

Status Drivkraft i nord – strategi for UiT mot 2022

Dette notatet gir en status for UiTs inneværende strategi *Drivkraft i nord – strategi for UiT mot 2022* som en del av grunnlaget for arbeidet med ny strategi for UiT.

Bakgrunn

Høsten 2021 igangsatte rektor en prosess for å stake ut en ny strategi for UiT frem mot 2030. Prosessen er delt opp i fire faser. Fase 1 har som formål å identifisere sentrale drivkrefter som gir føringer for universitetets utvikling, samt fremskaffe informasjon og analyser om statusbilde. Som ledd i dette arbeidet skal det gis en status for arbeidet med *Drivkraft i Nord*.

Drivkraft i nord har vært UiTs strategi i perioden med Husebekk-rektoratet fra 2013 til 2021. I 2018 ble den revidert med noen mindre justeringer. Strategien består av to deler, hvor den første peker på fem kunnskapsområder hvor UiT skal være internasjonalt ledende. Andre del viser til fire gjennomgående strategier hvor hver «strategi» er konkretisert i flere målsetninger. Totalt består denne delen av 34 mål. Det er i all hovedsak målsetningene i de gjennomgående strategiene det er grunnlag for å gi en status på.

Denne statusrapporteringen bygger på fire kilder.

1. Den første kilden er en ledersamling i oktober, hvor over 100 av UiTs ledere deltok i gruppearbeid/kafedialog relatert til strategiprosessen.
2. Intervjuer av tidligere rektorat og administrativ ledelse.
3. Vurderinger enheter ved UiT som har jobbet spesifikt med de enkelte målene, har gjort av status, utvikling og muligheter fremover.
4. Kvalitative analyser av noen sentrale temaer i strategien.

De fire grunnlagene er vedlagt som del-notater, og kan leses for å få mer utdypende innsikt i temaene som fremgår av dette notatet.

Det understrekes at dette ikke er en reell evaluering av *Drivkraft i nord*. En evaluering ville krevd et bredere datagrunnlag og en annen metodisk tilnærming. Notatet skal i tråd med formålet leses som et innspill til arbeidet med å utarbeide en ny strategi for UiT.

Generelt om Drivkraft i nord – strategi for UiT mot 2022

Den generelle vurderingen virker å være at Drivkraft i nord har vært et godt verktøy for styring av UiT i strategiperioden. Den er kjent og har fungert godt til arbeidet med kommunikasjon og omdømmebygging, spesielt å knytte UiT til det arktiske. For at alle i organisasjonen skal kjenne seg igjen i strategien favner den bredt, og det er ulike synspunkter på hvor spisset/fokusert en fremtidig strategi bør være. En slik diskusjon kretser rundt argumenter om at en strategi må være relevant for alle ansatte og at UiT er et breddeuniversitet på den ene siden, mot behovet for tydelige prioriteringer og utvikle ledende/eksellent miljøer på den andre.

Flere uttrykker at Drivkraft i nord er for detaljert og ujevn med tanke på nivåer. Tydelighet rundt samfunnsrolle, avklart målgruppe for strategien og i større grad utforme den slik at målene kan måles anses som viktig. Strategien har gitt en god støtte til blant annet bærekraft og urfolksperspektiver som bør videreføres. Nye temaer som er foreslått inn er behovet for tverrfakultært/tverrfaglighet og fokus på problemstillinger i den sørlige delen av verden.

Gjennomgående strategi 1: Engasjerende og aktuelle utdanninger

I strategiperioden har antall kandidater med gradsgivende utdanning økt fra ca. 2100 i 2013 til nærmere 3000 kandidater i 2021. Størst vekst har det vært av økonomer, fiskerikandidater, biologer, jurister, teknologer og kandidater med nye helsefagutdanninger. Selv om vi ser en absolutt vekst, har ikke UiTs andel av kandidater utdannet nasjonalt endret seg i perioden. For mer informasjon se notat om kandidatproduksjon.

Utdanningskvalitet

Som et ledd i å heve kvaliteten i utdanningene, er det i perioden jobbet målrettet med å styrke koblingen mellom forskning og utdanning. Tiltak som er gjennomført er blant annet etablering av program for undervisningskvalitet (PUK), gjennomføring av meritteringsprosjekt, utarbeidelse av mandat for studieprogramledere og innføring av utdanningstermin.

I 2014 ble det etablert et strategisk utdanningsutvalg (SUV) for god samhandling om utdanningssaker i hele virksomheten og i 2016 ble det gjort en grundig gjennomgang av studieprogramporteføljen. High North Academy (HNA) er etablert som et tilbud til doktorgradsstudenter på UiT uavhengig av fagtilhørighet.

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*.

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

Fokuset på utdanningskvalitet beskrives som vesentlig styrket, og tematiseres mer eksplisitt på alle nivå i organisasjonen. Det virker som det arbeides godt og systematisk med dette området bl.a. gjennom utvikling av kurstilbud for ansatte. Til tross for variasjon mellom fagmiljøene er inntrykket at det er en økende bevissthet i virksomheten om betydningen av pedagogiske virkemidler, studentaktive læringsformer og læringsfremmende teknologi.

Samisk

UiT har økt sin innsats knyttet til det samiske feltet i løpet av perioden. Særlig på forskningssida, men også til en viss grad på utdanningssida er det en positiv tendens. UiT har fått på plass samisk sykepleiestudie i samarbeid med samisk høyskole. Sesam har utviklet Reaidu som er en nettressurs om samiske tema i lærerutdanningene.

Det har vært betydelig økning i forskningsaktivitet og -interesse knyttet til det samiske i strategiperioden. Det ser ut til at den strategiske plasseringa av samiske tema gjorde det lettere for forskere å begrunne sine forskningssøknader i institusjonelle mål og planer.

En utfordring i den større sammenhengen handler om rekruttering av samiske studenter og forskere. Dette handler både om at tilfanget av kandidater er begrenset i de samiske samfunnene. Samtidig trenger UiT en institusjonell bevissthet og ordning for å sikre samisk deltakelse i utdanning og forskning.

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

Rekruttering - studenter

Antallet studenter har gått opp gjennom hele perioden fra ca. 13 200 i 2011 til ca. 17 200 i 2021, og det er viktig å merke seg at andelen studenter fra sør i landet også øker. Selv om vi ser en absolutt vekst, har ikke UiTs andel av den totale studentmassen endret seg i perioden. UiT har i hele perioden ca. 6 % av studentene i Norge. Befolkningsutviklingen i egen landsdel og nasjonalt skaper økt konkurranse om studentene. Det har blitt flere universiteter som skal kjempe om et færre antall hoder. UiT registrerer at andre utdanningsinstitusjoner er aktive i markedsføringen av sine studietilbud. UiT hevder seg bra, men økt konkurranse skjerper kravene til kvalitet og omfang i markedsføringen av våre studier.

For å rekruttere studenter 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. Tiltak for økt kunnskap og kjennskap til UiT, samt en konsistent navnebruk på tvers av enheter og studiesteder, vil styrke effekten av studentrekrutteringsarbeidet. UiT må også styrke koordineringen av innsatsen mot ulike målgrupper, og da spesielt mellom den nasjonale og internasjonale rekrutteringen, samt det voksende arbeidet med etter- og videreutdanning. Å vise at UiT satser på å koble studenter til arbeidsliv, i en helhetlig strategi, er viktig for framtidig studentrekruttering.

UiTs evne til å adressere de unges engasjement knyttet til klima og likeverd blir viktig i rekrutteringsøyemed. UiT bør undersøke koblingen til det arktiske nærmere for å kunne gjøre vurderinger om hvordan kommunikasjon kan tilpasses ulike målgrupper.

Gjennomstrømming

Gjennomstrømming på utdanningene varierer en hel del fra år til år og mellom fagområder. Bachelor har totalt hatt en fin oppgang fra 2012, men fikk en liten nedgang i 2020. På masternivå har det også vært en oppgang. På ph.d.-nivå er det fortsatt store utfordringer. For 2014-kullet var UiT den institusjonen med den laveste andelen ph.d.-studenter som fullførte innen seks år. For å bedre gjennomstrømming på ph.d.-utdanningen er det utarbeidet en tiltaksplan. Tiltak som er igangsatt er bla. innføring av midtveisevaluering, fordeling av stipendiatstillinger med bakgrunn i gjennomføringsgrad og kursing av veiledere. Det er foreløpig uklart om tiltakene har ønsket effekt.

Fra Utdanningsmeldingen 2020 fremgår det at rekruttering, studiestart/førsteårsopplevelsen, lærings- og vurderingsformer som aktiviserer studentene, studieprogramledelse samt sørge for at studenter får kunnskaper om og innblikk i arbeidslivet som gir motivasjon for å fullføre studiene og samtidig en god overgang fra student til arbeidstaker, er de områdene som fremheves å påvirke gjennomstrømmningen.

Studiemiljø

Studenters læringsmiljø inkluderer det psykososiale-, organisatoriske-, digitale-, fysiske og det pedagogiske læringsmiljøet. Mye er gjennomført på ulike nivåer ved UiT for å skape et godt og inkluderende lærings- og studiemiljø. Læringsmiljøutvalget har fastsatt Handlingsplanen for universell utforming og individuell tilrettelegging for studenter ved UiT 2021-2024.

Endringer innen læringsfremmende teknologi og digitalisering av utdanningene stiller UiT overfor nye utfordringer, også fordi løsningene skal tilfredsstille kravene til universell utforming. En økt satsing på EVU-tilbud og livslang læring aktualiserer denne utfordringen ytterligere. Erfaringer fra Covid-19

pandemien viser at samspillet mellom det digitale og det psykososiale læringsmiljøet må forbedres. UiT-studentene har opplevd utfordringer i en endret studie-hverdag med heldigital undervisning og hybride løsninger med kombinasjon av digitale og fysiske samlinger.

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.

Kontakt med arbeidslivet

UiT skal være en drivkraft i nord blant annet gjennom å gjøre forskning og utdanning relevant og tilgjengelig for nærings- og samfunnsliv i landsdelen. For å lykkes trengs det tett dialog for å få fram nordnorske perspektiv på forsknings- og kunnskapsbehovet i regionen. UiT har hatt økt oppmerksomhet på dette de senere årene.

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 råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA). Det er videre etablert en ordning med næringslivsmentorer og det er skrevet avtale med flere av vertskommunene der UiT har virksomhet. Peter F. Hjort-seminaret er et initiativ for å styrke verdiskapingen i nord gjennom tettere samarbeid mellom UiT og arbeids- og næringslivet.

Omfanget av utdanningssamarbeid med arbeidslivet er betydelig. Det er i hovedsak knyttet til at nærmere halvparten av studiene ved UiT er profesjonsstudier med obligatorisk praksis, og at en del ingeniør- og økonomistudier har gode tradisjoner for oppgavesamarbeid med næringslivet. Andelen som deltok i obligatorisk praksis og annet utdanningssamarbeid har økt noe de siste årene, mens andelen som hadde oppgavesamarbeid har gått litt tilbake mellom 2017 og 2021.

Et sentralt spørsmål er om det kan arbeides mer systematisk for å sikre målet om at alle studenter ved UiT skal få tilbud om minst en form for utdanningssamarbeid, slik at flere studenter får verdifull og relevant erfaring fra arbeidslivet.

Livslang læring og livslange bånd

UiT mangler en felles strategi, helhetlig politikk og et tydelig virkemiddelapparat på hvordan vi møter etterspørselen etter *livslang læring*. Et viktig grunnarbeid er gjort i en omfattende utredning om livslang læring og fremtidig satsing på etter- og videreutdanning som ble ferdigstilt i 2021 - *Livslang læring i nord*.

Arbeidet med å få studenter til å knytte livslange bånd til universitetet er ikke kommet langt nok. Et 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 det opp, men foreløpig er dette et område som bør utvikles. UiTs arbeid med livslang læring vil også kunne bidra til å styrke studentenes bånd til institusjonen.

Gjennomgående strategi 2: Akademisk frihet og troverdighet – forskning og kunstnerisk og faglig utviklingssamarbeid

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.

I 2014 ble forskningsstrategisk utvalg (FSU) etablert for god samhandling om forskningssaker i hele virksomheten. Det er også jobbet godt med å løfte/systematisere arbeidet med forskningsgrupper som et ledd i å skape robuste forskningsmiljøer.

Det er vanskelig å måle hvordan forskningsvirksomheten styrkes, men en mulighet er å se på UiTs andel av publiseringspoeng i sektoren I strategiperioden ser vi at UiTs andel av publiseringspoeng i sektoren svekkes noe fra 8,1% i 2011-12 til 7,5% i 2019-20. Tre av fire av breddeuniversitetene har en nedgang i sin andel, hvor UiO har størst nedgang fra 27,9% i 2011-12 til 23,5% i 2019-20, i samme periode har NTNU en liten økning fra 20,7% til 21,9%, mens UiB har en nedgang fra 14,5% til 12,2%.

Et annet viktig datagrunnlag for utviklingen av den faglige aktiviteten er å se på inntekter fra Norges forskningsråd (NFR). Forskningsrådet forvalter ca. 11,4 milliarder i året som investeres i forskning- og innovasjonsprosjekter. Vår evne til å nå opp i konkurransen om Forskningsrådets midler er således en indikasjon på vårt mål om å være internasjonalt ledende. UiTs andel av NFR sine bevilgninger i perioden er 8,6%, andelen varierer noe i perioden og det er relativt store variasjoner innenfor de ulike fagområdene. For nærmere informasjon se notat om forskningspublisering og ekstern finansiering.

Legges eksternøkonomien og vitenskapelig publisering til grunn for vurdering, er det sikreste som kan sies, at vi har holdt posisjonen i forhold til de andre breddeuniversitetene. Når det gjelder H2020, så har vi styrket oss med hensyn på gjennomslag for søknader. Imidlertid, måler vi tilslaget som prosjektmidler, så har vi ikke styrket oss.

Eksternfinansiering

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. I 2020 utgjorde inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiering ca. 16 % av de totale driftsinntektene, det er altså 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 kunnskap

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, og 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.

Gjennom Forskningsstrategisk utvalg (FSU) har UiT klart å gjøre Åpen forskning til et felles anliggende. Videre har man gjennom utstrakt kursing og undervisning ved UB bidratt til kjennskap og

kompetanse hos ansatte og studenter. Munin-konferansen har siden 2006 vært en internasjonalt ledende konferanse inne åpen forskning og har satt UiT på kartet internasjonalt gjennom 16 år.

Prosjektene OTTAR til alle og Open Polar har vært viktige aktiviteter for åpen formidling.

Innenfor åpen undervisning og folkeforskning er UiT kommet kortere. Det er blitt foreslått at arbeidet videreføres og utvides med bl.a. digital humaniora, åpen undervisning/læringsressurser, større bruk av åpne ressurser i formidling og som en kommunikasjon med samfunnet rundt oss.

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.

Internasjonalt samarbeid/mobilitet

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, 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.

Etter innføring av fellestjenesten for mobilitet av ansatte og studenter med påfølgende forbedringsarbeid, er det nå utarbeidet robuste rutiner for avtaleinngåelser, registrering av avtaler samt prosessen knyttet til student, men også ansattutveksling.

Styringssignalene i FoU-meldinga om minst to kvalitetssikrede utvekslingsopphold ble vedtatt av UiT-styret før KDs føringer om 20 prosent studentmobilitet blant uteksaminerte kandidater innen 2020. Noen studieprogram har fremdeles ikke tilrettelagt for utvekslingssemester i sine studieplaner og noen få utdanninger tilbyr ennå ikke to kvalitetssikrede utvekslingsopphold.

Arctic Resilience accelerator (ARA) er et internasjonalt initiativ hvor målet er å finne og implementere løsninger for sentrale utfordringene 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.

Gjennomgående strategi 3: Kreativitet og engasjement – innovasjon og formidling

Formidling

I 2018 fikk UiT endret sin grafiske profil slik at logo og andre profilelementer tydeligere får frem UiTs status som Norges arktiske universitet. Det er fortsatt en stor andel av befolkningen som ikke kjenner til UiT, og det er grunn til å anta at navneskiftet og endring i profil bidrar til dette. I tillegg har det vært utstrakt bruk og fokus på senter, institutt og fakultetsnavn i kommunikasjon og medieomtaler i strategiperioden, noe som kan ha gått på bekostning av prosessen for å befestе vårt nye navn.

På Kantars omdømmemåling i 2020 ble UiT rangert som fjerde best av 36 offentlige virksomheter i Norge. Samlet sett er omtalen av UiT i media mer enn doblet i strategiperioden, og vi har lyktes i vårt arbeid med økt tilstedeværelse også på nasjonalt nivå. Utviklingen viser at vi har en sterk vekst i antall følgere i våre sosiale kanaler.

Universitetsledelsen har gjennom strategiperioden vært synlig og aktivt til stede i media. Det samme har flere vitenskapelig ansatte innenfor enkelte fagområder, men her har vi stort forbedringspotensial. Parallelt med en økt digital tilstedeværelse opplever UiT at etterspørselen etter formidling gjennom fysiske møter i form av utstillinger, arrangement og seminarer også har økt. UiT benytter derfor aktivt arenaer som Lørdagsuniversitetet, Forskningsdagene og Vitensenteret for allmenrettet formidling. Antall besøkende til våre museer og ulike arrangement øker.

Etablering av et nytt universitetsmuseum i Tromsø vil gi muligheter for mer tidsriktig formidling av UiTs aktiviteter og historiske samlinger.

Innovasjon

UiT skårer lavt til middels på KDs indikatorer for innovasjon og kommersialisering. I tillegg er UiT i mindre samhandling med næringsliv enn sammenlignbare universiteter.

I mai 2020 vedtok UiT sin første Handlingsplan for innovasjon og entreprenørskap. I planen er det tre punkter hvor fokus bør forsterkes i kommende periode; 1. *Bærekraftig innovasjon og grønn omstilling*, 2. *Innovasjonsfokus i hele organisasjonen*, 3. *Studenter og deres innovasjonssystem*.

UiT inngikk i 2003 avtale med Norinnova om kjøp av kommersialiseringstjenester. I 2020 utvidet UiT avtalen med Norinnova til å etablere en studentinkubator StudentIX. Dette har ført til en jevn økning i antall lisenser, patenter og ikke minst innsendte dofier.

Samfunnsaktør i nord

UiT utdanner et stort antall kandidater til offentlig og privat sektor i landsdelen, og følgelig leverer vi på samfunnsoppdraget i det store. Vi ser likevel flere utfordringer knyttet til hvordan andelen studenter som velger å forlate landsdelen etter endt utdanning kan reduseres, hvordan det kan sikres at en større andel ferdige kandidater tar jobber utenfor de store byene, hvordan etterspørselen etter sykepleiere og leger kan tettes og hvordan vi gjør utdanninger tilgjengelig for alle, uavhengig av tid og sted?

Manglende vektlegging av EVU og livslang læring i dagens strategi gjør at virksomheten er fragmentert og vi mangler en helhetlig politikk på området. En av våre store styrker er at vi har studiesteder på 10 ulike steder i landsdelen – spørsmålet er om dette fortrinnet har vært godt nok utnyttet.

UiT er det eneste breddeuniversitetet i nord og det hviler et stort ansvar på oss for å bidra til å møte de store samfunnsendringene som bærekraftige samfunn, klimaomstilling, velferdsordninger, næringsutvikling, osv. Samhandlingen med samfunns- og næringsliv må styrkes skal vi lykkes (bl a RSA, representasjon i utviklingsarbeid og andre samhandlingsarenaer).

Etterspørselen etter faglige ansatte i ulike prosjekter/tiltak rundt omkring i landsdelen er betydelig, mens leveransen er avhengig av ildsjeler. UiT opplever trangere økonomisk handlingsrom, samtidig som at oppgaveporteføljen øker. Det bør vurderes om meritteringskriteriene og arbeidsplanutformingen kan utvikles og innbefatte uttelling ved deltakelse i debatter, innovasjonsaktiviteter og lignende samarbeid.

Det er raske endringer i samfunns- og arbeidsliv med klimaomstilling, nye digitale læringsmuligheter, mangel på arbeidskraft og en strammere økonomi. Blant annet de demografiske endringene som treffer

hele Norge, men særlig store blir endringene i distriktsområder i Nord der aldringen av befolkningen er kommet lengst. Det legger press på etablerte samfunnsinstitusjoner, som helsevesen, velferdsordninger, utdanning og offentlig forvaltning. Spørsmålet blir hvilken rolle UiT tar i dette utfordringsbildet?

UiT har et stort omfang av regionale avtaler, både på fagnivå og institusjonsavtaler. Det har vært jobbet med avtalestrukturen de siste årene, men det er behov for en gjennomtenkt strategi for forvaltningen og arbeidsdelingen i samhandlingen både mot offentlig og privat sektor, bl a for å sikre faglig forankring.

Gjennomgående strategi 4: Nærhet og engasjement – arbeidsmiljø og organisasjon

Felles kultur

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.

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 bærekraftskomite med representanter fra alle fakulteter/enheter og det ble igangsatt ei ordning med bærekraftspiloter. 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.

Med kjennskapen vi i dag har til klima- og miljøutfordringene, er det naturlig med et sterkt fokus på bærekraft blir i den nye strategien. Det vil bli viktig med klare planer og handlekraft for at UiT skal gjøre sin del av jobben. I arbeidet med rapporten *UiT og bærekraftsmålene* kom det tydelig frem at det er at ønske/forventning om at bærekraft kommer tydelig frem i ny strategi for UiT. Det er viktig å ta stilling til hvor sterkt fremtredende bærekrafts-satsinga skal fremgå – skal det være en del av UiTs overordnede mål? Skal det være et delmål? Skal en visjon for bærekraftssatsingen inngå som en del av strategien? Skal bærekraft være en så integrert del av strategien at det blir overflødig med en egen handlingsplan for bærekraft i kjernevirksomheten?

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.

Som universitet står vi overfor stadig økte krav og forventninger til digitalisering, moderne arbeidsprosesser og god ressursutnyttelse. Vår erfaring er at punktet om effektivitet og kvalitet på

støttefunksjoner gjennom løpende forbedringsprosesser i Drivkraft i nord, har vært viktig for å sette trykk på arbeidet. For den kommende strategiperioden blir dette enda viktigere.

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.

Det er laget informasjonsmateriell om forebygging av seksuell trakassering med informasjon om varsling. Det er avholdt seminar/workshop om temaet for ledere, tillitsvalgte og verneombud samt seminar for studenter på feltarbeid.

UiT har i mange år arbeidet systematisk med å øke andelen kvinner i dosent- og professorstillinger, og har lykket 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.

Mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning kan fremdeles styrkes, eksempelvis kan andelen undervisningspersonell både med ulik etnisk bakgrunn og funksjonsnedsettelse økes. Arbeidet med å ansette flere med funksjonshemninger er ikke kommet langt nok.

Bygg og campusutvikling

I løpet av perioden er det gjennomført/ferdigstilt en rekke byggeprosjekter. I 2018 sto Biologibygget og nytt medisin- 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 %.

Rekruttering – ansatte

Rekrutteringsutfordringene varierer mellom de ulike fagområdene, både med hensyn til kvalifiserte søkere og kjønn. Det vil derfor være en rekke ulike tiltak som kan bidra til å bedre rekrutteringen. Fra bedre behovsanalyser, som kan bidra til formulering av mer presise utlysningstekster, og aktiv bruk av letekomitéer, til informasjon og oppfølging av søkere, både norske og utenlandske. I tillegg til tydeliggjøring av hva UiT kan tilby som arbeidsgiver, våre fagmiljø og mulighet for faglig utvikling og karriere.

I 2020 ble det lyst ut 386 vitenskapelige stillinger. Av søkerne til disse stillingene var 35 % kvinner. Søkerne hadde 136 ulike nasjonaliteter, der 33 % var norsk.

UiT har mange profesjonsutdanninger der undervisningskravene er omfattende. Flere av disse har utfordringer knyttet til rekruttering av ansatte, både med førstestillingskompetanse og lektorkompetanse.

Grepet med å samle det administrative arbeidet i rekruttering og ansettelsesprosessene har frem til nå gitt bedre kvalitet på flere områder.