

Samling av innspill som er kommet om innsatsområder og ambisjoner

Innhold

Innspill fra:

- BFE
- Helsefak
- IVT
- UMAK
- Senter for samiske studier
- IPCC rapport AR6 og innspill til UiTs strategi
- Arctic sustainability lab
- ISM
- Enkeltpersoner
- Eksterne aktører:
 - NHO Arktis
 - Salangen kommune

Fra møter:

- FSU
- Seminar UB
- SEMinar Orgøk
- Campusråd Narvik

Focus: Research

- Where are we heading? Who are we? Who do we bring with us? What affects us?

Sustainability

"sustainable technology inspired by nature"

"From observations in the front line of climate change (influencing biodiversity) to actionable knowledge"

- Vi skal være verdensledende i forskning på å klimatiltak og ande bærekraftsmål i sammenheng på panarktisk og nordisk skala
- Maskinlæring og kunstig intelligens for å få til koblinger mellom ulike fagfelt og med samfunnet forøvrig, Deriblant digitale og fysiske areaner for engagemment av sivilsamfunnet og konkrete analyser for næringsliv som f.eks footprintanalyser
- Koble sammen små fagmiljøer innen ulike disipliner for å bli slagkraftig innen bærekraft
- Lage partnerskap for bærekraftig omstilling
- bærekraftig forskning: mindre reiser og mer digitalt forskningssamarbeid (spesielt internasjonalt)
- bærekraftige forskningsaktiviteter på UiT
- Innovativt, frempå, klimatilpasning, jobbe med arktiske spørsmål og utnyttelse ressurser på en bærekraftig måte (innovativt, grunnleggende kunnskap)
- lage digitale forskningspartnerskap for bærekraftig omstillinger
- awarness of the ethical obligation of working towards the SDGs and other relevant initiatives (e.g. on biodiversity)
- develop relevant indicators and contribute to development indicators that are relevant for us (e.g. at UN level)
- develop actions that differentiate us /makes us unique in the academic world

Focus: Education

Complete summary – seminar 1

- Where are we heading? Who are we? Who do we bring with us? What affects us?

Sustainability

Sustainable culture around education both for students and employees, leading to life-long learning both within and beyond academia

- 21st C skills for lett å kunne omstille seg etter endt studieløp
- Nye krav til bedrifter, bærekraftsmålene, EUs taksonomi
- Effektiv bruk av material fra tokt i flere kurs og samordning av kurs/analyser/materiell/data/prøver = effektiv bruk av felles resurser
- bærekraft i alle utdanninger: bærekraft må inn i på de aller fleste nivå og helst i alle kurs, fokus på SDG og relaterte fokusområder i samfunnet
- bærekraftige utdanninger (Nettbasert, vi skal være best på EVU), utvikle erfaringsbaserte og flexible løsninger slik at folk kan delta i den grønneomstillingen på den plassen de bor. Bygge videre på grønn konkurransekraft modellen
- Partnerskap mellom ulike norske og nordiske universitet for å tilby felles utdanningspakker.
- Utvikle tverrfaglige kurs som deles på tvers av ulike studietilbud
- Bygge ned skott mellom ulike fagmiljø for å utvikle
- train all students in the ethical obligation of working towards the SDGs and make them aware of the existing indicators and of the ones in development
- help students identify how their research/educational activities can contribute to SDGs
- Demografiutviklingen i NordNorge: Profesjonsstudiet kontra bredde universitet. Hvordan får vi de rette studentene i de rette programmene

Focus: Research

- Where are we heading? Who are we? Who do we bring with us? What affects us?

The *ARCTIC* University of Norway

Arctic sustainability, arctic biodiversity, arctic ocean, arctic refuge (for both society, nature and ideas)

- Forskning fokusert mot Arktis (både natur- og samfunnsvitenskap) – og verdensledende innen arktisk forskning
- Leading institute in Norway contributing to Arctic themes in havforskningstiåret
- Key voice in shaping pan-Arctic research priorities and the *SDG life under water*
- consistent strategy from local to global
- help drafting adaptation and mitigation plans (risk assessment, measures, actions, monitoring etc.) for the industry and society in the most exposed areas

KEEP THE NAME! Build on existing branding; **ARCTIC IS GLOBAL**

Focus: Education

Complete summary – seminar 1

- Where are we heading? Who are we? Who do we bring with us? What affects us?

The *ARCTIC* University of Norway

- perform skills assessment for the future challenges and opportunities and adapt educational content
- provide more interdisciplinary problem-solving opportunities
- improve networking in the region (with industry, society)
- Vi må spørre industrien hva kunnskapsbehovet er og kommer at være slik at studentene har relevant kompetanse. Posisjonere oss slik at det vi leverer er unik og spesiell
- Lokal tilknytning og service sektor, støtte opp og utdanne arbeidskraft til lokal næringsliv, grønn skifte i nord, adaptiv forvaltning i nord, **en smidig næringsliv og forvaltningsmyndighet gjennom tilgang til ny kunnskap fra UiT**

Focus: Research

- Where are we heading? Who are we? Who do we bring with us? What affects us?

Communication

Local commitment global impact

- UiT research visible at local, regional, national, and international levels
- Markedsføre oss som verdensledende på arktisk klima, miljø og bærekraftsforskning
- Bedre eksternkommunikasjon: mer synlige i samfunnsdebatten. Tørre å utfordre/mene noe (hevde akademisk ytringsfrihet) og populærvitenskapelig kommunikasjon
- Profesjonaliseres enda mer. Tydelig målretta formidling. Henge med på nye kommunikasjonsplattformer.
- Bedre internkommunikasjon mellom nivå, fagdisipliner, administrasjon og vitenskapelige for å kunne jobbe mot felles mål i 2030 (fremragende forskningsmål som strategien peker på)
- excellence from and beyond academia
- embrace new ideas quickly so that we can leverage contemporary knowledge
- **Showcase and use existing resources for excellent recruitment and retainment**

Vi er ett universitet – **jobbe med felles forståelse av et "oss"** for å utnytte både kompetanse og andre resurser – kanskje gjennom en markeds plass av kompetanse og utstyr – fokus på intern tverrfaglighet, styrken i regional spredning

Focus: Education

Complete summary – seminar 1

- Where are we heading? Who are we? Who do we bring with us? What affects us?

Communication

integrate research and education in all levels from bch to phd = enable the act of generating knowledge for students.

- Markedsføre oss som et universitet som tilbyr riktig kompetanse for næringsutvikling i nordområdene, spesielt for den omstillingen som samfunnet skal gjennom
- Profesjonaliseres enda mer. Tydelig målretta formidling. Henge med på nye kommunikasjonsplattformer. Nå ut – rekruttering!
- Bedre kommunikasjon med/mot studenter: formative vurderingsformer, bedre sensorveiledninger, åpenhet mot studenter i vurderingsformene
- Digitalisering and 21st century skills as integral part of all education
- Foster culture of and empower students to taking responsibility of their own learning
- Forenklede rammeverk - "super-canvas" som inkluderer pensum, eksamen, plagiatkontroll oss
- Samarbeid med næring for omstilling av stud.programmer for å bli fremoverrettet

Focus: Research

- Where are we heading? Who are we? Who do we bring with us? What affects us?

Innovation

"harnessing arctic biodiversity to develop engineering principles for the green shift"

- Grønne skiftet – utvikling for å muliggjøre
- Industri samarbeid og offentlig aktør
- An attractive partner and initiative-taker in samarbeidsprosjekter with industry and the public section.
- Creative freedom in academia translated to business development for the green shift
- Biodiversity and sustainability strategies for the arctic companies
- Satse på forskning innovasjoner relatert til sirkulærøkonomi ved bruk av nordnorske ressurser og fortrinn. Vi har fordelen med grønn energi.
- Lage tilbud som passer for SME ved å henvende seg til klynger og identifisere mulige ny klynger ulike bedriftene i clusters og et forum for utdanning og forskning. Få klarlagt ulike samarbeidsområder relatert til BFE. Koble sammen forskere i forum
- be able to provide research services to companies that want to operate in the Arctic (e.g. develop guidelines/standards for assessment of biodiversity) -> there needs to be a discussion what exactly would be the role of the university and the extent of this role (differentiated from the work of consultancy firms)
- use of new digital technologies

Open Science/Data

Quantitative fundament (data stewardship, standardized and flexible data systems)

- Øke kompetansen på stordataanalyser og kunstig intelligens relatert til næringsliv, bærekraft og citizen science
- Koble databaser på panarktisk nivå for å se klima, økologi og samfunn i sammenheng.
- Bruke stordata for samfunnsutvikling og næringsutvikling. Lage systemer og metodikk for å støtte grønt skifte i nordområdene
- develop good rules for open access publishing located at academic institutions that are globally networked

Focus: Education

Complete summary – seminar 1

- Where are we heading? Who are we? Who do we bring with us? What affects us?

Innovation

- Få studentene til å tenke innovasjon og kommersialisering, lage spesifikke tilbud for å faktisk gjøre det.. Innovasjon i flere programmer.
- IT teknisk kompetanse for ny oppdatert læringsmodeller
- Lage tilbud som passer for SME ved å koble de ulike bedriftene i clusters og et forum for utdanning og forskning
- utvikling av nye undervisningsmetoder for økt læringsutbytt og digitale undervisningsformer (spillbasert og simuleringsbasert undervisning måtte utvikles)
- provide interdisciplinary concrete projects where students would work together with the industry and society on finding innovative solutions (e.g. hackatons, studnet – industry/society innovation week)

Open Science/Data

"data science is for everybody", data science as an integral part in the decision making processes in society (e.g. management of natural resources), data science as a part of democracy (data literacy), embracing open programming languages as an integral part of all research and education

- train on Open Science/Data already from bachelor's level
- inkludere etiske problemstillinger (om open data, data sharing osv) i studentenes undervisning (både kunnskap, ferdigheter og kompetanser)

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/bunnenlinjen 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 fornøyde 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/>

Strategiarbeidet ved UiT v/ Julia Holte Sempler.

Strategi for UiT Norges Arktiske Universitet – innspill fra IVT- fak.

Som drivkraft i nord må universitetet svare på utfordringene i norsk Arktis – arktiske missions:

- Klima og miljøutfordringene
- Trygghet i våre store havområder
- Forsvaret av nord, i nord
- Trygghet for helse
- Trygghet for jobb gjennom nye, grønne arbeidsplasser
- Trygghet for energi (uten utslipp)

Teknologi er det viktigste verktøyet for å nå bærekraftsmålene som ligger i de arktiske missions. Den vil bidra til å gjøre samfunnet vårt mer robust.

Norges Arktiske Universitet har studenter i hele Nord-Norge. Strategien må drøfte balansen mellom å satse på campusene våre samtidig som nettstudier og desentraliserte studier er viktige når vi skal bemanne landsdelen og det arktiske mennesket skal lære hele livet. Digitaliseringen må svares med digital pedagogikk for våre minst 1500 nettstudenter.

Synligheten vår må bli bedre. Vi mister for mange nordnorske ungdommer til sørnorske utdanningsinstitusjoner. Hvordan får vi fram kvaliteten i våre utdanninger og gjør dem kjent? Markedsføringsbudsjettet bør brukes der det gir flere studenter, dvs ved ledige studieplasser. Vi er et ledd i en kjede sammen med videregående utdanning og fagskoler, vi må sikre våre alternative opptaksveier fordi de gir oss omkring 35 % av studentene til våre ingeniørutdanninger.

Norges Arktiske Universitet må ha sterkere relasjoner til næringslivet, vi må ut til dem og de må inn på campus. Vi må formidle det vi gjør og knytte sammen campuser og lokalmiljø. Slik kan vi blant annet beholde de ferdige kandidatene etter endt utdanning. Og vi må kalle oss Norges Arktiske Universitet.

Vennlig hilsen

Bjørn Solvang
Dekan

Åsunn Lyngedal
Fakultetsdirektør

Bjorn.solvang@uit.no

Asunn.lyngedal@uit.no

Dokumentet har med seg innspill fra IVT styrets strategiseminar 25.10.2021, dekanatets diskusjon 30.09.2021 og campusrådet ved UiT Narvik sin strategidiskusjon 07.10.2021.

Avsender av innspill	Nevn noen områder som bør være sentrale innsatsområder og ambisjoner for UiT fram mot 2030
Norges arktiske universitetsmuseum	Utvikle og gi innsikt og kunnskap om mangfold (kultur og natur) til samfunnet Utvikle, sikre og forvalte de vitenskapelige samlingene (FN s bærekraftsmål 11.4) Skal være relevant, skape forståelse, undring og engasjement. Må være tilstede lokalt for å være legitimt og synlig. Samfunnsrelevansen må økes via både taktile og virtuelle virkemidler. UiT har særskilt nasjonalt ansvar for å bygge opp, drive og vedlikeholde vitenskapelige samlinger og publikumsutstillinger (Universitets- og høyskoleloven § 1-4. Særlig ansvar for enkelte institusjoner). Satse på eksisterende eller nytt?, ny kunnskap bygger på tidligere ervervet kunnskap, samlingene, kunnskapen og historien vår er anker/utgangspunkt for å stake veien videre. Digital transformering av virksomheten og særlig samlingene og dataene våre. UiT 365? UM 24/7? Bærekraft, vi må gjøre mer enn å beskrive problemene, vi må også jobbe mer med løsninger (unite behind the science)
ULM-UMAK	Ambisjon UiT skal være et internasjonalt sentrum for forskning, utdanning og formidling i kunst, kultur og urfolkstematikk, særlig knyttet til samiske og sirkumpolare forhold. Herunder ha høy samfunnsrelevans, virke inkluderende for omlandets befolkning, og skape gode formidlingsarenaer, også for vanskelige debatter Innsatsområder Øke rekrutteringen av studenter og vitenskapelige ansatte med samisk og kvensk bakgrunn. Utvikle nye studietilbud som skal bidra til en ytterligere tydeliggjøring av UiTs nordlige profil. Drivkrefter i fraflytting og tilflytting til nord Samarbeid folk til folk, på tvers av landegrensene Ressurstrygghet Mangfold kultur og natur Digitalisering og tilgjengeliggjøring av vitenskapelige samlinger Løsninger på bærekraftsutfordringene

Samisk forskning og utdanning ved UiT: Innspill til strategiarbeidet

Torjer A. Olsen, instituttleder, Senter for samiske studier

I forbindelse med arbeidet med strategiplanen har jeg noen innspill når det gjelder UiTs rolle som universitet i Sápmi. Jeg ønsker å åpne for ulike muligheter der UiT på konstruktiv og nyskapende vis kan uttrykke anerkjennelse og respekt for sitt ansvar for samisk og urfolksrelatert forskning, utdanning og samfunnsansvar.

Et komparativt blikk

Jeg har sett til strategiplaner ved fire universiteter som vi kan sammenlikne oss med, University of Auckland (Aotearoa New Zealand), University of Otago (Aotearoa New Zealand), Australian National University og University of Saskatchewan (Canada). Alle fire gir sine respektive urfolk en eksplisitt og sentral plass i strategidokumenter eller tilsvarende.

University of Otago er inne i en strategiprosess med sin [Vision 2040](#). I dokumentet har de fire «Guiding principles»: Sustainability, Social responsibility, Academic freedom, og Honouring the Treaty Partnership (Treaty refererer her til The Treaty of Waitangi, som regnes som NZ sitt grunnlagsdokument og som regulerer relasjonen mellom maorisamfunnet og storsamfunnet). Den siste beskrives nærmere slik:

- Ngāi Tahu as mana whenua within their takiwā of Te Waipounamu and, through this, as the University's principal Treaty partner;
- mana whenua in other locations where the University has a physical presence;
- other iwi and iwi groups as appropriate

Legg merke til den utstrakte bruken av maoribegreper. Her er det snakk om både maorisamfunnet som sådan og om de lokale stammene (iwi).

[University of Auckland har under overskrifta «Purpose and values»](#) «Te Ao Māori principles» sentralt plassert. Dette er altså snakk om begreper og verdier fra maorisamfunnet som blir prinsipper for universitetet som sådan, Manaakitanga (omsorg og relasjonalt til verden og mennesker rundt oss), whanaungatanga (å anerkjenne betydninga av slektskap og varige relasjoner), og kaitiakitanga (å verdsette forvalteransvaret for og relasjonen til naturen).

I Aotearoa New Zealand står maorispråket sterkt og er blitt anerkjent i offentlig bruk av store institusjoner. Dette har ikke skjedd av seg sjøl, men er kommet til gradvis etter kamp og økende anerkjennelse blant anna fra universitetene. Jeg mener vi bør vurdere hvordan vi best kan sørge for økende anerkjennelse for og bruk av samiske språk i våre sentrale dokumenter. Det jeg viser fra Aotearoa New Zealand, er eksempler både på språk og innhold fra urfolkssamfunnet og på hvordan det kan integreres helt sentralt i de viktigste strategi- og visjonsdokumentene ved institusjonene.

I Australia har Australian National University et nasjonalt ansvar for forskning og utdanning om og for urfolkssamfunnene. Samtidig er det et av verdens mest anerkjente breddeuniversiteter. På første sida av deres [strategiplan for 2021-2025](#), kan vi lese dette:

The Australian National University acknowledges, celebrates and pays our respects to the Ngunnawal and Ngambri people of the Canberra region and to all First Nations Australians on whose traditional lands we meet and work, and whose cultures are among the oldest continuing cultures in human history.

Dette er en tradisjon og en praksis vi ikke har her på samme måte, med en såkalt «land acknowledgement». Jeg har tidligere kort snakka litt med rektor om hvordan vi kan lage noe tilsvarende her, som likevel er mer i tråd med hva som passer i en samisk sammenheng. Jeg vil uansett vise hvordan også ANU dermed plasserer urfolksansvaret og anerkjennelsen helt sentralt. ANU tar videre fram sju institusjonelle verdier: akademisk frihet og integritet, rettferdighet og likebehandling, trygghet og velvære, sannhetssøken og transparens, inkludering/mangfold/likeverd, respektfull kollegialitet, og «respecting, celebrating and learning from First Nations Peoples». Igjen er det et eksempel på en helt sentral plassering i beskrivelsen av hva universitet som sådan vil være.

Til slutt tar jeg turen over Stillehavet til Canada og University of Saskatchewan. I deres [University Plan 2025](#), som også bruker Cree- og Michif-språkene, skriver de om at målet er å være «The university the world needs». Den sentrale metaforen og modellen er et vevd belte der prinsippene discovery, indigenization, teaching and learning, og engagement er vevd sammen med plasseringa regional, provincial, national og international. I midten står «courageous curiosity», «boundless collaboration» og «inspired communities». Jeg legger ved bildet av denne. Den er inspirerende! I sluttordene understreker de forankringa: “Cree and Michif language and concepts have brought depth, complexity and the unexpected to our understanding of the principles and commitments that will define our future. Our relationships with Indigenous communities have shaped and inspired our sense of identity, our conviction and our potential for impact.»

UiT og strategiplanen

Hva betyr dette for UiT og strategiprosessen? For min del tenker jeg at dette kan gi viktig inspirasjon til å skrive og tenke konstruktivt om samisk og urfolksrelatert forskning, utdanning og forankring i strategiprosessen. Ettersom vi lager en *ny* strategi på en *ny* måte, mener jeg at vi har muligheten til å få fram den samiske forankringa på en ny og innovativ måte. De fire nevnte universitetene er alle breddeuniversiteter slik UiT er. De viser hvordan urfolksforankringa ikke trenger bety at universitetet framstår som en nisjeinstitusjon.

Jeg håper og trur at vi skal kunne lage en strategiplan som bruker samisk språk på en eller annen måte. Jeg forutsetter at den ferdige planen er trespråklig (norsk, engelsk, nordsamisk), men vil åpne for en diskusjon om at begreper fra samisk også kan integreres. Jeg håper og trur vi kan lage en plan som i enda større grad enn tidligere strategiplaner plasserer og forankrer UiT i et samisk område og tilknytta et samisk samfunn. Dette kan gjøres enkelt ved rett og slett å skrive det eksplisitt inn, eller mer komplisert ved å ta inn begreper og kunnskaper fra Sápmi. Eksempelene fra de fire universitetene fra andre deler av verden viser at både det visuelle uttrykket og hvor/hvordan urfolksreferansene plasseres, har mye å si.

Foreløpig skriver jeg dette som en inspirasjon og en kunnskapsdeling. Ved Senter for samiske studier skal vi i samråd med rådet vårt skal snakke mer om det. Vi er tilgjengelig for samtale og innspill i strategiprosessen.

UiT må møte klimakrisen på en aktiv og koordinert måte.

Anbefalinger

- Organisere arktiske aktiviteter på UiT slik at den samlede kunnskapen/innsatsen forsterkes og synliggjøres – Arktisk knutepunkt/hub.
- Sørge for at alle studenter får kunnskap om klima i sine respektive studieprogram slik at de er godt rustet til et klimaengasjement etter studietiden ved UiT. Engasjere studenter i klimaprojekter (eks. bærekraftpiloter, klimaagenter).
- Videreføre sterke grunnforskningsmiljøer. Rekruttering av forskere ved hjelp av midler fra Tromsø Forskningsstiftelse har bidratt til dette og det er mulig å tenke seg at liknende «rekrutteringspakker» og bruk av innstegsstillinger kan brukes basert på UiTs egne økonomiske midler.
- Legge forholdene til rett for tematiske satsninger med overordnede strategiske føringer. Tematiske satsninger i forrige strategiperiode bør evalueres grundig før nye tema og ordninger foreslås. Styret har godkjent oppstart av forskerskolen Changing Arctic som blir tverrfakultær og tverrfaglig og som er basert på (ikke utelukkende) temaene:
 - Matsikkerhet
 - Helse og velferd
 - Fornybar energi

UiT har allerede store forskningssatsninger innenfor alle tre tema og denne nye forskerskolen vil bygge på eksisterende forskning og bidra til at forskningsresultatene bringes mot innovasjon og bruk.

- Bidra til enda mer aktiv kommunikasjon av forskningsresultater til publikum, journalister og politikere. Senter for hav og Arktis blir en del av UiT fra 1.1.22 og kan tenkes inn i et styrket kommunikasjonsarbeid.

- Samarbeide lokalt (f.eks. 100 klimanøytrale byer i 2030), nasjonalt (f.eks. AeN) og internasjonalt (f.eks. ARA initiativet, Arctic5 og UArctic) innenfor utdanning og forskning på prosjektbasis og for en vedvarende sterk klimaprofil.

Bakgrunn

Klimaendringene vil ha global betydning for mennesker, natur og økonomi. Selv om 1,5°C målet skulle bli nådd, vil dagens endringer påvirke oss i flere tiår fremover. Agenda 2030 kan oppfattes som en sluttdato for å oppnå de 17 bærekraftsmålene, men med en verden i klimaendring, vil SDGene måtte følges opp i lang tid fremover.

IPPC AR6 rapporten ble publisert i august 2021. 234 forfattere fra 65 land har bidratt til rapporten som er basert på resultater fra >14 000 publikasjoner. Klimamodellering har utviklet seg mye siden forrige IPCC rapport, og klimaprediksjonen er sikrere enn tidligere.

Prediksjonene i IPCC AR6 bygger på historisk temperaturutvikling og utslipp av klimagasser, med spesielt fokus på den industrielle perioden fra 1900 og frem til i dag. Det gjøres simuleringen bygget på fem scenarioer der temperaturøkningen er henholdsvis 1-1,9, 1-2,6, 2-4,5, 3-7,0 og 5-8,5 grader. Modellene bygger i stor grad på ulike mengder utslipp av klimagasser, spesielt CO₂, metan og N₂O. Utslipp av aerosoler og vulkanutbrudd (aske) vil kunne dempe effekten av klimagassene på temperaturutviklingen.

Klimarapporten konkluderer med at klimaet blir varmere, våtere og villere. Det er lokale variasjoner og konsekvenser av klimaendringene. De arktiske områdene får den største temperaturøkningen og konsekvensene blir både lokale og globale.

IPCC rapporten bygger på publiserte vitenskapelige resultater. Det er viktig at vitenskapelige institusjoner forsker på og underviser om årsaker og biologiske konsekvenser av den globale oppvarmingen, men også på konsekvenser som må føre til tilpasninger for mennesker, økosystemer og økonomi. Det er nødvendig å møte klimakrisen så godt forberedt som mulig og legge til rette for de endringene som er forutsigbare samtidig som det gjøres store anstrengelser for å dempe fremtidige utslipp av klimagasser.

UiT som breddeuniversitet og verdens nordligste universitet, har en stor og viktig oppgave knyttet til klimaendringene og nødvendige og forutsigbare endringer for mennesker, i biologiske økosystemer og økonomi. Oppgaven er knyttet til å bidra til å

1. forstå endringene,
2. forstå hva som er mulig å gjøre for å begrense klimakrisen,
3. forstå hva som må gjøres for å tilpasse oss uunngåelige endringer.

Disse oppgaven krever klimabevisste utdanningsløp, sterke grunnforskningsmiljøer, samarbeid på tvers av fagmiljøer internt og eksternt, god forskningsformidling og kommunikasjon til samfunnet og politikere.

Det aller viktigste er at alle studenter får klimakunnskap i sine respektive studier slik at kandidater fra UiT kan bidra til et klimanøytralt samfunn i sitt fremtidige virke.

Hvis våre fagfolk og studenter lykkes, vil dette kunne bidra til et robust samfunn i nord (resiliens) og ha betydning for den globale klimakrisen og nødvendige tilpasninger og konsekvenser for natur og samfunn.

Eksempler på grunnleggende kunnskap av betydning i klimakrisen og aktivitet som allerede er igangsatt eller planlagt ved UiT

Omfattende internasjonalt samarbeid knyttet til studentutveksling, samarbeid i studieprogram, Arctic chairs (UNIS, UArctic, Arctic5, arktiske konferanser etc).

Grunnleggende kunnskaper i matematikk, fysikk og informatikk er av betydning for klimaprediksjoner. Det er en tematisk satsning knyttet til dette miljøet (Dynamo). UiT har en **SFF søknad i fase 2** knyttet til matematikkmiljøet.

Grunnleggende kunnskap i biologi er av betydning for prosjekter knyttet til endringer i økosystemer -**AeN** ledes fra UiT og gir et svært godt grunnlag for videre studier av livet i havet ettersom iskanten flytter seg nordover og aktiviteten i Barentshavet/Polhavet øker.

Likeledes er terrestrisk biologi viktig og **COAT** prosjektet gir grunnleggende viktig informasjon om endringer i arktisk tundra.

Geovitenskapelig grunnleggende kunnskap er viktig for å få kunnskap om metanutslipp og klimagassutslipp, for prediksjon av geofarar, for dynamikk og endringer i isbreen/iskapper. SFF **CAGE** og SFF søknad i fase 2, **iC3**. Tilsetting av glasiolog prof. Jemma Wadham

Grunnleggende kunnskap i samfunnsvitenskap er av betydning for å forstå konsekvenser av klimaendringer for mennesker og samfunn. **ARC**

Grunnleggende kunnskap innen humaniora er av betydning for å forstå historie-, språk og kulturperspektiver i endring. **ARC, ISS**

Grunnleggende rettsvitenskapelig forståelse vil gi mulighet for global rettsforståelse i en verden i endring og lovendringer som er nødvendig for å tilpasse seg en klimaendret verden. SFF søknad i fase 2 knyttet til **Havrett. Urfolksrett**.

Grunnleggende medisinsk kunnskap er viktig for å forstå helseutfordringer- og konsekvenser av klimaendringene. **BINS, CANS**

Figuren (hentet fra foreløpig, men fullstendig AR6 rapport) viser behovet for bred kunnskapsinnhenting og tverrfaglig bearbeiding.

FAQ10.1: How can scientists provide useful regional climate information?

In decision-making, climate information is more useful if the physical and cultural diversity across the world is considered

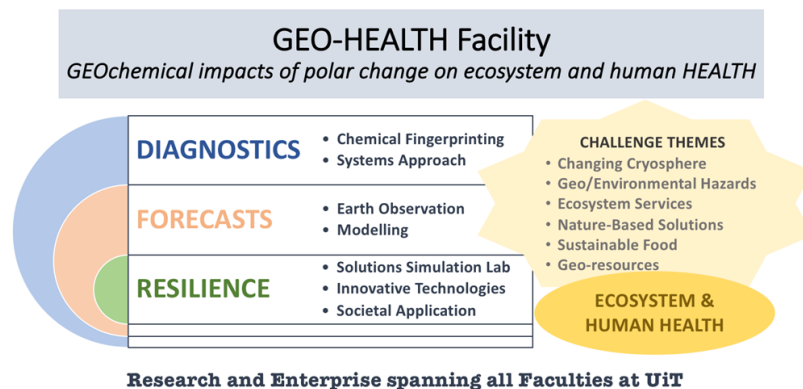


FAQ 10.1, Figure 1: Climate information for decision makers is more useful if the physical and cultural diversity across the world is considered. The figure illustrates schematically the broad range of knowledge that must be blended with the diversity of users to distil information that will have relevance and credibility. This blending or distillation should engage the values and knowledge of both the stakeholders and the scientists. The bottom row contains examples of stakeholders' interests and is not all-inclusive. As part of the distillation, the outcomes can advance the U.N.'s Sustainable Development Goals, covered in part by these examples.

Eksempler på konsekvenser av klimakrisen som må møtes med kunnskap

1. Store landområder kan bli ubeboelige pga havstigning, høye temperaturer, tørke eller naturkatastrofer. Det vil bety **klimamigrasjon** av potensielt store folkegrupper. Ettersom områdene i nord sannsynligvis vil være beboelige, må nordområdene forberede seg på immigrasjon av klimaflyktninger.
2. Urfolksgruppene i nord vil oppleve at forutsetninger for tradisjonell livsførsel utfordres: tundraen smelter og flora og fauna i reinbeitedistrikter endres, havisen forsvinner og fiske og fangst basert på isdekte fjorder, blir umulig. Økt erosjon langs kysten oppstår fordi isen ikke lenger beskytter kystlandskapet i store deler av året.

3. Tundraen smelter. Det vil føre til endringer i flora og fauna, ustabile bygg- og anleggskonstruksjoner (bygg, veier, flyplasser).
4. Endringer i økosystemene i havet – i alle deler av næringskjeden.
5. Endringer i forsyning av rent vann; f.eks. arktiske innsjøer fordamper pga økt temperatur, toksisk innhold i smeltevann fra isbreer.
6. Spontane lyng- og skogbranner.
7. Geofarer som påvirker menneskers helse og velferd.



8. Endring i næringsstruktur; fiskeriene vil endres, det vil sannsynligvis og nødvendigvis være mindre etterspørsel etter olje og gass og fornybarenergi må sikres i alle arktiske strøk. Det vil være mer etterspørsel etter mineraler og sjeldne jordarter. Det er nødvendig å sikre lokal produksjon av alle næringsmidler fordi forsyningslinjene blir usikre og klimagassutslipp fra transport må ned. Reiseliv vil vedvare, men masseturismen kan komme til å avta.
9. Det grønne skiftet vil kreve nye næringer, og grønn økonomi studeres og følges.
10. Behovet for grunnleggende samfunnsstrukturer som utdanning, helse og kultur vil bli preget av et internasjonalt befolkningsgrunnlag.
11. Helseutfordringene vil være knyttet til et globalisert samfunn, endret livsstil, fremtidige pandemier og en aldrende befolkning.
12. Bidra til klimaløft f.eks. Prosjektet 100 klimanøytrale byer innen 2030 der UiT samarbeider med Tromsø kommune om en EU-søknad.

Tromsø, 051121

Anne Husebekk

Respondent 4



1. Avsender av innspill

Arctic Sustainability Lab

2. Nevn noen områder som bør være sentrale innsatsområder og ambisjoner for UiT fram mot 2030

1. Etablere UiT som ledende i verden når det gjelder arktiske spørsmål relatert til klima, miljø og bærekraft.
2. Styrke posisjonen til UiT som det stedet der PhD, postdoktorer og gjesteforskere henvender seg til for å lære om klima – og miljøendringer i Arktis, bærekraftig utvikling og samarbeid med urfolk og lokalsamfunn.
3. Bidra til høykvalitets bærekraftsforskning på samspillet mellom naturlige og sosiale systemer for å identifisere bærekraftige veivalg og løsninger som forener globale bærekraftsmål og lokale perspektiver.
4. Bidra til samproduksjon av kunnskap for å sikre bærekraftige forvaltningsstrategier med gjensidige fordeler på tvers av sluttbrukere og berørte.
5. Utvikle plattformer for sterk og transparent kommunikasjon som markedsfører vitenskap og vår faglige profil.
6. Etablere nettverk med internasjonale, nasjonale og lokale partnere der vi kan bidra til gjøre en forskjell, forme bevissthet og bidra til engasjement for en bærekraftig omstilling og et grønt skifte.
7. Fremme bærekraftig omstilling og innovasjon gjennom bruk av maskinlæring og kunstig intelligens.
8. Etablere digitale plattformer som benytter engasjerende, innovative, visuelle og interaktive verktøy for undervisning i bærekraft og grønt skifte.

From: [Vinjar Magne Fønnebø](#)
To: [Strategi](#)
Cc: [Åshild Tempel](#); [Therese Haugdahl Nøst](#); [Trine Andreassen](#); [Torkjel M Sandanger](#)
Subject: ISMs bidrag til strategiprosessen
Date: fredag 24. desember 2021 09:00:56

Kjære venner som bestyrer strategiprosessen,

Institutt for Samfunnsmedisin ved Det Helsevitenskapelige fakultet hadde et digitalt allmøte tirsdag 21. desember hvor vi diskuterte innspill til ny strategi for UiT.

Våre innspill er følgende:

Undervisning

1. Universitetet bør ha et strategisk fokus på undervisningsorganisering hvor erfaringene fra pandemitiden bygges inn i en permanent framtidig modell. Digitalisering av undervisning gir både nye desentraliseringsmuligheter (se nedenfor) og samtidig forsvarlig oppkobling til et globalt kunnskapsleveransemarked.
2. Universitetet bør ha et strategisk fokus på at praksisstudier i helsefagutdanningene bør gis desentralisert og praksisnært. Begrunnelsen for dette er både å være bevisst sin «social accountability», og å vektlegge generalist-kunnskap.

Støtte og adm

1. Universitetet bør ha et strategisk fokus på å samkjøre og samordne sin samlede aktivitet på tvers av desentrale campuslokalisasjoner. Geografisk avstand er ikke ensbetydende med faglig eller organisatorisk avstand.

Forskning

1. Universitetet bør ha et strategisk fokus på at helsefaglig forskning må inkludere ulike faglige perspektiver, ikke kun kvantitative. Det blir i større grad et eksplisitt krav, blant annet for å få ekstern finansiering.
2. Universitetet bør ha et strategisk fokus på å ivareta de store kompetansefortrinn som er bygd opp innen epidemiologisk forskning og befolkningsbaserte helseundersøkelser.

Vinjar Fønnebø
Instituttleder

From: Endre Grimsbø
Sent: mandag 29. november 2021 17:26
To: Strategi
Subject: Innspill til UiT sin strategiplan

Innspill til UiT sin strategiplan:

Bedre utnyttelse av UiT sin eierandel i forskningsfartøyet Kronprins Haakon. I dag bruker UiT båten mindre enn det eierandelen skulle tilsi, noe som er uheldig særlig i forhold til mulighetene for utvikling av ny teknologi.

FF Kronprins Haakon er et unikt fartøy som er svært velegnet til subseaoperasjoner slik som bruk av ROV og lignende. I midten av skipet er der en «brønn» som gjør subseaoperasjoner mindre følsomme for dårlig vær sammenlignet med andre forskningsfartøy. Leverandørindustri som tilbyr subseautstyr er i dag nærmest fraværende i Nord-Norge, selv om UiT besitter et fartøy som er perfekt som plattform for uttesting og utvikling. FF Kronprins Haakon burde brukes aktivt med tanke på å bidra til etableringen av et sterkt subseafaglig miljø i Nord-Norge. Jeg tenker særlig på kartlegging og utnytting av resurser på havbunnen omkring Jan Mayen og Svalbard, noe som vil kreve ny teknologi og er en stor mulighet for næringsutvikling i Nord-Norge. Jeg registrerer også at andre land sender forskningsfartøy til de aktuelle områdene, så det haster trolig med å markere Norsk suverenitet.

Det UiT bør ha som strategi er å øke toktvirksomheten i Jan Mayen og Svalbardsonen. Toktene som arrangeres må være tverrfaglige der også teknologer og teknologistudenter deltar på alle tokt. Det bør også klart defineres at personell med førstekompetanse i større grad enn i dag reiser på tokt, på den måten vil det bli generert mer forskning og flere prosjekter med utgangspunkt i FF Kronprins Haakon. Mulig tokt tid bør gå til fratrekk både i forskningstid og undervisningstid slik at det blir mindre belastende å reise ut for forelesere. Et hinder i dag for økt bruk FF Kronprins Haakon er døgnprisen for fartøyet, den er i dag for høy til at vanlige prosjekter kan forsvare bruk av skipet. Dette med finansiering av brukstid må løses politisk slik at man får en egen årlig bevilgning til dette formål, ikke ulikt det Havforskningsinstituttet har for sin toktvirksomhet.

Mvh
Endre Grimsbø
Førsteamanuensis/Associate Professor

Department of Automation and Process Engineering
UiT The Arctic University of Norway
PO Box 6050 Langnes
N-9037 Tromsø
Norway

Visiting address:
Teknologibyget
Klokkargårdsbakken 35
Tromsø

Phone: +47 77625287
endre.grimsbo@uit.no
www.uit.no

Gunnhild Skjold



1. Avsender av innspill

Gunnhild Skjold

2. Nevn noen områder som bør være sentrale innsatsområder og ambisjoner for UiT fram mot 2030

Utvikling og formidling av fagspråk på norsk (både bokmål og nynorsk) og dei samiske språka, jf. universitets- og høgskolelova og den nye språklova.

Respondent 1



1. Avsender av innspill

Björg Hunstad

2. Nevn noen områder som bør være sentrale innsatsområder og ambisjoner for UiT fram mot 2030

Klima, bosetting i landsdelen herunder arbeidsmarked, urfolks rettigheter, kultur.

From: Abhik Ghosh
Sent: torsdag 11. november 2021 08:32
To: Strategi
Subject: Ghosh comments 1

Academia as an unattractive career option in Norway: Young Norwegians view academia as a unattractive career option – as a “high road to low pay”. Also, the long time it takes to land a permanent job (midlertidighet) is a major issue. I believe there is a just and moderate solution to the problem that I call the braided river model. It’s been used in a slightly different sense in a recent article:

<https://eos.org/opinions/reimagining-stem-workforce-development-as-a-braided-river>

I do not have time at the moment to expound how the model solves the problem of midlertidighet but I have done some numerical modeling that it does. I am happy to share the result in a private meeting with UiT leadership, if they are interested.

From: Abhik Ghosh
Sent: torsdag 11. november 2021 08:39
To: Strategi
Subject: Ghosh comments 2

Inbreeding is a major threat to reaching international standards. At the Department of Chemistry, the Head of the Department, the Deputy Head (nestleder) the Head of Administration, and the Head of Education are all our own PhDs and essentially from the same batch. In my opinion, it's a recipe for poor decision-making and even further inbreeding in the future. Physics in contrast has gone out of its way to hire top-notch staff internationally; they now have 3 ERC grantees, not a surprise ...

From: Abhik Ghosh
Sent: torsdag 11. november 2021 10:32
To: Strategi
Subject: Ghosh comments 3a

There is room for major improvement in the manner in which UiT distributes internal research funding.

The Aarbakke administration distributed such resources based on NFR application scores. While they have their own bias, many of us feel that it was a better way than leaving such resources to Department chairs and mid-level administrators, who are all too often swayed by personal loyalties and the like.

Moreover, we have abandoned impact factors and the like (following DORA), but have not come up with any remotely objective criteria for special support (for grants, etc.).

From: Abhik Ghosh
Sent: torsdag 11. november 2021 14:21
To: Strategi
Subject: Ghosh comments 3b

More on the subject of distribution of internal research funding:

UiT entirely lacks instruments that would help position its leading researchers for ERC grants, especially ERC senior grants. Aurora centers and the like have too many strings attached and are not geared toward individual career development. This is a major difference from other ambitious universities such as SDU in Denmark and EPFL in Switzerland.

From: [Guro T. Brattum](#)
To: [Strategi](#)
Cc: [Anne-Kristin Bjørnbakk](#); [Jan Henriksen](#)
Subject: Innspill til ny UiT-strategi
Date: torsdag 6. januar 2022 14:53:40

Hei,

Vi vil utfordre UiT til å utforme og innlemme HMS- og beredskapsfeltet i strategiarbeidet som nå er under utforming. Etter vår oppfatning vil innlemmelse av feltet styrke UiTs framtidige strategi i vesentlig grad. Uten dette feltet vil den framtidige strategien til UiT ha en vesentlig mangel.

De fleste ved UiT vet i hvor stor grad pandemien har påvirka alle driftsaspekt ved organisasjonen. Eksplisitt uttalt strategi for håndtering av potensielt nye epidemier eller pandemier, storulykker, alvorlige utilsikta hendelser som terror, sabotasje e.a. er gir etter vår oppfatning et vesentlig strategisk styringssignal fra UiTs ledende organ og ledere.

Det samme gjelder de andre SKAL-oppgavene lov- og rammeverk pålegger UiT å gjennomføre. Når disse oppgavene skal løses av og i linja, i det daglige, av ansatte og ledere etter nærhetsprinsippet, må retninga i feltet gjøres eksplisitt i en strategi, enten som mål, eller som uttalte strategiske virkemidler.

Vi foreslår at UiT får skrevet inn i den fremtidige strategien at UiT vil legge vekt på utvikle et godt, brukervennlig, helhetlig styringssystem for å ivareta helse, miljø og sikkerhet (HMS) og beredskap, med vekt på å utvikle klart, ryddig og tydelig rammeverk, god opplæring og enkle men gode systemer for å sikre ønskelig og nødvendig dokumentasjon.

Vennlig hilsen

Guro T. Brattum/s/ - rådgiver
Anne-Kristin Bjørnbakk/s/ - seniorrådgiver
Jan Henriksen/s/ - seniorrådgiver

UiT Norges arktiske universitet

Rektor
Postboks 6050 Langnes
9037 Tromsø

Tromsø, Bodø, Harstad, Alta, Vadsø, 13.12.21

Innspill til strategi for UiT Norges arktiske universitet

1. Innledning

NHO-fellesskapet i nord takker for muligheten for å gi innspill til UiT Norges arktiske universitet sin strategi frem mot 2030. Vi anser dette som innledende innspill og ser frem til videre samarbeid om denne viktige strategiprosessen for utviklingen av samfunnet i nord det neste tiåret.

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) samler Norges største fellesskap med 30 000 medlemsbedrifter, hvorav 3 800 med tilhold i Nordland, Troms, Finnmark og Svalbard. Vi organiserer de fleste og største bransjene i regionen mht. verdiskaping og arbeidsplasser. Samlet bidrar medlemsbedriftene i NHO med ca. 40 prosent av den økonomiske verdiskapingen i Norge.

NHO jobber for å sikre gode rammevilkår for bærekraftig vekst for våre medlemsbedrifter, og for å styrke regional bærekraftig jobb- og verdiskaping som grunnlag for velferden vår.

Næringslivet i nord går godt, og vi kan se tilbake på et tiår med større vekst i omsetning og verdiskaping enn landet som helhet. Veksten er drevet av de store eksportnæringene; sjømat, energi, industri og reiseliv. Dette er alle næringer som også i fremtiden vil være viktige for både Nord-Norge og Norge selv om vi venter at veksten vil avta noe fremover.

Den absolutt største utfordringen for et samlet Nord-Norge er befolkningsutviklingen. Vi må bli vesentlig bedre til å tiltrekke oss og holde på unge arbeidstakere. Å sikre tilgangen på kompetanse (folk) og kapital (penger) som kan bidra til fortsatt vekst og liv i by og bygd vil bli den store felles oppgaven i nord i det kommende tiåret.

UiT Norges Arktiske universitet har helt siden universitetet ble opprettet i 1968, hatt som en av sine hovedoppgaver å forsyne det nordnorske samfunnet med tilstrekkelig og riktig kompetanse. Utviklingen har vist at dette har vært en god strategi og at oppgaven har blitt løst på en god måte, særlig for å sikre samfunnskritisk kompetanse i offentlig sektor. I det kommende tiåret blir det tilsvarende viktig at UiT på samme måte bidrar med den nødvendige kunnskapsoppbyggingen og kompetanseutviklingen inn mot morgendagens næringsliv.

NHO-fellesskapet i nord har derfor to overordnede innspill til UiT sitt pågående strategiarbeid:

- Næringslivet i Nord-Norge trenger tilgang på forskningsbasert kunnskap og undervisning inn mot de næringer og yrker der landsdelen har særlige fortinn for å utvikle og ta vare på konkurransedyktige bedrifter. Disse bedriftene konkurrerer i hovedsak i globale markeder og UiT må tilsvarende levere utdanning og forskning på høyt nasjonalt og internasjonalt nivå.
- Næringslivet i Nord-Norge trenger et tettere og mer forpliktende samarbeid med UiT om både utdanning og forskning. Vi trenger å sikre at universitetet raskere og i større grad fanger opp næringslivets behov for kompetanse og omsetter dette i dimensjonering av studietilbud og innretning av FoU-aktiviteten. På samme måte trenger vi at UiT satser enda sterkere på forskning og utdanning innenfor områder som kan danne grunnlag for nye næringer og bedrifter.

2. Vi trenger en betydelig vekst i antallet lønnsomme private arbeidsplasser i Nord-Norge

For å sikre velferdsutviklingen i Norge og Nord-Norge er vi helt avhengig av en høy yrkesdeltakelse og riktig balanse mellom offentlig og privat verdiskaping. Nord-Norge har allerede en tung slagside mot offentlig sektor, og bare for å komme opp på samme fordeling som landet ellers, trenger vi å skape 30 000 nye lønnsomme private arbeidsplasser i Nord-Norge innen 2030. Fylkeskommunene og kommunene i landsdelen er helt avhengig av denne økte private verdiskapingen for å kunne opprettholde akseptable tilbud innenfor skole og oppvekst, helse og eldreomsorg samt øvrige sentrale samfunnsoppgaver.

Dette er utfordringer vi deler med resten av landet, men for Nord-Norge blir disse utfordringene ekstra store. NHO har i sitt "Veikart for næringsutvikling" pekt på 10 konkrete områder for å sikre den nødvendige velstandsutviklingen for landet. Noen av disse har en direkte og svært viktig betydning for strategiarbeidet ved UiT:

For å sikre finansieringen av velferdsutviklingen i Nord-Norge må vi sammen jobbe for følgende:

- 1) Sikre høyere verdiskaping – BNP pr. innbygger må økes betydelig
- 2) Sikre høyere yrkesdeltakelse – sysselsettingen for de mellom 20 og 70 år må økes
- 3) Skape en større privat sektor – andelen timeverk i privat sektor må økes

For å sikre landsdelen tilstrekkelig kompetanse og konkurransekraft til å kunne realisere disse målene må vi:

- 4) Øke innovasjonen og omstillingsevnen
- 5) Tette kompetansegapet – et flertall av våre medlemsbedrifter melder om udekket behov
- 6) Redusere klimagassutslippene (blant annet fra næringsvirksomhet)

De øvrige fire områdene i NHO sitt veikart er også viktige, men de berører ikke strategiarbeidet så direkte:

- 7) Utenriksøkonomi i balanse
- 8) Konkurransedyktig skattetrykk
- 9) Høy tillit i samfunnet generelt
- 10) Høyere organisasjonsgrad

NHO-fellesskapet i nord ønsker å utfordre UiT til å la disse svært sentrale samfunnsutfordringene få en sentral plass i strategiarbeidet. Vi ønsker samtidig å invitere til et tettere og mer gjensidig forpliktende samarbeid for å arbeide med disse utfordringene i felleskap.

3. Fra strategi til handling

I forlengelsen av behovene nevnt ovenfor, vil vi i dette innledende innspillet til strategiarbeidet få peke på noe helt konkrete områder som næringslivet i nord er avhengig av at UiT løser på en god måte.

3.1. Arbeidsrelevant utdanning

Aldri før har Norge utdannet flere mennesker enn de siste 10 årene. Likevel er kompetansegapet stabilt og stort. 6 av 10 bedrifter mangler folk med rett kompetanse.

Arbeidslivets kompetansebehov påvirkes av klima, teknologi, migrasjon og aldrende befolkning. Arbeidslivsrelevans er nært knyttet til hva som er arbeidslivets stadig endrede behov og bør derfor drøftes nøye.

Arbeidslivet etterspør ikke bare mer spisskompetanse rettet inn mot enkeltnæringer og bransjer, men også tverrfaglige og bredere kompetanser. Både i privat og offentlig sektor vil det framover være stort behov for høykompetent arbeidskraft for å levere varer og tjenester med høy kvalitet. God helhetlig forståelse av det norske arbeidslivet og samfunnet vil være viktig for å fylle samfunnsutviklerrollen i offentlig forvaltning. Hvilke kompetanseutviklingsmuligheter som finnes, vil dessuten ha betydning for mulighetene til å rekruttere og beholde arbeidskraft.

For å ivareta kompetansebehovene i fremvoksende næringer og nye satsningsområder for norsk konkurransekraft, er NHO særlig opptatt av at det må utdannes flere studenter innenfor teknologifagene. Det er også en av de fagområdene bedriftene melder om størst udekket kompetansebehov. Herunder er det også vesentlig at det legges til rette for at kandidater med fagbrev kan ta ingeniørutdanning.

Bedriftene er avgjørende for å løse klimautfordringene. Kompetanse er en grunnleggende kritisk faktor for at det norske samfunnet skal ta ledene posisjoner i den grønne omstillingen og videreutvikle klimavennlige løsningene. UiT må sikre at det utdannes kompetent arbeidskraft som bidrar til styrke disse satsingene innenfor alle de viktige næringene i nord.

NHO er opptatt av å få en større vektlegging av tverrfaglig kompetanse. Det er avgjørende at studentene tilegner seg ferdighetene for det 21. århundre. Det handler blant annet om evne til kritisk tenkning, refleksjon, problemløsning, kommunikasjon og samarbeid og entreprenørskap.

Kandidatene må være best mulig forberedt til raskt å kunne ta del i det høyyproduktive og omstillingskrevende norske arbeidslivet, som blant annet er kjennetegnet av flate strukturer og partssamarbeid.

3.2. Kraftsatsing på et kunnskapsintensivt næringsliv

Forskning og innovasjon er en viktig nøkkel til å opprettholde og styrke norsk konkurransekraft og sikre bærekraftig omstilling. Dette er helt avgjørende for velferden vår og jobb- og verdiskapingen de neste tiårene. Omstillingstider krever kunnskap, og forskningsresultatene må implementeres raskt for kommersialisering. Et universitet som leverer forskning i verdensklasse og som bidrar til innovasjon i næringslivet er avgjørende for den omstillingen vi står i.

Det må også etterstrebes og å få til større sammenheng mellom næringssatsinger og de investeringene UiT gjør i forskning og kompetanseutvikling. Kommersialisering av forskningsresultater bidrar til å legge grunnlaget for nye selskapsetableringer og tiltrekke seg talenter og kloke hoder. Det styrker tilgang på kapital og forskningsinvesteringer fra større nasjonale og internasjonale bedrifter

3.3. Økt satsing på fleksible og desentraliserte studietilbud

NHO mener vi trenger bedre tilrettelegging for at studentene kan ta utdanning fleksibelt, både grunnutdanning og videreutdanning. Særlig i en landsdel med spredt bosetting og lange avstander er digitale og fleksible tilbud avgjørende for å gjøre den geografiske dimensjonen mindre viktig. Flere studietilbud må være:

- Digitale/hybride
- Fleksible i tid, sted og omfang
- Praksisnære
- Tilpasset og avgrenset til behov (EVU)

3.4. Tydelig satsing på etter- og videreutdanning

Etter- og videreutdanning må være en synlig satsing i UiTs strategi. Skal vi få til livslang læring i praksis, må etter- og videreutdanningssystemet bli en mer sømløst integrert del av kunnskapssektoren og arbeidslivet. Det er viktig at UiT tar et enda større ansvar for folks muligheter til livslang læring. For å få dette til, må samarbeidet mellom UiT og arbeidslivet styrkes ytterligere. Etter- og videreutdanningstilbudet må økes innenfor et bredt spekter av temaer, ikke minst innenfor tekniske fag og digitalisering

3.5. Vi må lykkes bedre med samhandlingen mellom academia og bedriftene i nord

Arbeidslivet må mer inn i pensum, og studenter må få lære mer om betydningen av den norske modellen og arbeidslivets organisering og avtaleverk. Det handler om samarbeid med arbeidslivet i form av blant annet praksis, bedriftsmasterprogrammer, bruk av gjesteforelesere, og EVU som kanaler for samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidslivet. NHO har sammen med LO blant annet tatt til orde for å utvikle det strukturelle partssamarbeidet med universitet og gitt konkrete tiltak for å styrke Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA), studiepoenggivende praksis, samt kunnskap om den norske arbeidslivsmodellen i utdanningene. Det bør også legges best mulig til rette for samarbeid om bachelor- og masteroppgaver med utgangspunkt i problemstillinger fra næringslivet. Dette bidrar til at studentene får viktig erfaring med og kontaktnett i relevante næringer.

3.6. UiTs rolle som samfunnsaktør i nord

I tillegg til å være landsdelens desidert viktigste aktør innenfor utdanning og forskning, har UiT også en viktig stemme i den generelle samfunnsdebatten i landsdelen. Vi ønsker å utfordre UiT til gjennom sin strategiprosess å tydeligere definere sin rolle som bidragsyter i debatten om utviklingen av Nord-Norge. Vi trenger et universitet som heier på bærekraftig utvikling og verdiskaping i næringslivet i nord.

På vegne av NHO-felleskapet i nord

Daniel Bjarmann-Simonsen
Regiondirektør
NHO Nordland

Målfrid Baik
Regiondirektør
NHO Arktis

NHO-felleskapet i nord samler NHOs regionforeninger med de lands- og bransjeforeninger som er representert i nord. Disse er NHO Arktis, NHO Nordland, EBA - Entreprenørforeningen Bygg og Anlegg Nord-Norge, Norsk Olje og Gass, NHO Reiseliv Nord-Norge og Nelfo

From: Sigrun Wiggen Prestbakmo <Sigrun.Wiggen.Prestbakmo@salangen.kommune.no>
Sent: onsdag 10. november 2021 12:18
To: Strategi
Subject: Innspill til UIT sitt strategidokument

Hei, ser UIT ber om innspill til nytt strategidokument. Som ordfører i Salangen kommune så ser jeg at dere kan velge å sette dere i hovedsetet for en nasjonal strategi for distribusjon av utdanning. Deres studenter og forelesere, deres forskningsmiljø og kompetansemedarbeidere, kjenner landsdelens utfordringer og muligheter, bedre enn landets øvrige utdanningsinstitusjoner.

Det burde innebære at en fremtidig strategi må virkelig omfavne særegenhetene regionalt, og utnytte dem i et nasjonalt perspektiv.

Kommunesektoren kommer til å ha helt spesifikke utfordringer i årevis fremover, knyttet til nasjonale kompetansekrav, bemanningsnormer og en demografisk utvikling for alle landets kommuner, med unntak av noen ytterst få. Kommunene kan ikke peke på andre for å utføre våre lovpålagte oppgaver, men vi må løse dem i nåtid, og planlegge for oppgaveløsning i fremtid. Vi må drifte og styre med både nærlys og fjernlys.

Mange kommuner har store omstillingsarbeid på gang, min egen må omstille 56 av totalt ca 260 årsverk i løpet av halvannet år. Det innebærer at mange må være i arbeid og løse oppgaver i kommunal tjenesteproduksjon mens arbeidsgiver og arbeidstaker samtidig søker å finne løsninger som løser begge parter behov og utfordringer både i nå tid og fremtid. Vi ser samme utfordring i privat næringsliv, med tanke på å opprettholde produksjon samtidig som de skal sikre nødvendig kompetanseheving til ansatte. Både for å tilrettelegge for utvikling og vekst, men også for å imøtekomme kompetansekrav og lovkrav i de ulike bransjene.

UIT opererer med et antall desentraliserte campus, det er vel og bra, for de som kan benytte seg av dette. Det Salangensamfunnet har benyttet seg av tidligere, og som vi ønsker at UIT skal overta "lead" på i universitetssektoren, er distribuert utdanning. Dvs utdanning på digitale plattformer, som feks Høyskolen Innlandet og Høyskolen Sør-Øst har gjort i et betydelig omfang så langt. For vårt lokalsamfunn så var det av svært stor betydning at 7 personer fra Salangen og nabokommunen kunne ta lærerutdanning her lokalt for noen år tilbake. Familiefolk som vi trengte i tjenesteproduksjon, sominnbyggere og ildsjeler, fikk en fullverdig og svært vellykket utdanning her i Salangen. Med et svært begrenset antall dager fravær fra jobb, med mulighet for et normalt familieliv, og definitivt som et svært viktig tilskudd til et tilstrekkelig antall kompetente medarbeidere på skolene i området. Harvard og Yale har utviklet god metodikk på området, og digitale plattformer kan i stor grad erstatte campus for folk som ikke kan flytte for å utdanne seg.

Universitet og høyskoler i landet vil til enhver tid ha et betydelig antall kvalifiserte søkere som ikke får tilbud om studieplass, eller et tilbud om studieplass de kan benytte på grunn av familiesituasjon. Her ligger det en helt uvurderlig reserve for bransjer og offentlig sektor, når alle fremskrivninger forteller oss at vi har for få fagfolk på mange områder.

Jeg vil med dette be om at UIT i betydelig større grad hever blikket utover landsdelen og landet, og ser på hvordan man kan utvikle et studietilbud som baserer seg på at folk i godt voksen alder må omstille og utdanne seg på nytt, at folk må ta utdanning der de bor i større grad.

Metodikk er allerede utprøvd, og er allerede i bruk i dag, og min påstand og mitt ønske er at UIT skal ta steg på dette området som sikrer at UIT kan rulle ut studietilbud i de utdanningsgruppene vi vet det vil være størst etterspørsel etter i årene som kommer. I tillegg har vi også store naturbaserte næringer som har desentralisert drift. For disse, feks havbruks- og fiskerinæring vil tilbud om utdanning på stedet de jobber og bor være med på å løse både praktiske og kompetanserelaterte utfordringer.

Det er nå åpenbart et ekstra politisk trykk på å utvikle løsninger for utdanning ut der folk bor. Det er gitt innspill til politisk ledelse for forskning og høyere utdanning i kunnskapsdepartementet på at omfang av tilbud om studier "utenfor campus"/på digitale plattformer etterhvert bør være et kriterium for finansiering av sektoren.

Jeg håper på positiv respons på dette innspillet, og ser frem til at UIT tar ledelsen på et felt som vi være avgjørende for om vi lykkes med å produsere nok og riktig arbeidskraft til både privat og offentlig sektor i tida som kommer.

Med vennlig hilsen

Sigrun Wiggen Prestbakmo

Ordfører i Salangen kommune

Mobil:48180945



Salangen kommune

-Sprenger grenser

https://www.visbrosjyre.no/salangen_kommune/MailView/

Utdrag fra referat møte i FSU 03.11.2021

Sak 24-21 Strategiprosess ved UiT

Innledning: Camilla Brekke (rektorat) / Julia Holte Sempler (rektors stab)

Noen utvalgte kommentarer fra diskusjonen:

- Næringsutvikling og kompetanseutvikling i regionen vil være viktige mål i strategien. Dette må balanseres mot det å være konkurransedyktig internasjonalt.
- Hvordan bruker vi ressursene i et bærekraftig perspektiv. Dette er ikke berørt tilstrekkelig i Norge 2030-prosessen.
- Demografi og grønt skifte er to viktige drivere.
- Balansen mellom regionalt og internasjonalt er viktig. Vi må ikke kun bli et regionalt universitet. Det vil si at vi ikke kun bygger kompetanse/rekrutteringsstillinger for regionen.
- Hvordan skal vi breie ut bruken av innovasjon i hele organisasjonen?
- Livslang læring er også viktig innen forskning. Viktig at studentene er aktive deltakere i forskningsprosjekter og at de får forskningsbasert undervisning.
- Studentinnovasjon kan være en nøkkel for å øke omfanget og bredden i UiTs innovasjonsaktivitet.
- Klimaendringer og klimatilpasninger vil bli sentralt i tiden frem mot 2050. Dette bør være et overgripende tema for strategien.
- En rekke globale prosesser/endringer vil påvirke oss sterkt. Blant annet vil klimaendringer trolig medføre migrasjon. Dette gjør at vi vil se mye større endringer i demografi. Sosial innovasjon vil være viktig for å møte disse nye utfordringene. Våre kandidater må opplæres i innovativ tenkning slik at de kan bidra til store endringsprosesser. Dette må også omfatte forskerutdanningene. Ph.d.-kandidatene våre må i framtiden i større grad inn i stillinger utenfor academia som ikke er forskerstillinger.
- Klimatilpasninger vil på en eller annen måte påvirke de fleste fagene ved UiT. Samlingene til museene vil for eksempel måtte benyttes på nye måter.
- Tilliten til academia er en stor trussel som vi må ta på alvor.
- Hvor påvirket skal vi bli som universitet? De trendene og endringene vi nå ser må vi ta på alvor, men mye av det vi vet vil endre seg har forskningsmiljøene visst om lenge. Vi må evne å tenke langt fremover og stole på det vi kjenner til.
- Åpen vitenskap: Vi må fortsatt være ambisiøse innen dette området. Både *Citizen science* og åpen utdanning er områder vi også må løfte oss på.

Råd og konklusjon fra utvalget:

- Sekretariatet for strategiprosessen tar med seg innspillene fra utvalget videre i arbeidet.

Notater fra diskusjon om ny strategi i Strategisk utdanningsutvalg – november 2021

Nedenfor er noen momenter som Strategisk utdanningsutvalg (SUV) løftet opp i forbindelse med arbeidet med ny strategi for UiT.

Innledningsvis var SUV tydelig på at UiT må ha tydelige ambisjoner innenfor utdanningsvirksomheten. Et mål kan være at vi skal være best på utdanningskvalitet.

Åpen utdanning og kultur for deling

SUV er opptatt av at strategien setter en tydelig retning for at åpenhet og kultur for deling av undervisningsressurser skal prege utdanningsvirksomheten ved UiT. Dette vil bygge opp under en større satsing på åpen utdanning ved UiT. I dette ligger en ambisjon om at UiT skal ha være sømløst og uten barrierer mellom campusstudenter og nettstudenter – og at vi skal utvikle læringsmiljø som møter forventingene til dagens og morgendagens studenter. Gjennom en kultur for deling vil vi også legge til rette for større samarbeid på tvers av organisatoriske enheter, noe som igjen kan skape grobunn for tverrfaglige utdanninger.

Fortsatt høyt ambisjonsnivå for utdanningsfaglig kompetanse

UiT har i de senere år gått foran og ledet an i arbeidet med utdanningsfaglig kompetanse for ansatte i undervisningsstillinger. SUV mener at UiT fortsatt skal ha et høyt ambisjonsnivå for utdanningsfaglig kompetanse. I dette ligger det en økt satsing på digital utdanningsfaglig kompetanse og gode insentiver og kompetansetiltak for ansatte til å utvikle sin kompetanse. Videre løfter SUV frem at UiT må stille klare forventinger til utdanningsfaglig kompetanse ved rekruttering, og sikre at bedømmelseskomiteen har kompetanse til å vurdere utdanningsfaglig kompetanse.

Økt andel eksternt finansierte utdanningsprosjekter – mer samarbeid med arbeidslivet

UiT har potensialet for å øke våre inntekter fra eksternt finansierte utdanningsprosjekter. SUV mener UiT bør øke antall og kvaliteten på søknadene våre og legge til rette for gode støttetjenester for de som søker om midler.

SUV mener videre at UiT bør sikre en god dialog med arbeidslivet og legge til rette for relevant utdanningssamarbeid.

Utdanning i og for regionen

SUV mener at UiT fortsatt skal ha en sterk regional forankring. UiT bør tydeliggjøre vår ambisjon som en sentral aktør for utvikling av bærekraftige samfunn i Nord-Norge, med et spesielt fokus på arktisk og nordområdene, samiske forhold, demokrati og deltakelse og klima og miljø. Videre bør vi sikre utviklingen av en ph.d.-utdanning innen kunstnerisk utviklingsarbeid.

Kort oppsummert fra diskusjoner fra rektors ledersamling

- Region og landsdel: Ambisjon skal være naturlig førstevalg som studiested for ungdom fra landsdelen
- UiT skal være en merkevare på arktisk og urfolksspørsmål
- Grønn omstilling og bærekraftsmål
- Utdanninger som tar utgangspunkt i vår geografisk beliggenhet
- EVU, fleksible utdanningstilbud
- Hva er et godt utdanningstilbud for studenter i 2030. Må vi tenke annerledes?
- Forskningsinfrastruktur
- Utdanningskvalitet - må være ledende på dette
- Tverrfaglighet – foretrukken arbeidsform
- Beholde status som breddeuniversitet, samtidig som vi tør å løfte fram noen fremragende miljøer

Hvor skal vi?



Title	UiT 2030
Description	Innspill til den nye strategien fra UB

TEMA	INNSPILL
Hvor skal vi?	Med inspirasjon fra innspillene gjennom dagen og med det ståstedet og den kompetansen UB har - hva bør være sentrale ambisjoner og innsatsområder i UiTs nye strategi?
Delingskultur	Hvordan jobbe med det? Styrke de lokale miljøene når det gjelder det systematiske arbeidet med utdanningskvalitet. Få gjennomført at alle studenter skal få et overordnet likt tilbud - uansett lokasjon og type studie Og her er UB sentral, tenker vi
Åpen vitenskap	UiT skal være en foregangsinstitusjon for åpen vitenskap. Publikasjoner skal gjøres åpent tilgjengelig og forskningsdata skal deles på en etisk forsvarlig måte (dvs i h.h.t. forskningsetiske normer i tillegg til personvernforordningen, men også i hht CARE prinsippene for urbefolkningsdata). https://www.gida-global.org/care Behov for å utvikle retningslinjer og tiltak som muliggjør sikker og etisk bruk av urbefolkningsdata. For bakgrunn og anbefalinger se rapporten "En menneskerettighetsbasert tilnærming til samisk statistikk i Norge" av Norges institusjon for menneskerettigheter (NIM). https://www.nhri.no/2020/en-menneskerettighetsbasert-tilnaerming-til-samisk-statistikk-i-norge/ Systematisk utvikling av utdanningsfaglig kvalifisering av faglig ansatte fra basis til toppstillinger.
Ferdigheter	Ta med seg informasjonskompetanse med seg i arbeidslivet/livet etter UiT. Jobbes systematisk med å styrke tilgangen på ressurser uansett lokalisering / flercampus.

Bedre læringsmiljø	Universiteter må nå konkurrere hardere om studenter, så UiT må jobbe for et bedre læringsmiljø (undervisningskvalitet, fysisk og digitalt læringsmiljø) som vil tiltrekke studentene.
Undervisningskvalitet	Vurdere undervisning. Sikre et grunn-nivå.
Systematisk og empirisk grunnlag, samt kontinuerlig evaluering, av strategien. Og lage oversikt over relevant kompetanse på universitetet og bruk denne.	
Digitalisering	UiT skal svare på samfunnets stadig økende behov for kompetanse på håndtering og analyse av data. Mengden av data som produseres i samfunnet generelt er økende. Og dette må forvaltes, på lik linje med forskningsdata. Det er derfor et økt behov for at de som går ut av universitetene har denne kompetansen. Denne generiske kompetansen bør styrkes på alle nivåer i utdanningsløpene, i tillegg til muligheter for etterutdanning.
Digital kompetanse	Utdanna folk med digital kompetanse som bidreg til livskvalitet
Implementering av DORA	UiT skal oppfylle sine forpliktelser til DORA erklæringen med helhetlig forskerevaluering og karriereutvikling
Åpen vitenskap	Vi må bort fra å publisere hos de store kommersielle forlagene som tar seg alt for grovt betalt. Akademisk frihet har en høy pris, så lenge forskerne skal kunne publisere hvor de vil, mens biblioteket betaler. Hvordan: 1) DORA-erklæringens implementering må bli gjennomgripende. 2) Belønning på enhetsnivå (f.eks. institutt) for enheter som opptrer i tråd med åpen vitenskaps intensjon - herunder unngår de dyre kanalene.
Vitskapleg kommunikasjon	Ta tilbake kontrollen over det vitskaplege kommunikasjonssystemet frå kommersielle aktørar ved t.d. fremja community-drevne tenester, t.d. Diamant Open Access.

Skalering av
opplæringstjenester

Jobbe mot gode modeller for en oppskalering av læringsressurser for generiske ferdigheter. Training-the-trainer programmer hvor de som sitter på generisk kompetanse underviser og koordinerer fagmiljøene slik at undervisningen kan integreres med fagundervisning.

Støtte fri infrastruktur

Unngå at de store forlagene overtar kontrollen med mer og mer av infrastrukturen rundt forskning - slik de har gjort med publisering.

Kanskje istadenfor kvar skal vi må ein kanskje spørje kva skal vi prioritere?
Kva er dei viktigaste oppgåvene?

Tilrettelegge gode
undervisningsrom
Livslang læring - fleksibel
utdanning

EVU-tilbud som møter behov i næringsliv og offentlig sektor, og som er tilrettelegt for kombinasjon med arbeid...

Trenger en strategi for
gjennomføring av strategien.
Følge opp strategien

Viktig at arbeidet med å jobbe opp mot startegien også blir tenkt over og tatt med i betraktningen. Gjennomførbarhet og oppfølging av de målene som er satt. Evaluering. Prioritering. I strategien i dag står det at det prioriteres ut fra FNs bærekraftsmål - burde i så fall implementeres på en bedre måte.

UiTs posisjon i nord gir oss et spesielt ansvar for å ha en tydelig strategi for forskning på urbefolkning og samiske forhold. Dette var ikke tydelig nok i den forrige startegien.

Kvalitetsutvikling og
kvalitetsdialoger som når helt
ned til kjærnevirksomhetens
"drivere" - undervisere,
studieprogram, adm. og lokal
ledelse.
Sikre at de som har
kompetanse på
undervisningsutvikling får
være med å sette premisser

Effektive

kommunikasjonskanaler

øke gjennomføringsgraden på kurs/studier Systematisk etterspore hva som var til hjelp eller kunne vært til hjelp for å fullføre kurs/grad

styrke fokus på personalutvikling og -oppfølging

- Innhente erfaringer og forslag fra HEMISs arbeid med UiT-ansatte som har utfordringer på jobb.
- gi ansatte med personalansvar kurs og veiledning
- bygge kultur for å få samsvar mellom ambisjoner og faktiske ressurser og utvikle gode prosesser for prioriteringer.
....Det er mange flere prosjektmuligheter enn det er gjennomføringsressurser til.
Utslitte medarbeidere mister effektivitet, kreativitet og inspirasjon!

Hva tar vi med oss fra den st

Nevn noen styrker og/eller svakheter ved dagens strategi som vi kan lære av i utarbeidelsen av ny strategi

Kan bli mer spesifikk på ambisjoner på undervisning og utdanningsledelse. Navnet er bra, det kan videreføres

Utvikling i nord som misjon

"UiT skal bidra med...ressurser til... utvikling i nord." Det er viktig at den nye strategien beholder dette fokuset i utviklingen av studieporteføljen og inkluderer studenter og arbeidsliv i utviklingen.

være nasjonalt ledende på åpen vitenskap

dette punktet er viktig å beholde og UiT må gjennom systematisk arbeid fortsette å litt i front på dette.

Trender og drivere

Med inspirasjon fra innspillene gjennom dagen og med det ståstedet og den kompetansen UB har - hva er de mest sentrale driverne og trendene som vil påvirke oss ?

Færre ressursar

Budsjettkutt og kanskje færre folk gjer at me må arbeide på ein annan måte: tettare samarbeid med fagmiljø; fleksible ressursar.

Livslang læring

Forventning om å vera tettare knytt til arbeidslivet. Utfordringar knytt til finansiering og premissar.

Kvalitetskontroll	For en balansert implementering bør det avklares hvor mye kommer ovenfra og hvor mye reguleres på lavere nivå. Det er en fare for at det ikke blir implementert om det ikke styres ovenifra. Arbeidslivsrelevans - et "tohoda" troll! Jobbe med hva begrepet skal bety for UiT og i utdanningene våre- koble det sterkere til dette med IK. Hvordan løfte fram praksis i stat og kommune - vi utdanner for offentlig sektor.
Open innovasjon	i motsetnad til konkurransebasert innovasjon Det trengs tydelige avklaringer på hvilket nivå beslutninger kan tas for god framdrift og tidseffektivitet.
Digital tilgjengelighet	Både undervisning og materiale (artikler, forskningsdata)
Det fysiske læringsmiljø	Viktig faktor, ikke tilbake til slik det var før, men i samspill med digitale verktøy.
Styrke undervisere og ansattes kompetanse og gi hjelp til stipendiater som "kastes ut" i undervisning Behov for kompetanse	Hvordan sikrer vi at organisasjonen har tilstrekkelig kompetanse for å håndtere endringer som følge av nye måter å drive undervisning og forskning på. Gruppe 5 (rom 5) Påverknad utanfrå pandemi stort steg for open vitskap stort steg for almennkunnskap i digitale ferdigheitar. Økonomi påverkar oss Politiske føringar
Geografisk oppdeling	(Geografiske/klimamessige) forholdene i Nord-Norge og at vi er spredt over flere campus/studiesteder fører til både utfordringer og krav til samarbeid.
Stimulere til kvalitetskultur, samarbeid og deling av ressurser lokalt, nasjonalt og internasjonalt	

Publisering, undervisning, forskning

Fortsatt være en pådriver innenfor de tre hovedoppgavene et universitet har. Krever kompetanse og kontinuerlig oppfølging av ulike fagmiljø.

Open vitenskap
Hoveddriveren for vitenskapelig ansatte er undervisning og forskning.
Lage gode støttesystemer som hjelper/stimulerer kvalitetsutvikling
Godt arbeidsmiljø

UiTs verdier

UiT har i dag fem verdier: Troverdighet, akademisk frihet, nærhet og åpenhet, kreativitet, engasjement. Er dette et godt bilde på hvem vi er og/eller er det andre ting som beskriver oss?

Arktisk universitet?

Troverdighet: hva legger vi i begrepet arktisk? Hvis det er det vi skal være. Innspill: vi skal favne vidt, men vi bør kanskje fokusere mer på utvalgte områder slik at det blir ordentlig kvalitet på det vi jobber med.

Tydelighet i måten vi presenterer utdanningene våre - UiT bør bli bedre på dette. Hvordan få frem hva du utdanner deg til - og hva har vi ved UiT som ikke andre læresteder har?

Nærhet er sentralt - i en flercampus modell som favner hele nord-Norge.

Det er viktig å ivareta menneskemøta sjøl om vi har ting på

Psykososiale faktorer - særlig studenter

Kartlegge hvilke momenter som spiller inn for trivsel i studietida. Fokus på viktigheten av dette.

Åpenhet

Hvor åpent skal åpent være? Skal vi forholde oss til andre Universiteter og Høyskoler som konkurrenter eller skal vi se på dem som kollegaer? Hvis vi møter studenter eller ansatte fra andre høyere utdanningsinstitusjoner som ønsker å benytte seg av våre tjenester og tilbud, skal vi legge til rette for dette, eller er dette en åpenhet som går på bekostning av våre egne studenter og ansatte?

Sikre fysiske møte

Gruppe 5 tenkjer det er viktig å sikre dei fysiske møta; menneskemøta. Det er fint og flott at vi har tilgjengelig gode videoar om ressursane vi har; men ein må også sikre at ein for eksempel har zoomundervising; eller er tilgjengelig i sann tid, sånn at brukarane får svar på det dei faktisk lurar på. Teknologien kan hjelpe oss med mykje, men den kan ikkje erstatte menneska og menneskemøta.

Kompetansedrevet og
forskningsbasert utvikling

Title	Strategiseminar i Orgøk
Tema	Innspill
Hvor skal vi?	Fra det ståstedet og den kompetansen Orgøk har - hva bør være sentrale ambisjoner og innsatsområder i UiTs nye strategi? Økonomisk styring, bidra med analyser og styringsverktøy for å gi handlingsrom for UiT Strategien bør være spisset og mer konkret på prioriteringer.
Bærekraftig!	Innovasjon, bidra med nye, ukonvensjonelle løsninger til aktuelle tema
Profesjonalisering av administrasjonen	Karriereutvikling for teknisk og adm. ansatte - mulighet for faglig oppdatering/ utdanning Strategiske prioriteringer bør innrettes mot den institusjonen som vi er og hvor vi er i verden. Betyr navnet noe? Hvordan gjenspeiler vi UiTs navn i vårt arbeid utad? Fokus på det arktiske. God kommunikasjon-gjøre UiT tydelig i verden Godt samsvar mellom strategi, virksomhetsplan, gevinstplaner og tiltak i handlingsplaner
EVU: utvikle studietilbudet for folk som er i jobb	Utvide studietilbudet for folk som er i jobb -som kan benyttes av administrativt ansatte - profesjonalisering av administrasjon God rekruttering og markedsføre UiT som en attraktiv arbeidsgiver
Attraktiv arbeidsgiver	Økt samarbeid både faglig, vitenskapelig ansatte/fagmiljø, og mellom teknisk, administrative ansatte på ulike nivå/enhet.
Tverrfaglighet	UiT skal være en attraktiv og konkurransedyktig arbeidsgiver (for eksisterende og nye ansatte) og et attraktivt studiested (gjennom tilrettelegging av jobb og studier samt markedsføring) Forankre ny strategi i hele organisasjonen
Støtte forbedringsprosjekter	Styrke samarbeidet med eksterne som vertskommuner
Samvirke og nettverk med eksterne	

Effektiv organisasjon	Karriereveier og karriereutvikling for administrative ansatte Bidra til enhetlig behandling i hele organisasjonen
-----------------------	--

Hva tar vi med oss fra den st

Nevn noen styrker eller svakheter ved dagens strategi som vi kan lære av i utarbeidelsen av ny strategi

Styrker: Fokus på hvor vi er og hvem vi er. En identitet som universitet.	Svakheter: Den favner for bredt og er for lite spisset. Vanskelig å se prioriteringene. Det er vanskelig å finne ORGØK sin plass i dagens strategi.
---	---

Svakhet: For lite kunnskap om strategien	Strategien kunne vært formidlet i større grad til ORGØK og koblet mer opp mot oss- slik at vi har det med oss i arbeidet i det daglige større grad.
--	---

Ha fortsatt fokus på menneskene i organisasjonen, både i ansettelse og utvikling/karriere utvikling

Svakhet: Strategien burde vært brutt ned mer i konkrete mål som følges opp.

Styrke: Generelt viktig å ha en strategi som en plattform for hva UiT står for og hva vi skal navigere etter. Bl a som grunnlag for ny utvikling og saksbehandling. Viktig da at strategien er solid forankret.

UiTs verdier

UiT har i dag fem verdier: Troverdighet, akademisk frihet, nærhet og åpenhet, kreativitet, engasjement. Er dette et godt bilde på hvem vi er og/eller er det andre ting som beskriver oss?

Kreativitet

Nærhet og åpenhet: føler det er store avstander på tvers av institusjonen og lite kontakt mellom forskjellige avdelinger/seksjoner.

Det er vanskelig å kjenne seg til under dette, pga at UiT er stor og i stor grad med en rigid organisasjon med rammer og policies som gjør utfordrende å komme med nye tanker eller prosesser.

Lite rom til kreativ tenking innimellom linjeoppgavene til ORGØK/administrasjonen

Viktig å fortsatt ha med arbeidsmiljø og organisasjon videre med i ny strategi

UiT må oppfattes som samfunnsnyttig.

UiTs verdier - gjeldende strategi

Kunne det være en ide å ta en ny runde på UiTs verdier - alt. sette verdiene på dagsorden og konkretisere disse i det daglige arbeidet.

Vi bør ha mere fokus på arbeidsmiljø, medarbeiderskap og samarbeid på tvers i organisasjonen.

Tidsriktig. Relelevant. Nyskapende.

"Troverdighet" bør følges opp med godt system for etterlevelse (Compliance). Det kan bidra til færre dårlige mediesaker for UiT.

Kreativitet er å være løsningsorientert

Oppsummering fra gruppearbeid ved Campusråd Narvik

Hvilke ambisjoner bør UiT Norges arktiske universitet ha mot 2030 i Narvik og regionen? Hva er de viktigste innsatsområdene innenfor utdanning, forskning, formidling og innovasjon?

Oppsummering av gruppearbeidet:

Gruppe 1

Strategien må si noe om hva som er spesielt for regionen (men også for Nord-Norge).

Kvalitet må være en av styringsparameterne, i tillegg

- Bredt. Breddeuniversitet, men også fagmiljø av internasjonal klasse. Sørge for strategiske virkemidler for å sikre den brede kvaliteten, ikke bare spydspissene

- Spredt. Ha en lokal forankring i ulike utdanningssteder. I dag klarer vi å levere god kvalitet, men kan vi spre oss ytterligere?

- Synlig åpenhet. Fjerne distansen mellom universitet og lokalmiljø. Sørge for strategiske avtaler med næringsliv og offentlig sektor. Utfordre eksterne til å synliggjøre hvilken effekt UiT har for dem. Det kan hjelpe UiT i forhold til rekruttering og markedsføring.

Gruppe 2

Drivkraft i nord er et bra slagord. Vi har en forventning om at UiT skal jobbe med bredde, relevans og ha et blikk på demografiutfordringer. Vi ønsker et sterkt universitet i nord, med nord-norsk profil. Vi foreslår å endre navn på universitetet til Norges arktiske universitet, det vil kunne markedsføres nasjonalt og internasjonalt.

Strategien bør ha fokusområder, f.eks. en tydelig arktisk profil, med fokus på klimaendringer.

Synlighet er viktig, og å kommunisere resultatene av det vi holder på med.

Strategien kan ha fokus på interessenter og synliggjøre relevansen for f.eks. studenter, hver campus, relevans for næringsliv og vertskommune.

UiT opererer med et verdisett, den nye strategien må sjekkes ut mot disse verdiene.

Gruppe 3

Det er mye bra i Drivkraft i nord, men hvorfor er vi ikke kommet så langt som vi ville? Vi trenger kunnskap om institusjonene / regionen og kunnskap om prosessene / flaskehalsene. Hva tar tid og hvorfor går det ikke?

Vi bør ha bedre kommunikasjon innad i egen institusjon og tettere regionale kontakter. Det er viktig å bryte ned siloer.

UiT bør spørre miljøer utenfor om hva vi bør prioritere (viktig med «jording»). Det skal gjennomføres innspillmøter ved de ulike campus.

Gruppe 4

Gruppen ønsket å snu på problemstillingen og i stedet diskutere «Hvilke ambisjoner har Narvik på vegne av UiT?». Gruppen foreslår å fjerne begrepet EVU, det bør bli en del av kursporteføljen til universitetet. Nettbaserte studier er bra. Vi må bli flinkere til «teknologi-evangelisme» og lokke studenter hit med teknologi, helseteknologi, medisinsk teknologi. Vi bør tydeliggjøre mandatet vårt til folk flest. UiT bør fjernes fra navnet til universitetet, det står i veien for de ulike campusene og en fjerning legger til rette for en eventuell fusjon med Nord Universitet.

Gruppe 5

Grunnforskning er en viktig del av oppdraget, som ikke alltid er like lett kommuniserbart.

Strategiprosessen bør både være bottom up og top down.

Dagens strategi inneholder en god del selvfølgeligheter, som kan fjernes.

Strategidokument må ha en viss dynamikk. Skal vi se for oss en tradisjonell oppbygging, eller en «mission»-basert oppbygging.

Hvordan skal UiT bidra til å løse samfunnsutfordringer? Her kan nevnes

- Hav
- Romrelatert virksomhet. Aksen Andøya-Tromsø-Narvik
- Klima og miljø – grønn omstilling og bærekraft. Bruken av energioverskuddet. Fornybar energi.
- Arena Nord – det nye totalforsvaret som bygger på et sivilisert samarbeid.
- Helse, helseteknologi/hjelpeteknologi

UiT bør ta en klar posisjon. Velger man en slik tilnærming så kan en bestilling til enhetene bli «Hvordan kan dere bidra til å løse samfunnsutfordringene. Dette vil være en mer proaktiv tilnærming.