



Møteinnkalling: Styret for Nord universitet (23.06.2016)

Styret for Nord universitet

Dato: 23.06.16 kl 08.00

Sted: Radisson Blu Hotel, Bodø

Til:

Vigdis Moe Skarstein

Björg Tørresdal

Reidar Bye

Aslaug Mikkelsen

Anders Söderholm

Lisbeth Flatraaker

Asbjørn Røiseland

Roar Tromsdal

Elisabeth Suzen

Roald Jakobsen

Kjetil Fjellgaard

Andreas Hovd

Kaja Varem Aardal

Vigdis Moe Skarstein
styreleder

Saksliste

Vedtakssaker

64/16 Godkjenning av protokoll fra møte 24. mai	3
65/16 Strategisk plan for Nord universitet, 2016-2020	11
66/16 Organisasjonsdesign for Nord universitet fra 1.1.2017	24
67/16 Utlysning av prorektorstillinger	157
68/16 Utlysning av dekanstillinger	163
69/16 Delårsregnskap 1. tertial 2016	169
70/16 SAKS-midler 2016	192
71/16 Innspill til Stortingsmelding om kvalitet i høyere utdanning	196
72/16 Foreløpig studieportefølje 2017 - 2018 for Nord universitet	208
73/16 Kvalitetsrapport 2015	229
74/16 Langtidsdagsorden 23. juni	281
75/16 Orienteringer 23. juni	282
76/16 Referater 23. juni	304

Arkivsak-dok. 16/00596-5
Saksbehandler Eva Helene Skaiaa

Saksgang

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 24. MAI

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret godkjenner protokollen fra møte 24. mai.

MØTEPROTOKOLL

Styret for Nord universitet

Dato: 24.05.2016 kl. 09:00 – 14:45

Sted: Radisson Blu Hotel, Værnes

Arkivsak: 15/05680

Tilstede: Vigdis Moe Skarstein, Bjørg Tørresdal, Reidar Bye, Aslaug Mikkelsen, Lisbeth Flatraaker, Asbjørn Røiseland, Roar Tromsdal, Elisabeth Suzen, Roald Jakobsen, Kjetil Fjellgaard, Andreas Hovd, Kaja Varem Aardal

Møtende varamedlemmer: Ingen varamedlemmer kunne møte

Forfall: Anders Söderholm

Andre: Rektor Bjørn Olsen, universitetsdirektør Stig Fossum, direktør Beate Aspdal, ass. universitetsdirektør Anita Eriksen, økonomisjef Tømm Sandmoe.

I tillegg deltok prorektor Bente Aina Ingebrigtsen, dekan Hanne Thommesen, dekan Joar Nyborg, fakultetsdirektør Steinar Stene-Sørensen

Protokollfører: Eva Helene Skaiaa

Innkallingen ble godkjent.

Denne sakslisten ble godkjent:

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
53/16	16/00596-4	Godkjenning av protokoll fra møte 26. april	2
54/16	16/00818-4	Fusjon organisering - underveis behandling	2
55/16	16/00818-5	Strategi 2020 - underveis behandling	3

56/16	16/02726-1	Mål og status for eierskap i randsonen	3
57/16	16/02729-1	Anslag økonomisk ramme gjennom statsbudsjettet - budsjettåret 2017	4
58/16	16/02650-1	Reglement om sikring og forvaltning av arbeidsresultater ved Nord universitet	4
59/16	16/01107-4	Innspill til stortingsmelding om kvalitet i høyere utdanning	4
60/16	15/01137-13	Kreering av Philosophiae Doctor (ph.d.) - Siri Jakobsen	5
61/16	16/00654-4	Langtidsdagsorden 24. mai	5
62/16	15/05808-5	Orienteringer 24. mai	6
63/16	15/05846-5	Referater 24. mai	6

Sakene ble behandlet i denne rekkefølgen: 53, 57, 58, 59, 60, 61, 54, 55, 56, 62, 63.

53/16 Godkjenning av protokoll fra møte 26. april

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	24.05.2016	53/16

Vedtak

Styret godkjenner protokollen fra møte 26. april.

54/16 Fusjon organisering - underveis behandling

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	24.05.2016	54/16

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret viser til orientering om arbeidet med fremtidig organisering av Nord universitet, og ber rektor om å legge frem forslag til fremtidig organisering i styremøtet 23.juni.
2. Innspillene som kom frem under styrets drøftinger tas med i det videre arbeidet med fremtidig organisering.

Møtebehandling

I samråd med rektor fattet styret følgende vedtak:

Vedtak

1. Styret avviser modell 4 B da den er i strid med intensjonene i fusjonsplattformen.
2. Til styremøtet 23. juni ønsker styret derfor å få belyst underinndelingen i begge de gjenstående modellene for å kunne ta standpunkt.
3. Begge modellene inneholder et fakultet, som utdanner lærere. Dette skal hete Fakultet for lærerutdanning
4. Styret understreker at alle fakultet skal være knyttet til en ph.d. utdanning og ber rektor utrede og foreslå en organisasjonsmodell der en eksisterende ph.d. utdanning kan forankres på en likeverdig måte i to fakultet.

55/16 Strategi 2020 - underveis behandling

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	24.05.2016	55/16

Vedtak

1. Styret ber om at forslag til strategiplan fremlegges til endelig behandling i styremøtet 23. juni.
2. Innspillene som kom frem under styrets drøfting tas med i videre bearbeiding av strategiplanen.

56/16 Mål og status for eierskap i randsonen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	24.05.2016	56/16

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret understreker randsoneselskapene og randsonens betydning for videre utvikling av universitet. Selskapene og randsonen skal være aktive verktøy i videreutviklingen av den samlede faglige virksomhet.
2. Styret vedtar de generelle målene for universitets eierskap i aksjeselskaper slik de er fremlagt i saken.
3. Styret viser til fremlagte status og formål for aksjeselskaper der universitetet har eierskap, og ber om at videre strategier for eierskap fremlegges etter vedtak av strategiplan 2020.
4. Status for aksjeselskapene skal årlig fremlegges for styret.

Møtebehandling

Vigdis Moe Skarstein fremmet følgende forslag til vedtak:

Styret tar saken om «Mål og status for eierskap i randsonen» til orientering, og ber om at overordnede strategier for eierskap og randsonевirkسomhet fremlegges i forbindelse med strategiplan 2020.

Pkt 1, 2 og 4 strykes.

Rektor endret sin innstilling i tråd med forslaget og det ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

Styret tar saken om «Mål og status for eierskap i randsonen» til orientering, og ber om at overordnede strategier for eierskap og randsonевirkسomhet fremlegges i forbindelse med strategiplan 2020.

57/16 Anslag økonomisk ramme gjennom statsbudsjettet - budsjettåret 2017

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	24.05.2016	57/16

Vedtak

Styret tar saken til orientering.

58/16 Reglement om sikring og forvaltning av arbeidsresultater ved Nord universitet

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	24.05.2016	58/16

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret vedtar «Reglement om sikring og forvaltning av arbeidsresultat ved Nord universitet».

Møtebehandling

Styret valgte å utsette saken til neste styremøte. Styrets kommentarer og innspill tas med i det videre arbeidet med saken.

59/16 Innspill til stortingsmelding om kvalitet i høyere utdanning

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	24.05.2016	59/16

Vedtak

På bakgrunn av styrets diskusjon utarbeides det et forslag til innspill til stortingsmelding om kvalitet i høyere utdanning til styremøtet i juni.

60/16 Kreering av Philosophiae Doctor (ph.d.) - Siri Jakobsen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	24.05.2016	60/16

Vedtak

Styret vedtar å kreere Siri Jakobsen til Philosophiae Doctor (ph.d.).

61/16 Langtidsdagsorden 24. mai

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	24.05.2016	61/16

Vedtak

Styret vedtar følgende langtidsdagsorden:

23. juni

Status fusjon

Ny organisering

Ny strategiplan

Felles kvalitetssikringssystem –kvalitetsarbeid

Regnskap 1. tertial

Foreløpig studieportefølje 2017 – 2018

Kvalitetsrapport 2015

Ny budsjettmodell – foreløpig drøfting

Innspill til stortingsmeldingen om kvalitet i høyere utdanning

SAKS midler

Utlysning prorektorstillinger

Utlysning dekanstillinger

7. september

Status fusjon

Styrets møteplan 2017

Administrativ organisering (nivå 3)

Ny budsjettmodell

26. oktober

Regnskap 2. tertial

Budsjettsatsing 2018

Etablering av nye studier fra studieåret 2017 – 2018

Endelig studieportefølje 2017 – 2018

Studentdemografi – mål 2017

16. desember

Budsjett 2017

Strategi universitetsbiblioteket

62/16 Orienteringer 24. mai

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	24.05.2016	62/16

Følgende orienteringssaker ble tatt til orientering:

Kunnskapsdepartementet

- 1) Supplerende tildelingsbrev – statsbudsjettet 2016 – kap 260 post 50 – SAKS-midler til sammenslåingsprosessen, datert 18.04.16
- 2) Link til Tilstandsrapport for høyere utdanning 2016, som er lagt ut på KDs hjemmeside.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/tilstandsrapport-for-hoyere-utdanning-2016/id2498657/>

Riksrevisjonen

- 1) Riksrevisjonens beretning (HiNT), datert 04.05.16 (u.off.)

Andre orienteringer

- 1) Bekymring for lærerutdanningen i Bodø, brev fra Utdanningsforbundet Bodø, datert 18.05.16

Muntlige orienteringer

- 1) Etatstyringsmøtet
- 2) Varsel mulig streik
- 3) Studiested Nesna

63/16 Referater 24. mai

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret for Nord universitet	24.05.2016	63/16

Følgende referater ble tatt til etterretning:

Utdanningsutvalget

- 1) Møte 01.03.16
- 2) Møte 15.03.16
- 3) Møte 19.04.16

Forskningsutvalget

- 1) Møte 04.04.16

IDF utvalget

- 1) Møte 11.05.16
- 2) Møte 23.05.16

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger

- 1) Møte 05.04.16
- 2) Møte 19.04.16

Tilsettingsutvalget for teknisk-/administrative stillinger

- 1) Møte 05.04.16
- 2) Møte 19.04.16

Vigdis Moe Skarstein
styreleder

Bjørn Olsen
rektor

Arkivsak-dok.	16/03307-1
Saksbehandler	Tor Dybdal-Holthe
Saksansvarlig	Stig Fossum
Saksgang	

FORSLAG TIL STRATEGISK PLAN FOR NORD UNIVERSITET, 2016-2020

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret vedtar at det fremlagte forslaget til strategisk plan tas med i det videre arbeidet med å utforme en endelig strategisk plan for universitetet.
2. Forslaget til strategisk plan, samt virksomhetsmål og tiltak vedtatt i mars, danner grunnlaget for prioriteringer frem til endelig strategisk plan foreligger.

Rektors vurdering:

Prosjektgruppen har fremmet et forslag til strategisk plan for Nord universitet, etter en omfattende prosess i organisasjonen. Etter samtale med prosjektgruppens leder, og etter gjennomgang av høringsutkastene, framkommer det tydelig at det finnes mange ulike målbilder i institusjonen. Det vil være viktig å samle alle ansatte om felles mål snarest mulig i perioden. Dette krever at ny organisasjon kommer på plass, og at en får besatt de stillingene som inngår i den nye ledergruppa. Dette er en forutsetning for å kunne arbeide systematisk med felles målbilder og etablere en felles kultur i det nye universitet.

Det framlagte forslaget til strategisk plan fra prosjektgruppen er preget av det ståstedet institusjonen nå har, og peker på noen viktige veivalg og utviklingsgrep for å kunne etablere ny organisasjon og videreutvikle universitetet. Sammen med tidligere vedtatte virksomhetsmål og tiltak, kan forslaget til strategisk plan være et grunnlag for prioriteringer det nærmeste året. Rektor har gjort noen endringer i prosjektgruppas forslag av redigeringsmessig art, og for å få fram en sammenheng mellom strategisk plan og det framlagte forslaget til organisasjonsdesign for universitetet.

Behovet for å etablere en felles og samlende kultur i institusjonen, gjør at rektors vurdering er at arbeidet med å ferdigstille en endelig strategisk plan for universitetet må videreføres, og den nye ledergruppa vil bli tillagt et hovedansvar for prosessen, og forankringen blant de ansatte.

Saksframstilling:

1. Organisering:

Prosjektgruppe:

Joar Nyborg (leder), dekan

Øystein Henriksen, dosent

Aina Hildrum, universitetslektor

Ann Gøril Hugaas, visedekan

Tor Dybdal-Holthe, informasjonsleder

Jørgen Karlsen, arbeidstakerorganisasjonene

Pål Pedersen, professor

Svein Halvard Jørgensen, professor

2. Mandat

Gruppen som har utarbeidet forslag til strategisk plan for Nord universitet har hatt følgende mandat:

- Levere forslag til overordnet strategiplan 2020 for Nord universitet
- Sikre en god prosess med involvering og deltakelse i hele organisasjonen
- Sikre gjennomføring av høringsrunde - om mulig både internt og eksternt
- Utarbeide endelig milepælsplan som skal ivareta hensynet til medbestemmelse

Opprinnelig hadde prosjektgruppen også som mandat å «Organisere / fasilitere styreseminar 25. april», men denne oppgaven ble overtatt av rektor.

Prosjektgruppen har lagt til grunn at fusjonsplattformene skal være førende for utformingen av ny strategisk plan.

3. Gjennomføring av prosessen

Prosjektgruppen

Prosjektgruppen hadde sitt første møte 4. mars, og har hatt til sammen 9 formelle møter.

Involvering av ansatte og studenter

Prosjektgruppen ønsket å gjennomføre en åpen og inkluderende prosess.

Gruppen valgte derfor å utforme skriftlige utkast til strategiplanen og inviterte til deltakelse inn mot utformingen av et endelig forslag.

Strategi versjon 1.0 ble publisert på intranettet 10. april 2016.

Prosjektgruppen inviterte alle ansatte til digitale møter 14. og 15. april. Her ble Strategi versjon 1.0 presentert, og ansatte ble invitert til å gi innspill. Opptak fra møtene ble lagt på intranettet iNORD slik at ansatte kunne se presentasjonen når de ønsket.

Prosjektgruppen presenterte Strategi versjon 1.0 for Studentorganisasjonen den 16. april, og inviterte studentene til å gi innspill.

Innspill til strategi@nord.no har forløpende blitt publisert på intranettet iNORD.

I perioden fra 16. mars til 29. mai ble det mottatt 23 skriftlige innspill, som er delt på intranettet. Innspillene har kommet fra enkeltpersoner, grupper av ansatte, og fra avdelinger.

I tillegg har gruppens medlemmer mottatt mange muntlige tilbakemeldinger gjennom dialog med ansatte.

Involvering av styret

Det ble gjennomført et styreseminar om fusjonsprosjektet 25. april. Fra dette møtet fikk prosjektgruppen innspill til strategiplanen, både fra ledelsen og styret.

I styremøtet 24. mai var sak 55/16 underveis behandling av Strategi 2020, og styret fattet følgende vedtak:

1. Styret ber om at forslag til strategiplan fremlegges til endelig behandling i styremøtet 23. juni.
2. Innspillene som kom frem under styrets drøfting tas med i videre bearbeiding av strategiplanen.

Høring

Strategi versjon 2.1 ble sendt på høring 13. mai til de syv fakultetene/avdelingene, og administrasjon ved universitetsdirektør og direktør.

Det kom høringssvar fra:

Handelshøgskolen

Avdeling for helsefag

Avdeling for næring, samfunn og natur

Fakultet for biovitenskap og akvakultur

Fakultet for samfunnsvitenskap

Studentorganisasjonen Nord

Prosjektgruppen har ikke funnet anledning innenfor tidsrammen til å gjennomføre formell høring eksternt. Rektor har diskutert strategiske spørsmål i møter med Rådene for samarbeid med arbeidslivet (RSA), henholdsvis 23. mai i Nordland og 27. mai i Nord-Trøndelag.



Nord universitet skal gjennom forskning, utdanning og formidling være med å løse nasjonale og globale utfordringer i samfunns- og arbeidslivet. Fagmiljøene skal bidra til kunnskapsbasert og bærekraftig verdiskaping og utvikling av velferdssamfunnet. Nord universitets forskning og utdanning skal kjennetegnes av internasjonal orientering og nærhet til samfunns- og arbeidsliv.

Universitetet skal bidra innenfor profilerte faglige satsinger som ivaretar våre styrker, og hvor fagmiljøene har en ledende posisjon nasjonalt, og en uttrykt ambisjon om samarbeid med internasjonale forskningsmiljø. En større deltakelse i det internasjonale forskningsfellesskapet vil øke den faglige relevansen overfor arbeids- og næringslivet.

Universitetet skal ha en sterk posisjon innenfor bioøkonomi basert på blå og grønn vekst, og medvirke til at regionen blir en av de viktigste verdiskapingsregionene i landet. Framveksten av havbruk som den potensielt viktigste nasjonale eksportnæringen vil utfordre regionen, både når det gjelder *kompetanse* og *endringsevne*. Her skal universitetet være en vesentlig bidragsyter for å sikre innovativ og bærekraftig utvikling.

Nord universitet har en sentral rolle innen helse, velferd og oppvekst – og skal bidra til samfunnsbygging i regionen. For å lykkes med dette vil universitetet styrke samhandlingen med næringsliv og offentlig sektor.

Nord universitet skal oppøve evnen til innovasjon innenfor både utdanning, forskning og eksternt samarbeid.

Nasjonale og internasjonale aktører har de siste tiårene vist økende interesse for nærings- og samfunnsutvikling i Nordområdene. Nord universitet har over år bygd opp kompetanse på disse områdene, herunder et utstrakt samarbeid med næringsaktører, myndigheter og universiteter i Russland. Dette skal videreføres.

Våre forskere og studenter skal utvikle ny innsikt for å møte utfordringene i samfunnet, og utdanningene skal preges av tett samspill mellom studenter, faglige og administrativt ansatte.

Kjennetegn ved Nord universitet

Nærhet

Nord universitet er kjennetegnet av nærhet mellom institusjon og omgivelsene, med gode samarbeidsrelasjoner til samfunnsliv, næringsliv og internasjonale fagmiljøer. Studentene ved Nord universitet skal oppleve nærhet til ansatte, til medstudenter, til kunnskapen de

erhverver seg og til fremtidig yrkesutøvelse.

Kritisk refleksjon

Dannelse er sammen med utdanning, forskning og formidling en hovedoppgave til Nord universitet. Som institusjon skal vi våge å utfordre etablerte sannheter, og våre studenter og ansatte skal kjennetegnes av en vilje til å utforske komplekse spørsmål.

Mulighetsorientering

Nord universitet skal stimulere til nytenkning, nyskaping og mulighetskultur på alle fagområder. Innovasjon skal være et gjennomgripende kjennetegn ved forskning, utdanning og administrasjon ved universitetet. Dette betinger utstrakt grad av samhandling internt mellom ansatte og studenter, men også mellom universitetet og omverdenen.

Profilområder

Nord universitet skal med bakgrunn i etablerte fagmiljø, og strategisk rekruttering av kompetanse, utvikle noen tematiske forskningsprofiler hvor en tar et særskilt nasjonalt ansvar. Disse profilområdene skal preges av flerfaglighet, samtidig som de har et innovasjonspotensiale.

Blå og grønn vekst

Bioøkonomi, naturressurser og samspillet mellom havbruk og landbruk vil være et viktig nasjonalt og internasjonalt satsingsområde for Nord universitet. Vi skal spille en viktig rolle i nærings- og samfunnsutvikling, med særskilt fokus på behovet for økt bærekraftig matproduksjon.

Innovasjon og entreprenørskap

Innen fagområdet innovasjon og entreprenørskap skal Nord universitet være en ledende aktør, og bidra til den disiplinfaglige forskningsfronten. Forskingen skal også medvirke til utvikling av kunnskap og perspektiver som styrker alle fagområdene ved universitetet. Innovasjon og entreprenørskap skal være et viktig felt i vårt samspill med arbeids- og samfunnsliv.

Velferd, helse og oppvekst

Flerfaglig forskning innen velferdsfeltet skal være et viktig område for Nord universitet. Vi skal utvikle ny kunnskap om grunnlaget for velferdssamfunnet og utøvelse av profesjonell praksis innenfor velferdssamfunnets yrker. Koblingen mellom forskning innenfor disiplin-fag og profesjonsfag videreutvikles.

Profilområdene skal bygge på, og styrke doktorgradsprogrammene innen akvatisk biovitenskap, bedriftsøkonomi, sosiologi og studier av profesjonspraksis.

Studieporteføljen skal som hovedregel struktureres slik at bachelor- og mastertilbudene leder videre til doktorgradsområdene, og forskning skal integreres i hele utdanningsløpet.

Nord universitet skal i strategiperioden utrede mulighetene for ytterligere ett doktorgradsområde.

Fire utviklingsgrep

1. Faglig utvikling

Det skal gjennomføres et omfattende kompetanseutviklings- og rekrutteringsprogram, for å legge til rette for en fagutvikling som sikrer økt forskningskraft, og økt internasjonalisering av utdanning og forskning. Det er et mål i perioden å styrke dybden og bredden på doktorgradsområdene, og styrke fagmiljøene innen lærerutdanningen.

2. Utdanningskvalitet

Nord universitet skal bygge gode læringsmiljø, som sikrer at studentene blir motivert til læring og når sine læringsmål. Det skal være klare forventninger til et høyt faglig nivå på studieprogrammene, og til studentenes egne ambisjoner. I utdanningene skal det brukes aktiviserende og varierte læringsformer.

3. Den samhandlende institusjonen

Nord universitet skal utvikle innovative og framtidsrettede løsninger både innen utdanning, forskning og effektive støttetjenester. Samtidig er det et mål å være ledende i å gi gode, fleksible, nettstøttede utdanningstilbud på mange utdanningssteder. Dette betinger økt satsing på digitale løsninger og opplæring i bruk av disse både faglig og administrativt.

4. Kulturutvikling

Alle deler av institusjonen skal involveres i arbeidet for å skape en felles identitet og en kvalitetskultur. Det skal etableres møtearenaer, lederutviklingsprogram og forskningsgrupper. Forsknings- og utdanningsledelsen skal organiseres slik at den fremmer forutsigbar praksis, og utveksling av kompetanse og kapasitet.

Forskning

Nord universitet skal ha en sterk og målrettet satsing på forskning.. På prioriterte fagområder skal vi være i den forskningsmessige kunnskapsfronten. Vi skal bidra til å styrke den nasjonale kunnskapsallmenningen og sikre at forskningen tas i bruk i samfunns- og arbeidsliv. Forskningen og forskerutdanningene skal støtte opp under bachelor- og

masterutdanningene, og forskningen skal i større grad bygge inn i hele utdanningsløpet.

Nord universitet skal ta et særlig ansvar for grunnforskning innenfor våre doktorgradsområder.

For å lykkes med dette skal Nord universitet:

- innenfor utvalgte faglige områder være ledende nasjonalt, og samarbeide med internasjonale forskningsmiljø
- prioritere forskning og øke antall aktive forskere tilknyttet våre doktorgradsområder
- i perioden øke forskningsaktiviteten slik at antall publikasjonspoeng per faglig ansatt kommer på nivå med landets øvrige universiteter
- publisering på nivå 2 skal høynes
- styrke forskningsledelsen gjennom målrettede opplæringsprogram
- oppnå tilslag på langsiktig ekstern finansiering for utvikling av internasjonal spisskompetanse innen noen av våre satsningsområder
- sikre høy kvalitet og god gjennomstrømming i doktorgradsprogrammene

Utdanning

Utdanningskvalitet på høyt nivå er en nøkkelfaktor for at universitetet skal tiltrekke seg nye talent, og dette skal utvikles videre gjennom systematisk kvalitetsarbeid. For at Nord universitet skal kunne levere den kompetanse som etterspørres, vil det være avgjørende at vi har attraktive studietilbud og prioriterer rekrutteringsarbeid, nasjonalt og internasjonalt.

Tilførsel av relevant kunnskap og kompetanse vil være avgjørende for å ta ut verdiskapingspotensialet i nord. Som utdanningsinstitusjon har vi en nøkkelrolle i å utdanne kandidater til arbeidsmarkedet.

Samarbeid mellom fagmiljøer, både internt ved Nord universitet og med fagmiljøer nasjonalt og internasjonalt, skal styrke og forbedre studiene.

Nord universitet har et nasjonalt ansvar for å ivareta og utvikle sørsamisk og lulesamisk språk, kultur og samfunnsliv. Vi har også et særskilt ansvar for høyere utdanning innen trafikkklærerutdanning som skal ivaretas og styrkes.

For å lykkes med dette skal Nord universitet:

- ha klare forventninger til studentenes motivasjon
- øke antall søkere til våre utdanningsprogrammer, både nasjonalt og internasjonalt
- legge til rette for at studentene skal være dyktige, reflekterte og forbedringsmotiverte utøvere av faget sitt
- følge opp studentene og være tett på deres utdanningsløp
- gjøre det attraktivt for våre bachelorstudenter å søke på universitetets masterprogrammer og videreutdanningstilbud
- sikre at utdanningene involverer studentene i utviklingen av studiene
- involvere studentene i forskningsaktiviteter
- bidra til å heve utdanningsnivået i regionen for å kunne utvikle denne til en av de viktigste verdiskapingsregionene i landet
- utvikle forpliktende utdanningssamarbeid med utenlandske læresteder og legge til rette for at en økt andel studenter kan ta deler av utdanningen sin i utlandet
- ta en ledende posisjon innenfor fleksible utdanninger

Formidling og eksternt samarbeid

Nord universitet skal være gode på kunnskaps- og forskningsformidling og være i tett samspill med omverden – regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Våre ansatte og studenter skal være aktive deltakere i internasjonalt forsknings- og utdanningssamarbeid. Vi skal også være en aktiv deltaker i samfunnsdebatten og sette utfordringer i samfunns- og arbeidsliv på dagsorden.

Nord universitet skal være en pådriver for innovasjon sammen med eksterne aktører. Det sterke praksissamarbeidet vi har med omgivelsene innen profesjonsfagene skal videreutvikles.

For å lykkes med dette skal Nord universitet:

- ha en ledende posisjon innenfor innovasjon og entreprenørskap som bidrag til samfunns- og arbeidsliv, nasjonalt og internasjonalt
- samarbeide med næringsklynger, bedrifter og offentlige aktører. Dette arbeidet skal styrkes og systematiseres i perioden
- sine ansatte og ledere skal være blant de ledende innenfor nettstøttet kunnskaps- og forskningsformidling, herunder bruk av sosiale medier
- alle fakultetene arrangere minimum én forsknings- og formidlingskonferanse for nasjonale og internasjonale deltakere årlig, for slik å forsterke sine nettverk
- sikre at doktorgradsstudentene er synlige ressurser innenfor forskning, utdanning og formidling, men også for videreutviklingen av arbeids- og næringslivet

Forvaltning, virksomhetsstyring og medvirkning

Nord universitet skal være en god arbeidsplass med utviklingsmuligheter, hvor vi fremmer mangfold og likestilling.

Nord universitet skal utvikle høy kvalitet på alle nivå i organisasjonen og ha en effektiv drift av universitetet.

Vi skal ha en sterk grad av medvirkning fra ansatte og studenter i utviklingen av universitetet. Vi skal sammen bygge en kultur hvor vi er stolte av universitetet som arbeids- og studieplass.

For å lykkes med dette skal Nord universitet:

- utvikle de administrative støttefunksjonene slik at studenter og ansatte opplever god kvalitet i tjenestene
- utvikle en personalpolitikk som sikrer et godt arbeidsmiljø, god rekruttering, likestilling, og et ikke-diskriminerende arbeidsmiljø
- sikre at ansatte skal ha påvirkningsmuligheter, blant annet gjennom en godt fungerende medbestemmelsesordning
- ha administrativt personale med høy kompetanse som sikret effektivitet i administrasjon og støttesystemer
- være ledende - både nasjonalt og internasjonalt - på innovativ bruk av intern IKT-faglig ekspertise på tvers av faglige og administrative funksjoner

- utvikle et kvalitetssystem for alle fellesområdene som er gjennomgående i hele institusjonen

Arkivsak-dok.	16/00818-6
Saksbehandler	Anita Eriksen, Arne Brinchmann, Helge Restad
Saksansvarlig	Bjørn Olsen
Saksgang	

ORGANISASJONSDESIGN FOR NORD UNIVERSITET FRA 1.1.2017

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Nord universitet skal ha følgende fem fakultet fra 1.1.2017:
 - Fakultet for biovitenskap og akvakultur
 - Handelshøgskolen
 - Fakultet for lærerutdanning
 - Fakultet for sykepleie og helsevitenskap
 - Fakultet for samfunnsvitenskap
2. Det etableres følgende lederfunksjoner som skal rapportere til rektor:
 - Prorektor for utdanning
 - Prorektor for forskning og utvikling
 - Direktør for økonomi og HR
 - Direktør for digitalisering og infrastruktur
 - Dekaner for de 5 fakultetene

I tillegg videreføres viserektor for Helgeland.

En av direktørstillingene skal legges til Nord Trøndelag og en skal legges til Bodø. Rektor gis fullmakt til å avklare geografisk plassering av direktørstillingene før utlysning/ innplassering.

Geografisk plassering av øvrige lederfunksjoner fremgår av vedlegg nr. 1.

3. Fakultetene skal ledes av dekaner, og det skal etableres en lederfunksjon som har delegert ansvar for de administrative funksjonene på hvert fakultet.
4. De administrative funksjonene skal være fordelt mellom virksomhetsnivået og fakultetsnivået. Den relative kapasitetsfordelingen mellom fakultetene og fellesadministrasjonen skal gi fakultetene et tilsvarende støtteapparat som i dag justert i forhold til størrelsen på de nye fakultetene.

5. Det skal etableres en egen stab for rektor for å sikre strategisk lederstøtte på virksomhetsnivå.
6. Til styremøtet i september skal det legges frem en sak som beskriver:
 - Organisering av faglige underenheter på fakultetene (nivå tre)
 - Opprettelse av lederfunksjoner på fakultetene
 - Administrative funksjoner og ledelse på ulike studiesteder
 - Organisering og forvaltning av doktorgrad i studier av profesjonspraksis
 - Administrativ ansvars- og arbeidsdeling mellom fakulteter og virksomhetsnivå
 - Underliggende administrative enheter på virksomhetsnivå
 - Organisering av den administrative virksomheten på fakultetene
7. Styret ber rektor starte implementeringen av ny overordnet organisering slik denne er beskrevet i vedlegg 1. Ny organisasjon skal være implementert fra 1.1.2017.

Vedlegg:

1. Organisasjonsdesign for Nord universitet fra 1.1.2017.
2. To nye fakultet med felles doktorgrad
3. Sluttrapport faglig organisering – fra prosjektgruppen
4. Oppsummering av høringssvar administrativ organisering

Saksframstilling:**Bakgrunn:**

30. september 2015 vedtok fellesstyret for UiN/HiNe og styret for HiNT å anbefale fusjon mellom institusjonene, og det ble igangsatt et arbeid for å sikre at alle virksomhetskritiske områder ble ivaretatt slik at institusjonen kunne være styringsdyktig fra 1. januar 2016.

Fra 1. januar 2016 fremsto den fusjonerte institusjonen som en enhet under ett navn, med et felles styre og med en felles ledelse. Fusjonsplattformene lå til grunn for det videre arbeidet med å implementere fusjonen, og 2016 ble definert som et mellomår da universitetet skulle ha en midlertidig organisering mens fusjonsarbeidet pågikk.

I 2016 har styret ved flere anledninger hatt fusjonsarbeidet til behandling, både strategi og organisering. I denne saken presenteres rektors anbefaling til overordnet organisering og organisasjonsdesign for Nord universitet fra 1.1.2017. Dette er den første av to planlagte saker som omhandler organisering av Nord universitet. Saken som legges frem for styret i september, vil inneholde mer detaljerte beskrivelser av organisatoriske strukturer og funksjoner i fellesadministrasjon så vel som på fakultetene. På styremøtet i september vil også arbeids- og oppgavefordelingen mellom fakultetene og fellesadministrasjon bli nærmere behandlet.

Beskrivelsen av organisasjonsdesignet i denne saken berører kun de formelle strukturene og tematiserer ikke sammenhengen mellom struktur og kultur. For å lykkes med endrings- og utviklingsprosessene ved Nord universitet vil det være behov for å iverksette et langsiktig arbeid med organisasjonskulturen. Dette arbeidet skal igangsettes så snart ny organisasjonsstruktur er fastsatt og ansatte og ledere er innplassert i den nye organisasjonen.

Prosess hittil

Fusjonsarbeidet har vært organisert som et prosjekt bestående av tre delprosjekt:

- *Strategi 2020* med ansvar for å utarbeide forslag til overordnet strategiplan.
- *Faglig organisering* med ansvar for å foreslå faglig organisering, inkludert organisering av fakulteter og underliggende strukturer.

- *Administrativ organisering* med ansvar for å foreslå modeller for ny organisering med forslag til arbeidsdeling mellom fakultetsadministrasjon og fellesadministrasjon og organisering av overordnet ledelse ved institusjonen.

Delprosjektene har jobbet parallelt og levert rapporter innenfor samme tidsperiode.

Strategi 2020 behandles som egen styresak og omtales ikke nærmere her.

Prosjekt faglig organisering leverte 30.05.2016 sin sluttrapport. Denne følger som vedlegg til styresaken. Sluttrapporten har ikke vært sendt ut til høring internt, men tidligere innspillsnotat fra prosjektgruppa har dannet utgangspunkt for diskusjonsmøter ved alle driftsenhetene og det har blitt gitt mange innspill til prosjektgruppa. I forbindelse med arbeidet med denne styresaken har disse innspillene blitt gjennomgått på nytt. Øvrige innspill har også blitt vurdert i denne sammenhengen.

I den siste tiden har det blitt rettet intern kritikk mot måten prosjekt faglig organisering har behandlet innspill på i forbindelse med utarbeidelsen av sluttrapporten. Dette gjaldt særlig innspill som var kritiske til delingen av Profesjonshøgskolen, lokaliseringen av ledelsen for lærerutdanningen og den organisatoriske forvaltningen av ph.d. i studier av profesjonspraksis. I et av vedleggene til denne saken blir det gjort nærmere rede for disse innspillene, de bekymringene de er uttrykk for og hvordan de blir vurdert.

I forrige møte fikk styret rapport av 19.05.2016, «Utredning av modeller for administrativ organisering», som ble utarbeidet av Agenda Kaupang i samarbeid med prosjektgruppen for administrativ organisering. Denne rapporten har vært på intern høring og oppsummeringen av høringssvarene ligger som eget vedlegg.

I utarbeidelsen av endelig anbefaling har rektor basert sitt arbeid på summen av de drøftelser styret har gjort, arbeidet i prosjektgruppene, innspillene som er kommet gjennom høringene og erfaringsinnhenting fra andre fusjoner og institusjoner.

Rektors forslag til nytt organisasjonsdesign er i sin helhet beskrevet i vedlegg 1 til denne saken: Organisasjonsdesign for Nord universitet fra 1.1.2017.

Implementering og videre arbeid

Gjennom vedtak i denne saken fastsetter styret overordnet organisering for Nord universitet. Frem til styremøtet i september skal det innenfor rammen av denne strukturen utarbeides en detaljert beskrivelse av inndelingen i underliggende enheter på virksomhetsnivå, den administrative organiseringen på fakultetene og inndelingen i faglige underenheter på fakultetene (nivå 3).

Det er behov for å gjøre en snarlig avklaring av organisatorisk tilhørighet for ledelsesmiljøene ved avdeling for næring, samfunn og natur (NSN), trafikk lærerutdanningen og IKT/spillmiljøene.

Den organisatoriske forankringen av ph.d. i studier av profesjonspraksis må utredes nærmere, og det må utvikles en god modell for hvordan to fakultet sammen kan forvalte et ph.d.-program.

Et sentralt element i implementeringen av ny organisasjon er tilsetting av ledere i de nyopprettede lederfunksjonene. Utlysning av prorektor- og dekanstillinger er fremlagt som egen styresak. Disse funksjonene skal være på plass fra 1.1.2017, og det skal utarbeides instruksjer før årsskiftet.

Så snart som mulig skal prosess for tilsetting eller innplassering i de nye direktørstillingene avklares.

I forbindelse med implementeringen av den nye organisasjonsstrukturen skal det utarbeides detaljerte bemanningsplaner for alle de nye organisatoriske enhetene ved institusjonen. Disse planene skal inneholde oversikt over en eventuell ytterligere inndeling i underenheter, og de skal knytte stillinger til den enkelte del av planen. Hver stilling skal angis med stillingstype/betegnelse, stillingsandel samt kortfattet beskrivelse av ansvar og oppgaver i stillingen, herunder hvilke kvalifikasjonskrav stillingen er underlagt. Beskrivelsen skal tjene til å utgjøre et tilstrekkelig grunnlag for vurdering av innplassering i stillingen og må dermed være så presis som mulig. Før årsskiftet skal alle ansatte kjenne sin organisatoriske tilhørighet, hvilke oppgaver de skal utføre og hvem som er deres nærmeste leder.

Organisasjonsdesign for Nord universitet fra 1.1.2017

Kjennetegn Nord universitet	2
Størrelse og profil	2
Midlertidig organisering	2
Organisatoriske føringer fremover.....	3
Hovedstruktur institusjonsnivå og fakultetsnivå.....	4
Faglig organisering.....	4
Fakulteter	4
Fakultet for biovitenskap og akvakultur (FBA)	7
Handelshøgskolen (HHN)	7
Fakultet for lærerutdanning (FLU)	8
Fakultet for sykepleie og helsevitenskap (FSH).....	9
Fakultet for samfunnsvitenskap (FSV).....	10
Ledelse og ledergrupper på institusjonsnivå.....	11
Overordnet organisering ved Nord universitet	11
Rektors ansvar og oppgaver	12
Prorektorer, viserektor og direktører.....	12
Dekaner	14
Ledergrupper.....	14
Utvalgsstruktur på institusjonsnivå	14
Ledelse og ledergrupper på fakultetsnivå	15
Utvalgsstruktur på fakultetsnivå	15
Administrativ organisering	16
Funksjonsområder	16
Sentralmodellen eller fakultetsmodellen?	16
Foreslått løsning: Hybridmodellen	18
Fordelingen av administrative oppgaver mellom fakulteter og virksomhetsnivå	18
Utfordringer knyttet til hybridmodellen	20
Organisering og ledelse ved mange campus og studiesteder.....	21
Geografiske tilpasninger.....	22

Kjennetegn Nord universitet

Størrelse og profil

Nord universitet ble etablert 1.1.2016 etter vedtatt sammenslåing av Universitetet i Nordland (UiN), Høgskolen i Nesna (HiNe) og Høgskolen i Nord-Trøndelag (HINT). Fra 1.1.2016 ble tidligere Høgskolen i Nesna innplassert i organisasjonen til tidligere Universitetet i Nordland.

Universitetet tilbyr utdanninger på bachelor-, master- og ph.d.-nivå. Det tas årlig opp studenter til mer enn 180 studier innenfor både profesjonsutdanning og teoretiske disiplinfag.

En flercampusmodell i Nordland og Nord-Trøndelag skal sikre at Nord universitet er tett på samfunns- og arbeidslivet det er en del av. Nærhet og samarbeid med samfunns- og arbeidslivet skal skape vekst og utvikling. Utdanning av kompetent arbeidskraft og forskning som skaper vekst og nye arbeidsplasser er en viktig del av samfunnsoppdraget.

Nord universitet har rundt 1.200 ansatte og 12.000 studenter fordelt på studiestedene Stokmarknes, Bodø, Mo i Rana, Sandnessjøen, Nesna, Namsos, Steinkjer, Levanger og Stjørdal.

Universitetet har pr. i dag ca. 700 undervisnings-, forsknings- og formidlingsårsverk. I tillegg til dette kommer rundt 460 årsverk knyttet til administrative tjenester. Disse er fordelt på 340 administrative årsverk, 50 årsverk innenfor drift og vedlikehold og 70 årsverk knyttet til støtte for undervisning, forskning og formidling.

Universitetet skal svare på samfunnsoppdraget ved å styrke sin egenart og profil. I fusjonsplattformen, og senere i arbeidet med ny strategi, er det formulert en profil for Nord universitet som fremhever tre områder: *blå og grønn vekst, innovasjon og entreprenørskap, og velferd, helse og oppvekst.*

Midlertidig organisering

Fra 1.1.2016 ble det etablert en midlertidig organisasjonsstruktur for Nord universitet bestående av syv fakulteter/avdelinger.

- Fakultet for biovitenskap og akvakultur
- Fakultet for samfunnsvitenskap
- Handelshøgskolen
- Profesjonshøgskolen
- Avdeling for næring, samfunn og natur
- Avdeling for lærerutdanning
- Avdeling for helsefag

Faglig representerer dette en midlertidig videreføring av fakultetene ved tidligere UiN, med innplassering av HiNe, og avdelingene ved tidligere HiNT.

Administrativt kjennetegnes den midlertidige organiseringen av to delvis parallelle administrasjoner, en for Nord Trøndelag og en for Nordland, med felles overbygning og felles utvalg/fora. De enkelte administrative områdene har ulik grad av integrasjon og samarbeid, men organisatorisk opereres det fortsatt med doble sett av ledere og funksjoner.

Organisatoriske føringer fremover

Den fremtidige organisasjonsstrukturen for Nord universitet skal bidra til å realisere samfunnsoppdraget og de overordnede målene for institusjonen.

For å lykkes med å innfri de overordnede målene og å fremme profilen til Nord universitet er det særlig fem kritiske delmål som må ha fokus. Organisasjonsstrukturen skal bidra til å:

- sikre dybde og bredde i doktorgradsutdanningene
- øke antallet publiseringspoeng
- øke institusjonens eksterne forskningsinntekter
- bygge opp femårige lærerutdanninger som innfrir skjerpede kompetansekrav
- øke internasjonalisering

Ut fra fusjonsplattformene, KDs krav til sektoren, styrets tidligere drøftelser samt innspillene som er fremkommet gjennom arbeidet i prosjektgruppene for faglig og administrativ organisering, utledes følgende grunnleggende føringer for fremtidig organisering:

- Organisasjonsdesignet skal fremme universitets strategiske profil.
- Organisasjonsstrukturen skal sikre gjennomføringskraft.
- Designet skal fremme samhandling på tvers av geografi og tidligere institusjons-tilknytning.
- Utformingen skal legge til rette for en styrket kompetanseprofil og økt forskningsproduksjon ved universitetet.
- Utformingen skal sikre utdanning og støttetjenester av høy kvalitet uavhengig av geografi og fagområde.

En sentral føring for arbeidet med å utvikle ny organisasjonsstruktur for Nord universitet har vært at dagens styringsordning med ansatt rektor skal videreføres og at prinsippet om enhetlig ledelse skal ligge til grunn. Dette prinsippet skal også realiseres på fakultetsnivå, og det er derfor viktig å sikre dekanene tilfredsstillende administrative ressurser til å ivareta sitt resultatlederansvar faglig og økonomisk.

Hovedstruktur institusjonsnivå og fakultetsnivå

Nord universitet skal ha to, tydelig definerte myndighetsnivåer; virksomhetsnivået (nivå 1) og fakultetsnivået (nivå 2).

Nivå 1 består av styret og rektor med tilhørende støtte – og fellestjenester¹. Loven definerer styrets overordnede ansvar for virksomheten, og peker likeledes på rektors funksjon og ansvar vis a vis styret og resten av organisasjonen.

Styret har det overordnede ansvaret for strategiutviklingen ved institusjonen. Rektor med tilhørende støtte- og fellestjenester skal gjøre det mulig for styret å føre tilsyn og kontroll med aktiviteten, bidra til kvalitetssikring og ivareta ansvaret for samordning mellom fakultetene med tanke på effektiv bruk av Nord universitets samlede ressurser. På dette nivået vedtas også de overordnede faglige prioriteringene for hele institusjonen, og her blir dimensjoneringen av fagområdene fastsatt. Rektor skal lede den samlede faglige og administrative virksomheten, og skal bidra til utvikling av Nord universitet ved å motivere ansatte og studenter til å arbeide i fellesskap for å realisere målene fastsatt av styret.

Støtte- og fellestjenestene på virksomhetsnivå skal gjøre rektor i stand til å ivareta det ansvaret han er tillagt av styret, samtidig som de skal ivareta gjennomgående, administrative tjenester og forvaltningsoppgaver på vegne av hele den samlede virksomheten. Foreslåtte prorektorer og direktører, som vil lede hver sine avdelinger i fellestjenestene, skal på vegne av rektor ivareta ansvaret for gjennomgående prosesser og funksjonsområder i hele institusjonen. Disse rollene og deres ansvarsområder beskrives nærmere senere i denne saken.

Nivå 2 foreslås inndelt i fem fakultet ledet av dekaner. Fakultetene er institusjonens produksjonseenheter, og disse har et selvstendig ansvar for utvikling og gjennomføring av forskning og studietilbud på sine områder. Fakultetene skal også ha budsjett- og resultatansvar for sin samlede aktivitet, og dekanene er tillagt personalansvar og rollen som arbeidsgiver etter hovedavtalen.

Styringslinjen fra virksomhetsnivået til fakultetene går fra rektor til dekanene.

Faglig organisering

Fakulteter

Et universitet kan organiseres på mange måter, og nasjonalt og globalt finner vi nokså stor variasjon i hvordan institusjonene blir inndelt i organisatoriske underenheter. Likevel er det snakk om variasjon over noen kjente tema, og det er som oftest mulig å gjenfinne noen felles grunnelementer. I de aller fleste tilfeller vil universitetene ha en sentral faglig og administrativ ledelse som overbygning (nivå 1) og en struktur under som består av visst antall avdelinger (nivå 2) som igjen er inndelt i underenheter (nivå 3). På høyskolene i Norge finner vi nokså ulike strukturer og betegnelser på nivå 2 og 3, mens universitetene i større grad har en lik oppdeling i fakulteter (nivå 2) og institutter/sentre (nivå 3).

¹ Med støtte- og fellestjenester menes her alle administrativt tilsatte og ansatte i støttetjenester med tilhørende ledere som er organisert som en del av nivå 1.

Ved høgskolene og universitetene har en disiplinbasert organisering av fagområdene en lang tradisjon, og strukturen med «fakulteter» og «institutter» henger nært sammen med *disiplinene* som prinsipp for inndeling i faglige enheter. Etter hvert har også mer tematiske og tverrfaglig orienterte organiseringsprinsipper blitt lagt til grunn for inndelingen i organisatoriske underenheter, og begrepet «schools» viser gjerne til en faglig orientering hvor tverrfaglighet og ulike former for profesjonskompetanse blir tillagt stor vekt.

NIFU har gjort flere utredninger av variasjonen i organiseringsformer ved universitetene både nasjonalt og internasjonalt, og i gjennomgangen av tilgjengelig empiri fremgår det tydelig at det ikke er mulig å påvise at gitte organisasjonsmodeller korrelerer med høy akademisk kvalitet. Heller ikke de verdensledende institusjonene fremviser noen generell tendens hva angår valget mellom disiplinbaserte eller tematisk baserte modeller.

I realiteten velger svært mange institusjoner ulike former for hybride organisasjonsmodeller, hvor noen faglige enheter kan utgå fra disiplinære fellesskap, mens andre snarere er organisert med utgangspunkt i tematiske prinsipper av ulik art.

Ved Nord universitet vil det være hensiktsmessig å skape organisatoriske enheter som er gjenkjennelig i universitetsverdenen, og som samtidig skaper ryddige enheter som kan være gode rammer for den faglige aktiviteten. I denne saken foreslås det å dele Nord universitet inn i fem faglige enheter som benevnes som fakulteter. Fakultetene skal være en strategisk, faglig og administrativ ramme rundt de fagmiljøene som er organisert sammen i enheten og disse vil bygge på hybride organisasjonsprinsipper: De vil dels være basert på disiplinorienterte og dels tematisk orienterte fagfellesskap.

Det er et mål at alle fakultetene skal ha en størrelse, en innretning og et innhold som gjør det mulig for dem å huse gjennomgående utdanningsløp til og med ph.d. Det skal legges til rette for stipendiat- og forskningsmiljø på alle fakultetene samtidig som de skal ha sterk faglig relevans i forhold til det eksterne samfunns- og arbeidsliv.

Størrelse

Et høyt antall fakulteter gir korte ledelseslinjer i organisasjonen hvor fakultetene blir relativt små og behovet for ytterligere nivådeling blir mindre. Et høyt antall fakulteter gir samtidig en stor ledergruppe for rektor og beslutningskraften kan svekkes. Et lavt antall fakulteter kan derimot gi økt beslutningskraft på øverste nivå i organisasjonen, men samtidig skape store enheter på nivå 2 med tilhørende behov for underenheter. En slik modell vil skape større avstand mellom de ansatte på underenhetene og institusjonsledelsen.

Nord universitet skal ha et antall fakulteter som sikrer en relativt kompakt og styringsdyktig ledergruppe uten å skape for store enheter. Dette tilsvarer en faglig organisering med 4-5 fakulteter.

Endring og identitet

En fusjon er en god anledning for endring. Det er imidlertid viktig å ikke gjennomføre endringer som kan ha negative konsekvenser for velfungerende og gjenkjennbare fagmiljøer. Som prinsipp legges det til grunn at en vil opprettholde kontinuitet i veletablerte fagmiljøer

samtidig som en skal legge til rette for endringer som skaper synergier i fagmiljøene ved de fusjonerte institusjonene.

Fakultetenes navn og innhold skal, i den grad det er mulig, være intuitivt gjenkjennbare for eksterne aktører. Dette fordrer at de største profesjonene gjenspeiles i egne enheter og at merkevarer, slik som Handelshøgskolen, beholder sitt navn.

En faglig enhet skaper også identitet. Akademisk identitet handler ofte mer om en tilknytning til en disiplin- eller en profesjon enn til en institusjon som helhet. Nord universitet ønsker å anerkjenne betydningen av, og bidra til å styrke, den identiteten som knyttes til det faglige fellesskapet. Det er et mål at den enkelte skal kunne identifisere seg med sin grunnenhet, føle eierskap til fakultetets disiplin- eller profesjonsuttrykk og at en skal kunne gjenkjenne sin faglige identitet i universitetets overordnede profil. Samtidig vil det være umulig å gi alle fagmiljøer en synlig identitet gjennom navnsettingen av det enkelte fakultet.

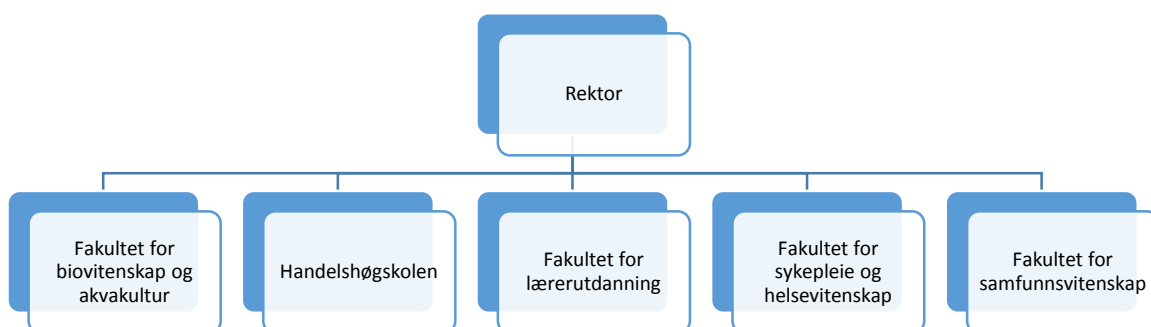
Autonomi og strategisk styring

Fakultetene skal ha faglig autonomi til å utføre sitt samfunnsoppdrag innen forskning, utdanning og formidling. Autonomien skal likevel ikke gå på bekostning av den strategiske ledelsen av universitetet som helhet og evnen til å innfri overordnede mål og føringer.

I den videre utviklingen av Nord universitet skal det legges til rette for tverrfaglig samhandling mellom fakultetene. Organiseringen av institusjonen med tilhørende ansvars- og rapporteringslinjer skal ikke være til hinder for dette. Strategier og tiltak for å fremme tverrfaglig samarbeid blir ikke nærmere berørt her, men dette temaet vil bli utredet høsten 2016.

Anbefalt fakultetsinndeling

Rektor anbefaler en fakultetsmodell med fem fakulteter:



I sluttrapporten av 30. mai 2016 fra prosjekt faglig organisering er to modeller for fakultetsorganisering drøftet. Rektors anbefaling svarer til det som i rapporten omtales som femfakultetsmodellen, og rektors begrunnelse for å velge denne faller for en stor del overens med prosjektgruppas egen argumentasjon (se side 20 i rapporten).

Et gjennomgående trekk ved fakultetsorganiseringen på norske universiteter er at fakultetene bærer et helhetlig ansvar for utvikling og drift av alle relevante studieprogram og utdanning fra bachelor-, master- til ph.d.-nivå, samt de forskningsområder som naturlig sorterer inn under det fakultære fagområdet. Ved anbefalt inndeling av fakulteter forutsettes det at ansvaret for doktorgradsutdanningen i studier av profesjonspraksis deles mellom to fakultet. Dette omtales nærmere i det følgende.

Nedenfor beskrives hvert fakultet, og eventuelle særskilte utfordringer knyttet til foreslått løsning blir omtalt.

Fakultet for biovitenskap og akvakultur (FBA)

Fakultetet skal bestå av tidligere Fakultet for biovitenskap og akvakultur, samt de «grønne fagene» fra Avdeling for næring, samfunn og natur. Fakultetet vil representere universitetets tyngdepunkt innen profilområdet blå og grønn vekst. Fakultetet skal gjennom utdanning og forskning innenfor biovitenskap bidra til en bærekraftig samfunnsutvikling, løse fremtidige utfordringer på feltet, og bidra til verdiskaping. FBA vil ha rundt 800 studenter og 79 ansatte i undervisnings- og forskerstillinger. Dette inkluderer midlertidige og faste ansatte i små stillingsbrøker. Av disse vil 44 være i hovedstilling² hvorav 9 professorer, 17 førsteamanuensiser, 1 forsker og en dosent, samt 6 førstelektorer. Dette gir en førstestillingskompetanse på 82 % og en professortetthet på 20 %. Fakultetet vil ha ansvaret for ph.d. i akvatisk biovitenskap.

En videreføring av fakultetsnavnet fra tidligere UiN vurderes som dekkende. De «grønne» fagene fra Avdeling for næring, samfunn og natur (NSN) vil omfattes av begrepet biovitenskap.

Utfordringer og særskilte forhold:

Enkelte miljøer ved FBA passer under flere fakultet. Veterinærmiljøet kan sortere både under FBA og Fakultet for sykepleie og helsevitenskap, men uttaler at de ønsker tilknytning til FBA samtidig som de vil ha muligheten til å profilere sine programmer både som biologiske og medisinske fag. Farmasimiljøet kan også sortere under disse to fakultetene, men ønsker tilknytning til Fakultet for sykepleie og helsevitenskap da de utdanner farmasøyter som er autorisert helsepersonell. Rektor anbefaler å legge veterinærmiljøet til FBA og Farmasimiljøet til Fakultet for sykepleie og helsevitenskap. Det foreligger ikke uavklarte forhold rundt hvilke fagmiljøer som skal være en del av det nye FBA.

Handelshøgskolen (HHN)

Fakultetet skal bestå av dagens Handelshøgskole og næringsfagene ved NSN. For noen fagmiljø er det foreløpig ikke fastlagt fakultetstilknytning og endelig avklaring vil bli tatt i dialog med miljøene. For Handelshøgskolen gjelder dette IKT/spill, Trafikklærerutdanningen og ledelsesmiljøet ved tidligere NSN. Handelshøgskolen skal være nordområdenes viktigste

² Hovedstilling refererer til vitenskapelig ansatte som har over 50% av sin stilling ved universitetet.

bedriftsøkonomiske kunnskapsaktør og universitetets spydspiss innen profilområdet innovasjon og entreprenørskap. Fakultetet vil ha rundt 2500 registrerte studenter og 152 ansatte, inklusiv midlertidige og faste ansatte i små stillingsbrøker. Fakultetet vil få 78 ansatte i hovedstilling hvorav 15 professorer, 26 førsteamanuensiser, 1 forsker, 1 dosent og 7 førstelektorer. Dette gir en førstestillingskompetanse på 63 % og en professortetthet på 19 %. Fakultetet vil ha ansvaret for ph.d. i bedriftsøkonomi.

En videreføring av fakultetsnavnet fra tidligere UiN anbefales. Det er viktig å videreføre et merkevarenavn og en identitet som et ledende bedriftsøkonomisk fagmiljø. Fagmiljøene fra NSN vil være innenfor de bedriftsøkonomiske fagene og navnet vurderes derfor som dekkende for disse.

Utfordringer og særskilte forhold:

Det er behov for nærmere avklaring med fagmiljøene ved trafikklærerutdanningen, IKT/spill og ledelsesmiljøet om hvorvidt de skal sortere under Handelshøgskolen eller Fakultet for samfunnsvitenskap.

Fakultet for lærerutdanning (FLU)

Fakultetet skal bestå av Avdeling for lærerutdanning, Senter for praktisk kunnskap og lærerutdanningen ved PHS, inkludert lærerutdanningen på Nesna. Fakultet for lærerutdanning skal bidra til å sikre tilgang til kvalifiserte lærere regionalt og nasjonalt, og bidra til forskningsbasert utvikling av læreryrket. Fakultetet vil ha rundt 3500 registrerte studenter og 287 ansatte inklusiv midlertidig ansatte og fast ansatte i små stillingsbrøker. 233 av de ansatte vil være i hovedstilling hvorav 27 professorer, 47 førsteamanuensiser, 10 dosent og 28 førstelektorer. Dette gir en førstestillingskompetanse på 46 % og en professortetthet på 9 %. Fakultetet skal sammen med Fakultet for sykepleie og helsevitenskap forvalte ph.d. i studier av profesjonspraksis.

Fakultet for lærerutdanning er foreslått navn på det nye fakultetet. Fakultetet vil omfatte viktige fagmiljø innenfor kunst, kulturfag og idrett. Det er gitt innspill om at termen «kunst og kulturfag» burde vært del av fakultetsnavnet. Rektor ønsker imidlertid å fremheve termen «lærerutdanning» og mener denne bør stå alene. Kunst og kulturfag er en naturlig del av lærerutdanningen.

Utfordringer og særskilte forhold:

Fakultetet inneholder fagmiljøer som er tydelig forankret i lærerprofesjonen, og avgrensningen av hvilke fag som sorterer under fakultetet, er dermed også relativt tydelig. Et unntak er lektorutdanningen i samfunnsfag som legges til Fakultet for samfunnsvitenskap grunnet disiplintilknytningen.

Et felles fakultet og felles ledelse for lærerutdanningene vil styrke utdanningen i hele regionen og tydeliggjøre posisjonen til Nord universitet som en av landets viktigste lærerutdanningsinstitusjoner.

Ph.d. i profesjonspraksis vil bli delt mellom fakultet for lærerutdanning og fakultet for sykepleie og helsevitenskap. Det har i høringsinnspillene vært knyttet usikkerhet til

konsekvensene for doktorgradsområdet ved en deling av Profesjonshøgskolen. I sluttrapporten fra prosjekt faglig organisering understrekes det at doktorgradsområdene kun styrkes gjennom fusjonen. Alle fagmiljøer som tidligere bidro til ph.d i profesjonspraksis vil fortsatt gjøre dette selv om programmet administrativt deles mellom to fakulteter. I tillegg vil fagmiljøene gjennom fusjonen få tilført flere med første- og toppkompetanse fra miljøene på Helgeland og i Nord-Trøndelag som kan støtte opp om programmet. Arbeidsgruppen med ansvar for utredning av framtidige doktorgradsutdanninger ved Nord universitet har videre konkludert med at en deling av et doktorgradsprogram mellom to fakultet er mulig, og viser til tilsvarende ordninger ved andre institusjoner. Ph.d. i profesjonspraksis vil fortsatt være knyttet både til fagmiljøene ved Senter for praktisk kunnskap, Fakultet for lærerutdanning og Fakultet for sykepleie og helsevitenskap. En avgjørende faktor vil være hvordan en organiserer dette fagfellesskapet, og hvordan en sikrer forsknings- og publiseringsvolumet ved de tilknyttede fagmiljøene.

Å etablere ny femårig lærerutdanning blir svært krevende for fagmiljøene ved fakultetet. Det stilles høye krav både til formell kompetanse blant fagansatte og til koordineringen av utdanningene. Rektor vil følge lærerutdanningen nøye i tiden som kommer.

Fusjonsplattformen gir noen føringer for hvor fakultetsledelsen skal legges:

Det forutsettes at det nye styret fra 01.01.2016 initierer en utredning med sikte på å etablere et eget fakultet for lærerutdanningene i det nye universitetet, og som ledes fra Nord-Trøndelag. Det nye fakultetet organiseres med utgangspunkt i de styrker som ligger i hele universitetet. Det nye fakultetet for lærerutdanning opprettes i 2017 dersom det er faglige forutsetninger for det.

Tidspunkt og prosess for etableringen av fakultetsledelsen i Levanger skal avklares nærmere.

Utfordringene rundt fakultet for lærerutdanning drøftes nærmere i et eget notat til styremøtet.

[Fakultet for sykepleie og helsevitenskap \(FSH\)](#)

Fakultetet vil bestå av Avdeling for helsefag og helsefagene ved PHS. Fakultetet deler ansvaret for ph.d. i studier av profesjonspraksis med Fakultet for lærerutdanning. Fakultetet skal bidra til å dekke kompetansebehovet innen helsesektoren regionalt og nasjonalt, og bidra til en forskningsbasert utvikling av utdanning og praksis innen sykepleie og helsevitenskap. Fakultet for sykepleie og helsevitenskap vil få rundt 2400 registrerte studenter og 176 ansatte inklusiv midlertidig ansatte og fast ansatte i stillingsbrøker. Fakultetet vil ha 129 ansatte i hovedstilling; blant annet 7 professorer, 27 førsteamanuensiser, 1 dosent og 19 førstelektorer. Dette gir en førstestillingskompetanse på 45 % og en professortetthet på 5,8 %.

Fakultet for helsevitenskap var forslått som navn på fakultetet fra den faglige prosjektgruppen. Navnet er basert på et ønske om å tydeliggjøre Nord universitet sin nasjonale posisjon innenfor de helsevitenskapelige fagene. Det er underveis i prosessen gitt innspill om at navnet eksplisitt burde inneholde termen «sykepleie» for å synliggjøre denne

viktige og store profesjonsutdanningen. Etter nærmere vurderinger anbefales Fakultet for sykepleie og helsevitenskap som fakultetsnavn.

Utfordringer og særskilte forhold:

Fakultet for sykepleie og helsevitenskap deler utfordringen med et delt doktorgradsprogram med fakultet for lærerutdanning. Her vises det til diskusjonen under fakultet for lærerutdanning.

Utfordringene med et delt doktorgradsprogram drøftes nærmere i et eget notat til styremøtet.

Det er ellers ingen uavklarte forhold knyttet til hvilke fagmiljøer som hører til ved Fakultet for sykepleie og helsevitenskap.

Fakultet for samfunnsvitenskap (FSV)

Fakultetet vil bestå av Fakultet for samfunnsvitenskap og beslektede fagfelt fra NSN. Fagmiljøene innen IKT/spill, trafikklærerutdanningen og ledelsesmiljøet fra tidligere NSN kan potensielt sortere inn under FSV, men det gjenstår avklaringer med miljøene før endelig fakultetstilknytning besluttet. Fakultet for samfunnsvitenskap skal tilby utdanning og forskning innen samfunnsvitenskapelige og sosialfaglige disipliner og integrere yrkesorienterte og disiplinære fag. Fakultetet vil få ca. 2600 studenter og 154 ansatte hvorav 113 i hovedstilling. Dette er inklusiv midlertidige og faste ansatte i små stillingsbrøker. Blant de vitenskapelige ansatte vil det være 19 professorer, 38 førsteamanuensiser, 8 dosenter og 6 førstelektorer. Dette gir en andel førstestillingskompetanse på 63 % og en professortetthet på 24 %. Fakultetet vil ha ansvar for ph.d. i sosiologi.

En videreføring av dagens fakultetsnavn fra tidligere UiN vurderes som dekkende for den samlede virksomheten, også med nye fagmiljø.

Utfordringer og særskilte forhold:

Trafikklærerutdanningen, ledelsesmiljøet og IKT/spill kan plasseres faglig både innenfor Fakultet for samfunnsvitenskap og Handelshøgskolen. IKT/spill-miljøet representerer innbyrdes en stor spredning både geografisk og faglig, og det kan bli aktuelt med en fordeling på flere fakultet hvis det er mer hensiktsmessig ut fra faglige hensyn. Rektor vil avklare den faglige plasseringen i dialog med fagmiljøene.

Tabellen under viser samlet oversikt over de fem fakultetene med statustall. Fakultetene vil ha mellom 800 og 3500 registrerte studenter. Det vil være mellom 44 og 233 faste faglige stillinger ved fakultetene. Førstekompetansen blant de faste vitenskapelige stillingene vil variere mellom 45% og 82%. Antallet administrative- og tekniske støttestillinger er ikke presentert, da det vil avhenge av endelig detaljering av fordelingen mellom disse stillingene på virksomhetsnivå og fakultetsnivå.

Anslag nøkkeltall per fakultet³

Fakultet	Registrerte Studenter	Fast stilling 50-100 % Antall, UFF	Professor Antall	1.amanuensis Antall	Professor Prosent	Dosent Antall	1.lektor Antall	1.kompetanse Prosent
Nytt FBA	800	44	9	20	20,4 %	1	6	82 %
FHV	2400	129	7	27	5,8 %	1	19	45 %
FLU	3500	233	27	47	8,9 %	10	28	46 %
Nytt HHN	2500	78	15	26	19 %	1	7	63 %
Nytt FSV	2600	113	19	38	24 %	8	6	63 %
Totalt	11800	597	77	159	13,3 %	21	66	55 %

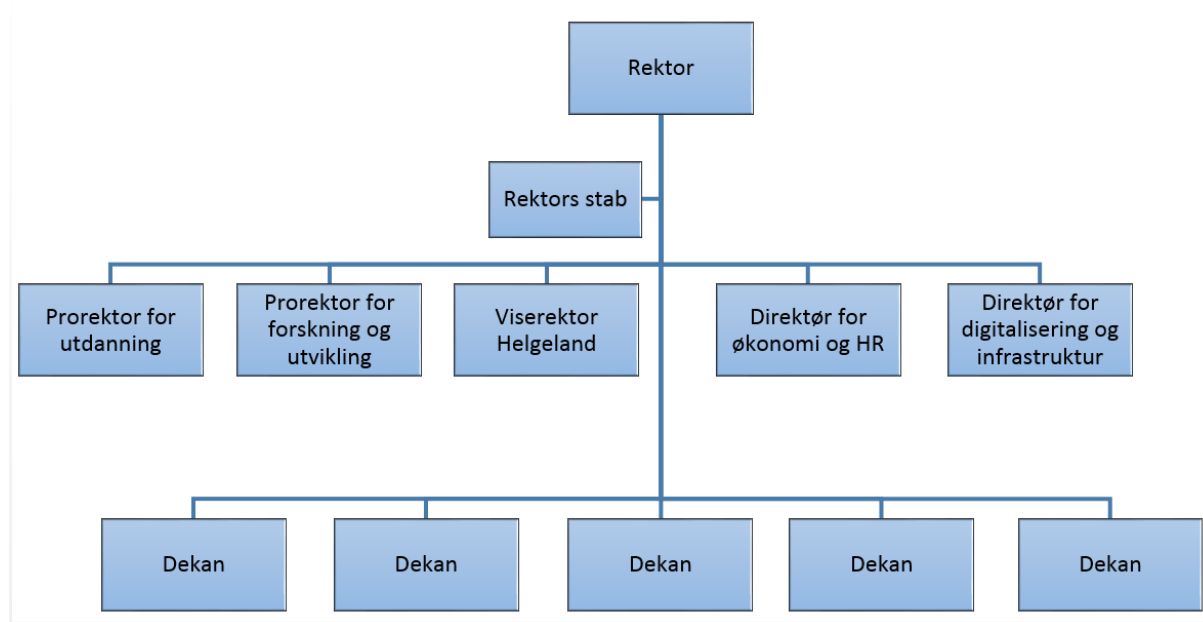
Ledelse og ledergrupper på institusjonsnivå

Overordnet organisering ved Nord universitet

Det anbefales at Nord universitet skal ha følgende overordnede styrings- og ledernivå:

Styre
Rektor
Prorektor for utdanning
Prorektor for forskning og utvikling
Viserektor for Helgeland
Direktør for økonomi og HR
Direktør for digitalisering og infrastruktur
Dekaner for fem fakultet

Organisasjonskartet nedenfor viser hovedstrukturen slik den foreslås. Senere i dokumentet gis det en nærmere presentasjon av de ulike lederstillingene og deres innhold.



³ Endelig plassering av fagmiljø som passer ved flere fakulteter kan justere student- og kompetansefordelingen noe.

På institusjonsnivå (nivå 1) skal det være entydig definerte ledere med et avklart kontrollspenn og ansvarsområder som tilligger virksomhetsnivået. Kontrollspennet for de enkelte lederne må være slik at utøvelse og oppfølging av det definerte resultatansvaret er mulig å utøve.

Lederrollene defineres innenfor rammen av en enhetlig ledelsesmodell hvor rektor er leder for den samlede faglige og administrative virksomheten ved institusjonen.

Institusjonen skal ha tilsatte ledere på alle nivå. Lederne på nivået under institusjonsnivået skal, i likhet med rektor, ha et tydelig resultatansvar. Lederne skal inngå i en enhetlig ledelseslinje basert på individuelle lederroller. Utover lovbestemte organ skal det ikke etableres organ med beslutningsmyndighet ved Nord universitet. Alle organer skal inngå i styringslinja og de skal ha en rådgivende funksjon for de lederrollene de sorterer under.

Institusjonen skal ha klart definerte myndighetsnivåer som inngår i en linjestruktur med ansvar og oppgaver som er entydig definert i institusjonens styrings- og delegasjonsreglement. Lederne som rapporterer til rektor på virksomhetsnivå, skal ha et tydelig definert ansvars- og myndighetsområde.

Rektors ansvar og oppgaver

Rektor er Nord universitets øverste leder. Rektors ansvar og oppgaver er beskrevet i uhl. § 10-4 og § 10-3 samt fastsatt i egen instruks (vedtatt av styret 17.02.2016).

For å gi rektor og de øverste lederne i organisasjonen gode rammebetingelser for ledelse og styring på nivå 1 anbefales det at det etableres en stab – rektors stab. Staben skal styrke det tverrfunksjonelle perspektivet i strategi- og planarbeidet og skal ivareta sentrale, overordnede koordineringsoppgaver. Innholdet i og omfanget av denne staben vil bli ytterligere klarlagt frem til styremøtet i september.

Følgende strategiske lederstøttefunksjoner vurderes lagt til rektor stab:

- Myndighetskontakt og oppfølging av nasjonal politikk
- Styrearbeid
- Analyse og virksomhetsstyring
- Strategiutvikling
- Kommunikasjon

Prorektorer, viserektor og direktører

Prorektorene, viserektor og direktørene rapporterer til rektor og utøver, innen sine respektive ansvarsområder, oppgaver på rektors vegne. Prorektorenes, viserektors og direktørenes oppgaver fastsettes gjennom delegasjon fra rektor.

Det gjøres et skille mellom stillingene som prorektorer og direktører, og utgangspunktet for dette er knyttet til kompetanse: Direktørstillingene stiller krav til høy administrativ kompetanse, mens prorektorstillingene krever høy, vitenskapelig kompetanse.

Prorektorer og viserektor

UH-loven regulerer hvordan ledelsen ved universiteter og høyskoler skal rekrutteres. Ved siden av rektor omtales også funksjonen prorektor. I den tradisjonelle styringsordningen blir også prorektor valgt, og utgjør sammen med rektor rektoratet som i felleskap utøver den faglige ledelsen. Også i den nye styringsordningen med ansatt rektor operer loven med funksjonen prorektor, og prosedyre knyttet til ansettelsen av prorektorer er regulert. Funksjonen er imidlertid ikke lovpålagt, og det er opp til hver enkelt institusjon å avgjøre hvor mange prorektorer man ønsker og hvilke funksjoner disse skal ha.

Ved Nord universitet foreslås det etablert prorektorfunksjoner med ansvar for ulike funksjonsområder, og det foreslås at noen av disse også skal tillegges linjeansvar for de administrative enhetene som hører hjemme på det aktuelle funksjonsområdet. Prorektorene skal bidra til å styrke rektors strategiske kapasitet på viktige satsningsområder, samtidig som de får et konkret oppfølgingsansvar på definerte funksjonsområder.

Følgende pro- og viserektorer anbefales etablert:

- Prorektor for utdanning med linjeansvar for studietjenesten
- Prorektor for forskning og utvikling med linjeansvar for forskningsadministrasjon, bibliotek og innovasjonsstøtte
- Viserektor Helgeland

Viserektor Helgeland skal både ivareta en portalfunksjon og et helhetsblikk for samfunnsoppdraget på Helgeland, samt på vegne av rektor ha et dedikert ansvar for prioriterte arbeidsområder for hele institusjonen.

Nærmere beskrivelse av hvilke funksjonsområder som foreslås sortert under prorektorene, blir beskrevet senere i denne saken.

Direktører

En av hovedutfordringene med den gamle, delte styringsordningen ved universitetene er at det oppstår parallelle administrative og faglige strukturer som er dårlig integrert og som dermed bidrar til dobbeltarbeid og lite effektiv oppgaveløsning. Det oppstår kunstige skiller mellom faglig aktivitet og administrative funksjoner som ikke bidrar til å fremme effektiv arbeidsflyt og kvalitativt sett god oppgaveløsning. Dette skaper generelle styringsutfordringer, uklar legitimitet og er til hinder for utvikling av en felles organisasjonskultur i virksomheten.

Ved Nord universitet skal prinsippet om enhetlig ledelse vektlegges, og de sentrale ledergruppene og lederfunksjonene skal derfor inngå i styringslinjer som integrerer faglige og administrative funksjoner. Det er av samme årsak heller ikke formålstjenlig å operere med én direktør for de samlede administrative fellestjenestene, men heller opprette direktørfunksjoner med utgangspunkt i hvilke tjenester og forvaltningsområder som det er hensiktsmessig å gruppere sammen av praktiske og strategiske årsaker.

I UH-sektoren er det stor variasjon i hvilke fagdirektører de ulike institusjonene velger å operere med. En utfordring som kan oppstå når man oppretter flere direktørfunksjoner som skal rapportere direkte til rektor, samtidig som man ønsker ledergrupper som integrerer faglig

og administrativ ledelse, er at kontrollspennet til rektor kan bli for stort. Det er derfor viktig å se opprettelsen av direktørfunksjoner i lys av den totale sammensetningen av toppledelsen. Direktørstillingene skal ha ansvar for arbeidsområder som har god intern sammenheng og som bygger på en avklart arbeidsdeling mot de ansvarsområdene som er tillagt prorektorene.

Ved Nord universitet foreslås det etablert to direktører:

- Direktør for digitalisering og infrastruktur
- Direktør for økonomi og HR

Nærmere beskrivelse av hvilke funksjonsområder som sorterer under hver av direktørene og blir beskrevet under Administrativ organisering.

Dekaner

Dekanen er fakultetets øverste leder og rapporterer til rektor.

Dekan er daglig leder for fakultetets faglige og administrative virksomhet i samsvar med de rammer og pålegg som universitetsstyret og rektor fastsetter.

I forbindelse med ansettelse av dekaner fra 1.1.2017 vil det bli utarbeidet instruks som spesifiserer ansvar og oppgaver.

Ledergrupper

Rektor skal ha to ledergrupper; rektors lederteam og dekanmøtet:

- Rektors lederteam er rektors nærmeste ledergruppe og vil ut fra de anbefalte lederstillinger bestå av rektor, prorektor for forskning og utvikling, prorektor for utdanning, viserektor for Helgeland, direktør for digitalisering og infrastruktur og direktør for økonomi og HR.
- Dekanmøtet er rektors strategiske ledermøte. Det skal bestå av rektors lederteam og dekanene ved de faglige enhetene.

Utvalgsstruktur på institusjonsnivå

Følgende lovpålagte faste utvalg ble opprettet av styret 06.01.2016):

- Arbeidsmiljøutvalget (AMU)
- Læringsmiljøutvalget (LMU)
- Tilsettingsorgan

Andre faste utvalg:

Rektor nedsetter følgende sentrale utvalg ved Nord universitet.

- Utdanningsutvalget
- Forskningsutvalget
- Internasjonalt utvalg

- Likestillings- og antidiskrimineringsutvalget

Nord universitet skal i henhold til tilpasningsavtalen, jf. Hovedavtalen i Staten, ha følgende utvalg:

- Sentralt IDF
- Lokale medbestemmelsesutvalg

Lovpålagte nemnder (opprettet i styremøte 06.01. 2016):

- Nord universitets klagenemnd

Nord universitet har en egen klagenemnd som består av fem medlemmer.

- Nord universitets skikkethetsnemnd

Nord universitet har en egen skikkethetsnemnd som skal avgi innstilling til Nord universitets klagenemnd. Nemnda består av sju medlemmer.

Senter som er administrativt underlagt Nord universitet, jf. uhl. § 1-4 (4)

Nord universitet er tildelt administrativt ansvar for Nasjonalt senter for kunst og kultur i opplæringen. Senteret er faglig underlagt Utdanningsdirektoratet.

Ledelse og ledergrupper på fakultetsnivå

Dekanen er fakultetets øverste leder med delegert myndighet fra rektor og med resultatansvar for enhetens aktiviteter. Dekanene konstituerer selv sine ledergrupper.

Noen funksjoner skal ivaretas på alle fakulteter. Det skal være en administrativ lederfunksjon med ansvar for den administrative driften ved fakultetet. Den administrative lederen vil ha delegert myndighet fra dekan og svarer til denne. Øvrige lederfunksjoner på fakultetene samt organisering og ansvarsdeling i administrasjonen blir fastsatt i sak som legges frem for styret i september.

Utvalgsstruktur på fakultetsnivå

På fakultetene skal det være følgende utvalg:

- Studiekvalitetsutvalg
- Forskningsutvalg
- Lokalt medbestemmelsesmøte

Administrativ organisering

Funksjonsområder

Den administrative arbeidsgruppa har kartlagt hvilke funksjonsområder som skal ivaretas av administrasjonen ved Nord universitet. Inndelingen i funksjoner er i denne sammenhengen gjort nokså grovt, og har primært til hensikt å gi et grunnlag for å gjøre en analyse av hvor i organisasjonen ansvaret for oppgavene bør ligge. I denne saken opererer vi med følgende saksfelt/funksjonsområder:

- Bibliotek
- Forskningsstøtte
- Innovasjonsstøtte
- Studieadministrative støttefunksjoner
- Internasjonalisering
- Opptak
- Eksamen
- Driftstjenester og renhold
- Bygg og eiendom
- Drift, brukerstøtte og utvikling av IT
- Dokumentasjons- og informasjonsforvaltning (arkiv)
- IKT-pedagogisk utdanningsstøtte
- Kommunikasjon og markedsføring
- HR-funksjoner
- HMS
- Sikkerhet og beredskap
- Virksomhetsstyring
- Kvalitetssikring og internkontroll
- Økonomitjenester
- Lønnsfunksjon
- Innkjøp

Organiseringen av funksjonsområdene ovenfor vil måtte ta utgangspunkt i en rekke ulike forhold, og et sentralt spørsmål er knyttet til den vertikale aksen: Hvilke oppgaver skal legges til virksomhetsnivået og organiseres i fellestjenester og hvilke oppgaver skal legges til fakultetene.

Sentralmodellen eller fakultetsmodellen?

Alle de norske universitetene er organisert i minimum to formelle myndighetsnivåer hvor hvert av nivåene er delegert formell myndighet. Alle institusjonene tillegger begge nivåene administrative oppgaver, men den relative fordelingen av kapasitet og funksjoner nivåene i mellom, varierer. Flere institusjoner opererer også med et tredje myndighetsnivå med egne administrative funksjoner.

Den administrative arbeidsdelingen mellom virksomhetsnivå og fakultetsnivå har vært et viktig tema i omorganiseringsprosesser ved de fleste universitetene, og ved flere institusjoner har nettopp vanskeligheter i dette samspillet blitt identifisert som en hovedutfordring.

Teoretisk sett kan vi tenke oss at løsninger som bygger på stor grad av sentralisering av de ulike administrative funksjonsområdene, er godt egnet til å ivareta noen målsettinger, mens organisering på fakultetsnivå er bedre egnet til å ivareta andre.

En viss grad av desentralisering⁴ av administrative funksjoner er en forutsetning for at ledere på fakultetsnivå skal være i stand til å ivareta sitt resultatlederansvar faglig og økonomisk. Desentraliserte løsninger gjør det lettere å bygge opp brukernære tjenester og ivareta oppgaver som krever skreddersøm og en viss nærhet til de aktuelle fagmiljøene og studentene. Dette kan skyldes at håndtering av oppgavene krever detaljkunnskap om konkrete fagmiljø, studieprogrammer, forskningsprosjekter eller at utførelsen av oppgavene krever utstrakt kontakt mellom bruker og tjenesteyter.

På den andre siden vil en utstrakt spredning av oppgavene gjøre det vanskelig å dekke kompetansekrevende behov. Det blir også vanskeligere å forankre, implementere og samkjøre nye oppgaver som samtidig skal implementeres flere steder. Felles gjennomgående prosesser som skal utgå fra virksomhetsnivå, vil kreve større koordineringsinnsats for å ivareta ansvaret øverste ledelse har for felles prosesser i en modell som bygger på stor grad av desentralisering. En sentralisert løsning, en stordriftsorganisering, vil legge til rette for kostnadseffektive tjenester som bidrar til å kvalitetssikre arbeidet i hele organisasjonen samtidig som den legger til rette for enhetlige praksiser på tvers av fakulteter og geografi. Forutsetningen for stordriftsorganiseringen er imidlertid at dette ikke går på bekostning av fakultetenes faglige autonomi og evne til å yte gode og brukernære tjenester.

Alle institusjonene i sektoren er avhengig av å finne den riktige balansen mellom administrativ kapasitet og funksjoner på ulike nivå – en balanse som er tilpasset den enkelte institusjons egenart, organisering og interne arbeidsmåter.

I sektoren finner vi flere eksempler på hvordan institusjonene gjennom ulike modeller for samhandling mellom nivåene har forsøkt å avveie dilemmaet som oppstår i spennet mellom ønsket om lokal autonomi, brukernærhet og fleksibilitet på den ene siden og behovet for sentral samordning, effektivisering og kvalitet på den andre siden. Tidligere HiNT og UiN løste denne utfordringen på ulike måter.

Ved UiN ble det bygd opp relativt sterke fakultetsadministrasjoner som var underlagt dekanen og muliggjorde stor autonomi på fakultetsnivå. Samtidig ivaretok fellestjenestene på virksomhetsnivå ansvaret for gjennomgående administrative drifts- og forvaltningsoppgaver på tvers av fakultetene. Ved HiNT valgte man en løsning med desentraliserte fellestjenester hvor de administrative ressursene i hovedsak var lokalisert på studiesteder nær brukerne og inngikk i de faglige enhetenes arbeidsfelleskap, men likevel rapporterte i en administrativ linje til fagadministrativ leder på virksomhetsnivå. HiNTs modell var godt tilpasset en flercampusstruktur hvor de faglige avdelingene hver for seg ikke var sterkt nok representert på hvert studiested til å tilby robuste, administrative tjenester.

⁴ Desentralisering kan også henvise til organisering på de enkelte studiestedene. Det henvises her til eget avsnitt senere i notatet.

Foreslått løsning: Hybridmodellen

Ved Nord universitet skal administrative oppgaver og funksjoner ivaretas både på virksomhetsnivå og fakultetsnivå.

Universitetet skal forvalte ett sett med felles, gjennomgående, administrative prosesser uavhengig av geografi og fakultetstilhørighet, og for studenter og ansatte skal institusjonen fremstå enhetlig på tvers av studieprogram, fagområder og geografi. Dette skal til dels ivaretas av felles, administrative tjenester og funksjoner på institusjonsnivå. Samtidig skal fakultetene ha tilstrekkelig grad av autonomi til at de er i stand til å utvikle seg i takt med skiftende omgivelser og er i stand til å yte gode, brukernære tjenester tilpasset de kravene egne fagmiljø og studenter stiller.

For Nord universitet anbefales en hybridmodell med sterke fellestjenester på institusjonsnivå innenfor alle de administrative funksjonsområdene, samtidig som hvert av de fem fakultetene skal ha administrative funksjoner og kapasitet til å ivareta viktige oppgaver på definerte områder. Den relative kapasitetsfordelingen mellom fakultetsnivå og virksomhetsnivå anbefales å være slik at fakultetene får et tilsvarende støtteapparat som i dag justert i forhold til størrelsen på de nye fakultetene. En del støttetjenester for avdelingene som ved tidligere HiNT var plassert i fellestjenestene, vil nå legges til fakultetsadministrasjonene.

Fordelingen av administrative oppgaver mellom fakulteter og virksomhetsnivå

Fordelingen av tjenester mellom nivåene vil måtte ta utgangspunkt i en rekke ulike forhold. Den administrative arbeidsgruppa har gjort en analyse av hvilke oppgaver og funksjoner som lar seg standardisere og digitalisere og hvilke oppgaver som gjennom sentraliserte løsninger ville kunne gi stordriftsfordeler.

Noen tjenester vil utelukkende organiseres på institusjonsnivået, som for eksempel bibliotek, driftstjenester, bygg- og eiendomsforvaltning og IT-tjenester, mens oppgaver innenfor andre funksjonsområder vil bli utført på begge nivåene. Eksempelvis vil HR-oppgaver og økonomiarbeid bli ivaretatt både på fakultetene og på institusjonsnivået.

I fellestjenestene vil de ulike oppgavene organiseres sammen i enheter basert på funksjon, mens dette i mindre grad vil være tilfelle på fakultetene.

Administrative oppgaver på fakultetene

På fakultetene vil de administrative ressursene organiseres på ulike måter med den målsetting å sikre et støtteapparat som er tilstrekkelig til å ivareta den daglige driften ved fakultetene og til å ivareta dekanens resultatansvar faglig og økonomisk.

Administrative tjenester som krever særlig fagnær kompetanse på studie- og forskningsområdet, foreslås i størst mulig grad lagt til fakultetsnivået. Dette vil blant annet kunne være arbeid med fag- og studieplaner, studieveiledning, praksisadministrasjon, behandling av studentsaker og forskningsstøtte.

For å styrke linjelederfunksjonen og understøtte dekanens resultatlederansvar vil også enkelte oppgaver av mer generisk art knyttet til HR-feltet og økonomistyringsfunksjonen ivaretas av fakultetsadministrasjonen

Særlige behov som følger av innretningen på produksjonen ved det enkelte fakultet, kan rettfærdiggjøre egne administrative spesialfunksjoner.

Administrative oppgaver på virksomhetsnivå

For å sikre kostnadseffektive, enhetlige tjenester foreslås administrative funksjoner som er av generell, generisk art, og ikke krever spesifikk, fagnær ekspertise, i så stor grad som mulig organiseres i sentraliserte fellesenheter på institusjonsnivå. Dette gjelder i særlig grad a) oppgaver hvor standardisering gir åpenbare stordriftsfordeler og b) i tilfeller hvor en samorganisering av kompetanse gir robuste og bærekraftige fagmiljøer med utviklingskraft.

Flere hensyn må tas i betraktning når de ulike funksjonsområdene i fellestjenestene skal grupperes sammen i avdelinger. Et viktig spørsmål i så måte er hvilke oppgaver som naturlig hører sammen, og hvilke funksjoner som institusjonen av strategiske grunner ønsker å gi plass i rektors øverste ledergruppe. Samtidig vil opprettelsen av avdelinger på virksomhetsnivå måtte ta i betraktning hvor stort kontrollspenn rektor kan ha.

Det anbefales at fellestjenestene deles inn i fire forskjellige avdelinger som rommer flere forskjellige funksjonsområder/saksfelt. To av avdelingene, forskningsavdelingen og studieavdelingen, foreslås ledet av hver sin prorektor. De to øvrige avdelingene, avdeling for økonomi og HR og avdeling for digitalisering og infrastruktur, foreslås ledet av hver sin direktør.

De to avdelingene som legges inn under hver sin prorektor, huser de saksfeltene som er direkte knyttet til institusjonens kjerneleveranser: Utdanning og forskning. De to enhetene er svært ulike i størrelse og kompleksitet og stiller ulike krav til ledelse og oppfølging. For å skape et håndterlig kontrollspenn i studieavdelingen vil de ulike saksfeltene måtte organiseres i underenheter med egne ledere. Disse skal rapportere til en leder som igjen rapporterer til prorektor for utdanning.

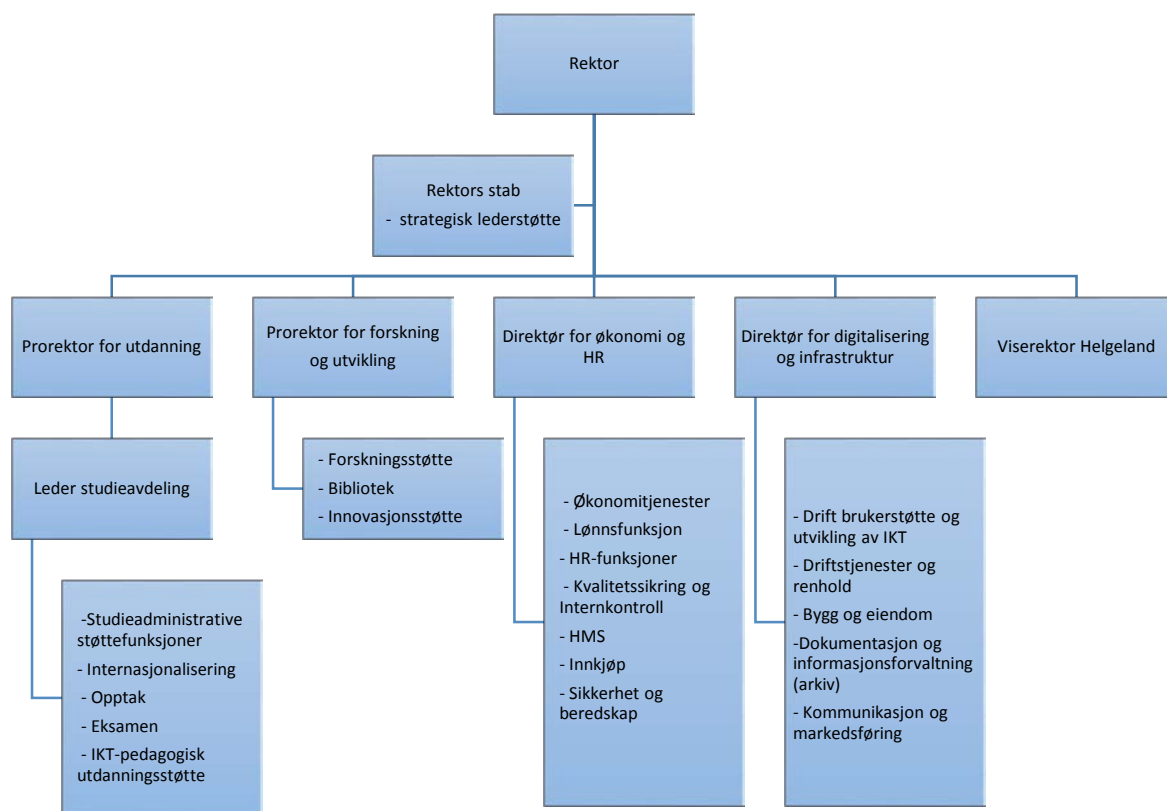
I forsknings- og utviklingsavdelingen, som inneholder forskningsadministrasjonen, biblioteket og innovasjonsstøtten, foreslås det at de ulike underenheterne rapporterer direkte til prorektor for forskning og utvikling. Både forskningsadministrasjonen, biblioteket og innovasjonsstøtten legges da rett inn under den faglige ledelsen gjennom rapportering til prorektor.

Økonomi og HR-avdelingen representerer oppgaver av svært ulik art som spenner fra direkte tjenesteyting overfor ledere og ansatte, lederstøtte av praktisk og strategisk art, kontrollvirksomhet, utviklings- og planarbeid og tradisjonelt forvaltningsarbeid vis-à-vis ulike myndighetsorganer. I denne avdelingen ligger også ansvaret for HMS-funksjonen på virksomhetsnivå, sikkerhet- og beredskapsarbeidet og internkontrollen. I sum er dette oppgaver som er av driftsmessig- og strategisk stor betydning.

I avdeling for digitalisering og infrastruktur hører de viktigste støttefunksjonene for organisasjonens IKT-prosesser hjemme. Institusjonens utforming og utvikling av nye

arbeidsmåter og rutiner styres i stor grad av bruken av teknologi og systemer av ulik art. Digitalisering og strategisk utvikling av IKT-verktøyene er en forutsetning for at Nord universitet skal kunne være proaktiv og fleksibel i møte med de krav og forventninger som brukere og myndigheter stiller (gjennom for eksempel digitaliseringsrundskrivet). En viktig forutsetning for å skape effektive, gjennomgående administrative og faglige prosesser uavhengig av geografi, er at vi i større grad utvikler standardiserte og digitaliserte arbeidsprosesser. I denne avdelingen hører også markeds- og kommunikasjonsarbeidet hjemme og her skal også oppgavene knyttet til universitetets fysiske infrastruktur plasseres. Arbeidet med fysisk infrastruktur er et sentralt ansvarsområde for direktøren. Nord universitet er lokalisert på ni ulike steder i Nordland og Trøndelag, som i fusjonsplattformen omtales som et flercampusuniversitet.

Oppsummert vil den foreslåtte fordelingen av administrative saksfelt/funksjonsområder være som angitt i organisasjonskartet nedenfor:



Administrativ arbeidsgruppe utredet to alternative løsninger for organiseringen av de administrative funksjonene på virksomhetsnivå. Rektors anbefaling samsvarer med et av alternativene i rapporten, modell A, hvor prorektorene gis ansvar for linjefunksjoner på funksjonsområder som samsvarer med rektors forslag ovenfor. I denne rapporten angis også de administrative funksjonsområdene som er lagt til de to direktørene.

Utfordringer knyttet til hybridmodellen

I modellen som er beskrevet ovenfor er det særlig viktig å oppnå en klar og tydelig plassering av ansvar både vertikalt mellom fakultetene og virksomhetsnivået og horisontalt mellom de ulike enhetene på samme nivå i organisasjonen. På institusjonsnivå vil det å sikre god, horisontal koordinering mellom de tjenestene som blir lagt til ulike enheter, være en særlig

utfordring. I den vertikale aksen er utfordringen å avgjøre på hvilket nivå ulike oppgaver og funksjoner bør legges.

Hybridmodeller med relativt sterke fakultetsadministrasjoner skaper særlige utfordringer hva angår vertikal koordinering. En slik modell stiller høye krav til kommunikasjonen og koordineringen mellom nivåene slik at man unngår dobbeltarbeid og unødig friksjon og slik at man får til en hensiktsmessig saksflyt. Dette vil være et sentralt innsatsområde i tiden etter implementeringen av ny organisasjon.

En modell basert på desentraliserte fellestjenester kunne løst noen av disse utfordringene, men ville samtidig gjøre resultatansvaret til dekanen mer utydelig og redusere fleksibiliteten til å gjøre lokale tilpasninger på fakultetsnivå. I denne saken anbefaler rektor derfor ikke en slik modell, men ønsker likevel å se nærmere på muligheten for å desentralisere noen av de tjenestene som i utgangspunktet er tiltenkt virksomhetsnivået.

Organisering og ledelse ved mange campus og studiesteder

I Nord universitet vil undervisning og forskning foregå på ni studiesteder med relativt stor geografisk spredning. Utover disse studiestedene vil det også være aktuelt å legge faste og samlingsbaserte utdanningstilbud til ytterligere lokasjoner.

De ni studiestedene vil ha ulikt antall ansatte og studenter, og vil i ulik grad ha fast tilstedeværelse av ledere fra de ulike styringsnivåene ved universitetet.

I en modell hvor flere administrative støttetjenester utføres av fakultetene, er det en utfordring å finne gode administrative løsninger når en har studiesteder som benyttes av flere fakultet og hvor hvert enkelt fakultet hver for seg ikke er godt nok representert til å tilby egne støttetjenester.

På disse studiestedene anbefales det å opprette en funksjon som studiestedsleder med administrativt ansvar for de lokale tjenestene. Studiestedsleder skal koordinere sitt arbeid i tett dialog med de involverte fakultetene samt fellestjenestene som er representert ved studiestedet.

Nærmere avklaringer av studieleders ansvar og oppgaver vil bli gjort i forbindelse med utarbeidelsen av styresaken som skal behandles 7. september.

En geografisk spredt organisasjon skaper i seg selv utfordringer knyttet til ledelse og samarbeid. Nye metoder og verktøy må tas i bruk for å sikre kommunikasjon og samspill. Denne utfordringen er ikke særskilt berørt her, men bruk av digitale verktøy har allerede fått en sentral plass i den daglige utførelsen av arbeidet. Behovet for videreutvikling av fremtidsrettede digitale løsninger er også bakgrunnen for opprettelsen av en direktør for digitalisering og infrastruktur.

Geografiske tilpasninger

Som et hovedprinsipp ble det i fusjonsplattformen slått fast at det nye universitetet skulle være organisert «på tvers av geografi». Prinsippet om gjennomgående, enhetlig ledelse fordrer at en i størst mulig grad organiserer aktivitetene gjennom de faglige og administrative ledelseslinjene, samtidig som det ikke vil være mulig å ha ledere på alle nivå på alle studiestedene.

Fusjonsplattformen slår fast at rektor skal ha sitt hovedarbeidssted i Bodø. Det fremgår også at det skal være representanter i fakultetsledelsen og i den administrative toppledelsen fra både Nordland og Nord-Trøndelag. Plattformen slår også fast at i kommende rektorperiode skal en av prorektorstillingene innehas av en ansatt fra tidligere HiNT.⁵

Med bakgrunn i føringene fra fusjonsplattformene vil geografisk lokalisering dermed være et moment ved tilsetting og innplassering av ledere i ny organisasjon. Dette notatet beskriver overordnet organisasjonsdesign fra 1.1.2017. For å kunne gjennomføre tilsettingsprosessene må det gjøres avklaringer mht. arbeidssted. Med utgangspunkt i de føringer som er gitt, anbefaler rektor følgende arbeidssted for ledere i rektors lederteam:

Viserektor Helgeland har hovedarbeidssted Helgeland iht. fusjonsplattformen mellom UiN og HiNe. Funksjonen ble opprettet ved årsskiftet, og i tiden fremover er det behov for å se ansvar og oppgaver lagt til denne stillingen i en større sammenheng.

Prorektor utdanning skal ha hovedarbeidssted Nord-Trøndelag. Prorektor utdanning skal være rektors stedfortreder og vil ha linjeansvar for utdanningsområdet i henhold til beskrivelsen tidligere i dette notatet. I tillegg skal funksjonen tillegges særskilt ansvar for kontakt med samfunns- og arbeidslivet i Nord-Trøndelag.

Prorektor forskning og utvikling skal ha hovedarbeidssted Bodø.

Tilsettingsprosessene/ innplasseringsprosessene for de to direktørstillingene er ikke avklart, men en direktør skal ha hovedarbeidssted Nord-Trøndelag og en direktør skal ha hovedarbeidssted Bodø.

Dekan for lærerutdanningen skal ha sitt hovedarbeidssted i Nord-Trøndelag. Øvrige dekaner skal ha hovedarbeidssted i Bodø.

I arbeidet med å finne gode faglige og organisatoriske tiltak for å sikre en god forvaltning av doktorgraden i studier av profesjonspraksis, gjøres også særskilte vurderinger av lokalisering av funksjoner. Prodekanene for forskning ved lærerutdanningsfakultetet og fakultet for sykepleie og helsevitenskap skal lokaliseres til Bodø.

⁵ Prorektorstillingene vil bli lyst ut eksternt, og en av prorektorstillingene skal ha arbeidssted Nord-Trøndelag. Det vil ikke kunne ligge en føring om at søkerne må ha vært ansatt ved tidligere HiNT.

To nye fakultet med felles doktorgrad

Dette notatet er utarbeidet på bakgrunn av innspill fra ansatte og ledere ved Profesjonshøgskolen. Det blir gjort kort rede innspillene og rektors vurderinger av disse.

1. Etableringen av doktorgradsområdet

I prosessen med å etablere Universitetet i Nordland (UiN) var det en grunnleggende strategi at fakultetsstrukturen skulle speile de fire doktorgradsområdene, dvs. at universitetet skulle ha fire doktorgrader med ansvar for hver sin ph.d. Dette var grunnlaget som universitetsstatusen ble bygget på. I UiNs samlede fagprofil utgjorde profesjonsutdanningene et tungt innslag. Det var derfor naturlig å samle lærerutdanningen og sykepleieutdanningen i ett fakultet – Profesjonshøgskolen – og samtidig plassere ansvaret for å utvikle en særegen, profesjonsrettet doktorgrad ved dette fakultetet, ph.d. i studier av profesjonspraksis.

2. Etableringen av Nord universitet

En grunnleggende premiss for fusjonsforhandlingene var at fusjonen skulle bygge på UiNs universitetsstatus, herunder på de fire eksisterende doktorgradene.

Siden Nord universitet ble etablert 1. januar 2016 har universitetet hatt en midlertidig fakultetsstruktur med fire fakulteter i Nordland med ansvar for hver sin ph.d. og tre fagavdelinger i Nord-Trøndelag uten slikt ansvar. Fram mot styremøtet 23. juni har fremtidig fakultetsstruktur blitt utredet. Arbeidet med fusjonen har også vært behandlet på styremøter i løpet av våren 2016. Her har også spørsmålet om et eget lærerutdanningsfakultet blitt diskutert.

På styremøtet 9. mars i år vedtok universitetsstyret følgende i sak 35/16 Status fusjonsarbeid 2016:

1. *Styret tar status for fusjonsarbeidet til orientering.*
2. *Styret påpeker at det må sikres at intensjonen i fusjonsplattformen ligger til grunn i det videre arbeidet.*
3. *Styret ber om at rektor straks oppnevner en egen gruppe om organisering av lærerutdanningen, jf. fusjonsplattformens formulering på dette punktet.*

I fusjonsplattformen som styrevedtaket viser til sies dette:

«Følgende prinsipper er sentrale for fremtidig fakultetsstruktur:

- *Fremtidig fakultetsstruktur må gjenspeile de faglige ambisjoner og satsinger til det nye universitetet*
- *Faglig robusthet, med minimum 60% førstestillingskompetanse og tilstrekkelig toppstillingskompetanse*

- *Det er et langsiktig mål at alle fakultet skal ha gjennomgående utdanningsløp til og med Ph.d*
- *Fakultetene har et ansvar for at det innenfor profilerte fagmiljø legges til rette for stipendiat- og forskningsmiljø ved utvalgte campus*
- *Et fakultet skal ha sterk faglig relevans i forhold til det eksterne samfunns- og arbeidsliv*

Hovedbegrunnelsen for en fusjon mellom institusjonene er å legge til rette for en styrking av fagmiljøene, og utvikle en ny institusjon med en faglig kompetansebase som er markant større enn på fusjonstidspunktet. Det å utvikle campusbaserte, integrerte lærerutdanninger på masternivå som kan tilby en stor bredde innenfor skolefagene, både i Levanger og Bodø, vil være en stor og krevende oppgave de nærmeste årene. I tillegg har de faglige prosessene avdekket at det finnes flere andre områder hvor det er faglige synergier mellom ulike fagmiljøer, muligheter for å bygge større faglig robusthet, og muligheter for å bygge opp nye fagområder over litt tid. Slike fagområder kan være innen pedagogikk, sentrale skolefag, organisasjon/ledelse, eller andre fagområder(...).

Det forutsettes at det nye styret fra 01.01.2016 initierer en utredning med sikte på å etablere et eget fakultet for lærerutdanningene i det nye universitetet, og som ledes fra Nord-Trøndelag. Det nye fakultetet organiseres med utgangspunkt i de styrker som ligger i hele universitetet. Det nye fakultetet for lærerutdanning opprettes i 2017 dersom det er faglige forutsetninger for det.»

Etter at utredningen om faglig organisering er vurdert av rektor, legges det opp til å etablere fem fakulteter. Dette forslaget innebærer at helsefag og lærerutdanning splittes i to fakulteter og at et lærerutdanningsfakultet og et helsefagsfakultet må «ha en doktorgrad på deling». Her går en bort fra prinsippet om en doktorgrad per fakultet. Både dette forhold og punktet om at lærerutdanningsfakultetet «skal ledes fra Nord-Trøndelag», har skapt betydelig bekymring ved Profesjonshøgskolen (PHS).

3. Bekymringer som uttrykkes

I fusjonen mellom Universitetet i Nordland, Høgskolen i Nord-Trøndelag og Høgskolen i Nesna representerer profesjonsfagene, lærer- og helseutdanningene, de avgjort største fagmiljøene. Det er også disse miljøene som vil oppleve de største endringene gjennom fusjonen.

Det har vært uttrykt bekymring for at fagmiljøene ikke har blitt tilstrekkelig hørt i prosessen som har ledet frem til ny faglig organisasjonsstruktur. I dette notatet oppsummeres hovedinnholdet i de innspillene som har kommet, og her klargjøres det hva forslaget til ny organisasjonsstruktur innebærer for profesjonsfagene.

3.1 Bekymringer rundt ph.d. i studier av profesjonspraksis

a) Ny organisasjonsstruktur endrer ikke innholdet i ph.d.-programmet

Flere uttrykker bekymring for doktorgradsprogrammets profil, og hvorvidt dette skal bli en ph.d. i lærerutdanning. Det blir i høringsspillene gjort oppmerksom på at både UiT og NTNU har ph.d. innenfor lærerutdanningsfeltet som vil gi stor konkurranse om kandidatene, og at ph.d. i studier av profesjonspraksis har en unik profil i nordisk sammenheng.

Ph.d. i studier av profesjonspraksis skal fortsatt ha en unik profil som favner både de helsevitenskapelige fagene og lærerutdanningsfeltet. Den nye organisasjonsstrukturen vil ikke endre ph.d.-programmets innhold. Det har i den siste tiden vært gjort justeringer av kursdelen i programmet slik at doktorander som ønsker å ta kurs innenfor didaktiske og pedagogiske felt, kan velge dette i tillegg til den obligatoriske kursdelen. Endringen har ingen sammenheng med ny faglig organisering og truer ikke den unike profilen til programmet.

b) Ingen fakultet blir uten doktorgrad

I flere høringsinnspill blir det uttrykt usikkerhet knyttet til fremtidig rekruttering av ansatte til Fakultet for sykepleie og helsevitenskap hvis det blir et fakultet uten doktorgradsprogram. Grunnlaget for denne bekymringen synes å være basert på en antakelse om at doktorgradsprogrammet skulle tilhøre fakultet for lærerutdanning alene.

Det er et gjennomgående prinsipp for den faglige organiseringen ved universitetet at alle faglige hovedområder skal ha en overbygning som inkluderer et doktorgradsprogram. I forslaget til ny faglig organisering vil alle fakultet ha et doktorgradsprogram tilknyttet sitt fagfelt. De to fakultetene Fakultet for lærerutdanning og Fakultet for sykepleie og helsevitenskap vil dele en doktorgrad, og alle hovedområdene innenfor hvert av fakultetene vil kunne rekruttere inn i doktorgradsprogrammet. Hvordan beslutningsstrukturen rundt programmet vil se ut, skal utredes nærmere.

c) Fusjonen styrker ph.d.-programmet

I høringsinnspillene blir det gjentatte ganger henvist til at doktorgradsprogrammet står i fare for å bli svekket og derigjennom kan universitetsstatusen være truet.

Fusjonen vil ikke i seg selv svekke doktorgradsprogrammet da det samlede fagmiljøet som var involvert i ph.d. i studier av profesjonspraksis før fusjonen fortsatt vil være det i en ny fakultetsstruktur. I tillegg vil det tilføres kompetanse fra Helgeland og Nord-Trøndelag som styrker programmet vesentlig.

3.2 Ett versus to profesjonsrettede fakultet

a) Krav til fakultet

PHS uttrykker bekymring for om kravene til hva et fakultet skal være er oppfylt hvis det utformes to profesjonsfaglige fakultet. Sluttrapporten for faglig organisering kritiseres også for manglende definisjon av fakultetsbegrepet.

Det er avgjørende for hele fusjonsprosessen at en ikke svekker det faglige fundamentet til universitetet, og særlig gjelder dette trygging av universitetsstatusen gjennom robuste fagmiljø som underbygger doktorgradsområdene. I høringsinnspillene ble det uttalt:

En realistisk vurdering av nåværende og fremtidig status vedrørende kompetanse ved de aktuelle utdanningene skulle vel tilsi at Nord universitet vil være tjent med fortsatt å satse på et felles fakultet for lærerutdanningene og sykepleie og helsefagutdanningene.

De formelle kravene til faglig robusthet ligger ikke på fakultetene som enheter. Det er studieprogrammene som blir målt på hvorvidt de tilfredsstiller krav om en tilstrekkelig kompetansebase. Det betyr at uavhengig av sammensetningen i fakulteter vil det like fullt være studieprogrammene som måles, også innen et stort profesjonsfaglig fakultet. Det er vanskelig å se hvilke utdanninger som er avhengige av å være i ett felles profesjonsfaglig fakultet for å innfri NOKUTs krav på bachelor og masternivå. På doktorgradsnivå er det som nevnt over, en forutsetning at en involverer fagmiljøene både fra lærerutdanningen og helsefagene for å øke kompetansebasen tilgjengelig for dette programmet.

Det ble i fusjonsplattformen formulert et prinsipp om faglig robusthet for fremtidig fakultetsstruktur hvor et fakultet skal ha minimum 60% førstekompetanse og tilstrekkelig toppkompetanse. Dette er en fremtidig målsetting for alle fakultetene i ny faglig struktur. Målet om 60% førstekompetanse vil ikke bli mer eller mindre oppfylt gjennom et stort PHS eller to profesjonsfaglige fakulteter, da andelen førstestillingskompetanse ikke endres av størrelsen på fakultetet. Begge de profesjonsfaglige fakultetene vil få en særlig oppfølging når det gjelder kompetanseheving i den nye organisasjonen, og målet for begge er å oppnå minimum 60% førstekompetanse på sikt.

Et annet fremtidig prinsipp fra fusjonsplattformen fremholder at alle fakultet skal ha gjennomgående utdanningsløp til og med ph.d. Her kommer vi tilbake til spørsmålet om alle fakultet har doktorgradsutdanning. Som beskrevet over skal ph.d. i studier av profesjonspraksis deles av to fakultet og alle hovedutdanningene skal ha en linje som går helt opp til dette nivået. I sluttrapport for faglig organisering utredes også muligheten for å, på sikt, opprette et femte ph.d.-program, men dette er ikke en forutsetning for den fremlagte anbefalingen fra rektor.

3.3 Er det faglig forsvarlig å ha fakultetsledelsen for lærerutdanningen i Levanger?

a) Har Levanger den faglige kompetansen?

Bekymringene over den faglige kompetansen uttrykkes først og fremst som et spørsmål om faglig erfaring med utdanninger i syklus 2 og 3, master og ph.d.-utdanninger, hvor fagmiljøet i Bodø har betraktelig mer erfaring.

I rektors anbefaling legges det opp til at doktorgradsområdet skal ivaretas av prodekanene for forskning ved de to fakultetene som sammen forvalter doktorgradsprogrammet. Begge skal ha hovedarbeidssted i Bodø. Prodekanene vil ha ansvaret for å følge opp forskningen og doktorgradsutdanningen ved fakultetene, og vil kunne være like tett på doktorgradsprogrammet som dekanen ved PHS tidligere har vært.

Det vil være en forutsetning at dekanatilsettingen tilfører høy faglig lederkompetanse på lærerutdanningsfeltet. Fakultet for lærerutdanning vil samlet sett ha et erfarent fagmiljø på tvers av tidligere institusjoner, og alle vitenskapelig ansatte vil måtte bidra for å lykkes med

den nye femårige lærerutdanningen. Fagmiljøet i Levanger har vært blant de beste i landet når det gjelder gjennomstrømning og studiepoengproduksjon i de fireårige lærerutdanningene, og miljøet i Nordland har blant annet god erfaring på masterutdanninger. Når det fra høsten 2017 innføres femårige lærerutdanninger vil en kunne dra veksler på erfaringene med masterutdanninger i Nordland og sikre at det vil være veldrevne masterutdanninger både i Nordland og i Nord-Trøndelag.

Et av hovedområdene profesjonsfagene må styrke fremover er publisering og forskningsintensitet. All forskningsaktivitet kan ikke speiles i publiseringspoeng, men i den grad publiseringer viser forskningskompetanse viser miljøene i Nord-Trøndelag en tilsvarende kompetanse som miljøene i Bodø. De siste fire årene har de to avdelingene for lærerutdanning og helsefag i Nord-Trøndelag publisert nokså nøyaktig like mye som det er gjort ved PHS, inkludert Senter for praktisk kunnskap. Utfordringen med å oppnå økt forskningsintensitet er noe som deles av et samlet fagmiljø innen lærerutdanningen, også nasjonalt. En slik utgangsposisjon gjør også at et nytt fakultet for lærerutdanning raskt vil kunne markere seg nasjonalt og internasjonalt hvis forskningsaktiviteten øker til et høyere nivå. Prodekan for forskning vil spille en nøkkelrolle i denne satsingen.

b) Har Levanger den administrative kompetansen?

Det er høy kompetanse blant de administrativt ansatte på Levanger og i Nord-Trøndelag. Den administrative kompetansen som vil være nødvendig for å kunne forvalte lærerutdanningene i begge fylkene, vil kunne tilpasses over relativt kort tid i tett samarbeid med fellestjenestene og fagmiljøene.

Størrelsen på fakultetsadministrasjonene vil bli fastsatt etter en nærmere gjennomgang av arbeidsdelingen mellom felles- og fakultetsadministrasjon, og tilpasset de ulike fakultetenes størrelse.

4. Avslutning

Etter innstilling fra rektor skal styret fastsette fakultetsstruktur for Nord Universitet. Fem fakultet innebærer – i hvert fall på kort og mellomlang sikt – at to fakulteter med store profesjonsutdanninger må dele ansvar for en doktorgrad. I den videre prosessen må en imøtekomme de bekymringer som er meldt inn. Rektor vil se til at:

- Det utvikles høy kvalitet på ledelse av fakultetene, slik at helheten ivaretas i fakulteter med geografisk spredte fagmiljø.
- Det utvikles felles kultur på tvers av ulike campus.
- Det etableres et tydelig opplegg for delt ansvar for en doktorgrad på tvers av fakultetsgrenser og geografi.
- Det fastsettes klare planer for oppbygging av vitenskapelig kompetanse i fagpersonalet som arbeider innenfor profesjonsfagene.
- Nasjonalt og internasjonalt samarbeid innenfor profesjonsfagene videreutvikles.

Det vil være et premiss at profesjonsfagene skal ivaretas godt innenfor den faglige organiseringen av Nord universitet, herunder at ph.d. i studier av profesjonspraksis skal videreutvikles som det fjerde av de fire ph.d.-søylene ved universitetet.



FAGLIG ORGANISERING

Nord universitet

Thommesen, Hanne; Pedersen, Vegard; Bratseth, Kristin; Valstad, Stein Jonny;
Frigaard, Olav; Mestad, Ingvild og Paulsen, Majken.
Faglig.organisering@nord.no

FORORD

Prosjektgruppen faglig organisering takker styret og rektor for oppdraget. Vi har lært svært mye om Nord universitet, og den midlertidige organisasjonen i 2016. I vårt arbeid har vi sett styrkene i de ulike miljøene, men vi har også sett de ansattes bekymringer og frykt for endring. Dette er naturlig i en fusjonsprosess.

Alle fortolkninger af ændringsprocesser er fortællinger. Organisationer og forandringsprocesser er ikke ting, men sociale fænomener, som vi – medlemmer så vel som tilskuere – fortolker og skaber mening i og med. Borum 1995: 118.

Det er mange ansatte ved Nord universitet som uttrykker usikkerhet vedrørende denne nye institusjonen. Heller ikke vi i prosjektgruppen er sikre på hvordan organisasjonen i fremtiden blir. Vi har forsøkt å løse oppgaven med å foreslå flere modeller for faglig organisering med åpenhet, men med en sterk vilje om å bidra til å skape en spennende kunnskapsinstitusjon som legger til rette for gode forandringsprosesser. Vi har et ønske om at alle vi ansatte ved universitetet i fellesskap skal utvikle robuste fagmiljø, anerkjent forskning, undervisning det går gjetord om og arbeidsmiljø det er godt å være i.

Vi ønsker å takke det enorme engasjementet og gjestfriheten vi har møtt rundt om i vårt langstrakte universitet. Vi har møtt og sett en organisasjon som har vært preget av positivitet og begeistring, og ansatte som har vært glødende interessert i å lære oss om deres arbeidssituasjon. Vi har fått prøve maten i små og store kantiner, drukket fryktelig mye god kaffe, og humøret har derfor vært godt fra start til slutt.

NORD 30. mai 2016

Kristin Bratseth
(elektronisk signatur)

Stein Jonny Valstad
(elektronisk signatur)

Ingvild Mestad
(elektronisk signatur)

Majken Paulsen
(elektronisk signatur)

Olav Frigaard
(elektronisk signatur)

Hanne Thommesen
(elektronisk signatur)

Vegard Pedersen
(elektronisk signatur)

Innhold

Forord	ii
1. Innledning	1
2. Sammensetning og mandat	2
2.1. Medlemmer i prosjektgruppen	2
2.2. Mandat og forståelse av mandatet	2
3. Arbeidsform	3
4. Rammer for faglig organisering	4
4.1 Kompetanse	4
4.2 Doktorgradsutdanninger	6
4.3. Forskning og forskningsledelse	9
4.4. Fusjonsplattformene og geografi	10
5. Rektorat og Ledergruppe (Nivå 1)	11
5.1. Tre modeller for rektorat	12
5.2. Rektors ledergruppe	13
6. Organisering av forskning og utdanning (Nivå 2)	13
6.1. Valg av modeller	14
6.2. Firefakultetsmodell	15
6.3. Femfakultetsmodell	18
7. Organisering av fakultetene (Nivå 3)	20
7.1. Modell en – Institutt	21
7.2. Modell to - Forskningsgrupper	22
7.3. Modell tre – Matrise	23
8. Oppsummering	24
LITTERATUR	26

Tabeller:

Tabell 1 Førstekompetanse ved Nord universitet som helhet.....	5
Tabell 2 Antall aktive forskere tilknyttet hvert doktorgradsprogram målt i poengproduksjon.....	7
Tabell 3 Internasjonalisering i doktorgradsprogrammene.....	7
Tabell 4 Doktorgradskandidater.....	7
Tabell 5 Disputaser	8
Tabell 6 Førstekompetanse firefakultetsmodellen	17
Tabell 7 Førstekompetanse femfakultetsmodellen	20

Figurer:

Figur 1 Doktorgradsområdene ved NORD.....	2
Figur 2 Visualisering firefakultetsmodell.....	15
Figur 3 Visualisering femfakultetsmodellen	18

Vedlegg:

Vedlegg 1 Rapport fra doktorgradsgruppen	
Vedlegg 2 Rapport fra Lærerutdanningsgruppen	
Vedlegg 3 Oversikt over innspillsrunde 1 (workshops)	
Vedlegg 4 Oversikt over innspillsrunde 2 (diskusjonsnotat/høringsnotat)	

1. INNLEDNING

A university training is the great ordinary means to a great but ordinary end; it aims at raising the intellectual tone of society...It is the education which gives a man a clear conscious view of his own opinions and judgments, a truth in developing them, an eloquence in expressing them and a force in urging them.

–John Henry Newman

Universitetets historie strekker seg i mange hundre år tilbake i tid. Som sitatet over illustrerer er universitetsinstitusjonen en bærende bjelke i det moderne samfunn. I Norge fikk vi vårt første universitet i 1811, med navnet Det Kongelige Fredriks Universitet, mens det nå er kjent som Universitetet i Oslo. Nord universitet (NORD) derimot har hele sin historie foran seg, og det er viktig å skape et godt utgangspunkt for vår felles fremtidige utvikling.

Det filosofiske grunnlaget for akademisk frihet ble født i Hellas og ble gjenfødt i Europas renessanse. Enhver kunnskapsorganisasjon bør arbeide aktivt for å støtte opp under prinsippene for akademisk frihet. Dette støttes av de humboldtske universitetsidealer som mener at forskningen skal være fri og uavhengig, i en kontinuerlig prosess, og at undervisningen skal være forskningsbasert. Disse idealene finner vi igjen i det norske lovverket omkring høyere utdanning og akademisk frihet:

Universiteter og høyskoler skal fremme og verne akademisk frihet. Institusjonene har et ansvar for å sikre at undervisning, forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid holder et høyt faglig nivå, og utøves i overensstemmelse med anerkjente vitenskapelige, kunstfaglige, pedagogiske og etiske prinsipper (Jf. § 1-5 a i uhl).

Universitetenes virksomhet er å tilby «høyere utdanning som er basert på det fremste innen forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid og erfaringskunnskap» i tillegg til å «utføre forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid» (Jf. § 1-3 a og b i uhl). Videre sier universitet- og høyskoleloven at universitet «... har et særlig ansvar for grunnforskning og forskerutdanning innenfor de områder der de tildeler doktorgrad.» (Jf. § 1-4 a i uhl).

For å sikre disse idealene og kravene fra lovverket må vi ved NORD sørge for at vi har en adekvat faglig organisering. Dette har vi forsøkt å sikre gjennom vår arbeidsprosess. Prosjektet dreier seg primært om nivå to, fakultetsstrukturen, men dette nivået gir igjen umiddelbare konsekvenser for nivå tre og et eventuelt nivå fire, og påvirkes av nivå en, rektoratet og rektors ledergruppe.

I fusjonsplattformen er det lagt opp til at 2016 skal være et omstillingsår, hvor en opprettholder sju fakultet/avdelinger, og delvis har doble administrative strukturer. Den fremtidige organiseringen av Nord universitet skal være klar til 1. januar 2017. Det er forslag til den fremtidige organiseringen som fremføres i denne rapporten.

Rapporten inneholder 8 deler. Neste del inneholder prosjektgruppens sammensetning og mandat, samt gruppens forståelse av mandatet. I del 3 tar vi for oss arbeidsformen og prosjekts metodiske fremgangsmåte. I delen etter det tar vi for oss de overordnede rammene for organiseringen. I del 5 presenteres nivå 1 (rektorat og rektors ledergruppe), og vi introduserer tre ulike modeller for organisering på dette nivået. Del 6 tar for seg nivå 2 (fakultetsstrukturen), og nivå 3 presenteres i del 7. Til slutt kommer en oppsummering.

2. SAMMENSETNING OG MANDAT

2.1. Medlemmer i prosjektgruppen

Prosjektgruppen faglig organisering ved Nord universitet består av åtte personer:

1. Dekan/professor Hanne Thommesen (Leder)
2. Dekan Kristin Bratseth
3. Førsteamanuensis Stein Jonny Valstad
4. Dosent Nils Ole Nilsen
5. Kommunikasjonssjef Olav Frigaard
6. Fagforeningsrepresentant Majken Paulsen (Forskerforbundet)
7. Fagforeningsrepresentant Ingvild Mestad (Utdanningsforbundet)
8. Stipendiat Vegard Pedersen

I arbeidet med å finne frem til ny faglig organisering for Nord universitet har prosjektgruppen invitert alle ansatte ved NORD til å bidra til å finne frem til gode organisasjonsløsninger, som vi vil beskrive nærmere i delen om arbeidsform. Utover dette har dessuten to undergrupper vært i sving; doktorgradsgruppen (vedlegg 1) og lærerutdanningsfakultet-gruppen (vedlegg 2).

2.2. Mandat og forståelse av mandatet

Vårt mandat har gått ut på å foreslå konkrete modeller for faglig organisering ved Nord universitet som kan bidra til å nå strategiske mål, og vurdere fordeler og ulemper ved disse. I tillegg skulle vi sikre en god prosess med involvering og deltakelse i hele organisasjonen.

Fusjonen mellom de tre institusjonene (HiNE, HiNT og UiN) skjedde raskt, og i løpet av 2016 skal det utarbeides ny strategi, ny administrativ og faglig organisering. Disse tre utviklingsprosessene henger sammen, og ideelt sett burde institusjonen først funnet frem til en strategi, deretter lagt den faglige organiseringen for så å organisere den administrative støttestab. Denne fremgangsmåten er det imidlertid ikke tid til, og det er opprettet tre ulike prosjektgrupper for dette prosessarbeidet.

Vi i prosjektet faglig organisering er satt til å foreslå modeller uten å ha en ny strategi for NORD å forholde oss til. Det som allerede er klart er imidlertid at de fire doktorgradsområdene skal satses på, og de er fredet til 2019.



Figur 1 Doktorgradsområdene ved NORD

Den faglige organiseringen må sikre at de fire eksisterende ph.d.-programmene (se figur 1) oppfyller de nye kvalitetskravene for å sikre universitetsstatus i fremtiden. Organiseringen må også dekke NORD sitt behov for faglig utvikling og forskning i den fusjonerte organisasjonen. I tillegg til

doktorgradsområdene trekker fusjonsplattformen (mellom HiNT og UiN/HiNE) frem tre strategiske fagprofiler: Blå og grønn vekst, innovasjon og entreprenørskap og velferd, helse og oppvekst.

Det er flere forhold enn strategi som påvirker faglig organisering. I fusjonsåret 2016 vil prosjektet «kvalitet i drift» arbeide med forskjellige problemstillinger, blant annet ny budsjettmodell og felles arbeidstidsordninger. Det er slik at budsjettene til fakultetene, uansett organisering, i stor grad er bundet opp i de ansattes arbeidstid, og i hvilken kompetanse de ansatte besitter. Dette innebærer at institusjonens budsjettmodell er nært knyttet til handlingsrommet og endringspotensialet til organisasjonen som helhet, og dermed også til fakultetsstrukturen. Delprosjektene; ny budsjettmodell og ikke minst arbeidstidsordninger i kvalitet i drift-prosjektet gir dermed føringer for hvordan den faglige organiseringen av institusjonen kan utformes og etableres på en god måte.

3. ARBEIDSFORM

Denne rapporten har adoptert en prosessorientert arbeidsform, hvor vi har jobbet oss frem til den endelige rapporten gjennom tre hovedfaser. Det har vært viktig for oss å følge prinsipper om medvirkning gjennom hele prosessen.

Den første fasen gikk ut på å kartlegge og forstå den nye organisasjonen gjennom en rekke workshops rundt om i Trøndelag, Helgeland og Salten. Ved hjelp av disse workshopene samlet vi inn ulike typer datamateriale som lå til grunn for arbeidet i fase to.

I neste fase skrev vi et diskusjonsnotat basert på det vi lærte på workshopene. Dette diskusjonsnotatet ble så distribuert til de ansatte ved NORD hvor vi oppfordret til en høringsrunde.

Denne rapporten representerer resultatet av tredje og siste fase, hvor vi leverer et forhåpentligvis godt beslutningsgrunnlag for universitetsstyret. Denne fasen har benyttet seg av datamaterialet fra både workshopene samt innspillene til diskusjonsnotatet, i tillegg til rapporter, offentlige dokumenter og annet materiale.

Prosjektgruppen har videre hatt en rekke møter i denne prosessen, hvor vi kontinuerlig har drøftet hvorvidt prosessen har gått bra, og om noe burde endres. Vi har også drøftet informasjonen vi har fått inn gjennom løpet, og har fått til et veldig godt samarbeid mellom oss i prosjektgruppen. Arbeidsprosessen har derfor vært preget av positivitet og god personkjemi, som er viktig for å bygge et godt beslutningsgrunnlag. Det har vært viktig for arbeidsformen å ha fokus på helheten – Nord universitet – og ikke de ulike deler av organisasjonen vi tilhører i det daglige. Arbeidsformen er derfor preget av objektivitet og er datastyrt, ut i fra de funnene vi har gjort, til fordel for intern retorikk og prinsipielle debatter mellom medlemmene i gruppen. Det har vært to undergrupper i sving; ph.d-gruppen (vedlegg 1) og lærerutdanningsfakultetsgruppen (vedlegg 2), som har drøftet spesielt utfordrende aspekter ved den faglige organiseringen.

Vi refererer til henholdsvis datamateriale fra workshops ved hjelp av W og tall, eller for høringsrunden med H og tall (eksempelvis H1 for høringsinnspill 1). Oversikt over datagrunnlaget fra workshop og høringer ligger vedlagt (workshops, vedlegg 3, og høringsrunde vedlegg 4).

4. RAMMER FOR FAGLIG ORGANISERING

Vårt arbeid har tatt utgangspunkt i at organiseringen av NORD må støtte opp om nasjonale krav for et universitet. Sikringen av universitetsstatusen understreker nødvendigheten av et styrket fokus på forskning. Det er i stor grad forskning som skiller universiteter (og vitenskapelige høyskoler) fra høyskoler. Det er et tydelig krav fra myndighetene at et universitet må ha minst fire doktorgrader for å kunne bli eller forbli et universitet. I tillegg må organiseringen legge til rette for ivaretagelse og stimulering av god forskningsledelse.

Momenter som årsverk i førstestillinger, søking, gjennomføring, studentenes tidsbruk, publisering, eksterne forskningsinntekter, størrelse og gjennomføringsevne på doktorgradsutdanningene, internasjonal orientering, samt samspill og samarbeid er eksempler på viktige kriterier for robusthet og kvalitet i et universitet. Dette er klare føringer også for valg av faglig organisering, men i denne rapporten vil vi i hovedsak konsentrere oss om institusjonens samlede kompetanse, de fire eksisterende doktorgradene, samt forskningsledelse. I tillegg til nasjonale krav har vi tatt hensyn til fusjonsplattformene, og de ansattes innspill.

4.1 Kompetanse

Nord universitet er et resultat av fusjonen mellom to høyskoler (Høgskolen i Nord-Trøndelag og Høgskolen i Nesna), og et universitet (Universitetet i Nordland). Ved fusjonstidspunktet var de to høyskolene samlet sett jevnstore med universitetet, noe som har ført til en usikkerhet vedrørende kompetansebasen. Denne usikkerheten har media hengt seg på, og ulike aviser har skrevet en del saker angående kompetansebasen ved Nord universitet. Det gjøres forsøk på å sette miljøene ved institusjonen opp mot hverandre ved å fremstille et miljø som bedre enn de andre miljøene. Det er innlysende at den institusjonen som allerede var universitet ved fusjonsinngåelsen hadde et mer solid fagmiljø, men fusjonen førte likevel til samlet økt kompetanse i form av flere professorer og førsteamanuensiser (mer forskningskompetanse). Det er ikke slik at fusjonen mellom tre kompetente enheter gir mindre kompetanse. Det blir flere med forskerkompetanse, men selvfølgelig blir det også flere uten forskerkompetanse, og prosentvis vil eksempelvis professortettheten synke. Når det gjelder enkeltstudier måler en ikke professortetthet i vertsfakultetet som helhet, men i forhold til dem som er tilknyttet studiet (jf. studietilsynsforskriften § 7-3). Dette betyr i klartekst at man samlet sett i den nye institusjonen (altså NORD) skal være bedre rustet til å tilby eksempelvis masterutdanninger etter fusjonen, enn før.

Avisskriveriene har gitt et inntrykk av at NORD har store kompetanseutfordringer, og det antydes at universitetsstatusen kan være truet i fremtiden. Det er viktig for oss, i denne sammenhengen, å vise til konkrete tall for å unngå spekulasjon vedrørende et fremtidig tilsyn. På sikt skal institusjonen bygge faglig robusthet med minimum 70 % førstestillingskompetanse i hvert fakultet, og tilstrekkelig toppstillingskompetanse.

Nord universitet er i dag arbeidsgiver for 850 ansatte i forsknings- og undervisningsstillinger. Dette antallet inkluderer midlertidige (åremålsstillinger, professor II, stipendiater, postdoktorer, prosjektmedarbeidere og vikarer), og faste ansatte i alle mulige stillingsbrøker (fra 7,5 % til 100 %). Prosjektgruppen har gått gjennom lister over hvem de ansatte i forsknings- og undervisningsstillinger ved NORD er, og hvilken kompetanse de besitter. I tabellene i resten av denne rapporten opererer vi imidlertid bare med forsknings- og undervisningsansatte i faste stillinger på 50 % eller mer.

Det kan reises spørsmål vedrørende hvorfor vi har konsentrert oss om ansatte med 50 % stilling eller mer. Grunnlaget for at vi konsentrerer oss om stillinger over 50 % er at dette er definisjonen for å være i hovedstilling i arbeidslivet. NOKUT skriver i denne sammenheng:

Beskrivelse av hvor stor andel (i prosent) av årsverkene knyttet til studiet som utgjøres av ansatte i hovedstilling ved institusjonen. Det må redegjøres særskilt for hvordan ansatte med stillingsandel under 50 % oppfyller kravet til hovedstilling ved institusjonen (NOKUT, 2013: 19).

Tabell 1 under viser kompetansen pr. 30 mai 2016 så langt prosjektgruppen har klart å avdekke den. Det er slik at det kontinuerlig tilsettes nye medarbeider, samt at allerede ansatte medarbeidere søker kompetanseoppbygg. Om vi har klart å få med oss alle oppbygg, og nyansettelser er dessverre ikke helt sikkert, men tabellen gir likevel et godt bilde av antall ansatte med førstekompetanse og forskerkompetanse.

Tabell 1 Førstekompetanse ved Nord universitet som helhet

Fakultet/ Avdelinger i 2016	Fast stilling 50-100 % Antall	Professor Antall	1.amanuensis /Forsker Prosent	Professor Prosent	Forskerkompetanse Prosent	Dosent Antall	1.lektor Antall	1.kompetanse Prosent
FBA	28	9	15	32,1 %	86 %	0	1	89 %
FSV	58	17	25	29,3 %	74 %	7	2	88 %
HHN	57	14	22	24,6 %	63 %	0	3	68 %
Avd HEL	65	4	19	6,2 %	35 %	1	5	45 %
PHS	196	23	42	11,7 %	33 %	7	23	49 %
Avd NSN	92	3	23	3,3 %	28 %	3	13	46 %
Avd LÆR	101	7	13	6,9 %	20 %	3	19	42 %
ALLE	597	77	159	13,3 %	40 %	21	66	55 %

I tabell 1 benytter vi forkortelser, og disse forkortelsene vil vi anvende i resten av rapporten. I Nord universitet har vi, som tabellen viser, fire fakultet og tre avdelinger; Fakultet for biovitenskap og akvakultur (FBA), Handelshøgskolen (HHN), Fakultet for samfunnsvitenskap (FSV), Profesjonshøgskolen (PHS), Avdeling for næring, samfunn og natur (Avd NSN), Avdeling for helsefag (Avd HEL) og (Avd LÆR).

Tabellen synliggjør at det er ulik grad av forsker- og førstekompetanse i dagens fakultet/avdelinger. Det er særlig tre av fakultetene ved dagens organisering av NORD som har kompetanse som tilfredsstiller institusjonens ambisjoner om at fakultet skal ha ca. 70 % førstekompetanse blant de ansatte i faste hovedstillinger, noe som innebærer at NORD har en vei å gå for å oppfylle sine ambisjoner.

Ifølge Statistisk sentralbyrå (SSB) utgjør kvinner 60 % av studentene i høyere utdanning i 2015. SSB fremhever at kvinneandelen har vært tilnærmet uforandret de siste 15 årene¹. I tillegg er over halvparten av de ansatte ved alle universitet og høyskolene under ett, kvinner. Likevel var det i 2015 bare 27 % kvinnelige professorer (Kunnskapsdepartementet 2016). I NORD er kvinneandelen blant samtlige ansatte 50 %, mens kvinneandelen blant professorene i hovedstillinger bare er på 23 %. Avdeling for helsefag hadde den største andelen kvinnelige professorer med 75 %, mens HHN hadde den laveste med 7 %. Kunnskapsdepartementet trekker frem at bedre kjønnsbalanse i academia handler om å utnytte talentene fullt ut. «Spørsmålet om likestilling kan derfor ikke skilles fra spørsmålet om kvalitet i høyere utdanning og forskning (Kunnskapsdepartementet 2016: 204).

¹ <https://ssb.no/utdanning/statistikker/utuvh> (29. mai 2016)

Kjønnsbalanse er en av de parameterne institusjonene blir målt på i universitetssektoren, og på dette området bør Nord universitet være på utkikk etter talent, og dyrke dem frem.

Prosjektgruppen skal i forbindelse med den faglige organiseringen utarbeide en kompetanseplan for Nord universitet. Denne skal foreligge til styremøtet i oktober, og i den forbindelse vil vi forsøke å gi konstruktive innspill til hvordan universitetet kan øke professortettheten, forskningskompetansen, førstekompetansen og kvinneandelen i toppstillinger.

4.2 Doktorgradsutdanninger

Prosjektgruppen skal foreslå en faglig organisering som sikrer at den fusjonerte institusjonen opprettholder universitetsstatusen. Et av de viktigste kriteriene for å bli akkreditert som universitet er at institusjonen må kunne tilby minst fire doktorgradsutdanninger. Disse fire doktorgradsutdanningene må dekke faglige hovedområder, og ikke være smale fag med begrenset rekrutteringsgrunnlag. Dette beskrives fra politisk hold:

Master- og doktorgradsprogrammer bør ha større bredde og forankres i vesentlig sterkere fagmiljøer enn det som har vært godkjent på grunnlag av dagens regler. Regjeringen vil derfor sette i gang en prosess for å skjerpe kravene for opprettelse av master- og doktorgradsprogrammer. Arbeidet vil skje i samråd med NOKUT og Forskningsrådet. For nye programmer vil kravene gjelde fra fastsettelse. Det legges opp til en overgangsperiode for eksisterende programmer, slik at institusjonene får tid til å gjennomgå porteføljen og sikre at eksisterende programmer oppfyller nye krav. Etter overgangsperioden skal alle master- og doktorgradsprogrammene oppfylle de nye kravene. St.meld. 18, 2014-15: 47.

NOKUT har varslet et mulig tilsyn med Nord universitet, og det er svært viktig at man fyller kravene i kvalitetsforskriften (den nye) for å beholde universitetsstatusen. Det gjøres her oppmerksom på at kun førsteamanuensiser og professorer (personer med doktorgrad) kan arbeide med en ph.d.-utdanning. Et av vilkårene for at en høyskole som vil rykke opp til å bli universitet er at institusjonen må kunne tilby doktorgradsutdanning i fire fag alene. Universitet kan akkreditere doktorgradsutdanninger selv, men om en søker akkreditering av et doktorgradsprogram må en i dag kunne sannsynliggjøre at en har tilstrekkelig antall aktive forskere, kan rekruttere tilstrekkelig antall studenter og at studentene har en rimelig progresjon.

I søknad om akkreditering av doktorgradsprogram til NOKUT må institusjonene i dag sannsynliggjøre at de kan oppnå 15 doktorgradsstudenter på programmet og beholde dette som stabil minimumsstørrelse. For at institusjonene skal kunne få universitetsakkreditering skal kandidatene ved minst to av doktorgradsutdanningene ha rimelig progresjon og disputere innen rimelig tid. St.meld. 18, 2014-15: 48.

De nasjonale kravene til doktorgradsutdanningene er under endring, og kravene skjerpes. For å hjelpe prosjektgruppen faglig organisering er det oppnevnt en undergruppe for doktorgradsutdanningene ved Nord universitet. Deres rapport følger med som vedlegg 1 i denne rapporten. Videre i denne delen vil vi basere oss på deres vurderinger.

Tabell 2² under gir en oversikt over antall aktive forskere bak hvert doktorgradsprogram. Det vil si antall forskere i hovedstilling som i dag er tilknyttet hvert doktorgradsprogram ut fra tre ulike krav til forskningsaktivitet. Doktorgradsgruppen mener at det må stilles krav til minimum ett publikasjonspoeng i løpet av de tre siste årene (medium krav) for å kunne regnes som forskningsaktiv.

² Tabellen er hentet fra doktorgradsrapporten der er den tabellen nr. 1

Dette støtter prosjektgruppen, og med en slik tolkning tilfredsstiller alle doktorgradsprogrammene ved NORD pr. i dag et minimumskrav på 8 aktive forskere tilknyttet et program. Pr. i dag er det bare doktorgradsprogrammet i bedriftsøkonomi som tilfredsstiller dette kravet med god margin.

Tabell 2 Antall aktive forskere tilknyttet hvert doktorgradsprogram målt i poengproduksjon.

Doktorgradsprogrammer	Svakt krav (>0)	Medium krav (≥1)	Strengt krav (≥3)	Aktive II'ere
Akvatisk biovitenskap	19	11	5	2
Bedriftsøkonomi	21	19	10	12
Profesjonskunnskap	16	10	6	3
Sosiologi	17	13	7	1

Førsteamanuensis- og professorstillinger i hovedstilling ved institusjonen. Bistillinger er rapportert i høyre kolonne. Svakt krav – minst deler av et publikasjonspoeng de tre siste årene. Medium krav – minimum 1 publikasjonspoeng i løpet av de tre siste årene (gjennomsnitt 0,33 poeng pr. år). Strengt krav – minimum 3 publikasjonspoeng de tre siste årene (gjennomsnitt 1 poeng pr. år)

Doktorgradsgruppen fremhever at signalene om at et robust fagmiljø bør ha minimum 20 aktive forskere (10 førsteamanuenser og 10 professorer) innebærer at ingen fagmiljø bak NORD sine doktorgradsprogram pr. i dag tilfredsstiller dette robusthetskravet. Det er imidlertid med utgangspunkt i eksisterende fagstab ved den nye institusjonen et potensial for å øke antall aktive forskere knyttet til doktorgradsprogrammene ved å tilknytte fagansatte som frem til i dag ikke har vært involvert. Det gjelder aktive forskere både i fagmiljø som tilbyr doktorgradsutdanninger, samt fagmiljø ved de tidligere institusjonene HiNE og HiNT. Doktorgradsgruppens rapport gir nærmere beskrivelse av fagmiljøene og potensialet.

Det er ikke bare institusjonens eget fagmiljø som er viktig i forbindelse med doktorgradsutdanninger, også tilgangen på professor II-stillinger og et godt samarbeid med andre forskningsmiljøer nasjonalt og internasjonalt er et kriterium for et godt fagmiljø. Alle fagmiljøene som er vertskap for doktorgradsutdanninger har internasjonalt samarbeid. Doktorgradsgruppen fremhever at det er mye godt internasjonalt samarbeid som foregår, men de vurderer det likevel slik at internasjonalt forskningssamarbeid bør kunne styrkes i de fleste fagmiljøene.

Tabell 3 Internasjonalisering i doktorgradsprogrammene

	FBA	FSV	HHN	PHS	NORD
Antall internasjonale opphold	8	0	2	0	10
Antall konferansedeltakelse med presentasjon	6	-	23	14	43 +
Internasjonale publikasjoner, ph.d.	3	-	7	6	16
Internasjonale akademikere tilknyttet programmet eller dets fagmiljø	5	6	15	3	29

Kilde: Årlig kvalitetsrapport ph.d. Nord universitet. FSV har ikke rapportert data på konferansedeltakelse eller internasjonale publikasjoner men kjenner til at flere deltok på konferanser med presentasjoner i 2015.

Tabell 3³ viser en oversikt over internasjonalisering i doktorgradsprogrammene i 2015. Oversikten viser et potensial for forbedring av internasjonaliseringen, særlig når det gjelder utenlandsopphold blant doktorgradskandidatene, der det kun er FBA som har et tilfredsstillende omfang.

Tabell 4 Doktorgradskandidater

	FBA	FSV	HHN	PHS	NORD
Antall ph.d.-kandidater totalt	23	33	29	34	119
Antall ph.d. utenfor fagmiljø	2	2	3*	7**	15
Antall ph.d. i fagmiljø	20	31	26	27	104

Kilde: FS, *1 tillegg er to kandidater ansatt ved Nordlandsforskning (NF), men siden NF er lokalisert i nært HHN er disse inkludert i HHNs fagmiljø, **3 av 7 er ph.d.-kandidater ved Politihøgskolen som er lokalisert på campus i Bodø

³ Tabellen er hentet fra doktorgradsrapporten hvor den er tabell nr. 2

Tabell 4⁴ viser antallet stipendiater med kontorplass/hovedarbeidssted i fagmiljøene hos NORD. Pr. i dag tilfredsstiller alle programmene kravet om minimum 15 stipendiater i programmene, til tross for at en del av avtalene ikke er stipendiater. Kravet om at minst halvparten av stipendiatene skal ha hovedarbeidsplass ved universitetet, er også godt dekket.

Doktorgradsgruppen skriver at selv om minimumskravene til stipendiater i programmet er tilfredsstilt, er det for få stipendiater i programmene for å være robust i forhold til kravet om antall disputaser pr. år. Tabell 5 viser oversikt over antall disputaser i 2015, gjennomsnitt for de tre siste årene og forventet antall disputaser i 2016. I forhold til dette kvalitetskriteriet er ingen av doktorgradsprogrammene ved NORD robuste, men alle fire doktorgradsutdanningene er tildelt nye stipendiatstillinger over Nord universitets budsjett for 2016. For å kunne oppnå et antall disputaser som stabilt vil ligge over 5 pr. år for hver av doktorgradsprogrammene må det ansattes minimum 7 stipendiater pr. år knyttet til hver enkelte doktorgradsutdanning.

Tabell 5 Disputaser

Fakultet	FBA	FSV	HHN	PHS	NORD
Antall disputaser 2015	2	4	5	2	13
Antall disputaser gjennomsnitt 2013-2015	3	5	7	3	18
Anslag antall disputaser 2016	5-6	6-7	3	7	21-23

Doktorgradsgruppen konkluderte med at alle de fire doktorgradsprogrammene ved universitetet har en tydelig vitenskapelig helhet i sin innretning, og at programmene ved Nord universitet pr. i dag tilfredsstiller de fleste kvalitetskravene i kvalitetsforskriften. Dette gjelder også etter den foreslåtte skjerpingen som beskrevet i høringsnotatet vedrørende den nye forskriften. De fremhever imidlertid at fagmiljøkravene ikke er spesielt robuste sett i forhold til de skjerpede kravene, og den faglige organiseringen må derfor bidra til å bygge mer robuste fagmiljø i tilknytning til de fire doktorgradene NORD i dag gir. For å tilegne seg en mer utførlig kunnskap om doktorgradsutdanningene anbefales det å lese doktorgradsgruppens rapport.

Doktorgradsgruppens konklusjoner innebærer at volum i doktorgradsutdanningen fortsatt må være et fokusområde, særlig gjennom å øke antall stipendiatstillinger (KD-finansierte og eksternfinansierte).

I følge fusjonsplattformen mellom UiN/HiNE og HiNT er et mål at alle fakultet skal ha gjennomgående utdanningsløp til og med ph.d.-program, men i en overgangsperiode kan fakultet være uten ph.d.-program. Dette støttes av strukturmeldingen:

Kvaliteten på master- og doktorgradsutdanningene avhenger av at utdanningene har base i solide fagmiljøer med aktiv forsknings- og utviklingsproduksjon og en bredde i kompetansen, samt at de har tilstrekkelig antall faglig ansatte og studenter. Ved utdanninger av høy kvalitet er det god sammenheng mellom utdanning og forsknings- og utviklingsarbeid. Utdanningene er basert på oppdatert forskning, og de som underviser bruker erfaringer fra forsknings- og utviklingsarbeid til å lære studentene vitenskapelig metode. Kompetansen i fagmiljøet bør speile bredden av fag studentene skal undervises i. St.meld. 18, 2014-15: 47.

Det framkommer av doktorgradsgruppens rapport at de ikke ser store utfordringer når det gjelder hvordan doktorgradsprogrammene dekker NORD sine hovedområder. De trekker den slutningen at en ikke kan forvente at alle smalere studieområder eller fagområder innenfor universitetet skal dekkes av universitetets doktorgradsutdanninger. Doktorgradsgruppen er i tillegg prinsipielt åpen for

⁴ Tabellen er hentet fra doktorgradsrapporten der er den tabellen nr. 3

flere typer organisering ved at ett fakultet kan være vertskap for flere, en eller ingen doktorgradsutdanninger. Dette innebærer at det er mulig å finne praktiske løsninger på organisering, administrasjon og beslutningsstruktur vedrørende utdanningene. Dette ikke minst fordi det finnes eksempler ved andre universiteter på fakulteter som er vertskap for flere doktorgradsutdanninger, og fakultet som ikke er vertskap for noen. Dette kommer vi tilbake i delen om nivå 2 (del 6) i denne rapporten.

Doktorgradsgruppen konkluderer med at den primære oppgaven nå er å sikre at de eksisterende programmene er tilstrekkelig robuste før eventuelt nye programmer etableres. Denne konklusjonen støttes av prosjektgruppen faglig organisering. Likevel er det slik at det ikke er noe i veien for å begynne å tenke på et nytt doktorgradsprogram nå. Det er viktig å kunne strekke seg mot faglige mål. Et slikt utviklingsarbeid bør utredes, og være strategisk forankret. Det vil uansett ta lang tid å utvikle et nytt doktorgradsprogram, og det vil kreve ekstra ressurser.

4.3. Forskning og forskningsledelse

I oppbyggingen av det gamle Universitetet i Nordland var bygging av doktorgradsutdanninger, utvikling av forskningssøknader, kompetanseutvikling og forskning som var i fokus. Institusjonen brukte 10-15 år på denne veien fra høgskole til universitet. Vi kan, nå i ettertid, si at det arbeidet som ble lagt ned var viktig og riktig, og bidro til det ønskede resultatet i form av universitetsstatus.

Nord universitet ble til som følge av en fusjon mellom en part med erfaring med å dreie fokus mot forskning og to parter som ikke hadde gjort denne dreiningen. Dette skaper ubalanse, og ulike erfaringer. I universitets- og høgskolesektoren skjerpes kravene, og evnen til å dra forskningen ved institusjonen videre er avgjørende for å lykkes i å utvikle NORD til et levedyktig og robust universitet. I følge strukturmeldingen er følgende momenter viktig i så måte; støtte og sikring av de eksisterende doktorgradene, kompetanseheving til første- og toppkompetanse, og god forskningsledelse spesielt sentrale, da det har kommet signaler fra politisk hold om at krav og opprettholdelse til universitetsstatus vil bli skjerpet ytterligere, i tillegg til de kravene NOKUT opererer med per dags dato (Meld. St. 18, 2014-2015).

Forskningsledelse ser for oss ut til å være et lite problematisert begrep i ledelses- og organisasjonslitteraturen, og vi har bemerkt oss at begrepet brukes på ulike måter av ulike aktører. Intuitivt kunne man tenke seg at forskningsledelse i hovedsak gikk på ledelse av et konkret forskningsprosjekt, eller ledelse av en gitt forskningsgruppe, men vi ser også at begrepet er relevant i forhold til de tradisjonelle lederrollene i akademien, som dekan og instituttleder. Hvis vi tar i betraktning de momenter vi har presentert så langt i del 4, og da spesielt fokuset på å sikre universitetsstatusen, ser vi på stimulering av god forskning og forskningsledelse som avgjørende for å nå våre mål.

Med stimulering av god forskningsledelse mener vi helt konkret at ledelsen, og da spesielt dekaner må ha erfaring fra både forskning og ledelse, og aller helst en kombinasjon av disse. Slik erfaring kan eksempelvis være å ha ledet en forskningsgruppe, et større forskningsprosjekt, eller å ha utbredt veiledererfaring. Dekanene og eventuelle instituttledere ved NORD skal lede forskere, og forskning, og de bør ha kompetanse for å gjøre dette. Det er avgjørende at universitetet markerer seg innenfor forskning og at de ansatte motiveres til forskning. Kanskje er det slik at NORD trenger ledere som har faglig autoritet, men med evne til å begeistre? Det er viktig at lederne har evne til å gjennomføre strategiske målsettinger, og ikke er åpne for omkamp etter at beslutninger om mål er tatt.

I denne sammenheng kan det nevnes et en ved universitetet i Oslo normalt stiller krav til professorkompetanse hos dekanene. I tillegg vektlegger de andre ferdigheter som: (1) politisk og strategisk ledelse, noe som innebærer evne til langsiktig planlegging, prioritering av faglige mål, utadrettet profilering og markedsføring og utvikling av gode samarbeidsrelasjoner. (2) Forskningsledelse, altså evne til å planlegging og tilrettelegging av forskningsvirksomhet og forskningsformidling. (3) Studieleidelse, altså evne til strategisk planlegging og ledelse av utdanningsvirksomhet, (4) Personalledelse, noe som innebærer evne til ledelse av forskningsgrupper, relasjonsbygging og utvikling av organisasjoner og medarbeidere. (5) Administrasjon, som innebærer evne til budsjettplanlegging, oppfølging, tilsyn og kontroll med bruk av ressurser og økonomirapportering. Kjennskap til HMS-spørsmål og relevant lov- og avtaleverk. UiO stiller også krav til at deres fremtidige ledere har stor arbeidskapasitet, evnen til entreprenørskap, kommunikasjon, samarbeid og lagbygging. Dette er kanskje strenge krav, og for eksempel NTNU krever ikke professorkompetanse. Der nøyer de seg med forskerkompetanse.

God forskningsledelse handler om akademisk frihet, og oppmuntring av gode forskningsideer. Det bør være et førende prinsipp at forskningsledere ved NORD, inklusive dekaner og instituttledere, skal sikre heller enn begrense akademisk frihet. Det vil være en utfordring om Nord universitet bygger opp kompliserte administrasjoner og for mange kontrollnivåer. Det er på «gulvet», altså i auditoriene, på kontorene og i laboratoriene utviklingen av NORD skapes. Hvilken konkret rolle forskningslederen vil få i den faglige organiseringen vil avgjøres av valg av struktur på nivå 2 og spesielt nivå 3. Forskning og forskningsledelse vil derfor diskuteres videre i del 6 og 7, hvor vi presenterer modeller på disse nivåene.

4.4. Fusjonsplattformene og geografi

Et sentralt premiss for den faglige organiseringen er fusjonsplattformene. Det finnes to slike; en for fusjonen mellom UiN og HiNe, og en mellom UiN/HiNe og HiNT. I fusjonsplattformen mellom UiN/HiNe og HiNT presiseres det at institusjonen skal ha en enhetlig gjennomgående ledelse uavhengig av geografi. Uavhengigheten av geografi skal også være det bærende prinsippet for den faglige og administrative organiseringen. Dette innebærer at det ikke skal tas hensyn til geografi når organisasjonsstrukturen besluttes, og at alle fakultetene vil gå på tvers av studiestedene uavhengig av hvor de ledes fra. Uansett vil ledere, spesielt dekaner, måtte reise imellom campuser hvor fakultetets ansatte og studenter har tilholdssted. Rektor for universitetet skal imidlertid ha hovedarbeidssted i Bodø, og institusjonsstyrets sekretariat og postadresse/postmottak skal ligge på samme sted.

Fusjonsplattformen mellom UiN og HiNe har på sin side et geografisk element i at Helgeland skal ha en viserektor som ivaretar «en portalfunksjon og et helhetsblikk for samfunnsoppdraget på Helgeland, samt på vegne av rektor ha et dedikert ansvar for et av universitetets prioriterte arbeidsområder for hele institusjonen.»

Fusjonsplattformen mellom gamle UiN/HiNe og HiNT sier også noe helt konkret om de underordnede organisasjonsstrukturene:

Universitetet må sikre underliggende strukturer. Dette krever nærmere utredninger. Aktuelle tema her er bruken av institutter/seksjoner/ forskningsgrupper/ programansvarlige mv. Som gjennomgående prinsipp skal det tilstrebes lik organisering av de enkelte fakulteter. Dette gjelder også hvordan de administrative og tekniske funksjoner er løst.

Dette betyr at vi i denne rapporten burde **tilstrebe** å foreslå at alle fakulteter (nivå 2) skal ha lik organisering på nivå 3. Vi tolker imidlertid sitatet over som om en åpner for å organisere nivå 2 forskjellig dersom det er gode argumenter for det. Vi kommer nærmere tilbake til dette nivået i kapittel 7.

I forbindelse med prosjektgruppens datainnhenting har vi fått en forståelse av at geografi både er viktig og uviktig. Geografi er uviktig i den forstand at fagmiljø kan samarbeide om å utvikle og gi spennende utdanningsprogram, og om å etablere robuste og konkurransesterke forskningsmiljø. Geografi er imidlertid viktig i den forstand at den faglige organiseringen må ha fokus på nærledelse. Begrepet defineres noe forskjellig av ulike aktører i vårt datamateriale, og vi ble først gjort kjent med begrepet på vår første workshop i Namsos (W1). I kartleggingen har flere grupper på ulike studiesteder pekt på betydningen av nærledelse, om enn ved hjelp av ulike begreper og ordvalg. Nærledelse forstås som faglig stedlig ledelse, lokal autonomi, kort vei til besluttende myndighet, ledelse nær fagfolk, handlingsrom, faglig campusledelse, lokale ledelsesenheter, nivået under dekan må ha beslutningsmyndighet og fullmakter, ansvar og myndighet må henge sammen, samt inneha tilstrekkelig lokal autonomi. Tendensen i vårt datamateriale viser at dette var et mer sentralt tema på de små campusene (Stjørdal, Namsos, Nesna, Mo), men det ble også nevnt, diskutert og problematisert i Bodø, Levanger og Steinkjer.

5. REKTORAT OG LEDERGRUPPE (NIVÅ 1)

Ved Nord universitet har en valgt å tilsette rektor. I universitet som har valgt å tilsette rektor i åremålsstilling er rektor daglig leder for institusjonens faglige og administrative virksomhet i samsvar med de rammer og pålegg som styret for institusjonen fastsetter (jf. universitets- og høgskoleloven § 10-4). Han eller hun er sekretær for styret, og vedkommende skal sikre at styret får best mulige forutsetninger til å ivareta sin funksjon både som controller og strateg. Rektor og hans ledergruppe samt stab skal således samle relevant informasjon både fra virksomheten og fra omgivelsene, av driftsmessig og strategisk art, analysere et stadig større informasjonsmangfold og innstille overfor styret for gode styredrøftinger og beslutninger.

Rektor skal påse at styrets beslutninger blir gjennomført på en effektiv måte, og særlig bidra til måloppnåelse innenfor forskning og undervisning, samt sikre institusjonens samfunnsoppdrag. Videre skal rektor sikre en helhetlig og enhetlig organisasjon, forvalte merkevaren og representere virksomheten på ulike samfunnsarenaer. Under arbeidet med å realisere intensjonene for fusjonen skal rektor gjennom god innsikt i den nye organisasjonen treffe beslutninger med høy legitimitet i hele Nord universitet. For å ivareta disse arbeidsoppgavene trenger rektor støtte noe som innebærer etablering av et rektorat og/eller en ledergruppe.

Oppbyggingen av rektorat og ledergruppe påvirker og påvirkes av strukturen på nivå 2. Prosjektgruppen legger frem tre prinsipielt ulike forslag til organisering av rektoratet/ledergruppe. Modell en er et rektorat med prorektorer uten lederfunksjon, modell to er med prorektorer med lederfunksjon, og modell tre er uten prorektorer, men med dekaner som får ansvar for enkelte fellesoppgaver.

I en evalueringsrapport av den fusjonerte institusjonen Høyskolen i Oslo og Akershus (fusjonert i 2011, evaluert i 2014), fant man at prorektorrollen manglet en tydelig definisjon av sin funksjon og ansvarsområde:

Selve prorektorinstitusjonen er utydelig formulert og er ikke nevnt i høgskolens egen «Oversikt over ansvar og oppgaver, inkl. delegert ansvar». Spesielt ser dette ut til å ha skapt uklarheter mellom de to

styringslinjene. Prorektorene leder de sentrale utvalgene om utdanningsspørsmål, FoU-saker og internasjonalisering, men tyngden av det faktiske arbeidet utføres av de tilsvarende administrative avdelingene. Her kan det se ut til at det er behov for klargjøring av oppgave- og ansvarsfordeling. Prorektorrollen framstår i dag som «ledere uten noen å lede». Lekve et al., 2014: 93.

Hvis vi tar utgangspunkt i disse erfaringene fra HiOA kan man argumentere for at en gjennomgang av prorektorenes rolle og funksjon er på sin plass, også i Nord universitet. Hvordan prorektorenes rolle defineres vil både påvirke og påvirkes av organiseringen på nivå 2, i likhet med det øvrige rektoratet samt rektors ledergruppe. Nedenfor følger derfor tre konkrete forslag til organisering på nivå 1, hvor prorektorrollen har et særlig fokus.

5.1. Tre modeller for rektorat

Modell 1 innebærer at rektor knytter til seg prorektorer for sentrale funksjoner som forskning, undervisning, samarbeid med eksterne interessenter, samt internasjonalisering. Prorektorene vil kunne betjene både rektorat og dekanat med kunnskap innen sine respektive områder. I Nord universitet kunne en modell 1 i en overgangsperiode ta spesielle geografiske hensyn ved å opprettholde en eller flere prorektorstilling i de regionene som ikke bidrar med rektor.

Modell 2 innebærer at prorektorene er stabstillinger (for eksempel leder for forskningsadministrasjonen og/eller studieadministrasjonen). Disse prorektorene vil kunne ha et linjeansvar overfor resten av organisasjonen, noe som egentlig betyr at en velger en form for matriseorganisering hvor dekanene rapporterer til prorektorene, og ikke direkte til rektor på prorektorenes respektive områdene.

I begge disse modellene (1 og 2) knyttes prorektorene direkte opp mot rektor. Prorektorer uten fakultetstilknytning vil gi større nøytralitet/uavhengighet av resten av organisasjon, og uten spesiell tilknytning til et enkeltfakultet vil prorektor stå friere i sin argumentasjon knyttet henholdsvis til forskning og utdanning. Prorektorene vil altså ha sin identitet koblet til helheten, og ikke til enkeltfakultet. Det er også sannsynlig at rektor vil kunne ha disse i et tett team, og at de lett kan kommunisere med hverandre. Dette vil gi en sterk og tydelig overordnet ledelse, men faren er at ledelsen kobles fra fakultetene (produksjonsnivået).

Modell 3 innebærer at universitetet ikke har prorektorer, og strengt tatt ikke et rektorat. I denne modellen legges ulike fellesoppgaver til dekanene. Dette innebærer at en av dekanene for eksempel får hovedansvaret for institusjonens samlede forskningssatsning, og en annen dekan får ansvaret for institusjonens samlede studieportefølje. Dekanene vil i denne modellen bli sterkere knyttet til rektor, og til organisasjonen som helhet.

I denne modellen vil virksomheten unngå flere ledelsesnivå (om prorektorfunksjonen legges i linjen) og/eller det blir en mer direkte og sterkere kobling mellom rektor og dekannivået, og også mellom dekanene. Dette styrker relasjonen mellom de «produsentansvarlige» for både forskning og undervisning og rektor. Rektor kommer tettere på produksjonen, noe som kan anses viktig i den fasen Nord universitet nå er i med hensyn til oppbyggingen av universitetet og i arbeidet med å sikre universitetsstatusen. Dekanene kommer på samme måte tettere på rektor, og vil kunne bidra til å bygge en felles kultur på tvers av fakultetene. Det kan videre argumenteres for at en slik modell også bringer dekanene nærmere styret. Ved valget av en slik modell kan for eksempel en dekan med sete i Nord-Trøndelag få ansvaret for det regionale samarbeidet for hele institusjonen.

Vi skiller oss her fra rapporten fra administrativt organisering, i og med at vi foreslår en ekstra modell på dette nivået. Fusjonsplattformen mellom HiNT og UiN/HiNE sier også at man skal ha prorektorer. Vi velger likevel å beholde denne modellen i rapporten.

5.2. Rektors ledergruppe

Størrelsen på rektors ledergruppe vil styres av om en velger modell 1, 2 eller 3 for rektorat, og gi henholdsvis en mindre eller et større gruppe. Rektoratet i alle modellene presentert over inkluderer ikke direktører, men direktører vil kunne inngå i rektors ledergruppe. Universitetet skal ha enhetlig faglig ledelse, og det er derfor viktig at ikke rektors ledergruppe befolkes av direktører. Nå i omstillingsåret er det mange direktører, og doble administrative strukturer. Det er imidlertid bare to av direktørene som inngår i rektors ledergruppe nå i 2016. Hvordan dette blir fra 2017 vil prosjektgruppen for administrativ organisering legge frem forslag om.

Velger en modell 1 eller 2 vil Nord universitet få en ledergruppe bestående av rektor, prorektor for utdanning, prorektor for forskning og eventuelt en eller flere geografisk tilknyttet prorektorer, dekaner for alle fakultet (4-5), samt eventuelle direktører. Dersom man velger å ha mange prorektorer vil dette sannsynligvis svekke innflytelsen til dekanene, samtidig som det kan føre til frikobling av dekanene og dermed fakultetene. Det samme gjelder om en har mange direktører i ledergruppen. Frikobling av fakultetene kan gi et fragmentert universitet, og begrense en integrert utvikling av Nord universitet.

Velger en modell 3 får Nord universitet en ledergruppe bestående av rektor og dekaner for alle fakultet (4-5), samt eventuelle direktører. Dette gir en kompakt ledergruppe som kan styrke både den strategiske evnen og gjennomføringsevnen.

6. ORGANISERING AV FORSKNING OG UTDANNING (NIVÅ 2)

Prosjektgruppen har drøftet ulike universitetsstrukturer, både faktiske eksempler og mer idealiserte modeller. Et hovedskille på nivå to synes å gå mellom en tradisjonell disiplinbasert organisering på den ene siden, og en mer tematisk og ofte tverrfaglig organisering på den andre. Ved Nord universitet er det en fin blanding mellom disiplinlag og profesjonsutdanninger, og for oss kan være like relevant å se på skillet mellom profesjon og disiplin, som mellom disiplin og tverrfaglig organisering.

I fusjonsprosessen ved NORD har det vært reist spørsmål om vi burde kalle universitetets nivå 2 for «schools». For eksempel skriver HHN: Som en del av en mer fremtidsrettet organisering, ber vi prosjektgruppen vurdere om bruk av betegnelsen School kan gi en mer fokusert fremstilling av våre aktiviteter (H43). I den forbindelse med debatten rundt «schools» var det viktig for oss å ta rede på hva som er forskjellen på et fakultet og en school.

Organisering av faglige enheter i tematisk koblede «schools» har blitt valgt ved en rekke høyere utdanningsinstitusjoner i Europa og USA. ... «Schools» kan både være en erstatning for institutter, en erstatning for fakulteter, eller et supplement til allerede eksisterende strukturer. Ved noen læresteder har betegnelsen «school» vært brukt så lenge utdanningstilbudet har eksistert, mens andre steder har uttrykket erstattet andre begreper (for eksempel fakultet) uten at strukturen har endret seg vesentlig. Man kan derfor argumentere at Schools-begrepet er noe som både defineres og brukes ulikt i ulike land og institusjoner. Lekve et al., 2014: 45-46.

Av sitatet fra NIFU-rapporten følger det at enheter med «school»-navn ikke kan defineres entydig. Begrepet benyttes forskjellig i ulike institusjoner, men enkelte steder kan det se ut til at «en school» er en mer autonom enhet enn et fakultet. Dette er imidlertid ikke entydig. Vi velger således å holde oss til det tradisjonelle navnet på en nivå to enhetene i et universitet, nemlig fakultet. Likevel mener vi at Handelshøgskolen i femfakultetsmodellen kan fortsette med sitt «skolenavn» om de ønsker det. Dette er godt begrunnet i Handelshøgskolen som merkevare.

Erfaringer fra fusjoner i andre utdanningsinstitusjoner fremhever disse momentene som spesielt relevante: a) størrelse på modell/antall nivå 2-enheter (stor versus liten), og b) tverrfaglig versus disiplinbasert organisering. Dette er ikke ulikt de vurderinger som ble gjort i forbindelse med NTNU sin fusjon og deres fakultetsinndeling, samt NIFU-rapporten de bestilte (NTNU, 2015; Elken et al., 2015). Vi ser at dette er de to viktigste variablene også hos oss, og dette ble spesielt tydelig i form av innspillene vi har fått gjennom våre medvirkningsrunder.

I tillegg til disse variablene fremstår *endring og kontinuitet* som viktig. Her går bekymringen på at for store endringer i strukturer man synes fungerer kan være ødeleggende, eller på motsatt side av skalaen; at fravær av endring i dårlige struktur kan stå i veien for synergieffekter og positive sider ved fusjonen. Store omveltninger og endringer i strukturen kan også kreve ekstra organisatorisk arbeid, usikkerhet og mye lederoppmerksomhet (NTNU 2015).

6.1. Valg av modeller

I diskusjonsnotatet foreslo vi fire ulike modeller (1-4) for faglig organisering. Egentlig foreslo vi fem i og med at modell 4 hadde en modifisert variant (4B) med fem fakulteter og to avdelinger. Blant annet har de innspillene som er kom etter at diskusjonsnotatet ble lagt ut for kommentarer gjort at vi reduserte antall modeller til tre. Modell 1 inneholdt to fakultet⁵, mens modell 2 inneholdt tre fakultet⁶. Disse modellene forkastet vi.

I utgangspunktet ble modell 3 og 4, og en ny variant av modell 4B fra diskusjonsnotatet med videre. I styremøtet 24. juni 2016 ble disse tre modellene presentert. Universitetsstyret vedtok å anse den modifiserte modellen (4B) for uaktuell, siden de oppfattet modellen å være i strid med fusjonsplattformen. I det følgende presenterer vi således to modeller for organisering av nivå to. Dette er modell 3 og 4 fra diskusjonsnotatet.

Modellene vi nå sitter igjen med er valgt som følge av workshops, innspill til diskusjonsnotatet, styrets vedtak og en vurdering av kompetansen i Nord universitet som helhet. Prosjektgruppen har analysert modellene i lys av teori og erfaringer fra andre fusjoner. I tillegg har vi sett på kompetansen i hele institusjonen og i de enkelte fakultetene, både gamle og nye fakultet. Innspillene fra de ansatte viste at noen modeller pekte seg ut som populære, mens andre var mindre populære. Det er imidlertid viktig å peke på at vi metodisk sett fokuserte på argumentasjonen i disse innspillene, til fordel for en kvantitativ opptelling av valgt modell i de ulike innspillene. Ved første

⁵ Fakultet 1 ville være en sammenslåing av dagens FBA og HHB, i tillegg til miljøer innenfor økonomi, anvendt teknologi, geografi og grønn sektor på NSN og fagmiljøet innenfor klima, miljø og ressursforvaltning i FSV. Fakultet 2 ville omfatte stor deler av FSV, PHS, Avd LÆR, Avd HEL og trafikklærerutdanningen.

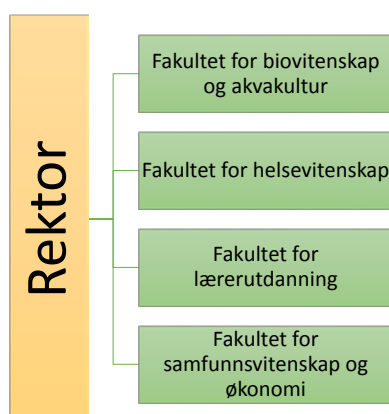
⁶ Fakultet 1 ville omfatte de eksisterende miljøene innenfor blå og grønne fag, samt miljøene for anvendt teknologi i Nord universitet. Fakultet 2 ville omfatte dagens FSV, HHB, Avd HEL, helsedelen av PHS og økonomi- og ledelsesfagene samt trafikklærerutdanningen ved Avd NSN. Fakultet 3 ville omfatte alle lærerutdanningene samt idrett- og kulturfag ved dagens PHS og Avd LÆR.

medvirkningsrunde oppfordret vi til en fri og åpen innfallsvinkel til modellvalg. Den andre medvirkningsrunde var den nødvendige avgrensningen for å «luke ut» modellene som fikk hardest motbør. Argumentasjonen i innspillene mot modell 1 og 2 går i hovedsak på størrelse av enhetene på nivå 2, og på forskjellen mellom dem. Vi vil fremheve at svært få av innspillene argumenterer imot modeller. De fleste innspillene argumenterer for en eller flere av modellene i diskusjonsnotatet.

Dersom fakulteter blir veldig store⁷ vil dette kreve et autonomt tredjenivå. Slike autonome enheter kan føre til (a) silotenkning internt i fakultetene, (b) binde opp forskningskompetanse i ledelsesfunksjoner (c) føre til unødige hierarkier, og (d) til lite faglig fellesskap i fakultetene som helhet. I tillegg kan det være vanskelig å ha oversikt over store enheter. For mer detaljert argumentasjon vedrørende utfordringene innad i fakultetene se del 7 om nivå 3.

6.2. Firefakultetsmodell

Denne modellen, som er modell tre fra diskusjonsnotatet, har som navnet tilsier fire fakultet: Fakultet for biovitenskap og akvakultur (nytt FBA), Fakultet for helsevitenskap (FHV), Fakultet for lærerutdanning (FLU) og Fakultet for samfunnsvitenskap og økonomi (FSØ).



Figur 2 Visualisering firefakultetsmodell

I det nye Fakultet for biovitenskap og akvakultur vil det totalt være 79 ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger. Dette inkluderer midlertidige og faste ansatte i små stillingsbrøker fra det nåværende FBA og «naturdelen» av NSN. Av disse vil 44 være i hovedstilling; blant annet 9 professorer, 17 førsteamanuensiser, 1 forsker og en dosent, samt 6 førstelektorer. Dette gir en førstestillingskompetanse på 82 % og en professortetthet på 20 %. Fakultetet vil være vertskap for ph.d. i akvatisk biovitenskap, og doktorgradsprogrammet kan potensielt styrkes med fem nye førsteamanuensiser om alle kompetente ansatte aktiveres i programmet. Det er ikke nødvendigvis slik at alle utdanningene lar seg kalt plasser i den strukturen en velger. Eksempelvis uttaler det veterinærfaglige miljøet at de passer inn i Fakultet for akvakultur og biovitenskap, men at de også kunne plasseres i et helsevitenskapelig fakultet. Uansett ønsker miljøet at NORD bidrar til å profilere veterinærfaglige programmene som både biologiske og medisinske fag (H22). Farmasimiljøet uttaler noe av det samme, men de konkluderer med at de tilhører bør tilhøre helsefag.

⁷ Som enkelte av fakultetene i modell 1 og 2 fra diskusjonsnotatet.

Farmasiutdanningen kan teoretisk sett ha tilhørighet under ulike fakultet. Vi utdanner farmasøyer (som er autorisert helsepersonell) og dermed har vi en naturlig tilhørighet sammen med de andre helsefagene. (...) Forskningsmessig er vi delt mellom helsevitenskap og naturvitenskap og det er flere av førsteamanuensene på farmasiutdanningen som har sine forskningsområder mer mot naturvitenskap (eller biovitenskap) (H39).

I Fakultet for samfunnsvitenskap og økonomi vil det totalt være 306 ansatte inklusiv midlertidig ansatte og fast ansatte i små stillingsbrøker. Fakultetet er en fusjon mellom hele dagens FSV og HHN, samt store deler av Avd NSN. Fakultetet vil ha 191 ansatte i hovedstilling; blant annet 34 professorer, 64 førsteamanuensiser, 1 forsker, 9 dosent og 13 førstelektorer. Dette gir en førstestillingskompetanse på 63 % og en professortetthet på 18 %. Fakultetet vil være vertskap for to doktorgradsprogram, ph.d. i bedriftsøkonomi og ph.d. i sosiologi. Ph.d. i sosiologi kan potensielt styrkes med 2 professorer og 11 nye førsteamanuensiser, mens ph.d. i bedriftsøkonomi, potensielt kan styrkes med 1 professorer og 7 nye førsteamanuensiser om alle kompetente ansatte kan aktiveres i programmet.

I Fakultet for lærerutdanning vil det totalt være 287 ansatte inklusiv midlertidig ansatte og fastansatte i små stillingsbrøker. Fakultetet er en fusjon mellom hele dagens Avd LÆR, Senter for praktisk kunnskap samt «lærerutdanningsdelen» av PHS. Fakultetet vil ha 233 ansatte i hovedstilling; blant annet 27 professorer, 47 førsteamanuensiser, 10 dosent og 28 førstelektorer. Dette gir en førstestillingskompetanse på 46 % og en professortetthet på 9 %. Fakultet for lærerutdanning vil være vertskap for ph.d. i profesjonspraksis, og doktorgradsprogrammet kan potensielt styrkes med 7 nye professorer og 13 nye førsteamanuensiser om alle kompetente ansatte kan aktiveres i programmet. Avdeling for lærerutdanning er opptatt av et eget lærerutdanningsfakultet, og de uttaler følgende: «Det er viktig å synliggjøre lærerutdanninga gjennom å være et eget fakultet for å få en tydelig faglig posisjon både som en sentral del av universitetet og overfor vårt marked av potensielle studenter. Det samme argumentet gjeler også rekruttering av kompetanse/fagpersoner» (H37).

Når det gjelder splittingen av dagens PHS har vi identifisert både fordeler og ulemper. En åpenbar ulempe er det delte doktorgradsprogrammet i profesjonspraksis. Programmet hører til ved Senter for praktisk kunnskap, og er en felles overbygning for både helsefag og lærerutdanning. Dette kan imidlertid løses gjennom forskjellige former for avtaler (se under). En splittelse kan på sikt åpne dørene til å utvikle en egen helsefaglig doktorgrad etter 2019. Det er faktisk slik at om en samler helsefagene vil en allerede i dag ha kompetanse til å starte utviklingen av en ny doktorgrad (se tabell 6 og 7). En splitting av PHS er en forutsetning for å opprette et lærerutdanningsfakultet som fusjonsplattformen mellom UiN/HiNE og HiNT er tydelig på at den fusjonerte institusjonen bør gjøre. Noen av høringsinnspill har uttrykt uenig i denne tolkning av ordlyden i den nevnte fusjonsplattformen (H 42, 30). Styret vedtok imidlertid å kutte den fakultetsmodellen med PHS samlet til fordel for et lærerutdanningsfakultet. Prosjektgruppen forholder seg til dette vedtaket.

I Fakultet for helsevitenskap vil det totalt være 176 ansatte inklusiv midlertidig ansatte og fast ansatte i små stillingsbrøker. Fakultetet er en fusjon mellom hele dagens Avd for HEL og «helsedelen» av PHS. Fakultetet vil ha 129 ansatte i hovedstilling; blant annet 7 professorer, 27 førsteamanuensiser, 1 dosent og 19 førstelektorer. Dette gir en førstestillingskompetanse på 45 % og en professortetthet på 5,8 %. I følge sykepleierutdanningen på Levanger kan et eget helsefaglig fakultet styrke faget utad: «Et helsefaglig fakultet vil styrke helsefagene og gjøre disse mer synlig som fagområde og utviklingsaktør» (H38).

Fakultetet vil i utgangspunktet ikke være vertskap for et doktorgradsprogram, men her kan det på sikt bygges opp et doktorgradsprogram i for eksempel helsevitenskap. Doktorgradsprogrammet i

profesjonspraksis foreslås lagt til Fakultet for lærerutdanning, men doktorgradsprogrammet kan i mange år fremover deles med Fakultet for helsevitenskap.

Doktorgradsgruppen ble stilt spørsmålet: *Kan flere fakultet dele et ph.d.-program?* De mener at en i prinsippet kan ha et fakultet som ikke er vertskap for en doktorgradsutdanning. De fremhevet at det allerede finnes eksempler dette ved andre universiteter, f.eks. ved Universitetet i Stavanger. Der er doktorgradsprogrammet i risikostyring og samfunnssikkerhet delt mellom Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Å dele en doktorgrad kan by på organisatoriske utfordringer, særlig knyttet til beslutningsstrukturen, men dette finnes det løsninger på.

Når det gjelder FHV og FLU kan det for eksempel opprettes et felles doktorgradsutvalg på tvers av fakultetene, med medlemmer tilhørende begge fakultetene. Det bør inngås en avtale mellom fakultetene om hvilken dekan som har beslutningsfullmakt, og hvem som utsteder dokumenter i tilknytning til programmet. Det er mulig å la leder av doktorgradsutvalget komme fra FHV, mens dekanen, som har beslutningsfullmakt, kommer fra FLU eller omvendt. Et annet alternativ er at en lar FLU være vertsfakultet, der administrativ behandling og formell beslutning skjer, mens FHV involveres i faglige spørsmål, eller omvendt. Uansett løsning, bør stipendiatstillinger knyttes til enten FLU eller FHV. Dette for å styrke begge fagmiljøene. Ansatte i begge fakultetene bør benyttes som veiledere og som utviklere av doktorgradskurs. Hensikten bør være at de ansatte ved FHV (eller omvendt på FLU) på sikt kan settes i stand til å utvikle en femte doktorgrad.

Tabell 6 Førstekompetanse firefakultetsmodellen⁸

Fakultet/ Avdelinger i 2016	Fast stilling 50-100 % Antall	Professor Antall	1.amanuensis Antall	Professor Prosent	Forskerkompetanse Prosent	Dosent Antall	1.lektor Antall	1.kompetanse Prosent
Nytt FBA	44	9	20	20,4 %	66 %	1	6	82 %
FHV	129	7	27	5,8 %	28 %	1	19	45 %
FLU	233	27	47	8,9 %	29 %	10	28	46 %
FSØ	191	34	65	17,8 %	50,3 %	9	13	62,8 %
Totalt	597	77	159	13,3 %	40 %	21	66	55 %

Dette forslaget til fakultetsstruktur bryter ned gamle strukturer fra de tre fusjonerte institusjonene. Dette skifte kan bidra til kreativitet, nytenkning og samlet løft for ny kultur: «En slik endring er ikke for radikal til at det blir for kostbart å gjennomføre eller for konservativ til at «den muligheten til å tenke nytt» kastes bort» (H32). I tillegg til denne grupperingen har andre innspill argumentert for gode erfaringer med et sammenslått fakultet tilhørende samfunnsvitenskapelige og økonomiske fag; eksempelvis fagmiljøet ved NSN/Steinkjer: «Vi har gode erfaringer med å holde samfunnsvitenskapelige og økonomiske fag samlet» (H29). Dette er heller ikke en unormal organisering ved institusjoner i andre land. Det bør likevel nevnes at man i norsk høyere utdanning gjerne organiserer økonomirettede utdannelser i handelshøyskoler, og lignende autonome enheter, og at man tradisjonelt har gjort dette også i Bodø. Dette handler derfor også om hvorvidt man ønsker å konservere den merkevaren Handelshøyskolen er, som en rekke innspill i høringsrunden har vært inne på.

Organisasjon- og ledelsesmiljøet ved FSV stiller seg også i utgangspunktet positiv til en slik sammenslåing som denne modellen foreslår, men påpeker at miljøene ved dagens FSV som jobber opp imot sosialt arbeid og barnevern (som er en stor del av sosiologimiljøet) ikke nødvendigvis kan

⁸ Tallene er usikre siden det bør diskuteres nærmere hvem som skal overføres hvor.

dra nytte av en slik sammenslåing (H3). Sosialfagmiljøet ved FSV er opptatt av at de har en sterk samfunnsvitenskapelig forankring, og de ønsker å følge resten av samfunnsvitenskapelige miljøet ved nåværende FSV (H11). På dette området er imidlertid vanskelig å se synergieffekten på samme måte som det kan gjøre det ved å samle ledelsesmiljøene. Modellen kan altså skape synergieffekter for ledelsesmiljøene ved NORD såfremt det ikke opprettes institutt som opprettholder de gamle fakultetsstrukturene. Slike forhold på tredjenivået vil bli diskutert på et høyere detaljnivå lengre ute i rapporten. I dagens NORD er dessuten kulturene ved HHB og FSV svært forskjellige, og det kommer til å ta tid å smelte disse sammen.

Generelt sett er det positivt at tre av de fire fakultetene blir omlag like store i en slik modell selv om FHV blir noe mindre enn FSØ og FLU. FBA blir mye mindre enn de andre tre fakultetene. Ulik størrelse på både fakulteter og institutter ble en utfordring for HiOA etter deres fusjon i 2011. Dette handler om «... skeivfordeling, spesielt med hensyn til styringsorganer» (Lekve et al., 2014: 48). Dette anses derfor som et gjennomgående ideal for alle modeller i NIFU-rapporten – nemlig at balanse i størrelse og omfang mellom enhetene (spesielt på nivå 2 og 3) er et mål.

6.3. Femfakultetsmodell

Denne modellen, som er modell fire i diskusjonsnotatet, inneholder som navnet tilsier fem fakultet: Fakultet for biovitenskap og akvakultur, Fakultet for helsevitenskap, Fakultet for lærerutdanning, Fakultet for samfunnsvitenskap og Handelshøgskolen. Denne modellen er lik firefakultetsmodellen ved at de har tre like fakultet; Fakultet for lærerutdanning, Fakultet for helsevitenskap og Fakultet for biovitenskap og akvakultur. Disse tre fakultetene er beskrevet under punkt 6.3. Forskjellen mellom firefakultets- og femfakultetsmodellen beror på at det etableres et nytt FSV og et nytt HHN.



Figur 3 Visualisering femfakultetsmodellen

I den nye Handelshøgskolen vil det totalt være 152 ansatte inklusiv midlertidige og faste ansatte i små stillingsbrøker. Fakultetet er en fusjon mellom hele dagens HHN, og deler av Avd NSN. Det vil si «næringsdelen» og Spill/IKT-miljøet. Prosjektgruppen er imidlertid svært usikker på om spill/IKT-miljøet skal flyttes hit.

Forslaget om fem fakultet er på mange måter et trygt forslag og et eget fakultet med benevnelsen «fakultet for samfunn, sikkerhet og teknologi» kan gi en god ramme rundt et samlet teknologimiljø. Også her vil jeg i så fall foreslå at man oppretter et «Institutt for anvendt teknologi» og fagmiljøene fra

Bodø, Mo i Rana og Steinkjer samles der under en instituttleder og tre studieledere – en i Bodø, en på Mo og en på Steinkjer (H4)

I dette innspillet ligger det implisitt at samfunnssikkerhet og anvendt teknologi kan samles i et fakultet, men hvilket? Det finnes imidlertid allerede et IKT-miljø på Mo i Rana som er inkludert i HHN, og det kan være nyttig å samle IKT-miljøene selv om de er svært forskjellige. Vi har imidlertid fått innspill på det ikke nødvendigvis er hensiktsmessig å samle miljøene:

... ser man på muligheten for å samle teknologimiljøene i et fakultet eller Institutt. Det er interessant, men det ble av enkelte aktører (...) uttrykt en viss skepsis til å samle miljøene i et felles institutt. Dette blant annet ut fra størrelse, geografiske avstander og faglig spredning (H45).

I denne rapporten foreslår vi likevel å samle miljøene i det nye HHN grunnet synergieffekter mellom disse miljøene. Fakultetet vil da få 78 ansatte i hovedstilling; blant annet 15 professorer, 26 førsteamanuensiser, 1 forsker, 1 dosent og 7 førstelektorer. Dette gir en førstestillingskompetanse på 63 % og en professortetthet på 19 %. Fakultetet vil være vertskap for ph.d. i bedriftsøkonomi, og doktorgradsprogrammet kan potensielt styrkes med 1 professor og 5 nye førsteamanuensiser om alle kompetente ansatte kan aktiveres i programmet.

I Fakultet for samfunnsvitenskap vil det totalt være 154 ansatte inklusiv midlertidige og faste ansatte i små stillingsbrøker. Fakultetet er en fusjon mellom hele dagens FSV, men fakultetet styrkes med «samfunnsdelen» og trafikkklærerutdanningen ved Avd NSN. Inkludert i samfunnsdelen ligger geografimiljøet. Det er allerede opprettet kontakt mellom FSV og geografimiljøet, og det er utviklet en fordypning i geografi i forbindelse med master i samfunnsvitenskap. Ved dagens FSV finnes det et sterkt historiemiljø, og de uttaler følgende:

Samfunnsvitenskapene ved Nord universitet, inkludert historiefaget har tradisjonelt utgjort eit samla universitetsmiljø ved Nord universitet. Det har ført til ein sterk akademisk tradisjon – både når det gjeld utviklinga av studie, men også når det gjeld oppbygginga av fagkompetanse i tråd med dei krav som blir stilt til slike i dagens academia. Miljøet har vore ein viktig nasjonal aktør innafor akademisk forskning og formidling. Dette blir det viktig å vidareutvikle i tida som kjem. Nord universitet må både vidareutvikle denne sida ved verksomheita si, og slik styrke samfunnskontrakten institusjonen har overfor nasjonale og internasjonale forskingsmiljø. Det same gjeld pliktene ein har overfor det nasjonale utdanningssystemet (H17).

Trafikkklærerutdanningen har diskutert hvilken organisering som vil være mest hensiktsmessig for dem. De kan etter egen vurdering både knyttes til et faglig fellesskap med sosialøkonomene og forskerne innenfor samfunnssikkerhet ved nåværende HHN, og med Samfunnsforskerne ved FSV. Trafikkklærerutdanningen har landet på at det blir mest riktig for dem å bli en del av FSV, da de fortrinnsvis ønsker å bli profilert som en samfunnsvitenskapelig aktør. Dette fremkommer av deres uttalelse:

Trafikkklærerutdanningen er en viktig aktør i trafikksikkerhetsarbeidet i Norge med et voksende fagmiljø og et foreløpig lite, men gryende og spennende forskningsmiljø. For å lykkes med forskning på fagfeltet har vi et sterkt ønske om å bli samorganisert med andre fagmiljø i Nord universitet som understøtter våre utviklingsmuligheter (...) Det er fra vår side ønskelig med en samfunnsfaglig profil som i større grad speiler koplingen mellom transport, sikkerhet og samfunn. Dette vil gi større og mer spennende muligheter for faglig utvikling og forskning, enn dersom vi plasseres i et lærerutdanningsfakultet (H31).

Prosjektgruppen ser at begge fakultetene er en mulig løsning for trafikkklærerutdanningen, men vi har valgt å legge utdanningens ønske til grunn. Fakultetet vil få 113 ansatte i hovedstilling; blant annet 19

professorer, 38 førsteamanuensiser, 8 dosent og 6 førstelektorer. Dette gir en førstestillingskompetanse på 63 % og en professortetthet på 24 %. Fakultetet vil være vertskap for ph.d. i sosiologi, og doktorgradsprogrammet kan potensielt styrkes med 2 professorer og 13 nye førsteamanuensiser om alle kompetente ansatte kan aktiveres i programmet.

Tabell 7 Førstekompetanse femfakultetsmodellen⁹

Fakultet/ Avdelinger i 2016	Fast stilling 50-100 % Antall	Professor Antall	1.amanuensis Antall	Professor Prosent	Forskerkompetanse Prosent	Dosent Antall	1.lektor Antall	1.kompetanse Prosent
Nytt FBA	44	9	20	20,4 %	66 %	1	6	82 %
FHV	129	7	27	5,8 %	28 %	1	19	45 %
FLU	233	27	47	8,9 %	29 %	10	28	46 %
Nytt HHN	78	15	26	19 %	50 %	1	7	63 %
Nytt FSV	113	19	38	24 %	50 %	8	6	63 %
Totalt	597	77	159	13,3 %	40 %	21	66	55 %

I motsetning til den forrige modellen med fire fakultet, vil denne modellen skape mindre endringer i den eksisterende organisasjonen. To av dagens enheter deles (PHS og NSN), og Handelshøgskolen beholdes som viktig merkevare. På lik linje med den forrige modellen vil vi også her se både fordeler og ulemper ved å dele PHS. Vi får to tydelige fakultet for henholdsvis helse- og utdanningsfaglige miljø, som skaper en klar profil på hvert fakultet. Dette vil igjen gjøre disse miljøene mer synlige som utviklingsaktører.

En mulig motforestilling mot en slik modell er at få endringer også kan hindre nyskapning og muligheter til å tenke nytt, som vi var inne på tidligere. Denne modellen må kunne sies å orientere seg mot disiplinorganisering, heller enn tverrfaglighet. Likevel vil modellen styrke samarbeidet mellom profesjonsfag og disiplin fag. Alle fakultet vi ha ansatte som arbeider med både profesjons- og disiplin fag. Denne modellen vil i tillegg kreve fem fakultetsadministrasjoner, mens den forrige modellen bare krever fire. Samtidig vil de fem fakultetene være mindre enn de fire fakultetene, og det vil redusere behovet for institutt, som vi kommer nærmere tilbake til i neste del.

7. ORGANISERING AV FAKULTETENE (NIVÅ 3)

Nivå tre forstår vi som inndelingen av et fakultet. Denne inndelingen kan gjøres på ulike måter, men her skal vi foreslå tre forskjellige måter å gjøre dette på. Fusjonsplattformen mellom UiN/HiNE og HiNT sier at faglig organisering skal **tilstreb**es å være lik. Dette oppfatter vi som en åpning for at fakultetene kan ha forskjellige former for organisering dersom det er gode argumenter for det. Spenninger mellom standardisering og lokalt tilpassede løsninger har eksempelvis blitt dratt frem som en hovedutfordringen i den fusjonsliknede prosessen som kom i kjølevannet av NAV-reformen (Fossestøl et al. 2014).

Under fakultet kan en dele den faglige aktiviteten inn i institutter, seksjoner, sentre, forskergrupper, studielederområder, programområder mv. En hensiktsmessig organisering på nivå tre vil blant annet avhenge av størrelsen på fakultetet og størrelsen på underliggende enheter. Faglige sentre bør plasseres, som i dagens struktur, i de fakulteter de faglig hører hjemme. Geografi skal ifølge

⁹ Tallene er usikre siden det bør diskuteres nærmere hvem som skal overføres hvor.

fusjonsplattformen mellom UiN/HiNE og HiNT ikke tas hensyn til, men er meldt inn av de ansatte som et moment av betydning for organiseringen av underliggende strukturer i fakultetene.

Prosjektgruppen anbefaler å vente med dette nivået til etter at fakultetsstrukturen er vedtatt. Dette er i tråd med flere av høringsuttalelsene, eksempelvis: «Videre vil det være umulig å ha klare meninger om behovet for og ønsket av å kunne formalisere organisering av institutter, forskningsgrupper, fagseksjoner, og lignende enheter, innad på fakultetene før fakultetsstrukturen er lagt» (H43). Dette skyldes kompleksiteten av virksomheten, og at man først ser de gode løsningene på nivå 3 etter at den nye fakultetsstrukturen er tilstrekkelig analysert. Det vil i tillegg være naturlig at de nye dekanene kan påvirke organiseringen av det fakultetet de skal lede. Dette er også relatert til vårt poeng lengre opp i teksten om å eventuelt åpne for ulik organisering av fakultetene om det er gode argumenter for dette. Vårt syn er at man ikke ser disse argumentene før den øvrige strukturen er etablert. Dette kan i tillegg sikre interne prosesser i fakultetene, og dermed også medvirkning fra de ansatte.

Vernepleierutdanningen argumenterte eksempelvis for en av de modellene som ikke ble med videre i rapporten. I denne modellen var PHS, Avd HEL, Avd LÆR og FSV samlet. I den forbindelse argumenterte de for at de ansatte kan velge institutt tilknytning etter at nivå to er bestemt. Det er mulig å se for seg at enkelte fag, som kan tenkes plassert i ulike fakultet, kan velge tilknytting etter at fakultetsinndelingen er besluttet.

Det foreslås at et enkelte fag selv kan argumentere for egen institutt tilknytning, etter at modell på nivå to er fastsatt. Eksempelvis at vernepleie kan argumentere for egen tilknytning til institutt for samfunnsvitenskap eller helse (H10).

I forrige dekanperiode ved gamle UiN var det fakultetsstyrer. Fakultetsstyrene hadde en tredelt oppgave. Styrene hadde ansvaret for budsjett, strategi og intern organisering. Slike styrer kan være til hjelp i forbindelse med intern organisering av et fakultet. Fakultetsstyrene bidro til at fakultetsledelsene skriftliggjorde og begrunnet viktige strategiske beslutninger for fakultetet, og dermed også for universitetet. Et fakultetsstyre gir de ansatte ved et fakultet en stemme i forbindelse med viktige beslutninger, og utgjør således en medbestemmelsesarena. Fakultet som går på tvers av geografi kan ha god nytte av slike styrer. Fakultetsstyrer kan i tillegg gi et eksternt blick på fakultetene, og kan være et bindeledd til det lokale nærings og samfunnsliv. I oppbyggingen av NORD trenger organisasjonen støtte og kontakt med eksterne aktører, og særlig i Trøndelag er det behov for å synliggjøre universitetet som en utdanningsaktør ved siden av NTNU. Fire eller fem fakultetstyrer kan hjelpe til i så måte.

7.1. Modell en – Institutt

Dette er den mest vanlige modellen blant universitetene i Norge. I en instituttstruktur har instituttleder et helhetlig ansvar for både forskning og utdanning, herunder helhetlig faglig utvikling, samordning og tilrettelegging for samhandling. Instituttleder har i tillegg budsjett og personalansvar. Instituttleder kan, i samråd med dekanatet, delegere oppgaver til ledere på et fjerde nivå om vedkommende ønsker det. Dette kan innebære at instituttene blir forskjellige med utgangspunkt i instituttleder og dekanatets beslutninger.

Instituttleder kan være tilsatt, eller valgt av kollegiet. Om en følger styringsmodellen til NORD med tilsatt rektor og dekaner er det trolig at også instituttlederne tilsettes. En leder med ansvar for både forskning og undervisning bør, på samme måte som dekan, ha forskerkompetanse. For at det skal være hensiktsmessig med institutter må disse være relativt store. I arbeidsnotatet fra NIFU (Vabø et

al., 2014) reises spørsmålet om kritisk minstestørrelse på universitetsinstitutter. I notatet fremgår det at en absolutt minstestørrelse er cirka 20 faglig ansatte. Notatet peker imidlertid på at utviklingen i sektoren bidrar til at tredjenivået i universitetene blir større og større. Dersom Nord universitet skal innføre institutt bør enheter kanskje være så store som 50 – 70 ansatte for at de skal ha utviklingskraft, være faglig robuste og ha tilstrekkelig evne til å balansere sine budsjetter.

I denne modellen vil NORD trolig få et fjerdenivå hvor dekanatet og instituttleder kan bestemme om en ønsker studieledere hvor lederen har ansvar og beslutningsmyndighet innenfor eget studieprogram/programområde. Ledelsen kan likeledes opprette forskergrupper hvor forskningsgruppeleder har ansvar og beslutningsmyndighet innenfor sitt forskningsområde om ønskelig (se matrisemodell). Det fjerde nivået kan imidlertid bestå av seksjoner som ledes av seksjonsledere som har et helhetlig ansvar for både forskning og utdanning innenfor ett gitt fagområde. Det er imidlertid et problem at fire ledernivå betyr hierarkisering, og kan gi stort sprang fra dekan til enkeltansatte, og fra rektor til for eksempel forskningsgruppeleder.

En fordel med en instituttorganisering er at man får tydeliggjort ansvar, myndighet og fullmakter på tredjenivået. Institutter er gjerne mer autonome enn eksempelvis forskningsgrupper. Autonomi kan på sin side i like stor grad være en utfordring siden det kan føre til såkalt «silotenkning». Etter fusjonen mellom Høyskolen i Oslo og Høyskolen i Akershus valgte man nettopp en instituttmodell, og i en evaluering tre år senere er det flere ansatte som melder om nettopp «silotenkning» mellom fakultet, men også mellom instituttene (Lekve et al., 2014). På våre innspillsrunder har vi også fått inn advarsler mot silotenkning, og at dette må unngås for å sikre «flyt» og synergieffekter som følge av fusjonen. Med andre ord utviser vi en viss skepsis til hvordan en slik «silotenkning» kan hemme samhandling på tvers av institutt.

Videre gir institutter ledelse med ansvar for både forskning og utdanning, hvor arbeidstaker har en tydelig instituttleder å forholde seg til. Dette vil gi en tydeligere struktur utad, hvor egne institutter kan markedsføre sine studier, forskning og formidling gjennom et felles navn og enhet. Den største ulempen med institutter ligger etter vår mening også i ledelsesstrukturen. Svært mange ansatte med forskerkompetanse blir sittende i lederstillinger som binder opp deres forskning- og veiledningstid i lederoppgaver. Dette er spesielt uheldig i en tid hvor kompetansen ligger noe under det ønskede nivået for et universitet, som man kan lese av tallene tidligere i rapporten. Her vil spesielt de fakulteter med lavere forskerkompetanse bli lidende, og dette kan øke skjevheten mellom de fakultetene med høyere grad av forskerkompetanse. Eksempelvis vil man ved NORD uansett hvordan fakultetene organiseres få noen fakultet med høy prosentandel forskerkompetanse per ansatt, mens andre vil ligge betydelig lavere.

En annen tydelig ulempe går på hvordan man logisk skal organisere et institutt i forhold til de eksisterende fagmiljøene. Her vil noen fagmiljø bli veldig store, mens andre vil bli veldig små. De små fagmiljøene vil ikke bli store nok til å danne egne institutter, og vil i så måte måtte innordnes sammen med et annet, større fagmiljø. I tillegg ser vi det som problematisk at man også her bør sikre «nærledelse» for de ansatte, og således vil instituttmodellen etter all sannsynlighet kreve et fjerde organisatorisk nivå, noe som kan gjøre modellen unødvendig byråkratiserende.

7.2. Modell to - Forskningsgrupper

Denne modellen likner på instituttmodellen, men her settes forskningen først, og enhetene minner om enhetene i et forskningsinstitutt. I denne modellen har forskningsgruppelederne et helhetlig ansvar for både forskning og utdanning, herunder helhetlig faglig utvikling, samordning og tilrettelegging for samhandling. Forskningsgruppeleder har i tillegg budsjett og personalansvar.

Forskningsgruppelederne kan, i samråd med dekanatet, delegere oppgaver til ledere på et fjerdenivå om vedkommende ønsker det. For eksempel ved at enkeltpersoner eller team i forskningsgruppene for ansvar for studieprogram/utdanningsområder.

Forskningsgruppelederne kan være tilsatt, utpekt av dekan eller valgt av kollegiet. I denne modellen er det mest hensiktsmessig at dekan eller kollegiet oppnevner/velger forskningsgruppelederne. Dette med bakgrunn i at forskningsgruppene på nåværende tidspunkt ikke lar seg klart definere. Det sier seg selv at en forskningsgruppeleder må ha forskningskompetanse.

Forskningsgrupper har blitt mer og mer vanlig i universitetssektoren, spesielt på grunn av at fusjoner har ført til store, og til dels uoversiktlige institutter. I tillegg har forskning til større grad blitt kjernevirksomheten ved norske universiteter. I kjølevannet av dette har det oppstått et behov for å organisere den faglige virksomheten i mindre underenheter. Ifølge spørreundersøkelser ser forskergrupper også ut til å ha god effekt på både økt og høyere kvalitet på forskningen (Kyvik et al., 2015).

I dagens NORD er FBA organisert med forskergrupper som det tredje organisatoriske nivået, mens de fleste andre fakultet og avdelinger har forskningsgrupper som en tilleggsenhet. En av fordelene med forskningsgrupper er, som nevnt, at man får et gjennomgående fokus på forskning. Dette kan ha en rekke positive effekter, og da spesielt i form av kompetanseheving innad i organisasjonen. Forskningsgrupper er også en god arena for sosialisering i en arbeidsform som fremmer både internasjonalisering og deltagelse i nasjonale forskningsprogram. Forskningsgruppene har gjerne et felles sosialt miljø i form av turer, seminarer og lignende. Sammen kan disse fordelene styre forskning mot et felles mål, og det ligger godt til rette for konkret samarbeid i forskningsprosessen i en slik organisering.

Overfokusering på forskning kan i verste fall svekke fokuset på utdanningene, og medføre uklar leveranse til studentene og det medfølgende samfunnsoppdraget. Dette kan være særlig utfordrende i profesjonsutdanningene, hvor drift av utdanning er en kjernevirksomhet. Her kan uklart ansvar og myndighet bli problematisk. Dette er også en potensielt ekskluderende modell for både de uten forskningskompetanse samt de som ikke gjenkjenner sitt forskningsfelt i en av de etablerte forskningsgruppene. En slik samkjøring av forskning kan derfor hemme unike eller smale forskningsfelt.

7.3. Modell tre – Matrise

I denne modellen har ikke ledere under dekanene et enhetlig ansvar for både forskning og utdanning. Dette ansvaret ligger til dekan, her ligger også det overordnede ansvaret for personal og budsjett. Ingen ledere på tredjenivå vil i denne modellen ha heltids lederoppgaver. I matrisemodellen er imidlertid myndighet og ansvar delegert til ledere med ansvar og beslutningsmyndighet innenfor enten a) forskning eller b) undervisning.

- a) Forskingen ledes av forskningsgruppeledere med ansvar for definerte forskningsfelt. Forskningsgruppelederne må ha forskerkompetanse.
- b) Utdanningene ledes av studieprogramledere med ansvar for studieprogram, eventuelt programområder. Utdanningslederne behøver ikke forskningskompetanse, men utdanningene må likevel være forskningsbasert.

I motsetning til instituttmodellen vil man ikke her kreve tilsatte ledere for de respektive forskning- eller studieprogramgruppene, og man binder således mindre forskerkompetanse i heltids lederoppgaver. Dessuten vil det ikke være krav om forskningskompetanse for å være utdanningsleder. I tillegg vil en slik modell gi en dynamisk nivåstruktur hvor nivå 3 («instituttnivået») og nivå 4 flyter sammen, og slik kan «nærledelse» sikres ved både små og store campusområder. Forskning- og studieprogramlederne vil rapportere direkte til dekan, og vil i så måte få kort vei til fakultetets øverste beslutningsmyndighet.

I store fakultet kan matriseorganisering bli en utfordring da lederspenet til dekanen kan bli stort, eller at en instituttmodell kan gi et mer «overkommelig kontrollspenn for dekan» enn matrisemodellen (H29). Matrisemodellen er en modell som krever gode, sterke dekaner, som er godt motivert og tilstrekkelig kvalifisert. Siden en slik modell blir mer dynamisk vil den også kunne fremstå mindre oversiktlig for den ansatte, og det kan oppstå uklarhet hvem det er som er nærmeste leder. I utgangspunktet vil dekan inneha personalansvar som innebærer eksempelvis personaloppfølgingssamtaler, mens man også vil måtte forholde seg til en leder i henholdsvis forskning og undervisning. I matrisemodellen kan man også risikere konkurranse mellom studieprogramledere og forskningsgruppelederen når det kommer til tildeling av ressurser og bruk av de ansattes arbeidstid, og dette kan i verste fall føre til konflikt mellom forskningsleder og utdanningsleder. Dette eksemplifiseres av NIFU i sin utredning om Høgskolen i Hedmarks matriseorganisering:

Det er noen utfordringer knyttet til denne måten å organisere virksomhet på, særlig når det gjelder å håndtere konflikten som ligger i den todelte lederstrukturen de ansatte må innordne seg etter. En matriseorganisering stiller høye krav til medarbeiderens evne og vilje til samarbeid og kan være tidkrevende (Røsdal 2005). Det kan være vanskelig å balansere krav fra ulike hold, og det kan oppstå både mål- og rollekonflikter. Røsdal et al., 2009: 41.

I samme NIFU-rapport understrekes det imidlertid at matrisemodellen anses som effektiv i organisasjoner hvor målet er å øke kompetanse og måloppnåelse. Hos Høgskolen i Hedmark var dette en organisatorisk endring for å gå fra høyskole til et «Innlandsuniversitet». Denne modellen er i varierende grad også brukt rundt om i dagens NORD. Ved dagens FSV har man en tydelig og godt utprøvd matrisemodell.

Hvis vi peker tilbake til rammene for faglig organisering i kapittel 4 ser vi på denne modellen som mest effektiv for å sikre universitetsstatusen, samt sikre god nærledelse gjennom hele organisasjonen.

8. OPPSUMMERING

Den faglige organiseringen skal legge til rette for kunnskaps- og talentutvikling. Den skal bidra til å styrke universitetsstatusen, opprettholde doktorgradene, utvikle gode studietilbud, ivareta samfunnsansvaret og nå strategiske mål som styret og sentrale myndigheter setter for universitetet. Vi har foreslått tre modeller for rektorat (nivå 1), to modeller for fakultet (nivå 2), og tre ulike modeller for intern organisering av fakultetene (nivå 3).

Når det gjelder nivå 1 mener prosjektgruppa det er viktig at universitetet får en kompakt ledergruppe med få direktører, og vi setter spørsmålsteget ved om en trenger prorektorer. Dette er ikke i tråd med fusjonsplattformen mellom UiN/HiNE og HiNT, men vi tror modellen er viktig for at styret skal kunne

vurdere hvor viktig vi mener det er at fakultetene knyttes tettere til rektor. Det er i fakultetene produksjonen foregår, og det er viktig for universitetet at fakultetene ikke blir fragmenterte enheter i institusjonen. Det er også viktig at vi etablerer en felles kultur på tvers av de tre fusjonerte enhetene som utgjør NORD, og dette kan bare gjøres ved å knytte institusjonen tettere sammen.

Prosjektgruppen mener at begge modellene for faglig organisering på nivå 2 kan bidra til å opprettholde og utvikle universitetet, men den administrative organiseringen har også betydning. Fakulteter uten administrativ støtte vil mangle utviklingskraft og strategisk evne. Dersom lederne for fakultetene ikke har tilstrekkelig legitimitet og støtte i fakultetet, og nærhet til rektor og styret, kan fakultetene komme til å utvikle seg til konkurrenter snarere enn samarbeidspartnere i utviklingen av Nord universitet.

Prosjektgruppen mener nivå 3 bør besluttet etter at fakultetsstrukturen er bestemt, og aller helst ikke før de nye dekanene er ansatt. Vi ser det som hensiktsmessig at fakultetene selv kan bestemme hvordan den interne organiseringen skal være, og her kan opprettelse av fakultetsstyrer være til hjelp, om en slik ordning kan innføres.

Til slutt vil vi fremheve at Nord universitet står overfor en stor utfordring når det gjelder kompetansebygging, og endring av virksomhetens oppgaver mot mer forskning. Dette innebærer store krav til institusjonens ledere, kanskje særlig til dekanene (og eventuelle instituttledere). Lederne må derfor ha forsknings- og forskningslederkompetanse. Dette er særlig viktig i de fakultetene som har lavest kompetanse ved den «nye» etableringen 1. januar 2017.

LITTERATUR

Borum, Finn (1995): *Strategier for organisasjonsendringer*. Handelshøjskolens forlag, Århus.

Elken, Mari; Stensaker, Bjørn (2015): "Organisering av flercampusuniversitet. En diskusjon av prinsipper og etablert praksis ved noen utenlandske læresteder". NIFU, Oslo.

Fossestøl, Knut; Breit, Eric; Borg, Elin (2014): "NAV-reformen 2014. En oppfølgingsstudie av lokalkontorenes organisering etter innholdsreformen." AFI, Oslo.

Kunnskapsdepartementet (2010): "Forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning". Kunnskapsdepartementet, Oslo.

Kunnskapsdepartementet (2013): "Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning" (studietilsynsforskriften). Kunnskapsdepartementet, Oslo.

Kunnskapsdepartementet (2016): "Tilstandsrapport for høyere utdanning 2016" Kunnskapsdepartementet, Oslo.

Kyvik, Svein; Reymert, Ingvald; Vabø, Agnete; Alvsvåg, Aina (2015): "Forskergrupper i universitets- og høyskolesektoren". NIFU, Oslo.

Lekve, Kyrre; Kyvik, Svein; Stensaker, Bjørn; Vabø, Agnete; Elken, Mari; Røsdal, Trude; Gleinsvik, Audun (2014): "HiOA underveis mot strategiske mål? Ekstern underveisevaluering av styring og ledelse, faglig og administrativ organisering, Høgskolen i Oslo og Akershus". NIFU, Oslo.

Lekve, Kyrre; Elken, Mari; Røsdal, Trude; Gleinsvik, Audun (2014): "HiOAs organisasjonsdesign for fremtiden. Ekstern underveisevaluering av styring og ledelse, faglig og administrativ organisering". NIFU, Oslo.

Meld. St. 18 (2014-2015): "Konsentrasjon for kvalitet — Strukturreform i universitets- og høyskolesektoren". Kunnskapsdepartementet, Oslo.

NOKUT (2013): "Veiledning til studietilsynsforskriften – Med retningslinjer for utforming av søknader om akkreditering av studier i tredje syklus". NOKUT, Oslo.

NTNU (2015): "Faglig organisering. Utredning om ny fakultetsstruktur ved NTNU". NTNU, Trondheim.

Røsdal, Trude; Hope, Kristin; Lykke, Peter S.; Stensaker, Bjørn (2009): "Konturer av et Innlandsuniversitet. Vurdering av organisasjon-, styrings-, og ledelsesmodeller". NIFU, Oslo.

Vabø, Agnete; Kårstein, Asbjørn (2014): "Robuste fagmiljøer. En litteraturgjennomgang". NIFU, Oslo.



Doktorgradsutdanning ved Nord universitet

Rapport fra

**Arbeidsgruppen med ansvar for utredning av framtidige doktorgradsutdanninger
ved Nord universitetet.**

Overlevert 10. april 2017

Gry Agnete Alsos
Marianne Hatlestad
Marianne Hedlund
Kitt Lyngsnes
James McGuirk
Johans T. Sandvin
Kiron Viswanath

Sluttrapport

Innhold

1. Innledning.....	3
2. Sammensetning og mandat.....	3
2.1. Medlemmer i utredningsgruppen	3
2.2. Mandat	3
2.3 Forståelse av mandat	3
3. Hvordan sikre at alle ph.d.-program ved Nord universitet fyller kvalitetskravene i kvalitetsreformen?	4
3.1 Kravene i kvalitetsforskriften	4
3.1.1 Krav til fagmiljøene som støtter opp om et doktorgradsprogram	4
3.1.2 Krav til volum.....	5
3.1.3 Vitenskapelig helhet og spesialiteter	6
3.2 Konsekvenser av kvalitetsforskriften for vurdering av doktorgradsprogrammene	6
3.2.1 Fagmiljøene som støtter opp om NORDs doktorgradsprogrammer	7
3.3 Kandidatproduksjon og stipendiatstillinger	8
3.4 Vitenskapelig helhet	9
3.5 Arbeidsbetingelser for studenter og veiledere	10
3.6 Konklusjon: Hvordan sikre at alle doktorgradsprogrammene oppfyller kvalitetskravene?	11
4. Hvordan sikre at alle studier ved NORD lede frem til et adekvat ph.d.-program?	12
4.1 Masterprogram som grunnlag for opptak på doktorgradsprogrammene	12
4.2 Doktorgradsprogram som dekker alle hovedområder ved NORD	13
4.3 Organisering av doktorgradsutdanningen.....	13
4.4 Konklusjoner: Dekker doktorgradsprogrammene hovedområder/studieområder?	14
5. Hva må eventuelt til for å utvikle flere ph.d.-program, etter 2019?.....	15
5.1 Hvorfor utvikle nye doktorgradsprogrammer?	15
5.2 Forutsetninger for utvikling av et nytt doktorgradsprogram	16
Vedlegg 1	17

1. Innledning

1. januar 2016 fusjonerte tidligere Universitetet i Nordland med høyskolene i Nord-Trøndelag og Nesna og dannet Nord universitet. Fusjonen skjedde raskt og i 2016 skal den nye organisasjonen utarbeide ny strategi, ny administrativ og faglig organisering. I tillegg har Regjeringen foreslått å skjerpe kravene til doktorgradsprogrammene, og de nye kravene må være oppfylt innen utgangen av 2018. Nord universitets strategi og faglig organisering må sikre at de eksisterende ph.d.-programmene oppfyller de nye kvalitetskravene, også for å sikre universitetsstatus i fremtiden, men samtidig i størst mulig grad dekke nye behov for faglig utvikling og forskning i den fusjonerte organisasjonen.

2. Sammensetning og mandat

2.1. Medlemmer i utredningsgruppen

Rapporten er utarbeidet av en utredningsgruppe utnevnt av universitetets ledelse med følgende medlemmer:

- Professor Gry Alsos (Ph.d. bedriftsøkonomi) - Leder
- Professor Kitt Lyngsnes (Avdeling for lærerutdanning)
- Professor Kiron Viswanath (Ph.d akvatisk biovitenskap)
- Professor Johans T. Sandvin (Ph.d. sosiologi)
- Professor James McGuirk (Ph.d. profesjonspraksis)
- Professor Marianne Hedlund (Avdeling for helsefag)
- Seniorrådgiver Marianne Hatlestad (Forskningsavdelingen) – sekretær

2.2. Mandat

Arbeidsgruppen er bedt om å svare på følgende spørsmål:

1. Hvordan sikre at alle ph.d.-program ved Nord universitet fyller kvalitetskravene i kvalitetsforskriften?
 - Tilstrekkelig antall aktive forskere (professorer og førsteamanuensiser)
 - Tilstrekkelig antall ph.d. kandidater (minimum 15 i løp og 5 disputaser i snitt pr. år)
 - Gode arbeidsbetingelser for studenter og veiledere (Organisering, tid, opplæring og ressurser)
2. Hvordan sikre at alle studier ved NORD lede frem til et adekvat ph.d.-program?
 - Kan et fakultet huse flere ph.d.-program?
 - Kan flere fakultet dele et ph.d.-program?
3. Hva må eventuelt til for å utvikle flere ph.d.-program (etter 2019)?

2.3 Forståelse av mandat

I arbeidet med utredningen har arbeidsgruppen lagt vekt på å:

- Gi en oversikt over hva kvalitetskravene er, og sannsynligvis vil bli, basert på de foreslåtte endringene i kvalitetsforskriften

- Gi en oversikt over status per i dag for de ulike ph.d. programmene i forhold til nåværende og framtidige krav, samt vurdere utviklingen framover
- Gi en vurdering av forutsetninger for valg og videre utvikling framover, herunder hvilke sentrale elementer arbeidsgruppen mener man må vurdere i forhold til å sikre eksisterende ph.d. programmer, organisere programmene, samt for å kunne utvikle nye programmer.

Arbeidsgruppen har ikke sett det som sitt mandat å vurdere konkrete forslag til nye ph.d programmer, konkrete forslag til organisering av ph.d. programmer, eller andre spesifikke forslag knyttet til et bestemt ph.d. program.

Arbeidsgruppen har videre forstått underpunktene til de tre spørsmålene i mandatet som spesifiseringer av temaer gruppen må gå inn på, men ikke som fullstendig dekkende for hovedspørsmålet. Også andre elementer knyttet til hovedspørsmålet er berørt.

Rapporten er organisert slik: I det følgende redegjør vi for vår analyse og konklusjoner til hver av de tre hovedspørsmålene i mandatet, med tilhørende underpunkter. Bakgrunn for disse analysene ligger i vedlegg som analyser i forhold til hvert av de fire ph.d. programmene, samt av hvordan de innfusjonerte miljøene kan bidra til programmene.

3. Hvordan sikre at alle ph.d.-program ved Nord universitet fyller kvalitetskravene i kvalitetsreformen?

3.1 Kravene i kvalitetsforskriften

Kvalitetsforskriften (Forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning) gir krav for opprettelse av nye doktorgrader, som også må forstås som kvalitetskrav for eksisterende doktorgradsprogram. Spørsmål knyttet til eventuell oppretting av nye doktorgrader ved universitetet må også sees i lys av signaler som er gitt om skjerpede krav til akkreditering. I *Forslag til endring i forskrift om kvalitetssikring i høyere utdanning og fagskoleutdanning* som nylig har vært ute til høring (heretter benevnt Høringsnotatet) foreslås flere presiseringer i kravene til akkreditering av doktorgradsutdanninger. Det presiseres også at institusjonene skal dokumentere at det legges samme kriterier til grunn ved selvakkreditering.

3.1.1 Krav til fagmiljøene som støtter opp om et doktorgradsprogram

Fagmiljøet som støtter opp om et doktorgradsprogram skal ha "tilstrekkelig forskningstygde og kvalitet", og høringsnotatet angir skjerping av gjeldende krav til størrelse og bredde på et fagmiljø. Dette skal sikre at doktorgradsstudiet kan "gjennomføres på høyt vitenskapelig nivå", og at studiet har dokumentert veiledningskompetanse og kompetanse til å videreutvikle det faglige innholdet i doktorgradsstudiet. Høringsnotatet vektlegger i denne sammenheng:

- dokumenterte forskningsresultater på høyt internasjonalt nivå, spesifisert som at fagmiljøet er forskningsaktivt og jevnlig publiserer i anerkjente tidsskrifter
- resultater fra samarbeid med andre fagmiljøer nasjonalt og internasjonalt
- at fagmiljøet er stabilt og har tilstrekkelig antall ansatte
- at fagmiljøet har dybde og bredde innen alle vesentlige deler av doktorgradsstudiet
- en sammensetning i fagmiljøet slik at doktorgradskandidatene kan delta aktivt i ulike faglige relasjoner og få innføring i ulike perspektiver

Når det gjelder antall ansatte, foreslår Høringsnotatet to alternative vurderingskriterier, enten et rent kvalitativt krav eller et kvantitativt minimumskrav. Det førstnevnte innebærer at det innenfor hvert doktorgradsstudium gjøres en vurdering av om fagmiljøet har tilstrekkelig antall og nødvendig kompetanse, da vurdert ut fra hele den faglige bredden, samt nødvendig kapasitet til veiledning, kursportefølje, etc. Det kvantitative alternativet setter et minimumskrav på åtte årsverk med førsteamanuensis- eller professorkompetanse (over minst tre år). Det presiseres i forhold til masterutdanninger at kravet til omfang av fagmiljøet må vurderes i forhold studietilbudet, og at "det for mange studietilbud kan være vanskelig å tilby en utdanning av høy kvalitet med kun tolv årsverk". I praksis vil kvaliteten på et doktorgradsprogram vurderes i forhold til begge disse to alternativene. I tillegg bør en i de fleste tilfellene ligge godt over minimumskravet på åtte. Signaler fra universitetsledelsen tilsier at vi på sikt må strebe mot at hvert doktorgradsprogram støttes av et fagmiljø på minimum 20 aktive forskere, hvorav halvparten bør være professorer og andre halvparten førsteamanuenser. Dette for å sikre robusthet i fagmiljøene.

Professorer og førsteamanuenser tilknyttet doktorgradsprogrammene bør åpenbart være forskningsaktive. Et spørsmål er da hvilket krav som skal stilles for at en person skal regnes som forskningsaktiv, dvs. hvordan forskningsaktivitet måles. Selv om kriteriene kan diskuteres, er det naturlig å ta utgangspunkt i de faktorene universitetet blir målt på når det gjelder forskningsaktivitet, slik som publiseringspoeng, nivå 2 andel og eksternt finansierte forskningsprosjekter fra Forskningsrådet og H2020. I vår vurdering har vi tatt utgangspunkt i antall publikasjonspoeng over de tre siste årene, og brukt dette som en "proxy" på forskningsaktivitet. Hensikten har ikke vært å vurdere enkeltpersoner, men å vurdere størrelse og forskningsaktivitet i de fagmiljøene som støtter opp om hvert doktorgradsprogram.

3.1.2 Krav til volum

Høringsnotatet stiller krav til volum på et doktorgradsstudium, både når det gjelder antall disputaser per år, antall stipendiater knyttet til programmet og antall stipendiater med hovedarbeidsplass ved institusjonen.

For akkreditering av et nytt doktorgradsprogram kreves det at antall studenter på programmet er tilstrekkelig, spesifisert som rekrutteringspotensial til å ta opp minst 15 stipendiater til studiet i løpet av fem år etter oppstart, og mulighet til å opprettholde et doktorgradsmiljø med minst 15 stipendiater over tid. For eksisterende doktorgradsprogrammer vil dette innebære et krav om å ha minst 15 stipendiater tatt opp i programmet til enhver tid så lenge det er fem år siden oppstart av programmet. Med stipendiat refereres dette til stillingskategorien "stipendiat", og kravet omfatter personer ansatt som stipendiat. Doktorgradskandidater som ikke er ansatt som stipendiat, for eksempel personer ansatt ved andre institusjoner/forskningsinstitutter eller personer som ikke rakk å bli ferdige i tide og derfor ikke er i en stipendiatstilling, telles altså ikke med i dette kravet. Det må også tolkes slik at ansatte som tar doktorgrad som del av sin ordinære stilling, heller ikke telles med. Men stipendiatstillinger kan ha ulike finansieringskilder, også eksterne.

I høringsnotatet foreslås det videre en skjerping av kravet til ansettelsesforhold og arbeidssted. Det foreslås et krav om at minst halvparten av stipendiatene skal ha hovedarbeidsplass ved institusjonen.

Det stilles også volumkrav til antall kandidater som uteksamineres i doktorgradsprogrammene. Ved søknad om akkreditering som universitet, må institusjonen fortsatt kunne dokumentere at minimum to av doktorgradsprogrammene har en gjennomsnittlig uteksaminering av fem kandidater per år over en treårsperiode. Dette må forstås slik at det på sikt er et krav til at alle programmer skal kunne

uteksaminere i gjennomsnitt fem kandidater per år, slik at hvert av doktorgradsprogrammene ved NORD må vurderes i forhold til disse kravene. Dog må det tas hensyn til at det tar noe tid å utvikle programmene til stabilt å ha høyt nok volum.

3.1.3 Vitenskapelig helhet og spesialiteter

Av forslagene i Høringsnotatet som har særlig relevans i denne sammenheng er blant annet § 3-3 annet ledd, som sier at "Området for doktorgradsutdanningen skal utgjøre en vitenskapelig helhet med sammenheng mellom de enkelte delene studiet er satt samme av". Bakgrunnen for bestemmelsen er at det lenge "har vært bekymring knyttet til etablering av faglig smale master- og doktorgradsstudier og om fagmiljøene som tilbyr utdanningen har tilstrekkelig forskningstyngde og kvalitet" (Høringsnotatet, pkt. 4.2). Det er et ønske om å skjerpe kravene til forskningsmessig bredde og tyngde for fagmiljøer som skal bære en doktorgradsutdanning, inkludert for utdanningene på lavere nivå innenfor doktorgradsområdet. Departementet er opptatt av at det er en klar sammenheng mellom området for doktorgradsutdanningen og fagmiljøet som bærer den.

Av samme grunn uttrykkes det bekymring for de brede fakultære doktorgradsprogrammer med underliggende faglige spesialiseringer som eksisterer ved flere universiteter og høyskoler. Det er en bekymring for at enkelte av fagene eller spesialiseringene ikke tilfredsstiller den nødvendige kvalitet til forskningsmessig bredde og dybde. Departementet foreslår at "NOKUT gis en eksplisitt hjemmel til å trekke tilbake akkrediteringen for deler av et doktorgradsstudium" Det presiseres at dersom "en spesialisering innenfor et bredt doktorgradsstudium *ikke tilfredsstiller vilkårene for akkreditering*" skal denne delen av doktorgradsutdanningen miste akkrediteringen (Høringsnotatet, pkt. 6.3, vår kursiv). **Dette må forstås slik at en underliggende spesialisering innenfor en bred doktorgradsutdanning i realiteten er å oppfatte som et doktorgradsområde, og at disse i prinsippet må tilfredsstille de samme krav som gjelder for akkreditering av en ny doktorgradsutdanning.** Det innebærer at en utviding av doktorgradstilbudet ved Nord universitetet ikke uten videre kan gjøres ved å opprette faglige spesialiseringer under (utvidede) eksisterende programmer.

3.2 Konsekvenser av kvalitetsforskriften for vurdering av doktorgradsprogrammene

Et krav til akkreditering som universitet er at universitetet må kunne tilby doktorgradsutdanning i fire fag alene og at disse doktorgradsutdanningene er stabile. Videre skal doktorgradsprogrammene være "godt dekkende for institusjonens faglige profil, det vil si institusjonens hovedområder".

Utvalget forstår kvalitetskravene i kvalitetsforskriften slik at hvert av universitetets doktorgradsprogrammer bør tilfredsstille kravene. Dette gjelder også volumkravene. Kravet til sammenheng i doktorgradsprogrammet innebærer begrensninger i anledningen til å slå sammen ulike fag til ett program med flere spesialiseringer. I slike tilfeller vil kravene (til volum, fagmiljø, etc.) gjelde for hver av spesialiseringene. Dette er likevel ikke til hinder for at en doktorgradssøyle kan omfatte ulike fagområder som naturlig hører sammen i en vitenskapelig helhet. Tvert imot angir Høringsnotatet eksplisitt at "et tilstrekkelig bredt doktorgradsstudium må [...] bygge på en sammensetning av flere spesialiseringer" innenfor faget for å kunne utgjøre en vitenskapelig helhet.

I det følgende gis arbeidsgruppens vurdering av eksisterende doktorgradsprogrammer ved NORD. En nærmere vurdering av det enkelte program er gitt i vedlegg, og utgjør grunnlag for vurderingen nedenfor.

3.2.1 Fagmiljøene som støtter opp om NORDs doktorgradsprogrammer

I hvilken grad tilfredsstiller fagmiljøene som støtter opp under doktorgradsprogrammene de foreslåtte kriteriene i Høringsnotatet? Tabell 1 gir en oversikt over antall aktive forskere bak hvert av doktorgradsprogram. Det kan, som nevnt, diskuteres hvilke krav til publisering som skal gjelde for at en forsker skal kunne telles som aktiv. Tabellen rapporterer antall forskere i hovedstilling som i dag er tilknyttet hvert doktorgradsprogram ut fra tre ulike krav til forskningsaktivitet. Arbeidsgruppen mener at det må stilles krav til minimum ett publikasjonspoeng i løpet av de tre siste årene (medium krav) for å kunne regnes som forskningsaktiv. Gitt en slik tolkning, tilfredsstiller alle doktorgradsprogrammene per i dag et minimumskrav på åtte aktive forskere tilknyttet et program. Om det er tilstrekkelig avhenger av bredden i programmet (jfr vedlegg). Per i dag er det bare doktorgradsprogrammet i bedriftsøkonomi som tilfredsstiller dette kravet med god margin.

Tabell 1: Antall aktive forskere tilknyttet hvert doktorgradsprogram målt i poengproduksjon.

Doktorgradsprogrammer	Svakt krav (>0)	Medium krav (≥1)	Strengt krav (≥3)	Aktive II'ere
Akvatisk biovitenskap	19	11	5	2
Bedriftsøkonomi	21	19	10	12
Profesjonskunnskap	16	10	6	3
Sosiologi	17	13	7	3

Førsteamanuensis- og professorstillinger i hovedstilling ved institusjonen. Bistillinger er rapportert i høyre kolonne.

Svakt krav – minst deler av et publikasjonspoeng de tre siste årene.

Medium krav – minimum 1 publikasjonspoeng de tre siste årene (gjennomsnitt 0,33 poeng per år).

Strengt krav – minimum 3 publikasjonspoeng de tre siste årene (gjennomsnitt 1 poeng per år)

Signalene om at robust fagmiljø bør ha minimum 20 aktive forskere (10 førsteamanuenser og 10 professorer) tilsier at ingen fagmiljø per i dag tilfredsstiller dette robusthetskravet dersom en skal legge til grunn et medium krav for definisjonen av aktiv forsker, og at det kun er HHN som er nært. Det er likevel, med utgangspunkt i eksisterende fagstab ved universitetet, et potensial for å øke antall aktive forskere knyttet til søylene ved å tilknytte fagansatte som i dag ikke har vært involvert.

Tabell 1 teller bare de forskere som per i dag er involvert i programmet (som veiledere, i tilknytning til kurs, etc.). Aktive forskere som per i dag ikke er knyttet til programmet, men som har relevant kompetanse, representerer slikt et potensial for utvidelse av fagmiljøet som støtter opp under programmet. Dette gjelder både fagmiljø ved fakultetene, samt fagmiljø ved avdelingene i Nord-Trøndelag som er relevante knyttet til hver av doktorgradsprogrammene. Vedlegg 1 gir en nærmere beskrivelse av fagmiljøene og potensialet. Det er potensial til å øke fagmiljøet knyttet til alle doktorgradsprogrammene, om enn i noe varierende grad. Doktorgradsprogrammet i bedriftsøkonomi har de fleste aktive forskere ved HHN tilknyttet programmet, men det er et visst potensial for økning ved tilknytning av aktive forskere på studiestedene i Levanger og Steinkjer. Doktorgradsprogrammet i akvatisk biovitenskap har også de fleste aktive forskere ved fakultetet tilknyttet programmet. Her er det også begrenset hva fagmiljøene i Trøndelag kan tilføre med den innretningen programmet har i dag. Doktorgradsprogrammene i sosiologi og studier av profesjonspraksis benytter i dag bare en del av fagmiljøet ved de to fakultetene. Dette er også de to programmene som i størst grad vil kunne tilknytte seg aktive forskere ved Trøndelag-campusene. Det innebærer at det her er potensial for å utvide fagmiljøet som er involvert i doktorgradssøylen ved behov. Det vil likevel kunne være behov for nyrekruttering ut fra de spesifikke behovene knyttet til hvert av doktorgradsprogrammene.

Fagmiljøet bak doktorgraden kan styrkes gjennom aktiv bruk av II'erstillinger. Det er II'erstillinger knyttet til alle doktorgradsprogrammene, om enn i varierende omfang, jfr. Tabell I. II'erstillinger besatt av aktive (nasjonale eller internasjonale) forskere på fagområdet representerer en styrke for

programmet og et supplement til den faste fagstaben. Det gir også tilknytning til samarbeidspartnere nasjonalt eller internasjonalt. Godt samarbeid med andre forskningsmiljøer nasjonalt og internasjonalt er også et kriterium for et godt fagmiljø.

Fagmiljøene tilknyttet alle doktorgradsprogrammene har internasjonalt samarbeid. Mange vitenskapelige ansatte har betydelige internasjonale nettverk, og mange har sampublisering med internasjonale forskere. Det mest omfattende internasjonale samarbeidet skjer gjennom prosjektsamarbeid, særlig knyttet til eksternt finansierte prosjekter (særlig FSV, FBA og HHN), en internasjonal stab (særlig FBA og til dels også HHN), samt gjennom engasjement av internasjonale Professor II (særlig HHN, men til dels også de andre fakultetene). Det er likevel en vurdering at internasjonalt forskningssamarbeid bør kunne styrkes i de fleste fagmiljøene.

Tabell 2 viser en oversikt over internasjonalisering i doktorgradsprogrammene i 2015. Oversikten viser et potensial for forbedring av internasjonaliseringen, særlig når det gjelder utenlandsopphold blant doktorgradskandidatene, der det kun er FBA som har et tilfredsstillende omfang. Kvalitetsrapporten (2015) oppsummerer for øvrig internasjonalisering i doktorgradsprogrammene som følger:

«Både FBA og HHB har en tydelig internasjonal profil og høy grad av internasjonal aktivitet i 2015. HHB legger vekt på å knytte til seg internasjonale professor II, legger til rette for deltakelse på internasjonale konferanse, samt ha samarbeid med internasjonale miljøer på flere forskningsprosjekter hvor også ph.d.-kandidater er tilknyttet. Ved FSV oppfordrer veilederne kandidatene til utenlandsopphold og reiser gjerne sammen med studentene på internasjonale konferanser. Dog er finansiering av slik aktivitet er en utfordring for mange. For PHS er internasjonalisering en utfordring generelt. De vurderer nå innføring av en obligatorisk utenlandsk opphold for alle kandidater tatt opp i programmet.»

Tabell 2: Internasjonalisering i ph.d.-programmene

	FBA	FSV	HHN	PHS	NORD
Antall internasjonale opphold	8	0	2	0	10
Antall konferansedeltakelse med presentasjon	6	-	23	14	43 +
Internasjonale publikasjoner, ph.d.	3	-	7	6	16
Internasjonale akademikere tilknyttet programmet eller dets fagmiljø	5	6	15	3	29

Kilde: Årlig kvalitetsrapport ph.d. Nord universitet. FSV har ikke rapportert data på konferansedeltakelse eller internasjonale publikasjoner men kjenner til at flere deltok på konferanser med presentasjoner i 2015.

3.3 Kandidatproduksjon og stipendiatstillinger

Tabell 3 viser antallet stipendiater med kontorplass/hovedarbeidssted i fagmiljøene hos NORD. Per i dag tilfredsstiller alle programmene kravet om minimum 15 stipendiater i programmene, til tross for at en del av avtalene ikke er stipendiater. Kravet om at minst halvparten av stipendiatene skal ha hovedarbeidsplass ved universitetet, er også godt dekket. Imidlertid ble det inngått forholdsvis få nye avtaler ved HHN og PHS i 2015. Tildeling av nye stipendiatstillinger i 2016 vil bedre situasjonen.

Tabell 3: Ph.d.-kandidater

	FBA	FSV	HHN	PHS	NORD
Antall ph.d.-kandidater totalt	23	33	29	34	119
Antall ph.d. utenfor fagmiljø	2	2	3*	7**	15
Antall ph.d. i fagmiljø	20	31	26	27	104

Kilde: FS

*1 tillegg er to kandidater ansatt ved Nordlandsforskning (NF), men siden NF er lokalisert i nært HHN er disse inkludert i HHNs fagmiljø

**3 av 7 er ph.d.-kandidater ved Politihøgskolen som er lokalisert på campus i Bodø

Selv om antallet doktorgradskandidater tilfredsstiller minimumskravene til stipendiater i programmet, er det likevel for få for å være robust i forhold til kravet om antall disputaser per år. Tabell 4 viser oversikt over antall disputaser i 2015, gjennomsnitt for de tre siste årene og forventet antall disputaser i 2016. Det framkommer at per i dag er det kun HHN og FSV som tilfredsstiller kravet om minimum 5 disputaser per år, og også disse med veldig knapp margin. I forhold til dette kvalitetskriteriet er ingen av doktorgradsprogrammene ved NORD robuste. Imidlertid vil økningen i antall stipendiatstillinger som har skjedd de siste årene, spesielt ved FBA, og den ytterligere økningen i 2016 på sikt bedre på dette. I 2016 forventer alle fakultetene unntatt HHN minimum 5 disputaser. Det vil uansett ta tid, og fortsatt kreve økning i antall stipendiatstillinger, for å kunne oppnå et antall disputaser som stabilt vil ligge over 5 per år for hver av doktorgradssøylene.

Tabell 4: Disputaser

Fakultet	FBA	FSV	HHN	PHS	NORD
Antall disputaser 2015	2	4	5	2	13
Antall disputaser gjennomsnitt 2013-2015	3	5	7	3	18
Anslag antall disputaser 2016	5-6	6-7	3	7	21-23

3.4 Vitenskapelig helhet

Alle de fire doktorgradsprogrammene ved universitetet har en tydelig vitenskapelig helhet i sin innretning. Doktorgradsprogrammet i bedriftsøkonomi dekker bredden av det bedriftsøkonomiske fagområdet. Fagområdet er bredt og inkluderer en rekke ulike spesialiteter, samtidig som det utgjør en vitenskapelig helhet. Kandidatene har god mulighet til å bli kjent med ulike faglige perspektiver innenfor fagområdet. Det er ikke klart beskrevet ulike spesialiseringer for doktorgradsprogrammet. I praksis er det likevel ulike, men også overlappende, spesialiseringer, inkludert innovasjon/entreprenørskap, marked/strategi, økonomisk analyse, økonomistyring og økologisk økonomi, hvorav innovasjon/entreprenørskap og økonomistyring over tid har produsert flest kandidater. Per i dag er kandidatene mer jevnt fordelt mellom disse områdene. Inndelingen i slike spesialiseringer støttes opp av at doktorgradskandidatene tilhører ulike fagseksjoner. Utlysning av stipendiatstillinger skjer også vanligvis innenfor en spesialitet. Samtidig er det stor grad av samhandling mellom miljøene, blant annet gjennom doktorgradskurs, skriveseminarer og andre aktiviteter som doktorgradskandidatene er en del av.

Sosiologi er en etablert samfunnsvitenskapelig disiplin og utgjør i så måte en naturlig vitenskapelig helhet. Selv om sosiologien kan sies å ha en rekke tematiske retninger, som til dels har sin egen forskningstradisjoner, som arbeidslivssosiologi, utdannings sosiologi, velferdssosiologi, miljø sosiologi, osv. er det ikke grunnlag for å snakke om egne spesialiteter. Doktorgradsprogrammet i sosiologi har bred kompetanse i generell sosiologisk teori og metode. I tillegg har programmet mer spesialisert kompetanse innenfor visse forskningsfelt, som velferdssosiologi, miljø sosiologi samt organisasjons- og

politisk sosiologi. Fakultetet arbeider med å ytterligere styrke kompetansen innenfor generell sosiologisk teori- og metodeutvikling.

Ph.d.-programmet i akvakultur ble etablert i 2009 og ble modifisert i 2013 og fikk navnet Ph.d. i akvatisk biovitenskap. Modifiseringen og utvidelsen fra akvakultur til akvatisk biovitenskap ble gjort for å inkludere og gjøre studiet relevant også for studenter som ønsket å arbeide med faglige spørsmål relatert til de to andre strategiske forskningsområdene ved fakultetet, marin økologi og genomikk, med mål om å dekke den vitenskapelige helheten som fakultetet representerer. Fakultet vil fokusere på graden slik den er bygget opp nå i perioden fram til 2019, og har som første prioritet å nå målet om i gjennomsnitt fem uteksaminerte kandidater per år i perioden.

Ph.d. programmet i studier av profesjonspraksis legger til rette for faglig felleskap og forskning på tvers av yrkesprofesjoner og arbeidsliv gjennom sitt fokus på yrkespraksis og den kunnskap som utvikles og læres gjennom det praktiske arbeidet. Fagansatte involvert i programmet representerer ulike forskningsfelter (filosofi, samfunnsvitenskap, pedagogikk, Helse, antropologi m. fl.). Fusjon med tidligere Høgskolen i Nesna og Høgskolen i Nord-Trøndelag innebærer potensial for videreutvikling av forskningsaktivitet og fagfelter, men som samtidig skal ha forskning på profesjonspraksis som sentralt.

3.5 Arbeidsbetingelser for studenter og veiledere

I følge kvalitetsrapporten for ph.d.-programmene for 2015 rapporterer fakultetene generelt om tilfredsstillende rammekvalitet for sine ph.d.-kandidater. Ph.d.-kandidatene tildeles annuum som varierer fra 10 000 kr til 15 000kr. Ved FBA er ph.d.-stillingene normalt knyttet til eksternt finansierte prosjekter, og driftskostnadene dekkes helt eller delvis gjennom prosjektet. Ph.d.-kandidatene ved FBA har tilgang til infrastruktur og fasiliteter som inkluderer blant annet genomikk-plattformen og forskningsstasjon. Samtlige fagansatte, inkludert ph.d.-kandidater ved NORD, har tilgang på IT-fasiliteter, bibliotekstjenester, møte/seminarrom og velutstyrte kontorplasser.

Ved alle fakultetene unntatt PHS er alle doktorgradskandidater tilknyttet en forskningsgruppe/seksjon ved fakultetet, der de har faglig tilhørighet, og har tilbud om å delta i felles faglige aktiviteter. Ved PHS har ikke alle kandidatene formell tilknytning til en forskningsgruppe, men mange har likevel mer uformell tilknytning til et fagmiljø.

NORD har generelt god og kvalifisert veilederkompetanse innenfor ph.d.-programmenes fagområde. Det er sterk fokus på både veilederkapasitet, -kompetanse og -opplæring ved alle fakultetene.

Ved FSV er det siden 2014 gjennomført årlig intern veilederopplæring, og det er nå flere førsteamanuensiser som ønsker å være veiledere enn FSV har ph.d.-kandidater. FSV har i tillegg et veilederforum som har jevnlige møter hvor veilederne kan ta opp eventuelle problemer.

HHN har en generelt god veiledningskapasitet med mange kvalifiserte veiledere, men mangler erfarne hovedveiledere på finans. For å kompensere på dette brukes professor II til hovedveileder mens personer i hovedstillinger får erfaring som medveiledere med tanke på å bli erfarne hovedveiledere på sikt. Flere av HHNs veiledere har deltatt på veilederkvalifiseringskurs i regi av UIN/UIA/UIS. Veilederne deltar også i veiledernettverk i regi av forskerskolene HHN er medlem av.

Kapasiteten på veiledningskorpset ved PHS oppleves som tilstrekkelig og de har ikke hatt problemer med å dekke behovet for interne og eksterne opponenter. Fakultetet får også tilbud fra interesserte og velkvalifiserte personer om muligheten for å delta i gjennomføringen av programmet med begrunnelsen i at programmet og fagmiljøet oppleves interessant. PHS ser imidlertid en utfordring i

å sikre rekruttering av professorer ved naturlig avgang av ansatte, og å øke bemanningen i takt med utviklingen.

3.6 Konklusjon: Hvordan sikre at alle doktorgradsprogrammene oppfyller kvalitetskravene?

Doktorgradsprogrammene ved Nord universitet tilfredsstiller per i dag de fleste kvalitetskravene i kvalitetsforskriften, også etter den foreslåtte skjerpingen som beskrevet i Høringsnotatet. Fagmiljøkravene er per i dag tilfredsstilt, men er ikke veldig robuste sett i forhold til de skjerpede kravene. Det er imidlertid fortsatt potensial til å øke fagmiljøene tilknyttet doktorgradsprogrammene ved å tilknytte aktive forskere ved universitetet som per i dag ikke er i befatning med programmene. Dette gjelder særlig PHS og FSV.

Der NORD er minst robuste i forhold til kvalitetskravene er volumet i antallet kandidater, særlig målt ved antall disputaser. Per nå tilfredsstilles minimumskravene for to av doktorgradsprogrammene (HHN, FSV), men også det er helt marginalt. Vi har fått økt antall stipendiater med de to siste årene, noe som gir en forventning om økning i antall disputaser de kommende årene. Volum i doktorgradsutdanningen må imidlertid fortsatt være et fokusområde framover, da særlig gjennom å øke antall stipendiatstillinger (KD finansierte og eksterntfinansierte).

Det rapporteres få utfordringer når det gjelder arbeidsvilkårene for stipendiatene. Gjennomstrømmingen i universitetets doktorgradsprogrammer er også forholdsvis god, og har bedret seg fra 2013/14 til 2015 for de kandidatene universitetet har arbeidsgiveransvar for. Vi har imidlertid fortsatt en del kandidater som har vært 5 år eller mer i programmet, noe som også bør være et fokusområde for å øke antallet disputaser per år.

De viktigste tiltakene for å sikre at alle doktorgradsprogrammene oppfyller kvalitetskravene er således å fortsatt kunne øke antallet stipendiatstillinger, både gjennom KD-finansierte stillinger og stipendiater finansiert over forskningsprosjekt. Men også fortsatt fokus på kvalitet i veiledning, kurstilbud og andre forhold som påvirker gjennomstrømmingen i programmene. At stipendiatene er forholdsvis sterkt tilknyttet et fagmiljø, og gjerne også et forskningsprosjekt, anses som et viktig virkemiddel for å øke kvaliteten i utdanningen.

4. Hvordan sikre at alle studier ved NORD lede frem til et adekvat ph.d.-program?

Utvalget har tatt utgangspunkt i at problemstillingen om hvordan det kan sikres at alle studier ved NORD kan lede fram til et adekvat doktorgradsprogram skal forstås ut fra to perspektiver:

- at alle universitetets fulle masterprogram (120 ects) kunne danne grunnlag for opptak på ett av doktorgradsprogrammene.
- at doktorgradsutdanningen skal dekke alle sentrale fagområder ved universitetet

Utvalget mener at spørsmålet i begge tilfeller må dekke universitetets hovedområder, og ikke nødvendigvis må dekke alle smale, spesialiserte studietilbud/fagområder.

I tillegg er det i mandatet spesifisert spørsmål om organisering av doktorgradsutdanningen, i forhold til om et fakultet kan tenkes å være ansvarlig for flere doktorgradsprogram og om et doktorgradsprogram kan deles av to fakulteter.

4.1 Masterprogram som grunnlag for opptak på doktorgradsprogrammene

De fire ph.d.-programmene ved Nord universitet ble etablert over en tiårsperiode i forkant av opprettelsen av Universitetet i Nordland, og de gjenspeiler følgelig den studieportefølje og de fagmiljøer som eksisterte på det tidspunktet. Gjennom fusjonen mellom Universitet i Nordland, Høgskolen i Nesna og Høgskolen i Nord-Trøndelag har dette faglige landskapet endret seg.

Per i dag gir de aller fleste to-årige masterprogrammene (120 ects) ved NORD grunnlag for opptak på minst ett av doktorgradsprogrammene. Det finnes unntak, blant annet master i lulesamisk språk som startes opp høsten 2016. I tillegg er det noen masterprogram som i prinsippet gir opptaksgrunnlag (f.eks. på PHS), men som ikke har en naturlig videreføring i doktorgradstudium med mindre kandidaten ønsker studere temaer knyttet til praksis i egen profesjon. Dette gjelder for eksempel master i musikkvitenskap, musikk- og ensembleledelse, kroppsøving og psykisk helse. Det er imidlertid arbeidsgruppens vurdering at ingen av disse mastergradene representerer hovedområder for NORD, selv om de i seg selv kan være svært viktige og gode masterprogrammer. Det er ikke nødvendigvis naturlig at universitetet skal dekke absolutt alle studieområder helt til doktorgrad.

En særskilt bekymring har vært knyttet til lærerutdanningen. Grunnskolelærerutdanning blir fra 2017 masterutdanning, og bør ha en naturlig vei videre til doktorgrad. Det har derfor vært ønske om at det mest aktuelle ph.d.-programmet for lærerutdanning, ph.d. i profesjonspraksis, tydeligere skulle gjenspeile lærerutdanningen, med spesialisering med vinkling mot didaktiske/fagdidaktiske studier av profesjonspraksis. Et tilsvarende ønske er knyttet til helseprofesjonene. Med den endringen PHS nylig har gjort når det gjelder innretningen av doktorgradsprogrammet i studier av profesjonspraksis, åpner for dette. Det gjør at bekymringene knyttet til videre vei fra master i grunnskolelærerutdanningen og helsefagutdanningene ikke lenger er så alvorlig. Det åpner også muligheten for å kunne inkludere noen av de aktive forskere fra Trøndelagsavdelingene i doktorgradsutdanningen.

En særskilt utfordring er knyttet til erfaringsbaserte mastergrader som NORD tilbyr flere av. Disse gir ikke opptak til doktorgradstudium siden de ikke tilfredsstiller kravet om toårig mastergrad (120 ects). Det har likevel vært uttrykt ønske om at noen av disse mastergradene skulle kunne lede til doktorgradstudium etter påbygging til 120 ects. Dette krever i så fall endringer av opptaksreglement

med ordninger for godkjenning av påbygning. Det kan også vurderes om noen av de erfaringsbaserte masterne kan omgjøres til vitenskapelig mastere på 120 ects.

4.2 Doktorgradsprogram som dekker alle hovedområder ved NORD

I følge Høringsnotatet skal doktorgradsprogrammene ved et universitet være "godt dekkende for institusjonens faglige profil, det vil si institusjonens hovedområder". Arbeidsgruppen har derfor diskutert hvorvidt det er slik at de fire doktorgradsprogrammene ved NORD dekker alle hovedområder ved universitetet.

Arbeidsgruppen mener at det ikke er naturlig at universitetets doktorgradsprogrammer dekker ethvert fagmiljø ved universitetet, noe som blant annet innebærer at NORD ikke vil kunne utdanne egne fagpersoner innenfor absolutt alle områder der universitetet har behov for kompetanse. Eksempler på dette kan være spesifikke fagområder knyttet til lærerutdanningen (matematikk, KRLE, musikk, etc.), arbeidsrett og andre juridiske fag, medisin, etc. Når universitetet har behov for å rekruttere til vitenskapelige stillinger på disse områdene, må det rekrutteres utenfra universitetet. Alternativt må universitetet bruke ressurser (stipendiatstillinger eller andre stillinger) på personer som tas opp i doktorgradsprogrammer ved andre universiteter for å kunne rekruttere på disse spesifikke områdene.

På universitetets hovedområder må det derimot forventes at doktorgradsprogrammene er godt dekket. En bekymring som har vært reist, er knyttet til lærerutdanningen (kjerneområdene) og helsefag. Det har vært spurt hvorvidt doktorgradsprogrammet i Studier i profesjonspraksis dekker kjernen av disse fagområdene, eller er begrenset til de delene der en spesifikt studerer profesjonens praksis. Dette har vært en problemstilling også før fusjonen, men den store økningen av både studier og fagansatte innen lærerutdanning og helsefag aktualiserer problemstillingen. Fra lærerutdanningen har det blitt etterspurt en tydelig vinkling mot didaktiske/fagdidaktiske områder.

Det er helt nylig vedtatt endringer i doktorgradsprogrammet i Studier av profesjonspraksis som i større grad tar hensyn til disse innspillene. Endringene innebærer en reduksjon i opplæringsdelen fra 45 til 30 studiepoeng, og tidligere obligatoriske kurs er endret til valgfrie. Disse endringene bidrar til at doktorgradsprogrammet i stor grad vil være dekkende for hoveddelen av lærerutdanningen og helsefag. Det innebærer også at aktive forskere med professor- og førsteamanuensiskompetanse, samt dosenter med doktorgrad, ved studiestedene i Trøndelag mer aktivt kan involveres som fagmiljø som støtter opp om doktorgradsprogrammet, og dermed i utvikling av kurs og veiledning innen dette doktorgradsprogrammet.

Utvalget konkluderer altså med at det per i dag har alle hovedområder ved universitetet et dekkende doktorgradsprogram. Det er flere mindre områder som ikke er dekket. Her må løsninger i forhold til rekruttering finnes på andre måter.

4.3 Organisering av doktorgradsutdanningen

Mandatet stiller to spørsmål knyttet til organisering av doktorgradsutdanningen ved det nye universitetet:

Kan et fakultet huse flere ph.d.-program?

Kan flere fakultet dele et ph.d.-program?

Arbeidsgruppen mener at begge disse organiseringene prinsipielt kan gjennomføres. Det finnes eksempler på begge deler ved andre universiteter. Vanligst er det at et fakultet kan administrere flere

doktorgradsprogram. Men det finnes også eksempler på at to fakulteter deler et doktorgradsprogram, f.eks. ved Universitetet i Stavanger er Ph.d. i risikostyring og samfunnssikkerhet delt mellom Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet.

Begge løsninger har noen organisatoriske utfordringer, særlig knyttet til beslutningsstrukturen, som det i tilfellet må finnes løsninger på. Dersom et fakultet skal organisere flere ph.d programmer, må det tas stilling til om det skal være et felles eller flere doktorgradsutvalg, og hvorvidt det skal være en felles eller flere doktorgradsansvarlige ved fakultetet. Arbeidsgruppen mener at det er godt mulig å lage et felles doktorgradsutvalg, som da bør inkludere fagpersoner tilknyttet de ulike doktorgradsprogrammene. Dette finnes det eksempler på blant annet ved Universitetet i Stavanger. Dette kan for eksempel kompletteres med underutvalg knyttet til hver av doktorgradsprogrammene som gir råd om opptak, kursportefølje, disputas, o.l. Det er imidlertid også mulig å lage flere doktorgradsutvalg som får delegert myndighet, og som alle rapporterer til samme dekan. Dette er kanskje særlig aktuelt ved flere store doktorgradsprogrammer.

Dersom flere fakultet skal dele et doktorgradsprogram, må det finnes løsninger i forhold til beslutningsstrukturen. Det bør kunne opprettes et felles doktorgradsutvalg på tvers av fakultetene, med medlemmer tilhørende begge/alle involverte fakulteter. Det kan også inngås en avtale mellom fakultetene om hvilken dekan som har beslutningsfullmakt, og hvem som utsteder dokumenter i tilknytning til programmet. En mulighet er å la leder av doktorgradsutvalget komme fra et annet fakultet enn den dekanen som har beslutningsfullmakt. Det er mulig å tenke i retning av en forenklet versjon av en 'joint degree'-avtale. Et alternativ er at en lar ett av fakultetene være vertsfakultet, der administrativ behandling og formell beslutning skjer, men der de øvrige fakultetene involveres i faglige spørsmål primært. Uansett løsning, bør stipendiatstillinger knyttes til hvert av de fakultetene som deler på doktorgradsprogrammet, og fagmiljø fra alle tilknyttede fakulteter bør benyttes som veiledere i programmet og i tilknytning til kurs.

Arbeidsgruppen mener altså at organiseringsutfordringene kan løses dersom det er andre gode grunner til å ha en annen organisering enn et doktorgradsprogram per fakultet.

4.4 Konklusjoner: Dekker doktorgradsprogrammene hovedområder/studieområder?

Det framkommer av diskusjonen over at arbeidsgruppen ser få store utfordringer når det gjelder hvordan doktorgradsprogrammene dekker universitetets hovedområder. Universitetets hovedområder er i dag dekket, og man kan ikke forvente at alle smalere studieområder eller fagområder innenfor universitetet skal dekkes. Arbeidsgruppen er også prinsipielt åpen for flere typer organisering. De innebærer at det må finnes praktiske løsninger på organisering, administrasjon og beslutningsstruktur, men dette bør kunne la seg løse, ikke minst siden det finnes tilsvarende eksempler ved andre universiteter.

5. Hva må eventuelt til for å utvikle flere ph.d.-program, etter 2019?

Universitetsledelsen har besluttet at det fram til 2019 ikke skal utvikles nye doktorgradsprogram. I stedet skal de eksisterende programmene sikres i henhold til kvalitetskravene. Etter denne karanteneperioden kan man vurdere utviklingen av nye doktorgradsprogram som en naturlig del av det kontinuerlige arbeidet med å videreutvikle universitetet. Det å videreutvikle eksisterende doktorgradsprogrammer, herunder vurdere innretning, utvidelse/innsmalning, etablering av nye spesialiseringer, etc., er en like naturlig del av en slik kontinuerlig universitetsutvikling.

Arbeidsgruppen har blitt bedt om en vurdering av hva som må til for å utvikle flere doktorgradsprogram etter 2019. Vi har forstått dette som en vurdering av *kriterier og forutsetninger* for nye programmer, ikke en vurdering av konkrete innspill til nye programmer. Arbeidsgruppen har tatt utgangspunkt i de kriteriene som er spesifisert i Kvalitetsforskriften og Høringsnotatet for akkreditering av nye doktorgradsprogrammer, som er angitt også skal være gjeldende når universitetene selv akkrediterer programmer. Vi har videre drøftet problemstillingen i forhold til behovet for nye doktorgradsprogrammer ved NORD, herunder hvilke strategiske vurderinger som bør gjøres.

5.1 Hvorfor utvikle nye doktorgradsprogrammer?

Hvilke doktorgradsprogrammer Nord universitet skal tilby, er primært et spørsmål av strategisk art og handler om hvilken profil universitetet ønsker å ha. Doktorgradsutdanningen er den høyeste utdanningen innenfor et fagområde og bør tilbys på fagområder der universitetet er – og har ambisjoner om fortsatt å være – sterke. Det er også slik, som spesifisert i Kvalitetsforskriften/Høringsuttalelsen, at universitetet bør ha doktorgradsprogrammer som dekker universitets hovedområder. Følgende situasjoner kan dermed være begrunnelse for utvikling av et nytt doktorgradsprogram:

- Som et ledd i en strategisk satsing på universitetets spydspisser, fagområder der universitetet er og skal være spesielt gode, særlig på de områdene vi har ambisjon om å være nasjonalt ledende på.
- Med bakgrunn i at et av universitetets hovedområder er dårlig dekket innenfor dagens doktorgradsprogrammer. Utvalget har tidligere konkludert med at det i prinsippet ikke er *hovedområder* som ikke er dekket av de fire doktorgradsprogrammene vi har i dag. Imidlertid kan noen områder være dårligere dekket enn andre, f.eks. ved at bare deler av området er dekket. Det kan da på sikt vurderes om et egen doktorgradsprogram er bedre egnet enn en tilpasning av et av dagens programmer. De områdene som har vært diskutert i utvalget som dette *kan* berøres av, er lærerutdanning og helsefag, som begge er viktige områder ved universitetet. Vi har også berørt historie og "grønn" biologi, men disse er p.t. ikke å anse som hovedområder.
- Med bakgrunn i ønske om å utvikle nye hovedområder, eller nye strategiske satsingsområder ved universitetet. I dette tilfellet må det likevel påpekes at doktorgradsutdanning kun skal etableres der det allerede finnes gode fagmiljøer og et studietilbud på bachelor- og masternivå, og at et doktorgradsprogram således kommer til slutt i en slik satsing.

En viktig rolle for doktorgradsprogrammene er rekruttering av forskere til eget og andres fagmiljøer. Arbeidsgruppen mener likevel at rekrutteringsbehov alene ikke er en tilstrekkelig begrunnelse for etablering av doktorgradsprogram. Universitetet vil ha rekrutteringsbehov på flere områder der det

ikke er naturlig at vi har egne doktorgradsprogrammer, slik som f.eks. i matematikk per i dag. Dette rekrutteringsbehovet bør dekkes på andre måter enn gjennom etablering av doktorgradsprogram i tilknytning til mindre og til dels tynne fagområder ved universitetet.

Doktorgradsprogrammet har også en viktig rolle i forhold til forskningsaktiviteten ved universitetet. Doktorgradsavhandlinger utgjør viktige leveranser i forskningsprosjekter. Det å kunne tilby doktorgradsutdanning innenfor et relevant område står for eksempel sentralt i forhold til de mest prestisjetunge søknadene om eksterne midler, slik som ulike typer av forskningssentra. Rekrutteringsstillinger (stipendiatstillinger, post docs) er gjerne forventet i mange andre utlysninger av større forskningsmidler, for eksempel fra Forskningsrådet. Dette taler for at det er vesentlig å ha relevante doktorgradsprogrammer innenfor strategiske områder når det gjelder forskning, og er spesielt viktig for rekruttering til strategisk viktige forskningsområder for universitetet.

Dette taler videre for at doktorgradsstipendiater tilknyttes pågående forskningsprosjekter ved institusjonen (eksternt eller internt finansierte), der doktorgradsprosjektet settes inn i en større sammenheng. Dette er i tråd med anbefalingen fra evalueringsutvalget som var engasjert av NOKUT i forbindelse med universitetsakkrediteringen, og ble også fulgt opp i brevet fra NOKUT nå nylig der de ber universitetet redegjøre for hvordan anbefalingene er fulgt opp.

5.2 Forutsetninger for utvikling av et nytt doktorgradsprogram

Foruten at det bør finnes et behov eller et velbegrunnet ønske for utvikling av et nytt doktorgradsprogram, er det også visse forutsetninger som bør være til stede. Et doktorgradsprogram er ressurskrevende aktivitet for universitetet, og arbeid med et nytt program vil forutsette ressurser til oppbygging av fagmiljø med tilstrekkelig veiledningskapasitet (kvalitativt og kvantitativt), stipendiatstillinger og oppbygging av underliggende bachelor- og masterprogrammer. Hvor krevende dette er, avhenger selvsagt av hva som finnes fra før, dvs. hvor mye en har å bygge på.

Med utgangspunkt i de nasjonale kravene til akkreditering av et doktorgradsprogram som spesifisert ovenfor, gjelder følgende kriterier for et nytt program:

- Det må finnes et allerede sterkt fagmiljø før doktorgradsprogrammet etableres. Det å se et doktorgradsprogram som et ledd i å bygge et fagmiljø som er sterkt nok, er altså ikke en aktuell strategi. Kravene til antall aktive forskere i fagmiljøet må være tilfredsstillende.
- Det må kunne vises til en vitenskapelig helhet. Programmet må være bredt nok, og ikke bare dekke en spesialisering innenfor et fagområde. Det må også vises at det er en sammenheng mellom de ulike spesialitetene som doktorgradsprogrammet skal dekke. Dette har også betydning for vurdering av fagmiljøet, jfr. punktet over.
- Det må finnes underliggende relevante bachelor- og masterutdanninger som kandidater til doktorgradsprogrammet kan rekrutteres fra. Herunder må det være tilstrekkelig mange studenter på masternivå til at en kan synliggjøre tilstrekkelig rekruttering.
- Volumkravene til antall stipendiater, antall stipendiater med hovedstilling ved universitetet og antall disputaser må kunne nås innen rimelig tid.

Det er et viktig poeng for arbeidsgruppen at disse forutsetningene ikke bare må vurderes for et potensielt nytt doktorgradsprogram isolert. De må også ses i sammenheng med den innvirkningen etableringen av et nytt doktorgradsprogram vil ha for eksisterende programmer. Også etter 2019 vil det være behov for å sikre universitetsstatusen blant annet gjennom å sikre fire doktorgradsprogrammer. Det betyr at i vurderingen i forhold til etablering av et nytt

doktorgradsprogram, må det også vurderes i forhold til robustheten i eksisterende programmer (jfr. seksjon 3) og hvorvidt et nytt program vil svekke eksisterende programmer:

- I hvilken grad vil et nytt doktorgradsprogram gjøre bruk av deler av fagmiljøet som i dag støtter opp om et eksisterende program. Et fagmiljø kan ikke "telles" i forhold til to programmer. Dersom et nytt program bruker deler av samme fagmiljø som et eksisterende, vil det redusere fagmiljøet som støtter opp om et eksisterende program. Et vesentlig spørsmål blir da om dette fagmiljøet er robust nok til å "tåle" en slik reduksjon.
- En tilsvarende vurdering bør gjøres i forhold til de bachelor- og masterprogrammene som danner rekrutteringsgrunnlag for doktorgradsprogrammet.
- I hvilken grad vil eksisterende doktorgradsprogrammer påvirkes av at et nytt program vil forutsette ressurser, ikke minst i form av stipendiatstillinger. Vi har tidligere konstatert at eksisterende programmer per i dag ikke er spesielt robuste når det gjelder antall kandidater. Det er imidlertid en positiv utvikling på dette området, og på sikt kan dette være en mindre utfordring. Den bør uansett vurderes.
- Det bør også tas med i vurderingen i hvilken grad det er mest fornuftig å etablere et helt nytt, selvstendig program, eller om tilsvarende behov kan løses gjennom å utvide, evt. vri/tilpasse et eksisterende doktorgradsprogram, herunder å utvikle en ny spesialisering.

Arbeidsgruppen er av den oppfatning at det ikke er noe i veien for å begynne å tenke på nye doktorgradsprogrammer nå. Det vil uansett ta lang tid å utvikle et nytt program, og det vil kreve ekstra ressurser. Et slikt arbeid bør derfor være strategisk forankret. Det bør likevel være en primær strategi å sikre at de eksisterende programmene først er tilstrekkelig robuste før eventuelt nye programmer etableres.

Vedlegg 1 til sluttrapport

Innhold:

Ph.d. i bedriftsøkonomi	20
Ph.d. i sosiologi	23
Ph.d. i akvatisk biovitenskap	27
Ph.d. i studier av profesjonspraksis	33
Avdeling for lærerutdanning, Levanger – potensiale for styrking av PhD-programmet i studier av profesjonspraksis.....	36
Avdeling for helsefag – Levanger og Namsos. Potensial for utvikling av PhD program i studier av profesjonspraksis og noe PhD program i sosiologi	37

Ph.d. i bedriftsøkonomi

Bedriftsøkonomi var det første doktorgradsprogrammet som ble akkreditert for daværende Høgskolen i Bodø, og kom på plass i 2000. Første disputas i programmet fant sted i 2003. Til nå har 58 kandidater disputert for doktorgraden ved Handelshøgskolen.

Programmets innretning

Doktorgradsprogrammet har innretning mot hele det bedriftsøkonomiske fagområdet. Dette innebærer blant annet at alle aktive forskere ved Handelshøgskolen (1.am og professorer) kan danne grunnlag for doktorgradsprogrammet, og at alle tre Master of Science-programmer gir grunnlag for opptak. I praksis består programmet av fem faglige søyler, jfr. tabell 1. I praksis er søylene delvis overlappende, og fordelingen av kandidater og fagpersoner er derfor et anslag. Flere ulike fagsøyler gjør at studentene gis tilgang til – og utsettes for - ulike perspektiver, både i det daglige virket i fagmiljøet og gjennom seminarer og doktorgradskurs.

Tabell 1. Faglige søyler ved doktorgradsprogrammet i bedriftsøkonomi

	Disputerte	I løp	Aktive forskere	Aktive II'ere	Aktive forskere ikke tilknyttet programmet
Innovasjon og entreprenørskap	22	13	5	6	2
Økonomistyring	16	7	4	3	0
Marked, strategi, organisasjon	11	5	5	3	0
Økonomisk analyse, transport	4	3	4	2	2
Økologisk økonomi	5	1	1	0	0
Totalt	58	29	19	14	4

Faglig kompetanse

Per i dag er det 23 aktive forskere i hovedstilling i henhold til den definisjonen vi har lagt til grunn bak denne doktorgradssøylen. Av disse er 19 per i dag involvert i programmet som veiledere eller biveiledere (inkludert de som nylig har vært veiledere men akkurat per i dag ikke har veilederansvar). I tillegg har vi 13 aktive Professor II'ere. Faglig er denne søylen altså robust. De fleste spesialitetene er også robuste med tilstrekkelig veiledningskapasitet. Vi mangler per i dag erfarne veiledere i hovedstilling innen finans (som er en del av økonomisk analyse) og bruker II'ere til dette, men har et par førsteamanuenser i finans som er i ferd med å opparbeide seg veiledererfaring, slik at dette vil løse seg på sikt. Alle disse faglige søylene, kan dokumentere forskningsresultater på høyt internasjonalt nivå, om i noe varierende grad. Det sterkeste fagmiljøet (målt ved siteringer, H-indeks og tilsvarende mål) finnes innen entreprenørskap og innovasjon. Handelshøgskolen har likevel behov for – og ambisjon om – å øke både omfang og kvalitet på publiseringer framover.

Fagmiljøet ved studiestedene i Steinkjer og Levanger har også fagansatte som kan være aktuelle som aktive forskere tilknyttet doktorgradssøylen i bedriftsøkonomi. Dette gjelder i alle fall inntil 6-7 aktive forskere innen organisasjon og ledelse, samt minst en aktiv forsker innen landbruk (entreprenørskap). Tilknytning av dette fagmiljøet til doktorgradsprogrammet vil ytterligere styrke det.

Handelshøgskolen Nord har et relativt omfattende internasjonalt samarbeid, både på institusjonsnivå og på forskernivå. På institusjonsnivå er samarbeidet mot Russland og Ukraina det mest omfattende og etablerte. Dette samarbeidet omfatter i stor grad utdanning (herunder samarbeid om masterprogrammer), formidlingsprosjekter, men også forskning. Internasjonalt forskningssamarbeid finnes både på seksjonsnivå, prosjektnivå og personnivå, jfr. Tabell 2.

Tabell 2. Internasjonalt samarbeid i fagmiljøene knyttet til doktorgradsprogrammet i bedriftsøkonomi

	Internasjonalt samarbeid
Innovasjon og entreprenørskap	Omfattende og langvarig samarbeid med flere internasjonale forskere/miljøer på entreprenørskap, både på seksjonsnivå, i tilknytning til forskningsprosjekter og på personnivå. Vertskap for tre internasjonale konferanser i 2016 bekrefter den internasjonale posisjonen. Flere forskere har vært på forskningsopphold. Doktorgradsstudenter tett knyttet til dette samarbeidet, blant annet gjennom internasjonale biveiledere, paperutviklingsseminarer, og prosjektsamarbeid. Internasjonale samarbeidspartnere benyttet på flere doktorgradskurs. Doktorgradsstudentene deltar regelmessig på internasjonale konferanser.
Økonomistyring	Langvarig samarbeid med flere internasjonale forskere, både på personnivå og i etablerte, formelle nettverk. Doktorgradsstudentene involveres i samarbeidet, og internasjonale forskere brukes som biveiledere. Det gjennomføres interne seminarer med internasjonale forskere, og samarbeidspartnere benyttes også på doktorgradskurs.
Marked, strategi, organisasjon	Omfattende og langvarig samarbeid med flere internasjonale forskere innen "Experience economy" og "Consumer research", blant annet knyttet til et større og flere mindre forskningsprosjekter. Doktorgradsstudenter er tett knyttet opp til dette samarbeidet. Internasjonalt prosjektsamarbeid blant annet knyttet til maritim økonomi, sikkerhet og beredskap. Doktorgradsstudenter knyttet opp mot prosjekter, og internasjonale samarbeidspartnere brukes også som biveiledere. Internasjonalt samarbeid på forskernivå innen international marketing og organizational communication. Bidrag fra internasjonale samarbeidspartnere på flere doktorgradskurs.
Økonomisk analyse, transport	Bredt internasjonalt samarbeid på individnivå, både med amerikanske forskere (Yale), britiske miljøer (e.g. Oxford), og nederlandske miljøer (e.g. Delft, Amsterdam). Flere forskere har vært på forskningsopphold, også ph.d studenter. Prosjektsamarbeid (Interreg) og felles publiseringer.
Økologisk økonomi	Senter for økologisk økonomi og etikk er med i flere internasjonale nettverk både knyttet opp individuelt og i mer formaliserte nettverk for seksjonen. Langvarig samarbeid innen business ethics med Corvinus Universitetet i Budapest, hvor også Ph.D studenter har deltatt. Eointensesamarbeidet, med tilgrensende prosjekt, har gitt nettverk med forgreninger til Sverige, Tanzania, Litauen, Polen, Romania, Haiti, Domikanske republikk, USA, Danmark, Nederland. Ph.d. studenten(e) deltar jevnlig på konferanser på internasjonalt nivå.

Handelshøgskolen er partner i to forskerskoler: Den nasjonale forskerskolen i bedriftsøkonomi og Norsk forskerskole i innovasjon. Dette er viktig i forhold til å sikre et bredt tilfang av doktorgradskurs slik at kandidatene kan finne kurs som er høyst relevante for deres doktorgradsprosjekter, og bidrar også til nettverk for doktorgradsstudentene (primært nasjonalt).

Rekrutteringsgrunnlag

Å rekruttere gode kandidater til doktorgradsprogrammet er et prioriteringsområde for Handelshøgskolen. Omfanget av søkere til stillinger varierer, men listen av kvalifiserte søkere er sjelden lang. Vi utlyser i økende grad ut stipendiatstillinger internasjonalt, noe som øker antall kvalifiserte søkere. Av de kandidatene som per i dag er tatt opp i programmet, er vel 40% utdannet ved Handelshøgskolen Nord.

En del av de faglige søylene er av tverrfaglig art (innovasjon/entreprenørskap, økologisk økonomi, organisasjon), og det er derfor ønskelig å utvide opptaksgrunnlaget noe i forhold til dagens krav for å kunne ha tilfang på flere kvalifiserte søkere. Opptaksgrunnlaget for doktorgradsprogrammet i bedriftsøkonomi er per i dag en Master of Science in business (siviløkonom) eller tilsvarende. Det stilles eksplisitte krav til omfanget av økonomifag (bedriftsøkonomi, samfunnsøkonomi) i vurderingen av hva som er "tilsvarende". Det er overgangsordninger for MBA, men disse er i praksis så krevende at det er lite aktuelt. Disse opptakskriteriene innebærer at det bare er tre Master-studier ved Nord Universitet som kvalifiserer til opptak; Master of Science in Business (Siviløkonom), Master of Science in Energy Management og Master of Science in Sustainable Management. Alle tilbys ved Handelshøgskolen Nord. Handelshøgskolen er per tiden inne i en prosess der opptakskravene er under vurdering, herunder vurdere å utvide opptaksgrunnlaget til i alle fall å omfatte Master of Science innen flere organisasjon og ledelsesfag, og lage mer overkommelige overgangsordninger fra erfaringsbaserte mastere (90-poengere).

Organisering

Alle doktorgradsstudentene er knyttet til en seksjon (forskningsgruppe) ved Handelshøgskolen, i praksis samme seksjon som hovedveileder. På seksjonen deltar de i fagmiljøet, herunder på faglige seminarer. Som hovedregel har egenansatte stipendiater også kontor i fagmiljøene for å sikre tettere integrering. Av de 27 kandidatene som per i dag er tatt opp i programmet, er 10 ikke ansatt Nord universitet (høgskoler, institutter, kvotestudentene), og disse har heller ikke kontorplass i fagmiljøene ved universitetet, men i sine respektive fagmiljøer. De knyttes likevel opp mot aktiviteter ved Handelshøgskolen gjennom seminarer og kurs.

Doktorgradsstudentene er i varierende grad knyttet til forskningsprosjekter. Omfanget er økende, og Handelshøgskolen prioriterer slik tilknytning ved utlysning av nye stipendiatstillinger.

Sterke og svake sider

Doktorgradsprogrammet i bedriftsøkonomi er etter hvert blitt veletablert. Dette er en styrke og innebærer blant annet at det finnes flere veiledere med omfattende veiledererfaring, etablerte tradisjoner for skriveseminarer og andre aktiviteter som støtter opp om doktorgradsstudentene, samt et miljø av kandidater. Det vurderes også å være en styrke at det er flere robuste fagsøyler i programmet som også har et forholdsvis høyt antall aktive forskere som fundament for programmet.

Sammen med et godt nettverk av internasjonale forskere, herunder i Professor II stillinger ved Nord, gir dette mulighet til å skape et godt fagmiljø for doktorgradsstudentene, flere doktorgradskurs og andre aktiviteter.

Den viktigste utfordringen er at programmet er forholdsvis lite robust når det gjelder antall kandidater. Selv om Handelshøgskolen har hatt gjennomsnittlig antall disputaser på minimum 5 noen år, er dette svært sårbart for svingninger som skyldes for eksempel sykdom, fødselspermisjoner eller andre årsaker til forsinkelser, og avbrutte løp. Dette illustreres tydelig ved at det i 2016 vil bli maksimum tre disputaser i programmet. Det er derfor en utfordring for Handelshøgskolen å øke omfanget av doktorgradsstudenter til å kunne ta opp minimum 10 per år.

En annen utfordring er knyttet til muligheten til å tilby doktorgradskurs på et like bredt spekter av fagområder som det er doktorgradsstudenter innen. Denne utfordringen løser vi i hovedsak gjennom samarbeid med andre miljøer, særlig forskerskolene, men også mer bilaterale samarbeid blant annet med UIT. Doktorgradsstudentene oppfordres også til å ta aktuelle kurs ved andre institusjoner evt. utenlands, og Handelshøgskolen bidrar med reisestøtte til dette.

Ph.d. i sosiologi

Doktorgradsutdanningen i Sosiologi ble akkreditert i 2005, og var den andre doktorgradsutdanningen som ble akkreditert ved det som den gang var Høgskolen i Bodø. Første disputas var i 2008. Til nå har 20 kandidater disputert i sosiologi ved fakultetet, hvorav 14 de siste tre årene.

Programmets innretning

Doktorgradsprogrammet i sosiologi har en bred innretning, som også er i tråd med den søknad som lå til grunn for akkrediteringen. Samfunnsforskningen ved den gang Høgskolen i Bodø, og ved Nordlandsforskning som nær samarbeidspart, hadde en bevisst og utpreget tverrfaglig karakter, men med sosiologifaget som det bindende element, noe som er blitt holdt fram som et kvalitetsaspekt ved sosiologien i Bodø i nasjonal evaluering. Dette er en tradisjon som i stor grad er videreført. Sosiologi er den bredeste og mest generelle av de samfunnsvitenskapelige disiplinene, og mye av teori- og metodeutviklingen i samfunnsvitenskapen har foregått nettopp i grensefeltet mellom sosiologi og andre disipliner. Når det er sagt har det hele tiden vært en sterk bevissthet om å ivareta utdanningens disiplinære profil.

Basert på den forskning som gjennomføres ved fakultet for samfunnsvitenskap har doktorgradsutdanningen i sosiologi en tematisk orientering mot fire forskningsområder, som samtidig utgjør viktige tverrfaglige forskningsfelt ved fakultetet, nemlig velferd; klima og miljø; media og journalistikk; samt organisasjon, innovasjon og ledelse i offentlig sektor. Disse forskningstemaene danner også grunnlag for egne forskningsgrupper ved fakultetet. Disse fire forskningsgruppene (4 av 10) er vertskap for hoveddelen av våre doktorgradsstudenter. Flere av våre stipendiatstillinger er finansiert gjennom eksterne prosjekt innenfor disse områdene, og en del av våre faste stipendiatstillinger lyses ut innenfor disse områdene.

Faglig kompetanse

Beskrivelse av fagmiljøet

Fagmiljøet som bærer oppe doktorgradsutdanningen i sosiologi består av 13 aktive forskere i hovedstilling, hvor av 9 professorer og 4 førsteamanuenser. Disse er alle aktive bidragsytere i doktorgradsutdanningen, som veiledere og som bidragsytere i opplæringsdelen. I tillegg er tre professorer i bistilling (professor II) involvert i utdanningen. Seks av de fast tilsatte professorene er sosiologer, selv om to har stilling som professor i henholdsvis sosialt arbeid og organisasjon og ledelse. De øvrige tre er professorer i statsvitenskap. Av professorene i bistilling er en (hos sin hovedarbeidsgiver) professor i sosialpsykologi, mens to er professorer i statsvitenskap. Tre av de fire førsteamanuensene er sosiologer mens en har disputert i massekommunikasjon og kulturformidling. Med hensyn til tematiske orientering fordeler forskerne seg på Velferd (4), klima og miljø (3), organisasjon og ledelse (4) og media og journalistikk (2).

Når det gjelder forskning har fagmiljøet en omfattende publisering. Til tross for betydelig sampublisering med forskere fra andre miljø, har de 13 forskerne i hovedstilling alene 57 publiseringspoeng over de siste tre år. De har 64 poenggivende publikasjoner bare i 2015, med et betydelig innslag av internasjonal publisering. Professorene i bistilling er alle svært aktive forskere, men det meste av deres publikasjoner blir registrert hos hovedarbeidsgiver.

Internasjonalt samarbeid

Fakultetet har et aktivt forskningssamarbeid med andre forskningsmiljøer, både nasjonalt og internasjonalt. Det internasjonale forskningssamarbeidet er særlig omfattende innenfor de forskningsområdene som er nevnt, som alle har vært involvert i internasjonale forskningsprosjekter de siste årene. Innenfor **klima og miljø** er fakultetet blant annet vertskap for et Nordisk Senter for fremragende forskning, innenfor temaet *Climate-change effects on the epidemiology of infectious diseases and the impacts on Northern societies* (NFR). Miljøet har en rekke internasjonale prosjekter, særlig rettet mot arktisk miljø, som f.eks. *The Arctic as a Mining Frontier: Sacrifice zones or sustainable development?* (NFR). Forskningsmiljøet innenfor **organisasjon og ledelse** har hatt et omfattende internasjonalt forskningssamarbeid de siste årene, bl.a. som koordinator for et nordisk prosjekt om *Political leadership in local communities* (NFR). Forskningsmiljøet rettet mot **velferd** har hatt et bredt og mangeårig forskningssamarbeid med universitet i Kassel, Tyskland, og universitetet i Montreal, Canada, knyttet til forskning om inter-organisatorisk samhandling i velferdssektorene, som videreføres med prosjektet *Making innovation work; promoting innovative networking initiatives in local and regional child welfare and protection services* (NFR, fra 2017). I tillegg gjennomfører velferdsmiljøet prosjektet *Professional integration of vulnerable populations in the Romanian labor market*, sammen med West University Timisoara, Romania (NFR/EEA-Grant). Forskningsmiljøet i **journalistikk** har hatt et forskningssamarbeid med de nordiske land og Baltikum om medias dekning av marginaliserte grupper. De er dessuten del av et bredt Europeisk nettverk om forskning på lokal journalistikk, som har vært et kjerneområde for forskningsgruppen, og holder for tiden på med en søknad til Horizon 2020 sammen med partnere fra Sverige, Wales, Belgia, og Nederland.

Rekrutteringsgrunnlag

Rekrutteringen til doktorgradsutdanningen må kunne sies å være god, men vi skulle gjerne sett flere søkere til hver stipendiatstilling, særlig ved de tematiske utlysningene. Ved åpne utlysninger ligger antallet søkere mellom 10 og 20, mens det ved de tematiske utlysningene har variert mellom 4 og 8.

Rekrutteringen skjer dels på grunnlag av egne masterprogram (ca. 40%), dels mastere ved andre norske læresteder (ca. 45 %) og i en viss grad fra utlandet (ca. 15%).

Fakultet for samfunnsvitenskap har et integrert masterprogram i samfunnsvitenskap, med valgfrie fordypninger (30 stp.) i sosiologi, statsvitenskap, sosialt arbeid, historie og journalistikk), som alle gir grunnlag for opptak til doktorgradsutdanningen. Programmet inneholder en omfattende felles innføring i generell samfunnsvitenskapelig teori og metode.

Kravet for å bli tatt opp på programmet er at søkere har mastergrad eller tilsvarende i sosiologi eller i et annet relevant samfunnsvitenskapelig fag (med karakteren B eller bedre). For søkere med annen master enn sosiologi fra andre læresteder, foretas en individuell vurdering av omfanget av generell samfunnsvitenskapelig teori og metode. I tillegg må prosjektskissen vise at prosjektet en ønsker å gjennomføre er gjennomførbart og kan danne grunnlag for en doktoravhandling i sosiologi.

Organisering

Fakultetet har i dag ti forskergrupper. Alle doktorgradsstipendiater i sosiologi har tilhørighet i en forskningsgruppe og forventes å ta aktivt del i gruppens aktiviteter. Fakultetet praktiserer residensplikt for egne stipendiater. Programmet har også noen doktorgradsstudenter som er ansatt ved andre læresteder, normalt ved høyskoler (vi krever minimum 50% forskningstid), og disse har sin faglige forankring ved eget lærested. Alle doktorgradsstudenter har en hovedveileder ved fakultetet, og er normalt medlem i samme forskergruppe som hovedveileder. Noen er med i to forskergrupper, men har da sin hovedtilknytning til en av dem. Alle doktorgradsstudentene har også en biveileder, normalt fra et annet lærested.

En del av stipendiatene er finansiert gjennom eksternt finansierte prosjekter. I tillegg er en del av fakultetets stipendiatstillinger lyst ut med tilknytning til bestemte prosjekter eller prosjektområder. En slik prosjekttilknytning gir erfaringsmessig en bedre forankring i forskningsmiljøet og en tettere oppfølging og veiledning, enn uten slik prosjekttilknytning. Men også tilknytningen til en forskningsgruppe gir en forankring i forskningsmiljøet, og erfaring med forskningsrelaterte aktiviteter ut over eget prosjekt.

Doktorgradsstudentene i sosiologi har gode arbeidsbetingelser. Alle har kontorplass sammen med de øvrige fagansatte ved fakultetet, med egen pc og tilgang til alle fakultetets fasiliteter, men plassmangel gjør at mange må dele kontor. Alle doktorgradsstudentene har et annuum på 15.000 per år, som kan overføres innenfor stipendperioden. De kan også søke om interne forskningsmidler ved universitetet som er øremerket doktorgradsstudentene. I tillegg har de tilgang til forskningsgruppens ressurser (som tildeles forskningsgruppene på grunnlag av publiseringspoeng og eksterne forskningssøknader).

Doktorgradsutdanningen i sosiologi har lenge hatt en fast seminarstruktur, bestående av start-, midt- og sluttseminar, som er obligatorisk for alle. Ved startseminaret presenterer kandidaten sitt nystartede prosjekt for medstudenter og kollegaer ved fakultetet. Formålet er at så mange som mulig skal kjenne til kandidatens arbeid, og dermed kan bidra med å informere eller skape nettverk til andre relevante prosjekter eller miljøer, internt eller eksternt. Ved midtseminaret presenterer kandidaten sitt arbeid ved halvgått løp, og får kommentarer fra en kompetent intern kommentator på grunnlag av presentasjon og innleverte arbeider. Midtseminaret er nå tilpasset til også å fungere som «midtrapportering» slik nytt reglement krever. Sluttseminaret avholdes ca. 3 mnd. før planlagt innlevering, hvor en ekstern kommentator gir kommentarer til et tilnærmet ferdig utkast til avhandling. Denne organiseringen av doktorgradsløpet er høyt verdsatt, både av doktorgradsstudentene og kollegaer ved fakultetet.

Fordi doktorgradsutdanningen i sosiologi har en bred innretning og rekrutterer kandidater med mastergrad i andre disipliner enn sosiologi, legges det stor vekt på å ivareta den disiplinære orienteringen som utgjør området for doktorgradsutdanningen. I tillegg til at prosjektene må kunne danne grunnlag for en avhandling i sosiologi, har alle kandidatene minst en veileder som er sosiolog. Det gjennomføres fra i år «a general, but advanced introduction» i sosiologi for de av våre doktorgradsstudenter som ikke har sin master i sosiologi, som tematiserer fagets egenart og grensene mot andre disipliner, og gjennomgår ulike eksempler på sosiologiske analyser.

Et annet viktig element ved utdanningen er veilederforumet, hvor alle som er veiledere ved programmet møtes regelmessig to ganger per semester for å drøfte utfordringer knyttet til veilederoppgaven.

Sterke og svake sider

En styrke ved doktorgradsutdanningen i sosiologi er den tette og systematiske oppfølgingen av kandidatene. Virkemidlene for det er forskningsgruppene, de obligatoriske seminariene og stor vekt på kvalitetssikring av veiledningen. Det gjennomføres jevnlig veilederopplæring, og veilederforumet er viktig for å følge opp og skape trygghet for veilederne. En styrke er også at utdanningen er forankret i sterke og aktive forskningsmiljø, og en økende andel av doktorgradsstudentene er aktivt involvert i større forskningsprosjekter.

En svakhet har vært internasjonalisering i programmet. Få doktorgradsstudenter har hatt utenlandsopphold i stipendiatperioden (ingen i 2015). Det er økt fokus på internasjonalisering, og de fleste av våre nye doktorgradsstudenter planlegger utenlandsopphold. Det siste er bl.a. styrket ved at flere studenter er tilknyttet internasjonale prosjekter. Det er også en økt rekruttering av utenlandske studenter.

Vi skulle også gjerne ønsket større søkning til utlyste stipendiatstillinger, særlig ved tematiske utlysninger. Gjennomstrømming har vært en utfordring, først og fremst ved at en del studenter som ble tatt opp tidlig har slitt med å fullføre. Blant nyere studenter har gjennomstrømmingen vært mye bedre.

Ph.d. i akvatisk biovitenskap

Ph.d. i akvakultur ble akkreditert i 2009. I 2013 ble ph.d.-programmet modifisert og utvidet, og endret tittel til «Ph.d i akvatisk biovitenskap».

Programmets innretning

Ph.d. i akvatisk biovitenskap omfatter studier av struktur, funksjon og atferd hos levende organismer i akvatiske økosystemer. En felles målsetting for utdanningen, slik det er definert i studieprogrammet, er å styrke forvaltningen av biologiske ressurser i det marine miljøet og i ferskvann.

Ph.d.-prosjekter ved FBA kan være tverrfaglige. I studiene kan studentene inkludere organismer i oppdrett eller fritt-levende akvatiske organismer, så vel som miljøet de lever i. Forskningsarbeidet kan omfatte ulike deler av den akvatiske biosfæren og man kan velge problemstillinger som spenner fra molekylære reguleringsmekanismer til å omfatte økosystemer. Mens det overordnede temaet for Ph.d. i akvatisk biovitenskap er forvaltning av akvatiske ressurser, så tilbyr studieprogrammet tre spesialiseringer som reflekterer de strategiske forskningsområdene ved fakultetet; akvakultur, marin økologi og marin genomikk.

Faglig kompetanse

Fakultetet har 11 aktive forskere som bidrar til doktorgradsutdanningen i akvatisk biovitenskap (Tabell 3), hvor av 6 professorer og 5 førsteamanuenser.

Tabell 3. Faglige søyler ved doktorgradsprogrammet i akvatisk biovitenskap

Strategiske forskningsgruppen	Disputerte	I løp	Aktive forskere*	Aktive II'ere	Aktive forskere ikke tilknyttet programmet
Akvakultur	9	7	7	1	4
Marin økologi	2	9	3	0	1
Marin genomikk	4	5	2	1	0
Totalt	15	21	11	2	5

*mer enn 1 publiseringspoeng publisert de tre siste årene

Av tabellen over går det fram at det er produsert flest kandidater i akvakultur. Disse gradene er produserte av stipendiater som også har hatt et nært samarbeid med fagpersoner i genomikk. Det samme gjelder også for kandidater som har tatt sin grad med hovedvekt på marin økologi. Genomikk er således «limet» i fakultetet som er godt integrert med de andre gruppene. Ved utvidelse av budsjettet ved FBA vil det være naturlig å knytte flere faglige til de strategiske forskningsgruppene, både i faste stillinger og som professor II.

Totalt 15 kandidater har avlagt og fått godkjent sin doktorgradseksamen ved fakultetet. Gjennomsnittlig antall uteksaminerte kandidater har vært tre per år siden første kandidat ble uteksaminert i 2011. Fram til utgangen av 2015 hadde fakultetet fire KD-finansierte stillinger, men har i 2016 fått ytterligere seks som er finansierte fra september i år. Fakultetet har da ti KD-finansierte stipendiatstillinger. Sammen med en sterk portefølje av eksternt finansierte forskningsprosjekter som

også har stipendiatstillinger i budsjettet, kan fakultetet oppnå målet om en gjennomsnittlig gjennomstrømming på fem per år i perioden fram til utgangen av 2018. Videre har fakultetet implementert tiltak for å kontrollere kandidatens progresjon. Det inkluderer milepæler fastslått ved starten av kontraksperioden, slik som samtale ved slutten prøveperioden for ansettelsen (seks måneder), midtveisevaluering når første halvdel av doktorgradsperioden er gjennomført og tilrettelegging slik at studiet gjennomføres til normert tid. Alle stipendiater går inn i pågående prosjekter når de tiltrer stillingen. Fakultetet har også implementert et eget insentivsystem for både kandidat og veileder for å stimulere til god progresjon og avslutning innen normert periode.

Arbeidsbetingelser for studenter og veiledere

Fakultetet tilbyr gode arbeidsforhold for studentene og deres veiledere, med tilgang til relevante laboratoriefasiliteter. Kontrakten for ph.d.-studiet er etablert mellom fakultetet, studenten og veileder(e) og følger nasjonal og Nord universitets reguleringer. Kontrakten skisserer alle parter forpliktelser for å sikre en vellykket gjennomføring av studiet. Ph.d.-studentene er involvert i pågående forskningsprogrammer. Gode rutiner inkluderer også HMS-protokoller for å sikre en jevn og trygg gjennomføring av forskningen relatert til studiet. Kjønnssbalanse og likestilling er gitt behørig hensyn ved rekruttering. Både studentene og veilederne er informert om viktigheten av å opprettholde etiske standarder i deres vitenskapelige arbeid.

Organisering

Ph.d.-programmet er organisert under Forskningsutvalget som er dekanens rådgivende organ. Programmet forvaltes av en akademiske koordinator og administrative rådgiver. Studenten er normalt tilknyttet den forskningsgruppen som hovedveileder tilhører. Primært ønsker fakultetet at biveileder skal tilhøre fakultetet, men der det er faglig nødvendighet kan denne komme fra en annen institusjon i Norge eller utlandet, med preferanse på Europa. Doktorgradsmiljøet ved fakultetet utvikles også gjennom besøk av gjesteforskere på fakultetet, professor II stillinger, deltakelse på internasjonale konferanser, ulike kurs for ansatte, jevnlig forskningsseminarer for ph.d.-studenter/gjesteforskere, «journal clubs» og møter i forskningsgruppene.

Tid

Nominell tid for ph.d.-studiet er tre år dersom de i tillegg ikke har annen arbeidsplikt ved fakultetet. Det er mulig å få inntil seks måneders forlengelse etter søknad til forskningsutvalget. Maksimum studietid er seks år. Siden 2012 har stipendiatene ikke hatt oppgaver utover doktorgraden.

Opplæring

Opplæringsdel er fleksibel, og blir styrt av den forskningen som er en del av studiet. Studenter kan velge det obligatoriske spesialiseringsfaget enten intern eller eksternt, og alle valgfag kan tas enten internt eller eksternt. Når det gjelder valgfag DR435F, Spesialpensum, velger stipendiatene innholdet i samarbeid med veilederen.

Omfang og fleksibilitet av opplæringsdelen:

10 ECTS: 2 obligatoriske emner - DR433F Ecological and Interspecies Ethics (5 ECTS), PhD subject specialisation (5 ECTS)

20 ECTS: valgfag interne emner - DR425 High throughput Sequencing of Non-model Organisms (5 ECTS), DR443F Principles in Animal Experimentation (5 ECTS), AK410F Aquatic Immunology (5 ECTS), DR435F Individual Special Curriculum.

Forskerskoler: NORBIS er landets nasjonale forskerskole i bioinformatikk, biostatistikk og systembiologi. Den ble opprettet i 2015 med finansiering fra Norges Forskningsråd. Forskerskolen er basert på et samarbeid mellom de akademiske partnerne, som består av landets åtte universiteter, deriblant Nord universitet. NORBIS utdanner metode-orienterte forskere som i neste omgang vil utvikle, undervise og understøtte anvendelsen av bioinformatikk, statistisk genomikk og systembiologi innenfor de stadig mer omfattende feltene av biovitenskap som baserer seg på molekylære analyser. Forskerskolen formidler kontakt med det internasjonale forskningsmiljøet, næringslivet og med samfunnet for øvrig. NORBIS er en viktig ressurs i FBA's strategiske satsing på genomikk og da spesielt for forskerutdanningen ved Ph.d. i akvatisk biovitenskap. Ved FBA er det primært staben ved Strategiske forskningsgruppe for marin genomikk som er direkte involvert i arbeidet ved forskerskolen, men aktiviteten ved NORBIS er i stor grad relevant for genomikk-relaterte prosjekter ved fakultetet, bredt definert innenfor akvakultur og marin økologi.

Ressurser

Fakultetet har fasiliteter som opprettholder internasjonale standarder og det har gjort det mulig å gjennomføre forskning av høy kvalitet og relevans innen strategisk viktige forskningsfelt både for fakultetet og samfunnet for øvrig. Det er verdt å nevne den marine genomikkplattformen som har mottatt støtte til etablering og drift fra institusjonen og fylkeskommunen. Annen avansert infrastruktur for forskning inkluderer forskningsstasjon for akvakultur og marinøkologiske studier, fiskehelse- og fysiologilaboratoriene og laboratorium for sjømatkvalitet. I tillegg har forskerne tilgang på IT-fasiliteter, bibliotekstjenester, møte-/seminarrom og velutstyrte kontorplasser.

Ph.d.-stillingene er normalt knyttet til eksternt finansierte prosjekter og dermed er driftskostnadene helt eller delvis båret av prosjektene. For KD-finansierte stillinger uten prosjektfinansiering er driftsmidler på kr 225 000 gjort tilgjengelige for treårsperioden. I tillegg er det studenter som mottar midler fra eksterne institusjoner. Slike studenter er som regel knyttet til eksisterende forskningsprosjekter ved fakultetet. Dessuten kan ph.d.-studenter motta støtte (kr 10 000 – 20 000 totalt) fra den sentrale forskningsadministrasjonen pr semester for deltakelse på kurs eller konferanser for å presentere sin forskning, datainnsamling eller for å dekke driftskostnader. Veilederne har også mulighet til å bruke insentivmidler fra fakultetet til å finansiere forskningsaktiviteter for ph.d.-studenten.

Kapasitet veiledere:

Det er i dag i overkant av en student per hovedveileder, noe som fakultetet anser som optimalt. Veiledere som generelt har stor belastning innen forskning, inkludert veiledning av ph.d.-studenter, kan få reduserte undervisningsoppgaver.

Omfang veiledning:

Veiledning av ph.d.-studenter er en av de viktigste oppgavene i høyere utdanning, og det er avgjørende at også veilederne er genuint interessert både i forskning så vel som i ph.d.-studentens hverdag fra vedkommende blir ansatt. Hvor vellykket det er baseres på et godt samarbeid mellom veileder og student, men også forholdene for øvrig ved fakultetet. De totale arbeidsforholdene er med på å sikre akademisk produksjon av høy kvalitet. For å forbedre ph.d.-veiledningen har fakultetet implementert introduksjonsmøter med nye studenter ved starten av ph.d.-studiet, møter før og etter prøveperioden og midtveisevaluering etter første halvdel av doktorgradsperioden er gjennomført. Gjennomføring av doktorgradsstudiet på normert tid er avhengig av flere faktorer inkludert kandidatens og veiledernes engasjement for sine oppgaver.

Fakultetet har flere godt erfarne veiledere. Det er fakultetets målsetting at potensielle veiledere først er med som biveiledere. Det har vært fokus på opplæring av veiledere med mindre erfaring for å hjelpe dem å gi effektiv veiledning til studentene. Videre deltar studenter og veiledere på det årlige dialogmøtet hvor begge parter har mulighet til å diskutere ulike problemstillinger. Administrasjonen har flere møter med representanten for ph.d.-studentene hvor generelle problemstillinger knyttet til veiledning kan diskuteres. Ph.d.-studenten har mulighet til å ta opp spesifikke problemstillinger knyttet til veiledning med fakultetets ph.d.-administrasjon.

Rekrutteringsgrunnlag

Alle stillinger er utlyst nasjonalt og internasjonalt for å få godt kvalifiserte søkere. Til hver utlyst stipendiatstilling er det i gjennomsnitt 30 søkere. Antallet norske søkere har vært lav. Med tanke på den ledende rollen norsk akvakultur og marine fag har internasjonalt, er det ikke overraskende at det er mange internasjonale søkere til programmet.

Underliggende mastergrader

Akvatisk biovitenskap	Master (MSc) i biologi og akvakultur
-----------------------	--------------------------------------

Nesten 20% av våre nåværende ph.d.-studenter er rekruttert fra masterprogrammene i akvakultur og marin økologi ved FBA. Det å holde på de gode studentene er bra for forskningsmiljøet, da disse allerede kjenner fasilitetene ved fakultetet. Disse er også godt integrerte i miljøet i Bodø generelt sett, og spesielt ved universitetet. Dette er også med på å øke sannsynligheten for fullføre studiet i løpet av ordinær kontraktsperiode.

Ph.d.-programmet rekrutterer bredt, nasjonalt og særlig internasjonalt. Ph.d.-kandidatene fra Norge har blitt rekruttert fra både norske universitet og høyskoler. Internasjonalt har fakultetet hatt studenter fra alle kontinent med unntak av Australia.

Internasjonal samarbeidsprosjekter som har tilknytning til det aktuelle fagområdet

Det er en stor fordel for studiet "Ph.d. i akvatisk biovitenskap" at fakultetets vitenskapelige ansatte har et solid nasjonalt og internasjonalt nettverk. I en nylig gjennomført kartlegging viste det seg at der er omkring 50 aktive samarbeidsrelasjoner ved fakultetet, og 2/3 av disse er knyttet opp mot prosjekter der også våre ph.d.-studenter er engasjerte. Det utstrakte samarbeidet med tredjepart er jevnt fordelt på de tre strategiske forskningsgruppene. Fakultetet har flest internasjonale samarbeidspartnere i USA, men flere medlemsland i EU er også godt representert. I EU er det utstrakt samarbeid med land som Tyskland, Nederland, Hellas (Kreta), Frankrike og Portugal.

Strategisk forskningsgruppe akvakultur har samarbeid innen forskning på fisk som inkluderer immunologi, fysiologi, ernæring og molekylær biologi. I tillegg er det også utstrakt samarbeid innen bioteknologi med fokus på mikroalger. Strategisk forskningsgruppe marin økologi samarbeider også med utenlandske institusjoner. Dette omfatter bunndyrfauna, plankton, tang og tare, effekter av klimaforandringer og miljøeffekter av akvakultur. I Strategisk forskningsgruppe marin genomikk er det samarbeidsprosjekt med fokus på molekylære aspekter i ulike fiskearter i oppdrett (f.eks. fysiologi, immunologi, mikrobiologi og epigenetikk) og for viltlevende akvatisk organismer (populasjonsgenetikk og sekvensering av bunndyrfauna).

Som en del av forskningsarbeidet i forbindelse med ph.d.-studiet kan studentene både gjøre deler av forskningen hos partnerinstitusjonene, og de har gode muligheter til å samarbeide med eksterne eksperter som besøker NORD. Dette er en fordel for studentene både i løpet av ph.d.-studiet og det gir

positive erfaringer som kan nyttes i den videre karrieren. Fakultet kartlegger nasjonale og internasjonale kilder som finansierer utenlandsopphold, og oppmuntrer ph.d.-studentene til å søke finansiering fra disse. Dette er med på å legge forholdene til rette for å reise til andre institusjoner i løpet av ph.d.-studiet.

Sterke og svake sider

Opprinnelig var tittelen på dette studiet "Ph.d. i akvakultur", godkjent i 2009. I 2013 ble studiet modifisert og utvidet, og byttet samtidig tittel til "Ph.d i akvatisk biovitenskap». Bakgrunnen for modifiseringen var de globale utfordringene generelt sett, og mer spesielt til 1) veksten i blå sektor, 2) betydningen av det marine miljøet som blir en viktig del av grunnlaget for en global bærekraftig utvikling og 3) behovet for velkvalifisert personell som kan bidra til en kunnskapsbasert utvikling.

I løpet av de syv årene studiet har vært tilbudt har det hatt en positive utvikling. Velkvalifiserte norske og utenlandske studenter har blitt tatt opp, og gjennomført studiet nær normert tid. Det har hele tiden vært god søkning til de utlyste stipendiatstillingene. Studentene som blir tatt opp ved fakultetet blir uten unntak involverte i pågående forskningsprosjekter finansiert av nasjonale eller internasjonale program eller partnere. Mange av prosjektene ved FBA har vel anerkjente partnere og er finansiert av institusjoner der det er svært tøff konkurranse om midler, noe som innebærer at den vitenskapelige kvaliteten på prosjektsøknadene er svært god. Studiets positive utviklingen har således blitt støttet av prestisjefylte forskningsprosjekter finansiert f.eks. via store industriselskap som Statoil og ConocoPhillips (marin økologi); amerikanske føderale tilskudd (Department of Engergy) der NORD er eneste akademiske samarbeidspartner utenfor USA (mikroalgers egenskaper som råvare i fiskefôr/ mikrobiota); Norges forskningsråds FRIPRO (reproduksjonsbiologi hos fisk). Disse forskningsprosjektene har så langt vært svært viktige for kvaliteten på forskningsarbeidet som har lagt grunnlaget for ph.d.-kandidatenes forskningsarbeid fram til nå, og de legger et godt fundament for den videre utviklingen. Prosjektet EPIFFISH, som ble tildelt en av fakultetets professorer via det prestisjefylte forskningsprogrammet European Research Council Consolidator Grants er det siste tilskuddet i svært prestisjefylt finansiering av prosjekt, og den mest prestisjefylte finanseringen som fakultetets ansatte har fått så langt. Dette prosjektet vil ytterligere styrke den internasjonalt ledende forskning innen biovitenskap der målsetting er å bidra til en økt bærekraft i akvakultur. EPIFISH vil sammen med de forannevnte prosjektene som er under gjennomføring ved fakultetet, være viktige bidrag både når det rekrutteres studenter og ansatte i årene fremover. I tillegg har også fakultet planer for å rekruttere flere vitenskapelig ansatte med sterk fagprofil, noe som også vil bidra til ytterligere styrking av ph.d.-studiet.

Ved det nye fusjonerte Nord universitet vil det også være mulighet for akademisk ansatte i andre deler av den nye organisasjonen å delta i ph.d.-prosjekt i akvatisk biovitenskap. Forutsetningen er at disse har de nødvendige formelle kvalifikasjoner i biovitenskap. Dette kan også over tid representere en mulighet for en utvidelse av studiet.

Selv om studiet er relativt nytt har det vært arbeidet regelmessig med å kvalitetssikre det. Etter at studiet ble godkjent har det har vært fokus på å kontinuerlig forbedre og utvikle studiet basert på tidligere erfaringer både internt og eksternt. Fakultetet har de siste årene hatt utfordringer med å få studenter uteksaminert innen normert tid. Et viktig element for å nå måltall er rekrutteringen av studentene, der balansen mellom den faglig utmerkede kandidaten må kombineres både med sosiale evner, evne til å arbeide selvstendig og motivasjon til å bli ferdig på tid. Fakultetet tilbudte ikke ph.d.-studium før i 2009, noe som innebar at flere veiledere ikke hadde erfaring med denne type veiledning. Derfor blir veilederne nå tilbudt spesifikk opplæring i veiledning av ph.d.-studenter. Videre er det utarbeidet en intern «arbeidspakke» der det inngår tett oppfølging av studentene, noe som skal bidra til at studentene avslutter studiet innen normert tid. En del av målsettingen med denne tettere

oppfølgingen av studentene er å bidra til en jevn og høy gjennomstrømming av ph.d.-studenter de kommende årene, noe som er avgjørende for NORD. Fakultetet hadde bare to KD-finansierte stipendiatstillinger fram 2014, mens fra 2016 tallet 10. dette er ennå for lavt, men det bidrar i positiv retning for å sikre en jevn og høy gjennomstrømming på studiet. Fakultets utvikling av nye tilbud av emner på ph.d.-nivå, som *HTSequencing of Non-model Organisms*, vil ikke bare være til fordel for egne studenter, men også bidra til at studenter fra andre institusjoner kommer til fakultetet for å delta.

Fremtidsperspektiv

Også i framtiden vil ph.d. i akvatisk biovitenskap være et viktig doktorgradstilbud ved Nord universitet. I den fusjonerte organisasjonen er det også kompetanse innen grønn sektor som må tas med i utviklingen av det fremtidige tilbudet. En mulig utvikling kan være en modifikasjon av det eksisterende programmet til et program i generell biovitenskap med tilbud om spesialisering innen felt der institusjonen har forskning av ledende karakter og kvalifiserte veiledere. En annen mulighet er å utvikle et program som involverer flere fakultet innen f.eks. bioøkonomi.

Utviklingen innen biovitenskap skjer veldig fort, spesielt innen teknologi som kan benyttes for å forstå grunnleggende mekaniser. Dette er grunnforskning der resultatene ofte lett kan anvendes både i privat og offentlig sektor. Generelt sett er det derfor virksamhetskritisk for biovitenskapelige miljø å ha tilstrekkelige investeringsmuligheter i moderne utstyr og personell til å operere dette.

Ph.d. i studier av profesjonspraksis

Faglig kompetanse

Ph.d. i studier av profesjonspraksis er et tverrfaglig ph.d.-program som rekrutterer kandidater fra en rekke forskjellige praksisfelt. Programmet rekrutteres kandidater fra fag som sykepleie, sosialt arbeid, idrett, sang, ledelse, filosofi, og skole- og utdanningssektoren.

Sentret har en tverrfaglig sammensatt gruppe fagfolk som alle har forskningserfaring innen praktisk kunnskap, men som representerer ulike forskningsfelt (filosofi, samfunnsvitenskap, pedagogikk, Helse, antropologi m. fl.).

Doktorgradsstudiet legger til rette for faglig felleskap og forskning på tvers av yrkesprofesjoner og arbeidsliv gjennom sitt fokus på yrkespraksis og den kunnskap som utvikles og læres gjennom det praktiske arbeidet. Betegnelsen praktisk kunnskap, som har vært sentralt i oppbygning av programmet, markerer doktorgradsstudiets tematiske fokus på yrkespraksis og premisser for forskning på kunnskapsutvikling i profesjonell yrkesutøvelse.

Ph.d.-studiet ble utviklet av forskermiljøet ved Senter for praktisk kunnskap (SPK), men i de årene siden akkreditering, har det vært en betydelig økning av forskerkompetanse utenfor SPK. Dette kompetanseløftet har påvirket spesielt helse- og utdanningsforskningen ved Fakultetet. Integrering av denne kompetanse i doktorgradsarbeidet har styrket programmet ved å utvikle og utvide forskningsfeltet, og fører til en respirasjon mellom programmets kjerneprofil og nye impulser.

Forskningsresultater:

PHS har styrket andel fagansatte med førstekompetanse og har nå 12 professorer, 11 førsteamanuenser og to postdoc tilknyttet ph.d.-programmet. Fagmiljøet har en omfattende publisering, hvorav flere på nivå 2, med et betydelig innslag av internasjonal publisering. Antall publikasjonspoeng har økt betydelig de siste årene, fra 41,5 poeng i 2013 til 63 poeng i 2015.

Fagprofil

Fagprofilen innen praktiske kunnskap har gjort doktorgraden til et knutepunkt både nasjonalt og internasjonalt. SPK har samarbeidspartnere innenfor og utenfor Norge, som bindes sammen gjennom forskning på praktisk kunnskap, erfaringsbasert forskning, og humanistiske perspektiver på praksis.

SPK har en student- og lærerutviklingsprogram med Centrum for praktisk kunnskap, ved Södertörns Högskola. De to miljøene har søkt og nylig fått støtte fra *Det svenske vetenskapsrådet* for et tidsskrift, *Nordic Journal of Studies in Practical Knowledge*. Det er også nylig sendt inn et søknad til *Det svenske vetenskapsrådet* for et prosjekt som heter «Researching Professional Judgment from the Inside», ledet av Professor James McGuirk (NORD), Førsteamanuensis Carl Cederberg (Södertörns Högskola), og Maria Wolrath-Söderberg (Södertörns Högskola).

SPK har delansvar for en Joint Masters Degree i Borderologi, sammen med Murmansk Arctic Humanities University. Samarbeidet er ledd i PHS sin oppfylging av strategidokumentet om internasjonalisering, fellesgrader og spesiell vekt på samarbeidet med Nordvest Russland. Programmet har studenter fra Norge, Russland, Ghana, Tyskland, England m. fl. Siste publisering fra forskningsmiljøet er boka *Philosophy in the Border Zone* (2015).

Det fins et samarbeid med Afdeling for Filosofi og Idéhistorie og RUMML - Research Unit for Multi-dimensional Learning, ved Aarhus Universitet. Dette angår forskningsprosjektet *New Public Management og transformasjoner i pasient relasjoner*.

Rekrutteringsgrunnlag

Programmet har rekruttert på en tilfredsstillende måte i Norden (Sverige og Danmark) som resultat av dets unik profil. Vi har vært spesielt vellykket med rekruttering av forskere med bakgrunn i de estetiske fagene, noe som har vært viktig for doktorgradens profil.

Programmet rekrutterer fra alle fakultetets masterprogrammer (Praktisk kunnskap, Klinisk sykepleie, Tilpasset opplæring, Logopedi, Idrett). Noen av disse programmer har studieplan som er nærmere doktorgradens kjerne område (Praktisk kunnskap, Idrett), noen er mer perifert (Logopedi), men vi har klart å finne plass til de fleste interesserte interne kandidater.

Rekruttering innenlands ellers har blitt bedre i årene siden akkreditering gjennom en kombinasjon av bruk av nettverk og markedsføring. Vi har for tiden en snitt mellom 4-6 kvalifiserte søkere per stipendiat stilling.

Ettersom studiet satser i så høy grad på egen erfaring fra praksisfelter, har vi valgt å prioritere norsk som studiets hovedspråk. Dette har vært viktig med tanke på rekruttering av kvalifiserte søkere, men det har svekket studiets evne til å rekruttere internasjonale forskere. I det siste året har vi derimot begynt med utlysning av stillinger på engelsk, og det er planlagt økt tilbud på engelsk i de kommende år.

Organisering

I de siste årene, har de vært en økt fokus på organisering av forskning ved Fakultetet. Dette skjer gjennom en satsing på forskergrupper, og ambisjoner å innhente finansiering gjennom eksterne kilder (EU, NFR). Denne prosessen har gått sakte men sikkert fremover. De fleste kandidater (22 av 39) er nå tilkoblet forskergruppe, mens noen (3) er tilkoblet ekstern finansierte prosjekter.

Denne organiseringsmodeller har vært utfordrende for Fakultetet, dels som resultat av manglende forsker kompetanse. Men det innebærer også en del fordeler som, f.eks. mulighet til å skreddersy arbeidsplikt på en måte som er mer direkte relevant for kandidater i et forskerløp.

Det er en klar ambisjon ved fakultetet å fortsette denne trenden, og spesielt å øke antall stipendiatstillinger koblet eksternfinansierte prosjekter.

Sterke og svake sider

Doktorgradsprogrammet skiller seg fra andre ph.d programmet gjennom dens profil som tverrfaglig, humanistisk forskningsinitiativ som har profesjonspraksis som dyrkningsfelt. Dette betraktes som et originalt grep som kan fornye både praksisforskning og humaniora. Det ses som viktig for NORD universitets strategisk planlegging at vi klarer å tilby noe annet enn de andre universiteter i Norge tilbyr. Dette har tillot oss å tiltrekke kandidater og faglige ansatte som ellers ville ha vært vanskelig å tiltrekke Nord Norge.

En av de største utfordringer har vært å tilfredsstille krav om uteksaminering av 5 kandidater per år. Vi ligger i de siste årene rundt 3. Dette ses på som noe som kan forbedres.

En annen utfordring går på økning eksternfinansierte virksomhet blant forskere knyttet til doktorgraden.

Det nye Nord universitet skal bestå av veldig mange fagansatte med bakgrunn i helse og utdanning. Dersom vi forholder oss til samme fakultetsstruktur, skal Profesjonshøgskolen være større enn de tre andre fakulteter til sammen. Dette innebærer blant annet utfordringer knyttet til ph.d.-utdanning. Nærmere blir det utfordrende å finne en god balanse mellom å bevare ph.d.-programmets profil, som ble utviklet av fagmiljøet rundt Senter for praktisk kunnskap og akkreditert av NOKUT i 2008, og de nye impulser som kommer fra fagmiljøene utenfor SPK i Bodø og fra det tidligere HiNT og HiNe. Fakultetet har forsøkt å møte denne utfordringen gjennom bl.a. endringer i ph.d.-programmets opplæringsdel, som gir plass til substanskurs i utdanningsvitenskap og helsevitenskap som kan inngå i doktorgradsløpet. Samtidig er det viktig at ph.d.-programmet forholder seg til profesjonspraksis som det overbyggende tema.

Fremtidige behov etter fusjon.

De fire ph.d.-programmene ved Nord universitet ble etablert over en tiårsperiode før opprettelsen av Universitetet i Nordland, og de gjenspeiler følgelig den studieportefølje og de fagmiljøer som eksisterte på det tidspunktet. Gjennom fusjonen mellom Universitet i Nordland, Høgskolen i Nesna og Høgskolen i Nord-Trøndelag har dette faglige landskapet endret seg. Spesielt er det verdt å peke på den store økningen av både studier og fagansatte innen lærerutdanning og helsefag. Bare avdeling for lærerutdanning på Levanger har alene ca 115 fagansatte.

Skal Nord universitet etterstrebe en målsetting om at flest mulig studier skal kunne lede fram til et adekvat ph.d.-program, samtidig som Grunnskolelærerutdanning fra 2017 blir masterutdanning, bør det mest aktuelle ph.d.-programmet for lærerutdanning – ph.d. i studier av profesjonspraksis – gjenspeile dette. Dette programmet bør bl.a. få en mer tydelig vinkling mot didaktiske/fagdidaktiske studier av profesjonspraksis. Videre inkluderes aktive forskere med professor- og førsteamanuensis-kompetanse, samt dosenter med doktorgrad, i utvikling av nye kurs og undervisning og veiledning innen ph.d.-programmet for profesjonsstudier.

Avdeling for lærerutdanning, Levanger

Potensial for styrking av ph.d.-programmet i studier av profesjonspraksis

Fagmiljø

Ved Avdeling for lærerutdanning er det ca 25 faglig ansatte med doktorgrad. Av disse er det seks professorer (to i kroppsøving, samt en i hvert av fagene musikk, pedagogikk, historie og religion) og tre professor II (musikk, pedagogikk og matematikk).

En del av de mest aktive forskerne forsker innen sine fag på områder som ikke er relevante for Ph.d. i studier av profesjonspraksis. Imidlertid er det også mange som helt klart forsker på områder som er relevante for Ph.d. i studier av profesjonspraksis, og som har forskningssamarbeid internasjonalt og nasjonalt. Det gjelder bl.a. prosjekter knyttet til yrkesutøvelse i skolen, fagdidaktiske prosjekter mm. Flere av disse har erfaring som både hovedveiledere og biveiledere for doktorgradskandidater, og har også stipendiater knyttet til sine prosjekter. Det vil være snakk om seks-åtte personer som har denne bakgrunnen.

Avdelingens ansatte har mange ulike nasjonale og internasjonale nettverk og forskningsprosjekter med ekstern finansiering, noen relevante eksempler er:

Forskningsprosjektet «*Historical and Political Negotiations of South Saami Culture and Identity*» finansiert av Norges forskningsråd. Samarbeidspartnere Memorial University New Foundland, University of Saskatchewan, NTNU Vitenskapsmuseet, Universitetet i Tromsø - Tromsø universitetsmuseum, Saemien Sijte, Røros Museum og Trondheim kommune. Prosjektleder førsteamanuensis Trond Risto Nilssen, stipendiat tilknyttet.

MULCOM (Competences for primary school teachers in a multilingual classroom including a minority language), samarbeid mellom universiteter i Nederland, Belgia, Finland, Latvia, Luxembourg, Wales og Spania. Førsteam. Laila Sakshaug og førsteamanuensis Leiv Sem.

Forskningsprosjektet *Lærende regioner* (Skoler med gode resultater på nasjonale prøver) støttet av Norges Forskningsråd. Samarbeid med Høgskolen i Sogn og Fjordane, Universitetet i Agder, Høgskolen i Hedmark og Oxford University. Professor Kitt Lyngsnes, stipendiat tilknyttet.

Et omfattende kompetanseoppbyggingsprogram er iverksatt ved avdelingen. Det innebærer utlysning av nye professorstillinger og et betraktelig antall stipendiatstillinger samtidig som også mange av de fast ansatte begynner på doktorgrad.

Rekrutteringsgrunnlag

Avdelingen har masterprogram i *kroppsøving og musikk*. Master i *Læring og undervisning i grunnskolen* er planlagt startet opp kommende studieår. Alle disse kan være rekrutteringsgrunnlag for ph.d i studier i profesjonspraksis. De som tar master innen fag som kroppsøving og musikk fordyper seg rent faglig eller velger en mer fagdidaktisk/profesjonsfaglig retning. Videre vil femårig grunnskolelærerutdanning med master bli innført fra 2017.

Avdeling for helsefag – Levanger og Namsos.

Potensial for utvikling av ph.d.-program i studier av profesjonspraksis og noe i ph.d. program i sosiologi

Fagmiljø

Avdeling for helsefag ved studiestedene Levanger og Namsos har i dag omtrent 22 ansatte med doktorgrad i faglige stilling. Fire av disse er fulltidsprofessorer (psykisk helse, helsevitenskap, omsorg, helsefag). Avdelingen har i dag ikke professor II tilknyttet, men har to forskningssentre med utbredt samarbeid med eksterne forskningsmiljø nasjonalt og regionalt. Det ene er Senter for Omsorgsforskning (SOF) Midt. Det ledes av faglig av professor i omsorg, Ingela Ehnmark og har flere disputerte og stipendiater tilknyttet forskningsvirksomheten. Senteret driver forskning relevant for kommunal omsorg i helseregion Midt og skjer i samarbeid med NTNU (tidligere HIST og Høgskolen i Ålesund). Det andre senter er Nasjonalt senter for kultur, helse og omsorg. Senteret er et partnerskap mellom HUNT forskningssenter (NTNU), Helse Nord-Trøndelag HF, Levanger kommune, Nord-Trøndelag fylkeskommune og NORD universitet (tidl. HiNT). Helsefag avdelingen ved NORD administrerer kunnskapssenteret, og tanken er at senteret skal videreutvikle et bedre samspill mellom forskning, utdanning og praksis som et bærende prinsipp for helse og omsorgstjenestene i landet. Senteret har flere førsteamanuensiser og stipendiater (opptatt ved NTNU) tilknyttet.

Rekruttering og relevans

Flere faglig tilsatte med doktorgrad er i dag veiledere (hovedveileder eller bi-veiledere) av stipendiater ved andre universitet enn NORD, og flere har også utviklet egne doktorgradskurs i samarbeid med andre universitet enn NORD. Avdelingen har en erfaringsbasert master i psykisk helse, hvorav en professor og flere førsteamanuensiser har høy forskningsaktivitet og publiseringer internasjonalt så vel som nasjonalt. Det har vært diskutert å utvikle en ny masterutdanning med fordypning mot rehabilitering, men dette er enda ikke realisert. Kompetansemessig har avdelingen faglig bredde og kvalitet for en slik fordypning, og rekrutteringsgrunnlaget bør være godt med tanke på de mange bachelorutdannede sykepleiere og vernepleiere som vært år utdannes ved avdelingen.

Det er åpenbart at flere av de aktive forskerne ved avdelingen forsker på områder som er relevant for Ph.d.-programmene ved NORD universitet. Særlig for Ph.d. i studier av profesjonspraksis, men også for Ph.d. i sosiologi (flere av de faglige tilsatte har doktorgrad i sosiologi eller samfunnsfaglige emner). For eksempel kan det vurderes egne frittstående kurser i medisinsk sosiologi som vil kunne gi økt faglig rekruttering fra helsefagene. Forskerne ved helsefagavdelingen kan av den grunn gi bidrag i form av veiledning eller undervisning på doktorgradsnivå ved Ph.d. studier av profesjonspraksis og Ph.d. i sosiologi. Ikke alle, men mange av forskerne ved avdelingen er aktivt publisierende og deltar på konferanse med egne paper nasjonalt så vel som internasjonalt. Flere inngår også i internasjonale forskningsnettverk og sampubliserer med internasjonale forskere. Det bør også vurderes om ikke en del av forskningsprosjektene knyttet til de to sentrene ved helsefagavdelingen kan knyttes mer opp til Ph.d. studier av profesjonspraksis. Det kan for eksempel skje gjennom at det arrangeres frittstående ph.d.-kurs innen emner som er relevant for forskningssentrene ved helsefag. I framtiden vil det også være mulig å rekruttere flere stipendiatstillinger gjennom disse senterne til Ph.d. i studier av profesjonspraksis.

12.04.2016

RAPPORT OM MULIGHET FOR ET LÆRERUTDANNINGSFAKULTET VED NORD UNIVERSITET

1. Innledning – Bakgrunn

På styremøtet 9. mars i år vedtok universitetsstyret følgende i sak 35/16 Status fusjonsarbeid 2016:

1. *Styret tar status for fusjonsarbeidet til orientering.*
2. *Styret påpeker at det må sikres at intensjonen i fusjonsplattformen ligger til grunn i det videre arbeidet.*
3. *Styret ber om at rektor straks oppnevner en egen gruppe om organisering av lærerutdanningen, jf. fusjonsplattformens formulering på dette punktet.*

I fusjonsplattformen som styrevedtaket viser til sies dette:

«Følgende prinsipper er sentrale for fremtidig fakultetsstruktur:

- *Fremtidig fakultetsstruktur må gjenspeile de faglige ambisjoner og satsinger til det nye universitetet*
- *Faglig robusthet, med minimum 60% førstestillingskompetanse og tilstrekkelig toppstillingskompetanse*
- *Det er et langsiktig mål at alle fakultet skal ha gjennomgående utdanningsløp til og med Ph.d*
- *Fakultetene har et ansvar for at det innenfor profilerte fagmiljø legges til rette for stipendiat- og forskningsmiljø ved utvalgte campus*
- *Et fakultet skal ha sterk faglig relevans i forhold til det eksterne samfunns- og arbeidsliv*

Hovedbegrunnelsen for en fusjon mellom institusjonene er å legge til rette for en styrking av fagmiljøene, og utvikle en ny institusjon med en faglig kompetansebase som er markant større enn på fusjonstidspunktet. Det å utvikle campusbaserte, integrerte lærerutdanninger på masternivå som kan tilby en stor bredde innenfor skolefagene, både i Levanger og Bodø, vil være en stor og krevende oppgave de nærmeste årene. I tillegg har de faglige prosessene avdekket at det finnes flere andre områder hvor det er faglige synergier mellom ulike fagmiljøer, muligheter for å bygge større faglig robusthet, og muligheter for å bygge opp nye fagområder over litt tid. Slike fagområder kan være innen pedagogikk, sentrale skolefag, organisasjon/ledelse, eller andre fagområder.

Det er enighet om at i arbeidet med faglig organisering og kompetanseoppbygging av det nye universitetet, skal det utvikles et fagmiljø i Nord-Trøndelag, som har tilstrekkelig faglig tyngde, til å kunne bære en doktorgradsutdanning. Fagområdet avklares i det videre arbeidet med faglig organisering. Målsetningen er å etablere et fakultet med utgangspunkt i dette fagmiljøet snarest mulig.

Det forutsettes at det nye styret fra 01.01.2016 initierer en utredning med sikte på å etablere et eget fakultet for lærerutdanningene i det nye universitetet, og som ledes fra Nord-Trøndelag. Det nye fakultetet organiseres med utgangspunkt i de styrker som ligger i hele universitetet. Det nye fakultetet for lærerutdanning opprettes i 2017 dersom det er faglige forutsetninger for det.»

2. Etablering av gruppe - mandat og sammensetning

På bakgrunn av styrevedtaket ba rektor prosjektgruppen for ny faglig organisering av Nord universitet utforme forslag til mandat og sammensetning av gruppen. Gruppen som avleverer denne rapporten er dermed å betrakte som en undergruppe for prosjektgruppen. Vi avgir vår rapport til prosjektgruppen som innspill i det videre arbeidet med forslag om ny faglig organisering av Nord universitet.

Gruppen har hatt følgende sammensetning:

Prorektor Bente Aina Ingebrigtsen (leder)

Dekan Wenche Rønning

Dekan Egil Solli

Studieleder Jon Lindstrøm

Professor Hilde Gunn Slottemo

Professor Anne Marit Valle

Førsteamanuensis Rolf Stensland

Studie- og forskningsdirektør Jan Atle Toska (sekretær)

Følgende mandat ble gitt:

- *Foreslå hvordan et fakultet for lærerutdanning kan etableres i Nord universitet fra 01.01.2017.*
- *Beskriv de faglige styrker i et nytt fakultet for lærerutdanning på tvers av geografi.*
- *Ansvar og myndighet beskrives på alle nivå i fakultetet.*

Frist for rapportering til prosjektleder for Ny faglig organisering er 10.04.2016.

Mandatet ble problematisert av representanter i gruppen fra Profesjonshøgskolen og følgende justerte mandat ble foreslått:

Med utgangspunkt i Fusjonsplattformen og vedtak i universitetsstyret 09.03.16, samt gjeldende kvalitetskrav fra Kunnskapsdepartementet og NOKUTs regelverk, skal arbeidsgruppa besvare følgende punkter:

- *Utrede hvorvidt det er faglig mulig og hensiktsmessig å etablere et fakultet for lærerutdanning ved Nord universitet.*

- *Dersom svaret på utredningen er at det er hensiktsmessig, utrede hvorvidt det er mulig å opprette fakultetet fra 1. januar 2017.*
- *Beskrive de faglige styrker og utfordringer ved gjeldende fagmiljø og hvordan dette må utvikles for å kunne møte utfordringen med femårig lærerutdanning og evt. etablering av et fakultet for lærerutdanning, på tvers av geografi.*
- *Ansvar og myndighet beskrives på alle nivå i fakultetet.*

Etter en avklaringsrunde mellom gruppens leder og rektor ble mandatet som ble gitt av prosjektgruppen for ny faglig organisering beholdt. Gruppens leder pekte på at det ellers er fritt opp til deltakerne i gruppen å komme med innspill som berører andre forhold enn det som ligger i mandatet.

Gruppen har hatt tre skype-møter: 18. og 29. mars, og 11. april. I tillegg er det avholdt et fysisk møte på Levanger 6. april. Rapport leveres to dager etter fristen på grunn av tidspress.

3. Innspill til spørsmålene i mandatet

Gruppen har fått svært kort tid til sitt arbeid, samtidig som det pågår en større prosess med å utrede faglig og administrativ organisering med noe lenger tidsramme for arbeidet. En del av spørsmålene i mandatet er derfor ganske kort besvart, og er å betrakte som innspill til det videre arbeidet med å avklare universitetets organisasjonsstruktur i 2017. Representanter fra Profesjonshøgskolen har påpekt at de mener at spørsmålet om et eventuelt eget lærerutdanningsfakultet ikke har fått en forsvarlig behandling.

Lærerutdanning er et av de viktigste utdanningsområdene ved Nord universitet, med stor samfunnsmessig betydning, nasjonalt, og regionalt for Nordland og Nord-Trøndelag. Målt i antall studenter og faglige tilsatte utgjør lærerutdanningen en betydelig andel av studentene og fagpersonalet ved universitetet. Hvis vi i tillegg trekker inn barnehagelærerutdanning og eventuelt idrett og kunst-/kulturfag, økes den relative andel av universitetets studenter og fagpersonale enda mer.

Oversikten i vedlegg 1 viser at ca. 2650 studenter, dvs. nærmere 24 % av studentene ved Nord universitet, er tilknyttet lærerutdanning. Om det er ønskelig, kan mer eksakt informasjon om studenttall fordelt på de enkelte relevante studieprogram framskaffes av Profesjonshøgskolen og Avdeling for lærerutdanning.

Et tentativt oppsett av fagstillinger knyttet til lærerutdanning viser en gruppe fagpersoner på 275, se vedlegg 2. Av disse er 120 (44 %) universitetslektorer, 27 (9,8 %) er førstelektor, 48 (17,5 %) er førsteamanuenser, 11 (4 %) er dosenter, mens 32 (11,6 %) er professorer.

Summen her er under 100 % siden det i tillegg er andre stillingskategorier i stillingsoversikten. Det er usikkerhet knyttet til hvor presis disse tallene er når det gjelder eksakt tilknytning til lærerutdanningen. I vedlegg 3 og 4 finnes oversikter over fagansatte fra Profesjonshøgskolen og Avdeling for lærerutdanning fordelt på ulike fag. Totalt viser dette 268 årsverk. Det vil kunne oversendes mer detaljerte stillingsoversikter fra Profesjonshøgskolen og fra Avdeling for lærerutdanning, om det er behov for det.

Ut fra mulig størrelse på fagmiljø og antall studenter vil forutsetninger for et eget lærerutdanningsfakultet være til stede. Lærerutdanningens posisjon innenfor den faglige profilen til Nord universitet og den samfunnsmessige betydningen som denne utdanningen har nasjonalt og regionalt, kan også brukes som et strategisk argument for å synliggjøre utdanningsområdet gjennom et eget fakultet.

Et eventuelt lærerutdanningsfakultet må ta utgangspunkt i de eksisterende fagmiljøene på Levanger, Nesna og i Bodø. Det vil uansett valg av organisatorisk løsning være en premiss at det skal gis full lærerutdanning både i Nordland og Nord-Trøndelag. Dette vil innebære utfordringer med hensyn til kommunikasjon, samordning og utvikling av en felles kultur på tvers av betydelige geografiske avstander mellom de involverte studiestedene. Både for et lærerutdanningsfakultet og andre fakultet som er spredt på flere lokaliteter, vil det være en forutsetning at det tas tak i disse utfordringene. Faglig styrking på tvers av geografiske avstander er en av de store fusjonsutfordringene for Nord universitet med sine mange studiesteder.

En annen utfordring er at ledelse av fakultetene må ivareta helheten, selv om dekan vil ha sitt hovedsete på ett studiested. Det må være en forutsetning at dekanatet i et lærerutdanningsfakultet må sikre en overordnet ivaretagelse av virksomheten ved hele fakultetet, uansett lokalisering. Det kan ikke være slik at ett sted (der dekan vanligvis oppholder seg) «styrer» det/de andre studiestedene. I fakulteter med flere større studiesteder må det forutsettes delegering av ledelsesfullmakter til studiestedene der dekan ikke oppholder seg til daglig.

En grunnleggende forutsetning for å etablere et lærerutdanningsfakultet er fagmiljøenes kompetanse. Ved innføring av femårig lærerutdanning, og ved kommende innskjerping av kvalitetskrav fra Kunnskapsdepartementet og NOKUT, står lærerutdanningene ved Nord universitet overfor store utfordringer. I Nord-Trøndelag oppfylles per nå ikke krav til førstekompetanse/professor innenfor pedagogikk og de store skolefagene norsk, engelsk og matematikk. I Nordland oppfylles ikke kravene i to av de tre store skolefagene, engelsk og norsk. Ut fra Kunnskapsdepartementets forslag om å etablere et nytt profesjonsfag som inkluderer RLE-faget, kan bildet med hensyn til førstekompetanse se noe annerledes ut. Samlet sett må det uansett arbeides hardt i tiden framover for å kvalifisere eget fagpersonale, og rekruttere personer med førstekompetanse for å sikre det faglige grunnlaget for å kunne tilby lærerutdanning i framtiden. Dersom det ikke rekrutteres nødvendig kompetanse innen utgangen av 2016, kan Nord universitet stå i fare for ikke å kunne tilby grunnskolelærerutdanning fra høsten 2017.

I tillegg må en vurdere spørsmålet om ph.d. I dag har Nord universitet fire doktorgrader. Hvis et lærerutdanningsfakultet skal ha en egen ph.d., må det utvikles en realistisk plan for dette, både omkring fagmiljø og mulig rekruttering. Det bør vurderes hvorvidt det er marked for en egen ph.d. knyttet til lærerutdanning mellom de eksisterende tilbudene ved UiT og NTNU. Per i dag er produksjonen av kandidater fra lærerutdanning ved både UiT og NTNU lav og ikke innenfor kravene som stilles fra NOKUT. Hvis vi tar utgangspunkt i dagens situasjon, vil det mest realistiske på kort sikt være «å dele» ph.d. i studier av profesjonspraksis med et annet profesjonsfakultet. Det er ikke formelle hindringer til en slik løsning. For øvrig kan

ph.d.-studenter ved Nord universitet alternativt tas opp på en annen doktorgrad ved institusjonen enn den graden som eget fagmiljø har sterkest tilknytning til.

Når det gjelder spesielle profilområder, vil det være viktig å satse på eksisterende faglige styrker så som idrett, kunst- og kulturfag (herunder musikk). Her har Nord universitet per i dag ganske store fagmiljø. Det er satt i gang egne prosjektgrupper som vurderer mulighet for videre utvikling av disse områdene. Nord universitet har dessuten et nasjonalt ansvar for lulesamisk og sørsamisk. De nevnte fagområdene må vurderes som profilområder ved siden av regulær lærer- og barnehagelærerutdanning i et eventuelt lærerutdanningsfakultet. Noe som ikke er diskutert i gruppen, er fakultetsmessig plassering av trafikklærerutdanningen.

Nord universitet har i dag en lektorutdanning i samfunnsfag med fordypning i historie ved Fakultet for samfunnsvitenskap. Opptak er innstilt inntil videre. Det foretas imidlertid opptak til master i samfunnsfag med spesialisering i historie. Lektorutdanningen er basert på nasjonale retningslinjer for lektorutdanning. Utdanningen består av en faglig fordypning, fag 1 (historie), som avsluttes med en masteroppgave, og et fag 2 (f. eks. engelsk). Utdanningen i Bodø har flere kull i løp, den har nasjonal rekruttering og den beste studentevaluering i 2015 ved Fakultet for samfunnsvitenskap. Universitetet har i dag en god modell for lektorutdanning. Institusjonen bør imidlertid utvide lektorutdanningen til å omfatte flere fag 1 og fag 2, og utdanningen bør omfatte fag innen andre fagområder som økonomi og realfag/naturfag. Et mer utviklet fagspekter forutsetter tilfredsstillende fagmiljø. Dersom Nord universitet vil utvikle flere lektorutdanninger, bør utdanningene gis en interfakultær organisering, som ved andre universiteter. Dette er avgjørende for at en bredere lektorutdanningsreform skal la seg gjennomføre på en vellykket måte.

Lærerutdanningen ved Profesjonshøgskolen gir i dag tilbud om master i logopedi og master i tilpasset opplæring, i tillegg til master i praktisk kunnskap. Innen master i tilpasset opplæring tilbys spesialiseringer i spesialpedagogikk, generell didaktikk, norsk og matematikk. Disse studiene har god søknad og god gjennomstrømming.

Særlig når det gjelder vurdering av de faglige forutsetningene og utfordringer knyttet til å sikre grunnlaget for å kunne tilby lærerutdanning, er det ulike syn mellom gruppens representanter fra lærerutdanningene i Levanger og i Bodø. Kort oppsummert er posisjonene slik:

- Levanger: I lys av fusjonsplattformen bør en satse på å etablere et lærerutdanningsfakultet ved Nord universitet fra 2017. Fakultetet skal bygge på lærerutdanningsmiljøene på Levanger, Nesna og i Bodø, og dekan skal være lokalisert på Levanger. De faglige utfordringene med kompetanseoppbygging for å møte krav til førstestillings- og professorkompetanse, bør kunne møtes samtidig som det etableres et fakultet. Uro knyttet til ledelsesmodell vil kunne dempes f.eks. med prodekan for forskning plassert i Bodø. Fakultetet kan dele ph.d. i studier av profesjonspraksis med et annet fakultet, eventuelt utvikle en egen ph.d. på sikt. Ved en løsning som går på å dele ph.d. i studier av profesjonspraksis, er det viktig at denne doktorgraden ivaretar faglige behov innenfor lærerutdanningens fag- og profesjonsorientering. Etablering av en egen utdanningsvitenskapelig ph.d. må også

kunne utredes. Om det er mulig å etablere en slik ph.d., vil dette måtte gjøres innenfor en lengre tidshorisont.

- **Bodø:** Lærerutdanningen ved Nord universitet står overfor store utfordringer når det gjelder å bygge opp og sikre nødvendig faglig kompetanse for å kunne bære en femårig lærerutdanning. Per i dag kan verken lærerutdanningsmiljøet i Nordland eller i Nord-Trøndelag møte NOKUTs krav om kompetanse for de nye studiene innen GLU, men miljøet i Nordland er nærmere å kunne nå de definerte kravene innen pedagogikk og de tre store skolefagene. På grunn av disse utfordringene mener representantene fra Profesjonshøgskolen at tiden ikke er moden for å etablere et eget lærerutdanningsfakultet. Forutsetningen i fusjonsplattformen om at det opprettes et slikt fakultet i 2017 «dersom det er faglige forutsetninger for det», vil ikke kunne oppfylles. Slik situasjonen er i dag, bør lærerutdanningen inngå i et større fellesskap sammen med andre profesjonsutdanninger og med en felles ph.d. Ph.d. i studier av profesjonspraksis er nå justert, blant annet for i større grad i imøtekomme behov i profesjonsutdanningene, herunder lærerutdanningen. Profesjonshøgskolen er kritisk til om det er marked for en egen ph.d. i utdanningsvitenskap, jf. erfaringene fra ph.d.-ene i Trondheim og Tromsø.

Når det gjelder ledelse og administrasjon, har gruppen i liten grad diskutert dette, ut over en diskusjon om plassering av dekan og ivaretagelse av helheten i et slikt fakultet. Det antas at en fakultetsledelse vil trenge en viss fakultetsadministrativ støtte, men dette må utredes nærmere av gruppen som ser på organisering av de administrative tjenestene ved Nord universitet. På dekannivå vil det være behov for en eller flere pro-/visedekaner. Disse bør ha ulikt hovedarbeidssted for å ivareta fakultetsledelse i et distribuert organisasjon. Et fakultet med mange ulike utdanninger og studieretninger vil også trenge faglige ledere under dekanatet, så som institutt- eller studieledere. Det vil være hensiktsmessig at ansvarsområdet for disse også knyttes til studienes geografiske lokalitet.

4. Noen alternativer

På grunn av betydelig uenighet i gruppen er det ikke grunnlag for å presentere et felles forslag om etablering av et eget lærerutdanningsfakultet i 2017. Spørsmål som må vurderes videre er:

- I en helhetlig fakultetsstruktur for Nord universitet, hvordan bør lærerutdanningen innplasseres? I et eget fakultet, eller som institutt/institutter i et større fakultet, for eksempel et profesjonsfakultet?
- Hvis det skal etableres et lærerutdanningsfakultet, kan det etableres fra 2017, eller må vi ha noen mellomløsninger for å utvikle de faglige forutsetningene for et slikt fakultet?
- Hvordan skal ph.d.-nivået utvikles og ivaretas innenfor lærerutdanningen?
- Hvordan bør den interne organiseringen av et lærerutdanningsfakultet være?

En mulig midlertidig organisering ble presentert for utvalget av dekan ved Profesjonshøgskolen. Opplegget er her at Profesjonshøgskolen opprettholdes og at det etableres et tilsvarende «Levanger-fakultet». De to fakultetene har et felles eierskap til ph.d. i studier av profesjonspraksis. Dette tilsvarer pragmatiske løsninger som er valgt i en del andre fusjoner, og vil kunne gi fagmiljøene mer ro til å utvikle den faglige basis for femårig lærerutdanning og økt forskningsinnsats.

Når det gjelder det siste punktet om intern organisering, ble ulike alternativer presentert for utvalget av dekan ved Avdeling for lærerutdanning. Her er det snakk om instituttstruktur ut fra ulike prinsipper:

- Alt. 1 – Faglig organisering: Fem institutter med instituttledere: Institutter for GLU, BLU, PPU, Musikk, Kroppsøving/idrett. I tillegg til dekan en prodekan for FoU.
- Alt. 2 – Faglig/geografisk organisering: Programområder på de aktuelle studiestedene med 14 programleder for GLU, BLU, PPU, Musikk og Kroppsøving/idrett. I tillegg til dekan to prodekaner (FoU og undervisning).
- Alt. 3 – Geografisk organisering: Tre institutter med instituttleder (Levanger, Nesna, Bodø) med programområder ledet av programleder på det enkelte institutt. I tillegg til dekan en prodekan for FoU.

Alternativ 1 har som fordel at det er en tydelig utdannings- og forskningsledelse, med mulighet for å ta ut faglige synergier på tvers av studiestedene. Ulempe kan være lang avstand mellom fagansatte og ledelse. Det kan være krevende for instituttledere å lede utdanning på tre ulike studiesteder, og den lokale forankring blir svakere. Alternativ 2 har som fordel at den kombinerer flat struktur og ledelse nær den enkelte fagansatte med en liten toppledergruppe som kan arbeide strategisk. Det blir god lokal forankring. Ulempe er stor ledergruppe totalt, utfordringer med å få ut synergieffekter, og sementering av gamle strukturer. Alternativ 3 har som fordel ledelse på det enkelte studiested med god lokal styring og ledelse nær den enkelte fagansatte. I tillegg er det en liten toppledergruppe som kan arbeide strategisk. Ulempe er at strategisk ledelse likevel kan bli krevende, herunder at utdanningsledelse blir mindre tydelig, og at det blir krevende å ta ut synergier på tvers av studiestedene.

Når muligheten for etablering av et eget lærerutdanningsfakultet skal vurderes, må en også se dette i sammenheng med hva som er mest hensiktsmessig for den totale organiseringen av den faglige virksomheten i fakulteter og eventuelt i institutter. Dette vil bli vurdert av prosjektgruppen for ny faglig organisering. Tidspunkt for en eventuell etablering av et lærerutdanningsfakultet må i tillegg vurderes i forhold til utvikling av det faglige grunnlaget («de faglige forutsetningene»). Som det framgår av denne gruppens arbeid, er det betydelig uenighet om hvorvidt det bør etableres et lærerutdanningsfakultet i 2017 ved Nord universitet.

Vedlegg 1 – Oversikt studenter

Studiumnavn	2016	
	Studenter totalt	
Allmennlærerutdanning	5	*
Annet	560	
Barnehagelærerutdanning	494	*
Barnevernpedagogutdanning	136	
Dyrepleie	31	
Ernæring	33	
Examen philosophicum	83	
Faglærerutdanning	140	*
Fiskerifag	233	
Førskolelærerutdanning	36	*
Grunnskolelærerutdanning 1-7 trinn	376	
Grunnskolelærerutdanning 5-10 trinn	374	
Helsefag	508	
Historisk-filosofiske fag	370	
Idrettsutdanning	213	
Integrerte 4. og 5-årige masterprogram i lærerutdanning	26	* Minus LESAMF
Journalist-/fotoutdanning	99	
Juridiske fag	42	
Matematisk-naturvitenskapelige fag	950	
Pedagogiske fag	548	* Minus Helse og trafikkklærer
Praktisk-pedagogisk utdanning	213	
Reseptarutdanning	148	
Samfunnsvitenskap	1938	
Sosionomutdanning	239	
Sykepleierutdanning	1246	
Teknologi	66	

Vernepleierutdanning	114
Visuell kunst	3
Økonomisk-administrativ utdanning	1919
Sum	11143

Studiekategoriene som er direkte tilknyttet lærerutdanning er merket med gult. I tillegg inneholder kategoriene «Annet» og «Historisk-filosofiske fag» studieprogram som vurderes tilknyttet lærerutdanning og som totalt har 225 studenter

"Lærerutdanningsfakultet"	2650	23,8 %
----------------------------------	-------------	---------------

Vedlegg 2 – Oversikt over fagstillinger tilknyttet lærerutdanning/ped.

		Organisasjonsenhet
		Barnehagelærerutdanning
		Grunnskolelærerutdanning
		PHS Barnehagelærerutd. Bodø
		PHS Enhet for lærerutd. og kulturfag
		PHS Barnehagelærerutd. Helgeland
		PHS Grunnskolelærerutd. Helgeland
		PHS Master/EVU Helgeland
		PHS/Idrett og folkehelse
		Musikk
		Praktisk pedagogisk utdanning
		Kroppsøving
		PHS Praktisk-pedagogisk utdanning
		PHS Grunnskolelærerutd. Bodø
		Avdeling for lærerutdanning
		PHS Senter for praktisk kunnskap
		Profesjonshøgskolen (dekan)
Radetiketter	Antall av Ansattnummer	
1007 Høgsk-/øvingslærer	6	
1009 Universitetslektor	120	
1011 Førsteamanuensis	48	
1013 Professor	32	
1017 Stipendiat	10	
1109 Forsker	2	
1198 Førstelektor	27	
1352 Postdoktor	2	
1378 Stipendiat	6	
1473 Studieleder	8	
1474 Dekan	2	
1475 Instituttleder	1	
1532 Dosent	11	
Totalsum	275	

Vedlegg 3

Samlet kompetanseoversikt (HiNe og UiN) ved LUKK per mars 2016:

Enheter ved LUKK	Årsverk	Førstestillinger	%	Toppstillinger	%
Drama	3,48	1,73	49,71 %	1,73	49,71 %
Engelsk	7	3	42,86 %		0,00 %
Idrett	14,2	5,2	36,62 %	0,2	1,41 %
Kunst og håndverk	4	3	75,00 %		0,00 %
Matematikk	8	6	75,00 %	1	12,50 %
Mat og helse	2,5		0,00 %		0,00 %
Musikk	9,7	6,5	67,01 %	4	41,24 %
Naturfag	10,7	5,7	53,27 %		0,00 %
Norsk	8,7	3,7	42,53 %	0,2	2,30 %
Pedagogikk	39,48	15,8	40,02 %	8	20,26 %
RLE	4,8	2,8	58,33 %	2	41,67 %
Samfunnsfag	4	3	75,00 %	2	50,00 %
Samisk	2	2	100,00 %	1	50,00 %
Totalt	118,56	58,43	49,28 %	20,13	16,98 %
SPK	8,9	8,9	100,00 %	6,5	73,03 %
Permisjon/studieledere	6				
Stipendiater	18,75				
Totalt antall ansatte	152,21				

Vedlegg 4

Samlet
kompetanseoversikt
Avdeling for
lærerutdanning:

Radetiketter	Summer av Dellønnsprosent	1. stilling (av disse)	Andel	Toppstilling	Andel
Engelsk	300	100	33,33 %	0	0,00 %
Kroppsøving og idrett	1620	1000	61,73 %	300	18,52 %
Kunst og håndverk	350	0	0,00 %		0,00 %
Mat og helse	200	0	0,00 %		0,00 %
Matematikk	620	120	19,35 %	20	3,23 %
Musikk	1545	1050	67,96 %	300	19,42 %
Naturfag	770	300	38,96 %	100	12,99 %
Norsk	850	300	35,29 %	0	0,00 %
Pedagogikk	1890	480	25,40 %	120	6,35 %
RLE	300	100	33,33 %	100	33,33 %
Samfunnsfag	650	500	76,92 %	100	15,38 %
Sørsamisk	50	0	0,00 %		0,00 %
Teater	550	300	54,55 %		0,00 %
Delsum	9695	4250	43,84 %	1040	10,73 %
Stipendiater	700				
1473 Studieleder	500				
1474 Dekan	100				
Delsum	600				
Adm. Ansatte					
Delsum	595				
Sum total	11590				

INNSPILL RUNDE 1 (workshops)

Innspill	GRUPPE	CAMPUS / AVDELING
W1	A	Namsos
W2	B	Stjørdal
W3	C	Levanger / Avd. LÆR
W4	D	Levanger / Avd. HEL
W5	E	Steinkjer
W6	F	Bodø / HHN
W7	G	Bodø / FSV
W8	H	Bodø / PHS
W9	I	Bodø / FBA
W10	J	Bodø / Felles.adm
W11	K	Mo, Helgeland
W12	L	Nesna, Helgeland

I tillegg til workshops inneholder disse referansene alt som kom inn på faglig.organisering@nord.no før den åpne høring, både før og etter workshopene, fra den respektive gruppe.

OVERSIKT INNSPILL RUNDE 2 (høringsnotat)

Innspill	GRUPPE / INDIVID	DAGENS AVD / CAMPUS	NAVN (gruppe eller individer)
H1	I	FBA / Helgeland	Skreslet, Stig
H2	I	FBA	Szczepan, Igor Babiak
H3	G	FSV	Org/ledelse/statsvitenskap
H4	I	HHB / IKT- HELGELAND	Godejord, Per Arne
H5	G	PHS / BODØ	LUKK / SH
H6	I+I	PHS / Avd. HEL	Bondas, Terese & Ingstad, Kari
H7	G	FSV	Lærermøte, sosiologi
H8	G	FSV	Velferdsgruppa
H9	I	PHS	Fjalstad, Arne Næsheim
H10	G	Avd. HEL	Vernepleierutdannigen / Namsos
H11	G	FSV	Lærergruppa – sosialfag / Bodø
H12	G	FSV	Forskningsgruppe for miljø, ressursforvaltning og klima
H13	G	Avd. HEL	Ansatte ved master i psykisk helsearbeid
H14	G	FSV	Forskningsgruppa Unge i risiko
H15	G	Avd. LÆR	Kroppsøvning / Levanger
H16	G	FBA	Forskningsgruppa Akvakultur
H17	G	FSV	Forskningsgruppa Historie
H18	G	PHS / Nesna	Ledelse Nesna
H19	G	FSV	Journalistutdanninga
H20	I	FBA	Hagen, Nils Thorstein
H21	G	PHS / Bodø og Nesna	Idrettsmiljøet
H22	G	FBA	Ansatte på bachelor i dyrepleie / joint bachelor animal science

H23	G	Gamle HiNT	Studielederforumet Trøndelag
H24	G	FSV	Administrasjonen ved FSV
H25	G	FSV	Stipendiatene FSV
H26	G	PHS	Sykepleie og helsefag
H27	G	Avd. HEL	Hele avdelingen
H28	G	Avd. LÆR	Ledergruppen Avd. LÆR
H29	G	NSN	Hele avdelingen
H30	G	PHS	Hele avdelingen
H31	G	NSN (?)	Trafikklærerutdanningen
H32	G	PHS	Gruppen for humaniora
H33	G	Avd. HEL	Sykepleierutdanningen, Levanger og Namsos
H34	I+I	PHS	Robertsen, Eva & Methi, Jan Selmer
H35	G	PHS / Nesna	Norskseksjonen
H36	I	FBA / Helgeland	Skreslet, Stig
H37	G	Avd. LÆR	Fagmiljø, Levanger
H38	G	Avd. HEL	Sykepleierutdanning, kun Levanger
H39	G	Avd. HEL	Farmasiutdanningen, Trøndelag
H40	G	FBA	Ledergruppa FBA
H41	I	Gamle HiNT	Informasjonsleder, Dybdal-Holthe, Tor
H42	I	PHS	Rønning, Wenche
H43	G	HHB	Samlet innspill fra HHN, Bodø
H44	G	NSF, Levanger	Norsk sykepleierforbund, Campus Røstad
H45	I	HHB / IKT- Helgeland	Hanssen, Øystein
H46	G	Felles.adm	Biblioteket, Bodø
H47	G	NSF, Namsos	Norsk sykepleierforbund, Campus Namsos
H48	I	Nesna	Steinslett, Øystein

Innspill til rapport fra Delprosjekt Administrativ Organisering

Her følger en sammenfatning av innspillene til Agenda Kaupangs rapport «*Utredning av modeller for administrativ organisering*». Rapporten ble levert 18. mai, og høringsfrist var satt til 1. juni 2016. Det er levert høringsvar fra alle ni driftsenhetene, 12 administrative enheter/avdelinger, 6 fagforeninger og 5 enkeltpersoner.

Rapporten har blitt presentert i uke 21 på Stjørdal, i Nesna og i Bodø med deltakere fra andre studiesteder på Skype. I tillegg er den publisert på intranett.

Innspill fra driftsenheter har vært oppe til drøfting i de enkelte lokale IDF.

Oppsummering av innspill

Innspill fra driftsenheter:

Fra	Oppsummering	Anbefalt modell
Fellesadministrasjonen (Bodø)	• Det må legges opp til en organisering som sikrer at administrasjonen samlet sett gir kvalitativt gode og effektive støttetjenester til faglig aktivitet. • Arbeidsdelingen mellom fellesadministrasjonen og fakultetene skal legge til rette for brukernære tjenester, resultatansvar på fakultetene og kvalitetssikring av utdanningene samtidig som det sikres tilstrekkelig kapasitet og kompetanse sentralt til å utvikle spisskompetanse, støtte fakultetene og innfri eierkrav. • Institusjonens strategiske posisjonering i et utfordrende nasjonalt og internasjonalt bilde er ikke omtalt i rapporten, men må adresseres i det videre arbeidet. • Det må defineres hvordan utviklingskraft på tvers av enheter og geografi i administrasjonen kan etableres og ivaretas framover. Rapporten presenterer to hovedmodeller, en sentralmodell og en fakultetsmodell. Forskjellene mellom de to modellene kan være litt utydelig, avhengig av hvilke funksjoner og oppgaver som legges på nivå en og to. I endelig forslag må det tegnes et tydeligere bilde av hvilke oppgaver og tjenester som skal ivaretas sentralt og i fakultetene for å oppnå en større grad av kvalitet og god arbeidsflyt. På viktige strategiske områder, f.eks.	

	IKT, må det legges opp til en modell som sikrer et «gjennomgående grep» i hele institusjonen.	
Administrasjonen i Nord-Trøndelag	Rapporten tar ikke for seg spredning i geografi, og effektivisering og samarbeid er ikke nevnt. I Nord-Trøndelag har vi erfaring med samarbeid, noe som beriker hverdagen for både fag og administrasjon. Ut fra en vurdering i IDF for administrasjonen og de enkelte uttalelser som er kommet inn fra Nord-Trøndelag, mener vi at en desentralisert modell med felles ledelse best ivaretar målsetningen i fusjonsplattformen med fokus på effektivitet og fleksibilitet. Den gir også ansatte i administrasjonen en inspirerende og variert arbeidshverdag, slik at vi beholder kompetansen i Nord universitet.	Ønsker en desentralisert modell med felles ledelse.
Avd for næring, samfunn og natur	Etter vår mening kan flere av de sentrale fellestjenester også organiseres desentralt på de ulike studiestedene, nært brukeren og fakultetene. Dersom dette legges til grunn vil både sentralmodellen og fakultetsmodellen i stor grad ivareta prinsippet om nærhet til brukerne, i tillegg til behovet for en sentralt plassert administrasjon. Det hele handler da om å finne rett balansepunkt og rett fordeling av hvilke administrative oppgaver som bør tilhøre de fellesadministrative tjenestene, og hvilke som er fakultetsspesifikke. Diskusjonen må da omhandle hvilke funksjoner som skal plasseres i en fellesadministrativ tjeneste og hvilke som med fordel bør tillegges fakultetene. Vi anbefaler arbeidsgruppen å gå videre med alternativ A, der prorektorene får ansvar for det administrative apparatet innen henholdsvis utdanning og forskning og innovasjon. Dette mener vi gir en best helhetlig løsning for organisering av de administrative fellestjenestene. Videre foreslår vi at prorektorene og direktørene fordeles likt mellom de to fylkene, Nordland og Trøndelag. Dette mener vi er i tråd med fusjonsplattformens intensjoner.	Sentralmodellen (alt A – prorektorer med stab), med desentrale fellesadministrative tjenester.
Avd for helsefag	Vi mener det er viktig for en velfungerende institusjon at det er samhandling og dialog mellom administrative støttefunksjoner og faglig aktivitet. Vår oppfatning er at noen administrative funksjoner kan organiseres sentralt, og noen fakultetsvis – alt etter hva som er hensiktsmessig ut fra studentenes behov og aktivitetens art. Uansett om modellen er sentral eller fakultetsvis, må lokal tilstedeværelse og nødvendig lokal beslutningsmyndighet ivaretas.	Både og, men viktig med lokal tilstedeværelse/beslutningsmyndighet. Ønsker prorektorer med stab.

	Denne må dekke studentenes og ansattes behov for tjenester. Når det gjelder prorektorenes ansvarsområder, mener vi at de bør ha ansvar for administrative staber for henholdsvis utdanning og for forskning og innovasjon heller enn kun strategisk rådgiverrolle for rektor og dekaner. Det betyr at når det gjelder prorektororganisering, støtter vi Sentralmodellen alternativ A. Hovedargumentet er å sikre at rektoratet har det overordnede strategiske fagansvar, noe som innbefatter også noen administrative funksjoner. I tillegg bør de ha utvalgsansvar. ... vi opplever at fagsida har fått ansvar for mange administrative oppgaver. For å få denne modellen til å fungere er en helt avhengig av en tett og god dialog mellom administrative og faglige ledere. Er ikke det tette samarbeidet på plass, vil det fort bli en slitasje på medarbeiderne som skal forholde seg til dekanen og til egen leder.	
Avd for lærerutdanning	Av de to hovedmodellene som er presentert i rapporten, mener avdelingen at det med fordel kan være en «mellom-modell» med noe desentralisert fellestjeneste, og noe fakultetsadministrasjon. Det framgår av rapporten at «En rendyrket modell vil neppe være det beste valget». Dette er en tilnærming som støttes, og betyr at det ikke bør fattes en beslutning knyttet til valg av den ene eller andre av de to omtalte modellene. Den administrative organiseringen må møte behovene til ledelse, faglig ansatte og studenter og andre relevante brukergrupper/interessenter. Det er også grunn til å anta at en godt organisert desentralisert fellestjeneste, i større grad enn en sterk «fakultetsmodell» vil kunne hente ut de effektiviseringsgevinster som det er forventning til i fusjonsprosjektet. Uansett; Det er viktig å ha en tydelig avklaring på hvilke oppgaver som skal løses på fakultetet, og hvilke som skal løses i fellesadministrasjonen. Vi støtter en modell med prorektorer som har ansvar for administrative staber innen utdanning (studietjeneste mm.), forskning (forskningsadministrasjon mm.), og innovasjon. Hovedargumentet er å sikre at rektoratet har det overordnede strategiske fagansvar, noe som innbefatter også de administrative funksjoner som	Både og, men viktig med lokal tilstedeværelse/beslutningsmyndighet. Ønsker prorektorer med stab.

	er sterkt knyttet til fag/ forskning. I tillegg bør prorektorene ha utvalgsansvar. Vi støtter rapporten med tanke på å skille forskning og utdanning for å sikre at begge områdene får nødvendig oppfølging for å ivareta strategiene om økt forskningsaktivitet og god utdanningskvalitet.	
Fakultet for samfunnsvitenskap	I anbefaling og valg av modell for administrativ organisering, mener FSV at Fakultetsmodellen er den beste modellen for Nord universitet ut fra følgende viktige kriterier: - den gir mulighet for dekan til å lede den faglige og administrative aktiviteten på fakultetet - den gir mulighet for å vurdere ressurs- og resultatansvar - den som har ansvar for resultatet på fakultetet må ha styring med ressursene på fakultetet - den gir mulighet til fleksibilitet og kunne lede og utføre effektive og hensiktsmessige arbeidsprosesser - den gir nærhet til studenter - den gir nærhet til vitenskapelig stab, som er viktig for å gi god undervisnings- og forskningsstøtte. Det er denne virksomheten som er kjernen i universitetets produksjon - den gir nærhet og personalansvar til ansatte - den gir større grunnlag for styring, ledelse og gjennomføring av alle studier og ikke minst ph.d.-utdanningene - den legger til rette for og vil styrke mulighetene for å tilfredsstille brukernes behov og forventninger - den får administrativt ansatte som har en identitet til fakultetet og de arbeidsoppgaver som må ivaretas og effektueres - den gir mulighet for at fakultetsvise behov og ønsket utvikling best ivaretas - den er i tråd med hvordan andre norske universiteter er organisert Uavhengig av modell og struktur, bør det sees på hvilke oppgaver som bør løses på ulike nivå.	Fakultetsmodellen, alternativ A Prorektorer med stab.
Profesjonshøgskolen	Administrasjonen skal gi kvalitativt gode, relevante tjenester for studenter og faglig ansatte (undervisning og forskning), samt sikre en positiv utvikling i forhold til de krav som settes for et universitet. Profesjonshøgskolen mener at dette krever nærhet av administrative støttefunksjoner til fagmiljøer og studenter. Profesjonshøgskolen vil påpeke at det vil være avgjørende at prinsippet om likartede tjenester ikke fortolkes/forstås på en slik måte at fakultetenes ulike administrative behov blir ivaretatt. Fakultetene er ikke like, og den nye administrative	Fakultetsmodell, alternativ B. Prorektorer uten stab.

		organiseringen må således balansere behovet for forskjellig administrativ bemanning og funksjoner ved det respektive fakultet. Gitt ovennevnte elementer har Profesjonshøgskolen en preferanse for fakultetsmodell (B). Det er behov for en styrket administrasjon utover dagens nivå som vil kunne dekke behovet for administrative tjenester ved hjelp av en egen fakultetsadministrasjon når det gjelder HR, økonomi, IT, studieadministrasjon og forskningsstøtte. Det vil i større grad enn i dag sikre en utvikling av fakultetene både innen forskning og utdanning, og gi en robust støtte til dekanene.	
Fakultet for biovitenskap og akvakultur		FBA anbefaler sterkt Fakultetsmodellen for å sikre brukernær drift og utviklingskapasitet hos resultatenehetene. Spesielt med henblikk på å beholde universitetsstatusen vurderer vi det som svært risikabelt å svekke fakultetsadministrasjonene, noe som vil redusere fakultetenes handlekraft og gjennomføringsevne Effektivitet ved institusjonen må i hovedsak måles ut fra resultater på KDs indikatorer innen studier og forskning/BOA, og i hvilken grad brukerne får den støtten de har behov for. Administrasjonen må således vurderes som en integrert støttefunksjon for faglig aktivitet ved det nye universitetet Fakultetet tror at Fakultetsmodellen alternativ A, hvor prorektor leder staber, vil styrke den faglige ledelsen ved Nord universitet. Spørsmålet om én eller to direktører som rapporterer direkte til rektor har ikke fakultetet en sterk mening om, men ser at det kan være hensiktsmessig å fordele ansvaret mellom to direktører. Ansvar og myndighet for alle lederroller ved universitetet må defineres tydelig i den nye organisasjonen. Som nevnt mener fakultetet at det beste og sikreste valget er å gå for en styrket fakultetsmodell. Fellesadministrasjon vil fortsatt drifte relevante fellesfunksjoner, ta mot og videreformidle styringssignal, arbeide profesjonelt mot styret, stimulere og kontrollere implementering, samle inn og konsolidere informasjon fra fakultetene og	Fakultetsmodellen, alternativ A. Prorektorer med stab.

	rapportere til tilsynsorgan, og etablere generiske administrative løsninger for institusjonen. For å sikre en fakultetsnær ledelse av NORD, mener FBA det er essensielt at rektors nærmeste ledergruppe består av dekanene, en/to prorektorer og den /de direktør(er) som rapporterer direkte til rektor. Når det gjelder campusledelse er det svært viktig at denne ikke er en «parallellell» ledelse som går inn på dekanens/fakultetenes myndighetsområde. Det er imidlertid viktig at det finnes en studiestedsleder med ansvar for drift på hver campus.	
Handelshøgskolen	Handelshøgskolen vil på det sterkeste anbefale at universitet som normalløsning velger fakultetsmodellen. Og med alternativ A, prorektorene som ledere for staber. Dette er etter vår vurdering den beste løsning for å sikre oppnåelse av universitetets målsettinger: * God og relevant utdanning på bachelor-, master- og doktorgradsnivå * God oppfølging av forskningsprosjekter * God daglig og strategisk ledelse av virksomheten * Innovasjon til arbeids- og næringslivet * God og spennende formidling av den forskningen som pågår * Ivaretagelse av vertskaps oppgaver for sentra, konferanser, internasjonale programmer, joint degrees og partnerskap med nærings- og samfunnsliv Vi mener det er en styrke at prorektorene er ledere for de sentrale staber innenfor studie- og forskningsområdet. Dette vil bidra til å ansvarlig- og myndiggjøre prorektorene og slik gi rektoratet stor endringskraft og en tydeligere faglig styring av virksomheten. Fakultetsadministrasjoner bidrar, i større grad enn sentralmodellen, til å sikre kontinuitet og erfaringsbase overfor ledelsen av de ulike fagmiljøene hvor dekanene sitter i åremålsstillinger.	Fakultetsmodellen, alternativ A. Prorektorer med stab.

	I en sentralmodell, hvor administrativt personell ansatt sentralt utfører oppgaver for fakultetene, mener vi at det kan oppstå krevende situasjoner. Den enkelte medarbeider kan komme i krysspress som følge av interessekonflikter mellom bestillinger fra fakultetet og prioriteringer fra sentral leder.	
--	--	--

Innspill fra fellesadministrative enheter/avdelinger:

Fra	Oppsummering	Anbefalt modell
Økonomiavd ved gamle UiN (+ to ans fra Nesna)	Vår klare mening er at faglig ansvar og utøving av økonomifunksjonen i stor grad bør plasseres sentralt. Selv om fakultetene/avdelingene har et økonomisk resultatansvar, mener vi at effektiv bruk av de faglige økonomiressursene best løses ved en sentral organisering. En profesjonell økonomifunksjon krever størrelse på fagmiljøene. Økonomiområdet er sammensatt, og selv om Nord universitet er en stor organisasjon, er det kun mulig å oppnå faglig sterke miljøer ved å organisere de viktigste økonomiske funksjonene under en samlet ledelse. For å sikre utvikling innen økonomiområdet må vi ha et helhetlig og profesjonelt økonomimiljø – som våger å se de lange linjene – og som har en samlet kraft bak utviklingsarbeidet. Dette sikres ved en sentral organisering. Effektivitet i økonomifunksjonen må tas ut på alle områder hvor stordriftsfordeler er mulig – sentralisering av økonomifunksjonen vil frigjøre betydelige ressurser til faglig satsing. I tillegg til å være klart mest effektiv og profesjonell, vil en sentral økonomifunksjon med større fagmiljøer også være mye mindre sårbar når det gjelder sykefravær og turnover. Dette sikrer stabil drift i den totale økonomifunksjonen.	Sentralmodell. Sentralisering av økonomifunksjonen, men gjerne geografisk spredning av ressurser.
Universitetsbiblioteket	Vi fremholder at en innplassering, der universitetsbiblioteket er en egen enhet på lik linje med fakultetene, både vil være det mest gunstige for at universitetet skal nå sine strategiske mål, og også det som i	

	størst grad følger utviklingslinjene i sektoren. En slik organisering av bibliotekstjenesten har allerede funnet sted ved UiO, UiB og UiT. Ved UiS er det tatt initiativ for lignende organisering.	
Markeds- og kommunikasjonsenheten (Nordland og Trøndelag)	Fra et kommunikasjonsperspektiv fremstår sentralmodellen som det beste utgangspunktet for å løse Nord universitets fremtidige administrative behov. Den nye institusjonen med nytt navn har stort behov for å bygge omdømme og kjennskap, samt sørge for å rekruttere studenter. Budskap, markedsføring og rekruttering bør koordineres fra en sentral enhet for å sikre at man mest mulig hensiktsmessig kan støtte opp under strategiske føringer. Det er særskilt viktig å sørge for at verken faglige eller geografiske enheter konkurrerer med hverandre i markedsføringen. Vi anbefaler at Trykkeriet administrativt flyttes til kommunikasjonsenheten.	Sentralmodellen
Studie- og forskningsavdelingen	Når det gjelder (sentralmodellen) alternativ B, vil dette i større grad sikre en klar studie- og forskningsadministrativ ledelse. Også her tilrår vi «å dele opp» studie- og forskningsdirektøren i to stillinger, en studiedirektør og en forskningsdirektør med sine respektive avdelinger/staber. Vi er ellers usikre på om det er klokt å fjerne en øverste administrative leder i form av en universitetsdirektør. I rapporten er ikke dette forslaget begrunnet direkte, men det er på det rene at i den prosessen man er inne i, og vil være i framover, er administrasjon en viktig del av «limet» i organisasjonen. En bør derfor tenke seg nøye om hvis en vurderer å redusere den administrative lederkraften. En «slanking» av sentral administrativ ledelse kan føre til et overbelastet rektorat.	Sentralmodellen, alternativ B Prorektorer uten stab
Studietjenesten i Nord-Trøndelag	Vi mener at sentralmodellen skal være en desentralisert fellestjeneste , der ansatte kan sitte på ulike studiesteder, og nært fakultetene/avdelingene, men være organisert i en felles enhet og ikke til fakulteter/avdelinger.	Ønsker sentralmodellen i form av en desentralisert fellestjeneste.

	Videre er begrepet <u>nærhet</u> uklart. Er begrepet knyttet til geografi eller det knyttet til at du får den hjelpen du trenger raskt og enkelt ved hjelp av digitale løsninger (informasjon på nett, skype, e-post osv). Vi mener at en fakultetsmodell vil måtte føre til en betydelig økning av antall ansatte for å kunne løse det brede spekteret av oppgaver på alle studiesteder der fakultetene har ansatte og studenter. Erfaring viser at en fakultetsmodell øker faren for dobbel-arbeid og at det etableres ulik praksis. Det ligger en forventning om effektivisering av de administrative tjenestene. Vi mener at ved en god organisering av en desentralisert fellestjeneste, vil kunne hente ut effektiviseringsgevinster. Det er likevel slik at mange studieadministrative oppgaver er direkte proporsjonal til antall søkere, studenter, studieprogram og fagansatte.	
Forskningsadministrasjonen	I forhold til organisering av forskningsadministrasjonen vurderer vi det slik at fakultetsmodellen alternativ A (s.24) klart er å foretrekke. Innspillet er skrevet med utgangspunkt i å organisere forskningsadministrasjonen på en effektiv og hensiktsmessig måte. Alternativ A, hvor man skiller forskning og utdanning, mener vi imøtekommer dette best, mens det kanskje ikke er like stor åpenbar fordel med fakultetsmodellen framfor sentralmodellen med hensyn til organisering av forskningsadministrative støttetjenester. Alternativ A fremstår som mest hensiktsmessig fordi den deler opp forskning og utdanning i to områder. Ved UiN og nå Nord universitet er disse to primæroppgavene i enhet, en videreføring fra høgskoleorganiseringen. Dette bidrar til at forskning ikke får nødvendig fokus i organisasjonen.	Fakultetsmodellen, alternativ A

Karrieresenteret	Fremtidig organisering av karrieretjenestene: • Karrieretjenestene må være forankret i ledelsen slik at de utvikles i tråd med universitetets strategier og behovene til målgruppen for tjenestene (institusjonen, studenter og eksterne parter). • Karrieretjenester bør skilles fra studieadministrasjon for å frigi ressurser til utvikling av tjenester i tråd med målgruppens behov • Karrieretjenester ved universitetet bør samles i et større fagmiljø som jobber for å øke samspillet med eksterne aktører.	
Økonomiseksjonen i Nord-Trøndelag	Vi ser at særlig fakultetsmodellen vil kunne medføre en del ulemper på studiested hvor man har studier under flere fakultet. Man kan på et slikt studiested «risikere» at administrative kolleger har ulike ledere (kanskje langt unna), at de er underlagt ulike regimer (ulikheter fra fakultet til fakultet), videre at de er underlagt ulike økonomiske rammer/betingelser osv.	Desentralisert sentralmodell (hybrid)
HR-seksjonen i Nord-Trøndelag	Vi kan tenke oss å erstatte begrepene <i>sentralmodell</i> og <i>fakultetsmodell</i> med administrasjon – <i>administrasjon som er felles og administrasjon på fakultet</i>. Vi mener det er bedre med <u>en</u> administrasjon – hvor hver dekan/hvert fakultet får navngitte personer innenfor hvert administrative fagområde. Dette mener vi også vil skape gode jobber med arbeidsglede og jobbengasjement hvor man kan se en større helhet og mening og hvor vi som ansatte gleder oss til gå på jobb. Vi mener at dekan gjerne kan ha en mindre administrasjon f.eks. 1-2 personer som er direkte tilknyttet fakultetet med lederstøtte som primæroppgave. Disse personene kan også ha en faglig tilhørighet til et område i administrasjonen. Vi mener at en slik administrativ ordning gir en økt kvalitet, er effektivt og gir også et større administrativt fagmiljø med utviklingsmuligheter.	Sentralmodellen

	Om man derimot går for en større fakultetsadministrasjon, vil det blir større ulikheter og vi vil få både et kvalitets- og et effektivitetstap.	
Kommunikasjon og utviklingsstøtte i Nord-Trøndelag	Et viktig poeng i vår høringsuttalelse er poenget med at vi har god erfaring med EN administrasjon i Nord-Trøndelag, og at dette er fullt mulig å gjennomføre selv om vi har en flercampusmodell og desentral fellesadministrasjon med spredt kontorplassering av ansatte. Med dagens teknologiske løsninger er det ikke nødvendig å ha samme kontoradresse som sin nærmeste leder for å ha en opplevelse av «nær-ledelse». Det er gode argumenter for å finne en god balanse med en sentralt ledet administrasjon og fakultetsadministrasjoner. Personell innenfor Økonomi, Personal og deler av Studietjenesten vil med fordel kunne ha sin organisatoriske tilknytning til fakulteter. Det er samtidig viktig å ivareta det faglige aspektet (innenfor økonomi, personal og studietjeneste) og på den måten at det må sikres arenaer slik at man ivaretar et felles, godt tjenestetilbud i hele universitetet. Vi er av den klare oppfatning at hverken IT, IKT-pedagogisk senter eller Kommunikasjon bør deles opp på ulike fakultet.	
Akvakulturgruppen ved Fakultet for biovitenskap og akvakultur	Vi ønsker at det nye NORD universitet skal ha en effektiv administrasjon rustet for fremtidig vekst i undervisning og forskning. Om dette skal være sentralmodell eller fakultetsmodell synes vi er vanskelig å ta stilling til. I prinsippet tror vi at brukervennligheten og effektivitet øker med å ha større kunnskap om fag og problemstillinger knyttet til fagområder. Dette skulle tilsi stor faglig autonomi på fakultetsnivå og at fakultetsmodellen er å foretrekke. Uansett modell som velges må fakultetene ha kapasitet til å administrere ulike studieprogrammer og kapasitet til å gjennomføre forskning. En sterk fakultetsmodell kan også føre til at det blir bygd opp mange dobbeltfunksjoner	Mellomløsning

	eksempelvis på support til forskning. Et stort universitet må ha mulighet til å kunne støtte faglige i rådgivning mot konkurranseutsatte midler, eksempelvis Horizon 2020. Denne kapasiteten kan ikke bygges opp på flere fakulteter – og 9 campuser. Det er vanskelig å velge den ene eller andre modellen, men vi tror at en mellomløsning kan være bra for NORD Universitet som skal ta inn i seg ulike kulturer fra ulike lokaliteter. Administrative som hjelper oss til daglig med driften av eksempelvis studieprogrammer og må være nær. Når det gjelder Ph.d programmer burde det være et sentralt reglement som ikke ga så mye rom for tolkning på fakultetsnivå, da dette bidrar til å skape ulike kulturer mellom fakultet	
Høringsgruppe i studietjenesten i Nord-Trøndelag	(...) I tillegg presenterer vi begrepet «Desentralisert fellesadministrasjon» som en mellomting mellom de to ytterpunktene sentralmodellen og fakultetsmodellen, og som ivaretar styrkene i begge de to modellene i rapporten. Forutsetninger i en desentralisert fellesmodell: * Det administrative støtteapparatet vil være fysisk plassert ute på studiestedene (jamfør forutsetningene i fusjonsplattformen). * Tilsatte i administrasjonen vil ha sitt ansvarsområde opp mot konkrete fakultet, men vil ved behov kunne utføre tjenester for andre fakultet. * Støtteapparatet vil ha sin overordnede ledelse hos økonomisjef/studiesjef/HR-sjef/m.fl. * Det vil være en fysisk nærhet til faglig tilsatte og studenter. * Denne modellen legger i stor grad til rette for felles praksis og samhandling på tvers av fakultet og geografi, blant annet ved opprettelse av samarbeidsgrupper.	Desentralisert fellesadministrasjon (hybrid)

Innspill fra fagforeninger:

Fra	Oppsummering	Anbefalt modell
Forskerforbundet (gamle HiNT)	• Vi i FFs styre tror at en organisasjonsmodell som vil framstå som en blandingsmodell vil kunne være mest tjenlig. • Noen av de administrative/faglige støttefunksjonene, som bibliotek, IT – studentopptak og studentadministrasjon har klare behov for å være «sentralt styrt», - mens de samtidig har klare fakultets- og/eller geografiske behov for ivaretagelse av støttefunksjoner. (Dvs. lett og tydelig tilgang på «brukerstøtte»). • Endelig utredning må tydelig ta stilling til hvilke tjenester som enkelt kan være sentralt, hva som må ha sin fakultetstilknytning – og hva som kan ha blandingsmodell – (sentralt, - en med fakultets/geografisk ansvarsområde). • Det er også viktig å lytte nøye til hva de forskjellige administrative virksomhetsområdene ser for seg av alternativer. De ser trolig dette best. I tillegg må fakultetene få mulighet til å si tydelig hva som er viktige administrative støttetjenester en bør ha innflytelse over – og nytte av – på fakultetene. • Uavhengig av modell vil Forskerforbundets representanter fra forhenværende HiNT påpeke behovet for en tydelig faglig geografisk ledelsesrepresentant (prorektor) i Trøndelag – med både «interne» og «eksterne» oppgaver slik det er framsatt i tidligere høringer.	Hybridmodell. Ønsker prorektor i Trøndelag.
Parat	Det framgår av rapporten at «En rendyrket modell vil neppe være det beste valget». Dette er en tilnærming som støttes: * Den administrative organiseringen må møte behovene til ledelse, faglig ansatte og studenter og andre relevante brukergrupper/interessenter. En optimal organisering som ligger fast over tid, finnes nok ikke. Det må handle om å søke et balansepunkt et sted mellom de rendyrkede modellene, og det må være mulig også med tilpasning over tid, basert på endring i behov og de erfaringer en gjør.	Hybridmodell

	* Behovet for likhet og standardisering må avveies mot særskilte hensyn og behov knyttet til enkelte fakultet, utdanninger og studiested. Effektivisering kan bety endret/bedre bruk av ressurser men ikke nødvendigvis redusert bruk (innsparing).	
Forskerforbundet v/PHS	Det at verken den gamle HINT-modellen (sentralmodellen, som alternativ A og B) og UiN-modellen (fakultetsmodellen, som alternativ A og B) tilstrekkelig imøtekommer disse behovene for en langt større, mer komplisert, desentralisert og faglig mangfoldig institusjon burde ha vært utgangspunktet for dette arbeidet, ikke konklusjonen. Vi etterlyser en utredning av en modell som i større grad analyserer og tar utgangspunkt i det nye Nord universitet, med vekt på å administrativt legge til rette for måloppnåelse i de ni kriteriene til Kunnskapsdepartementet. På grunn av dette, ser ikke Forskerforbundet ved PHS det som mulig å støtte noen av de konkrete modellene som er lagt frem i Utredning av modeller for administrativ organisering (18.5.2016). Forskerforbundet ved PHS støtter en alternativ modell med utvidet fakultetsfunksjoner, ledelse og ansvar med påfølgende tillit fra sentralledelsen. For Profesjonshøgskolens Forskerforbundets medlemmer innebærer dette universitetets administrative tjenester på nivå 1 og 2 må sikre at de ansatte er i stand til å oppfylle de forventninger og forpliktelser som universitetet som organisasjon har til dem – uansett hvilken fagområde de ansatte sorteres under. I lys av de ni kriteriene til Kunnskapsdepartementet, må følgelig denne administrative organiseringen tilrettelegge for det fagområdespesifikke – da i form av en fakultetsmodell med utvidet administrative tjenester og forskningsfaglig kompetanse. Dette kan med fordel skje på bekostning av en svakere sentralledelse.	Ingen av modellene
ECONA	Ang. organisering av de sentrale avdelingene og alternativ A eller B er alternativ A et spennende alternativ som vil ansvarlig –og myndig gjøre prorektor. Det vil også være mer handlekraftig utfra styrets og rektors bestillinger. Det må legges opp til kontorsjef funksjon eller lignende for å bevare kontinuitet. Denne vil nok fungere best i en sentralmodell med ikke alt for store avdelinger.	Uenighet om valg av modell

NTL	Både studenter og fagansatte må ha støttefunksjonen geografisk nært sitt arbeidssted. Det er viktig at administrasjonen oppleves som en nær støttefunksjon for fagsida og for studentene uavhengig av hvilken modell som blir valgt.	
Utdanningsforbundet, Nesna	Når det gjelder hvilken modell som blir valgt er det viktig at funksjonsplattformen følges. <i>«De nye universitetet skal organiseres med utgangspunkt i partenes styrker (faglig og administrativt) og campusstruktur» (kulepunkt 8 i plattformen)</i> Ut fra dette punktet i plattformen er det helt klart at Nord universitet har et ansvar for styrken som Nesna har både faglig og administrativt. Dette må løftes klart fram i den videre utredningen av administrativ plan.	

Innspill fra enkeltpersoner:

Fra	Oppsummering	Anbefalt modell
Ove Anders Voldseth	En, optimal organisering som skal gjelde for alle og ligge fast over tid, finnes nok ikke. Det må handle om å søke et balansepunkt et sted mellom de rendyrkede modellene, og det må være mulig også med variasjon og tilpasning. Bør være mulig med tilpasning til de særskilte hensyn og behov knyttet til enkelte fakultet, utdanninger og studiested. Dette betyr at det bør åpnes for variasjon i antall og sammensetning av dekanens stab avhengig av særskilte hensyn og behov i de enkelte fakultet. Innholdet i modellalternativene må kommuniseres tydelig i framlegg for beslutningstaker.	
Bjørn Heistad	Det man ser av modellene som er presentert i rapporten er meget tradisjonell tenking, og de beskrives som ytterpunkter. I realiteten er de ganske like og det som skiller dem er i hovedsak hvor arbeidsgiveransvaret ligger. Foreslår en modell der ansatte i team tilhører fakultet/avdeling (kan deles på flere fakultet avhengig av størrelse og kompleksitet). Arbeidsgiveransvaret er	Matrise-/teambasert

	Dekanens. Dette sikrer at dekanen har en fast stab å forholde seg til og slipper bestiller funksjonen. Sentralleddet består her av fagansvar ledet av for eksempel økon. direktør. Sentralleddet skal være små og effektive, og bidra til drift på fakultetene, samt klargjøre saker for styret og rapportering sentralt.	
Kay Morten Myrbekk	Argumenterer sterkt for at geografi ikke spiller så stor betydning for hvor du har din leder/tilhørighet pga bruken av nye kommunikasjonsmidler (eks Skype). Lettere å fordele arbeidet, og bidra inn sentralt, gjennom arbeidsgrupper uavhengig av geografi.	
Morten von Heimburg	Offentlige anskaffelser: Jeg anbefaler at dette området blir en sentral funksjon felles for hele universitet. Med sentral funksjon mener jeg at det organiseres under økonomidirektørnivå, men at personer som jobber med anskaffelser kan sitte desentralt/på de respektive campus. Moderne it-verktøy og løsninger i Nord universitet gjør dette uproblematisk etter min vurdering.	
Fredrik Boksasp	Ved de tidligere institusjonene som fusjonerte til Nord universitet har den <i>skikkethetsansvarlige</i> hatt ulik ressurs til rådighet, og hatt ulik organisatorisk plassering (vitenskaplig eller tilsatt, i fakultet eller i fellestjenester). For å sikre faglig uavhengighet og plassering, er det ønskelig at man i vurderingen av administrativ organisering sikrer at institusjonsansvarlig blir plassert i egen stilling under prorektor for utdanning eller studiedirektør avhengig av modell. Institusjonsansvarlig bør ha 100 % stilling til arbeidet, og det bør gis mindre ressurser til øvrig støtte som for eksempel spesifikk fagkompetanse som ikke den institusjonsansvarlige har, samt juridisk kompetanse.	

Arkivsak-dok. 15/05748-6
Saksbehandler Arne Brinchmann, Elisabeth Boye Okkenhaug

Saksgang

UTLYSNING AV PROREKTORSTILLINGER

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret oppretter et innstillingsutvalg som skal utarbeide innstilling i forbindelse med tilsetting av to prorektorer, prorektor for utdanning og prorektor for forskning og utvikling fra 01.01.2017. Innstillingsutvalget har fem medlemmer og skal bestå av:
 - Rektor
 - En arbeidsgiverrepresentant utpekt av rektor
 - En studentrepresentant utpekt av studentene
 - To medlemmer fra de ansatte utpekt av tjenestemannsorganisasjonene i fellesskap.
2. Styret gir styreleder fullmakt til å godkjenne endelige utlysningstekster for de to stillingene i samråd med rektor med *utgangspunkt* i teksten som er vedlagt.
3. Styret ber innstillingsutvalget legge frem innstilling til tilsetting av prorektorer senest 20. september 2016.
4. Styret ber om at det utarbeides søknad til Kunnskapsdepartementet om forlengelse av rektors åremålstilsetting med ett år slik at rektors åremålsperiode avsluttes samtidig som perioden til de øvrige faglige lederne.

Vedlegg:
Utlysningstekst

Saksframstilling:

Tilsetting av prorektorer –opprettelse av innstillingsutvalg og ansettelsesprosess

Bakgrunn

Til styremøtet den 23. juni 2016 legges det fram forslag om faglig organisering med to prorektorer. Dagens prorektorer er tilsatt midlertidig til organisasjonsstrukturen er avklart og nye er tilsatt. Planlagt tiltredelse i prorektorstillingene er 01.01.2017. Det er viktig å komme tidlig i gang med rekrutteringsprosessen og derfor fremmes saken om ansettelse i samme møte som styret behandler saken om organisering. Det må derfor tas forbehold om at de to prorektorstillingene som foreslås opprettet i sak om ny organisering, blir vedtatt av styret tidligere i møtet. Styreleder gis myndighet til å godkjenne utlysningstekstene i etterkant av styremøtet.

I denne saken gjøres det nærmere rede for anbefalt rekrutteringsprosedyre og det gis forslag til sammensetning av innstillingsutvalget. Det angis også en tentativ tidsplan som kan ligge til grunn for innstillingsutvalgets arbeid.

Drøfting

Kvalifikasjonskrav

Funksjonen prorektor er ikke lovpålagt, og det er opp til hver enkelt institusjon å avgjøre hvor mange prorektorer man ønsker og hvilke funksjoner disse skal ha.

Prorektor for utdanning og prorektor for forskning og utvikling rapporterer til rektor og utøver innen sine respektive ansvarsområder oppgaver på rektors vegne. Ansvar og oppgaver fastsettes gjennom delegasjon fra rektor. Prorektorene skal ha linjeansvar for de administrative enhetene som hører hjemme på det aktuelle funksjonsområdet. Dette innebærer at stillingen som prorektor ikke bare blir en strategisk lederfunksjon, men også en operativ lederfunksjon med faglig og personalmessig oppfølgingsansvar.

Ved utlysning av prorektorstillingene er det viktig at det stilles kvalifikasjonskrav til søkerne som gjenspeiler innholdet og ansvaret som tilligger stillingen. Det skal stilles krav til dokumenterte lederegenskaper og kjennskap til forvaltningsarbeid, samtidig som det skal kreves høy vitenskapelig kompetanse som gir legitimitet både internt og eksternt. Søkerne skal minimum ha doktorgrad.

Vedlagt ligger utkast til utlysningstekst for den ene prorektorstillingen. Det foreslås at styreleder gis mandat til å godkjenne utlysningstekstene til begge stillingene etter møtet.

Utlysning av prorektorstillingene

Tilsatt prorektor skal i henhold til uhl. § 6-4 (1) bokstav c tilsettes på åremål. Åremålsperioden skal være fire år, og ingen kan være tilsatt som prorektor i en sammenhengende periode på mer enn åtte år, jf. uhl § 6-4 (2).

Ansettelsesprosessen må sikre at prorektor har faglig og ledelsesmessig legitimitet, og at studentene og de ansatte blir hørt.

Rektor vil pr. 01.01.17 ha tre år igjen av sin åremålsperiode. En ser det som mest hensiktsmessig at rektors åremålsperiode avsluttes samtidig som perioden til de øvrige lederne i rektors ledergruppe. Dette vil kreve at institusjonen søker om å få endret den lovbestemte åremålsperioden på fire år enten for rektor (fra fire til fem år) eller for prorektorene og dekanene (fra fire til tre år).

For å sikre god tilgang på søkere og en viss kontinuitet i ledelsen forslås en forlengelse av rektors åremålsperiode fra fire til fem år slik at prorektorer og dekaner kan utlyses med åremål på fire år. Det må søkes til Kunnskapsdepartementet dersom rektors åremålsperiode skal endres, og i søknaden må det fremgå at styret har bedt om dette. Endringen av rektors funksjonstid er derfor ført opp som eget vedtakspunkt i denne saken.

Oppnevning og sammensetning av innstillingsutvalg

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

Da innstillingsutvalget ikke er et besluttende organ, gjelder for øvrig ikke bestemmelsen i universitets- og høyskoleloven § 4 – 4 (1) om studentenes rett til minimum 20 prosent representasjon, men en tilrår likevel at studentene er representert.

Studentrepresentasjonen i innstillingsutvalget kan ivaretas av en student som studentene utpeker i sine besluttende organer. Det viktige er at studentenes representasjon i innstillingsutvalget utøves av en student som har legitimitet blant studentene.

Det foreslås at det opprettes et felles innstillingsutvalg på fem medlemmer for prorektorstillingene, hvor rektor er leder. I tillegg foreslås at rektor utpeker en arbeidsgiverrepresentant og at tjenestemannsorganisasjonene i fellesskap utpeker to medlemmer.

Foreslått sammensetning:

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

Rektor oppnevner sekretær for utvalgene.

Tilsetting

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

Utvelgelses- og rekrutteringsprosessen må gjennomføres på en profesjonell måte som sikrer grundig vurdering av søkerne, ryddighet og habil vurdering. Det anbefales derfor at

innstillingsutvalget gis anledning til å nytte ekstern rekrutteringsbistand i noen ledd av prosessen dersom dette anses som formålstjenlig.

Fremdriftsplan

En legger til grunn at universitetsstyret gjør vedtak om sammensetning av innstillingsutvalgene i styremøte 23. juni 2016. Umiddelbart i etterkant av møtet kan tjenestemannsorganisasjonene i felleskap gjennom sentralt IDF og studentene gjennom sine besluttede organer utpeke sine representanter.

Det foreslås at utlysningsteksten legges ut 1. august med søknadsfrist 21. august. Så snart søknadsfristen har utløpt, må det berammes formøter der utvalgene vurderer søkerlisten og fastsetter en nærmere plan for gjennomføring av intervjuer. De best kvalifiserte kandidatene vil så innkalles til intervju. Deretter skal utvalget utarbeide sin innstilling som legges frem for styret.

Nedenfor er det satt opp en tentativ tidsplan som kan danne utgangspunkt for innstillingsutvalgets planlegging.

DATO	OPPGAVE
23.06.	Sak om tilsetting og utlysning i styret
27.06.	Anbudskonkurranse for rekrutteringsbistand initieres
15.07	Tjenestemannsorganisasjonene og studentene peker ut representanter til innstillingsutvalget
01.08.	Valg av firma som skal bistå i rekrutteringsprosessen
01.08.	Utllysningstekst er ferdigstilt og stillingen lyses ut i relevante medier
21.08.	Søknadsfrist utløper
21.08. – 26.08	Avklaring av reservasjoner og utarbeidelse av søkerlister/rapporter
29.08. – 01.09	Oppstartmøte i innstillingsutvalgene: Foreta utplukk av søkere
02.09. – 15.09.	Intervjuer og referansesjekk
15.09. – 20.09.	Innstillingsutvalget utarbeider sin innstilling
END SEPT	Tilsetting av prorektorer i ekstraordinært styremøte

Utlysningstekst

NORD UNIVERSITET SØKER PROREKTOR FOR UTDANNING

Ved Nord universitet er det ledig stilling som prorektor for utdanning fra 01.01.17. Stillingen er en åremålsstilling.

Nord universitet

Nord universitet tilbyr utdanninger på bachelor-, master- og ph.d.-nivå. Det tas årlig opp studenter til mer enn 180 studier innenfor både profesjonsutdanning og teoretiske disiplinfag. Nord universitet har rundt 1200 ansatte og 12 000 studenter fordelt på studiestedene Vesterålen, Bodø, Mo i Rana, Sandnessjøen, Nesna, Namsos, Steinkjer, Levanger og Stjørdal. Med nærhet til samfunns- og arbeidsliv skal Nord universitet bidra til å løse regionale, nasjonale og globale utfordringer.

Om stillingen

Nord universitet søker en engasjert, motivert og utviklingsorientert leder som kan være en samlende kraft internt og som evner å styrke og etablere gode samarbeidsrelasjoner med institusjonens studenter, FoU-institusjoner samt samfunns- og næringsliv lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

Prorektor for utdanning rapporterer til rektor og utøver innen sitt ansvarsområde oppgaver på rektors vegne. Prorektor har linjeansvar for de studieadministrative støttetjenestene og har faglig og personalmessig oppfølgingsansvar. Studiesjef rapporterer til prorektor og har på delegasjon fra prorektor et helhetlig forvaltningsansvar for alle de studieadministrative støttetjenestene.

Prorektor utdanning skal være rektors stedfortreder. Stillingen har arbeidssted Nord-Trøndelag.

Kvalifikasjonskrav

For stillingen kreves høy faglig kompetanse, minimum på doktorgradsnivå. Det kreves solid og relevant ledererfaring fra kunnskapsorganisasjoner samt god innsikt i utdannings- og forskningspolitikk og aktuelle utfordringer innen universitets- og høgskolesektoren. Nord universitet søker visjonære ledere som kan tenke strategisk og bidra til å videreutvikle universitetets profil og identitet. Personlig egnethet vil bli vektlagt. Den som tilsettes må være resultatfokuset og ha prioriterings-, beslutnings- og gjennomføringsevne. Stillingen forutsetter en utadvendt, inkluderende og tillitsskapende lederstil preget av samarbeid og dialog.

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

Lønns- og arbeidsvilkår

Lønn etter avtale.

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

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

organisasjonsutvikling og omorganiseringer ved Nord universitet.

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

Tilsettingsprosess

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

Kontakt

Nærmere opplysninger om stillingen fås ved henvendelse til rektor Bjørn Olsen, +47 75 51 72 14 e-post: bjorn.olsen@nord.no.

Søknad

Søknad m/cv, kopi av vitnemål og attester sendes elektronisk innen **xx.xx.xx**. via linken --> **Søk stillingen elektronisk her**

Søknadsfrist: xxx

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

Arkivsak-dok. 16/03331-1
Saksbehandler Arne Brinchmann, Elisabeth Boye Okkenhaug

Saksgang

UTLYSNING AV DEKANSTILLINGER

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret oppretter fem innstillingsutvalg som skal utarbeide innstilling i forbindelse med tilsetting av fem dekaner fra 01.01.2017. Innstillingsutvalgene skal ha fem medlemmer og skal bestå av:
 - Rektor (utvalgsleder)
 - En arbeidsgiverrepresentant utpekt av rektor
 - En studentrepresentant utpekt av studentene, fortrinnsvis fra det aktuelle fakultetet
 - To medlemmer fra de ansatte fra det aktuelle fakultetet utpekt av tjenestemannsorganisasjonene i fellesskap.
2. Styret gir styreleder fullmakt til å godkjenne endelige utlysningstekster i samråd med rektor med utgangspunkt i vedlagte utlysningstekst.
3. Styret ber innstillingsutvalgene legge frem innstilling til tilsetting av dekaner senest 20. september 2016.

Vedlegg:

Utkast til utlysningstekst

Saksframstilling:**Tilsetting av dekaner – opprettelse av innstillingsutvalg og ansettelsesprosess****Bakgrunn**

Til styremøtet den 23. juni 2016 legges det fram forslag om faglig organisering i fem fakultet. Ved fakultetene fra tidligere UiN er dekanene tilsatt ut 2016. Ved avdelingene ved tidligere HiNT er dekanene tilsatt på åremål på ulike tidspunkt og har derfor ulik tid igjen av åremålsperioden.

Planlagt tiltredelse i dekanstillingene er 01.01.2017. Det er viktig å komme tidlig i gang med rekrutteringsprosessen og derfor fremmes saken om ansettelse i samme møte som styret behandler saken om faglig organisering. Det må derfor tas forbehold om at de fem fakultetene som foreslås opprettet i sak om ny organisering, blir opprettet av styret tidligere i møtet. Vedlagt ligger et utkast til en av dekanstillingene. Det anbefales at styreleder gis fullmakt til å godkjenne utlysningstekstene til alle stillingene i etterkant av styremøtet.

I denne saken gjøres det nærmere rede for anbefalt rekrutteringsprosedyre og det gis forslag til sammensetning av innstillingsutvalgene. Det angis også en tentativ tidsplan som kan ligge til grunn for innstillingsutvalgenes arbeid.

DrøftingKvalifikasjonskrav

I følge universitets- og høyskoleloven (heretter uhl.) § 10-4 skal dekan være fakultetets øverste leder med ansvar for fakultetets samlede virksomhet. Dekan har et særlig ansvar for fakultets faglige virksomhet og skal lede virksomheten med vekt på forskning, undervisning og formidling. Dekan skal være en pådriver i den videre utviklingen av fakultetet.

Ved utlysning av dekanstillingene er det viktig at det stilles kvalifikasjonskrav til søkerne som gjenspeiler kravene ordningen med enhetlig ledelse stiller til lederegenskaper, og som samtidig gir legitimitet i fagstab og eksternt. Dette innebærer at det må stilles høye krav til både lederegenskaper og faglig kompetanse, gjerne innenfor et av fagområdene i fakultetet.

Utlsyning av dekanstillingene

Tilsatt dekan skal i henhold til uhl. § 6-4 (1) bokstav d ansettes på åremål. Åremålsperioden skal være fire år, og ingen kan være tilsatt som dekan i en sammenhengende periode på mer enn tolv år, jf. uhl. § 6-4 (2).

Det bør utformes en utlysningstekst for hvert fakultet. Innholdsmessig vil det være relativt stor grad av likhet mellom teksten i utlysningene. Dette gjelder blant annet informasjon om Nord universitet som helhet og beskrivelsen av dekanens overordnede arbeidsoppgaver og ansvar. Imidlertid har det enkelte fakultet særpreg og spesifikke behov som skal dekkes av fremtidig dekans kompetanse. Det er derfor sentralt at de ulike utlysningstekstene beskriver dette på en hensiktsmessig og presis måte.

Når det i forslag til vedtak nr. 2 står at «*Styret ber styreleder godkjenne endelige utlysningstekster i samråd med rektor med utgangspunkt i utkast til utlysningstekst som er vedlagt*», menes det i hovedsak at det er fellesdelen for utlysningene som følger av vedlagt utkast. Ved opprettelsen av fem nye fakultet blir fagområder som tidligere ikke har hatt felles organisatoriske tilhørighet, samlet. Sammensetningen av de nye fakultetene må danne utgangspunkt for utarbeidelsen av utlysningstekstenes spesifikke deler, og det er derfor formålstjenlig at styreleder gis mandat til å godkjenne disse tekstene i etterkant av møtet.

Oppnevning og sammensetning av innstillingsutvalg

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

Da innstillingsutvalget ikke er et besluttende organ, gjelder for øvrig ikke bestemmelsen i universitets- og høyskoleloven § 4 – 4 (1) om studentenes rett til minimum 20 prosent representasjon, men en tilråd likevel at studentene er representert. Studentrepresentantene i innstillingsutvalgene utpekes av studentenes besluttende organer.

Det foreslås at det opprettes fem fakultetsvise innstillingsutvalg på fem medlemmer, ett for hver dekanstilling, hvor rektor er leder i samtlige utvalg. I tillegg foreslås en arbeidsgiverrepresentant utpekt av rektor, studentrepresentant utpekt av studentene i deres besluttende organer og to medlemmer fra de ansatte utpekt av tjenestemannsorganisasjonene i fellesskap. Studentrepresentant og medlemmer fra de ansatte foreslås oppnevnt fortrinnsvis fra de ulike framtidige fakultetene.

Forslag til sammensetning av innstillingsutvalget:

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

Rektor oppnevner sekretær for utvalgene.

Tilsetting

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

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

Fremdriftsplan

Det legges til grunn at universitetsstyret vedtar sammensetning av innstillingsutvalgene i styremøte 23. juni 2016. Umiddelbart etter styremøtet legges det til rette for at tjenestemannsorganisasjonene og studentene gjennom deres besluttende organer kan utpeke aktuelle representanter.

Det foreslås at utlysningstekstene legges ut 1. august med søknadsfrist 21. august. Så snart søknadsfristen har utløpt, må det berammes formøter der utvalgene vurderer søkerlisten og fastsetter en nærmere plan for gjennomføring av intervjurunder. De best kvalifiserte kandidatene vil så innkalles til intervju. Deretter skal utvalget utarbeide sin innstilling som legges frem for styret i møtet innen utgangen av september.

Nedenfor er det satt opp en tentativ tidsplan som kan danne utgangspunkt for innstillingsutvalgets planlegging.

DATO	OPPGAVE
23.06.	Sak om tilsetting og utlysning i styret
27.06.	Anbudskonkurranse for rekrutteringsbistand initieres
15.07	Tjenestemannsorganisasjonene og studentene peker ut representanter til innstillingsutvalget
01.08.	Valg av firma som skal bistå i rekrutteringsprosessen
01.08.	Utllysningstekst er ferdigstilt og stillingen lyses ut i relevante medier
21.08.	Søknadsfrist utløper
21.08. – 26.08	Avklaring av reservasjoner og utarbeidelse av søkerlister/rapporter
29.08. – 01.09	Oppstartmøte i innstillingsutvalgene: Foreta utplukk av søkere
02.09. – 15.09.	Intervjuer og referansesjekk
15.09. – 20.09.	Innstillingsutvalget utarbeider sin innstilling
END SEPT	Tilsetting av dekaner i ekstraordinært styremøte

Utlysningstekst

NORD UNIVERSITET SØKER DEKAN FOR FAKULTET FOR LÆRERUTDANNING

Ved Nord universitet er det ledig åremålsstilling på fire år som dekan for Fakultet for lærerutdanning fra 01.01.2017.

Nord universitet

Nord universitet tilbyr utdanninger på bachelor-, master- og ph.d.-nivå. Det tas årlig opp studenter til mer enn 180 studier innenfor både profesjonsutdanning og teoretiske disiplinfag. Nord universitet har rundt 1200 ansatte og 12 000 studenter fordelt på studiestedene Vesterålen, Bodø, Mo i Rana, Sandnessjøen, Nesna, Namsos, Steinkjer, Levanger og Stjørdal. Med nærhet til samfunns- og arbeidsliv skal Nord universitet bidra til å løse regionale, nasjonale og globale utfordringer.

Om fakultet for lærerutdanning

Om stillingen

Dekan er øverste leder for fakultetets faglige og administrative virksomhet og representerer fakultetet utad. Dekan rapporterer til rektor og er en del av rektors ledergruppe.

Dekan har et særlig ansvar for fakultetets faglige utvikling og skal lede dette med hovedvekt på forskning, undervisning, formidling, nyskaping og kvalitetssikring. Dekan skal bidra til videreutvikling av fakultetet ved å motivere ansatte og studenter til å arbeide i fellesskap mot universitetets målsettinger og gjennom å skape gode samarbeidsforhold til øvrige institusjoner i sektoren og til samfunns- og næringsliv.

Nord universitet søker en engasjert, motivert og utviklingsorientert leder som kan være en samlende kraft internt og som evner å skape gode samarbeidsrelasjoner med institusjonens studenter, FoU-institusjoner samt samfunns- og næringsliv lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

Dekanen har sitt arbeidssted i Nord Trøndelag.

Kvalifikasjonskrav

For stillingen kreves høy faglig kompetanse, minimum på doktorgradsnivå. Det kreves solid og relevant ledererfaring fra kunnskapsorganisasjoner samt god innsikt i utdannings- og forskningspolitikk og aktuelle utfordringer innen universitets- og høyskolesektoren. Nord universitet søker visjonære personer som kan tenke strategisk og bidra til å videreutvikle universitetets profil og identitet både for forskning og utdanning, i tråd med den plass universitetet har i den norske universitets- og høyskolestrukturen.

Vedkommende må også ha en bred tilnærming til de utfordringer arbeids og næringsliv står overfor nasjonalt. Erfaring fra forskning og forskningsledelse er en forutsetning og søkere må minimum ha doktorgrad. Personlig egnethet vil bli vektlagt. Den som tilsettes må være resultatfokuseret og ha prioriterings-, beslutnings- og gjennomføringsevne. Ledere ved Nord universitet skal ha en utadvendt, inkluderende og tillitsskapende lederstil preget av samarbeid og dialog. En fagbakgrunn fra et av fakultetets fagområder tillegges vekt.

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

Lønns- og arbeidsvilkår

Stillingene lønnes etter Statens regulativ, lpl. 17.500, (SKO) 1474 dekan.

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

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

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

Tilsettingsprosess

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

Kontakt

Nærmere opplysninger om stillingen fås ved henvendelse til rektor Bjørn Olsen, +47 75 51 72 14 e-post: bjorn.olsen@nord.no.

Søknad

Søknad m/cv, kopi av vitnemål og attester sendes elektronisk innen **xx.xx.xx** via linken --> **Søk stillingen elektronisk her**

Søknadsfrist: xxx

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

Arkivsak-dok.	16/01786-13
Saksbehandler	Tomm Sandmoe
Saksansvarlig	Beate Aspdal
Saksgang	

DELÅRSREGNSKAP 1. TERTIAL 2016

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret godkjenner det fremlagte delårsregnskap for 1. tertial 2016.

Sammendrag

Delårsregnskapet viser en ny institusjon med trygg og god drift. Nord universitet har gode forutsetninger til å fortsette arbeidet med tilpasning til fremtidens utfordringer. Regnskapet viser en god status, og gir optimisme og et godt handlingsrom for videre utvikling og vekst gjennom utdanningsporteføljen, forskningsporteføljen og faglig og administrativ effektivitet - parallelt med pågående fusjonsprosesser.

Samlede driftsinntekter utgjør 477 millioner kroner, og aktivitetsnivået på eksternaktiviteter er på nivå med samme periode i 2015.

En relativt kraftig økning i lønnskostnader (7%) har sin bakgrunn i den innførte prinsippendring om å bokføre påløpt opparbeidet fleksitid.

Resultat av ordinære aktiviteter utgjør i perioden 10 millioner kroner. Dette er større enn budsjettet - og følger i stor grad av at noen utviklings- og omstillingsprosjekter er forskjøvet i tid.

Avregninger bevilgningsfinansiert aktivitet er økt med 9 millioner kroner siden årsskiftet. Samlede avsetninger utgjør nå 181 millioner kroner eller 13 % av samlede driftsinntekter i 2015. Denne økningen betyr også at det er et godt grunnlag i økonomien for å ha høy aktivitet i omstillings- og utviklingsprosjektene og kompetanseoppbyggingen som er planlagt som en del av universitetsetableringen fra 2016.

Det planlegges flere større investeringer fremover. Realiseringen av det nye universitet vil medføre en rekke nye investeringer for å sikre en god og effektiv sammenslåing av Universitetet i Nordland, Høgskolen i Nesna og Høgskolen i Nord-Trøndelag. Investeringene vil spesielt omfatte systemsiden, både programvare og maskinvare – og bygningsmessig infrastruktur. Universitetet har for tiden campusutviklingsprosjekter i form av bygging og prosjektering i Bodø, Steinkjer og Stjørdal.

Saksframstilling:

Bakgrunn

Universitetet rapporterte delårsregnskap for 1. tertial 2016 til Kunnskapsdepartementet på fristdato 1. juni ved å sende det til DBH og presenterte det i tråd med de oppstillingsplaner som er angitt i oppgjørspakke for økonomirapportering.

Forenklet rapportering

Delårsregnskapet for 1. tertial er en forenklet rapportering og kan avlegges administrativt. Dette betyr at rektor godkjenner og signerer. Ledelseskommentaren er gjengitt fremst i delårsregnskapet, og er begrenset til forhold som er av vesentlig betydning for å kunne vurdere institusjonens regnskapsavleggelse og økonomiske stilling.

Vedlegg: Delårsregnskap 1. Tertial 2016; redigert versjon av innrapporteringen til Kunnskapsdepartementet/Database for Høyere utdanning (DBH).

Delårsregnskap 1. tertial 2016

Nord universitet Org.nr 970 940 243

Innhold:

Ledelseskommentarer

Regnskap m/noter

Valuta: NOK

Enhet: NOK i 1000



Ledelseskommentar til delårsregnskap 1. tertial 2016

Nord universitets formål

Nord universitet ble dannet 1. januar 2016, gjennom en sammenslåing av Universitetet i Nordland, Høgskolen i Nesna og Høgskolen i Nord-Trøndelag.

Nord universitet tilbyr utdanninger på bachelor-, master- og ph.d.-nivå. Det tas årlig opp studenter til mer enn 180 studier innenfor både profesjonsutdanning og teoretiske disiplinfag.

Med nærhet til samfunns- og arbeidsliv skal Nord universitet bidra til å løse regionale, nasjonale og globale utfordringer.

Universitetets strategi er under utvikling, og bygger på fusjonsplattformen og kompetansen ved de fusjonerende enhetene. *Blå og grønn vekst, innovasjon og entreprenørskap* og *velferd, helse og oppvekst* avtegner seg så langt som profilområder og *nærhet, kritisk refleksjon og mulighetsorientering* som viktige verdier å bygge universitetet på.

Regnskapsprinsipper og revisjonsordning

Regnskapet er avlagt i henhold til bestemmelser om økonomistyring i staten, og i samsvar med reglene i de statlige regnskapsstandardene.

Nord universitet revideres av Riksrevisjonen.

Åpningsbalanse

Åpningsbalansen er bokført som inngående balanse. Dokumentasjonen er bygd på de formelt vedtatte regnskap ved tidligere Høgskolen i Nesna, Høgskolen i Nord-Trøndelag og Universitetet i Nordland. Fusjoner ved statlige universiteter og høyskoler regnskapsføres etter kontinuitetsmetoden, og det er derfor ikke foretatt en ny kartlegging og verdsetting av varige driftsmidler.

Gjennom å følge departementets retningslinjer fremkommer åpningsbalansen som vist i delårsregnskapet. I praksis betyr dette at åpningsbalansen er – etter noen korrigeringer av klassifisering av driftsmidler, virksomhetskapital og avregninger – en sammenslåing av de fusjonerende institusjoners balanser. Åpningsbalansen er således etablert gjennom å konsolidere de utgående balansene for de tre opprinnelige institusjonene.

Eiendeler balanserer mot statens gjeld og egenkapital med kroner 540 951 285,-.

Vesentlige avvik mellom periodisert resultatbudsjett og resultatregnskap

En relativ kraftig økning i lønnskostnader (7%) har sin bakgrunn i den innførte prinsippendring om å bokføre påløpt opparbeidet fleksitid.

Samlede driftsinntekter utgjør 477 millioner kroner. Aktivitetsnivået på eksternaktiviteter er på nivå med samme periode i 2015.

Resultat av ordinære aktiviteter utgjør i perioden 10 millioner kroner. Dette er større enn budsjettet – og følger i stor grad av at noen utviklings- og omstillingsprosjekter er forskjøvet i tid.

Utvikling i avsatt andel av tilskudd til bevilgningsfinansiert virksomhet

Avregninger bevilgningsfinansiert aktivitet er økt med 9 millioner kroner siden årsskiftet. Samlede avsetninger utgjør nå 181 millioner kroner eller 13 % av samlede driftsinntekter i 2015.

Denne økningen betyr også at det er et godt grunnlag i økonomien for å ha høy aktivitet i omstillings- og utviklingsprosjektene og kompetanseoppbyggingen som er planlagt som en del av universitetsetableringen fra 2016.

Hovedelementene i avsetningene er knyttet til:

- *Utsatt virksomhet – 78 millioner kroner.* Herunder avsetning til stipendiater, opplesingstid ledere, forskningsprosjekter, SAKS-midler m.m.
- *Strategiske formål – 65 millioner kroner,* som er mange mindre og noen større planlagte og utsatte omstillings- og utviklingsprosjekter.
- *Investeringsprosjekter – 36 millioner kroner.* Planlagte og utsatte investeringsprosjekter er i stor grad knyttet til IKT-infrastruktur og bygningsmessig infrastruktur.

Gjennomførte investeringer i perioden og planlagte investeringer i senere perioder

Investeringer i perioden beløper seg til 7 millioner kroner. Investeringer knyttet til inventar, data- og undervisningsutstyr er dominerende blant disse postene.

Det planlegges flere større investeringer fremover. Realiseringen av Nord universitet vil medføre en rekke nye investeringer for å sikre en god og effektiv sammenslåing av Universitetet i Nordland, Høgskolen i Nesna og Høgskolen i Nord-Trøndelag. Investeringene vil spesielt omfatte systemsiden, både programvare og maskinvare.

Nødvendig satsning på utvikling av infrastrukturen vil også påvirke planlagt investeringsnivå betydelig. I tett dialog med Kunnskapsdepartementet, Statsbygg, kommunene og andre aktører jobbes det videre med campus utvikling. Byggetrinn 6A (nytt administrasjonsbygg) avsluttes i 2016. Arbeidet med realisering av Blått bygg – marine fag pågår. Det samme gjelder videreutvikling av laboratorievirksomheten og resirkuleringsanlegg.

Samlet anskaffelseskost varige driftsmidler utgjør nå 332 millioner kroner, og balanseført verdi etter avskrivninger 98 millioner kroner.

Institusjonens drift i perioden - og muligheter fremover

Nord universitet har etablert seg fra 1. januar 2016, og har fokus på videre vekst gjennom utdanningsporteføljen, forskningsporteføljen og faglig og administrativ effektivitet – parallelt med pågående fusjonsprosesser.

Delårsregnskapet viser en ny institusjon med trygg og god drift. Nord universitet har gode forutsetninger til å fortsette arbeidet med tilpasning til fremtidens utfordringer. Delårsregnskapet viser en god status, og gir optimisme og et godt handlingsrom for videre utvikling.

Nord universitet 1. juni 2016



Bjørn Olsen
rektor

Nord universitet Orgnr. 970 940 243 Delårsregnskap 1. tertial 2016

Resultatregnskap				
Virksomhet: Nord universitet				
Org.nr: 970 940 243				
Tall i 1000 kroner				
	Note	30.04.2016	30.04.2015	31.12.2015
Driftsinntekter				
Inntekt fra bevilgninger	1	431 670	410 529	1 217 464
Inntekt fra gebyrer	1	0		
Inntekt fra tilskudd og overføringer	1	31 588	32 086	108 620
Salgs- og leieinntekter	1	12 444	12 888	48 666
Andre driftsinntekter	1	846	393	3 144
Sum driftsinntekter		476 547	455 896	1 377 893
Driftskostnader				
Lønnskostnader	2	317 053	296 884	850 327
Varekostnader		86	68	195
Kostnadsførte investeringer og påkostninger	4,5	0		
Avskrivninger på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	4,5	10 297	10 557	30 237
Nedskrivninger av varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	4,5	0		
Andre driftskostnader	3	139 326	150 132	444 289
Sum driftskostnader		466 762	457 642	1 325 048
Driftsresultat		9 785	-1 746	52 845
Finansinntekter og finanskostnader				
Finansinntekter	6	31	2 609	2 831
Finanskostnader	6	69	47	131
Sum finansinntekter og finanskostnader		-38	2 562	2 700
Resultat av periodens aktiviteter		9 747	816	55 546
Avregninger og disponeringer				
Avregning med statskassen (bruttobudsjetterte)	7			
Avregning bevilgningsfinansiert aktivitet (nettobudsjetterte)	15	-9 265	2 333	-49 304
Disponering av periodens resultat (til virksomhetskapital)	8	-482	-3 148	-6 242
Sum avregninger og disponeringer		-9 747	-815	-55 546
Periodens resultat		0	0	0
Innkrevningsvirksomhet og andre overføringer til staten				
Avgifter og gebyrer direkte til statskassen	9			
Avregning med statskassen innkrevningsvirksomhet	9			
Sum innkrevningsvirksomhet og andre overføringer til staten		0	0	0
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten				
Avregning med statskassen tilskuddsforvaltning	10			
Utbetalinger av tilskudd til andre	10			
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten		0	0	0

Balanse			
Virksomhet: Nord universitet			
<i>Tall i 1000 kroner</i>			
	Note	30.04.2016	31.12.2015
EIENDELER			
A. Anleggsmidler			
I Immaterielle eiendeler			
Forskning og utvikling	4	0	
Programvare og lignende rettigheter	4	841	896
Immaterielle eiendeler under utførelse	4	0	
<i>Sum immaterielle eiendeler</i>		841	896
II Varige driftsmidler			
Bygninger, tomter og annen fast eiendom	5	8 804	8 777
Maskiner og transportmidler	5	25 736	24 890
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	5	63 518	67 310
Anlegg under utførelse	5	335	324
Infrastruktureiendeler	5	0	
<i>Sum varige driftsmidler</i>		98 392	101 302
III Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i aksjer og andeler	11	4 685	4 685
Obligasjoner		0	
Andre fordringer		0	
<i>Sum finansielle anleggsmidler</i>		4 685	4 685
Sum anleggsmidler		103 918	106 882
B. Omløpsmidler			
I Beholdninger av varer og driftsmateriell			
Beholdninger av varer og driftsmateriell	12		
<i>Sum beholdning av varer og driftsmateriell</i>		0	0
II Fordringer			
Kundefordringer	13	4 116	18 352
Andre fordringer	14	43 530	46 678
Opptjente, ikke fakturerte inntekter	16	2 046	830
<i>Sum fordringer</i>		49 692	65 859
III Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Bankinnskudd på konsernkonto i Norges Bank	17	416 746	361 863
Andre bankinnskudd	17	4 270	6 346
Kontanter og lignende	17	1	0
<i>Sum bankinnskudd, kontanter og lignende</i>		421 018	368 210
Sum omløpsmidler		470 710	434 069
Sum eiendeler		574 628	540 951

Nord universitet Orgnr. 970 940 243 Delårsregnskap 1. tertial 2016

Balanse			
Virksomhet: Nord universitet			
Tall i 1000 kroner			
	Note	30.04.2016	31.12.2015
STATENS KAPITAL OG GJELD			
C. Statens kapital			
I Innskutt virksomhetskaper			
Innskutt virksomhetskaper	8	0	
Opptjent virksomhetskaper	8	32 927	32 446
Sum virksomhetskaper		32 927	32 446
II Avregninger			
Avregning med statskassen (bruttobudsjetterte)		0	
Avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet (nettobudsjetterte)	15	180 868	171 653
Sum avregninger		180 868	171 653
III Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler			
Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler	4, 5	99 233	102 197
Sum statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler		99 233	102 197
Sum statens kapital		313 028	306 296
D. Gjeld			
I Avsetning for langsiktige forpliktelser			
Avsetninger langsiktige forpliktelser		0	
Sum avsetning for langsiktige forpliktelser		0	0
II Annen langsiktig gjeld			
Øvrig langsiktig gjeld		0	0
Sum annen langsiktig gjeld		0	0
III Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		37 643	82 775
Skyldig skattetrekk		42 662	26 439
Skyldige offentlige avgifter		23 030	19 548
Avsatte feriepenger		98 732	72 272
Ikke inntektsført bevilgning, tilskudd og overføringer (nettobudsjetterte)	15	23 588	-2 499
Mottatt forskuddsbetaling	16	12 641	11 980
Annen kortsiktig gjeld	18, 20	23 303	24 140
Sum kortsiktig gjeld		261 599	234 655
Sum gjeld		261 599	234 655
Sum statens kapital og gjeld		574 628	540 951

Nord universitet Orgnr. 970 940 243 Delårsregnskap 1. tertial 2016

Virksomhet: Nord universitet				
Kontantstrømoppstilling for nettobudsjetterte virksomheter (direkte modell)				
<i>Tall i 1000 kroner</i>	Note	30.04.2016	31.12.2015	Budsjett T1 2016
Kontantstrømmer fra driftsaktiviteter				
Innbetalinger				
innbetalinger av bevilgning (nettobudsjetterte)		459 177	1 219 871	418 090
innbetalinger av skatter, avgifter og gebyrer til statskassen		0	0	
innbetalinger fra salg av varer og tjenester		26 859	50 543	17 758
innbetalinger av avgifter, gebyrer og lisenser		0	0	
innbetalinger av tilskudd og overføringer		20 306	76 926	23 245
innbetaling av refusjoner		7 547	27 958	8 315
andre innbetalinger		12 905	49 835	19 752
Sum innbetalinger		526 795	1 425 133	487 160
Utbetalinger				
utbetalinger av lønn og sosiale kostnader		278 261	878 598	313 948
utbetalinger for kjøp av varer og tjenester		181 666	449 486	162 350
utbetalinger av skatter og offentlige avgifter		1 021	311	
utbetalinger og overføringer til andre statsetater		0	0	
utbetalinger og overføringer til andre virksomheter (-)		0	0	
andre utbetalinger		5 711	17 671	5 000
Sum utbetalinger		466 660	1 346 066	481 298
Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter*		60 135	79 066	5 862
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter				
innbetalinger ved salg av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler (+)		59	81	0
utbetalinger ved kjøp av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler (-)		-7 345	-32 894	-18 448
innbetalinger ved salg av aksjer og andeler (+)		0	500	0
utbetalinger ved kjøp av aksjer og andeler (-)		0	0	0
innbetalinger ved salg av obligasjoner og andre fordringer (+)		0	0	0
utbetalinger ved kjøp av obligasjoner og andre fordringer (-)		0	0	0
innbetalinger av utbytte (+)		0	2 525	0
innbetalinger av renter (+)		28	303	14
utbetalinger av renter (-)		-69	-131	0
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		-7 327	-29 615	-18 435
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter				
innbetalinger av virksomhetskaper (+)		0	0	0
tilbakebetalinger av virksomhetskaper (-)		0	0	0
utbetalinger av utbytte til statskassen (-)		0	0	0
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter		0	0	0
Kontantstrømmer knyttet til overføringer				
innbetalinger fra statskassen til tilskudd til andre (+)		0	0	0
utbetalinger og overføringer til andre virksomheter (-)		0	0	0
Netto kontantstrøm knyttet til overføringer		0	0	0
Effekt av valutakursendringer på kontanter og kontantekvivalenter (+/-)		0	0	0
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter (+/-)		52 808	49 451	-12 573
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse		368 210	318 759	368 210
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt		421 018	368 210	355 637
* Avstemming				
Disponering av periodens resultat (til virksomhetskaper)		482	6 242	
bokført verdi avhendede anleggsmidler		12	587	
ordinære avskrivninger		10 297	30 237	
nedskrivning av anleggsmidler		0	0	
avregning av bevilgningsfinansiert aktivitet		9 265	49 304	
inntekt fra bevilgning (gjelder vanligvis bruttobudsjetterte virksomheter)			0	
arbeidsgiveravgift/gruppeliv ført på kap. 5700/5309			0	
avsetning utsatte inntekter (tilgang anleggsmidler)		-7 345	-32 894	
resultatandel i datterselskap			0	
resultatandel tilknyttet selskap			0	
endring i ikke inntektsført bevilgning knyttet til anleggsmidler		-2 964	2 606	
endring i varelager		0	24	
endring i kundefordringer		14 285	-3 773	
endring i ikke inntektsførte bevilgninger og bidrag		27 914	-719	
endring i ikke inntektsførte gaver og gaveforsterkninger		-1 828	-5 020	
endring i leverandørgjeld		-45 181	35 023	
effekt av valutakursendringer		0	0	
inntekter til pensjoner (kalkulatoriske)			0	
pensjonskostnader (kalkulatoriske)			0	
poster klassifisert som investerings- og finansieringsaktiviteter		7 327	30 115	
korrigering av avsetning for feriepengar når ansatte går over i annen statsstilling		-51	-126	
endring i andre tidsavgrensingsposter		47 920	-32 541	
Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter*		60 135	79 066	

Virksomhet: Nord universitet						
Prinsipp for bevilgningsoppstilling						
Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen er satt opp i samsvar med prinsippene som gjelder for føring av statsregnskapet. Dette innebærer at opplysningene knyttet til bevilgningsregnskap og kapitalregnskap er satt opp etter kontantprinsippet og gjelder for regnskapsterminen fra 1. januar til 30. april.						
Bevilgningsoppstillingens del I viser alle finansielle eiendeler som virksomheten er ført opp med i statens kapitalregnskap. Beholdningene i statens kapitalregnskap er basert på at transaksjonene er ført med verdien på betalingstidspunktet. Verdien på balansedagen er satt til historisk kostpris på transaksjonstidspunktet.						
Bevilgningsoppstillingens del II omfatter det som er rapportert i likvidrapporten til statsregnskapet. Likvidrapporten viser saldo og likvidbevegelser på virksomhetens oppgjørskonto og øvrige konti i Norges Bank. Beholdningene rapportert i likvidrapporten er avstemt mot statens konsernkontosystem og øvrige beholdninger i Norges Bank.						
Bevilgningsoppstillingens del III gir en oversikt over utbetalingene som er registrert i statens konsernkontosystem. Utbetalingene er knyttet til og avstemt mot tildelingsbrevene og er satt opp etter inndelingen Stortinget har fastsatt for budsjettet og de spesifikasjonene som er angitt i tildelingsbrevene.						

Nord universitet Orgnr. 970 940 243 Delårsregnskap 1. tertial 2016

Virksomhet: Nord universitet						
Oppstilling av bevilgningsrapportering for 2016 for nettobudsjetterte virksomheter						
Del I						
Tall i 1000 kroner						
Beholdninger på konti i kapitalregnskapet						
Konto	Tekst	Note	30.04.2016	31.12.2015	Endring	
6001/820227	Oppgjørskonto i Norges Bank *)	17	150 480	147 864	2 616	
6001/820212	Oppgjørskonto i Norges Bank *)	17	266 266	213 999	52 268	
628002	Leieboerinnskudd	11	0	0	0	
640205	Tøyenfondet ³⁾		0	0	0	
640206	Observatoriefondet ³⁾		0	0	0	
6402xx/810214	Gaver og gaveforsterkninger		4 270	6 346	-2 076	
DEL II						
Beholdninger rapportert i likvidrapport ¹⁾		Note			Regnskap 30.04.2016	
Oppgjørskonto i Norges Bank						
Inngående saldo på oppgjørskonto i Norges Bank		17			361 863	
Endringer i perioden (+/-)					54 883	
Sum utgående saldo oppgjørskonto i Norges Bank		17			416 746	
Øvrige bankkonti Norges Bank ²⁾						
Inngående saldo på i øvrige bankkonti i Norges Bank		17			6 346	
Endringer i perioden (+/-)					-2 076	
Sum utgående saldo øvrige bankkonti i Norges Bank		17			4 270	
Del III						
Samlet utbetaling i henhold til tildelingsbrev						
Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet utbetaling		
260	Universiteter og høyskoler	50	Statlige universiteter og høyskoler	1 281 217		
280	Felles enheter	01	Driftsutgifter	0		
280	Felles enheter	21	Spesielle driftsutgifter	0		
280	Felles enheter	50	Senter for internasjonalisering av utdanning	0		
280	Felles enheter	51	Drift av nasjonale fellesoppgaver	0		
281	Felles utgifter for universiteter og høyskoler	01	Driftsutgifter, kan nyttes under post 70	0		
281	Felles utgifter for universiteter og høyskoler	45	Større utstyrsanskaffelser, kan overføres	2 000		
Sum på kapitler og poster under programkategori 07.60 Høyere utdanning og fagskoler				1 283 217		
226	Kvalitetutvikling i grunnopplæringa	50	Nasjonale senter i grunnopplæringen	7 550		
xxxx	[Formålet/Virksomheten]	xx		0		
Sum utbetalinger på andre kapitler og poster i statsbudsjettet				7 550		
Sum utbetalinger i alt						
				1 290 767		

Generelle regnskapsprinsipper

Regnskapet er utarbeidet og avlagt i samsvar med de Statlige Regnskapsstandardene (SRS) og etter de nærmere retningslinjene som er fastsatt for forvaltningsorganer med fullmakt til bruttoføring utenfor statsregnskapet i Bestemmelser om økonomistyringen i staten av 12. desember 2003 med endringer, senest 5. november 2015. Regnskapet er avlagt i henhold til punkt 3.4 i Bestemmelser om økonomistyringen i staten og retningslinjene i punkt 6 i Finansdepartementets rundskriv R-115 med Kunnskapsdepartementets tilpasninger for universitets- og høyskolesektoren. Alle regnskapstall er oppgitt i 1000 kroner dersom ikke annet er særskilt opplyst.

Fusjon, åpningsbalanse og sammenligningstall

Fusjon

Nord universitet ble etablert fra 1.1.2016 gjennom fusjon av Universitetet i Nordland, Høgskolen i Nesna og Høgskolen i Nord-Trøndelag.

Åpningsbalanse

Fusjoner ved statlige universiteter og høyskoler regnskapsføres etter kontinuitetsmetoden. Åpningsbalansen er således etablert gjennom å konsolidere de utgående balansene for de tre opprinnelige institusjonene tilpasset den nye regnskapsmalen fra KD.

Noen elimineringer og korreksjoner er foretatt:

- En åpen faktura utstedt av Universitetet i Nordland til Høgskolen i Nord-Trøndelag, på kr 49 140, er eliminert i hhv kundefordringer og leverandørgjeld
- I balansen til Nord-Trøndelag er kr 2 425 000,-, flyttet fra innskutt til opptjent virksomhetskapital i oppstillingen.
- I balansen til Høgskolen i Nesna er det gjort noen korrigeringer: Under eiendeler er tre anleggsmidler knyttet til kunstgressbanen flyttet fra gruppen maskiner til bygningsmessige anlegg. Dette utgjør totalt kr 669 190,08. Et anleggsmiddel er flyttet fra laboratorieutstyr til maskiner og dette utgjør kr 35 792,67. Under gjeld og virksomhetskapital er kr 505 880,22 flyttet fra konto 2181 til 2160, fordi dette ikke var BOA- midler. Hoveddelen av det korrigerte beløpet var mottatte midler fra Nordland fylkeskommune over flere år som stimulering for avlagte doktorgrader i ordinær virksomhet.

Sammenligningstall

Åpningsbalansen er tatt inn som sammenligningstall i balansen og aktuelle noter. Note 15 del I er gruppert på ny, da de tre opprinnelige virksomhetene hadde ulike linjer i noten. I resultatregnskapet og note 1 er det laget konsoliderte sammenligningstall pr 30.04.2015. Transaksjoner virksomhetene i mellom 1. tertial 2015 er eliminert. Høgskolen i Nord-Trøndelag hadde en litt annen fordeling mellom *Salgs og leieinntekter* og *Andre inntekter* enn Universitetet i Nordland og Høgskolen i Nesna. Vi følger nå malen som et utarbeidet i sektoren med Uninetts bistand, og for å få sammenlignbare tall er det gjort korreksjoner mellom Salgs- og leieinntekter og Andre inntekter for Høgskolen i Nord-Trøndelag.

Anvendte regnskapsprinsipper

Inntekter

Tildelinger uten motytelse eller med utsatt motytelse er behandlet etter bestemmelsene i SRS 10 og sammenstilt med de tilsvarende kostnadene (motsatt sammenstilling). Bevilgninger og tilskudd fra Kunnskapsdepartementet og andre departement er med mindre annet ikke særskilt angitt, å anse som opptjent på balansedagen. Dette innebærer at bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet og andre departementer er presentert i regnskapet i den perioden bevilgningen eller tilskuddet er mottatt. Bevilgninger og tilskudd som ikke er benyttet på balansedagen, er klassifisert som forpliktelse og ført opp i avsnitt D IV Avregning med statskassen i balanseoppstillingen. Tilsvarende gjelder for andre statlige bevilgninger og tilskudd som gjelder vedkommende regnskapsperiode som ikke er benyttet på balansedagen. Bevilgninger og tilskudd fra statlige virksomheter som uttrykkelig er forutsatt benyttet i senere perioder, er klassifisert som forskudd og presentert som ikke inntektsført bevilgning i avsnitt D IV Avregning med statskassen i balanseoppstillingen. Bidrag og tilskudd fra statlige etater og tilskudd fra Norges forskningsråd samt bidrag og tilskudd fra andre som ikke er benyttet på balansedagen er klassifisert som forskudd og presentert som ikke inntektsførte bidrag i avsnitt D IV Avregning med statskassen i balanseoppstillingen (motsatt sammenstilling). Tilsvarende gjelder for gaver og gaveforsterkninger.

Inntekter som forutsetter en motytelse er behandlet etter bestemmelsene i SRS 9 og er resultatført i den perioden rettigheten til inntekten er opptjent. Slike inntekter måles til verdien av vederlaget på transaksjonstidspunktet. Inntekter fra salg av tjenester anses som opptjent på det tidspunktet krav om vederlag oppstår.

Kostnader

Kostnader ved virksomhet som er finansiert av bevilgninger eller midler som skal behandles tilsvarende, er resultatført i den perioden kostnaden er pådratt eller når det er identifisert en forpliktelse.

I fra 1. tertial 2016 har vi begynt å kostnadsføre opparbeidet fleksitid og reisetid. Vi har ikke grunnlagsdata for å korrigere sammenligningstall, så 1. tertial vil kostnaden bli høy siden all tidligere oppsamlet ubrukt fleksitid/reisetid blir kostnadsført i denne perioden.

Kostnader som vedrører transaksjonsbaserte inntekter er sammenstilt med de tilsvarende inntekter og kostnadsført i samme periode. Prosjekter innen oppdragsvirksomhet er behandlet etter metoden løpende avregning uten fortjeneste. Fullføringsgraden er målt som forholdet mellom påløpte kostnader og totalt estimerte kontraktskostnader.

Tap

Det er ikke foretatt en generell vurdering knyttet til latente tap i aktive oppdragsprosjekter. Eventuelle tap konstateres først ved avslutning av prosjektet og er som hovedregel kostnadsført når en eventuell underdekning i prosjektet er endelig konstatert. For aktive prosjekter hvor det er konstatert sannsynlig tap, er det avsatt for latente tap.

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år etter anskaffelsestidspunktet, samt poster som knytter seg til varekretsløpet. Øvrige poster er klassifisert som anleggsmiddel/langsiktig gjeld. Fordringer er klassifisert som omløpsmidler hvis de skal tilbakebetales i løpet av ett år etter utbetalingstidspunktet.

Omløpsmidler er vurdert til det laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på etableringstidspunktet.

Aksjer og andre finansielle eiendeler

Aksjer og andre finansielle eiendeler er balanseført til historisk anskaffelseskost på transaksjonstidspunktet. Aksjer og andeler som er anskaffet med dekning i bevilgning over 90-post og aksjer anskaffet før 1. januar 2003 og som ble overført fra gruppe 1 til gruppe 2 fra 1. januar 2009, har motpost i *Innskutt virksomhetskapital*. Aksjer og andeler som er finansiert av overskudd av eksternt oppdragsvirksomhet, har motpost i *Opptjent virksomhetskapital*. Dette gjelder både langsiktige og kortsiktige investeringer. Mottatt utbytte og andre utdelinger er inntektsført som annen finansinntekt. Når verdifallet ikke er forventet å være forbigående, er det foretatt nedskrivning til virkelig verdi.

Varige driftsmidler

Varige driftsmidler er vurdert til anskaffelseskost og avskrives over driftsmidlets forventede levetid, men nedskrives til virkelig verdi ved verdifall som ikke forventes å være forbigående. Varig driftsmidler balanseføres med motpost *Forpliktelser knyttet til anleggsmidler*.

Forpliktelsen som etableres på investeringstidspunktet oppløses i takt med avskrivningene og utligner dermed resultatvirkningen av avskrivningene.

Ved realisasjon/avgang av driftsmidler resultatføres regnskapsmessig gevinst/tap. Gevinst/tap beregnes som forskjellen mellom salgsvederlaget og balanseført verdi på realisasjonstidspunktet. Resterende bokført verdi av *forpliktelse* knyttet til anleggsmiddelet på realisasjonstidspunktet er vist som *Utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer, bokført verdi avhendede anleggsmidler* i note 1.

For eiendeler som inngår i åpningsbalansen er bruksverdi basert på gjenanskaffelsesverdi lagt til grunn for verdifastsettelsen, mens virkelig verdi benyttes når det gjelder finansielle eiendeler. Ved fastsettelse av gjenanskaffelsesverdi er det tatt hensyn til slit og elde, teknisk funksjonell standard og andre forhold av betydning for verdifastsettelsen. For tomter, bygninger, infrastruktur er gjenanskaffelsesverdien dels basert på estimater utarbeidet og dokumentert av virksomheten selv, og dels på kvalitetssikring fra og verdivurderinger utarbeidet av uavhengige tekniske miljøer. Verdi knyttet til nasjonaleiendom og kulturminner, samt kunst og bøker er i utgangspunktet ikke inkludert i åpningsbalansen. Slike eiendeler er inkludert i den grad det foreligger en reell bruksverdi for virksomheten. Finansieringen av varige driftsmidler, som er inkludert i åpningsbalansen for første gang, er klassifisert som en langsiktig forpliktelse. Denne forpliktelsen løses opp i takt med avskrivningen på de anleggsmidler som finansieringen dekker.

For omløpsmidler, kortsiktig gjeld samt eventuelle øvrige forpliktelser som inkluderes i åpningsbalansen, er virkelig verdi benyttet som grunnlag for verdifastsettelsen.

Immaterielle eiendeler

Eksternt innkjøpte immaterielle eiendeler er vurdert til anskaffelseskost og avskrives over driftsmidlets forventede levetid, men nedskrives til virkelig verdi ved verdifall som ikke forventes å være forbigående. Immaterielle eiendeler er balanseført med motpost *Forpliktelser knyttet til anleggsmidler*.

Forpliktelsen som etableres på investeringstidspunktet oppløses i takt med avskrivningene og utligner dermed resultatvirkningen av avskrivningene.

Varebeholdninger

Lager av innkjøpte varer er verdsatt til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi.

Egentilvirkede ferdigvarer og varer under tilvirkning er vurdert til full tilvirkningskost. Det er foretatt nedskriving for påregnelig ukurans.

Fordringer

Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap er gjort på grunnlag av individuelle vurderinger av de enkelte fordringene. I tillegg er det for kundefordringer gjort en uspesifisert avsetning for å dekke antatt tap.

Internhandel

Alle vesentlige interne transaksjoner og mellomværender innen virksomheten er eliminert i regnskapet.

Pensjoner

De ansatte er tilknyttet Statens Pensjonskasse (SPK). Det er lagt til grunn en forenklet regnskapsmessig tilnærming, og det er ikke foretatt beregning eller avsetning for eventuell over- eller underdekning i pensjonsordningen. Årets pensjonskostnad tilsvarer årlig premie til SPK.

Valuta

Pengeposter i utenlandsk valuta er vurdert etter kursen ved regnskapsårets slutt.

Virksomhetskapi tal

Universiteter og høyskoler kan bare opptjene virksomhetskapi tal innenfor sin oppdragsvirksomhet. Deler av de midlene som opptjenes innenfor oppdragsvirksomhet kan føres tilbake til og inngå i virksomhetens tilgjengelige midler til dekning av drift, anskaffelser eller andre forhold innenfor formålet til institusjonen. Midler som gjennom interne disponeringer er øremerket slike formål, er klassifisert som virksomhetskapi tal ved enhetene.

Kontantstrøm

Kontantstrø moppstillingen er utarbeidet etter den *direkte* metode tilpasset statlige virksomheter.

Kontoplan

Standard kontoplan og Kunnskapsdepartementets anbefalte føringskontoplan for virksomheter i universitets- og høyskolesektoren er lagt til grunn.

Selvassurandørprinsipp

Staten er selvassurandør. Det er følgelig ikke inkludert poster i balanse eller resultatregnskap som søker å reflektere alternative netto forsikringskostnader eller forpliktelser.

Statens konsernkontoordning

Statlige virksomheter omfattes av statens konsernkontoordning. Konsernkontoordningen innebærer at alle bankinnskudd/utbetalinger daglig gjøres opp mot virksomhetens oppgjørskontoer i Norges Bank. Bankkonti utenfor konsernkontoordningen er presentert på linjen Andre bankinnskudd i avsnitt IV i balanseoppstillingen.

Nord universitet Orgnr. 970 940 243 Delårsregnskap 1. tertial 2016

Virksomhet: Nord universitet			
Note 1 Spesifikasjon av driftsinntekter			
<i>Tall i 1000 kroner</i>			
	30.04.2016	30.04.2015	Budsjett T1 2016
<i>Inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet</i>			
Overført bevilgning fra foregående år (bruttobudsjetterte virksomheter)	0	0	0
Periodens bevilgning fra Kunnskapsdepartementet	419 109	406 731	416 525
- brutto benyttet til investeringsformål/varige driftsmidler av periodens bevilgning / driftstilskudd (-)	-7 345	-8 863	-6 408
- ubrukt bevilgning til investeringsformål (bruttobudsjetterte virksomheter)	0	0	0
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (avskrivninger) (+)	10 297	10 557	10 725
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (nedskrivninger) (+)	0	0	0
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer, bokført verdi avhendede anleggsmidler (+)	12	0	0
+ inntekt til pensjoner (gjelder virksomheter som er med i sentral ordning)	0	0	0
- periodens tilskudd til andre (-)	-309	-553	0
Andre poster som vedrører bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet ¹⁾	2 721	3 242	2 567
Sum inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet	424 485	411 114	423 410
<i>Tilskudd og overføringer fra andre departement</i>			
Periodens tilskudd/overføring fra andre departement ¹⁾	9 750	-70	0
- brutto benyttet til investeringsformål/varige driftsmidler av periodens bevilgning / driftstilskudd (-)	0	0	0
- ubrukt bevilgning til investeringsformål (bruttobudsjetterte virksomheter)	0	0	0
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (avskrivninger) (+)	0	0	0
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (nedskrivninger) (+)	0	0	0
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer, bokført verdi avhendede anleggsmidler (+)	0	0	0
+ inntekt til pensjoner (gjelder virksomheter som er med i sentral ordning)		0	0
- tilskudd til andre (-)	-2 564	-515	0
Andre poster som vedrører tilskudd og overføringer fra andre departement (spesifiseres)	0	0	0
Sum tilskudd og overføringer fra andre departement	7 185	-585	0
<i>1) Vesentlige tilskudd/overføringer skal spesifiseres på egne linjer under oppstillingen.</i>			
Sum inntekt fra bevilgninger (linje RE.1 i resultatregnskapet)	431 670	410 529	423 410
<i>Tilskudd og overføringer fra statlige etater¹⁾</i>			
Periodens tilskudd/overføring fra andre statlige etater	11 554	10 178	5 782
+ periodens tilskudd fra andre statlige etater via andre virksomheter	0	0	0
- periodens tilskudd til andre virksomheter (-)	0	-246	0
Periodens netto tilskudd fra andre statlige etater	11 554	9 931	5 782
Periodens tilskudd/overføring direkte fra Norges forskningsråd (NFR)	10 195	10 384	6 938
+ periodens tilskudd fra NFR via andre virksomheter (+)	520	2 365	0
- periodens tilskudd/overføring fra NFR til andre (-)	-4 813	-4 542	0
Periodens netto tilskudd fra NFR	5 902	8 208	6 938
Andre poster som vedrører tilskudd/overføringer fra andre statlige etater (spesifiseres) ²⁾	0	0	0
Sum tilskudd og overføringer fra statlige etater	17 456	18 139	12 720
<i>1) Vesentlige bidrag skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen. Linjene N1.21 skal bare omfatte tilskudd/overføringer som omfattes av bestemmelsene i rundskriv F-07-13. Midler som benyttes til investeringer, skal behandles etter forpliktelsesmodellen og spesifiseres i KD-avsnittet. Oppdragsinntekter og salgs- og leieinntekter skal spesifiseres i de respektive avsnittene nedenfor.</i>			
<i>2) Vesentlige bidrag skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen. Linje N1.30 skal omfatte tilskudd/overføringer som ikke omfattes av bestemmelsene i rundskriv F-07-13.</i>			
<i>Tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet¹⁾</i>			
Periodens tilskudd/overføring fra regionale forskningsfond (RFF)	2 515	630	869
+ periodens tilskudd fra RFF via andre virksomheter (+)	88	81	0
- periodens tilskudd/overføring fra RFF til andre (-)	-758	-4	0
Periodens netto tilskudd/overføring fra RFF	1 845	707	869
Periodens tilskudd/overføring fra kommunale og fylkeskommunale etater	5 915	6 393	4 131
Periodens tilskudd/overføring fra organisasjoner og stiftelser	1 190	1 553	661
Periodens tilskudd/overføring fra næringsliv og private	3 145	3 629	3 490
Periodens tilskudd/overføring fra andre bidragsytere	239	0	0
- periodens tilskudd/overføring fra diverse bidragsytere til andre virksomheter (-)	-115	-98	0
Periodens netto tilskudd/overføring fra diverse bidragsytere	10 374	11 477	8 281
Periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning (FP6, FP7 og Horisont 2020)	0	13	0
+ periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning fra andre (+)	0	0	0
- periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning til andre (-)	0	0	0
Periodens netto tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning (FP6, FP7 og Horisont 2020)	0	13	0
Periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet	84	0	0
+ periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet fra andre (+)	1	90	0
- periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet til andre (-)	0	0	0
Periodens netto tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet	85	90	0
Periodens tilskudd/overføring fra andre bidragsytere ²⁾	0	0	0
Sum tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet	12 304	12 286	9 151
<i>1) Vesentlige bidrag skal spesifiseres på i egne avsnitt under oppstillingen. Midler som benyttes til investeringer skal behandles etter forpliktelsesmodellen og spesifiseres i KD-avsnittet. Avsnittet gjelder bidrag som tilfredsstiller kravene i rundskriv F-07-13.</i>			
<i>2) Gjelder tilskudd/overføringer som ikke omfattes av bestemmelsene i F-07/2013.</i>			

Nord universitet Orgnr. 970 940 243 Delårsregnskap 1. tertial 2016

Tilskudd fra gaver og gaveforsterkninger ¹⁾			
Mottatte gaver/gaveforsterkninger i perioden	0	0	0
- ikke inntektsførte gaver og gaveforsterkninger (-)	0	0	0
+ utsatt inntekt fra mottatte gaver/gaveforsterkninger (+)	1 828	1 661	0
Sum tilskudd fra gaver og gaveforsterkninger	1 828	1 661	0
1) Vesentlige bidrag skal spesifiseres på egne linjer eller i egne avsnitt under oppstillingen. Midler som benyttes til investeringer skal behandles etter forpliktelsesmodellen og spesifiseres i KD-avsnittet.			
Sum tilskudd og overføringer fra andre (linje RE.3 i resultatregnskapet)	31 588	32 086	21 871
Gevinst ved salg av eiendom, anlegg, maskiner mv. ¹⁾			
Salg av eiendom	0	0	0
Salg av maskiner, utstyr mv	59	1	0
Salg av andre driftsmidler	0	0	0
Gevinst ved salg av eiendom, anlegg og maskiner mv. (linje RE.6 i resultatregnskapet)	59	1	0
1) Vesentlige salgstransaksjoner skal kommenteres og det skal angis eventuell øremerking av midlene. Merk at det er den regnskapsmessige gevinst og ikke salgssum som skal spesifiseres under driftsinntekter.			
Oppdragsinntekter, salgs- og leieinntekter			
Inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet ¹⁾			
Statlige etater	2 202	2 034	6 568
Kommunale og fylkeskommunale etater	1 424	1 460	1 519
Organisasjoner og stiftelser	593	106	113
Næringsliv/privat	1 564	1 448	0
Andre	0	270	33
Sum inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet	5 783	5 318	8 233
1) Avsnittet skal omfatte oppdragsinntekter som omfattes av bestemmelsene i rundskriv F-07-13.			
Andre salgs- og leieinntekter			
Salgsinntekter	6 069	6 986	5 803
Leieinntekter	592	584	1 138
Andre salgs- og leieinntekter*	0	0	0
Sum andre salgs- og leieinntekter	6 661	7 570	6 941
Sum oppdrags-, salgs- og leieinntekter (linje RE.5 i resultatregnskapet)	12 444	12 888	15 174
Andre driftsinntekter			
Gaver som skal inntektsføres	0	0	0
Øvrige andre inntekter 1	787	392	188
Øvrige andre inntekter 2	0	0	0
Øvrige andre inntekter ¹⁾	0	0	0
Sum andre driftsinntekter (linje RE.6 i resultatregnskapet)	787	392	188
Gebyrer og lisenser ²⁾			
Gebyrer	0	0	0
Lisenser	0	0	0
Sum gebyrer og lisenser (linje RE.2 i resultatregnskapet)	0	0	0
1) Vesentlige inntekter av denne typen skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen. Dette avsnittet skal bare brukes når gebyrene eller lisensene skal klassifiseres som driftsinntekt for institusjonen. 2) Dersom institusjonen krever inn gebyrer eller mottar midler knyttet til lisenser på vegne av staten og som skal overføres til statskassen, skal slike midler klassifiseres som innkrevingsvirksomhet og presenteres i avsnittet for innkrevingsvirksomhet i resultatregnskapet og spesifiseres i note 9.			
Sum driftsinntekter	476 547	455 896	460 643

Nord universitet Orgnr. 970 940 243 Delårsregnskap 1. tertial 2016

Virksomhet: Nord universitet		
Note 8 Innskutt og opptjent virksomhetskaper (nettobudsjetterte virksomheter)		
<i>Tall i 1000 kroner</i>		
Nettobudsjetterte virksomheter kan ikke etablere virksomhetskaper innenfor den bevilgningsfinansierte og bidragsfinansierte aktiviteten, se note 15. Opptjent virksomhetskaper tilsvarer dermed resultatet fra oppdragsfinansiert aktivitet.		
Universitet og høyskoler kan anvende opptjent virksomhetskaper til å finansiere investeringer i randsonevirksomhet. Når virksomhetskaper er anvendt til dette formålet, er den å anse som bundet virksomhetskaper, dvs. den kan ikke anvendes til å dekke eventuelle underskudd innenfor den løpende driften.		
Innskutt virksomhetskaper er kapitalene knyttet til aksjer som ble finansiert av bevilgning på 90-post og som derfor tidligere var klassifisert som aksjer i gruppe 1. Disse aksjene føres nå i gruppe 2 og er overført til den enkelte institusjons virksomhetsregnskap. Innskutt virksomhetskaper skal anses som bundet.		
<i>Innskutt virksomhetskaper:</i>	Beløp	Referanse
Innskutt virksomhetskaper 01.01.2016	0	N8I.011
Oppskrivning av eierandeler i perioden (+)	0	N8I.012
Nedskrivning av eierandeler i perioden (-)	0	N8I.013
Salg av eierandeler i perioden (-)	0	N8I.014
Innskutt virksomhetskaper 30.04.2016	0	N8I.1
<i>Bunden virksomhetskaper:</i>		
Bunden virksomhetskaper pr. 01.01.2016	4 685	N8I.021
Kjøp av aksjer i perioden	0	N8I.022
Salg av aksjer i perioden (-)	0	N8I.023
Oppskrivning av aksjer i perioden	0	N8I.024
Nedskrivning av aksjer i perioden (-)	0	N8I.025
Bunden virksomhetskaper 30.04.2016	4 685	N8I.2
Innskutt og bunden virksomhetskaper 30.04.2016	4 685	N8I.sum
<i>Annen opptjent virksomhetskaper:</i>		
Annen opptjent virksomhetskaper 01.01.2016	27 761	N8II.011
Underskudd bevilgningsfinansiert aktivitet belastet annen opptjent virksomhetskaper (-)	0	N8II.012
Overført fra periodens resultat	482	N8II.013
Overført til/fra bunden virksomhetskaper (+/-)	0	N8II.014
Annen opptjent virksomhetskaper 30.04.2016	28 242	N8II.1
Sum virksomhetskaper 30.04.2016	32 927	N8.total
Nettobudsjetterte virksomheter kan eventuelt supplere med ytterligere spesifisering og gruppering av opptjent virksomhetskaper på egne linjer under oppstillingen. (Gjelder f. eks. virksomheter som fordeler opptjent virksomhetskaper til underliggende driftsenheter)		

Virksomhet: Nord universitet				
Note 15 Avregning statlig og bidragsfinansiert aktivitet mv. (nettobudsjetterte virksomheter)				
Tall i 1000 kroner				
Den andel av bevilgninger og midler som skal behandles tilsvarende som ikke er benyttet ved regnskapsavslutningen, er å anse som en forpliktelse. Det skal spesifiseres hvilke formål bevilgningen forutsettes å dekke i påfølgende termin. Vesentlige poster skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen.				
Det er foretatt følgende interne avsetninger til de angitte prioriterte oppgaver/formål innenfor bevilgningsfinansiert aktivitet og aktivitet som skal behandles tilsvarende:				
Del I: Inntektsførte bevilgninger:	Avsetning pr. 30.04.2016	Overført fra virksomhetskapital	Avsetning pr. 31.12.2015	Endring i perioden
Kunnskapsdepartementet				
<i>Utsatt virksomhet</i>				
Avsetning stipendiater og opplæringstid ledere	22 494	0	21 899	595
Avsetning FOU-midler	12 948		12 741	207
Avsetninger fakultet/fagavdelinger	3 440		5 979	-2 539
Avsetninger administrasjon	9 172		6 352	2 819
Avsetninger Nasjonalt senter for kunst og kultur	1 900		1 932	-32
Avsetning SAKS midler	16 402	0	17 362	-959
Utsatt aktivitet tertialavslutning	5 502	0	0	5 502
Andre prioriterte oppgaver*	0	0	0	0
SUM utsatt virksomhet	71 858	0	66 265	5 593
<i>Strategiske formål</i>				
Strategiske midler avsatt ved fakultet/avdelinger	16 581	0	17 167	-587
Avsetning ubrukte midler fakultet/avdelinger/felles	25 653		30 640	-4 987
Faglige utviklingstiltak og kompetanseheving faglige ansatte	14 962	0	13 975	987
Framtidige husleieforplikteslser	8 300	0	8 300	0
Andre prioriterte oppgaver*	0	0	0	0
SUM strategiske formål	65 496	0	70 082	-4 586
<i>Større investeringer</i>				
Utsatt investeringer forgående år	10 219	0	10 893	-674
Investering neste år	14 569	0	11 000	3 569
Framtidige investeringer	11 550	0	11 550	0
Andre prioriterte oppgaver*	0	0	0	0
SUM større investeringer	36 338	0	33 443	2 895
<i>Andre avsetninger</i>				
Kompetanseheving administrativt ansatte	562	0	511	51
Formål 2	0	0	0	0
Formål 3	0	0	0	0
Andre formål*	0	0	0	0
SUM andre avsetninger	562	0	511	51
Sum Kunnskapsdepartementet	174 253	0	170 301	3 953
Andre departementer				
<i>Utsatt virksomhet</i>	6 290	0	946	5 344
<i>Strategiske formål</i>	0	0	0	0
<i>Større investeringer</i>	0	0	0	0
<i>Andre avsetninger</i>	0	0	0	0
Sum andre departementer	6 290	0	946	5 344
Sum avsatt andel av bevilgningsfinansiert aktivitet	180 543	0	171 247	9 297

Nord universitet Orgnr. 970 940 243 Delårsregnskap 1. tertial 2016

Inntektsførte bidrag:				
Andre statlige etater				
Utsatt virksomhet	0	0	0	0
Strategiske formål	0	0	0	0
Større investeringer	0	0	0	0
Andre avsetninger	0	0	0	0
Sum andre statlige etater	0	0	0	0
Norges forskningsråd				
Utsatt virksomhet	0	0	0	0
Strategiske formål	0	0	0	0
Større investeringer	0	0	0	0
Andre avsetninger	0	0	0	0
Sum Norges forskningsråd	0	0	0	0
Regionale forskningsfond				
Utsatt virksomhet	0	0	0	0
Strategiske formål	0	0	0	0
Større investeringer	0	0	0	0
Andre avsetninger	0	0	0	0
Sum regionale forskningsfond	0	0	0	0
Andre bidragsytere*				
Utsatt virksomhet	375	0	407	-31
Strategiske formål	0	0	0	0
Større investeringer	0	0	0	0
Andre avsetninger	0	0	0	0
Sum andre bidragsytere	375	0	407	-31
Direkte posterte statsinterne feriepengeforpliktelser, inkl. arbeidsgiveravgift (underkonto 2168)	-51		0	-51
Sum avsatt andel av tilskudd til statlig og bidragsfinansiert aktivitet	180 868	0	171 653	9 215
Korreksjon for feriepengeforpliktelser				51
Tilført fra annen opptjent virksomhetskaptal, se note 8				0
Resultatført endring av avsatt andel av tilskudd til bidrags- og bevilgningsfinansiert aktivitet	180 868	0	171 653	9 265

Nord universitet Orgnr. 970 940 243 Delårsregnskap 1. tertial 2016

Note 15 Avregning statlig og bidragsfinansiert aktivitet mv. (netto budsjetterte virksomheter), forts				
Del II: Ikke inntektsførte bevilgninger, bidrag og gaver:				
	Avsetning pr. 30.04.2016		Avsetning pr. 31.12.2015	Endring i perioden
Kunnskapsdepartementet				
Driftsmidler	30 471		0	30 471
Tiltak/oppgave/formål	0		0	0
Tiltak/oppgave/formål*	0		0	0
Sum Kunnskapsdepartementet	30 471		0	30 471
Andre departementer				
Tiltak/oppgave/formål	0		0	0
Tiltak/oppgave/formål	0		0	0
Tiltak/oppgave/formål*	0		0	0
Sum andre departementer	0		0	0
Andre statlige etater (unntatt NFR)				
Utsatt virksomhet	9 773		16 828	-7 055
Tiltak/oppgave/formål	0		0	0
Tiltak/oppgave/formål*	0		0	0
Sum andre statlige etater	9 773		16 828	-7 055
Norges forskningsråd				
Utsatt virksomhet	1 338		-3 754	5 092
Tiltak/oppgave/formål	0		0	0
Tiltak/oppgave/formål*	0		0	0
Sum Norges forskningsråd	1 338		-3 754	5 092
Regionale forskningsfond				
Utsatt virksomhet	-2 093		-2 630	538
Tiltak/oppgave/formål	0		0	0
Tiltak/oppgave/formål*	0		0	0
Sum regionale forskningsfond	-2 093		-2 630	538
Andre bidragsytere ¹⁾				
Kommunale og fylkeskommunale etater	-18 276		-17 554	-721
Organisasjoner og stiftelser	-906		-615	-291
Næringsliv og private bidragsytere	684		918	-234
Andre bidragsytere	51		265	-213
EU tilskudd/tildeling fra rammeprogram for forskning	82		-332	414
EU tilskudd/tildeling til undervisning og andre formål	-691		-607	-85
Sum andre bidrag ¹⁾	-19 057		-17 926	-1 131
Andre tilskudd og overføringer ²⁾	0		0	0
Sum andre bidrag, tilskudd og overføringer	-19 057		-17 926	-1 131
Sum ikke inntektsførte bevilgninger og bidrag	20 433		-7 481	27 914
Gaver og gaveforsterkninger				
Utsatt virksomhet	3 155		4 983	-1 828
Tiltak/oppgave/formål/giver	0		0	0
Tiltak/oppgave/formål/giver*	0		0	0
Sum gaver og gaveforsterkninger	3 155		4 983	-1 828
Sum ikke inntektsførte bevilgninger, bidrag og gaver mv	23 588		-2 499	26 087
*Vesentlige poster spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen.				
Avsnittet "Ikke inntektsførte bevilgninger, bidrag og gaver" skal primært brukes til periodisering av bevilgninger mv. i forbindelse med presentasjon av delårsregnskap. Ved årsavslutningen kan avsnittet bare brukes når det kan dokumenteres at midlene er forutsatt brukt i påfølgende termin fra bevilgende myndighets side. Vesentlige poster bør presenteres på egne linjer.				
I avsnittet "Inntektsførte bevilgninger og bidrag" skal de prioriterte oppgavene grupperes i kategorier som vist under den delen av note som spesifiserer avsetningene under Kunnskapsdepartementet. I avsnittet "Utsatt virksomhet" skal institusjonene føre opp tildelinger til planlagt virksomhet som ikke ble gjennomført i perioden. I avsnittet "Strategiske formål" skal institusjonene føre opp avsetninger til tiltak som i henhold til institusjonens strategiske plan eller annet planverk er forutsatt gjennomført i senere perioder og som ikke er dekket gjennom bevilgninger i de terminer tiltakene planlegges gjennomført. I avsnittet "Større investeringer" skal institusjonene føre opp avsetninger til utstyr til nybygg eller andre bevilgninger til eller i tilslutning til byggevirksomhet som er forutsatt gjennomført i senere perioder og som ikke er dekket gjennom bevilgninger i de terminer investeringene er planlagt gjennomført. I avsnittet "Andre avsetninger" skal institusjonene føre opp avsetninger uten spesifisert formål eller formål som ikke hører inn under de tre kategoriene som er omtalt ovenfor.				
* I avsnittet "Andre bidragsytere" skal vesentlige poster spesifiseres etter bidragsyter i kategoriene "Utsatt virksomhet", "strategiske formål", "Større investeringer" og eventuelt "Andre avsetninger", jf. oppstillingen i avsnittet for NFR.				

Nord universitet Orgnr. 970 940 243 Delårsregnskap 1. tertial 2016

Virksomhet: Nord universitet				
Note 31 Resultat - Budsjettoppfølgingsrapport				
Tall i 1000 kroner				
	Budsjett pr: 30.04.2016	Regnskap pr: 30.04.2016	Avvik budsjett/ regnskap 30.04.2016	Regnskap pr: 30.04.2015
Driftsinntekter				
Inntekt fra bevilgninger	423 410	431 670	-8 260	410 529
Inntekt fra gebyrer	0	0	0	0
Inntekt fra tilskudd og overføringer	21 871	31 588	-9 717	32 086
Salgs- og leieinntekter	15 174	12 444	2 730	12 888
Andre driftsinntekter	188	846	-657	393
Sum driftsinntekter	460 643	476 547	-15 904	455 896
Driftskostnader				
Lønn og sosiale kostnader	315 944	317 053	-1 109	296 884
Varekostnader	0	86	-86	68
Kostnadsførte investeringer og påkostninger	0	0	0	0
Avskrivninger på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	10 726	10 297	429	10 557
Nedskrivninger av varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	0	0	0	0
Andre driftskostnader	148 906	139 326	9 580	150 132
Sum driftskostnader	475 576	466 762	8 814	457 642
Driftsresultat	-14 933	9 785	-24 718	-1 746
Finansinntekter og finanskostnader				
Finansinntekter	0	31	-31	2 609
Finanskostnader	0	69	-69	47
Sum finansinntekter og finanskostnader	0	-38	38	2 562
Resultat av periodens aktiviteter	-14 933	9 747	-24 680	816
Avregninger				
Avregning med statskassen (bruttobudsjetterte)	0	0	0	0
Avregning bevilgningsfinansiert aktivitet (nettobudsjetterte)	8 767	-9 265	18 032	2 333
Tilført annen opptjent virksomhetskapi	0	-482	0	-3 148
Sum avregninger	8 767	-9 747	18 032	-815
Periodens resultat	-6 166	0	-6 648	0
Innkreivingsvirksomhet og andre overføringer til staten				
Inntekter av avgifter og gebyrer direkte til statskassen	0	0	0	0
Avregning med statskassen innkreivingsvirksomhet	0	0	0	0
Sum innkreivingsvirksomhet og andre overføringer til staten	0	0	0	0
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten				
Avregning med statskassen tilskuddsforvaltning	0	0	0	0
Utbetalinger av tilskudd til andre	0	0	0	0
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten	0	0	0	0

Arkivsak-dok.	16/03227-1
Saksbehandler	Per Arne Skjelvik
Saksansvarlig:	Beate Aspdal
Saksgang	

SAKS-MIDLER 2016

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret vedtar å tildele 27,0 mill. kroner i SAKS-midler til følgende satsingsområder:

- Kompetanseutvikling og fagbygging - Ramme 10,0 mill. kroner
- Kulturbygging ny institusjon - Ramme 4,0 mill. kroner
- Digitale verktøy - 5,0 mill. kroner til delprosjekter
- Infrastruktur - 5,0 mill. kroner til delprosjekter
- Fellestiltak - 2,0 mill. kroner til delprosjekter
- Omdømmebygging og profilering - 1,0 mill. kroner til delprosjekter

Rektor tildeler midler til delprosjekter innenfor rammene på satsingsområdene.

Sammendrag

Kunnskapsdepartementet tildelte 18.4.2016 27,0 mill. kroner i SAKS-midler til Nord universitet. Midlene skal gå til arbeidet med sammenslåingen av institusjonene. I denne saken foreslås det å fordele midlene til følgende satsingsområder:

- Kompetanseutvikling og fagbygging - Ramme 10,0 mill. kroner
- Kulturbygging ny institusjon - Ramme 4,0 mill. kroner
- Digitale verktøy - 5,0 mill. kroner til delprosjekter
- Infrastruktur - 5,0 mill. kroner til delprosjekter
- Fellestiltak - 2,0 mill. kroner til delprosjekter
- Omdømmebygging og profilering - 1,0 mill. kroner til delprosjekter

Saksframstilling:

Formålet med saken er å tildele 27,0 mill. kroner i SAKS-midler som Nord universitet har fått i supplerende tildelingsbrev 18.4.2016.

Bakgrunn

UiN og HiNe fikk tildelt 18,5 mill. kroner i SAKS-midler 1.7.2015. I styresak 13/15 i fellesstyret ble midlene fordelt til følgende delprosjekter:

- Faglig utviklingsarbeid 8,0 mill. kr
- Særskilte omstillingsbehov for Nesna 3,6 mill. kr
- Tillitsvalgte/medbestemmelse 1,5 mill. kr
- Virksomhetskritisk infrastruktur 5,4 mill. kr

Nord universitet fikk tildelt 4,0 mill. kroner i SAKS-midler 24.11.2015. I styresak 22/16 ble midlene fordelt til følgende delprosjekt:

- Fusjonsprosjektet 1,5 mill. kr
- Kvalitet i drift 2,5 mill. kr

Nord universitet fikk tildelt ytterligere 27,0 mill. kroner i SAKS-midler 18.04.2016. Midlene skal gå til arbeidet med sammenslåing av institusjonene. Disse midlene tildeles i denne saken.

Prinsipper for tildeling av SAKS-midler

Fordeling av saksmidlene har vært behandlet både i møter med dekanene/prorektorene og i møter med de administrative lederne. Det har vært gjennomført en søknadsprosess hvor delprosjekt med tilhørende kostnadsbudsjetter har blitt vurdert ut fra hovedsatsingene i den strategiske planen: fagbygging, utdanningskvalitet, kultur og digital tilrettelegging.

På grunn av kort tid og mange pågående fusjonsprosesser er søknadsprosessen knyttet til faglige delprosjekter ikke avsluttet ennå. Det foreslås derfor i denne saken å tildele rammer til to av satsingsområdene, og at rektor tildeler midler til delprosjekter innenfor disse rammene. Det foreslås tildelt midler til delprosjekter på fire andre satsingsområder.

Fra felles/administrative enheter har vi mottatt 36 prosjektsøknader på til sammen 37,5 mill. kroner, og det foreslås å tildele 13,0 mill. kroner til disse prosjektene. Det foreslås at rektor i ettertid tildeler midler til prosjekter fra de faglige enhetene innenfor de foreslåtte rammene i saken.

Det tildeles midler som skal dekke direkte eksterne kostnader knyttet til kjøp av tjenester, systemer og produkter, reisekostnader, møtekostnader og liknende. Interne lønnskostnader omfattes i utgangspunktet ikke av SAKS-midlene, men kan i særskilte tilfeller bli dekt. Eventuelle fusjonskostnader som overstiger tildelte midler dekkes av ordinære budsjetter eller avsetninger.

Midlene tildeles over to år – 2016 og 2017. Ved årsskifte og ved avsluttet aktivitet rapporteres og dokumenteres kostnadsbruken, og eventuelle midler som ikke er brukt/dokumentert føres tilbake.

Forslag til tildeling

- Kompetanseutvikling og fagbygging - Ramme 10,0 mill. kroner

Behovet for intern kompetanseoppbygging og eksterne rekrutteringstiltak er stort på faglig side. Det samme gjelder utvikling av ny/felles studieportefølje. Det foreslås at rektor tildeler midler til prosjekter på dette satsingsområdet innenfor den foreslåtte rammen på 10,0 mill. kroner.

- Kulturbygging ny institusjon - Ramme 4,0 mill. kroner

Utvikling av en felles kultur i det nye universitetet er avgjørende for hvor godt vi lykkes med å realisere våre mål og strategier. Kulturen styrer vår adferd i riktig retning, og skaper identitet og fellesskap. Dette omfatter også lederutvikling. Det foreslås at rektor tildeler midler til prosjekter på dette satsingsområdet innenfor den foreslåtte rammen på 4,0 mill. kroner.

- Digitale verktøy 5,0 mill. kroner

Effektiv bruk av digitale verktøy vil bli viktig for Nord universitet, både innen undervisning, forskning, formidling og intern drift. Det foreslås tildelt 5,0 mill. kr fordelt på følgende delprosjekter:

Digitale verktøy	Søknad	Tildelt
Studio i Trøndelagspesielt for fagansatte	0,4	
Automatisk HD-opptak 25 auditorier	5,6	
Digital Eksamen	2,6	
Digitalisering av administrative funksjoner - papirløs hverdag	2,4	
Fusjonere Fronter UiN, HiNT og Moodle Nesna	0,3	
Opplæring av fagpersonell - Sandnessjøen	0,1	
Selvbetjent opptaksstudio	1,3	
Standardiserte Skype møterom	2,4	
Sum	15,0	5,0

- Infrastruktur 5,0 mill. kroner

Store deler av den nye institusjonens infrastruktur krever oppgradering og til dels utskifting for å sikre effektiv drift. Det foreslås tildelt 5,0 mill. kr fordelt på følgende delprosjekter:

Infrastruktur	Søknad	Tildelt
Felles adgangskontrollsystem	4,0	
Felles overvåkningssystem	0,5	
Felles programvareplattform og støttesystem	2,4	
Ny lagringsenhet - speiles på to lokasjoner	4,0	
Ny/felles autentisering, nettverk, brannvegg	2,3	
Nytt nettverk Nesna	0,8	
Sum	14,0	5,0

- Fellestiltak 2,0 mill. kroner

God drift av den nye institusjonen krever samordning og utvikling på mange ulike fellesområder. Det foreslås tildelt 2,0 mill. kr fordelt på følgende delprosjekter:

Fellestiltak	Søknad	Tildelt
ALMA - nytt/felles biblioteksystem	0,5	
BRAGE - Vitenarkiv - felles	0,1	
Felles kvalitets- og styringssystem	0,7	
Felles digitale skjema for studentene	0,3	
Felles/bedre funksjonalitet - Nord.no	0,1	
Felles oversikt internasjonale prosjekter	0,0	
Tilpasse nord.no til ny institusjon	0,7	
Utvikle forskningsinformasjon på web	0,3	
Utvikle studieinformasjon på web	0,3	
Utvikling web for utreisende studenter	0,1	
Videreutvikling og forbedring av funksjonalitet på iNord	0,2	
Skikkethetsarbeid i Nord universitet	0,5	
Sum	3,8	2,0

- Omdømmebygging og profilering 1,0 mill. kroner

Omdømmebygging og profilering av Nord universitet kom i gang allerede ved årsskiftet. Det gjenstår likevel fortsatt en rekke områder hvor de tre gamle profilene må byttes ut med en felles profil. Det foreslås tildelt 1,0 mill. kr fordelt på følgende delprosjekter:

Omdømmebygging og profilering	Søknad	Tildelt
Forskningsavis	0,5	
Profilklær	0,3	
Kommunikasjonsstrategi	1,3	
Kompletttere skilting	0,3	
Profilhåndbok	0,4	
Sum	2,6	1,0

Arkivsak-dok.	16/01107-6
Saksbehandler	Anne Ringen Pedersen
Saksansvarlig	Stig Fossum
Saksgang	

INNSPILL TIL STORTINGSMELDING OM KVALITET I HØYERE UTDANNING

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret vedtar å oversende innspill til Stortingsmelding om kvalitet i høyere utdanning til KD slik den er framlagt, og med de merknader som framkom i møtet.

Vedlegg:

- Forslag til innspill fra Nord universitet til stortingsmelding om kvalitet i høyere utdanning.

Saksframstilling:

Saken hadde en første behandling av saken i styret på styremøtet 24. mai. I sak 59/16 ble følgende vedtatt:

På bakgrunn av styrets diskusjon utarbeides det et forslag til innspill til stortingsmelding om kvalitet i høyere utdanning til styremøtet i juni.

Forslaget til innspill som legges fram i denne saken er i tillegg behandlet i universitetets utdanningsutvalget 1. juni. Forslaget er også diskutert i rektors ledergruppe. Forslag til innspill er strukturert ut fra spørsmålene i statsrådets brev av 18. februar i år.

Forslag til innspill fra Nord universitet til stortingsmeldingen om kvalitet i høyere utdanning.

Innledning

I brev fra Kunnskapsdepartementet (KD) av 18. februar 2016 ber departementet om innspill til en stortingsmelding om kvalitet i høyere utdanning. Meldingen skal legges fram for Stortinget i 2017. Ved Nord universitet har saken vært diskutert i universitetsstyret, rektors nærmeste ledergruppe med dekanene, og i det sentrale Utdanningsutvalget.

Nord universitet er glad for at departementet vil legge fram en stortingsmelding om kvalitet i utdanningen, etter at det i flere år har vært fokus på organisering og institusjonsstruktur.

Nord universitet som nyfusjonert institusjon er et resultat av strukturreformen. Et sentralt mål i denne reformen er å skape et bedre grunnlag for faglig bærekraft og kvalitet i utdanning og forskning. Som statsråden selv har uttrykt det, er imidlertid fusjoner og strukturendringer i seg selv ikke noen garanti for høyere kvalitet. Vi må derfor ha en bredere tilnærming til spørsmålet om kvalitet i høyere utdanning. I denne sammenhengen vil kvalitetsmeldingen være viktig.

Fem kvalitetsfaktorer

De fem kvalitetsfaktorene som statsråden ønsker belyst er grunnleggende elementer i arbeidet med å videreutvikle kvaliteten i høyere utdanning. Høye *ambisjoner* på studentenes vegne innebærer at lærestedene må ha et høyt faglig nivå på sine studieprogram som gir studentene muligheter for å strekke seg faglig. For at studentene skal lykkes med å nå sine læringsmål, er det viktig med *aktiviserende og varierte* læringsformer som sikrer at studentene blir motivert til læring. De to første faktorene må også møtes fra studentenes side. Studentene må også ha høye ambisjoner på egne vegne, og de må være aktive deltakere i undervisnings- og læringsopplegg. *Kvalitetskultur og fokus på utdanningsledelse* henger tett sammen. De siste årene har det vært økt oppmerksomhet omkring utdanningsledelse i norsk høyere utdanning, men det er ennå en vei å gå, ikke minst når det gjelder utdanningsledelse på studieprogramnivå. Integrering av studentene i det *akademiske fellesskap* er viktig, for eksempel gjennom studentaktive læringsformer og ved å trekke inn studentene i forskning. I dette ligger det at studentene ikke skal betraktes som kunder eller klienter i studieprogrammene, men som medskapere av kunnskap. *Samspill med arbeidslivet* må skje på ulike nivå. Høyere utdanning skal gi kandidater til samfunns- og arbeidsliv med relevant kompetanse. Det er her viktig med et bredt relevansbegrep som dekker både mer generelle kunnskaper og ferdigheter (dannelse), og mer yrkesspesifikk kompetanse.

Innspill til spørsmål om kvalitet fra KD

1. Hva ser dere som de viktigste utfordringene i styrets arbeid for å fremme høyere kvalitet i utdanningen? Er dere enige i at de fem nevnte faktorene er sentrale faktorer, og hvorfor/hvorfor ikke? Er det noe vesentlig som mangler i listen?

Nord universitet mener, som det framgår av avsnittet ovenfor, at statsrådens fem faktorer samlet dekker svært viktige hensyn som må ivaretas for å sikre en god kvalitet i norsk høyere utdanning. Vi vil ellers særlig peke på tre store utfordringer. For det første er norsk høyere utdanning blitt en masseutdanning. Dette innebærer at studentpopulasjonen er mer

heterogen enn før med hensyn til bakgrunn, faglige forutsetninger, interesse, alder etc. I en slik sammenheng kan det være krevende for lærestedene å følge opp studentene på en måte som ivaretar mangfoldet av forutsetninger, samtidig som faglige standarder skal opprettholdes på et høyt nivå. Faktorer som tilstrekkelig med fagpersoner per student, ulike støttetjenester for studentene, mer varierte og aktiverende former for undervisning, veiledning og vurdering, er her kritisk for å møte denne utfordringen. Det store frafallet og lav gjennomføring i forhold til normert studietid tyder på at norsk høyere utdanning her har et betydelig forbedringspotensial.

For det andre er den manglende balansen mellom hvordan henholdsvis forskning og utdanning verdsettes i høyere utdanning en stor utfordring. Universiteter og høgskolers samfunnsoppdrag er både å drive utdanning og forskning, herunder at utdanningen skal være forskningsbasert. På institusjonsnivå har forskning høy prestisje. Samtidig er det også kraftfulle økonomiske incentiver knyttet til studiesiden (ut fra studiepoeng- og kandidatproduksjon). På individnivå, det vil si for forskerne/underviserne, er det imidlertid sterkest karrieremessige incentiver og prestisje knyttet til forskning. Denne ubalansen vanskeliggjør økt innsats for videre forbedring av kvaliteten i høyere utdanning.

Universitetene og høgskolene skal være gode både på forskning og utdanning, og kvaliteten i de to aktivitetsområdene må ses i sammenheng. Økt verdsetting av utdanning innebærer større oppmerksomhet på og økt innsats for utforming av studieprogram, undervisning, veiledning og vurdering. Dette innebærer endring av kultur og holdninger. Undervisning kan ikke lenger oppfattes som en «plikt» som forstyrrer «friheten til forskning».

For det tredje står høyere utdanning overfor en digital utfordring. Norsk høyere utdanning har generelt sett en god IKT-infrastruktur, og det skjer samordning og samarbeid nasjonalt, ikke minst i regi av UNINETT. Sektoren har imidlertid en lang vei å gå for å utvikle bruken av IKT i undervisning, læring og vurdering. Her er det behov for økt kompetanse, mer systematikk og gode støttetjenester for fagpersonalet. Mange av kvalitetsfaktorene som er nevnt ovenfor har også en digital side. Økt bruk av IKT i høyere utdanning vil kreve en ekstra innsats i årene framover. Digitalisering representerer et stort potensial for å styrke utdanningskvaliteten, men foreløpig har norsk høyere utdanning kommet lenger i bruk av IKT innenfor forskning og administrasjon enn innenfor undervisning og læring. Etableringen av mange fler-campus læresteder gjennom den siste tidens fusjoner, aktualiserer ytterligere nødvendigheten av å utvikle digitale campus som samspiller på tvers av geografisk avstand gjennom bruk av digitale medier og verktøy.

2. Hvordan følger styret opp at fagmiljøene har høye ambisjoner på studentenes vegne, jf. også mangfoldet i studentpopulasjonen? Hvordan følges studieprogrammer og fagområder med dårlige resultater opp fra styrets og ledelsens side?

Nord universitet ble fusjonert fra 1. januar i år, men endelig faglig organisering og overordnet strategi vil først være klart i løpet av dette første året. Høsten 2016 skal den samlede studieporteføljen for studieåret 2017-2018 vedtas. Dette blir den første fullt integrerte studieporteføljen for Nord universitet. Styret har vedtatt prinsipper for arbeid med porteføljen. Her er samordning av liknende studieprogram et grunnprinsipp. I arbeidet med porteføljen skal studieprogrammene vurderes med hensyn til strategi, etterspørsel, faglig grunnlag og økonomi. I 2016 skal styret også vedta et integrert kvalitetssikringssystem for universitetet. Både i dette systemet og i de regulære styringsprosessene, for eksempel

knyttet til årsrapportering, er det avgjørende at styret får god styringsinformasjon, herunder områder med dårlige resultater, slik at styret kan sikre at det settes inn nødvendige tiltak. I det daglige virket er kvaliteten på studieprogrammene et ansvar som tilligger fakultetenes og fagavdelingenes faglige ledelse sammen med rektor. Studieprogrammernes innretning og kvalitet er sentrale tema i den interne styringsdialogen mellom rektor og dekanene. Ved indikasjoner på sviktende kvalitet, for eksempel gjennom NOKUTs studiebarometer, tas dette opp spesielt, og det følges opp med fagansvarlige og studentene i de involverte programmene. Når det gjelder spesielle tiltak har rektoratet ved universitet nå satt i gang et arbeid med å gjennomgå på nytt læringsutbyttebeskrivelsene i studieprogrammene. Her vil i stor grad de faglige ambisjonene «på studentenes vegne» bli formulert. På bakgrunn av en slik gjennomgang skal en arbeide videre med undervisnings- og vurderingsformer, slik at programmene sikres en god indre sammenheng.

3. Hva er det viktigste deres institusjon kan gjøre på egenhånd og i samarbeid med andre, for å styrke utdanningen? Hvordan kan dere fremme kvalitet gjennom tettere allianser med utenlandske miljøer og integrere utdanning bedre i det internasjonale samarbeidet?

Det er det enkelte lærested som har hovedansvaret for kvaliteten i egne utdanningstilbud. I arbeidet med å styrke kvaliteten er følgende viktig:

- Ha gode systemer for strategisk, faglig og administrativ utdanningsledelse med klar ansvarsfordeling mellom ulike nivå fra styret til de emneansvarlige, herunder gode systemer for studieporteføljeutvikling.
- Ha et godt kvalitetssikringssystem for utdanning med klart definerte roller og velfungerende ordninger for involvering av studentene. Kvalitetssikringssystemet skal være godt integrert i universitetets virksomhetsstyring.
- Ha gode opplegg for å utvikle fagpersonalets kompetanse innenfor pedagogikk og studieprogramdesign. Faglige ledere på alle nivå skal sikres en høy kompetanse i utdanningsledelse. Innsats for å arbeide med kvalitet i utdanningen skal verdsettes. Krav til universitetspedagogiske kompetanse skal være tydelig, inkludert for førsteamanuenser og professorer.
- Gjennomføre jevnlige revisjoner av egne studieprogram der programmenes kvalitet og relevans vurderes. Kvaliteten på læringsutbyttebeskrivelsene og sammenhengen mellom disse og programmenes undervisnings-, lærings- og vurderingsformer, det vil si kvaliteten på programdesignet, skal vektlegges i disse revisjonene.
- Øke innslaget av studentaktive læringsformer i studieprogrammene, herunder øke bruken av digitale medier i undervisning og vurdering.
- Trekke inn arbeidslivet i undervisning og læring, gjennom praksis, hospitering o.l.

Når det gjelder internasjonalisering, arbeidet Nord universitet med å tydeliggjøre i studieplanene muligheten for og ønskeligheten av at studentene skal ha et utenlandsopphold i løpet av studiet. Studieplanene skal i størst mulig grad angi spesifikke utenlandske læresteder for utveksling, slik at god kvalitet og relevans sikres. Universitetet skal ha et aktivt forhold til internasjonale samarbeidsavtaler for å vedlikeholde et godt internasjonalt nettverk. Nord universitet har flere fellesgrader sammen med utenlandske læresteder og engelskspråklige studieprogram med internasjonal rekruttering. Dette er viktige elementer i en internasjonaliseringsstrategi for kvalitet i utdanningen.

4. Hva er deres viktigste strategiske grep for å sikre god relevans og en fremtidsrettet høyere utdanning som forbereder studentene på et arbeidsliv i kontinuerlig omstilling?

Det er avgjørende med god innsikt i det arbeidslivet som kandidatene skal utdannes for når studieprogrammene utvikles. Innenfor utdanninger med en klar innretning mot spesifikke yrkesområder og profesjoner skal det være god kontakt med bransjer og profesjoner ved utvikling av studieprogrammene, herunder ved evaluering av programmene. Det er viktig å anvende brukerpaneler fra arbeidslivet som en del av kvalitetssikringssystemet. Nord universitet har hatt gode erfaringer med dette. For mer overordnet kontakt med arbeids- og samfunnsliv arbeider universitetet med å etablere et felles råd for samarbeid med arbeidslivet for den fusjonerte institusjonen. For å utdanne gode kandidater for et arbeidsliv i kontinuerlig endring, er det ikke minst viktig at vi sikrer en god balanse i utdanningene mellom det mer direkte yrkesrelevante og den generelle kompetansen, eller dannelsesaspektet. Akademisk dannelse skal styrke studentenes evne til kritisk tenkning, til å analysere og vurdere et mangfold av informasjon, og til å sette seg inn nye saksforhold («lære å lære»). Dette innebærer at den generelle kompetansen som høyere utdanning skal gi, er et meget viktig bidrag til å forberede studenten til framtidens arbeidsliv. Det strategiske hovedgrepet er å utforme studieprogram med en god balanse mellom spesifikke og generelle kunnskaper og ferdigheter, og at det brukes studentaktive læringsformer som også gjenspeiler arbeidsformer i arbeidslivet.

5. Hva er deres viktigste tiltak for å øke gjennomføring og redusere frafallet i høyere utdanning, tatt i betraktning en stadig mer sammensatt studentgruppe?

Gjennomføringsgrad og frafall er et av de viktigste problemområdene i norsk høyere utdanning, og Nord universitet har stor oppmerksomhet på dette. Frafalls- og gjennomføringsproblemer henger delvis sammen med faktorer som det enkelte lærested i liten grad har kontroll over, så som studentenes alder og forutsetninger. En stor andel eldre studenter med jobb og familie vil ofte innebære lavere gjennomføringsgrad. Dette er negativt, men samtidig er det en viktig del av et læresteds samfunnsoppdrag å legge til rette for livslang læring. En annen faktor som kan bidra til dårligere gjennomføring, er fleksibiliteten i norsk høyere utdanning med hensyn til studentenes mulighet til å skifte mellom utdanninger. Denne fleksibiliteten kan sies å være positiv for studenter som finner ut at de har valgt «feil studium», men kan samtidig gi mindre effektiv gjennomføring av studiene. I NIFU-rapporten *Quality in Norwegian Higher Education* (Damsa et al. 2015) sies følgende om dette forholdet: “Flexibility, which allows students to move easily between programs and institutions, may also have a downside as it might cause study delays and will increase the time spent in higher education to complete the degree” (side 31). Uansett, det er en viktig oppgave å øke gjennomføring og redusere frafall. Nord universitet arbeider for å legge grunnlag for dette gjennom tiltak som:

- God studieinformasjon og veiledning for potensielle søkere til universitetets studier for å redusere sannsynligheten for at søkerne velger «feil studieprogram».

- Spesiell satsing på studentenes første semester på bachelornivå for å integrere dem raskt i det faglige og sosiale studiemiljøet og lette overgangen fra videregående opplæring. Nord universitet har i denne sammenhengen et prosjekt i samarbeid med Nord studentsamskipnad om et førstesemesterprosjekt med ulike tiltak rettet mot de nye bachelorstudentene.
- Egne kurs i studieteknikk, akademisk skriving, muntlig presentasjon o.l.
- Rask oppfølging av studenter som viser sviktende studieprogresjon gjennom samtaler om årsaker til dette og planlegging av videre studieforløp.
- Utvikling av mer varierte og studentaktive læringsformer som kan gi studentene økt motivasjon til studieinnsats.

Generelt sett er god sammenheng mellom studieprogrammenes læringsutbytte, undervisning og vurderingsformer (god programdesign), og at studentene studerer «i sitt rette studieprogram», den grunnleggende forutsetningen for god gjennomføring og lavt frafall. Arbeid med utvikling av studieporteføljen, forbedring av studiekvaliteten, og styrking av studieinformasjonen, vil derfor utgjøre grunnlaget i arbeidet ved Nord universitet med å øke gjennomføringen og begrense frafall.

6. Hvilke tiltak bruker institusjonen for å styrke undervisningskompetansen til deres ansatte? Hvordan kan utdanning vektlegges tydeligere ved rekruttering og i meritteringen av fagpersonalet?

Nord universitet har etablert et opplegg med universitetspedagogiske kurs som tar opp grunnleggende didaktiske tema, inkludert pedagogisk bruk av IKT. Ved utvikling av nettstøttet undervisning er det eget nettpedagogisk støttepersonell som samarbeider med faglærerne og gir råd om pedagogisk god teknologibruk.

Ved tilsetning legges det vekt på undervisningserfaring og –kompetanse i samsvar med nasjonale føringer. Nord universitet står overfor et stort rekrutteringsløft i årene framover, der det skal tilsettes mange nye fagpersoner. Det kan være positivt i en del tilfeller med bruk av førstelektor- og dosentstillinger som skal ha et spesielt fokus på undervisning og læring. Hovedinnretningen i rekruttering av fagpersoner til Nord universitet skal likevel være å ansette i flere førstestillinger i form av førsteamanuenser og professorer. Vi er her enig i det som skrives i rapporten *Innsats for kvalitet. Forslag til et meritteringssystem for undervisning ved NTNU og UiT Norges arktiske universitet* (2016): «Selv om arbeidsgruppen har sympati for de begrunnelser som er gitt for førstelektor- og dosentstillinger, kan det også vurderes som uheldig med en todelt karriereordning hvor undervisning prioriteres i det ene sporet og forskning i det andre. Ordningen åpner, paradoksalt nok, for at det store flertall av vitenskapelig ansatte kan nedprioritere eller nedvurdere undervisningsoppgaven ved å adressere den til andre stillingskategorier.» (Side 41).

I rekruttering av førsteamanuenser og professorer i årene framover skal det legges til grunn at disse stillingene er kombinerte forsker- og undervisningsstillinger. Universitetet skal derfor vektlegge pedagogisk erfaring og kompetanse ved tilsetning til disse stillingene, i tillegg til forskerkompetanse. Som nytt universitet som er utviklet fra høgskolesektoren har Nord universitet med seg høgskolesektorens verdsetting av undervisning. I årene framover skal fagpersonalets forskerkompetanse styrkes, men dette skal skje på en måte som også sikrer at fagpersonalets undervisningskompetanse videreutvikles. Det kan også være aktuelt

i ta i bruk forsker- og undervisningsstillinger som har hovedfokus på forskningsbasert fagdidaktikk og formidling innenfor spesifikke fagområder («scholarship of teaching and learning»).

Nord universitet har som nevnt åpning for førstelektor- og dosentløp med spesiell vekt på undervisning. I tillegg har universitetet årlige priser for god undervisning. Undervisning er en grunnleggende del av arbeidsoppgavene til fagpersonalet. Universitetet har imidlertid ikke etablert et mer systematisk meritteringssystem for undervisning. Et meritteringssystem, slik det er foreslått i ovenfor nevnte rapport fra NTNU og UiT – Norges arktiske universitet, vil bli vurdert. Dette systemet har to meritteringsnivå (pedagogisk basiskompetanse og merittert underviser). Det meritterte nivå er basert på vurdering av mappedokumentasjon av den enkeltes undervisning. Dette nivået skal både gi lønnsmessig uttelling og forpliktelser til å bidra internt i pedagogisk utviklingsarbeid ut over egen undervisning. For å styrke undervisningskompetansen er det viktig å «avprivatisere» arbeidet med undervisning. Dette innebærer at det må skapes faglige fellesskap for å diskutere pedagogiske og didaktiske problemstillinger. Her vil meritterte undervisere kunne spille en nøkkelrolle.

7. Jeg ber om eksempler på utdanningstilbud eller utdanningsopplegg med særlig god kvalitet eller gode resultater (faglig innhold, organisering, tverrfaglighet, innovasjon evaluering/vurdering etc.), med kort begrunnelse for hvorfor nettopp dette er et godt eksempel. Jeg setter også pris på eksempler på studietilbud hvor det ble avdekket sviktende kvalitet, men hvor man har lyktes med å løfte kvaliteten.

Det er innhentet eksempler fra 4 fakultetene/fagavdelingene ved universitetet:

a) Eksempler fra Handelshøgskolen ved Nord universitet:

Handelshøgskolen tilbyr flere samlingsbaserte MBA program. Disse er lagt opp som deltidsstudium og flertallet av studentene er i full jobb. Gjennom evalueringer og annen dialog med studentene i løpet av studietiden, så vi at gjennomføring av masteroppgaven var en utfordring. Mange syntes det var vanskelig å utvikle problemstilling og få struktur på arbeidet, og brukte svært lang tid i startfasen, mens andre falt helt fra. Handelshøgskolen innførte derfor flere tiltak for å påvirke dette og hjelpe studentene med å fullføre programmet:

- Strengere progresjonskrav, alle enkeltemner i studieprogrammet måtte være bestått for å starte på masteroppgaven
- Arbeidskrav knyttet til masteroppgaven, et tiltak vi ser har hatt stor effekt på hvordan studentene arbeider
- Innføring av et eget metodekurs, tidligere var dette integrert i selve masteroppgaven. Som del av kurset utarbeides problemstilling og reflektert metodeskisse til masteroppgaven
- organisering av veiledning (metodeseminar og gode seleksjonsprosesser og koblinger til veiledere, med veldig god administrativ oppfølging).

Det er også innført målrettet bruk av praksis i f.eks. Eiendomsmegler studiet for å sikre god relevanse mellom læringsutbytte og arbeidsliv. Dette har gitt gode resultater for studentene, og gode innspill fra arbeidslivet inn i utviklingen av studiet.

b) Fra avdeling for helsefag ved Nord universitet:

Ved helsefagutdanningene brukes case, simulering og rollespill i ferdighetsavdeling. Dette er spesielt mye brukt i utdanning av sykepleiere, men også brukt i andre utdanninger og i utvikling av tverrprofesjonell samhandling, f.eks. mellom sykepleierstudenter og farmasistudenter. Vi har også erfaring med å bruke simulering i ferdighetsavdelingen i etterutdanningstilbud til ansatte i både kommunal pleie- og omsorgstjeneste, samt i spesialisthelsetjenesten. Det handler da om å koble ansatte i praksisfeltet sammen med studenter og lærere ved sykepleierutdanningen. I disse situasjonene oppnår vi at både studenter og ansatte fra praksisfeltet får trene på nye prosedyrer og kunnskapsbaserte metoder, før de skal ut å utøve dette på pasientene.

Vår erfaring er at dette gir god læring blant annet fordi:

- Det å bruke case, laget med utgangspunkt i reelle pasientsituasjoner, bidrar til å stimulere studentene til å ta i bruk kunnskap fra mange forskjellige emner/områder og trene på å få en handlingskompetanse i hvordan handtere lignende situasjoner i møte med pasienter.
- Det å bruke simulering (SIM-man) bidrar til trene på å observere, vurdere og iverksette relevante tiltak. Her er det også svært viktig at deltagerne i slike opplæringssituasjoner får reflektere og diskutere hva som skjedde og hvorfor de gjorde som de gjorde. Mange studenter gir tilbakemelding på at kunnskapen blir enklere å forstå og huske når den settes inn i en praktisk treningssituasjon. Dette har også ansatte fra praksisfeltet gitt tilbakemelding om.

c) Fra avdeling for lærerutdanning ved Nord universitet:

Avdeling for lærerutdanning ved Høgskolen i Nord-Trøndelag (i dag Nord universitet) har fra 2013/14 hatt særlig fokus på mulighetene som ligger i å dra veksler på og synergier fra all form for etter- og videreutdanning institusjonen er involvert i, og da særlig opp mot grunnutdanning, for gjennomgående styrking av studiekvaliteten i utdanningen. Dette baserer seg blant annet på erfaringer gjort fra flere studieår.

Satsningen har særlig vært rettet mot Ungdomstrinn i utvikling og samarbeid med skolene i Nord-Trøndelag. Et gjennomgående prinsipp i arbeidet er å motivere skoleeierne til å legge til rette for at ressurslærerne ved de aktuelle skolene innen Ungdomstrinn i utvikling, også skal delta på videreutdanning innen den nasjonale satsingen Kompetanse for kvalitet (KfK). Faglærere ved tidl. HiNT/Nord (høy grad av flerfaglighet) bidrar inn både i Ungdomstrinn i utvikling og i KfK-studiet. Disse lærerne er også lærere ved Grunnskolelærerutdanninga, og vi ser allerede en høy grad av merverdi ved at denne deltakelsen virker gjensidig styrkende, ikke minst inn i Grunnutdanningen. Disse faglærerne ved tidl. HiNT/Nord har også nær kontakt med praksisfeltet gjennom praksisoppfølging av studenter, samt refleksjonsseminar som del av praksis.

En slik helhetlig tenkning styrker samtlige satsinger og virke gjensidig forsterkende, og bidra til kompetanseutvikling i hele sektoren.

d) Fra Fakultet for biovitenskap og akvakultur ved Nord universitet:

Både forskning og erfaring viser at den sosiale tilknytningen studentene gjør med sine medstudenter i løpet av første og andre semester i stor grad er avgjørende for hvorvidt de fortsetter studiene, trives og evner å gjennomføre som planlagt. FBA har arbeidet målrettet med dette over flere år, blant annet med følgende tiltak:

Kontaktmøter med studentforeningen Nugla

Innført regelmessige møter 3-4 ganger i semesteret mellom ledelsen i studentforeningen Nugla og fakultetsledelsen. Mål: Kort veil mellom studenter og ledelsen for å adressere eventuelle problemer/misnøye før disse blir alvorlige, gi støtte Nugas studentaktiviteter, sikre kontinuitet i Nugas arbeid, innhente råd og støtte fra Nugla til hvordan fakultetet kan sikre et godt læringsmiljø og øke trivselen for sine studenter.

Studiestart/Førstesemestertiltak

Systematisk arbeid med ikke bare de første oppstartsukene/fadderperioden, men sikre fagsosial aktivitet fordelt utover første og andre semester, f.eks. gjennom bedriftsbesøk til FBA for å vise relevansen til arbeidslivet og derigjennom øke motivasjonen til studentene. For å hindre frafall tidlig i studiet jobber vi aktivt med å knytte studentene sammen fra oppstart. I to år har vi gitt alle nye studenter studiumsspesifikke buttons som de bærer i fadderperioden, slik at de kan gjenkjenne sine nye studiekamerater og fagansatte og studieveilederne på fakultetet kan gjenkjenne sine studenter den første tiden. Dette skaper en trygghet i at man ikke er «alene» og er en ice-breaker for å starte en samtale med en du ikke kjenner fra før.

ForVei-prosjektet

Fakultetet har nå gjennomført ForVei-prosjektet i tre år.

Mål for FBA: *Gi studentene opplevelse av at FBA tar godt vare på sine studenter, at vi bryr oss om dem. På sikt håper vi dette vil øke trivsel blant studentene og forhindre frafall, bedre klassemiljø, tilhørighet, status for studiet osv. Mer motiverte studenter er målet! Hvordan har studentene våre det? Målet med samtalen er ikke å fokusere på selve studiene, resultater e.l., men hvordan studentene har det som student ved FBA, venner, familiesituasjon, trivsel, om det er saker som de trenger hjelp til osv. Resultatet av evalueringen viser at 92 % av studentene enten er «fornøyde» eller «svært fornøyde» med samtalen. Den viktigste de opplevde var at de fikk «tenke høyt om sin situasjon», fikk innspill og råd, ble lyttet til, opplevde at veileder hadde god tid og var lett tilgjengelig. Det er kanskje nettopp dette som er det viktigste resultatet at samtalen, at studentene føler seg sett, hørt og likt, og vet hvem de kan kontakte dersom de skulle trenge veiledning og støtte, eller dersom en medstudent trenger dette.*

8. Hva mener dere er de viktigste utfordringene nasjonalt for å løfte kvaliteten i norsk høyere utdanning?

De viktigste utfordringene for norsk høyere utdanning fremgår i stor grad av det som er skrevet ovenfor. Viktige utfordringer er:

- Utilstrekkelig innsats og verdsetting av arbeid med utforming av studieprogram, planlegging og gjennomføring av undervisning og læringsopplegg, sammenlignet med

forskning. Dette resulterer i for lite varierte og studentaktive læringsformer, og at potensialet som ligger i «forskningsbasert undervisning» ikke utnyttes godt nok.

- Varierende kvalitet på læringsutbyttebeskrivelser og på sammenhengen mellom disse og studieprogrammenes undervisnings-, lærings- og vurderingsformer (studieprogramdesign). For dårlig indre sammenheng i studieprogrammene kan gi lavere læringsutbytte totalt for studentene og øke faren for frafall.
- For lite treffsikker oppfølging av studentene i en heterogen studentpopulasjon, noe som kan være en av årsakene til for lav gjennomføring og for høyt frafall.
- For dårlig utnyttelse av digitale medier for undervisning og læring, både i campus-utdanning og i fleksibel utdanning. Dette er spesielt utfordrende når vi nå har et stigende antall læresteder med mange campus.
- For lite fokus på kunnskap og kompetanseutvikling innenfor universitets- og høgskolepedagogikk og utdanningsledelse.

Selv om det skjer mye positivt lokalt på de enkelte universitetene og høgskolene, vil vi hevde at utfordringene som er satt opp ovenfor preger store deler av den norske universitets- og høgskolesektoren.

Spørsmål 9 og 10 behandles samlet nedenfor.

9. Har dere synspunkter på hvordan departementets styring og virkemidler kan utvikles for å stimulere til kvalitet?

10. Ser dere behov for justeringer i nasjonale rammevilkår, lover eller forskrifter for å legge bedre til rette for kvalitetsutvikling i høyere utdanning, og i så fall hvilke?

Når det gjelder lover og forskrifter, har vi ikke gått nærmere inn på dette. Det vil imidlertid være behov for en gjennomgang av disse for å vurdere behovet for å tydeliggjøre krav og føringer knyttet til kvalitet i utdanning.

I det nasjonale styringssystemet for høyere utdanning bør en se nærmere på institusjonenes rapportering og på hvilke faktorer som trekkes fram i NOKUTs kvalitetssikringsregime. For å forbedre kunnskapen om kvalitet i høyere utdanning, vil det være behov for økt fokus på det som i notat fra NIFU *Indikatorer på kvalitet i høyere utdanning* (Hovdhaugen et al. 2016, side 7) kalles «prosessvariabler». Dette gjelder faktorer som omfang av ulike typer undervisningstilbud, veiledning og tilbakemelding, størrelsen på gruppene det undervises i, grad av intellektuell utfordring, tilrettelegging for samarbeid mellom studentene, og studentenes tid brukt på studiene.

Departementet bør vurdere tiltak og styrke de nasjonale virkemidlene for å øke studiekvaliteten, for eksempel:

- Se nærmere på sammenhengen mellom videregående opplæring og høyere utdanning, for å vurdere om det kan utvikles en bedre «match» mellom de to nivåene for å lette overgangen til høyere utdanning.

- Etablere flere sentra for fremragende utdanning (SFU). Her er det viktig med klare føringer for hva SFU-status innebærer av forpliktelser til å dele kunnskap og kompetanse med omverdenen.
- Ved tildeling av status som senter for fremragende forskning (SFF) og senter for fremragende innovasjon (SFI), ta inn krav om at arbeid med utdanning og formidling skal være en integrert del av senterets oppdrag.
- Samordne og styrke andre nasjonale støtteordninger for kvalitet i utdanning, herunder digitalisering av utdanning (jamfør omfanget av støtteordninger til forskning gjennom Norges forskningsråd og de små støtteordningene på utdanningssiden, herunder Norgesuniversitetet og SFU-midlene).
- Presisere kravene til pedagogisk og didaktisk kompetanse for fagstillingene, inkludert kombinerte forsker- og undervisningsstillinger som førsteamanuensis og professor.
- Innføre obligatoriske kurs i pedagogikk og didaktikk i ph.d-utdanningen, det vil si utdanningen som skal rekruttere til fremtidens kombinerte fagstillinger som forskere og undervisere. Dette kan innebære økt bruk av fireårige stipendiatperioder.
- Sette i gang et nasjonalt pilotprosjekt med formaliserte meritteringssystemer for undervisning (jamfør ovenfor nevnte rapport fra arbeidsgruppe ved NTNU og UiT - Norges arktiske universitet). Det bør settes av en pott til læresteder som ønsker å delta i piloten. Målet må være etter hvert å få etablert et nasjonalt meritteringssystem for arbeid med kvalitet i utdanningen.
- Etablere nasjonale opplegg for benchmarking med utenlandske læresteder når det gjelder utdanningskvalitet.
- Sammen med blant annet Statsbygg utvikle planer for hvordan sektorens bygningsmasse kan videreutvikles for i større grad å legge fysisk til rette for mer varierte og studentaktive læringsformer.

Avslutning

Arbeidet med kvalitet i høyere utdanning krever samspill og innsats av mange aktører på ulike nivå. I Norgesuniversitetets rapport *Kvalitetskjeden i høyere utdanning* (Fossland og Ramberg 2016) framholdes tre nivåer: Makronivået (nasjonalt og internasjonalt nivå), mesonivået (den enkelte utdanningsinstitusjon), og mikronivået (det utøvende undervisnings- og læringsnivået). Utdanningskvalitet skapes grunnleggende sett på mikronivået, mens makro- og mesonivået skal legge til rette for at kvaliteten skapes i møtet mellom fagperson, student og fag. En stortingsmelding vil oftest gjelde spørsmål på makro- og mesonivå. For å få et helhetlig grep er det imidlertid viktig at stortingsmeldingen omhandler hele kvalitetskjeden. Vi håper at innspillet fra Nord universitet sammen med de andre innspillene fra UH-sektoren kan bidra til et slikt helhetlig grep i stortingsmeldingen om kvalitet i høyere utdanning.

Arkivsak-dok.	16/01913-6
Saksbehandler	Anne-Lovise Reiche
Saksansvarlig	Beate Aspdal
Saksgang	

FORELØPIG STUDIEPORTEFØLJE 2017 - 2018 FOR NORD UNIVERSITET

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret ber rektor sørge for at alle fakultet og avdelinger viderefører arbeidet med utvikling og samordning av studieporteføljen, basert på de signaler som er gitt ved styrets behandling av det foreløpige forslaget.
2. For etablering av nye studietilbud fra og med høsten 2017 (eller våren 2018), som fakultetene/avdelingene selv ikke har myndighet til å etablere, må det fremmes etableringssøknad til styret senest til styremøtet 26. oktober 2016.
3. Styret understreker at alle studieprogram skal være bærekraftige, herunder bærekraftige studentmiljøer med minimum 20 studenter per studieprogram samt bærekraftige fagmiljøer, der NOKUTs krav til førstestillingskompetanse innfris.

Sammendrag

Styret har i prinsipper for arbeid med studieportefølje 2017-2018 ved Nord universitet (møte 9.mars, sak 36/2016) vektlagt samordning av eksisterende studieportefølje. Foreløpig studieportefølje viser at det på nåværende tidspunkt er gjort noen avklaringer, blant annet blir det utviklet nye felles studieplaner for de nye grunnskolelærerutdanningene. Samtidig viser studieporteføljen at det er flere studieprogrammer som bør utredes for samordning fram til endelig studieportefølje.

Vedlegg:

Studieprogramoversikt 2017-2018; studier over 30 studiepoeng

Beskrivelse av dagens studiesteder inkludert studieprogrammer fordelt på studiestedene

Gradsprogrammer fordelt på fagområder

Saksframstilling:

Bakgrunn:

Nord universitet (NORD) er fusjonert fra tidligere Universitetet i Nordland (UiN), Høgskolen i Nesna (HiNe) og Høgskolen i Nord-Trøndelag (HiNT). Fusjonen trådte i kraft fra 1. januar 2016.

Per i dag har universitetet **9 studiesteder** (nevnt fra nord til sør); Vesterålen, Bodø, Mo i Rana, Nesna, Sandnessjøen, Namsos, Steinkjer, Levanger og Stjørdal. Studiestedene er svært ulike, både når det gjelder størrelse, studietilbud og forskningsaktivitet og infrastruktur, noe som framgår av vedlagte beskrivelse av studiestedene.

Universitetets studieportefølje bygger på opprinnelig studieportefølje til de tre tidligere institusjonene, med flere studieprogrammer innenfor samme fagområde; eksempelvis sykepleieutdanning, barnehagelærerutdanning og grunnskolelærerutdanning. I tillegg inngår i opprinnelig studieportefølje studieprogrammer innenfor unike fagområder; eksempelvis «grønne studier» fra tidligere HiNT og «blåe studier» fra tidligere UiN.

Denne saken omhandler foreløpig studieportefølje for studieåret 2017-2018, mens endelig studieportefølje legges fram til styrets møte i oktober. I saken er **samordning av eksisterende studieportefølje vektlagt** jamfør styrets vedtak i møte 9. mars 2016 (sak 38/2016) «Prinsipper for arbeid med studieportefølje 2017-2018 ved Nord universitet»;

- 1. Styret skal vedta studieporteføljen for bevilgningsfinansierte studier.*
- 2. Alle studieprogram i porteføljen må være i samsvar med NOKUTs studietilsynsforskrift (kap. 7.2 og 7.3). Krav til fagmiljø med tilstrekkelig førstestillingskompetanse til å bære program på bachelor- og masternivå må særlig vektlegges.*
- 3. Oppstart av studier må vurderes ut fra overordnet strategi, etterspørsel, fagmiljø og økonomi. Porteføljen totalt skal vurderes i forhold til Nord universitets overordnede fagprofil: Blå og grønn vekst; Innovasjon og entreprenørskap; Velferd, helse og oppvekst.*
- 4. Eksisterende studieportefølje skal samordnes. For å sikre god utnyttelse av faglige ressurser på tvers av ulike studiesteder og fagmiljø, er det viktig at like studieprogram i dagens portefølje samordnes og får felles studieplaner, selv om studieprogram tilbys flere steder, eller med ulik organisering (heltid, deltid).*
- 5. Det er et mål at nye studieprogram har gjennomgående studieløp – bachelor, master og ph.d. og knyttes til doktorgradsområdene eller Nord universitets faglige strategi. Etter styrets vedtak om etablering av et nytt studieprogram, godkjenner rektor studieplan etter behandling i universitetets utdanningsutvalg. Denne godkjenningen skal bygge på kriteriene i NOKUTs studietilsynsforskrift (kap. 7), og skal utgjøre den avsluttede fasen i universitetets akkreditering av studieprogrammet.*

I forbindelse med arbeidet med studieportefølje er fakultetene og avdelingene bedt om å melde inn en **bærekraftig studieportefølje**. I dette inngår;

- *Bærekraftige fagmiljøer*; at det enkelte studieprogrammene oppfyller NOKUTs akkrediteringskrav i forhold til kompetanse
- *Bærekraftig studentmiljø (og studiepoengproduksjon)*; at det enkelte studieprogram oppfyller Kunnskapsdepartementets krav om 20 studenter per studieprogram
- *Bærekraftig kapasitetsutnyttelse*; at det er avklart tilfredsstillende faglig (og administrativ) kapasitet til det enkelte studieprogram

Nord universitet har noen utfordringer knyttet til å nå målene for bærekraftige kompetansemiljøer innenfor enkelte fagmiljøer, grunnet for lav andel vitenskapelige ansatte med førstestillingskompetanse. Videre har universitetet studieprogrammer på viktige fagområder som gjennom år har rekruttert lavere enn ønskelig. Sistnevnte er en utfordring også på nasjonalt nivå.

Ny 5-årig grunnskolelærerutdanning innføres høsten 2017. Rammeplanen for den nye utdanningen er nylig presentert. Det vil bli krevende for universitetet å få den nye utdanningen på plass. Videre har fagmiljøene for sykepleie ventet på ny nasjonal rammeplan for utdanningen. Dette arbeidet pågår, men tidspunktet for ferdigstilling har stadig blitt forskjøvet.

Når det gjelder NOKUTs akkrediteringskrav til studieprogrammene, så inngår dette i universitetets **selvakkreditering** av nye studieprogrammer. For eksisterende studieprogrammer vil **reakkreditering** inngå som del av universitetets kvalitetssikringssystem (KSS), ved at det blir lagt opp til syklus med reakkreditering hvert 7.ende år.

Universitetets samlede studieportefølje kan deles i to deler; studieprogrammer over og under 30 studiepoeng. Førstnevnte, som også utgjør hoveddelen av universitetets samlede studieportefølje, skal styret beslutte jamfør Forskrift om studier og eksamen for Nord universitet § 3-2. I tråd med forskriften er det dekan ved fakultet / avdeling som har beslutningsmyndighet over studieporteføljen på 30 studiepoeng eller mindre. Styret har imidlertid for studieåret 2017-2018, gjennom forannevnte styresak (38/2016), besluttet at hele studieporteføljen behandles samlet. Dette anses som viktig for å sikre strategisk utvikling av studieporteføljen.

Presentasjon av studieportefølje kan gjøres på flere måter, eksempelvis fordelt på fakulteter og avdelinger (samlet 7 per i dag) eller fordelt på fagområder. I denne saken er det valgt å presentere studieporteføljen fordelt på fagområder med følgende inndeling;

- *Naturvitenskap*
- *Lærer, pedagogikk, idrett og kultur*
- *Helse og sosial*
- *Samfunn og medier*
- *Ledelse*
- *Økonomi og administrasjon*

Inndelingen er valgt av flere hensyn; først og fremst fordi denne saken som nevnt ovenfor vektlegger samordning av eksisterende studieportefølje ved de tre tidligere institusjonene.

Det er derfor nødvendig å vise fram de faglige sammenhengene som studieprogrammene inngår i. Derne er det vektlagt å benytte samme inndeling av fagområder som NOKUT har benyttet i sin dialog med Nord universitet våren 2016 (tilsyn med akkrediteringen av universitetet). Denne inndelingen samsvarer i stor grad med den inndeling av fagområder som benyttes blant annet i Studiebarometeret (NOKUTs årlige studentundersøkelse) og DBH (database for statistikk om høyere utdanning). I tillegg må nevnes at presentasjon av studieporteføljen fordelt på fakulteter og avdelingen vurderes som lite hensiktsmessig, da faglig organisering er under utredning, og dagens struktur ikke forventes videreført.

Vedlagte studieprogramoversikt inneholder ikke antall studieplasser (opptaksmål) fordelt på program, og inneholder heller ikke tall på samlet antall studieplasser og utvikling fra de tre tidligere institusjonene. Denne informasjonen blir presentert i endelig studieportefølje. Deler av universitetets studieportefølje består av tildelte studieplasser. For disse gjelder i noen tilfeller fastsatte måltall for opptak, mens for andre tilfeller gjelder måltall for produksjon av kandidater. Det redegjøres nærmere for disse forhold i endelig studieportefølje. I tillegg vil endelig studieportefølje gi oversikt over gjennomgående studier, det vil si de fagområder hvor universitetet kan tilby årstudium, bachelorgrad, mastergrad og doktorgrad.

Vedlagt denne saken om foreløpig studieportefølje følger imidlertid oversikt over studieprogrammene fordelt på fagområder, og avklart eller tenkt tilknytning til universitetets doktorgrader. Videre følger også oversikt over studieprogrammer fordelt på det enkelte studiested.

Arbeidet med foreløpig studieportefølje har vist at det nye universitetet har en ryddejobb å gjøre; Det eksisterer en rekke gamle studieprogrammer over og under 30 studiepoeng uten aktive studenter. Dessuten har det tidligere vært praktisert at mange enkeltemner har framstått som egne studieprogram. Disse forhold blir ryddet i løpet sommeren /tidlig høst, og studieprogramoversikten for studier på 30 studiepoeng eller mindre presenteres til endelig studieportefølje. Det viser seg også at de tre tidligere institusjonene har hatt ulik praksis for navnssetting av studieprogrammer. Det har blant annet vært praktisert ulikt angivelse av gradsnavn (Master i ... eller mastergradsprogram), organisering (heltid, deltid, nett- og samlingsbasert) samt at studiested delvis er benyttet som del av studieprogrammets navn. Universitets websider for studieinformasjon har gjennomgått betydelige endringer, og studieprogrampresentasjonene er knyttet til fagområder, grader, organisering og studiested. Det er utarbeidet egne retningslinjer for navnssetting av studieprogrammer, og til endelig studieportefølje vil navn framgå i tråd med retningslinjene. Det påpekes for øvrig at det er styret som vedtar navn på studieprogrammer (over 30 studiepoeng) i forbindelse med vedtak om etablering av nytt studieprogram.

Fakultetenes og avdelingenes arbeid med studieporteføljen har så langt resultert i at **følgende studieprogrammer vil bli samordnet** (gjennomføres med felles studieplan) for nye kull som starter opp høsten 2017:

- *Grunnskolelærerutdanning for 1. til 7. trinn*
- *Grunnskolelærerutdanning for 5. til 10. trinn*
- *Bachelor i sosiologi*
- *Årsstudium i sosiologi* (inngår som første år på bachelor)

- *Bachelor i økonomi og ledelse* (navn avklares til endelig studieportefølje, innebærer samordning av eksisterende bachelorprogram innen *økonomi og ledelse* samt *økonomi og administrasjon*)
- *Årsstudium i økonomi og ledelse* (fulltidsstudium inngår som første år på bachelor, navn avklares til endelig studieportefølje, innebærer samordning av eksisterende årsstudium *økonomi og ledelse* samt *bedriftsøkonomi*)
- *Bachelor i regnskap og revisjon* (navn avklares til endelig studieportefølje, innebærer samordning av eksisterende bachelorprogram innenfor henholdsvis *regnskap* og *revisjon*)

I tillegg til samordning gjennom felles studieplan melder fakultetene og avdelingene om annet faglig utviklingsarbeid som er i gang;

- NSN opplyser at de samarbeider med Fakultet for samfunnsvitenskap (FSV) om utvikling av *fordyping i geografi*, i tilknytning til FSVs *Master i samfunnsvitenskap*.
- NSN opplyser også at de samarbeider med Fakultet for biovitenskap og akvakultur (FBA) om utvikling av *fordyping i areal- og naturforvaltning* til FBAs *Master i biologi og akvakultur*.
- Videre ønsker fagmiljøet ved Trafikklærerutdanningen å utvikle en *fordyping*, som kan inngå i Handelshøgskolens *Master i samfunnssikkerhet og kriseledelse*.

Annen samordning som bør utredes til endelig studieportefølje:

- *Barnehagelærerutdanning* (bachelor); dekanene har foreslått samordning fra 2018
- *Praktisk pedagogisk utdanning for yrkesfag*
- Mastertilbud beregnet for utdannede lærere som ønsker utvidet kompetanse; *Master i tilpassa opplæring*, *Master i profesjonsretta pedagogikk* samt *Master i undervisning og læring i grunnskolen*
- *Idrett, idrettsvitenskap, friluftsliv* eventuelt også *kroppspøving* (årsstudium, bachelor, master)
- Masterprogram innenfor musikk; *musikkvitenskap* samt *musikk- og ensembleledelse* (i forbindelse med akkreditering av sistnevnte våren 2016 har rektor pålagt fagmiljøene å samordne programmene fra høsten 2017)
- Mastertilbud og videreutdanning innenfor *helsefagområdet* eksempelvis *psykiatri*, den totale studieporteføljen innenfor helsefag framstår for øvrig som lite helhetlig
- Årsstudier innenfor personalledelse; *personalledelse og kompetanseutvikling* samt *Ledelse og personalutvikling*

Når det gjelder grunnutdanningen innenfor sykepleie opplyser fakultet og avdeling at ny nasjonal rammeplan er under utarbeidelse, og det opplyses at det derfor ikke er hensiktsmessig å utvikle ny felles studieplan fra høst 2017 på nåværende tidspunkt. For deltids-/ samlingsbasert sykepleieutdanning er det allerede fra høsten 2016 samordnet studieplan i Nordland. Det opplyses at fagmiljøet tar sikte på noe samordning av deltidsstudiene for sykepleie i begge fylkene, slik at studenter f.eks. kan ha praksis på tvers av fylkesgrensene.

I tillegg til samordning av studieprogrammer som er identiske, eller så like at de bør ha felles studieplan, inngår også vurdering av hvilket fagområde studieprogrammer tilhører. Det er

kanskje ikke hensiktsmessig å fremme forslag til endringer, så lenge faglig organisering ikke er avklart i skrivende stund. Likevel er det grunn til å påpeke følgende;

- *Bachelor i internasjonal markedsføring* (opprinnelig navn *Bachelor i eksportmarkedsføring*, etablert i forbindelse med framveksten av oppdrettsnæringen) bør vurderes overført fra dagens Fakultet for biovitenskap og akvakultur til det fakultetet som ivaretar studier innenfor økonomi og administrasjon, der markedsføring inngår som naturlig del. Begrunnelse er at programmet har en mer naturlig tilhørighet til disse fagområdene.
- *Lektorutdanning i samfunnsfag* (opprinnelig navn *Lektorutdanning i samfunnsfag med fordyping i historie*) bør vurderes overført fra Fakultet for samfunnsvitenskap til det fakultet som ivaretar pedagogiske utdanninger. Begrunnelse er at det er naturlig at pedagogiske utdanninger er samlet innenfor det pedagogiske fagmiljøet. Ved framvekst av flere lektorutdanninger (ett nytt program er foreslått høst 2017), bør dessuten lektorutdanningene samles på samme fakultet.

Fakultetene og avdelingene melder om følgende **planlagte nye studieprogrammer** fra høsten 2017;

- *Bachelor paramedic – prehospitale tjenester* (Avdeling for helsefag og Profesjonshøgskolen samarbeider om utviklingen av studieprogrammet)
- *Bachelor i fysioterapi* (Profesjonshøgskolen)
- *Bachelor in strength and conditioning* (Profesjonshøgskolen)
- *Bachelor i trening* (Profesjonshøgskolen)
- *Bachelor i opplevelsesbasert verdiskaping/reiseliv* (Profesjonshøgskolen i samarbeid med Handelshøgskolen)
- *Bachelor i kommunal økonomi og ledelse* (Avdeling for næring, samfunn og natur)
- *Master i barnevern* (5 år) (Fakultet for samfunnsvitenskap)

Oversikt over studieprogrammer som foreslås nedlagt blir presentert først når endelig studieportefølje skal behandles. Dette inngår i den videre utvikling av studieportefølje, og innebærer blant annet avklaringer av hva som fortsatt skal utgjøre eget studieprogram og hva som tilbys som enkeltemne.

Foreløpig studieportefølje 2017-2018 for Nord universitet

Forkortelser / forklaringer:

FBA: Fakultet for biovitenskap og akvakultur

FSV: Fakultet for samfunnsvitenskap

HELSE: Avdeling for helsefag

HHN: Handelshøgskolen Nord

LÆR: Avdeling for lærerutdanning

NSN: Avdeling for næring, samfunn og natur

PHS: Profesjonshøgskolen

SO: Samordna opptak (nasjonalt)

LOK: Lokalt opptak

Markerte studieprogrammer: **Grønt** = Samordning avklart, felles studieplan **Grått** = Samordning bør vurderes til endelig studieportefølje

Fagområde: Naturvitenskap

Studieprogramnavn	SO/LOK	Fak/Avd	Geografisk sted	Programkode	Studienivå	Hel-/Deltid	Studiepoeng	Kommentarer
"Blåe" og "grønne" utdanninger:								
Grunnstudium	SO	FBA	BODØ	GRUNN	Årsstudium	100	60	
Bachelor i havbruksdrift og ledelse	SO	FBA	BODØ	BAHBL	Bachelor studium	100	180	
Bachelor i biologi	SO / LOK	FBA	BODØ	BABII	Bachelor studium	100	180	
Master i biologi og akvakultur	LOK	FBA	BODØ	MABIO	Mastergrad iht §3, 2 år	100	120	
Naturforvaltning, årsstudium	SO	NSN	STEINKJER	420	Årsstudium	100	60	
Utmarksforvaltning, årsstudium	SO	NSN	STEINKJER	223	Årsstudium	100	60	
Natur- og kulturminneoppsyn, årsstudium	SO	NSN	STEINKJER	38	Årsstudium	100	60	
Husdyrvelferd, årsstudium	SO	NSN	STEINKJER	99	Årsstudium	100	60	
Naturforvaltning, bachelorgradsstudium	SO	NSN	STEINKJER	388	Bachelor studium	100	180	
Utmarksforvaltning, bachelorgradsstudium	SO	NSN	STEINKJER	224	Bachelor studium	100	180	
Husdyrfag - velferd og produksjon, bachelorgradsstudium	SO	NSN	STEINKJER	321	Bachelor studium	100	180	
Bachelor i dyrepleie	SO	FBA	BODØ	BADYR	Bachelor studium	100	180	
Joint Bachelor Degree in Animal Science	SO	FBA	BODØ	BAANIMAL	Bachelor studium	100	180	
BirdID Western Palearctic	LOK?	LÆR	LEVANGER	BIRDID	Årsstudium	100	60	
Andre utdanninger:								
Bachelor i internasjonal markedsføring	SO	FBA	BODØ	EMMMP	Bachelor studium	100	180	Bør vurderes flyttet til det fakultet som ivaretar økon.og adm.

Fagområde: Lærer, pedagogikk, idrett, kultur

Studieprogramnavn	SO/LOK	Fak/Avd	Geografisk sted	Programkode	Studienivå	Hel-/Deltid	Studiepoeng	Kommentarer
Lærerutdanning:								
Grunnskolelærerutdanning for 1. til 7. trinn	SO	PHS	BODØ	MAGLU1-7	Mastergrad iht §4, 5 år	100	300	NY 5-årig utd. (Nasjonal rammeplan)
Grunnskolelærerutdanning for 1. til 7. trinn	SO	PHS	LEVANGER		Mastergrad iht §4, 5 år	100	300	NY 5-årig utd. (Nasjonal rammeplan)
Grunnskolelærerutdanning for 1. til 7. trinn – samling ¹	SO	PHS	NESNA/MO	MAGLUN1-7	Mastergrad iht §4, 5 år	100	300	NY 5-årig utd. (Nasjonal rammeplan)
Grunnskolelærerutdanning for 5. til 10. trinn	SO	PHS	BODØ	MAGLU5-10	Mastergrad iht §4, 5 år	100	300	NY 5-årig utd. (Nasjonal rammeplan)
Grunnskolelærerutdanning for 5. til 10. trinn	SO	PHS	LEVANGER		Mastergrad iht §4, 5 år	100	300	NY 5-årig utd. (Nasjonal rammeplan)
Grunnskolelærerutdanning for 5.-10. trinn – samling ²	SO	PHS	NESNA/MO	MAGLUN5-10	Mastergrad iht §4, 5 år	100	300	NY 5-årig utd. (Nasjonal rammeplan)
Lektorutdanning i samfunnsfag ³	SO	FSV	BODØ	LESAMF	Mastergrad iht §4, 5 år	100	300	Bør vurderes overflyttet til PHS/LÆR
Barnehagelærerutdanning:								
Bachelor barnehagelærerutdanning	SO	PHS	BODØ	BLU	Bachelor studium	100	180	Bør samordnes
Bachelor barnehagelærerutdanning, nett- og samlingsbasert	SO	PHS	BODØ	BLUS	Bachelor studium	100	180	
Barnehagelærerutdanning, bachelorgradsstudium	SO	LÆR	LEVANGER	BLU-NT	Bachelor studium	100	180	
Bachelor barnehagelærerutdanning, nett- og samlingsbasert	SO	PHS	NESNA	NE-BLU	Bachelor studium	75	180	Bør samordnes
Barnehagelærerutdanning, bachelorgradsstudium, deltid	SO	LÆR	LEVANGER	BLD	Bachelor studium	75	180	
Andre pedagogiske utdanninger:								
Praktisk-pedagogisk utdanning for allmennfaglærere, nettbasert	LOK	PHS	BODØ	PPAN	Praktisk pedagogisk utdanning	50	60	Bør samordnes
Praktisk-pedagogisk utdanning for yrkesfaglærere, nettbasert	LOK	PHS	BODØ	PP1N	Praktisk pedagogisk utdanning	50	60	
Praktisk-pedagogisk utdanning for yrkesfag for trinn 8-13, årsstudium, deltid	LOK	LÆR	LEVANGER	60PPU	Praktisk pedagogisk utdanning	50	60	
Spesialpedagogikk, årsstudium	SO?	LÆR	LEVANGER	60SPE	Årsstudium	75	60	Bør samordnes
Master i tilpassa opplæring	LOK	PHS	BODØ	MASPT	Mastergrad iht §3, 2 år	100	120	
Master i profesjonsretta pedagogikk	LOK	PHS	NESNA	MAPROFPED	Mastergrad iht §3, 2 år			
Master i undervisning og læring i grunnskolen	LOK	LÆR	LEVANGER	MUL	Mastergrad iht §3, 2 år	100	120	
Master i logopedi	LOK	PHS	BODØ	MALOGO	Mastergrad iht §3, 2 år	100	120	
Master i praktisk kunnskap	LOK	PHS	BODØ	MAPRO	Mastergrad iht §3, 2 år	50	120	
Trafikkpedagogikk:								
Trafikklærer, høyskolekandidatstudium	SO	NSN	STJØRDAL	TLBTA	Høgskolekandidat	100	120	Påbygging med årsstudium gir vitnemål på Bachelor i trafikklærerpedagogikk
Trafikkpedagogikk, årsstudium	LOK	NSN	STJØRDAL	TLBÅ	Årsstudium	50	60	

¹ Samlinger Bodø, Nesna/Mo og Levanger

² Samlinger Bodø, Nesna/Mo og Levanger

³ Gjennomføres av FSV i samarbeid med PHS

Idrettsutdanninger:

Årsstudium i friluftsliv	SO	PHS	BODØ	FRI1	Årsstudium	100	60	Bør samordnes
Friluftsliv, årsstudium	SO	LÆR	LEVANGER	20FRI	Årsstudium	100	60	
Personlig trener, årsstudium	SO	PHS	BODØ	PT	Årsstudium	100	60	
Idrett, årsstudium	SO	PHS	BODØ	GID	Årsstudium	100	60	Bør samordnes
Idrett årsstudium	SO	PHS	NESNA	IDR	Årsstudium	100	60	
Idrett, årsstudium	SO	LÆR	LEVANGER	60IDR	Årsstudium	100	60	
Idrett (Meråker), årsstudium	SO	LÆR	LEVANGER	20IDR	Årsstudium	50	60	Spisset mot ski, kanskje ikke mulig
Bachelor i idrett	SO	PHS	BODØ	BAIDR	Bachelor studium	100	180	
Bachelorgradsstudium i idrett	SO	PHS	NESNA	IDRBA	Bachelor studium	100	180	
Idrettsvitenskap, bachelorgradsstudium	SO	LÆR	LEVANGER	IVB	Bachelor studium	100	180	Ikke avklart tilbud på Nesna
Kroppsøving, årsstudium	SO	LÆR	LEVANGER	20KRO	Årsstudium	100	60	
Kroppsøving og idrettsfag, faglærerutdanning, bachelorgradsstudium	SO	LÆR	LEVANGER	KIF	Bachelor studium	100	180	
Kroppsøvings- og idrettsvitenskap, mastergradsstudium	LOK	LÆR	LEVANGER	HOK	Mastergrad iht §3, 2 år	100	120	Utgår dersom lektorutd. igangsettes

Kunst- og musikkutdanninger:

Teaterproduksjon og skuespillerfag, bachelorgradsstudium	LOK	LÆR	VERDAL	TPSF	Bachelor studium	100	180	Skal samordnes jamfør akkreditering av musikk- og ensembleledelse
Visuelle kunsthøgskole, årsstudium	SO	PHS	BODØ	KUN1	Årsstudium	100	60	
Musikk, årsstudium	SO	LÆR	LEVANGER	20MUS	Årsstudium	100	60	
Musikk - faglærerutdanning, bachelorgradsstudium	SO	LÆR	LEVANGER	MFL	Bachelor studium	100	180	
Musikkpedagog og formidler i kulturskolen, bachelorgradsstudium	LOK	LÆR	LEVANGER	MFK	Bachelor studium	100	180	
Master i musikkvitenskap	LOK	PHS	NESNA	MUSMA	Mastergrad iht §3, 2 år	100	120	
Musikk- og ensembleledelse, mastergradsstudium	LOK	LÆR	LEVANGER	MAMUE	Mastergrad iht §3, 2 år	100	120	

Språkutdanninger:

Engelsk årsstudium	SO	PHS	BODØ	3EN	Årsstudium	100	60	Avhenger av ekstern finansiering
Bachelor i engelsk	SO	PHS	BODØ	BAENG	Bachelor studium	100	180	
Bachelor i lulesamisk språk	LOK	PHS	BODØ	BALU	Bachelor studium	100	180	
Master i lulesamisk språk	LOK	PHS	BODØ	MALU	Mastergrad iht §3, 2 år	100	120	

Nye studier (i tillegg til 5-årig grunnskolelærerutdanning):

Lektorutdanning i kroppsøving	SO	LÆR	LEVANGER		Mastergrad iht §4, 5 år		
Bachelor in strength and conditioning	SO	PHS	BODØ		Bachelor studium	100	180
Bachelor i trening	SO	PHS	BODØ		Bachelor studium	100	180

Studier uten opptak høst 2017:

Barnehagelærer, nett- og samlingsbasert	SO	PHS	VESTERÅLEN	BLUV	Bachelor studium	100	180	Opptak hvert 2.år (neste høst 2018)
Master i idrett - trener- og lederprofesjonen	LOK	PHS	BODØ	MAIDR	Mastergrad iht §3, 2 år	100	120	Siste kull H13, kull H15 trukket

Fagområde: Helse og sosial

Studieprogramnavn	SO/LOK	Fak/Avd	Geografisk sted	Programkode	Studienivå	Hel-/Deltid	Studiepoeng	Kommentarer
Helseutdanninger:								
Farmasi, bachelorgradsstudium	SO	HELSE	NAMSOS	RES	Bachelor studium	100	180	
Vernepleie, bachelorgradsstudium	SO	HELSE	NAMSOS	GVP	Bachelor studium	100	180	
Bachelor i sykepleie	SO	PHS	BODØ	BASY	Bachelor studium	100	180	Bør samordnes for heltid / deltid
Bachelor i sykepleie	SO	PHS	MO I RANA	BASYM	Bachelor studium	100	180	
Sykepleie, bachelorgradsstudium	SO	HELSE	NAMSOS	GSY	Bachelor studium	100	180	
Sykepleie, bachelorgradsstudium	SO	HELSE	LEVANGER	GRS	Bachelor studium	100	180	
Sykepleie, bachelorgradsstudium, deltid	SO	HELSE	LEVANGER	SPD	Bachelor studium	75	180	
Bachelor i sykepleie, 4-årig nett- og samlingsbasert	SO	PHS	BODØ mfl	BASYS	Bachelor studium	75	180	Praksis; Vesterålen, Salten, Helgeland, NT
Master i klinisk sykepleie	LOK	PHS	BODØ	MASYK	Mastergrad iht §3, 2 år	100	120	
Master i folkehelsearbeid	LOK	PHS	BODØ	MAFOLK	Mastergrad iht §3, 2 år	100	120	
Psykisk helsearbeid, mastergradsstudium	LOK	HELSE	LEVANGER	MPH	Mastergrad iht §5 (erf.bas.), 1,5-2 år	57	120	Bør samordnes
Videreutdanning i psykisk helsearbeid	LOK	PHS	BODØ	PSD	Årsstudium	50	60	
Kunnskapsbasert eldreomsorg, årsstudium	SO?	HELSE	LEVANGER	60KBE	Årsstudium	50	60	
Sosialutdanninger:								
Bachelor i sosialt arbeid	SO	FSV	BODØ	BASOA	Bachelor studium	100	180	
Bachelor i sosialt arbeid, sosionom (Helgeland)	SO	FSV	MO I RANA	BASOAH	Bachelor studium	75	180	
Bachelor i barnevern	SO	FSV	BODØ	BABEV	Bachelor studium	100	180	
Bachelor i barnevern	SO	FSV	VESTERÅLEN	BABEVV	Bachelor studium	75	180	
Master in Social Science (specialization - Social Work)	LOK	FSV	BODØ	MASCIENCE	Mastergrad iht §3, 2 år	100	120	
<u>Nye studier / mulige studier:</u>								
Master i barnevern	LOK	FSV	BODØ		Mastergrad iht §4, 5 år	100	300	
Bachelor i paramedic - prehospitale tjenester	SO	PHS	BODØ		Bachelor studium	75?	180	
Bachelor i paramedic - prehospitale tjenester	SO	PHS	TRØNDELAG		Bachelor studium	100	180	
Bachelor i fysioterapi	SO	PHS	BODØ		Bachelor studium	100	180	
<u>Studier uten opptak høst 2017:</u>								
Master i spesialisertepleie	LOK	PHS	BODØ	MASPEZYK	Mastergrad iht §3, 2 år	100	120	Neste opptak høst 2018
Farmasi, bachelorgradsstudium, deltid	SO	HELSE	NAMSOS	FAD	Bachelor studium	75	180	
Vernepleie, bachelorgradsstudium, deltid	SO	HELSE	NAMSOS	VPD	Bachelor studium	100	180	

Fagområde: Samfunn og medier

Studieprogramnavn	SO/LOK	Fak/Avd	Geografisk sted	Programkode	Studienivå	Heltidandel	Studiepoeng	Kommentarer
Samfunnsstudier:								
Årsstudium i offentlig rett	SO	FSV	BODØ	OFRE1	Årsstudium	100	60	
Årsstudium i historie	SO	FSV	BODØ	HIS	Årsstudium	100	60	
Nettbasert studium i historie	SO	FSV	BODØ	HISN	Årsstudium	66	60	
Bachelor i historie	SO	FSV	BODØ	BAHIS	Bachelor studium	100	180	
Årsstudium i statsvitenskap	SO	FSV	BODØ	SV1	Årsstudium	100	60	
Bachelor i statsvitenskap	SO	FSV	BODØ	BASTA	Bachelor studium	100	180	
Årsstudium i internasjonale relasjoner	SO	FSV	BODØ	IREK1	Årsstudium	100	60	
Bachelor i internasjonale relasjoner	SO	FSV	BODØ	BAINT	Bachelor studium	100	180	
Norwegian Language and Society ⁴	LOK	FSV	BODØ	NLS	Årsstudium	100	60	
Årsstudium - Nordlige studier	SO	FSV	BODØ	CPS1	Årsstudium	100	60	
Bachelor i nordområdestudier	LOK	FSV	BODØ	BACPS	Bachelor studium	100	180	
Årsstudium i sosiologi	SO	FSV	BODØ	SL1	Årsstudium	100	60	
Sosiologi, årsstudium	SO	NSN	STEINKJER	6	Årsstudium	100	60	
Bachelor i sosiologi	SO	FSV	BODØ	BASOS	Bachelor studium	100	180	
Sosiologi, bachelorgradsstudium	SO	NSN	STEINKJER	133	Bachelor studium	100	180	
Geografi, årsstudium	SO	NSN	STEINKJER	63	Årsstudium	100	60	
Master i samfunnsvitenskap,	LOK	FSV	BODØ	MASAMF90D	Mastergrad iht §5 (erf.bas.), 1,5-2 år	60	90	
Master i samfunnsvitenskap	LOK	FSV	BODØ	MASAMF90H	Mastergrad iht §5 (erf.bas.), 1,5-2 år	100	90	
Master i samfunnsvitenskap	LOK	FSV	BODØ	MASAMF120H	Mastergrad iht §3, 2 år	100	120	
Master in Social Science ⁵	LOK	FSV	BODØ	MASCIENCE	Mastergrad iht §3, 2 år	100	120	
Joint Master Degree i borderologi	LOK	PHS	BODØ	MABORD	Mastergrad iht §3, 2 år	50	120	

⁴ Gjennomføres av FSV i samarbeid med PHS

⁵ Studieprogrammet har 3 fordypinger; 1) *Social Work*, som tilhører sosialfagene samt 2) *International Northern Development* og 3) *Climate Change and Politics*

Mediestudier:

Informasjonssystemer årsstudium	SO	HHN	MO I RANA	INSÅ	Årsstudium	100	60
Bachelorgradsstudium i informasjonssystemer	SO	HHN	MO I RANA	INSBA	Bachelor studium	100	180
Spill og opplevelsesteknologi, årsstudium	SO	NSN	STEINKJER	187	Årsstudium	100	60
Spill og opplevelsesteknologi, bachelorgradsstudium	SO	NSN	STEINKJER	673	Bachelor studium	100	180
3D art, Animation and VFX, 60 credits	SO	NSN	STEINKJER	60-3D_VFX	Årsstudium	100	60
3D art, Animation and VFX	SO	NSN	STEINKJER	3D OG VFX	Bachelor studium	100	180
Film and TV Production, 60 credits	SO	NSN	STEINKJER	60-FILM_TV	Årsstudium	100	60
TV-produksjon, årsstudium	SO	NSN	STEINKJER	60TV-P	Årsstudium	100	60
Film and TV Production, Bachelor's Programme	SO	NSN	STEINKJER	FILM OG TV	Bachelor studium	100	180
Digitale medier - årsstudium	SO	HHN	MO I RANA	MEDIATEORI	Årsstudium	100	60
Multimedieteknologi, bachelorgradsstudium	SO	NSN	STEINKJER	98	Bachelor studium	100	180
Bachelor i journalistikk	SO	FSV	BODØ	BAJOU	Bachelor studium	100	180

Nye studier:

Bachelor i opplevelsesbasert verdiskaping/reiseliv	SO	PHS/HHN	BODØ		Bachelor studium	100	180
--	----	---------	------	--	------------------	-----	-----

Fagområde: Ledelse

Studieprogramnavn	SO/LOK	Fak/Avd	Geografisk sted	Programkode	Studienivå	Heltidandel	Studiepoeng	Kommentarer
Årsstudium i personalledelse og kompetanseutvikling	SO	FSV	BODØ	PK1	Årsstudium	100	60	Bør samordnes
Årsstudium i personalledelse og kompetanseutvikling	SO	FSV	MO I RANA	PKM	Årsstudium	100	60	
Årsstudium i personalledelse og kompetanseutvikling	SO	FSV	VESTERÅLEN	PKVE	Årsstudium	100	60	
Ledelse- og personalarbeid, årsstudium	SO	NSN	LEVANGER	LPD	Årsstudium	50	60	
Bachelor i lederskap	SO	FSV	BODØ	BAORL	Bachelor studium	100	180	
Bachelor i Human Resource Management (HRM) ⁶	SO	FSV	BODØ	BAHRM	Bachelor studium	100	180	
Master i Human Resource Management (HRM)	LOK	FSV	BODØ	MAHRM	Mastergrad iht §3, 2 år	100	120	
Master i Human Resource Management (HRM)	LOK	FSV	BODØ	MAHRM90D	Mastergrad iht §5 (erf.bas.), 1,5-2 år	50	90	
MBA	LOK	HHN	BODØ	MBAE	Mastergrad iht §5 (erf.bas.), 1,5-2 år	50	90	
MBA	LOK	HHN	VESTERÅLEN	MBAVE	Mastergrad iht §5 (erf.bas.), 1,5-2 år	50	90	
MBA ⁷	LOK	HHN	TRØNDELAG	MBATØ	Mastergrad iht §5 (erf.bas.), 1,5-2 år	50	90	
MBA ⁸	LOK	HHN	TROMSØ	MBATO	Mastergrad iht §5 (erf.bas.), 1,5-2 år	50	90	
MBA i ledelse	LOK	HHN	BODØ	MBAL	Mastergrad iht §5 (erf.bas.), 1,5-2 år	50	90	
MBA i luftfartsledelse	LOK	HHN	BODØ	MBAL	Mastergrad iht §5 (erf.bas.), 1,5-2 år	50	90	
MBA i teknologiledelse	LOK	HHN	MO I RANA	MBATEK	Mastergrad iht §5 (erf.bas.), 1,5-2 år	50	90	Hvert 2.år Mo/Bodø
MBA i økologisk økonomi	LOK	HHN	BODØ	MBAØØ	Mastergrad iht §5 (erf.bas.), 1,5-2 år	50	90	
Master i samfunnssikkerhet og kriseledelse ⁹	LOK	HHN	BODØ	MASIK	Mastergrad iht §5 (erf.bas.), 1,5-2 år	75	90	
Master i kunnskapsledelse	LOK	NSN	LEVANGER	90MKL	Mastergrad iht §5 (erf.bas.), 1,5-2 år	50	90	
Studier uten opptak høst 2017:								
MBA	LOK	HHN	MO I RANA	MBAHE	Mastergrad iht §5 (erf.bas.), 1,5-2 år	50	90	Hvert 2. år, neste gang 2018

⁶ Gjennomføres av FSV i samarbeid med PHS og HHN

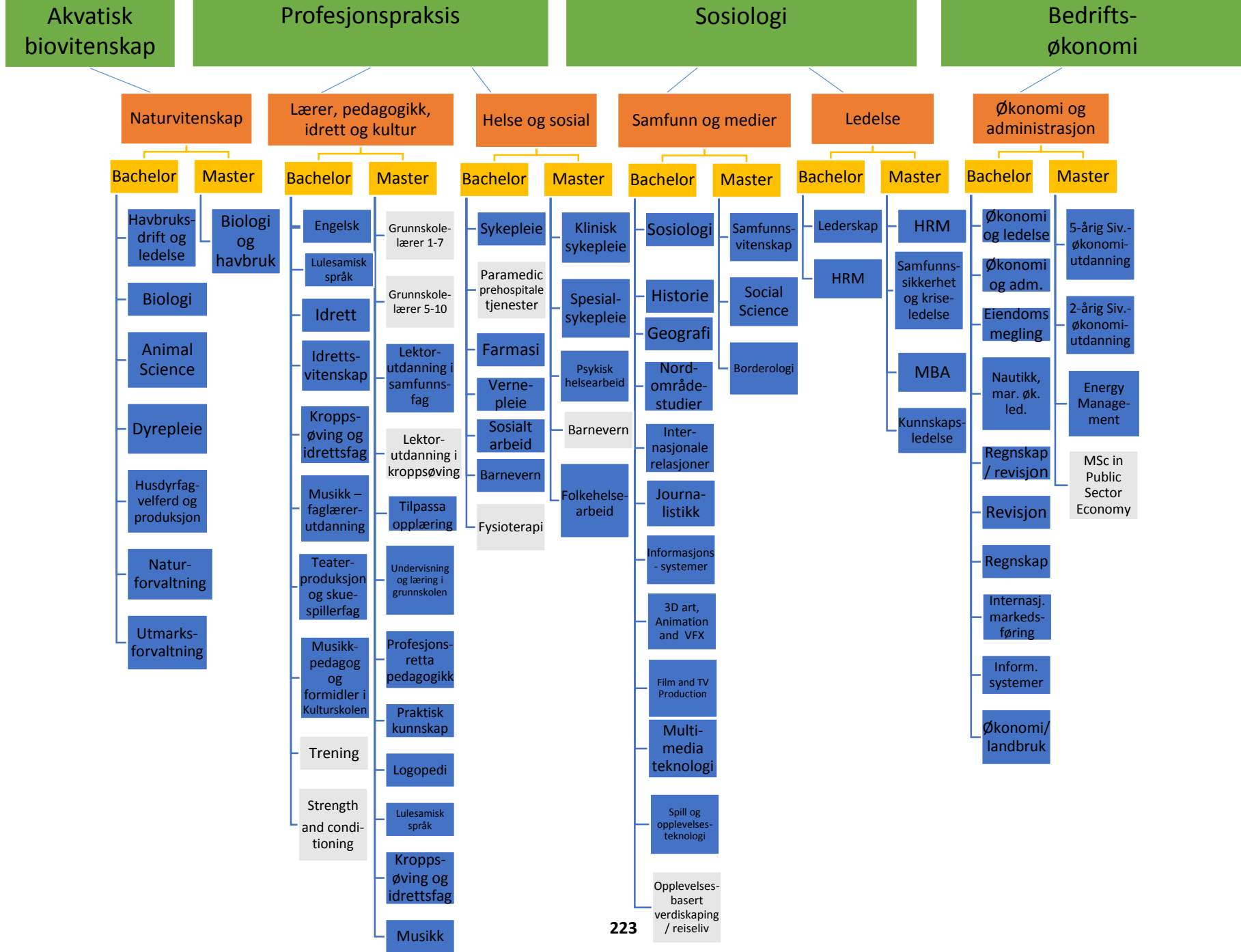
⁷ Pr i dag ikke avklart hvor i Nord-Trøndelag, men annet sted enn Steinkjer, hvor MBA tilbys høsten 2016

⁸ Fakultetet opplyser at det per i dag ikke er avklart hvorvidt studiet skal tilbys høsten 2017

⁹ Gjennomføres av HHN i samarbeid med FSV og PHS

Fagområde: Økonomi og administrasjon

Studieprogramnavn	SO/LOK	Fak/Avd	Geografisk sted	Studieprogramkode	Studienivå	Heltidandel	Vektingstall	Kommentarer
Offentlig administrasjon og ledelse, årsstudium	SO	NSN	STEINKJER	11	Årsstudium	100	60	
Bedriftsøkonomi, årsstudium	SO	NSN	STEINKJER	60BDØ	Årsstudium	100	60	
Årsstudium i økonomi og ledelse	SO	HHN	BODØ	BED1	Årsstudium	100	60	
Årsstudium i økonomi og ledelse	SO	HHN	MO I RANA	BEDM1	Årsstudium	100	60	
Økonomi, markedsføring og ledelse, deltid Bodø	SO	HHN	BODØ	BEDØKBO	Årsstudium	50	60	
Økonomi, markedsføring og ledelse, deltid Helgeland	SO	HHN	MO I RANA	BEDØKHE	Årsstudium	50	60	
Økonomi, markedsføring og ledelse, deltid Vesterålen	SO	HHN	VESTERÅLEN	BEDØKVE	Årsstudium	50	60	
Økonomi og administrasjon, bachelorgradsstudium	SO	NSN	STEINKJER	369	Bachelor studium	100	180	
Bachelor i økonomi og ledelse	SO	HHN	BODØ	BEDOK	Bachelor studium	100	180	
Bachelor i økonomi og ledelse	SO	HHN	MO I RANA	BEDOM	Bachelor studium	100	180	
Kommunal økonomi og ledelse, årsstudium	SO	NSN	STEINKJER	419	Årsstudium	100	60	
Kommunal økonomi og ledelse, bachelorgradsstudium	So	NSN	STEINKJER?	005	Bachelor studium	100	180	Ny studieplan, tilbudt sist 2011
Revisjon, 65 studiepoeng	SO	NSN	STEINKJER	65REV	Videreutdanning lavere grad	100	65	
Revisjon, bachelorgradsstudium	SO	NSN	STEINKJER	371	Bachelor studium	100	180	
Regnskap, bachelorgradsstudium	SO	NSN	STEINKJER	368	Bachelor studium	100	180	
Bachelor i regnskap og revisjon	SO	HHN	BODØ	BAREV	Bachelor studium	100	180	
Maritim økonomi og ledelse, årsstudium	SO	HHN	BODØ	MARØK	Årsstudium	100	60	
Bachelor i nautikk, maritim økonomi og ledelse	SO	HHN	BODØ	BANAU	Bachelor studium	75	180	
Økonomi og landbruk, bachelorgradsstudium	SO	NSN	STEINKJER	ØKOLAND	Bachelor studium	100	180	
Bachelor i eiendomsmegling	SO	HHB	BODØ	BAEME	Bachelor studium	100	180	
Siviløkonom / Master of Science in Business	LOK	HHN	BODØ	MSB5	Mastergrad iht §4, 5 år	100	300	
Siviløkonom / Master of Science in Business	LOK	HHN	BODØ	MABED	Mastergrad iht §3, 2 år	100	120	
Siviløkonom / Master of Science in Energy Management	LOK	HHN	BODØ	MAENM	Mastergrad iht §3, 2 år	100	120	
Nye studier:								
Master of Science in Public Sector Economy	LOK	HHN	BODØ/UKRAINA		Mastergrad iht §3, 2 år		120	



Grå: NYTT

Beskrivelse av studiestedene

[Nord universitet og de ni studiestedene](#)

1. januar 2016 ble Universitetet i Nordland, Høgskolen i Nord-Trøndelag og Høgskolen i Nesna til Nord universitet. Nord universitetet har ca. 1.200 ansatte og 12.000 studenter, fordelt på studiestedene Vesterålen, Bodø, Mo i Rana, Sandnessjøen, Nesna, Namsos, Steinkjer, Levanger og Stjørdal. Disse studiestedene er svært forskjellige, både når det gjelder størrelse, studietilbud, forskningsaktivitet og infrastruktur.

[Vesterålen](#)

Studiested Vesterålen er lokalisert på Stokmarknes, og dekker også Lofoten med sete på Leknes. På studiestedet er det fast administrasjon med 4 stillinger og 7 faste vitenskapelig ansatte knyttet til Bachelorutdanning i sykepleie. Studiestedet har faste undervisningsrom, spesialrom, bibliotek, lesesaler og kantine samt overnattingsmuligheter.

Bachelor i sykepleie utlyses regelmessig i Vesterålen, og det tilbys i tillegg flere andre studier ved studiestedet hvert år, avhengig av rekrutteringsgrunnlag og kapasitet. Disse studietilbudene tilbys som nett- og samlingsbaserte studier, og drives av de respektive fagmiljøene i Bodø.

Antall studenter varierer avhengig av hvilke studier som tilbys, og studieåret 2015-2016 er det ca. 300 studenter tilknyttet studiestedet fordelt på sykepleie, barnehagelærer og MBA.

[Bodø](#)

Studiested Bodø er det største studiestedet og universitetets hovedsete. Til sammen ca. 550 ansatte har studiested Bodø som arbeidsplass, fordelt på ca. 350 vitenskapelig ansatte og 200 administrative. Alle ansatte er fordelt på 4 fakultet og fagområder, samt at en del administrative tilhører institusjonsovergripende funksjoner og fellesadministrasjon.

Studiestedet rommer universitetsbiblioteket, og har en rekke spesialrom og laboratorier knyttet til ulike utdanninger og forskningsaktiviteter samt den marine forskningsstasjonen i Mørkvedbukta.

Ved studiestedet tilbys det i 2015-2016 i underkant av 50 program på hhv bachelor- og masternivå, i tillegg til årsstudier og mindre studier/enkeltemner. Universitetets fire ph.d program tilbys fra studiested Bodø.

Studieåret 2015-2016 var ca 5200 studenter tilknyttet studiested Bodø.

[Mo i Rana](#)

Studiested Mo i Rana er samlokalisert med andre høyere utdanningsinstitusjoner på Campus Helgeland. På studiestedet er det en fast administrasjon på 4 personer, og studiestedet har faste undervisningsrom, spesialrom, bibliotek, lesesaler og kantine.

Det er også 29 vitenskapelig ansatte ved studiestedet knyttet til utdanninger som tilbys fast på studiestedet. I tillegg er det også etablert et senter for industriell forretningsutvikling (SIF) med industrirelevant forskning og et stipendiatmiljø ved studiestedet.

Bachelor i sykepleie, Bachelor i økonomi og ledelse samt IKT utlyses regelmessig hvert år ved studiestedet. Bachelor i sosialt arbeid utlyses regelmessig hvert 4. år.

Det tilbys i tillegg flere ulike studier hvert år, avhengig av rekrutteringsgrunnlag og kapasitet. Disse studietilbudene leveres både som campusbaserte studier og som nett- og samlingsbaserte studier.

Studiene som ikke tilbys fast på studiestedet drives i samarbeid med fagmiljøene i Bodø.

Antall studenter varierer avhengig av hvilke studier som tilbys, og studieåret 2015-2016 var det ca 800 studenter tilknyttet studiestedet.

[Nesna](#)

Studiested Nesna har en fast administrasjon på 27 personer, og 66 vitenskapelig tilsatte knyttet til de ulike utdanningene. Studiestedet har faste undervisningsrom, spesialrom, bibliotek, lesesaler, kantine og studenthybler.

Det tilbys grunnskolelærerutdanning, barnehagelærerutdanning, samt en rekke videreutdanningstilbud i forlengelsen av disse. I tillegg tilbys det mastergradsstudier innen profesjonsretta naturfag, musikkvitenskap og profesjonsrettet pedagogikk.

Studieåret 2015-2016 var det ca 950 studenter tilknyttet studiestedet.

[Sandnessjøen](#)

Studiested Sandnessjøen har 1 administrativ tilsatt og 11 vitenskapelige tilsatte knyttet til utdanningen Bachelor i sykepleie. Studiestedet har undervisningsrom og praksissal.

Det tilbys samlingsbasert/nettstøttet bachelorutdanninger innen sykepleie.

Studieåret 2015-2016 var det ca 100 studenter tilknyttet studiestedet.

[Namsos](#)

Studiested Namsos har 75 ansatte fordelt på 18 administrative og 64 vitenskapelige ansatte. Studiestedet har faste undervisningsrom, spesialrom, bibliotek, lesesaler, kantine og studenthybler.

Det tilbys 4 bachelorprogram innen sykepleie, vernepleie, farmasi heltid og deltid, i tillegg til et masterstudium i psykisk helsearbeid i samarbeid mellom studiestedene Levanger og Namsos.

Studieåret 2015-2016 var det ca 600 studenter tilknyttet studiestedet.

[Steinkjer](#)

Studiested Steinkjer har til sammen 124 ansatte, herav 45 administrativt og 79 vitenskapelig ansatte som er fordelt på flere ulike fagområder. Studiestedet har faste undervisningsrom, spesialrom, bibliotek, lesesaler, kantine og studenthybler.

Ved studiestedet tilbys det årlig 8 bachelorprogram, innen multimedieteknologi, økonomi og administrasjon, utmarksforvaltning, husdyrfag, regnskap, revisjon, naturforvaltning, spill- og opplevelsesteknologi.

Studieåret 2015-2016 var ca 1300 studenter tilknyttet studiested Steinkjer.

[Levanger](#)

Studiested Levanger har til sammen 246 ansatte, derav 167 vitenskapelig ansatte fordelt på flere ulike fagområder og 79 administrativt ansatte. Studiestedet har faste undervisningsrom, spesialrom, bibliotek, lesesaler, kantine og studenthybler.

Ved studiestedet tilbys det årlig 12 bachelorprogram, innen sykepleie, heltid og deltid, barnehagelærer, heltid, deltid, arbeidsplassbasert, faglærer kroppsøving og musikk, teater og skuespillerfag, musikkpedagog, Grunnskolelærer 1-7, heltid og deltid, Grunnskolelærer 5-10, og 3 masterprogram innen kroppsøving/ idrettsvitenskap og kunnskapsledelse og psykisk helsearbeid (samkjøres med Namsos).

Studieåret 2015-2016 var ca 2300 studenter tilknyttet studiested Levanger.

[Stjørdal](#)

Studiested Stjørdal har til sammen 41 ansatte, derav 30 vitenskapelig ansatte som alle er tilknyttet trafikkklærerutdanning. De er 11 administrativt ansatte ved studiestedet. Studiestedet har faste undervisningsrom, lesesaler, kantine, og egne kjøreskolebiler.

Ved studiestedet tilbys det 2-årig trafikkklærerutdanning, årsstudium i trafikkpedagogikk og en rekke etter- og videreutdanninger for trafikkbransjen.

Studieåret 2015-2016 var ca 400 studenter tilknyttet studiested Stjørdal.

Foreløpig studieportefølje 2017-2018 fordelt på studiesteder

Grunnskolelærer 1-7 (master), samling
Grunnskolelærer 5-10 (master), samling
Barnehagelærerutdanning (bachelor), nett- og samlingsbasert
Profesjonsretta pedagogikk (master)
Idrett (årsstudium + bachelor)
Musikkvitenskap (master)

Sykepleie (bachelor), nett- og samlingsbasert deltid, praksisområde Vesterålen
Barnevern (bachelor)
Personalledelse og kompetanseutvikling (årsstudium)
Økonomi, markedsføring og ledelse (årsstudium), deltid
MBA (master)

Sykepleierutdanning, nett og samlingsbasert, praksisområde Helgeland

Sykepleie (bachelor)
Farmasi (bachelor)
Vernepleie (bachelor)

Bird ID Western Palearctic (årsstudium)
Grunnskolelærer 1-7
Grunnskolelærer 5-10
Barnehagelærerutdanning (bachelor), heltid + deltid
Praktisk pedagogisk utdanning for yrkesfag, deltid
Spesialpedagogikk (årsstudium)
Undervisning og læring i grunnskolen (master)
Friluftsliv (årsstudium)
Idrett (årsstudium)
Idrettsvitenskap (bachelor)
Kroppsøving (årsstudium + NY lektor)
Kroppsøving og idrettsvitenskap (bachelor + master)
Musikk (årsstudium)
Musikk – faglærerutdanning (bachelor)
Musikkpedagog og formidler i kulturskolen (bachelor)
Musikk- og ensembleledelse (master)
Kunnskapsbasert eldreomsorg (årsstudium)
Sykepleie (bachelor), heltid + deltid
Psykisk helsearbeid (master)
Ledelse og personalarbeid (årsstudium)
Kunnskapsledelse (master)



Sykepleie (bachelor)
Sosialt arbeid (bachelor)
Økonomi og ledelse (årsstudium)
Økonomi, markedsføring og ledelse (årsstudium), deltid
Personalledelse og kompetanseutvikling (årsstudium)
Digitale medier (årsstudium)
Informasjonssystemer (bachelor)
MBA i teknologiledelse (master)

Naturforvaltning (årsstudium + bachelor)
Utmarksforvaltning (årsstudium + bachelor)
Natur- og kulturminneoppsyn (årsstudium)
Husdyrvelferd (årsstudium)
Husdyrfag-, velferd og produksjon (bachelor)
Sosiologi (årsstudium + bachelor)
Geografi (årsstudium)
Spill og opplevelsesteknologi (årsstudium + bachelor)
3D art, Animation and VFX (årsstudium + bachelor)
TV produksjon (årsstudium)
Film and TV production (årsstudium + bachelor)
Multimedieteknologi (bachelor)
Offentlig administrasjon og ledelse (årsstudium)
Bedriftsøkonomi (årsstudium)
Økonomi og administrasjon (bachelor)
Kommunal økonomi og ledelse (årsstudium + bachelor)
Regnskap (bachelor)
Revisjon (bachelor)
Økonomi og landbruk (bachelor)

Trafikklærer (høgskolekandidatstudium)
Trafikkpedagogikk (påbygging årsstudium, gir bachelor)

BODØ

Naturvitenskap:

Grunnstudium (årsstudium)
Havbruksdrift og ledelse (bachelor)
Biologi (bachelor)
Biologi og akvakultur (master)
Dyrepleie (bachelor)
Animal Science (joint bachelor degree)

Helse og sosial:

Sykepleie (bachelor), heltid + nett- og samlingsbasert
Paramedic-prehospitale tjenester (bachelor)
Klinisk sykepleie (master)
Folkehelsearbeid (master)
Sosialt arbeid (bachelor)
Barnevern (bachelor)

Lærer, pedagogikk, idrett og kultur:

Grunnskolelærer 1-7 (master)
Grunnskolelærer 5-10 (master)
Samfunnsfag (lektor)
Barnehagelærerutdanning (bachelor), campus + nett- og samlingsbasert
Praktisk pedagogisk utdanning for allmennfaglærere
Praktisk pedagogisk utdanning for yrkesfaglærere
Tilpassa opplæring (master)
Logopedi (master)
Praktisk kunnskap (master)
Friluftsliv (årsstudium)
Personlig trener (årsstudium)
Idrett (årsstudium + bachelor)
Strength and conditioning (bachelor)
Trening (bachelor)
Visuelle kunsthøgskolefag (årsstudium)
Engelsk (årsstudium + bachelor)
Lulesamisk språk (bachelor + master)

Samfunn og medier:

Offentlig rett (årsstudium)
Historie (campus/nettb. årsstudium + bachelor)
Statsvitenskap (årsstudium + bachelor)
Internasjonale relasjoner (årsstudium + bachelor)
Norwegian Language and Society (årsstudium)
Nordlige studier (årsstudium)
Nordområdestudier (bachelor)
Sosiologi (årsstudium + bachelor)
Samfunnsvitenskap med fordypinger (master)
Social Science med fordypinger (master)
Borderologi (joint master degree)
Journalistikk (bachelor)

Ledelse:

Personalledelse og kompetanseutvikling (årsstudium)
Lederskap (bachelor)
Human Resource Management (HRM) (bachelor + master)
MBA (master)
MBA i ledelse (master)
MBA i luftfartsledelse (master)
MBA i økologisk økonomi (master)
Samfunnssikkerhet og kriseledelse (master)

Økonomi og administrasjon:

Internasjonal markedsføring (bachelor)
Økonomi og ledelse (årsstudium + bachelor)
Økonomi, markedsføring og ledelse (årsstudium), deltid
Regnskap og revisjon (bachelor)
Maritim økonomi og ledelse (årsstudium)
Nautikk, maritim økonomi og ledelse (bachelor)
Eiendomsmegling (bachelor)
Siviløkonom / Master of Science in Business (master)
Siviløkonom / Master of Science in Energy Management (master)

Arkivsak-dok.	16/02959-2
Saksbehandler	Elin Sommerli
	Thorbjørn Aakre
Saksansvarlig	Beate Aspdal
Saksgang	

KVALITETSRAPPORT 2015

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret tar Kvalitetsrapport 2015 til etterretning.
2. Styret forutsetter at rektor iverksetter nødvendige tiltak innenfor områdene som vurderes som utfordrende, og at rapportens analyser brukes i utviklingen av universitetets virksomhetsstyring.

Sammendrag

I tråd med bestemmelser i Kvalitetssikringssystemet (KSS) skal styret ved Nord universitet hvert år informeres om utdanningskvaliteten og kvalitetsarbeidet ved institusjonen. I årets kvalitetsrapport framkommer det at NORD har utfordringer på flere områder knyttet til attraktiv studieportefølje, gjennomstrømming, kandidatproduksjon og internasjonalisering. NORD vil ha et sterkt fokus på disse områdene samt det helhetlige utdanningskvalitetsarbeidet i året som kommer. Det er viktig å få etablert en felles kvalitetskultur i det nye universitetet, og implementering av vårt nye kvalitetssikringssystem vil være en viktig del av dette arbeidet.

Den fusjonerte institusjonen hadde høsten 2015 det høyeste antall egenfinansierte studenter som noen gang er målt. For inneværende studieår var det en økning i antall førsteprioritetssøkere fra året før med over 13 %. Nasjonalt sett ligger universitetet under universitetssnittet på flere faktorer som eksempelvis inntakskarakterer, mobilitet, strykprosent og etterspørselstrykk. Studentene benytter mindre tid på læringsaktiviteter enn landsgjennomsnittet og har høyere andel lønnet arbeid. Ved utvikling av studieporteføljen for NORD anbefales det å benytte SEFØ¹-modellen.

Vedlegg:

Kvalitetsrapport 2015

¹ Strategisk betydning/samfunnsnytte, etterspørsel og faglig og økonomisk bærekraft

Bakgrunn:

Formålet med kvalitetsrapporten er å gi universitetets styre, underliggende organ og ledelsen ved institusjonen en framstilling av kvalitetsutviklingen og kvalitetsarbeidet, en oversikt over prioriteringer og tiltak i kvalitetsarbeidet og hvordan universitetets resultater kommer ut i forhold til det nasjonale bildet.

Kvalitetsrapporten utarbeides for hvert kalenderår på linje med institusjonens Årsrapport. Med utgangspunkt i den egenfinansierte utdanningsstatistikken, gir rapporten en oversikt over utvikling og utfordringer i forhold til resten av sektoren og også i forhold til KDs kvalitetskriterier. Den søkes også knyttet til NORDs profil, krav fra departementet, aktuelle stortingsmeldinger, forskningsrapporter etc. Årets kvalitetsrapport bærer preg av fusjonen. Noen data kun finnes kun på nivået UiN, HiNe og HiNT, mens andre rapporteres fra Nord universitet. Dette året må derfor betraktes som et mellomår.

Kvalitetsrapporten er lagt fram for Utdanningsutvalget som gjorde følgende vedtak:

1. Utdanningsutvalget ber styret for Nord universitet om å ta den foreliggende rapport til etterretning, med de merknader som framkom i møtet. Utvalget ber studiedirektør innarbeide innspillene i den endelige rapporten.
2. Utdanningsutvalget legger til grunn at rapporten behandles og følges opp i de lokale kvalitetsutvalgene etter universitetsstyret behandling. Oppfølging skjer som ledd i fakultetenes videre arbeid med utvikling av studiekvaliteten og som del av arbeidet med å framstille egne kvalitetsrapporter.

Rapportens utforming.

Rapporten for 2015 gir innledningsvis en oppsummering av utviklingstrekk og felt med utfordringer der også rektors vurderinger er innarbeidet. De videre kapitlene inneholder i hovedsak presentasjon og analyse av tallmateriale vedrørende inntaks-, program- og resultat kvaliteten. Rapporten omtaler også kvalitetsarbeidet i regi av utdannings- og læringsmiljøutvalget, samt en orientering om arbeidet til styrets klagenemnd. Til slutt gis en omtale av kvalitetssikringssystemet for utdanningsvirksomheten.

Rektors vurderinger:

Antall studenter er i stabil vekst. Dette viser at de tre fusjonsinstitusjonene har attraktive studier og oppfyller samfunnsoppdraget. Søkertallene viser en økning i førsteprioritetssøkere fra året før på 13%. Det vil fortsatt bli satt fokus på å tiltrekke seg flere unge fulltidsstudenter. Rektor konstaterer med glede at boligsituasjonen for studentene er betraktelig bedret med 600 nye boliger i Bodø og planlagte 150 nye studentboliger i Levanger (Røstad).

Totalt budsjetterte de tre fusjonerte institusjonene med ca. 2700 studieplasser. Ser vi på tallene for de som møtte til studiestart ved UiN, ut fra antall studieplasser, gir det en kapasitetsutnyttelse på 112 %. Det er stor variasjon mellom studiene, noe som kan skape en ressursmessig skjevbelastning. NORDs sammensetning av studieportefølje er av stor strategisk betydning og videreutviklingen av denne vil i årene som kommer være avgjørende. Strukturdebatten og den påfølgende stortingsmeldingen har fokusert på konsentrasjon og

bærekraftige studiemiljø. Dette gjelder både solide fagmiljø med høy kompetanse, og et tilstrekkelig antall studenter på studieprogrammene. I det videre arbeidet med studieporteføljen er det viktig at SEFØ-modellen brukes for analyse av studienes totale bærekraft.

God faglig og sosial oppfølging av studentene er særdeles viktig for at studentene skal lykkes i sine studier. Frafall er en viktig kvalitetsindikator, og er et område institusjonen må ha fokus på. Rektor framhever det gode samarbeidet med Nord studentskipnad om prosjektet «Første semester», som særlig fokuserer på at begynnerstudenten skal lykkes. Universitetet vil i tillegg styrke satsningen på universitetspedagogikk, opplæring i digitale verktøy samt ha fokus på studentsentrert undervisning og vurdering.

Et av målene i Bolognaprosessen er at innen 2020 skal minst 20 % av studenter som fullfører høyere utdanning i Europa, ha gjennomført et utenlandsopphold på tre måneder eller mer. Her ligger NORD langt under med 5 % samlet studentmobilitet for 2015. NORD igangsetter nå en revidering av alle studieprogram med fokus på helhetlig studieprogramdesign i tråd med KD sine kvalitetskriterier og det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket. Her vil innføring av et mobilitetssemester i alle studieprogram være viktig for internasjonalisering og mobilitet i utdanningen. Videreutvikling av det engelskspråklige studietilbudet ved NORD er også viktig og avgjørende for å kunne øke antall innreisende internasjonale studenter.

Gjennom studiebarometeret får institusjonene tilbakemeldinger på hvordan studentene vurderer sin utdanning. Det er gledelig å registrere at studentene generelt er fornøyde med studiekvaliteten, og at studiene har høy arbeidslivsrelevans. Undersøkelsen indikerer imidlertid at studentene bruker for lite tid på studiene, og dette er en utfordring som fagmiljøene må ta tak i. Studentene ønsker seg også mer kontakt og tilbakemelding fra faglærere. I arbeidet med studieprogramdesign bør dette vektlegges. Dette har også betydning for gjennomstrømming og kandidatproduksjon, som er for lav ved NORD. I 2015 fullførte 45,4 % av bachelorstudentene og 63,5 % av masterstudentene på normert tid. Disse tallene kan trolig forbedres. Det bør prioriteres å videreutvikle aktiviserende og varierte læringsformer, legge til rette for FoU-basert utdanning og ta i bruk digitale verktøy.

Kvalitet er et begrep som vil bli tillagt større vekt framover, både fra studenter, arbeidsliv og bevilgende myndigheter. Regjeringen har bebudet en egen stortingsmelding om kvalitet våren 2017, og NORD ser fram til denne meldingen. Gjennom årets kvalitetsrapport framkommer det at NORD har utfordringer på flere områder knyttet til attraktiv studieportefølje, gjennomstrømming, kandidatproduksjon og internasjonalisering. NORD vil ha et sterkt fokus på disse områdene samt det helhetlige utdanningskvalitetsarbeidet i året som kommer. Det er viktig å få etablert en felles kvalitetskultur i det nye universitetet, og implementering av vårt nye kvalitetssikringssystem vil være en viktig del av dette arbeidet.

Kvalitetsrapport 2015



NORD
universitet

Innholdsfortegnelse	
1. Innledning	4
2 Sammendrag	6
3 Rektors vurderinger av utviklingen fra 2014 til 2015	13
4. Søkning og opptak	15
4.1 Søkertall	15
4.1.1 Søkere per studieplass	15
4.1.2 Utlyste studieplasser	16
5. Studenter	17
5.1 Registrerte studenter	17
5.1.1 Antall studenter	17
5.1.2 Nye studenter	18
5.1.3 Karaktersnitt hos nye studenter	19
5.1.4 Antall registrerte studenter	20
5.1.5 Antall registrerte heltidsekvivalenter	21
5.1.6 Aldersfordeling egenfinansierte studenter	23
5.1.7 Frafall i opptak	24
5.1.8 Frafall fra program	24
6. Produksjon	26
6.1 Eksamen, studiepoengproduksjon og kandidater	26
6.1.1 Egenfinansierte studiepoengproduksjon	26
6.1.3 Studiepoengproduksjon per heltidsekvivalent	27
6.1.4 Gjennomføring i henhold til utdanningsplan	28
7. Vurdering	29
7.1 Karakterer	29
7.1.1 Karakterfordeling	29
7.1.2 Karakterfordeling på bacheloroppgaver i 2015	30
7.1.3 Karakterfordeling på masteroppgaver 2015	31
7.1.4 Strykprosent	31
7.3 Overholdelse av sensurfrist	33
7.4 Resultat av klagebehandling 2015	33
7.5 Fullføring	34
7.5.1 Ferdige kandidater	34
7.5.2 Fullførte vitnemålsgivende utdanninger	34
7.5.3 Fullførte studieprogrammer	34

7.6 Gjennomføring	35
7.6.1 Gjennomføring bachelorutdanning.....	35
7.6.2 Gjennomføring masterutdanning.....	36
7.6.3 Antall studiepoeng per faglige årsverk.....	36
8. Internasjonalisering.....	37
8.1 Mobilitet.....	37
8.1.1 Utreisende studenter	37
8.1.2 Innreisende studenter	37
8.1.3 Utenlandske studenter	38
9. Kjønnssfordeling	38
10. Utdanningsutvalget	39
10.1 Utdanningsutvalget ved Nord universitet	39
10.1.1 Studiekvalitetsutvalget ved Universitetet i Nordland	39
10.1.2 Utvalg for utdanningskvalitet.....	40
11. Læringsmiljøutvalget	41
11.1 Læringsmiljøutvalget ved Nord universitet.....	41
11.1.1 Læringsmiljøutvalget ved Universitetet i Nordland	41
11.1.2 Læringsmiljøutvalget ved Høgskolen i Nord-Trøndelag	43
12. Styrets klagenemnd.....	44
12.1 Klagenemndas arbeid i 2015	44
12.1.1 Høgskolen i Nord-Trøndelag.....	44
12.1.2 Universitetet i Nordland	45
12.1.3 Skikkethetsnemnd	45
13. Kvalitetssikring.....	46
13.1 Kvalitetssikringssystem for utdanningsvirksomheten.....	46
13.1.1 Internrevisjoner	46
13.1.2 Kvalitetshåndbok.....	47
13.1.3 Avvikssystem	47
13.1.4 Undersøkelser/evalueringer.....	47

1. Innledning

Høsten 2015 ble preget av fusjonsarbeidet, og en ny utdanningsinstitusjon så dagens lys fra 01.01.2016, Nord universitet. Flere administrative arbeidsgrupper startet opp i fjor for å forberede en god overgang ved bl.a. sammenslåing av de tidligere institusjonenes studentsystemer, felles Forskrift om studier og eksamen, felles kvalitetssystem, felles utdanningsutvalg etc. Årets kvalitetsrapport bærer preg av fusjonen, da noen data kun finnes på nivået UiN, HiNe og HiNT mens andre rapporteres fra Nord universitet.

Alle de tre tidligere institusjonene har imidlertid de samme krav rettet mot seg både med hensyn til kvalitet, samfunnsoppdrag og kandidatproduksjon. Alle hadde akkrediterte kvalitetssystemer, mens kun UiN hadde akkreditering som universitet. Det er fakultetenes og avdelingenes fagmiljø som må etterleve og ta det daglige ansvaret for kvalitetsarbeidet, selv om universitetets ledelse har sluttansvaret.

I fjorårets rapport fra UiN ble det framhevet at alle studieprogram forelå både på norsk og engelsk. Dette var grunnlaget for den tidligere institusjonens ECTS akkreditering. Ingen nye studieprogram ble godkjent uten også å foreligge i en engelskspråklig versjon. Dette vil også måtte gjelde for Nord universitet (NORD). Resultatene i forhold til internasjonalisering er ikke gode, og arbeidet med å øke antallet innreisende studenter og spesielt utreisende studenter må ha større fokus ved NORD. Det å få studentene ut minst ett semester i løpet av studietiden, må være en av de høyest prioriterte oppgavene. En stor satsing på internasjonalisering, vil kunne være et konkurransefortrinn for et lite og nytt universitet, og samtidig kunne tiltrekke seg flere unge studenter.

UiN har de senere år hatt fakultetsvise studiekvalitetsrapportene der hvert fakultet foretar en vurdering av status og utfordringer i kvalitetsarbeidet. En egen mal for rapporten er utarbeidet for at fakultetene skal kunne ta stilling til områder som opptakstall, gjennomstrømming, resultater fra evalueringer og andre studiekvalitetsmessige områder. Her blir kvalitetsarbeidet tatt ned på laveste nivå der det konkretiseres hva fagmiljøene forstår ved kvalitet og hvilke eventuelle tiltak de ser må iverksettes. Eierskapet til kvalitetsarbeidet forsterkes. Hvordan dette arbeidet skal gjøres framover, må besluttes etter at ny faglig organisering er på plass.

Alle tre fusjonerte institusjoner hadde etablerte årshjul som viste når på året faste oppgaver relatert til kvalitetsområdet skulle gjennomføres. Dette har bidratt til at kvalitetsarbeidet har blitt en del av det daglige arbeidet. Ved UiN har fakultetenes studiekvalitetsrapporter vært for studieåret, mens institusjonens kvalitetsrapport går på kalenderåret, på samme måte som Årsrapporten (Rapport og planer). Disse to rapportene både utfyller hverandre og har gjensidig nytte av hverandre.

Arbeidet med å tydeliggjøre rollen til den studieprogramansvarlige/studieleder er viktig for studiekvalitetsarbeidet. Både Tilstandsrapporten og andre dokumenter fra departementet er tydelige på at kvalitetskultur er et ledelsesansvar. Studieprogramansvarlig/studieleder må følge opp kvaliteten på sitt studieprogram og samarbeide tett med de emneansvarlige. I kvalitetssystemene er det innarbeidet kortfattede rapporter om status og utfordringer knyttet til gjennomføringen av programmet som studieledere/programansvarlige skal levere.

Arbeidet med å beskrive læringsutbytte på en god måte har fortsatt, selv om vi ser at flere studieplaner ennå ikke har en tilfredsstillende dokumentasjon. I en høring fra Universitets- og høgskolerådet om retningslinjer for karakterskalaen bestått/ikke bestått, blir det foreslått at kravet

til bestått skal være som følger: «Kandidaten har oppfylt kravene til læringsutbytte og viser nødvendige kunnskaper, ferdigheter og kompetanse.» Læringsutbytte er også tatt inn på vitnemålene ved universitetet.

Et eget intranett-prosjekt ved UiN startet opp i 2015. Et av hovedmålene var å gjøre informasjon lettere tilgjengelig for de ansatte, og det nye intranettet er nå felles for hele universitetet. Her kan informasjon rundt kvalitetsmål og kvalitetsarbeid legges ut, og planen er at et felles KSS skal være tilgjengelig via nettsiden.

En hensikt med fusjonen var å få større og mere robuste fagmiljø. I skrivende stund arbeides det med både strategi og faglig organisering. Her vil det nødvendigvis bli fokusert på universitetets sterke sider og den faglige profilen. Hvordan fagmiljøene blir seende ut, vil få konsekvenser for studiekvalitetsarbeidet. Vi betrakter derfor 2015 som et mellomår, og høsten 2016 vil studiearbeidet måtte fokusere på studieportefølje og faglig sammensetning.

Utdanningsutvalget fikk rapporten forelagt 1. juni.

2 Sammendrag

Antall registrerte studenter:

Høsten 2015 hadde de tre institusjonene som nå utgjør Nord universitet, til sammen 11509 egenfinansierte studenter.¹ Tallene for 2014 var på 10976, en økning på 533. Størst økning hadde tidligere UiN med 329. HiNT og HiNe hadde en økning på henholdsvis 202 og 2 studenter. Med tall fra studentsystemet (FS), hadde Nord universitet høsten 2015 totalt 12230 registrerte studenter. Her har vi en økning på 661 studenter sammenlignet med året før, da studenttallet for de tre fusjonerte institusjonene til sammen var 11569.

Både det registrerte totale studenttallet og registrerte egenfinansierte studenter er i jevn vekst. Ifølge FS var det i 2011 et samlet studenttall for UiN, HiNT og HiNe på 10971. Vi ser altså en økning på 1259 studenter over fire år.

Heltidsekvivalenter:

Den beregnede variabelen heltidsekvivalent (HE) sier mer om den reelle studentpopulasjonen enn kategorien ”antall studenter”, da man for deltidsprogram får omregnet antallet studenter til heltidsekvivalenter. En HE er 60 studiepoeng. Antallet egenfinansierte HE ved Nord universitet utgjorde høsten 2015 totalt 9690 mot 9247 høsten 2014. En oppgang på om lag 4,8 %. Hvis vi skiller mellom institusjonene i 2015, var økningen på henholdsvis 3,5% (HiNT), 8,4 % (HiNe) og 5,1 % (UiN).

Ser vi på andel heltidsstudenter i den samlede studentpopulasjonen, finner vi at denne variabelen har holdt seg relativt konstant de senere år til tross for en økning i antall studenter. I 2015 var det kun HiNe med sine 42 % som lå under snittet (62%) for NORD. HiNT og UiN hadde henholdsvis 65 % og 64 %. Universitetet ønsker flere heltidsstudenter, da dette har betydning både for studiemiljø og gjennomstrømning.

Tabell 1 Studenter knyttet til program med heltidsandel 100 %²

	2012	2013	2014	2015
Antall heltidsstudenter	6946	7021	7295	7615
I % av totalt studenttall	62 %	63 %	63 %	62 %

Kilde: DBH

Kapasitet:

Søkertallene fra Samordna opptak (SO) for studieåret 2015-2016, viste en gjennomsnittlig økning i søkningen fra året før på 13,3 % blant førsteprioritetssøkerne³, noe som er langt over den samlede økningen blant universitetene (ca. 6,8 %). Tall fra SO høsten 2015 viser at alle tre institusjonene som nå utgjør Nord universitet budsjetterte med totalt 2699 studieplasser. Av disse hadde UiN 1373 studieplasser, mens 1543⁴ møtte ved studiestart. Dette gir en kapasitetsutnyttelse på 112 % i snitt på de plassene som er lagt ut på Samordna opptak av UiN. Nord universitet har en langt fra høy nok kapasitetsutnyttelse på flere av studieprogrammene. Selv om noen studieprogram opererer med venteliste, er det flere studier som hvert år legges ut på «Ledige studieplasser», og heller ikke da får fylt alle studieplassene. Dette understreker betydningen av en kontinuerlig vurdering av studieporteføljen på hvert fakultet/avdeling. En modell for slike vurderinger blir tatt opp senere i kapitlet.

¹ Tall fra NSD med rapporteringstidspunkt 1.10.2015.

² Alle studienivå og all finansiering basert på tall fra NSD

³ NSD, søkertall pr lærested, førstevalg(Tilstandsrapporten)

⁴ Alle prioriteter i SO (NOM)

Karakterbruk og strykprosent:

Karakterbruken innen høyere utdanning har ofte blitt diskutert. Det har vært fokusert på ulikhet i karakterbruk mellom institusjonene og internt mellom fagområdene ved hver enkelt institusjon. Statistikken viser at karakterbruken mellom fakultetene/avdelingene ved NORD er ulik. Ser vi på den høyeste forekomsten av karakteren A ved hver av de tre fusjonerte institusjonene, finner vi at Handelshøyskolen ved UiN i 2015 ga 12,59 % av studentene A. Ved HiNe ga Institutt for informatikk 10,75 % av studentene A og ved HiNT ga Avdeling for næring, samfunn og natur 11,04 % av studentene A. I fjorårets studiekvalitetsrapport ved UiN ble det vist et eksempel der to av fakultetene med tilnærmet likt snitt på inntakskarakter ble sammenlignet, og der bruken av A og B skilte seg forholdsvis mye fra hverandre.

Vi vet bl.a. at det innen de ulike fagområder er ulike kulturer for karakterbruk, også på nasjonalt nivå. Det kan også skyldes ulikhet i læringsmiljøet ved de enkelte fagmiljø, ulike undervisningsopplegg, grad av organisert undervisning etc. I Stortingsmelding 18 (2014 – 2015), «Konsentrasjon for kvalitet», blir NOKUTs rolle framover diskutert. NOKUT ønsker å dreie ressursene mer i retning av tilsyn med eksisterende virksomhet og studietilbud, og blir nå bedt av departementet om å gjennomføre nasjonale deksamener i noen rammeplanstyrte profesjonsutdanninger. Dette vil kunne gi et interessant sammenligningsgrunnlag og si noe om læringsutbytte ved de ulike institusjonene. Meldingen viser også til forskning der det framgår at det er store forskjeller i karaktersettingspraksis mellom institusjoner og mellom fag.⁵ For å bøte på dette, er det bl.a. innført nasjonale Karakterpaneler for de enkelte fagområder der karakterpraksis innenfor samme fagområde sammenlignes på tvers av institusjonene. Universitets- og høyskolerådet (UHR) jobber også med å utvikle sensurordningene for å få en sterkere samordning av karakterbruken.

Når det gjelder strykprosenten, var Nord universitet det eneste universitetet i 2015 der strykprosenten gikk opp. Den var da på 9,1% mot 7,1% i 2014. Snittet for universitetene var på 8,0 % mot 8,1 % i 2014. Når vi splitter opp institusjonen og ser på hver enkelt av de fusjonerte institusjonene er strykprosenten ved UiN på 10,2, strykprosenten ved HiNe på 4,51 og strykprosenten ved HiNT på 7,21. Det er ikke enkelt å si hva ulikhet i strykprosent skyldes. Utslagsgivende faktorer kan bl.a. være hvor mye arbeid studentene legger ned i studiet, kvaliteten på undervisningen, inntakskvalitet, studiemiljø/kultur etc. Det kan også være at kritikken som har vært rettet mot høgskoler og de nye universitetene om at det er lettere å oppnå gode karakterer og unngå stryk, har blitt lagt merke til og tatt inn av fagmiljøene. Bruk av eksterne sensorer vil langt på veg kunne sikre at karaktergivning skjer ut fra de samme kriterier som ved andre utdanningsinstitusjoner, og da spesielt de gamle universitetene som vi ofte sammenlignes med. Fakultetene og avdelingene har uansett en utfordring med å sikre god studiekvalitet og legge til grunn mest mulig ens vurderinger for å stryke studenter.

Frafall egenfinansierte studenter:

På nasjonalt nivå er frafall et stort problem. Det er mest frafall tidlig i studieløpet, men noen holder på lenge før de dropper ut. De fleste som faller fra har få studiepoeng, men 8 % av opptakskullet til bachelorstudier i 2010 hadde 90 studiepoeng eller mere da de falt fra. I tillegg er omfanget av omvalg særlig stort på humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag.⁶ En fjerdedel av bachelor- og masterstudenter har sluttet etter 5 år uten å få en grad. Frafall koster samfunnet og den enkelte mye.

⁵ Strøm, Falch, Gunnes & Haraldsvik (2013), Karakterbruk og kvalitet i høyere utdanning, Rapp 03/13, Senter for økonomisk forskning AS.

⁶ Tilstandsrapporten 2016.

Frafall er også et stort problem på lokalt nivå. Bestemmelser om rutiner for å ta ut passive studenter er tatt inn i regelverket for Nord universitet. Dette vil få positive konsekvenser for reliabiliteten på framtidig statistikk og lette sammenligningsgrunnlaget over år. Frafall er en faktor som må nøye følges opp av fakultet og avdelinger, og egne tiltak må settes i verk der frafallet ikke er akseptabelt. Ser vi på statistikken for bachelorkullet ved Nord universitet som startet opp høsten 2010 og som skulle vært ferdig våren 2013, er 30,4 % registrert med frafall. Fire år senere er frafallet på 34,9 % og fem år senere har frafallet økt til 36,7 %.⁷ For kullet fra 2012 er frafallet etter tre år registrert med 29,1 %. I løpet av tre år har frafallet blant bachelorstudenter hatt en svak nedgang.

På 2-årige masterstudier er frafallet litt mindre. (2011 kullet). Etter normert tid på 2 år er 19,2 % registrert med frafall. For kullet som startet i 2013 er frafallet etter normert tid på 16,4 %. På to år er frafallet redusert med 2,8 %. Dette er en god utvikling som vi håper skal fortsette. Frafall på masterstudier er generelt mindre enn på bachelorstudier.

Volummessig er frafallet størst på studier med fjernundervisning, 29,8 % totalt.⁸ Deretter følger desentralisert undervisning med et frafall på 16 %, mens campusbasert undervisning har lavest frafall med 12,8 %. For de to førstnevnte undervisningsformene er det en utfordring for fakultetene og avdelingene å holde kontakt med studentene, sikre at de fullfører studiene og ivareta at de beholder interessen for sitt påbegynte studium.

Studieprogramportefølje:

Høsten 2015 var det registrert totalt 335 studieprogram med aktive studenter ved Nord universitet. Antall studieprogram har gått jevnt ned de siste årene (all finansiering tatt med). I 2014 ble det for første gang ved Universitetet i Nordland registrert færre studieprogram i kategorien lavere nivå⁹ (dvs. omfang 60 studiepoeng og mindre) enn på nivåene over. Dette holdt seg også for 2015, der 38,4 % av studieprogrammene var på lavere nivå. Etter fusjonen med HiNT og HiNe er tallet gått opp, og i 2015 var totalt 58,8 % av studieprogrammene ved Nord universitet på 60 studiepoeng eller mindre.

Det arbeides hele tiden aktivt med å videreutvikle studieprogramporteføljen for å øke universitetets attraktivitet. De fleste fakultetene i Bodø benytter SEFØ-modellen i planleggingen av nye studietilbud, og ved Profesjonshøgskolen har alle studieprogram blitt vurdert ved hjelp av modellen. SEFØ står for strategisk betydning/samfunnsnytte, etterspørsel og faglig og økonomisk bærekraft. Etter fusjonen, og spesielt i forbindelse med samordning av studieporteføljen, vil SEFØ-modellen være et egnet redskap for å gå igjennom alle studiene ved de tre tidligere institusjonene. Noen studier er kritiske for å dekke samfunnets behov for arbeidskraft, eksempelvis lærer- og sykepleieutdanningene. Selv om ikke alle studieplasser på lærerutdanningen blir fylt, vil det ikke være aktuelt å legge ned slike studier.

Ifølge produktivitetskommisjonens første rapport¹⁰ er det opprettet for mange plasser innenfor billige fag som lavere grads studier innen samfunnsvitenskap og økonomisk-administrative fag, på bekostning av realfagene. Dette er, ifølge rapporten, ikke i samsvar med arbeidslivets behov framover. Den nevner fagskole som et bedre utdanningsvalg for de som ønsker en kortere yrkesutdanning. Nord universitet har flere «yrkesrettede» bachelorstudier både innen helse- og sosialfag og nautikk. Ikke alle studenter ønsker å ta en høyere grad, og rent yrkesrettede

⁷ NSD

⁸ Tall fra FS

⁹ Må ikke forveksles med begrepet lavere grads nivå, som i tillegg til studieprogram på lavere nivå også omfatter bachelorprogram, 4-årige yrkesutdanninger og (tidligere) høyskolekandidat

¹⁰ NOU 2015:1, Produktivitet – grunnlag for vekst og velferd

bachelorgrader er et viktig konkurransefortrinn. Kommisjonen nevner videre at myndighetene stimulerer til konkurranse om studenter og forskningsmidler, men samtidig er det ingen mekanismer på plass som sikrer at studietilbud med få søkere eller svake forskningsmiljøer legges ned. Rapporten påpeker at myndighetenes styring framover i større grad må rettes mot kvalitet.

Alle de tre fusjonerte institusjoner hadde egne kvalitetssystemer, og det arbeides nå med en samordning av disse. Et felles kvalitetssystem skal være en støtte for fakultetene og avdelingene i kvalitetsarbeidet, og det må også arbeides målrettet for å stimulere disse til å drive et kontinuerlig kvalitetsarbeid innen sine fagområder. Likeledes vil fakultetene med aktiv bruk av SEFØ-modellen måtte vurdere fortsatt drift av studietilbud med liten søkning. Departementet har tidligere tatt til orde for at det ikke bør benyttes ressurser til å opprettholde fag og gis undervisning til grupper på under 20 studenter.

Hensynet til samfunnsnytte og regionale og lokale behov, gir utdanningsinstitusjonene et ansvar for å dekke arbeidslivets behov for etter- og videreutdanning i tillegg til våre faste studieprogram. I kontakt med næringsliv og offentlige institusjoner spørres det ofte om hva Nord universitet kan tilby på dette området. De fleste fakultetene i Bodø har ikke hatt mange tilbud de senere årene utenom de ordinære masterprogrammene. FBA har eget videre- og etterutdanningstilbud for havbruksnæringen, og har lang erfaring med denne sektoren. PHS og Avdeling for lærerutdanning har måttet etablere etterutdanningstilbud for lærere ut fra den nye store satsingen fra departementet. Egne midler er satt av til opplegget. Noen tilbud ved institusjonen er på plass og flere vil komme.

Tidligere HiNT har hatt en forholdsvis stor virksomhet på etter- og videreutdanningssiden. I 2015 var det en vekst på 17 % og ca. 35 % av studentene i 2015 var tilknyttet EVU-studier.¹¹ Når organisasjonen for NORD er på plass, må EVU-virksomheten koordineres slik at flere campus kan delta og gi tilbud til sine nærmiljø.

Kandidatproduksjon:

Når en slår sammen kandidatproduksjonen ved de tre fusjonerte institusjonene, ser vi at det i 2015 ble uteksaminert totalt 1836 kandidater på vitnemålsgivende utdanninger.¹² Dette er en økning på 74 kandidater fra året før. Heri innbefattet er også høgskolekandidat og praktisk pedagogisk utdanning (PPU). Gamle UiN hadde en økning på 24 kandidater, HiNT en økning på 23 kandidater og HiNe en økning på 27 kandidater.

I 2015 var det totalt 367 uteksaminerte kandidater fra masterstudier ved Nord universitet.¹³ Det er en økning fra året før på 21 kandidater. Medregnet MBA leverte Handelshøyskolen det største antallet masterkandidater ved institusjonen i 2015 med rundt 53 % av kandidatene. Totalt sett er den samlede økningen i 2015 et godt tegn for institusjonen, og betyr at vi greier å holde på en større andel av studentmassen til de er ferdige med en grad. Fokus framover fra departementets side vil i større grad rettes fra produserte studiepoeng mot ferdige kandidater. Finansieringssystemets insentiver vil dreies i denne retningen. Det blir derfor enda viktigere å få studentene til å gjennomføre.

¹¹ Årsrapport 2015/2016 HiNT

¹² NSD

¹³ NSD, utvalgte nøkkeltall. I forbindelse med fusjonen, skiller de nøyaktige tallene i NSDs ulike oppsett seg noe fra hverandre når om en summerer de enkelte institusjonene. Vi velger likevel å forholde oss til de tallene som er satt opp i forbindelse med fusjonen.

Studiepoengproduksjon, egenfinansierte studenter:

I 2015 ble det for Nord universitet produsert totalt 7358 egenfinansierte 60-poengsenheter. Dette er en økning fra det foregående år på 100 enheter. Produksjonen har vist en jevn økning fra 2011, da det totalt ble produsert 662 færre enheter. Studiepoengproduksjonen er i dag den viktigste variable inntektskilden, og det må derfor være et konstant fokus på denne produksjonen. Av siste års økning sto UiN for 167 enheter, HiNe hadde en økning på 74 enheter og HiNT hadde en nedgang på 139 enheter.

Internasjonalisering:

Antall utreisende utvekslingsstudenter ved NORD var i 2015 på 63. En nedgang fra året før på 8 studenter. Antall innreisende var 157, en oppgang på 9 studenter. Andel inn- eller utreisende studenter utgjør 1,9 % av registrerte studenter. Tallene har lagt forholdsvis stabile de senere år. Hvis vi sammenligner oss med de to andre nye universitetene, ligger andelen inn- og utreisende ved UiS på 4,8 % og andelen ved UiA er på 6,1 %. Best på internasjonalisering er Universitet i Bergen, der 10,5% av studentene er inn- eller utreisende. Nord universitet bør kunne nærme seg UiS sine tall, men det krever at det gjøres større framstøt mot studentene, spesielt på faglig side. Det ligger en stor utfordring her. Ved gamle UiN var ca. 3,2 % av studentene inn- eller utreisende i 2014 og 2013.

Tilstandsrapporten nevner at det nasjonalt er en stor ubalanse i bruken av Erasmus-stipend. Det kom inn 5100 studenter på denne ordningen, mens det reiste ut knapt 1700 norske studenter. Vi ser også at det er en tilsvarende ubalanse ved vår institusjon. Ideelt sett bør flere studenter ha et utenlandsopphold i løpet av studiene. Dette har vist seg å ha en god innvirkning og nytte både på videre studier og arbeidsliv. Fremmedspråklige utdanningstilbud ved NORD i perioden 2007 – 2015 utgjør 10,2 % av det totale fagtilbudet.¹⁴ Samtidig må vi markedsføre våre engelskspråklige studietilbud bedre og få flere utenlandske studenter hit.

For å få erfaring fra et internasjonalt studiemiljø trenger en nødvendigvis ikke å reise ut. Et engelskspråklig studietilbud med en blanding av norske og utenlandske studenter bidrar til å få et internasjonalt studiemiljø på egen campus. Motivasjonen til å reise ut, blir også større i et slikt miljø. Antall fellesgrader, Joint Degrees, er det samme som året før, 4 stykker. Tre av de fire fellesgradene er utviklet i samarbeid med russiske utdanningsinstitusjoner. Her er det game UiNs grader som utgjør hele tilbudet.

Attraktivitet:

I 2015 var det 1,3 kvalifiserte førsteprioritetssøkere per studieplass ved NORD mot 1,2 det foregående år. Snittet for universitetene var på 2,4. Det var totalt 1,7 førsteprioritetssøkere per studieplass når det ikke korrigeres for kvalifikasjoner.¹⁵ Dette er en oppgang på 0,7 fra året før. Søknader førstevalg økte med 18,5 % ved UiN, 12,6 % ved HiNe og 12,1 % ved HiNT.¹⁶ Etterspørselstrykket varierer mellom fagområdene. Det er store forskjeller mellom fakultetene/avdelingene, og også mellom studieprogrammene innenfor det enkelte fakultet.

Frafall i opptaket søkes forhindret bl.a ved å ringe til alle de som har fått tilbud om studieplass, samt tilsending av ytterligere informasjon. Ved fjorårets opptak var det 12,1 % frafall blant førsteprioritetssøkerne ved UiN, 10,4 % ved HiNT og 22,3 % ved HiNe.¹⁷ Ved å redusere frafall i

¹⁴ Tilstandsrapportens tall basert på NSD

¹⁵ NSD

¹⁶ Tall fra SO

¹⁷ Felles studentsystem (FS)

opptaket, ville det for flere studiers vedkommende kunne blitt en bedre kapasitetsutnyttelse. Dette gjelder spesielt der vi heller ikke får fylt opp etter opptak via restetorget.

Inntakskvalitet:

Utdanningsinstitusjonene konkurrerer om å få de beste studentene. Det å være ettertraktet og ha et høyt karaktersnitt for opptak, er i seg selv et tegn på attraktivitet, noe som igjen har betydning for rekrutteringen. Snitt for inntakskvalitet ved Nord universitet på Samordnet oppta, målt i karaktersnitt for førsteprioritetssøkere, var 88,5 % av universitetssnittet. HiNe hadde høyest snitt med 90,4 %, UiN hadde et snitt på 87,9 %. HiNT hadde et snitt på 87,2 %. En rapport om studieinnsats basert på data fra Studiebarometret 2013¹⁸ viser at studieinnsats har positiv sammenheng med inntakskvalitet. Da det også ser også ut til å være sammenheng mellom studieinnsats og studieresultat, vil inntakskvaliteten ha konsekvenser på flere områder. Egne data viser også en tendens til bedre gjennomstrømning og fullføring av studier ved høyere inntakskvalitet på studentene.

Nå må det også nevnes at NORD ikke har medisin-, odontologi-, jus- og psykologistudier som er fagområder der karakterkravet ligger svært høyt. Disse fagene befinner seg på de «gamle» universitetene, og er studier som er med på å heve snittet for inntakskvalitet. Nord universitet vil derfor hele tiden ligge under snittet når vi sammenligner oss med disse.

Studiepoengproduksjon per student (HE):

Når det gjelder studiepoeng per student regnet som egenfinansierte heltidsekvivalenter (HE), skiller de tre fusjonerte institusjonenes produksjon seg fra hverandre. UiN har lavest HE på 41,9 (nedgang fra 2014 på 0,2) og HiNT har det høyeste snittet på 52,8 (nedgang fra året før på 4,4). HiNe hadde en HE på 50,5, en økning på 0,9. Dette sier noe om effektiviteten på gjennomsnittsstudenten. Vi ser at i 2015 hadde HiNT de mest effektive studentene mht. å produsere studiepoeng, mens UiN hadde de minst effektive. Snittet for universitetene dette året var på 43,6 studiepoeng. UiN lå også under dette. Snittet på høyskolene var på 49,3 studiepoeng, et snitt både HiNe og HiNT lå over. Samlet sett har Nord universitet mye å gå på mht. å øke studiepoengproduksjonen på individuelt nivå. Dette vil også bidra til større inntjening. Her ligger en stor utfordring for det enkelte fakultet/avdeling og studieprogram.

Gjennomføring

Tilstandsrapport for høyere utdanning tar opp gjennomføring som et område med store utfordringer for de fleste utdanningsinstitusjonene. For få studenter gjennomfører på normert tid. Det heter videre at gjennomføringen for bachelorstudenter i henhold til individuell plan er ca. 15 % bedre enn normert, noe som kan tyde på at gjennomføring utover normert tid planlegges.

Ser vi på statistikken for Nord universitet for bachelorkullet med oppstart høsten 2010, og som skulle vært ferdig våren 2013, hadde 42 % fullført studiene. Fire år senere har 53,4 % av studentene fullført studiene. Fem år senere har 57,7 % fullført graden.¹⁹ For kullet fra 2012 har 45,4 % fullført graden etter normert tid. I løpet av tre år har gjennomføringen økt noe, selv om oppgangen er svak.

For 2-årige masterstudier er kun 63,5 % ferdige etter fem år (2011 kullet). Etter normert tid på 2 år er under halvparten ferdige (43,1 %), mens for kullet som startet i 2013 er ca. halvparten (50,4 %)

¹⁸ NOKUT, S.E. Lid, juni 2014

¹⁹ NSD

ferdige til normert tid. På to år har gjennomføringsgraden økt med 7,3 %. Dette er en god utvikling som vi håper skal fortsette.

Gjennomføring i henhold til individuell utdanningsplan:

En del av studentene setter opp individuelt tilpassede studieplaner. Dette er de som planlegger å ta studiene over lengre tid enn normert. Når vi ser på gjennomføring i henhold til avtalt (individuell) utdanningsplan for masterstudenter ved NORD i tidsrommet 2013 – 2015, var det en gjennomføringsprosent i 2015 på 85,3. Snittet for universitetene var på 84 %. For bachelorkullene med opptak høsten 2012 var snittet på gjennomføringsgraden 55,1 %. Snittet for universitetene ligger på 48,8 %. I og med at Nord universitet har mange profesjonsutdanninger, vil det være mer korrekt å sammenligne institusjonen med snittet for de statlige høyskolene som lå på 63,8 %.²⁰

Undersøkelser viser at på studieprogram med en høy andel organiserte læringsaktiviteter, er det også en høyere andel ikke-organisert studieinnsats,²¹ med derav bedre gjennomstrømning. Forskjellen mellom fagområder er stor. Nasjonalt er det arkitektur, medisin, sivilingeniør, kunsthøgskolen, ingeniør og matematisk-naturvitenskapelige fag som har høyest samlet studieinnsats. Dette er oftest spesialiserte institusjoner og studier det er vanskelig å komme inn på.

Tall fra Studiebarometret 2015 viser at tidligere UiN hadde et snitt på organiserte læringsaktiviteter som lå under det nasjonale snittet, 15,2 timer per uke mot et nasjonalt snitt på 16,7 timer. Både HiNT og HiNe lå over med henholdsvis 20,5 og 19,8 timer. Når det gjelder tid til egenstudier, enten alene eller sammen med andre studenter, ligger det nasjonale snittet på 18 timer per uke. UiN ligger her på 14,2 timer, HiNe på 14,1 timer og HiNT på 12,6 timer. Når det derimot gjelder timer per uke brukt på betalt arbeid, ligger alle de tidligere institusjonene langt over det nasjonale snittet som var på 9,5. Her er tallene 15,6 timer for UiN, 8,7 timer for HiNe og 14,7 timer for HiNT.

Faktorer som ellers korrelerer positivt med studieinnsats er det å oppleve faglige utfordringer, egen fornøydhet med studiene og det faglige miljøet blant studentene. Den samme undersøkelsen viser også at omfanget av ikke-organiserte læringsaktiviteter har en positiv sammenheng med inntakskvalitet. Også på fag det er forholdsvis lett å komme inn på, burde det også være like selvsagt å stille faglige krav til studentene samt å bidra til et positivt læringsmiljø.

²⁰ NSD

²¹ Stein Erik Lid. «Studenters studieinnsats – data fra Studiebarometret 2013 for heltidsstudenter»

3 Rektors vurderinger av utviklingen fra 2014 til 2015

Antall studenter er i stabil vekst, og dette viser at de tre fusjonsinstitusjonene har attraktive studier og oppfyller samfunnsoppdraget. Søker tallene viser også en økning i førsteprioritetssøkere fra året før på 13%. Fokus på å tiltrekke seg flere unge fulltidsstudenter vil fortsette, og det er med glede at rektor konstaterer at boligsituasjonen for studentene er betraktelig bedret med 600 nye boliger i Bodø og planlagte 150 nye studentboliger i Levanger (Røstad).

Institusjonene har en kapasitetsutnyttelse på 112 %, men det er stor variasjon mellom studiene noe som kan skape skjevbelastning av ressursene. NORD sin studieportefølje er av stor strategisk betydning, og videreutviklingen av studieporteføljen i årene som kommer vil være avgjørende. Strukturdebatten og den påfølgende stortingsmeldingen²² har fokusert på konsentrasjon og bærekraftige studiemiljø. Dette gjelder både solide fagmiljø med høy kompetanse, og et tilstrekkelig antall studenter på studieprogrammene. I det videre arbeidet med studieporteføljen er det viktig at SEFØ-modellen brukes for analyse av studienes totale bærekraft.

God faglig og sosial oppfølging av studentene er særdeles viktig for at studentene skal lykkes i sine studier. Frafall er en viktig kvalitetsindikator, og dette er et område institusjonen må ha fokus på. Rektor framhever det gode samarbeidet med Nord studentskipnad om prosjektet «Første semester», som fokuserer på at særlig begynnerstudenten skal lykkes. Universitetet vil i tillegg styrke satsningen på universitetspedagogikk, opplæring i digitale verktøy samt ha fokus på studentsentrert undervisning og vurdering.

Et av målene i Bologna-prosessen er at innen 2020 skal minst 20 % av studenter som fullfører høyere utdanning i Europa, ha gjennomført et utenlandsopphold på tre måneder eller mer. Her ligger NORD langt under dette måltallet med 5 % samlet studentmobilitet for 2015. NORD igangsetter nå en revidering av alle studieprogram med fokus på helhetlig studieprogramdesign i tråd med KD sine kvalitetskriterier og det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket. Her vil innføring av et mobilitetssemester i alle studieprogram være viktig for internasjonalisering og mobilitet i utdanningen. Videreutvikling av det engelskspråklige studietilbudet ved NORD er også viktig og avgjørende for å kunne øke antall innreisende internasjonale studenter.

Gjennom studiebarometeret får institusjonene tilbakemelding om hvordan studentene vurderer sin utdanning. Det er gledelig å registrere at studentene er generelt fornøyde med studiekvaliteten, og at studiene har høy arbeidslivsrelevans. Undersøkelsen indikerer imidlertid at studentene bruker for lite tid på studiene, og dette er en utfordring som fagmiljøene må ta tak i. Studentene ønsker seg også mer kontakt og tilbakemelding fra faglærere. I arbeidet med studieprogramdesign bør dette vektlegges. Dette er også viktig for gjennomstrømningen av studenter og kandidatproduksjonen som er for lav ved NORD. I 2015 fullførte 45,4 % av bachelorstudentene og 63,5 % av masterstudenten på normert tid. Disse tallene kan trolig forbedres, og det bør prioriteres å videreutvikle aktiviserende og varierte læringsformer, legge til rette for FoU-basert utdanning og ta i bruk digitale verktøy.

Kvalitet er et begrep som vil bli tillagt større vekt framover, både fra studenter, arbeidsliv og bevilgende myndigheter. Regjeringen har bebudet en egen stortingsmelding om kvalitet våren 2017, og NORD ser fram til denne meldingen. Gjennom årets kvalitetsrapporten framkommer det at NORD har utfordringer på flere områder knyttet til attraktiv studieportefølje, gjennomstrømning, kandidatproduksjon og internasjonalisering. NORD vil ha et sterkt fokus på disse områdene samt det helhetlige utdanningskvalitetsarbeidet i året som kommer. Det er viktig å få etablert en felles

²² Meld. St. 18, Konsentrasjon for kvalitet

kvalitetskultur i det nye universitetet, og implementering av vårt nye kvalitetssikringssystem vil være en viktig del av dette arbeidet.

4. Søkning og opptak

Søkertallene som presenteres under er hentet fra Samordna Opptak (SO). NSDs Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) har aggregert tidligere søkertall og presentert dem som under Nord universitet.

4.1 Søkertall

4.1.1 Søkere per studieplass

Attraktiviteten til en institusjon kan måles ved antall førstevalgssøkere per budsjetterte studieplass. Tabellen under viser at antall kvalifiserte førstevalgssøkere per studieplass har økt fra 1,16 i 2014 til 1,33 i 2015 når en ser alle de tidligere institusjonene under ett.

Antall søkere per studieplass gir en indikasjon på institusjonens og fagområdets mulighet til å fylle tilbudte studieplasser. I gjennomsnitt var det 1,9 kvalifiserte søkere per studieplass ved høyere utdanningsinstitusjoner i Norge i 2015, men tallene varierer mellom institusjonskategorier, institusjoner og fagområder.

Tabell 2 Søkere

Indikator	2011	2012	2013	2014	2015
Førstevalgssøkere totalt	3184	3563	4075	3969	4497
Kvalifiserte førstevalgssøkere	2326	2605	3041	3035	3480
Kvalifiserte førstevalgssøkere per studieplass	0,9	1	1,14	1,16	1,33
Søkere som har møtt til studiestart	6234	6921	6863	5101	5954
Opptatte studenter	6789	7605	7607	7965	8091

Kilde: DBH

Tabellen viser har alle de tre institusjonene i hovedsak rekrutterer sine studenter fra hjemfylket. Høgskolen i Nesna hadde høsten 2015 215 førstevalgsøkere fra Nordland. Av disse møtte 79 (37 %) til studiestart. For Høgskolen i Nord-Trøndelag var det 844 førstevalgsøkere fra Nord-Trøndelag, og av disse møtte 349 (41 %) ved studiestart. Ved Universitetet i Nordland møtte 690 (45 %) førstevalgsøkere av de 1538 fra Nordland. Tabellen viser at over halvparten av studentene som har «nærmeste» institusjon som førstevalg ikke møter ved oppstart.

Tabell 3 Søkere hjemfylke

Søkerens fylke	HINE			HINT			UIN		
	Søknader førstevalg	Søknader møtt	Møtt førstevalg	Søknader førstevalg	Søknader møtt	Møtt førstevalg	Søknader førstevalg	Søknader møtt	Møtt førstevalg
Akershus	6			30	33	12	72	55	24
Aust-Agder		3		22	11	5	9	13	3
Buskerud	1			19	15	8	36	23	10
Finnmark	5	2	1	23	9	6	42	26	17
Hedmark	8	5	4	24	21	12	20	14	10
Hordaland	12	6	4	56	24	14	61	42	20
Møre og Romsdal	2	1		85	53	32	33	12	6
Nord-Trøndelag	21	8	6	844	577	349	74	43	23
Nordland	215	98	79	113	70	44	1538	976	690
Oppland	4	2	1	25	13	8	25	19	9
Oslo	6	3	1	25	33	10	62	49	22
Rogaland	6			40	22	13	65	50	24
Sogn og Fjordane	4	3	2	11	11	7	7	12	3
Svalbard				2	1	1			
Sør-Trøndelag	12	5	4	382	311	153	101	67	43
Telemark	1	1		23	23	12	19	17	7
Troms	6	5	4	32	10	6	111	66	50
Ukjent	1	1		13	5	3	16	1	
Vest-Agder	6	4	4	19	10	6	23	15	6
Vestfold	3	2		22	18	15	34	15	8
Østfold	3	2		17	15	5	38	28	6

Kilde: FS

Over presenteres tabell over søkers tilhørighet. Det er tatt utgangspunkt i den enkelte søkers hjemfylke, hvilken institusjon vedkommende har søkt og om vedkommende har møtt ved studiestart. En «møtt-status» indikerer også at semesteravgift er betalt.

4.1.2 Utlyste studieplasser

Høsten 2015 ble det utlyst 2619 studieplasser gjennom Samordna opptak, fordelt på 1358 ved UiN, 145 ved HiNE og 1116 ved HiNT. Totalt ble det utlyst 25277 studieplasser ved universitetene og Nord universitets andel av disse er på 5,39 %.

Tabell 4 Utlyste studieplasser

Avdeling/Fakultet	2011	2012	2013	2014	2015
Fakultet for biovitenskap og akvakultur	125	135	145	150	163
Fakultet for samfunnsvitenskap	300	300	365	400	400
Handelshøgskolen i Bodø	265	305	295	315	330
Profesjonshøgskolen	518	468	365	465	465
Universitetet i Nordland	1208	1208	1170	1330	1358
Avdeling for kultur og samfunn	60	60	-	-	-
Avdeling for natur og realfag	0	110	-	-	-
Avdeling for pedagogikk og sykepleie	90	105	-	-	-
Institutt for informatikk	-	-	50	30	20
Institutt for lærerutdanning	-	-	225	195	100
Institutt for sykepleierutdanning	-	-	30	20	25
Høgskolen i Nesna	150	275	305	245	145
Avdeling for helsefag	280	271	308	271	271
Avdeling for landbruk og informasjonsteknologi	290	190	215	195	-
Avdeling for lærerutdanning	385	395	410	335	370
Avdeling for næring, samfunn og natur	-	-	-	-	375
Avdeling for trafikklærerutdanning	100	100	100	100	100
Avdeling for økonomi, organisasjon og ledelse	160	155	155	155	-
Høgskolen i Nord-Trøndelag	1215	1111	1188	1056	1116
Nord universitet	2573	2594	2663	2631	2619
Statlige høyskoler	23429	24040	23931	22914	23331
Universiteter	22874	23583	23945	25116	25277
Nord universitets andel studieplasser	5,56 %	5,45 %	5,56 %	5,48 %	5,39 %

Kilde: DBH

5. Studenter

5.1 Registrerte studenter

Antall registrerte egenfinansierte studenter ved Nord universitet har økt med 1259 (11,5 %) studenter fra 2011. For studenter på lavere nivå har økningen vært på 12 %, mens den for studenter på høyere nivå har den vært på ca. 8 % i samme periode.

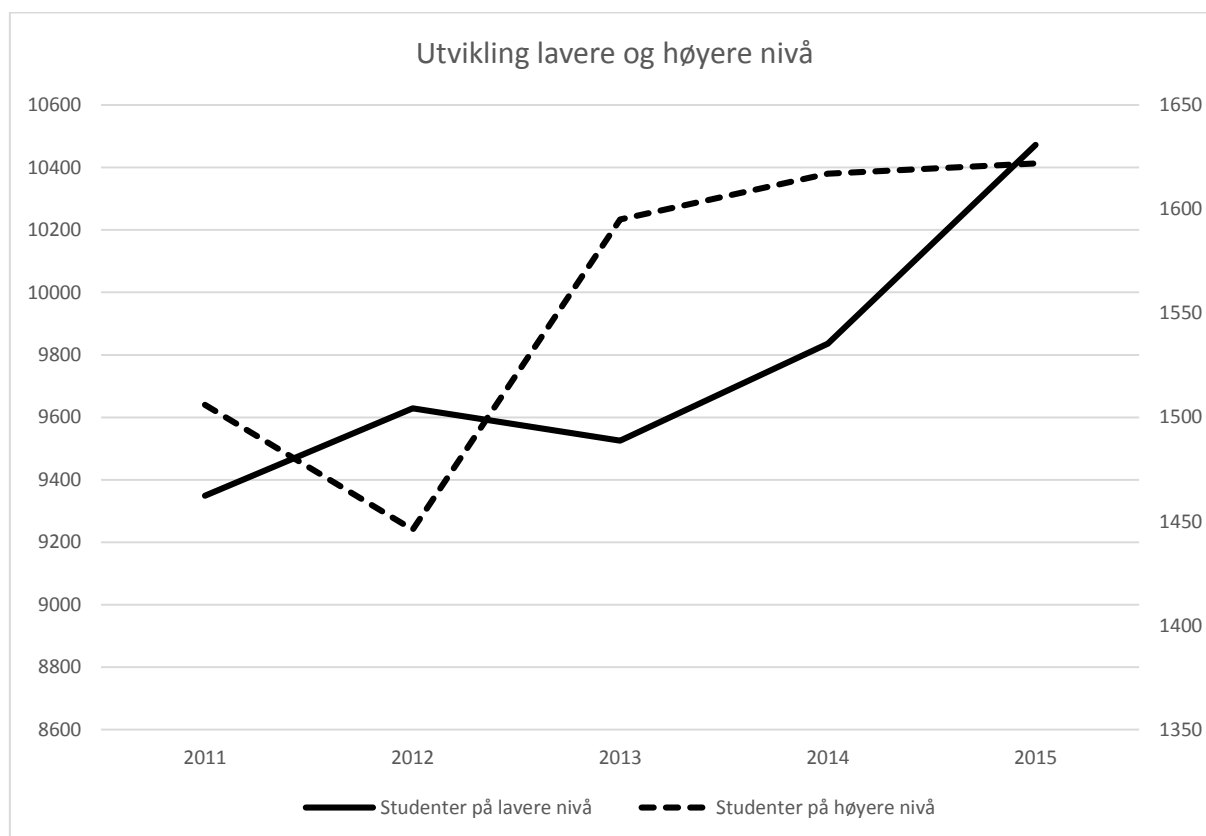
5.1.1 Antall studenter

Ved Nord universitet er andelen studenter på høyere nivå ca. 14 %. Gjennomsnittsalderen til alle registrerte egenfinansierte studentene er 29 år.

Tabell 5 Antall registrerte egenfinansierte studenter

Indikator	2011	2012	2013	2014	2015
Studenter totalt	10971	11176	11233	11569	12230
Studenter på lavere nivå	9349	9629	9525	9836	10473
Studenter på høyere nivå	1506	1446	1595	1617	1622
Studenter på 5-årige master- og profesjonsutdanninger	116	101	113	116	135
Gjennomsnittsalder	31	31	30	30	29

Kilde: DBH – Registrere studenter



Figur 1 Utvikling lavere og høyere nivå

Figuren over viser utviklingen i antall studenter på lavere og høyere nivå for Nord universitet. Fra 2012 til 2013 fikk antallet studenter på masternivå opp, mens det på lavere ble en lite reduksjon. Fra 2013 har økningen vært størst blant studenter på lavere nivå.

5.1.2 Nye studenter

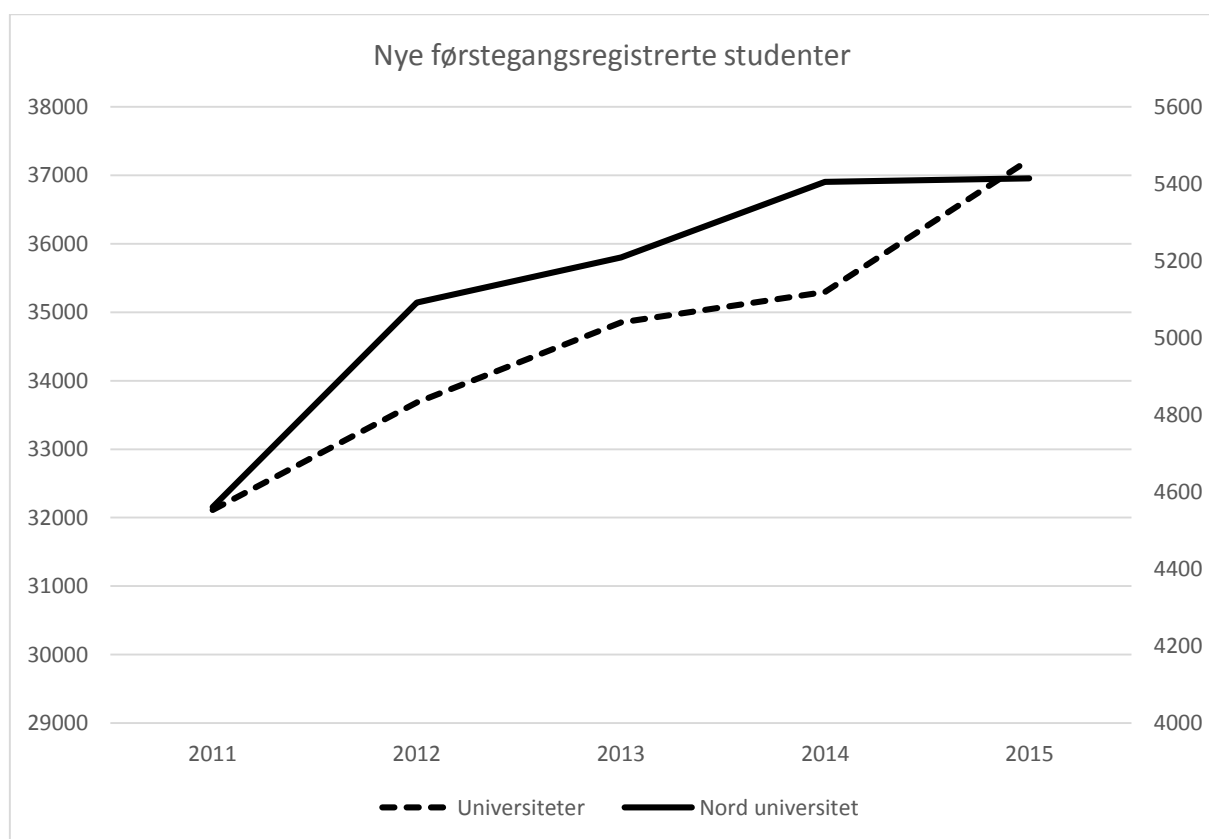
Nye førstegangsregistrerte studenter omhandler opptak av studenter som tidligere ikke har vært registrert som studenter ved institusjonene. Tabellen under viser at UiN hadde en økning på 32 studenter fra 2014 til 2015, Høgskolen i Nord-Trøndelag 59, mens Høgskolen i Nesna hadde en tilbakegang på 82 studenter. Både de statlige høyskolene og universitetene under ett kan vise til økning i antallet førstegangsregistrerte studenter. Tallene inneholder i tillegg til de som er tatt opp gjennom Samordna opptak også de som gis opptak gjennom lokale opptaksmodeller ved de enkelte institusjonene.

Tabellen og figuren under viser at alle de tre tidligere institusjonene hadde best utvikling fra 2011 til 2012 mens denne nå har flatet litt ut fra 2014 til 2015 i forhold til universitetene generelt.

Tabell 6 Nye førstegangsregistrerte studenter

Institusjoner	2011	2012	2013	2014	2015	Endring 14-15
Universitetet i Nordland	2036	2243	2285	2353	2385	32
Høgskolen i Nesna	933	1134	1136	1180	1098	-82
Høgskolen i Nord-Trøndelag	1592	1715	1788	1872	1931	59
Nord universitet	4561	5092	5209	5405	5414	9
Statlige høyskoler	34735	35510	35597	35351	35897	546
Universiteter	32111	33684	34850	35297	37223	1927

Kilde: DBH



Figur 2 Nye førstegangsregistrerte studenter

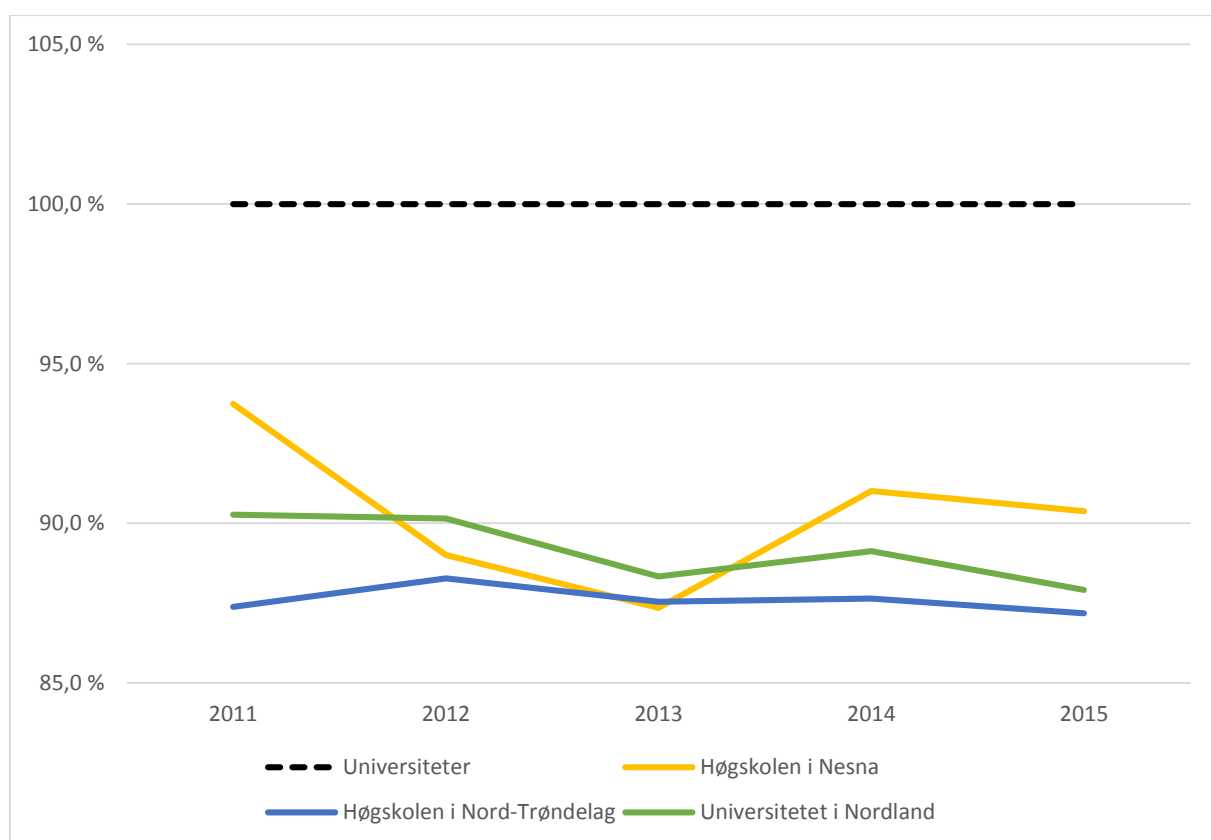
5.1.3 Karaktersnitt hos nye studenter

Inntakskvalitet er knyttet til studentens forutsetninger når de begynner å studere, her er det målt i karaktersnitt (karakterpoeng) for førsteprioritetssøkere. I 2015 hadde de nye studentene ved Nord universitet landets laveste karaktersnitt for søkere til universitetene. For søkere til Universitetet i Nordland var gjennomsnittlig opptakspoeng 37,7 og Høgskolen i Nesna 38,8. Landsgjennomsnittet for søkere til universitetene var 42,9.

Tabell 7 Karaktersnitt førsteprioritetssøkere høsten 2015

Institusjonstype	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
Statlige høyskoler	38,9	38,8	38,8	38,8	38,9	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Universiteter	42,6	42,7	42,9	43,0	42,9	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Høgskolen i Nesna	40,0	38,0	37,4	39,1	38,8	93,7 %	89,0 %	87,4 %	91,0 %	90,4 %
Høgskolen i Nord-Trøndelag	37,3	37,7	37,5	37,7	37,4	87,4 %	88,3 %	87,5 %	87,6 %	87,2 %
Universitetet i Nordland	38,5	38,5	37,9	38,3	37,7	90,3 %	90,1 %	88,3 %	89,1 %	87,9 %

Kilde: DBH



Figur 3 Karaktersnitt førsteprioritetssøkere høsten 2015

5.1.4 Antall registrerte studenter

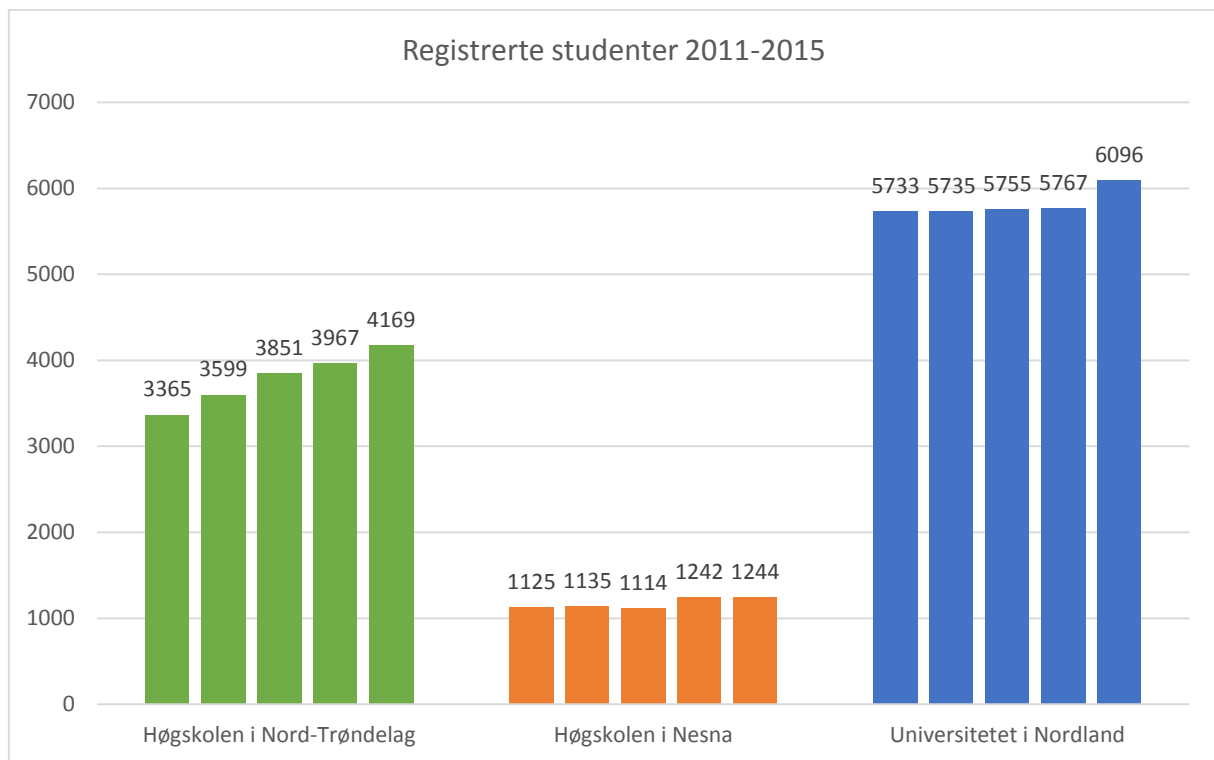
Antall egenfinansierte studenter økte med 533 fra 2014 til 2015. Antall egenfinansierte registrerte studenter ved institusjonen utgjorde 11509 høsten 2015.

Nedenfor vises utviklingen i antall egenfinansierte studenter, samt den relative fordelingen av studenter 2011 -2015.

Tabell 8 Antall registrerte egenfinansierte studenter, høstsemesteret

Institusjon/Avdeling/Fakultet	Registrerte studenter						
	2011	2012	2013	2014	2015	Endring 14-15	
Avdeling for helsefag	1059	1131	1174	1132	1135	3	0,3 %
Avdeling for landbruk og informasjonsteknologi	514	533	535	578			
Avdeling for lærerutdanning	981	1121	1194	1330	1449	119	8,9 %
Avdeling for trafikklærerutdanning	221	205	234	257	245	-11	-4,4 %
Avdeling for økonomi, organisasjon og ledelse	570	585	693	667			
Avdeling for næring, samfunn og natur					1340	1340	
Høgskolen i Nord-Trøndelag	3365	3599	3851	3967	4169	203	5,1 %
Avdeling for kultur og samfunn	264	323					
Avdeling for natur og realfag	306	282					
Avdeling for pedagogikk og sykepleie	525	527					
Institutt for informatikk			183	297	225	-72	-24,2 %
Institutt for lærerutdanning			840	840	895	55	6,5 %
Institutt for sykepleierutdanning			89	101	104	3	3,0 %
Høgskolen i Nesna	1125	1135	1114	1242	1244	2	0,1 %
Fakultet for biovitenskap og akvakultur	293	314	339	382	457	75	19,6 %
Fakultet for samfunnsvitenskap	1651	1676	1552	1628	1769	141	8,7 %
Handelshøgskolen i Bodø	1543	1597	1720	1709	1673	-36	-2,1 %
Profesjonshøgskolen	2242	2149	2027	1918	2046	128	6,7 %
Universitetet i Nordland	5733	5735	5755	5767	6096	329	5,7 %
Nord universitet	10223	10469	10720	10976	11509	533	4,9 %

Kilde: DBH



Figur 4 Registrerte studenter 2011-2015

5.1.5 Antall registrerte heltidsekvivalenter

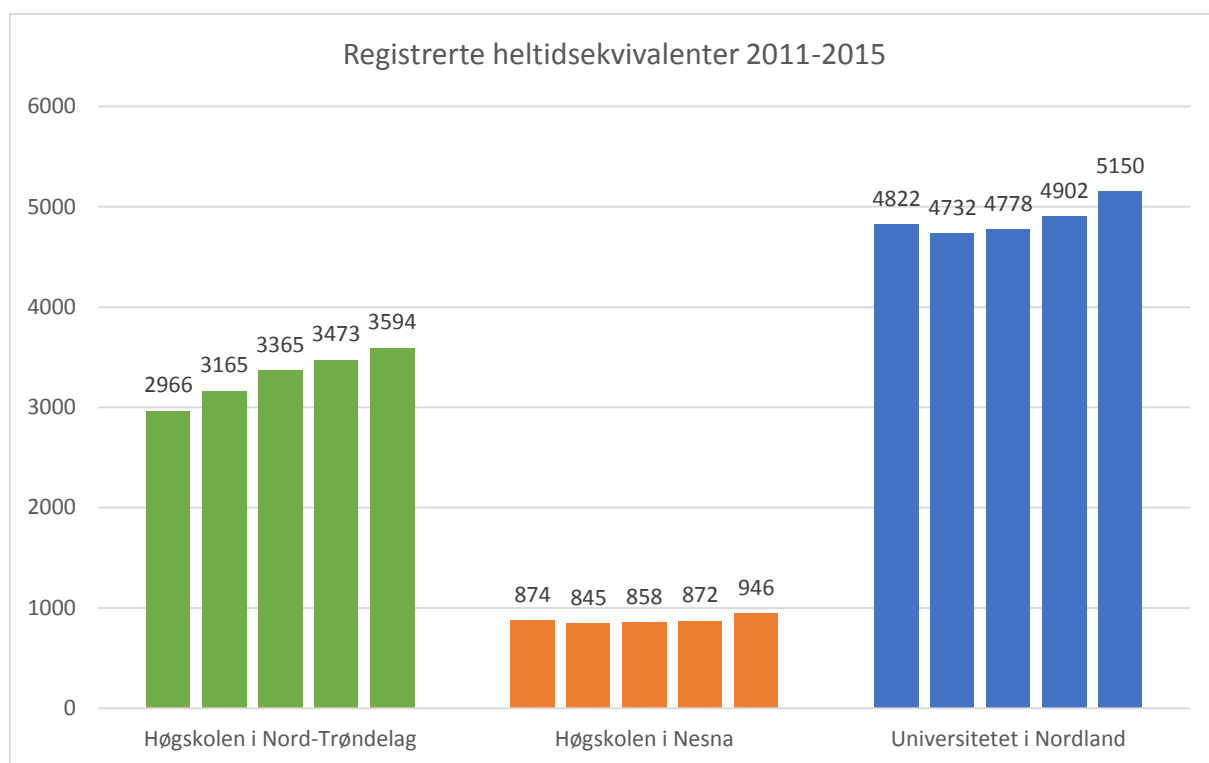
Nedenfor vises antall heltidsekvivalenter (HE), samt den relative 2011 -2015. For fulltidsprogram vil antall studenter og antall heltidsekvivalenter bli det samme. For deltidsprogram vil antall studenter omregnes til heltidsekvivalenter. *Heltidsekvivalent sier dermed mer om det reelle omfanget av studentpopulasjonen enn kategorien "student" gjør.* Variabelen er godt egnet til sammenligning, fordi den tar høyde for ulikt innslag av deltidsstudier.

Tabell 9 Registrerte egenfinansierte heltidsekvivalenter, høstsemesteret

Institusjon/Avdeling/Fakultet	Registrerte heltidsekvivalenter (HE)						
	2011	2012	2013	2014	2015	Endring 14-15	
Avdeling for helsefag	946	1000	1019	1009	992	-18	-1,8 %
Avdeling for landbruk og informasjonsteknologi	465	489	487	530			
Avdeling for lærerutdanning	850	957	1034	1129	1199	70	6,2 %
Avdeling for trafikklærerutdanning	209	197	213	219	212	-7	-3,0 %
Avdeling for økonomi, organisasjon og ledelse	478	499	590	583			
Avdeling for næring, samfunn og natur					1191		
Høgskolen i Nord-Trøndelag	2966	3165	3365	3473	3594	120	3,5 %
Avdeling for kultur og samfunn	220	250					
Avdeling for natur og realfag	233	212					
Avdeling for pedagogikk og sykepleie	391	381					
Institutt for informatikk			120	153	131	-22	-14,5 %
Institutt for lærerutdanning			672	644	720	76	11,7 %
Institutt for sykepleierutdanning			64	72	75	4	5,2 %
Høgskolen i Nesna	874	845	858	872	946	73	8,4 %
Fakultet for biovitenskap og akvakultur	270	296	330	374	436	62	16,6 %
Fakultet for samfunnsvitenskap	1519	1546	1459	1562	1683	121	7,7 %
Handelshøgskolen i Bodø	1280	1182	1271	1288	1263	-25	-1,9 %
Profesjonshøgskolen	1751	1709	1659	1613	1693	80	5,0 %
Universitetet i Nordland	4822	4732	4778	4902	5150	248	5,1 %
Nord universitet	8662	8742	9001	9247	9690	443	4,8 %

Kilde: DBH

Høgskolen i Nesna har hatt størst økning i antall heltidsekvivalenter fra 872 i 2014 til 946 i 2015. Økningen er på hele 8,4 %. For Høgskolen i Nord-Trøndelag har økningen vært på 120 heltidsekvivalenter (3,5 %). For Nord universitet under ett har økningen vært på 443 heltidsekvivalenter fra 2014 til 2015, en økning på 4,8 %.



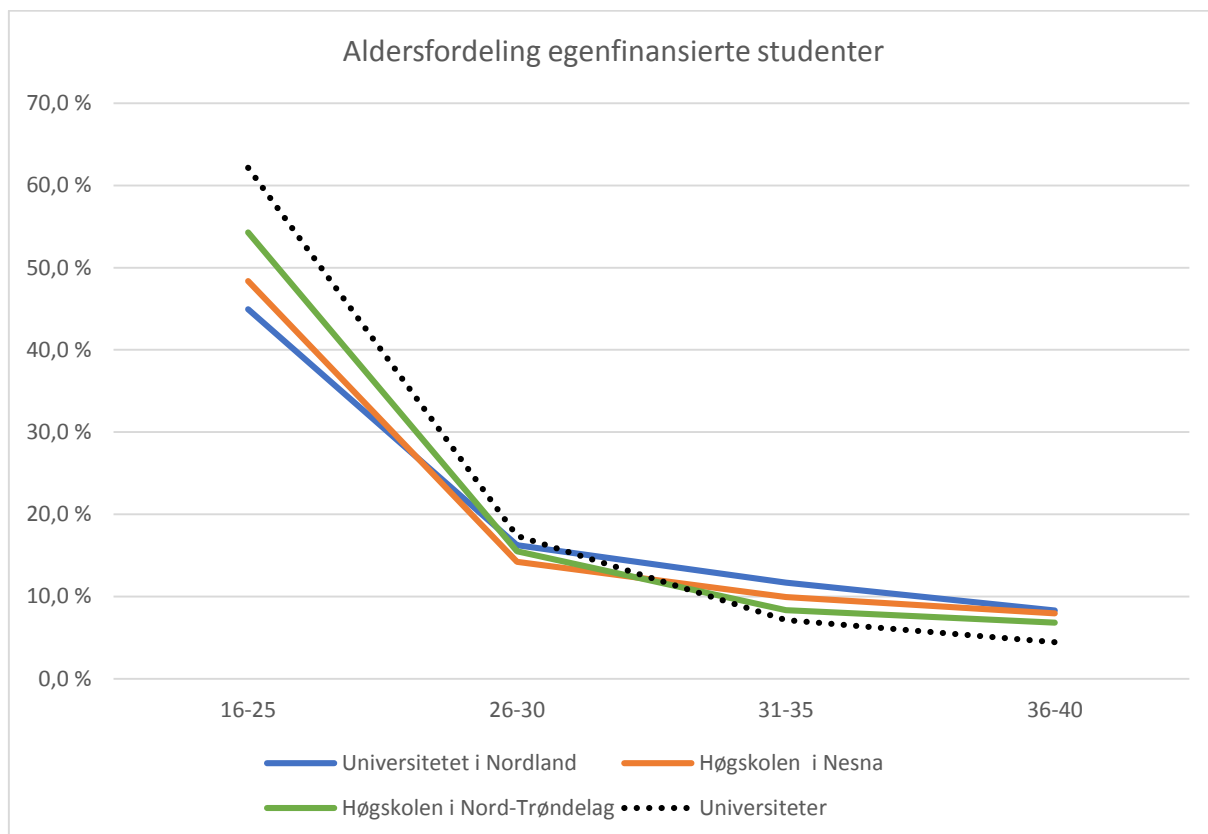
Figur 5 Registrerte heltidsekvivalenter 2011-2015

5.1.6 Aldersfordeling egenfinansierte studenter

Tabell 10 Aldersfordeling egenfinansierte studenter

Institusjon	16-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-100
Universitetet i Nordland	45,0 %	16,3 %	11,7 %	8,3 %	8,5 %	6,0 %	4,3 %
Høgskolen i Nesna	48,4 %	14,2 %	9,9 %	7,9 %	9,0 %	6,6 %	4,0 %
Høgskolen i Nord-Trøndelag	54,3 %	15,5 %	8,3 %	6,8 %	6,5 %	5,1 %	3,5 %
Universiteter	62,2 %	17,4 %	7,1 %	4,5 %	3,7 %	2,6 %	2,5 %

Kilder: DBH



Figur 6 Aldersfordeling egenfinansierte studenter

Aldersfordelingen viser at Universitetet i Nordland i 2015 hadde en lavere andel yngre studenter enn Høgskolene i Nesna og Nord-Trøndelag. Alle institusjonene ligger lavere enn snittet for universitetene. Dette kan indikere at universitetene i storbyene fortsatt foretrekkes av yngre studenter. En annen forklaring er Nord universitets høye innslag av erfaringsbaserte studieprogram og fleksible studietilbud. På disse populære studieprogrammene er innslaget godt voksne studenter høyt og bidrar til en høy gjennomsnittsalder totalt sett.

5.1.7 Frafall i opptak

Frafall er beregnet ut fra data i det studieadministrative systemet. For samtlige semester fra vår 2014 til vår 2016 er det tatt med studenter som har betalt semesteravgift, registrert seg på studentweb og har et studieprogram knyttet til rapporteringen til NSD.

Tabellen under viser frafall i selve opptaket og omhandler kvalifiserte søkere som får tilbud, takker ja, men som ikke møter ved studiestart. Høgskolen i Nesna har det høyeste frafallet i opptaket hvor 156 av de 205 studentene som har takket ja til tilbudet om studieplass velger å møte.

Tabell 11 Frafall i opptaket 2015, alle prioriteter

Fakultet	Søknader	Kvalifiserte	Tilbud	JA	Møtt	Frafall i opptaket	Frafall i opptaket %
Høgskolen i Nesna	1568	1164	511	205	156	49	23,9 %
Høgskolen i Nord-Trøndelag	9369	7262	2748	1470	1285	185	12,6 %
Universitetet i Nordland	14253	11612	3639	1830	1543	287	15,7 %

Kilde: FS

Ser en på tallene for førsteprioritetssøkerne til institusjonene i 2015 hadde Universitetet i Nordland et frafall på 12,1 %. Av 1117 «ja-svar» var 981 aktive studenter ved telletidspunktet 1. oktober.

Tabell 12 Frafall i opptaket 2015, førsteprioriteter

Fakultet	Søknader	Kvalifiserte	Tilbud	JA	Møtt	Frafall i opptaket	Frafall i opptaket %
Høgskolen i Nesna	322	230	205	143	110	32	22,3 %
Høgskolen i Nord-Trøndelag	1827	1386	1050	805	721	84	10,4 %
Universitetet i Nordland	2386	1891	1494	1117	981	136	12,1 %

Kilde: FS

5.1.8 Frafall fra program

Frafallet på programnivå er beregnet ut fra hvor mange aktive studenter en finner på telletidspunktet i forhold til antallet en forventer. Studenter som ikke har fullført studieprogrammet de startet på og heller ikke har en «aktiv/permisjon» status vil regnes som frafalt fra studieprogrammet de startet på. Studenter som velger å begynne på et nytt studieprogram ved samme institusjon vil også regnes som frafalt fra det studieprogrammet vedkommende begynte på.

For studieprogrammer på lavere nivå (bachelorprogrammer) viser tabellen under at frafallet er størst fra vår- til høstsemesteret. Fra våren 2015 til høsten 2015 forsvant 65 studenter (26,4 %) ved Høgskolen i Nesna. Fra høsten 2015 til våren 2016 var frafallet på 22 studenter (8,8 %). Høgskolen i Nord-Trøndelag har hatt det laveste frafallet av de tre institusjonene, mens ca. hver femte student ikke var å finne på det programmet en kunne forvente ved høstsemesteret ved Universitetet i Nordland på dette nivået.

Tabell 13 Frafall av studenter på lavere grads nivå (studieprogram 180 stp, egenfinansierte)

Institusjon	V14/H14		H14/V15		V15/H15		H15/V16	
	Antall	Frafall %	Antall	Frafall %	Antall	Frafall %	Antall	Frafall %
Universitetet i Nordland	361	19,2 %	183	7,6 %	396	19,9 %	191	7,5 %
Høgskolen i Nesna	65	33,3 %	26	10,8 %	65	26,4 %	22	8,8 %
Høgskolen i Nord-Trøndelag	187	12,6 %	129	6,5 %	189	12,9 %	129	6,7 %

Kilde: FS

Frafall blant studenter på mastergradsnivå viser i store trekk det samme som for lavere nivå. Frafallet er større fra vår til høstsemesteret enn det er fra høst til vårsemesteret. Høgskolene i Nesna og Nord-Trøndelag viser relativt høye frafallsprosent, men antallet studenter på masternivå er totalt sett litt lavt. Ved universitetet i Nordland viser tabellen under av 185 studenter forsvant fra vår til høst 2015, mens 148 forsvant fra høsten 2015 til våren 2016. Prosentvis er frafallet på dette nivået fra høst 2015 til vår 2016 høyere enn frafallet blant studenter på lavere nivå.

Tabell 14 Frafall av studenter på mastergradsnivå (egenfinansierte)

Institusjon	V14/H14		H14/V15		V15/H15		H15/V16	
	Antall	Frafall %	Antall	Frafall %	Antall	Frafall %	Antall	Frafall %
Universitetet i Nordland	147	15,8 %	181	13,8 %	185	18,9 %	148	11,3 %
Høgskolen i Nesna	2	25 %	2	8,3 %	4	30,8 %	5	35,7 %
Høgskolen i Nord-Trøndelag	24	37,5 %	20	24,1 %	11	20,8 %	17	18,5 %

Kilde: FS

6. Produksjon

6.1 Eksamen, studiepoengproduksjon og kandidater

Studiepoengproduksjonen viser hvor mange 60-poengenhetersom produseres. Poengproduksjonen gir en grov indikasjon på gjennomstrømming og studentenes oppnådde resultater (bestått/ikke bestått eksamen). Det er her er det tatt utgangspunkt i ny, egenfinansiert studiepoengproduksjon hvert kalenderår for kategorien studenter (dvs. produksjon som gir uttelling i finansieringssystemet).

Ett studieår er normert til 60 studiepoeng, som tilsvarer forventet produksjon fra heltidsstudenten. Den totale studiepoengproduksjonen måles i antall 60-poengsenheter, dvs. antall produserte årsheter.

Hovedtallene for Nord universitet er presentert i tabellen under. I 2015 ble det totalt produsert 7836 60-poengsenheter, mot 7740 i 2014. Eksamensresultatene viser at 38,4 % oppnådde karakterene A eller B på eksamen, mens strykeprosenten økte fra 8,1 i 2014 til 9,1 i 2015.

Tabell 15 Eksamen, hovedtall

Eksamen	2011	2012	2013	2014	2015
Beståtte 60-studiepoengsenheter	7229	7243	7364	7740	7836
Prosent med karakterene A og B	39,6	38,9	39,2	38,2	38,4
Prosent stryk	6,9	7,2	7,0	8,1	9,1

Kilde: DBH, Utvalgte nøkkeltall for institusjonene

6.1.1 Egenfinansierte studiepoengproduksjon

Ser en kun på den egenfinansierte studiepoeng produksjonen kan Høgskolen i Nesna vise til den største økningen fra 2014 til 2015. Totalt sett kan Nord universitet vise til en økning i den egenfinansierte studiepoengproduksjonen på 1,4 % fra 2014 til 2015. Gjennomsnittlig har økningen i den samme perioden vært 3 %. Ca. 10 % av den totale egenfinansierte studiepoengproduksjonen ved universitetene ble produsert ved Nord universitet i 2015.

Tabell 16 Ny egenfinansiert studiepoengproduksjon (60-poengenheter)

Institusjonsnavn	2011	2012	2013	2014	2015	Endr. 14-15
Høgskolen i Nesna	789,65	757,34	776,02	726,41	799,28	10,0 %
Høgskolen i Nord-Trøndelag	2646,42	2776,46	2893,58	3112,41	2972,73	-4,5 %
Universitetet i Nordland	3260,21	3250,06	3302,34	3419,11	3585,77	4,9 %
Nord universitet	6696,28	6783,86	6971,94	7257,93	7357,78	1,4 %
Universiteter	67287,26	67980,81	69128,18	72317,22	74474,61	3,0 %
Nord universitets andel av universitetene	10,00 %	10,00 %	10,10 %	10,00 %	9,90 %	

Kilde: DBH

Tabellen under viser en nærmere oversikt på hvilke avdelinger/fakulteter studiepoengene produseres. På Høgskolen i Nord-Trøndelag har det vært endringer i organisasjonsstrukturen som gjør det vanskelig å sammenligne tallene over tid. Høgskolen i Nesna kan vise til en økning på alle avdelingene fra 2014 til 2015. Det samme kan Universitetet i Nordland.

Tabell 17 Egenfinansiert studiepoengproduksjon

Avdeling/Fakultetsnavn	2011	2012	2013	2014	2015
Avdeling for helsefag	839,9	908,86	881,7	935,97	878,97
Avdeling for landbruk og informasjonsteknologi	366,21	399,28	410,71	397,46	
Avdeling for lærerutdanning	886,2	888,75	989,1	1153,86	1076,23
Avdeling for næring, samfunn og natur					810,1
Avdeling for trafikkfag	204,17	207,83	210,6	213,6	207,43
Avdeling for økonomi, organisasjon og ledelse	349,95	371,73	401,46	411,52	
Høgskolen i Nord-Trøndelag	2646,42	2776,46	2893,58	3112,41	2972,73
Avdeling for kultur og samfunn	219,78	130,54			
Avdeling for natur og realfag	194,09	140,22			
Avdeling for pedagogikk og sykepleie	375,78	227,48			
Institutt for informatikk		14,72	69,12	94,88	100,62
Institutt for lærerutdanning		231,62	650,2	586,8	637,07
Institutt for sykepleierutdanning		12,76	56,7	44,73	61,58
Høgskolen i Nesna	789,65	757,34	776,02	726,41	799,28
Fakultet for biovitenskap og akvakultur	168,4	213,88	217,5	242,19	282,72
Fakultet for samfunnsvitenskap	911,1	887,04	835,36	940,2	957,7
Handelshøgskolen i Bodø	782,83	839,81	874,67	951,1	962,58
Profesjonshøgskolen	1397,23	1309,17	1374,15	1285,62	1379,69
Sentraladministrasjonen	0,65	0,17	0,67	0	3,08
Universitetet i Nordland	3260,21	3250,06	3302,34	3419,11	3585,77
Nord universitet	6696,28	6783,86	6971,94	7257,93	7357,78

Kilde: DBH, Egenfinansiert studiepoengproduksjon ihht studieprogrammet hvor studenten er aktiv

6.1.3 Studiepoengproduksjon per heltidsekvivalent

Nedenfor vises antall produserte egenfinansierte studiepoeng per heltidsekvivalenter (HE) i høstsemesteret, dvs. hvor mange studiepoeng i forhold til normert som gjennomsnittlig oppnås (60 studiepoeng = normert). HE er godt egnet til sammenligning fordi den tar høyde for ulikt innslag av deltidsstudier. Av tabellen fremgår det at UiN har lavest antall studiepoeng per heltidsekvivalent med 41,8. Høgskolen i Nesna har høyest med 50,7 studiepoeng per heltidsekvivalent.

Tabell 18 Studiepoeng per heltidsekvivalent (registrert høst)

Institusjon	2011	2012	2013	2014	2015
Universitetet i Nordland	40,6	41,2	41,5	41,9	41,8
Høgskolen i Nesna	54,2	53,8	54,3	50,0	50,7
Høgskolen i Nord-Trøndelag	53,5	52,6	51,6	53,8	49,6
Universiteter	43,6	43,3	42,9	43,2	45,8
Statlige høyskoler	48,4	48,6	48,1	48,8	48,0

Kilde: DBH

6.1.4 Gjennomføring i henhold til utdanningsplan

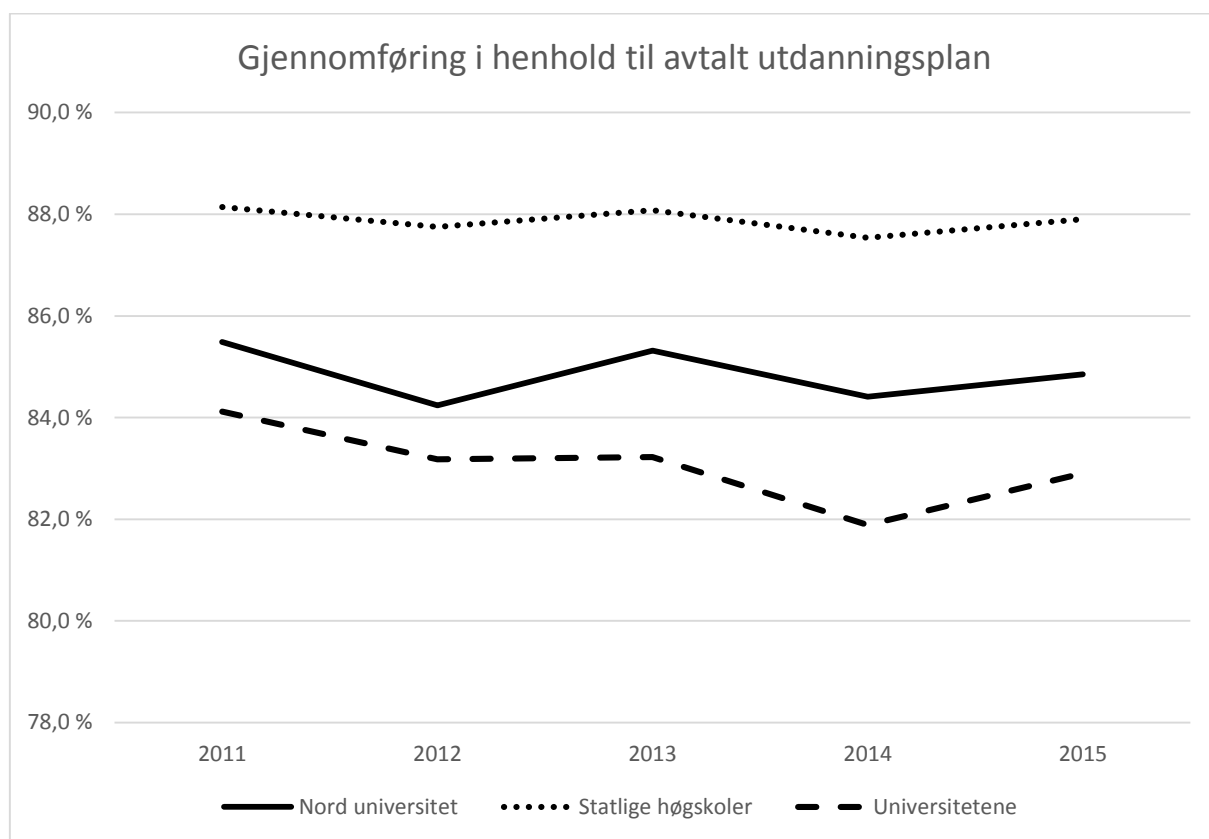
Hver student har sin egen utdanningsplan som sier hva vedkommende har planlagt å gjennomføre av studier ved institusjonen. I 2015 produserte egenfinansierte studenter 82,9 % av planlagte studiepoeng.

Generelt kan det synes som om studentene ved Universitetet i Nordland gjennomfører sine planer i mindre grad enn studenter ved Høgskolene i Nesna og Nord-Trøndelag.

Tabell 18 Gjennomføring i henhold til utdanningsplan

Institusjonsnavn	2011	2012	2013	2014	2015
Høgskolen i Nesna	85,0 %	82,6 %	85,2 %	80,2 %	89,1 %
Høgskolen i Nord-Trøndelag	89,9 %	88,7 %	89,1 %	88,4 %	87,0 %
Universitetet i Nordland	82,1 %	80,9 %	82,2 %	81,7 %	82,4 %
Nord universitet	85,5 %	84,2 %	85,3 %	84,4 %	84,9 %
Statlige høgskoler	88,1 %	87,8 %	88,1 %	87,5 %	87,9 %
Universitetene	84,1 %	83,2 %	83,2 %	81,9 %	82,9 %

Kilde: DBH



Figur 7 Gjennomføring i henhold til avtalt utdanningsplan

7. Vurdering

7.1 Karakterer

Karakterene er knyttet til resultat kvaliteten og gir indikasjon på studentenes prestasjoner i studiet. I arbeidet med sikring av institusjonens kvalitet på dette området, er det relevant å sammenligne egen karakterfordeling med snittet for universitetene.

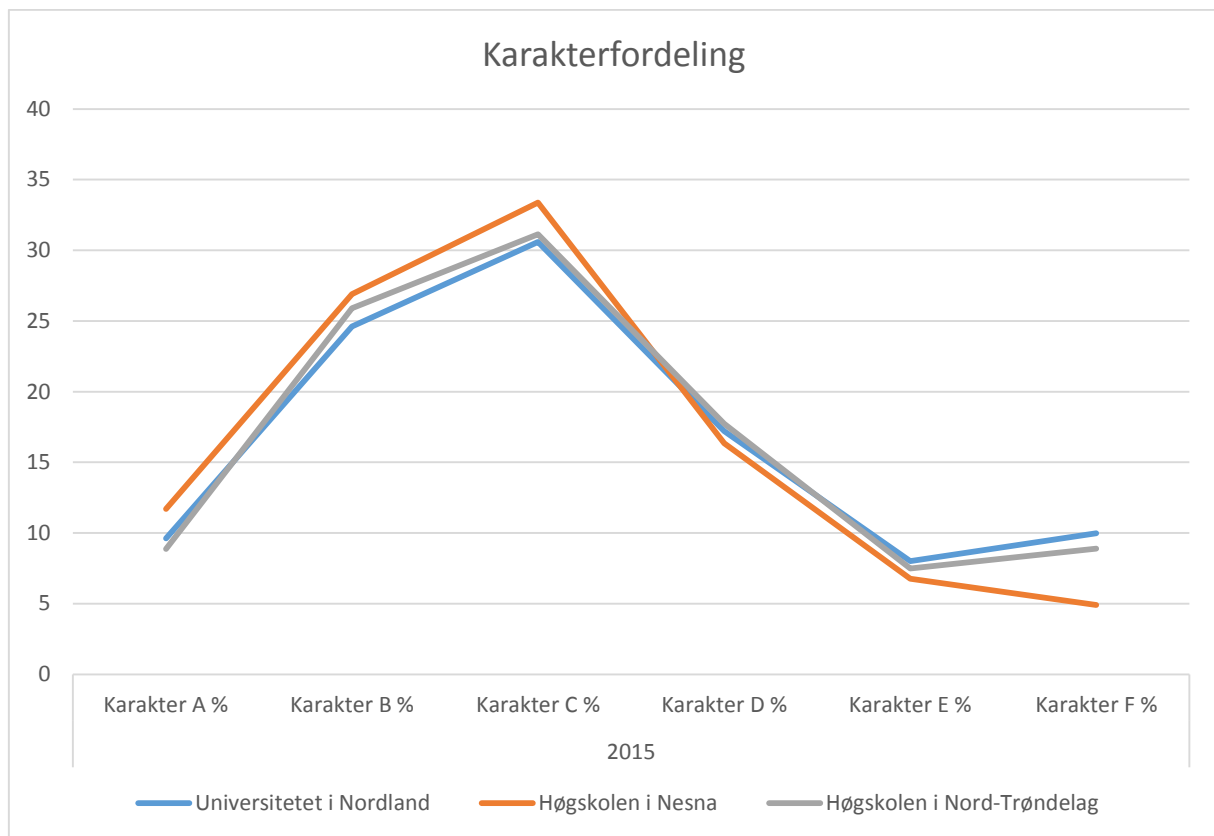
7.1.1 Karakterfordeling

Tabellen og figuren under viser at studentene ved Høgskolen i Nesna oppnår i snitt bedre karakterer enn studentene ved de andre to institusjonene. Generelt ligger alle institusjonene lavere enn landsgjennomsnittet for karakteren A. Ved Høgskolen i Nesna fikk 4,9 % karakteren F, mens tilsvarende for Universitetet i Nordland var ca. 10 %.

Tabell 19 Karakterfordeling 2015

Fakultetsnavn	2015					
	Karakter A %	Karakter B %	Karakter C %	Karakter D %	Karakter E %	Karakter F %
Institutt for informatikk	10,76	35,45	35,17	8,55	4,69	5,38
Institutt for lærerutdanning	12,1	25,35	33,77	17,83	6,72	4,23
Institutt for sykepleierutdanning	8,29	19,34	19,34	22,1	16,02	14,92
Høgskolen i Nesna	11,69	26,9	33,37	16,35	6,77	4,91
Avdeling for helsefag	5,92	20,85	30,46	19,64	10,5	12,64
Avdeling for lærerutdanning	8,04	27,05	31,73	17,43	6,18	9,57
Avdeling for næring, samfunn og natur	11,04	26,4	30,09	17,43	7,47	7,57
Avdeling for trafikklærerutdanning	4,94	31,94	38,53	15,46	4,82	4,31
Høgskolen i Nord-Trøndelag	8,86	25,9	31,13	17,72	7,49	8,9
Fakultet for biovitenskap og akvakultur	7,61	20,35	29,75	18,09	9,66	14,54
Fakultet for samfunnsvitenskap	7,41	20,91	30,62	21,05	8,74	11,28
Handelshøgskolen i Bodø	12,59	27,95	28,16	14,31	7,84	9,16
Profesjonshøgskolen	8,08	24,71	34,35	17,63	6,92	8,31
Universitetet i Nordland	9,61	24,6	30,58	17,21	8,01	9,98
Universiteter	12,76	26,89	30,09	15,35	7,18	7,74
Statlige høyskoler	10,59	25,29	30,79	16,44	7,71	9,19

Kilde: DBH, Karakterfordeling på studieprogrammet studenten er aktiv



Figur 8 Karakterfordeling 2015

7.1.2 Karakterfordeling på bacheloroppgaver i 2015

NSDs Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) inneholder et bredt spekter av informasjon om utdanninger i Norge. Nytt av året er karakterfordeling på bacheloroppgaver. Dessverre er ikke alle data tilgjengelig enda for alle institusjoner, men statistikken presenteres allikevel. For bacheloroppgavene er data kun tilgjengelig for Høgskolen i Nord-Trøndelag. Av tabellen under fremgår det at andelen oppgaver som oppnår beste karakter er vesentlig lavere enn snittet for universitetene og de statlige høyskolene. Andelen som oppnår B er tilsvarende høyere.

Tabell 20 Karakterfordeling bacheloroppgaver

Institusjonstype	2015					
	Karakter A %	Karakter B %	Karakter C %	Karakter D %	Karakter E %	Karakter F %
Høgskolen i Nord-Trøndelag	3,39	55,93	30,51	10,17	0	0
Universiteter	20,08	37,43	28,8	9,71	2,48	1,51
Statlige høyskoler	16,34	33,55	31,76	12,41	3,94	2

Kilde: DBH

7.1.3 Karakterfordeling på masteroppgaver 2015

For karakterfordelingen på masteroppgaver har det dessverre ikke vært mulig for DBH å sammenstille data for Høgskolen på Nesna. Tabellen under viser at karakterene for masteroppgavene ved Universitetet i Nordland ikke skiller seg markant fra landsgjennomsnittet. Andelen som oppnår karakteren A og B er noe lavere enn landsgjennomsnittet, mens karakteren C opptrer noe oftere.

Tabell 21 Karakterfordeling masteroppgaver

Institusjonstype	2015					
	Karakter A %	Karakter B %	Karakter C %	Karakter D %	Karakter E %	Karakter F %
Universitetet i Nordland	21,86	38,02	27,25	7,49	1,2	4,19
Høgskolen i Nord-Trøndelag	3,23	35,48	51,61	6,45	3,23	0
Universiteter	23,53	39,68	25,94	7,62	1,59	1,65
Statlige høyskoler	20,85	37,14	28,13	9,74	2,09	2,05

Kilde: DBH

7.1.4 Strykprosent

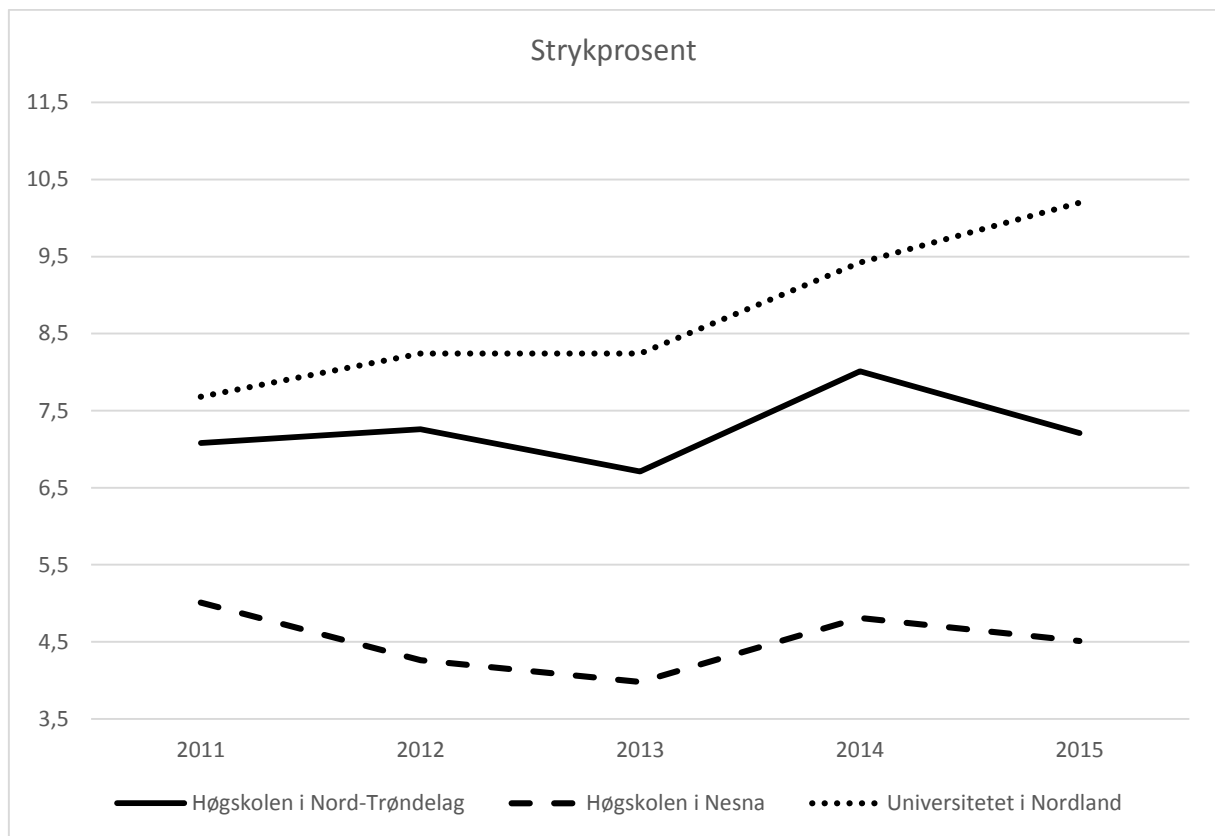
Tilstandsrapporten for høyere utdanning 2016 viser til at strykprosenten har sunket marginalt innenfor de fleste institusjonskategoriene siste år. Det eneste universitet hvor strykprosenten har gått opp er ved Nord universitet. Tilstandsrapporten viser til at karakterforskjeller mellom institusjoner og fagfelt kan ha flere forklaringer slik som ulik kvalitet i undervisningen, eller ulikheter i studentmassen, men kan også skyldes ulik praksis i karaktersettingen.

Tabellen under viser at i 2015 var strykprosenten ved Universitetet i Nordland hele 10,2 %, mens den ved tidligere Høgskolen i Nesna var på 4,5 %. Gjennomsnittet for universitetene i 2015 var på 7,9 %.

Tabell 22 Strykprosent, egenfinansierte, hele året

Institusjon/avdeling/fakultet	2011	2012	2013	2014	2015
Avdeling for helsefag	11,34	10,46	8,75	11,46	11,8
Avdeling for landbruk og informasjonsteknologi	4,03	5,04	3,87	3,47	
Avdeling for lærerutdanning	4,3	5,18	4,83	7,23	5,66
Avdeling for næring, samfunn og natur					5,46
Avdeling for trafikkfag	3,18	2,22	4,29	3,66	3,66
Avdeling for økonomi, organisasjon og ledelse	8,31	9,01	9,93	9,54	
Høgskolen i Nord-Trøndelag	7,08	7,26	6,71	8,01	7,21
Avdeling for kultur og samfunn	2,17	1,27			
Avdeling for natur og realfag	6,45	4,05			
Avdeling for pedagogikk og sykepleie	6,05	6,6			
Institutt for informatikk		0,99	1,38	6,74	5,21
Institutt for lærerutdanning		3,65	3,7	3,85	3,95
Institutt for sykepleierutdanning		14,29	11,33	11,3	9,15
Høgskolen i Nesna	5,01	4,26	3,98	4,81	4,51
Fakultet for biovitenskap og akvakultur	13,37	11,84	15,06	13,65	13,18
Fakultet for samfunnsvitenskap	7,03	8,4	8,47	10,16	11,51
Handelshøgskolen i Bodø	10,91	9,27	8,96	8,64	8,94
Profesjonshøgskolen	5,08	6,59	5,97	8,74	9,76
Universitetet i Nordland	7,68	8,24	8,24	9,42	10,2

Kilde: DBH



Figur 9 Strykprosent

7.3 Overholdelse av sensurfrist

Studentservice presenterte 19. april 2016 en egen om overholdelse av sensurfrister i utdanningsutvalget. Oversikten under viser at for Universitetet i Nordland var 33,7 % av vurderingene for sene og 3744 eksamenskandidater opplevde å få sensuren offentliggjort for sent i forhold til fristen. Ved høgskolen i Nord-Trøndelag var 50 vurderinger for sene høsten 2015, noe som medførte at 1311 studenter opplevde å få sensuren offentliggjort for sent.

UH-loven definerer sensurfristen til 3 uker. Dette er institusjonens frist for å publisere sensuren og inkluderer alle enkeltprosessene som til sammen må gjennomføres før sensuren blir publisert. Det er ikke nevnt noe om virkedager eller røde dager og det vil dermed være unaturlig å ta hensyn til eventuelle røde dager. Departementet har også uttalt seg om dette ved flere anledninger. Det er kun i de tilfeller der selve fristen lander på en rød dag at fristen kan flyttes til påfølgende virkedag. Studentservice vil i 2016 forsøke å kartlegge årsaker til forsinket sensur for at Nord universitet skal kunne iverksette de rette tiltakene.

Tabell 23 Overholdelse av sensurfrist

Universitetet i Nordland	Vår 2015		Høst 2015	
Antall vurderinger i tide	637	66,3 %	559	70,9 %
Antall vurderinger for sene	324	33,7 %	229	29,1 %
Antall kandidater i tide	14368	79,3 %	11006	77,3 %
Antall kandidater for sene	3744	20,7 %	3232	22,7 %
Høgskolen i Nord-Trøndelag	Vår 2015		Høst 2015	
Antall vurderinger i tide	360	85,9 %	296	85,5 %
Antall vurderinger for sene	59	14,1 %	50	14,5 %
Antall kandidater i tide	7494	87,7 %	6209	82,6 %
Antall kandidater for sene	1047	12,3 %	1311	17,4 %

Kilde: FS

7.4 Resultat av klagebehandling 2015

Klage på sensurvedtak skal fremmes innen tre uker etter at sensuren er offentliggjort på StudentWeb. Eksamensbesvarelsen vil da oversendes to nye sensorer, hvorav minst én av klagesensorene er ekstern. En klage kan ha tre utfall: samme karakter, dårligere karakter eller bedre karakter. Den nye sensuren er endelig, og kan ikke påklages. Klagesensorene bli ikke opplyst om opprinnelig karakter.

Tabellen under viser en oversikt over antall klager og resultat av disse. Nord universitet mottok totalt 1107 klager på eksamenskarakterer, i 705 tilfeller ble utfallet av klagen det samme som den opprinnelige karakteren. I 262 tilfeller fikk studentene en bedre karakter, mens 140 opplevde å få en dårligere.

Tabell 24 Resultat av klagebehandling

Institusjon	Gunst	Ugunst	Uendret	Totalsum
Universitetet i Nordland	184	95	376	655
Høgskolen i Nesna	10	4	34	48
Høgskolen i Nord-Trøndelag	68	41	295	404
Nord universitet	262	140	705	1107

Kilde: FS

7.5 Fullføring

7.5.1 Ferdige kandidater

Tabellen under viser en oversikt over antallet ferdige kandidater. Ferdige kandidater er her studenter som er ferdige på sitt studieprogram. 1269 studenter gjorde seg ferdige med sitt 3-4 årige studieprogram som er en økning på 8 fra 2014. Fra 2011 har det vært en økning på 11 % i denne kategorien. Tilsvarende for 1-2 årig masterutdanning viser en økning i antall ferdige kandidater på hele 86 % fra 2011 til 2015.

I kategorien øvrige finnes studenter som har fullført studieprogrammer helt ned i 10 studiepoeng.

Tabell 25 Ferdige kandidater

Kandidater	2011	2012	2013	2014	2015
Kandidater på 3-4 årig bachelor- og yrkesutdanninger	1145	1180	1215	1261	1269
Kandidater på 1-2 årig mastergrader	192	360	326	333	358
Kandidater på 5-årige master- og profesjonsutdanninger	17	16	16	13	9
Kandidater øvrige; hovedfag, høyskolekandidater, etc.	3408	3279	3610	3529	3254

Kilde: DBH, Utvalgte nøkkeltall for institusjonene

7.5.2 Fullførte vitnemålsgivende utdanninger

Fullførte vitnemålsgivende utdanninger, dette er personer som har gjennomført en gradgivende og/eller vitnemålsgivende utdanning med utgangspunkt i godkjente kandidatbenevnelser. Antallet har økt jevnt i perioden og i 2015 fullførte 1811 studenter en vitnemålsgivende utdanning mot 1762 i 2014.

Tabell 26 Fullførte vitnemålsgivende utdanninger

Institusjon	2011	2012	2013	2014	2015
Fakultet for biovitenskap og akvakultur	13	27	31	68	70
Fakultet for samfunnsvitenskap	174	194	281	223	270
Handelshøgskolen i Bodø	199	313	270	331	300
Profesjonshøgskolen	257	381	323	329	335
Universitetet i Nordland	672	915	905	951	975
Avdeling for kultur og samfunn	5	1			
Avdeling for natur og realfag	6	4			
Avdeling for pedagogikk og sykepleie	71	79			
Institutt for informatikk		6		1	4
Institutt for lærerutdanning		6	86	78	99
Institutt for sykepleierutdanning		5	25	13	5
Høgskolen i Nesna	83	104	111	92	108
Avdeling for helsefag	246	210	236	244	245
Avdeling for landbruk og informasjonsteknologi	61	66	76	76	
Avdeling for lærerutdanning	274	241	246	222	235
Avdeling for næring, samfunn og natur					139
Avdeling for trafikklærerutdanning	114	123	111	113	109
Avdeling for økonomi, organisasjon og ledelse	49	48	52	64	
Høgskolen i Nord-Trøndelag	744	688	721	719	728
Nord universitet	1499	1707	1737	1762	1811
Universiteter	16341	17126	17337	19017	19121
Statlige høyskoler	14707	15286	16400	16429	17048

Kilde: DBH

7.5.3 Fullførte studieprogrammer

Fullførte studieprogrammer, dette er personer/kandidater som har fullført et studieprogram, både ikke-vitnemålsgivende (gir kun en eksamensutskrift) og vitnemålsgivende program. En student kan teoretisk fullføre flere studieprogrammer i løpet av et år.

Tabell 27 Fullførte studieprogrammer

Institusjon/Fakultetsnavn	2011	2012	2013	2014	2015
Fakultet for biovitenskap og akvakultur	105	60	67	157	93
Fakultet for samfunnsvitenskap	414	444	466	484	460
Handelshøgskolen i Bodø	252	417	401	552	412
Profesjonshøgskolen	1085	1115	1209	797	910
Universitetet i Nordland	1887	2036	2143	2026	1875
Avdeling for kultur og samfunn	246	147			
Avdeling for natur og realfag	201	134			
Avdeling for pedagogikk og sykepleie	138	119			
Institutt for informatikk		6		75	57
Institutt for lærerutdanning		229	661	620	757
Institutt for sykepleierutdanning		5	25	13	5
Høgskolen i Nesna	586	643	686	708	819
Avdeling for helsefag	576	529	614	662	535
Avdeling for landbruk og informasjonsteknologi	182	257	237	258	
Avdeling for lærerutdanning	744	641	811	819	841
Avdeling for næring, samfunn og natur					570
Avdeling for trafikkfag	260	245	282	197	252
Avdeling for økonomi, organisasjon og ledelse	582	543	443	526	
Høgskolen i Nord-Trøndelag	2344	2215	2387	2462	2198
Nord universitet	4817	4894	5216	5196	4892

Kilde: DBH

7.6 Gjennomføring

7.6.1 Gjennomføring bachelorutdanning

I 2015 ble 673 av 1484 studenter ferdige med sin bachelorutdanning på normert tid. Disse utgjorde ca. 45 %. Dette er helt på høyde med det en ser ellers for de statlige høgskolene. For universitetene er det ca. 40 % som fullfører sine bachelorstudier på normert tid.

Antall studenter på bachelorutdanning som gjennomførte på normert tid (%)

Tabell 28 Gjennomføring bachelorutdanning

Nord universitet	2011	2012	2013	2014	2015
Antall møtt	1253	1146	1285	1422	1484
Ferdig	541	457	540	619	673
Andel	43,18 %	39,88 %	42,02 %	43,53 %	45,35 %
Universiteter	32,81 %	35,77 %	37,10 %	39,26 %	39,72 %
Statlig sektor	40,62 %	42,58 %	43,62 %	45,36 %	46,32 %

Kilde: DBH

7.6.2 Gjennomføring masterutdanning

For masterstudentene er det en noe større andel som fullfører utdanningen på normert tid. For masterstudenter ved Nord universitet fullførte 135 av 268 studenter på normert tid i 2015. Ser en på gjennomsnittet for universitetene og de statlige høyskolene, ser en at det er ca. 50 % som fullfører på normert tid. Masterstudentene ved Nord universitet skiller seg således ikke fra det nasjonale snittet.

Antall studenter på masterutdanning som gjennomførte på normert tid (%)

Tabell 29 Gjennomføring masterutdanning

Nord universitet	2011	2012	2013	2014	2015
Antall møtt	146	272	255	197	268
Ferdig	42	78	110	99	135
Andel	28,77 %	28,68 %	43,14 %	50,25 %	50,37 %
Universiteter	45,15 %	47,32 %	48,49 %	48,77 %	49,48 %
Statlig sektor	45,55 %	47,48 %	48,69 %	49,83 %	50,21 %

Kilde: DBH

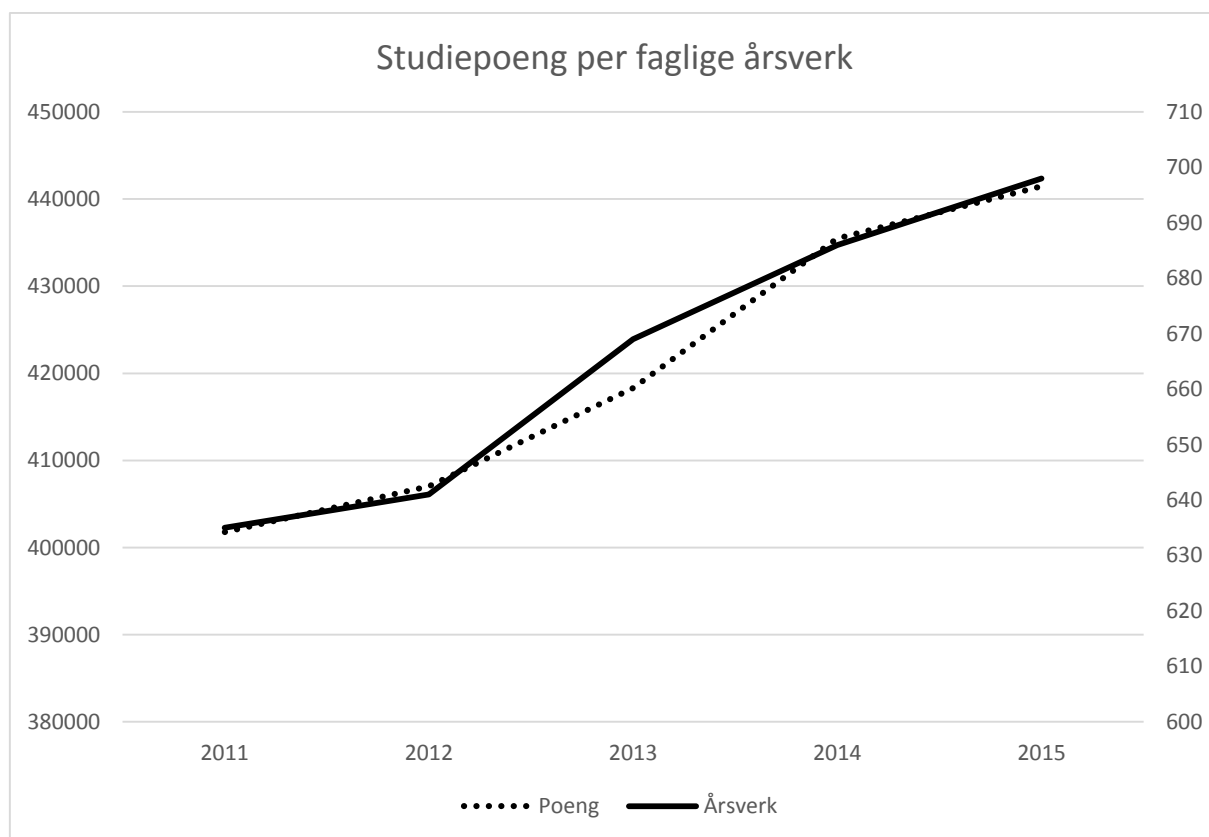
7.6.3 Antall studiepoeng per faglige årsverk

Tabellen under viser sammenhengen mellom antall faglige årsverk og produserte studiepoeng.

Tabell 30 Antall studiepoeng per faglige årsverk

Nord universitet	2011	2012	2013	2014	2015
Poeng	401777	407032	418316	435475	441467
Årsverk	635	641	669	686	698

Kilde: DBH



Figur 10 Studiepoeng per faglige årsverk

8. Internasjonalisering

8.1 Mobilitet

Med utvekslingsstudenter menes i denne sammenhengen utenlandske studenter som studerer ved Nord universitet og norske studenter ved Nord universitet som studerer i utlandet på grunnlag av utvekslingsavtaler/ kvoteprogram med utdanningsinstitusjoner i andre land, og hvor varigheten på avtalen utgjør minst 3 måneder – dvs. utveksling/mobilitet som har effekt i finansieringssystemet. Tallene inkluderer alle typer avtaler.

Nord universitet har en nokså betydelig ubalanse i forholdet mellom innreisende og utreisende utvekslingsstudenter. 157 innreisende, mot kun 63 utreisende.

Tabell 31 Mobilitet

Nord universitet	2011	2012	2013	2014	2015	Endr 14-15
Utreisende utvekslingsstudenter	49	67	80	75	63	-12
Innreisende utvekslingsstudenter	107	132	156	148	157	9
Utenlandske studenter	721	786	775	782	883	101

Kilde: DBH

8.1.1 Utreisende studenter

Tabellen under viser nedgang i antall utreisende studenter på totalt 12 fra 2014 til 2015.

Universitetet i Nordland går tilbake med 16 studenter, mens det ved høgsolen i Nord-Trøndelag var 4 flere utreisende i 2015 enn i 2014.

Tabell 32 Utreisende studenter

Utreisende utvekslingsstudenter	2011	2012	2013	2014	2015	Endr 14-15
Høgsolen i Nesna	-	-	-	-	-	-
Høgsolen i Nord-Trøndelag	4	15	13	4	8	4
Universitetet i Nordland	45	52	67	71	55	-16

Kilde: DBH

8.1.2 Innreisende studenter

Tabellen under viser at det totalt var en økning i antall innreisende studenter på kvoteprogram/avtaler fra 2014 til 2015 på 9 studenter. Høgsolen i Nesna hadde en liten reduksjon, mens det for Universitetet i Nordland og Høgsolen i Nord-Trøndelag var en økning på henholdsvis 13 og 9 studenter.

Tabell 33 Innreisende studenter

Innreisende studenter	2011	2012	2013	2014	2015	Endr 14-15
Høgsolen i Nesna		1	11	13		-13
Høgsolen i Nord-Trøndelag	6	2	16	17	26	9
Universitetet i Nordland	101	129	129	118	131	13

Kilde: DBH

8.1.3 Utenlandske studenter

Antall studenter med et annet statsborgerskap enn norsk har totalt hatt en økning siste år. Høgskolen i Nesna har hatt en liten tilbakegang, mens både Høgskolen i Nord-Trøndelag og Universitetet i Nordland har hatt en økning. For Universitetet i Nordland inkluderer tallene ca. 200 russiske studenter på bachelor nordområdestudier. Disse oppholder seg ikke på i Norge.

Tabell 34 Utenlandske studenter

Institusjonstype	2011	2012	2013	2014	2015	Endr 14-15
Høgskolen i Nesna	19	22	26	37	30	-7
Høgskolen i Nord-Trøndelag	95	81	119	179	191	12
Universitetet i Nordland	607	683	630	566	662	96
Nord universitet	721	786	775	782	883	101
Universiteter	10836	11495	12549	13378	14221	843

Kilde: DBH

9. Kjønnsfordeling

Under viser en oversikt over andelen kvinner i ulike kategorier ved Nord universitet. Tallene er aggregerte og gjelder Nord universitet.

Tabell 35 Kjønnsfordeling

Indikator	2011	2012	2013	2014	2015
Andel kvinner av totalt antall studenter	65,41	65,76	64,63	64,17	65,33
Andel kvinner av kandidater på 3-4 årige bachelor- og yrkesutdanninger	76,07	74,15	74,4	70,5	71,55
Andel kvinner av kandidater på 1-2 årige mastergrader	52,08	56,11	54,29	46,85	52,51
Andel kvinner av kandidater på 5-årige master- og profesjonsutdanninger	29,41	62,5	43,75	46,15	66,67
Andel kvinner av avlagte doktorgrader	50	53,33	63,16	60	69,23
Andel kvinner av totalt antall årsverk	54,57	55,76	55,12	55,45	55,68
Andel kvinner av årsverk i undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	48,61	49,82	49,32	50,21	51,04
Andel kvinner av årsverk i tekniske og administrative stillinger	65,2	65,85	64,91	64,36	63,44

Kilde: DBH

10. Utdanningsutvalget

Utdanningsutvalget (tidligere SKU og UUK) er et rådgivende og utøvende organ for universitetsstyret i saker som gjelder studier og utdanning.

10.1 Utdanningsutvalget ved Nord universitet

Utdanningsutvalget ved Nord universitet består i 2016 av 13 medlemmer og ledes av prorektor for utdanning. Alle medlemmer skal oppnevnes med personlig vara. Det skal velges en nestleder blant ansatte representantene.

Ansatte (7) er representert ved den som er ansvarlig for utdanning ved hvert fakultet/avdeling, som dekan/pro-/visedekan eller studieleder. Studentene (5) er valgt av studentorganisasjonene ved Nord universitet. Studentlederne kan stille som observatører dersom de ikke er utvalgsmedlemmer. Observatører er representanter for universitetsbiblioteket og internasjonalt kontor, samt sekretærer for de fakultære/avdelingsvise utdanningsutvalg/studiekvalitetsutvalg.

10.1.1 Studiekvalitetsutvalget ved Universitetet i Nordland

Studiekvalitetsutvalget ved tidligere Universitetet i Nordland har hatt høy aktivitet også i 2015, og ivarettatt både en viktig overvåkerrolle i forhold til universitetets kvalitetssikringssystem (KSS) og som rådgivende organ overfor rektor og universitetsstyret.

Studiekvalitetsutvalget har i 2015 behandlet til sammen 87 saker, fordelt på 31 vedtakssaker og 56 orienteringssaker. Antall saker har vært rimelig stabilt fra år til år, med en liten topp i 2014 da samlet 101 saker ble behandlet.

Studiekvalitetsutvalget har en viktig overvåkerrolle i forhold til kvalitetssikring. Utvalget har gjennom sitt mandat ett særskilt ansvar for studiekvalitet, og har fått en tydeligere overvåkerrolle i revidert KSS. Overvåkingen skjer delvis ved at utvalget behandler faste saker om studiekvalitet, eksempelvis Kvalitetsrapporten og rapporter fra internrevisjoner. I tillegg har utvalget faste orienteringssaker, blant annet fakultetenes årlige kvalitetsrapport, emneundersøkelsene, referat fra de lokale studiekvalitetsutvalgene, orienteringer fra universitetsbiblioteket om deres undervisningstilbud samt fakultetenes oversendelse av pensumlister.

Studiekvalitetsutvalget har også viktig rolle som rådgivende organ overfor styret og rektor. For sistnevnte gjelder dette blant annet i saker om godkjenning av studieplan for nye studieprogrammer over 30 studiepoeng, som godkjennes endelig av rektor. I tillegg behandler utvalget ny studieplan for eksisterende studieprogrammer i de tilfeller det er omfattende endringer.

Fullstendig årsrapport fra utvalget ble behandlet av utvalget den 1.3.2015 i sak 6/16. Rapporten inneholder en detaljert oversikt over aktiviteter og saker. Nedenfor presenteres et utvalg saker:

Frafall i høyere utdanning

Kunnskapsdepartementet publiserte fra danske Clearinghouse en kunnskapsoversikt om frafall fra universiteter, som var basert på 44 studier. Kunnskapsoversikten ser på hva frafall er, hvorfor frafall forekommer og hva universitetene kan gjøre for å forhindre frafall. Rapporten er tydelig på at det bør brukes mest ressurser på å forhindre frafall det første studieåret. Å rekruttere faglig dyktige studenter synes å være det beste institusjonene kan gjøre for å redusere frafall. Selv om evidensbasen ikke er stor, er det klare indikasjoner på at tett oppfølging av studentene og god undervisningskvalitet kan begrense frafallet.

Status og videre utvikling av Kvalitetssikringssystemet (KSS)

Studiekvalitetsutvalget fikk orientering og muligheter til uttalelse før saken gikk videre til endelig behandling hos universitetsstyret. Det framgår av saken at kvalitetssikring har blitt en naturlig del av fakultetenes studiearbeid, og det er blitt mye mere klart for fakultetene hva de skal gjøre med hensyn til å kvalitetssikre studiene og de melder at kvalitetssikrings-systemet oppleves som nyttig. Blant annet benyttes systemet som et hjelpemiddel i opplæring av nyansatte samt som informasjonskanal for fagansatte.

Studiebarometeret

NOKUT utfører årlig undersøkelsen i regi av Kunnskapsdepartementet. Portalen skal være et naturlig sted å søke informasjon om studiekvalitet i Norge. Studentenes synspunkter presenteres for hvert enkelt bachelor- og mastergradsprogram. UiN hadde opprinnelig svært lav svarprosent på undersøkelsen, men har klart å øke denne. Det er fortsatt tydelige forbedringsområder.

10.1.2 Utvalg for utdanningskvalitet

Utvalg for utdanningskvalitet ved Høgskolen i Nord-Trøndelag har bestått av 9 medlemmer og har hatt 6 møter i løpet av 2015.

Fullstendig årsrapport fra utvalget ble behandlet av utvalget den 1.3.2015 i sak 6/16. Rapporten inneholder en detaljer oversikt over aktiviteter og saker. Nedenfor presenteres et utvalg saker:

Digital eksamen

HiNT startet arbeidet med utprøving av digital eksamen allerede i 2012. Hensikten har vært å få på plass en eksamensform som er i samsvar med læringsutbytter og arbeidsmåter studentene har i sitt studium. Ved HiNT er det kjørt pilot i 3 semester fordelt på 2 ulike verktøy (digitale plattformer). Erfaringene fra disse pilotperiodene samt erfaringer fra Uninett-prosjektet vil danne beslutningsgrunnlag for videre arbeid med innføring av digital eksamen i HiNT.

Obligatorikk

Ønsket om å bruke obligatorikk for å sikre deltakelse og at studentene oppnår lærings-utbyttene må hele tiden veies mot hvor rigid og kontrollerende utdanningen oppleves. I dette studieåret har vi fått ny innsikt i hvordan det obligatorikk brukes i de ulike utdanningene, vi har utviklet og det er vedtatt retningslinjer for fritak for obligatorikk for studenter med tillitsverv, det er innført en ny modul av Fronter for registrering av fravær, slik at studentene har kontinuerlig innsyn i eget fravær. Vi har dermed økt kunnskapen om bruk av obligatorikk og fått system på registrering og håndtering av obligatorikk.

Gjennomføring og frafall i utdanningene

Studietjenesten har for alle studiene gjennomført en analyse av når i studieløpene studentene faller fra. Dette ble gjennomgått i utvalget og sendt videre til alle studieledere og dekaner for oppfølging i forhold til egne studier. Tematikken følges også opp i rapporten om utdanningskvalitet for hvert studium.

11. Læringsmiljøutvalget

Lærestedene skal arbeide systematisk for å sikre studentene et godt og trygt læringsmiljø. Læringsmiljøutvalgene ved utdanningsinstitusjonene er viktige premissleverandører i forbedringsarbeidet.

Læringsmiljøutvalget er et lovpålagt utvalg i henhold til Universitets- og høyskoleloven §4-3. Utvalget skal delta i planleggingen av tiltak vedrørende læringsmiljø, og skal følge utviklingen i spørsmål som angår studentenes trivsel, sikkerhet og velferd.

11.1 Læringsmiljøutvalget ved Nord universitet

20. november 2015 ble det avholdt et felles møte mellom læringsmiljøutvalget ved Universitetet i Nordland, Høgskolen i Nord-Trøndelag og en representant fra Høgskolen i Nesna med tanke på å komme opp med et omforent forslag til mandat for læringsmiljøutvalget ved Nord universitet. Forslag til mandat ble av LMU vedtatt i sak 32/15 og sendt styret for Nord universitet og vedtatt der den 6.1.2016.

Læringsmiljøutvalget (LMU) ved Nord universitet vil i 2016 bestå av 16 faste medlemmer, åtte fra studentene og sju fra ansatte, i tillegg til prorektor for utdanning. Alle de faste representantene skal ha personlig vararepresentant oppnevnt. LMU ledes vekselvis av prorektor for utdanning og en studentrepresentant.

Ansatte representanter oppnevnes av rektor for fire år og er som regel dekan/pro-/visedekan med ansvar for utdanning ved hvert fakultet/avdeling. Studentrepresentanter velges av studentorganisasjonene ved Nord universitet. Studentlederne kan stille som observatører dersom de ikke er utvalgsmedlemmer. LMU skal ha observatører fra Studentsamskipnaden, AMU, bibliotek, tilretteleggingsansvarlige, drift, IT, studiestedsledere og internasjonalt kontor. Utover dette kan observatører kalles inn etter behov. Alle observatører har tale og forslagsrett.

11.1.1 Læringsmiljøutvalget ved Universitetet i Nordland

Læringsmiljøutvalget er et lovpålagt utvalg med mandat vedtatt i høgskolestyret 08.11.2007. Universitets- og høyskolelovens § 4-3 har bestemmelser om læringsmiljøutvalg.

I 2015 hadde utvalget 5 møter, og de ble avholdt slik; 3 møter i vårsemesteret (26. januar, 23. mars, 8. juni) og 2 møter i høstsemesteret (21. september, 30. november). Normalt har det vært satt av 1,5 timer per møte. Studie- og forskningsadministrasjonen utarbeider saksliste og møteinnkalling som sendes ut til utvalgets medlemmer cirka en uke for møtet avholdes.

Læringsmiljøutvalget har i 2015 behandlet til sammen 34 saker av ulik karakter. Gjennom året er det enkelte faste saker. Disse er:

- Godkjenning av protokoll fra forrige møte.
- Oversikt over innkomne avviksmeldinger.
- Oppfølging av plan for et stimulerende og inkluderende læringsmiljø ved Universitetet i Nordland 2015-2017.

Læringsmiljøutvalget er ellers godt forankret i Universitetets kvalitetssikringssystem, gjennom prosessbeskrivelser og ikke minst et årshjul som beskriver når enkelte prosesser skal presenteres for utvalget.

Fullstendig årsrapport fra utvalget ble behandlet av utvalget den 20.4.2015 i sak 12/16. Rapporten inneholder en detaljert oversikt over aktiviteter og saker. Nedenfor presenteres et utvalg saker:

Nytt mandat for Imu Nord universitet

20. november 2015 ble det avholdt et felles møte mellom læringsmiljøutvalget ved Universitetet i Nordland, Høgskolen i Nord-Trøndelag og en representant fra Høgskolen i Nesna med tanke på å komme opp med et omforent forslag til mandat for læringsmiljøutvalget ved Nord universitet. Forslag til mandat ble av LMU vedtatt i sak 32/15 og sendt styret for Nord universitet og vedtatt der den 6.1.2016.

Kurs for studenter med lese- og skrivevansker

I begynnelsen av november tok læringsmiljøutvalget alle kostnadene i forbindelse med at det ble arrangert et eget kurs i studieteknikk for studenter med lese- og skrivevansker. Kurset gikk over seks ettermiddager. Kursholder var rekruttert internt og tilbakemeldingene fra studentene har utelukkende vært positive.

Universellkonferansen 2015

Den årlige universellkonferanse ble i 2015 arrangert i Trondheim. Fra UiN deltok utvalgssekretær, organisasjonskonsulenten samt sosialrådgiver fra StudentiNord. Tema for årets konferanse var studenter med lese- og skrivevansker og studenter med psykiske vansker.

Informasjon om læringsmiljøutvalget ved UiN

For læringsmiljøutvalget er det laget en egen webside som gir nyttig informasjon om bl.a. tilrettelegging, lovforankring og mandatet til utvalget, handlingsplan, Imu-håndbok og tidligere møteinnkallinger og møteprotokoller.

11.1.2 Læringsmiljøutvalget ved Høgskolen i Nord-Trøndelag

Læringsmiljøutvalget ved Høgskolen i Nord-Trøndelag har i løpet av 2015 avholdt 4 møter. Utvalget har bestått av 10 medlemmer. Læringsmiljøutvalget vedtok på sitt første møte et årshjul med saker for inneværende studieår. I tillegg til «faste» saker er det meldt inn saker og tatt opp orienteringssaker i utvalget.

Fullstendig årsrapport fra utvalget ble behandlet av utvalget den 20.4.2015 i sak 12/16. Rapporten inneholder en detaljert oversikt over aktiviteter og saker. Nedenfor presenteres et utvalg saker:

Læringsmiljøundersøkelsen 2015

Årets læringsmiljøundersøkelse gikk av stabelen i perioden 9.-22. mars. Målgruppen for undersøkelsen var deltidsstudenter som tar 60 studiepoeng eller mer. Det ble nedsatt en arbeidsgruppe som fikk i mandat å jobbe ut et spørreskjema til undersøkelsen, samt å foreslå momenter i forbindelse med selve gjennomføringen.

Ruspolitikk i HiNT

Saken «Optimal student» har vært tatt opp to ganger i Læringsmiljøutvalget. Den første gangen med en presentasjon fra Kompetansesenter Rus Midt-Norge om undersøkelsen «Optimal student» og «Ansvarlig alkoholhåndtering», og den andre gangen med spørsmål om undersøkelsen «Optimal student» skal kjøres i HiNT. Resultatet fra siste gangs behandling ble å utsette saken for å få oversikt over alternative undersøkelser som kartlegger studenters alkoholvaner.

Saken er blitt utredet og det startes en diskusjon om hvordan skal HiNT jobbe med rusforebyggende arbeid for studenter, og hva ønsker man å oppnå med rusforebyggende arbeidet. Saken sendes til ledermøtet for deres uttalelse, og det gis en tilbakemelding fra ledermøtet til det første møtet i Læringsmiljøutvalget til høsten.

Etter at «Ansvarlig alkoholhåndtering» ble presentert i Læringsmiljøutvalget er det blitt arrangert kurs på Levanger med tilknytning til Røstad Scene som målgruppe. Politi, NOKAS, Levanger Kommune og Kompetansesenter Rus Midt-Norge var invitert til kurset for å informere om hvordan en skjenkebevilling gis, hvordan en skjenkekontroll utføres og hvordan politiet jobber ut mot bransjen. Totalt deltok 20 studenter på kurset.

Digitalt læringsmiljø

Saken er tatt opp to ganger i Læringsmiljøutvalget. Det er etterspurt mer informasjon om tankene bak den pågående digitaliseringen i HiNT, på utfordringer, løsninger og status for arbeidet.

Avsluttende kommentar

Læringsmiljøutvalget har gjennom møtene som er avholdt behandlet alle sakene som var planlagt i årshjulet. I tillegg er det orientert om struktur og HiNTs fremtid - som har preget HiNT gjennom hele studieåret, og det er løftet opp til diskusjon temaet om hvilken ruspolitikk HiNT skal ha for studentene.

12. Styrets klagenemnd

Alle utdanningsinstitusjoner under lov om universiteter og høyskoler er pålagt å opprette en egen klagenemnd, jf. uhl § 5-1.

I følge lovteksten skal klagenemnda bestå av ekstern leder med dommerkompetanse, to representanter for universitetet (ansatte) og to studentrepresentanter.

Klagenemnda ved Nord universitet ble opprettet av styret ved Nord universitet den 6.1.2016 og består av fem medlemmer. Nemnda har en ekstern leder, to ansattrepresentanter og to studentrepresentanter. Medlemmer med personlige varamedlemmer oppnevnes for fire år av gangen, med unntak av studentrepresentantene som oppnevnes for ett år i gangen.

Styret ved Nord universitet har delegert følgende oppgaver til klagenemnda:

- Annullering av eksamen eller prøve etter universitet- og høyskolelovens § 4-7.
- Utestenging og bortvisning etter universitet- og høyskolelovens § 4-8.
- Saker vedrørende utestenging grunnet straffbare forhold (politiattest) etter universitet- og høyskolelovens § 4-9.
- Utestenging etter skikkethetsvurdering etter innstilling fra skikkethetsnemnd etter universitet- og høyskolelovens § 4-10.
- Avgjørelse om opptak av studenter til lokalt opptak (uhl. §§ 3-6 og 3-7)
- Avgjørelse om retten til å gå opp til eksamen (uhl. § 3-10)
- Avgjørelse over formelle feil ved eksamen (uhl § 5-2)
- Avgjørelse om godskriving og faglig godkjenning av utdanning (uhl. § 3-5)
- Avgjørelser knyttet til andre enkeltvedtak (uhl. § 5-1)

12.1 Klagenemndas arbeid i 2015

Tabellen under gir en fremstilling over antall saker som er behandlet i klagenemndene i 2015.

Oversikten viser at UiN har behandlet langt flere saker som angår klage på opptak og enkeltvedtak enn det som har vært behandlet i Nord-Trøndelag.

Tabell 36 Saker til styrets klagenemnd

Type forhold	Universitetet i Nordland	Høgskolen i Nord-Trøndelag
Klage på formelle feil	2	2
Politiattest	2	2
Klage på opptak	23	3
Fusk	6	10
Falske dokumenter	6	0
Andre enkeltvedtak	17	6
Påklagde vedtak	1	6
Totalt antall saker	57	29

Kilde: Årsrapport 2015 for klagenemndene ved HiNT og UiN

12.1.1 Høgskolen i Nord-Trøndelag

Høgskolen i Nord-Trøndelag behandlet omtrent samme antall saker i 2015 som i 2014. Antall saker har vært stabilt de tre siste årene. Høgskolen har normalt hatt rundt 30 saker til behandling, og i 2015 er tallet 29 saker hvorav seks av disse er andre gangs behandling før oversendelse til nasjonal klagenemnd.

Ved HiNT er det en betydelig nedgang i antall klagesaker, og da særlig i saker angående formelle feil på eksamen. Dette tillegges i stor grad å skyldes endringen i universitet og

høgskoleloven av 2014, som flyttet ansvaret for behandling av slike saker ut til avdelingene. Fram til 2014 lå antallet klager på formelle feil stabilt på ca. 10 saker i året. Det foreligger dessverre ingen oversikt over hvor mange klager som har vært innmeldt og behandlet av avdelingene, og som ikke har blitt påklaget videre til klagenemnda.

12.1.2 Universitetet i Nordland

Ved Universitetet i Nordland var situasjonen en annen. Her har klagenemnda behandlet langt flere klagesaker enn ved HiNT i 2015. Det er vanskelig å si hva dette skyldes, men antallet klagesaker ved UiN i 2015 er det høyeste noensinne med 57 behandlede saker.

12.1.3 Skikkethetsnemnd

Løpende skikkethetsvurdering av alle studenter skal foregå gjennom hele studiet og skal inngå i en helhetsvurdering av studentens faglige og personlige forutsetninger for å kunne fungere som lærer eller som helse- eller sosialpersonell. En student som utgjør en mulig fare for barnehagebarns og elevers eller pasienters, klienters og brukeres liv, fysiske og psykiske helse, rettigheter og sikkerhet, er ikke skikket for yrket.

Saker som har vært til behandling i skikkethetsnemnda skal videresendes styrets klagenemnd for vurdering om student ikke er skikket etter reglene i lov om universiteter og høyskoler § 4-10 tredje ledd og fjerde ledd. I 2015 er det ikke behandlet slike saker.

Tabellen under viser at ved Høgskolen i Nord-Trøndelag ble 5 tvilsmeldinger behandlet av institusjonsansvarlig. Et av disse forholdene ble tatt videre til skikkethetsnemnda. Hverken Høgskolen i Nesna eller Universitetet i Nordland har behandlet slike forhold i 2015.

Tabell 37 Tvil om skikkethet

Type utdanning	Tvils-meldinger behandlet av institusjonsansvarlig	Saker behandlet i skikkethetsnemnda
Sykepleie	2	
Vernepleie	1	
PPU	1	
GLD	1	1

Kilde: DBH

13. Kvalitetssikring

13.1 Kvalitetssikringssystem for utdanningsvirksomheten

Kvalitetssikringssystemet for Nord universitet skal basere seg på det beste fra de fusjonerte institusjonenes godkjente kvalitetssikringssystemer. Datateknisk plattform for dokumenthåndtering og publisering er at av de forhold som må vurderes og besluttet. De tre tidligere institusjonene hadde ulike løsninger i forhold til dette.

Høgskolen i Nord-Trøndelags kvalitetssikringssystem var en SharePoint-basert løsning, og hadde blant annet integrert saksflyt for saksbehandling av studieevalueringer.

Høgskolen i Nesnas kvalitetssikringssystem var, foruten Kvalitetshåndboken, flytskjema-basert ved hjelp av dataverktøyet QualiWare. Via flytskjema kunne en fra overordnede hovedprosesser ned til delprosesser og videre ned til rutinebeskrivelser. Kvalitetshåndboken var integrert i internettsiden til institusjonen.

Universitetet i Nordlands kvalitetssikringssystem var opprinnelig bygd opp ved hjelp av QualiWare. I forbindelse med innføringen av krisehåndteringsverktøyet CIM ble prosessbeskrivelsene i kvalitetssikringssystemet overført til CIM. Det ble tatt skjermbilder av prosessene fra QualiWare og lagt inn som skjermbilder i CIM.

13.1.1 Internrevisjoner

Internrevisjoner er en viktig del av universitetets kvalitetssikringssystem. Internrevisjoner i tilknytning til kvalitetssikringssystemet for utdanningsvirksomheten gjennomføres semestervis. Formålet er å dokumentere at universitetet følger fastsatte prosesser, herunder rutiner og prosedyrer, samt å skaffe informasjonsgrunnlag for eventuelt kvalitetsforbedrende tiltak. I forkant av en revisjon forberedes en rekke spørsmål med utgangspunkt i revisjonsgrunnlaget (f. eks relevante reglement og retningslinjer). Avslutningsvis oppsummeres internrevisjonen i egen rapport som den/de reviderte part/partene bes å kommentere. Sluttrapport/samlet rapport fra internrevisjonen behandles av studiekvalitetsutvalget. I forbindelse med enkelte internrevisjoner er det iverksatt kvalitetsforbedrende tiltak, f. eks i form av endrede rutiner og prosedyrer.

I 2015 er det gjennomført internrevisjoner på to områder ved Universitetet i Nordland:

- Universitetet i Nordlands Ph.d.-reglement
- Kvalitetsmanualen til bachelor i nautikk og maritim økonomi ved handelshøgskolen i Bodø

Ved Høgskolen i Nord-Trøndelag har det vært gjennomført internrevisjon på følgende områder:

- Intern systemrevisjon av om TDI-modellen har gitt et bedre beslutningsgrunnlag rundt beregning av kostnader knyttet både til bevilgnings- og eksternfinansiert forskning og studier.
- Intern systemrevisjon av kompetanse og servicemuligheter fra "IT drift" i forbindelse med bruk av digitale verktøy i undervisning.

13.1.2 Kvalitetshåndbok

Kvalitetshåndboka er en samling beskrivelser av hvordan kritiske prosesser, foreløpig spesielt innen utdanningsvirksomheten, ivaretas ved institusjonen. Prosessene er beskrevet ved bruk av prosesser og aktivitetsflyt som viser hvilke aktiviteter de enkelte aktørene som inngår i en prosess skal gjennomføre. Flere av aktivitetsbeskrivelsene har en mer utførlig beskrivelse med direkte kobling til skjemaer som brukes i utførelsen.

I forbindelse med fusjonsprosessen høsten 2015 har det vært nedsatt arbeidsgrupper for å etablere felles prosesser for de tre fusjonerte organisasjonene. De nye prosessene vil bli presentert i en ny felles kvalitetshåndbok høsten 2016.

13.1.3 Avvikssystem

Avvikssystemet gir anledning til å melde om ønskede og uønskede forhold gjennom "ris- og ros"-knappen på universitetets hjemmeside. I 2015 ble det registrert kun 33 innkomne meldinger, mot 122 i 2014. Det lave antallet synes å ha sammenheng med at funksjonen for å melde fra om uønskede hendelser ikke ble like synlig på de nye nettsidene som tidligere.

En opplever fortsatt ofte av flere studenter slår seg sammen og sender inn meldinger med samme tema. I tillegg mottas det meldinger fra aktive og krevende klagere. En håndfull studenter er svært misfornøyd med mye og ofte. Forsatt er det flest klager som omhandler IT, drift og forsinket sensur.

Universitetets i Nordlands system ble modifisert i forbindelse med fusjonen mottar nå meldinger fra hele Nord universitet.

13.1.4 Undersøkelser/evalueringer

Studiebarometer 2015 gir muligheten for å sammenligne institusjoner med hverandre i tillegg til at den er med på å synliggjøre en rekke utfordringer. Undersøkelsen i 2015 er den tredje som er blitt gjennomført. 2015-resultatene ble publisert 2. februar 2016 og så å si samtlige universiteter og høyskoler deltok i undersøkelsen. Undersøkelsen ble gjennomført blant 2. års bachelorstudenter, 2. års masterstudenter og 5. års studenter på 5-årige masterutdanninger.

En sammenfatning av resultatene for de fusjonerte institusjonene viser at studentene ved Nord universitet er fornøyde med studiekvaliteten, men at det er store variasjoner på programnivå. Studentene er også fornøyde med arbeidslivsrelevansen. Minst fornøyd er de med mulighetene til å påvirke innhold og opplegg i studieprogrammet i tillegg til undervisning og veiledning. Resultatene fra undersøkelsen er blitt presentert for alle aktuelle fora ved Nord universitet.

Sluttevalueringer av emner gjennomføres nå hvert tredje år, såfremt det ikke er gjort større revisjoner i emnet, som ny pensumlitteratur, ny faglærer eller nye undervisningsformer. Dette for å unngå evalueringstretthet blant studentene. Midtveisevalueringer blir gjennomført ca. halvveis i semestret og gir god mulighet for korrigeringer.

Tabell 1 Studenter knyttet til program med heltidsandel 100 %	6
Tabell 2 Søkere	15
Tabell 3 Søkernes hjemfylke	15
Tabell 4 Utlyste studieplasser	16
Tabell 5 Antall registrerte egenfinansierte studenter	17
Tabell 6 Nye førstegangsregistrerte studenter	18
Tabell 7 Karakterer førsteprioritetssøkere høsten 2015	19
Tabell 8 Antall registrerte egenfinansierte studenter, høstsemesteret	20
Tabell 9 Registrerte egenfinansierte heltidsekvivalenter, høstsemesteret	21
Tabell 10 Aldersfordeling egenfinansierte studenter	23
Tabell 11 Frafall i opptaket 2015, alle prioriteter	24
Tabell 12 Frafall i opptaket 2015, førsteprioriteter	24
Tabell 13 Frafall av studenter på lavere grads nivå (studieprogram 180 stp, egenfinansierte)	24
Tabell 14 Frafall av studenter på mastergradsnivå (egenfinansierte)	25
Tabell 15 Eksamen, hovedtall	26
Tabell 16 Ny egenfinansiert studiepoengproduksjon (60-poengenheter)	26
Tabell 17 Egenfinansiert studiepoengproduksjon	27
Tabell 18 Gjennomføring i henhold til utdanningsplan	28
Tabell 19 Karakterfordeling 2015	29
Tabell 20 Karakterfordeling bacheloroppgaver	30
Tabell 21 Karakterfordeling masteroppgaver	31
Tabell 22 Strykprosent, egenfinansierte, hele året	31
Tabell 23 Overholdelse av sensurfrist	33
Tabell 24 Resultat av klagebehandling	33
Tabell 25 Ferdige kandidater	34
Tabell 26 Fullførte vitnemålsgivende utdanninger	34
Tabell 27 Fullførte studieprogrammer	35
Tabell 28 Gjennomføring bachelorutdanning	35
Tabell 29 Gjennomføring masterutdanning	36
Tabell 30 Antall studiepoeng per faglige årsverk	36
Tabell 31 Mobilitet	37
Tabell 32 Utreisende studenter	37
Tabell 33 Innreisende studenter	37
Tabell 34 Utenlandske studenter	38
Tabell 35 Kjønnssfordeling	38
Tabell 36 Saker til styrets klagenemnd	44
Tabell 37 Tvil om skikkethet	45
Figur 1 Utvikling lavere og høyere nivå	17
Figur 2 Nye førstegangsregistrerte studenter	18
Figur 3 Karakterer førsteprioritetssøkere høsten 2015	19
Figur 4 Registrerte studenter 2011-2015	21
Figur 5 Registrerte heltidsekvivalenter 2011-2015	22
Figur 6 Aldersfordeling egenfinansierte studenter	23
Figur 7 Gjennomføring i henhold til avtalt utdanningsplan	28
Figur 8 Karakterfordeling 2015	30
Figur 9 Strykprosent	32
Figur 10 Studiepoeng per faglige årsverk	36

Arkivsak-dok. 16/00654-5
Saksbehandler Eva Helene Skaiaa

Saksgang

LANGTIDSDAGSORDEN 23. JUNI

•

Styret vedtar følgende langtidsdagsorden:

7. september

Styrets møteplan 2017

Organisasjonsdesign (nivå 3)

Ny budsjettmodell

Felles kvalitetssikringssystem –kvalitetsarbeid

26. oktober

Regnskap 2. tertial

Budsjettsatsing 2018

Etablering av nye studier fra studieåret 2017 – 2018

Endelig studieportefølje 2017 – 2018

Studentdemografi – mål 2017

16. desember

Budsjett 2017

Strategi universitetsbiblioteket

Arkivsak-dok. 15/05808-6
Saksbehandler Eva Helene Skaiaa

Saksgang

ORIENTERINGER 23. JUNI

.

Kunnskapsdepartementet

- 1) Endringer i universitets- og høyskoleloven – styrets godtgjørelse, datert 27.05.16
- 2) Pressemelding – slik blir den nye lærerutdanningen, datert 07.06.16
- 3) Anmodning fra Stortinget – bede kjønnsbalanse i ansettelsesutvalgene og åpne inkluderende prosesser, datert 15.06.16

Riksrevisjonen

- 1) Revisjon av regnskapet og budsjett disponering for 2015 – Høgskolen i Nesna, datert 13.05.16 (u.off.)
- 2) Revisjon av regnskapet og budsjett disponering for 2015 – Universitetet i Nordland, datert 19.05.16 (u.off)

Muntlige orienteringer



DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

Ifølge liste

Deres ref

Vår ref

Dato

16/3902-

27.05.2016

Endringer i universitets- og høyskoleloven – styrets godtgjørelse

Vi viser til Stortingets behandling av Prop. 41 L (2015-2016) om endringer i universitets- og høyskoleloven. Endringer i loven gjelder modell for styring og ledelse, prosedyre for utpeking av styreleder, beslutninger om endring av styresammensetning og regler for fastsettelse av styrets godtgjørelse. Ved Kongelig resolusjon 22. april ble lovvedtaket sanksjonert, og det ble vedtatt satt i kraft fra 1. juni 2016.

I dag fastsetter styrene for statlige universiteter og høyskoler selv sin godtgjørelse. Endringene av loven innebærer at det fra 1. juni er Kunnskapsdepartementet som skal fastsette det enkelte institusjonsstyrets godtgjørelse. Departementet fastsetter at statlige universiteter og høyskoler kan legge gjeldende styregodtgjørelse ved institusjonen til grunn ut 2016. Departementet tar sikte på å fastsette godtgjørelsen for 2017 i løpet av høsten 2016.

Departementet vil i sin fastsettelse av godtgjørelse til styremedlemmer legge vekt på at godtgjørelsen skal reflektere styrets ansvar, kompetanse, tidsbruk og virksomhetens kompleksitet. Godtgjørelsen skal fastsettes for det enkelte styret. Departementet vil også legge vekt på at styregodtgjørelsen skal bidra til riktig og god kompetanse i styret. Ekstern styreleder bør godtgjøres særskilt i tråd med det større omfanget av oppgaver som normalt ligger til dette vervet sammenlignet med øvrige medlemmer. Departementet vil ved

fastsettelse av styregodtgjørelser basere seg på forslag fra institusjonene. Departementet tar ikke sikte på å fastsette styregodtgjørelser som innebærer vesentlige endringer for institusjonenes økonomi. Departementet tar heller ikke sikte på å fastsette godtgjørelser på et lavere nivå enn i dag, med mindre det viser seg at institusjoner har fastsatt en åpenbart urimelig høy godtgjørelse.

Forutsatt at rammene for styrevervet ikke endrer seg vesentlig, tar departementet sikte på at nivået på godtgjørelsen bør være stabilt over tid. Det vil si at det normalt bør reguleres for lønns- og prisvekst, og at det kan vurderes høyere godtgjørelse for perioder med ekstraordinær arbeidsmengde for styret.

Innspill fra institusjonene

Vi ber om at institusjonen **innen 1. september 2015** sender departementet et forslag til nivå på styrets godtgjørelse, samt en fullstendig oversikt over nivået på styregodtgjørelsene til alle styremedlemmer, inkludert varamedlemmer. Vi ber også om en oversikt over hvor mange styremøter og styreseminarer som normalt gjennomføres i løpet av et år, samt et anslag over den tid styreleder og styremedlemmer bruker på forberedelser til styremøtene.

Proposisjonen som ligger til grunn for lovvedtaket finnes her:

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-41-l-20152016/id2467972/>

Med hilsen

Lars Vasbotten (e.f.)
avdelingsdirektør

Kasper Aunan
førstekonsulent

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Adresseliste

Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	Postboks 6768 St. Olavs plass	0130	OSLO
Høgskolen i Bergen	Postboks 7030	5020	BERGEN
Høgskolen i Hedmark	Postboks 400	2418	ELVERUM
Høgskolen i Lillehammer	Postboks 952	2604	LILLEHAMMER
Høgskolen i Molde			
vitenskapelig høgskole i logistikk	Postboks 2110	6402	MOLDE
Høgskolen i Oslo og Akershus	Postboks 4, St. Olavs plass	0130	OSLO
Høgskolen i Sogn og Fjordane	Postboks 133	6851	SOGNDAL
Høgskolen i Sørøst-Norge	Postboks 235	3603	KONGSBERG
Høgskolen i Volda	Postboks 500	6101	VOLDA
Høgskolen i Østfold		1757	HALDEN
Høgskolen Stord/Haugesund	Postboks 1064	5407	STORD
Kunst- og designhøgskolen i Bergen	Strømgaten 1	5015	BERGEN
Kunsthøgskolen i Oslo	Postboks 6853 St Olavsplass	0130	OSLO
Nord universitet	Postboks 1490	8049	BODØ
Norges Handelshøyskole	Helleveien 30	5045	BERGEN
Norges idrettshøgskole	Postboks 4014 Ullevål Stadion	0806	OSLO
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	Postboks 5003	1432	ÅS
Norges musikkhøgskole	Postboks 5190 Majorstua	0302	OSLO
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet		7491	TRONDHEIM
Samisk høgskole	Hánnoluohkká 45	9520	KAUTOKEINO
Universitetet i Agder	Serviceboks 422	4604	KRISTIANSAND S
Universitetet i Bergen	Postboks 7800	5020	BERGEN
Universitetet i Oslo	Postboks 1072 Blindern	0316	OSLO
Universitetet i Stavanger		4036	STAVANGER
Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet		9019	TROMSØ

Pressemelding

Nr.: 60 -16

Dato: 07.06.16

Innholdet i ny, femårig mastergrad for grunnskolelærere er fastsatt:

Slik blir den nye lærerutdanningen

Lærere på barnetrinnet skal bli eksperter på begynneropplæring, og skal ta deler av praksisen sin i barnehage. Lærere på 5. til 10. trinn skal ha fordypning i to til tre skolefag – og kan ta deler av praksisen i videregående skole.

– Elevene i norsk skole skal lære mer, og vi trenger en ny og forbedret lærerutdanning. Derfor innfører regjeringen femårig masterutdanning for alle grunnskolelærere fra høsten 2017, sier kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen.

Kunnskapsdepartementet har fastsatt en ny rammeplan som legger føringene for innholdet i den femårige lærerutdanningen. Neste generasjon lærere vil få mer forskningsbasert kunnskap, mer faglig fordypning og mer praksis før de skal ut i jobb.

– Nyutdannede lærere skal ha med seg nok faglig tyngde til å kunne være kritiske, stille spørsmål og reflektere over egen undervisning. De skal være oppdatert på relevant forskning, og være i stand til å prøve ut nye undervisningsmetoder i klasserommet, sier kunnskapsministeren.

De nye, femårige lærerutdanningene får samme navn som i dag:

Grunnskolelærerutdanning for trinn 1 til 7 og Grunnskolelærerutdanning for trinn 5 til 10.

Styrker lærerrollen

Å gjøre lærerutdanningen om til en femårig masterutdanning, er en av de viktigste satsingene i Regjeringens strategi *Lærerløftet – på lag for kunnskapsskolen*.

– Altfor mange norske elever går i dag ut av skolen uten å kunne lese, skrive og regne godt nok. Læreren er nøkkelen for å snu denne utviklingen, sier Røe Isaksen.

Lærerløftet inneholder flere tiltak for å styrke lærerrollen. Fra høsten skjerpes karakterkravet i matematikk for å komme inn på lærerutdanningene. Regjeringen er også i gang med en historisk satsing på videreutdanning for lærere som allerede er i skolen.

Begynneropplæring og IKT

Lærerstudentene på utdanningen for trinn 1 til 7 vil kunne ta mastergrad i begynneropplæring, noe som er helt nytt. For begge masterutdanningene blir digitale ferdigheter og bruk av IKT i undervisningen sterkere vektlagt enn i dag – i alle fag.

Fremtidige lærerstudenter vil også få mer praksis enn før: Antallet praksisdager er økt fra 100 til 110 dager veiledet og vurdert praksis. I tillegg kommer 5 dager observasjonspraksis. De som skal undervise de yngste elevene, skal ha 5 dager praksis i barnehage.

– Hver høst starter 60 000 norske seksåringer på skolen. De er fulle av spenning og forventninger, og har ti år i grunnskolen foran seg. Ved å gi fremtidige lærere praksis i barnehagen, kan vi forberede dem bedre på å gi førsteklasingene en trygg og god start på skolen, sier Røe Isaksen.

Barn og unges utvikling og læring er et gjennomgående tema i den nye lærerutdanningen, der nettopp koblingen mellom skolefag og pedagogikk blir enda tettere enn i dag.

– Jeg har vært opptatt av å synliggjøre pedagogikkens plass ved å bevare navnet Pedagogikk- og elevkunnskap i masterutdanningen, understreker Røe Isaksen.

Fremtidige lærerstudenter vil kunne ta masterfordypning i profesjonsrettet pedagogikk eller spesialpedagogikk, i tillegg til alle undervisningsfagene i skolen.

Et felles kvalitetsløft

– Vi har nå lagt rammene for en ny grunnskolelærerutdanning. Fra før har vi lagt frem en stortingsmelding om innholdet i skolen, og vi er i gang med en ny rammeplan for barnehagene. Samlet gir dette oss et godt utgangspunkt for å heve kvaliteten i alle lærerutdanningene, fra barnehagelærer til lektor, sier kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen.

Derfor starter Kunnskapsdepartementet nå arbeidet med en helhetlig utviklingsplan for lærerutdanningene.

– Vi vil i løpet av sommeren og høsten gå i dialog med universiteter, høyskoler, kommuner, lærere og ledere i barnehage og skole - og andre som vil bidra til å heve kvaliteten på fremtidens lærerutdanninger, sier kunnskapsministeren.

– Vi må utdanne de lærerne Norge trenger i fremtiden. De lærerne som kan bidra til at våre barn og barnebarn ikke bare greier å henge med på en teknologisk utvikling i rasende fart, men blir i stand til å lede denne utviklingen, legger han til.

Slik blir de nye utdanningene for lærere i grunnskolen:

<u>Grunnskolelærer 1-7:</u>	<u>Grunnskolelærer 5-10:</u>
• 110 dager praksis, hvorav 5 dager skal vektlegge overgangen mellom barnehage og skole – og skal være i barnehagen. • 30 studiepoeng i norsk og 30 studiepoeng i matematikk er obligatorisk, og må velges som undervisningsfag I, II eller III. • Tre til fire undervisningsfag. Må være profesjonsrettede, inneholde fagdidaktikk og svare til fag i læreplanen for grunnskolen. • Alle fagene skal ha vekt på grunnleggende opplæring i lesing, skriving og regning. • Masterfordypning i begynneropplæring, et undervisningsfag eller i pedagogikk/spesialpedagogikk. • Alle må ha 60 studiepoeng i faget Pedagogikk- og elevkunnskap (PEL). • 15 studiepoeng om religion, livssyn og etikk skal inngå i PEL-faget. • Vektlegging av IKT i alle fag. • Lærerstudentene skal kunne ta deler av utdanningen i utlandet.	• 110 dager praksis, hvorav 5 dager skal vektlegge overgangen mellom grunnskole og videregående opplæring – og kan legges til videregående skole. • To til tre undervisningsfag. Må være profesjonsrettede, inneholde fagdidaktikk og svare til fag i læreplanen for grunnskolen. • Minst 60 studiepoeng i undervisningsfag I og II. Minst 30 studiepoeng i undervisningsfag III. • Masterfordypning i et undervisningsfag eller i pedagogikk/spesialpedagogikk. • Alle må ha 60 studiepoeng i faget pedagogikk- og elevkunnskap (PEL). • 15 studiepoeng om religion, livssyn og etikk skal inngå i PEL-faget. • Vektlegging av IKT i alle fag. • Lærerstudentene skal kunne ta deler av utdanningen i utlandet.

Slik blir de nye masterlærerne:

- Har mer dybdekunnskap i undervisningsfagene sine og i pedagogikk.
- Har spesialkunnskap om et avgrenset fagområde.
- Lærere på trinn 1-7 blir eksperter i begynneropplæring.
- Kan bruke varierte og forskningsbaserte undervisningsmetoder.
- Kan bruke IKT i alle fag, og gi elevene opplæring i digitale ferdigheter.
- Kan bidra til å utvikle skolen som pedagogisk virksomhet.
- Kan utføre egne forskningsprosjekter – for å øke elevenes læring og trivsel.
- Kan identifisere tegn på mobbing, vold og overgrep og sette inn hjelpetiltak.

Fakta om ny lærerutdanning

- Fra høsten 2017 blir det femårig masterutdanning for alle grunnskolelærere.
- Kunnskapsdepartementet har fastsatt forskrift om rammeplan for ny grunnskolelærerutdanning for 1.-7. trinn og 5.-10. trinn.
- Det skal også lages nasjonale retningslinjer for de nye lærerutdanningene.
- Høgskoler og universiteter som tilbyr lærerutdanning skal lage en egen programplan, basert på den nye rammeplanen og de nasjonale retningslinjene.

Fakta om ny, femårig grunnskolelærerutdanning:

Generelt om utdanningen:

- Departementet har fastsatt rammeplanene for de to femårige grunnskolelærerutdanningene. De nye utdanningene heter Grunnskolelærerutdanning for trinn 1-7 og Grunnskolelærerutdanning for trinn 5-10.
- Den ene utdanningen retter seg mot trinn 1-7 i skolen med vekt på begynneropplæring, den andre retter seg mot trinn 5-10.
- Utformingen av de nye utdanningene innebærer en styrking og nivåheving av fag, fagdidaktikk, pedagogikk og praksis.
- De nye grunnskolelærerutdanningene blir praksisnære masterutdanninger hvor studentene skal være tett på både klasserommets utfordringer og den kunnskapen forskningen har frembrakt for å håndtere dem.

Faglig fordypning:

- Rammeplanen gir mulighet til å velge masterfordypning i alle skolens undervisningsfag, begynneropplæring (trinn 1 – 7), profesjonsrettet pedagogikk eller spesialpedagogikk.
- Alle undervisningsfag i lærerutdanningene må være profesjonsrettede, inneholde fagdidaktikk og svare til fag i læreplanen for grunnskolen.
- Noen fag har større timetall i grunnskolen enn andre, og kompetansebehovet er stort i disse fagene. Dette gjelder særlig norsk, matematikk og engelsk. Departementet har derfor bedt lærerutdanningene om at masterfordypning i disse fagene prioriteres før øvrige fag.
- Det er viktig å sikre at det nasjonalt tilbys masterfordypning i alle skolens undervisningsfag. Lærerutdanningsinstitusjonene må samarbeide om dette.
- Studenter i GLU 1-7 vil normalt ha tre til fire undervisningsfag. Alle studenter må ha minst 30 studiepoeng i norsk og matematikk.
- Studenter i GLU 5-10 vil normalt ha to til tre undervisningsfag, og studentene må ha minst 60 studiepoeng i undervisningsfag I og II. Undervisningsfag III er normalt på 30 studiepoeng.
- Studenter i begge utdanninger kan velge 30 studiepoeng i et såkalt skolerrelevant fag. Et skolerrelevant fag skiller seg fra et ordinært undervisningsfag ved at det er relevant for det å jobbe som lærer i skolen, men at det ikke er et fag studentene skal undervise elevene i.

Pedagogikkfagets plass i den nye lærerutdanningen:

- Studentene kan velge å ta masterfordypning i profesjonsrettet pedagogikk eller spesialpedagogikk.
- Pedagogikk- og elevkunnskap er obligatorisk og tilsvarer et årsstudium i de to grunnskolelærerutdanningene.
- Faget Pedagogikk- og elevkunnskap strekker seg gjennom hele utdanningen. Halvparten av faget er lagt på masternivå.
- I de nye femårige grunnskolelærerutdanningene er bacheloroppgaven erstattet med en FoU-oppgave. Den skal skrives i kombinasjon mellom et undervisningsfag og Pedagogikk- og elevkunnskap. Oppgavens omfang og organisering bestemmes av institusjonene.
- Alle skolefag i utdanningen skal omfatte fagdidaktikk. Dette er fagenes egen pedagogikk og kommer i tillegg til pedagogikken som inngår i Pedagogikk- og elevkunnskapsfaget. I alle fag er det krav om at studenten skal lære å tilpasse opplæringen til elevenes forutsetninger og behov.
- Begge rammeplaner åpner for at studentene kan velge et halvt års studium i pedagogikk eller spesialpedagogikk som et skolerelevant fag. Med dette tilvalget kan studentene få en pedagogikkfaglig fordypning som det er behov for i skolen.

Masteroppgaven:

- Alle masteroppgaver som skrives i grunnskolelærerutdanningene, skal være knyttet til det å jobbe som lærer. Det åpnes derfor ikke for masterfordypninger som utelukkende omhandler teoretiske studier i fag eller pedagogikk.
- Masterfordypningen kan ta utgangspunkt i et undervisningsfag og fagdidaktikk, gjerne med bidrag fra pedagogikk og spesialpedagogikk, der dette er relevant.
- Masterfordypningen kan også ta utgangspunkt i pedagogikk eller spesialpedagogikk (se overfor).
- Studenter som velger masterfordypning i begynneropplæring for trinn 1-7 *skal* ha pedagogikk eller spesialpedagogikk i masterfordypningen sin, i kombinasjon med fag og fagdidaktikk.

Praksis:

- Antallet praksisdager er økt fra 100 til 110 dager veiledet og vurdert praksis. I tillegg kommer 5 dager observasjonspraksis.
- Det meste av praksisstudiet foregår på de trinn i skolen utdanningen er rettet mot. De som skal undervise de yngste barna, skal ha 5 dager praksis i barnehage. Dette er et grep for å forberede dem på å ta imot de aller minste i barneskolen.
- Praksis skal inngå i alle skolefagene.

Utsatt offentlighet jf. rrevl. § 18(2)

NORD UNIVERSITET
Postboks 1490
8049 BODØ

Revisjon av regnskapet og budsjettdisponeringen for 2015 - Høgskolen i Nesna

Riksrevisjonen har revidert Høgskolen i Nesna sitt årsregnskap for 2015 og kontrollert et utvalg disposisjoner som ligger til grunn for årsregnskapet.

Vår oppgave er ifølge *lov av 7. mai 2004 nr. 21 om Riksrevisjonen § 9, jf. instruks om Riksrevisjonens virksomhet av 11. mars 2004 § 3*, å kontrollere om regnskapet gir et riktig bilde av den økonomiske virksomheten, herunder:

- a) bekrefte at regnskapene ikke inneholder vesentlige feil og mangler, og
- b) kontrollere om de disposisjoner som ligger til grunn for regnskapet er i samsvar med Stortingets vedtak og forutsetninger og gjeldende regelverk, og om disposisjonene er akseptable ut fra normer og standarder for statlig økonomiforvaltning.

Revisjonen er utført i samsvar med lov og instruks om Riksrevisjonen og internasjonale standarder for offentlig revisjon (ISSAI).

- a-I Årsregnskapet, jf. revisjonsberetning
Etter Riksrevisjonens mening gir Høgskolen i Nesnas årsregnskap i det alt vesentlige et rettviseende bilde av virksomhetens samlede tildeling og resultat for 2015 og av eiendeler og gjeld per 31.12.15, i samsvar med regelverk for statlig økonomistyring, herunder statlige regnskapsstandarder (SRS).
- b-I Disponering av bevilgningene jf. revisjonsberetning
Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendig i henhold til ISSAI-ene, er vi ikke kjent med forhold som tilsier at virksomhetens disponering av bevilgningene er i strid med de administrative bestemmelsene om økonomistyring.
- b-II Riksrevisjonen har ikke revidert saksforhold som berører virksomheten og har følgelig ingen merknader til de øvrige disposisjonene.

Etter fullmakt



Jan Fredrik Lied
fung. ekspedisjonssjef



Bernt Nordmark
avdelingsdirektør

Vedlegg 1: Revisjonsberetning

Kopi til: KUNNSKAPSDEPARTEMENTET



DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

Ifølge liste

Deres ref

Vår ref

Dato

16/2014-

15.06.2016

Anmodning fra Stortinget - Bedre kjønnsbalanse i ansettelsesutvalgene og åpne og inkluderende prosesser

Stortingets har behandlet Meld. St. 7 (2015-2016) *Likestilling i praksis- Like muligheter for kvinner og menn*. Ved behandlingen vedtok Stortinget ved familie- og kulturkomiteen følgende: "Stortinget ber regjeringen gjennom styringsdialogen oppfordre til å få flere kvinner inn i ansettelsesutvalgene i akademia, samt gjøre ansettelsene åpne og inkluderende", (vedtak nr.605).

Kunnskapsdepartementet viser til universitets- og høyskolelovens § 6-2 der det står at "universiteter og høyskoler skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene for samtlige kategorier av stillinger ved institusjonen", og til § 6-3 (3) der det står at "Når det foretas sakkyndig bedømmelse, skal begge kjønn være representert blant de sakkyndige. Det skal legges vekt på likestillingshensyn ved ansettelse".

Vi vil også å minne om at det nasjonale ERA- veikartet, som nylig ble vedtatt, har et åpent arbeidsmarked for forskere som en av sine prioriteringer. Det vil si at Norge, som ett av landene i ERA, skal ha åpne prosesser for utlysning og tilsetting i stillinger og tilrettelegge for mobilitet og sikre attraktive karrierer. Veikartet prioriterer også kjønnslikestilling og integrering av kjønnsperspektiver i forskning. Vi minner i denne anledning om kravet til kjønnsbalanse og integrering av kjønnsperspektiv for midler fordelt fra Forskningsrådet og Horisont 2020. Dersom norske forskere blir bedre til å oppfylle EU-kravene om kjønnsperspektiver i forskning, kan dette gi et konkurransefortrinn i H2020.

Kunnskapsdepartementet ber styrene ta hensyn til Stortingets vedtak og selv vurdere hvordan det best kan følges opp.

Med hilsen

Jana Weidemann (e.f.)
avdelingsdirektør

Izabela E. Buraczewska
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Adresseliste

Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	Postboks 6768 St. Olavs plass	0130	OSLO
Høgskolen i Bergen	Postboks 7030	5020	BERGEN
Høgskolen i Hedmark	Postboks 400	2418	ELVERUM
Høgskolen i Lillehammer	Postboks 952	2604	LILLEHAMMER
Høgskolen i Molde			
vitenskapelig høgskole i logistikk	Postboks 2110	6402	MOLDE
Høgskolen i Oslo og Akershus	Postboks 4, St. Olavs plass	0130	OSLO
Høgskolen i Sogn og Fjordane	Postboks 133	6851	SOGNDAL
Høgskolen i Sørøst-Norge	Postboks 235	3603	KONGSBERG
Høgskolen i Volda	Postboks 500	6101	VOLDA
Høgskolen i Østfold		1757	HALDEN
Høgskolen Stord/Haugesund	Postboks 1064	5407	STORD
Kunst- og designhøgskolen i Bergen	Strømgaten 1	5015	BERGEN
Kunsthøgskolen i Oslo	Postboks 6853 St Olavsplass	0130	OSLO
Nord universitet	Postboks 1490	8049	BODØ
Norges Handelshøyskole	Helleveien 30	5045	BERGEN
Norges idrettshøgskole	Postboks 4014 Ullevål Stadion	0806	OSLO
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	Postboks 5003	1432	ÅS
Norges musikkhøgskole	Postboks 5190 Majorstua	0302	OSLO
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet		7491	TRONDHEIM
Samisk høgskole	Hánnoluohkká 45	9520	KAUTOKEINO
Universitetet i Agder	Serviceboks 422	4604	KRISTIANSAND S
Universitetet i Bergen	Postboks 7800	5020	BERGEN
Universitetet i Oslo	Postboks 1072 Blindern	0316	OSLO
Universitetet i Stavanger		4036	STAVANGER
Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet		9019	TROMSØ

Utsatt offentlighet jf. rrevl. § 18(2)

HØGSKOLEN I NESNA
Org. nr.: 971576995

Riksrevisjonens beretning

Uttalelse om årsregnskapet

Riksrevisjonen har revidert Høgskolen i Nesna sitt årsregnskap for 2015. Årsregnskapet består av ledelseskommmentarer, oppstilling av bevilgningsrapportering med note, og oppstilling av virksomhetsregnskap med noter per 31.12.15.

Virksomhetsledelsens ansvar for årsregnskapet

Virksomhetens ledelse er ansvarlig for at årsregnskapet gir et rettviseende bilde i samsvar med regelverk for statlig økonomistyring i Norge, herunder statlige regnskapsstandarder (SRS), og for slik intern kontroll som ledelsen finner nødvendig for å muliggjøre utarbeidelsen av et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller feil.

Riksrevisjonens oppgaver og plikter

Riksrevisjonens oppgave er å gi uttrykk for en mening om dette årsregnskapet på bakgrunn av vår revisjon. Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med *lov og instruks om Riksrevisjonen* og internasjonale standarder for offentlig revisjon (ISSAI). Disse standardene krever at vi etterlever etiske krav og planlegger og utfører revisjonen for å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som er utformet for å gi et rettviseende bilde ikke inneholder vesentlig feilinformasjon.

En revisjon innebærer utførelse av handlinger for å innhente revisjonsbevis for beløpene og opplysningene i årsregnskapet. De valgte handlingene avhenger av revisors skjønn, herunder vurderingen av risikoene for at årsregnskapet inneholder vesentlig feilinformasjon, enten det skyldes misligheter eller feil. Ved en slik risikovurdering tar revisor hensyn til den interne kontrollen som er relevant for virksomhetens utarbeidelse av et regnskap som gir et rettviseende bilde, med det formål å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av virksomhetens interne kontroll. En revisjon innebærer også en vurdering av hensiktsmessigheten av regnskapspolicyene som er brukt, rimeligheten av regnskapsestimer som er utarbeidet av ledelsen, samt en vurdering av presentasjonen av årsregnskapet.

Etter Riksrevisjonens oppfatning er innhentet revisjonsbevis tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Konklusjon

Etter Riksrevisjonens mening gir Høgskolen i Nesnas årsregnskap i det alt vesentlige et rettviseende bilde av virksomhetens samlede tildeling og resultat for 2015 og av eiendeler og gjeld per 31.12.15, i samsvar med regelverk for statlig økonomistyring, herunder statlige regnskapsstandarder (SRS).

Uttalelse om øvrige forhold**Konklusjon knyttet til administrativt regelverk for økonomistyring**

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendig i henhold til ISSAI-ene, er vi ikke kjent med forhold som tilsier at virksomhetens disponering av bevilgningene er i strid med administrativt regelverk for økonomistyring.

Oslo; 13.05.2016

Etter fullmakt

Jan Fredrik Lied
fung. ekspedisjonssjef

Bernt Nordmark
avdelingsdirektør

Utsatt offentlighet jf. revl. § 18(2)

NORD UNIVERSITET
Postboks 1490
8049 BODØ

Revisjon av regnskap og budsjett disponering for Universitetet i Nordland 2015

Riksrevisjonen har revidert Universitetet i Nordlands årsregnskap for 2015 og kontrollert et utvalg disposisjoner som ligger til grunn for årsregnskapet.

Vår oppgave er ifølge lov av 7. mai 2004 nr. 21 om Riksrevisjonen § 9, jf. instruks om Riksrevisjonens virksomhet av 11. mars 2004 § 3, å kontrollere om regnskapet gir et riktig bilde av den økonomiske virksomheten, herunder:

- a) bekrefte at regnskapene ikke inneholder vesentlige feil og mangler, og
- b) kontrollere om de disposisjoner som ligger til grunn for regnskapet er i samsvar med Stortingets vedtak og forutsetninger og gjeldende regelverk, og om disposisjonene er akseptable ut fra normer og standarder for statlig økonomiforvaltning.

Revisjonen er utført i samsvar med lov og instruks om Riksrevisjonen og internasjonale standarder for offentlig revisjon (ISSAI).

a-1 Årsregnskapet, jf. revisjonsberetning

Etter Riksrevisjonens mening gir Universitetet i Nordlands årsregnskap i det alt vesentlige et rettviseende bilde av virksomhetens samlede tildeling og resultat for 2015 og av eiendeler og gjeld per 31.12.15, i samsvar med regelverk for statlig økonomistyring, herunder statlige regnskapsstandarder (SRS).

b-I Disponering av bevilgningene jf. revisjonsberetning

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendig i henhold til ISSAI-ene, er vi ikke kjent med forhold som tilsier at virksomhetens disponering av bevilgningene er i strid med administrativt regelverk for økonomistyring.

b-II Vi har ikke revidert utvalgte saksforhold som berører virksomheten og har følgelig ingen vesentlige merknader til de øvrige disposisjonene.

Etter fullmakt



Jan Fredrik Lied
fung. ekspedisjonssjef



Bernt Nordmark
avdelingsdirektør

Vedlegg 1: Revisjonsberetning

Vedlegg 2: Liste over korrespondanse

Kopi til: Kunnskapsdepartementet

Utsatt offentlighet jf. rrevl. § 18(2)

UNIVERSITETET I NORDLAND
Org. nr.: 970940243

Riksrevisjonens beretning

Uttalelse om årsregnskapet

Riksrevisjonen har revidert Universitetet i Nordlands årsregnskap for 2015. Årsregnskapet består av ledelseskommentarar, oppstilling av bevilgningsrapportering med note, og oppstilling av virksomhetsregnskap med noter per 31.12.15.

Virksomhetsledelsens ansvar for årsregnskapet

Virksomhetens ledelse er ansvarlig for at årsregnskapet gir et rettviseende bilde i samsvar med regelverk for statlig økonomistyring i Norge, herunder statlige regnskapsstandarder (SRS), og for slik intern kontroll som ledelsen finner nødvendig for å muliggjøre utarbeidelsen av et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller feil.

Riksrevisjonens oppgaver og plikter

Riksrevisjonens oppgave er å gi uttrykk for en mening om dette årsregnskapet på bakgrunn av vår revisjon. Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med *lov og instruks om Riksrevisjonen* og internasjonale standarder for offentlig revisjon (ISSAI). Disse standardene krever at vi etterlever etiske krav og planlegger og utfører revisjonen for å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som er utformet for å gi et rettviseende bilde ikke inneholder vesentlig feilinformasjon.

En revisjon innebærer utførelse av handlinger for å innhente revisjonsbevis for beløpene og opplysningene i årsregnskapet. De valgte handlingene avhenger av revisors skjønn, herunder vurderingen av risikoene for at årsregnskapet inneholder vesentlig feilinformasjon, enten det skyldes misligheter eller feil. Ved en slik risikovurdering tar revisor hensyn til den interne kontrollen som er relevant for virksomhetens utarbeidelse av et regnskap som gir et rettviseende bilde, med det formål å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av virksomhetens interne kontroll. En revisjon innebærer også en vurdering av hensiktsmessigheten av regnskapspolicyene som er brukt, rimeligheten av regnskapsestimer som er utarbeidet av ledelsen, samt en vurdering av presentasjonen av årsregnskapet.

Etter Riksrevisjonens oppfatning er innhentet revisjonsbevis tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Konklusjon

Etter Riksrevisjonens mening gir Universitetet i Nordlands årsregnskap i det alt vesentlige et rettviseende bilde av virksomhetens samlede tildeling og resultat for 2015 og av eiendeler og gjeld per 31.12.15, i samsvar med regelverk for statlig økonomistyring, herunder statlige regnskapsstandarder (SRS).

Konklusjon knyttet til administrativt regelverk for økonomistyring

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendig i henhold til ISSAI-ene, er vi ikke kjent med forhold som tilsier at virksomhetens disponering av bevilgningene er i strid med administrativt regelverk for økonomistyring. Vi har revidert utvalgte saksforhold og har ingen vesentlige merknader til de øvrige disposisjonene.

Oslo; 19.05.2016

Etter fullmakt

Jan Fredrik Lied
fung. ekspedisjonssjef

Bernt Nordmark
avdelingsdirektør

Arkivsak-dok. 15/05846-6
Saksbehandler Eva Helene Skaiaa

Saksgang

REFERATER 23. JUNI

.

Internasjonalt utvalg

- 1) Møte 22.04.16

Arbeidsmiljøutvalget

- 1) Møte 31.05.16

IDF-utvalget

- 1) Møte 25. og 27.05.16
- 2) Møte 06.06.16
- 3) Møte 15.06.16
- 4) Møte 21.06.16

Tilsettingsutvalget for faglige stillinger

- 1) Møte 03.05.16
- 2) Møte 24.05.16

Tilsettingsutvalget for teknisk-/administrative stillinger

- 1) Møte 03.05.16
- 2) Møte 24.05.16

Alle referatene er tilgjengelig via denne linken

https://norduniversitet.sharepoint.com/sites/16_119_Styret/Delte%20dokumenter/Referater%20m%C3%B8te%202023.%20juni%202016