

Status Drivkraft i nord – vurdering fra rektorat og administrativ ledelse

Dette notatet er utformet som en del av arbeidet med å gjøre opp status for *Drivkraft i nord – strategi for UiT mot 2022* som en del av grunnlaget for arbeidet med ny strategi for UiT.

Drivkraft i nord har vært UiTs strategi i perioden med Husebekk-rektoratet fra 2013 til 2021. Strategien ble revidert i 2018 med noen små justeringer. Gjennom de åtte årene strategien har vært gjeldende, er det jobbet målrettet med oppfølging av målene. Under er en statusgjennomgang av måloppnåelse på strategien basert på innspill fra Husebekk rektoratet og administrativ ledelse ved utgangen av rektoratsperioden. Det pekes på en del av det som er oppnådd, viktige tiltak som er gjort og tanker om hva det kan være viktig å følge opp videre. Det er ikke gått systematisk inn på alle delmålene.

Generelt

Den generelle vurderingen er at Drivkraft i nord har vært et godt verktøy for styring av UiT i strategiperioden. Den har gitt retning, men har også vært vid. Den vide tilnærmingen var nødvendig i sin tid på grunn av fusjonene og at det var viktig at alle i organisasjonen skulle kunne kjenne seg igjen i strategien. Ved nærmere gjennomgang av alle mål og delmål, ser det ut til at alle områder er berørt/behandlet i løpet av strategiperioden. For noen punkter er vi kommet nærmere målet enn andre.

Mål 1. UiT skal tilby forskningsbaserte utdanninger med kvalitet på høyt internasjonalt nivå. Universitetet skal ha bredde og mangfold i sitt samlede utdanningstilbud.

Utdanningskvalitet

Som et ledd i å heve kvaliteten i utdanningene, er det i perioden jobbet målrettet med å styrke koblingen mellom forskning og utdanning. Det er etablert et program for utdanningskvalitet (PUK) med fyrtårnsmidler, såkornmidler og utviklingsmidler. Forutsetning for å få tildelt fyrtårnsmidler er at det også skal søkes om senter for fremragende undervisning fra NFR. Per i dag er UiT med på tre slike sentre.

I 2016 ble det startet opp et femårig pilotprosjekt for pedagogisk merittering. Det har så langt ført til oppnevning av 15 meritterte undervisere. Det er tenkt at systemet skal kunne bidra til en langsiktig effekt på universitetslærerens karriere der både pedagogisk og vitenskapelig merittering får oppmerksomhet og betydning.

Et annet tiltak som er innført for å styrke utdanningsområdet er mulighet for vitenskapelig ansatte til å ta ut utdanningstermin tilsvarende den godt etablerte ordningen med forskningstermin.

I 2014 ble det etablert et strategisk utdanningsutvalg (SUV) for god samhandling om utdanningssaker i hele virksomheten. Utvalget ledes av prorektor for utdanning og består av prodekaner for utdanning i tillegg til studentrepresentanter. En omfattende utredning om livslang læring og fremtidig satsing på etter- og videreutdanning ble ferdigstilt i 2021 og er oppsummert i rapporten *Livslang læring i nord*. Nå gjenstår det å gjøre valg av løsning og implementering.

I 2016 ble det gjort en grundig gjennomgang av studieprogramporteføljen. Det resulterte i at program ble lagt ned og flere fikk et tydelig løft. Fransk er et fagområde som ble lagt ned i sin helhet.

Gjennomgangen ble fulgt opp med verktøy for oppfølging av studieprogram. Det er laget et mandat for studieprogramledelse slik at alle studieprogram har noenlunde lik oppfølging. Dette følges opp med kurs og opplæring av studieprogramledere.

UiTs arbeid med og satsing på fem-årig lærerutdanning er videreført og har bidratt til at dette har blitt ei nasjonal ordning.

High North Academy (HNA) er etablert som et tilbud til doktorgradsstudenter på UiT uavhengig av fagtilhørighet. Gjennom dette tilbudet gis studentene mulighet til å ta kurs der de bruker egne data og resultater så mye som mulig. Dette har gitt rom for å møte behovet for generisk kunnskap og mulighet for tverrfaglig nettverksbygging som stadig blir mer vektlagt.

Samisk

Det jobbes med å øke studentenes kunnskap om samisk kultur og historie, samfunns- og næringsliv, men her er vi ikke kommet langt nok. Det er særlig grunn til å være stolt av å ha fått på plass samisk sykepleiestudie i samarbeid med samisk høyskole.

Kvensk bør i større grad nevnes som et mineoritetsspråk/kultur som det er naturlig at det jobbes med ved UiT.

Mål 2. UiT skal legge til rette for et godt og kreativt læringsmiljø med fasiliteter som gjør universitetet attraktivt som studiested

Rekruttering

Det er gledelig at studentrekruttering har gått opp gjennom hele perioden og viktig å merke seg at andel studenter fra sør i landet også øker.

For å få studenter til å komme til UiT er det viktig at rammene rundt er på plass. Tilgang på boliger er en del av dette og det har vært en økning på om lag 500 studentboliger i perioden.

Gjennomstrømming

Gjennomstrømming på utdanningene er viktig, og utviklingen har blitt fulgt tett. Det varierer en del fra år til år og mellom fagområder. Bachelor har totalt hatt en fin oppgang fra 2012, men fikk en liten nedgang i 2020. Master har hatt en fin oppgang i det siste. På phd er det fortsatt en vei å gå. For å bedre gjennomstrømming på phd er det utarbeidet en tiltaksplan. Tiltak som er igangsatt er bl a innføring av midtveisevaluering, fordeling av stipendiatstillinger med bakgrunn i gjennomføringsgrad og kursing av veiledere.

Studentdemokrati

UiT har et velfungerende studentdemokrati og studentene gir tydelig uttrykk for at de har vært fornøyd med kontakten med ledelsen. Det er jobbet aktivt for at studentenes stemme skal bli hørt og studentene er invitert med i det meste av råd og utvalg. Ledelsen har hatt møte med studentparlamentet hver 14. dag.

Kontakt med arbeidslivet

UiT skal være en drivkraft i nord blant annet gjennom å gjøre vår forskning og utdanning relevant og tilgjengelig for nærings- og samfunnsliv i landsdelen. For å få til det, trenger vi tett dialog og å få fram de nordnorske samfunnenes perspektiv på forsknings- og kunnskapsbehovet i regionen.

Peter F. Hjort-seminaret er et initiativ for å styrke verdiskapingen i nord gjennom tettere samarbeid mellom UiT og arbeids- og næringslivet. Seminaret er en møteplass der næringsrettede problemstillinger drøftes, og har vært arrangert årlig siden 2015.

I et samarbeid mellom UiT og regionalt arbeidsliv ble rapporten *Sammen om kunnskap for en nordvendt framtid* ferdigstilt i 2019. Den presenterer en rekke tiltak som kan gjennomføres for å styrke samarbeidet/kontakten mellom UiT og regionalt arbeidsliv. Flere av de foreslåtte tiltakene er iverksatt deriblant etablering av to tematiske råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA). Det er opprettet praksis i flere studier blant annet på bachelor i fiskeri og havbruksvitenskap.

Det er etablert en ordning med næringslivsmentorer. Ordningen har som mål å bidra til et tettere samarbeid mellom næringslivsbedrifter i landsdelen og UiT. Mentorene har en sentral rolle i å formidle kontakt og skape tettere dialog mellom studenter og arbeidsliv, i samarbeid med fagmiljøene.

Det er skrevet avtale med flere av vertskommunene der UiT har virksomhet og det er mål om å inngå avtaler med alle. Avtalene handler om samarbeid innen utdanning, formidling og forskning eller andre områder som er av felles interesse.

Livslange bånd

Arbeidet med å få studenter til å knytte livslange bånd til universitetet er ikke kommet langt nok, men et viktig grunnarbeid er gjort i en omfattende utredning om livslang læring og fremtidig satsing på etter- og videreutdanning som ble ferdigstilt i 2021. Arbeidet er oppsummert i rapporten *Livslang læring i nord*. Nå gjenstår det å gjøre valg av løsning og implementering.

Et annet grep for å få studenter til å knytte bånd til UiT er å etablere alumni-nettverk. Fakultetene har fått i oppgave å se an behovet og følge opp dette. Dette er i liten grad på plass og har potensiale for å jobbes med videre.

Mål 3. UiT skal være et breddeuniversitet med internasjonal ledende og dristige forskningsmiljø.

Styrket forskningsvirksomhet

UiT har hatt som langsiktig mål å få flere fagmiljø i nasjonal og internasjonal toppklasse, samt å lykkes bedre på eksterne konkurransearenaer for forskning og utdanning. Det er opprettet flere virkemidler for å støtte opp om fagmiljøer som retter seg mot strategiens tematiske satsinger (tematiske satsinger) og for å løfte frem sterke forskningsmiljøer uavhengig av tematiske satsinger (Aurora Centers og Aurora outstanding).

Med utgangspunkt i strategiens tematiske satsinger er det igangsatt flere tverrfaglige satsinger som har løftet allerede gode miljø innen blant annet antibiotikaresistens, fornybar energi og befolkningsundersøkelser, og bidratt til å styrke fagområder som vil være viktig for Norge og Nord-Norge i fremtiden, som bærekraftig energi og havrett. Det kan diskuteres i hvor stor grad de tematiske satsingene i strategien har preget UiTs kommunikasjon både internt og eksternt.

Det er jobbet godt med å løfte/systematisere arbeidet med forskningsgrupper som et ledd i å skape robuste forskningsmiljøer.

I 2014 ble forskningsstrategisk utvalg etablert for god samhandling om forskningssaker i hele virksomheten. Utvalget ledes av prorektor for forskning og innovasjon og består av prodekaner for forskning og utvikling i tillegg til studentrepresentanter.

Internasjonalt samarbeid

UiT har en lang rekke avtaler som gir studenter og ansatte mulighet til utvekslingsopphold over hele verden. Antall utvekslingsstudenter og ansatte som reiser på opphold hos partnere i utlandet har økt de siste årene.

Det er gjort en gjennomgang av UiTs internasjonale avtaler og ryddet opp og laget en lett tilgjengelig portal. Flere nye avtaler er inngått.

I *Drivkraft i nord* er ikke samarbeid med sør nevnt (Asia, Afrika). Det bør løftes mer frem i ny strategi.

Ekstern finansiering

Det er jobbet aktivt for å øke andel ekstern finansiering. Det har vært en firedobling på EU-finansiering i perioden og også NFR-bidrag har økt, men det er fortsatt langt igjen for å nå UiTs mål om 25% ekstern finansiering. Generelt er ekstern finansiering per vitenskapelig ansatt lavere enn universiteter vi ønsker å sammenlikne oss med (UiO, NTNU, UiB, NMBU).

Åpen vitenskap

UiT har lenge hatt en nasjonalt ledende rolle innenfor arbeid med Åpen vitenskap. Dette er videreført også i strategiperioden. I 2016 signerte UiT på Dora-erklæringen. Det er utarbeidet en plan for implementering. Planen tydeliggjør hvilke revisjoner som bør gjøres av dokumenter knyttet til ulike prosesser, hvilke nye rutiner som bør etableres og hvem som skal ha ansvar for å gjennomføre arbeidet.

Forskningsinfrastruktur

Det har vært en omlegging fra en fordeling til fakulteter basert på størrelse til en konkurranse om forskningsinfrastruktur. Kronprins Haakon og EISCAT-3D er store og viktige infrastrukturprosjekter, og vi er med i flere nasjonale konsortier for forskningsinfrastruktur, men generelt er det ikke gjort godt nok arbeid for ledelse av nasjonal forskningsinfrastruktur.

Arctic Resilience accelerator (ARA)

ARA er et internasjonalt initiativ utviklet i et partnerskap mellom UiT, Harvard Kennedy School Belfer Center for Science and International Affairs og the Swiss Federal Institute of Technology in Lausanne (EPFL). Målet med ARA er å få fortgang i å finne og implementere løsninger for de hovedutfordringene de nordlige samfunnene står overfor. Det primære hovedfokuset for ARA er helse og velvære, fornybar energi og matsystemer.

Det skal etableres en forskerskole fra 2022 knyttet til denne satsingen – Changing Arctic. Forskerskolen vil være med å skape og legge til rette for tverrfaglig samarbeid mellom fagmiljøer, å bygge kompetanse og å utvikle og drive frem prosjekter av høy kvalitet som har relevans for utfordringer i det arktiske området.

Mål 4. UiT skal styrke sin posisjon og sitt omdømme gjennom god kommunikasjon, formidling av sitt arbeid og en tydelig profil. UiT skal være en pådriver for økt innovasjon for å bidra til næringsutvikling og tjenesteutvikling i offentlig sektor i nordområdene.

Formidling

Arbeidet med å få på plass et nytt universitetsmuseum i Tromsø har pågått over lang tid. Dette vil gi muligheter for mer tidsriktig formidling av UiTs aktiviteter og historiske samlinger. Samlingene trenger en vesentlig forbedring av vilkårene for å ha tilfredsstillende magasinerings. I 2020 ble det skrevet kontrakt på tomt og prosjekteringen av bygget er ferdigstilt. Det forberedes startbevilgning i statsbudsjettet for 2023. Det blir spennende å følge prosessen videre.

I 2018 fikk UiT endret sin grafiske profil slik at logo og andre profilelementer tydeligere får frem UiTs status som Norges arktiske universitet.

50-års jubileet for stortingsvedtaket om etablering av et universitet i Tromsø ble markert i 2018. Jubileet var ønsket brukt til kulturbygging internt i UiT og til å gjøre UiT bedre kjent i landsdelen og det ble lagt opp til aktiviteter gjennom hele året.

Det er gledelig å registrere at UiT sitt omdømme blir rangert som fjerde best av 36 offentlige virksomheter i Norge (Kantars omdømmemåling i 2020).

Innovasjon

I 2020 ble *Handlingsplan for innovasjon og entreprenørskap* utarbeidet. Den legger grunnlaget for systematisk arbeid med dette området.

Siden Forskningsrådets oppstart med ordningen SFier (sentre for forskningsdrevet innovasjon), har UiT fått fem slike sentre - Tromsø Telemedicine Laboratory (TTL, 2020), Arctic marine bioprospecting in Norway (MabCent, 2007), CIRFA (Centre for Integrated Remote Sensing and Forecasting for Arctic Operations, 2014), Visual Intelligence (2020) og Centre for the development of biodegradable plastics in marine applications (Dsolve, 2020). Det er gledelig med de sentrene vi har fått, men det bør nok være et mål for UiT å ha større uttelling på denne ordningen.

Mål 5. UiT skal ha et godt arbeidsmiljø og en effektiv, robust og fleksibel organisasjon som bidrar til at UiT når sine mål.

Ved inngangen til perioden hadde UiT akkurat gjennomført en fusjon, en fusjon var ferdigbehandlet og ble iverksatt fra 1.8.13 og den siste fusjonen mellom UiT og Høgskolene i Harstad og Narvik, ble gjennomført i 2016. Fusjonsprosessene har lagt en del føring for arbeidet og det har vært viktig å etablere en felles kultur og å bringe de innfusjonerte høyskolene opp til universitetsnivå. Strategien har vært et viktig redskap i denne forbindelse for å skape følelse av fellesskap og det å være en enhet. Ved utforming var det viktig med medvirkning av alle involverte og at alle skulle kunne kjenne seg igjen i det endelige resultatet.

Et viktig strategisk grep som ble gjort tidlig i perioden, var å øke strategisk bevilgning til styret fra 3 til 5% som ga rom til strategiske satsinger som Aurora Centers.

Bærekraft

Ved revisjon av *Drivkraft i nord* i 2018, ble det lagt inn en føring om at «UiT bruker FNs bærekraftsmål som grunnlag for prioriteringer». Det ble da også tatt flere grep for å styrke satsingen på bærekraft ved UiT. Det ble etablert en bærekraftskomiteé med representanter fra alle fakulteter/enheter og det ble igangsatt ei ordning med bærekraftspiloter. Bærekraftspilotene er studenter ansatt i 20% stilling som skal jobbe for å bevisstgjøre sine medstudenter om bærekraftsmålene. I 2020 utvidet UiT sin handlingsplan for miljøledelse til også å gjelde bærekraft. Denne gir en oversikt over tiltak for mer bærekraftig drift ved UiT. Våren 2021 ble det utarbeidet en rapport *UiT og bærekraftsmålene* om UiTs bidrag for å nå

bærekraftsmålene gjennom utdanning, forskning, innovasjon, drift og formidling. Basert på denne er det planlagt å utforme en handlingsplan for bærekraft i kjernevirksomheten ved UiT.

ADM2020

Som en følge av alle fusjonsprosessene var det naturlig å ta en gjennomgang av UiTs administrasjon. Som ledd i prosjektet ADM2020 ble det i 2019 etablert en ny administrativ organisering ved UiT, med nye administrative enheter og en rekke nye fellestjenester. En hovedtanke med prosessen har vært å samle administrative krefter på nivå 1. De nye fellestjenestene er evaluert og det gjennomføres nødvendige justeringer som en følge av det.

Likestilling og mangfold

Universitetsstyret vedtok i februar 2020 handlingsplan for likestilling, mangfold og inkluderingsarbeid for perioden 2020–2023. Prioriterte arbeidsområder er arbeidet for å stoppe seksuell trakassering, øke andelen kvinner i vitenskapelige toppstillinger, inkludert ledere av forskningsgrupper, og bevisstgjøring om rekrutteringsprosesser.

UiT har i mange år arbeidet systematisk med å øke andelen kvinner i dosent- og professorstillinger, og har lyktes godt. Kvinneandelen har økt fra år til år. UiT oppnådde i 2020 for første gang kjønnsbalanse på dette nivået (40 % kvinnelige professorer/dosenter). Med dette er UiT fortsatt det breddeuniversitetet med høyest andel kvinnelige professorer og dosenter. Det er imidlertid store forskjeller mellom fakultet og fagmiljøer og UiT har fortsatt store utfordringer, spesielt innafor STEM-fagene. UiTs Opprykksprosjekter har vært et av de viktigste tiltakene for å øke andelen kvinner i vitenskapelige toppstillinger.

Bygg og campusutvikling

Gode bygg og arealer er av stor betydning for gjennomføring av universitetets kjerneoppgaver og er viktig for rekruttering av både studenter og ansatte. I løpet av perioden er det gjennomført/ferdigstilt en rekke byggeprosjekter. I 2018 sto Biologibygget og nytt medisins- og helsefags bygg (MH2) klart i Breivika. I 2020 ble det nye bygget for lærerutdanning og pedagogikk (ILP) ferdigstilt. En svært alvorlig sak for UiT er at dyrestallen knyttet til MH2 fortsatt ikke er ferdigstilt. Dette har fått store konsekvenser for økonomi og faglig utvikling for enkeltpersoner og miljøer. Renovering av bygningsmassen på campus i Narvik ble ferdigstilt i 2020.

UiT har jobbet med campusutvikling siden 2016, med ferdigstilling av campusutviklingsplan for Harstad i 2017, samt oppstart av campusutviklingsplan for Alta i oktober 2020. I 2020 har UiT også igangsatt arbeidet med en langsiktig plan for hovedcampus i Tromsø – UiT Tromsø 2040. I Narvik har arbeidet med campusutvikling så langt vært knyttet til den tidligere omtalte renoveringen av campus.

Midlertidighet

Midlertidighet har lenge vært en utfordring ved UiT, men i 2020 klarte vi å snu trenden og denne er gått ned fra 23 til 15 %.