legges på et for stort detaljeringsnivå. Større endringer i arbeidsplaner i løpet av planåret skal drøftes med den ansatte og med bistand fra tillitsvalgt ved ønske/behov.

Arbeidsplaner utarbeides innenfor tildelte budsjetter. Beregningsmodeller som ligger til grunn for fordelingen av tid til undervisning, FoU og administrative oppgaver skal være drøftet mellom arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver.

Tillitsvalgte gis på forespørsel og med godkjenning fra den ansatte innsyn i arbeidsplaner for sine medlemmer og trekkes inn ved behov for bistand. Den enkelte kan be om bistand fra tillitsvalgte ved utformingen av arbeidsplan og ved eventuell justering av denne i løpet av arbeidsåret.

3.0 Særlige oppgaver

Lokale verv

Øvrige funksjoner ved fakultetene skal utføres innenfor den rammen som er avtalt til administrasjon. Fakultetene bestemmer selv hvilke funksjoner som er innenfor denne avgrensningen. Ansatte som pålegges særlige oppgaver, f.eks. store serviceforpliktelser,

utredning av spesielle saker av interesse for enheten, utvikling av nye studietilbud, utprøving av nye undervisningsmetoder eller materiell m.v., kan godskrives individuelt for dette.

Verv i nasjonale/internasjonale organer

Verv som har interesse for Nord universitet, kan godskrives individuelt etter avtale med leder for enheten. Oppdrag som det gis særskilt honorar for, skal ikke godskrives i arbeidsplanen.

Tillitsvalgtarbeid

Tillitsvalgtarbeid utføres i samsvar med Hovedavtalen i staten og lokal særavtale om frikjøp for tillitsvalgte.

Til sentralt IDF avsettes en tidsressurs til hver organisasjons med IDF-rett som en basistid (xxx t.) uavhengig av antall medlemmer og en tilleggstid basert på medlemstall XX pr medlem). Ekstra tid kan forhandles ut fra vurdering av behov.

For tillitsvalgte på fakultet avsettes det tid til tillitsvalgte etter samme prinsipper: En basistid + xx t pr medlem.

3.1 Lokale verv / tillitsvalgte- på sentralt nivå

Ulike verv i Nord universitet har et arbeidsomfang som går ut over den tid som er medregnet til undervisning, studentrettet aktivitet og forskning. For disse tillegges følgende timetall for vervene:

Medlem av Nord universitets styre	Følger retningslinjer fastsatt av KD
Tilsettingsutvalg for faglige stillinger	Medlem: 150 timer
Internasjonalt utvalg (sentralt)	50 timer
Medlem av AMU	50 timer
Læringsmiljøutvalg	50 timer
Hovedverneombud	60 % stilling, særskilt bevilgning
Medlem av klagenemnda	100 timer
Medlem av skikkethetsnemnda	Avtales ifm. hver enkelt sak som
behandles	
Likestillingsutvalg	50 timer
Lokale verneombud	50 timer

Arkivsak-dok.	19/02613-8
Saksansvarlig	Ketil Eiane
Saksbehandler	Ketil Eiane

Saksgang

STATUS STUDIESTEDSSTRUKTUR - APRIL 2020

Forslag til vedtak:

Styret tar framdriftsplanen til orientering.

Saksframstilling

Bakgrunn

I sak 90/19 «Status implementering av ny studiestedsstruktur» fattet styret vedtak om at «Styret orienteres jevnlig om fremdriften». Denne saken redegjør kort for status for framdriften i de viktigste prosessene av betydning for implementeringen av ny studiestedsstruktur.

Faglige utviklingsprosesser

1. Ingen endringer siden styremøtet i mars 2020.

Utredninger

1. Utredning av muligheter for å utvikle en nasjonal og internasjonal posisjon innen fagfeltet bioøkonomi/sirkulærøkonomi er levert fra ekstern fagekspertise. Denne rapporten behandles på fakultetene, som vil komme med et felles forslag til profil for universitets satsing innenfor bioøkonomi. På grunnlag av dette vil rektor fremmer innstilling til styret i september 2020.
2. Nasjonal utredning av farmasifaget. På grunn av koronavirusepidemien og det betydelige merarbeidet denne har medført for FSH har dette arbeidet midlertidig stoppet opp. Arbeidet tas opp igjen når det blir færre nye arbeidsoppgaver knyttet til tilrettelegging til korona-epidemien. Det tas sikte på å legge fram en utredning høsten 2020.

Infrastruktur

1. Campusutviklingsplan Levanger. Se egen styresak.
2. Forprosjekt tilbygg for skuespillutdanningen på Levanger er under utarbeidelse i henhold til styrevedtaket i mars, 2020. Forprosjektet forventes å foreligge i løpet av sommeren 2020.
3. Arbeid med tilrettelegging av undervisnings- og kontorarbeidsplasser på Levanger for å dekke behov knyttet til FSVs flytting til Levanger er i rute. Forventet ferdigstilt til studiestart i august 2020.
4. Tilrettelegging av undervisningslokaler og kontorarbeidsplasser på Mo i Rana til studiestart i august 2020 er i rute.
5. Namsos: Utredning av «Campus Namdalen» i samarbeid med Trøndelag fylkeskommune og Namsos kommune fullføres etter vedtak av Nord universitets Strategi 2030.

Omstilling

FSH

Det foreligger klager på endring av arbeidsted (behandles i egen styresak), ellers ingen endringer siden styremøtet i mars 2020.

FLU

1. Omstillingsprosessen på FLU vil bli forsinket som følge av tiltakene knyttet til koronavirusepidemien. Ny plan for omstilling presenteres i egen styresak.

2. Ansatte i fellesadministrasjonen på Nesna: Som følge av den pågående situasjonen knyttet til koronavirusepidemien utsettes omstillingsprosessen ved fellesadministrasjonen på Nesna til høsten 2020.

Vurdering

Koronavirusepidemien har så langt medført noen mindre forsinkelser i deler av omstillingsarbeid. Dersom tiltakene for å motvirke koronaepidemien opprettholdes utover høsten 2020, vil dette kunne føre til fremtidige avvik i framdriftsplanen.

Arkivsak-dok.	20/00740-2
Saksansvarlig	Lasse Finsås
Saksbehandler	Geir Magne Tveide

Saksgang

CAMPUSUTVIKLINGSPLAN FOR CAMPUS LEVANGER

Forslag til vedtak:

1. Styret vedtar at det iverksettes arbeid med en campusutviklingsplan for campus Levanger i henhold til vedlagte forslag til prosjektplan.
2. Rektor gis fullmakt til å etablere og oppnevne universitetets deltakere i styringsgruppe, prosjektgruppe, intern referansegruppe, ekstern referansegruppe og arbeidsgrupper.
3. Styret godkjenner at det brukes opp til kr. 1.000.000 NOK, fordelt over 2 budsjettår, til arbeidet med campusutviklingsplanen.

Saksframstilling:

Hvorfor en campusutviklingsplan?

Campusutviklingsplaner ble etablert som grunnlag for utvikling av campus i Meld. St. 18, (2014-2015), *Konsentrasjon for kvalitet – Strukturreform i universitets- og høyskolesektoren*.

Langtidsplan for forskning og høyere utdanning (Meld. St. 4, 2019-2028):

Regjeringen forventer at statlige universiteter og høyskoler har campusutviklingsplaner.

I tildelingsbrevet til U&H-sektoren fra departementet (KD) for 2020 blir behovet og kravet til campusutviklingsplaner skjerpet. Campusutviklingsplaner:

En campusutviklingsplan er en helhetlig og langsiktig plan for god bruk og utvikling av bygg, uteområder og annen infrastruktur, som støtter opp om institusjonens faglige og strategiske mål.

Universiteter og høyskoler skal ha campusutviklingsplaner som legger grunnlag for prioritering av oppgraderings- og byggeprosjekter på den enkelte institusjon.

Flercampusinstitusjoner bør ha en overordnet campusstrategi i tillegg til campusutviklingsplaner for de ulike studiestedene. Departementet forutsetter at planene styrebehandles.

I utlysning av prosjektmidler fra KD blir det som oftest satt som et av kriteriene for å kunne søke på midler, at institusjonen har en vedtatt campusutviklingsplan.

For å implementere flere deler av vedtaket for ny campusstruktur bør en campusplan for Levanger prioriteres. Deretter bør campusutviklingsplanen for Bodø revideres, og det må lages en helhetlig plan for hele universitetet.

Hva kan vi forvente av en campusutviklingsplan?

Arbeidet med en campusutviklingsplan er delt inn i 4 faser: Kartlegge – Analyse – Utforske og Anbefale. I disse prosessene er det viktig å ha fokus på visjon for campus og forslag til prioriteringer. Det vil være viktig å vurdere potensialet for økt arealutnyttelse. Muligheter for å etablere nye og fremtidsrettede funksjoner i eksisterende bygningsmasse. I tillegg til hvordan potensialet for eiendommen og campus kan utvikles både fysisk, funksjonelt og sosialt, både for ansatte, studenter og for regionen som helhet.

Organisering av campusutviklingsplanen

På Levanger eier Statsbygg all bygningsmasse, og Statsbygg har høy kompetanse og lang erfaring med utvikling av campusutviklingsplaner. Nord universitet har hatt møtet med Statsbygg for å planlegge prosess, arbeidsfordeling og organisering av campusutviklingsplanen. Før prosessen starter, vil det være behov for at partene (Statsbygg og Nord universitet) utvikler og signerer en avtale med oppdragsbeskrivelsen. Denne avtalen avklarer mandat, roller, fullmakter og arbeids- og ansvarsfordeling i arbeidet og leveransen i tillegg til kostnadsfordeling. Oppdragsbeskrivelsen følger den mal som Statsbygg bruker for denne type kontrakter. Forslag til prosjektplan er vedlagt i saken.

Rektor vil foreslå at det opprettes følgende organisering:

1. En styringsgruppe som ledes av rektor og med følgende sammensetning:

Direktør for digitalisering og infrastruktur på Nord universitet, 2 sektor-/avdelingsdirektører fra Statsbygg og en representant fra Levanger kommune.

2. Ei prosjektgruppe med følgende deltakere:

Eiendomssjef Tømm Sandmoe, prosjektleder Geir Tveide, prosjektleder og delprosjektleder fra Statsbygg og eiendomssjef på Statsbygg.

3. Ei intern referansegruppe som representerer de ansatte, hvor både ledere, FoU-ansatte og teknisk-/ administrativt ansatte er representert, tillitsvalgte og verneombud. I tillegg til studenter og tillitsvalgte.
4. Ei ekstern referansegruppe med deltakere fra Student i Nord, Levanger kommune, Trøndelag Fylkeskommune og Vy/Svenske Jernveger.

I tillegg ønsker rektor at det etableres en arbeidsgruppe med sammensetning fra de tre fakultetene som er representert på campus. Fakultet for samfunnsvitenskap (FSV), Fakultet for sykepleie og helsevitenskap (FSH) og Fakultet for lærerutdanning, kunst- og kulturfag (FLU).

Teknisk-/ administrativt ansatte bør også være representert i arbeidsgruppene. En av de viktigste intensjonen med arbeidsgruppene er å vurdere hvilke typer fasiliteter vi trenger fremover for å legge til rette for fremtidens forskning og utdanning.

Prosess og tidsperspektiv

Oppstart på prosjektet er mulig fra 1. mai 2020. Første del av fasen blir å etablere prosjektorganisasjonen, de ulike prosjektgruppene og arbeidsgrupper.

Så følger en fase med kartlegging og analyse fram til første høring på 4 uker i september/ oktober. Videre en utforskningsfase ut 2020, hvor resultatet legges ut til 4 ukers høring i janura-2021. Etter høringsfristen fortsetter prosessen med at det utarbeides konkrete forslag til anbefalinger til rapporten og at den ferdigstilles i løpet av april-2021. Styrebehandling vil være i juni-2021.

Økonomiske rammer

I utkast til prosjektplanen legges det til grunn en kostnad for campusutviklingsplanen på inntil kr. 1.000.000 NOK. Av dette vil kr. 500 000,- gå til betaling for Statsbygg sitt arbeid i planarbeidet. Resterende beløp på inntil kr. 500 000,- vil være interne utgifter. De interne utgiftene vil være knyttet til reiseutgifter, kostnader til styringsgruppe, referansegrupper og arbeidsgruppe. I tillegg kan det komme kostnader knyttet til kjøp av konsulenttenester som ikke dekkes av prosjektavtalen med Statsbygg. Kostnadene kan fordeles på budsjettårene 2020 og 2021 for begge parter. Nord universitet sine kostnader må dekkes av bevilgede tiltaksmidler til campusutvikling, sekundært over driftsbudsjettet til avdeling for digitalisering og infrastruktur.

Statsbygg legger inn 1200 arbeidstimer som sitt bidrag i prosjektet, og rektor vil foreslå at Nord universitet legger inn totalt 1600 timer inkl. timeforbruk og kostnader til styringsgrupper, referansegrupper og arbeidsgruppe.

Vedlegg:

Forslag til prosjektplan fra Statsbygg – campusutviklingsplan for campus Levanger.

PROSJEKTPLAN

PROSJEKTNUMMER: 1181001

PROSJEKTAVN: Campusutviklingsplan Nord
universitet, campus Levanger

BESTILLER:

Nord universitet og Statsbygg, EUNIV

PROSJEKTEIER: Kjetil Lehn

PROSJEKTANSVARLIG: Yngvild Pernell

PROSJEKTLEDER: Mona Bjørnstad

Gjeldende versjon (revisjonsnummer): v.1

Rev. nr	Utarbeidet av	Dato	
v.1	<u>Error! Unknown document property name.</u> Mona Bjørnstad	14.04.2020	<u>Error! Unknown document property name.</u>

Innholdsfortegnelse

1	Formål med prosjektplanen	3	Field
2	Bakgrunn for prosjektet	3	Field
3	Rammer for gjennomføring	3	Field
4	Mål for prosjektet	4	Field
5	Mandat, organisering, roller og fullmakter	4	Field
6	Ressurser	6	Field
7	Fremdrift og varighet	7	Field
8	Kommunikasjon og dokumenthåndtering	8	Field
9	Anskaffelsesstrategi	8	Field
10	Suksessfaktorer og risiko	8	Field
11	Avslutning og sluttrapportering	9	Field

1 Formål med prosjektplanen

Foreliggende dokument skal være Statsbyggs og Nord universitets felles dokument for planlegging av prosjektet med campusutviklingsplan for campus Levanger. I prosjektplanen skal prosjektets mål og rammer tydeliggjøres. Prosjektplanen skal bidra til at organiseringen av prosjektet og interne og eksterne grensesnitt blir tydeliggjort, og at alle aktører har et felles mål og en felles forståelse av gjennomføringen av prosjektet. Hensikten er videre praktisk å klargjøre bl.a. roller, ansvar, kvalitetssikring, fremdrift, kommunikasjonsrutiner og rapportering. Dokumentet følger som vedlegg 3 til avtale om kostnadsfordeling.

2 Bakgrunn for prosjektet

I langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019-2028 framkommer det at som **grunnlag for styrenes prioriteringer** knyttet til byggeprosjekter **skal alle statlige universiteter og høyskoler** som oppfølging av Meld. St. 18 (2014–2015) *Konsentrasjon for kvalitet – Strukturreform i universitets- og høyskolesektoren* **ha utarbeidet campusutviklingsplaner**. Dette er **overordnede planer for utvikling av bygningsmassen og effektiv bruk** av eksisterende og nye campuser. Videre at gjennom campusutviklingsplanene skal institusjonene identifisere hvilke endringer og investeringer som er nødvendige for å tilpasse **campus som et godt verktøy for forskning, utdanning og formidling**.

I forbindelse med pågående strukturendring ved Nord universitet, er det besluttet å flytte noen studietilbud til campus Levanger. Det vil i den forbindelse bli behov for å tilrettelegge eksisterende arealer til nye behov. Det vil samtidig være naturlig å vurdere en utvikling av alt areal på campus, for å se på vekstpotensialet i eiendomsmassen. Dette bør vurderes opp mot fremtidig bærekraft, og en effektiv og fleksibel eiendomsmasse. Arbeidet med denne campusutviklingsplanen er bestilt og høyt prioritert av sektor for universiteter og høyskoler i Statsbygg i tett dialog med Nord universitet.

Strukturendringen innebærer at fakultet for samfunnsvitenskap (FSV) flytter sine studier fra Steinkjer til Levanger. Det er følgende studier, med oppstartsår:

Bachelor i Film og TV-produksjon – H2020

Bachelor i spill- og opplevelsesteknologi – H2020

Bachelor i 3D, Art and Animation – Tidligst H2021 (må ha ny akkreditering)

Bachelor i geografi – H2021

Årsstudiet i geografi – H2020

Bachelor in Public Administration – H2020

Bachelor i barnevern eller sosialt arbeid (sosionom) – H2021

Bachelor i Human Relation Management (HRM) – H2020

For noen bachelorprogram blir det 1-2 «overgangsår» der studenter som er tatt opp i Steinkjer får tilbud om å avslutte studiet der.

3 Rammer for gjennomføring

Oppdrag består av å gjennomføre campusutviklingsplan for Nord universitet, campus Levanger. Prosjektet avgrenses av signert «Avtale om kostnadsfordeling - campusutviklingsplan» hvor prosjektets innhold framkommer av vedlegg 1 «Oppdragsbeskrivelse».

Campusutviklingsplanen har et tidsperspektiv på minimum 10 år. Rullering av campusutviklingsplan for campus Levanger forutsettes her å sammenfalle med rullering og oppdatering av strategisk plan for Nord universitet.

4 Mål for prosjektet

Formålet med leveransen er at Nord universitet skal ha en campusutviklingsplan for campus Levanger forankret i universitetets mål og strategier, og som er grunnlag for å gjøre prioriteringer i den videre utviklingen på campus. Planen skal også kunne brukes i formidlingsøyemed for å kommunisere Nord universitets behov og ambisjoner. Arbeidet skal legges opp slik at sluttleveransen kan svare på Regjeringens forventninger til universitets- og høyskolesektoren som beskrevet i langtidsplanen for forskning og høyere utdanning.

Følgende mål er satt for prosjektet:

Tid: Campusutviklingsplanen skal ferdigstilles ultimo april 2021.

Kost: Øvre ramme for oppdraget er 1 MNOK inkl. mva til eksterne leverandører.

Kvalitet: Campusutviklingsplanen skal vise en helhetlig plan for campus, med planer/strategier og ses i sammenheng med overordnede mål for utvikling av campus Levanger til universitetscampus i et tidsperspektiv på minimum 10 år.

5 Mandat, organisering, roller og fullmakter

5.1 Mandat

Mandatet for prosjektet fremgår av oppdragsbeskrivelsen:

- Identifisere og vurdere potensialet for økt arealutnyttelse.
- Vurdere hvordan lærings-, arbeidsplass- og fellesarealer kan få økt funksjonalitet og attraktivitet for studenter og ansatte.
- Vurdere hvordan bygningsmassen kan tilrettelegges for de nye studieprogrammene som er vedtatt overført til campus Levanger
- Identifisere utviklingspotensialet for eiendommen.

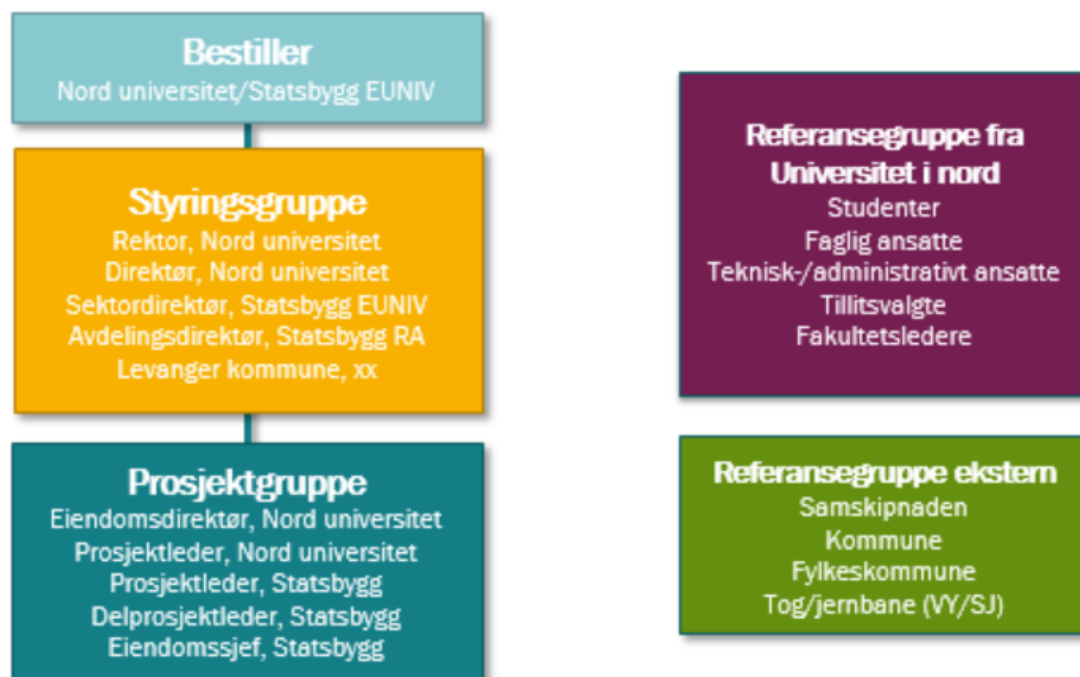
Campusutviklingsplanen skal

- angi arealstrategier¹ for arealbruk og arealutforming som kan gi retning ved utviklingen av campus og ved eventuelle byggeprosjekter i fremtiden.
- angi arealstrategier som er i tråd med Nord universitets strategier og mål
- koordineres med studentsamskipnadens planer om studentboliger i området
- koordineres med Levanger kommunes visjoner for campus og byutvikling
- koordineres med andre private initiativ som fore eksempel næringsutvikling og ny lokalisering av studentbarnehage i Levanger
- avstemmes med kommunale planer for området

Organisering og nærmere beskrivelse av roller

Under beskrives forslag til mandat og roller i prosjektet. Først vises forlag til organisasjonskart:

¹ Med arealstrategi mener vi en langsiktig plan for arealbruk. Strategien skal beskrive målsetningene og prioriteringene ved planlegging av fremtidig arealbruk.



Gruppe/Rolle	Beskrivelse
Universitet-styret	Behandling og fastsettelse av campusutviklingsplanen.
Bestiller	Ansvar for finansiering og stille egne medarbeidere til disposisjon. Ansvar for verdiskaping gjennom realisering av planen.
Prosjektansvarlig	Ansvar for leveranse og innhold i planen.
Styringsgruppe	- Godkjenne planer og mandat. - Ressurstilgang, herunder sørge for at et prosjektet blir prioritert i både Statsbygg og hos UH-virksomheten. - Beslutte endringer i prosjektet. - Håndtering av ekstern usikkerhet. - Bistå og støtte prosjektleder.
Prosjektleder og prosjektgruppe	- Ansvar for produksjonen av campusutviklingsplanen. - Ansvar for å planlegge og gjennomføre prosjektet innenfor avtalte toleranser for omfang/kvalitet, tid og kostnad. - Hensiktsmessig organisering av prosjektarbeidet. - Koordinering av prosess og leveranser fra prosjektdeltakere og eksterne konsulenter. - Koordinering av planlegging og gjennomføring av kvalitetskontroller av leveranser og styrende dokumenter. - Håndtering av interne usikkerheter. - Rapportering til styringsgruppa.
Arbeidsgrupper	Som regel vil det være behov for en arbeidsgruppe fra UH-virksomheten som har ansvar for å beskrive tema forskning og studier og sikre at dette er gjenkjennelig

	og tilstrekkelig ivarettatt i den endelige leveranse. Arbeidsgruppen kan gis ansvar for å beskrive/kartlegge dagens situasjon, utviklingstrekk/trender, utfordringer og muligheter for virksomheten.
Intern og ekstern referansegruppe	Har ikke ansvar for leveranser, ledelse eller framdrift i prosjektet, men skal beskrive behov og interesser i campusutviklingen, gi faglige råd, sjekk/kontroll av problemstillinger, løsninger og bidrag til forankring i miljøer som er viktige for UH-virksomheten, Involveres i høringer.

5.2 Roller i prosjektet

Statsbygg og Nord universitet skal jobbe i et integrert prosjekt. Prosjektet har representanter fra universitetets ledelse både i styringsgruppen. Forankring ved universitet- eller høgskolestyret underveis i prosessen er avgjørende. I tillegg er det viktig med involvering og forankring i virksomhetene. Ansatte og studenter vil også bli involvert i ulike kartleggingsaktiviteter i løpet av prosessen som workshop, intervjuer, gåturer, spørreundersøkelser o. l.

I Statsbygg er det eiendomsavdelingen ved UH-sektordirektør som bestiller og finansierer prosjektet sammen med UH – institusjonen, og som har ansvar for verdiskaping gjennom realisering av planen i samarbeid med UH-institusjonen. Eiendomsavdelingen bidrar med kunnskap om forvaltning, utvikling, drift og vedlikehold av eiendommene gjennom at eiendomssjefen blir en del av prosjektgruppen. Driftsavdelingen involveres blant annet i kartlegging av bruk og teknisk tilstand på bygningsmassen. EUNIV direktør deltar i styringsgruppen.

6 Ressurser

Dette kapitlet tar for seg ressursene som stilles til disposisjon for å gjennomføre prosjektet.

6.1 Finansiering

Innkjøp av leverandørtjenester for utarbeidelse av en campusutviklingsplan er en fellesanskaffelse for Nord universitet, og Statsbygg. I henhold til «Avtale om kostnadsfordeling ved fellesanskaffelse. Innkjøp av leverandørtjenester og andre kostnader» fordeles kostnadene ved innkjøp av leverandørtjenester 50/50 mellom Nord universitet og Statsbygg. Totalt 1 MNOK inkl. mva, som vist i tabell under.

Nord universitet	0,5 MNOK
Statsbygg:	0,5 MNOK
Totalt budsjett	1 MNOK

6.2 Interne timer

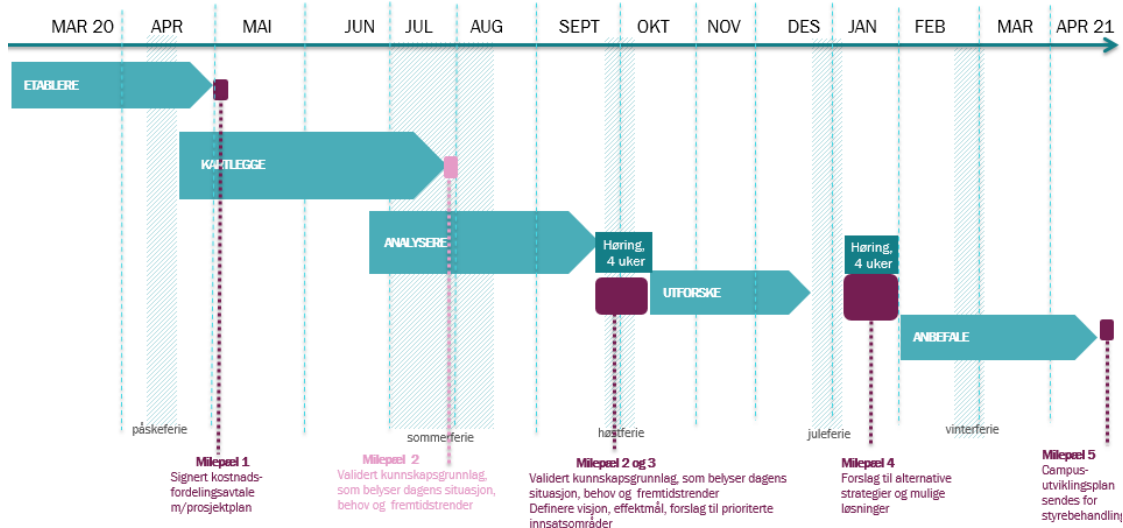
Interne timer er de timene fra egne ansatte som Nord universitet og Statsbygg stiller til disposisjon for å gjennomføre prosjektet, og er som vist i tabell under.

Interne timer Nord universitet	1600 timer
Interne timer Statsbygg:	1200 timer
Totalt timebudsjett	2800 timer

7 Fremdrift og varighet

Prosjektets oppstart er 1. mai 2020 og beregnes avsluttet 30.april 2021.

Overordnet plan med milepæler



Milepæler og forankring				
M1	M2	M3	M4	M5
Signert kostnadsfordelingsavtale foreligger.	Validert kunnskapsgrunnlag, som belyser dagens situasjon, behov og fremtidstrender.	Visjon, effektmål, gevinstrealiseringsplan og prioriterte innsatsområder godkjennes av styringsgruppen.	Presenteres og forankres i styringsgruppen.	Behandles i styringsgruppen før CUP presenteres og sendes på høringsrunde.
Styringsgruppen godkjenner felles prosjektplan m/budsjett, fremdrift, hovedutfordringer og mål med prosjektet. Innholdet i punkt 1 og 2 forankres i høgskole- eller universitetsstyret.	Behandling i styringsgruppen.	Gjennomføre en intern høring. Vurdere behov for ekstern høring		Høring av CUP internt i virksomheten og relevante eksterne aktører.
		Behandles /orienteres i høgskole- / universitetsstyret.		Behandling i styringsgruppen etter høringen. Behandling i universitetsstyret.

				Eventuell behandling av planen politisk i kommunen/fylket.
--	--	--	--	--

8 Kommunikasjon og dokumenthåndtering

8.1 Kommunikasjon

Definerte milepæler og delleveranser i prosessmodell for campusutviklingsplaner skal forankres med Nord universitet etter nærmere avtale. Bestillerne skal holdes løpende orientert om fremdrift og ressursbruk/kostnader i prosjektet og om eventuelle avvik.

Prosjektleder i Statsbygg har hovedansvar for å orientere prosjektansvarlig i Statsbygg og prosjekteier om forhold av vesentlig art som påvirker prosjektgjennomføringen og orientere prosjektdeltagere om rammer for prosjektet, krav til gjennomføring og ev endringer i fremdrift og bestillinger.

Prosjektleder fra Nord universitet har ansvar for å informere og koordinere internt hos Nord universitet.

8.2 Dokumenthåndtering

Det utarbeides referater fra alle interne og eksterne møter som omhandler beslutninger eller vesentlige forhold i prosjektet.

Bruke Teams (fra og med høsten 2020) for dokumentutveksling.

9 Anskaffelsesstrategi

Statsbygg vil bruke to rådgivere gjennom rammeavtale for plantjenester, for å sikre tilstrekkelig kapasitet til å utarbeide leveransene, og ekstern rådgiver gjennom rammeavtale for helhetlige tjenester.

Rådgiverne vil bli involvert i å beskrive alternative strategier og strategiske grep. De vil også involveres i analysefasen og beskrive mulige aktiviteter (intervjuer, workshops mv), og bidra i felles diskusjon om utkast til strategi (felles diskusjon) som utgangspunkt for mulighetsstudie (gir strategiske grep og mulige tiltak).

Beskrivelse av oppdraget, og valg av leverandører skjer på bakgrunn av prekvalifiserte leverandører.

Tilstandsvurdering er en planlagt anskaffelse v/Statsbygg-DMIDT3.

10 Suksessfaktorer og risiko

Følgende risikomomenter er identifisert for gjennomføring av prosjektet:

- Forskjellige forventninger til sluttresultatet, til hva en campusutviklingsplan er.
- Bestillerkompetansen strekker ikke til eller eksterne konsulenter forstår ikke bestillingen.
- Campusutviklingsplanen oppleves ikke som nyttig – blir liggende i en skuff.
- Forventninger hos studenter og ansatte ved universitet i Nord om mer nybygg.
- Mangel på fokus om byutvikling i retning campus hos Levanger kommune
- Mangel på samarbeid mellom fakultetene, og at de ikke ser synergieffekt i fag/studier og forskning som går på tvers av formelle fakultetsstruktur

Prosjektet har identifisert følgende kritiske suksessfaktorer for gjennomføringen:

Kritisk suksessfaktor	Prosjektets tiltak for å håndtere suksessfaktoren
Alle har samme forståelse av hva en campusutviklingsplan er fra tidlig i prosjektet.	Formidle at det er en strategisk plan – vil ikke presentere en løsning. Intern kommunikasjonsplan Nord universitet.
Felles bilde hos ledelse, ansatte, studenter og kommunen om hva campus Levanger skal være i framtiden	Legge til rette for modning underveis (fremdrift). God kvalitet på høringsrundene. Intern kommunikasjonsplan Nord universitet Medvirkningsplan Planlegging og gjennomføring av arbeidet med å definere visjon, effektmål og forslag til prioriterte innsatsområder.
Nyttig verktøy for kommende prosjekter.	Tydelige strategier og anbefalinger
Tid, det kommer flere studenter og ansatte snart	Viktig med helhet i planen slik at Nord gjøres i strand til å bygge stein på stein ettersom flere ansatte og studenter kommer til.
Eksterne konsulenter forstår ikke bestillingen	Dynamisk prosjektplan med rom for justering av kurs underveis i samhandling med eksterne konsulenter.
Aktivt kommunikasjonsarbeid i prosessen	Kommunikasjonsplan

11 Avslutning og sluttrapportering

Prosjektet avslutte i henhold til sjekkliste for gjennomføring av campusutviklingsplaner. Blant annet avholdes et evalueringsmøte med virksomheten.

Arkivsak-dok. 20/00682-5
Saksansvarlig Levi Gårseth-Nesbakk
Saksbehandler Fredrik Nesland Bokstap

Saksgang

HØRING NOU2020: 3 - NY LOV OM UNIVERSITETER OG HØYSKOLER

Forslag til vedtak:

- 1) Med utgangspunkt i saksfremlegget, presentasjonen og diskusjonen i styret utarbeides et høringssvar fra Nord universitet til forslaget til ny lov om universiteter og høyskoler.
- 2) Styreleder gis fullmakt til å godkjenne institusjonens høringssvar.

Sammendrag

Nord universitet har mottatt NOU2020: 3 – Ny lov om universiteter og høyskoler. Høringsfrist er 5. juni. Universitetet har lagt opp til en bred høringsprosess. Som ledd i høringsprosessen ønsker rektor også styrets innspill til universitetets høringssvar. I saksframstillingen gis en oversikt over viktige endringer og justeringer i forslaget til den nye loven, en nærmere beskrivelse av utvalgte tema av særlig interesse for styret, samt vurderinger av, og betraktninger rundt, enkelte tema i NOU'en.

Saksfremstilling

Innledning

Høringsfrist til NOU2020: 3 – Ny lov om universiteter og høyskoler, er forlenget fra 22. mai til 5. juni pga. koronasituasjonen. Høringsinstansene skal gi uttrykk for om de støtter lovforslaget slik det står eller ikke. I den grad de ikke gjør det, bes de komme med konkrete forslag til ordlyd.

Rektor har bedt om innspill fra alle fakultetene, de fem fellesadministrative enhetene, utdanningsutvalget og studentene innen 21.04.20. For å lette arbeidet for høringsinstansene har det blitt avholdt et informasjonsseminar i regi av prorektor for utdanning. Dette betyr at høringsinnspill fra ansatte og studenter ikke er grunnlag for dette saksfremlegget, men vil bli presentert i styremøtet før styrets diskusjon. På bakgrunn av presentasjonen i styret og styrets diskusjon må det lages et endelig høringssvar fra Nord universitet.

Vedlagt ligger høringsbrev fra Kunnskapsdepartementet. I denne ligger lenke til selve NOU'en. Lovforslag med merknader finnes på side 366 – 438 i NOU'en.

Saksfremlegget er delt i tre deler; 1) oversikt over hovedprinsippene i lovforslaget og foreslåtte endringer, 2) tema som er direkte relatert til styrets arbeid, og 3) vurdering av utvalgte andre tema i forslag til ny lov.

Generell oversikt over lovforslaget og foreslåtte endringer

Hovedtrekkene i dagens lov er søkt videreført, herunder prinsippet om akademisk frihet. Dette er bærende for lovforslaget og for virksomheten til universiteter og høyskoler. Se nærmere i lovforslaget § 2-4. Loven bygger ellers på de samme prinsippene om institusjonell autonomi og gratisprinsippet. Det er imidlertid skrevet inn en ny formålsparagraf. Den er ment å skape et tydeligere skille mellom hva som er universiteter og høyskoler sitt formål og hvilke oppgaver de har. Se nærmere i lovforslaget §§ 1-1 og 2-1.

Selve lovteksten er vesentlig endret både i struktur og oppbygging. Endringen i oppbygging er ment å gjøre loven mer brukervennlig. På enkelte områder har man valgt å lovfeste tema som i dag er forskriftsfestet (som for eksempel vilkårene i skikkethetsvurdering). På flere områder er det også ryddet i begrepsbruk (for eksempel i bestemmelsene om faglig godkjenning). Dette vurderes å være gode endringer.

Samtidig oppleves lovutkastet å være svært detaljert på en del områder, blant annet bestemmelsene om rapportering. En slik detaljrikdom vurderes som uhensiktsmessig i lov. I NOU'en er det drøftet myndighetenes samlede styring av sektoren. Ved siden av regelverk, nevnes blant annet akkrediterings-, finansierings- og kvalitetssikringssystemer som sentrale

momenter. Lovutvalget mener at den samlede styringen av sektoren bør bli noe mindre. Likevel er det foreslått å opprettholde gradsforskriften som styringsverktøy. Se nærmere i lovforslaget § 2-6. Det er også tatt inn en bestemmelse som sier at all instruksjon og pålegg fra myndighetenes side skal gjøres skriftlig, se lovforslaget § 3-1, 4. ledd.

Overordnet oversikt over andre viktige bestemmelser

- Styret skal fortsatt ha elleve medlemmer, se lovforslaget § 3-3.
- Det er presisert i loven at styremedlemmene er uavhengige i sin utøvelse av styrevervet, se lovforslaget § 3-1.
- Styret skal ha ekstern styreleder som utpekes av departementet, se lovforslaget § 3-3. Dette gjelder uavhengig av om institusjonen har ansatt eller valgt rektor.
- Departementet og styret oppnevner to eksterne medlemmer hver, se lovforslaget § 3-3.
- Ansatt rektor videreføres som hovedmodell, men styret kan bestemme at rektor skal velges, se lovforslaget 3-5.
- Det foreslås innført en plikt for styret til å utarbeide en egen styreinstruks for styrets arbeid, se lovforslaget 3-8.
- Det er foreslått innført en bestemmelse om lovlighetskontroll av styrets vedtak, se lovforslaget § 3-11.
- Det er foreslått lovfestet krav til at alle eksamensoppgaver skal gis på den målform studenten ønsker, se lovforslaget § 2-2.
- Generell studiekompetanse som generelt opptakskrav foreslås videreført, se lovforslaget § 6-1. Bestemmelsen i forskrift om opptak til høgre utdanning hvor det i dag gis adgang til å foreta særskilt vurdering av søkere med generell studiekompetanse foreslås tatt ut.
- Det foreslås innført en ny karakterskala; Utmerket / Bestått / Ikke bestått, i tillegg til de eksisterende A-F og Bestått / Ikke bestått, se lovforslaget § 8-7.
- Det foreslås innført et krav om to sensorer, hvorav minst en ekstern ved alle skriftlige eksamener med gradert karakter, ved studentenes selvstendige arbeid på lavere og høyere grads nivå, ved alle muntlige eller utøvende eksamener, samt ved vurdering av praksisstudier, se lovforslaget § 8-7. Dette er en betydelig endring fra det som i dag er kravet i loven.
- Den generelle sensurfristen endres fra tre uker til 15 virkedager, se lovforslaget § 8-7.
- Bestemmelsen om blind sensur tas ut, se lovforslaget § 8-11. Klagesensur skal foregå etter bestemmelsene i forvaltningsloven (åpen sensur), som gjør at klagesensorene får tilgang til opplysninger om opprinnelig karakter, eventuell begrunnelse, samt klagers begrunnelser.
- Bestemmelsen om «avvikssensur» (ny vurdering hvor det er minst to karakterers avvik mellom ordinær sensur og klagesensur) tas ut, da det antas at åpen sensur vil avhjelpe dette.
- Lovens bestemmelse om individuell klagerett ved gruppeeksamen videreføres, se lovforslaget § 8-10.
- Det foreslås innført et krav til påføring av antall benyttede eksamensforsøk på studentenes vitnemål, samt at siste karakter (ikke beste) blir stående på vitnemålet, se lovforslaget § 8-13.

- studentene gis ikke rett til å få filmet muntlig eller utøvende eksamen. Dette medfører at sensur fra slike eksamener ikke kan påklages. Vurderingen er gjort ut fra hensyn til personvern.
- Det foreslås ikke å lovfeste krav til mentorordning da effekten av en slik ordning ennå ikke er tilstrekkelig dokumentert.
- Justeringen i lovteksten skal styrke studentenes rett til å drive studentpolitisk arbeid og til å være representert i universitetets styre og utvalg, se lovforslaget kapittel 7.
- Læringsmiljøutvalget opprettholdes, men lovbestemmelsen om at utvalget rapporterer til styret tas ut. Forslaget til ny bestemmelse er mindre detaljert enn dagens bestemmelse slik at den enkelte institusjon i større grad kan bestemme organiseringen av utvalget, se lovforslaget § 7-8.
- Det gis adgang til å utestenge studenter på grunn av fusk med inntil 2 år, i motsetning til 2 semestre i dagens bestemmelse, se lovforslaget § 10-3.
- Bestemmelsene om ansettelse videreføres i stor grad og samles i ett kapittel, se lovforslaget kapittel 11. Det foreslås likevel en innskjerping i adgangen til ansettelse som postdoktor, se lovforslaget § 11-7.
- Det foreslås presisert at styret ikke kan instruere eller overprøve klagenemnda i enkeltsaker, se lovforslaget § 12-1. Dette innebærer en innskrenking av styrets myndighet, men anses bl.a. som nødvendig for å sikre en reell to-instans behandling av klager.
- Bestemmelsene om NOKUT og bestemmelsene om akkreditering videreføres i lovforslagets kapittel 14 og 15. Forholdet mellom NOKUT og eventuelle internasjonale akkrediteringsorganer berøres ikke.

Utvalgte bestemmelser direkte relatert til styrets arbeid:

Under følger en beskrivelse og vurdering av tema som direkte berører styrets arbeid.

Universitetets formål og oppgaver:

Lovforslaget skiller mye bedre mellom hva som skal være universiteter og høyskolars formål og hva som skal være deres oppgaver for å oppfylle formålet. Formålsbestemmelsen i lovforslaget er tydeligere på hva universiteter og høyskoler *skal være*, og ikke hva loven, slik den er i dag, skal legge til rette for at institusjonene *skal gjøre*. Dette gjør at formålet vil bli langt enklere å styre virksomheten etter. Det som etter dagens formålsbestemmelse er oppgitt som kjerneoppgaver, fremgår fortsatt av formålsbestemmelsen.

Nye elementer i formålsbestemmelsen er innføring av et verdigrunnlag og fokus på universitetet som bidragsyter til en bærekraftig utvikling. Verdigrunnlaget tilsvarer det man i dag finner i barnehageloven og opplæringsloven, slik at man får en rød tråd fra tidlig opplæring, til og med doktorgradsnivå.

Selv om den nye formålsbestemmelsen fremstår som god, skilles det ikke her mellom formålet til universiteter og formålet til høyskoler. Det gjør det heller ikke i bestemmelsen om universiteter og høyskolars oppgaver, til tross for at universitetene bl.a. har hatt et betydelig større forskningsansvar.

Det er verdt å merke seg at det i bestemmelsen om universitetets oppgaver, i enda større grad enn i dagens lov, er presisert at utdanningen som gis og forskningen som drives skal være på et «høyt internasjonalt nivå». Isolert sett er dette en positiv presisering og bidrar til

å stille forventninger til universitetets utførelse av sine kjerneoppgaver. Samtidig er selve begrepet «høyt internasjonalt nivå» vanskelig å få et skikkelig grep om, det er svært lite konkret og oppfatningen av nivå vil også kunne variere innenfor ulike fagtradisjoner. Begrepet er problematisert i NOU'en og lovutvalget er enig i at det ikke er opplagt hva som ligger i det. Utvalget oppfatter derfor begrepet mer som en ambisjon om hva institusjonene skal strekke seg etter, både hva angår forskning og utdanning, enn som et minimumskrav for hva som skal bedrives. Til dette kan det bemerkes at det har allerede vært mye debatt i UH-sektoren om dette, og verken KD eller NOKUT har så langt klargjort tilstrekkelig hvordan begrepsinnholdet skal forstås. Dette kan bli problematisk i den interne styringen av institusjonen, for styrets resultatoppfølging, så vel som i gjennomføringen og vektleggingen av dette i eksterne evalueringer av universitetet. Dette krever at begrepsinnholdet klargjøres.

Universitetet er likevel fornøyd med de endringene som er foreslått om institusjonenes formål, oppgaver og verdigrunnlag.

Prinsippet om akademisk frihet:

Prinsippet om akademisk frihet har vært et bærende prinsipp i dagens lov, og er videreført og presisert også i det nye lovforslaget. Den akademiske friheten er både på individ- og institusjonsnivå. På institusjonsnivå innebærer dette blant annet at institusjonene ikke kan gis pålegg eller instruksjoner om læreinholdet i undervisningen eller forskningen. Samtidig er ikke den akademiske friheten på institusjonsnivå absolutt da nasjonale rammeplaner fortsatt kan være styrende for innhold i utdanningene. På individnivå innebærer den akademiske friheten at den enkelte har frihet til å velge undervisningsmetode innenfor de rammer som universitetet har satt (studieplaner etc.), og rett til selv å velge forskningsemne og -metode innenfor de rammer som følger av ansettelsesforholdet.

Nytt i lovforslaget er at institusjonene ikke bare skal «fremme og verne om akademisk frihet», men også om «de ansatte som utøver denne». Det pekes på at man ser en økende tendens til at faglig ansatte som har benyttet seg av sin akademiske yringsfrihet, utsettes for krav om sanksjoner fra grupper eller enkeltpersoner som misliker ytringen. Den nye bestemmelsen innebærer at institusjonene har et særlig ansvar for å støtte sine ansatte i slike tilfeller, og ikke gi etter for press om sanksjoner på bakgrunn av ytringen alene. Det vurderes at en slik forsterkning av prinsippet om den akademiske friheten, er et hensiktsmessig middel for at den ansatte skal kunne utøve sine oppgaver i tråd med lovens intensjoner.

Universitetet er fornøyd med at prinsippene om akademisk frihet videreføres og presiseres ytterligere i lovforslaget.

Nasjonal styring av institusjonene:

Lovutvalget mener at den samlede styringen av sektoren bør bli noe mindre enn den er i dag. I den sammenheng er det viktig at det stilles krav til hvordan styringen skal skje, slik at det ikke skal være noe tvil om når styring / instruksjon / pålegg finner sted. For å sikre autonomi og etterprøvbar dokumentasjon på styring, foreslås det et krav om at slik instruksjon skal gjøres skriftlig.

I lovforslaget fremgår det i 15-2 at universiteter kan opprette egne studieprogram innenfor de rammer som følger av gradsforskriften. Gradsforskriften kan imidlertid sette betydelige grenser for hvilke utdanninger et universitet kan opprette når enkelte utdanninger er gitt beskyttede titler, og ikke bare som bachelor- eller masterutdanninger. Utvalgets flertall mener at gradsforskriften bidrar til styring på en hensiktsmessig måte gjennom å regulere det nasjonale behovet for forskjellige utdanninger, regionale kompetansebehov og hindrer uhensiktsmessig konkurranse mellom institusjonene. Utvalgets mindretall argumenterer med at forskriften utgjør et inngrep i et institusjonenes autonomi og kan gi skjevheter for rekruttering til arbeidslivet i enkelte regioner. I NOU'en argumenteres det for at institusjonene i stor grad rekrutterer studenter fra egen region. I tillegg vises det til at flere kandidater blir værende i sin region etter endt utdanning. Mindretallet vurderer gradsforskriften til ikke å være et hensiktsmessig verktøy for styring av bl.a. regionale kompetansebehov.

Universitetet støtter forslaget om å lovfeste krav til skriftlig styring fra myndighetene. Videre støtter universitetet flertallet i utvalget når det gjelder å opprettholde gradsforskriften.

Styret:

Dagens lovgivning har ekstern styreleder og ansatt rektor som hovedmodell. Som alternativ kan styret bestemme at rektor skal velges. Da trer også rektor inn som styreleder, samt at en administrerende direktør ansettes med det øverste ansvaret for den samlede administrative virksomheten ved institusjonen. En valgt rektor har gjennom loven også visse fullmakter til å fatte vedtak på vegne av styret, noe en ansatt rektor ikke har. Den gjeldende loven har dermed to ledelsesmodeller med vesentlige forskjeller.

Av det nye lovforslaget fremgår det at styreleder skal utpekes av departementet, blant de eksterne medlemmene av styret – uavhengig av om rektor er ansatt eller valgt. Dette kravet har etter publiseringen av lovforslaget blitt betydelig debattert i sektoren. Som bakgrunn for forslaget argumenterer flertallet i utvalget for at en slik ordning vil skape et tydeligere skille mellom styrelederrollen og rektorrollen, noe som vil styrke den totale ledelsen ved institusjonen. Styrelederen skal lede styremøtene og sikre at styret fungerer godt som et strategisk organ, og at styret involverer seg i gjennomføringen av institusjonens strategi og utvikling. Rektor vil være den øverste daglige lederen ved institusjonen, og ha et samlet og helhetlig ansvar for både den faglige og den administrative delen av virksomheten. Dette innebærer at rektor vil ha samme rolle, ansvar og fullmakter, uavhengig av om han eller hun er valgt eller ansatt. Dagens ordning med ansettelse av administrerende direktør når rektor er valgt, faller dermed også bort.

Utvalgets mindretall peker på at utgangspunktet for valg av ledelsesmodell må være å finne den ordningen som best støtter opp under samfunnsoppdraget til institusjonene, og valg av modell må kunne tilpasses de øvrige rammebetingelsene den enkelte institusjon har. Mindretallet ønsker i utgangspunktet en hovedmodell med valgt rektor som styreleder, men bemerker at det er en fordel om loven åpner opp for to ledelsesmodeller med vesensforskjeller, slik dagens lov har.

Universitetet mener at modellen med tilsatt rektor og ekstern styreleder bør være gjeldende for hele sektoren.

Lovlighetskontroll:

I lovforslaget fremgår det et forslag om at styremedlemmer kan fremme krav om lovlighetskontroll av styrets vedtak. Krav om lovlighetskontroll av enkeltavgjørelser må fremmes av minst tre av styrets medlemmer. Hvis styret opprettholder sin avgjørelse, oversendes saken til departementet. Et krav om lovlighetskontroll skal begrenses til en vurdering av om vedtaket innholdsmessig er lovlig, om styret har myndighet til å fatte et slikt vedtak, eller om vedtak er blitt til på lovlig måte. Bestemmelsen skal ikke benyttes på styrets skjønnsutøvelse. Det vurderes til at en slik adgang til lovlighetskontroll er fornuftig, og et naturlig supplement til den omgjøringsmyndigheten departementet har når styret fatter enkeltvedtak.

Universitetet støtter forslaget til bestemmelse om lovlighetskontroll.

Vurdering av enkelte andre tema:

Under følger en foreløpig vurdering av enkelte andre tema i lovforslaget.

Særskilt vurdering av søkere med generell studiekompetanse: Det er i dagens bestemmelser åpnet opp for at universitetet kan gjøre særskilte vurderinger av søkere som har generell studiekompetanse. Hensikten med bestemmelsen er å ivareta søkere som ikke har hatt mulighet til å vise sine egentlige ferdigheter i løpet av videregående opplæring. Denne bestemmelsen foreslås tatt ut. Det er naturlig å støtte dette forslaget. Det er skolens ansvar å sørge for at elevene mottar riktig tilrettelegging, både for å kunne fullføre sin videregående utdanning og for å kunne prestere så likt som mulig som andre elever uten samme utfordringer.

Sensurfrist og frist for begrunnelse: Gjennom arbeidet med høringen så langt oppleves det å være betydelig støtte til at den generelle sensurfristen foreslås endret fra tre uker til 15 virkedager, for å ta høyde for hellig- og høytidsdager i sensurperioden. Dette var også noe Nord universitet spilte inn i innspillrunden til NOU'en. Samtidig registreres det at lovforslaget ikke følger dette opp når det gjelder fristene for å gi begrunnelse for sensurvedtak, hvor fristen fortsatt er to uker. Dette er inkonsistent ettersom de samme hensyn som for å endre sensurtid gjør seg gjeldende for tidsrammen for begrunnelse. En to ukers frist bør derfor formuleres som 10 virkedager, ikke to kalenderuker. Videre er kravet til sensor for å gi begrunnelse skjerpet ved at begrunnelse *skal* gis innen to uker, og ikke «normalt» innen to uker slik dagens bestemmelse er. Sammenlignet med bestemmelsen om sensur over, fremstår innskjerpingen av kravet til å gi begrunnelse som lite skjønnsomt. Problemstillingen er krevende tilknyttet ferieavvikling, særlig sommerferie. Mange ansatte fullfører sensur og drar på sommerferie. En uke ut i ferien dukker krav om begrunnelse opp. Enten får de ikke gjennomføre en fri ferie (med frakobling fra jobb), eller så blir de forsinket. Dette har ingen praktisk løsning som er rimelig med hensyn til fagfolks ferieavvikling når fristen er så kort som to uker. Enda verre er det når bestemmelsen innskjerpes. Dette var veldig vanskelig å overholde i utgangspunktet. Forslaget til innskjerping er urealistisk og bør helt klart ikke innføres.

Ekstern sensur: Det er også problematisert hvorvidt et krav til ekstern sensur ved alle skriftlige eksamener er hensiktsmessig, da dette blant annet medfører en markant økning i sensorutgifter for institusjonene, hvilket kan medføre en dreining av ressursbruk fra undervisning til vurdering. I tillegg vil mer tid måtte brukes på å finne eksterne sensorer, og

kvalitetssikre denne informasjonen. Dette gir insentiver til å legge opp til andre måter å gjennomføre vurdering på, for å slippe slike merkostnader. På denne måten kan økte merkostnader til ekstern sensur også kunne bli sett på som et hinder for å ta i bruk en enda større variasjon i, og kombinasjon av, eksamensformer, som for eksempel underveisvurderinger. Risikoen er følgelig at lovforslaget kan resultere i en dreining mot kun avsluttende eksamener, slik det var mer vanlig tidligere.

Klagesensur: Kravet om såkalt «blind» klagesensur skapte debatt når det ble innført, og har heller ikke medført høyere kvalitet i klagebehandlingen. Å gå tilbake til «åpen» sensur vil trolig gi høyere kvalitet i klagebehandlingen og bedre rettssikkerhet for studentene. Forslaget bør derfor støttes.

Det bør imidlertid vurderes å følge opp universitetets innspill til NOU'en om at klagerett til gruppeeksamener ikke skal være individuell. Det legges til grunn at når klageretten er individuell, så skal sensur etter klage kun gjøres gjeldende for den som har klaget. Selv om det er en fornuftig forståelse at en individuell klagerett også innebærer en rett til å la være å klage, vil en individuell klagerett innebære at samme produkt vil ha ulikt karakteruttrykk, også i tilfeller hvor den enkeltes bidrag ikke kan identifiseres. Det er derfor grunn til å stille spørsmålet om klageretten til slike eksamener heller skal være kollektiv slik at en klage må fremmes av alle gruppas medlemmer for å bli tatt til behandling, hvorpå en eventuell justering av vurderingen gjør gjeldende overfor alle medlemmer i gruppen.

Vitnemål: Forslaget om at antall eksamensforsøk i et emne skal påføres vitnemålet, samt at siste karakter skal være tellende, er ny. De fleste institusjoner i dag, inkludert Nord, praktiserer at beste karakter teller. Det anføres i NOU at påføring av antall eksamensforsøk vil kunne være en hensiktsmessig måte å redusere frivillig gjentak av beståtte eksamener og heller rette fokus mot gjennomstrømning. Det hevdes også at dette vil kunne være et virkemiddel for å hindre uheldig karakterpress. Mot dette kan det hevdes at det utgjør en inngrep i enkeltstudenter studier da nødvendigheten av gjentak kan være sammensatt, og kan ved påføring på vitnemålet for eksempel kunne medføre uønsket problematisering i jobbintervjuer. Selv om forslaget kan ha en del positive effekter, er det ikke et uproblematisk forslag.

Utestengelsesperiode ved fusk: Muligheten til å ilegge lengre utestengelsesperiode på grunn av fusk bør støttes. Dagens bestemmelse gir liten mulighet til å skille ut grovere tilfeller av fusk, uavhengig av utvist skyld.

Læringsmiljøutvalget: Bestemmelsen i dagens lov om organisering av læringsmiljøutvalget er svært detaljert. I det nye forslaget opprettholdes kravet til at institusjonene skal ha et læringsmiljøutvalg, men bestemmelsen er mye mindre detaljert og lar det være opp til den enkelte institusjon å avgjøre hvordan utvalget skal organiseres. Dette er begrunnet blant annet i den nye strukturen i sektoren med flercampus og større avstander. Det er åpnet opp for at institusjonene kan ha flere (under-)læringsmiljøutvalg. Det vurderes å være naturlig å støtte forslaget til ny bestemmelse.

Mentorordning: Universitetene er i dag pålagt av departementet å etablere mentorordninger. Innholdet i og organiseringen av disse ordningene er det imidlertid i stor

grad opp til institusjonene selv å utarbeide. Dette vil kunne gi ulik effekt fra institusjon til institusjon. Når lovutvalget har kommet frem til at det ennå ikke er grunnlag for å lovfeste en rett til mentorordning er dette begrunnet i at man vet for lite om effekten ordningen gir. Det påpekes at siden en mentorordning vil medføre økte kostnader bør lovendring ikke finne sted før man er trygg på at gevinsten er større enn kostnadene. Dagens situasjon gir derfor lite forutsigbart for institusjonene til å vite hvor mye som skal investeres i slike ordninger, særlig når det ikke medfølger noen ekstra finansiering.

Karakterskala: Når det gjelder innføring av ny karakterskala, så er det i utgangspunktet positivt. Det er likevel stilt spørsmål ved hvordan dette skal omregnes internasjonalt, og hvilken uttelling det skal ha i forbindelse med opptak til annen utdanning.

Målform ved eksamen: Et lovforslag om krav til at alle eksamensoppgaver skal gis på den målform studenten ønsker, gir flere utfordringer. Selv om statlige institusjoner i dag forpliktes på noenlunde samme måte gjennom forskrift om målform i eksamensoppgåver, har dagens regelverk flere unntaksbestemmelser som lovforslaget her ikke har. For større oppgavesett vil utarbeidelsen medføre økte kostnader og harmonerer også dårlig med kravene til avbyråkratisering av sektoren. Selv om forslaget isolert sett er ment å være studentvennlig vil et slikt krav også kunne redusere kvaliteten i oppgavesettet, på grunn av feil oversettelse mellom ulike målformer. Samlet sett kan dette være mer skadelidende for studentene enn å ikke kunne få velge selv på hvilken målform oppgaveteksten skal være formulert. Et slikt forslag bør derfor ikke støttes.

Postdoktorstillinger: De fleste bestemmelsene om ansettelser er foreslått videreført i forslaget til ny lov. Det er likevel foreslått en innskjerping ved ansettelse i stilling som postdoktor. I henhold til lovforslaget er det ikke adgang til å gi ansettelse i mer enn én periode som postdoktor. Utvalget argumenterer med at postdoktorstillingen har som funksjon å sikre den ansatte mulighet til å kvalifisere seg til en fast undervisnings- og forskerstilling og at flere påfølgende postdoktorperioder ikke støtter opp om denne intensjonen. Dette vil medføre en endring av dagens praksis og ha betydning for hvordan universitetet skal rekruttere og kvalifisere personale i fremtiden. Spesielt fratas institusjonene muligheten til å satse målrettet på forskning for særskilt dyktige forskningstalenter.

Forholdet til internasjonale akkrediteringsorgan: Både i dagens lovverk og i lovforslaget har NOKUT ansvar for å utarbeide og gjennomføre akkreditering og tilsyn av høyere utdanning. Det kommer blant frem gjennom bestemmelsen om virkeområde hvor akkreditering av NOKUT er sentralt. NOKUT skal bygge sine kriterier på internasjonale standarder. Innenfor enkelte fagområder, for eksempel økonomi, er det etablert internasjonale akkrediteringsorganer for utdanning. I internasjonal sammenheng vil det kunne være viktig å være akkreditert etter disse standardene. Forholdet mellom slike internasjonale organer og NOKUT er i liten grad problematisert og er noe som bør løftes mer eksplisitt inn i loven.

Vedlegg:

Høringsbrev – NOU2020: 3 – Lov om universiteter og høyskoler



Ifølge liste

Deres ref

Vår ref

Dato

20/1090-1

18. februar 2020

Høring NOU 2020: 3 Ny lov om universiteter og høyskoler

Vi viser til utredningen NOU 2020: 3 *Ny lov om universiteter og høyskoler* som ble avgitt 13. februar 2020. Utredningen er publisert på regjeringens hjemmesider: [NOU 2020: 3](#). Vi sender med dette utredningen på alminnelig høring.

Utredningen er avgitt av et utvalg som har foreslått ny lov om universiteter og høyskoler. Departementet vil vurdere utvalgets forslag og høringsuttalelsene, og tar sikte på at regjeringen kan fremme forslag til ny universitets- og høyskolelov våren 2021. Departementet vil se arbeidet med ny lov i sammenheng med stortingsmeldingen om styringen av universitets- og høyskolesektoren og innspill til denne.

Vi ønsker at høringsuttalelsene struktureres i tråd med utvalgets forslag til ny lov. Vi ønsker også at høringsinstanser som ikke deler utvalgets vurderinger, kommer med konkrete forslag til lovtekst.

Alle som ønsker det, kan gi høringsuttalelse ved bruk av den digitale løsningen på regjeringens hjemmesider: www.regjeringen.no/id2690685. Høringsuttalelsene er offentlige og vil bli publisert på regjeringens hjemmesider.

Vi ber om høringsuttalelser innen 22. mai 2020.

Med hilsen

Lars Vasbotten (e.f.)
avdelingsdirektør

Erling H. Dietrichson
fagdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Postadresse
Postboks 8119 Dep
0032 Oslo
postmottak@kd.dep.no

Kontoradresse
Kirkeg. 18
www.kd.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
872 417 842

Avdeling

Saksbehandler
Erling H.
Dietrichson
22 24 75 53

Arkivsak-dok.	20/00701-2
Saksansvarlig	Arne Brinchmann
Saksbehandler	Bjarte Toftaker

Saksgang

INNSPILL TIL STORTINGSMELDING OM GOD STYRING AV STATLIG STYRING AV UH-SEKTOREN

Forslag til vedtak:

1. Rektor bes utarbeide innspill til «Stortingsmelding om styringspolitikk for statlige universiteter og høyskoler» basert på saksfremlegget og diskusjonen i styremøtet.
2. Styreleder gis fullmakt til å godkjenne innspillet som sendes departementet.

Saksfremlegg

Bakgrunn

Kunnskapsdepartementet har i brev datert 20.februar 2020 bedt om innspill til en kommende stortingsmelding om god styring av statlige universiteter og høyskoler. Regjeringen ønsker gjennom stortingsmeldingen å sikre en helhetlig styringspolitikk som skal sette rammer for utviklingen av høyere utdanning og forskning de neste 20 årene.

Departementets brev til universitet ligger vedlagt saken. Det er også opprettet en egen nettside i forbindelse med utarbeiding av meldingen:

<https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/innsikt/stortingsmelding-om-styringspolitikk-for-statlige-universiteter-og-hoyskoler/id2690891/>

På denne nettsiden vil alle innspill som er kommet inn, legges ut. Departementet har i forkant av meldingen bedt om innspill fra utvalgte personer med erfaring fra universitets- og høyskolesektoren. Disse er lagt ut på nettsiden.

Hovedspørsmålet Kunnskapsdepartementet stiller, er hva som er et godt system for styring av universiteter og høyskoler, og hvilke endringer og tiltak som kan bidra til dette?

Fristen for å gi innspill til departementet var opprinnelig satt til 22.mai, men er senere blitt forlenget til 5.juni som følge av koronapandemien. Den 21. april deltok rektor og noen av medlemmene fra styret i et innspillsmøte med KD, og innspillene fra dette møtet har dannet grunnlaget for saksfremlegget.

Kunnskapsdepartementet har listet opp flere problemstillinger de ønsker at institusjonene skal kommentere. Problemstillingene er listet opp tematisk med noen underspørsmål, og det er opp til institusjonene selv hvor mange av disse det gis innspill på.

Drøfting

En godt system for styring av universitetene og høyskolene må utformes slik at sektoren samlet sett blir bedre i stand til å realisere sine overordnede mål. I sitt innspill vil Nord universitet ta utgangspunkt i sin posisjon og sine utfordringer i et landskap av universiteter og høyskoler som har gjennomgått store endringer de siste årene som følge av den nasjonale strukturreformen. Målet er å bidra til en styring som legger forholdene best mulig til rette for at Nord universitet skal kunne realisere sitt samfunnsoppdrag.

Universitetene hører inn under Kunnskapsdepartementets ansvarsområde, men samtidig er UH-sektoren samlet sett et viktig redskap for måloppnåelsen innenfor en rekke ulike sektorer. Dette krever tett samarbeid mellom ulike deler av statsforvaltningen om ønsket utvikling av UH-institusjonene. Det er viktig at eierstyringen sikrer sektorovergripende måloppnåelse, og at statsforvaltningen i større grad enn i dag er samkjørt i sine forventninger til universitetene.

Nedenfor presenteres et forslag til hva Nord universitet bør vektlegge i sitt innspill til hvert av punktene departementet ber oss kommentere.

Dimensjonering, kapasitet og kompetanse

Regjeringen har som uttalt mål, gjengitt i tildelingsbrevet, at den ønsker «å utvikle Norge som kunnskapsnasjon», og at den vil legge til rette for at «den enkelte får utvikle sin

kompetanse, slik at kompetansen er tilpasset endrede behov i arbeidslivet fremover». Verdiskapingen skjer i hele landet, og for å nå regjeringens målsettinger er det viktig å ta hele landet i bruk. Utvikling og innovasjon krever et sterkt og godt samspill mellom det regionale næringslivet og de regionale kompetanse- og forskningsmiljøene.

Det er godt dokumentert at et flertall av søkerne til høyere utdanning søker seg til det universitetet som geografisk sett ligger nærmest, og at de ferdige kandidatene i stor grad blir værende i den regionen hvor de har tatt sin utdanning. Dermed blir en hensiktsmessig fordeling av ressursene mellom de ulike institusjonene og riktig dimensjonering av kapasiteten i sektoren en nøkkel for å heve kompetansen i hele landet og øke den totale verdiskapingen.

UH-sektoren må brukes strategisk som virkemiddel for å fremme utvikling i hele landet. Dette krever at dimensjoneringen av kapasitet og oppbygging av kompetanse bør styres politisk. Dette vil også gjøre det mulig med styring som ivaretar tverrsektorielle behov.

I dimensjoneringen av kapasitet og bygging av kompetanse bør følgende styringsmekanismer legges til grunn:

- Eierstyringen bør i størst mulig grad være underlagt politisk styring og ivaretas av departementet.
- Dagens rammestyring bør videreføres med forutsigbar og langsiktig finansiering.
- Måltall for utdanningene bør opprettholdes og videreutvikles som styringsparameter. Dette sikrer forutsigbarhet for institusjonene samtidig som det styrer utviklingen av kompetanse i samfunnet i tråd med overordnede mål definert av eierdepartementet.

Finansering

Å bygge robuste forsknings- og undervisningsmiljøer innen høyere utdanning krever lang tidshorisont og systematisk og målrettet satsing på kompetansebygging. For å lykkes med dette er institusjonene avhengig av langsiktige og forutsigbare finansieringsløsninger.

Det har over tid vært en debatt i sektoren om skjevhet i finansieringen mellom de fire, eldste universitetene og de nye universitetene som har vokst frem på 2000-tallet. De eldste universitetene har en bedre finansiering enn de nye universitetene, og det bør i innspillet legges til grunn at alle universitetene bør gis samme forutsetninger. Fusjoner i sektoren har endret universitetslandskapet og institusjonenes regionale ansvar i betydelig grad uten at dette gjenspeiles i finansieringen av institusjonene.

Flere direktorater har vokst frem, og universitetet må i stor grad forholde seg til flere finansieringskilder. Det er ikke ønskelig med en utvikling hvor en større del av eierstyringen overlates til direktoratene. Direktoratene bør i større grad ha en rådgivende funksjon for departementet.

De etablerte konkurransearenaene på forskningsområdet fungerer etter hensikten og har medført en økt satsning på forskning internt i organisasjonen. Det vurderes imidlertid ikke som hensiktsmessig med en innføring av tilsvarende løsninger på utdanningsområdet. Totalt sett er det ikke ønskelig at en øker den innsatsstyrte finansieringens relative andel av finansieringen, og at det etableres flere konkurransearenaer. Man bør heller ha fokus på å

sikre langsiktig og forutsigbar finansiering for institusjonene på en måte som muliggjør en målrettet oppbygging av kompetansemiljø og utdanningstilbud.

Det foreslås at universitetets innspill bygger på følgende punkter:

- Departementet må ta den faktiske eierstyringen og ikke delegere en større del av dette ansvaret til direktoratene. Dette må gjøres gjennom overordnet rammestyring på en måte som ikke svekker institusjonenes autonomi.
- Forutsigbarhet og langsiktighet må sikres gjennom basis- og resultattildeling fra eier. Basisandelen av finansieringen bør relativt sett ikke være mindre enn i dag.
- Alle institusjoner må gis like forutsetninger for å levere kvalitet i sine utdanninger og må stilles de samme kravene. Universitetslandskapet er endret, og dette må avspeile seg i finansieringsmodellen. Finansieringsmodellen må sikre at en kan ha solide kompetansemiljøer ved alle universitetene.

Styring av profesjonsutdanninger

Behovet for kvalifisert personell vil over tid variere mellom de ulike profesjonene, og de siste årene har det i særlig grad vært mangel på kvalifiserte lærere og sykepleiere.

Profesjonsutdanninger er en sentral og viktig del av Nord universitets virksomhet.

Universitetet er spredt over et stort geografisk område i deler av landet som har et lavt utdanningsnivå sammenlignet med andre regioner. Det vil være avgjørende for universitet at en har stabile kompetansemiljøer som kan tilby utdanninger med høy kvalitet i hele universitetets virkeområde.

Det foreslås at universitetets innspill bygger på følgende punkter:

- Styring og finansiering må sikre at de største profesjonsutdanningene kan tilbys i alle regioner.
- Kandidatmåltall må opprettholdes som styringsmekanisme, og finansieringen av nødvendige fagmiljø må avstemmes med måltallene.
- Rammeplanstyring er et nødvendig verktøy for nasjonal styring av utdanningskvaliteten i profesjonsutdanningene. Noen av prosessene med å utvikle nye rammeplaner har imidlertid tatt for lang tid, og har ikke bidratt til nødvendig utvikling. Det er viktig at det gis rom for utvikling av noe større grad av institusjonelt særpreg innen rammen av rammeplanstyringen. Dette vil totalt sett kunne gi økt faglig mangfold nasjonalt.

Mangfoldig sektor

For å sikre mangfold i sektoren må eier ha et aktivt forhold til hvordan arbeidsdeling og samarbeid skal være i sektoren, og til hvordan de ulike universitetene skal utvikle seg i det nasjonale og internasjonale universitetslandskapet. For Nord universitet har utviklingsavtalen vært et godt verktøy for dialog med eier, og det vil være en styrke for sektoren som helhet om slike avtaler institusjonaliseres og videreutvikles som aktive verktøy for eierstyring.

En viktig forutsetning for mangfold i sektoren basert på en god arbeidsdeling mellom institusjonene er en rettferdig og likeverdig grunnfinansiering. Dette vil skape bedre

betingelser for samarbeid, og legge til rette for likeverdig deltagelse på de etablerte konkurransearenaene.

Det foreslås at Nord universitets innspill vektlegger følgende:

- Departementet bør i sin eierstyring legge større vekt på utviklingsavtalene, og disse bør utformes slik at universitetene i sum utvikler seg slik at det samlede nasjonale behovet dekkes på en god måte. Dette kan sikre en bedre samordning av institusjonene i forhold til hvilke behov som samlet sett skal dekkes, jfr. forslag i NOU 2020.
- En likeverdig finansiering av institusjonene vil skape bedre betingelser for samarbeid og konkurranse i sektoren på en måte som kan bidra til større mangfold.

Direktoratenes rolle i styringen

Nord universitets eier er Staten ved Kunnskapsdepartementet, men det er likevel mange direktorater som på dyptgripende måter har innvirkning på driften og utviklingen av universitet. Dermed er det mange instanser og aktører som indirekte har styrings -og instruksjonsmyndighet ovenfor universitet. Det vil være en fordel om mer styring ble utøvd direkte gjennom departementet; både gjennom oppfølging og ulike typer bevilgninger og tildelinger.

Det foreslås at det gis innspill basert på følgende punkter:

- Antallet direktorater bør reduseres.
- Direktoratenes styringsrett og instruksjonsmyndighet bør reduseres, og disse bør i større grad gis en rådgivende rolle til departementet og institusjonene.

Øvrige forhold

Universitetet er også bedt om å trekke fram et par forhold ved dagens styringssystem som ikke fungerer, og eventuelt peke på hva som kan gjøres. Dersom det er ordninger som fungerer godt, og som det er særlig viktig å bevare, kan dette også trekkes frem.

De fleste innspillene fra Nord som kunne sortert under dette punktet, er allerede omtalt ovenfor, og her er det primært ett forhold vi ønsker å trekke frem:

Målene knyttet til etter- og videreutdanning - livslang læring - må bli en integrert del av sektorens incentivstruktur. Dette området må få en plass i finansieringssystemet slik at sektoren på en mer målrettet måte enn i dag kan bidra med kompetanse til samfunnet. EVU-innsatsen bør på overordnet nivå styres politisk slik at tverrsektorielle og regionale behov ivaretas.

Videre prosess

Basert på diskusjonen i styremøtet vil det arbeides videre med innspillet til departementet. Det foreslås at styreleder gis fullmakt fra styret til å godkjenne institusjonens innspill før det oversendes departementet.

Vedlegg: Brev fra KD datert 20.02.2020



Ifølge liste

Deres ref

Vår ref

Dato

20/869

20.2.2020

INVITASJON TIL Å KOMME MED INNSPILL TIL GOD STYRING AV STATLIGE UNIVERSITETER OG HØYSKOLER

Regjeringen har besluttet at det skal utarbeides en stortingsmelding om styringspolitikk for statlige universiteter og høyskoler. Meldingen skal etter planen legges fram våren 2021. Regjeringen ønsker å sikre en helhetlig styringspolitikk som skal sette rammer for utviklingen av høyere utdanning og forskning de neste 20 årene. For å få en bred og åpen debatt med ulike innfallsvinkler ønsker jeg innspill til meldingen.

Begrepet styring skal i denne sammenhengen tolkes vidt og omfatter alt som gjøres for å følge opp, påvirke eller vurdere aktivitetene og resultatene til universiteter og høyskoler. I styringen inngår regelverk, mål- og resultatstyring, styringsdialog, herunder tildelingsbrev og etatsstyringsmøter, organisering og finansiering, inkludert finansieringssystemet og konkurransearenaene. Det legges til grunn at lærestedene skal beholde nåværende tilknytningsform til staten.

Et styringssystem som sikrer viktige samfunnsbehov

Styringssystemet skal på best mulig måte legge til rette for universitetenes og høyskolenes faglige og strategiske utvikling. Styringssystemet må også sikre samfunnets behov for kapasitet og kompetanse nasjonalt og regionalt, utdanning og forskning av høy kvalitet og relevans, et nasjonalt system for utdanning, samt studenters og ansattes rettigheter.

Gitt disse behovene ønsker jeg innspill til meldingen på hva som er et godt system for styring av universiteter og høyskoler og hvilke endringer og tiltak som kan bidra til dette. I tillegg er det under listet opp flere aktuelle problemstillinger. Dere velger selv hvilke og hvor mange av disse dere også ønsker å gi innspill på.

- **Dimensjonering, kapasitet og kompetanse:** Hvordan bør dimensjoneringen av høyere utdanning styres for å sikre tilstrekkelig kapasitet og kompetanse for regionene

Postadresse
Postboks 8119 Dep
0032 Oslo
postmottak@kd.dep.no

Kontoradresse
Kirkeg. 18
<http://www.kd.dep.no/>

Telefon*
22 24 90 90*
Org no.
872 417 842

Eierskapsavdelingen

Saksbehandler
Ingvild Marheim
Larsen/Steinar
Johannessen

og framtidens arbeidsliv? Hvilken rolle bør departementet ha i dimensjoneringen av kapasitet og hvilket ansvar bør gis til universiteter og høyskoler? Hvordan styre etter- og videreutdanning?

- **Finansering:** Hvordan innrette konkurransearenaer og finansieringssystemet for universiteter og høyskoler for å sikre forskning og utdanning av god kvalitet i hele landet?
- **Styring av profesjonsutdanninger:** Hvordan bør ulike typer utdanninger styres for å sikre et nasjonalt system og kandidater med rett kompetanse?
- **Mangfoldig sektor:** Hva slags rolle bør offentlige myndigheter ha og hvilke virkemidler bør brukes for å sikre en mangfoldig universitets- og høyskolesektor?
- **Direktoratenes rolle i styring:** Hva slags rolle bør direktorater under Kunnskapsdepartementet spille i styringen av UH-sektoren, f.eks. i styringen av kapasitet og kompetanse, dimensjonering og profesjonsutdanninger?
- Trekk gjerne fram et par forhold ved dagens styringssystem som ikke fungerer og hvordan dette kan forbedres, evt. noe som er særlig viktig å bevare.

Det er også mulig å komme med innspill som ikke er dekket av de temaene nevnt over. Vi ønsker at innspillene sendes Kunnskapsdepartementet, postmottak@kd.dep.no, innen 22. mai. Svarene bør ikke overstige 10-15 sider.

Forut for denne brede innspillsrunden har et knippe personer i sektoren blitt utfordret til å komme med forslag til hva som er et godt styringssystem. [Disse bidragene er allerede offentliggjort og finnes her](#). Dere må gjerne kommentere forslag i disse innspillene. Enkelt personer ved universitetene og høyskolene vil også få mulighet til å komme med innspill. Alle innspill vil offentliggjøres på [meldingsprosjektets nettside](#).

Høring av NOU om ny universitets- og høyskolelov

Denne invitasjonen til innspill løper parallelt med høringen av NOU om ny universitets- og høyskolelov. Kunnskapsdepartementet vil vurdere forslaget til ny UH-lov og stortingsmeldingen i sammenheng.

Vennlig hilsen

Henrik Asheim

Vedlegg: Liste over mottakere

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Arkivsak-dok. 20/01074-1
Saksansvarlig Arne Brinchmann
Saksbehandler Runar Michaelsen

Saksgang

UTLYSNING AV ÅREMÅLSSTILLING SOM PROREKTOR FORSKNING OG UTVIKLING

Forslag til vedtak:

1. Styret oppretter et innstillingsutvalg som skal utarbeide innstilling i forbindelse med tilsetting av prorektor for forskning og utvikling fra 01.01.2021. Innstillingsutvalget har fem medlemmer og skal bestå av:
 - Rektor
 - En arbeidsgiverrepresentant utpekt av rektor
 - En studentrepresentant utpekt av studentene
 - To medlemmer fra de ansatte utpekt av tjenestemannsorganisasjonene i fellesskap.
2. Styret ber innstillingsutvalget legge frem innstilling til tilsetting av prorektorer senest i styremøtet 18. september.

Saksframstilling

Bakgrunn

Sittende prorektor forskning og utvikling fratrer sin åremålsstilling i henhold til åremålets lengde 31.12.2020, og det er dermed nødvendig å starte prosessen med rekruttering av prorektor for neste åremålsperiode fra 01.01.2021.

Det er viktig å komme tidlig i gang med rekrutteringsprosessen slik at ansettelse i stillingen kan foretas av styret høsten 2020 i god tid før inneværende åremålsperiode utløper.

I denne saken gjøres det nærmere rede for anbefalt rekrutteringsprosedyre og det gis forslag til sammensetning av innstillingsutvalget.

Drøfting

Kvalifikasjonskrav

Prorektor for forskning og utvikling rapporterer til rektor og utøver innen sine respektive ansvarsområder oppgaver på rektors vegne. Ansvar og oppgaver fastsettes gjennom delegasjon fra rektor. Prorektoren skal ha linjeansvar for forskningsadministrasjonen og biblioteket. Dette innebærer at stillingen som prorektor ikke bare blir en strategisk lederfunksjon, men også en operativ lederfunksjon med faglig og personalmessig oppfølgingsansvar.

Ved utlysning av prorektorstillingen er det viktig at det stilles kvalifikasjonskrav til søkerne som gjenspeiler innholdet og ansvaret som tilligger stillingen. Det skal stilles krav til dokumenterte lederegenskaper og kjennskap til forvaltningsarbeid, samtidig som det skal kreves høy vitenskapelig kompetanse som gir legitimitet både internt og eksternt. Det foreslås at det stilles krav om professorkompetanse i utlysningen.

Vedlagt ligger forslag til utlysningstekst.

Utlysning av prorektorstillingen

Prorektor ansettes normalt på åremål i henhold til universitets- og høyskoleloven (heretter omtalt som uhl) § 6-4 (1) bokstav c. Åremålsperioden skal være fire år. Det er ikke anledning til at samme person kan inneha en dekastilling etter åremålsbestemmelsene i § 6-4 i en sammenhengende periode på mer enn åtte år, jf. bestemmelsens annet ledd.

Ansettelsesprosessen må sikre at prorektor har faglig og ledelsesmessig legitimitet, og at studentene og de ansatte blir hørt. Det er utarbeidet en utlysningstekst som beskriver prorektorens overordnede arbeidsoppgaver og ansvar.

Oppnevning og sammensetning av innstillingsutvalget

Det anbefales at styret gjennom vedtak oppretter et innstillingsutvalg ledet av rektor til å fremme innstilling til vedtak i styret. Innstillingsutvalget bør være sammensatt på en slik måte at de utpekte medlemmene samlet er godt skikket til å vurdere søkerne kompetanse, erfaring og personlige egenskaper i lys av beskrivelsen i utlysningsteksten.

Det foreslås at det opprettes et innstillingsutvalg på fem medlemmer hvor rektor er leder av utvalget. I tillegg foreslås at rektor utpeker en arbeidsgiverrepresentant og at fagforeningene i fellesskap utpeker to medlemmer blant de ansatte.

Studentrepresentasjonen i innstillingsutvalget kan ivaretas av en student som studentene utpeker i sine besluttende organer.

Det foreslås følgende sammensetning av innstillingsutvalget:

- Rektor (utvalgsleder)
- En arbeidsgiverrepresentant utpekt av rektor
- En studentrepresentant utpekt av studentene
- To medlemmer fra de ansatte utpekt av fagforeningene i fellesskap.

Rektor oppnevner sekretær for utvalgene.

Ansettelse

Det er styret for Nord universitet som ansetter i stillingen. Når styret delegerer rekrutteringsprosessen til et innstillingsutvalg, legger man opp til at innstillingsutvalget foretar utvelgelse av intervjukandidater og følger prosessen fram til styrets behandling.

Utvelgelses- og rekrutteringsprosessen må gjennomføres på en profesjonell måte som sikrer grundig, ryddig og habil vurdering av søkerne. Det anbefales at innstillingsutvalget gis anledning til å nytte ekstern rekrutteringsbistand i noen ledd av prosessen dersom dette anses som formålstjenlig.

Fremdriftsplan

Det legges til grunn at universitetsstyret gjør vedtak om sammensetning av innstillingsutvalgene i styremøte 29. april 2020. Umiddelbart i etterkant av møtet kan fagforeningene i fellesskap, gjennom sentralt IDF, og studentene, gjennom sine besluttende organer, utpeke sine representanter.

Det foreslås at utlysningsteksten legges ut så snart som mulig etter styremøtet og med søknadsfrist 1. august. Utvalget skal utarbeide innstilling som legges frem for styre i møte 18. september.

Vedlegg:

Utlysningstekst

Utfordringene verden står overfor krever ny innsikt, innovative løsninger og lokal forankring. Nord universitet er et ungt universitet med sterk regional tilknytning og et globalt perspektiv. Vi leverer fremtidsrettede studietilbud og relevant forskning med fokus på blå og grønn vekst, innovasjon og entreprenørskap, og velferd, helse og oppvekst. Nord universitet har 11.000 studenter og 1.400 ansatte fordelt på ni studiesteder.

Prorektor for forskning og utvikling

Samfunnets behov for ny kunnskapsutvikling gjennom relevant og god forskning er stort. Nord universitet er et ungt og dynamisk universitet, i en region med sterke vekstnæringer, der nettopp behovet for forskning er avgjørende for å videreutvikle regionalt samfunns- og næringsliv.

Ved Nord universitet er det prorektor for forskning og utvikling som leder arbeidet med utviklingen innenfor forskningsfeltet. Universitetet har en god utvikling i sin forskningsaktivitet, og aktiviteten øker for hvert år. Nå er det en ledig åremålsstilling som prorektor for forskning og utvikling fra 1. januar 2021, og vi er på jakt etter en person som kan fylle denne spennende og utfordrende stillingen.

Om stillingen

Som prorektor for forskning og utvikling vil du være sentral i utviklingen av forskningsfeltet, både regionalt og nasjonalt, og du vil få ansvar for å legge til rette for utviklingen av en overordnet strategi for forskningsvirksomheten. Nord universitet har fire doktorgrader som er kjernen i vår forskningsvirksomhet. Du vil få overordnet ansvar for doktorgradsprogrammene og vil være sentral i den videre utvikling og kvalitetssikring av disse programmene.

Prorektor for forskning og utvikling er en del av rektors ledergruppe og skal sammen med de andre topplederne bidra til at universitet når sine mål som helhet.

Du vil få lederansvaret for de ansatte i forskningsadministrasjonen og biblioteksjefen. I tillegg vil du få ansvaret for å lede doktorgradsutvalget ved universitetet. Som prorektor rapporterer du direkte til rektor.

Stillingen har arbeidssted Bodø eller Levanger.

Kvalifikasjonskrav

For stillingen kreves professorkompetanse. Det kreves solid og relevant ledererfaring fra kunnskapsorganisasjoner samt god innsikt i forsknings- og utdanningspolitikk og aktuelle utfordringer innen universitets- og høyskolesektoren.

Vi søker en visjonær leder som kan tenke strategisk og bidra til å videreutvikle universitetets profil og identitet. Gode lederegenskaper og personlig egnethet vil bli vektlagt. Den som tilsettes må være resultatfokuseret og ha prioriterings-, beslutnings- og gjennomføringsevne. Stillingen forutsetter en utadvendt, inkluderende og tillitsskapende lederstil preget av

samarbeid og dialog. Vedkommende må også kunne styrke og etablere gode samarbeidsrelasjoner med øvrige FoU-institusjoner samt samfunns- og næringsliv, regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

Stillingen gjelder for en åremålsperiode på fire år, med mulighet for forlengelse på fire år, til sammen totalt 8 år.

Lønns- og arbeidsvilkår

Lønn etter avtale.

Nord universitet er en IA-bedrift. Som ansatt ved Nord universitet får du medlemskap i Statens pensjonskasse samt andre velferdsgoder. Fra lønnen går lovfestet innskudd til Statens pensjonskasse.

De som ansettes må rette seg etter de lover, avtaler og instruksjoner som til enhver tid gjelder for stillingen. Det tas forbehold om endringer i ansvars- og arbeidsområde som følge av fremtidige organisasjonsutvikling og omorganiseringer ved Nord universitet.

Den statlige arbeidsstyrken skal i størst mulig grad gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Personer med innvandrerbakgrunn oppfordres til å søke stillingen. Universitetet praktiserer moderat kjønnskvotering i samsvar med lokal tilpasningsavtale for Hovedavtalen i staten. Kvinner oppfordres til å søke stillingen.

Ansettelsesprosess

Søkere til stillingene vurderes av et særskilt innstillingsutvalg nedsatt av universitetsstyret. Universitetsstyret er ansettelsesorgan.

Kontakt

Nærmere opplysninger om stillingen fås ved henvendelse til rektor Hanne Solheim Hansen, 415 73 206, eller e-post: hanne.s.hansen@nord.no

Søknad

Søknaden sendes elektronisk innen: 01.08 2020. CV, vitnemål og attester skal vedlegges søknaden elektronisk.

All dokumentasjon som du ønsker det skal tas hensyn til, lastes opp som vedlegg til søknaden. Det er søkers ansvar å sende inn fullstendig dokumentasjon elektronisk innen søknadsfristen.

Etter søknadsfristens utløp vil det bli utarbeidet offentlig søkerliste. Vi gjør oppmerksom på at opplysninger om søkeren kan bli offentliggjort, selv etter ønske om å bli utelatt fra søkerlisten. Søkere som likevel ber om konfidensialitet, må grunngi dette særskilt i søknaden. Søkerne vil i tilfelle bli forhåndsvarslet om offentliggjøring.

Søknadsfrist: 01.08.2020

Arkivsak-dok. 20/01063-1
Saksansvarlig Arne Brinchmann
Saksbehandler Runar Michaelsen

Saksgang

UTLYSNING OG ANSETTELSESPROSESS - DEKANSTILLINGER

Forslag til vedtak:

1. Styret oppretter fire innstillingsutvalg som skal utarbeide innstilling i forbindelse med tilsetting av fire dekaner fra 01.01.2021. Innstillingsutvalgene skal ha fem medlemmer og skal bestå av:
 - Rektor (utvalgsleder)
 - En arbeidsgiverrepresentant utpekt av rektor
 - En studentrepresentant utpekt av studentene, fortrinnsvis fra det aktuelle fakultetet
 - To medlemmer fra de ansatte fra det aktuelle fakultetet utpekt av fagforeningene i fellesskap.
2. Styret ber rektor legge frem innstilling til ansettelse av dekaner i styremøtet 18. september 2020.

Saksframstilling

Bakgrunn

Åremålsperioden for dekanene ved Handelshøgskolen (HHN), Fakultet for biovitenskap og akvakultur (FBA), Fakultet for samfunnsvitenskap (FSV) og Fakultet for sykepleie og helsevitenskap (FSH) løper ut den 31.12.2020. Det er dermed nødvendig å innlede prosessen med tilsetning for neste åremålsperiode som starter 01.01.2021.

Det er viktig å komme tidlig i gang med rekrutteringsprosessen slik at ansettelse kan foretas i god tid før inneværende dekanperiode avsluttes.

I denne saken gjøres det nærmere rede for anbefalt rekrutteringsprosedyre og det gis forslag til sammensetning av innstillingsutvalgene.

Drøfting

Kvalifikasjonskrav

Dekan er fakultetets øverste leder og har ansvar for fakultetets samlede virksomhet. Dekan har et særlig ansvar for fakultets faglige virksomhet og skal lede fakultetet med vekt på forskning, undervisning og formidling. Dekan skal være en pådriver i den videre utviklingen av fakultetet. Dekan inngår i rektors strategiske ledergruppe.

Ved utlysning av dekanstillingene er det viktig at det stilles kvalifikasjonskrav til søkerne som gjenspeiler stillingens innhold og ansvar. Det må stilles krav til lederegenskaper samtidig som kandidatene må ha kvalifikasjoner som gir legitimitet i fagstab og eksternt. Dette innebærer at det må stilles høye krav til både lederegenskaper og faglig kompetanse, gjerne innenfor et av fakultetets fagområder.

Utlysning av dekanstillingene

Dekan ansettes normalt i åremålsstilling i henhold til universitets- og høyskoleloven (heretter omtalt som uhl) § 6-4 (1) bokstav d. Åremålsperioden skal være fire år. Det er ikke anledning til at samme person kan inneha en dekanstilling etter åremålsbestemmelsene i § 6-4 i en sammenhengende periode på mer enn tolv år, jf. bestemmelsens annet ledd.

Det er utformet en utlysningstekst for hvert fakultet, men det er kun beskrivelsen av fakultetet som varierer.

Oppnevning og sammensetning av innstillingsutvalg

Det skal opprettes et innstillingsutvalg for hver av stillingene, jf. uhl. § 11 -1 (3). Det anbefales at rektor utpekes som leder for utvalgene. Innstillingsutvalgene bør for øvrig være sammensatt på slik måte at medlemmene samlet sett er godt skikket til å vurdere søkeres kompetanse, erfaring og personlige egenskaper i lys av stillingenes utlysningstekst.

Det foreslås at det opprettes et innstillingsutvalg med fem medlemmer for hver dekanstilling. Rektor er leder for alle utvalgene.

Til hvert av utvalgene utpeker rektor en arbeidsgiverrepresentant, studentenes besluttende organer utpeker en studentrepresentant og fagforeningene i fellesskap utpeker to

medlemmer fra de ansatte. Studentrepresentant og medlemmer fra de ansatte oppnevnes fortrinnsvis fra de aktuelle fakultetene.

Forslag til sammensetning av innstillingsutvalgene:

- Rektor (utvalgsleder).
- En arbeidsgiverrepresentant utpekt av rektor.
- En studentrepresentant utpekt av studentene, fortrinnsvis fra det aktuelle fakultetet.
- To medlemmer fra de ansatte, fortrinnsvis fra det aktuelle fakultetet utpekt av fagforeningene i fellesskap.

Rektor oppnevner sekretær for utvalgene.

Ansettelse

Det er styret for Nord universitet som ansetter dekaner, jf. uhl. § 11-1 (3). Ansettelse skjer på bakgrunn av innstilling fra innstillingsutvalget etter gjennomført utvelgelses- og rekrutteringsprosess.

Rekrutterings- og utvelgelsesprosessen skal gjennomføres på en profesjonell måte som sikrer grundig vurdering av søkerne, ryddighet og habil vurdering. Det anbefales at innstillingsutvalgene gis mulighet til å nytte ekstern rekrutteringsbistand dersom det vurderes som formålstjenlig.

Fremdriftsplan

Det legges til grunn at universitetsstyret vedtar sammensetning av innstillingsutvalgene i styremøte 29. april 2020. Umiddelbart etter styremøtet legges det til rette for at fagforeningene og studentene gjennom deres besluttende organer kan utpeke aktuelle representanter.

Det foreslås at utlysningstekstene legges ut så snart som mulig etter styremøtet med søknadsfrist 1. august. Så snart søknadsfristen har utløpt, må det berammes formøter der utvalgene vurderer søkerlistene og fastsetter en nærmere plan for gjennomføring av intervjuer. De best kvalifiserte kandidatene vil så innkalles til intervju. Deretter skal utvalget utarbeide sin innstilling som legges frem for styret i møtet 18. september.

Vedlegg:

Utlysningstekster

og



NORD

universitet

Utfordringene verden står overfor krever ny innsikt, innovative løsninger og lokal forankring. Nord universitet er et ungt universitet med sterk regional tilknytning og et globalt perspektiv. Vi leverer fremtidsrettede studietilbud og relevant forskning med fokus på blå og grønn vekst, innovasjon og entreprenørskap, og velferd, helse og oppvekst. Nord universitet har 11.000 studenter og 1.400 ansatte, fordelt på ni studiesteder.

Fakultet for biovitenskap og akvakultur (FBA) utdanner mennesker som fremmer bærekraftig og nytenkende utvikling for å møte globale utfordringer innen matproduksjon, klima og miljø. Utdanningene er basert på internasjonal forskning ved fakultet. Fakultetet er en internasjonal arena for utdanning, forskning og kunnskapsformidling, med ansatte og studenter fra 25 land. Fakultetet tilbyr doktorgrad (ph.d.) i akvatisk biovitenskap og flere bachelor og masterprogrammer innen biovitenskap. Fakultet har 900 studenter og 160 ansatte i Bodø og Steinkjer. Fagmiljøet er organisert i faggruppene Akvakultur, Økologi, Genomikk og Husdyr, produksjon og velferd.

Les mer: www.nord.no/fba

Dekan for Fakultet for biovitenskap og akvakultur

Utdanning og forskning er bærende elementer i utviklingen av det norske samfunnet, både regionalt og nasjonalt. Nord universitet er et ungt og dynamisk universitet i en region med sterke vekstnæringer, der nettopp behov for kunnskapsutvikling gjennom utdanning og forskning er avgjørende for å videreutvikle regionalt samfunns- og næringsliv.

Ved Nord universitet drives utdannings- og forskningsaktiviteten av våre fem fakulteter. Det er dekanene ved hvert fakultet som har ansvaret for å lede utviklingsarbeidet innenfor de ulike fagområdene. Universitetet har en god utvikling i forskningsaktiviteten, og det jobbes kontinuerlig med å lage helhetlige og bærekraftige studieprogram. Nå er det en ledig åremålsstilling som dekan for Fakultet for biovitenskap og akvakultur fra 01.01.2020, og vi er på jakt etter en person som kan fylle denne spennende og utfordrende stillingen.

Om stillingen

Dekan er øverste leder for fakultetets faglige og administrative virksomhet. Som dekan vil du være sentral i utvikling av fakultetets faglige utvikling, og du vil få et særlig ansvar for videreutvikling av forskning, undervisning, formidling, innovasjon og kvalitetssikring av fakultetets virksomhet. Nord universitet har fire doktorgrader som er kjernen i vår virksomhet. Du vil få ansvar for doktorgradsprogrammet i akvatisk biovitenskap.

Fakultetet har ei ledergruppe som dekan har ansvar for. Du skal lede utviklingen av fakultetet ved å motivere ansatte og studenter til i fellesskap å jobbe for universitetets målsettinger, strategi og verdigrunnlag. Samtidig ligger det store muligheter i å utvikle nye, tverrfaglige utdannings- og forskningsområder på tvers av fakultetene.

Det forventes at du som dekan skal ha en aktiv rolle i å påvirke utviklingen av universitetet og fakultetets fagområder i et nasjonalt og internasjonalt landskap. En viktig oppgave er å skape gode samarbeidsforhold til øvrige institusjoner i sektoren, samt til samfunns- og næringslivet i vår region.

Dekan for Fakultet for biovitenskap og akvakultur er en del av rektors ledergruppe og skal sammen med de andre topplederne bidra til at universitet når sine mål som helhet.

Dekanen har hovedarbeidssted i Bodø, men det forventes også tilstedeværelse ved andre studiesteder.

Kvalifikasjonskrav

For stillingen kreves høy faglig kompetanse; doktorgrad eller tilsvarende. Det kreves solid og relevant ledererfaring fra kunnskapsorganisasjoner. Erfaring fra utdannings- og forskningsledelse vil bli vektlagt. Det

kreves god innsikt i utdannings- og forskningspolitikk og aktuelle utfordringer innen universitets- og høyskolesektoren.

Vi søker en utviklingsorientert leder som kan tenke strategisk og bidra til å videreutvikle universitetets profil og identitet både for forskning og utdanning, i tråd med den plass universitetet har i den norske universitets- og høyskolestrukturen. Lederegenskaper og personlig egnethet vil bli vektlagt.

Vedkommende må ha en bred tilnærming til de utfordringer arbeids- og næringslivet står overfor nasjonalt. Den som tilsettes må være resultatfokusert og ha prioriterings-, beslutnings- og gjennomføringsevne. Ledere ved Nord universitet skal ha en utadvendt, inkluderende og tillitsskapende lederstil, preget av samarbeid og dialog. Fagbakgrunn fra et av fakultetets fagområder vil bli tillagt vekt.

Stillingen gjelder for en åremålsperiode på fire år, med mulighet for forlengelse i to ganger fire år, til sammen totalt 12 år.

Vi kan tilby

Stillingen lønnes etter statens lønnsregulativ, kode 1474 dekan.

Fra lønnen går lovfestet innskudd til Statens pensjonskasse.

- God låne-, forsikrings- og pensjonsordning i Statens pensjonskasse
- Kreativt og kollegialt arbeidsmiljø
- En arbeidsplass i stadig utvikling
- Fleksibel arbeidstid
- Aktivt bedriftsidrettslag

Generell informasjon

Den som ansettes må rette seg etter de lover, avtaler og instruksjoner som til enhver tid gjelder for stillingene. Det tas forbehold om endringer i ansvars- og arbeidsområdet som følge av framtidige organisasjonsendringer ved Nord universitet.

Den statlige arbeidsstyrken skal i størst mulig grad gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Nord universitet oppfordrer derfor kvalifiserte kandidater med nedsatt funksjonsevne, innvandrerbakgrunn og ellers ulik livserfaring til å søke. Universitetet praktiserer moderat kjønnskvolter i samsvar med lokal tilpasningsavtale for Hovedavtalen i Staten.

Opplysninger om nedsatt funksjonsevne kan bli brukt til anonymiserte registreringsformål.

Kvinner oppfordres til å søke stillingen.

Ansettelsesprosess

Søkere til stillingen vurderes av et særskilt innstillingsutvalg nedsatt av universitetsstyret. Universitetsstyret er ansettelsesorgan.

Kontakt

Nærmere opplysninger om stillingen fås ved henvendelse til

- rektor Hanne Solheim Hansen, telefon 41573206, eller epost, hanne.s.hansen@nord.no.

Søknad

Søknad m/cv kopi av vitnemål og attester sendes elektronisk innen 01.08.2020

All dokumentasjon lastes opp som vedlegg til den elektroniske søknaden.

Det er søkers ansvar å sende inn fullstendig dokumentasjon elektronisk innen søknadsfristen.

Etter søknadsfristens utløp vil det bli utarbeidet offentlig søkerliste. Vi gjør oppmerksom på at opplysninger om søkeren kan bli offentliggjort selv etter ønske om å bli utelatt fra søkerlisten. Søkere som likevel ber om konfidensialitet, må grunngi dette særskilt i søknaden. Søkerne vil i tilfellet bli forhåndsvarslet om offentliggjøring.

Referanse: 30073173

Jobbnorge-ID: 186011, Søknadsfrist: 01.08.2020, Kundens referanse: 30073176

Utlysningstekst



Utfordringene verden står overfor krever ny innsikt, innovative løsninger og lokal forankring. Nord universitet er et ungt universitet med sterk regional tilknytning og et globalt perspektiv. Vi leverer fremtidsrettede studietilbud og relevant forskning med fokus på blå og grønn vekst, innovasjon og entreprenørskap, og velferd, helse og oppvekst. Nord universitet har 11.000 studenter og 1.400 ansatte, fordelt på ni studiesteder.

Fakultet for sykepleie og helsevitenskap (FSH) utdanner kompetente og fremtidsrettede sykepleiere og spesialister innen helse, omsorg og praksisnær forskning. Vi skal bidra til å løse framtidige utfordringer innen helse og velferd. Fakultetet tilbyr tverrfaglig doktorgrad (ph.d) i studier av profesjonspraksis. Fakultet for sykepleie og helsevitenskap har 2400 studenter og 200 ansatte. Det faglige miljøet er organisert i faggruppene Sykepleie, Farmasi og Vernepleie og psykisk helse.

For mer informasjon, se fakultetets nettsider: Nord.no/FSH

Dekan for Fakultet for sykepleie og helsevitenskap

Utdanning og forskning er bærende elementer i utviklingen av det norske samfunnet, både regionalt og nasjonalt. Nord universitet er et ungt og dynamisk universitet i en region med sterke vekstnæringer, der nettopp behov for kunnskapsutvikling gjennom utdanning og forskning er avgjørende for å videreutvikle regionalt samfunns- og næringsliv.

Ved Nord universitet drives utdannings- og forskningsaktiviteten av våre fem fakulteter. Det er dekanene ved hvert fakultet som har ansvaret for å lede utviklingsarbeidet innenfor de ulike fagområdene. Universitetet har en god utvikling i forskningsaktiviteten, og det jobbes kontinuerlig med å lage helhetlige og bærekraftige studieprogram. Nå er det en ledig åremålsstilling som dekan for Fakultet for sykepleie og helsevitenskap fra 01.01.2020, og vi er på jakt etter en person som kan fylle denne spennende og utfordrende stillingen.

Om stillingen

Dekan er øverste leder for fakultetets faglige og administrative virksomhet. Som dekan vil du være sentral i utvikling av fakultetets faglige utvikling, og du vil få et særlig ansvar for videreutvikling av forskning, undervisning, formidling, innovasjon og kvalitetssikring av fakultetets virksomhet. Nord universitet har fire doktorgrader som er kjernen i vår virksomhet. Du vil få ansvar for doktorgradsprogrammet i studier av profesjonspraksis sammen med dekan for Fakultet for lærerutdanning og kunst og kulturfag.

Fakultetet har ei ledergruppe som dekan har ansvar for. Du skal lede utviklingen av fakultetet ved å motivere ansatte og studenter til i fellesskap å jobbe for universitetets målsettinger, strategi og verdigrunnlag. Samtidig ligger det store muligheter i å utvikle nye, tverrfaglige utdannings- og forskningsområder på tvers av fakultetene.

Det forventes at du som dekan skal ha en aktiv rolle i å påvirke utviklingen av universitetet og fakultetets fagområder i et nasjonalt og internasjonalt landskap. En viktig oppgave er å skape gode samarbeidsforhold til øvrige institusjoner i sektoren, samt til samfunns- og næringslivet i vår region.

Dekan for Fakultet for sykepleie og helsefag er en del av rektors ledergruppe og skal sammen med de andre topplederne bidra til at universitet når sine mål som helhet.

Dekanen har hovedarbeidssted i Bodø, men det forventes også tilstedeværelse ved andre studiesteder.

Kvalifikasjonskrav

For stillingen kreves høy faglig kompetanse; doktorgrad eller tilsvarende. Det kreves solid og relevant ledererfaring fra kunnskapsorganisasjoner. Erfaring fra utdannings- og forskningsledelse vil bli vektlagt. Det kreves god innsikt i utdannings- og forskningspolitikk og aktuelle utfordringer innen universitets- og høyskolesektoren.

Vi søker en utviklingsorientert leder som kan tenke strategisk og bidra til å videreutvikle universitetets profil og identitet både for forskning og utdanning, i tråd med den plass universitetet har i den norske universitets- og høyskolestrukturen. Lederegenskaper og personlig egnethet vil bli vektlagt.

Vedkommende må ha en bred tilnærming til de utfordringer arbeids- og næringslivet står overfor nasjonalt. Den som tilsettes må være resultatfokusert og ha prioriterings-, beslutnings- og gjennomføringsevne. Ledere ved Nord universitet skal ha en utadvendt, inkluderende og tillitsskapende lederstil, preget av samarbeid og dialog. Fagbakgrunn fra et av fakultetets fagområder vil bli tillagt vekt.

Stillingen gjelder for en åremålsperiode på fire år, med mulighet for forlengelse i to ganger fire år, til sammen totalt 12 år.

Vi kan tilby

Stillingen lønnes etter statens lønnsregulativ, kode 1474 dekan.

Fra lønnen går lovfestet innskudd til Statens pensjonskasse.

- God låne-, forsikrings- og pensjonsordning i Statens pensjonskasse
- Kreativt og kollegialt arbeidsmiljø
- En arbeidsplass i stadig utvikling
- Fleksibel arbeidstid
- Aktivt bedriftsidrettslag

Generell informasjon

Den som ansettes må rette seg etter de lover, avtaler og instruksjoner som til enhver tid gjelder for stillingene. Det tas forbehold om endringer i ansvars- og arbeidsområdet som følge av framtidige organisasjonsendringer ved Nord universitet.

Den statlige arbeidsstyrken skal i størst mulig grad gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Nord universitet oppfordrer derfor kvalifiserte kandidater med nedsatt funksjonsevne, innvandrerbakgrunn og ellers ulik livserfaring til å søke. Universitetet praktiserer moderat kjønnskvoltering i samsvar med lokal tilpasningsavtale for Hovedavtalen i Staten.

Opplysninger om nedsatt funksjonsevne kan bli brukt til anonymiserte registeringsformål.

Kvinner oppfordres til å søke stillingen.

Ansettelsesprosess

Søkere til stillingen vurderes av et særskilt innstillingsutvalg nedsatt av universitetsstyret. Universitetsstyret er ansettelsesorgan.

Kontakt

Nærmere opplysninger om stillingen fås ved henvendelse til

- rektor Hanne Solheim Hansen, telefon 41573206, eller epost, hanne.s.hansen@nord.no.

Søknad

Søknad m/cv kopi av vitnemål og attester sendes elektronisk innen 01.08.2020

All dokumentasjon lastes opp som vedlegg til den elektroniske søknaden.

Det er søkers ansvar å sende inn fullstendig dokumentasjon elektronisk innen søknadsfristen.

Etter søknadsfristens utløp vil det bli utarbeidet offentlig søkerliste. Vi gjør oppmerksom på at opplysninger om søkeren kan bli offentliggjort selv etter ønske om å bli utelatt fra søkerlisten. Søkere som likevel ber om konfidensialitet, må grunngi dette særskilt i søknaden. Søkerne vil i tilfellet bli forhåndsvarslet om offentliggjøring.

Referanse: 30073173

Jobbnorge-ID: 186011, Søknadsfrist: 01.08.2020, Kundens referanse: 30073176

Utlysningstekst



Utfordringene verden står overfor krever ny innsikt, innovative løsninger og lokal forankring. Nord universitet er et ungt universitet med sterk regional tilknytning og et globalt perspektiv. Vi leverer fremtidsrettede studietilbud og relevant forskning med fokus på blå og grønn vekst, innovasjon og entreprenørskap, og velferd, helse og oppvekst. Nord universitet har 11.000 studenter og 1.400 ansatte, fordelt på ni studiesteder.

Fakultet for samfunnsvitenskap (FSV) utdanner samfunnsvitere som imøtekommer samfunnets behov for nytenkende yrkesutøvere innen privat og offentlig sektor. Fakultetets doktorgrad er ph.d. i sosiologi. FSV har ca. 2200 studenter og 190 ansatte. Fakultetets forskningsvirksomhet er organisert i fire faggrupper: Velferd og sosiale relasjoner, Historie, kultur og medier, Ledelse og innovasjon og Miljø, internasjonale relasjoner, nordområder og samfunnssikkerhet. Fakultet for samfunnsvitenskap har ansatte i Bodø og Levanger. Det gis per i dag også undervisning på Stokmarknes og Mo i Rana.

Les mer: www.nord.no/fsv

Dekan for Fakultet for samfunnsvitenskap

Utdanning og forskning er bærende elementer i utviklingen av det norske samfunnet, både regionalt og nasjonalt. Nord universitet er et ungt og dynamisk universitet i en region med sterke vekstnæringer, der nettopp behov for kunnskapsutvikling gjennom utdanning og forskning er avgjørende for å videreutvikle regionalt samfunns- og næringsliv.

Ved Nord universitet drives utdannings- og forskningsaktiviteten av våre fem fakulteter. Det er dekanene ved hvert fakultet som har ansvaret for å lede utviklingsarbeidet innenfor de ulike fagområdene. Universitetet har en god utvikling i forskningsaktiviteten, og det jobbes kontinuerlig med å lage helhetlige og bærekraftige studieprogram. Nå er det en ledig åremålsstilling som dekan for Fakultet for samfunnsvitenskap fra 01.01.2020, og vi er på jakt etter en person som kan fylle denne spennende og utfordrende stillingen.

Om stillingen

Dekan er øverste leder for fakultetets faglige og administrative virksomhet. Som dekan vil du være sentral i utvikling av fakultetets faglige utvikling, og du vil få et særlig ansvar for videreutvikling av forskning, undervisning, formidling, innovasjon og kvalitetssikring av fakultetets virksomhet. Nord universitet har fire doktorgrader som er kjernen i vår virksomhet. Du vil få ansvar for doktorgradsprogrammet i sosiologi.

Fakultetet har ei ledergruppe som dekan har ansvar for. Du skal lede utviklingen av fakultetet ved å motivere ansatte og studenter til i fellesskap å jobbe for universitetets målsettinger, strategi og verdigrunnlag. Samtidig ligger det store muligheter i å utvikle nye, tverrfaglige utdannings- og forskningsområder på tvers av fakultetene.

Det forventes at du som dekan skal ha en aktiv rolle i å påvirke utviklingen av universitetet og fakultetets fagområder i et nasjonalt og internasjonalt landskap. En viktig oppgave er å skape gode samarbeidsforhold til øvrige institusjoner i sektoren, samt til samfunns- og næringslivet i vår region.

Dekan for Fakultet for samfunnsvitenskap er en del av rektors ledergruppe og skal sammen med de andre topplederne bidra til at universitet når sine mål som helhet.

Dekanen har hovedarbeidssted i Bodø, men det forventes også tilstedeværelse ved andre studiesteder.

Kvalifikasjonskrav

For stillingen kreves høy faglig kompetanse; doktorgrad eller tilsvarende. Det kreves solid og relevant ledererfaring fra kunnskapsorganisasjoner. Erfaring fra utdannings- og forskningsledelse vil bli vektlagt. Det kreves god innsikt i utdannings- og forskningspolitikk og aktuelle utfordringer innen universitets- og høyskolesektoren.

Vi søker en utviklingsorientert leder som kan tenke strategisk og bidra til å videreutvikle universitetets profil og identitet både for forskning og utdanning, i tråd med den plass universitetet har i den norske universitets- og høyskolestrukturen. Lederegenskaper og personlig egnethet vil bli vektlagt.

Vedkommende må ha en bred tilnærming til de utfordringer arbeids- og næringslivet står overfor nasjonalt. Den som tilsettes må være resultatfokusert og ha prioriterings-, beslutnings- og gjennomføringsevne. Ledere ved Nord universitet skal ha en utadvendt, inkluderende og tillitsskapende lederstil, preget av samarbeid og dialog. Fagbakgrunn fra et av fakultetets fagområder vil bli tillagt vekt.

Stillingen gjelder for en åremålsperiode på fire år, med mulighet for forlengelse i to ganger fire år, til sammen totalt 12 år.

Vi kan tilby

Stillingen lønnes etter statens lønnsregulativ, kode 1474 dekan.

Fra lønnen går lovfestet innskudd til Statens pensjonskasse.

- God låne-, forsikrings- og pensjonsordning i Statens pensjonskasse
- Kreativt og kollegialt arbeidsmiljø
- En arbeidsplass i stadig utvikling
- Fleksibel arbeidstid
- Aktivt bedriftsidrettslag

Generell informasjon

Den som ansettes må rette seg etter de lover, avtaler og instruksjoner som til enhver tid gjelder for stillingene. Det tas forbehold om endringer i ansvars- og arbeidsområdet som følge av framtidige organisasjonsendringer ved Nord universitet.

Den statlige arbeidsstyrken skal i størst mulig grad gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Nord universitet oppfordrer derfor kvalifiserte kandidater med nedsatt funksjonsevne, innvandrerbakgrunn og ellers ulik livserfaring til å søke. Universitetet praktiserer moderat kjønnskvoltering i samsvar med lokal tilpasningsavtale for Hovedavtalen i Staten.

Opplysninger om nedsatt funksjonsevne kan bli brukt til anonymiserte registeringsformål.

Kvinner oppfordres til å søke stillingen.

Ansettelsesprosess

Søkere til stillingen vurderes av et særskilt innstillingsutvalg nedsatt av universitetsstyret. Universitetsstyret er ansettelsesorgan.

Kontakt

Nærmere opplysninger om stillingen fås ved henvendelse til

- rektor Hanne Solheim Hansen, telefon 41573206, eller epost, hanne.s.hansen@nord.no.

Søknad

Søknad m/cv kopi av vitnemål og attester sendes elektronisk innen 01.08.2020

All dokumentasjon lastes opp som vedlegg til den elektroniske søknaden.

Det er søkers ansvar å sende inn fullstendig dokumentasjon elektronisk innen søknadsfristen.

Etter søknadsfristens utløp vil det bli utarbeidet offentlig søkerliste. Vi gjør oppmerksom på at opplysninger om søkeren kan bli offentliggjort selv etter ønske om å bli utelatt fra søkerlisten. Søkere som likevel ber om konfidensialitet, må grunngi dette særskilt i søknaden. Søkerne vil i tilfellet bli forhåndsvarslet om offentliggjøring.

Referanse: 30073173

Jobbnorge-ID: 186011, Søknadsfrist: 01.08.2020, Kundens referanse: 30073176

Uttlysningstekst



Utfordringene verden står overfor krever ny innsikt, innovative løsninger og lokal forankring. Nord universitet er et ungt universitet med sterk regional tilknytning og et globalt perspektiv. Vi leverer fremtidsrettede studietilbud og relevant forskning med fokus på blå og grønn vekst, innovasjon og entreprenørskap, og velferd, helse og oppvekst. Nord universitet har 11.000 studenter og 1.400 ansatte, fordelt på ni studiesteder.

Handelshøgskolen (HHN) utdanner morgensdagens økonomer, ledere og innovatører. Gjennom tett samarbeid med næringslivet, offentlig forvaltning og samfunnet gir Handelshøgskolen relevant utdanning og forskning på internasjonalt nivå. Fakultetet tilbyr doktorgrad (ph.d) i bedriftsøkonomi. Handelshøgskolen har 2800 studenter og 230 ansatte. Det faglige miljøet er organisert i faggruppene Innovasjon og entreprenørskap, Marked, organisasjon og ledelse, Økonomisk analyse og regnskap og Trafikk.

Les mer: www.nord.no/hhn.

Dekan for Handelshøgskolen Nord

Utdanning og forskning er bærende elementer i utviklingen av det norske samfunnet, både regionalt og nasjonalt. Nord universitet er et ungt og dynamisk universitet i en region med sterke vekstnæringer, der nettopp behov for kunnskapsutvikling gjennom utdanning og forskning er avgjørende for å videreutvikle regionalt samfunns- og næringsliv.

Ved Nord universitet drives utdannings- og forskningsaktiviteten av våre fem fakulteter. Det er dekanene ved hvert fakultet som har ansvaret for å lede utviklingsarbeidet innenfor de ulike fagområdene. Universitetet har en god utvikling i forskningsaktiviteten, og det jobbes kontinuerlig med å lage helhetlige og bærekraftige studieprogram. Nå er det en ledig åremålsstilling som dekan for Handelshøgskolen Nord fra 01.01.2020, og vi er på jakt etter en person som kan fylle denne spennende og utfordrende stillingen.

Om stillingen

Dekan er øverste leder for fakultetets faglige og administrative virksomhet. Som dekan vil du være sentral i utvikling av fakultetets faglige utvikling, og du vil få et særlig ansvar for videreutvikling av forskning, undervisning, formidling, innovasjon og kvalitetssikring av fakultetets virksomhet. Nord universitet har fire doktorgrader som er kjernen i vår virksomhet. Du vil få ansvar for doktorgradsprogrammet i bedriftsøkonomi.

Fakultetet har ei ledergruppe som dekan har ansvar for. Du skal lede utviklingen av fakultetet ved å motivere ansatte og studenter til i fellesskap å jobbe for universitetets målsettinger, strategi og verdigrunnlag. Samtidig ligger det store muligheter i å utvikle nye, tverrfaglige utdannings- og forskningsområder på tvers av fakultetene.

Det forventes at du som dekan skal ha en aktiv rolle i å påvirke utviklingen av universitetet og fakultetets fagområder i et nasjonalt og internasjonalt landskap. En viktig oppgave er å skape gode samarbeidsforhold til øvrige institusjoner i sektoren, samt til samfunns- og næringslivet i vår region.

Dekan for Handelshøgskolen Nord er en del av rektors ledergruppe og skal sammen med de andre topplederne bidra til at universitet når sine mål som helhet.

Dekanen har hovedarbeidssted i Bodø, men det forventes også tilstedeværelse ved andre studiesteder.

Kvalifikasjonskrav

For stillingen kreves høy faglig kompetanse; doktorgrad eller tilsvarende. Det kreves solid og relevant ledererfaring fra kunnskapsorganisasjoner. Erfaring fra utdannings- og forskningsledelse vil bli vektlagt. Det kreves god innsikt i utdannings- og forskningspolitikk og aktuelle utfordringer innen universitets- og høyskolesektoren.

Vi søker en utviklingsorientert leder som kan tenke strategisk og bidra til å videreutvikle universitetets profil og identitet både for forskning og utdanning, i tråd med den plass universitetet har i den norske universitets- og høyskolestrukturen. Lederegenskaper og personlig egnethet vil bli vektlagt.

Vedkommende må ha en bred tilnærming til de utfordringer arbeids- og næringslivet står overfor nasjonalt. Den som tilsettes må være resultatfokusert og ha prioriterings-, beslutnings- og gjennomføringsevne. Ledere ved Nord universitet skal ha en utadvendt, inkluderende og tillitsskapende lederstil, preget av samarbeid og dialog. Fagbakgrunn fra et av fakultetets fagområder vil bli tillagt vekt.

Stillingen gjelder for en åremålsperiode på fire år, med mulighet for forlengelse i to ganger fire år, til sammen totalt 12 år.

Vi kan tilby

Stillingen lønnes etter statens lønnsregulativ, kode 1474 dekan.

Fra lønnen går lovfestet innskudd til Statens pensjonskasse.

- God låne-, forsikrings- og pensjonsordning i Statens pensjonskasse
- Kreativt og kollegialt arbeidsmiljø
- En arbeidsplass i stadig utvikling
- Fleksibel arbeidstid
- Aktivt bedriftsidrettslag

Generell informasjon

Den som ansettes må rette seg etter de lover, avtaler og instruksjoner som til enhver tid gjelder for stillingene. Det tas forbehold om endringer i ansvars- og arbeidsområdet som følge av framtidige organisasjonsendringer ved Nord universitet.

Den statlige arbeidsstyrken skal i størst mulig grad gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Nord universitet oppfordrer derfor kvalifiserte kandidater med nedsatt funksjonsevne, innvandrerbakgrunn og ellers ulik livserfaring til å søke. Universitetet praktiserer moderat kjønnskvoltering i samsvar med lokal tilpasningsavtale for Hovedavtalen i Staten.

Opplysninger om nedsatt funksjonsevne kan bli brukt til anonymiserte registreringsformål.

Kvinner oppfordres til å søke stillingen.

Ansettelsesprosess

Søkere til stillingen vurderes av et særskilt innstillingsutvalg nedsatt av universitetsstyret. Universitetsstyret er ansettelsesorgan.

Kontakt

Nærmere opplysninger om stillingen fås ved henvendelse til

- rektor Hanne Solheim Hansen, telefon 41573206, eller epost, hanne.s.hansen@nord.no.

Søknad

Søknad m/cv kopi av vitnemål og attester sendes elektronisk innen 01.08.2020

All dokumentasjon lastes opp som vedlegg til den elektroniske søknaden.

Det er søkers ansvar å sende inn fullstendig dokumentasjon elektronisk innen søknadsfristen.

Etter søknadsfristens utløp vil det bli utarbeidet offentlig søkerliste. Vi gjør oppmerksom på at opplysninger om søkeren kan bli offentliggjort selv etter ønske om å bli utelatt fra søkerlisten. Søkere som likevel ber om konfidensialitet, må grunngi dette særskilt i søknaden. Søkerne vil i tilfellet bli forhåndsvarslet om offentliggjøring.

Referanse: 30073173

Jobb Norge-ID: 186011, Søknadsfrist: 01.08.2020, Kundens referanse: 30073176

Arkivsak-dok.	20/00194-3
Saksansvarlig	Hanne Solheim Hansen
Saksbehandler	Eva Helene Skaiaa

Saksgang

LANGTIDSDAGSORDEN 29. APRIL

Forslag til vedtak:

Følgende langtidsdagsorden gjelder pr. dato:

11. juni (Bodø)

Rektor rapporterer
 Evaluering av inntektsfordelingsmodellen
 Foreløpig studieportefølje 2021-2022
 Etablering av nye studier 2021-2022
 Tilstandsrapporten
 Rapport og prognoser for ph.d. programmene
 Delårsregnskap 1. tertial
 Status studiestedsstruktur
 Strategi 2030 – første behandling
 Kompetanseplan
 Antall faggrupper
 Personalpolitikk
 Omstilling prinsipper administrativt ansatte
 Evaluering av internrevisjon
 Årsrapport personvernombudet

17. (seminar) og 18. (møte) september (Levanger)

Rektor rapporterer
 Handlingsplan for likestilling og antidiskriminering
 Budsjett 2021 foreløpige rammer
 Budsjettforslag 2022 satsing utenfor rammen – første behandling
 Styrets møteplan 2021
 Eierstyring Nord selskaper
 Tilsetting åremålsstillinger
 Mulighetsstudie Namsos

28. oktober (Bodø)

Rektor rapporterer
 Budsjettforslag 2022 – endelig

Endelig studieportefølje
Regnskap 2. tertial
Statsbudsjettet
Studentopptaket

16. desember (Levanger)

Rektor rapporterer
Budsjett 2021
Kvalitetsrapport utdanning
Strategi 2030
Rapport og prognoser for ph.d. programmene

Arkivsak-dok.	20/00195-2
Saksansvarlig	Hanne Solheim Hansen
Saksbehandler	Eva Helene Skaiaa

Saksgang

ORIENTERINGER 29. APRIL

Forslag til vedtak:

Styret tar følgende orienteringer til orientering:

- 1) Gjennomføring av den årlige etatstyringsrunden med universiteter og høyskoler våren 2020, datert 25.03.20 (er også sendt ut tidligere)
- 2) Devis åpning av høyskoler og universiteter fra 27. april, datert 07.04.20
- 3) Informasjon om Covid-19 pandemien, datert 08.04.20
- 4) Supplerende tildelingsbrev - statsbudsjettet 2020 kap. 275.21. - partnerskap i lærerutdanning, datert 20.04.20



Ifølge liste

Deres ref

Vår ref

Dato

20/315-1

25. mars 2020

Gjennomføring av den årlige etatsstyringsrunden med universiteter og høyskoler våren 2020

Vi viser til Kunnskapsdepartementets tildelingsbrev for 2020.

I dette brevet gir vi informasjon om hvordan departementet planlegger å gjennomføre etatsstyringen av UH-institusjonene våren 2020, samt arbeidet med å justere utviklingsavtalene.

På grunn av den krevende situasjonen med Koronaviruset har Kunnskapsdepartementet besluttet at de avtalte etatsstyringsmøtene og institusjonsbesøkene utgår våren 2020. Begrunnelsen er at det er usikkert hvor lenge situasjonen med reise- og møterestriksjoner vil vedvare. Departementet har også vurdert bruk av videomøter som et alternativ, men vår erfaring er at det alternativet er sårbart i perioder med mye trafikk. Dessuten er det krevende når flere deltakerne må delta fra ulike lokasjoner.

Departementet har derfor etter en samlet vurdering kommet til at det er hensiktsmessig å gjennomføre etatsstyringsrunden våren 2020 hovedsakelig skriftlig for alle institusjonene.

Etatsstyringsrunden våren 2020

Etatsstyringsrunden vil bli delt i to grupper med ulik fremdriftsplan:

1. For de universitetene og høyskolene som skulle hatt fysiske etatsstyringsmøter¹, vil departementet erstatte møtene med skriftlig dialog. Institusjonene vil få tilsendt utkast til skriftlig tilbakemelding som den enkelte institusjon får mulighet til å gi innspill og kommentarer på før departementet sender endelig tilbakemeldingen til institusjonen. Departementet vil gjennomføre risikovurderinger av den enkelte UH-institusjon. Basert på risikovurdering og innspill fra institusjonene vil departementet vurdere

¹ Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo, Høgskolen i Innlandet, Høgskolen i Molde, vitenskapelig høgskole i logistikk, Høgskulen i Volda, Kunsthøgskolen i Oslo, Norges idrettshøgskole, Norges musikkhøgskole, Nord universitet, Norges Handelshøyskole, Samisk høgskole og Universitetet i Tromsø.

behovet for å gjennomføre videomøter om enkelte temaer/saker i tillegg til den skriftlige dialogen. Departementet legger til grunn at det kun i svært begrenset grad vil bli gjennomført slike videomøter.

2. For de øvrige universiteter og høyskoler² vil departementet sende utkast til skriftlig tilbakemelding på samme måte som i punkt 1.

Departementet har behov for å fordele arbeidet ut i tid og har derfor delt fremdriftsplan for de to gruppene. Vi tar sikte på følgende fremdriftsplan for de to gruppene:

Tid	Beskrivelse
20. mai 2020	KD sender utkast til skriftlig tilbakemelding til universiteter og høyskoler i gruppe 1
5. juni 2020	Frist for UH-institusjonene i gruppe 1 til å gi innspill på utkast til tilbakemelding
8. juni 2020	KD sender utkast til skriftlig tilbakemelding til universiteter og høyskoler i gruppe 2
22. juni 2020	Frist for UH-institusjonene i gruppe 2 til å gi innspill på utkast til tilbakemelding
6. juli 2020	KD sender endelig tilbakemelding til alle universiteter og høyskoler

Departementet kommer tilbake til hvordan universitetene og høyskolene bør innrette sine innspill og kommentarer på utkast til tilbakemeldinger. Departementet tar forbehold om endringer i fremdriftsplanen pga usikkerhet knyttet til Korona-situasjonen.

Utviklingsavtalene

I 2020 skal ni utviklingsavtaler justeres/reforhandles for en forlengelse til utgangen av 2022. Dette gjelder UiT, Nord, NTNU, UiB, HVL, UiS, USN, UiO og HINN.

Det legges ikke opp til et felles møte for disse institusjonene, men hver enkelt vil bli invitert til et dialogmøte via videokonferanse. Vi tar kontakt med hver enkelt institusjon for å avtale tidspunkt.

Institusjonene vil også få skriftlig tilbakemelding på første utkast etter dialogmøtet. Vi vil gi frist til 12. oktober for å levere endelig utkast til justert/revidert utviklingsavtale, dersom ikke annet er avtalt med den enkelte institusjon.

Med hilsen

Knut Børve (e.f.)
ekspedisjonssjef

Siri Waalen Bogen
seniorrådgiver

² Høgskolen i Østfold, Høgskulen på Vestlandet, Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, OsloMet – storbyuniversitetet, Universitetet i Agder, Universitetet i Bergen, Universitetet i Oslo, Universitetet i Stavanger og Universitetet i Sørøst-Norge

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Adresseliste

Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	Postboks 6768 St. Olavs plass	0130	OSLO
Høgskolen i Innlandet	Postboks 400	2418	ELVERUM
Høgskolen i Molde vitenskapelig høgskole i logistikk	Postboks 2110	6402	MOLDE
Høgskolen i Østfold		1757	HALDEN
Høgskulen i Volda	Postboks 500	6101	VOLDA
Høgskulen på Vestlandet	Postboks 7030	5020	BERGEN
Kunsthøgskolen i Oslo	Postboks 6853 St Olavsplass	0130	OSLO
Nord universitet Norge	Postboks 1490 Helleveien 30	8049 5045	BODØ BERGEN
Handelshøyskole Norge	Postboks 4014	0806	OSLO
idrettshøgskole Norge miljø- og biovitenskapelige universitet	Ullevål Stadion Postboks 5003	1432	ÅS
Norges musikkhøgskole	Postboks 5190 Majorstua	0302	OSLO
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet		7491	TRONDHEIM
OsloMet – storbyuniversitetet			
Samisk høgskole	Hánnoluohkká 45	9520	KAUTOKEINO
Universitetet i Bergen	Postboks 7800	5020	BERGEN
Universitetet i Oslo	Postboks 1072 Blindern	0316	OSLO
Universitetet i Stavanger		4036	STAVANGER
Universitetet i Sørøst-Norge	Postboks 235	3603	KONGSBERG
Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet		9019	TROMSØ

Universitetet i
Tromsø – Norges
arktiske universitet

9019

TROMSØ



Ifølge liste

Deres ref

Vår ref

Dato

20/888-97

8. april 2020

Informasjon i forbindelse med Covid-19-pandemien

Vi viser til brev 13. mars 2020 og øvrig dialog.

Midlertidig forskrift om tilpasninger i lovgivningen om universiteter og høyskoler som følge av utbruddet av Covid-19

Kongen i statsråd fastsatte 27. mars 2020 midlertidig forskrift om tilpasninger i lovgivningen om universiteter og høyskoler som følge av utbrudd av Covid-19. I brev 28. mars 2020 har Stortinget meddelt at det er fremsatt erklæring fra minst en tredjedel av stortingsrepresentantene om at de ikke kan støtte § 2 første ledd i forskriften. Bestemmelsen sier at i perioden den midlertidige forskriften gjelder, gjelder reglene i universitets- og høyskoleloven med forskrifter så langt de er mulige å følge som følge av utbruddet av Covid-19. Bestemmelsen ble opphevet av Kongen i statsråd 1. april 2020.

Departementet legger til grunn at dette innebærer at universitets- og høyskoleloven med forskrifter gjelder fullt ut. Vi viser til brev 13. mars 2020 og 19. mars om fleksibilitet i regelverket og midlertidig forskrift om gjennomføring av utdanninger regulert av rammeplan mv.

Departementet vil vurdere om det innenfor hjemler som allerede ligger i loven, bør gjøres særlige tilpasninger i eksisterende forskrifter. Vi kommer i så fall tilbake til det.

Forlenget frist

Vi har fått flere ønsker om forlenget frist for å gi høringsuttalelse til NOU 2020: 3 og innspill til styringsmeldingen. Pga. de ekstraordinære forholdene utsetter departementet derfor fristene fra 22. mai 2020 til 5. juni 2020. Vi oppfordrer likevel dem som har mulighet til å levere uttalelser og innspill 22. mai 2020 til å gjøre det, fordi dette kan hjelpe oss til å holde fremdrift i arbeidet.

Postadresse
Postboks 8119 Dep
0032 Oslo
postmottak@kd.dep.no

Kontoradresse
Kirkeg. 18
www.kd.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
872 417 842
153

Avdeling

Saksbehandler
Erling H.
Dietrichson
22 24 75 53

Kostnader som skyldes virusutbruddet

Departementet viser til at universitetene og høyskolene er rammefinansiert. Vi legger til grunn at utdanningsinstitusjonene prioriterer rammebevilgningen slik at de kan tilrettelegge og gjøre nødvendige justeringer også i den nåværende situasjonen. Regjeringen og Stortinget vurderer fortløpende tiltakspakker. Eventuelle ekstra midler, og hvilke områder som skal prioriteres for å avhjelpe konsekvenser av virusutbruddet, håndteres i disse prosessene og i statsbudsjettprosessen for øvrig.

Forlengelse av ansettelser

Departementet legger til grunn at forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat gir institusjonene mulighet til å forlenge ansettelsesperiodene til ansatte i rekrutteringsstillinger som følge av virusutbruddet. Noen institusjoner har pekt på at det kan gi ekstra kostnader.

Departementet har bedt Universitets- og høyskolerådet (UHR), i samarbeid med andre relevante aktører som Norges forskningsråd, om å spille inn omfanget av utfordringer med slike ansettelser. Innspillet skal, så langt det er mulig, også ta for seg dem som er ansatt andre steder enn ved universiteter og høyskoler, for eksempel i helseforetak og instituttsektoren. Avhengig av behovet ser departementet at det kan være et alternativ å vurdere om det skal fastsettes midlertidige endringer i forskriften. Departementet har også bedt UHR vurdere dette. Også andre aktører må eventuelt høres og involveres dersom det skal være aktuelt med den type justeringer.

Også eventuelt forlenget semester og annen tilrettelegging som følge av virusutbruddet vil kunne ha kostnader. Departementet er også kjent med at noen institusjoner har dekket studenters kostnader til hjemreise fra utlandet.

Uttelling i finansieringssystemet

Departementet ser at pandemien vil kunne påvirke resultatene i 2020, og at det vil kunne gi utslag i resultatbasert tildeling for 2022. Vi vil vurdere hvordan dette eventuelt bør følges opp når vi ser de endelige konsekvensene for resultatene av aktiviteten i 2020.

Utenlandske studenter i Norge

Mange utenlandske studenter i Norge har ikke rett til lån og stipend i Lånekassen og vil derfor ikke være omfattet av Regjeringens midlertidige kompenserende tiltak for bortfall av inntekter for studenter. Vi forstår at det kan være vanskelig å være utenlandsk student i Norge når inntekten fra en deltidsjobb plutselig faller bort, samtidig som de faste utgiftene opprettholdes.

Utgangspunktet for internasjonal studentmobilitet både i Norge og andre land er at utenlandske studenter må finansiere seg selv eller ha finansiering fra sitt hjemland. Norske studenter i utlandet får iht. dette finansiering av norske myndigheter. Regjeringen ønsker likevel å gi gode muligheter for internasjonale studenter til å studere i Norge. Det er derfor vi

blant annet gir alle – uansett nasjonalitet – tilbud om gratis høyere utdanning ved norske universiteter og høyskoler. På lik linje med at vi gir studiestøtte til norske studenter i utlandet, forventer vi også at andre land forsøker å hjelpe sine studenter i utlandet, inkludert dem som studerer i Norge.

Det norske samfunn har likevel et ansvar. KD håper derfor at universiteter og høyskoler, studentsamskipnader, medstudenter og andre private og ideelle aktører er fleksible når det er mulig.

Som hovedregel må man være norsk statsborger for å få støtte fra Lånekassen. Utenlandske statsborgere kan få støtte til utdanning i Norge dersom de oppfyller bestemte vilkår, jf. forskrift om tildeling av utdanningsstøtte for undervisningsåret 2019–2020 § 2-2. De utenlandske studentene som har rett til støtte fra Lånekassen på samme vilkår som norske statsborgere, vil kunne få støtte gjennom Regjeringens krisepakke for studenter.

Utlendingsdirektoratet (UDI) informerer på sine nettsider til borgere av land utenfor EU og EØS, at dersom de blir forsinket i studiene på grunn av koronavirusutbruddet, vil direktoratet ta hensyn til dette når det behandler søknad om fornyelse. Det er viktig at studenter forklarer årsaken til forsinkelsen og dokumenterer dette i søknaden om fornyelse av studietillatelsen til UDI.

Opptak av internasjonale studenter fra land utenfor EU

Departementets utgangspunkt er at både inngående og utgående studentmobilitet bør være så normal som mulig neste studieår, med mindre råd om smittevern tilsier noe annet. Kanskje må institusjonene unngå å sende studenter til, eller ta imot studenter fra, enkelte regioner eller land, men det bør være basert på helsemyndighetenes råd. Vi ber derfor institusjonene som nå vurderer å redusere innsatsen på dette området fra høsten, om å revurdere dette.

Diku – Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (Diku) har satt ned en arbeidsgruppe som skal vurdere konsekvensene av koronakrisen for studentmobiliteten. Departementet har bedt Diku undersøke hvorvidt andre land har innført eller vurderer å innføre restriksjoner på sin studentmobilitet.

Videoundervisning og personvern

Unit – Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning (Unit) har utarbeidet retningslinjer om videoundervisning og personvern. De er publisert [på Units hjemmesider](#). Unit har også [egne nettsider](#) om universitets- og høyskolesektoren og Covid-19.

Oppfordring til bruk av partssamarbeidet lokalt

Universitetene, høyskolene, studenter, ledere og ansatte på alle nivåer, samt studentenes og de ansattes organisasjoner, har vist en imponerende evne til å håndtere raske endringer, vanskelige omstendigheter for studier, undervisning og forskning og arbeidet generelt, og

stor usikkerhet. Det kan være vanskelig, men ekstra viktig, for arbeidsgiver å ha ansvar for ansatte som har hjemmekontor. Som vist til i en [fellesuttalelse fra de sentrale partene i staten](#) er arbeidsdagen snudd på hodet for mange. Samhold og godt samarbeid er avgjørende for å komme oss gjennom denne krisen. Vi viser til oppfordringen om å bruke partssamarbeidet lokalt, og understreker viktigheten av at institusjonene også involverer studentene i arbeidet med å tilpasse virksomheten til forholdene.

Vi takker igjen for all innsats for at flest mulig studenter skal kunne følge normert studieprogresjon og oppnå fastsatt læringsutbytte denne våren.

Med hilsen

Knut Børve (e.f.)
ekspedisjonssjef

Erling H. Dietrichson
fagdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Adresseliste

Akademikerne	Fridtjof Nansens plass 6	0160	OSLO
Anne-Cathrine Hjertaas Ansgar Teologiske Høgskole	Fredrik Fransons vei 4	4635	KRISTIANSAND S
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	Postboks 6768 St. Olavs plass	0130	OSLO
Atlantis Medisinske Høgskole	Postboks 4290 Nydalen	0402	OSLO
Barratt Due musikk institutt	Postboks 5344 Majorstuen	0304	OSLO
Bergen Arkitekt høgskole	Postboks 39	5841	BERGEN
Bjørknes høyskole	Lovisenberggt. 13	0456	OSLO
Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning	Postboks 1093	5809	BERGEN
Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning	Thronnd Nergaards veg 7	7044	TRONDHEIM
Fjellhaug Internasjonale Høgskole	Sinsenvn. 15	0572	OSLO
Folkehelseinstituttet	Postboks 4404 Nydalen	0403	OSLO
Handelshøyskolen BI		0442	OSLO
Helse- og omsorgsdepartementet	Postboks 8011 Dep	0030	OSLO
Helsedirektoratet	Pb. 7000 St. Olavs plass	0130	OSLO
Hilde Christiansen Høgskolen i Innlandet	Postboks 400	2418	ELVERUM
Høgskolen i Molde	Postboks 2110	6402	MOLDE
vitenskapelig høgskole i logistikk			
Høgskolen i Østfold		1757	HALDEN
Høgskulen for landbruk og bygdeutvikling	Arne Garborgsveg 22	4340	BRYNE
Høgskulen i Volda	Postboks 500	6101	VOLDA
Høgskulen på Vestlandet	Postboks 7030	5020	BERGEN
Høyskolen for Dansekunst	Marstrandgata 8	0566	OSLO

Høyskolen for Ledelse og Teologi	Micheletsvei 62	1368	STABEKK
Høyskolen for yrkesfag AS			
Høyskolen Kristiania			
Kunsthøgskolen i Oslo	Postboks 6853 St Olavsplass	0130	OSLO
Lillehammer Institute of Music Production Industries			
Lovisenberg diakonale høyskole	Lovisenberggaten 15 B	0456	OSLO
MF vitenskapelig høyskole for teologi religion og samfunn	Postboks 5144 Majorstua	0302	OSLO
Musikkteaterhøyskolen	Trondheimsveien 137	0570	OSLO
Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen	Postboks 578	1327	LYSAKER
NLA Høgskolen	Postboks 74	5812	BERGEN
Nord universitet	Postboks 1490	8049	BODØ
Nordland kunst- og filmfagskole	Boks 49	8309	KABELVÅG
Norges forskningsråd	Postboks 564	1327	LYSAKER
Norges Handelshøyskole	Helleveien 30	5045	BERGEN
Norges idrettshøyskole	Postboks 4014 Ullevål Stadion	0806	OSLO
Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon	Postboks 9100 Grønland	0133	OSLO
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	Postboks 5003	1432	ÅS
Norges musikkhøyskole	Postboks 5190 Majorstua	0302	OSLO
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet		7491	TRONDHEIM
Noroff høyskole	Postboks 2544	4678	KRISTIANSAND
Norsk barnebokinstitutt	Postboks 2674 Solli	0203	OSLO
Norsk Gestaltinstitutt AS Høgskole	Kjørbokollen 30	1337	SANDVIKA

Norsk studentorganisasjon	Holbergs gate 1	0166	OSLO
Norsk Sykepleierforbund	Postboks 456, Sentrum	0104	OSLO
Nsf student			
NSKI Høyskole			
NSKI Høyskole			
OsloMet – storbyuniversitetet			
Randi Moen Forfang			
Randi Skår			
Samisk høyskole	Hánnoluohkká 45	9520	KAUTOKEINO
Samskipnadsrådet	c/o SiO, Postboks 94 Blindern	0314	OSLO
Simula Research Laboratory AS	Postboks 134	1325	LYSAKER
Skrivekunstakademiet	Georgernes Verft	5011	BERGEN
Statens lånekasse for utdanning	Postboks 430 Alnabru	0614	OSLO
Steinerhøyskolen	Professor Dahls gate 30	0260	OSLO
Unit - Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning	Abels gate 5A	7030	TRONDHEIM
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 Sørøst-Norge	Postboks 235	3603	KONGSBERG
Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet		9019	TROMSØ
Universitets- og høyskolerådet	Stortorvet 2	0155	OSLO
Universitetssenteret på Svalbard	Postboks 156	9170	LONGYEARBYEN
VID vitenskapelige høyskole	Postboks 184 Vinderen	0319	OSLO



Ifølge liste

Deres ref

Vår ref

Dato

20/888-96

7. april 2020

Delvis åpning av høyskoler og universiteter fra 27. april

Etter vedtak fra Helsedirektoratet har det ikke foregått undervisning og eksamen fysisk på campuser ved universiteter og høyskoler siden 12. mars 2020 kl. 18:00. Det er nå besluttet at utdanningsinstitusjonene kan åpne for fysisk aktivitet fra og med mandag 27. april 2020, forutsatt at virksomheten kan utføres i tråd med de smittefaglige anbefalinger fra helsemyndighetene som gjelder i arbeidslivet.

Anbefalingene fra Helsedirektoratet er for eksempel å holde fysisk avstand på minst to meter, ikke være mer enn fem personer samlet og vaske hendene grundig og ofte:

<https://helsenorge.no/koronavirus>

Hovedregelen er fortsatt at færrest mulig studenter og ansatte skal oppholde seg på campus, og at så mange som mulig skal jobbe eller studere hjemme. Nå åpnes det for at en liten gruppe studenter og ansatte kan få tilgang til campus dersom det er avgjørende for at de skal få fullført utdanningen eller forskningen sin denne våren. Vi forutsetter at institusjonene gjør de konkrete vurderingene av hvem som er avhengig av tilgang til campus for å kunne fullføre. Dette må også avveies mot smittevern hensyn.

Avgrensning av personer og fagområder som kan få tilgang til campus

Basert på dialogen med aktørene i universitets- og høyskolesektoren legger departementet til grunn at tilgang til campus er særlig viktig for studenter og ansatte i rekrutteringsstillinger som har et spesielt behov for tilgang til laboratorier, øvingsrom og lignende.

Postadresse
Postboks 8119 Dep
0032 Oslo
postmottak@kd.dep.no

Kontoradresse
Kirkeg. 18
www.kd.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
872 417 842
160

Avdeling

Saksbehandler
Bjørn Tore
Bertheussen
22 24 75 72

Institusjonene kan kun gi tilgang til campus for studenter og ansatte innen følgende fagområder:

- Helsefag
- Matematisk-naturvitenskapelige og teknologiske fag
- Media- og designfag
- Utøvende musikk- og kunsthøgskolefag

I tillegg vil det åpnes for at ansatte som er avgjørende for at personene nevnt over kan fullføre utdanning eller kvalifiseringsarbeid våren 2020 kan være fysisk til stede på campus.

Tilgang til campus må være begrunnet i hensynet til at studenter og ansatte i rekrutteringsstillinger skal kunne fullføre utdanningen eller forskningen våren 2020. Institusjonene må legge til grunn en streng praktisering og de må sørge for at de til enhver tid gjeldende regler for smittevern følges.

Delvis åpning av campus innebærer ikke en generell tilgang for alle innenfor disse fagområdene og det innebærer ikke en rettighet for studenter og ansatte til å få tilgang til campus. For det første er det begrenset til de som skal fullføre våren 2020. For det andre er det ikke alle studenter og ansatte i rekrutteringsstillinger innenfor de overnevnte fagområdene som har et behov for tilgang til campus som veier tyngre enn hensynet til å bekjempe virusutbruddet. Eksempelvis vil det innenfor matematisk-naturvitenskapelige fag være mange studieprogrammer hvor tilgang til campus ikke er tvingende nødvendig for å gjennomføre utdanningen våren 2020.

Universiteter og høyskoler har fleksibilitet til å tilpasse undervisning, eksamen og praksis, så lenge læringsutbyttet ivaretas. Fortsatt er det forventet at brorparten av undervisning og eksamen ved universitetene og høyskolene må gjennomføres digitalt i så stor grad som mulig.

Rapportering

Vi viser til brev av 19. mars om rapportering i forbindelse med utbruddet av Covid-19. Vi ber om at institusjonene i rapporteringen fremover inkluderer en oversikt over hvor mange som nå får tilgang på campus og hvilke fagområder det gjelder. Rapporteringen skal ikke inneholde personopplysninger.

Forsknings- og høyere utdanningsministeren vil invitere aktører i universitets- og høyskolesektoren til et videomøte 16. april kl. 09.00.

Videre viser vi til tidligere oppfordring om bruk av partssamarbeidet lokalt, og understreker viktigheten av at institusjonene også involverer studentene i arbeidet med å tilpasse virksomheten til forholdene.

Tiden fram til delvis åpning mandag 27. april må nyttes godt slik at kravene om smittevern kan overholdes og forberedelse av undervisningen/aktiviteten blir best mulig. God informasjon til studenter og ansatte er viktig.

Vi takker igjen for all innsats for at flest mulig studenter skal kunne følge normert studieprogresjon og oppnå fastsatt læringsutbytte denne våren.

Med hilsen

Knut Børve (e.f.)
ekspedisjonssjef

Bjørn Tore Bertheussen
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Adresseliste

Akademikerne	Fridtjof Nansens plass 6	0160	OSLO
Anne Cathrine Hjertaas			
Ansgar Teologiske Høgskole	Fredrik Fransons vei 4	4635	KRISTIANSAND S
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	Postboks 6768 St. Olavs plass	0130	OSLO
Atlantis Medisinske Høgskole	Postboks 4290 Nydalen	0402	OSLO
Barratt Due musikk institutt	Postboks 5344 Majorstuen	0304	OSLO
Bergen Arkitekt høgskole	Postboks 39	5841	BERGEN
Bjørknes høyskole	Lovisenberggt. 13	0456	OSLO
Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning	Postboks 1093	5809	BERGEN
Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning	Thronnd Nergaards veg 7	7044	TRONDHEIM
Fjellhaug Internasjonale Høgskole	Sinsenvn. 15	0572	OSLO
Folkehelseinstituttet	Postboks 4404 Nydalen	0403	OSLO
Handelshøyskolen BI		0442	OSLO
Helse- og omsorgsdepartementet	Postboks 8011 Dep	0030	OSLO
Helsedirektoratet	Pb. 7000 St. Olavs plass	0130	OSLO
Hilde Christiansen			
Høgskolen i Innlandet	Postboks 400	2418	ELVERUM
Høgskolen i Molde	Postboks 2110	6402	MOLDE
vitenskapelig høgskole i logistikk			
Høgskolen i Østfold		1757	HALDEN
Høgskulen for landbruk og bygdeutvikling	Arne Garborgsveg 22	4340	BRYNE
Høgskulen i Volda	Postboks 500	6101	VOLDA
Høgskulen på Vestlandet	Postboks 7030	5020	BERGEN
Høyskolen for Dansekunst	Marstrandgata 8	0566	OSLO

Høyskolen for Ledelse og Teologi	Micheletsvei 62	1368	STABEKK
Høyskolen for yrkesfag AS			
Høyskolen Kristiania			
Kunsthøgskolen i Oslo	Postboks 6853 St Olavsplass	0130	OSLO
Lillehammer Institute of Music Production Industries			
Lovisenberg diakonale høyskole	Lovisenberggaten 15 B	0456	OSLO
MF vitenskapelig høyskole for teologi religion og samfunn	Postboks 5144 Majorstua	0302	OSLO
Musikkteaterhøyskolen	Trondheimsveien 137	0570	OSLO
Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen	Postboks 578	1327	LYSAKER
NLA Høgskolen	Postboks 74	5812	BERGEN
Nord universitet	Postboks 1490	8049	BODØ
Nordland kunst- og filmfagskole	Boks 49	8309	KABELVÅG
Norges forskningsråd	Postboks 564	1327	LYSAKER
Norges Handelshøyskole	Helleveien 30	5045	BERGEN
Norges idrettshøyskole	Postboks 4014 Ullevål Stadion	0806	OSLO
Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon	Postboks 9100 Grønland	0133	OSLO
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	Postboks 5003	1432	ÅS
Norges musikkhøyskole	Postboks 5190 Majorstua	0302	OSLO
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet		7491	TRONDHEIM
Noroff Fagskole AS			
Norsk barnebokinstitutt	Postboks 2674 Solli	0203	OSLO
Norsk Gestaltinstitutt AS Høgskole	Kjørbokollen 30	1337	SANDVIKA

Norsk studentorganisasjon	Holbergs gate 1	0166	OSLO
NSF student			
NSKI Høyskole			
OsloMet – storbyuniversitetet			
Randi Forfang			
Randi Skår			
Samisk høyskole	Hánnoluohkká 45	9520	KAUTOKEINO
Samskipnadsrådet	c/o SiO, Postboks 94 Blindern	0314	OSLO
Simula Research Laboratory AS	Postboks 134	1325	LYSAKER
Skrivekunstakademiet	Georgernes Verft	5011	BERGEN
Statens lånekasse for utdanning	Postboks 430 Alnabru	0614	OSLO
Steinerhøyskolen	Professor Dahls gate 30	0260	OSLO
Unit - Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning	Abels gate 5A	7030	TRONDHEIM
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 Sørøst-Norge	Postboks 235	3603	KONGSBERG
Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet		9019	TROMSØ
Universitets- og høyskolerådet	Stortorvet 2	0155	OSLO
Universitetssenteret på Svalbard	Postboks 156	9170	LONGYEARBYEN
VID vitenskapelige høyskole	Postboks 184 Vinderen	0319	OSLO



Ifølge liste

Deres ref

Vår ref

Dato

16/1384-

20. april 2020

Supplerende tildelingsbrev - statsbudsjettet 2020 kap. 275.21. - partnerskap i lærerutdanning

1. Innledning

Kunnskapsdepartementet viser til Stortingets behandling av statsbudsjettet for 2020, jf. Innst. 12 S (2019–2020) og Prop. 1 S (2019–2020).

2. Orientering om tildelingen

Regjeringen lanserte i 2017 [Lærerutdanning 2025, Nasjonal strategi for kvalitet og samarbeid i lærerutdanningene](#). Styrket praksis og FoU-samarbeid gjennom lærerutdanningsskoler og lærerutdanningsbarnehager er et vesentlig innsatsområde i strategien. Vi viser også til første delrapport fra Faglig råd for lærerutdanning: [Partnerskap i lærerutdanningene – et kunnskapsgrunnlag](#) (2020) og til strategien [Skaperglede, engasjement og utforskertrang](#) (2019).

Siden 2017 har regjeringen årlig gitt 44,5 millioner kroner til utvikling og drift av partnerskap i grunnskolelærerutdanningene.

I statsbudsjettet for 2020 er tildelingen til partnerskapssamarbeid økt til **65,8 millioner kroner**. Dette skal bidra til at institusjonene kan videreutvikle og utvide arbeidet, blant annet til å omfatte barnehagelærerutdanning og de andre lærerutdanningene. Målet med midlene er å legge til rette for partnerskap mellom læresteder med lærerutdanning, og en lokal lærerarbeidsgiver. Partnerskapene skal inkludere forskning og utprøvende praksis i skole eller barnehage, og kan også omfatte kulturskole. Samarbeidet skal bidra til å styrke praksis og FoU i lærerutdanningene.

Postadresse
Postboks 8119 Dep
0032 Oslo
postmottak@kd.dep.no

Kontoradresse
Kirkeg. 18
www.kd.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
872 417 842
166

Avdeling
Avdeling for høyere
utdanning, forskning
og internasjonalt
arbeid

Saksbehandler
Ellen Birgitte Levy
22 24 74 22

Tildelingene til partnerskapssamarbeid i grunnskolelærerutdanningene opprettholdes på dagens nivå, dvs. **44,5 millioner kroner**. I 2020 fordeles **21,3 millioner kroner** til partnerskapssamarbeid i andre lærerutdanninger med en særlig prioritering av barnehagelærerutdanningen.

I 2019 ble 10 stipendiatstillinger i Norges forskningsråds ordning for offentlig sektor-ph.d. øremerket lærere tilsatt i undervisningsstilling i skolen. I 2020 ble ordningen utvidet til også å omfatte lærere i kommunal kulturskole. En egen satsing på offentlig sektor-ph.d. for lærere, skulle styrke partnerskap mellom lærerutdanning og skole, FoU-kompetansen i skolesektoren og skolerelevant forskning. Vi ber om at institusjonene ser satsing på partnerskap i lærerutdanning og satsing på offentlig sektor-ph.d. for lærere, i sammenheng.

Forutsetningene for tildelingen følger av Innst. 12 S (2019–2020), Prop. 1 S (2019–2020) og av forutsetningene og kravene fastsatt i dette brevet.

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

Fordeling til grunnskolelærerutdanning gis som tidligere. Alle lærerutdanningsinstitusjoner får støtte ut fra antall lærerutdanninger, lærerstudenter og studiesteder. Det gis et tillegg for antall barnehagelærerstudenter. Dronning Mauds Minne Høgskole er vår største tilbyder av barnehagelærerutdanning nasjonalt og den eneste BLU-institusjonen som ikke har GLU. DMMH får en rund sum, og ikke midler ut fra fordelingen over.

	Beløp i kroner	Kontonummer
DMMH	3 000 000	8220 02 20400
Barrat Due	100 000	8101 42 40756
HINN	3 580 000	7694 05 00660
HiVo	2 210 000	7694 05 00741
HiØ	2 840 000	7694 05 00571
HVL	9 270 000	7694 05 17652
KHiO	200 000	8276 01 00265
MF	200 000	6038 05 58583
NIH	500 000	6345 05 09002
NLA	2 420 000	3000 48 00008
NMBU	500 000	7694 05 12510
NMH	200 000	7694 05 00679
NU	4 670 000	6345 05 30494
NTNU	5 960 000	7694 05 00288
OsloMet	7 400 000	7694 05 14963
SH	1 000 000	7694 05 18942
UiA	4 670 000	7694 05 18748
UiB	600 000	7694 05 00857
UiO	1 200 000	7694 05 11050

UiS	4 280 000	4209 01 01743
UiT	3 470 000	4714 10 01236
USN	7 530 000	8276 01 00230
Sum	65 800 000	

De institusjonene som har partnerskap i form av universitetsskoler, utdanningsskoler eller tilsvarende i dag, utvikler dette partnerskapet videre. For de institusjoner som ikke har slikt samarbeid per i dag, er det viktig at dette etableres raskt. Alle planer og aktiviteter som igangsettes, skal bidra til at institusjonens lærerutdanninger har en situasjon som beskrevet i målbildet for innsatsområdet i 2025 i *Lærerutdanning 2025 Nasjonal strategi for kvalitet og samarbeid i lærerutdanningene*.

3. Rapportering

Regnskap og rapport for bruk av midlene inkluderes i *Årsrapport (2020–2021)* med frist til departementet **15. mars 2021**.

I rapporteringen skal det gis en beskrivelse av resultater og måloppnåelse for tiltaket. Det skal videre bekreftes at midlene er benyttet i samsvar med forutsetningene i tildelingsbrevet.

Med hilsen

Anne Karine Nymoene (e.f.)
avdelingsdirektør

Ellen Birgitte Levy
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Kopi

KS
Norsk Kulturskoleråd
Norsk Lektorlag
Private Barnehagers Landsforbund
Riksrevisjonen
Skolelederforbundet
Skolenes landsforbund
UHR-lærerutdanning
Utdanningsdirektoratet
Utdanningsforbundet

Mottakerliste

Barratt Due musikkinstitut
Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning
Høgskolen i Innlandet
Høgskolen i Østfold
Høgskulen i Volda
Høgskulen på Vestlandet
Kunsthøgskolen i Oslo
MF vitenskapelig høyskole for teologi religion og samfunn
NLA Høgskolen
Nord universitet
Norges idrettshøgskole
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet
Norges musikkhøgskole
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
OsloMet – storbyuniversitetet
Samisk høgskole
Universitetet i Agder
Universitetet i Bergen
Universitetet i Oslo
Universitetet i Stavanger
Universitetet i Sørøst-Norge
Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet

Arkivsak-dok.	20/00196-3
Saksansvarlig	Hanne Solheim Hansen
Saksbehandler	Eva Helene Skaiaa

Saksgang

REFERATER 29. APRIL

Forslag til vedtak:

Styret tar følgende referater til etterretning:

IDF

- 1) Møte 30.03.20
- 2) Møte 16.04.20
- 3) Møte 27.04.20 (ettersendes)

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger

- 1) Møte 17.03.20
- 2) Møte 31.03.20

Ansettelsesrådet for teknisk-/administrativt ansatte

- 1) Møte 17.03.20
- 2) Møte 31.03.20



MØTEREFERAT

IDF-utvalg ved Nord universitet 2020

Dato: 30.03.20 kl. 09:00 – 11:20
Sted: Skype
Arkivsak: 18/04807

Tilstede: Fra arbeidstakerorganisasjonene:
 Trude Gystad, Terje Fallmyr, Roger Hanssen, Arne Grevskott, Robin Isfold Munkvold, Annie Grethe Karlsen

Fra arbeidsgiver:
 Arne Brinchmann, Runar Michaelsen

Vararepresentanter: Kari Antonsen

Forfall: Truls Didriksen

Andre: HVO Einar Skarstad Egeland, konstituert organisasjonssjef Bjarte Toftaker, prorektor for strategi og omstilling Ketil Eiane

Referent: Seniorrådgiver Astrid Haugskott Dahl

SAKSKART			
Vedtakssaker			
63/20		I - Aktuelt i Nord	
64/20		I – Informasjon om videre omstillingsprosess for ansatte ved fellesadministrasjonene ved Nesna	
65/20		D – Omstillingsavtale	
66/20		D – Avklaringer vedrørende omstilling	
67/20		D – Kriterier ved overtallighet	
68/20		D – Drøfting av virkemidler	
69/20		- Angående parkeringsordning på studiested Steinkjer	

70/20		D - Oppnevning av vararepresentant for ansattrepresentant i ARA	
71/20		D – Vakthold ved studiesteder, eventuelt bruk av ansatte til vakthold	
72/20		I – Gjennomgang av ID-referater	
73/20		Eventuelt	

Skype, 30.03.2020

Møteleder: Konstituert direktør for økonomi og HR, Arne Brinchmann

Ingen merknader til innkallingen og sakslisten.

63/20 Aktuelt i Nord

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 IDF-utvalg ved Nord universitet 2020	24.03.2020	51/20

Konstituert direktør for økonomi og HR, Arne Brinchmann informerte

- Det ble informert om forberedelser for nytt rektorvedtak om forlengelse av stenging og avlysning av arrangementer.
- Kartlegging av personale ved universitetet som kan utføre oppdrag for helsevesenet.
- Kartlegging og overlevering av utstyr til helsevesenet.
- Alle ansatte som kan ha hjemmekontor, skal ha hjemmekontor.

Med bakgrunn i situasjonen med Covid-19 settes det opp ekstra møter i IDF, 16.04. og 13.05.

64/20 I – Informasjon om videre omstillingsprosess for ansatte ved fellesadministrasjonene ved Nesna

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 IDF-utvalg ved Nord universitet 2020	30.03.2020	64/20

Konstituert organisasjonssjef Bjarte Toftaker orienterte.

På grunn av situasjonen med Covid-19, utsettes oppfølgingssamtalene til høsten 2020. Ved behov kan også de som har gjennomført oppfølgingssamtale, få tilbud om en ny samtale høst 2020.

65/20 D – Omstillingsavtale

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 IDF-utvalg ved Nord universitet 2020	30.03.2020	65/20

NTL har meldt inn sak om behov for omstillingsavtale.

Se sak 24/20, IDF 24.02.20, Omstilling ved fakultet for lærerutdanning, kunst- og kultur.

Se sak 30/20 – sak utsatt til IDF 24.03.20.

Se sak 55/20 – sak utsatt til IDF 30.03.20

Sak meldt inn fra NTL til IDF:

«Fra Difis nettsider (arbeidsgiverportal):

Hvorfor er det nødvendig å inngå en omstillingsavtale ved en omstilling?

Formålet med en omstillingsavtale er at den skal si noe om hvem som skal utøve partsrettighetene i omstillingsprosessen, og at den skal angi rammene for omstillingen.

[...] Partene kan også lokalt inngå omstillingsavtaler ved interne omstillinger av et visst omfang og størrelse. Avtalen inngås i forkant av omstillingsprosesser. Avtalen gir økt trygghet for at prosessen vil foregå i ryddige former, og den er med på å sikre samarbeid mellom partene.

Det vil gi bedre oversikt; slik det er nå blir innspillene gitt i hvert enkelt IDF-møte og en må gå tilbake for å se hva som er sagt. I tillegg ligger det også noe under Omstilling på iNord.

Avtalen

- *inneholde viktige avklaringer/definisjoner/formål*
- *viktige prinsipper (eks. sosiale forhold, utstøting fra arbeidslivet)*
- *styringsgrupper/partssammensatte utvalg*
 - *sikre gods saksbehandling/saksforberedelse*
 - *styrke kompetansen*
- *tidsplan*
- *hvordan prosessen skal gjennomføres; hva skal skje når og i hvilken rekkefølge*
- *virkemidler for å unngå oppsigelser»*

NTL, ved Trude Gystad, innledet.

Saker om omstilling behandles i alle møter i IDF.

NTL mener det vil være mer ryddig og oversiktlig med omstillingsavtaler. En avtale for omstilling ved Nord universitet og en avtale for omstilling ved FLU.

Saken utsettes til møte i IDF 16.april.

Arbeidsgiver vil legge frem et forslag til videre prosess.

66/20 D – Avklaringer vedrørende omstilling

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 IDF-utvalg ved Nord universitet 2020	30.03.2020	66/20

Sak meldt inn av NTL og Parat.

Se sak 31/20 – sak utsatt til IDF 24.03.20.

Se sak 56/20 – sak utsatt til IDF 30.03.20

Sak til sentralt IDF, ID/FLU og ID/FELLES.

Det er avholdt medlemsmøte for ansatte i fellesadministrasjon og ansatte ved administrasjon ved FLU ved studiested Nesna. Det er noen punkter fra møtet som vi ønsker avklaring på før det kan avholdes kartleggingssamtaler (FLU) og oppfølgingssamtaler (FELLES).

Trude Gystad
HTV NTL/ID felles

Gunn Bye
Parat ID felles

Kari Antonsen
Parat ID FLU

Dag-Arild Berg
NTL ID FLU

- 1. Ber om en tydelig avklaring på hvor fagmiljøet skal bygges opp. Dette vil også kunne ha betydning for lokalisering av administrative støttefunksjoner. En tydelig avklaring på dette må også signaliseres eksternt på universitetets nettsider, slik at det blir samsvar mellom intern og ekstern informasjon om dette.*

Arbeidsgivers svar:

Fagmiljøet skal bygges opp i Bodø og Levanger. Det vil kun være stedsavhengige funksjoner som kan gis arbeidssted ved studiested Mo i Rana.

- 2. Er man bundet av valget man har gjort av kontorsted i uke 16, eller om man kan endre denne før juli 2022 - dersom noe endrer seg?*

Arbeidsgivers svar:

Det er arbeidsgiver som beslutter arbeidssted for den ansatte. Dersom det skjer endringer i løpet av perioden, kan arbeidsgiver tilby den ansatte endret arbeidssted. Arbeidsgiver vil forholde seg til det tilbud som er gitt, og ikke ensidig endre arbeidssted etter at tilbud er akseptert av arbeidstaker.

- 3. Det er vanskelig for medlemmene å ta stilling til hva som skal skje fra høsten 2022. Tidspunkt for endringsoppsigelser med nytt arbeidssted behøver ikke å komme før tidligst høsten 2021. Hva er begrunnelsen for at endringsoppsigelsene skal komme våren 2020, ... i forkant av **administrasjonsprosjektet**?*

Arbeidsgivers svar:

Proessen med de administrativt ansatte i Fellesadministrasjonen på Nesna forskyves nå til høsten 2020, og det vil sannsynligvis i løpet av denne perioden være større klarhet om fremtidig administrativ organisering.

4. *Dersom det likevel kommer endringsoppsigelser ønsker medlemmene følgende formulering inn «per d.d. vil kontorsted nn være det foretrukne kontorsted fra og med august 2022»*

Arbeidsgivers svar:

Det må fattes et konkret vedtak om hvor arbeidssted skal være fra en gitt dato.

5. *Styret har sagt at det skal vises stor fleksibilitet overfor de som er berørt av studiestedsnedleggelsene. I tillegg har ledelsen hele tiden sagt at de forstår at vi er i en vanskelig situasjon. Ved å imøtekomme punkt 2 og 3 ovenfor har de mulighet til å ikke bare forstå, men også vise forståelse.*

Arbeidsgivers svar:

Nord universitet viser fleksibilitet ved at ansatte får mulighet til å sitte på Nesna frem til 31.07.2022. Videre gis ansatte født i 1959 eller tidligere mulighet til arbeidssted Mo i Rana.

6. *Avklaring /eksempler/konsekvenser på valgene den ansatte har når endringsoppsigelsen foreligger.*

Arbeidsgivers svar:

Det vil bli utarbeidet et notat som beskriver dette nærmere. Notatet sendes til alle som blir berørt av endringsoppsigelser. Det er naturlig å sende dette ut i forbindelse med innkalling til oppfølgingssamtaler.

7. *Avklaring på punkt 2. Sluttvederlag/sluttpakke. Omstillingshåndbok for Nord universitet. Hva ligger i sluttvederlagsavtalen som staten er bundet av?*

Arbeidsgivers svar:

Det er arbeidsgiver som vurderer hvilke virkemidler som skal benyttes, etter drøfting med fagforeningene. Nord universitet har som mål at alle i fellesadministrasjonen skal kunne få videreført sitt arbeidsforhold på annet campus/studiested. Sluttavtaler er derfor ikke et virkemiddel som en ønsker å benytte seg av.

67/20 D – Kriterier ved overtallighet

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 IDF-utvalg ved Nord universitet 2020	30.03.2020	67/20

Se sak 32/20 – sak utsatt til IDF 24.03.20

Se sak 57/20 – sak utsatt til IDF 30.03.20

Utgangspunktet for saken er et notat fra arbeidsgiver hvor kriterier er beskrevet og rangert, se møte i IDF 25.02.20.

Innspill fra Forskerforbundet, Utdanningsforbundet og Norsk sykepleierforbund:

«Forskerforbundet, Utdanningsforbundet og Norsk sykepleierforbund mener at nedbemanning knyttet til omstillingen ved FLU skal baseres på følgende:

- *Hvert tilfelle skal vurderes individuelt og helhetlig basert på kompetanse, ansiennitet og sosiale forhold.*
- *Det skal ikke være noen rangering mellom disse kriteriene.»*

68/20 D – Drøfting av virkemidler

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 IDF-utvalg ved Nord universitet 2020	30.03.2020	68/20

Se sak 58/20 – sak utsatt til IDF 30.03.20

Sak meldt inn av NTL:

«NTL henviser til avtale om virkemidler inngått mellom partene i politi- og lensmannsetaten ved omstilling i 2014. NTL krever drøfting av de samme virkemidlene ved pendling som merreisetid, kostgodtgjørelse, legitimerte merutgifter til husleie, legitimerte utgifter til kost og losji ved hotellopphold.»

Jfr. https://medlem.ntl.no/orgledd/forside/nyhet?p_document_id=124236&p_org=4714

Viser til PM-2018-14 Særavtale om økonomiske vilkår ved endret tjenestested:

<https://lovdata.no/dokument/SPHPM/pm-2018-14>

Avtale om virkemidler som NTL viser til, var ukjent for arbeidsgiversiden. Arbeidsgiversiden vil gjennomgå avtalen for å vurdere dens relevans for Nord universitet.

Saken behandles i IDF 16.04.20.

69/20 - Angående parkeringsordning på studiested Steinkjer

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 IDF-utvalg ved Nord universitet 2020	30.03.2020	69/20

Forskerforbundet, ved Robin Isfold Munkvold, orienterte.

Et samlet IDF anser at dette ikke er en sak som skal behandles i IDF, og ber om at saken følges opp av studiestedsansvarlig.

70/20 D - Oppnevning av vararepresentant for ansatterepresentant i ARA

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 IDF-utvalg ved Nord universitet 2020	30.03.2020	70/20

Saken er meldt inn av NTL.

Arbeidsgiver avklarer nærmere i forhold til behov for oppnevning av en ekstra vararepresentant.

Saken settes opp på nytt i IDF så snart behovet er avklart.

71/20 D – Vakthold ved studiesteder, eventuelt bruk av ansatte til vakthold

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 IDF-utvalg ved Nord universitet 2020	30.03.2020	71/20

Saken er meldt inn av NTL.

Arbeidsgiversiden kartlegger situasjonen.

Saken settes opp i IDF 16.04.20.

72/20 I – Gjennomgang av ID-referater

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 IDF-utvalg ved Nord universitet 2020	30.03.2020	72/20

<https://norduniversitet.sharepoint.com/Organisasjon/virksomhetsstyring/Sider/Medbestemmelse.aspx>

Referatene fra møter i ID må gjøres tilgjengelig på intranett så raskt som mulig etter gjennomføring av ID-møtene. Pr. i dag tar det for lang tid før referatene legges ut.

IDF ber om at det på intranettsiden også legges ut en oversikt over frekvensen på avholdelse av ID-møter og hvordan møtene gjennomføres.

HVO Einar Skarstad Egeland ber om at oversikten over verneombud oppdateres.

73/20 Eventuelt

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 IDF-utvalg ved Nord universitet 2020	30.03.2020	73/20

Norsk sykepleierforbund ber om en gjennomgang av rektorvedtak angående spiserom som ble vedtatt mot arbeidstakerorganisasjonenes anbefaling.

Saken settes opp i IDF 16.04.20.

Astrid Haugskott Dahl
Referent



MØTEREFERAT

IDF-utvalg ved Nord universitet 2020

Dato: 16.04.20 kl. 13:10 – 15:00
Sted: Skype
Arkivsak: 18/04807

Tilstede: Fra arbeidstakerorganisasjonene:
 Trude Gystad, Terje Fallmyr, Roger Hanssen, Arne Grevskott, Robin Isfold Munkvold, Annie Grethe Karlsen, Truls Didriksen

Fra arbeidsgiver:
 Arne Brinchmann, Hanne Solheim Hansen (13:10 – 13:45), Runar Michaelsen

Vararepresentanter:

Forfall:

Andre: HVO Einar Skarstad Egeland, konstituert organisasjonssjef Bjarte Toftaker, prorektor for strategi og omstilling Ketil Eiane

Referent: Seniorrådgiver Astrid Haugskott Dahl

SAKSKART			
Vedtakssaker			
74/20		I - Aktuelt i Nord	
75/20		D – Omstillingsavtale	
76/20		D – Drøfting av virkemidler	
77/20		D – Vakthold ved studiesteder, eventuelt bruk av ansatte til vakthold	
78/20		I – Rektorvedtak angående spiserom, campus Levanger	
79/20		D – Forlengelse av ansettelsesperiode for stipendiater	

80/20		I – Gjennomgang av ID-referater	
81/20		Eventuelt	

Skype, 16.04.20

Møteleder: Konstituert direktør for økonomi og HR, Arne Brinchmann

Ingen merknader til innkallingen og sakslisten.

74/20 Aktuelt i Nord

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 IDF-utvalg ved Nord universitet 2020	16.04.2020	74/20

Rektor Hanne Solheim Hansen informerte om følgende:

- Rektor innledet møtet med å berømme ansatte og universitetet for arbeidet som er gjort i forbindelse med omleggingen til digital undervisning og eksamen
- Nord universitet vil være stengt til og med 01.05.20. Universitetet er stengt for studentene. Alle ansatte som kan ha hjemmekontor, skal ha hjemmekontor.
- I samsvar med regjeringens retningslinjer fra 27.04.20 har KD sendt ut brev hvor det klargjøres at fire fagområder gis tilgang til universitetets utstyr. Tilgangen gis kun i de tilfeller hvor det er nødvendig for å gjennomføre avsluttende eksamen våren 2020.
- KD presiserer strengt at ansatte skal ha hjemmekontor. Nord universitet rapporterer ukentlig til KD en oversikt over hvem som har hjemmekontor, og begrunnelse i de tilfeller hvor ansatte er gitt dispensasjon fra pålegget om hjemmekontor.
- Alle samlinger på samlingsbaserte studier er avlyst. Det er laget en ny studieplan og de som er berørt vil bli informert direkte.
- Det har vært et møte mellom universitetsrektorene og statsråden, vedrørende internasjonale studenter neste studieår. I uke 17 vil UHR og KD gi felles retningslinjer for internasjonale studenter.
- Det legges planer for ulike scenarioer for studiestart høstsemestret 2020.

Arbeidstakerorganisasjonene bemerket at ved oppstart høsten 2020 er det viktig at førsteårsstudentene prioriteres. Øvrige studenter er universitetet kjent med og det er derfor lettere å legge til rette for en eventuell digital undervisning av denne studentgruppen.

75/20 D – Omstillingsavtale

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 IDF-utvalg ved Nord universitet 2020	16.04.2020	75/20

NTL har meldt inn sak om behov for omstillingsavtale.

Se sak 24/20, IDF 24.02.20, Omstilling ved fakultet for lærerutdanning, kunst- og kultur.

Se sak 30/20 – sak utsatt til IDF 24.03.20.

Se sak 55/20 – sak utsatt til IDF 30.03.20

Sak meldt inn fra NTL til IDF:

«Fra Difis nettsider (arbeidsgiverportal):

Hvorfor er det nødvendig å inngå en omstillingsavtale ved en omstilling?

Formålet med en omstillingsavtale er at den skal si noe om hvem som skal utøve partsrettighetene i omstillingsprosessen, og at den skal angi rammene for omstillingen.

[...] Partene kan også lokalt inngå omstillingsavtaler ved interne omstillinger av et visst omfang og størrelse. Avtalen inngås i forkant av omstillingsprosesser. Avtalen gir økt trygghet for at prosessen vil foregå i ryddige former, og den er med på å sikre samarbeid mellom partene.

Det vil gi bedre oversikt; slik det er nå blir innspillene gitt i hvert enkelt IDF-møte og en må gå tilbake for å se hva som er sagt. I tillegg ligger det også noe under Omstilling på iNord.

Avtalen

- *inneholde viktige avklaringer/definisjoner/formål*
- *viktige prinsipper (eks. sosiale forhold, utstøting fra arbeidslivet)*
- *styringsgrupper/partssammensatte utvalg*
 - *sikre gods saksbehandling/saksforberedelse*
 - *styrke kompetansen*
- *tidsplan*
- *hvordan prosessen skal gjennomføres; hva skal skje når og i hvilken rekkefølge*
- *virkemidler for å unngå oppsigelser»*

Trude Gystad, NTL, innledet.

Konstituert direktør for økonomi og HR, Arne Brinchmann redegjorde for mal for omstillingsavtale i staten, se vedlegg. Malen er fremforhandlet sentralt, teksten er fastsatt og det gis ikke rom for endring av avtalens innhold. Det eneste Nord universitet kan skrive inn i en omstillingsavtale, er en beskrivelse av omstillingsprosessen universitetet nå er inne i.

Det er enighet i IDF om at arbeidsgiver skal legge frem utkast til omstillingsavtale, og at det skal vurderes hvorvidt det er hensiktsmessig å skille mellom omstillingsprosessen ved universitetet som helhet og omstillingsprosessen for nedbemanningen ved FLU.

Arbeidsgiver skriver et utkast til beskrivelse av omstillingen, som sendes ut til arbeidstakerorganisasjonene i uke 16.

Saken settes opp i IDF 27.04.2

76/20 D – Drøfting av virkemidler

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 IDF-utvalg ved Nord universitet 2020	16.04.2020	76/20

Sak meldt inn av NTL.

Se sak 58/20 – sak utsettes til IDF 30.03.20

Se sak 68/20 – sak delvis behandlet, og settes opp på nytt i IDF 16.04.20

Sak meldt inn av NTL:

«NTL henviser til avtale om virkemidler inngått mellom partene i politi- og lensmannsetaten ved omstilling i 2014. NTL krever drøfting av de samme virkemidlene ved pendling som merreisetid, kostgodtgjørelse, legitimerede merutgifter til husleie, legitimerede utgifter til kost og losji ved hotellopphold.»

Jfr. https://medlem.ntl.no/orqledd/forside/nyhet?p_document_id=124236&p_org=4714

Viser til PM-2018-14 Særavtale om økonomiske vilkår ved endret tjenestested:

<https://lovdata.no/dokument/SPHPM/pm-2018-14>»

Arbeidsgiver ved konstituert HR-sjef Runar Michaelsen gjennomgikk avtalen NTL viser til. Denne avtalen er fremforhandlet for yrkesgrupper hvor det kan være aktuelt med beordring til nytt tjenestested. Ved Nord universitet er det ikke en beordring av ansatte til nytt tjenestested, men en omorganisering av virksomheten.

Arbeidsgiver ser at det er viktig å prioritere en skriftliggjøring av de virkemidler som er tenkt brukt i forbindelse med at ansatte vil få endret arbeidssted. Dette settes opp som sak i IDF 13.05.20.

77/20 D – Vakthold ved studiesteder, eventuelt bruk av ansatte til vakthold

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 IDF-utvalg ved Nord universitet 2020	16.04.2020	77/20

Sak meldt inn av NTL.

Se sak 71/20 – IDF 30.03.20

Konstituert direktør for økonomi og HR, Arne Brinchmann, orienterte.

Arbeidsgiver følger opp saken og vil sikre lik praksis ved studiestedene. Pr. i dag er praksisen ulik ved de enkelte studiesteder.

Saken settes opp på nytt i IDF 27.04.20

78/20 I – Rektorvedtak angående spiserom, campus Levanger

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 IDF-utvalg ved Nord universitet 2020	16.04.2020	78/20

Sak meldt inn av Norsk sykepleierforbund.

Se sak 73/20, «Eventuelt» - IDF 30.03.20

Norsk sykepleierforbund ber om en gjennomgang av rektorvedtak angående spiserom som ble vedtatt mot arbeidstakerorganisasjonenes anbefaling.

Se sak 01/20, IDF 20.01.20.

Sak om disponering av ubrukt lokale på Campus Levanger til arbeidslokale og omdisponering av undervisningsrom til spise - /pauserom ble forhandlet mellom partene. I ettertid er det fattet et rektorvedtak som ikke er i samsvar med forhandlingsvedtaket.

Arbeidsgiver beklaget at dette har skjedd. Vedtaket er fattet på feilaktig grunnlag og vil bli reversert.

79/20 D – Forlengelse av ansettelsesperiode for stipendiater

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 IDF-utvalg ved Nord universitet 2020	16.04.2020	79/20

Saken er meldt inn av NTL.

Se vedlegg.

Konstituert direktør for økonomi og HR, Arne Brinchmann og konstituert HR-sjef, Runar Michaelsen orienterte.

Nord universitet kommer til å være i dialog med UHR og øvrige universitetet. Universitetet vil følge sektoren i håndtering av problemstillingen. Arbeidsgiver understreker at det er ingen automatikk i å forlenge ansettelsesperioden for stipendiatene.

Arbeidstakerorganisasjonene bemerker at det er viktig å unngå ulikheter mellom doktorgradsprogrammene. Arbeidsgiver bør gå ut med informasjon om at problemstilling er kjent og hvordan den vil bli håndtert.

Arbeidsgivers svar:

Det vil bli gitt informasjon til alle stipendiater. Dekanene involveres i dette arbeidet. Informasjonen vil bli gjort tilgjengelig på norsk og engelsk.

80/20 I – Gjennomgang av ID-referater

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 IDF-utvalg ved Nord universitet 2020	16.04.2020	80/20

<https://norduniversitet.sharepoint.com/Organisasjon/virksomhetsstyring/Sider/Medbestemmelse.aspx>

Arbeidstakerorganisasjonene gjentar oppfordringen fra møtet i IDF 30.03.20. Referatene fra møter i ID må gjøres tilgjengelig på intranett så raskt som mulig etter gjennomføring av ID-møtene. Pr. i dag tar det for lang tid før referatene legges ut.

Begge parter ser at det er behov for at det gis opplæring i gjennomføring av ID-møter.

Det vil bli satt opp et halvdagsmøte, digitalt, med tema struktur og gjennomføring av ID-møter, og en gjennomgang av medbestemmelse hjemlet i Hovedavtalen. Dette vil bli gjennomført før sommeren.

Saken settes opp i IDF 27.04.20.

81/20 Eventuelt

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 IDF-utvalg ved Nord universitet 2020	16.04.2020	81/20

Ingen saker til «eventuelt»

Astrid Haugskott Dahl
Referent



MØTEPROTOKOLL

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020

Dato: 17.03.2020 kl. 08:15
Sted: SKype
Arkivsak: 19/03913

Tilstede: Levi Gårseth-Nesbakk, Per Jarle Bekken Brit Torunn Rohnes, Per Bjarne Ravnå, Maren Thun

Møtende varamedlemmer: Lasse Finsås

Forfall: Arne Brinchmann

Andre: Runar Michaelsen, Marianne Hatlestad

Protokollfører: Marianne Hatlestad

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
70/20	20/00787-1	Utlysning av stilling som førsteamanuensis i strategi og ledelse, st.nr. 30089810, HHN Bodø	4
71/20	15/02022-4	Videre ansettelse i stilling som universitetslektor ut over aldersgrensen, st.nr. 30071868, HHN Bodø	5
72/20	17/00205-1	Videre ansettelse i stilling som dosent ut over aldersgrensen st.nr. 30071013 HHN Stjørdal	6
73/20	15/05076-9	Forlengelse av stilling som stipendiat, nr 30016061, HHN	7
74/20	19/03517-38	Ansettelse i treårig stilling som stipendiat i psykisk helse - Psykiske helseplager og selvskading blant unge - st.nr. 30087980 FSH Levanger	8
75/20	20/00662-1	Direkte ansettelse i 20 % bistilling som førsteamanuensis II i helsevitenskap, st.nr.30089729 FSH Bodø	9

76/20	15/02142-15	Søknad om permisjon/opsigelse av stilling som universitetslektor, st.nr. 30071972 FSH Vesterålen	10
77/20	16/00727-18	Godkjenning av oppsigelse i deler av fast stilling, st.nr. 30070738 - FSH Sandnessjøen	11
78/20	19/01802-21	Ansettelse i stilling som professor i terrestrisk økologi og naturforvaltning - st. nr. 30072473 - FBA Steinkjer	12
79/20	16/06079-6	Forlengelse av midlertidig stilling som stipendiat -st. nr. 3002710 - FBA - Bodø	13
80/20	16/00200-18	Forlengelse i 50 % midlertidig stilling som universitetslektor, st. nr. 30086212 - FLU - GLU - Levanger	14
81/20	16/01175-34	Søknad om 20 % permisjon fra stilling som stipendiat, st. nr. 30073557 - FLU- Logopedi - Levanger	15
82/20	19/03028-14	Ansettelse i midlertidig stilling som stipendiat i lulesamisk språk/ språkdidaktikk, st. nr. 30071728 - FLU - GLU - Bodø	16
83/20	17/03413-12	Søknad om permisjon fra midlertidig stilling som universitetslektor, st. nr. 30072691 - FLU - KK - Levanger	17
84/20	18/00868-1	Direkte ansettelse i 20 % midlertidig bistilling som professor II i spesialpedagogikk, st. nr. 30079203 - FLU Levanger	18
85/20	20/00597-1	Direkte midlertidig ansettelse i 50% stilling som førsteamanuensis i spesialpedagogikk, st.nr. 30089556, FLU Logopedi Bodø	19
86/20	17/00201-16	Endring av stillingskode ved ansettelse i bistilling, st. nr. 30072459 - FLU - Levanger	20
87/20	16/02757-7	Søknad om opprykk fra stilling som universitetslektor til stilling som førsteamanuensis i kunst- og håndverk, st.nr. 30075579, FLU KK Nesna	21
88/20	16/01621-23	Opprykk fra stilling som universitetslektor til stilling som førsteamanuensis i samfunnsvitenskap, st.nr. 30071133, FSH Namsos	22

Orienteringssaker			
15/20	15/01477-33	Direkte midlertidig ansettelse i stilling som universitetslektor i perioden 06.03.20 – 31.07.20, st.nr. 30075603 - FSV Bodø	23

Bodø, 17.03.2020

Levi Gårseth-Nesbakk
møteleder

70/20 Utlysning av stilling som førsteamanuensis i strategi og ledelse, st.nr. 30089810, HHN Bodø

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	17.03.2020	70/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut fast 100 % stilling som førsteamanuensis i strategi og ledelse, st.nr. 30089810, HHN Bodø i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut fast 100 % stilling som førsteamanuensis i strategi og ledelse, st.nr. 30089810, HHN Bodø i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

71/20 Videre ansettelse i stilling som universitetslektor ut over aldersgrensen, st.nr. 30071868, HHN Bodø

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	17.03.2020	71/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge ansettelsen av Jan Utby i midlertidig 50 % stilling som universitetslektor, st.nr. 30071868 HHN Bodø, for perioden 01.05.2020 til og med 31.07.2020.

Forlengelsen er hjemlet i aldersgrenseloven § 3 første ledd.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge ansettelsen av Jan Utby i midlertidig 50 % stilling som universitetslektor, st.nr. 30071868 HHN Bodø, for perioden 01.05.2020 til og med 31.07.2020.

Forlengelsen er hjemlet i aldersgrenseloven § 3 første ledd.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

72/20 Videre ansettelse i stilling som dosent ut over aldersgrensen st.nr. 30071013 HHN Stjørdal

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	17.03.2020	72/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge ansettelsen av Bård Toldnes i midlertidig 100 % stilling som dosent, st.nr. 30071013 HHN Stjørdal, for perioden 01.06.2020 til og med 31.12.2020.

Etter 31.12.2020 tilbys han emeritus-avtale.

Forlengelsen er hjemlet i aldersgrenseloven § 3 første ledd.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge ansettelsen av Bård Toldnes i midlertidig 100 % stilling som dosent, st.nr. 30071013 HHN Stjørdal, for perioden 01.06.2020 til og med 31.12.2020.

Forlengelsen er hjemlet i aldersgrenseloven § 3 første ledd.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

73/20 Forlengelse av stilling som stipendiat, nr 30016061, HHN

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	17.03.2020	73/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge ansettelsesforholdet for Amsale Temesgen som stipendiat i tre måneder fra 01.04.2020 til 30.06.2020, st. nr. 30016061, HHN Bodø.

Hjemmel for å forlenge stillingen er: Forskrift om ansettelsesvilkår, vit. Stillinger, § 2-3 punkt 6.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge ansettelsesforholdet for Amsale Temesgen som stipendiat i tre måneder fra 01.04.2020 til 30.06.2020, st. nr. 30016061, HHN Bodø.

Hjemmel for å forlenge stillingen er: Forskrift om ansettelsesvilkår, vit. Stillinger, § 2-3 punkt 6.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

74/20 Ansettelse i treårig stilling som stipendiat i psykisk helse - Psykiske helseplager og selvskading blant unge - st.nr. 30087980 FSH Levanger

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	17.03.2020	74/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å ansette Kathrin Ungethüm i midlertidig tre-årig utdanningsstilling som stipendiat i psykisk helse, st.nr. 30087980 FSH Levanger.

Ansettelsen gjelder fra 01.05.2020, eller etter avtale, og hjemles i Universitets- og høyskoleloven § 6-4 nr. 1 bokstav g.

Dersom hun takker nei, tilbys stillingen til

1. Morten Krokstad
2. Linda Fordal
3. Frida Wågan
4. Lisa Brodal

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å ansette Kathrin Ungethüm i midlertidig tre-årig utdanningsstilling som stipendiat i psykisk helse, st.nr. 30087980 FSH Levanger.

Ansettelsen gjelder fra 01.05.2020, eller etter avtale, og hjemles i Universitets- og høyskoleloven § 6-4 nr. 1 bokstav g.

Dersom hun takker nei, tilbys stillingen til

1. Morten Krokstad
2. Linda Fordal
3. Frida Wågan
4. Lisa Brodal

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

75/20 Direkte ansettelse i 20 % bistilling som førsteamanuensis II i helsevitenskap, st.nr.30089729 FSH Bodø

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	17.03.2020	75/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å ansette Terje Solvoll i 20 % bistilling som førsteamanuensis II i helsevitenskap, st.nr. 30089729 FSH Bodø. Ansettelsen gjelder i to år etter oppstartstidspunkt.

Ansettelse i bistilling hjemles i lov om universiteter og høyskoler § 6-6.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å ansette Terje Solvoll i 20 % bistilling som førsteamanuensis II i helsevitenskap, st.nr. 30089729 FSH Bodø. Ansettelsen gjelder i to år etter oppstartstidspunkt.

Ansettelse i bistilling hjemles i lov om universiteter og høyskoler § 6-6.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

76/20 Søknad om permisjon/opsigelse av stilling som universitetslektor, st.nr. 30071972 FSH Vesterålen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	17.03.2020	76/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å ikke innvilge permisjon fra Ann-Karin Robertsen i fast stilling som universitetslektor, st.nr. 30071972 FSH Vesterålen.

Oppsigelse av stilling tas til etterretning.

Møtebehandling

Utvalget viser til HR-sjefens kommentar i saksfremlegget og saken sendes tilbake til fakultetet da utvalget ønsker en mer utdypende redegjørelse for bakgrunn for søknad og oppfølging ved fakultetet. Saken sendes tilbake.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

77/20 Godkjenning av oppsigelse i deler av fast stilling, st.nr. 30070738 - FSH Sandnessjøen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	17.03.2020	77/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å godkjenne oppsigelsen i 40 % av 100 % fast stilling som universitetslektor i sykepleiefag fra 1.12.2019, st.nr. 30070738 FSH Sandnessjøen.

Møtebehandling

Navnet på ansatt, Tiina Merja Kaarina Skyttä, legges til i vedtaket. Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å godkjenne oppsigelsen fra Tiina Merja Kaarina Skyttä i 40 % av 100 % fast stilling som universitetslektor i sykepleiefag fra 1.12.2019, st.nr. 30070738 FSH Sandnessjøen.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

78/20 Ansettelse i stilling som professor i terrestrisk økologi og naturforvaltning - st. nr. 30072473 - FBA Steinkjer

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	17.03.2020	78/20

Forslag til vedtak:

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Brage Bremset Hansen i stilling som professor i terrestrisk økologi og naturforvaltning, st.nr. 30072473, ved FBA Steinkjer.

Dersom Bremset Hansen ikke tar imot stillingen tilbys denne på samme vilkår til Michael Patten.

Dersom hverken Bremset Hansen eller Patten tar imot stillingen gjennomføres intervju og eventuelt prøveforelesning med en eller flere av øvrige søkere som ekspertkomiteen fant kvalifisert for stillingen.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å tilsette Brage Bremset Hansen i stilling som professor i terrestrisk økologi og naturforvaltning, st.nr. 30072473, ved FBA Steinkjer.

Dersom Bremset Hansen ikke tar imot stillingen tilbys denne på samme vilkår til Michael Patten.

Dersom hverken Bremset Hansen eller Patten tar imot stillingen gjennomføres intervju og eventuelt prøveforelesning med en eller flere av øvrige søkere som ekspertkomiteen fant kvalifisert for stillingen.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

79/20 Forlengelse av midlertidig stilling som stipendiat -st. nr. 3002710 - FBA - Bodø

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	17.03.2020	79/20

Inntilling til vedtak:

HR-sjefen vedtar å forlenge ansettelsesperioden for Purushothaman Kathiresan i midlertidig stilling som stipendiat – st.nr 30020710 – FBA - Bodø. Ny sluttdato blir 22.10.2020.

Forlengelsen av stipendiatperioden er hjemlet i Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialkandidat § 2-3.

Møtebehandling

Saken ble satt opp på sakslisten som vedtakssak ved en feil. Forlengelsen er allerede vedtatt av HR-sjef, og skulle vært fremmet for utvalget som en orienteringssak.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

80/20 Forlengelse i 50 % midlertidig stilling som universitetslektor, st. nr. 30086212 - FLU - GLU - Levanger

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	17.03.2020	80/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge ansettelsen av Runar Johannesen i 50 % midlertidig stilling som universitetslektor tilknyttet veilederstudiet som en del av universitetsskoleprosjektet, st. nr. 30086212 – FLU – GLU – Levanger. Ansettelsesperioden er 01.08.2020 - 31.12.2020.

Runar Johannesen har 50 % fast stilling ved FSH og vil derfor i ovennevnte periode arbeide i 100 % stilling ved Nord universitet.

Midlertidig ansettelse hjemles i Statsansatteloven § 9, nr. 1 bokstav a, arbeid av midlertidig karakter tilknyttet prosjekt.

Møtebehandling

Saken må behandles av stillingsstoppgruppa FLU før behandling av utvalget. Saken utsettes.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

81/20 Søknad om 20 % permisjon fra stilling som stipendiat, st. nr. 30073557 - FLU- Logopedi - Levanger

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	17.03.2020	81/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å innvilge Sigrid Ness 20 % ulønnet permisjon fra stilling som stipendiat for perioden 01.04.2020-31.12.2021, st. nr. 30073557- FLU – Logopedi – Levanger.

Innvilgelse av permisjonen hjemles i personalreglementets § 23, nr. 1.

Stipendiatperioden forlenges til 20.11.2022 med hjemmel i forskrift for ansettelsesvilkår for stillinger som post.doc, stipendiat, m.m, § 2-3, pkt. 3.

Videre innvilges Ness ulønnet permisjon fra sin 50 % fast stilling som universitetslektor i stipendiatperioden og fram til 20.11.2022 med hjemmel i personalreglementets § 23, nr. 2.

Møtebehandling

Saken må behandles av stillingsstoppgruppa FLU før behandling av utvalget. Saken utsettes.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

82/20 Ansettelse i midlertidig stilling som stipendiat i lulesamisk språk/ språkdidaktikk, st. nr. 30071728 - FLU - GLU - Bodø

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	17.03.2020	82/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å ansette Sandra Rahka i 100 % midlertidig stilling som stipendiat i lulesamisk språk/ språkdidaktikk, st. nr. 30071728– FLU – GLU – Bodø i en periode på tre år, 01.08.2020- 31.07.2023.

Den midlertidige stilingen er hjemlet i Universitets- og høyskoleloven § 6-4 første ledd bokstav g.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å ansette Sandra Rahka i 100 % midlertidig stilling som stipendiat i lulesamisk språk/ språkdidaktikk, st. nr. 30071728– FLU – GLU – Bodø i en periode på tre år, 01.08.2020- 31.07.2023.

Den midlertidige stilingen er hjemlet i Universitets- og høyskoleloven § 6-4 første ledd bokstav g.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

83/20 Søknad om permisjon fra midlertidig stilling som universitetslektor, st. nr. 30072691 - FLU - KK - Levanger

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	17.03.2020	83/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å innvilge Brit Maja Skille ulønnet permisjon fra stilling som universitetslektor ved skuespillerutdanningen for perioden 03.08.-14.10.2020, st. nr. 30072691- FLU – KK – Levanger.

Innvilgelse av permisjonen hjemles i personalreglementets § 23, nr. 1.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å innvilge Brit Maja Skille ulønnet permisjon fra stilling som universitetslektor ved skuespillerutdanningen for perioden 03.08.-14.10.2020, st. nr. 30072691- FLU – KK – Levanger.

Innvilgelse av permisjonen hjemles i personalreglementets § 23, nr. 1.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

84/20 Direkte ansettelse i 20 % midlertidig bistilling som professor II i spesialpedagogikk, st. nr. 30079203 - FLU Levanger

Behandlet av	Møtedato	Saknr
2 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	17.03.2020	84/20

Ansettelesesutvalget for faglige stillinger utsatt saken i møte 03.03.2020

Møtebehandling

Feil saksfremlegg ble satt opp på sakslista. Saken må behandles av stillingsstoppgruppa FLU før behandling av utvalget. Saken utsettes.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

85/20 Direkte midlertidig ansettelse i 50% stilling som førsteamanuensis i spesialpedagogikk, st.nr. 30089556, FLU Logopedi Bodø

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	17.03.2020	85/20

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020 utsatt saken i møte 03.03.2020 sak 67/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å ansette Camilla Björk-Åman i 50 % midlertidig stilling som førsteamanuensis, st.nr. 3008995 , FLU – GLU Bodø.
Ansettelsen er i perioden 01.08.20 – 31.07.23.

Midlertidig ansettelse er hjemlet i statsansatteloven § 9 nr. 1, bokstav a.

Møtebehandling

Saken må behandles av stillingsstoppgruppa FLU før behandling av utvalget. Saken utsettes.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

86/20 Endring av stillingskode ved ansettelse i bistilling, st. nr. 30072459 - FLU – Levanger

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	17.03.2020	86/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å endre vedtak av 21. januar 2020 om forlenget ansettelse av Wenche Torrissen i midlertidig 20 % bistilling som førsteamanuensis til at Torrissen ansettes som professor II i teatervitenskap, for perioden 01.01.2020 - 31.12.2020, st.nr. 30072459 – FLU Levanger.

Stillingen er tilknyttet Nasjonalt kompetansesenter for kultur, helse og omsorg.

Ansettelse i bistilling hjemles i universitets- og høyskoleloven § 6-6.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å endre vedtak av 21. januar 2020 om forlenget ansettelse av Wenche Torrissen i midlertidig 20 % bistilling som førsteamanuensis til at Torrissen ansettes som professor II i teatervitenskap, for perioden 01.01.2020 - 31.12.2020, st.nr. 30072459 – FLU Levanger.

Stillingen er tilknyttet Nasjonalt kompetansesenter for kultur, helse og omsorg.

Ansettelse i bistilling hjemles i universitets- og høyskoleloven § 6-6.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

87/20 Søknad om opprykk fra stilling som universitetslektor til stilling som førsteamanuensis i kunst- og håndverk, st.nr. 30075579, FLU KK Nesna

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	17.03.2020	87/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å innvilge Anna Pauliina Maapalo opprykk fra stilling som universitetslektor til stilling som førsteamanuensis i kunst og håndverk med virkning fra 1. juni 2019, st.nr. 30075579, FLU KK Nesna.

Opprykket gis med hjemmel § 2-4 i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger.

Møtebehandling

Utvalget er usikker på om dokumentasjonskravet i forhold til utdanningsfaglig kompetanse er tilstrekkelig i henhold til nye bestemmelser om krav til utdanningsfaglig kompetanse som trådte i kraft 01.09.19. Saken utsettes.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

88/20 Opprykk fra stilling som universitetslektor til stilling som førsteamanuensis i samfunnsvitenskap, st.nr. 30071133, FSH Namsos

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	17.03.2020	88/20

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020 har utsatt saken i møte 03.03.2020 sak 69/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å tildele Ingunn Skjesol opprykk fra stilling som universitetslektor til stilling som førsteamanuensis i samfunnsvitenskap fra 1.5.2019 – st.nr. 30071133, FSH Namsos.

Opprykket er hjemlet i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og Forskerstillinger § 2-4.

Møtebehandling

Utvalget er usikker på om dokumentasjonskravet i forhold til utdanningsfaglig kompetanse er tilstrekkelig i henhold til nye bestemmelser om krav til utdanningsfaglig kompetanse som trådte i kraft 01.09.19. Saken utsettes.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

ORIENTERINGSSAKER

<u>Saknr</u>	<u>Arkivsak</u>	<u>Tittel</u>
15/20	15/01477-33	Direkte midlertidig ansettelse i stilling som universitetslektor i perioden 06.03.20 – 31.07.20, st.nr. 30075603 - FSV Bodø
VS 79/20	16/06079-6	Forlengelse av midlertidig stilling som stipendiat -st. nr. 3002710 - FBA - Bodø



MØTEPROTOKOLL

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020

Dato: 31.03.2020 kl. 07:45
Sted: Teams
Arkivsak: 19/03913

Tilstede: Levi Gårseth-Nesbakk, Arne Brinchmann, Brit Torunn Rohnes, Per Jarle Bekken, Per Bjarne Ravnå, Maren Thun

Andre: Rune Michaelsen, Marianne Hatlestad

Protokollfører: Marianne Hatlestad

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
89/20	20/00916-1	Utlysning av fast stilling som førsteamanuensis/ førstelektor/ universitetslektor i matematikdidaktikk/ matematikk, st. nr. 30081883 - FLU - GLU - Levanger	3
90/20	20/00924-1	Utlysning av fast stilling som førsteamanuensis i sykepleie (geriatri/eldreomsorg) - st. nr. 30089861 - FSH Mo i Rana -	4
91/20	16/00951-11	Direkte ansettelse i 20 % stilling som universitetslektor tilknyttet Senter for omsorgsforskning, midt, st.nr. 30089683 FSH Levanger	5
92/20	18/00868-5	Forlengelse av 20 % midlertidig bistilling som professor II i spesialpedagogikk, st. nr. 30079203 - FLU - Levanger -	6
93/20	20/00597-1	Direkte midlertidig ansettelse i 50% stilling som førsteamanuensis i spesialpedagogikk, st.nr. 30089556, FLU Logopedi Bodø	7
94/20	16/05662-19	Søknad om ulønnet permisjon fra fast stilling som førstelektor i naturfag, st. nr. 30070985 - FLU - GLU - Levanger	8
95/20	17/00309-9	Søknad om permisjon fra stilling som faggruppelider og stipendiatstilling - FLU - Levanger	9

<u>96/20</u>	16/00630-25	Klager på vedtak om endring av arbeidssted og tildelte virkemidler	10
<u>97/20</u>	16/00964-15	Klage på vedtak om endring av arbeidssted og tildelte virkemidler	11
<u>98/20</u>	16/00998-6	Klage på vedtak om endring av arbeidssted og tildelte virkemidler	12
<u>99/20</u>	19/03913-16	Møteliste for høsten 2020 – Ansettelsesutvalget for faglige stillinger - ANF	13
Orienteringssaker			
<u>16/20</u>	15/02330-13	Forlengelse av midlertidig ansettelse i åremålsstilling som senterleder for KKS - St.nr. 30071856 - FLU - Bodø	14

Bodø, 31.03.2020

Levi Gårsseth-Nesbakk
utvalgsleder

89/20 Utlysning av fast stilling som førsteamanuensis/ førstelektor/ universitetslektor i matematikdidaktikk/ matematikk, st. nr. 30081883 - FLU - GLU - Levanger

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	31.03.2020	89/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å utlyse en fast stilling som førsteamanuensis/ førstelektor/ universitetslektor i matematikdidaktikk/ matematikk, st. nr. 30081883 – FLU – GLU – Levanger.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å utlyse en fast stilling som førsteamanuensis/ førstelektor/ universitetslektor i matematikdidaktikk/ matematikk, st. nr. 30081883 – FLU – GLU – Levanger.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

90/20 Utlysning av fast stilling som førsteamanuensis i sykepleie (geriatri/eldreomsorg) - st. nr. 30089861 - FSH Mo i Rana

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	31.03.2020	90/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut fast stilling som førsteamanuensis i sykepleie (geriatri/eldreomsorg) i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst, st.nr. 30089861, FSH Mo i Rana.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å lyse ut fast stilling som førsteamanuensis i sykepleie (geriatri/eldreomsorg) i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst, st.nr. 30089861, FSH Mo i Rana.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

91/20 Direkte ansettelse i 20 % stilling som universitetslektor tilknyttet Senter for omsorgsforskning, midt, st.nr. 30089683 FSH Levanger

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	31.03.2020	91/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å direkte ansette Bente Irene Løkken i 20 % midlertidig stilling som universitetslektor tilknyttet Senter for omsorgsforskning, Midt, st.nr 30089683 FSH Levanger.

Midlertidig ansettelse er hjemlet i statsansatteloven § 9 nr. 1 bokstav a, og gjelder i ett år fra 01.05.2020, eller fra annet tiltredelsestidspunkt etter avtale.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å direkte ansette Bente Irene Løkken i 20 % midlertidig stilling som universitetslektor tilknyttet Senter for omsorgsforskning, Midt, st.nr 30089683 FSH Levanger.

Midlertidig ansettelse er hjemlet i statsansatteloven § 9 nr. 1 bokstav a, og gjelder i ett år fra 01.05.2020, eller fra annet tiltredelsestidspunkt etter avtale.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

92/20 Forlengelse av 20 % midlertidig bistilling som professor II i spesialpedagogikk, st. nr. 30079203 - FLU - Levanger

Behandlet av	Møtedato	Saknr
Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	31.03.2020	92/20

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020 har behandlet saken i møte 03.03.2020 sak 65/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge ansettelsen av Toril Moen i 20 % midlertidig bistilling som professor II i spesialpedagogikk st.nr. 3009203 – FLU Levanger. Ansettelsen er for perioden 01.04.2020 - 31.03.2021.

Den midlertidige bistillingen er hjemlet i universitets- og høyskoleloven § 6-6.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å forlenge ansettelsen av Toril Moen i 20 % midlertidig bistilling som professor II i spesialpedagogikk st.nr. 3009203 – FLU Levanger. Ansettelsen er for perioden 01.04.2020 - 31.03.2021.

Den midlertidige bistillingen er hjemlet i universitets- og høyskoleloven § 6-6.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

93/20 Direkte midlertidig ansettelse i 50% stilling som førsteamanuensis i spesialpedagogikk, st.nr. 30089556, FLU Logopedi Bodø

Behandlet av	Møtedato	Saknr
Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	31.03.2020	93/20

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020 har behandlet saken i møte 17.03.2020 sak 85/20

Møtebehandling

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å ansette Camilla Bjørk-Åman i 50 % midlertidig stilling som førsteamanuensis, st.nr. 3008995 , FLU – GLU Bodø.

Ansettelsen er i perioden 01.08.20 – 31.07.23.

Midlertidig ansettelse er hjemlet i statsansatteloven § 9 nr. 1, bokstav a.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å ansette Camilla Bjørk-Åman i 50 % midlertidig stilling som førsteamanuensis, st.nr. 3008995 , FLU – GLU Bodø.

Ansettelsen er i perioden 01.08.20 – 31.07.23.

Midlertidig ansettelse er hjemlet i statsansatteloven § 9 nr. 1, bokstav a.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

94/20 Søknad om ulønnet permisjon fra fast stilling som førstelektor i naturfag, st. nr. 30070985 - FLU - GLU - Levanger

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	31.03.2020	94/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å innvilge Pål Fossland Moa 100 % permisjon uten lønn fra fast stilling som førstelektor i naturfag, st. nr. 30070985 – FLU – GLU – Levanger.

Permisjonsperioden er 01.08.2020-31.07.2021.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å innvilge Pål Fossland Moa 100 % permisjon uten lønn fra fast stilling som førstelektor i naturfag, st. nr. 30070985 – FLU – GLU – Levanger.

Permisjonsperioden er 01.08.2020-31.07.2021.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

95/20 Søknad om permisjon fra stilling som faggruppeleder og stipendiatstilling - FLU - Levanger

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	31.03.2020	95/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å innvilge Vegar Sellæg Brenne permisjon fra 50 % åremålsstilling som faggruppeleder for kroppsøving og idrett, st. nr. 30071155 og 50 % åremålsstilling som stipendiat, st. nr. 30082357 for perioden 01.03.2020-31.07.2020.

Stipendiatperioden vil forlenges tilsvarende permisjonslengden.

Innvilgelse av permisjonen hjemles i Statens personalhåndbok pkt. 10.8.7.3.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar å innvilge Vegar Sælleg Brenne permisjon fra 50 % åremålsstilling som faggruppeleder for kroppsøving og idrett, st. nr. 30071155 og 50 % åremålsstilling som stipendiat, st. nr. 30082357 for perioden 01.03.2020-31.07.2020.

Stipendiatperioden vil forlenges tilsvarende permisjonslengden.

Innvilgelse av permisjonen hjemles i Statens personalhåndbok pkt. 10.8.7.3.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

96/20 Klager på vedtak om endring av arbeidssted og tildelte virkemidler

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	31.03.2020	96/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger opprettholder sitt vedtak av 21.01.2020 om endring av arbeidsted for Else Marie Lid fra Sandnessjøen til Mo i Rana med virking fra 01.08.2020.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger opprettholder sitt vedtak av 21.01.2020 om endring av arbeidsted for Else Marie Lid fra Sandnessjøen til Mo i Rana med virking fra 01.08.2020.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

97/20 Klage på vedtak om endring av arbeidssted og tildelte virkemidler

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	31.03.2020	97/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger opprettholder sitt vedtak av 21.01.2020 om endring av arbeidsted for Hege Kristin Meisfjord fra Sandnessjøen til Mo i Rana med virking fra 01.08.2020.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger opprettholder sitt vedtak av 21.01.2020 om endring av arbeidsted for Hege Kristin Meisfjord fra Sandnessjøen til Mo i Rana med virking fra 01.08.2020.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

98/20 Klage på vedtak om endring av arbeidssted og tildelte virkemidler

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	31.03.2020	98/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger opprettholder sitt vedtak av 21.01.2020 om endring av arbeidsted for Jorunn Hov fra Sandnessjøen til Mo i Rana med virking fra 01.08.2020.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger opprettholder sitt vedtak av 21.01.2020 om endring av arbeidsted for Jorunn Hov fra Sandnessjøen til Mo i Rana med virking fra 01.08.2020.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

99/20 Møteliste for høsten 2020 – Ansettelsesutvalget for faglige stillinger - ANF

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Ansettelsesutvalget for faglige stillinger 2020	31.03.2020	99/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar følgende møtekalender for utvalget høsten 2020:

Møtedato	Uke	Møtestart	Møtested	Frist for innsending av saker til personalavdelingen
Tirsdag 11. august	33	08:15	Skype	Onsdag 29. juli kl. 12:00
Tirsdag 25. august	35	08:15	Skype	Onsdag 12. august kl. 12:00
Tirsdag 8. september	37	08:15	Skype	Onsdag 26. august kl. 12:00
Tirsdag 22. september	39	08:15	Skype	Onsdag 9. september kl. 12:00
Tirsdag 6. oktober	41	08:15	Skype	Onsdag 23. september kl. 12:00
Tirsdag 20. oktober	43	08:15	Skype	Onsdag 7. oktober kl. 12:00
Tirsdag 3. november	45	08:15	Skype	Onsdag 21. oktober kl.12:00
Tirsdag 17. november	47	08:15	Skype	Onsdag 4. november kl.12:00
Tirsdag 1. desember	49	08:15	Skype	Onsdag 18. november kl. 12:00
Tirsdag 15. desember	51	08:15	Skype	Onsdag 2. desember kl. 12:00

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesutvalget for faglige stillinger vedtar følgende møtekalender for utvalget høsten 2020:

Møtedato	Uke	Møtestart	Møtested	Frist for innsending av saker til personalavdelingen
Tirsdag 11. august	33	08:15	Skype	Onsdag 29. juli kl. 12:00
Tirsdag 25. august	35	08:15	Skype	Onsdag 12. august kl. 12:00
Tirsdag 8. september	37	08:15	Skype	Onsdag 26. august kl. 12:00
Tirsdag 22. september	39	08:15	Skype	Onsdag 9. september kl. 12:00
Tirsdag 6. oktober	41	08:15	Skype	Onsdag 23. september kl. 12:00
Tirsdag 20. oktober	43	08:15	Skype	Onsdag 7. oktober kl. 12:00
Tirsdag 3. november	45	08:15	Skype	Onsdag 21. oktober kl.12:00
Tirsdag 17. november	47	08:15	Skype	Onsdag 4. november kl.12:00
Tirsdag 1. desember	49	08:15	Skype	Onsdag 18. november kl. 12:00
Tirsdag 15. desember	51	08:15	Skype	Onsdag 2. desember kl. 12:00

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

ORIENTERINGSSAKER

<u>Saknr</u>	<u>Arkivsak</u>	<u>Tittel</u>
16/20	15/02330-13	Forlengelse av midlertidig ansettelse i åremålsstilling som senterleder for KKS - St.nr. 30071856 - FLU - Bodø



MØTEPROTOKOLL

Ansettelsesrådet for teknisk/ administrative stillinger 2020

Dato: 17.03.2020 kl. 12:00

Sted: Skype

Arkivsak: 19/03915

Tilstede: Runar Michaelsen, Steinar Stene-Sørensen, Synnøve Tollåli Dahlmo, Jan Atle Toska

**Møtende
varamedlemmer:**

Forfall:

Andre:

Protokollfører: Unn Storheil

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
25/20	18/00620-20	Ansettelse i midlertidig 100% stilling som spesialbibliotekar - st nr 30070836 - UB-publikumstjenester - Levanger - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	3
26/20	19/03861-10	Ansettelse i fast 100% stilling som seniorkonsulent/rådgiver st.nr. 30070707 - Enhet for Internasjonalisering - STUD - Levanger - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	4
27/20	19/03772-8	Ansettelse i fast 100 % stilling som 1199 Universitetsbibliotekar – st.nr. 30088577 – UB - Stjørdal - Unntatt etter offentlighetsloven Offl §13 jfr Fvl §13.1	5
28/20	20/00753-1	Reduksjon i fast deltidsstilling fra 40 % til 20 % - st. nr. 30071811 - AFU - Bodø	6

29/20	19/01779-27	Reduksjon i midlertidig stilling som seniorrådgiver fra 100 % til 80 % - st.nr. 30085663 - AFU - Bodø - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 25	7
-----------------------	-------------	--	---

Sted, 17.03.2020

Runar Michaelsen
møteleder

25/20 Ansettelse i midlertidig 100% stilling som spesialbibliotekar - st nr 30070836 - UB-publikumstjenester - Levanger

Behandlet av	Møtedato	Saknr
Ansettelsesrådet for teknisk/ administrative stillinger 2020	17.03.2020	25/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å ansette Galina Verchenko i midlertidig 100 % stilling som spesialbibliotekar, st. nr. 30070836 – UB–publikumstjenester – Levanger, for perioden 01.04.2020 –31.07.2020.

Den midlertidige ansettelsen er hjemlet i Statsansatteloven § 9 nr. 1 bokstav b, vikar for en annen.

Møtebehandling

Saken utsettes.

Vedtak

Ansettelsesrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å ansette Galina Verchenko i midlertidig 100 % stilling som spesialbibliotekar, st. nr. 30070836 – UB – publikumstjenester – Levanger, for perioden 01.04.2020 –31.07.2020.

Den midlertidige ansettelsen er hjemlet i Statsansatteloven § 9 nr. 1 bokstav b, vikar for en annen.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

26/20 Ansettelse i fast 100% stilling som seniorkonsulent/rådgiver st.nr. 30070707 - Enhet for Internasjonalisering - STUD - Levanger

Behandlet av	Møtedato	Saknr
Ansettelsesrådet for teknisk/ administrative stillinger 2020	17.03.2020	26/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesrådet for teknisk/administrative stillinger vedtar å ansette Torhild Skillingstad i fast 100% stilling som seniorkonsulent, st.nr. 30070707 – Enhet for Internasjonalisering – STUD – Levanger.

Dersom Torhild Skillingstad takker nei til stillingen, innstilles følgende:

1. Mari Anna Friedrich
2. Yngvild Knudsen

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesrådet for teknisk/administrative stillinger vedtar å ansette Torhild Skillingstad i fast 100% stilling som seniorkonsulent, st.nr. 30070707 – Enhet for Internasjonalisering – STUD – Levanger.

Dersom Torhild Skillingstad takker nei til stillingen, innstilles følgende:

3. Mari Anna Friedrich
4. Yngvild Knudsen

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

27/20 Ansettelse i fast 100 % stilling som 1199 Universitetsbibliotekar – st.nr. 30088577 – UB - Stjørdal

Behandlet av	Møtedato	Saknr
Ansettelsesrådet for teknisk/ administrative stillinger 2020	17.03.2020	27/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesrådet for teknisk- /administrative stillinger vedtar å ansette Lone Wanderås Fossum i fast 100 % stilling som 1199 Universitetsbibliotekar, st.nr. 30088577 – seksjon lærings- og forskningstjenester – UB - Stjørdal.

Dersom Lone Wanderås Fossum takker nei til stillingen, tilbys den til Marte Annesdatter Haugsand Aasheim.

Dersom Marte Annesdatter Haugsand Aasheim takker nei til stillingen, lyses denne ut på nytt.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesrådet for teknisk- /administrative stillinger vedtar å ansette Lone Wanderås Fossum i fast 100 % stilling som 1199 Universitetsbibliotekar, st.nr. 30088577 – seksjon lærings- og forskningstjenester – UB - Stjørdal.

Dersom Lone Wanderås Fossum takker nei til stillingen, tilbys den til Marte Annesdatter Haugsand Aasheim.

Dersom Marte Annesdatter Haugsand Aasheim takker nei til stillingen, lyses denne ut på nytt.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

28/20 Reduksjon i fast deltidsstilling fra 40 % til 20 % - st. nr. 30071811 - AFU

– Bodø

Behandlet av	Møtedato	Saknr
Ansettelsesrådet for teknisk/ administrative stillinger 2020	17.03.2020	28/20

Innstilling til vedtak

Ansettelsesrådet for teknisk-/administrative stillinger (ARA) vedtar at Kevin Johansen – st. nr. 30033451 – reduserer sin faste stilling fra 40 % til 20 %.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt med følgende endringer:

- Tidspunkt for endring er fra 01.03.2020
- Stillingsnummer endres fra 30033451 til 30071811

Vedtak

Ansettelsesrådet for teknisk-/administrative stillinger (ARA) vedtar at Kevin Johansen – st. nr. 30071811 – reduserer sin faste stilling fra 40 % til 20 % fra 01.03.2020.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

29/20 Reduksjon i midlertidig stilling som seniorrådgiver fra 100 % til 80 % - st.nr. 30085663 - AFU - Bodø

Behandlet av	Møtedato	Saknr
Ansettelsesrådet for teknisk/ administrative stillinger 2020	17.03.2020	29/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesrådet for teknisk/administrative stillinger vedtar at Kari Alterskjær – st.nr. 30085663 – AFU - Bodø – blir ansatt i 80 % midlertidig stilling fra og med 15. mai 2020 til og med 2. oktober 2022.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesrådet for teknisk/administrative stillinger vedtar at Kari Alterskjær – st.nr. 30085663 – AFU - Bodø – blir ansatt i 80 % midlertidig stilling fra og med 15. mai 2020 til og med 2. oktober 2022.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]



MØTEPROTOKOLL

Ansettelsesrådet for teknisk/ administrative stillinger 2020

Dato: 31.03.2020 kl. 12:00

Sted: Skype

Arkivsak: 19/03915

Tilstede: Runar Michaelsen, Steinar Stene-Sørensen, Jan Atle Toska, Grete Ingemann Knutsen

**Møtende
varamedlemmer:**

Forfall: Synnøve Dalmo Tollåli

Andre:

Protokollfører: Unn Storheil

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
30/20	20/00918-1	Utlysning av vikariat som rådgiver, st.nr. 30089830 – FSV - Bodø	3
31/20	19/04086-10	Ansettelse i fast stilling som seniorrådgiver - st. nr. 30071897 - AFU - Bodø	4
32/20	20/00528-17	Ansettelse i fast 100% stilling som rådgiver - st.nr 30071646 - STUD eksamen/vitnemål - Bodø	5
33/20	20/00045-9	Ansettelse i stilling som avdelingsingeniør tilknyttet Fuglekjennskap/ BirdID, st. nr. 30071256 - FLU - GLU - Levanger	6
34/20	16/02567-16	Økning av stillingsandel som seniorrådgiver, st. nr. 30072094 - FLU - KKS - Bodø	7
35/20	19/03915-13	Møteplan for høsten 2020 - Ansettelsesrådet for teknisk/administrative stillinger - ARA	8

Orienteringssaker			
12/20	20/00886-4	Midlertidig ansettelse i stilling spm lærling i akvakulturfaget - st.nr. 30089817) FBA Bodø	10

Sted, 31.03.2020

Runar Michaelsen
møteleder

30/20 Utlysning av vikariat som rådgiver, st.nr. 30089830 – FSV – Bodø

Behandlet av	Møtedato	Saknr
Ansettelsesrådet for teknisk/ administrative stillinger 2020	31.03.2020	30/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesrådet for tekniske/administrative stillinger vedtar å lyse ut et 12 måneders vikariat i 100 % stilling som rådgiver, med mulighet for forlengelse, i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst, st.nr. 30089830 – FSV - Bodø.

Møtebehandling

Formuleringen «med mulighet for forlengelse» tas bort fra vedtaket.
Enstemmig vedtatt med endring som nevnt over.

Vedtak

Ansettelsesrådet for tekniske/administrative stillinger vedtar å lyse ut et 12 måneders vikariat i 100 % stilling som rådgiver, i henhold til vedlagte forslag til utlysningstekst, st.nr. 30089830 – FSV - Bodø.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

31/20 Ansettelse i fast stilling som seniorrådgiver - st. nr. 30071897 - AFU – Bodø

Behandlet av	Møtedato	Saknr
Ansettelsesrådet for teknisk/ administrative stillinger 2020	31.03.2020	31/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å ansette Tarjei Antonsen i fast 100 % stilling som seniorrådgiver – st. nr. 30071897 – AFU – Bodø.

Dersom Tarjei Antonsen takker nei til stillingen, blir Synnøve Tollåli og Shruti Gupta innkalt til et andregangsintervju.

Møtebehandling

ARA sender saken tilbake til innstillende myndighet og ber om at den utredes på nytt i henhold til utlysningstekst og at saksfremlegget inneholder en vurdering av alle søkerne.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

32/20 Ansettelse i fast 100% stilling som rådgiver - st.nr 30071646 - STUD eksamen/vitnemål - Bodø

Behandlet av	Møtedato	Saknr
Ansettelsesrådet for teknisk/ administrative stillinger 2020	31.03.2020	32/20

Forslag til vedtak:

Ansettelsesrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å ansette Gro Eli Stoltenberg i fast stilling som rådgiver – st.nr 30071646 – STUD – eksamen og vitnemål – Bodø

Dersom Stoltenberg takker nei til stillingen, tilbys den til følgende i rangert rekkefølge:

2. Jeanette Monsvoll
3. Eirin Åsheim

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesrådet for teknisk-/administrative stillinger vedtar å ansette Gro Eli Stoltenberg i fast stilling som rådgiver – st.nr 30071646 – STUD – eksamen og vitnemål – Bodø

Dersom Stoltenberg takker nei til stillingen, tilbys den til følgende i rangert rekkefølge:

2. Jeanette Monsvoll
3. Eirin Åsheim

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

33/20 Ansettelse i stilling som avdelingsingeniør tilknyttet Fuglekjennskap/ BirdID, st. nr. 30071256 - FLU - GLU - Levanger

Behandlet av	Møtedato	Saknr
Ansettelsesrådet for teknisk/ administrative stillinger 2020	31.03.2020	33/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesrådet for teknisk-/ administrative stillinger vedtar å ansette Hilde Dørum i 100 % midlertidig stilling som 1085 avdelingsingeniør tilknyttet BirdID, st. nr. 30071256 – FLU – GLU – Levanger. Ansettelsesperioden er 01.04.2020- 30.06.2021.

Ansettelse i midlertidig stilling hjemles i statsansatteloven § 9, nr. 1 bokstav a, arbeid av midlertidig karakter.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesrådet for teknisk-/ administrative stillinger vedtar å ansette Hilde Dørum i 100 % midlertidig stilling som 1085 avdelingsingeniør tilknyttet BirdID, st. nr. 30071256 – FLU – GLU – Levanger. Ansettelsesperioden er 01.04.2020- 30.06.2021.

Ansettelse i midlertidig stilling hjemles i statsansatteloven § 9, nr. 1 bokstav a, arbeid av midlertidig karakter.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

34/20 Økning av stillingsandel som seniorrådgiver, st. nr. 30072094 - FLU - KKS - Bodø

Behandlet av	Møtedato	Saknr
Ansettelsesrådet for teknisk/ administrative stillinger 2020	31.03.2020	34/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesrådet for teknisk- / administrative stillinger vedtar å øke stillingsandelen for Hilde Hermansen fra 80 % til 100 % i stilling som seniorrådgiver, st. nr. 30072094 – FLU – KKS – Bodø. Økning av stillingsandelen er fra 01.05.2020.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesrådet for teknisk- / administrative stillinger vedtar å øke stillingsandelen for Hilde Hermansen fra 80 % til 100 % i stilling som seniorrådgiver, st. nr. 30072094 – FLU – KKS – Bodø. Økning av stillingsandelen er fra 01.05.2020.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

35/20 Møteplan for høsten 2020 - Ansettelsesrådet for teknisk/administrative stillinger – ARA

Behandlet av	Møtedato	Saknr
Ansettelsesrådet for teknisk/ administrative stillinger 2020	31.03.2020	35/20

Innstilling til vedtak:

Ansettelsesrådet for teknisk administrative stillinger vedtar følgende møtekalender for høsten 2020:

Møtedato	Uke	Møtestart	Møtested	Frist for innsending av saker til personalavdelingen
Tirsdag 11. august	33	12:00	Skype	Onsdag 29. juli kl. 12:00
Tirsdag 25. august	35	12:00	Skype	Onsdag 12. august kl. 12:00
Tirsdag 8. september	37	12:00	Skype	Onsdag 26. august kl. 12:00
Tirsdag 22. september	39	12:00	Skype	Onsdag 9. september kl. 12:00
Tirsdag 6. oktober	41	12:00	Skype	Onsdag 23. september kl. 12:00
Tirsdag 20. oktober	43	12:00	Skype	Onsdag 7. oktober kl. 12:00
Tirsdag 3. november	45	12:00	Skype	Onsdag 21. oktober kl.12:00
Tirsdag 17. november	47	12:00	Skype	Onsdag 4. november kl.12:00
Tirsdag 1. desember	49	12:00	Skype	Onsdag 18. november kl. 12:00
Tirsdag 15. desember	51	12:00	Skype	Onsdag 2. desember kl. 12:00

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Ansettelsesrådet for teknisk administrative stillinger vedtar følgende møtekalender for høsten 2020:

Møtedato	Uke	Møtestart	Møtested	Frist for innsending av saker til personalavdelingen
Tirsdag 11. august	33	12:00	Skype	Onsdag 29. juli kl. 12:00
Tirsdag 25. august	35	12:00	Skype	Onsdag 12. august kl. 12:00
Tirsdag 8. september	37	12:00	Skype	Onsdag 26. august kl. 12:00
Tirsdag 22. september	39	12:00	Skype	Onsdag 9. september kl. 12:00
Tirsdag 6. oktober	41	12:00	Skype	Onsdag 23. september kl. 12:00

Møtedato	Uke	Møtestart	Møtested	Frist for innsending av saker til personalavdelingen
Tirsdag 20. oktober	43	12:00	Skype	Onsdag 7. oktober kl. 12:00
Tirsdag 3. november	45	12:00	Skype	Onsdag 21. oktober kl.12:00
Tirsdag 17. november	47	12:00	Skype	Onsdag 4. november kl.12:00
Tirsdag 1. desember	49	12:00	Skype	Onsdag 18. november kl. 12:00
Tirsdag15. desember	51	12:00	Skype	Onsdag 2. desember kl. 12:00

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

<u>Saknr</u>	<u>Arkivsak</u>	<u>Tittel</u>
12/20	20/00886-4	Midlertidig ansettelse i stilling spm lærling i akvakulturfaget - st.nr. 30089817) FBA Bodø