

Innspill fra Det helsevitenskapelige fakultet til ny visjon og strategi for UiT 2030.

25.11.2021

Det helsevitenskapelige fakultet har gjennomført to seminarer hvor 1) forskningsgruppeledere og 2) instituttledere, kontorsjefer, dekanat og seksjonssjefer har jobbet fram innspill til ambisjoner og forslag til strategi for å nå disse. Gruppearbeidet var delt opp i sesjoner basert på våre kjerneområder ifølge samfunnsoppdraget; forskning, innovasjon, utdanning, livslang læring og formidling, i tillegg til arbeidsmiljø og organisasjon. Innspillene er gruppert etter denne inndelingen. Spørsmålene gruppene har diskutert er:

1) Visjon - Hvor skal UiT og Helsefak være i 2030, hva kjennetegner vår [...] aktivitet i dette året?

2) Strategi - Hva skal til for at vi skal nå vår visjon i 2030? Hvilke områder må prioriteres, og hvordan skal vi jobbe med dem?

I tillegg har vi lagt til innspill som i etterkant er kommet fra institutter og enkeltpersoner. Vi har også opplyst om muligheten til å gi innspill via den sentrale nettsiden for strategi 2030.

Under gjengis en sammenfatning av ambisjon og strategi for hvert område. I vedlegget presenteres i tabellformat alle innspill og forslag til strategi for å nå disse.

Forskning

Ambisjon

I 2030 har Helsefak og UiT et forskningssystem som bygger opp om bredden og spissen av forskning. Bredden ivaretar UiTs samfunnsmandat om å levere forskningsbasert undervisning. Bredden av UiTs forskning har tematisk forankring i arktiske problemstillinger og FNs bærekraftsmål, for helsefagene gjelder det både folkehelse, levekår, livsløp og helsetjenesten i Nord-Norge. Spissen, eller toppforskningsmiljøene ved UiT bygges ikke ut fra tematiske/politiske satsningsområder, men baseres på akademisk frihet og bygging av talenter med forutsetning og ambisjon om å forske i verdenstoppen.

Hele kjeden fra grunnforskning til innovasjon er ivaretatt ved UiT, for helsefagene er befolkningsbaserte helseundersøkelser en grunnsten. Vi jobber tverrfaglig i utvidet betydning; på tvers av fag, fakultet og sektor.

UiTs forskning er nyttig - lokalt, nasjonalt og internasjonalt, men forankringen i Nord-Norges befolkning er avgjørende for legitimitet og rekruttering til så vel forskningsstudier, utdanningene og som ansatt.

Ved UiT er karriereutvikling en prioritet. Vi rekrutterer vi dyktige forskere til alle profesjonsfagene, vi har et spesielt ansvar for å bygge de unge forskertalentene, og vi har et profesjonelt støtteapparat.

Eksempler fra foreslåtte strategier for å oppnå ambisjonen

- Sikre tilstrekkelig intern driftsfinansiering til forskning i breddemiljøene
- Bygge eksellente miljøer ved å rekruttere internasjonalt ledende forskere og prioritere karriereutvikling for de som har ønske om og potensiale for toppforskning
- Tverrfaglige og tverrfakultære forskningsgrupper er gjennomgående i UiTs forskningssystem
- Forskningsmiljøene ved UiT forsker på samfunnsutfordringer, spesielt for Nord-Norge, og forskningen gjøres i utstrakt grad i samarbeid med befolkning, næringsliv og andre offentlige organisasjoner
- Når vi rekrutterer forskere fra profesjonsfagene, skal vi sette av ressurser til å raskt løfte dere akademiske CV. UiT jobber politisk for at forskere med profesjonsbakgrunn også kvalifiserer til fri prosjektstøtte.
- Har kontinuerlig kompetanseutvikling av administrativ- og teknisk ansatte for å sikre et profesjonelt støtteapparat

Innovasjon

Ambisjon

I 2030 påvirker klima innovasjonsbehovene, også på helseområdet. Produkt og tjenesteinnovasjon for bærekraftige samfunn skjer i tett samarbeid med avtakerfeltet i Nord-Norge, der innovasjon utviklet ved universitetet fører til endringer i f.eks. helsevesenet. Noe av innovasjonen som skjer ved UiT er åpent tilgjengelig, mens noen patenter lisensieres ut til næringslivet. Inntektene av lisensen forvaltes i et innovasjonsfond ved universitetet.

UiT utdanner kandidater som blir endringsagenter i yrkeslivet og som er trent i tverrfaglig idemyldring.

Eksempler fra foreslåtte strategier for å oppnå ambisjonen

- Innovasjon innlemmet i alle utdanninger, fra bachelor til PhD
- Kompetanseprogram om innovasjon for fast vitenskapelig ansatte
- Utvikle indikatorer for registrering av tjenesteinnovasjon
- I nært samarbeid med offentlig sektor og næringsliv stimulere og jobbe fram søknader om offentlig- og nærings-ph.d.'er
- Etablere innovasjonsfond med inntekter fra bl.a. lisenser og salg av patenter m.m.

Utdanning

Ambisjon

I 2030 er UiT det foretrukne universitetet for personer fra landsdelen. Vi utdanner fagfolk for framtiden i nord. UiT er den største aktøren på helsefagutdanning i Norge, både på forebygging og behandling, og vi sikrer nok kandidater til helsefagene. Våre profesjonsstudenter har høy tverrprofesjonell samhandlingskompetanse og utdanningen legger grunnlaget for kontinuerlig læring, kreativitet og innovasjon. Utdanningen er individuelt tilpasset, og vi er ledende på gjennomstrømming. Vi har attraktive studiesteder, samtidig som vi skal tilby muligheten til å «lære der du er» i en desentralisert modell og gjennom «åpen utdanning».

UiT er ledende på forskerutdanning. Det er flere forskerlinjer og plasser. Forskerlinjemodellen er også videreutviklet til å utdanne «clinical academics» innenfor alle helsefag; klinikere som jobber både med pasientbehandling og-forebygging og forskning.

Eksempler fra foreslåtte strategier for å oppnå ambisjonen

- Individtilpasset undervisning og veiledning, for eksempel eMentoring; utnytte hele potensialet til digitalisering i undervisning
- Det utvikles velferdstilbud og infrastruktur ved campusene for at studentene skal ønske å tilbringe tiden der
- Samarbeide med andre institusjoner (både innland og utland) om undervisning og å tilby emner lokalt, nasjonalt og internasjonalt
- Profesjonsutdanningene videreutvikler fellesundervisning
- Det jobbes politisk for å få forskerlinjer i alle profesjonsfagene

Livslang læring

Ambisjon

I 2030 er UiT nasjonalt ledende innen etter og videreutdanning. Næringsliv og avtakerfeltet ser UiT som førstevalg og naturlig kompetansehubs. Tilgjengelighet, nærhet og relevans for arbeid og samfunn i nord preger vår EVU. UiTs visjon er «Lær der du er – og når det passer, gjennom hele livet». Det er et bredt tilbud ved at eksisterende utdanningstilbud også blir fleksibelt tilgjengelig, samtidig som vi er ledende på MOOC.

Eksempler fra foreslåtte strategier for å oppnå ambisjonen

- Utvikler utdanningsmoduler som møter samfunnets behov
- Fleksibilisere eksisterende utdanningstilbud og ha digitale/hybride/desentraliserte løsninger
- Opprette en sentral tjeneste for EVU. Herunder et støtteapparat som kan gi fullverdige tjenester til vitenskapelige ansatte som utvikler digital undervisning.
- EVU er integrert del av de ansattes undervisningsportefølje

Formidling

Ambisjon

I 2030 har ansatte og studenter god formidlingskompetanse, og UiT er profesjonell på formidling. Det er større bredde i det som formidles, UiT er synlig i lokalmiljøet og har et blikk på vår region og den betydning UiT har for samfunnet. UiT er foretrukket kilde til kunnskap, vi kommunisere innovativt og utadrettet i flere plattformer der vi når ulike samfunnslag og aldersgrupper. Brukerrepresentanter er viktige formidlingsagenter. Et av de viktigste formålene med formidling er at lokalsamfunnet rundt UiT skal kjenne eierskap til vår forskning og undervisning.

Eksempler fra foreslåtte strategier for å oppnå ambisjonen

- Mer ressurser til formidling. Det tilsettes en prorektor formidling
- UiT når et bredere publikum ved å videreutvikle sin digitale profil, både web- og app-versjoner. I tillegg utvikles det flere fysiske formidlingsarenaer i lokalmiljøet ved og rundt campusene; utstillinger, kurs og seminarer, debatter og tilstelninger.
- Opplæring, veiledning, og motivering for vitenskapelig ansatte
- Måltrettet bruk av alumni

Arbeidsmiljø og organisasjon

Ambisjon

UiT er i 2030 den foretrukne arbeidsplass for ansatte innen utdanning, forskning, formidling, administrasjon, bygg og IT. De ansatte har en felles identitet og tillit til hverandre, det er god kultur for deling og samarbeid. UiT har gode ordninger for kompetanseutvikling gjennom hele arbeidslivet, og tilbyr relevant opplæring og kursing. UiTs rekrutteringsfortrinn er tydelige og forutsigbare karrieremuligheter, med rekrutteringsløp i stedet for midlertidighet.

Eksempler fra foreslåtte strategier for å oppnå ambisjonen

- God ledelse – og klare organisatoriske linjer – gode opplæringspakker for ledere på alle nivåer
- Gjennom samarbeid med avtakerfelt og næringsliv skaper vi attraktive arbeidsplasser
- Velfungerende mottakerapparat for nyansatte
- Institusjonens visjoner kanaliseres/fortelles i hele organisasjonen
- Sikre at det blir gitt relevant opplæring, for eksempel i prosjektledelse, saksbehandling og systemer. Erfaringsoverføring må skapes slik at ansatte føler seg trygge.

Vedlegg – Innspillene gitt i gruppearbeidene og per epost

Forskning

Innspill gitt i gruppearbeid

Visjon/Ambisjon	Strategi
Søkelys på folkehelse i forhold til demografiske utfordringer - søkelys på barn og unge, og hvordan den eldre befolkningen tas vare på	
Livsløpstudier og bærekraft - Bærekraftige tjenester i distriktene – teknologi og samhandling	
Vår forskning skal være til nytte nasjonalt og internasjonalt	
Søkelys på psykisk helse - også søkelys på studenters psykiske helse og velferd	
Søkelys på tverrfaglighet i større grad - både innad på UiT, men også nasjonalt og internasjonalt	
Tverrfaglige satsninger, utnytte at vi er et helsevitenskapelig fakultet	
Søkelys på grunnforskning	
Internasjonalt ledende i noe vi er gode i	Utnytte komparative fordeler Støtte de eksellente fagmiljøene Rekruttere internasjonalt ledende forskere Karriereutvikling for de som har ønske om og potensiale for eksellent forskning
Vi er godt integrert i hele regionen/Nord-Norge	
Praksisnær, forebyggende helse /tillempet forskning	
Fremme og utvikle forskere tidlig i karrieren: forsker- utdanningsuniversitet.	Øke antall plasser på forskerlinjene, Flere forskerlinjer Differensiering i arbeidsoppgaver, ha gode undervisere og gode forskere. Finansieringsmodell: Prioritere noen som får gode muligheter til å utøve forskning. Omdømmebygging Forventning til ansatte; snakke frem forskning, utdanning og regionen.
Videreutvikle tematiske satsninger: Leve i nordområdene, klima, kultur(samisk) rekruttering til forskning og samfunnet,	

Visjon må si noe om samfunnsoppdraget/ landsdelmandat, bærekraft og arktis. Hva vi er i dag og hva vi er historisk. Viktig å fange opp både faglig og geografisk bredde.	Utdanningsmandatet er meget tungt og så kobler vi på forskning. Å bli spiss på forskning konkurrerer med utdanning. Tettere kobling mellom utdanning og forskning. Vi må levere på forskningssiden for å opprettholde status som breddeuniversitet. Rekruttere fagfolk på høgt nivå. Rekruttere studenter som vil bli værende i Nord-Norge. Tverrfakultære forskningsgrupper er en integrert del av hverdagen ved UiT.
Visjonen må si noe om samarbeid på tvers – hele UiT, lokalet, regionalt og nasjonalt - "sammen for å skape noe nytt": Tverrfaglig, tverrfakultært og tverrsektoriell forskning for å nå bærekraftsmålene	Utdanningsforskning inn i forskningsstrategien. Vi må ha de riktige folkene - være gode på rekruttering Jobbe tverrfakultært, samarbeide, mye mer, samfunnet rundt Økt samarbeid med arbeidsliv i forskning Vi har mange av møtestedene - men må bli flinkere å benytte dem Vi må bli kjent med omgivelsene.
Utbredt forskningsaktivitet ved alle fakultetets institutter basert på data fra befolkningsundersøkelsene. De befolkningsbaserte helseundersøkelsene skal være grunnlag for stor forskningsaktivitet blant forskere globalt. De generere verdifull data. Det er mange forskningsprosjekter ved Helsefaks institutter basert på materiale fra befolkningsundersøkelser. Synergieffekt ved å bruke materialet/data i basal og klinisk forskning	Forutsigbar, langsiktig finansiering av allerede innsamlede data og biologisk materiale
Se på helse- og omsorgsforskning i et bredere perspektiv ved tverrfaglig samarbeid	
Eldretsunamien har vi forsket på, og vi har bidratt til å finne bærekraftige løsninger på ivaretagelse av befolkningen	
Rekrutterer dyktige forskere innen alle helseprofesjonene	
Være blant de fremste i forskning på arktiske problemstillinger ut fra vår plassering Utnytte vår geografiske plassering for å rekruttere forskningspartnere internasjonalt til å få fram fremragende forskning med internasjonal relevans Gjøre forskning om arktiske helseforhold relevant for det internasjonale samfunnet. Skal etterstrebe på å være best i noen områder	
Vi skal ha forskning på høyt internasjonalt nivå Det må være aksept for aktivitet på et nivå som ligger under de beste	En balanse mellom undervisningsbelastning og tid til forskning Skape et bedre rekrutteringsgrunnlag gjennom aktiv bruk av nettverk Det må gis startmidler til kvalifiseringsstillinger
characterized by academic freedom attractive to diverse and excellent researchers	distribution of funding -> more basic funding to the research groups/ strategic PhD students improving support in application writing (takes away time from research) being able to get smaller amounts in external funding

Arctic (but not exclusive) -> broad; not in the sense of intermediate everywhere but targeted research	
importance of basic science	
Vi må finne en balanse mellom det å ha fokus og det å ivareta vår egenart som et "breddefakultet" som representerer disipliner som ikke er helseforankret og har en annen egenart, for eksempel Idrettshøgskolen, psykologi og andre disiplinfag. Troverdighet og akademisk frihet bør beholdes som en del av verdigrunnlaget. Behold rom for både basalforskning og svar på politiske bestillinger. Ikke glem helse oppi fokus på klima, miljø og arktisk. Velg ut noen bærekraftsmål som er spesielt relevante for Helsefak forskning å ivareta. Match visjon med midler (for eksempel, støtte til brukermedvirkningsdeltakelse helt fra starten til slutten av et prosjekt hvis brukermedvirkningsdeltakelse er en prioritet).	Å involvere representanter fra både disiplinfagene som er helserettede og andre under arbeidet. Sikre gode økonomiske vilkår for kvalitetsforskning – for eksempel tiltak som betjener mer enn de rene helsefagene (prosjektledelsen og økonomistøtte er et godt eksempel på et slikt tiltak).
Ha en bredde i forskningsgrupper – Tenk bredden i idretten som eksempel på formuleringer. Grupper som også kan underbygge den forskningsbaserte undervisningen – altså at ikke alle er på internasjonalt nivå Akademisk frihet til å finne sin retning for Toppforskning – arktisk forskning i bredde	Må holde et nivå som gir mulighet til å gi masteroppgaver og bacheloroppgaver – inkludere studenter. De nest beste skal bidra inn i de beste sine prosjekt (mer en strategi for denne visjon) Jobbe politisk for å få flere småmidler tilgjengelig. Småmidler for å få opp basisnivået – midler til «grasrota».
Fylle samfunnsoppdraget med forskningsbasert undervisning	
Ikke alle jobber med helse, men også folkehelse i videre forstand	
FNs bærekraftsmål – god helse og livskvalitet – med i visjonen.	
Grunnforskning – UiT skal ha god bredde og grunnforskning som fundament for internasjonal toppforskning – Vi må ha hele verdikjeden fra grunnforskning (fundamentet) til innovasjon – må også ha med forskning i profesjonen for innovasjon der.	Fordeling av strategiske midler – er etter strategiske prioriteringer, men de er underfinansiert og har ikke midler til å drive forskning – Mulighet til å oppnå med de strategiske stillinger. Gis ofte til nyansatte, men disse har mindre mulighet til å hente inn midler. Det må være et minimums driftsvilkår til alle ansatte, som løfter alle noen slik at vi blir noe bedre, og av det kan det springe de store, som vi ikke vet om enda.

Sårbar for at folk rundt oss bryr seg om at vi er her, bygge lokalt eierskap til den forskningen som foregår ved UiT. Bruke det at vi er på flere campus – dra befolkningen inn.	Folkehelse og klimatiltak går hånd i hånd – tverrfaglighet som ikke er utnyttet. -> Medskapende forskning med befolkningen.
Profesjonelt støtteapparat	Ha et godt støtteapparat for å jobbe med søknadsskrivinger – redusere tidsbruk til forsker.
Bygge bredden av forskningen	UiT finansierte stipendiater deles allerede ut etter strategier og skal være kvalitetssikret og rangert fra Instituttene. Ved å gi driftsmidler (minimum 100.000, - per stipendiat per år) sikrer man forutsigbarhet og kontinuitet i PhD prosjektet, og med en slik finansiering kan man utføre flere (og bedre/mer kostbare) eksperimenter. Instituttene prioriterer allerede hvilke forskningsgrupper som skal få stipendiater, og ved enkelte institutt gis disse til nyansatte. Nyansatte som får stipendiat vil med et slikt driftstilskudd få en lettere start (og dette kan kanskje betegnes som en «startpakke» ved de instituttene som velger dette). PhD prosjektene vil være mindre avhengig av å komme til en gruppe med god tilgang til eksterne midler. (Dagens finansiering er ikke tilstrekkelig for de som har prosjekter som involverer eksperimentelt laboratoriearbeid). Strategiske PhD stillinger (med 100.000 eller mer i drift) blir derfor også et virkemiddel for å ta vare på bredden/bunnlinjen i forskning ved UiT, og gjør at unge og nytilsatte også kan ha mulighet til å komme i gang og komme seg opp på et nivå som gjør dem konkurransedyktige i søknader om eksterne midler. Jeg mener at denne finansieringen kan tas av de strategiske midlene ved UiT, og at en slik finansiering på lang sikt vil være med på å bygge opp forskningen ved UiT, og føre til bedre prosjekter og publikasjoner. Dette vil også være et tilskudd til «bredden» i forskningen fordi flere grupper som ikke når opp i konkurransen om eksterne midler kan gjennomføre anstendige forskningsprosjekt med den tildelte stipendiaten og driftsmidlene. Dette kan igjen være med på å posisjonere de for søknader om eksterne midler. Dagens strategi er å gi mye penger til noen få utvalgte (eksellente), mens en bedre finansiering av strategiske utdelte PhD stillinger vil bidra til at strategiske midler vil nå flere. Kanskje kan man få like mye igjen for en sånn fordeling av pengene på lang sikt? Den strategiske forskningsfinansieringen trenger

	kanskje ikke være et spørsmål om enten/eller, men heller både/og (mhp eksellense vs bredde)?
--	--

Innovasjon

Innspill gitt i gruppearbeid

Visjon/Ambisjon	Strategi
Teknologi som bidrar til bærekraftige samfunn - både regionalt og internasjonalt	
Utvikling av systemer innenfor helse som skal være tilgjengelig for alle og ikke nødvendigvis være kommersielle	
Skal være god på kommersialisering som kan gi mulige inntekter til UiT	
Integrering av kreativitet og innovasjon i utdanninger - tradisjon for tverrfaglig idemyldring	
Klimarelatert innovasjon vil være i fokus i 2030 - både generelt og også innen helse	
Helsefak har et nært samarbeid med næringsliv og avtakerfelt i Nord-Norge om produkt- og tjenesteinnovasjon	Innovasjon innlemmet i alle utdanninger, fra bachelor til PhD Kompetanseprogram om innovasjon for fast vitenskapelig ansatte Tett samarbeid med næringsliv og industri i Nord-Norge Tett samarbeid med avtakerfeltet om tjenesteinnovasjon Integrert innovasjon Utvikle indikatorer for registrering av tjenesteinnovasjon
Nytenkende i samarbeid med praksisfeltet	Ad hoc tverrfakultære forskningsgrupper som jobber prosjektorientert Innovasjon må inn i alle utdanninger
Vi skal kjennetegnes av Omstillingsevne – livslang læring Vi skal oppleves som relevante for folk i alle livsfaser	Være fleksibel (nok) for å møte/løse de utfordringer som til enhver tid kommer Vi skal utdanne studenter som har endringskompetanse Innovasjon som gjennomgående tema (i strategiene)
Vi har etablert en bru mellom forskningsresultat og endringer i helsevesenet.	
Vi har etablert en portefølje med patenter som vi lisensierer ut til næringslivet, og inntektene forvaltes i et innovasjonsfond for fakultetet	
Vi utdanner kandidater som behersker endringer, tar inn ny kunnskap og viten fra utdanningen de har fått ved UiT i sitt arbeid ved primær- og spesialisthelsetjenesten.	UiT arbeider for at helsepersonell jevnlig må fylle på med utdanning for å beholde autorisasjonen sin. UiT skal tilby slik utdanning.
- basic research is the foundation of innovation, and to develop excellent Research Groups.	

Utdanning

Innspill gitt i gruppearbeid

Visjon	Strategi
Vi skal bidra til å utdanne gode fagfolk, og med spesielt søkelys på fremtidige behov i nord Fokus på urfolk i utdanningen Vi skal evne å reagere på fremtidige behov i samfunnet	vi skal være tilpassingsdyktige i forhold behov Utvikle nye metoder for opptak og rekruttering til studier for å sikre mangfold av studenter - kjønn, karakterer og geografi Sikre kvoter for regionale studenter –
Vi skal være ledende på å gi våre studenter evne til å være kreative og innovative	Innovasjon og kreativitet innlemmet i alle utdanninger
Individuelt tilpasset utdanning Attraktivt studiested nasjonalt og internasjonalt	Integrering av AI i utdanning, for eksempel eMentoring; utnytte hele potensialet til digitalisering i undervisning. Engasjere eksellente undervisere som en del av internasjonalisering gjennom å bruke digitale undervisningsformer.
Nasjonalt ledende på gjennomstrømming av studenter	Bruk av digitale verktøy for en individtilpasset oppfølging av studenter
Våre profesjonsstudenter oppnår høy tverrprofesjonell samhandlingskompetanse	Profesjonsutdanningene videreutvikler fellesundervisning
Det foretrukne universitet i Norge: Foretrukket universitet for personer fra landsdelen, Utdanne fagfolk som blir her	Kontinuerlig kontakt med samfunnet utenfor, knytte tilhørighet til landsdelen Starte yrkeskarrieren i utdanningsløpet Forsterke kobling til arbeidsliv og samfunnsliv, Holde høy kvalitet i utdanningene: Omdømme, Rekruttere de beste fagfolkene, Tydelighet: utnytte beliggenhet, nærhet til natur og nærhet til samfunnslivet. Tverrprofesjonelt samarbeid internt på UiT, nasjonalt og internasjonalt: Shoppe forelesere fra andre steder. Adressere bærekraft inn i utdanningene Fremme digital undervisning Digital undervisning av god kvalitet Studentaktiv læring, Være tydelig på hva som er egnet for digital undervisning Kombinerte løp
UiT utdanner kandidater som er etterspurt i arbeidsmarkedet UiT er ledende på forskerutdanning UiT er den viktigste og største aktøren på helsefagutdanning i Norge, både på forebygging og behandling UiT er god på digitaliserte læringsplattformer	UiT har forskergrupper som leverer på kvalitet Studentene er fysisk til stede på campusene ved at UiT har gode velferdsordninger og infrastruktur for studentene Utvikle utdanningsløp som er attraktive for både yngre og eldre kandidater

UiT er den foretrukne utdanningsinstitusjonen i Norge	Samarbeide med andre institusjoner (både innland og utland) om undervisning og å tilby emner internasjonalt
"Lær der du er" "Åpen utdanning" deling av undervisningsressurser – dele internt i UH sektoren "Utdanne helsepersonell med fremtidsrettet kompetanse til Nord-Norge"	Utdanningskvalitet - må annonseres – studentene må vite om at vi er gode Øke andelene som er kvalifisert – pedagogiske kvalifikasjoner over basis Økt vurderingskompetanse av pedagogiske kvalifikasjoner ved tilsetting og opprykk Pedagogisk bruk av IKT, økt digital omstillingsevne Proaktiv mot vertskommuner - når det gjelder praksis, bosted osv. Arbeidslivsportalen Utdanningsforskning (alle utdanninger for bedre kvalitet, samhandling, innovasjon, bærekraft og aktuell kompetanse) Inkluderende og støttende læringsmiljø for studenter
UiT utdanner så mange sykepleiere at vi kan levere det avtakerfeltet har behov for. Vi har anledning til, og modell for, å fordele ressursene mer fleksibelt for å imøtekomme endrede behov i samfunnet Desentralisert utdanningstilbud UiT er kjent for å tilby utdanninger for framtidens behov Forskerlinje utvikles videre til å utdanne "clinical academics" (klinikere som jobber både med pasientbehandling og forskning, helt nødvendig for å utføre kliniske studier, jf. Strategi for forskning og innovasjon i Helse Nord 2021-2025	Må arbeide for å få nok praksisplasser, alternative måter å få praksis på, inkludert simulering. Arbeide for å få høyere finansieringskategori for studier med lav kategori. Har stor omstillingsevne til å utvikle utdanningene i takt med samfunnets behov.
UiT (Helsefak) utdanner helsepersonell til morgendagens samfunn - i landsdelen, Norge og hele verden. Utdanningen legger grunnlaget for kontinuerlig læring og utvikling som sikrer pasienter og brukere den beste behandlingen.	
Mangel på alle typer arbeidskraft i helsevesenet er åpenbart en av de største utfordringene samfunnet, og spesielt Nord-Norge står overfor i årene fremover. Sykepleiermangelen er aller mest alvorlig. Jeg mener at strategien må ta inn over seg denne kapasitetsutfordringen som enda viktigere enn alle de fine ordene om kvalitet osv. i utdanningene. Størrelsen på ungdomskullene avtar nå, så UiT må også ha en gjennomtenkt strategi for hvordan man skal nedskalere andre (og for samfunnet mindre viktige utdanningstilbud) for å sikre at det blir nok studenter i helsefagene.	

Livslang læring

Innspill gitt i gruppearbeid

Visjon	Strategi
Nasjonalt ledende innen videre og etterutdanning	Ha EVU som foregår på norsk Ha hybride løsninger - og ha desentraliserte løsninger Sette søkelys på praksis, simulering og fysiske møter slik at dette blir noe annet enn EVU med fokus på tverrfaglighet og forskningsfronten
Næringsliv og avtakerfelt ser UiT som naturlig kompetansehubs	Helsefak utvikler utdanningsmoduler som møter samfunnets behov. Helsefak har fleksible og digitale utdanningstilbud.
Tilgjengelighet, nærhet og relevans for arbeid og samfunn i nord	Kommunikasjon: Formidling av hva vi vurderer som viktig. Gjøre oss relevante Proaktiv jobbing: Politisk involvering, Konkurransedyktig desentralisert utdanning, Desentraliserte og fleksible studietilbud: Kombinasjon om digital undervisning og fysiske samlinger Offensiv tenkning: Ha noen flere ansatte enn man har grunnfinansiering til: HK-dir søknader, utdanningsfaglige prosjekt Rekruttering
Hvilke segmenter skal man satse på? Fremmad i alle retninger? Attraktiv og relevant aktør for nærings- og arbeidsliv	Emner på masternivå tilbys som enkeltemner Tilgjengeliggjøring av etablert undervising Utvikle videreutdanninger i tett dialog med praksisfeltet
"Lær der du er – og når det passer gjennom hele livet" "UiT skal ha et attraktivt, inkluderende godt organisert og støttende læringsmiljø Fremtidsrettet kompetanse og omstillingsevne	Fleksibilisere det vi har heller enn å finne opp hjulet på nytt. Utdanne kandidater med god omstillingsevne, samhandlingskompetanse og evne til å lære hele livet Når vi lager noe nytt, bør det være nettopp noe nytt – samarbeid på tvers av fagmiljøer for å møte et behov eller en etterspørsel. Lette administrasjon av EVU-emner. Egen seksjon (UiT Videre) som har EVU som oppdrag?
Vi er først ute med å tilby relevante og tidsriktige studier som er attraktive for helsepersonell som ønsker faglig påfyll. Kultur for at helsepersonell må jevnlig holde seg oppdatert med kurs/utdanning for å beholde autorisasjonen sin. UiT er ledende på MOOC	Støtteapparatet innenfor administrasjon/IT må rigges til å gi fullverdige og lett tilgjengelige tjenester til vitenskapelige ansatte som utvikler MOOC.

Formidling

Innspill gitt i gruppearbeid

Visjon	Strategi
Visjon - større bredde på de tingene som formidles Mer formidling – mer profesjonell formidling -	Strategi – legge inn mer ressurser på formidling - Bør ha en prorektor formidling Opplæring, coaching, og motivering for vitenskapelig ansatte
UiT er lett tilgjengelig og tilpasset ulike digitale plattformer Ansatte og studenter har god formidlingskompetanse	UiT utvikler sin digitale profil, både web- og app-versjoner
UiT skal gjennom bred formidling være en foretrukket kilde til kunnskap og informasjon	Kompetansespredning nasjonalt og internasjonalt Oppdaterte nettsider, Optimaliserte søkemotorer: relevante treff (viktig for å rekruttere nye studenter) Allmennrettet / samfunnsnyttig: Ulike formidlingsformer av kunnskap i forhold til målgruppe Visualisering, få inn noen korte glimt av studiehverdag, ting man er veldig god på, Skal være relevant og nyttig for arbeids- og samfunnslivet i nord, nasjonalt og internasjonalt Tilpasse formidling til målgruppe Målrettet bruk av alumni Åpne opp for samfunnet rundt slik som for eksempel lørdagsuniversitetet
Både en lovpålagt og en strategisk virksomhet for å rekruttere og formidle vår virksomhet Mer synlig i samfunnet Når allmenheten via egnede kanaler Innovativ og Utadrettet kommunikasjon	Formidlingsvirksomhet ut til samfunnet Ulike grupper krever ulike kanaler: Store norske, aviser, podkaster, sosiale medier, blogger Involvere aktuelle aktører i formidling – trekke samfunnet rundt til universitetet
Riktig informasjon til riktige mottakere?	Allmennrettet formidling bør bli mer tellende Intern opplæring av forskere – i møtet med media Øke aktiviteten på campus med samfunnet – trekke sam
«Formidling» er omdøpt til «Relevant interaksjon med samfunnet rundt oss». UiT har implementert "Åpen forskning" i alle faser, med involvering av relevante samfunnsaktører UiT får flere studenter nasjonalt og internasjonalt fordi vi har godt omdømme som institusjon og er godt kjent for aktuelle søkere UiT har blikket på vår region og den betydningen UiT har for samfunnet	Profilere dyktige fagmiljø - være synlig på de rette stedene Tett samarbeid mellom fagmiljø og administrasjon for å profilere resultater som kan styrke UiTs omdømme Bli flinkere til å synliggjøre hva UiT bidrar med i samfunnet i Nord-Norge
- vi formidler vår forskning aktivt på mange plattformer som når ut til et bredt spekter av aldersgrupper	- bedre opplæring og støtte i formidling - forbedrete hjemmesider ("paper of the week"?)

Vi må bli bedre til å kommunisere grunnforskning! Reklamere hva vi er! Nå ut til alle aldersgrupper via forskjellige plattformer - Bedre i å formidle og reklamere for vår forskning. Brukerrepresentanter viktige medspillere i formidlingsarbeid. Forskerne må ut og vise ansiktet sitt! Vi kan ikke gjøre dette gjennom en forskningsformidler.	– må være opplæring av forskerne av eksperter/eller hjelp av eksperter.
Formidling skal ha som formål at lokalsamfunnet kjenner eierskap og engasjement til forskningen som skjer i nord.	Lage en ukeavis – lenker til publiserte artikler; kanskje med en populærvitenskapelig oppsummering – Synlig allerede på hjemmesiden til UiT. Ha instagramkontoer der man promoterer egen forskning – for ph.d.-studenter. Aktiviteter ved alle studiesteder – slik at det blir lokalsamfunnets universitet

Arbeidsmiljø og organisasjon

Innspill gitt i gruppearbeid

Visjon	Strategi
en arbeidsplass som fremmer trivsel og motivasjon God kultur for samarbeid og deling - Godt arbeidsmiljø er viktig for rekruttering	godt arbeidsmiljø er bra for rekruttering God ledelse – og klare organisatoriske linjer – gode opplæringspakker for ledere på alle nivåer - Ha utdanninger som har søkelys på verdien av samarbeid og deling – videre på PhD og videre oppover Ha gode HR-avdelinger med nødvendig kapasitet og kompetanse som lederstøtte Opprettelse av nettverk for erfaringsutveksling på tvers
Helsefak er en attraktiv arbeidsgiver i samarbeid med næringsliv og avtakerfelt Mye bra i Drivkraft i Nord!!!	Gjennom samarbeid med avtakerfelt og næringsliv skaper vi attraktive arbeidsplasser. Kompetanse- og karriereutvikling Helsefak har et velfungerende mottakerapparat for nyansatte
UiT skal være en attraktiv arbeidsplass der ansatte gleder seg til å komme på jobb	
Alle nivåer spiller på lag Noe overordnet som binder oss sammen Fargerikt fellesskap med ulike målsetninger og drivkrefter Et godt arbeidsmiljø der vi lever sammen i fred og harmoni	Rektors kvarter Dekanens kvarter Institusjonens visjoner kanaliseres nedover i rekkene Reell likestilling av forskning og undervisning
TANKER "Muligheter for å utvikle deg hele arbeidslivet" Nytt og nært UiT - Kunnskapsentra i nord	Enda bedre muligheter for kompetanseutvikling – for alle typer ansatte Utvikle og benytte nærheten mellom ansatte, ansatte og omgivelsene/samarbeidspartnere
Entrust Engage Enable UiT skal være en foretrukket arbeidsgiver for dyktige personer innen utdanning, forskning, formidling, administrasjon, bygg og IT Følt felles identitet	Ha god og tydelig ledelse ved UiT – lederne må fasilitere at medarbeidere kan vokse Det må aktivt arbeides med å bygge tillit mellom nivåene og mellom ansatte UiT skal tilby relevant opplæring, for eksempel prosjektledelse. Viktig med formell og uformell opplæring., coaching og mentorordninger. Erfaringsoverføring må skapes slik at ansatte føler seg trygge.
Forutsigbarhet	- skape gode forhold for å beholde ny-rekrutterte og/eller egenutdannede Rekrutteringsutfordring å være så i utkanten av samfunnet: Tilbud vi har må utkonkurrere det man kan få også ved UiO, NTNU, UiB. Det må være enda mer forutsigbart å komme til UiT – få finansiering til forskning.

	Rekrutteringsløp, ansettelsesløp, vi må bort fra midlertidighet. Tydelige karrieremuligheter ved UiT. Midlertidighet er en trussel mot de gode hodene. Forskningsgruppene – dynamiske må utnyttes bedre, ikke bare robuste grupper.
UiT skal jobbe aktivt med forskningsgruppene og ha en dynamisk tilnærming til disse.	Skal gruppene justeres oftere? Kriterier f.eks. samfunnsspørsmål som er

Innspill til tematiske områder

Innspill fra RKBU Nord

Fra RKBU Nord ønsker vi å foreslå som et nytt område «**Barn og unges helse**» og da spesielt psykisk helse. Flere rapporter fra FHI indikerer psykisk helseutfordringer blant barn og unge og kanskje spesielt unge jenter (FHI, 2018). I tillegg viser folkehelseprofilene for Nordland, Troms og Finnmark flere utfordringer i oppvekstområdet for de nordligste fylkene (www.fhi.no/folkehelseprofiler). Dette gjelder f.eks gjennomføring av vg skole, skoletrivsel, og mobbing der tallene er dårligere enn landsgjennomsnittet. Rapporter fra FHI (2021) om konsekvenser av pandemien for barn og unges liv og psykiske helse samt fra Barneombudet, RVTS (2020) mfl. indikerer spesielt konsekvenser for sårbare barn og unge, men samtidig at det er for tidlig å si noe om langtidskonsekvensene av pandemien for hele gruppen av barn og unge. Det er mao flere gode argumenter for at dette bør være et viktig område i årene framover og i tråd med politiske føringer fra både ny og gammel regjering.

Det andre temaet som vi vil foreslå er «**Gode og likeverdige helse- og omsorgstjenester uavhengig av hvor du bor**». Utfordringsbildet i Norge og spesielt i nord er mange små kommuner, lange avstander og problemer med å rekruttere og beholde personell i helse og omsorgstjenestene. Hvordan sikrer vi tjenester av høy kvalitet til rurale strøk ved bruk av bla moderne teknologi, organisering og samhandling. Problemstillingen henger selvsagt nøye sammen med utdanning så vel som etter- og videreutdanning. En ny undersøkelse gjennomført av Sparebanken 1 (<https://www.kbnn.no/artikkel/barometer2021x>) basert på Nord-norsk unge voksne viste bla at 96 % av Nord-norsk ungdommer mente at helsetjenester der de bor er viktig eller svært viktig, mens kun 60 % var fornøyd med dagens tilbud.

Kilder:

Hafstad, G. S., & Augusti, E.-M. (2020). *Barn, ungdom og koronakrisen. En landsomfattende undersøkelse av vold, overgrep og psykisk helse blant ungdom i Norge våren 2020*. Rapport nr 2. Oslo: NKVTS. https://www.nkvts.no/content/uploads/2020/12/Rapport_2-20.pdf

Nøkleby H, Berg RC, Muller AE, Ames HMR. (2021). *Konsekvenser av covid-19 på barn og unges liv og helse: en hurtigoversikt*. Oslo: Folkehelseinstituttet. <https://www.fhi.no/publ/2021/konsekvenser-av-covid-19-pa-barn-og-unges-liv-og-helse/>

Skogen JC, Smith ORF, Aarø LE, Siqveland J, Øverland S. (2018). *Barn og unges psykiske helse: Forebyggende og helsefremmende folkehelseiltak. En kunnskapsoversikt*. Oslo: Folkehelseinstituttet. <https://www.fhi.no/publ/2018/barn-og-unges-psykiske-helse-forebyggende-og-helsefremmende-folkehelseiltak/>