

Møtebok: Styremøte 07/18 (26.-27.09.2018)

Høgskulestyret

Møtetidspunkt:

Onsdag 26.09.: 10:30-15:00 (Styreseminar 15:30-18:00)

Torsdag 27.09.: 12:00-14:00 (Styreseminar 09:00-12:00)

Stad:

Stadionbygget (rom 02-14)

HVL Campus Sogndal

Røyrgata 6,

6856 Sogndal

Innhold

Vedtakssaker

69/18 Godkjenning av innkalling, saksliste og protokoll	3
70/18 Strategi for HVL	20
71/18 Eigarskapspolitikk ved Høgskulen på Vestlandet – retningslinjer og oversikt over HVLS eigarskap i aksjeselskap	52
72/18 Innspill til høringssvar - forslag fra utvalg om endring i stillingsstruktur	63
73/18 Status kompetanse (fagleg/fakultetvise) og prosess for vidare arbeid med kompetanseutvikling	97
74/18 Lokale lønnsforhandlingar i 2018	103
75/18 Studentenes helse- og trivselsundersøkelse 2018 (SHoT) - orientering til styret	118
76/18 Utvikling av verksemdsmål for HVL	121
77/18 Evaluering av rektor sitt arbeid	123

Orienteringssaker

O-7/18 Orienteringar frå rektor, styremøte 07/18	125
--	-----



Arkivsak-dok. 17/00097-92 Arkivkode. 011
Saksbehandler Linda Marie Hvaal McGuffie

Saksgang Møtedato
Høgskulestyret 26.09.2018

GODKJENNING AV INNKALLING, SAKSLISTE OG PROTOKOLL

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret godkjenner forslag til innkalling og saksliste til styremøte 07/18
2. Styret godkjenner protokoll frå styremøte 06/18.

Vi syner til vedteken møteplan og kallar med dette inn til styremøte 07/18.

Styremøtet finn stad onsdag 26. september kl. 10:30-15:00 og torsdag 27. september kl. 12:00-14:00, i rom 02-14 i Stadionbygget på HVL campus Sogndal, Røyrsgata 6, 6856 Sogndal.

Det er sett av tid til styreseminar onsdag 26. september kl. 15:30-18:00 og torsdag 27. september kl. 09:00-12:00. Tema for seminaret er *Utvikling av verksemdsmål for HVL* (sjå sak 76/18). Detaljert program for seminaret vert sendt ut i forkant av møtet.

Dersom du ikkje har høve til å møte ber vi om at du gjev melding til styresekretariatet v/Linda McGuffie på telefon 55 58 75 39 eller e-post: lmhm@hvl.no.

Vedlegg:

Saksliste til styremøte 07/18
Protokoll frå styremøte 06/18

Saksliste til styremøte 06/18:

Vedtakssaker	
69/18 (B)	Godkjenning av innkalling, saksliste og protokoll
70/18 (B)	Strategi for HVL
71/18 (S)	Eigarskap ved Høgskulen på Vestlandet – retningslinjer og oversikt over HVLs
72/18 (S)	Innspill til høringssvar - forslag fra utvalg om endring i stillingsstruktur
73/18 (O)	Status kompetanse (fagleg/fakultetvise) og prosess for vidare arbeid med kompetanseutvikling
74/18 (O)	Lokale lønnsforhandlingar i 2018
75/18 (O)	Studentenes helse- og trivselsundersøkelse 2018 (SHoT) - orientering til styret
76/18 (S)	Utvikling av verksemdsmål for HVL
77/18 (B)	Evalueringsav rektor sitt arbeid
Orienteringssaker	
O-7/18	Orienteringar frå rektor, styremøte 07/18
O-7/18-1	Referat frå IDF-møte (vert ettersendt)
O-7/18-2	Årshjul pr. august 2018
O-7/18-3	Signering av Magna Charta
Eventuelt	



Høgskulen
på Vestlandet

MØTEPROTOKOLL

Høgskulestyret

Dato: 30.08.2018 kl. 10:00-15:00
Sted: Bergen
Arkivsak: 17/00097

Tilstede: Berit Rokne, Arvid Hallén, Kari Kjenndalen, Aina Berg, Trond Ueland, Sissel Johansson Brenna, Tom Skauge, Gunnar Yttri, Christine Øye, Marit Ubbe, Åse Neraas, Karin Stormo, Thomas Mårstøl Reite, Cecilie Engen Fredheim, Karoline Lester Turøy

**Møtende
varamedlemmer:** Hege Økland

Forfall: Gunnar Birkeland

Protokollfører: Linda McGuffie

SAKSKART		
Vedtakssaker		
<u>60/18</u>	17/00097-87	Godkjenning av innkalling, saksliste og protokoll
<u>61/18</u>	17/00146-37	Møteplan for Høgskulestyret - 2019
<u>62/18</u>	17/09874-13	Høyring av strategi - tilbakemeldingar frå styret
<u>63/18</u>	18/06262-1	Endringer i universitets- og høyskoleloven
<u>64/18</u>	18/03515-4	Søknad om akkreditering av mastergrad i innovasjon og entreprenørskap
<u>65/18</u>	18/06374-1	Semesterrapport frå studentombodet (våren 2018) og justering av mandat
<u>66/18</u>	18/02966-3	Opptak 2018 - Status ved studiestart
<u>67/18</u>	18/06411-1	Administrativ organisering - orientering om status per august-18
<u>68/18</u>	18/06419-2	Orientering om forskingsbasert følgjeevaluering av fusjon – føremål, organisering og framdriftsplan
Orienteringssaker		
<u>1/18</u>	17/00146-36	Orienteringar frå rektor, styremøte 06/18

Bergen, 30.08.2018

Arvid Hallén

60/18 Godkjenning av innkalling, saksliste og protokoll

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskulestyret	30.08.2018	60/18

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret godkjenner forslag til innkalling og saksliste til styremøte 06/18
2. Styret godkjenner protokoll frå styremøte 05/18.

Møtebehandling

Styreleiar opna møtet og ønskte dei to nye studentrepresentantane, Karoline Lester Turøy og Thomas Mårstøl Reite, velkommen til styret. Vidare vart det informert om at eksternt styremedlem Gunnar Birkeland hadde meldt forfall til møtet og at Hege Økland møtte for han.

Styret hadde ikkje kommentarar til innkalling, saksliste eller protokoll.

Votering

Samrøystes.

Vedtak

1. Styret godkjenner forslag til innkalling og saksliste til styremøte 06/18
2. Styret godkjenner protokoll frå styremøte 05/18.

61/18 Møteplan for Høgskulestyret - 2019

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskulestyret	30.08.2018	61/18

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret godkjenner forslag til møteplan for Høgskulestyret 2019

Møtebehandling

Styreleiar innleia og rektor presenterte saka.

Styret hadde ikkje innvendingar til den føreslegne møteplanen. Ønske om å diskutere rullering på studiestad nærare, og styret var samd i at ein ventar med å fastsette møtestad for dei ulike møta til neste møte. I diskusjonen vart det foreslått at ein bør sjå på om det er mogleg å gjennomføre nokre møte digitalt.

Votering

Samrøystes.

Vedtak

Styret godkjenner forslag til møteplan for Høgskulestyret 2019

62/18 Høyring av strategi - tilbakemeldingar frå styret

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskulestyret	30.08.2018	62/18

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret ber om at innspela frå styret blir tatt med i prosessen med å ferdigstille strategien for HVL i perioden 2018–2023.

Møtebehandling

Styreleiar innleia og Bjørg Kristin Selvik, leiar for strategigruppa, presenterte saka.

Styret diskuterte utkastet til strategidokument og var samstemte i at ein no er godt på veg med å lage eit samlande strategidokument med ein logisk og forståeleg struktur. Styret trakk fram følgjande moment som viktige for det vidare arbeidet:

- Tydeleggjering av eigenart - det som skil HVL frå andre samanliknbare institusjonar (t.d. profesjonsutdanningane, orientering mot praksisfeltet, forankring til Vestlandet)
- Campusutvikling eit viktig tema som ikkje kjem så godt fram i dokumentet.
- Arbeidsmiljø må framhevast. HVL skal ikkje berre rekruttere studentar, men også tilsette.
- «profesjons- og arbeidslivsretta» bør tydeleggjeras som eit overordna felles satsingsområde og ein må vurdere korleis dette viktige aspektet kan løftast fram i dei felles faglege satsingsområda – bør det være eit eget punkt, eller kan det ivaretakast med meir framheving i den overordna beskrivelsen?
- «deltaking/brukermedverknad» må framhevast meir.
- Behov for rydding og forenkling i språkbruk, samt sjå på intern konsistens mtp. begrepsbruk.
- Vurdere om det er mogleg å vere meir konkret når det gjeld bygging av institusjonen.
- Vurdere bruken av «vi skal» vs. «HVL skal».
- Etterlyser meir fokus på den nysgjerrige studenten og den gode læraren.
- Burde humanistiske verdiar vore tydelegare presisert?
- Dokumentet kunne godt hatt meir fokus på internasjonalisering.
- Ein bør nytte forskingsinfrastrukturen i den visuelle kommunikasjonen i dokumentet, det er også ein informasjon om kven vi er og kva som er vår eigenart.

Styret vart oppmoda om å sende inn innspel til strategigruppa. Styreleiar er kopla på prosessen med utarbeiding av endeleg utkast til strategidokument etter høyringsfristen og styret får saka til handsaming på neste styremøte.

Votering

Samrøystes.

Vedtak

Styret ber om at innspela frå styret blir tatt med i prosessen med å ferdigstille strategien for HVL i perioden 2018–2023.

63/18 Endringer i universitets- og høyskoleloven

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskulestyret	30.08.2018	63/18

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret godkjenner endring i forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet § 11-1 (5) a:

a. Det skal utarbeidast ei sensorrettleiing til kvar eksamen. Det skal leggjast ved emneplan ved førstegangssensur. Ved klagesensur skal det leggjast ved emneplan og nivåkontroll, eitt A-eksamenssvar, eitt C-eksamenssvar og eitt E-eksamenssvar, dersom mogeleg.

2. Styret delegerer avgjerda om grunngjeving for karaktervedtak skal bli gitt munnleg eller skriftleg til sensor for den enkelte eksamen, jf. uhl. § 5-3 (2) siste setning.
3. Styret godkjenner endring i forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet § 11-3 (8):

(8) Det er individuell klagerett ved gruppeeksamen. Ei eventuell endring i karakteren etter klagesensur får berre verknad for den som har klaga. For gjennomføring av gruppeeksamen sjå § 9-11.

Møtebehandling

Styreleiar innleia og Bjørg Kristin Selvik, prorektor for utdanning, presenterte saka.

Styret hadde ikkje kommentarar til saka.

Votering

Samrøystes.

Vedtak

4. Styret godkjenner endring i forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet § 11-1 (5) a:

a. Det skal utarbeidast ei sensorrettleiing til kvar eksamen. Det skal leggjast ved emneplan ved førstegangssensur. Ved klagesensur skal det leggjast ved emneplan og nivåkontroll, eitt A-eksamenssvar, eitt C-eksamenssvar og eitt E-eksamenssvar, dersom mogeleg.

5. Styret delegerer avgjerda om grunngjeving for karaktervedtak skal bli gitt munnleg eller skriftleg til sensor for den enkelte eksamen, jf. uhl. § 5-3 (2) siste setning.

6. Styret godkjenner endring i forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet § 11-3 (8):

(8) Det er individuell klagerett ved gruppeeksamen. Ei eventuell endring i karakteren etter klagesensur får berre verknad for den som har klaga. For gjennomføring av gruppeeksamen sjå § 9-11.

64/18 Søknad om akkreditering av mastergrad i innovasjon og entreprenørskap

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskulestyret	30.08.2018	64/18

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret tar utkast til studieplan for master i innovasjon og entreprenørskap til orientering
2. Rektor får fullmakt til å godkjenne studieplan for master i innovasjon og entreprenørskap
3. Rektor får fullmakt til å godkjenne søknad til NOKUT om akkreditering for masterprogram i innovasjon og entreprenørskap innen søknadsfristen 15. september 2018.

Møtebehandling

Styreleiar innleia og rektor presenterte saka.

Styret diskuterte saka. Det er viktig at HVL har gode masterprogram på eigen kjøll og det kan ha positiv effekt på rekrutteringa at ein kan tilby utdanningsløp som går over fleire syklusar. Styret var positive til at programmet vert forankra i eit fakultet framfor eit institutt, at det er lagt opp til tett samarbeid mellom fakulteta (FIN og FØS), og at ein ikkje føregrip senterstrukturen med denne søknaden.

Votering

Samrøystes.

Vedtak

1. Styret tar utkast til studieplan for master i innovasjon og entreprenørskap til orientering
2. Rektor får fullmakt til å godkjenne studieplan for master i innovasjon og entreprenørskap
3. Rektor får fullmakt til å godkjenne søknad til NOKUT om akkreditering for masterprogram i innovasjon og entreprenørskap innen søknadsfristen 15. september 2018.

65/18 Semesterrapport frå studentombodet (våren 2018) og justering av mandat

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskulestyret	30.08.2018	65/18

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret tar Studentombodets semesterrapport for våren 2018 til orientering.
2. Styret vedtek forslag 1, 2 og 3 om endring i mandatet til Studentombodet HVL.
3. Styret vedtek mandatet som heilskap, med dei ovanfor nemnte endringane.

Møtebehandling

Rektor innleia og Sindre Rødne Dueland, studentombod ved HVL, presenterte saka.

Styret gav ros til studentombodet for godt arbeid og for å ha levert ein god rapport. Dei hadde ikkje innvendingar til forslaga til endringar i mandatet, men peika på at endringa frå «lågast mogleg nivå» til «rett nivå» kan by på nokre utfordringar mtp. å identifisere kva *rett nivå* for ulike spørsmål er, særleg no i ein fase kor organisasjonen ikkje er ferdig etablert.

Votering

Samrøystes.

Vedtak

1. Styret tar Studentombodets semesterrapport for våren 2018 til orientering.
2. Styret vedtek forslag 1, 2 og 3 om endring i mandatet til Studentombodet HVL.
3. Styret vedtek mandatet som heilskap, med dei ovanfor nemnte endringane.

66/18 Opptak 2018 - Status ved studiestart

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskulestyret	30.08.2018	66/18

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret tek saka til orientering

Møtebehandling

Styreleiar innleia og Bjørg Kristin Selvik, prorektor for utdanning, presenterte saka som ga ei oversikt over tal møtte studentar 15. august til studium lyst ut via samordna opptak.

Styret diskuterte saka og trakk fram følgjande moment:

- Fleire studium har vesentleg lågare oppmøte enn tal studieplassar, mellom anna fleire studium på fakultet for ingeniør- og naturvitskap, i tillegg til lærarutdanning 1.-7. trinn. Viktig at dette er med i arbeidet med gjennomgang av studieporteføljen.
- Urovekkande låge møtt-tal ved campus Stord. Ein må følgje dette opp og sjå korleis ein kan sikre rekruttering til dei mindre campusane, korleis skal ein legge opp studia og korleis ein kan marknadsføre dei rett.
- Det er ei problemstilling at ein ved nokre høve sannsynlegvis konkurrerer internt om dei same søkjarane, kan vere ein relevant faktor å ta høgde for i samband med overbooking og etterfylling.
- Problemstillinga om overbooking bidreg til fråfall vart diskutert. Ein balansegang å treffe rett med overbookingstal, og ein aukande tendens at søkjarar takkar ja til studieplassar utan å ha til intensjon å møte på studiet.
- Styret oppmoda om at ein ser på om namngjeving på studium kan vere ein faktor i rekrutteringa.
- Vidare peika på at ein må vurdere studiestartdato opp mot når andre institusjonar har dette sidan det verkar inn på inntakskvalitet og kor mange studentar ein får etterfylt med i suppleringsopptak.

Styret ser fram til å diskutere rekrutteringsutfordringane vidare, og korleis HVL kan angripe desse, i sak om studentrekruttering som er meldt til novembermøtet.

Votering

Samrøystes.

Vedtak

Styret tek saka til orientering.

67/18 Administrativ organisering - orientering om status per august-18

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskulestyret	30.08.2018	67/18

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret tek saka til orientering.

Møtebehandling

Styreleiar innleia og Tage Båtsvik, organisasjonsdirektør, presenterte saka.

Styret trakk fram følgjande moment i sin diskusjon av saka:

- Spørsmål om framdrift med omsyn til endeleg avgjerd. Styret ønsker at prosessen vert avslutta så snart som mogleg, men har forståing for at det er viktig med gode prosessar i ei så viktig sak.
- Det vart peika på at det er fleire stillingar i bemanningsplanen enn tilsette i administrasjonen, gir moglegheit for at tilsette som ikkje vert nøgd med kor dei vert plasserte kan søkje andre stillingar. Kan vere ein åpning for dei som no føler usikkerheit i forhold til sin plass i den nye organiseringa.
- Det vart stilt spørsmål til grunngjevinga for talet på rådgjevarstillingar, samt om tilsette automatisk vil få ny kode etter innplassering. Organisasjonsdirektøren oppklara at ingen tilsette vil måtte gå ned i kode, og at kodane er satt ut frå ei vurdering av innhaldet i arbeidsoppgavene som ligg til dei ulike stillingane. Dei som vert innplassert i ei stilling er vurdert til å vere kvalifisert og plasserast i den koden stillinga har (såframt dei dekker formalkrava – t.d. må ein ha bachelorgrad for å få rådgjevarkode).
- Det vart peika på at det er viktig at ein byggjer vidare på og koplar det omfattande arbeidet med prosesskartlegging som har vore gjort i organisasjonen til dei stillingane folk no skal innplasserast i.
- Styret etterspurde tilgang til dei interne nettsidene kor informasjon om mellom anna nytilsette leiarar finst.
- Styremedlemmet Skauge stilte spørsmålet om det var i tråd med HVL sin fusjonsavtale at HVL organiserer seg med tilsette i fellesadministrasjonen og fakultet/institutt i forholdet 3/1 (335/105). Skauge meiner at styret ikkje har fått drøfta dette sentrale strategiske valet av det han meiner er ein sentralisert modell for styring.

Styreleiar presiserte at saka var lagt fram til styret for orientering og understreka at styret har vedtatt ei administrativ organisering (jf. Sak 15/18). Det er viktig at organisasjonen får ro til å implementere vedtaket styret har gjort før ein vurderer moglege endringar. Følgjeforskinga av fusjonen vil vere ein god kjelde til informasjon om kor føremålstenlege organiseringa er, og resultata derfrå vil kunne nyttast som grunnlag for å vurdere endringar.

Votering

Samrøystes.

Vedtak

Styret tek saka til orientering.

68/18 Orientering om forskingsbasert følgjeevaluering av fusjon – føremål, organisering og framdriftsplan

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskulestyret	30.08.2018	68/18

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret tek saka til orientering.

Møtebehandling

Styreleiar innleia og Liv Reidun Grimstvedt, prorektor for samhandling, presenterte saka som gjeld igangsetting av følgjeforskning av fusjonen.

Forskingssprosjektet skal evaluere sjølve fusjonsprosessen og kor føremålstenlege dei valde organisatoriske løysingane er mtp. å nå HVL sine strategiske målsettingar, om den faglege organiseringa er tenleg for å nå våre faglege mål, og om den administrative strukturen støttar opp under desse måla.

Styret diskuterte saka og fikk i samband med det informasjon om at spørsmålet om sentralisert vs. desentralisert administrasjon er spelt inn til NIFU og at fusjonsplattforma er ein del av grunnlagsmaterialet. Forskingssprosjektet vil aktivere mange grupper i Høgskulen og gje eit godt datagrunnlag for dei vurderingane styret må gjere.

Styret ytra ønske om at undervegsrapporten som er planlagd levert i juni 2019 vert klar i tide til at det sitjande styret kan få handsame den i sitt siste møte 19.-20. juni 2019.

Votering

Samrøystes.

Vedtak

Styret tek saka til orientering.

Saknr	Arkivsak	Tittel
1/18	17/00146-36	Orienteringar frå rektor, styremøte 06/18

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret tek sakene til orientering.

O-6/18-1 Referat frå IDF-møte

Styret fikk referatet tilsendt på e-post dagen før styremøtet.
Dato for styret møter dei tillitsvalde må justerast.

O-6/18-2 Årshjul

Styret hadde ikkje kommentarar til saka.

O-6/18-3 Etatsstyring - tilbakemeldinger fra KD

Styreleiar innleia og styret diskuterte tilbakemeldingane i KD sitt brev med innspel på årsrapporten. Det er viktig at tilbakemeldingane vert følgt opp i verksemdsstyringa av HVL. Tematikkane i brevet vert relevante å trekkje inn i styrets diskusjon av årsplan 2019 og andre strategiske saker i tida framover, t.d. sak om rekruttering, studieportefølje, meriteringssystem, kompetanseplan, økonomisaker.

I brevet frå KD er det kommentert at ein må redusere avsetningar. Det vart opplyst at sjølv om HVL har betydelege avsetningar så er dei fleste av desse bundne midlar. Ønskeleg å komme i gang med langsiktige budsjett for å tydeleggjere dette.

Det vart kommentert at ein bør sjå på Forskingsrådet si humanioraevaluering i samband med oppfølging av humaniorameldinga, samt at ein i samband med effektivisering og avbyråkratisering må ha i mente at HVL allereie har ein slank administrasjon samanlikna med resten av sektoren.

O-6/18-4 Eigarskap i Khrono

Rektor orienterte om saka. Styret har tidlegare ytra interesse for å vurdere eigarskap i Khrono. Ein prosess som pågår no og styret vil få sak til handsaming dersom resultatet blir at ein vil fremme forslag om å gå inn på eigarsida.

Votering

Samrøystes.

Vedtak

Styret tek sakene til orientering.

EVENTUELT

E-6/18-1 Open access – Røvertidsskrift

Styreleiar viste til spørsmål frå styremedlem Gunnar Yttri om korleis HVL grip an problemstillinga med at tvilsame tidsskrift (såkalla «røvertidsskrift») og konferansar kontaktar fagtilsette med formål om å lure dei til å betale for å publisere artiklar. Styret forventar at dette står høgt på HVL sin agenda. Handlar både om HVL sitt rykte som vitskapeleg institusjon, men også ressursbruk.

Meldt av: Gro Anita Fonnes Flaten, prorektor for forskning, orienterte om at det er Gunnar Yttri ein problemstilling ein er merksam på og tek aktive grep for å følgje opp: mellom anna har biblioteket informasjonsside på nett om dette, samt at ein tilbyr rettleiing til forskarane, kortkurs, podcast mm. om temaet for å sikre at dei tilsette har kunnskapane dei treng for å skilje dei gode publiseringsskanalane frå desse røvertidsskrifta. Ein har også merksemd på dette i samband med arbeidet med Open Access.

Styret ønsker å bli orientert om korleis ein følgjer dette opp i organisasjonen i samband med t.d. årsrapport.

E-6/18-2 Underdalrapporten

Meldt av: Saka vart meldt av Gunnar Yttri på e-post i forkant av møtet. Ønsker at Gunnar Yttri styret kan få gi innspel til høyringssvaret som skal sendast frå HVL i samband med forslag frå utval om endring i stillingsstrukturen («Underdalutvalet»). Det strategisk viktige innhaldet i rapporten gjer det føremålstenleg at også styret kan gi innspel og vere kopla på prosessen.

Rektor orienterte om at ein er i gang med ein høyringsprosess og at styret vil få saka til handsaming i styremøtet i september slik at innspel kan takast med i det endelege høyringssvaret frå HVL.

E-6/18-3 Organ på fakultetsnivå

Saka vart meldt av Gunnar Yttri på e-post i forkant av møtet. Etterspurt status på arbeidet med råd/utval og val mellom styre og råd på fakultetsnivå.

Meldt av: Det kom innspel frå styret om at ein må vere varsame med å etablere Gunnar Yttri for mange råd og utval. Viktig å gjere gode avgrensingar mot andre funksjonar (faglege råd/utval, tillitsvaldapparatet, RSA mm.), samt at ein bør spørje organisasjonen om kva råd dei ser at det er behov for. Det vart stilt spørsmål ved om valet mellom råd og styre på fakultetsnivå hadde vore drøfta.

Rektor orienterte om at saka er i prosess. Saka har ikkje vore greidd ut breitt i organisasjonen, men leiargruppa har diskutert saka fleire

gonger. Leiargruppa ønsker eit overordna kollegialt organ på fakultetsnivå som kan hjelpe dekanane med å ha det strategiske og heilskapelege blikket på fakultetet. Dekanane har meldt behov for at slike råd vert etablert så snart som mogleg. I første omgang ser ein for seg å etablere råd, og at ein må sjå i samband med myndigheitsstrukturen elles i organisasjonen om det vert naturleg å endre på det. Men HVL har vald einskapleg leiing og delegert mynde til dekan. Eit eventuelt styre på fakultetsnivå ville måtte fått delegert mynde som i dag ligg til dekan og dermed bryte med leiingsstrukturen elles i organisasjonen.

E-6/18-4 K2 – tilsyn arbeidsmiljøtilsynet

Saka vart meldt av Tom Skauge. Ønska at rapport frå arbeidstilsynets tilsyn ved K2 vart tilgjengeleggjort for styret.

Meldt av:
Tom
Skauge

Rektor orienterte om at HVL ikkje fikk pålegg eller varsel i samband med tilsynet, samt at rapporten vart publisert på Vestibylen før sommarferien. Rapporten vil bli gjort tilgjengeleg for styret i etterkant av møtet.

E-6/18-5 Rammeavtalar

Saka vart meldt av Tom Skauge. Det er inngått ein del nye rammeavtalar ved HVL i det siste og dei medfører endringar som i sum kan opplevast krevjande for dei tilsette.

Rektor orienterte om at som statleg institusjon er vi underlagt innkjøpslova, samt at en del avtalar vert inngått nasjonalt. Dette inneber at HVL i mange slike saker ikkje har valet sjølv om kva spesifikk leverandør eller tenesteytar ein får avtale med.

Meldt av:
Tom
Skauge

Styret diskuterte saka. Forståing for at innføringa av nye system kan vere slitsamt og at nye system ofte ikkje fungerer smertefritt frå dag ein. Men som del av offentleg sektor er vi underlagt politiske føringar som ein ikkje kan velje bort. Det betyr ikkje at ein må underkaste seg desse endringane passivt. Som organisasjon kan ein vurdere kritisk kva ein tek i bruk og syte for å utnytte dei høva som finst til å tilpasse systema ein introduserer på måtar som i størst mogleg grad understøttar vår verksemd. Styreleiar understreka at dette er problemstillingar som må handterast av organisasjonen.



Høgskulen på Vestlandet

Arkivsak-dok. 18/04947-4
Saksbehandler Marianne Mathiesen

Arkivkode. 02

Saksgang
Høgskulestyret

Møtedato
26.09.2018

70/18

STRATEGI FOR HVL

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret godkjenner strategi for HVL 2019-2023 med rektors merknader.
2. Styret går gjennom strategien på nytt i 2021 og gjer eventuelle naudsyn-
justeringar

Samandrag

Styret vert i denne saka bedne om å vedta strategi for Høgskulen på Vestlandet.

Vedlegg:

Strategidokument – Strategi HVL 2023
Oversikt over høyringsinnspel

Utrykte vedlegg

Styresak 62/18: <https://www.hvl.no/globalassets/hvl-internett/dokument/motepapir/hogskulestyret-2018/0618/2018-06-innkalling.pdf#page=30>

Styresak 55/18: <https://www.hvl.no/globalassets/hvl-internett/dokument/motepapir/hogskulestyret-2018/0518/2018-05-innkalling.pdf#page=208>

Styresak 43/18: <https://www.hvl.no/globalassets/hvl-internett/dokument/motepapir/hogskulestyret-2018/0418/2018-04-innkalling.pdf#page=55>

Styresak 3/18: <https://www.hvl.no/globalassets/hvl-internett/dokument/motepapir/hogskulestyret-2018/0118/2018-1-innkalling.pdf#page=35>

Styresak 90/17: <https://www.hvl.no/globalassets/hvl-internett/dokument/motepapir/hogskulestyret-2016-2017/2017-11-innkalling-inkl.-ettersendt-sak-og-rettet-tabell-sak-98.pdf#page=23>

Styresak 61/17: <https://www.hvl.no/globalassets/hvl-internett/dokument/motepapir/hogskulestyret-2016-2017/2017-08-innkalling.rettet-29.08.17.pdf#page=33>

Saksframstilling:

Bakgrunn for saken

Utkast til strategi vart sendt på høyring i organisasjonen 20. juni 2018, med høyringsfrist 30. august. Styret har hatt saka til diskusjon i fleire omgangar, og ga sine innspel på utkastet i styremøte 30. august. Desse innspela er prøvd teken med i prosessen med utforminga av det endelege forslaget til strategi som no vert lagt fram.

Føringar som har vore gitt i strategiprosessen er at strategien vår skal være samlande, vere styrande og gi retning for utviklinga av organisasjonen. Målgruppa er først og fremst dei tilsette ved HVL og studentane våre, og strategien skal gi inspirasjon og noko å strekke seg etter. Samtidig skal den vere forståeleg for omverda – den skal vise kven vi er og kva dei kan forvente av oss.

Om det reviderte forslaget til strategi

I høyringsprosessen kom det inn i underkant av førti innspel. Tilbakemeldingane var relativt samstemte i at ein kunne gjere teksten kortare og meir spissa, og dessutan prøve å tydeleggjere HVL sin eigenart meir. Vidare kom det mange innspel på at ein med fordel kunne forenkle og rydde i språkbruken, særleg med omsyn til å unngå gjentakningar og unødig adjektivbruk. Ein fekk tilbakemeldingar på at visjonen var god og at strukturen var logisk og forståeleg, og ein har difor haldt fast ved dette i det endelege forslaget til strategi. Fleire peikte på at internasjonalisering kunne bli meir gjennomgåande vektlagt, samtidig som fleire har ønskt ei endå tydelegare forplikting til regionen vår. I det endelege forslaget har strategigruppa forsøkt å finne ei balanse som tydeleggjer dette, utan at det verkar avgrensande for ambisjonsnivået/oppdraget vårt.

Det vart spelt inn om ein skulle ha målbare mål inn i strategien, men ein har vurdert at dette høyrer heime i operasjonaliseringa av strategien. Det har kome innspel på korleis ein refererer til omverda gjennom omgrep som samfunns-/arbeids-/nærings-/kulturliv og profesjonar. I tråd med å halde språkbruken enkel har strategigruppa prøvd å holde seg til eitt omgrep som ein meiner er dekkande, men samtidig forsøkt å variere bruken av omgrepa. Det har kome inn forslag om å utvide/ta inn ekstra omgrep i nokre av dei felles faglege satsingsområda. Dette har ein valt å unngå, både grunna ønsket om tydeleg språkbruk, og fordi ein ved å utvide dei også risikerer å snevre dei inn. Det har også kome innspel til val av nynorsk skrivemåte. Strategigruppa har diskutert dette og landa på å følge det som per tid er etablert praksis ved HVL i skriftleg kommunikasjon elles.

På bakgrunn av høyringssvara har strategigruppa gjort følgande endringar frå høyringsutkastet:

- Rydda i det språklege og fjerna ein del avsnitt med tilnærma likt meiningsinnhald. I det arbeidet har ein og sett til konkrete endringsforslag som kom inn i høyringa.
- Prøvd å spisse meir og framheve kva som skil oss frå andre UH-institusjonar.
- Vektlagt at det er den profesjons- og arbeidslivsretta profilen, saman med berekraft, samspel og nyskaping som skal kjenneteikne HVL.

- Spissa innleiing mot den overordna ambisjonen vår, utdjupa om profilelementa og fjerna kulepunkta om kva som skal kjenneteikne oss i 2023. Desse blei noko varierende mottatt, både fordi ein opplevde at det var ting som vart gjentatt andre stader, og fordi det kunne sjå ut som om ein meinte at dette ikkje var noko som kjenneteiknar oss i dag.
- Forsøkt å tydeleggjere den profesjons- og arbeidslivsretta profilen er styrande for verksemda vår, og at den er overordna dei felles faglege satsingsområda. Det kom innspel om at dette burde vere eit eige område, men strategigruppa meiner at medan profilen skildrar kven vi er, peiker desse områda på fagområde innan den overordna profilen der vi treng fleirfagleg kunnskap. Profilen er styrande for korleis vi jobbar med all forskning og utdanning, men den er ikkje eit eige fagområde slik strategigruppa har forstått og valt dei ut.
- Verdiane er redusert frå fire til tre, i tråd med tanken om å stramme inn. (*Handlekraft* har blitt innarbeidd i *utfordrande*.)
- Prøvd å tydeleggjere dei tre avsnitta under *vårt bidrag til samfunnet*, og gjere omtalane noko meir ambisiøse.
- I dei felles faglege satsingsområda har ein lagt til *sikkerheit*, av omsyn til at doktorgradsutdanningane våre skal vere i samsvar med den faglege profilen, fellesgraden i nautiske operasjonar vil definerast innanfor dette området.
- Tatt inn ein faktaboks om Vestlandet, meint å tydeleggjere kva vi refererer til med *Vestlandet* og orienteringa mot region.
- Institusjonsbygging er uendra, med unntak av at ein har gjort ei omgruppering av avsnitta. Innhaldet også her forsøkt spissa og forkorta, og i tillegg prøvd å utdjupe om arbeidsmiljø og campusutvikling, i tråd med innspel i høyringa.

Rektor sin vurdering:

Rektor meiner at det endelege strategidokumentet gir eit godt bilde av kven HVL er og kva retning vi ønsker å gå i. Strategigruppa gjer ovanfor greie for sine vurderingar for vedlagte reviderte utkast med utgangspunkt i høyringa og styrets kommentarar.

Rektor synes at strategigruppa gjennomgåande har gjort fornuftige vurderingar og at strategidokumentet nå er tydelegare. Når det gjelder prikkpunkt 5 ovanfor som omhandlar den profesjons- og arbeidslivsretta profilen meiner rektor at sidan den er så viktig for HVL (jf. også styrets innspel) så bør den i enda større grad bli løfta i dokumentet i overordna tekst og/eller at det blir tatt inn som eiga område under felles faglege satsingsområde.

Tidsperspektivet for strategien var i utgangspunktet 2018 – 2023. Sjølv om styret godkjenner planen hausten 2018, er det ønskelig å sette perioden for strategien for perioden 2019 – 2023. Dette vert ikkje sett på som til hinder for at den vil være styrande dokument også ut 2018.

I tillegg meiner rektor at styret bør gjennomgå strategien i 2021 for å sjå om det er nødvendig å foreta enklare justeringar. Dette fordi HVL framleis er i en byggefase og nokre justeringar på fakta og/eller vegval kan være aktuelt å foreta utan at det må innebere ein komplett revisjon av strategiplanen.

Rektor ser fram en endelig ferdigstilling av strategidokumentet som vil danne et godt grunnlag for vidare bygging av HVL.

Strategi HVL 2023

Samspel – berekraft - nyskaping

Nøkkeltal 2018

- › 16 000 studentar
- › 1600 tilsette
- › 42 bachelorprogram
- › 35 masterprogram
- › 3 ph.d.-program (to program til i under evaluering)
- › 1 fagskole for dykkarutdanning
- › Fire fakultet:
 - Lærarutdanning, kultur og idrett
 - Helse- og sosialvitskap
 - Ingeniør- og naturvitskap
 - Økonomi og samfunnsvitskap
- › Fem campusar: Bergen, Førde, Haugesund, Sogndal og Stord

Vestlandet – regionen vår (faktaboks)

Universitetet som vi saman skal jobbe for å bli, skal vere ein viktig skapande faktor i utforminga av det framtidige Vestlandet. Historisk har Vestlandet vore prega av egalitær samfunnsstruktur med sjølveigande bønder, kystkvinner og lokalt entreprenørskap, sterke motkulturar og folkerørsler – og ikkje minst spreidd busetnad. Byen var Bergen. Sjølv om det har budd folk i Vest-Noreg i meir enn titusen år, kan ein spore tanken om eit «Vestland» først tilbake til midten av 1700-talet.

Nokre av kjenneteikna ved landsdelen vår i dag er:

- Store naturressursar: Fisk, rein energi, olje og gass
- Internasjonalt og industriretta næringsliv med mykje eksport
- Kunnskapsmiljø i verdsklasse
- Havet, sjøen, fjordane, fjella
- Fjordbygder, ferjer og kystbyar
- Veksande byområde og bygdesamfunn under press
- Regiondialektane og nynorsken

Ambisjonar og profil

Høgskulen på Vestlandet skal bli eit universitet med ein tydeleg profesjons- og arbeidslivsretta profil. I utdanning, forskning og utviklingsarbeid skapar vi ny kunnskap og kompetanse, forankra internasjonalt og omsett til løysingar som verkar lokalt.

I den profesjons- og arbeidslivsretta profilen vår står samspel, berekraft og nyskaping sentralt.

- › *Samspel* handlar om samhandlinga både med omgjevnadane og internt i høgskulen. Det trengst fleirfagleg kompetanse for å finne gode løysingar på utfordringane i samfunnet vårt. Vi vil utvikle ny kunnskap i tett samspel med omverda. Vi har noko å tilføre kvarandre – mellom fagmiljø, mellom campusar og mellom tilsette og studentar.
- › *Berekraft* handlar om vårt felles globale ansvar både for dei som lever i dag og dei som kjem etter oss. Med breidda i faga våre er alle dei 17 berekraftmåla som FN har sett relevante for

oss. HVL skal vere ei drivkraft for berekraftig utvikling.

- › *Nyskaping* handlar om å forbetre produkt og tenester, vidareutvikle profesjonar og teknologi, arbeidsmetodar og undervisningsformer. Vi skal vere innovative og utruste studentane med kompetanse som gjer dei kreative, løysingsorienterte og nyskapande.

Visjon

Kunnskap som bygger menneske og samfunn.

Verdiar

Utfordrande

- › Vi stiller spørsmål ved det etablerte ved å fremje handlekraft, kritisk tenking og evne til refleksjon.

Delande

- › Kunnskap veks når den blir delt. Gjennom dialog med samfunnet og kvarandre bidrar vi til at ny kunnskap veks og får gjennomslagskraft.

Tett på

- › Det er nærleik mellom studentar og tilsette, og mellom høgskulen og arbeidslivet som vi utdannar til – og saman med. Vi arbeider praksisnært og vidareutviklar studia til beste for regionen.

Vårt bidrag til samfunnet

- › Danne og utdanne
- › Forske, utvikle og innovere
- › Formidle og dele

Danne og utdanne høgt kompetente kandidatar til beste for samfunnet

HVL skal danne og utdanne kandidatar med rett kompetanse for det arbeidslivet dei skal delta i. Studentane skal bli rusta for å vere ansvarlege pådrivarar for nyskaping og ta berekraftige val. Utdanningane skal halde høg kvalitet også i internasjonal samanheng, og vere basert på forskings- og erfaringsbasert kunnskap. I studia skal studentane få praktisk erfaring og kontakt med profesjonar og arbeidsliv. Vi skal stimulere studentane til å vere aktive og nysgjerrige, og til å ta ansvar for eiga læring. Gjennom trygge og gode læringsmiljø utdannar vi kompetente studentar som trivst og tør satse.

Undervisning og vurdering skal vere kjenneteikna av gode lærarar som nyttar framtidsretta, forskingsbaserte og varierte arbeidsformer. HVL skal ta ansvar for at profesjons- og arbeidslivsretta kunnskap kjem fleire til gode gjennom livslang læring. Etter- og vidareutdanningar som arbeidslivet etterspør står sentralt i dette.

Mål på at vi lykkast:

- Studentar som fullfører på normert tid
- God studentrekruttering og godt kvalifiserte søkjarar til alle campus
- Utdanningar som er utvikla og gjennomført i samarbeid med arbeidslivet
- Utdanningar som har ein internasjonal dimensjon
- Eit godt læringsmiljø og eit aktivt studentdemokrati

Drive forskning, utviklingsarbeid og innovasjon av høg internasjonal kvalitet

Vi skal utvikle ny kunnskap som bidrar til å løyse utfordringane i samfunnet i eit berekraftig perspektiv. HVL sin profesjons- og arbeidslivsretta profil skal vere styrande for kva kunnskap og kompetanse vi skal utvikle. Vi skal ta ei leiande rolle på dei felles faglege satsingsområda, og være ein pådrivar for tverrfagleg forskning, samarbeid og innovasjon. For å sikre auka kvalitet og relevans skal forskingsverksemda skje i eit regionalt, nasjonalt og internasjonalt forskarfellesskap. Studentane og samarbeidspartnarane skal involverast i denne verksemda.

HVL skal styrke forskning i nettverk og partnerskap på Vestlandet. Vi skal vidareutvikle kulturen for opne data og open publisering, ta ansvar for god forskningsetikk og legge til rette for kreativitet og entreprenørskap, med inkludering av studentar. Forskingsmiljøa skal vere aktive i å søke om eksterne midlar både nasjonalt og internasjonalt.

Mål på at vi lykkast

- FoU og innovasjon i samspel med samfunnet og med god studentinvolvering
- Profesjons- og arbeidslivsretta forskning på tvers av fagfelt
- Høg grad av ekstern finansiering
- Omfattande vitenskapleg publisering av høg kvalitet
- Tilsette deltar i forskingsnettverk og klyngesamarbeid

Formidle og dele aktuell kunnskap og kompetanse

Den kompetansen vi har og den kunnskapen vi utviklar, skal samfunnet kunne ta i bruk. HVL skal vere ein tydeleg nasjonal og internasjonal formidlar av ny kunnskap innan fagområda våre. Vi involverer relevante brukarar i kunnskapsutvikling. HVL skal vere ein viktig samfunnsaktør som legg premissar for politikkutforming.

Tilsette har eit ansvar for å delta i den offentlege debatten og til aktivt å stille spørsmål som samfunnet treng svar på. HVL skal også vere ein arena for kunnskapsdeling og debatt. HVL har ein tydeleg nynorsk profil, og skal leggje til rette for norsk som eit fullverdig vitenskapelig språk.

Mål på at vi lykkast

- HVL er ein sentral samarbeidspartnar for institusjonar og verksemdar på Vestlandet
- Tilsette er aktive deltakarar i den offentlege debatten og er kjende for høg kompetanse på sine fagområde
- HVL er ein tydeleg formidlar av ny kunnskap
- HVL er ein attraktiv tilretteleggar av kompetanseutvikling
- HVL får gjennomslag i utforming av politikk

Felles faglege satsingsområde

For å utvikle heilskapleg kunnskap innan dei seks satsingsområda våre, treng vi kompetanse på tvers av fagmiljøa. Satsingsområda skal styrke den profesjons- og arbeidslivsretta profilen vår, med samspel, berekraft og nyskaping som berande element.

- › Ansvarleg innovasjon
- › Berekraftig utvikling
- › Danning
- › Folkehelse
- › Sikkerheit

› Teknologi

Ansvarleg innovasjon

Ansvarlig innovasjon dreier seg om innovasjonar som tar høgde for miljømessige, sosiale, etiske og økonomiske aspekt. HVL skal utdanne reflekterte studentar som kan bidra gjennom fornying av varer, tenester og prosessar i arbeids- og næringsliv. Prinsippa for ansvarleg innovasjon skal også være styrande for vår dialog med samfunnslivet og arbeidet med å forbetre eiga verksemd og utdanningane våre.

Berekraftig utvikling

Berekraftig utvikling er eit globalt omgrep som erkjenner at vi berre har ein klode med avgrensa ressursar – og at vi må ta vare på den i fellesskap på eit rettferdig vis. Arbeidet for ei berekraftig utvikling skal reflekterast tydeleg i all verksemd ved HVL – i utdanning, forskning og dagleg drift.

Danning

Danning i forskning og utdanning gir høve til å fremje perspektiv, teoriar og handlingar som gjer at vi kan forstå den verda vi lever i – og samtidig gjere oss i stand til å meistre stadig meir komplekse utfordringar. Danning skal bidra til at vi tar i bruk kunnskap med klokskap. Det inneber òg ansvar for å utdanne studentane til kritisk reflekterte samfunnsborgarar og yrkesutøvarar.

Folkehelse

Å fremje folkehelse handlar om leggje til rette for gode levekår og sunne levevanar, fellesskap og tryggleik, livsmeistring og deltaking. HVL skal vere ein pådrivar og inspirasjonskjelde for å drive folkehelsearbeid på tvers av økonomiske og kulturelle føresetnader.

Sikkerheit

Sikkerheit er viktig for samfunn og individ. HVL vil prioritere kunnskapsutvikling innan liv, helse og miljø. Aktuelle problemstillingar er pasient- og personsikkerheit, data- og informasjonssikkerheit, trygge mellommenneskelege relasjonar, sikkerheit knytt til maritim aktivitet og operasjonar til havs, førebygging og handtering av brann, kunnskap om varsling og sikring av naturfarar som skred og flaum.

Teknologi

Teknologi er ein viktig del av løysinga for fleire av utfordringane i samfunnet. Dette gjer at vi må reflektere og drøfte etiske og sikkerheitsmessige, menneskelege og organisatoriske utfordringar. Ved å kombinere teknologiar med anna fagkunnskap skal vi både bidra til å finne løysingar og til å stille relevante spørsmål. Som arbeidstakarar skal studentane kunne bidra i komplekse endringsprossar der digitale verktøy inngår.

Bygging av institusjonen

For å nå ambisjonane vi har sett oss, vil vi legge ned ein særleg innsats på nokre prioriterte område.

- › Kompetansebygging
- › Organisasjonsutvikling og samhandling
- › Internasjonalisering
- › Digitalisering

Kompetansebygging

Høgskulen skal bygge kompetanse og kapasitet for å bli eit universitet med profesjons- og arbeidslivsretta profil. Dette skal skje ved strategisk kompetanseutvikling og målretta rekruttering, der vi vidareutviklar allereie sterke fagmiljø innan utdanning, forskning og administrasjon.

Organisasjonsutvikling og samhandling

I strategiperioden skal HVL samkøyre utdanningane, legge til rette for fagfellesskap på tvers av studiestader, og jobbe for ein felles identitet. HVL har fem campus og skal jobbe for å vidareutvikle desse. Dette fordrar mellom anna god studentrekruttering, at fagmiljøa får utvikle seg, og at vi har god dialog med studentsamskipnaden og vertskommunane. HVL skal drivast berekraftig, og studentane skal involverast når vi utviklar tenestene våre.

Høgskulen skal ha eit lærings- og arbeidsmiljø der studentar og medarbeidarar kjenner seg respekterte og likeverdige. Vi skal vere kjenneteikna av ein profesjonell og effektiv organisasjon der fag og administrasjon arbeider godt i lag. Som ein stor institusjon må vi profesjonalisere og systematisere måten vi samhandlar på - både med omverda og med kvarandre. Mangfald og medverknad, likestilling og HMS-arbeid står sentralt i utviklinga av organisasjonen.

Internasjonalisering

HVL skal ta ein internasjonal posisjon, og jobbe målretta for utdanning og FoU-aktivitet av høg internasjonal kvalitet. Gjennom gode ordningar for mobilitet for studentar og tilsette, og internasjonalisering i alle utdanningssyklusar skal vi auke kompetansen i fagmiljøa og utdanne gode kandidatar. Ved å rekruttere tilsette og studentar internasjonalt vil HVL styrke utdanning og forskning og utvikle eit mangfaldig og stimulerande miljø.

Digitalisering

Med fem campusar treng vi digitale løysingar for å sikre effektiv kunnskaps- og informasjonsdeling. Dei verktøya og arbeidsformene vi tar i bruk skal bidra til auka kvalitet, gode arbeidsprosessar og betre samhandling. Vi skal arbeide målretta for å vidareutvikle den digitale kompetansen hos tilsette og studentar, og ruste studentane med kompetanse og kritisk dømmekraft for eit digitalisert arbeidsliv.

Om strategien

Strategien til HVL bygger på både eksterne føringar og interne grunnlagsdokument. Den skal gi organisasjonen ei tydeleg retning, og med utgangspunkt i strategien skal vi utarbeide planar for å konkretisere korleis vi skal realisere måla. Fakulteta sine strategiar skal bygge opp under den overordna strategien.

Høyring av forslag til strategi HVL 2023

Svar på spørsmål i høringsbrev og generelle innspel.

Dokumentet gir oversikt over generelle innspel og svar på spørsmål i høyringa. Det kom også mange konkrete innspel til justeringar i teksten, og desse vart samla i eit eige dokument.

Oversikten viser innspel som kom inn innan høyringsfristen gjekk ut 30.8.18. Innspel som kom inn etter frist, blei ettersendt til strategigruppa. Fullstendig oversikt finst på nettsida:

<https://www.hvl.no/om/strategiprosessen/strategi-pa-hoyring/hoyringsinnspel-til-hvl-strategi/>

Spørsmål i høyringa

1. Strategien skal ikkje vere for lang og detaljert, men likevel evne å vere eit styrande og tydeleg dokument der vi slår fast kor vi vil.

- A. Er det element som manglar, eller eventuelt element som er overflødige å ha med?

Biblioteket

- Biblioteket saknar fokus på Open forskning/Open Science i strategien. Fleire andre universitet/høgskuler har dette med i sine strategiar og det bør også vere ein del av vår profil. Nokre eksempel:
 - o «UiT skal være nasjonalt ledende på Open Science og våre forskningsdata og publikasjoner skal være åpent tilgjengelig der dette er mulig»
 - o UiB: «Ved å delta aktivt i nasjonalt, nordisk, europeisk og internasjonalt samarbeid om større forskningsinfrastruktur og forskningssentra, og ved å vektlegge åpen tilgang til forskningsresultater og forskningsdata»
 - o UiO: «Universitetet skal ta et mer samlet grep om forskningsformidling. Prioritet skal gis til arbeidet med bevaring og synliggjøring av vitenskapelige publiseringer i åpne, institusjonelle arkiver og til Open Access-publisering.»
- I vår strategi kan det f.eks. være eit punkt under verdien «delande» og formulerast som: «Vi støttar open forskning og deler våre forskningsdata og publikasjonar når dette er mogleg.»

FHS – Institutt for helse- og funksjon (IHF)

- IHF skulle gjerne sett ein tydelegare framheving av internasjonalisering. Det er ønskeleg med eit tydelegare mål å strekke seg etter når det gjeld inn- og utveksling av studentar og framheving av lærarutveksling / studieopphald i utlandet og internasjonalt forskarsamarbeid.
- Under overskrifta «Utdanne høgt kompetente kandidatar til nytte for omverda» (side 2) saknar vi ei tydeleggjering av at vi skal tilby forskningsbasert undervisning til studentane våre.

FHS – Administrasjonen, Campus Bergen

Element som vi mener mangler:

- Mer konkret hva som kjennetegner HVL? Hva er vi god på? Her kan vi f.eks. skrive mer om profesjonsstudiene vi har fra bachelor til PhD og muligheter studentene har for ferdighetstrening og simuleringstrening før praksisstudier. Her kan vi trekke frem feltet som omsorgsteknologi og som er utviklet etter tverrprofesjonelt samarbeid mellom helsefag og ingeniørfag.
- Bør få med det tverrprofesjonelle samarbeidet (fra ny forskrift om felles rammeplan for helse- og sosialfagutdanninger). Enda mer aktuelt etter omorganisering av helsetjenesten

- Må ha med profesjonsutvikling og forskning -utvikling på egen profesjon. Dette er sentralt for at HVL kan tilby utdanning med høy kvalitet.
- Mangler et større fokus på kompetanseutvikling og utdanningsledelse som er nødvendig for utdanningskvaliteten og den faglige utviklingen i utdanningen (krav i studietilsyns forskriften §2-3 (2) og (3))
- Bilder bør bli mer direkte koblet til teksten. F eks. s 6. under vårt bidrag til samfunnet er det to studenter som drikker kaffe. Er det dette noe vi vil formidle i strategien? Se og s. 12 der det er mange kvinner og kun en mann på bildet. I tillegg har studentene håret løst, noe som ikke er reglementert.

FIN – Administrasjonen ved gamle AIØ, campus Bergen

- Generelt er inntrykket at vi savner mer en konkret strategiplan med flere målbare parametere, som er mer tilpasset vår realitet. Det ville gitt et mer styrende dokument for fakultetene. De felles faglige satsningsområder har i tillegg lite relevans til ingeniørfagene.
- Utdanning er en av våre primæroppgaver, og det er et økt fokus på studiekvalitet og utdanningsledelse. Dette er noe bl.a. NOKUT sier at skal være forankret hos institusjonens ledelse. Vi savner derfor at dette ikke er konkret omtalt i HVL's strategiplan. Et forslag er å endre «Mål på om vi lykkast» under «Utdanne høgt kompetente kandidatar til nytte for omverda» til dette:
- Mål på om vi lykkast:
 - o Er kjende for eit godt læringsmiljø
 - o Høg produksjon av studiepoeng og kandidatar
 - o God rekruttering og godt kvalifiserte søkjarar
 - o Kandidatar i relevant arbeid
 - o Utdanningar som nyttar nyskapande og varierte læringsformer
 - o Utdanningar som er utvikla i tråd med kunnskap frå kvalitetsarbeidet
 - o Utdanningar som er utvikla i samarbeid med arbeidslivet
- Andre ting som savnes er omtalt i strategiplanen er hva man mener desentralisert utdanning på campusene innebærer av tilrettelegginger og investeringer.

FIN – Institutt for maritime studium (IMS)

- Først ein overordna observasjon knytt til strategien; Strategien speglar dårleg HVL si kjerneverksemd. Det er viktig å ha klart for oss at HVL primært er ein utdanningsinstitusjon, uavhengig av ambisjonen om å verta universitet. Det vil i praksis sei at HVL si primære oppgåve er å ta vare på, vidareformidle og utvikle god kunnskap innan dei ulike fagområda, slik at kandidatane får eit fundament som gjer dei til gode fagfolk. Dette er også sentralt i universitetsambisjonen, i og med at HVL ønskjer å verta eit profesjons- og arbeidslivsretta universitet. Den sekundære oppgåva for HVL er å forske på spørsmål knytt til HVL si primæroppgåve (nemnt over). Dette medfører at dei viktigaste medlemmane i organisasjonen vår er faglærarane som tek vare på og formidlar vidare den etablerte kunnskapen og ferdigheitene, i tillegg til studentane som skal lære dette. Konkret forslag til tekst er lagt inn i dokumentet *Strategi HVL 2023 – innspel IMS* som ligg ved.
-
- Det er uklart for oss kvifor HVL skal vera ei drivkraft for endring, då dette indikerer at det som eksisterer i dag ikkje er tilstrekkeleg eller godt nok. Og sjølv om samfunnet er i konstant omstilling vil det vera underleg dersom alt som går føre seg på Vestlandet må endrast. Konkret forslag til ny tekst er derfor lagt inn i dokumentet *Strategi HVL 2023 – innspel IMS* vedlagt. (satt inn i eget dokument med endringsforslag, sekr.komm)

FLKI – Institutt for kunstfag

- De tre hovedstrategiene eller 'slagordene' over virker ikke forankret i noe. Samspel, berekraft og nyskaping *i forhold til hva?* Samfunn, kultur, fremtiden, utdanning, eller noe helt annet?
- Strategidokumentet oppleves som for langt. Med enkle grep kan det spisses og konkretiseres. Språket virker til dels oppstykket og vanskelig å lese. Det er alt for mange komma og ledd- og bisetninger. Dokumentet mangler 'to the point'-setninger som innledning og avslutning på hvert avsnitt.

FLKI – Institutt for pedagogikk, religion og samfunnsfag

Utkastet til strategiplan inneholder mye positivt og som er lett å slutte seg til. Planen kan likevel forbedres på flere punkter. Vi ønsker å kommentere følgende:

- Det kan gjøres et tydeligere skille mellom mål og strategi. Det vil gi en tydeligere retning.
- Planen er preget av et tradisjonelt syn på HVL som leverandør av kunnskap. Det bør framgå tydeligere at studentene skal utvikle kunnskap og at kunnskap også utvikles i samarbeid med arbeidsliv og offentlige myndigheter, og at det ikke er HVL som «innoverer» de andre. Se for eksempel under avsnittet «Utfordrande»: Vi gir nye idear til, og hentar aktivt inn, perspektiv frå verda rundt oss.
- Planen har mange unødvendige uttrykk som forvirrer mer enn oppklarer. «Muliggjørende teknologi» kan forenkles til teknologi. «Ansvarlig innovasjon» kan forenkles til innovasjon, osv.
- Planen trenger bilder fra skole og barnehage.
- Planen har et noe for framtreddende nyttepreg. Dette kan balanseres bedre med danning.
- Det er unødvendig å ha en strategi der vi sammenligner oss med andre for å være bedre enn dem, for eksempel «Noregs mest nøgde studentar». Det viktigste er at vi har fornøyde studenter. Vi blir ikke bedre av at andre er dårligere enn oss. Hvis vi skal framheve at vi er best på noe, bør det være profilen profesjons- og arbeidslivsrettet.

FØS – Institutt for samfunnsvitenskap

- Strategien bør strammast opp ved å redusere likearta omtalar og tematikkar. Konkret bør ein vurdere under punktet Kompetansebygging og organisasjonsutvikling å ha med eit punkt om ein auka kvinneandel i toppstillingar, gjerne med eit konkret program som støttar opp under dette. Det bør og vere aktuelt at strategien nemner noko om likestilling/fravær av diskriminering av studentar og tilsette på ulikt grunnlag.

Senter – kunstfag, kultur og kommunikasjon (SEKKK)

- Det er tydeleg at det ligg mykje arbeid, diskusjon og omtanke bak strategidokumentet. Det er likevel vanskeleg å lese nokon klar retning eller profil ut av dokumentet, og vanskeleg å sjå kva som skulle skilje HVL frå andre utdanningsinstitusjonar.
- Sett frå SEKKK er det interessant å konstatere at omgrepa 'kunstfag' og 'kultur' nå er erstatta av 'innovasjon' og 'samfunn'. Frå eit forskingsperspektiv verkar dette med innovasjon, endring og næring å være sentralt. Dette speglar slik sett berre ein del av dei felles

satsingsområda for institusjonen. «Danning» blir til dømes framheva som eit viktig felles fagleg satsingsområde i planen, men dette viser ikkje igjen i forskingsdelen av planen. Det bør inn ei setning som speglar at forskning også skal handle om å forstå, diskutere og løfte fram nye perspektiv på menneskeliv og menneskeleg verksemd, så vel som dei kulturelle og samfunnsmessige føresetnadene og krava som ligg til grunn. Forskingsdelen av strategidokumentet ser altså i stor grad ut til å løfte fram ingeniørfagleg forskning, og forskingsfaglege perspektiv frå helse- og utdanningsfeltet er sakna. Her kan ein hente moment frå «Fagleg plattform, profil og strategi» (styresak 11/17).

<https://www.hvl.no/globalassets/hvl-internett/dokument/motepapir/hogskulestyret-2016-2017/2017-02-innkalling.pdf>

Utdanningsforbundet

- Ein bør få fram tilboda om vidareutdanningar og HVL sin sentrale rolle i dette arbeidet under nøkkeltal, til dømes "Meir enn 100 vidareutdanningar/EVO tilbod". Det same gjeld tilboda om årstudium innan ulike fag, som er ein viktig grunnsteinen for mange fagmiljø og for mange studentar det første steget inn i høgare utdanning.

B. Får strategien godt nok fram profilen og eigenarten vår? Kva er det eventuelt som må spissast?

FHS – Institutt for helse- og funksjon (IHF)

- Det er frå IHF si side eit ønske om ein tydelegare profil i strategi. Særeigenheita vår kan vere vanskeleg å konkretisere ut frå dokumentet. Kva er vi som evt andre i UH-sektoren ikkje er?

FHS – Administrasjonen, Campus Bergen

- Vi opplever strategien som unødvendig lang og kunne med fordel vært mer spisset. Av strategier til institusjoner vi kan sammenligne oss med er strukturen til HiOA nå OsloMet enkel og presis i sin tilnærming av hva som skal gjøres for å nå målene. Gjenkjennelse og eierskap til alle medarbeidere er stikkordet her.
- Strategien er vag på noen områder (definering av måloppnåelse) som f.eks. s. 8: Grad av ekstern finansiering. Hva betyr dette? En økning? Dobbling? Fokus er mye på arbeidsliv og samfunn (begrepene er brukt 30 ganger i dokumentet - Undervisning, læring og pedagogisk kompetanse/kvalitet er lite nevnt til sammenligning)

FIN – Institutt for maritime studium (IMS)

- Historie, tradisjonar, samfunn, næringsliv og fritidsaktiviteter, til og med bildebruken i HVL-strategien stadfestar at havet har stått – og står – sentralt i den såkalla Vestlandsidentiteten, ein identitet som vert definert som ein viktig del av plattformen til HVL. Det gjer òg framhevinga av HVL som ein del av «den viktigaste eksportregionen i Noreg» i strategien si innleiing. Havet og det maritime bør derfor ikkje forsvinne når satsingsområda vert definert, slik det diverre har gjort i utkastet.
- Vestlendingen er rotfesta i havet gjennom historie, tradisjon og kultur, og i notid gjennom næring og industri med spesialkompetanse ein ikkje finn andre stader internasjonalt. Havet gir oss på Vestlandet enorme moglegheiter og rom for satsing, samstundes som dette er rotfest djupt i sjela til vestlendingen. Med den førre regjeringa si satsing på *Stø Kurs*, denne regjeringa sin maritime strategi *Maritime muligheter – blå vekst for grønn framtid*, Maritim 21-strategien, EU sitt Horizon2020-program, m.fl., er dette tydelege signal om at det maritime og er ei heilt sentral nasjonal satsing, på ein internasjonal arena. Det ligg dermed til

rette for at pengestraumen skal fortsette å renne i retning av det maritime til lenge etter at denne strategiperioden er omme. Det bør HVL dra nytte av!

- Institutt for maritime studium finn det derfor både skuffande og kritikkverdig at dei felles faglege satsingsområda har fjerna seg frå dei områda som vart trekt fram i rapporten «Fagleg plattform, profil og strategi – Drivkraft i Vest», og som instituttet, PhD-programmet i nautiske operasjonar og FØS sitt maritime kompetansesenter kunne kjenne seg att i. I utkastet til strategi er mellom anna eitt av HVL sine per i dag tre godkjende PhD-program ikkje på noko vis synleg. I ein strategi som legg universitetsambisjonen til grunn er dette verken heldig eller strategisk lurt.
- Kjernen i IMS si verksemd både i utdanning og i forskingsprogrammet vårt er sikkerheit. Dette har òg gjennomgripande resonans i heile HVL, anten det handlar om maritim sikkerheit, brannsikkerheit, økonomisk sikkerheit, sikre byggkonstruksjonar, pasientsikkerheit, informasjonssikkerheit, trygge og sikre barn i skule og barnehage. IMS foreslår derfor å inkludere **sikkerheit** i dei felles satsingsområda i HVL-strategien. Sikkerheit som satsingsområde kan inkludere havrelaterte tema innan både skipsfart, marin konstruksjon, sjømatikkerheit, m.v., og ein kan dra nytte av den nasjonale satsinga på det maritime som utviklings- og forskingsfelt. Sikkerheit er heller ikkje eit nytt omgrep som vert introdusert. Det har i ulike periodar av strategiarbeidet fleire gonger vore inkludert i tidlegare utkast. Det ser diverre ut til at dette svært sentrale omgrepet har forsvunne i det endelige utkastet som nå ligg føre.
- Eit felles fagleg satsingsområde for sikkerheit vil, i tillegg til å synleggjere og femne om PhD-programmet i nautiske operasjonar, omfatte svært mange andre utdanningsprogram på bachelor- og masternivå, innan t.d. nautikk, maritime operasjonar, brannsikkerheit, HMS, økonomi, maskin/marin, bygg, elektro, kjemi, helsefag, lærar- og barnehagelæruddanning, m.fl. I tillegg er det relevant for både eksisterande og planlagde PhD-program. Det felles faglege satsingsområdet sikkerheit vil både reflektera nasjonale satsingsområde og samstundes vise HVL sine fortrinn gjennom institusjonen sine utdannings- og forskingsprogram og andre aktivitetar innan området. Konkrete eksempel på HVL sine fortrinn er maritim utdanning som er forankra gjennom Regjeringa sin maritime strategi, ulike lokale klyngesamarbeid med stor suksessrate t.d. NCE Maritime Clean Tech, nasjonale samarbeid knytt til infrastruktur, HVL sin unike posisjon som tilbydar av høgare utdanning innan nasjonale satsingsområde i til dømes brannsikkerheit, nautikk, maritime operasjonar, HMS, m.v. Følgande tekst vert derfor foreslått inkludert i strategien: *(satt inn i eget dokument for dette, sekr.komm)*
- Ved å ta inn sikkerheit som eit sjette felles fagleg satsingsområde vil ein på lik linje med dei to andre godkjende PhD-programma satse på vidare utvikling av PhD-programmet i nautiske operasjonar og oppbygginga av eit breitt tverrfagleg miljø knytt til dette programmet. Fagmiljøet i HVL som er knytt til PhD-programmet i nautiske operasjonar har vekt internasjonal åtgaum, og er rekna for å vera det sterkaste maritime forskingsmiljøet i Noreg. I tillegg vil satsingane på det maritime kompetansesenteret og det planlagde brannsentret kunna forankrast tydelegare på tvers av campus, institutt og fakultet, slik at desse i større grad vert flaggskip for eit samla HVL.

FLKI – Institutt for kunstfag

- The strategy could be improved by adding 2-3 words about how HVL plans to
og about this...what's special about OUR way to do all of this?
- Hvis de tre 'slagordene' samspel – berekraft – nyskaping skal være navet i den nye strategien,
må hele dokumentet knyttes opp mot disse tre. Det er ikkje gjort nå.

FLKI – Institutt for pedagogikk, religion og samfunnsfag

- Planen er ganske lik andre UH-institusjoners strategidokumenter. De fleste i UH-sektoren vil
kjenne seg godt igjen i formuleringene. Det er lite som er spesielt for HVL.
Det er viktig at vi formidler forskning også på norsk for å oppfylle våre ambisjoner om et tett
samarbeid med omverden, regionalt og lokalt.

FØS - Institutt for samfunnsvitenskap (ISV)

- Vi bør etter ISV si meining synleggjere både studentane og dei tilsette sin **fagkunnskap og
faglege kompetanse**. Begge grupper skal gjennom sin faglegheit vere ein ressurs for eigen
organisasjon, samfunnet og regionen. Vi leverer ikkje berre etterspurde kandidatar som kan
vere endringsagantar, men sjølvstendige, kompetente kandidatar og arbeidstakarar som
også kan utfordre verksemdene dei kjem ut i, som kan reflektere, vere kritiske, kjeldekritiske
og sjølvkritiske. Heller ikkje skal vi som fagfolk berre lytte til behova i samfunnet rundt oss. Vi
bør som universitet også stille spørsmål ved det som skjer rundt oss, ta på oss ein «vegvisar-
rolle» utifrå kunnskapen som vi sit på, utfordre omgjevnaden, invitere til samarbeid og bidra
aktivt. Vi meiner at HVL si rolle som formidlar og dialogpartner med samfunnet rundt, også
bør kome tydelegare fram. Eit godt døme på dette er formuleringa under punktet
«Utfordrande».

Utdanningsforbundet

- Strategien viser ei generell retning og kunne vore skrive for mange UH-institusjonar. Det er
difor vanskeleg å få inntrykk av HVL sin profil og eigenart. Når ein les dokumentet er det
vanskeleg å sjå igjen HVL sine utdanningar. Det er innovasjon, teknologi, forskning og
internasjonalisering som er i fokus og ikkje kjerneverksemda vår undervising og utdanning.
HVL er den institusjonen i landet med flest lærarstudentar og dokumentet gjenspeglar ikkje
dette.

2. Ei sentral føring er universitetsambisjonen og den profesjons- og arbeidslivsretta profilen.

- A. Gir strategien djupne til forståinga av det profesjons- og arbeidslivsretta
universitetet?

FHS – Administrasjonen, Campus Bergen

- Strategien gir forståelsen av hva som må til for å oppnå universitetsambisjonen men at
institusjonen styrer tydelig mot målet er enda utydelig. Utviklingen som må til og retningen
må tydeliggjøres enda mer. Det å være helt tydelig på hva som skal til for å nå
universitetsambisjonen gjør det lettere å måle underveis, rapportere til institusjonen på en
tydelig måte (med gode analyser og trender framover) Noe som gjør at målene kan nås og
eies av hele institusjonen.

FHS – Institutt for helse- og funksjon (IHF)

- Oppgåvene som IHF tenkjer kan ligge til eit profesjons- og arbeidslivsrette universitet kjem
fram i dokumentet, men vi kan ikkje sjå at det er ei tydeleg framheving av

profesjonsutdanning.

- Innan FHS bør ein i den tidsperioden strategien gjeld, vere aktiv både på kompetansebygging til førstekompetanse og å rekruttere lærarar med førstekompetane. Innan nokre fagområde - også i IHF - er dette eit stort arbeid for å nå mål for kompetanse. Dette er (venteleg?) ikkje problematisert i strategi, men det er ein reell situasjon som kan redusere aktivitet innan andre mål som ligg til universitetsambisjonen.

FIN – administrasjonen ved gamle AIØ, campus Bergen

- Strategiplanen omtaler godt hva et profesjons- og arbeidslivsrettet universitet vil være, men vi savner konkrete og reelle måltall for utviklingen mot universitetsambisjonen. Bare på den måten kan strategiplanen bli et reelt styringsdokument på veien til universitetsstatusen. Hva skal det satses på, hva skal man ikke satse på og vil det stilles tilstrekkelige ressurser til rådighet for å nå dette målet? Dette er spørsmål man burde prøve å gi svar på i strategiplanen.

FLKI – Institutt for kunstfag

- Not specifically enough....what does this actually mean in the strategy? If this is a central aspect, then why is this not mentioned more clearly in the felles satsingsområder (I think this used to be one of the områder but it has perhaps been taken out now?)

FLKI – Institutt for pedagogikk, religion og samfunnsfag

- Nei, men det trenger den strengt tatt ikke heller. «Dybde til forståelse av ...» vil kreve mer tekst og konkretiseringer, men det bør følges opp i dokumenter og arbeid som skal ta dette videre.

FØS – Institutt for samfunnsvitenskap

- Forslaget til strategi peikar på at vi arbeider praksisnært. Dette omgrepet er i stor grad knytt til profesjonsutdanningane. For ISV som er eit disiplinlagleg institutt, men med obligatorisk praksis i dei to bachelorutdanningane og ei masterutdanning der studentar jobbar parallelt med at dei tar ei leiarutdanning innanfor samfunnssektorar som helse, velferd, skule og barnehage, er det vanskeleg å kjenne seg att i praksisomgrepet slik det kjem fram i forslaget. Kanskje kunne ein i strategien nytta omgrepet arbeidslivsretta, utan at ein knytter det til ein profesjon.
- Samstundes meiner vi at strategien bør trekke fram nokon gode døme på arbeidslivsretting. Konkret meiner ISV at arbeidslivsrettinga av t.d. bachelorutdanningane i historie og sosiologi kan eigne seg som gode døme på det nye «profesjons- og arbeidslivsretta» universitetet vi har oppretta i 2023. Dette vil vise at vi har ein annan profil enn UiB og dei andre «gamle» universiteta i Noreg. Mange av dei nystifta universiteta i Noreg ser nemleg ut til å gå i retning av såkalla «akademisk drift», dvs. at ein set i verk institusjonalisering på typisk vitenskaplege premiss, ikkje profesjons- eller praksisbaserte. I ein slik strategi kjem anvendt kunnskap, bruksverdien av fagdisiplinar, brukarinteresser og regionale omsyn gjerne i skuggen av vitenskapleg publisering, kvalifisering til førstestillingskompetanse, internasjonale forskarnettverk, osb. Med ein allereie høg forskingsaktivitet og formell kompetanse i det faglege kollegiet, kan vi difor prioritere sterkare ein «arbeidslivsretta drift» i form av obligatorisk praksis i bachelorutdanningane. Dersom ein lukkast med omstillinga av desse bachelorutdanningane i sosiologi og historie, kan dei danne eksempel for den særegne, og komparativt fordelaktige innretninga som HVL bør få som framtidig universitet.

Utdanningsforbundet

- Språkdrakta i strategien motverkar ei djup forståing av det profesjons- og arbeidslivsretta universitetet. Berekraft og innovasjon er breide omgrep og strategidokumentet medverkar ikkje til å gje desse eit tydeleg innhald. Det går lite fram korleis ein skal nytta samarbeid med profesjons- og praksisfeltet for styrkar utdanningene våre.

B. styrer den utviklinga av organisasjonen tilstrekkeleg i ei retning der vi kan nå målet?

FHS – Institutt for helse- og funksjon (IHF)

- Strategi i seg sjølv gir *tilstrekkeleg retning*, men mogelegheit til å nå måla kan vere noko ulikt fordelt innan HVL.
- IHF set pris på studietilbod på engelsk skal vidareutviklast og at det nå skal rekrutterast internasjonalt for å tak i rette fagfolk. Vi set også pris på fokus på læring heile livet, som er i tråd med EVU-arbeidet v/ HVL.

FIN – Institutt for maritime studier (IMS)

- Dersom det felles faglege satsingsområdet som vert foreslått over vert inkludert i strategien, får vi ein strategi dei aller fleste utdannings- og forskingsmiljøa i HVL kan kjenna seg igjen i. Strategien vil då reflektere alle dei tre eksisterande og dei to planlagde PhD-programma som danner ein sentral pilar for HVL sin universitetsambisjon. Dette vil òg vera føremålstenleg då prioriteringar kan gjerast inn mot dei fem PhD-programma (tre som er godkjende per i dag og to det er søkt om) ved HVL, i tråd med den overordna strategien.

FØS – Institutt for samfunnsvitskap (ISV)

- Vi meiner som nemnt ovanfor at strategien i større grad bør trekke fram område som kan profilere HVL på ein ny måte. Vi har fremma eitt forslag, men det kan og vere andre innsatsområde som ein bør løfte fram i ein strategi og som kan skilje oss frå UiB, NHH og andre nye likearta universitetskonstruksjonar som vår.

FLKI – Institutt for pedagogikk, religion og samfunnsfag

- Planen er mest tydelig på universitetsretningen med fokuset på bl.a. FoU og internasjonalisering. Når det gjelder profesjonsutvikling og utvikling av utdanningene er den langt svakere og gir heller ikke et entydig bilde.

Senter – kunsthøgskolen (SEKKK)

- Universitetsambisjonen (fram mot 2023) som grunnlag for det profesjons- og arbeidslivsretta universitetet er det vi alle må styre mot framover og som i stor grad definerer andre mål, men dette er ikkje tydeleg i dokumentet. Den første setninga i visjonen for HVL i 2023 handlar i staden om endring og eksport. Universitetsambisjonen må komme først og gå tydeleg fram av dokumentet.

Utdanningsforbundet

- Hovudinntrykket av strategiplanen er at HVL skal bli universitet, og at dei andre måla er til for å bygge opp rundt dette.

3. Strategien skal skape ei felles forståing for kven vi er og kva som skal prege oss i måten vi møter kvarandre og omverda på.

Er biletet som blir teikna av kven vi/HVL er noko studentar og tilsette kan kjenne seg igjen i, og noko det opplevast meningsfullt å strekke seg etter?

Biblioteket

- Ja vi trur ein kan kjenne seg att i dette og også ha noe å strekke seg etter. Strategien egner seg godt som grunnlag for å prioritere og lage strategi- og måldokument i avdelingane.
- Språkbruken i strategien er tydeleg og lett å forstå.

FHS – Administrasjonen, Campus Bergen

- Savner begrepet respekt for hverandre (i verdiene) og et tydeligere fokus på at for å lykkes med å skape en felles kultur betyr det at alle må bidra og at alle må bli inkludert i arbeidet med byggingen av denne felles kulturen i HVL. Kanskje selvsagt men kan ikke presiseres nok. Samkjøring av utdanningene ja men også samkjøring av de ansatte☺
- Sånn generelt har vi spørsmål til formuleringer og ordvalg, det er mye bruk av adjektiver uten at innholdet blir mer presist og konkret av den grunn. Vedlagt følger også en PDF fil med kommentarer som er lagt inn i selve Strategidokumentet. *(ettersom dette er en PDF-fil, er den ikke lagt inn i fellesdokumentet, [men filen er tilgjengelig her](#))*

FHS – Institutt for helse- og funksjon (IHF)

- Strategi teiknar etter vår meining eit tydeleg bilete av kven vi er. Vi støttar framstillinga. Sjå elles kommentar til pkt 2 a).
- Utfordringane nedteikna i dokumentet er også noko vi ønskjer å vere ein del av.
- Når det er sagt skulle vi ha ønska ein noko meir konkret strategi med tydelegare mål - gitt at dokumentet er meint som primært eit dokument for /til tilsette og studentar.

FIN – Administrasjonen ved gamle AIØ, campus Bergen

- Denne strategiplanen kunne i stor grad vært strategiplanen til alle institusjonene i UH-sektoren. Vi savner mer tydelige kjennetegn på at vi en høgskule som er til stede langs hele Vestlandet. Hva vil det si for våre forskningsområder? Hva vil det si for våre satsninger? Hvem skal vi jobbe sammen med for å utvikle Vestlandet til fremtidens vekstregion? Vi mener at strategiplanen må gjøre grep for å markere at HVL har spesiell kompetanse som skiller seg fra de andre institusjonene i sektoren vår.

FIN – Institutt for maritime studier (IMS)

- Ein institusjonsstrategi som skal femne så mange ulike fagområde over eit relativt stort geografisk område, og kor 16 000 studentar og 1 800 tilsette skal kjenne seg att, vil alltid vere eit kompromiss. Det har me sjølv sagt forståing for. Men då er det endå viktigare at strategien er retta inn slik at det vert satsa i dei retningane institusjonen har størst føresetnadar for å lukkast og der utviklinga allereie er godt i gang, til dømes knytt til dei områda der ein har etablert PhD-program og dermed komplette utdanningsløp og solide fagmiljø. Dersom innspelet over med felles fagleg satsingsområde innanfor sikkerheit vert teke inn i strategien, bør ein majoritet av studentane og dei tilsette i HVL lett kunne kjenne seg att i dei seks faglege områda me arbeider med på tvers av fakulteta, og det vil vera satsingsområde som er relevante for alle HVL sine utdanningsprogram. Då vil det òg vere meningsfylt å strekke seg mot måla i strategien.

FLKI – Institutt for kunstfag

- Ja og nei. The language itself (composition of sentences) could be a (little) bit more exciting/poetic. Se også kommentar i teksten angående adjektivbruken (for eksempel på side 3).

FLKI – Institutt for pedagogikk, religion og samfunnsfag

- Se over. Planen er meningsfull, men den er såpass generell at den neppe oppleves som unik for HVL.
- Instituttet har også levert konkrete endringsforslag, via spor endringer. [Dette forslaget er tilgjengelig her.](#)

FØS – Institutt for samfunnsvitenskap (ISV)

- Vi har ovanfor sagt noko om dette. Identiteten er framleis i stor grad knytt til Campus; det gjeld både studentar og fagtilsette. Ein HVL-strategi bør ta dette på alvor og i større grad seie noko om korleis ein vil sikre deira vidare eksistens. Ved at strategien **understreker ei satsing på sterke Campus**, vil det regionale aspektet kome tydelegare fram og i større grad innby til samarbeid og kontakt med regionen vi er ein del av.

Senter – kunstfag, kultur og kommunikasjon (SEKKK)

- Dokumentet ser ut til å vere retta mot eigne tilsette, og ser nærmast ut til å ville ha ein motivasjonsfunksjon internt. Om det språkleg fungerer slik, kan diskutertast, sjølv om motivasjonsfunksjonen er viktig no i fusjonsprosessen, der vi saman må jobbe for å utvikle nye og felles haldningar og kultur. Likevel skal dokumentet ligge på nettsidene våre, og det er også viktig at dokumentet kommuniserer utover eigne rekke. Dei vi rettar våre handlingar imot må også kunne lese seg fram til kva vi legg vekt på og kva dei kan forvente seg av oss. Det gjer det i liten grad slik det no er utforma.
- Dokumentet ser ut til i stor grad legge vekt på endring, innovasjon og regional utvikling. De verdiane, tradisjonane og kompetansene som allereie er innbakt i organisasjonen og som dei tre tidligare høgskulane har tatt med seg inn i samarbeidet bør også framhevast. Her også kan det hentast moment frå “Fagleg plattform, profil og strategi” (styresak 11/17).
- Dokumentet er prega av eit framandgjerande marknadsspråk som bør tonast ned. I tillegg er dokumentet gjennomgåande utydeleg språkleg. Det blir dermed vanskeleg å sjå korleis innhaldet skal kunne danne grunnlag for vidare konkretisering og prioritering.

Utdanningsforbundet

- Strategien fokuserer på at studentar skal trivast og utvikla seg på HVL, noko me tykkjer er svært viktig. Samstundes saknar me at det også vert fokusert på dei tilsette sin trivsel og at HVL skal vera kjent for å ha eit godt arbeidsmiljø. Me stiller spørsmål ved om dei fem felles faglege satsingsområda er noko alle kan kjenna seg igjen i og om alle desse fem faktisk er fagelege felt. Det kan verka som om ein her femner for vidt og difor framstår det som uklart kva ein ynskjer å satsa på. Språkdrakta er uklar i kraft av at det vert nytta mange honnrord som tildekkjer innhald og opnar for tolking.

Generelle innspill

Akademikerne

- Akademikerne har representert tjenestemannsorganisasjonene i strategigruppen som har utarbeidet strategiforslaget som nå er til høring. Dette har gitt oss god anledning til å påvirke strategiforslaget allerede før høringen, og vi gir derfor i stor grad vår tilslutning til forslaget

som foreligger. Akademikerne ved HVL ser at det er lagt ned et godt arbeid i utarbeidelsen av dette viktige styringsdokumentet for HVL.

- Vi legger merke til at tre begreper er trukket frem på forsiden: samspill, bærekraft og nyskaping. Disse begrepene sammenfaller imidlertid ikke med verdiene, satsingsområdene eller prioriteringene som er omtalt i strategidokumentet. Hvor kommer disse ordene fra?
- I høringsfasen har medlemmene våre kommet med noen innspill, som vi her vil videreformidle. Ett av innspillene vi har fått, er så omfattende at vi velger å gjengi det i sin helhet helt til slutt i vårt høringssvar. Dette innspillet kommer fra to medlemmer og representerer ikke Akademikernes syn. *(Dette innspillet er det samme som kommer fra FoU-seksjon, nærregion Sogn og Fjordane, sekr.komm.)*

Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt

Avdelingen har levert ett oppsummert innspill, og en samling av alle leverte innspill. Under følger oppsummeringen, mens [alle leverte innspill er tilgjengelig her](#).

- Det er positivt med et felles og samlende strategidokument for HVL.
- Det er fint at strategien løfter fram noen satsingsområder: både felles faglige satsingsområder og institusjonsbyggende områder. Her kunne vi prioritert hardere.
- Det bør være mulig å stramme inn strategien tekstmessig.
- Vi kunne vært enda tydeligere på å vise igjen hvordan de tre gjennomgående stolpene: samspel, bærekraft og nyskaping, legger rammene for mål og ambisjoner.
- Det er satt mange mål for utviklingen av HVL mot 2023, dette kan gi sprikende handlingsplaner i neste fase. Burde prioritert dette bedre, og hatt færre mål.
- Strategiutkastet har en interessant innebygd spenning med ambisjonen om å bli et universitet, og på den andre siden målet om å fortsatt være en sentral og relevant aktør for arbeidsliv og samfunnsutvikling på Vestlandet og i regionene. Denne spenningen bør utdypes, for å vise hvordan den kan gi kraft og energi – og virke samlende.
- Den internasjonale profilen burde vært løftet mer i strategien.
- Nøkkeltallene bør tegne et mer konkret bilde hva HVL står for og hvor vi vil. Vi bør få fram vårt samfunnsbidrag pt: Hvor mange studenter og kandidater forsyner vi regionene/Vestlandet/landet med? Hvor mange ansatte har vi som professorer, i doktorgradsløp osv. (kompetansenivå)? Hvor mange internasjonale studenter? Hvor er vår tyngde i FoU? Hvor mange partnerskap vi har/hvilke klynger vi deltar i? Hvor står vi når det gjelder NFR/EU osv. Hvilke ambisjoner og mål har vi her inn mot 2023? Langs hvilke spor skal vi utvikle oss?
- Vi bør sette nøkkeltallene i sammenheng; eks. HVL utdanner ... lærere og har den største lærerutdanningen i Norge osv. Vi kan slik tydeliggjøre vår egenart og vår profesjons- og arbeidslivretta profil både innen utdanning, forskning og samhandling. Det kan lette arbeidet med å feste og tydeliggjøre strategien (og vår identitet) innad, og i måten den brukes

eksternt - og rundt de historiene vi ønsker å ta ut.

- Området Samhandling må også defineres som et eksternt rettet område og løftes fram på linje med områdene utdanning, forskning og formidling. Ved å plassere området under hvordan vi skal bygge institusjonen begrenser vi samhandling til kun å handle om hvordan vi internt skal premiere tilsatte for å jobbe eksternt. HVL fortrinn går på å **formidle** kunnskap og **utvikle** kompetanse i **samarbeid** med samfunnet rundt oss – slik er vi «tett på».
- Kan vi gå så langt som å adressere strategien til studentene med å si: «Som student på HVL får du reelle arbeidsoppgaver fra arbeidslivet, du har mulighet for å være i praksis hos våre samarbeidspartnere og du vil møte forelesere som til daglig arbeider innen den profesjonen du utdanner deg til».
- Etter- og videreutdanning og utdanning i et livslangt læringsperspektiv mangler i dokumentet, både i tallfesting, område og måloppnåelse. Området er løftet fram i de fakultetsvise strategiene og er et sentralt virkemiddel i [nasjonal kompetansepolitisk strategi](#). Vi utdanner for arbeidslivet og vi kan vise dette for samfunnet rundt oss ved å bruke «arbeidstakere» i stedet for «kandidater»
- Vi må tydeliggjøre hvor vi har våre fem campus med å navnesette studiebyen.

FHS – Institutt for helse- og omsorgsvitenskap (IHO)

- Det er eit hovudinntrykk at strategien har ei logisk oppbygging og avspeglar både eksterne føringar og interne grunnlagsdokument på ein god måte. Forslaget til strategiplan vert gjerne oppfatta som noko rund men er retningsgjevande. Vi meiner at det kan vera ei høveleg tilnærming då dette er første strategiplanen i HVL si historie. Dette gir fakulteta handlingsrom og kan på denne måten gi større eigarskap til overordna HVL strategi.
- Kven vi er og kva vi ønskjer å vera treng nødvendigvis ikkje vera samsvarande. HVL har hatt kort tid på seg til å definere kven vi er, og kor det først og fremst er fusjonsplattforma som har definert kva vi ønskjer å vera. Vi meiner at forslag til strategi vidarefører fusjonsplattforma på ein god måte og slik sett er gjenkjenneleg. Forslag til strategiplan kan med dette vera identitetsskapande og vere med å utvikle «vi» kjensla. Vi meiner både studentar og tilsette vil kunne finne gjenkjennbare element og sjå kva retning organisasjonen skal bevege seg mot.
- Det er bra at strategiplanen er kort og at det er rikt med bilete som skal understreke budskapet. Språket i strategiplanen må gjerast betre. Vi meiner at det er eit forbettringspotensiale både når det gjeld formuleringar, lengd på setningar og generell språkvask. Døme på setning som kan omformulerast er: *Høgskulen på Vestlandet skal vere ei drivkraft for endring i det som er, og har vore, den viktigaste eksportregionen i Noreg.*
- Når det gjeld bruk av bilete bør dei i større grad relaterast til studentaktivitetar, mangfald og dei yrka vi utdannar til. Det bør heller ikkje vera kjønnsstereotype bilete relatert til dei ulike yrka vi utdannar til. Konkret så meiner vi at bilete som skal understreke visjonen ikkje fungerer i noverande form. Det er ingenting i biletet som minner om høgskuleaktivitet; det er ikkje teikn til korkje industri, offentleg verksemd eller folk.

- Det bør gjerast ein gjennomgang i dokumentet av korleis omgrepa kompetanse og kunnskap er nytta. Dette fordi det kan sjå ut til at ein nyttar ulik nivåforståing av omgrepa. Det må tydeleggjerast om kunnskapsomgrepet syner til forskingsmessig utbytte, eller om kunnskap refererer til nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk sine nivåskildringar - og dermed er relatert til den pedagogiske verksemda vår. Om sistnemnte er tilfelle, bør kunnskap bytast ut med omgrepet kompetanse som er på eit meir overordna nivå. Det verkar lite hensiktsmessig å utforme setningar som inneheld både forskingsmessig og pedagogisk verksemd, då omgrepa kunnskap og kompetanse har ulikt innhald innanfor dei ulike aktivitetane. Her føreslår IHO at budskapet innhaldsmessig vert delt opp. Omgrepet kompetanse vil kunne vere meir dekkande enn omgrepet kunnskap når det gjeld utviklinga av ein profesjons- og arbeidslivsretta profil. Det bør difor vurderast om omgrepet kompetanse skal nyttast istadenfor kunnskap i visjonen.
- Dei fem tverrgåande felles faglege satsingsområda kjem godt fram, men bør arbeidast meir med og tydeleggjerast (t.d. folkehelse). Det står i innleiinga til dette kapitlet at desse områda skal styrke høgskulen sin profil. Meiner ein med dette at dei fem områda skal styrke fag/forskingprofil generelt sett eller at desse områda er svaret på korleis ein skal styrke ein tydeleg profesjons- og arbeidslivsprofil? Dette bør klargjerast i innleiinga til kapitlet.
- Vidare ser ein og at organisasjonsutvikling er knytt til tilsette si kompetanseutvikling. Samstundes vil ei allmenn oppfatning av omgrepet organisasjonsutvikling også omfatte samhandling, internasjonalisering og digitalisering, og det vert referert til organisasjonen i alle nemnde delar av teksten. Organisasjonsutvikling kan difor vurderast å vere på eit «høgare» nivå samanlikna med dei fire områda som punktvis vert presentert i dokumentet.
- Konkrete tilbakemeldingar til teksten: Det bør gjerast ei gjennomgang på når og korleis ein brukar omgrepa student, kandidat og yrkesutøvar. *(endringsforslag elles er plassert saman med andre endringsforslag, sekr.komm.)*

FIN – Institutt for data- og realfag (IDR)

- Bruk av omgrepet "teknologi"
Frå vårt synspunkt er teknologi eit tema som er underspelt i strategien. Det er berre to stader i dokumentet der teknologi er omtalt sjølvstendig, og blant dei felles faglege satsingsområda er teknologi bakt inn i omgrepet "Mogleggjerande teknologiar".
- Vi meiner at dette avsnittet bør kallast "Teknologi" i staden for "Mogleggjerande teknologiar". Grunnen til dette er at mogleggjerande teknologiar, i den tydinga dette omgrepet vanlegvis blir brukt, berre omfattar eit smalt spekter av teknologiar og innovasjonar som er knytt til radikale samfunnsendingar. Samtidig er dei øvrige satsingsområda, som innovasjon, berekraftig utvikling, danning og folkehelse, breie fagområde og det verkar ubalansert og ubegrunna å operere med fire breie og eit snevert satsingsområde. Ved HVL og FIN spesielt, blir det jobba med mange ulike teknologiar og teknologiutvikling av relevans for regionalt samfunns- og næringsliv, men som ikkje er knytt til omgrepet mogleggjerande teknologi. Å ikkje nemne «Teknologi» generelt i HVL si hovudstrategi verkar uheldig og ekskluderande på mange fagmiljø som jobbar innanfor teknologiforskning og utvikling. Vidare har Vestlandet ein betydeleg teknologi-orientert industri, og for å oppnå målsettinga om å vere «tett på» må teknologi vere eit viktig satsingsområde. Vidare meiner vi at teksten i avsnittet bør endrast til å reflektere det vi

meiner er det sentrale i strategien for HVL sitt arbeid med teknologi: utforsking, syntese og anvendingar. Eit framlegg til ny tekst er: "Teknologi er ein viktig del av løysinga for fleire av utfordringane i samfunnet. Vi har fagmiljø som kan bidra med å stille dei rette spørsmåla for å utvikle ny og anvendt teknologi som kan bidra til innovasjon og verdiskaping. Basert på kunnskap om mogleggjerrande teknologiar som IKT, bio- og nanoteknologi kombinert med kompetanse og teknologi innan miljø, energi og konstruksjon skal vi søke å møte viktige utfordringar i forhold til samfunn og arbeidsliv i eit berekraftig perspektiv. Vi skal utdanne studentar som beherskar teknologi, og i møtet med den raske teknologiske utviklinga kan reflektere og drøfte etiske, sikkerheitsmessige, menneskelege og organisatoriske utfordringar knytt til teknologiskift."

- Bruk av omgrepet "berekraft"

Generelt blir omgrepet "berekraft" brukt mange stader i strategien, utan at det blir definert kva dette vil seie i HVL sin kontekst. Mange av HVL sine fagaktivitetar er per i dag berre indirekte knytt til berekraft. Sett i det lyset verkar bruken av omgrepet overdrive. Å leggje vekt på at all forskning ved HVL skal vere direkte relevant for FN sine berekraftmål legg kraftige føringar på kva forskingsaktivitetar som kan gå føre seg på HVL og reduserer forskingsfridomen. Mykje forskning, inkludert teknologi-orientert forskning kan vere relevant for samfunns- og næringsliv utan direkte å vere kopla til berekraftmål. Dermed legg ein også ein sterk begrensing på forskningssamarbeid t.d. regionalt, noko som strid mot andre mål i strategien.

- Vi meiner at ein må vurdere om ein skal vere mindre eksplisitt om forkinga sin relevans for FN sine berekraftmål i avsnittet om "Berekraftig utvikling". Formuleringa kan t.d. vere "FN sine mål for ei berekraftig utvikling skal vere ei inspirasjonskjelde for forskingsaktivitetar ved HVL."

FIN – Institutt for elektrofag

- Det generelle i strategien er vanskeleg å vere ueinig i. Vi har imidlertid kommentarar og forslag til endringer på enkelte punkt. (*plassert i konkrete endringsforslag, sekr.komm.*)

FIN – Institutt for ingeniør og naturvitskap (IMN)

Generelt

1. Det må arbeidast med å forbetre språket i strategidokumentert samtidig som dokumentet må bli meir konkret og mykje kortare.
2. Det må kome klårare fram kven som er målgruppa for strategidokumentet.

Spesifikt

1. Tilgang på kvalifisert arbeidskraft i «nedslagsfeltet» for HVL er viktig for å sikre busetnad og velferd i alle delar av Vestlandet. Strategidokumentet må vere meir tydeleg på viktigheita av å prioritere og styrke utdanningstilboda ved alle HVL sine nærregionar.
2. Masterprogramma er nøkkelen til å lykkast med universitetsambisjonen. HVL må difor styrka dei noverande masterprogramma og stilla ressursar til råde for å utvikle desse. Arbeidet med å rekruttera nye masterstudentar bør vektleggast. Masterprogramma er limet mellom masseutdanning på bachelornivå og spesialutdanning på PhD-nivå.

3. Viktigheita av internasjonal student- og lærarmobilitet og internasjonalt forskingssamarbeid er lite synleg i forslaget til HVL strategi. Skal HVL bli ein fagleg robust høgskule og nå målet om å bli universitet, må kompetansen i mange av fagmiljøa styrkast og forskingsproduksjonen aukast. Særleg viktig vil det vere å delta på den internasjonale forskingsarenaen, delta i forskingskonsortium og EU prosjekt, og gje faglege bidrag på internasjonale konferansar.
4. Ein profesjonell og effektiv organisering inneberer klåre ansvarsliner og korte beslutningsvegar der innspela frå fagmiljøa vert lytta til og teke omsyn til. Fagmiljøa erfarer allereie no betydelege svakheiter i samspelet mellom administrasjonen og fagmiljøa etter fusjonen. Vi ønskjer at det kjem tydelegare fram i strategidokumentet korleis ein skal få til eit velfungerande samspel mellom fagmiljøa og administrasjonen ved HVL.
5. Styret må utarbeide fleirårige handlingsplanar og tilføre ressursar slik at ein når målsettingane. Måloppnåinga bør evaluerast og leggjast fram for styret.
6. Fornøgde studentar, god rekruttering og god gjennomstrøyming er avgjerande for økonomien ved HVL. Strategidokumentet må få klårare fram samanhengen mellom læringsmiljø, trivsel og gjennomstrøyming med forslag til tiltak for å forbetre dette.

FLKI – Eining for strategiske satsingar

- Generelt sett bør teksten stramast inn. Litt mykje hummer og kanari av gjentakningar, munnlege formuleringar, og planen hoppar enkelte stader over det strategiske og går rett på tiltak. Strategien har for mange mål og for utydelege formuleringar. Det verkar som om målet med dokumentet i større grad er å beskrive dei ulike verdiar, bidrag og felles moglege faglege satsingar, enn å fortelja kor vi vil i forhold til dei.
- Etterlyser tydelegare kva vi forventar av studentane våre. Dei er nemnde mange gonger, men mest i samheng med at vi gir eller legg ut noko overfor dei.
- Forsking og utdanning får god plass. Det same gjer den profesjons- og arbeidslivsretta profilen som vert vist til fleire gonger, men det kjem gjerne i skuggen av forskning og utdanning. Endå sterkare profilering av profesjons- og arbeidslivsrettinga er anbefalt.
- Dei tre berande elementa *samspel*, *berekraft* og *nyskaping* må i større grad vise att i strategien sine overordna mål. Samspel finn vi att i *vårt bidrag til samfunnet*, og i samhandlingsdelen. Berekraft er brukt gjennom heile dokumentet, medan nyskaping ikkje finst andre stader enn i overskrifta. Termene innovasjon og nyskaping er imidlertid hyppig brukt, men sidan termen nyskaping er nytta, bør den også vidareførast. Behov for begrepsavklaring?

FLKI – Fakultetsadministrasjonen

- Generelt. Det er mykje godt arbeid som er lagt ned i utkastet til strategisk plan for HVL i perioden 2018-2023, men vi har nokre merknadar som vi trur vil gjere strategien enklare tilgjengeleg. Vi følgjer overskriftene i utkastet i merknadane våre (*plassert i samedokument, sekr.komm*).
- Det ligg dessverre eit hovudinstrykk i at vi ikkje finn tydeleg igjen kva kjernen, satsingane og profilen er. Det er så mykje som skal inn i teksta og den er ordrik, noko som gjer at det er

vanskeleg å sette fingeren på kva strategien handlar om. Samspel, berekraft og nyskaping er overskrifta på strategien og det må vere tydeleg gjennom heile dokumentet. T.d. kan ein stille spørsmålet om kvar ein finn berekraft og nyskaping i kjenneteikna for HVL i 2023.

FLKI - Forskingsleiinga

- Det er tydelig at det ligger mye arbeid, diskusjon og omtanke bak strategidokumentet. Det er likevel vanskelig å lese noen klar retning eller profil ut av dokumentet, og vanskelig å se hva som skulle skille HVL fra andre utdanningsinstitusjoner. Dokumentet ser ut til å være rettet mot egne ansatte, og ser nærmest ut til å ha en motivasjonsfunksjon internt. Det er en viktig funksjon nå i en fusjonsprosess hvor vi sammen må jobbe for å utvikle nye og felles holdninger og kultur. Likevel skal dokumentet ligge på nettsidene våre, og det er også viktig at dokumentet kommuniserer utover egne rekker. Jeg tenker at de vi retter våre handlinger mot også må kunne lese seg fram til hva vi legger vekt på og hva de kan forvente seg av oss. Det gjør det i liten grad slik det nå er utformet.
- Universitetsambisjonen (fram mot 2023) som grunnlag for det profesjons- og arbeidslivsrettede universitetet er det vi alle må styre mot framover og som i stor grad definerer andre mål, men dette er ikke tydelig i dokumentet. Den første setningen i visjonen for HVL i 2023 handler i stedet om endring og eksport. Universitetsambisjonen må komme først og gå tydelig fram av dokumentet, deretter utdannings- og kunnskapsperspektivet.
- Dokumentet ser ut til i stor grad legge vekt på endring, innovasjon og regional utvikling. De verdier, tradisjoner og kompetansene som allerede er innbakt i organisasjonen og som de tre tidligere høgskolene har tatt med seg inn i samarbeidet, bør også framheves. I denne sammenheng er kultur- og dannelsperspektivet lite fremme.
- Fra et forskningsperspektiv virker igjen dette med innovasjon, endring og næring å være sentralt. Dette speiler slik sett bare en del av de felles satsingsområdene for institusjonen (som nevnes senere i dokumentet). «Danning» framheves for eksempel som et viktig felles faglig satsingsområde i planen, men dette viser ikke igjen i forskningsdelen av planen. Det bør inn en setning som speiler at forskning også skal handle om å forstå, diskutere og løfte fram nye perspektiver på menneskeliv og menneskelig virksomhet, så vel som de kulturelle og samfunnsmessige forutsetningene og betingelsene for ligger til grunn. Forskningsdelen av strategidokumentet ser altså i stor grad ut til å løfte fram ingeniørfaglig forskning, og det savnes forskningsfaglige perspektiver hentet fra lærer- og helseutdanningsfeltet.
- Dokumentet er gjennomgående språklig utydelig. Det blir dermed vanskelig å se hvordan innholdet i dokumentet skal kunne danne grunnlag for videre konkretisering og prioritering. Dette gjelder språklig tunge uttrykk og setninger (som kan forenkles), og uttrykk som at «vi skal bli best på: ha Noregs mest nøgde studentar som trivst og lykkast», «det beste miljøet for læring i landet». Hvordan skal det siste måles og hva er kvalitetskriteriene som ligger bak?
- Lykke til med bearbeidelsen!
- (NB! Senterlederne på FLKI har sendt egne høringssvar og er ikke med i denne uttalelsen.)

FLKI - Institutt for idrett, kosthald og naturfag.

- Vi takker for muligheten til å gi innspill til høring på forslag til strategi i HVL 2023, og under følger innspill fra Institutt for idrett, kosthald og naturfag. Høringsbrevet og strategi HVL 2023 ble sendt ut til alle ansatte i instituttet, hvorpå alle ble invitert til å gi sine innspill per

epost til instituttleder med frist 27. august. Høyringsinnspillet bygger på innspill fra ansatte og fra instituttledelsen.

- Som en generell kommentar synes vi dette er en god overordnet strategi for HVL, og at elementene både er dekkende for hele virksomheten, og vektlegger også viktige verdier og satsingsområder som også Institutt for idrett, kosthald og idrett står inne for og som vi kjenner oss igjen i. Strategien er imidlertid noe lang, og kunne med fordel blitt presentert på en noe mer lettfattelig måte.
- Vi er glade for at folkehelse får en viktig plass som et av de felles faglige satsingsområdene i HVL sin strategi. Dette er et av flere viktige felt som også instituttet vårt er sterke og viktige på både gjennom utdanninger, og i forsknings- og utviklingsarbeid. I vårt institutt er også Nasjonalt senter for mat, helse og fysisk aktivitet plassert, og gjennom det nasjonale oppdraget skal vi bidra til å styrke barnehagens og skolens rolle som helsefremmende og inkluderende arena, med fokus på fysisk aktivitet, ernæring, mat og måltider, og redusere sosial ulikhet. Her er også formidling og implementering av tiltak og nasjonale rammeverk som angår praksisfeltet viktig, og HVL har et klart ansvar knyttet til folkehelsearbeid til nytte for samfunnet.
- Vi er derfor opptatt av at beskrivelsen av folkehelse i HVL sin strategi blir god og dekkende både for institusjonens (inkludert instituttets) folkehelsearbeid og ansvar vi har overfor studenter og for samfunnet. Basert på innspill fra ansatte ved instituttet, og vil vi komme med forslag til noen revidering til teksten om folkehelse til HVLs strategi (*plassert i dokument med konkrete endringsforslag, sekr.komm.*)

Forskningsadministrasjonen

Det ble sendt ut en invitasjon til forskningsadministrasjonen i fellesadministrasjonen ved HVL om å komme med innspill til et samlet sendt høyringsinnspill fra forskningsadministrasjonen. De mottatte innspillene presenteres nedenfor.

- Innspill 1:
Strategi HVL 2023 vil være strategidokumentet som ligger til grunn ved en søknad om universitetsstatus i 2023. Påfølgende innspill til strategien er skrevet med henblikk på de kriterier som ligger i reglement for universitetsakkreditering: (innspill inkludert i samledokument, sekr.komm)
- Innspill 2:
Mye er bra, det gir oss alle og allmenheten en skildring på hva vi er, hvor vi er, hva vi vil, og hvor vi vil. Strategien er dog litt svak på målsettingene. Det er et element i strategien som faller noe uheldig ut, og som lett kan gjøres noe med. Det er billedbruken, særlig under FoU/Forskningsavsnittet: Det er to bilder fra simulator bro. Det vil være uheldig om vi signaliserer at forskning og innovasjon skjer «adskilt» fra virkeligheten. Forskning ved HVL skjer ikke «bak» et etablert «skall», men ute i praksis, blant mennesker, på bedrifter, i situasjoner, i tråd med våre verdier. (j.f. avsnitt om verdier). Dog skjer forskning ved HVL også i laboratoriesituasjon, men det er noe annet. Det bør derfor vurderes om det heller bør brukes bilder fra en «virkelighetstro» forskningssituasjon.
- Innspill 3:
- Dette er det samme innspillet til en forkortet versjon som også er formidlet via FOU-seksjon, nærregion Sogn og Fjordane, samt via Akademikerne, sekr.komm.

FOU-seksjon, nærregion Sogn og Fjordane

- *(Dette innspillet er også blitt videreformidlet via Akademikerne, og som innspill 3 fra forskningsadministrasjonen, sekr.komm)*
- Strategidokumentet framstår som eit gjennomarbeida dokument, med mange gode mål og verdiar.
- Vi saknar likevel ein strategi som er konkret nok til å kunne formidle - både internt og eksternt - kva HVL verkeleg ynskjer å vere, kva som skil HVL frå andre - og kva som må til for at HVL skal oppnå Universitetsstatus.
- I tillegg burde dokumentet vore noko omstrukturert. Vår oppfatning er at sentrale og viktige begrep/tema som visjon, verdiar og strategi blir blanda saman i ulike kapittel i staden for å framhevast kvar for seg - samtidig som dei heng saman i innhald. Ein bør også, i større grad, framheve dei felles faglege satsingsområda.
- Vedlagt følgjer forslag til ei tydelegare konkretisering av strategien. Vi har spesielt fokusert på følgjande punkt:
 - Det må vere ei tydeleg og klar inndeling der ein skil mellom Visjon, Verdiar, Strategi og Mål. Slik strategien føreligg er det spesielt vanskeleg å identifisere Verdiane. I overskrifta til strategidokumentet er det brukt «Samspel, Berekraft, Nyskaping», medan det seinare i dokumentet blir brukt «Utfordrande, Delande, Handlekraftig, Tett på». Vi er av den klare oppfatning at «Samspel, Berekraft, Nyskaping» er gode verdiar som er relativt enkle å kommunisere og som også dekkjer dei fire andre som er foreslått. Men HVL må forklare kva ein legg i begrepa «Samspel, Berekraft, Nyskaping».
 - Strategien som føreligg har gode intensjonar, men vi opplever formuleringane som for lite konkrete til å kunne gi eit klart inntrykk av kvar HVL ynskjer å vere. Det er også alt for mange likestilte strategiar, og difor eit behov for å prioritere og framheve nokre av dei. Vi har foreslått å etablere 4 hovudstrategiar.
 - For at ein strategi skal ha ein effekt må ein konkretisere og eksemplifisere korleis strategien skal følgjast opp. Dette vert vanlegvis gjort ved å etablere konkrete mål som er tydelege og målbare. I vårt forslag har vi utarbeida 5-7 konkrete punkt til kvar av dei 4 hovudstrategiane.
 - Vi foreslår på dette grunnlag at vedlagt dokument dannar utgangspunkt for ein «kortversjon» av eit større strategidokument. Det vil vere naturleg å utdjupe verdiane og dei felles faglege satsingsområda noko meir tekstleg, men konkret, i tilknytning til strategien.
 - Det er svært viktig å løfte visjonen og vere tydeleg på verdiane – samt å prioritere og konkretisere strategien.
 - Ein slik kortversjon vil kunne hjelpe å kommunisere denne viktige budskapet på ein god måte. *(Forslaget til kortversjon finnes i dokumentet «konkrete endringsforslag», sekr.komm.)*

Kvalitetsrådgivere – institusjons- og fakultetsnivå

- Studietilsynsforskrifta §4.1 (1) stiller følgjande krav: “Institusjonens kvalitetsarbeid skal være forankret i en strategi og dekke alle vesentlige områder av betydning for kvaliteten på studentenes læringsutbytte”. Vedlagt er utdrag frå tilsynsrapportane i NOKUT sin første runde med tilsyn med institusjonane sitt kvalitetsarbeid. HVL vil få tilsyn våren 2019 og under følgjer høyringssvar frå kvalitetsrådgivarane på institusjons- og fakultetsnivå i lys av dette kravet: *(forslag satt inn i samledokument med endringsforslag, sekr.komm.)*
- Vi vil også peike på at bildebruk bør i større grad vera meir knytt til teksten, samt at det per no er nokre bilete av same motiv. T.d.:

- Side 6. to studentar som drikk kaffi. Er det det vi vil formidle i strategien under “Vårt bidrag til samfunnet”
- Side 12. der det er mange kvinner og berre ein mann på bildet og studentane har håret løst og ikkje i hestehale
- [Se vedlegget «Utdrag frå tilsynsrapportane frå NOKUTs fyrste tilsynsrunde med systematisk kvalitetsarbeid» i høringssvaret her.](#)

FØS – Institutt for samfunnsvitskap (ISV)

- Slik ISV vurderer forslaget til strategi for HVL, er den altfor lang og for lite poengtert. Ei kortarte og meir konsentrert framstilling på maks 3 sider, vil i større grad kunne brukast som eit referansedokument for fakultet og institutt. Same eller likearta formuleringar, adjektiv og omgrep går igjen fleire gongar i dokumentet. Ein betre struktur bør kunne avhjelpe dette. Slik vi ser det, kjem det ikkje godt nok fram i forslaget at HVL er ein utdannings- og forskingsinstitusjon, med *sine* særpreg både med omsyn til hovudoppgåver og organisering internt. Likeeins meiner vi at det er uheldig at forståinga av akademisk fridom og autonomi vert tona ned, mellom anna til fordel for relevans. Vi etterlyser også ei meir konkret organisering av tverrfakultære satsingar og samarbeid på tvers av fag. Felles faglege satsingsområde er lista opp og omtala, men korleis HVL vil leggje til rette for å realisere desse, vert for utydeleg. Om vi skal utøve vår samfunnsrolle som universitet på ein god måte, må strategien vere tydelegare på desse punkta. Generelt vil vi peike på at det kan vere vanskeleg som institutt å kjenne seg att i utkastet som ligg føre.

FØS - Institutt for økonomi og administrasjon (IØA)

Hensyn som er vektlagt i våre endringsforslag:

1. Større vekt på HVL sin juvel – bachelorutdanningen for profesjon og arbeidsliv.
2. Entydig ryddighet for vår opplisting av relevante omgivelser/interessenter: «samfunns-, arbeids-, og næringsliv.»
3. Ikke glemme betydningen av den gode læreren.
4. Mer vekt på bærekraft i verdigrunnlaget
5. Mer vekt på arbeidsmiljø i verdigrunnlaget
6. Ta inn igjen i listen over felles faglig satsingsområde: «Profesjons og arbeidslivsretta»
7. Tematisere administrativ organisering – den må være i samsvar med fusjonsplattformen.

Moment til helhet og prosess:

1. Utkastet til strategi for HVL gir ikke en klar nok/presis beskrivelse av hvor HVL ønsker å være i fremtiden og hvordan vi skal komme dit.
2. Utkastet til strategi har i liten grad tatt stillinger til prioriteringer som nødvendigvis må gjøres i strategiperioden for å nå mål som er uttalt i fusjonsarbeidet, f.eks. universitetsambisjonen.
3. Utkastet til strategi er utarbeidet av en arbeidsgruppe som har lagt opp til varierte innspillmuligheter på alle campus. Vi kan ikke se at relevante innspill som er gitt tidligere, f.eks. i strategifrokost på campus Haugesund 25.mai, er innarbeidet eller hensyntatt til tross for at det ble gitt uttrykk for at det var planlagt.

Framlegg til endringer:

IØA sine framlegg til endringer er skrevet inn som «spor endringer». (plassert i eget dokument, sekr.komm).

Internasjonalt kontor - Bergen, Haugesund, Sogndal, Stord

- Generelt synes vi at forslaget er godt og måten det presenteres på er bra. Vi har valgt å fokusere på internasjonalisering og våre innspill er at vi uttrykker en mer offensiv målsetting

for internasjonaliseringsarbeidet og at internasjonalisering inkluderes i målene for om vi lykkes med å utdanne høyt kompetente kandidater og å formidle kunnskap og kompetanse.

- Bortsett fra å være et eget punkt under institusjonsbygging er internasjonalisering viet begrenset oppmerksomhet i resten av strategidokumentet og fremstår derfor ikke som en integrert del av høyskolens fremtidige profil.
- Vi foreslår å ta det inn under følgende områder (innspill satt inn i samledokument)

NTL – Norsk Tjenestemannslag

- Det er med blanda kjensler NTL skriv høyringsvar på HVL-strategien for 2023. Stoda i dag når det gjeld bemanning og arbeidsvilkår i fleire fakultet og administrative einingar, gir grunn til uro med tanke på å oppretthalda kvaliteten og aktiviteten som me hadde i førre studieår og i dei gamle høgskulane. Utkastet til strategi har mange fine ord om kva HVL skal vera om fem år, men det vert opplevd som ei skildring som er langt frå stoda i dag. NTL meiner spesielt at ambisjonen om å vera eit universitet i 2023, er urealistisk.
- Me vil likevel gje nokre innspel til strategien sidan me meiner me kan bidra til ein betre og meir realistisk strategi. Det er styret og plasstillitsvalde i NTL som har behandla strategien.
- NTL er glade for at det er laga ein relativt kort strategi som stort sett er skriven i eit forståeleg og godt språk.
- Det er gjennomgåande ein offensiv og pågåande institusjon som vert skildra i strategien. Ord som utfordrande, handlekraftig, uredd og modig er i utgangspunktet positivt lada. Men når denne typen adjektiv vert brukt gong på gong, og det er færre av adjektiv som reflektert, gjennomtenkt, kompetent, kunnskapsrik og klok, vert det ei slagside i strategien. HVL-strategien skal ikkje rusta HVL for vikingtokt, og me håpar at ordvalet difor kan balanserast noko meir.
- Ordet berekraft er brukt mange stader i strategien, men det er lite konkretisert. Å ha ein tydeleg miljøprofil bør vera eit viktig kjenneteikn for HVL. Denne framtidsretta profilen vil skilja HVL frå dei fleste andre UH-institusjonane, og vil vera ei god rettesnor både internt og eksternt.
- HVL har i dag altfor liten internasjonal aktivitet. Me må likevel skilja mellom aktivitetane som skal føra oss nærmare eit høveleg nivå, og biletet av HVL i 2023. I utkastet kan det sjå ut som me fyrst og fremst skal bli internasjonale, at det lokale kjem langt ut i rekkja. NTL meiner dette både gir eit svært urealistisk bilete av HVL i 2023, og til dels òg eit uønskt bilete når me skal vera eit universitet / ein høgskule med profesjons- og arbeidslivsretta profil. Dei aller fleste kandidatane i HVL skal bli ein del av arbeidslivet i Noreg, og ein stor del av dei blir på Vestlandet. Det vil òg vera status i 2023, og det bør strategien spegla.
- NTL ynskjer at «kompetanse» skal bli brukt noko meir i strategien, i staden for «kunnskap». Spesielt eit universitet med profesjons- og arbeidslivsretta profil, må verdsetja ferdigheter og annan kompetanse som ein viktig del av det me skal bidra til å utvikla saman med arbeidslivet.

Seksjon for utdanning

Vi foreslår:

- at gruppa ryddar i bruken av omgrepa lokalt, regionalt, internasjonalt, i samfunnet, i verda, omverda. Slik det står no, er ikkje omgrepa brukte konsekvent.
- gå gjennom språkbruk. Tenk klart og godt språk.
- gå gjennom grammatikk og særleg vere presis i teiknsettinga.
- at ein unngå klisjear. Ver presise og konkrete i bruk av ord og omgrep gjennom heile dokumentet. Stryke setningar som ikke gir meining eller som gjentek ting som alt er omtalt.
- tenker universell utforming, slik at teksten er lett å lese for alle. Farga tekst er vanskeleg å lese for mange, særleg når bakgrunnen er fargebilde.

Dette gjeld særleg visjon og verdiar.

Senter – Creativities, Arts and Science in Education (CASE)

- Vi takker for invitasjonen til å komme med en høringsuttalelse. Dette er et viktig dokument, og det er tydelig at det har vært lagt ned mye arbeid i prosessen. Høringssvaret er et resultat av en intern prosess i senteret hvor sentrale prosjektledere og daglig leder har bidratt med innspill.
- Vi har også valgt å gi tilbakemeldinger på de deler av teksten vi mener bør gjennomgås på nytt, spisses, omformuleres eller endres. Dersom Universitetsstatus er målet for denne strategiperioden bør det løftes mer frem (se kommentarer og forslag til omformuleringer lenger ned). (*plassert i eget samledokument, sekr.komm.*)
- En strategi bør være overordnet, men likevel gi retning. I høringsbrevet står det at: « Ei sentral føring er universitetsambisjonen og den profesjons- og arbeidslivsretta profilen.» De foreslåtte kjennetegnene kan også forstås som mål. De er overordnede og dekker store deler av aktiviteten ved HVL. Det er sikkert nødvendig, og kanskje meningen med tanke på at det skal utvikles egne fakultets-strategier? Kjennetegnene gjenspeiler KDs forventninger, og det må de, men samtidig bør en strategi for en avgrenset periode prioritere. Dersom Universitetsstatus er målet, så bør det løftes tydeligere fram (se konkrete forslag til endringer i teksten under). I listen over kan de fem første kjennetegnene leses som forutsetninger for det siste kjennetegnet. De er alle viktige, men er noen viktigere enn andre for at universitetsambisjonen skal nås? I så fall bør de konkretiseres. Strategidokumentet viser at HVL har ambisjoner på mange områder, og ambisjoner er bra, men det kan bli utfordrende ressursprioritering når universitetsambisjon, landets beste læringsmiljø, samkjøring av utdanninger, og økt digital kompetanse i organisasjonen alle løftes fram uten at det prioriteres mellom dem.

Senter – kunnskapsbasert praksis

- Senter for kunnskapsbasert praksis takker for muligheten for å gi innspill til HVL sin overordnede strategi. Vi synes det er godt gjort å formulere noe som alle ved HVL skal kunne kjenne seg igjen i, og attpåtil på en kortfattet måte. Det mener vi at strategigruppen har lykket med på mange måter. I alle fall er det få som skal kunne kjenne seg totalt ekskludert i dette forslaget til strategi. Den er kort, noe som er en forutsetning for at strategien leses og brukes. Når det er sagt, så mener vi at det er potensiale for å gjøre den (langt) mer leservennlig gjennom en tydeligere logikk. For eksempel heter strategien «Samspel, berekraft og nyskaping». Da er det litt forvirrende at samspill ikke kommer igjen, enten i form av verdier, eller tverrgående satsninger.

- Vi opplever selve HVL-signaturen i dokumentet som at målet er å bli et profesjons- og yrkesrettet universitet. Det ligger mye potensiale i dette, selv om det er litt vanskelig å lese gjennom dokumentet hva som skiller oss fra andre i samme sjanger.
- Vi vil også nevne at denne strategien er såpass overordnet at den må leses sammen med de fakultetsvise strategiene for å få et godt bilde av HVL sin profil og egenart.
- Vi mener at strategien har potensiale til å bli et godt fundament for strategiarbeidet på fakultetsnivå (og deretter på institutt og senternivå), men etter hva vi hører er ikke disse prosessene så samkjørte at fakultetsstrategien bygger på siste versjon av denne. Det er uheldig og kan få konsekvenser for hvordan bidragene fra høringen faktisk brukes. Under følger innspill som er satt fram kronologisk og som følger strategidokumentet.

Senter – omsorgsforskning, vest

Senter for omsorgsforskning, vest gjennomførte et møte for sine ansatte den 21. august og har også fått skriftlige innspill om strategi 2018-2023 fra ansatte som ikke kunne være tilstede på møtet.

Vi har lest utkastet til felles HVL strategi med stor interesse og vil først av alt anerkjenne arbeidsgruppen for et viktig arbeid. Vi har gjennom drøftinger på senteret noen punkter som vi ønsker å spille inn i denne prosessen og ser fram til å bidra til å videreutvikle HVL fram mot 2023.

Vi har noen generelle merknader til strategidokumentet, og i tillegg noen innspill knyttet til visjon, verdier og satsningsområder.

- Dersom universitetsambisjonen er en grunnpilar i dokumentet, og altså i strategien, mener vi at det ikke fremkommer hva denne ambisjonen bygger på, eller hvor den henter sitt verdimesige, faglige og strategiske grunnlag fra (hvorfor vi ønsker å bli universitet).
- Videre mener vi at forskning og forskningsbasert undervisning gjennomgående er for lite vektlagt. Det er generelt også for lite fokus på hva institusjonen vil gjøre for å tilrettelegge for god forskning, forskningssamarbeid og internasjonalisering.
- Det kommer ikke tydelig frem at HVL's samfunnsmandat er profesjonsutdanning med tilhørende relatert forskning, og at forskningen skal bidra til å styrke utdanningene.
- Det er for sterkt fokus på næringsliv og økonomiske betingelser, mens de største utdanningene ved HVL (helsefag, sosialfag og lærerutdanning) primært utdanner kandidater til viktige samfunnsoppgaver i kommune, fylke og stat. Velferdsstaten er et særs viktig virksomhetsområde både innen utdanning og forskning, og staten er premissleverandør av lover og forskrift og regulerende instans for vår virksomhet. Vi mener at staten, både som arbeidsgiver og premissleverandør, bør bli mer synlig i strategidokumentet.
- Åpningssetningen «Høgskulen på Vestlandet skal vere ei drivkraft for endring i det som er, og har vore, den viktigaste eksportregionen i Noreg» setter et avtrykk som etter vår mening sender hele dokumentet i en feil retning (og som nok er skyld i flere av våre innspill og reaksjoner). Dette reflekterer punktet ovenfor om for sterkt fokus på næringsliv og gjenfinnes blant annet i alle målsetninger hvor hensyn til «arbeid og næringsliv» gjennomgående har forrang foran profesjon og velferdsområdene (for eksempel at et mål er at våre utdanninger er utviklet i samarbeid med arbeidslivet (og ikke andre aktører som f.eks. kommuner, fylker, stat, frivillige organisasjon eller samfunnsområder)

- Under satsingsområde 'Folkehelse' er det kun nevnt barn og unge som en sentral problemstilling. Dette er for snevert både i forhold til de ulike profesjonsutdanningene sine fokusområder og i forhold til forskning som foregår ved HVL. Vi foreslår at eldre legges til, eller at det legges til en ny sentral problemstilling som vedrører hele menneskets livsløp og som inkluderer en beskrivelse av de demografiske utfordringene samfunnet står ovenfor og de innsatsene og endringene som forventes av samfunnet og kommunene (der våre kandidater skal ut i jobb).
- Generelt finner vi at begrepene velferdsstat og velferdsprofesjoner er fraværende i strategien, noe som ikke samsvarer med hverken HVLS profil eller samfunnsoppdrag.
- Strategien bruker et smalt samfunnsbegrep som ser ut til kun å vise til arbeids- og næringsliv og ikke f.eks. stat og kommune, student- og forskersamfunn eller det internasjonale samfunn.
- Bærekraftig utvikling er en selvsagt premiss for alle høyere utdanningsinstitusjoner, samtidig som begrepet her brukes på en snever måte som ikke inkluderer kjønn/likestilling, kultur, marginaliserte/sårbare grupper, mangfold, etc.
- Det er svært sterk fokus på endring, og studentene er beskrevet som endringsagenter.. Gjennom forskningsbasert undervisning tar HVL vare på sitt samfunnsoppdrag og bygger sterke, kompetente og handlekraftige studenter til viktige profesjoner i det norske samfunnet. Våre kandidater skal ikke kun endre systemer og praksiser de går inn i, men også bidra til opprettholdelse og reproduksjon av disse. Vi mener at beskrivelsen av studentene bør revurderes. Ord som tillit, trygghet, inkluderende, ivaretagende er lite fremtredende i dokumentet, mens endring, effektivisering, profesjonalisering, innovative er frontet. Hvor er for eksempel HVL sin forståelse av «samfunnsansvar»? Nå står «endring» for løsrevet, og ikke relatert til noen verdier.
- Vi mener også at en del av strategiens mål kanskje er for høye, og dermed står i fare for å fremstå som urealistiske. HVL er en ung institusjon og det tar tid å bygge en ny fusjonert organisasjon, utvikle nye master og ph.d. program samt bli en verdensledende og internasjonalt anerkjent forskningsaktør.
- Det må komme bedre frem hvilke alternativ HVL ønsker å være ifht. andre universitet – arbeidslivs- og profesjonsprofilen må bli tydeligere og da spesielt profesjonsprofilen. Vi er en profesjonshøgskule som skal utdanne sterke studenter til profesjonene. Velferdsprofesjonenes (helsefag, sosialfag og lærer) rolle må bli tydeligere i strategien.
- Layout og overskrifter bidrar i liten grad til å skape retning og orienteringspunkter i dokumentet. Dokumentets hovedside, med et visuelt grep med en logo hvor deler av et ukjent ansikt titter frem, forteller oss ikke noe om HVL, om strategien vår eller kvalitetene vi ønsker å være advokater for.

Senter – utdanningsforskning

- Først vil jeg si at jeg er fornøyd med strategien på mange vis: slagordene, visjonen, verdiene, kjennetegnene og bidrag til samfunnet er troverdige og vil kunne fungere godt ved og for HVL. Likeledes synes jeg satsingsområdene er gode, særlig fordi de alle knyttes mot flere fakultet. Jeg ser i hvert fall at jeg, som forskningsprogramleder og senterleder ved FLKI, kan bruke det meste av strategien.

Utdanningsforbundet

- Strategien for HVL er ambisiøs med mange mål. Me saknar at ein også har som mål å støtta opp om dagleg drift i ein situasjon der HVL framleis er i ei krevande omstilling. Kva mål må ein setta for å ha kapasitet til å konsentrera seg om vidare strategiske mål?
Lærarutdanningane ved HVL står i ein spesiell situasjon med eit stort arbeid knytt til pågåande prosessar og må særleg takast vare på slik at det er mogleg å bidra til å nå måla utan å drive rovdrift på tilsette ved å sette i gang enno fleire endringar.
- Dersom HVL har som ambisjon å utvikla eit universitet med ein tydeleg profesjons- og arbeidslivsretta profil, finn Utdanningsforbundet det underleg at omgrepet “undervisning” berre er nemnt to gonger i heile dokumentet. Undervising er slik me oppfattar det den heilt sentrale aktiviteten i institusjonen og noko som tilsette og studentar har eit sterkt forhold til. Undervising er eit mykje meir konkret omgrep enn utdanning og læring og understreker tydinga av den felles aktiviteten me har mellom studentar og lærarar. Dei tilsette skal gjennom sitt virke bidra til å realisera HVL sin strategi og må difor kunna kjenna seg igjen i dokumentet. Det er ikkje tilstrekkeleg å ha ein strategi om å vera tett kopla på arbeids-og samfunnsliv, utan at ein også nemner at ein må vera tett kopla på samhandlinga mellom studentar og lærarar gjennom nettopp undervising.
- Utdanningsforbundet er uroleg for at universitetsambisjonen med fokus på forskning og førstekompetanse skal gå utover rekruttering av tilsette med naudsynt erfaring frå praksisfeltet.



Arkivsak-dok. 17/10846-3
Saksbehandler Terje Gravdal

Arkivkode.

Saksgang
Høgskulestyret

Møtedato
26.09.2018

71/18

**EIGARSKAP VED HØGSKULEN PÅ VESTLANDET –
RETNINGSLINJER OG OVERSIKT OVER HVL SITT EIGARSKAP I
AKSJESELSKAP**

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret vedtek reglement og retningslinjer for høgskulen sin eigarskap som det går fram av denne styresaka, og ber om at desse vert lagt til grunn for eigarstyringa og for utvikling av eigarskapspolitikken.
2. Styret tar oversikta over høgskulen sin eigarskap i aksjeselskap til orientering.

Samandrag:

I denne saka skal styret vedta reglement og retningslinjer for høgskulen sin eigarskap i aksjeselskap. Desse vert lagt til grunn for eigarstyringa og for utvikinga av eigarskapspolitikken i HVL. Styret vert også orientert om HVL sin eigarskap i seks aksjeselskap.

Vedlegg:

1. Høgskulen sitt reglement og retningslinjer for forvaltning av statens eigarskap i aksjeselskap
2. Høgskulen sin eigarskap i aksjeselskap per 26. september 2018

Utrykte vedlegg:

Styresak 31/17 om mellombels retningslinjer for erhverv og forvaltning av aksjar:

<https://www.hvl.no/globalassets/hvl-internett/dokument/motepapir/hogskulestyret-2016-2017/2017-05-innkalling-oppdatert.pdf#page=115>

Styresak 84/17 om høgskulens eigarskap i aksjeselskap: <https://www.hvl.no/globalassets/hvl-internett/dokument/motepapir/hogskulestyret-2016-2017/2017-10-innkalling-offentlig.pdf#page=78&zoom=90,-346,10>

Styresak 95/17 Kjøp av aksjar i Vitensenteret i Sogn og Fjordane:

<https://www.hvl.no/globalassets/hvl-internett/dokument/motepapir/hogskulestyret-2016-2017/2017-11-innkalling-inkl.-ettersendt-sak-og-rettet-tabell-sak-98.pdf#page=71&zoom=75>

Saksframstilling:

Bakgrunn for saka:

Formålet med denne saka er å leggje fram forslag til reglement og retningslinjer for høgskulen sin eigarskap i aksjeselskap. Desse skal danne grunnlaget for eigarstyringa og for utviklinga av eigarskapspolitikken i HVL. Styresaka gjer og ei oppdatert oversikt over dei seks aksjeselskapa høgskulen i dag har ein eigarpart i.

Saka fylgjer opp og erstattar HVL sine mellombels retningslinjer som vart vedtatt på styremøtet i mai 2017 (styresak 31/17 om mellombels retningslinjer for erhverv og forvaltning av aksjar). Saka gir og ei oppdatering av styresak 84/17 om høgskulens eigarskap i aksjeselskap og er elles knytt opp mot det pågåande arbeidet med ny strategi for HVL).

Denne saka omhandlar ikkje høgskulen sine samarbeidsavtalar med aksjeselskap og andre organisasjonsformar. Her vil det bli utarbeida ei separat styresak på eit seinare tidspunkt, og denne saka avgrensar seg derfor til retningslinjer for eigarskapspolitikk og dagens eigarskapssituasjon ved HVL.

Per i dag er Høgskulen på Vestlandet (HVL) medeigar med varierende eigarpart i seks aksjeselskap. Eigarskapet i dei fleste av desse selskapa vart etablert før fusjoneringa i 2017, og er følgeleg basert på dei strategiske prioriteringane til dei tre gamle høgskulane. HVL har strategiske ambisjonar om å vere ei drivkraft for endring og berekraftig utvikling på Vestlandet, noko som og vil avspeglast i høgskulen sine prioriteringar og avgjersler på eigarskapsområdet. Her vil det vere behov for ein heilskapleg eigarskapspolitikk som både sikrar effektiv ivaretaking og utvikling av høgskulen sin eksisterande eigarskap i aksjeselskap, og som legg ei tydeleg føring på prinsippa som skal ligge til grunn for vurdering av nytt eigarskap i framtida.

Retningslinjene i denne saka (vedlegg 1) er i tråd med overordna regelverk og retningslinjer for statlig eigarskap, og er utarbeida etter modell frå tilsvarande retningslinjer ved mellom anna Universitetet i Bergen og Nord Universitet. Dei vil ligge til grunn for høgskulen sin eigarskapspolitikk.

Rektor sin vurdering:

Rektor meiner vedlagte reglement og retningslinjer gir eit godt grunnlag og utgangspunkt for eigarstyringa og for utviklinga av HVL sin eigarskapspolitikk.

I arbeidet med å utvikle eigarskapspolitikken legg rektor til grunn ein del forhold og perspektiv:

HVL sin eigarskapspolitikk skal vera festa i høgskulen sine strategiske ambisjonar, og samstundes styrke høgskulen sine kjerneaktiviteter. Eigarskapspolitikken skal basere seg på statens prinsipp for god eigarstyring, og i vurderinga om ein skal gå inn på eigarsida i nye aksjeselskap, bør derfor strategiske, faglege og etiske argument veie tungt. Det vil og vere naudsynt å vurdere i kvart enkelt tilfelle om eigarskap er den mest hensiktsmessige måten for HVL å nå strategiske målsetningar på. Spørsmål om habilitet i forbindelse med styrerepresentasjon må og avgjerast i kvart enkelt tilfelle, i tråd med gjeldande regelverk.

Eigarskap i aksjeselskap inneber både kapasitetsmessig og økonomisk forplikting. Det er derfor viktig at ei eventuell avgjersle om nytt eigarskap, eller endring/utvikling av eksisterande eigarskap, og tek omsyn til HVL sin evne til å følgje opp eigarskapet på ein effektiv og god måte. Det operative eigarskapet og oppfylginga av dette kan ligge på

fakultetsnivå, men det formelle eigarskapet skal vere plassert på institusjonsnivå. I særlege tilfelle bør det og diskuterast om eigarskap kan vere nærregionavhengig.

I dag har HVL ein relativt beskjeden eigarpart i dei seks aksjeselskap høgskulen er involvert i, noko som gir avgrensa moglegheiter for å påverke eigarstyringa i selskapa. Når HVL skal ta stilling til nytt, eller endra eigarskap i framtida, bør høgskulen vurdere å sikre seg tilstrekkeleg eigarpart til å kunne ta ei aktiv rolle i styringa av selskapet.

Rektor vil ut i frå dette og dei signala som styret gir, peike på høgskulen sitt eige samhandlingsutval som ein naturleg arena for å drive fram arbeidet med å utarbeide ein heilskapleg eigarskapspolitikk i HVL. Styret vil bli orientert om utviklinga av arbeidet, og vil få ei eiga sak om dette til handsaming våren 2019.

Vedlegg 1: Reglement og retningslinjer

Høgskulen på Vestlandets interne retningslinjer for forvaltning av statens eigarskap i aksjeselskap er basert på følgjande reglement og retningslinjer:

1.1 Overordna reglement og retningslinjer

- Lov om aksjeselskaper (Aksjeloven, fastsett 13.06.1997 med endringar, seinast 02.05.2018)
- Reglement for økonomistyring i staten (fastsett 12.12.2003 med endringar, seinast 05.11.2015)
- Reglement om statlige universiteters og høyskolors forpliktende samarbeid og erverv av aksjer (rundskriv F-07-13, fastsett av Kunnskapsdepartementet med verknad frå 01.09.2013)
- Retningslinjer for forvaltning av statens eierinteresser i aksjeselskaper (fastsett av Kunnskapsdepartementet med verknad frå 01.01.2008)
- Meld. St. 27 (2013-2014): Et mangfoldig og verdiskapende eierskap
- Instruks om Riksrevisjonens virksomhet (forskrift vedteke av Stortinget med verknad frå 01.07.2004)
- Årlig tildelingsbrev frå Kunnskapsdepartementet

Dei interne rutinebeskrivingane er i hovudsak bygd opp rundt desse hovudområda:

- Erverv av aksjar
- Institusjonens ansvar for utøving av eigarskap i aksjeselskap
- Rapportering
- Sal av aksjar

2.1 Erverv av aksjar

Etablering av eigarskap

Høgskulen på Vestlandet er gjennom særskild fullmakt frå Kunnskapsdepartementet gitt myndigheit til å organisere verksemd som egne rettssubjekt, og skaffe seg eigarposisjon i andre selskap. Vedtak om oppretting eller eigarskap i aksjeselskap skal avgjerast av Høgskulestyret. Dette gjeld og utviding av aksjekapital /endring av eigarpart i eksisterande aksjeselskap.

Dersom HVL ynskjer å opprette eller delta i egedoms- eller infrastrukturselskap som reelt har ein støttefunksjon for høgskulens oppgåver, må det søkjast om tillating til dette frå Kunnskapsdepartementet. HVLs forpliktingar overfor eit slikt selskap skal dekkast innanfor høgskulens egne økonomiske ressursar.

Finansielle plasseringar i eigedom, aksjeselskap eller anna verksemd med det formål å sikre HVL økonomisk fortjeneste, vert ikkje vurdert å ha fagleg interesse. Dette gjeld sjølv om fortjenesta kan nyttast til å styrke den faglege aktiviteten ved høgskulen.

Kapitalinnskot skal som hovudregel dekkjast av HVLS verksemdskapital. Unntaksvis kan Kunnskapsdepartementet søkjast om løyving for å dekkje kapitalinnskotet. Det er ikkje tilgjenge til å nytte tingsinnskot.

Eventuelle eigarposisjonar skal gå fram av HVLs verksemdsrekneskap.

Når HVL organiserer aktivitet i eigne rettssubjekt, skal det nyttast aksjeselskap som organisasjonsform.

Dersom HVL i fellesskap med andre statsinstitusjonar opprettar eit selskap, eller kjøper aksjar i selskap der staten eig aksjar, skal det verte inngått ein avtale om kva statsinstitusjon som skal ivareta statens eigarskap. Kunnskapsdepartementet skal ha melding om dette seinast innan 14 dagar frå ervervet.

2.2 Utøving av eigarskap

Kunnskapsdepartementet har gitt høgskulen myndigheit til å forvalte statens eigarinteresser på vegne av departementet. Høgskulestyret er ansvarleg for at utøving av eigarskap skjer i tråd med departementets særskilde retningslinjer for forvaltning av statens eigarinteresser i aksjeselskap. Som aksjeeigar skal HVL forvalte statens eigarskap i samsvar med alminnelege forvaltningsrettslege reglar, og innanfor Stortingets føresetnader og vedtak. Eigarrolla skal utøvast i samsvar med aksjelovens bestemmingar og selskapas vedtekter.

Deltaking i selskapas generalforsamlingar

HVL skal sikre å tileigne relevant, oppdatert og korrekt informasjon om selskapa for å kunne vurdere sakene som generalforsamlinga skal behandle. Dette dannar grunnlag for formell utøving av eigarrolla i generalforsamlinga, eventuell framlegging av saker av viktighet for statsråden, oppfølging av stortingsføresetnader og -vedtak, samt oppfølging av eventuelle krav til avkastning og utbytte.

HVL har fått fullmakt frå Kunnskapsdepartementet til å innkalle til generalforsamling i heileide aksjeselskap. Generalforsamling skal avhaldas innan 31.mai kvert år.

Høgskulestyret har delegert generalforsamlingsfullmakta til rektor.

Oppnemning og oppfølging av styret

Eigarrolla inneber å sikre at styresamansetjing er hensiktsmessig i forhold til selskapets formål og eigarskap.

Høgskulen legg vekt på at styresamansetjinga skal vere kjenneteikna av kompetanse, kapasitet og mangfald ut i frå det enkelte selskaps eigenart. I tillegg skal styret i selskapet vere samansett for å sikre at det har best mulig administrativ, økonomisk og organisasjonsmessig innsikt. Det skal vere god kjønnsbalanse i styret.

Eigarrolla inneber å føra kontroll med at selskapets styre i sitt verke sikrar at selskapet utviklar seg og driv i samsvar med eigaranes føresetnader, slik desse er kome til uttrykk gjennom vedtak i generalforsamlinga og i selskapets vedtekter. Styrer i selskap kontrollert av høgskulen skal som hovudregel ikkje styreforsikrast som følge av at staten er sjølvassurandør. Det kan inngåast avtale om skadeslausholding for interne og eksterne styremedlem.

Mål for eigarskapet, mål- og resultatoppfølging

I organiseringa av verksemda er eigarskap eit av fleire verkemiddel høgskulen kan ta i bruk for å organisere aktivitetar eksternt med aksjeselskap som organisasjonsform. HVLs eigarskap i aksjeselskap skal vere av fagleg interesse og styrke høgskulens evne til å gjennomføre oppdraget og nå dei mål som høgskulestyret har satt for verksemda. Høgskulen på Vestlandet vil fokusere på at måla nåast mest mulig effektivt med kostnadsdekning, og der det er mulig med eit eventuelt rekneskapsmessig overskot.

Høgskulestyret skal fastsette resultatmål for sitt eigarskap. HVL legg til grunn eit langsiktig perspektiv i sitt eigarskap og fokuserer på god, langsiktig verdiskapning og utvikling av selskapa. Høgskulen skal gjennomføre ei vurdering av selskapas oppnådde resultat, drift og økonomi i forhold til mål som er satt for selskapa, og sikre at prinsippa for god eigarstyring i staten er ivareteitt.

HVL skal og gjennomføre ei vurdering av selskapets oppnåing av sektorpolitiske mål og ivaretaking av samfunnsmessig ansvar, til dømes på områder som etikk, helse, arbeid mot korrupsjon, miljø og sikkerheit, menneskerettar, arbeidstakarrettar og anstendige arbeidsvilkår. Det skal gjennomførast ei sjølvstendig vurdering av selskapets ikkje-forretningsmessige mål, slik at oppnådde resultat kan etterprøvast for dei selskapa som i sine vedtekter ikkje stiller krav om økonomisk utbytte.

Vurderingane vert lagt til grunn for årlig rapportering frå HVL til Kunnskapsdepartementet om forvaltning av alle eigarinteresser, samt utkast til melding til Riksrevisjonen for dei selskapa der HVL har 50 % eller meir av stemmene, eller der staten på grunn av aksjeeige eller ved statlig kontroll av selskapsinteresser mv. har dominerande innverknad.

Resultat internt ved HVL, som følger av eigarskap, bør vurderast regelmessig som del av mål- og resultatstyringa.

2.3 Rapportering

Ekstern rapportering:

HVL skal kvart år utarbeide ei oppdatert oversikt over aksjeselskap som er eid heilt eller delvis av staten, og der HVL har fått fullmakt til å forvalte aksjar på vegne av staten. Av oversikta skal gå fram selskapets aksjekapital, statens eigarpart i selskapet og ei kortfatta oversikt over selskapets formål og verksemd. Oversikta skal danne grunnlag for departementets vidare rapportering til Stortinget, statsrekneskapet og Riksrevisjonen. Opplysningane skal sendast departementet og selskapsdatabasen hos Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) innan den frist og i tråd med dei retningslinjer departementet fastset.

Kunnskapsdepartementet skal straks orienterast om aktiviteter av viktigheit i selskapa, og som har betydning for å sikre effektiv kontroll med at statens interesser forvaltast på ein forsvarlig måte.

For selskap der fleire statsinstitusjonar har aksjar, skal rapportering skje av den institusjon som er satt til å ivareta statens eigarskap.

Kunnskapsdepartementet og Riksrevisjonen skal på eit så tidlig tidspunkt som mulig orienterast om tidspunkt for gjennomføring av generalforsamling. For desse selskapa skal Kunnskapsdepartementet og Riksrevisjonen ha kopi av innkalling til generalforsamlinga. Riksrevisjonen har rett til å være til stades på generalforsamlingar som er heileigde av staten.

HVL skal seinast sju dagar etter gjennomført generalforsamling sende over til Kunnskapsdepartementet utkast til ei melding til Riksrevisjonen. Meldinga skal gi informasjon om kvart enkelt selskaps mål- og resultatoppnåing, samt vurdering av statens eigarstyring. Saman med meldinga skal det og sendast over årsmelding, årsrekneskap, revisors melding og protokoll frå generalforsamlinga. For dei selskapa som er heileigde av staten, skal Riksrevisjonen rutinemessig ha tilsendt fullstendige utskrifter av møteprotokollar frå møter i alle styrande og kontrollerande organ i verksemda.

Intern rapportering:

Høgskulestyret skal årleg bli orientert om HVLs eigarinteresser i form av ei oversikt over aksjeselskap som eigast heilt eller delvis av staten, og der høgskulen har fått fullmakt til å forvalte aksjar på vegne av staten. Av oversikta skal gå fram:

- selskapets aksjekapital
- statens eigarpart i selskapet
- ei kortfatta oversikt over selskapets formål og verksemd
- andre forhold av betyding

Eventuelle eigarposisjonar skal gå fram av HVLs verksemdsrekneskap. Spesielt om aksjeselskap der HVL har 50 % eller meir av stemmene, eller der staten på grunn av aksjeeige eller ved statlig kontroll av selskapsinteresser mv. har dominerande innverknad.

2.4 Sal av aksjar

Sal av aksjar skal skje etter forretningsmessige prinsipp. Sal av aksjar skal behandlast som eksterne inntekter og kan nyttast til institusjonens drift, men og til kapitalinnskot. Resultatet av aksjesal, der aksjar er finansiert over HVLs verksemdskapital, vil inngå i HVLs verksemdskapital.

Vedlegg 2: Høgskulens eigarskap i aksjeselskap

Per 1. september 2018 eig Høgskulen på Vestlandet aksjar i fem aksjeselskap: Bergen Vitensenter AS (ViVite), Bergen Teknologioverføring AS (BTO), Greenstat AS, Better Player AS, Atheno AS og Vitensenteret i Sogn og Fjordane AS.

Høgskulen hadde og eigarskap i Simsea Holding AS, som vart konkursføreha i februar 2017.

Informasjon om HVLs eigarpart, og dei ulike selskapa sine aksjeporteføljor, målsetningar og verdiar, er attgjeve nedanfor.

Bergen Vitensenter AS (org.nr. 989005049)

Selskapets aksjekapital/statens eigarpart:

Høgskulen eig i dag 19 % av aksjane i Bergen Vitensenter AS (ViVite). Elles har Bergen Vitensenter AS følgande eigarar:

- Bergen kommune 29,56 %
- Hordaland fylkeskommune 19 %
- Universitetet i Bergen 19 %
- Bergen Næringsråd 0,76 %
- Bergen Børsfond 8,45 %
- Kaffehuset Friele 4,22 %

Selskapets aksjekapital er kr 2 368 000, fordelt på 2 368 aksjar pålydande kr. 1.000. Universitetet i Bergen er ansvarleg for rapportering og ivaretaking av statens eigarskap i selskapet.

Selskapets formål og verksemd:

Selskapets formål er å utvikle og drive eit populærvitenskapeleg opplevings- og læringssenter for teknologi, naturvitskap, matematikk og humaniora spesielt retta mot barn og unge, samt anna verksemd som naturleg faller saman med dette, medrekna å delta i samarbeid med andre selskap og føretak med liknande verksemd.

Bergen Teknologioverføring AS (org.nr. 987753153)

Selskapets aksjekapital/statens eigarpart:

Høgskulen eig i dag 3,82 % av aksjane i Bergen Teknologioverføring AS (BTO). Elles har BTO følgande eigarar:

- Helse Bergen 33,43 %
- Universitetet i Bergen 33,43 %
- Havforskningsinstituttet 14,52 %
- Siva SF 13,56%
- NHH Noregs Handelshøgskule 1,23 %

Selskapets aksjekapital er kr 137 774, fordelt på 137 774 aksjar pålydande kr. 1. Universitetet i Bergen er ansvarleg for rapportering og ivaretaking av statens eigarskap i selskapet.

Selskapets formål og verksemd:

Selskapets verksemd er forvaltning og kommersialisering av selskapseigaranes og andre offentlige innretningars immaterielle rettar og idear knytte til forskingsresultat og forskingsprosessar. Selskapets verksemd skal vidare bidra til kommersialisering av idear frå næringslivet og inkubatorverksemda. Selskapet opererer i skjeringsflaten mellom akademia, offentlig verksemd og næringslivet (industrielle og finansielle) og må streve etter å ha tett kontakt og samarbeid med alle desse aktørane. Verksemda skal ha som formål å sikre kommersialisering, bruk og overføring av forskingsresultat og oppfinningar til breiast mogleg bruk og nytte i samfunnet.

Greenstat AS (org.nr. 914875455)

Selskapets aksjekapital/statens eigarpart:

Høgskulen eig i dag 1,5 % av aksjane i Greenstat AS. Elles er eigarskapet fordelt som følger (307 aksjonærar):

- CMR 6,72 %
- UNIFOB (UIB) 6,72 %
- Trond Mohn 6,72 %
- Kjetil Aasen 6,72 %
- Pyttsan 5,02 %
- SKL 3,76 %
- Frihammer Invest 3,15 %
- BTO 2,51 %
- Bernt Skeie 1,76 %
- Sum øvrige (inkludert HVL) 58,28 %

Selskapets aksjekapital er fordelt på 6 646 610 aksjar à kr 1,65, og Greenstat AS har ei selskapsverdi på kr 10 966 907. Det ligg føre ei fullmakt frå Greenstat AS si generalforsamling 2017 der styret kan utferde inntil 3 323 305 nye aksjar i intervallet 1,65-3,00 NOK. Denne fullmakta gjaldt fram til 30. juni 2018.

Selskapets formål og verksemd:

Selskapets formål er å utvikle og drive prosjekter knytte til berekraftig energi og teknologi, irekna prosjekter som understøtter overgangen frå fossil til fornybar energiproduksjon og forbruk, samt delta og investere i selskap som bidrar heilt eller delvis til dette.

Better Player AS (org.nr. 918061827)

Selskapets aksjekapital/statens eigarpart:

Høgskulen eig i dag 15 % av aksjane i Better Player AS. Elles har Better Player følgande eigarar:

- Mikkel Frodahl 5 %
- Rocketfarm AS 40 %
- Sogndal Fotball AS 40 %

Selskapets aksjekapital er kr 320 000, fordelt på 320 000 aksjar.

Selskapets formål og verksemd:

Selskapets formål er å utvikle og selje programvare for analyse av idrettsutøvarars yting, samt selje tilhøyrande varer og tenester og delta i andre selskap med nærskylda verksemd.

Atheno AS (org.nr. 965075909)

Selskapets aksjekapital/statens eigarpart:

Høgskulen har i dag ein aksjepost på ca. 1% av aksjane i Atheno AS. Elles er eigarskapet fordelt som følger (34 aksjonærar):

- Kværner AS 15,52 %
- Stord Kommune 13,13 %
- Fitjar Kommune 8,07 %
- Wärtsilä Norway AS 7,76 %
- Eidesvik Invest AS 6,21 %
- Apply Leirvik AS 6,21 %
- Harding Safety AS 6,21 %
- Westcon Group AS 5,65 %
- Sum øvige (inkludert HVL) 31,24 %

Selskapets aksjekapital er kr 3 221 000 fordelt på 3221 aksjar pålydande kr 1000.

Selskapets formål og verksemd:

Atheno AS er et regionalt, industribasert næringssselskap med Sunnhordlandsregionen som nedslagsfelt. Selskapet har eigarar og samarbeidspartnarar tilknytt ulike bransjar frå Sunnhordland og et bredt utval av tilbod. Eit hovudmål med selskapet er at det skal bidra til å fremme ein unik kultur for nyskaping i Sunnhordland, og bidra til økt innovasjon og verdiskaping i nye og eksisterande bedrifter i regionen.

Vitensenteret i Sogn og Fjordane AS (org.nr. 920 643 515)

Selskapets aksjekapital/statens eigarpart:

Høgskulen har i dag ein aksjepost på ca. 3,27% av aksjane i Vitensenteret i Sogn og Fjordane AS. Elles er eigarskapet fordelt som følger:

- Sogn og Fjordane Fylkeskommune 33,77 %
- Sogndal Kommune 14,9 %
- Kaupanger Næringsforening AS 9,93 %
- Vestlandsforskning AS 7,61 %
- Sogn Næring AS 6,62 %
- Luster kommune 5,62 %
- Sum øvrige (inkludert HVL) 21,55 %

Selskapets aksjekapital er kr 3 060 000 fordelt på 306 aksjar pålydande kr 10 000.

Selskapets formål og verksemd:

Senteret er forankra i Norsk Forskningsråd sitt Vitensenterprogram, og skal vere eit populærvitskapeleg opplevings- og læringssenter innanfor naturvitskap, matematikk og teknologi, der dei besøkande lærer ved å eksperimentere sjølve. Målgruppa er barnehagar med barn, barnehagelærarar og føresette, skuleverket med lærarar, elever og føresette, og ålmenta med familiar og andre som ynskjer å besøke vitensenteret.

Årsrapportar og selskapsinformasjon:

Bergen Vitensenter, VilVite, årsrapport 2017: <https://www.vilvite.no/om-vilvite/samfunnsregnskap/>

BTO, årsrapport 2017: <https://bergento.no/about/annual-reports/>

Greenstat AS, årsrapport 2017: <http://greenstat.no/investor/>

Better Player AS, heimeside: <https://www.betterplayer.no/about/>

Atheno AS, heimeside: <http://www.atheno.no/om-atheno/>

Vitensenteret i Sogn og Fjordane AS, heimeside: <http://vitensentersfj.no/about/>



**Høgskulen
på Vestlandet**

Arkivsak-dok. 18/04371-2
Saksbehandler Siren Erichsen

Arkivkode. 008

Saksgang
Høgskulestyret

Møtedato
26.09.2018

72/18

INNSPILL TIL HØRINGSSVAR - FORSLAG FRA UTVALG OM ENDRING I STILLINGSSTRUKTUR

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret ber om at høgskulen gir høringssvar i samsvar med saksframstillinga og dei synspunkta som kom fram i styremøtet

Sammendrag

Styret blir i denne saken orientert om kunnskapsdepartementets forslag til ny stillingsstruktur i universitets- og høgskolesektoren presentert gjennom rapport fra utvalg ledet av Arild Underdal. Høringsforslaget er behandlet i strategisk ledergruppe som har hentet innspill og søkt råd internt i organisasjonen. Rektor presenterer på den bakgrunn et forslag til høringssvar fra HVL.

Styret blir bedt om å gi sin tilslutning til høringssvaret som er foreslått fra HVL, justert med de endringer styret beslutter i møtet.

Vedlegg:

Høringsbrev – forslag fra utvalg om endring i stillingsstruktur
Underdalutvalgets rapport

Saksframstilling:

Bakgrunn for saken

Kunnskapsdepartementet vil utarbeide en ny stillingsstruktur i sektoren, og oppnevnte 16.6.2017 en ekspertgruppe ledet av Arild Underdal. Mandatet var å vurdere stillingsstrukturen ved norske universiteter og høyskoler. Underdalutvalget har levert sin enstemmige rapport og departementet har invitert institusjonene og organisasjonene i universitets- og høyskolesektoren til å gi høringssvar.

Ny stillingsstruktur i universitets- og høyskolesektoren vil påvirke høgskolens muligheter til å rekruttere og beholde undervisnings- og forskerpersonale, samt støttepersonale til forskning (For eksempel ingeniører og laboratoriepersonale). Dersom det er elementer i utvalgets forslag som ikke er i tråd med hva som passer for høgskolens virksomhet, eller motsatt er særlig gunstig, er det viktig å gi et høringssvar for å kunne påvirke før departementet vedtar og innfører ny stillingsstruktur.

Kort redegjørelse for Underdalutvalgets forslag

Utvalget belyser i hovedsak to spørsmål:

- Ivaretar dagens stillingsstruktur i tilstrekkelig grad det spekteret av oppgaver som universiteter og høyskoler forventes å ivareta?
- Legger den nye foreslåtte stillingsstrukturen godt nok til rette for karriereveier som gjør det attraktivt, for både norske og utenlandske statsborgere, å søke seg til norske universiteter og høyskoler, samtidig som den stimulerer den enkelte medarbeider til å engasjere seg aktivt i faglig utvikling gjennom hele karrieren?

De viktigste endringer/justeringer av dagens ordning er fremstilt i rapportens del 4.2 og rapportens figur 2. side 22. I det følgende gis en rask gjennomgang av de mest sentrale punktene:

Utvalget foreslår tre nye karrierestiger:

fagstøttestigen, forsker-lektorstigen og professorstigen med følgende begrunnelser:

- a) En synliggjøring av ansatte som arbeider i stillinger som understøtter forskning og utdanning med en egen karrierestige (fagstøttestigen).
- b) En ny fleksibel stige som kombinerer forskning og undervisning (FL-stigen). Denne konstruksjonen har som formål (1) å gi forskere og undervisere i sektoren flere mulige karriereveier, og (2) å gi institusjonene større fleksibilitet i utnyttelsen av arbeidskraft, særlig til de store primæroppgavene forskning og utdanning.

c) En spissere og mer entydig bruk av postdoktor- og innstegsstillinger, slik at disse stillingene blir brukt som reelle kvalifiseringsstillinger.

d) Professorstigen beholdes, men med en klarere definisjon av nivået over dagens professornivå (dette nivået eksisterer allerede i stillingskodesystemet i sektoren).

Intern høringsprosess i HVL

Strategisk ledergruppe har diskutert utvalgets forslag i møte 21.08.19, 05.-06.9.2018 og 18.9.2018. Høringen har vært presentert på Vestibyen hvor alle ansatte har kunnet komme med innspill og diskutere underdalsutvalgets rapport for å gi innspill til strategisk ledergruppe. Organisasjonene er høringsinstans på nasjonalt nivå, men høringen har også vært presentert for organisasjonene lokalt på høgskolen. Ledergruppens medlemmer har rådført seg hos egne fagmiljøer og ekspertise for å fange opp viktige momenter som bør vurderes.

På bakgrunn av prosessen som er beskrevet over er følgende moment vurdert som viktige å spille inn i HVL sitt svar på denne høringen:

Generelle innspill:

Høgskolen på Vestlandet hadde forventet at forslaget skulle innebære en større forenkling av strukturen, og oppfatter ikke at det er det. Det hadde vært ønskelig med representanter fra høgskolesektoren i utvalget.

Fagstøttestigen:

Innføringen av en slik stige vil være positivt for høgskolen fordi den vil kunne synliggjøre kompetansen til, og sikre karriereveier for, ansatte i stillinger som er tett knyttet opp til forskning og utdanning hos oss (f.eks. ingeniører, teknikere, feltarkeologer, bibliotekarer, programmerere).

Forsker/lektorstigen:

For høgskolen er ikke rene forskerstillinger så aktuelle i dagens situasjon. Dersom en slik kategori skal innføres er det ønskelig at Departementet vurderer hvor stor forskjell det egentlig vil være mellom en forsker på høyeste nivå og en professor utover andelen forskningstid. Vi savner også en større klargjøring i rapporten av hvordan utvalget ser for seg muligheten for å bytte mellom løpene, og internt i forsker/lektorstigen. HVL vil også peke på at bruken av tittelen «lektor» på nivå R1 i FL-stigen kan være problematisk fordi det kan lede til uklarheter mtp. forskjellen på en lektor i høyere utdanning og lektorer på lavere nivå i utdanningssystemet.

Professorstigen:

En aktiv bruk av fakultetsprofessortrinnet i denne stigen vil være positivt. Det er et behov for en videre karrierevei etter professorkvalifikasjon, særlig fordi stadig flere er relativt unge når de oppnår professorkvalifikasjon. Trinnet vil kunne bidra til at vi klarer å beholde kompetansen i sektoren.

Postdoktor/innstegsstillinger:

De foreslåtte endringene gjør etter høgskolens mening at disse stillingene vil få preg av «Tenure Track» stillinger. Det vil være positivt for å få ned midlertidighet og sikre karriereveier. Det problematiske er at postdoktorkategorien snevres inn fordi det

minsker mulighetene for å bruke slike stillinger strategisk for å styrke forskningsmiljøer i perioder. HVL ønsker derfor at en heller etablerer et tilleggssløp a la «Tenure Track».

Et tredje doktorgradsløp:

Utvalget har foreslått at man i tillegg til tradisjonelle «disiplinbaserte» og kunstneriske doktorgradsløp åpner for en tredje type grad innrettet mot profesjonsfag. Tanken er at denne skal kunne bedre ivareta koblingen mellom forskning, profesjonsrettet kunnskap og pedagogisk utviklingsarbeid rettet mot det aktuelle yrkesfeltet, og utdanning av kandidater for yrkesfeltet.

Høgskolen på Vestlandet er ikke positive til dette forslaget. Begrunnelsen er at selv om kategorien kan føre til en tettere kobling til profesjons- og arbeidsliv, ser vi det som problematisk at kategorien kan føre til at sektøren ender opp med A og B-grader. En tett kobling til profesjon og yrkesfeltet kan ivaretas i de eksisterende løpene.

Rektor sin vurdering

Rektor vurderer de momenter som er kommet som viktige innspill å gi i et høringssvar og foreslår at det er disse som vil utgjøre essensen i tilbakemeldingen til departementet.



Ifølge liste

Deres ref

Vår ref

Dato

18/3052-1

4. juni 2018

Høring Forslag fra utvalg om endring i stillingsstrukturen

Et utvalg ledet av Aril Underdal har vurdert stillingsstrukturen for faglige stillinger ved universiteter og høyskoler. I vedlagte rapport fra utvalget foreslås justeringer av dagens stillingsstruktur. Forslagene vil kreve endringer både i tariffavtaler og lov/forskrifter før de eventuelt kan iverksettes. Det kan også være behov for ytterligere utredninger i forbindelse med en oppfølging av forslagene, f.eks. knyttet til faglig innhold i en eventuelt ny ph.d.-grad, og kompetansekrav til stillinger.

Det er derfor viktig å få tilbakemelding på utvalgets forslag fra berørte institusjoner og organisasjoner før departementet vurderer videre oppfølging. **Høringsfristen er 1. oktober 2018.**

Vi ber om at høringsuttalelser sendes elektronisk ved bruk av den digitale løsningen for høringsuttalelser på www.regjeringen.no/id2601501. Høringsuttalelser er offentlige og blir publisert.

Med hilsen

Toril Johansson (e.f.)
ekspedisjonssjef

Anders Trodal
underdirektør

Vedlegg

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Postadresse
Postboks 8119 Dep
0032 Oslo
postmottak@kd.dep.no

Kontoradresse
Kirkeg. 18
www.kd.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
872 417 842

Avdeling
Avdeling for høyere
utdanning, forskning
og internasjonalt
arbeid

Saksbehandler
Anders Trodal
22 24 77 32

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

Rapport fra ekspertgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

Forord

Kunnskapsdepartementet oppnevnte 16.06.2017 en ekspertgruppe for å vurdere stillingsstrukturen ved norske universiteter og høyskoler. Oppdraget var konsentrert om to problemstillinger: Ivaretar dagens stillingsstruktur i tilstrekkelig grad det spektret av oppgaver som universiteter og høyskoler forventes å ivareta? Legger stillingsstrukturen godt nok til rette for karriereveier som gjør det attraktivt, for både norske og utenlandske statsborgere, å søke seg til norske universiteter og høyskoler, samtidig som den stimulerer den enkelte medarbeider til å engasjere seg aktivt i faglig utvikling gjennom hele karrieren?

Utvalget fikk følgende sammensetning:

- Professor emeritus Arild Underdal, Institutt for statsvitenskap, Universitetet i Oslo (UiO) og Centre for International Climate Research (CICERO) (leder)
- Forsker Herdis Hølleland, Avdeling for kulturarv og samfunn, Norsk institutt for kulturminneforskning (NIKU)
- Dosent Tine Arntzen Hestbek, Prodekan for utdanning, Fakultetet for samfunns- og utdanningsvitenskap, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)
- Professor Morten Dæhlen, Dekan, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo (UiO)
- Utvalgets sekretær har vært Stein Erlend Arge, Simula Research Laboratory AS.

Fristen for fullføring av oppdraget ble satt til 01.05.2018. Utvalget leverte en foreløpig versjon innen fristen, men har i forståelse med Kunnskapsdepartementet fått tid til å foreta en redaksjonell bearbeidelse etter fristen. Endelig rapport ble derfor levert 09.05.2018.

Gruppens arbeid har vært godt forberedt gjennom en undersøkelse av seks andre europeiske land, utført av Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU). Gruppen har hatt 11 ordinære møter. I tillegg har gruppens leder og sekretær – i de fleste tilfellene etter invitasjon – hatt en rekke møter med organisasjoner i U&H-sektoren, representanter for arbeids- og næringsliv, og representanter for enkelte norske universiteter og høyskoler.

Gruppen oversender med dette sin rapport. Gruppen står samlet om de rådene som gis.

Oslo, 9. mai 2018

Arild Underdal

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

Innhold

1. SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER	4
2. UTVIKLING OG STATUS	5
2.1. BEGREPENE "STILLINGSSTRUKTUR" OG "KARRIEREVEIER"	5
2.2. VIRKSOMHET UNDER ENDRING	6
2.2.1. Mål- og resultatstyring.....	6
2.2.2. Større enheter	7
2.2.3. Internasjonal orientering	7
2.2.4. Hardere konkurranse og utvidet breddeansvar	8
2.3. STILLINGSSTRUKTUREN	9
2.3.1. Integrering av stillingskategoriene.....	9
2.3.2. Doktorstipendiater	11
2.3.3. Postdoktorer.....	11
2.3.4. Dosent-stigen	12
2.3.5. Professor-stigen	13
2.3.6. Forskerkategorien	13
2.3.7. Fagstøtte	13
3. STILLINGSSTRUKTUR, SAMFUNN OG INDIVID.....	14
3.1. U&H-SEKTORENS SAMFUNNSOPPDRAG.....	14
3.1.1. Generelt om samfunnsoppdraget	14
3.1.2. Stillinger i et samfunnsperspektiv	14
3.1.3. Innspill fra NHO/LO	15
3.1.4. Innspill fra organisasjoner i U&H-sektoren	16
3.2. UTFORDRINGER PÅ INDIVID- OG GRUPPENIVÅ	16
3.2.1. Rekruttering av unge forskere.....	17
3.2.2. Rekruttering av og karriereutvikling blant kvinner	17
3.2.3. Rekruttering og karriereutvikling hos forskere med innvandrerbakgrunn.....	18
3.3. SAMMENLIGNING MED ANDRE LANDS SYSTEMER	19
4. KONKLUSJONER OG ANBEFALINGER	21
4.1. FORUTSETNINGER FOR EN NY STILLINGSSTRUKTUR I U&H-SEKTOREN	21
4.2. NYTT STILLINGSKART U&H-SEKTOREN.....	22
4.2.1. Doktorgradsstipendiat	23
4.2.2. Postdoktor/innstegsstilling	24
4.2.3. Stillingsstiger	24
4.2.4. Fagstøtte-stigen	25
4.2.5. Forsker-lektor-stigen (FL-stigen)	25
4.2.6. Professor-stigen	27
4.3. UTFYLLENDE KOMMENTARER TIL STILLINGSKARTET	28

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

1. Sammendrag og konklusjoner

Kunnskapsdepartementets oppdrag formulerer to hovedspørsmål. Det ene fokuserer primært på samfunnsnivå: Ivaretar dagens stillingsstruktur i tilstrekkelig grad det spektret av oppgaver som universiteter og høyskoler forventes å ivareta? Det andre gjelder primært individ- og institusjonsnivå: Legger stillingsstrukturen godt nok til rette for karriereveier som gjør det attraktivt, for både norske og utenlandske statsborgere, å søke seg til norske universiteter og høyskoler? Stimulerer den også den enkelte medarbeider til å engasjere seg aktivt i faglig utvikling gjennom hele karrieren?

Flere tidligere utredninger har belyst ulike aspekter ved begge disse hovedspørsmålene, så dette utvalgets oppdrag er avgrenset til å vurdere hva norske myndigheter og U&H-sektoren selv kan lære av modeller som andre europeiske land har valgt for sine universiteter og høyskoler. For å bedre kunnskapsgrunnlaget for en slik vurdering, engasjerte departementet Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (heretter NIFU) til å foreta en sammenlignende studie av seks andre europeiske land.¹ Utvalget har hatt god kontakt med NIFUs forskergruppe underveis. Sluttrapporten forelå i månedsskiftet januar/februar 2018, og har vært til god hjelp i utvalgets arbeid. På utvalgets vegne har leder og sekretær hatt en rekke møter med aktører, både innenfor og utenfor U&H-sektoren, og det har kommet inn flere skriftlige innspill. Møtene og innspillene har vært til stor nytte for utvalget.

U&H-sektoren er bredt engasjert i ulike samfunnsoppdrag, med særlig vekt på utdanning og forskning. Over tid har det utviklet seg en rekke faglige stillingstyper for å dekke dette oppdraget, og fusjoner der en eller flere høyskoler lemmer inn i et universitet stiller særlige krav til hensiktsmessige tilpasninger. Utvalget har funnet det riktig å plassere hele dette spekteret av stillinger inn i tre kategorier, hver kategori med en egen karrierestige. Disse tre stigenes er henholdsvis en *professor-stige*, en *forsker-lektor-stige* og en *fagstøtte-stige*. I tillegg til disse stigenes kommer utdannings- og kvalifiseringstillinger (stipendiat-, postdoktor og innstegsstillinger). Nivåene i hver stige bygger på EUs rammeverk for klassifisering av forskere, og er tilpasset dette slik at det også gjelder undervisningspersonell.

Utvalget foreslår at *professor-stigen* forblir som i dag med de justeringer som innføres gjennom nye forskrifter, men at stigen utvides med ett trinn – fakultetsprofessor (*Faculty professor*) – med faglige krav som ligger over det som kreves i dagens ordinære professorstillinger. En variant av et slikt nivå er allerede lagt inn i dagens stillingskodesystem, men dette nivået er relativt lite brukt.

Utvalget foreslår videre at det etableres en *forsker-lektor-stige* ved siden av professor-stigen. Dette er en ny konstruksjon, som skal inneholde både forskere og undervisere og ansatte som både forsker og underviser. Denne stigen har to formål. Det ene er økt fleksibilitet i bruk av arbeidskraft på tvers av forskning og utdanning. Det andre er at forskere og undervisere får en tydeligere karrierevei uavhengig av professor-stigen. En viktig tilleggseffekt ved å definere denne stigen er også å sidestille karriereveier innen forskning og utdanning.

Utvalgets forslag tilsier at den nåværende *dosent-stigen* fases ut ettersom professor-stigen og forsker-lektor-stigen til sammen vil dekke de behovene som i dag dekkes av dosent-stigen. Ansatte som tidligere er tilsatt i dosent-stigen skal kunne velge å beholde stillingsbetegnelsen etter overgang til ny struktur.

¹ I alfabetisk rekkefølge: Danmark, Finland, Nederland, Storbritannia, Sverige og Østerrike.

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

En stor andel av sektorens fagansatte utfører arbeid som understøtter forskning og utdanning og andre deler av sektorens samfunnsoppdrag. Eksempler på slike er ingeniører, teknikere, feltarkeologer, bibliotekarer og programmerere. Utvalget foreslår derfor at det etableres en egen *fagstøtte-stige*, både for å understreke viktigheten av dette arbeidet og for å gi de ansatte i disse kategoriene synlige karriereveier innenfor sektoren. I tråd med ønsket om å tydeliggjøre roller og karriereveier i tre stiger, foreslår utvalget også en spissing av postdoktorstillingen slik at den blir en reell kvalifiseringsstilling. Det er utvalgets oppfatning at de tre stigenes, både hver for seg og til sammen, har den fleksibiliteten som er nødvendig for å dekke sektorens brede samfunnsoppdrag, gi plass for det nødvendige mangfoldet av stillingstyper på tvers av institusjoner og innad i hver enkelt institusjon, samt gi flere tydelige karriereveier for alle grupper av fagansatte i sektoren.

Tilgjengelighet, popularitet og faktisk bruk av mulige karriereveier påvirkes av en rekke forhold som er uavhengig av stillingsstrukturen. Blant slike forhold er tilgangen på ekstern finansiering, arbeidsmarkedet, kjønnsbalanse, og stillingers attraktivitet (herunder lønnsnivå og øvrige arbeidsbetingelser). Noen av disse faktorene er vanskelige å påvirke, andre kan la seg endre ved politiske beslutninger, andre igjen kan endres gjennom ledelsesbeslutninger i institusjonene, og noen kan stimuleres ved endringer i selve stillingsstrukturen. Det vil si at effekten av de foreslåtte endringer i stillingsstrukturen vil være avhengig av ytre faktorer så vel som institusjonelt lederskap.

2. Utvikling og status

I dette kapittelet definerer vi begrepene “stillingsstrukturer” og “karriereveier” i U&H-sektoren. Vi gir en kort oversikt over utviklingen siden midten av 1990-tallet og går deretter nærmere igjennom situasjonen slik den ser ut i 2018.

2.1. Begrepene ”stillingsstruktur” og ”karriereveier”

Når vi snakker om *stillingsstruktur*, mener vi de stillinger som er i bruk i U&H-sektoren i kombinasjon med regelverket som styrer hvordan stillingene kan brukes. Mer presist bruker vi betegnelsen om en innbyrdes ordning av en samling stillingskategorier, vertikalt i form av en stige, og horisontalt i form av ansvar for ulike arbeidsoppgaver og roller. Når vi snakker om *karriereveier*, mener vi de mulige veiene som ansatte i sektoren kan følge fra stilling til stilling i henhold til regelverket for skifte av stilling eller opprykk. Karriereveier innbefatter bevegelser innenfor institusjon eller sektoren, men også ut av og inn i, U&H-sektoren. Vi ser altså på stillingsstrukturen som det formelle rammeverket for ansettelse og karriereutvikling, mens vi ser på karriereveiene som et resultat av stillingsstrukturen. Vi kan si det slik at formålet med stillingsstrukturen er å legge grunnlaget for gode og hensiktsmessige karriereveier.

Når vi stiller spørsmål om karriereveiene i det norske systemet er hensiktsmessige og effektive, legger utvalget til grunn to hovedperspektiver. Fra et samfunnsperspektiv kan karriereveiene betraktes som et vesentlig element i U&H-sektorens arbeid for å løse sitt lovfestede samfunnsoppdrag. Fra dette perspektivet kan karriereveiene ses på som mekanismer for å skape hensiktsmessige kontaktflater mellom institusjonens kompetanse og samfunnets behov. Fra den ansattes perspektiv er karriereveiene grunnleggende for at den enkelte medarbeider skal kunne oppfylle personlige ambisjoner og behov. Dette dreier seg om å skape en ramme om arbeidssituasjonen som underbygger trivsel, trygghet, forutsigbarhet, stabilitet, kreativitet og produktivitet. Sett fra disse to perspektivene kan svarene på spørsmål

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

om hensiktsmessighet i noen tilfeller være forskjellige eller i konflikt. Utvalget har derfor lagt vekt på å arbeide for en balanse mellom disse to perspektivene i sine vurderinger.

Selv om det finnes veldefinerte stillingskategorier, er ”stillingsstruktur” ikke en konstant størrelse på tvers av institusjoner og institusjonstyper. Variabiliteten er et resultat av ulik praktisering av dagens stillingskategorier i sektoren. I tillegg er det etablert stillingskategorier tilpasset spesielle forhold ved den enkelte institusjon. Disse forskjellene har utviklet seg over tid, og speiler i høy grad reelle forskjeller som vanskelig lar seg innordne i en snever felles stillingsstruktur. Utvalget legger vekt på å respektere slike forskjeller, og legger til grunn at en revisjon av stillingsstrukturen må tillate en fleksibilitet som er tilpasset de ulike institusjonenes egenart.

2.2. Virksomhet under endring

U&H-sektoren har gjennomgått store endringer de siste tre tiårene. Et kort tilbakeblikk på et utvalg av disse endringene kan tjene som et utgangspunkt for å vurdere nå-tilstanden og mulige endringer i stillingsstrukturer og karriereveier. Vi konsentrerer fremstillingen om et fåtall overordnede tendenser og noen av de viktigste reformene som – hvis de *ikke* allerede hadde blitt gjennomført – ville ha gitt myndighetene, U&H-sektoren og dette utvalget et annet utgangspunkt for å foreslå endringer²

2.2.1. Mål- og resultatstyring

1980-årene var preget av en internasjonal bølge av reformer i retning av bl.a. friere markeder og en omlegging av offentlig styring, særlig drevet av politiske reformer i USA og Storbritannia. Denne bølgen slo, i moderert form, inn også i Norge. I 1984 la Haga-utvalget fram utredningen *Produktivitetsfremmende reformer i statens budsjettssystem* – den første systematiske utredning om innføring av mål- og resultatstyring i offentlig forvaltning.³ Utredningen foreslo å styrke den offentlige ledelsen i departementene samt formulere klare målsettinger med tilhørende resultatansvar i offentlig virksomhet. Innstillingen ble fulgt opp i 1987 av stortingsmeldingen *Den nye staten*⁴, som resulterte i vedtak om at alle offentlige virksomheter skulle benytte mål- og resultatstyring samt virksomhetsplanlegging som styringsprinsipp fra utgangen av 1990. Departementene skulle i mindre utstrekning involvere seg i detaljstyring. I stedet skulle bevilgningene gis som rammebevilgninger, og virksomhetene skulle selv gis frihet til og ansvar for å formulere og innfri egne målsettinger i tråd med overordnede politiske føringer.

De nye styringsprinsippene fikk konsekvenser også for U&H-sektoren. I 1989 ble de enkelte lovene for hvert universitet erstattet av en ny universitetslov som omfattet alle de fire universitetene og åtte høyskoler med universitetsstatus. Departementet utarbeidet også en *Veiledning i virksomhetsplanlegging for universiteter og høyskoler* som skulle legge til rette for omstillinger i tråd med de nye styringsprinsippene.

Mjøs-utvalgets rapport *Frihet med ansvar* (2002) ledet til en ganske omfattende bearbeiding av utdanningstilbudet ved alle universiteter og høyskoler fra høsten 2003 (Kvalitetsreformen). Endringene hadde som hovedformål å korte ned studietiden gjennom å øke kvaliteten på

² I arbeidet med teksten i del 2.2. har utvalget hatt god nytt av Kim Helsvig 2017. *Reform og rutine. Kunnskapsdepartementets historie (1945-2017)*. Oslo: Pax forlag.

³ NOU 1984:23 *Produktivitetsfremmende reformer i statens budsjettssystem*. Fra et utvalg oppnevnt av Finansdepartementet i januar 1983. Avgitt Finansdepartementet 5. september 1984.

⁴ St.meld. nr. 4 (1987 – 1988) *Perspektiver og reformer i den økonomiske politikken*

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

undervisningen. Samtidig la departementet om finansieringssystemet til en resultatbasert modell hvor institusjonene fikk en større del av bevilgningen knyttet til antall studieplasser og produksjon av studiepoeng. Med bakgrunn i Kvalitetsreformen opprettet Kirke-, utdannings- og forskningsdepartement (heretter departementet)⁵ Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT), med formål å evaluere og kontrollere kvaliteten på norske høyere utdanningsinstitusjoner.

2.2.2. Større enheter

Ved inngangen til 1990-tallet fantes det i Norge i alt 98 statlige høyskoler. Hernes-utvalgets innstilling *Med viten og vilje* (1988) fant flere mangler hva gjaldt både kvalitet og ambisjoner i U&H-sektoren, og i tillegg tegn til at dette forplantet seg nedover i utdanningssystemet, til videregående skole og grunnskole. Utvalgets viktigste råd var å utvikle en bedre koordinert og styrbar institusjonsstruktur. Som statsråd i departementet i perioden 1990 – 1995 fikk Hernes en meget gunstig utgangsposisjon for å følge opp sine egne råd. I mai 1993 vedtok regjeringen at 98 statlige høyskoler skulle slås sammen til 26 regionale høyskoler. Sammenslåing fikk virkning fra og med august 1994. Stortinget vedtok i 1995 en ny universitets- og høyskolelov som omfattet alle institusjonene innenfor U&H-sektoren. I tillegg til omstruktureringen av de akademiske institusjonene ble også de fem separate forskningsrådene som hadde blitt etablert over tid, slått sammen til ett, Norges forskningsråd, i 1992. Disse og andre reformer ga departementet viktige verktøy til støtte for en styrket mål- og resultatstyrt utvikling av utdannings- og forskningssektorene.

Rundt 20 år senere (i 2014) la departementet, ved statsråd Torbjørn Røe Isaksen, frem planer for en ny gjennomgang av strukturen i U&H-sektoren. Departementet mente at kvalitetsforskjellene i sektoren fortsatt var for store. Flere fagevalueringer viste at Norge ikke hadde miljøer som konkurrerte med de beste internasjonalt, og at det var for tynn spredning av ressursene til forskning og høyere utdanning. I mars 2015 la departementet frem stortingsmeldingen *Konsentrasjon for kvalitet*, også kalt strukturmeldingen. Meldingen la opp til å samle ressursene på færre institusjoner, og gjennom det følgende året ble en rekke fusjoner vedtatt. Ved utgangen av 2016 var 33 statlige universiteter og høyskoler slått sammen til 21 enheter, og prosessen er ennå ikke bragt helt i havn.

2.2.3. Internasjonal orientering

Fra midten av 1990-tallet økte den politiske oppmerksomheten omkring kunnskapssamfunnet og utdannings- og forskningssektorenes roller som motorer for økonomisk vekst. Dette var en internasjonal trend med gjenklang i land som Storbritannia, USA og Tyskland. Akademisk kunnskap stod frem som en meget viktig faktor for nasjonenes konkurranseevne, bredt forstått. Den viktigste utfordringen var å finne egnede kontakt- og samarbeidsformer mellom U&H-sektoren og “brukere” innenfor næringsliv, forvaltning og andre sektorer. I Norge la Mjøs-utvalgets innstilling, *Frihet med ansvar* (2000), vekt på at universiteter og høyskoler burde innrette seg mer etter studentenes ønsker og behov, og i tillegg utforme sine utdanningstilbud etter krav og forventninger i arbeids- og næringsliv. Disse rådene vil sannsynligvis langt på vei være forenlige, men på noen områder – eksempelvis miljøvern – vil ulike preferanser kunne sette utdanningsinstitusjoner under krysspress.

⁵ Departementet har gått under flere navn i perioden som diskuteres: Kirke- og utdanningsdepartementet (fram til 1989), Kirke, utdannings- og forskningsdepartementet (1990-2001), Utdannings- og forskningsdepartementet (2002-2006) og Kunnskapsdepartementet (2006-).

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

Norge har gjennom EØS-avtalen deltatt i rammeprogrammene fra 1994. Etter EUs toppmøte i 2000 ble rammeprogrammenes betydning ytterligere styrket gjennom en erklært ambisjon om å gjøre EU-området til verdens mest forskningsbaserte og innovative økonomi innen 2010. Disse ambisjonene fikk sterk innvirkning på departementets strategier, og knyttet forskningen enda nærmere til teknologisk utvikling, næringsutvikling og økonomisk vekst. EUs ambisiøse strategi innebar en dobling av den årlige finansieringen av rammeprogrammene fra 2007. Departementet har oppfordret universitets-, høyskole- og instituttmiljøer til å gå offensivt inn som søkere av prosjektstøtte, gjerne i samarbeid med bedrifter og enheter i offentlig sektor. For rammeprogrammene 5, 6 og 7 har Norge lyktes å hente tilbake bare 80 – 90 % av det landet har betalt inn. For FP7 bidro imidlertid EU med en ekstern finansiering av norsk forskning med i overkant av 1 milliard kroner per år. I 2017 hentet norske fagmiljøer inn drøyt 2% av EUs samlede Horisont 2020-bevilgning, noe som er godt over det nivået folketallet i Norge skulle tilsi.

Norge ble også med i den såkalte Bologna-prosessen, som var et samarbeid på ministernivå mellom 46 land for å gi studenter og akademisk personale på universitets- og høyskolenivå bedre muligheter til internasjonal utveksling. Som resultat av dette samarbeidet harmoniserte Norge sin gradstildeling innen de tre ”syklusene” bachelorgrad, mastergrad og doktorgrad. Norge adopterte også det felles karaktersystemet ETCS (A – F).

2.2.4. Hardere konkurranse og utvidet breddeansvar

Fra 1970-årene hadde norsk forskningspolitikk satt mye inn på å bygge ut forskningsmiljøer over hele landet. Med krav om konkurransedyktighet også på internasjonale arenaer, fulgte ambisjoner om å kunne måle seg med de beste fagmiljøene utenlands. Det Norske Videnskaps-Akademi publiserte i 1999 utredningen *Norsk forskning ved sekelskiftet*, hvor akademiet kritiserte den eksisterende egalitære kulturen og argumenterte for en spissing av stillingsstrukturen og en sterkere premiering av kvalitet ved tildeling av forskningsmidler. Jon Lilletun, som var statsråd i departementet fra 1997 til 2000, tok imot utfordringen, og argumenterte for at norsk forskning måtte ta mål av seg til å spille også i en mer krevende internasjonal divisjon. Etter videreutvikling av disse initiativene, ble de 13 første sentrene for fremragende forskning (SFF) etablert høsten 2002, under Kristin Clemet. Senere har nye “elitearenaer” kommet til, og flere av institusjonene prioriterer i dag toppforskning høyere ved fordeling av egne midler. For å unngå at et lite antall fremragende forskningsmiljøer favoriseres så langt at andre forskere i tilnærmet samme “divisjon” ikke får mulighet til å realisere egne prosjekter (i mindre omfang), har Norges forskningsråd satt av midler til “frie prosjekter” som i 2017 utgjorde drøyt en milliard kroner. For rekruttering av de fremste unge talentene til norsk forskning har slike åpne arenaer blitt særlig viktige på områder der de klart største investeringer går i favør av enheter ledet av landets aller fremste (senior)forskere.

Videre er ordningen med sentre for fremragende forskning (SFF) fulgt opp med, blant annet, lignende ordninger rettet mot innovasjon (Sentre for forskningsdrevet innovasjon, SFI) og miljøvennlig energi (Forskningssentre for miljøvennlig energi, FME). I 2014 fikk Norge sin første langtidsplan for forskning og høyere utdanning, en plan som nå er under revisjon. Forskningsmeldingene og Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning⁶ tegner et behovsbilde der universiteter og høyskoler tildeles et omfattende og bredt ansvar for kunnskapsutviklingen i Norge (i samhandling med resten av verden). Sistnevnte reflekteres også i økt fokus på utdanningskvalitet gjennom Sentre for fremragende utdanning (SFU) og

⁶ Meld. St. 7 (2014 – 2015) *Langtidsplan for høyere utdanning 2015 - 2024*

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

oppfølging av *Kvalitetsmeldingen*⁷ samtidig som en ny studietilsynsforskrift trådte i kraft i februar 2017.⁸ Kontinuerlig utvikling av pedagogisk kompetanse og utdanningsledelse skal vektlegges tyngre for å bidra til utvikling av studiekvalitet og læringsutbytte. Kvalitetsmeldingen foreslår tiltak som blant annet omfatter utvikling av meritteringssystemer med premiering av pedagogiske ferdigheter, mer bruk av fagfellevurdering i undervisning, bedre kontakt og samarbeid med arbeidsliv i utvikling av studier, mer forskning på egen utdanning, og bedre koordinering og samarbeid i sektoren om utdanningstilbud.

2.3. Stillingsstrukturen

Stillingsstrukturen i U&H-sektoren har utviklet seg noenlunde i takt med endringene i sektoren. Vi gir her en kort gjennomgang av denne utviklingen samt diskuterer kort karaktertrekk ved viktige stillingskategorier slik det ser ut i dag.

Tall oppgitt i %	Universiteter	Statlige høyskoler	Vitenskapelig høyskoler
Doktorgradsstipendiat	18	7	10
Postdoktor	6	0	2
Amanuensis	1	1	0
Førsteamanuensis	10	14	14
Professor	13	6	12
Høgskolelærer	1	2	2
Universitets- og høgskolelektor	7	23	15
Førstelektor	2	6	3
Dosent	0	1	0
Forsker uten doktorgrad	1	2	1
Forsker med doktorgrad	4	2	1
Faglig leder	1	3	1
Annen vitenskapelig/faglig stilling	2	0	4
Sum vitenskapelig og faglig personale	65	67	64
Teknisk personale med høyere utdanning	11	3	2
Herav teknisk personale med doktorgrad	1	0	-
Administrativt personale med høyere utdanning	25	29	34
Herav administrativt personale med doktorgrad	1	1	1
Totalt	100	100	100

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Tabell 1. Fordeling av stillinger i U&H-sektoren i 2016.

2.3.1. Integrering av stillingskategoriene

De statlige høyskolene, med unntak av distriktshøyskolene, var opprinnelig kommunale, fylkeskommunale og private fagskoler med stillingsstruktur og personalpolitikk tilpasset funksjonen som en del av skoleverket. Høyskolene var rene undervisningsinstitusjoner som dekket et bredt spekter av profesjoner, slik som helse- og sosialfag, ingeniørfag, lærerutdanning og pedagogikk og andre mer spesialiserte yrkesfag med eksempler som

⁷ Meld. St. 16 (2016 – 2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning*

⁸ Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning (studietilsynsforskriften). www.lovdata.no

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

journalistfag, musikkfag og bibliotekfag. Distriktshøyskolene var i utgangspunktet ikke tillagt forskningsoppgaver, men hadde likevel fått bruke titler og arbeidsordninger etter mønster fra universitetene. Stillingsstrukturer som opprinnelig ga klare skillelinjer mellom de tidligere fagskolene og universitetene begynte gjennom 1970- og 80-årene å bli stadig mer integrert, og denne utviklingen har fortsatt frem til i dag.

Tabell 1 viser hvordan bruken av stillingene er fordelt i 2016 innen U&H-sektorens tre segmenter; universiteter, statlige høyskoler og vitenskapelige høyskoler. Vi observerer at alle betegnelsene er i flittig bruk i alle disse tre segmentene. Dette skyldes delvis de fusjoner og omstruktureringer som er blitt foretatt i sektoren, og delvis utvidelsen i bruk av stillingsbetegnelsene som startet i 1970- og 80-årene. Hernes-utvalget mente i 1988 at systemet hadde blitt inkonsistent, og at det utviklet seg en uønsket mangfoldighet i bruk av stillingsbetegnelser med ulike kompetansekrav til stillinger på samme nivå og med samme tittel. Hernes-utvalget foreslo derfor en rekke tiltak og virkemidler for å motvirke denne utviklingen gjennom å knytte felles krav til kompetanse til samme stillingskategori. Det er imidlertid nokså klart at utviklingen med en stadig mer mangfoldig bruk av stillingstitler har fortsatt frem til i dag, og at lokal praksis har påvirket kriteriene ved tilsetninger i flere av disse stillingskategoriene.

I Tabell 2 har vi tabulert antall årsverk i de ulike stillingskategoriene for perioden 1995 – 2016. Som det går frem har antall vitenskapelig årsverk doblet seg i perioden, teknisk-administrative årsverk har nær firedoblet seg, og sektoren som helhet har vokst mer enn 130%.

Tall oppgir antall individer	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2016
Doktorgradsstipendiat	2 539	2 608	2 764	2 952	3 152	3 696	4 107	4 652	4 744	4 636	4 819	5 092
Postdoktor	135	176	265	468	704	883	1 002	1 049	1 115	1 205	1 422	1 496
Amanuensis	1 075	816	588	483	428	344	290	238	197	174	172	165
Førsteamanuensis	2 282	2 545	2 675	2 682	2 630	2 762	2 936	3 086	3 157	3 356	3 733	3 976
Professor	2 151	2 085	2 193	2 348	2 636	2 760	2 964	3 089	3 285	3 559	3 763	3 884
Høgskolelærer	..	..	..	..	..	..	628	517	442	379	358	338
Universitets- og høgskolelektor	2 421	3 075	3 244	3 403	3 480	3 560	3 636	3 487	3 564	3 713	3 670	3 748
Førstelektor	14	154	304	397	489	604	738	812	838	898	948	950
Dosent	84	71	58	45	38	23	29	56	85	113	159	167
Forsker3 uten doktorgrad	498	425	417	394	446	508	550	517	430	391	398	454
Forsker3 med doktorgrad	292	318	330	355	390	527	538	632	775	792	998	1 071
Faglig leder4	13	22	24	9	106	219	339	363	394	458	523	551
Annen vitenskapelig/faglig stilling	361	334	341	354	400	425	405	347	317	313	511	518
Sum vitenskapelig og faglig personale	11 865	12 629	13 203	13 890	14 899	16 311	18 162	18 845	19 343	19 987	21 474	22 410
Teknisk personale med høyere utdanning	..	..	..	..	..	..	1 122	1 365	1 512	2 591	2 871	2 901
Herav teknisk personale med doktorgrad	..	..	..	..	..	..	56	101	117	180	241	277
Administrativt personale med høyere utdanning	2 899	3 490	3 958	4 733	5 538	5 603	5 780	6 518	7 218	7 957	8 923	9 110
Herav administrativt personale med doktorgrad	62	57	69	87	125	179	158	192	235	293	348	362
Totalt	14 764	16 119	17 161	18 623	20 437	21 914	25 064	26 728	28 073	30 535	33 268	34 421

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Tabell 2. Utvikling av stillingskategoriene i U&H-sektoren i perioden 1995 – 2016.

Kjønnsbalansen på doktorgradsnivå har ligget stabilt rundt 50/50 de siste årene, men med en liten overvekt av kvinnelige stipendiater i 2017 (53%). For førsteamanuenser er det 47,5% kvinner mot 52,5 % menn i 2017, og blant professorene var andelen kvinner 29,2%. I løpet av de siste ti årene har andelen kvinner økt med ca. 1% per år.⁹

Andelen av forskerpersonalet som er innvandrere og etterkommere av innvandrere har økt med 80% mellom 2007 og 2014, og i 2014 utgjorde denne gruppen nærmere 20% av

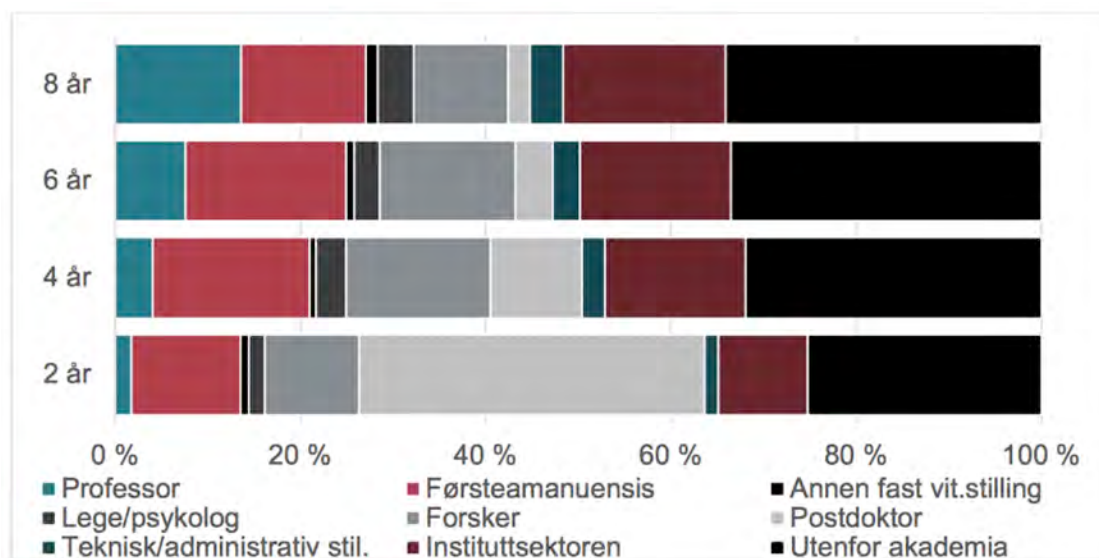
⁹ KIF 2018. Kjønnsstatistikk og mangfold i akademien.

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

forskerpersonalet i U&H-sektoren.¹⁰ Den høyeste andelen innvandrere finnes blant de som er midlertidig tilsatt, primært i stipendiat-, postdoktor- og forskerstillinger.¹¹

2.3.2. Doktorstipendiater

Et viktig aspekt i utvikling av stillingsstrukturen er utviklingen blant doktorstipendiater. Antallet dr. disputaser er 8-doblet fra 1980 til 2017. Veksten kan tilskrives innføringen av forskeropplæring gjennom et standardisert 3-4 års doktorgradsopplegg som først ble innført med dr. scient. graden i 1977. I 1980 var en disputas for doktorgraden noe som i første rekke var forbeholdt etablerte universitetsansatte, mens det i senere faser, og spesielt med innføring av PhD-graden i 2002/2003, er blitt transformert til en forskerutdanning på toppen av mastergraden. Som det går frem av Tabell 2, var det over 5000 aktive doktorgradsstipendiater i 2016, og denne gruppen utgjør nå omlag 20% av de vitenskapelige årsverkene i sektoren. En nærmere analyse av doktorandenes videre karriereutvikling viser at ca. 35% av alle som disputerer viderefører sin karriere innenfor U&H-sektoren, ca. 15% går til instituttsektoren og resten, ca. 50%, går til andre sektorer. Denne fordelingen har holdt seg konstant i 20-årsperioden fra 1995 til i dag.



Figur 1. Karriereutvikling for postdoktorer registrert i 2001 og 2005 hhv. 2, 4, 6 og 8 år etter registrering.

2.3.3. Postdoktorer

Tabell 2 viser at antallet postdoktorer har vokst fra 135 i 1995 til 1 496 i 2016, dvs. mer enn en 10-dobling. Postdoktorstilling, som i dag er en midlertidig stilling med ansettelsestid normalt mellom 2 og 4 år, ble i utgangspunktet innført som et virkemiddel til kvalifisering for fast vitenskapelig stilling. I praksis har imidlertid postdaktorkategorien fått en mye mer omfattende utbredelse, og benyttes i dag i academia og instituttsektor som en bredspektret midlertidig ressurs innen forskning og utvikling. Denne praksisen har ledet til kritikk fra flere

¹⁰ NIFU 2017. Mer mangfoldstatistikk. Arbeidsnotat 2017:4, side 17.

¹¹ Referanse nevnt i fotnote 10 side 23.

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

hold, bl.a. fra Akademiet for yngre forskere¹² og fra Forskerforbundet¹³, som argumenterer generelt for at omfanget av midlertidige stillinger i sektoren bør senkes, og spesielt for at bruk av postdoktorstillingen bør begrenses til å være en reell kvalifiseringstilling for fast vitenskapelig stilling.

Figur 1, som er gjengitt fra et notat utgitt av NIFU¹⁴, viser karriereutvikling for postdoktorer fra 2 til 8 år etter oppstart for to spesifikke årganger (2001 og 2005). Figuren viser at etter 8 år har ca. 1/3 av postdoktorene oppnådd fast vitenskapelig stilling, ytterligere 1/3 har andre stillinger i academia (inkludert instituttsektor), mens den siste tredelen ikke lenger finnes i forskerpersonalregisteret og enten har arbeid utenfor academia eller i utlandet.

2.3.4. Dosent-stigen

Med unntak for amanuensisstillingen, hvor nyrekruttering ble avsluttet på 1990-tallet, er dosentstillingen den klart minst brukte vitenskapelige stilling i sektoren. Som det fremkommer i Tabell 2 var det i 2016 ansatt totalt 167 dosenter, noe som utgjør mindre enn 1 prosent av det samlede vitenskapelige personalet. Til sammenligning var det i 2016 ansatt 3 884 professorer.

I Kvalitetsmeldingen¹⁵ kan en lese: "Formelt er de to karriereløpene likestilte, likevel er det mye som tyder på at dosentløpet de facto har lavere status enn professorløpet". Det synes å være en riktig observasjon. En del institusjoner lyser fortsatt ut stillinger av typen førsteamanuensis, eventuelt førstelektor, hvor det ikke framgår av utlysningen at de to kategoriene er likestilte. Et utvalg ved NTNU¹⁶ som vurderte dosentløpet som karrierevei skriver følgende:

Det samme gjelder utlysninger i toppkategorien, som symptomatisk har rekkefølgen professor, eventuelt dosent. At denne måten å oppfatte de to karriereveiene på ikke bare begrenser seg til aktører i søknadsprosessene, dokumenteres ved at Forskerforbundet i sin høringsuttalelse til den nye dosentstillingen i 2006 ønsket å legge inn en passus om at det burde være mulig å søke opprykk fra dosent til professor, m.a.o. en klar misforståelse av forskriftens intensjon om likestilling mellom de to kategoriene.

I et innspill til arbeidet med denne rapporten skriver administrasjonen i Universitets- og høyskolerådet følgende¹⁷:

Med forslaget om økte krav til utdanningsfaglig kompetanse både ved ansettelse i førsteamanuensisstilling og ansettelse/opprykk til professorstilling kan det være grunn til å spørre om det er hensiktsmessig med inndeling av kombinerte stillinger i to karriereløp. Som det framgår ... utføres det aller meste av utdannings- og undervisningsoppgaver i U&H-sektoren av førsteamanuenser og professorer. Både endringer i forskriften for ansettelse og opprykk og det pågående arbeidet for et meritteringssystem for utdanning vil bidra til å minske forskjellene mellom de to løpene ... også i dosentløpet skal det gis forskningsbasert/FoU-basert utdanning, samtidig som forventninger om forskning og publisering øker også her. Etterhvert er det mange i dette løpet med doktorgrad (uten at vi har gode tall på dette nå). Også her minsker forskjellene mellom de to karriereløpene.

¹² Guro Lind, Anders Schomacker og Herdis Hølleland 2016. Karriereveier for framtidens postdoktorer. *Forskningspolitikk* 1/2016: 32-33.

¹³ Skriftlig innspill til utvalget mars 2018.

¹⁴ Hebe Gunnes og Pål Børing. *Veien fra postdoktor til academia. En statistisk analyse av postdoktorenes karriere ved utdannings- og forskningsinstitusjonene*. Arbeidsnotat 2015:15. NIFU.

¹⁵ Referanse nevnt i fotnote 7, side 75.

¹⁶ NTNU (2018): Dosentløpet som karrierevei. Rapport fra NTNU-utvalg datert 19.04.2017

¹⁷ Skriftlig innspill fra administrasjonen i UHR til karriereutvalget i april 2018.

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

For kandidater som ønsker å kvalifisere seg til stillinger innenfor professor-stigen eksisterer det gode vilkår: Egne stipendiatstillinger, med lønn, som skal lede til doktorgrad, og dermed oppfylle hovedkriteriet for ansettelse i eller opprykk til førsteamanuensisstilling. Det eksisterer ikke noen slik ordning for de som ønsker å kvalifisere seg til stillinger i dosent-stigen.

Dosent-stigen framstår med denne bakgrunnen som utydelig både når det gjelder kriterier, karrieremuligheter og U&H-sektorenes anvendelse av stigen. I kapittel 4 vil vi skissere alternative ordninger.

2.3.5. Professor-stigen

Professor-stigen er i dag den mest fremtredende av stillingsstigen både ved universiteter og høyskoler. I perioden 1995 til 2016 har antallet ansatte i stigen økt fra 4 433 til 7 886, det vil en vekst på i overkant av 40%. Gjennom hele perioden utgjør andelen ansatte i professor-stigen (førsteamanuensis og professor) mellom 32-37% av totalt antall ansatte i sektoren. Fordelingen veksler mellom 16-19% i hver av stillingene. Førsteamanuensisgruppen er gjennomgående 1% større enn professorgruppen. Det er noen tydelige forskjeller mellom utviklingsmønstrene ved universitetene og de statlige høyskolene: I løpet av perioden 1995-2016 har andelen ansatte i stigen ved universitetene sunket fra 44% til 37%. Nedgangen er størst blant ansatte i professorstillingen hvor en har gått fra 27% i toppåret 1995 til 20% i 2016. Nedgangen skjer hovedsakelig i perioden 1995-2005, og får en ytterligere reduksjon fra 22 til 20% i perioden etter de store fusjonene. Andelen førsteamanuenser fluktuerer noe i perioden, men har ligget stabilt på ca. 15% siden 2003. For de statlige høyskolene har derimot andelen i professorstillinger økt fra 2% i 1995 til 9% i 2016. Andelen førsteamanuenser har ligget stabilt på rundt 20%. De vitenskapelige høyskolene representerer en slags kryssning med en professorandel på rundt 19-22% gjennom hele perioden, mens andelen førsteamanuenser har ligget stabilt på 20-22% siden 2007.

2.3.6. Forskerkategorien

En annen stillingsgruppe som har fått økende betydning de siste 20 år, er forskerkategorien. Denne kategorien har doblet seg fra 790 individer i 1995 til 1 525 i 2016 (se Figur 2), og omfatter personer tilsatt i forskerstillinger, samt vitenskapelig eller faglig personale hvor mer enn halvparten av stillingen er eksternt finansiert. Et annet kjennetegn ved forskerkategorien er stort innslag av midlertidige arbeidskontrakter. Bruk av forskerstillingen reflekterer den stadig økende andelen av eksternt prosjektfinansiering i sektoren, og representerer i dag en gruppe av de vitenskapelige ansatte som, på bakgrunn av fortrinnsretten i regelverket, ikke deltar i undervisningen ved institusjonene. Denne praksisen er under press. For det første representerer forskerne en ubrukt faglig ressurs som vil kunne styrke bredden i undervisningstilbudet. For det andre hindrer fortrinnsretten denne gruppen i å kvalifisere seg til *faste* vitenskapelige stillinger da de er forhindret fra utføre meritterende undervisningsarbeid.

2.3.7. Fagstøtte

Tabell 2 inneholder to stillingskategorier referert til som "Annen vitenskapelig/faglig stilling" og "Teknisk personale med høyere utdanning". Disse ansatte omfatter spesialiststillinger tilknyttet profesjonsutdanningene, vitenskapelige assistenter, feltarbeidere, vitenskapelige programmerere, ingeniører og andre tekniske og vitenskapelige støttestillinger som samarbeider tett med de øvrige vitenskapelige ansatte. Denne kategorien har i 2016 vokst til ca. 3 400 personer, og representerer funksjoner med betydning innen stadig flere fagområder. Et eksempel er utviklingen innen de humanistiske og samfunnsvitenskapelige fagene, hvor vi

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

i dag ser en økende aktivitet knyttet til datainnsamling, dataanalyse og databasehåndtering, og hvor ingeniørrettede støttefunksjoner blir stadig viktigere. Det er sannsynlig at vesentlige deler av det arbeidet mange postdoktorer gjør i dag naturlig kunne blitt løst innenfor rammen av slik fagstøtte.

3. Stillingsstruktur, samfunn og individ

I dette kapittelet går vi nærmere inn på U&H-sektorens samfunnsoppdrag slik det er gitt av lovverket og reflektert i stortingsmeldinger. Stillingsstruktur og karriereveier er underliggende faktorer med sterk påvirkning på sektorens yteevne i forhold til samfunnsoppdraget, og vi diskuterer her hvordan endringer i stillingsstruktur og karriereveier kan påvirke denne yteevnen. Spesielt vurderer vi mulige endringer i stillingsstrukturen som kan bidra til større verdiskapning i andre sektorer, herunder forslaget om "praksisprofessor". Vi ser også på sektoren fra et individ/gruppe perspektiv, og diskuterer enkelte av de utfordringer knyttet til stillingsstruktur og karriereveier som blir fremhevet av sektorens egne organisasjoner og grupperinger. Til sist ser vi nærmere på disse aspektene fra et internasjonalt perspektiv.

3.1. U&H-sektorens samfunnsoppdrag

3.1.1. Generelt om samfunnsoppdraget

Kjernen i samfunnsoppdraget i U&H-sektoren er utdanning og forskning. Gjennom historien har dette oppdraget, på ulikt vis, bidratt til sosial, kulturell og økonomisk utvikling av den velferdsstaten vi kjenner i dag. Dette brede samfunnsoppdraget har etter hvert blitt tydeliggjort gjennom lovverk, forskrifter og reguleringer, gjennom hvordan sektorens virksomhet finansieres, og gjennom en stadig større interaksjon med aktører i næringslivet, enheter i offentlig sektor og borgere.

Samfunnsoppdraget kan tydeliggjøres langs flere akser. Sektorens bidrag til verdiskaping og innovasjon i næringsliv og offentlig sektor står sentralt. Det samme gjør allmennrettet formidling og målrettet kommunikasjon av kunnskap, men også bidrag til politikktutforming og sektorens frie/uavhengige kritiske røst i samfunnsdebatten er viktige deler av samfunnsoppdraget. Sektoren har også et iboende ansvar for utviklingen av skolen, både gjennom lærerutdanningene og gjennom utviklingen av fagene i skolen. Sektoren skal også bidra regionalt, nasjonalt og utgjøre en toveis kanal mot den samlede globale kunnskapsutvikling. En viktig del av samfunnsoppdraget er også å sikre mobilitet, både innenfor sektoren og i forhold samfunnet for øvrig.

Samfunnsoppdraget, slik det ofte beskrives, knyttes til umiddelbar nytte eller en eller annen form for nytteverdi i nær fremtid. Det er imidlertid viktig å understreke at den viktigste delen av samfunnsoppdraget for U&H-sektoren er å hegne om og drive den frie, uavhengige og langsiktige kunnskapsutviklingen. Historien har vist at investeringer i fri forskning samlet sett gir store samfunnsmessige gevinster, ikke minst når den knyttes tett til utdanning. Selv i en tid der de fleste institusjonene gjennomgår betydelige endringer i fagportefølje og samarbeidsformer, er det god grunn til å tro at denne sammenhengen vil bestå.

3.1.2. Stillinger i et samfunnsperspektiv

For å ivareta dette brede samfunnsoppdraget har institusjonene over tid utviklet stillingsstrukturer bygget på definisjoner og begreper som delvis har en global anvendelse,

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

delvis er av nasjonal karakter og forståes i norsk språkdrakt, og delvis er basert på begreper og titler med faglig innhold eller er knyttet til bestemte profesjoner.

Det er videre slik at institusjonene i sektoren venter elementene i samfunnsoppdraget ulikt, noe som i et nasjonalt perspektiv er nødvendig for å dekke samfunnets samlede etterspørsel etter kunnskap og kompetanse. Som vist i kapittel 2 har disse ulikhetene mellom institusjonene gitt store variasjoner i bruk av stillingstyper mellom institusjonene. Gjennom de siste års fusjoner har disse variasjonene også forplantet seg inn i institusjonene. Utfordringen ligger i å definere en helhetlig stillingsstruktur som reflekterer det mangfoldet som er nødvendig for at institusjonene skal kunne ivareta sine oppgaver, og som samtidig har en tydelig innretning i forhold ansattes karrierperspektiver. Et viktig element må være at en ny stillingsstruktur er fleksibel og tydelig og samtidig kommuniserer godt, både nasjonalt og internasjonalt.

3.1.3. Innspill fra NHO/LO

Som et innspill til behandlingen av regjeringens melding om kvalitet i høyere utdanning¹⁸ foreslo NHO (i forståelse med LO) bl.a. å opprette en ny stillingskategori som skal bidra til å styrke samarbeidet mellom næringsliv/offentlig sektor på den ene siden og universiteter og høyskoler på den andre. I det notatet vi fikk presentert i vårt møte med NHO og LO, ble denne nye stillingstypen beskrevet slik (utdrag):

... en stilling som gjør at personer som primært har sin erfaring fra næringslivet eller offentlig sektor, kan ansettes som en såkalt praksisprofessor. [...] Praksisprofessor vil være en fulltidsstilling eller deltidsstilling med ansvar for undervisning og veiledning ved siden av dagens professor og dosent. NHO tenker seg at forskriften for tilsetting utvides, slik at vi får en tredje stillingskategori, ved siden av dagens professor og dosent. Praksisprofessorene må ha tilsvarende lang og solid erfaring fra arbeidslivet, som tradisjonelle professorer har innen academia. Det må være kvalifikasjoner på et høyt nivå. Det er naturlig at praksisprofessor er en åremålsstilling, for eksempel for 6 år. [...] Praksisprofessorene vil fungere som brobyggere til arbeids- og næringsliv, noe som igjen kan stimulere arbeidsrelevant og anvendt forskning. Begge deler vil tjene studentene.

NIFUs undersøkelse viser at stillingsbetegnelsen “praksisprofessor” enten er tilnærmet ukjent eller blir lite brukt i de seks europeiske landene som inngår i undersøkelsen. Stillinger som delvis fanger opp intensjonene i NHOs/LOs forslag finnes likevel ved flere institusjoner. Vår vurdering er at forslaget fortjener nærmere overveieelse på grunnlag av konkrete vurderinger, der vi begynner med relasjoner hvor begge parter har uttrykt interesse for å videreutvikle eller etablere (nærmere) samarbeid.

I flere av de samtalene vi har hatt med arbeidstakerorganisasjoner og andre interessenter, har NHO/LOs forslag blitt møtt med en viss skepsis. Den viktigste grunnen som er anført er skepsis mot bruk av tittelen “professor” der det ikke foreligger en bekreftende kompetansevurdering. Det vil i noen tilfelle være en gyldig innvending, og den tilsier at også andre stillingsbetegnelser – eksempelvis “praksisveileder” eller “praksisinstruktør” – bør kunne tas i bruk der det er snakk om medarbeidere som ikke har ordinær professorkompetanse, men er tilsatt i kraft av sitt grep på selve “håndverket”.

De aller fleste fag som undervises ved norske universiteter og høyskoler inneholder en eller annen “praksiskomponent”, men innhold, omfang og plassering innenfor studieopplegget varierer mye avhengig av hvilke yrker utdanningen er rettet inn mot. Gjennomgående har trening i selve håndverket en mer sentral plass i profesjonsutdanninger (eksempelvis til yrker

¹⁸ Meld. St. 16 2016-2017. *Kultur for kvalitet i høyere utdanning.*

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

som lege, lærer og et bredt spekter av ingeniørstillinger) enn i utdanningsprogrammer som har et bredere allmenndannende formål (eksempelvis filosofi og sosiologi). Der vi har å gjøre med trening i presis utføring av bestemte arbeidsoperasjoner, vil studentene få slik opplæring under kyndig veiledning ved institusjoner eller bedrifter som er sterkt avhengig av slik kompetanse. NHO/LO presiserer at stilling som praksisprofessor etter deres forslag vil skille seg fra dagens professor II-stilling ved at et praksisprofessorat *ikke* skal kreve "... samme bakgrunn som professor når det gjelder forskningskompetanse"; praksisprofessorens bidrag skal ligge dels i inngående kjennskap til og et sikkert grep på selve håndverket, dels i rollen som kontaktbygger mellom universitet eller høyskole og bedrift/arbeidsliv.

En videre oppfølging av NHO/LOs initiativ bør begynne med å vurdere fagområder der begge parter er interessert i nærmere samarbeid, uten på forhånd å avskrive andre institutter og fakulteter som kan ha interessante ideer om mer avgrenset samarbeid.

3.1.4. Innspill fra organisasjoner i U&H-sektoren

Fra møtene med representanter for organisasjoner som har til oppgave å ivareta interessene til arbeidstakere innenfor U&H-sektoren, har utvalget fått en rekke konstruktive innspill og synspunkter om hva som må tas hensyn til i utviklingen av en ny stillingsstruktur med tilhørende karriereveier i U&H-sektoren. Disse samtalepartnerne har særlig fremhevet følgende elementer:

- Utdanning og forskning må ses i sammenheng i hele bredden av en ny stillingsstruktur.
- Ansatte som driver profesjons- og praksisbasert utdanning med tilhørende forskning må få sin plass i strukturen på lik linje med ansatte i de klassiske kombinerte stillingene.
- En ny stillingsstruktur må legge til rette for attraktive stillinger i skjæringsfeltet mellom U&H-sektoren og øvrig arbeidsliv.
- En ny stillingsstruktur på nasjonalt nivå må ta hensyn til mangfoldet i sektoren, herunder regionale behov.
- En ny stillingsstruktur må være så fleksibel at den dekker behovet i aksen fra svært forskningsintensive enheter til svært utdanningsintensive enheter.

I tillegg til disse mer spesifikke tilbakemeldingene oppfatter utvalget at det eksisterer en god felles forståelse for sektorens brede og sammensatte samfunnsoppdrag, selv om ulike institusjoner vektlegger ulike aspekter ved dette samfunnsoppdraget.

3.2. Utfordringer på individ- og gruppenivå

God forvaltning av de menneskelige ressursene i U&H-sektoren – de ansatte i alle faser av karrieren – er nøkkelen til at sektoren kan levere god forskning og undervisning. Skal sektoren tiltrekke seg og holde på dyktige medarbeidere, må betingelsene for å tre inn og bli værende framstå som attraktive. Tre kilder til egen motivasjon synes å være særlig viktige over tid. Den ene består av individuelle drivkrefter, i første rekke en genuin og sterk egeninteresse for faget. Den andre består av eksterne insentiver, i første rekke høyere faglig anerkjennelse og/eller bedre lønns- eller arbeidsvilkår. Muligheten for opprykk til professor når egen kompetanse er dokumentert er et slikt insentiv. Endelig hører et godt arbeidsmiljø kolleger imellom med - utviklet spontant og/eller stimulert av dyktige ledere.

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

3.2.1. Rekruttering av unge forskere

Selv om antallet doktorstudenter har hatt en jevn vekst på 3 – 4 % pr. år de siste 20 årene, og om lag 1/3 av disse viderefører sin karriere i U&H-sektoren, er det likevel tydelige tegn på at sektoren har utfordringer med å tiltrekke seg og beholde unge mennesker. Færre masterstudenter vil bli forskere,¹⁹ og bare halvparten av yngre forskere ville anbefalt forskerspirer en forskerkarriere.²⁰ En viktig årsak til at U&H-sektoren framstår som mindre attraktiv er usikre arbeidsforhold preget av uønsket midlertidighet og uklare karriereveier internt i sektoren. Usikkerheten blir ekstra problematisk i en periode i livet hvor de fleste er i en etableringsfase. Ettersom forskerkarrieren i akademien i økende grad framstår som en karriere med usikre framtidsutsikter, er særlig stipendiater på utkikk etter spennende og mer stabile arbeidsmuligheter i andre sektorer.²¹ Konkurransen om de ferdigutdannede forskerne blir med andre ord hardere når arbeidet i andre sektorer framstår som mer attraktive.

Flere av representantene for de organisasjonene utvalget har snakket med trekker fram behovet for å synliggjøre heterogenitet i forsknings- og undervisningsarbeidet gjennom flere tydeligere karriereveier. Akademiet for yngre forskere fremholder at ikke alle forskerutdannende aspirerer til en toppstilling som professor, men fraværet av et større mangfold av karriereveier gjør at flere trekkes mot og tvinges inn i et professorløp de kanskje ikke ønsker å ta del i. Det kan være uheldig for dem det gjelder så vel som for sektoren. Mange ønsker først og fremst å arbeide med forskning fordi de brenner for faget, men forsvinner ut fordi alternative faglige veier ikke er synliggjort eller tilstrekkelig anerkjent. Dette kan medføre at sektoren mister kompetanse og stabilitet som trengs for å levere forskning og undervisningen av høy kvalitet. En tydeliggjøring og differensiering av stillingsstrukturen er derfor et viktig grep for den enkelte ansatte, samtidig som det vil gjøre at sektoren som helhet er bedre i stand til å holde på kompetanse som er avgjørende for å bygge og opprettholde gode forsknings- og undervisningsmiljøer.

Et viktig middel for å holde på kompetanse så vel som å realitetsorientere yngre forskere om muligheter i og utenfor sektoren er karriereveiledning. I dag er det lite systematisk karriereveiledning i sektoren og i en nyere undersøkelse oppgir over 80% av yngre forskere at de ikke har fått karriereveiledning.^{20,22} Flere tydelige karriereveier i kombinasjon med økt og mer profesjonalisert karriereveiledning vil bidra til å gjøre sektoren enklere å navigere i for enkeltindividene.

3.2.2. Rekruttering av og karriereutvikling blant kvinner

Andelen kvinnelige studenter i høyere utdanning var i 2017 nær 60%. Når man følger kvinneandelens videre utvikling oppover karrierestigene er det frafall på hvert nivå, og kvinneandelen på professornivå i 2016 var 28%. KIF-komiteen ved UHR legger vekt på kulturelle aspekter ved forvaltningen av stillingssystemet. KIF viser til forskningsresultater når de påpeker at kvinner og menn ofte blir forskjellsbehandlet i søknads- og evalueringsprosesser. Herunder finner man at kvinner venter lenger enn menn før de søker opprykk, til tross for at de er kvalifisert. Krav om utenlandsopphold slår også ofte negativt ut for kvinner fordi det er en kulturell skjevhet mot at det er vanskeligere for kvinner å få med seg mannen til utlandet enn omvendt. Situasjonen reflekteres også i yngre kvinners syn på

¹⁹ Forskerforum 6. september 2016. Færre studenter vil bli forskere.

²⁰ Akademiet for yngre forskere 2016. Når usikkerheten rår. Notat, side 6.

²¹ Akademiet for yngre forskere 2018. Unge forskere i Norge. Ambisjoner og karriereveier.

²² Tatiana Maximova Mentzoni, Cathrine Egeland, Tanja Askvik, Ida Drange, Liv Anne Støren, Trude Røsdal og Agnete Vabø 2016. "Å være innvandrere er ingen fordel". Karriereløp og barrierer for innvandrere i norsk akademien. AFIs rapportserie 2016(3), side 60-61.

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

karriereutsikter: Yngre kvinner vil i mindre grad enn menn anbefale en forskerkarriere og er mer usikre på om de vil bli værende i sektoren de neste ti årene.²¹ Dette kommer tydelige til uttrykk gjennom et sitat fra en ung kvinnelig stipendiat i Akademiet for yngre forskeres rapport *Unge forskere i Norge*:

Jeg har talent, arbeidsomhet og erfaring. Grunner til at jeg er usikker på om jeg vil fortsette som forsker: det er nært sagt umulig å få fast stilling før man er ~40; arbeidsmiljøloven brytes konsekvent (ansatte er ikke kjent med rettigheter, fortsetter å jobbe uten kontrakt og lønn); lønnen stemmer ikke overens med utdanning og innsats; som kvinne forventes det at man ønsker barn og kommer til å gi mindre innsats over tid enn menn; kalkulerer man realistisk med flere perioder uten lønn har dette over tid en svært ugunstig effekt på pensjon og inntekt.²³

At sektoren ikke klarer å holde på kvinner er ikke særnorsk.²⁴ I tillegg til usikre arbeidsforhold, er det mye som tyder på at praktisering av ulike stillingsrelaterte mekanismer gjør sektoren mindre attraktiv for kvinner. Kvinner er lavere lønnet enn menn i tilsvarende stillinger,²⁵ samtidig som studier fra utlandet også har også kartlagt andre mekanismer som skjevheter i ansettelsesprosesser²⁶ og opprykk²⁷ i favør av menn. Stillingsstrukturen kan ikke alene adressere disse problemene, men kan i kombinasjon med kulturendringer og justeringer av kontekstuelle faktorer bidra til at sektoren framstår som mer attraktiv for kommende generasjoner av kvinner.

3.2.3. Rekruttering og karriereutvikling hos forskere med innvandrerbakgrunn

Som nevnt i 2.3.1 har andelen av forskerpersonalet som er innvandrere og etterkommere av innvandrere økt betraktelige de siste ti årene.²⁸ Det er likevel først de siste par årene mer systematiske studier av personer med innvandrerbakgrunn sine karriereveier og ambisjoner i norsk U&H-sektor er blitt gjennomført. AFI-NIFUs rapport *Å være innvandrer er ingen fordel*²⁹ gir et innblikk i dagens situasjon, og viser at mastere med innvandrerbakgrunn har sterkere ønsker om å ta en PhD og arbeide med forskning enn mastere uten innvandrerbakgrunn. Rapporten peker derfor på at det ligger et stort potensial for å rekruttere særlig ikke-vestlige innvandrere videre inn i forskning etter endt master. Samtidig viser rapporten at selv om potensial er der, er det i dag flere barrierer som gjør at "personer med innvandrerbakgrunn har lavere sannsynlighet for å ha en stilling i academia, sammenlignet med personer med majoritetsbakgrunn".²⁹

Barrierer som trekkes fram inkluderer både rekrutteringsfasen, integrering ved arbeidsplassene og karriereutvikling. Forskere med innvandrerbakgrunn opplever "eksklusjon som følge av intern rekruttering og uskreve regler".³⁰ Rekrutteringsutfordringene er både språklige og kulturelle: Det kan være manglende eller fraværende norskkunnskaper, nettverk, referanser og/eller kulturforståelse i kombinasjon med ulike stiler for søknadsskriving og forutinntatthet ved rekruttering. Videre opplever personer med innvandrerbakgrunn at det

²³ Akademiet for yngre forskere 2018. *Unge forskere i Norge. Ambisjoner og karriereveier*, side 23.

²⁴ EU 2015. *She figures*.

²⁵ KIF 2018. *Kjønnsstatistikk og mangfold i academia*.

²⁶ Corinne A. Moss-Racusin, John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham and Jo Handelsman 2012. *Science faculty's subtle gender biases favor male students*. PNAS 109 (41) 16474-16479.

²⁷ Umyc 2015. *White Paper on the position of women in science in Spain*.

²⁸ Begrepene som brukes her er hentet fra dokumentet referert i fotnote 22: *Innvandrere* er født i utlandet, og begge deres foreldre er født i utlandet. *Norskfødt med innvandrerforeldre* er født i Norge, men begge deres foreldre er født i utlandet. Til sammen utgjør disse gruppene personer *med innvandringsbakgrunn*.

²⁹ Referanse nevnt i fotnote 22, side ii. For flere detaljer se side 30 - 34 i samme rapport.

³⁰ Referanse nevnt i fotnote 22, side vii.

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

gjøres lite for å skape inkluderende arbeidsmiljø når de er blitt ansatt³¹, og at det er reelle forskjeller mellom karriereutviklingen til forskere med innvandrerbakgrunn og majoritetsbakgrunn: Relativt færre postdoktorer med utenlandsk bakgrunn har oppnådd professor/forsker II/I-kompetanse enn norske postdoktorer fra samme kull.³² Tilsvarende forskjeller ser en også når en sammenlikner personer med om lag samme ansiennitet: Personer med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn er overrepresentert i forskerstillinger og lavere undervisningsstillinger og underrepresentert i professorater i U&H-sektoren.³³

Rapporten får fram at norsk U&H-sektor har utfordringer hva gjelder både rekruttering, integrering og karriereutvikling for forskere med innvandrerbakgrunn. På individnivå bidrar barrierene til at sektoren kan framstå som mindre attraktiv og kan gjøre det utforende for norske universiteter og høyskoler å rekruttere, og enda mer å holde på, forskere med innvandrerbakgrunn.

3.3. Sammenligning med andre lands systemer

*Thus, the overall picture in this report is that of diversity – both across and within systems*³⁴

Valget av seks vest-europeiske land som studieobjekter for NIFUs utredning ble gjort ut fra antakelser om at disse landenes universitets- og høyskolesystemer ville vise en interessant kombinasjon av likheter og forskjeller med det norske systemet (og også seg imellom). Den antakelsen må sies å være innfridd; enkelte av forskjellene – bl.a. mellom Storbritannia og de andre landene – synes å være dypere forankret og til dels mer komplekse enn forventet. NIFUs rapport bidrar med veiledning som gjør det lettere å forstå mangfoldet, men samtidig vanskeligere å trekke konklusjoner om hvordan en bestemt modell vil virke hvis den overføres fra en kontekst til en annen.

I oversikten nedenfor rykker vi frem i to etapper. Den første konsentreres om viktige egenskaper som – med Storbritannia som unntak på flere områder – kan sies å være tilnærmet like for de landene NIFU har studert. Den andre starter hjemme i Norge, og trekker frem viktige egenskaper ved det norske U&H-systemet som skiller seg tilstrekkelig klart fra hovedmønsteret blant de landene som inngår i NIFUs undersøkelse. Ved å kople disse to perspektivene kan vi danne oss et bilde av norske (og andre lands) særtrekk, men forskjellene mellom Norge og de andre landene gir ikke i seg selv grunnlag for å trekke konklusjoner om hvilken modell som er “best”. For å kunne gjøre slike vurderinger, må vi kjenne ikke bare sammenhengen mellom stillingsstruktur og karriereveier på den ene siden og prestasjonsnivå på den andre, men også hvordan andre faktorer (eksempelvis bevilgningsnivå og –fordeling) påvirker resultatet. NIFU finner at grunnlaget for å trekke slike slutninger er for tynt, og utvalget er enig i den vurderingen.

Kulepunktene nedenfor sammenfatter særlig interessante fellestrekk for minst fem av de landene NIFU-rapporten analyserer.

³¹ Referanse nevnt i fotnote 22, side viii samt side 45 - 60.

³² Referanse nevnt i fotnote 22, side 3.

³³ Referanse nevnt i fotnote 22, side viii.

³⁴ ”Academic career structures in Europe”. Rapport 2018:4 from NIFU, side 109.

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

- I alle seks landene er utviklingen over tid klart preget av forankring i nasjonal “identitet” og tilpasning til nasjonale behov og nasjonal kapasitet. Det foreligger altså betydelige innslag av “*stihengighet*”; hvordan en institusjon i dag fremstår og fungerer, avhenger ikke så rent lite av dens kontekst og forhistorie.
- Alle seks landene har mer enn én institusjonstype for høyere utdanning, og de viktigste kategoriene er universiteter og høyskoler.³⁵ Mellom disse kategoriene finnes en mer eller mindre klar arbeidsdeling, der universiteter leder an i forskning og forskerutdanning mens høyskoler tar tyngre løft i utdanning, særlig for (profesjons)studier under masternivå.
- I alle landene finner NIFU fire mer eller mindre sidestilte akademiske stillingskategorier, hierarkisk ordnet fra “(universitets)professor” / “dosent” (høyeste kategori, A) til forskningsassistent, doktorgradsstudent e.l. (laveste kategori, D). Sverige og Finland har (noe) høyere andeler av ansatte i kategori D enn de andre landene, mens Storbritannia har færrest. Grunnstrukturen med de klassiske akademiske stillingene synes likevel å være rimelig sammenfallende på tvers av landegrensene.
- Alle seks landene har de senere årene gjennomført flere reformer i U&H-sektoren. Vanlige tiltak er endringer i lovgivning som (i varierende grad) har gitt utvidet selvstyre for den enkelte institusjon, omlegging av offentlig finansiering, og fusjoner. NIFU advarer mot å trekke konklusjoner om entydige effekter av slike institusjonelle reformer på stillingsstrukturer og karriereveier.
- I alle landene får U&H-institusjonene offentlig støtte, men andelen varierer fra litt over 60% (Storbritannia)³⁶ til nærmere 90% (Norge). De andre landene lå mellom 75 og 85% i 2015.

Det norske systemet har noen distinkte særtrekk som skiller det fra U&H-systemene i de (fleste) landene som var med i NIFUs undersøkelse.

- En høyere andel offentlig finansiering av U&H-sektoren (nær 90%), og tilsvarende lave studieutgifter for studenter.
- En høyere andel professorer (ca. 21% ved universitetene og 14% ved høyskolene). En viktig del av forklaringen er at det norske systemet gir opprykk til professor (dosent) så snart *minstekravene* er dokumentert oppfylt, mens andre land (eksempelvis Østerrike) går atskillig lengre i å utlyse åpne konkurranser og så premiere *vinnerne*.
- En lavere andel midlertidige tilsetninger. Når rekrutteringsstillingene (PhD og postdoktor) holdes utenfor, hadde Norge 18% midlertidige stillinger i 2015. Nærmest ligger Sverige, som året etter rapporterte 28%.
- Til forskjell fra de fleste andre land er stipendiater ansatt i lønnede i PhD-stillinger i Norge. Denne forskjellen gir Norge et konkurransemessig fortrinn i rekrutteringsfasen. Andelen utenlandske PhD-studenter var 37% i 2015; bare Nederland kom høyere (47%).

³⁵ Storbritannia avviker ved at 97% av institusjonene går under betegnelsen “universitet”.

³⁶ For Storbritannia ligger den offentlige finansieringen på ca. 60%, men høye studieavgifter og betydelig finansiering av forskning fra EU og andre eksterne kilder (ca. 16%) bidrar til å sikre et rimelig handlingsrom for (anerkjente) universiteter.

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

- Mobilitet på øverste nivå (professor) mellom universiteter på den ene siden og høyskoler på den andre har vært relativt lav - 7% årlig gjennom de siste åtte årene.

Når vi forsøker å stille sammen funnene i NIFUs rapport synes en plausibel tolkning å være at Norges fremste utfordring består i å etablere en relativt enkel og felles stillingsstruktur, og – med den som ramme – gi større frihet for den enkelte institusjon til å finne sin egen variant av denne strukturen.

4. Konklusjoner og anbefalinger

Basert på den historiske gjennomgangen av utviklingen i sektoren, en vurdering av dagens situasjon, innspill fra flere aktører, og innsikt i hvordan tilstanden er i sammenlignbare land, inneholder dette kapittelet utvalgets anbefalinger og vurderinger av en revidert stillingsstruktur med tilhørende karriereveier. Formålet med den nye stillingsstrukturen er at den bedre skal dekke helheten i sektorens samfunnsoppdrag, og synliggjøre klare og tydelige karriereveier i sektoren for alle ansatte i faglige stillinger. Både institusjoners og individers behov ligger derfor som konstituerende premisser for ny stillingsstruktur. Utvalget presiserer at det ikke er snakk om et radikalt brudd med nåværende stillingsstrukturer; forslaget bør snarere sees som et svar på de til dels nye og krevende utfordringene institusjonene og deres medarbeidere vil stå overfor de nærmeste årene.

4.1. Forutsetninger for en ny stillingsstruktur i U&H-sektoren

Gjennom pågående og avsluttede fusjoner har flere U&H-institusjoner fått en større faglig bredde, både i arbeidsoppgaver og stillingskategorier. En vesentlig forutsetning for en ny stillingsstruktur er at denne bredden ivaretas. Det fordrer en nærmere spesifisering av hvilke stillingstyper som skal benyttes for å utføre ulike oppgaver, og en klargjøring av hvordan tid og innsats skal fordeles mellom forskning og undervisning. Flere institusjoner har fått en bredere studieportefølje, blant annet med flere praksisorienterte profesjonsstudier på bachelornivå. Utviklingen i Norge, som i mange andre land, har ført til relativt få store institusjoner med et bredt samfunnsansvar. Bredden i studieporteføljen, kombinert med høye forskningsambisjoner, har konsekvenser for sammensetningen av den faglige staben og av hvilke karriereveier som er mulig for den enkelte. I tillegg medfører økning i profesjonsstudier for enkelte institusjoner et større og mer omfattende behov for tettere samhandling med arbeidslivet (profesjonen).

Samtidig er det institusjoner, noen store og noen relativt små, som bare ganske marginalt gjennomgår endringer på grunn av fusjoner. Disse skal selvfølgelig også ivaretas i en ny stillingsstruktur. I tillegg skiller noen institusjoner seg ut ved å være klart forskningsintensive, mens andre har en klart utdanningsintensiv profil. Noen forsøker også å balansere mellom disse to profilene. Diversiteten mellom institusjoner, type utdanninger og innretningen av forskningen må ivaretas når ny stillingsstruktur skal etableres. Dette tilsier at et av de viktigste prinsippene for en ny stillingsstruktur er at den er tilstrekkelig fleksibel til å fange opp denne variasjonen.

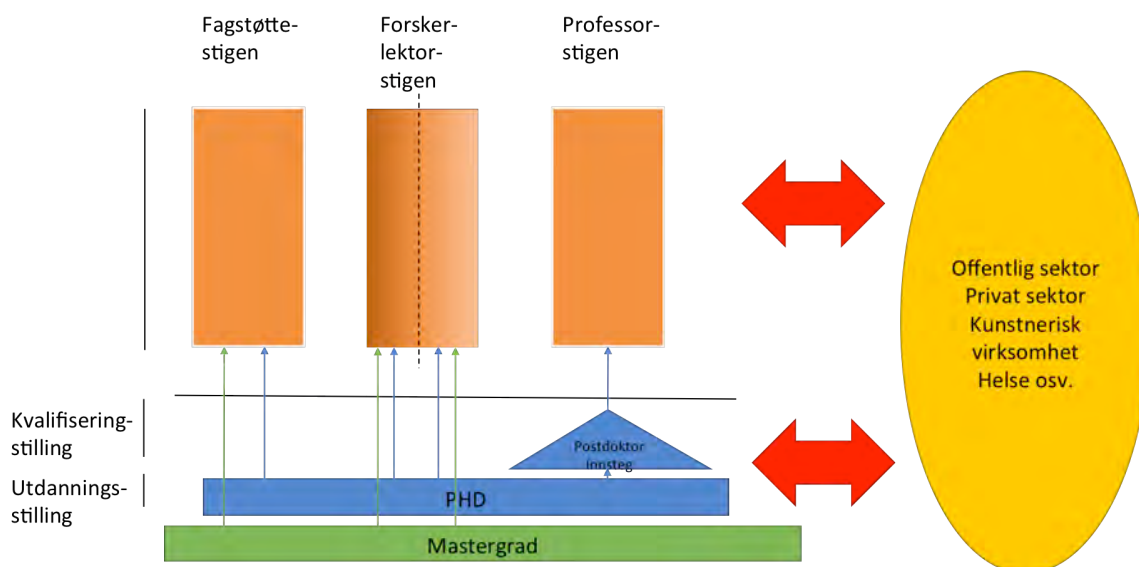
Stillingsstrukturen skal dekke sektorens kjerneoppgaver – utdanning og forskning, samt de tilleggsoppgavene som er nødvendig for å utføre det brede samfunnsoppdraget slik det er beskrevet i kapittel 3. Fra et institusjonelt ståsted er det også viktig at en ny stillingsstruktur er robust, men samtidig fleksibel nok til å håndtere ytre og indre påvirkninger – det være seg politiske føringer som endrer eller justerer samfunnsoppdraget, nye fusjoner i sektoren, eller et endret finansieringsmønster i fremtiden.

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

Den nye stillingsstrukturen må, i større grad enn dagens struktur, sikre forutsigbarhet for den enkelte medarbeider ved å legge til rette for og synliggjøre tydelige karriereveier i sektoren. Det skal bidra til at sektoren holder på kompetanse og til at denne kompetansen (videre)utvikles over tid. Samtidig er det viktig at strukturen er tilstrekkelig fleksibel til at ansatte kan utvikle seg gjennom karrieren, og at det er mulig å ha *både* forskning og utdanning som sentrale arbeidsoppgaver. Det er også behov for å sikre at enkeltindivider som har delte stillinger (for eksempel mellom helseinstitusjoner og universiteter/høyskoler) ivaretas og synliggjøres.

4.2. Nytt stillingskart U&H-sektoren

Kombinasjonen av institusjoners og individers behov gjør at utvalget foreslår et utvidet, men tydeligere stillingskart. Kartet viser mangfoldet av stillingstyper som er avgjørende for at sektoren som helhet kan levere utdanning og forskning av høyest mulig kvalitet. Innenfor disse rammene er det opp til hver enkelt institusjon å bestemme hvilke stiger som tas i bruk, i hvilket omfang de brukes, og hvordan de brukes.



Figur 2. Prinsippkisse for den foreslåtte stillingsstrukturen

De viktigste endringer/justeringer er:

- En synliggjøring av ansatte som arbeider i stillinger som understøtter forskning og utdanning med en egen karrierestige (*fagstøtte-stigen*).
- En ny fleksibel stige som kombinerer forskning og undervisning (*FL-stigen*). Denne konstruksjonen har som formål (1) å gi forskere og undervisere i sektoren flere mulige karriereveier, og (2) å gi institusjonene større fleksibilitet i utnyttelsen av arbeidskraft, særlig til de store primær oppgavene forskning og utdanning.
- En spissere og mer entydig bruk av *postdoktor- og innstegsstillinger*, slik at disse stillingene blir brukt som reelle kvalifiseringsstillinger.
- Professor-stigen* beholdes, men med en klarere definisjon av nivået over dagens professornivå (dette nivået eksisterer allerede i stillingskodesystemet i sektoren).

Anvendt riktig, vil en kombinasjon av A, B og C kunne bidra til å redusere uønsket midlertidighet, men ikke avskaffe denne tilstanden helt. En mer stabil arbeidssituasjon vil i

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

sin tur kunne bidra til å heve kvaliteten på forskning og utdanning gjennom økt kontinuitet i grupper av forskere og lektorer i sektoren. Den nye fagstøtte-stigen er trukket frem både for å synliggjøre en viktig karrierevei for mange ansatte som allerede er i denne type stillinger i dag, men også fordi forsknings- og utdanningsprosjekter i stadig større utstrekning er avhengig av støtte fra godt skolert faglig personell som ikke er i professor-stigen eller FL-stigen.

Hver av stigen vil få flere nivåer som beskrives mer inngående i tabellen nedenfor. Ved å ta utgangspunkt i EUs klassifisering av forskere (og utvide den til også å gjelde undervisere), vil den nye norske strukturen inkludere utdannings- og kvalifiseringsstillinger, samt professor og FL-stigen:

Tilpasset EU-rammeverk	Utdannings- og kvalifiseringsstillinger	Professor-stigen	Forsker-lektor-stigen
R4 Leading researcher and/or leading lecturer		Fakultetsprofessor	Fakultetslektor Fakultetsforsker
R3 Established researcher and/or leading lecturer		Professor	Seniorlektor Seniorforsker
R2 Recognised researcher (PhD holders or equivalent who are not yet fully independent) and/or lecturer	Postdoktor	Førsteamanuensis	Førstelektor Forsker
R1 First stage researcher and/or lecturer (up to the point of PhD or equivalent)	Stipendiat		Forskningsassistent Lektor

Under følger en mer detaljert beskrivelse av innholdet i de ulike stillingene og nivåinndelingen i hver stige.

4.2.1. Doktorgradsstipendiat

PhD-stillinger er utdanningsstillinger. I dag er stillingen som oftest enten tre år uten pliktarbeid, fire år med 25% pliktarbeid, eller tre år pluss ett år hvor det siste året utløses dersom kandidaten leverer avhandling på normert tid og i dette siste året fungerer i en kombinert stilling med forskning og undervisning. Utvalget mener det er opp til institusjonene å bestemme hvordan et fjerde pliktår skal anvendes og anbefaler at dagens fleksibilitet opprettholdes.

I dag finnes to hovedtyper doktorgrader: Den tradisjonelle ”disiplingraden” og en nyere doktorgrad tilpasset kunstnerisk virksomhet. For å få en mer strømlinjeformet stillingsstruktur vil utvalget, i tråd med blant annet NTNUs utvalg for dosentløpet³⁷, åpne for en tredje type grad innrettet mot profesjonsfag. Karriereveien innen kunstnerisk virksomhet er blitt klar og tydelig gjennom et eget PhD-løp innen kunstnerisk utviklingsarbeid. Den kompetansen som profesjonsrettet undervisnings- og FoU-kompetanse representerer for de tradisjonelle profesjonsutdanningene, er på tilsvarende måte viktig for å sikre høy relevans for utøvelsen av de aktuelle yrkene. Dette vil innebære en vektlegging av kobling mellom forskning, profesjonsrettet kunnskap og pedagogisk utviklingsarbeid som er rettet inn mot yrkesfeltet og den utdanningsvirksomheten som skal produsere kandidater for dette yrkesfeltet. Et slikt PhD-løp vil kunne sikre både den vitenskapelige standarden, og samtidig sikre viktig nærhet til

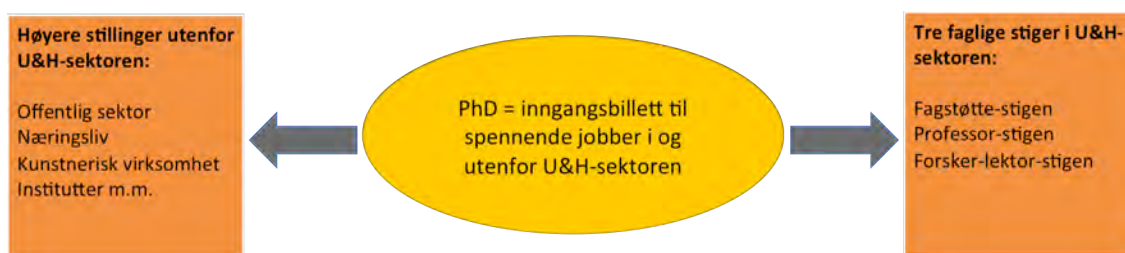
³⁷ Dosentløpet som karrierevei. Rapport fra NTNU utvalg datert 19.04.2018.

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

yrkesfeltet. Dosent-stigen foreslås faset ut, og erstattet med et PhD-løp innrettet mot profesjonsfag som grunnlag for karrierevei i professor-stigen eller i FL-stigen. En nærmere begrunnelse for dette forslaget er gitt i seksjon 2.3.4.

Dersom man samtidig sikrer at kriteriene for ansettelse og opprykk er like klare, krevende og tydelige for alle tre løpene – den klassiske disiplingraden, den kunstneriske graden og den profesjonsrettede graden – vil det bli lettere å sikre likeverd. Dette forutsetter imidlertid at de tre løpene i PhD-utdanningen klart kan skilles fra hverandre hva gjelder den faglige innretningen.

En PhD skal gi flere muligheter. Internt i U&H-sektoren er en PhD-grad en inngangsbillett til en kvalifiseringsstilling, samt til alle stigenes beskrevet under. Siden 1990-tallet og fram til i dag har rundt 70% av PhD-kandidatene tatt med seg forskningskompetansen ut i samfunnet – enten det er i offentlig sektor, instituttsektoren, i næringsliv eller i kunstnerisk virksomhet. Karriereveiene for en person med PhD kan derfor gå i ulike retninger, og en viktig oppgave for institusjonene og veilederne er å drive systematisk karriereveiledning av PhD-studenter, både for karrierer i U&H-sektoren og for karrierer i det øvrige arbeidslivet.



Figur 3. Gode karriereveier både i og utenfor U&H-sektoren for doktorgradsstudenter er et sentralt mål for den nye stillingsstrukturen

4.2.2. Postdoktor/innstegsstilling

Postdoktorstillingen er en midlertidig kvalifiseringsstilling som skal gi kandidater mulighet til å gå videre i professor- og FL-stigen. Utvalget anbefaler at bruken av postdoktorstillingen snevres inn, men at postdoktorperioden til gjengjeld generelt bør økes til 4 år med 25% deltagelse i undervisning og veiledning. En så vidt lang periode er viktig for å kunne være godt kvalifisert i konkurransen om faste stillinger i professor-stigen og høyere stillinger i FL-stigen. Utvalget er videre klar over at innstegsstillinger er en prøveordning, og at det er for tidlig å si om denne stillingstypen vil få stor utbredelse. Litt forenklet fremstår innstegsstillinger som en utvidet postdoktorstilling der den ansatte i denne stillingen, innen utgangen av innstegsperioden (normalt 6 år), trer inn i fast stilling i professor-stigen dersom visse, på forhånd definerte kriterier er oppfylt.

4.2.3. Stillingsstiger

I tillegg til utdannings- og kvalifiseringsstillingene foreslår utvalget tre stillingsstiger for faglig ansatte i U&H-sektoren: Fagstøtte-stigen, forsker-lektor-stigen (FL-stigen) og professor-stigen. Hver stige har flere nivåer slik at det skal være mulig å rykke opp i stigen basert på gitte kriterier. Innenfor de rammene som gjelder for hver av de tre stigenes, må det være opp til den enkelte institusjonen å fastsette disse kriteriene. Det skal ikke være vanntette skott mellom stigenes. Kandidater kan søke seg over i en annen stige ved åpne utlysninger. Det vil si at ingen kan kreve fortrinn på tvers av stiger ved utlysning av stillinger. Ved åpne utlysninger vektlegges den veiledningen som er gitt i "San Francisco Declaration on Research

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

Assessment” (DORA). Den enkelte institusjon må selv kunne avgjøre om den vil åpne for kallelse fra en stige til en annen.

4.2.4. Fagstøtte-stigen

Dagens forskningsmiljøer er avhengig av kompetente ansatte som på ulikt vis bidrar i forskning og utdanning, dvs. understøtter ansatte i FL- og professor-stigene. Hva som vil være en fagstøttefunksjon vil variere fra fag til fag, mellom institusjoner, og mellom enheter innenfor samme institusjon. I naturvitenskapelige og teknologiske fag kan det for eksempel være snakk om personell som arbeider i laboratorier og drifter komplisert vitenskapelig utstyr. For humanistiske fag kan det derimot dreie seg om feltarkeologer, samlingsforvaltere, bibliotekarere eller arkivarer. Det kan eksempelvis også være personell som kurser ansatte i bruk av ny teknologi knyttet til undervisning og forskning. Fellestrekk for ansatte i denne uensartede gruppen er at de sitter med kompetanse som er avgjørende for å sikre kontinuitet og kvalitet i institusjonen virksomhet. I dag anerkjenner forsknings- og undervisningsmiljøer nytten av disse medarbeiderne, blant annet gjennom at stadig flere av dem er medforfattere på artikler og bidrar direkte i undervisning. Likevel har denne gruppen medarbeidere fram til nå ikke blitt tilstrekkelig synliggjort i stillingsstrukturen. Utvalget foreslår å tydeliggjøre denne viktige gruppen ansatte ved at det etableres en egen fagstøtte-stige med tre nivåer, som illustrert i tabellen nedenfor.

Nivå	Rolle	Utdanningskrav
Fagansatt 1 (lederstilling)	Vedkommende er i en lederfunksjon i forhold til andre ansatte i denne stigen, eller har en omfattende koordinerende rolle i disponering av ansatte som understøtter institusjonenes faglig aktiviteter.	Mastergrad
Fagansatt 2 (seniorstilling)	Vedkommende har opparbeidet viktig spesialkompetanse og arbeider selvstendig med å utføre arbeid som understøtter institusjonenes faglig aktiviteter.	Mastergrad
Fagansatt 3	Vedkommende er medarbeider i prosjekter ledet av andre	Mastergrad eller tilsvarende realkompetanse

Den enkelte stillingstittelen vil variere fra fag til fag. Typiske titler vil være ingeniør, feltarkeolog, spesialpedagog, samlingsforvalter, vitenskapelig programmer (*scientific programmer*) osv.

Det bør ikke stilles krav til doktorgrad i denne stigen, men det blir stadig flere personer i denne kategorien ansatte som har doktorgrad. Det er ikke uvanlig at personer som har vært forskere en tid trer inn i denne type stillinger, for eksempel ved at forskere innen IKT-feltet går inn og blir *scientific programmers*, eller ved at tidligere forskere tar på seg lederansvar i viktige utviklingsprosjekter som understøtter forskning og utdanning. Under denne stigen må det åpnes for meningsfull differensiering av titler, både på norsk og engelsk.

4.2.5. Forsker-lektor-stigen (FL-stigen)

Dette er en ny kombinert stige som har som formål å anerkjenne og synliggjøre innsatsen til forskere og undervisere, samt sikre at U&H-sektoren er fleksibel nok til å svare på et stadig større og mer sammensatt samfunnsoppdrag.

Stigen er konstruert som et kontinuum hvor en kombinerer trekk fra den tidligere dosent-stigen samtidig som det lages en stige for den voksende gruppen av forskere i U&H-sektoren. Ansatte i stigen har mulighet til å drive både forskning og utdanning, men vekten vil

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

varierte og styres etter institusjonenes behov og den ansattes interesser og kompetanse. Ved å se forskning og utdanning mer i sammenheng, adresserer stigen også institusjonenes behov for økt fleksibilitet i bruken av ansatte. Dette er særlig viktig for institusjoner som satser tungt på forskningsbasert eller forskningsnær utdanning, samt for de som har et særlig behov for å kombinere forskningsbasert og praksisnær utdanning. Det vil også være viktig for institusjoner og enheter i sektoren som er særlig avhengige av eksterne inntekter, enten dette er forskningsmidler eller midler til etter- og videreutdanning (EVU). Noen institusjoner vil først og fremst bruke lektorsiden av stigen, mens andre institusjoner i hovedsakelig vil bruke forskersiden. Dette vil også kunne variere mellom enheter innenfor institusjonene. Likevel er det avgjørende å se lektor- og forskerstillingene i sammenheng slik at institusjonene får den fleksibiliteten som gjør at de som helhet kan settes bedre i stand til å ivareta hele sitt spekter av oppgaver. Samtidig er det utvalgets oppfatning at denne stigen vil legge godt til rette for økt bruk av faste stillinger siden ansatte i større grad enn i dag kan anvendes bredere enn tilfelle ellers ville være.

I tillegg svarer denne stigen til flere profesjonsutdanningers behov for et delt (og likeverdig) ansvar mellom utdanningsinstitusjon og arbeidsliv/praksissted i opplæringen av profesjonsstudenter. Flere profesjonsutdanninger har delte stillinger for å sikre sterk praksisnær utdanning som oppfyller utdanningenes formål. Et eksempel er at kandidatenes praksisopplæring foregår i praksisfeltet under veiledning og vurdering av kompetente praksisveiledere fra arbeidslivet. Et annet eksempel er at profesjonsutdanninger knytter til seg profesjonsutøvere i undervisning for å bidra til relevant sammenheng mellom teori og praksis. Flere som har slike delte stillinger bidrar også inn i forskningen i U&H-sektoren.

For den enkelte medarbeider vil stigen gi mer stabile ansettelsesforhold og mulighet for mer varierte oppgaver. Ved å ha flere nivåer vil ansatte også kunne utvikle seg i stigen. Eksempelvis vil de tre øverste nivåene kunne gi muligheter til å ha høyere lederverv på institutt- og fakultetsnivå på lik linje med ansatte i professor-stigen. Dette vil kunne gjelde lederoppgaver både innen forskning og undervisning. Videre bør stigens fokus på ledelse i de to øverste nivåene være med å bygge en kultur for mer aktiv ledelse i hele sektoren. Stigen skal i seg selv være attraktiv nok til at ansatte utfordres gjennom hele karrieren. Samtidig gis forskere og lektorer mulighet til å delta i undervisning og forskning og kan dermed kvalifisere seg i konkurransen om stillinger i professor-stigen.

FL-stigen vil bestå av to stillingstyper med glidende overganger: forsker og lektor. Hvorvidt den ansatte er ansatt som forsker eller lektor vil variere av vektingen oppgavene, for eksempel slik:

- Ansatte i denne stigen som i sin stilling utfører forskningsoppgaver i mer enn 50% av normert arbeidstid i stillingen, kan bruke stillingsbetegnelsene som *forsker* i stigen.
- Ansatte i denne stigen som i sin stilling utfører undervisningsoppgaver i mer enn 50% av normert arbeidstid i stillingen, kan bruke stillingsbetegnelsene som *lektor* i stigen.
- Ansatte som har en (tilnærmet) 50-50 fordeling mellom forskning og undervisning kan bruke betegnelsen *forskningslektor* i stigen.

Stigen vil ha fire nivåer ettersom inngangsnivået forskningsassistent og lektor krever doktorgrad eller tilsvarende. De tre øvre nivåene tilsvarer de tre nivåene i professor-stigen.

Nivå	Rolle	Utdanningskrav	EUs rammeverk
Fakultetslektor	Har en ledende stilling innenfor	PhD eller	R4 Leading researcher and/or

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

Fakultetsforsker	forskning eller utdanning, og kan lede grupper av ansatte på lavere nivå i stigen. Bør også kunne ha et særlig ansvar for å skaffe eksterne midler, for eksempel til forskning og EVU.	tilsvarende	leading lecturer
Seniorlektor Seniorforsker	Vedkommende er en erfaren forsker og/eller underviser. Er aktivt med i utviklingen av forskningsprosjekter og undervisning. Leder delprosjekter i forskning, samt er en naturlig leder av utdanningsprogram eller utdanningsprosjekter.	PhD eller tilsvarende	R3 Established researcher and/or established lecturer
Forsker Førstelektor	Bidrar inn i andres forsknings og undervisning med spesialkompetanse.	PhD eller tilsvarende	R2 Recognised researcher (PhD holders or equivalent who are not yet fully independent) and or recognised lecturer
Forskningsassistent Lektor	Assisterer i forsknings- og undervisningsarbeid.	Mastergrad	R1 First stage researcher and/or lecturer (up to the point of PhD or equivalent)

Inngangsnivået i stigen krever ikke doktorgrad i dag. Fra nivå to og oppover kreves doktorgrad eller tilsvarende.

Mulige engelske titler vil på “forsknersiden” av FL-stigen kunne være *research assistant*, *research scientist*, *senior research scientist*, *faculty research scientist* og på den andre siden av stigen *assistant lecturer*, *research lecturer* (førstelektor), *senior research lecturer* og *faculty research lecturer*. Her kan det utvikles ulike varianter avhengig av forståelsen av disse begrepene, men dette er en tittelbruk som er rimelig konsistent med internasjonal praksis og med det utvalget oppfatter er innholdet i de arbeidsoppgaver som de ansatte i denne stigen utfører.

4.2.6. Professor-stigen

Utvalget foreslår at professor-stigen ikke endres, men at et tredje nivå over vanlig professor, som i dag ligger inne med en variant i stillingskodesystemet, utvikles og synliggjøres bedre. Dette betyr en stige med tre trinn mot det som i dag er eller oppfattes som to trinn. Et forslag er å bruke tittelen fakultetsprofessor (*faculty professor*) på dette topptrinnet. I FL-stigen er institusjonenes kontinuerlige behov for fleksibilitet av stor betydning, eksempelvis når det gjelder tidsavgrensede forskningsprosjekter og undervisningsoppgaver. I professor-stigen har ansatte en fastere definert forskningstid, og det gir i sin tur et bedre forsvar for den individuelle friheten som eksisterer i dag.

Nivå	Rolle	Utdanningskrav	EUs rammeverk
Fakultetsprofessor	Vedkommende er en sterkt merittet vitenskapsperson, og har gitt solide bidrag i utviklingen av en institusjons vitenskapelige grunnlag gjennom å ha ledet oppbygging av viktige forsknings- og	PhD	R4 Leading researcher and/or leading lecturer

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

	utdanningsaktiviteter.		
Professor	Som i dag.	PhD	R3 Established researcher and/or established lecturer
Førsteamanuensis	Som i dag.	PhD	R2 Recognised researcher (PhD holders or equivalent who are not yet fully independent) and/or recognized lecturer

Utvalget anbefaler minstekravet på PhD for å tre inn i professor-stigen, men økt konkurranse tilsier at det reelle kravet vil bli betydelig høyere hos de fleste institusjoner. I en overgangsfase vil kandidater fra dosent-stigen med kompetanse tilsvarende PhD kunne gå over i denne stigen. Bruken av engelske titler vi være som i dag, bortsett fra utvalgets forslag om å bruke tittelen *faculty professor* på øverste nivå.

4.3. Utfyllende kommentarer til stillingskartet

En viktig forutsetning for å få til den fleksibiliteten som stillingskartet er laget for å bidra til, er at selve *stigen* betraktes som faglig likeverdige i minst tre betydninger. Den ene sier at det skal være en åpning for en som er ansatt på et bestemt nivå i en av stigen til å søke seg over til samme nivå i en av de andre stigen. Der forskjellene i arbeidsoppgaver (på dette nivået) i utgangspunktet er store, vil det likevel – i enkelte tilfelle fra begge parter – kunne bli behov for å klargjøre arbeidsforpliktelsene i den nye stillingsstrukturen ved å forhandle frem en ny avtale.

Den andre betydningen av faglig likeverdighet sier at siden utvalget foreslår en utfasing av den nåværende dosent-stigen, må de som i dag befinner seg i denne stigen selv kunne velge mellom å være der ut sin arbeidstid eller å bli innplassert i den nye stillingsstrukturen etter forslag fra den institusjonen vedkommende tilhører.

Den tredje betydningen tar utgangspunkt i vilkårene innenfor den stigen som tradisjonelt har hatt (og fortsatt har) gode insentivordninger, nemlig professor-stigen. For å gjøre de ulike stigen og nivåene attraktive og mulige, mener utvalget at institusjonene må utarbeide insentivordninger også for de andre stigen. Disse ordningene bør tilpasses arbeidsoppgavene innenfor den stige arbeidstakeren befinner seg i, og kan ta form av f.eks. lønn, arbeidsvilkår, karriereutviklingsprogram/kurs, forskning-/studietid og teamarbeid. Målet er at ansatte skal oppleve at hver stige og kategori er likeverdig i form av status og mulighet til videreutvikling basert på formaliserte insentiver. Eksempelvis vil det å kunne rykke opp fra lektor til førstelektor innebære at den ansatte får tilgang og tid til å kunne kvalifisere seg videre. Et annet eksempel kan være at ansatte i de tre øverste nivåene i FL-stigen får tilgang til forsknings- og/eller undervisningstermin for vedlikehold og videreutvikling av sin kompetanse. I tillegg er det av stor betydning at lederoppgaver gjøres tydelig meritterende og inngår som en viktig del av opprykk eller ved søkning over til annen stige.

Eksisterende og forventede finansieringsmønstre tilsier at en stadig større andel av forskningsfinansieringen vil komme gjennom prosjekter finansiert av eksterne kilder. Dette gjelder personell i alle stiger, selv om det i overskuelig fremtid vil ha et større omfang i FL- og fagstøtte-stigen enn i professor-stigen. Dette krever aktiv og forutseende ledelse på alle nivåer, bl.a. for å fremme en felles forståelse av at personell i større utstrekning enn i dag kan brukes på tvers av prosjekter og aktiviteter. Et viktig argument for FL-stigen er også behovet for å bruke forskere og lektorer i større grad på tvers av forskning og utdanning, samt ansatte i delte stillinger.

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

Utvalget foreslår også en snevrere bruk av postdoktorstillinger. Grunnen er at den primære oppgave for en postdoktor er å gjøre seg selv, under kyndig veiledning, best mulig kvalifisert for en stilling i professor-stigen, ikke å svare ut et gitt prosjekts målsettinger. Den sistnevnte oppgaven tilhører forskere i FL-stigen, selv om det selvfølgelig også er slik at en gitt postdoktor i et gitt prosjekt kan svare ut begge deler. Utvalget mener også at en postdoktor bør, med mindre det er særskilte grunner for det, ansettes for en periode på 4 år med 25% undervisning, for bedre å kunne kvalifisere seg til å søke stillinger i professor-stigen.

Karriereveiledning har over de siste årene blitt satt tydelig på dagsorden, og flere institusjoner har etablert eller er i gang med å etablere opplegg for karriereveiledning for PhD og postdoktorer. Den omlegging utvalget foreslår i denne rapporten tilsier at dette arbeidet fortsetter og videreutvikles for en stadig større gruppe mennesker i forskerutdanning og kvalifiseringsstillinger. I dette bildet er det særlig viktig å ha fokus på likestilling mellom kjønnene og å sikre (etnisk) mangfold i sektoren, jf. drøftingene i seksjon 3.2.



**Høgskulen
på Vestlandet**

Arkivsak-dok. 18/07552-1
Sakshandsamar Anne Brit Lauvsnes

Arkivkode.

Saksgang
Høgskulestyret

Møtedato
26.09.2018

73/18

**STATUS KOMPETANSE (FAGLEG/FAKULTETVISE) OG PROSESS
FOR VIDARE ARBEID MED KOMPETANSEUTVIKLING**

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret tek saka til orientering.

Samandrag

Styret vert i denne saka orientert om det vitskaplege kompetansenivået i HVL, og kva kompetansebehov HVL har i lys av universitetsambisjonen.

Vedlegg:

Saka har ikkje vedlegg

Utrykte vedlegg

Styresak 27/17: Økonomisk status og analyse for HVL: <https://www.hvl.no/globalassets/hvl-internett/dokument/motepapir/hogskulestyret-2016-2017/2017-05-innkalling-oppdaterert.pdf#page=5>

Saksframstilling:

Bakgrunn for saka

I fusjonsavtalen vert HVL sitt mål om å bli eit universitet med ein profesjons- og arbeidslivsretta profil slått fast. I avtala går det fram at HVL skal «byggje sterkare og meir solide fag- og forskingsmiljø som set spor nasjonalt og internasjonalt». Dette er ein høg ambisjon som krev at HVL arbeider strukturert og målretta for å komme i mål. Samtidig må HVL oppretthalde eksisterande akkrediteringar av utdanningar ved å sikre riktig kompetanse knytt til kvart enkelt fakultet si studieportofølje.

Styret har etterspurt ein personalpolitisk plan med rekrutteringsstrategi og plan for kompetanseheving (sak 27/17). Denne saka tek for seg status for kompetansenivået, og prosessen HVL må gjennomføre for å nå det kompetansenivået HVL må dokumentere i ein universitetssøknad.

Kompetansebehov i høve til universitetssatsinga

Ein søknad om universitetsakkreditering handlar kort om at HVL skal dokumentera at vi er gode nok til at vi sjølv kan ta ansvar for oppretting av studium på alle nivå. Vi skal sjølv kunne ta ansvar for at vi leverer utdanningar med høg internasjonal kvalitet frå bachelor til ph.d-nivå, utan at NOKUT treng gå inn med ein sakkunnig komité for å godkjenne kvart enkelt studium. Når det gjeld kompetanse, skal «Institusjonen [...] ha tilstrekkelig antall ansatte med høg faglig kompetanse innanfor utdanning, forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid, faglig utviklingsarbeid og formidling innanfor institusjonens faglige virksomhet» (Kunnskapsdepartementets studiekvalitetsforskrift § 3-8).

HVL må dokumentere at vi har kompetansen som trengst for å drive studieporteføljen som ligg til kvart enkelt fakultet. Samansetninga av porteføljen blir eit viktig grunnlag for vurdering av kompetanse og behov. Studium på master- og ph.d.-nivå krev større del fagtilsette med førstekompetanse enn studium på bachelornivå. Arbeid med gjennomgang av studieporteføljen ved HVL startar hausten 2018, leia av prorektor for utdanning Bjørg Kristin Selvik (styresak 47/18).

NOKUT følgjer opp Kunnskapsdepartementet sitt regelverk. NOKUT set som krav at HVL må ha relevant kompetanseprofil, og at samla kompetanse skal vere på nivå med samanliknbare institusjonar innanfor same institusjonskategori. Som ein institusjon med ein profesjons- og arbeidslivsretta profil vil det i denne samanheng bli naudsynt å dokumentere forskingskompetanse, utdanningsfagleg kompetanse og praksiskunnskap. Samanliknbare institusjonar kan mellom anna være OsloMet og USN, som nyleg har fått universitetsstatus. I begge institusjonane sine universitetssøknadar vert den samansette kompetansen i det vitskaplege personale løfta fram som ei styrke sidan dette er institusjonar med mange praksisretta utdanningar. I tillegg syner dei korleis det vert jobba systematisk med å auke førstekompetanse og professor-/dosentkompetanse, og legg fram plan for korleis dei vil halde fram med dette arbeidet også etter oppnådd universitetsstatus.

Tabell 1 under synar tal på førstekompetanse og professor-/dosentkompetanse ved norske universitet i 2016:

Tabell 1*

Tall for 2016	UiO	NTNU	UiB	UiT	NMBU	UiA	UIS	Nord (UiN)	HVL	HiOA	HSN
Antall studenter	28 027	39 720	16 555	16 151	5 179	12 713	10 888	12 069	16606	20 455	18 060
Antall årsverk UFF-stillinger	3727	4282	2192	2010	821	646	873	721	1056	1279	946
Andel 1. stillingskompetente årsverk	90,5	77,3	91,8	71	94,5	70,5	71	55,7	41,7	62	54,1
Andel professor- og dosentårsverk	36	28,5	40,4	24,9	33,5	28,2	25	16,9	9,1	11,1	15,4

*Tabellen er henta frå rapport om realisering av universitetsambisjonen (styresak 58/17), som har henta tala frå DBH. Tala tek utgangspunkt i både faste og mellombelse stillingar.

Då HiOA sendte inn universitetssøknaden sin i 2017 hadde 62 % av dei fagtilsette førstekompetanse og 11 % professor-/dosentkompetanse. HSN kunne i sin universitetssøknad vise til ca. 54 % førstekompetanse og 15 % professor-/dosentkompetanse. Tala frå HVL same året var 41 % tilsette med førstekompetanse og 9 % tilsette med professor-/dosentkompetanse.

Tabell 2 under viser utviklinga av undervisning, forskning og formidlingsstillingar (UFF-stillinger) ved HVL frå 2014 til og med 2017, saman med tal på studentar. Denne viser at her har det vore ei positiv utvikling når det gjeld kompetansenivå.

Tabell 2*

	2014	2015	2016	2017
Tal studentar	15 508	16 015	16 606	16 217
Tal årsverk UFF-stillinger	937	988	1056	1088
Prosent årsverk førstekompetanse	38,1	40,3	41,7	51
Prosent årsverk professor og dosent	7,0	8,9	9,1	11,7

*Tala er henta frå årsrapporten 2017, som har teke utgangspunkt i tal frå NOKUT-rapporten.

HVL har hatt ei jamn auke i både førstestillinger og toppkompetanse (professorar og dosentar), og ligg no på over 51 % førstekompetanse og over 11 % professor- og dosentstillingar. Dermed nærmar HVL seg nivået til HiOA og USN ved tidspunkt for søknad om universitetsakkreditering. Rapport frå komiteen som godkjente HSN som universitet viser at institusjonen har forplikta seg til å halde fram arbeidet med å heve del tilsette med førstekompetanse og toppkompetanse:

«Når det gjelder andelen årsverk i førstestillinger, og i professor-og dosentstillinger, er denne lav sammenliknet med andre norske universiteter. Noe av årsaken ligger i HSNs portefølje med mange studieprogrammer på bachelornivå og HSNs profesjonsinnretning. Likevel innser ledelsen ved HSN at andelen i førstestillinger må økes. I sin søknad og i tilleggsdokumentasjon av januar 2018 gjør HSN rede for en lang rekke tiltak som er satt i gang for å heve andelen. Dette er tiltak som førstelektorprogram, toppstillingsprogram, større internasjonal rekruttering og mer. Komiteen berømmer HSN for denne brede og målrettede satsingen, som er både konkret og preget av realisme.»

Bruk av del førstekompetanse og professor-/dosentkompetanse som mål på høg fagleg kompetanse og høg internasjonal kvalitet

Bruk av del førstekompetanse og professor-/dosentkompetanse for å dokumentere høg fagleg kompetanse heng saman med krav i universitet- og høgskulelova om at institusjonen skal tilby høgare utdanning som er basert på det fremste innan forskning, faglig og kunstnarleg utviklingsarbeid og erfaringskunnskap. Dette er operasjonalisert av NOKUT gjennom krav til institusjonen om å greie ut følgjande: korleis ein klarer å ivareta at utdanning skal vere forskingsbasert frå bachelor- til ph.d.-nivå. Krav til førstekompetanse og professor-/dosentkompetanse i fagmiljø ved studium på dei ulike nivåa er spesifisert i krav til fagmiljø frå NOKUT (studietilsynsforskrift § 2-3). I tillegg viser rettleiaren til søknad om universitetsakkreditering at ein søknad må dokumentere kor stor del av undervisning på lågare grad som vert gjennomført av forskarar med førstekompetanse. Dette indikerer eit krav, ikkje berre til førstekompetanse *i fagmiljø* for dei ulike studia, men at vi har nok tilsette med førstekompetanse/FoU-tid til at dei kan brukast inn i undervisning på alle studium vi tilbyr.

Ein tilstrekkeleg høg del tilsette med førstekompetanse og professor-/dosentkompetanse er også ein viktig føresetnad for at HVL skal nå universitetskravet om å drive forskning av høg internasjonal kvalitet. Dette kravet er mellom anna diskutert i rapport om realisering av universitetsambisjonen som vart lagt fram for høgskulestyret i juni 2017 (sak 56/17). Rapporten viser til at HVL må auke både publiseringspoeng og hente inn meir eksterne forskingsmidlar for å kunne vise til høg internasjonal kvalitet.

Tabell 3 under viser kva førstekompetanse og toppkompetanse fakulteta hadde pr. juni 2018.

Tabell 3*

Fakultet:	FLKI	FØS	FHS	FIN
Førstekompetanse:	46,9 %	54, 3 %	39 %	55, 3 %
Professor/dosent:	10, 7 %	16,7 %	9,8 %	14,6 %

*Tala er henta frå personalsystemet SAP/DFØ. Tala for 2018 må oppdaterast når DBH sine tal er klare i november 2018. Tala inkluderer både mellombelse og fast tilsette. Det er stor sannsynlegheit for at tala i NOKUT-portalen i november 2018 vil vere noko høgare enn tala her, fordi dei i NOKUT-portalen vil bli «reinvaska» ved å trekke ut til dømes fagskuleutdanningar frå grunnlagsmateriale. Sidan fakulteta ikkje var på plass før rapportering for 2017, eksisterer det ikkje tal pr.fakultet for dette i NOKUT-portalen for 2017.)

Tabell 4 viser fordelinga mellom kvinner og menn i førstestillingar og toppkompetanse i fakulteta.

Tabell 4*

Fakultet:	HVL samla	FLKI	FØS	FHS	FIN
Førstekompetanse del kvinner:	52,6%	56,6 %	37,7 %	74,2 %	33,4 %
Professor/dosent del kvinner:	39,1 %	45,5 %	29,8 %	60,1 %	16 %

*(Tala er henta frå personalsystemet SAP/DFØ. Tala for 2018 må oppdaterast når DBH sine tal er klare i november 2018.)

For å utarbeide ein god kompetanseplan med framtidige rekrutteringsbehov og opprykksmoglegheiter, må samansetnad av alder og aldersavgang innan ulike fagmiljø analyserast. Talet på personar som går av grunna alder i løpet av dei neste ti åra varierer frå fakultet til fakultet, men er generelt høgt. Samtidig var det 129 årsverk i HVL i rekrutteringsstillingar i 2017. 65 av desse årsverka var stipendiatar.

Utdanningsfagleg kompetanse

Fokus på dei fagtilsette sin utdanningsfaglege kompetanse har fått auka merksemd den siste tida. Frå og med hausten 2019 vil det bli innført nye krav om pedagogisk kompetanse ved høgskular og universitet. I stortingsmelding 16 «Kultur for kvalitet i høgare utdanning» frå 2017 blir det vist til at pedagogisk kompetanse og undervisningserfaring i større grad skal vektleggast ved tilsetjing og opprykk. Det vert også uttrykt ei forventning om at universitet og høgskular må gje høgare prioritet til forskning på, og utvikling av eigen utdannings- og undervisningspraksis. I tråd med dei politiske signala vart det ved revisjonen av studietilsynsforskrifta til NOKUT i 2017 innført eit nytt krav om at «Fagmiljøet tilknyttet studietilbudet skal ha relevant utdanningsfaglig kompetanse». Dette femnar om UH-pedagogikk, didaktikk og kompetanse til å nytte digital teknologi for å fremma læring.

Fleire av universiteta i Noreg har utvikla eller starta arbeidet med å utvikle meritteringssystem for utdanningsfagleg kompetanse, mellom anna OsloMet, UiB, NTNU og UiT. Ved HVL er det starta eit arbeid med å etablere *Eining for fornying av læring og undervisning*. Eininga skal mellom anna legge til rette for utdanningsfagleg kompetanseutvikling¹. Med omsyn til status for utdanningsfagleg kompetanse i fagmiljø har vi ikkje tal på det per dags dato, men alle fagtilsette i fast stilling skal ha gjennomført kurs i høgskulepedagogikk seinast to år etter tilsetjing.

Praksiskunnskap

NOKUT sitt krav til praksiskunnskap i fagmiljø er også særskild relevant for HVL når det gjeld utviklinga av kompetansestrategiar: «For studietilbud med obligatorisk praksis skal fagmiljøet tilknyttet studietilbudet ha relevant og oppdatert kunnskap fra praksisfeltet. Institusjonen må sikre at praksisveilederne har relevant kompetanse og erfaring fra praksisfeltet.» Mange av HVL sine studietilbod er avhengig av tett kopling til praksisfeltet for å kunne gi ei god utdanning for studentane. Dette må ivaretakast når den samla kompetanseporteføljen til fagmiljøa vert utarbeidd.

Prosess for vidare arbeid med kompetanseutvikling

I det føregåande har gjort greie for status på kompetansenivået i undervisnings- og forskarstillingar i HVL. Førstekompetanse og professor-/dosentkompetanse vert vurdert som avgjerande mål på fagleg kompetanse og høg internasjonal kvalitet i samband med ein universitetssøknad. Utreiinga har vist at HVL treng å auke nivået på fagleg kompetanse slik at del førstestillingar og professor/dosent blir høgt nok til å bli akkreditert som universitet.

I det vidare arbeidet med kompetanseutvikling ved HVL vil det vere behov for at kvart enkelt fakultet set måltal for del førstestillingar og professor/dosent ut frå sine studium og generelle behov. Dette bør gjerast med blick på studieporteføljen til

¹ Rapport: Etablering av eining for utvikling av undervisning og læring ved HVL, 22.06.18. s. 6

fakulteta, og status med omsyn til indikatorar for forskingskvalitet som publiseringspoeng, eksterne forskingsmidlar etc. Med måltal og informasjon om status per i dag kan ein starte arbeidet med kompetanseplanlegging og foreslå meir konkrete tiltak både for kvart einskilde fakultet og for institusjonen som heilheit. Nokre av fakulteta er godt i gang med dette arbeidet. Det er også etterspurt informasjon om kor mange førstekompetente det er på kvar studiestad, og i kva omfang fakulteta nyttar toarstillingar. Eit godt grunnlagsmateriale vil gjere det mogleg å framskrive status på kompetanse for 2023. Med dette som bakgrunn kan det utarbeidast eit godt og strategisk relevant kompetanseutviklingsprogram som også ser på kva for nokre tverrgåande og institusjonelle tiltak som bør setjast i verk.

Rektor sin vurdering

Utgreiinga viser at HVL jobbar heilskapleg og på fleire nivå med kompetanseutvikling, i tråd med nasjonale føringar og universitetsambisjonen. Det er viktig at arbeidet vidare vert samkøyrte og godt dokumentert, slik at ein kan få effektivisert prosessar som samsvarar med kompetansebehovet på kvart enkelt nivå i organisasjonen.



Høgskulen på Vestlandet

Arkivsak-dok. 18/07634-1
Saksbehandler Even Oleson Sørland

Arkivkode.

Saksgang
Høgskulestyret

Møtedato
26.09.2018

74/18

LOKALE LØNNSFORHANDLINGAR I 2018

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret tek vurderingane i saka til orientering.
2. Styret syner til rektors omtale i saka, og løyver kr. 1 500 000 til tilskot til potten. Tilskotet blir fordelt forholdsmessig på dei to avtalane.
3. Styret ber om å bli orientert om resultatet av dei lokale lønnsforhandlingane til styremøtet i januar.

Samandrag

Saka gjeld ordinære lokale lønnsforhandlingar etter Hovudtariffavtalen i staten (HTA) pkt. 2.5.1. Det blir gitt ei kort, generell orientering om dei pågåande endringane i lønssystemet i staten: Deretter omtalast ny lønnspolitikk for HVL og rammene for dei lokale forhandlingane ved HVL i 2018 skildrast nærare.

Rektor gir ei kort vurdering av viktige omsyn ved årets forhandlingar, og omtaler dialogen som har vore mellom partane lokalt knytt til fastsetting av ny lokal lønnspolitikk. Arbeidstakarorganisasjonane sitt brev til styret med ønske om tilskot til forhandlingspotten blir kommentert særskilt. I lys av situasjonen ved HVL ber rektor styret vurdere eit slikt tilskot til potten, men med ei noko anna grunngjeving.

Vedlegg:

1. Lønnspolitikk for HVL
2. Brev frå organisasjonane om tilskot til potten

Saksframstilling:

1 Lønnsoppgjeret 2018 – kort om utfallet

1.1 Endringar i lønssystemet i staten

Utfallet av hovudtariffoppgjoret 2018 blei som kjent at det framleis er to ulike hovudtariffavtaler i Staten. For begge avtalane skal det gjennomførast lokale forhandlingar (2.5.1-forhandlingar) med store lokale potter. Fristen for å ha gjennomført desse forhandlingane lokalt er 31. oktober 2018.

Dei to nye tariffavtalane er framleis likelydande på andre område enn det som gjeld lønn/ lønssystem. På lønnsområdet er det større skilnader enn i førre tariffperiode. Avtalen med Akademikerne har t.d. eit nytt system for ansiennitetsopprykk, medan ein i avtalen med LO/Unio/YS har vedlikehalde og utvikla det etablerte lønnsrammesystemet.

1.2 Avsetningar til lokale forhandlingar hausten 2018

For LO/Unio/YS er det gitt eit generelt tillegg på hovudlønnsstabellen (Tabell A) i form av reine prosenttillegg med verknad frå 1. mai 2018. Dette generelle tillegget utgjør om lag 50 % av årets oppgjør under denne avtalen. Resten skal fordelast lokalt.

For Akademikerne er heile oppgjeret satt av til lokal fordeling. Dette inneber at det er ein større sum per hovud til fordeling på dei som høyrer under denne avtalen i dei lokale forhandlingane.

Uorganiserte følger største avtale – altså LO/Unio/YS.

1.3 Lokale pottar for HVL

Fastsetjing av lokale forhandlingspottar skjer etter ein fastsett mal frå Kommunal- og moderniseringsdepartementet, basert på funksjonen av eit berekna lønsgjennomsnitt for dei tilsette knytt til dei to avtalene, avtalt prosenttillegg etter HTA og talet på heile årsverk per 1. mai 2017. For HVL blir forhandlingspottane slik:

- Akademikerne: **kr. 3 779 626**
- LO/Unio/YS: **kr. 15 619 499**

Desse kronebeløpa angir heilårsverknaden for tillegg. På grunn av verknadstidspunkta (høvesvis 1.5. og 1.7.), vil full effekt først komme på 2018-budsjettet.

I tillegg til denne sentrale avsetninga har HVL som arbeidsgjevar etter avtaleverket (HTA 2.5.1 første ledd bokstav b) høve til å sette av økonomiske middel lokalt. Rektor vil kommentere dette nærare i pkt. 3.3 under.

1.4 Kort om gjennomføringa

Det er HVL som institusjon som er forhandlingsstad, og forhandlingane vil ikkje bli delegert vidare ned i organisasjonen i årets oppgjør. Som i 2017, vil organisasjonsdirektøren forhandle på vegner av høgskulen, med støtte frå personalfunksjonane i de tre nærregionane.

Det er gjennomført separate førebuande møte med organisasjonane etter dei to hovudtariffavtalane, og køyreplan for gjennomføringa er fastsett. Arbeidet med førebuing av krav frå HVL er sett i gang i fakultet og administrative avdelingar, ut frå kriteria i ny lønnspolitikk og i dialog med strategisk leiargruppe.

2 Ny lønnspolitikk for HVL

2.1 Bakgrunn

Lønnssystemet i staten føreset at partane i kvar einskild statleg verksemd skal utforme ein omforent lokal lønnspolitikk. Dette skal vere eit felles grunnlag for bruken av lønnssystemet lokalt for å nå måla til verksemda. Etter førebuing i ei partssamansett arbeidsgruppe, blei ny lønnspolitikk fastsett i møte mellom partane 10. september. Dokumentet bygger på den førebelse lønnspolitikken som blei fastsett i 2017, men er bygd ut på viktige område. I utforminga av den nye lønnspolitikken er det lagt vekt på å gje tilsette og leiarar eit godt praktisk reiskap for å kunne orientere seg i lønnssystemet og i verkemidla slik dei blir praktisert. Dokumentet skal bidra til føreseielege prosessar og sikre like vurderingar.

2.2 Mål for lønnspolitikken

Målet for lønnspolitikken er skildra slik i dokumentet:

Lønnspolitikken til HVL skal spegle den nye organisasjonen, og gje partane i fellesskap eit grunnlag for å ta i bruk verkemidla i lønnssystemet for å støtte opp under den nye høgskulen sin utvikling gjennom eit konstruktivt og effektivt partssamarbeid. Dokumentet skal regulere samarbeidet og verkemiddelbruken og avklare prosedyrar for prosessar etter HTA.

Lønnspolitikken skal:

- støtte opp om dei overordna måla i fusjonsplattforma og strategisk plan
- skape transparens, forståing og føreseielegheit og gi tilsette og leiarar eit godt grunnlag for å orientere seg i lønnssystemet
- legge til rette for at Høgskulen på Vestlandet skal kunne rekruttere og behalde kompetente og motiverte medarbeidarar i alle nærregionane
- gjere partane ved HVL i stand til å ta eit større ansvar for heilskapen i lønnsoppgjera
- legge grunnlag for eit langsiktig arbeid for å skape ein einskapleg lønnsstruktur i HVL

Desse målformuleringane er eit viktig felles grunnlag for samarbeidet med dei tillitsvalde, og eit nyttig supplement til kriteria som skal nyttast i lønnsvurderingar.

2.3 Bruk av lønnspolitikken – kriterium og lønssamtale

Heilt sentralt i lønnspolitikken står kriteria for vurdering av individ i lokale lønnsforhandlingar. Partane har valt å gå vekk frå den tidlegare tradisjonen med svært detaljerte kriterium. I staden er det sett opp tre hovudgrupper kriterium, kvar av desse med fleire konkrete underpunkt. Hovudgruppene angir følgjande tre grunnlag:

1. Innsats og kvalitet i utføring av arbeidsoppgåver i stillinga
2. Bidrag til utvikling og deling av kompetanse
3. Bidrag til utvikling og organisasjonsbygging

Lønnskriteria skal forankrast i kriteria, med ei kort, konkret grunngjeving som gjeld den einskilde tilsette. Ved at sjølv kriteria ikkje er for spesifikke, vil tilsette i alle typar stillingar ha same høve til å knytte sin eigen innsats til kriteria og grunngje dette ut frå sitt perspektiv. Strukturen med tre hovudgrupper er valt for å vise veg og knytte kriteria til høgskulen sine overordna mål. Bruk og vidareutvikling av kriteria vil vere fast tema mellom partane.

Kriteria er utforma ut frå partane si felles vurdering av høgskulens behov, og for å gi eit godt utgangspunkt for avklaring av forventingar og annan dialog mellom leiarar og tilsette. Særleg er den årlege lønssamtalen ein viktig arena for slik dialog. Lønnspolitikken skildrar måten kriteria er tenkt brukt nærare, og omtalar også prosedyrar og praktiske ting.

Lønnspolitikken er laga for stå seg over tid, men det er samtidig lagt inn mekanismar for å vurdere innretninga og gjere justeringar når partane meiner det er grunnlag for det. Dokumentet ligg ved til orientering.

2.4 Særskilt om utjamning av lønnskilnader

Eitt av dei overordna, omforente måla i den nye lønnspolitikken er å «legge grunnlag for eit langsiktig arbeid for å skape ein einskapleg lønnsstruktur i HVL». Dette er eit tema mange har vore opptekne av knytt til fusjonen og etableringa av HVL. Partane har hatt spørsmålet om utjamning oppe til diskusjon ved fleire høve, men har enno ikkje ei eins forståing av korleis slike skilnader skal identifiserast.

Med dreininga i retning av større lokalt ansvar for lønnsutviklinga, vil partane ved HVL ha ei felles utfordring i å sjå på strukturen litt meir overordna. Institusjonane som no utgjør HVL har ulik historikk, og det ligg t.d. framleis spor etter fusjonane i 1994 i lønnsstrukturen. Ikkje minst gjer det at HVL har geografisk nedslagsfelt i fleire ulike arbeidsmarknader det vanskelig å identifisere det som ev. er ugrunna skilnader. Lønnspolitikken tek høgde for dette, og omtaler mellom anna *marknadsvurderingar* i tillegg til reine stillingsvurderingar og arbeidstakarvurderingar. Slike marknadsvurderingar er ein viktig del av lønnsfastsetjinga, og det er viktig at HVL brukar omgrep som gjer det mogleg å systematisere og synleggjere elementa i lønnsvurderingane.

Spørsmålet om ugrunna lønnskilnader er utfordrande, og det er ikkje lett å finne klare definisjonar og årsakssamanhengar. Den metodiske tilnærminga vil også ha innverknad på kva type skilnader ein fangar opp. Temaet kan vurderast og ev. korrigerast på både gruppenivå eller individnivå, med ulikt resultat. Skilnader kan også oppstå og utvikle seg på andre måtar. Til dømes er ein konsekvens av endringane i hovudtariffavtalene er at lønna til tilsette vil kunne utvikle seg noko ulikt ut frå tilhøyrsele til tariffavtale, tekniske ting og ev. også lokale tillegg gitt til einskildgrupper. Dette har vore tilfelle i dei to siste oppgjera, og vil bli endå synlegare frametter.

2.4.1 Heimel for forhandling på særleg grunnlag

Begge hovudtariffavtalane (pkt. 2.5.3 bokstav c) gir partane lokalt heimel for forhandling på særleg grunnlag dersom det:

Er gjennomført omorganiseringer/organisatoriske endringer hvor to eller flere virksomheter/driftsenheter har fusjonert og hvor det som følge av dette har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller. Forhandlinger betinger dekning på virksomhetens budsjett.

Avgjerande for om denne heimelen kan nyttast er altså for det første om eventuelle lønnsforskjellar ein finn etter ein fusjon er *ugrunna*, og for det andre om dei *har oppstått som følgje av fusjonen*. I tillegg må ein finne dekning i budsjettet.

I den førebelse lønnspolitikken som blei fastsett i 2017, var spørsmålet omtalt slik:

Partane er også einige om at ein ikkje vil ha grunnlag for å vurdere om det oppstår ugrunna lønnsforskjellar som følgje av fusjonen før innplasseringa er gjennomført i den nye organisasjonen. Spørsmålet om vurdering og utjamning av eventuelle forskjellar skal ein kome attende til i 2018.

Per september 2018 er innplassering ikkje gjennomført for administrativt tilsette, medan fagtilsette er på plass i ny fagleg struktur.

2.5 Søknad frå organisasjonane om tilskot til forhandlingspotten

Dei seks største organisasjonane ved HVL har i brev av 15. august (vedlagt) bedt styret skyte inn ei ekstraløyving under årete 2.5.1-forhandlingar. Dei har mellom anna vist til:

- Stor belastning for både administrative og faglege tilsette over tid, knytt til fusjon, omorganisering og mellombels organisering kombinert med dagleg drift.
- Uro i organisasjonen og behov for å unngå at tilsette søker seg vekk.
- Behov for å nytte lønnsnivået for å behalde kompetanse og rekruttere ny opp mot universitetsambisjonen og det kommande generasjonsskiftet i akademien.

Organisasjonane ber i brevet om at potten styrkast med kr. 2 500 000.

3 Rektor sine vurderingar

3.1 Ny lønnspolitikk og endringar i lønssystemet

Den nye lokale lønnspolitikken vil vere eit viktig dokument i bygginga av HVL. Den er fastsett i ein positiv og konstruktiv dialog med dei tilsette sine organisasjonar, og rektor ser det som eit viktig mål for HVL å byggje vidare på dette gode samarbeidet. Diskusjonar om prioriteringar og verkemiddelbruk for å nå måla våre er positivt og skjerpande.

Omsynet til å ivareta heilskapen er tatt inn som eitt av måla i lønnspolitikken. Det same gjeld den felles, langsiktige utfordringa i å sikre ein einskapleg lønnsstruktur i HVL. Rektor er oppteken av at dette er spørsmål som må løysast i dialog mellom partane, og har tru på at ein vil finne løysingar saman på både kort og lang sikt. Ein god dialog og gjensidig tillit mellom partane lokalt er avgjerande for at HVL skal vere i stand til å ta i bruk verkemidla i lønssystemet på ein god måte.

Arbeidet med lønnskriteria er ei viktig leiaroppgåve, og ikkje minst ein moglegheit for HVL som arbeidsgjevar til å nytte lønn som verkemiddel. I vurdering/prioritering av einskildtilsette, er det avgjerande å få med leiarane som kjenner dei og arbeider med dei i det daglege. Mange leiarar er framleis relativt nye, og slike vurderingar kan vere ei ny og kan hende krevjande erfaring. Lønnspolitikken gir retning til vurderingane. Det er lagt vekt på å sørge for praktisk tilrettelegging i form av malverk og tal, og på å gje leiarane annan støtte i arbeidet.

Når det gjeld profil og nærare arbeid med HVL sine krav inn mot forhandlingane, vil diskusjonar i og signal frå strategisk leiargruppe vere viktige.

3.2 Nokre viktige omsyn ved dei lokale forhandlingane

Lønnsoppgjøret 2018 er den andre ordinære lokale lønnsforhandlinga som blir gjennomført ved Høgskulen på Vestlandet, men det første hovudoppgjeret, og den første forhandlinga der det blir aktuelt med krav på individ. Potten som er sett av er svært stor samanlikna med det som har vore vanleg tidlegare.

Hovudutfordringa i årets oppgjør er etter rektors syn å forvalte den store potten slik at lønn blir tatt i bruk som strategisk verkemiddel, og slik at ein kan legge eit godt grunnlag for arbeidet med å etablere ein einskapleg struktur. Mykje handlar om at partane saman må finne fram til den rette balansen mellom tiltak på individ- og gruppenivå og det å sikre rimeleg lønnsutvikling for alle tilsette over tid.

3.3 Økonomisk ramme/tilskot til potten

Akademikerne, YS, LO og dei tre Unio-forbunda Forskerforbundet, Utdanningsforbundet og Norsk Sykepleierforbund har søkt om tilskot til potten. I styresaka om lønnsoppgjøret i 2017 rådde rektor til at det ikkje blei gitt tilskot, men signaliserte at det kunne bli aktuelt å vurdere eit tilskot til potten i år. Det blei presisert at dette måtte skje ut frå situasjonen, og for å gi rom for ei meir heilskapleg tilnærming til omorganiseringa og universitetsambisjonen.

Rektor har kome til å anbefale eit slikt tilskot, men med noko annan argumentasjon enn organisasjonane (argumenta frå organisasjonane er samanfatta i punkt 2.5 over), og avgrensa til kr. 1 500 000. Arbeidsgjevar kan ikkje einsidig avgjere kva eit tilskot kan nyttast til, men det er viktig at bakgrunnen for rektor si tilråding og styret si eventuelle tilleggsløyving er klar.

Rektor tek signala frå dei tillitsvalde om uro, slitasje og meirbelastning for alle grupper tilsette på stort alvor. Ein omstillingsprosess kan vere krevjande på mange vis, og det er ikkje urimeleg å legge vekt på dette inn mot ei lønnsforhandling. Likevel vil rektor understreke at ein styrking av potten vil vere ei styrking av det generelle handlingsrommet i forhandlingane, ikkje eit startskot for ein diskusjon om prioritering mellom dei mange som har gjort ein innsats knytt til funksjonen. Heile HVL-organisasjonen har stått på.

Organisasjonane peiker også på at det er avgjerande å behalde og rekruttere høg kompetanse, og at rekruttering knytt til generasjonsskiftet som kjem vil vere viktig. Rektor vil slutte seg til dette, men samtidig understreke at mykje av grunnlaget for dette ligg i strukturelle grep som tydeleggjer at fagleg kompetanse blir verdsett.

Det er også her rektors hovudargument for ein styrking av potten ligg. HVL er i år betre rusta til å gjere både meir strukturelle grep og prioriteringar mellom individ og grupper. Rektor har klare forventingar om at lønnspolitikken skal bli tatt aktivt i bruk. Årets oppgjer bør kombinere 1) at mange skal bli sett og få ei individuell vurdering, og 2) at ein kjem fram til tiltak som syner retning for etablering av lønnsstruktur for HVL. Eit tilskot over eige budsjett vil gjere at potten rekk lenger, og at partane kan få gjort meir.

Rektor håpar at eit slikt auka handlingsrom i årets forhandlingar vil gje partane rom for strukturelle grep som reduserer behovet for vidare diskusjon om særskilte forhandlingar knytt til oppretting av større lønsskilnadar.

SØKNAD OM LOKALE MIDLER TIL LØNNSFORHANDLINGENE 2018

Vi viser til pkt. 2.5.1 første ledd bokstav b i hovedtariffavtalen der det heter at det skal føres lokale lønnsforhandlingar hvis det sentralt er avsatt midler fra den sentrale rammen. I år er det satt av 2,8 % for Akademikerne og 1,9% for øvrige organisasjoner. Videre heter det at arbeidsgiveren kan skyte inn midler/inntekter fra virksomheten. Vi ber om at arbeidsgiveren bidrar med kr. 2 500 000 til de lokale lønnsforhandlingene etter pkt. 2.5.1 første ledd bokstav b i HTA i høst.

Grunnen til at vi ber om at styret skyter inn ekstra midler under året 2.5.1 forhandlingar er blant annet at det i år har vært en stor belastning for ansatte i år. Det vil også i året som kommer vil bli en stor belastning for de tilsatte grunnet fusjon mellom tre tidligere institusjonene HiB, HSH og HiSF = HVL. Organisasjonen har fremdeles ikke satt seg, og mange opplever merarbeid på grunn av at administrativ organisering ikke er ferdigstilt. Det er stor uro i organisasjonen og vi ser at våre medlemmer søker seg vekk fra HVL på grunn av den usikre situasjonen, høyere lønn kan gjøre det mer attraktivt å stå i stillingen her ved HVL. Ikke bare de administrative må sette alle kluter til, men det gjelder også de faglige for at de tre avdelingene skal omorganiseres parallelt med at kollegiet skal gi en kvalitativ god utdanning. En godtgjøring for denne «slitasjen» for alle involverte synes vi er en rimelig påskjønnelse.

Skal høgskulen beholde og rekruttere de beste til forskning, undervisning og administrasjon må høgskolen ha vilje til å vise at kompetanse lønner seg. For å nå universitetsambisjoner i 2023 er målet en økning av førstestillinger fra 40% til 70% og professorer fra 11% til 20%. Da er det viktig at vi beholder den kompetanse vi per i dag har i kollegiet.

Offentlige tall viser også at vi i løpet av kort tid vil ha et generasjonsskifte i academia. For å kunne være attraktive vil lønnsnivået være en viktig faktor for å rekruttere den kompetansen vi ønsker frem mot universitetsstatus.

Bergen, Stord, Sogndal 15.08.2018

Pål-Albert Olsen
Akademikerne
(sign)

Kari Brakstad Smørås
YS
(sign)

Reidun Stavland
NSF
(sign)

Tone Skjerdal
LO
(sign)

Ingrid A R Grønsdal
UDF
(sign)

Gjert-Anders Askevold
FF
(sign)

Lønnspolitikk for Høgskulen på Vestlandet (HVL)

Fastsett i møte mellom HVL og organisasjonane med forhandlingsrett etter Tenestetvistlova 10. september 2018 (jf. eige referat).

Innhald

1	Kort om lønnsdanninga i staten	2
2	Innleiing	2
2.1	Bakgrunn	2
2.2	Mål for lønnspolitikken	2
2.3	Kort om strukturen i dokumentet	2
3	Fullmakter og retningslinjer	3
3.1	Tilhøvet mellom partane, fullmakter og teieplikt	3
3.2	Delegasjon	3
3.3	Protokollar og informasjon om forhandlingsresultat.....	3
3.4	Tilhørsle til fagforeining.....	3
4	Lønnsplassing	4
4.1	Nytilsetting – HTA pkt. 2.5.5.....	4
4.1.1	Utlysing og tilsetting.....	4
4.1.2	Vurdering innan eitt år	4
4.2	Kompetanseopprykk	4
5	Virkemiddelbruk og prosedyrar ved forhandlingar	5
5.1	Oversikt over virkemiddel	5
5.2	Personal- og lønnsstatistikk.....	5
5.3	Ordinære lønnsforhandlingar etter HTA pkt. 2.5.1	5
5.3.1	Heimel	5
5.3.2	Prosedyre.....	5
5.3.3	Forhandlingar for tillitsvalde	5
5.3.4	Sikring av at alle grupper blir vurderte i lønnsforhandlingar	5
5.4	Forhandlingar etter HTA pkt. 2.5.2 – leiarar	6
5.4.1	Heimel	6
5.4.2	Prosedyre.....	6
5.5	Forhandlingar etter HTA pkt. 2.5.3 – særskilt grunnlag	6
5.5.1	Heimel	6
5.5.2	Prosedyre.....	6
6	Kriterium ved fastsetting og endring av lønn	6
6.1	Innleiing	6
6.2	Tre typar vurderingar	7
6.2.1	Stillingsvurdering	7
6.2.2	Arbeidstakarvurdering.....	7
6.2.3	Marknadsvurdering	7
6.3	Kriterium for arbeidstakarvurderingar i lokale forhandlingar.....	7
6.4	Særskilte grunnlag.....	8
7	Nyttige lenker	8
8	Vedlegg.....	8

1 Kort om lønnsdanninga i staten

Lønnsdanning er regulert i hovudtariffavtalane i staten (HTA), og skjer på følgjande grunnlag:

1	Ved tilsetjing. Utgangspunktet for fastsetting av lønn ved tilsetjing er stillingskode/-ar, lønnsspenn og lønnsramme.	HTA 2.5.5
2	Ny vurdering inntil 12 månader etter tilsetjing. Arbeidsgiver skal inntil 12 månader etter tilsetjing, og ved overgang fra midlertidig til fast tilsetjing, vurdere arbeidstakerens lønsplassering på ny innanfor stillingens lønnsalternativer.	HTA 2.5.5
3	Gjennom ansiennitetsopprykk.	HTA
4	I lokale forhandlingar årleg, dersom det er avsett midlar.	HTA 2.5.1
5	I forhandlingar på særleg grunnlag.	HTV 2.5.3
6	Kompetanseopprykk for vitskapleg personale (Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger).	
7	Eigen heimel for leiarar.	HTA 2.5.2

Verkemidla som kan nyttast er omtalt i HTA pkt. 2.5.4. Lønssystemet i staten føreset at partane i kvar einskild statleg verksemd skal utforme ein lokal lønnspolitikk. Alle tilsette har etter HTA rett til ein årleg samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling med sin næraste leiar. Arbeidstakarar som kjem tilbake frå foreldrepermisjon skal få tilbod om slik samtale.

2 Innleiing

2.1 Bakgrunn

Etter fusjonsvedtak i 2016 blei Høgskulen på Vestlandet etablert 1.1.2017. I 2018 skal organisasjonsutviklingsprosjektet munne ut i at alle tilsette blir innplasserte i stillingar i ein ny, felles organisasjon. Omstillingsprosessen er regulert i ein eigen omstillingsavtale og -handbok. I 2017 etablerte partane ein førebels lønnspolitikk. Strukturen i dokumentet har lege til grunn for utarbeidinga av lønnspolitikken som no ligg føre.

2.2 Mål for lønnspolitikken

Lønnspolitikken til HVL skal spegle den nye organisasjonen, og gje partane i fellesskap eit grunnlag for å ta i bruk verkemidla i lønssystemet for å støtte opp under den nye høgskulen sin utvikling gjennom eit konstruktivt og effektivt partssamarbeid. Dokumentet skal regulere samarbeidet og verkemiddelbruken og avklare prosedyrar for prosessar etter HTA.

Lønnspolitikken skal:

- støtte opp om dei overordna måla i fusjonsplattforma og strategisk plan
- skape transparens, forståing og føreseielege prosessar, og gi tilsette og leiarar eit godt grunnlag for å orientere seg i lønssystemet
- legge til rette for at Høgskulen på Vestlandet skal kunne rekruttere, behalde og utvikle kompetente og motiverte medarbeidarar i alle nærregionane
- gjere partane ved HVL i stand til å ta eit større ansvar for heilskapen i lønnsoppgjera og sikre ei rimeleg lønnsutvikling for alle
- legge grunnlag for eit langsiktig arbeid for å skape ein einskapleg lønnsstruktur i HVL

2.3 Kort om strukturen i dokumentet

Dokumentet er utforma for å gi ei samla oversikt over verkemiddel og prosedyrar i lønnspolitikken ved HVL, og samtidig gje eit grunnlag for å orientere seg i lønssystemet i staten meir generelt. Teksten i dokumentet gjeld i hovudsak lokale tilpassingar ved HVL, medan overordna lov- og avtaleverk er henta inn med tilvisingar, anten undervegs i teksten eller i lenkesamlinga til slutt.

3 Fullmakter og retningslinjer

3.1 Tilhøvet mellom partane, fullmakter og teieplikt

Forhandlingane skjer mellom arbeidsgjevar HVL og organisasjonar med partsrett etter Tjenestetvistloven, etter reglane i HTA. Arbeidsgjevar skal ha skriftlig melding om kven som representerer den einskilde organisasjon. Alle organisasjonar med forhandlingsrett skal ha skriftlig varsel når det kjem krav om forhandlingar.

Det skal først reelle forhandlingar. Partane er likeverdige, med same høve til å bryte forhandlingane. Dette inneber også eit felles ansvar for å finne løysingar på en konstruktiv måte.

Forhandlarane skal møte med tilstrekkeleg fullmakt til å forplikte sin organisasjon/arbeidsgjevar. Dersom organisasjonar vel å følgje hovudsamanslutningsmodellen, må den følgjast i heile forhandlinga. Organisasjonar kan gi samarbeidande organisasjonar fullmakt til å forhandle for seg.

Partane har teieplikt om det som kjem fram i forhandlingane.

3.2 Delegasjon

HTA opnar for delegasjon av alle eller nokre typar lokale forhandlingar, for heile tariffperioden eller for eit bestemt tidsrom. Bestemte einskildforhandlingar kan også delegerast. Forhandlingsfullmakta kan berre delegerast eitt nivå ned, og eventuell delegasjon skal først drøftast/avklarast på verksemdnivå.

Verksemdnivået (HVL) er forhandlingsstad etter HTA, og det er ikkje fastsett vidaredelegasjon.

3.3 Protokollar og informasjon om forhandlingsresultat

Reglane i Offentleglova gjeld for lokale forhandlingar. Protokollar etter alle lønnsforhandlingar er offentlege, og skal vere tilgjengelege for gjennomsyn lokalt.

Tilsette som har fått endra lønn etter forhandlingar skal ha individuell melding om dette frå sin næraste leiar.

Før forhandlingane blir avslutta bør partane avklare om det er behov for generell informasjon om/forklaring av forhandlingsresultatet, og korleis dette eventuelt skal formidlast.

3.4 Tilhøyrsløse til fagforeining

Med to hovudtariffavtalar i staten må arbeidsgjevar føre oversikt over kven som høyrer til dei to avtalane. Dette vil ha konsekvensar for mellom anna ansiennitetsopprykk, og for lokale forhandlingar.

Organiserte tilsette skal følge tariffavtalen dei var bundne av ved inngangen til ny tariffperiode (1. mai i partallsår). Dette gjeld også dersom den tilsette melder seg ut eller bytter organisasjon i løpet av perioden: Ein er framleis omfatta av tariffavtalen til den organisasjonen ein var medlem av tidlegare, og det er her ein vil bli vurdert i lønnsforhandlingar fram til ny tariffperiode. Nytilsette er bundne av den tariffavtalen som gjeld for organisasjonen dei eventuelt er medlemmer av på tilsetningstidspunktet.

Tilsette som ikkje er medlem av ein organisasjon tilslutta ein av hovudsamanslutningane, får sine individuelle lønns- og arbeidsvilkår fastsett etter avtala inngått med LO Stat, Unio og YS Stat, jf. Stortingets vedtak i Innst. 407 S (2017-2018), pkt. nr. IV. For denne gruppa er det dermed berre arbeidsgjevar som vil kunne sette fram krav.

Uorganiserte som melder seg inn i en organisasjon, blir bundne av den hovudtariffavtala som organisasjonen er tilslutta frå og med innmeldingsdatoen.

Ved utlysing og tilsetting er det ikkje høve til å be søkjarar om å opplyse om medlemskap i organisasjon. Først når søkjaren har akseptert tilbodet om stillinga, kan arbeidsgjevar be om opplysningar om medlemskap, slik at søkjaren kan bli innplassert etter riktig tariffavtale i lønssystemet.

4 Lønnsplassing

4.1 Nytilsetting – HTA pkt. 2.5.5

4.1.1 Utlysing og tilsetting

Kunngjeringsstekster blir fastsette av tilsettingsorganet. Medbestemming ved den aktuelle eininga skal utøvast i samsvar med Hovedavtalen (HA) og lokal tilpassingsavtale (TA).

Det skal alltid vere samsvar mellom stillingskode, lønn, stillingsomtale og kvalifikasjonskrav. Lønssystemet skal brukast slik at høgskulen kan rekruttere og behalde dei best kvalifiserte medarbeidarane. Partane skal sjå til at det ikkje oppstår urimelege lønsskilnader mellom tilsette i samanliknbare stillingar. Rekrutteringssituasjonen kan likevel føre til at einskilde nytilsette blir lønna høgt i høve til andre tilsette (sjå nærare om dette under pkt. 6 under).

Før utlysing av ei ledig stilling skal tillitsvalde orienterast om og ha høve til å krevje å få drøfta lønnsplassinga, jf. HTA pkt. 2.5.5.

4.1.2 Vurdering innan eitt år

4.1.2.1 Heimel

Arbeidsgjevar skal etter HTA pkt. 2.5.5 nr. 3 vurdere lønnsplassinga for alle nytilsette på nytt inntil 12 månader etter tilsetting, og ved overgang frå mellombels til fast tilsetting.

4.1.2.2 Prosedyre

Arbeidsgjevar utarbeider felles rutine for å sikre at slike vurderingar blir gjennomført, og at dei skjer på riktig grunnlag og etter eins praksis. Orientering om bruken av heimelen skal leggjast fram for dei tillitsvalde ein gong i året.

4.2 Kompetanseopprykk

Det er inngått sentral særavtale mellom Kunnskapsdepartementet og tenestemannsorganisasjonane med ein sikringsregel om at dei som får opprykk til førsteamanuensis, førstelektor og førstebibliotekar blir innplassert minst to lønnstrinn eller tilsvarande over lønnsplassing i tidlegare stilling.

Ved Høgskulen på Vestlandet blir lønnsinnplassering etter kompetanseopprykk praktisert slik:

- Ved kvalifikasjonsopprykk til høgskulelektor blir ein plassert slik at ein vert sikra to lønnstrinn eller tilsvarande over lønnsplassinga i tidligare stilling som høgskulelærar.
- Ved kvalifikasjonsopprykk etter doktorgrad og kvalifikasjonsopprykk til førsteamanuensis/førstelektor/førstebibliotekar skal det alltid vurderast innplassering ut over dei to lønnstrinna/tilsvarande som sikringsregelen i den sentralt inngåtte avtalen gir. Vurderinga skal ta omsyn til forventningar ut frå tidlegare praksis, men samtidig ta høgde for nivå i samanliknbare stillingar, rimelegheit og likskap mellom nærregionane.
- Ved opprykk til dosent eller professor blir det gjort individuelle vurderingar.

Lønnskompensasjon vert gitt berre ein gong. I tilfelle der førsteamanuensis/førstelektor utan doktorgrad disputerer for doktorgrad, kan det likevel etter særskilt vurdering bli gitt to lønnstrinn eller tilsvarande over tidlegare innplassering.

Presiseringar om tidspunkt for opprykket: opprykk til høgskulelektor blir gitt med verknad frå den første i månaden etter bestått eksamen. Dato for andre opprykk blir fastsett ut frå forskrift.

5 Virkemiddelbruk og prosedyrar ved forhandlingar

5.1 Oversikt over virkemiddel

Virkemidla som er tilgjengelege går fram av HTA pkt. 2.5.4.

5.2 Personal- og lønnsstatistikk

HTA seier at det lokalt «skal utarbeides nødvendige oversikter og sammenstillinger over lønn på alle nivå, fordelt på kvinner og menn, og klarlegge eventuelle forskjeller». Ved HVL skal i tillegg oppdatert oversikt over kven som har fått lønnsending med heimel i HTA pkt. 2.5.1, 2.5.2, 2.5.3 og 2.5.5 dei siste åra vere tilgjengeleg for partane.

Partane er einige om å nytte Excel-format (utan formalar) i utveksling av lister, statistikk og krav.

Ønske/behov for statistikk som går ut over det som ligg i HTA og i punktet her kan òg avklarast i førebauande møter ved forhandlingar.

5.3 Ordinære lønnsforhandlingar etter HTA pkt. 2.5.1

5.3.1 Heimel

Forhandlingar etter HTA pkt. 2.5.1 blir gjennomført kvar haust, om det er sett av midler. HVL-styret vil kunne legge til ein lokal pott.

5.3.2 Prosedyre

5.3.2.1 Førebauande møter

Det skal gjennomførast separate førebauande møte for organisasjonane som er tilslutta dei to hovudtariffavtalane innan utgangen av august. I møtet skal partane avklare fristar, behov for statistikk/data, eventuelle presiseringar som gjeld kriterium/føringar, ta stilling til førebels møteplan og løyse ev. praktiske spørsmål.

Partane skal også drøfte om det er særskilte omstende som skal vektleggast spesielt i forhandlingane.

5.3.2.2 Styresak

Styret får framlagt sak om forhandlingane i tråd med tidlegare praksis og innan utgangen av september.

5.3.3 Forhandlingar for tillitsvalde

Tillitsvalde som deltek som forhandlarar skal forhandlast først i lønnsforhandlingane. Ingen kan forhandle om si eiga lønn, jf. HTA punkt 2.6.3 femte ledd nr. 8.

Vervet som tillitsvald gir kompetanse, og skal leggjast vekt på i vidare teneste og karriere, jf. hovudavtalen § 1 nr. 7 og § 37 nr. 6.

5.3.4 Sikring av at alle grupper blir vurderte i lønnsforhandlingar

2.5.1-forhandlingar er viktige for å sikre alle tilsette ei rimeleg lønnsutvikling. HTA understreker særskilt at følgjande grupper skal bli vurderte knytt til 2.5.1-forhandlingar:

- Arbeidstakarar som har permisjon med lønn
- Arbeidstakarar som før verknadsdatoen har kome attende frå foreldrepermisjon utan lønn eller omsorgspermisjon utan lønn, jf. Fellesbestemmelsene § 20 nr. 7.

Det blir laga til ei rutine knytt til 2.5.1-forhandlingar som sikrar at desse gruppene får ei vurdering. Ved HVL skal ein på same måte sørge for vurdering av arbeidstakarar som fyller 62 år.

5.4 Forhandlingar etter HTA pkt. 2.5.2 – leiarar

5.4.1 Heimel

HTA pkt. 2.5.2 gjeld justering av lønn for leiarar. Alle lønnsendringar etter denne heimelen går direkte frå verksemda sitt budsjett.

Rektor får fastsett si lønn av styret, medan lønn for leiarar på nivå 2 skal forhandlast mellom rektor og dei tillitsvalde. Leiarlønn kan forhandlast i samband med forhandlingar etter HTA pkt. 2.5.1, eller når det elles hadde vore grunnlag for det etter vilkåra i HTA 2.5.3.

5.4.2 Prosedyre

Tidspunkt for forhandlingar etter HTA 2.5.2 i samband med 2.5.1-forhandlingar skal avtalast mellom partane i førebunde møte. Eventuelle møte utanom dette skal varslast på same måte som 2.5.3-forhandlingar.

5.5 Forhandlingar etter HTA pkt. 2.5.3 – særskilt grunnlag

5.5.1 Heimel

Forhandlingar etter HTA pkt. 2.5.3 skjer på særskilt grunnlag, ut frå heimelen i HTA.

5.5.2 Prosedyre

Krav etter HTA 2.5.3 skal meldast inn fortløpande. Det skal normalt settast av tid til 2.5.3-forhandlingar minst ein gong i semesteret.

Særskilt om å behalde: I situasjonar der en arbeidstakar har eit skriftleg jobbtilbod med kort frist og tilbod om høgare lønn, kan arbeidsgjevar avklare lønnsauke direkte. Om det er mogleg skal HVL forsøke å gjere vurderinga i dialog med tillitsvald. Lønnsendringa skal protokollerast i neste forhandlingsmøte etter HTA 2.5.3.

6 Kriterium ved fastsetting og endring av lønn

6.1 Innleiing

Lønnsvurdering skjer ved tilsetting, ved lokale lønnsforhandlingar, og ved innplassering etter kvalifikasjonsopprykk. Kvar einskild lønnsplassing er ei samansett vurdering der innhald i og forventningar knytt til stillinga, personleg kompetanse og innsats, og arbeidsmarknaden i høgskulen sine omgjevnader er sentrale faktorar. Felles for alle vurderingar er at dei skal vere saklege og objektive, bygge på eit riktig grunnlag, og skje ut frå kriterium og retningslinjer som er gitt i avtaleverk og i den lokale lønnspolitikken.

Overordna skil ein mellom stillingsvurderingar, arbeidstakarvurderingar og marknadsvurderingar. Avhengig av situasjonen, kan ei lønnsvurdering ha innslag av alle desse tre elementa, eller vere knytt spesifikt til eitt. Stillingsvurderingar skjer ut frå stillingsomtalar og kvalifikasjonskrav. Til støtte i personvurderingar er det utforma generelle kriterium som gjeld alle tilsette, både i undervisings-, forskings- og formidlingsstillingar, teknisk-administrative stillingar og leiarstillingar.

6.2 Tre typar vurderingar

6.2.1 Stillingsvurdering

Stillingsvurdering er vurdering av arbeids- og ansvarstilhøve, krav til sjølvstende, krav til initiativ og krav om utdanning/kompetanse. Denne vurderinga gir grunnlaget for stillingsplassering/stillingsendring og gir også grunnlag for lønnsplassing. Dette er ei personnøytral vurdering.

Ved utlysing av stilling er stillingsplasseringa utgangspunkt for kva spenn som blir angitt i utlysinga.

6.2.1.1 Stillingsomtaler og kvalifikasjonskrav

Kunnskapsdepartementet har fastsett følgjande forskrifter om kvalifikasjonskrav for undervisningsstillingar og for stipendiatar, vitskaplege assistentar m.m:

- Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger
- Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat

Stillingsomtaler og kvalifikasjonskrav for tilsetting i tekniske/administrative stillingar og kode 0996 Dykkeinstruktør ved HVL går fram av vedlegg 1 til lønnspolitikken.

6.2.2 Arbeidstakarvurdering

Arbeidstakarvurdering er vurdering av innsats i og utføring av dei oppgåvene som er lagt til stillinga, jf. stillingsvurderinga. Ved at vurderinga skjer ut frå dei oppgåvene som er lagt til stillinga, vil alle tilsette ha likeverdige moglegheiter til lønnsutvikling. Kriteria for HVL går fram av pkt. 6.3 under.

6.2.3 Marknadsvurdering

Ei marknadsvurdering er knytt til rekrutteringssituasjonen, og til kjennskap til arbeidsmarknaden på staden. Slike vurderingar kan ha konsekvensar for kva spenn stillinga skal lysast ut i (kva ser ein for seg), og i vurdering av konkret tilbod (tilgang på kompetanse/erfaring opp mot krava i stillinga).

6.3 Kriterium for arbeidstakarvurderingar i lokale forhandlingar

Partane ved HVL har fastsett kriterium som skal nyttast ved arbeidstakarvurderingar. Kriteria er grupperte i tre hovudgrupper med underpunkt (ikkje prioritert rekkefølge):

- 1) Innsats og kvalitet i utføring av arbeidsoppgåver i stillinga
 - a. Ansvarsmedvit, sjølvstende og initiativ
 - b. Samarbeid, kommunikasjon og problemløysing
 - c. Gjennomføringsevne og resultatoppnåing
- 2) Bidrag til utvikling og deling av kompetanse
 - a. Relevant oppbygging og/eller utvikling av eigen kompetanse
 - Ansvar for eiga utvikling i stilling
 - Bygging av eigen kompetanse (formalkompetanse og /eller realkompetanse)
 - b. Bidrag til oppbygging og/eller utvikling av kompetansen til kollegaar
 - c. Bidrag til innovasjon
 - d. Samhandling internt og med eksterne samarbeidspartar – praksisfeltet/arbeidslivet
 - e. Formidling og deltaking i det offentlege ordskiftet
- 3) Bidrag til organisasjonsutvikling og institusjonsbygging
 - a. Leiing, administrasjon, fagpolitisk innsats og likestillingsarbeid
 - b. Bygge opp forskingsmiljø og fagmiljø (forskning, utdanning og adm.)
 - c. Bidrag til nettverksbygging og samarbeidskultur, internt, nasjonalt og internasjonalt
 - d. Utvikling og effektivisering av arbeidsprosesser
 - e. Tverrfagleg arbeid og bidrag til auka kontaktflate mellom ulike felt

Lønnskriteria skal forankrast i kriteria, med ei kort, konkret grunngjeving som gjeld den einskilde tilsette. Ved at sjølve kriteria ikkje er for spesifikke, vil tilsette i alle typar stillingar ha same høve til å knytte sin eigen innsats til kriteria og grunngje dette ut frå sitt perspektiv. Utgangspunktet for vurderinga vil alltid vere dei oppgåvene den einskilde har i si stilling. Lønnsutvikling over tid vil vere eit supplerande argument.

Kriteria er utforma ut frå partane si felles vurdering av høgskulens behov, og for å gi eit godt utgangspunkt for avklaring av forventingar og annan dialog mellom leiarar og tilsette. Bruken av kriteria og ev. utvikling vil vere fast tema mellom partane, til dømes på evalueringsmøte etter lokale forhandlingar. Som oppfølging av lønnspolitikken vil HVL, i dialog med organisasjonane, vurdere utvikling av ein felles mal for den årlege lønssamtalen.

6.4 Særskilte grunnlag

Kriteria for lønnsendring på særskilt grunnlag går fram av reglane i HTA pkt. 2.5.3 – sjå pkt. 5.6 i lønnspolitikken.

7 Nyttige lenker

- Statens personalhandbok: <http://www.lovdata.no/sph>
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet si samleside om lønnsoppgjret: <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/Statlig-arbeidsgiverpolitikk/>

8 Vedlegg

Bruk av stillingskoder ved HVL



**Høgskulen
på Vestlandet**

Arkivsak-dok. 18/01366-3
Saksbehandler Thomas Mikkelsen

Arkivkode.

Saksgang
Høgskulestyret

Møtedato
26.09.2018

75/18

**STUDENTENES HELSE- OG TRIVSELSUNDERSØKELSE 2018
(SHOT) - ORIENTERING TIL STYRET**

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret tar saka til orientering

Sammendrag

Styret blir i denne saken orientert om resultatene for HVL i studentenes helse- og trivselsundersøkelse 2018 (SHoT).

Vedlegg:

Saken har ikke trykte vedlegg.

Utrykte vedlegg:

Studentenes helse- og trivselsundersøkelse 2018:

<https://shotstorage.blob.core.windows.net/shotcontainer/SHOT2018.pdf>

Resultat for HVL, Sogndal og Førde:

<https://www.hvl.no/contentassets/95f201ad175740e8907ef78c454ee425/shot2018-sognogfjordane.pdf>

Resultat for HVL, Bergen:

<https://www.hvl.no/contentassets/95f201ad175740e8907ef78c454ee425/shot2018-bergen.pdf>

Resultat for HVL, Stord og Haugesund:

<https://www.hvl.no/contentassets/95f201ad175740e8907ef78c454ee425/shot2018-stord-haugesund.pdf>

Saksframstilling:

Bakgrunn for saken

Studentenes Helse- og Trivselsundersøkelse (SHoT) kartlegger studentenes helse og trivsel i bred forstand. Formålet er å gi innsikt i hvordan studentene har det og hvordan velferdstilbudet til studenter kan bedres. 162 512 norske heltidsstudenter i alderen 18 - 35 år ble invitert til å svare på undersøkelsen. 50 054 studenter både i Norge og i utlandet svarte. Det gir en svarprosent på 31. Med over 50 000 svar er det Norges største studenthelseundersøkelse med et unikt kunnskapsgrunnlag. Det er samskipnadene som er oppdragsgiver for undersøkelsen, mens Folkehelseinstituttet har stått for gjennomføring og analyse av resultatene. Undersøkelsen ble gjennomført i perioden februar – april og lansert offentlig 5. september 2018.

Lokale tall fra regionene og HVL samlet

Hvl hadde en samlet svarprosent på 33,10. Dette tilsvarer et utvalg på 2984 studenter fordelt slik på regionene. Bergen 1546 studenter, Sogndal/Førde 741 studenter og Stord/Haugesund 697 studenter.

Forhold på studiestedet

- På spørsmål om studentene føler seg godt mottatt på studiestedet som ny student svarer 91,5 % av HVL studentene ja. Landsgjennomsnittet ligger her på 88,4.

Ulike spørsmål om hvor fornøyd du er med byen du studerer i (0-100 poeng)

- Bergen svarer med 71, Sogndal 78, Førde 63, Haugesund 58 og Stord 53 poeng på spørsmål om tilfredshet med studentmiljøet.
- Når det gjelder tilfredshet med studiebyen totalt er svarene slik Bergen 71, Sogndal 63, Førde 53, Haugesund 59 og Stord 50 poeng.
- Når det gjelder tilfredshet med helsetilbudet svarer HVL samlet 66, med et landsgjennomsnitt på 70 poeng.
- På spørsmål om tilfredshet med boligtilbudet svarer HVL samlet 56,7. Her ligger landet samlet på 56 poeng.
- Når det gjelder deltakelse i fadderordningen (% ja) er det forholdsvis store forskjeller mellom studiestedene. På spørsmål om du deltok i en fadderordning eller lignende på ditt studieprogram når du var ny student, svarer Bergen 61%, Sogndal/Førde 59%, mens Stord/Haugesund svarer 35%. Landsgjennomsnittet ligger her på 55%. Opplevelsen av fadderordningen totalt sett ved HVL, er på linje med landsgjennomsnittet (69 av 100 poeng).

Eksamensangst

- På spørsmål om eksamensangst (%) svarer HVL samlet under *ja, svært mye* og *ja, en del* 45,3. Landsgjennomsnittet ligger her på 44.

Livsstil og helseatferd

- Andel som har brukt narkotika (eller legemidler som gir rus) minst 5 ganger siste året (% ja). Samlet svarer HVL her 3,96, mens landsgjennomsnittet ligger på 5,8.
- På spørsmål om hvor ofte du drikker alkohol (2-4 ganger i måneden %) svarer HVL samlet 43,6. Landsgjennomsnittet har en svarprosent på 45. De som har en risikoatferd knyttet til alkohol (risiko og skadelig bruk slått sammen) er ved HVL 46, mens landsgjennomsnittet her ligger på 43. Sogndal/Førde svarer her 50, Bergen 48, mens Stord/Haugesund ligger på 40.

Fysisk helse

- Når det gjelder vurdering av egen helsetilstand svarer 80,6 % av studentene ved HVL *god* og *svært god* (samlet). Landsgjennomsnittet ligger her på 79.

Psykisk helse og trivsel

- Når det gjelder spørsmål om psykiske plager om omfang (%); her slått sammen *alvorlige* og *alvorlige og mange symptomer* svarer HVL samlet 25. Landet ligger på 29 jf. hovedrapporten. Ser vi bare på *alvorlige og mange symptomer* ligger HVL samlet på 10,3 mot landet på 11.

Det har vært en økning alvorlige og mange symptomer fra forrige undersøkelse i 2014. Økningen i psykiske plager sees både blant kvinnelige og mannlige studenter, men er mer markant hos de kvinnelige (nasjonale tall samlet).

Ensomhet

- Spørsmål om hvor ofte du føler deg utenfor, isolert eller savner noen å være sammen med (%). Her svart under kategorien *ofte* eller *svært ofte*. HVL samlet ligger på 29, mens landsgjennomsnittet er 30. Bergen svarer 27, Sogndal/Førde 28, mens Stord/ Haugesund svarer 32.

Livskvalitet

- Hvordan vurderer du din livskvalitet (%)? Under slått sammen *god* og *svært god* svarer HVL samlet 34,6. Landsgjennomsnittet ligger på 39. De ulike regionene svarer her ganske sammenfallende.

Rektor sin vurdering

På de fleste områder ligger HVL tett opp til landsgjennomsnittet når det gjelder hovedfunn i rapporten. Det er positivt at studentene føler seg godt mottatt på studiet og at vi ligger lavere på bruk av narkotika enn landsgjennomsnittet. De fleste studentene har det bra og oppgir at de har god eller svært god fysisk helse. Det er allikevel bekymringsfullt å se at de nasjonale tallene på psykiske symptomplager har økt siden sist det ble målt. Studenters opplevelse av ensomhetsfølelse, psykiske symptomplager og selvfølelsesproblematikk må bli tatt på alvor og være gjenstand for videre drøftinger av mulige tiltak både i Læringsmiljøutvalget og Utdanningsutvalget. Fakultetene må også ta dette videre inn i de ulike utdanningene. De nyetablerte campusrådene får og en viktig oppgave å se på ulike trivselstiltak på campus.



**Høgskulen
på Vestlandet**

Arkivsak-dok. 18/07815-1
Saksbehandler Lene Borgen Waage

Arkivkode.

Saksgang
Høgskulestyret

Møtedato
26.09.2018

76/18

UTVIKLING AV VERKSEMDSMÅL FOR HVL

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret har følgande innspel til det vidare arbeid med verksemdsmål og årsplan for HVL (vedtakspunkt blir utforma i løpet av styreseminaret)

Sammendrag

I denne saka vert styret bedne om å komme med konkrete innspel om kva verksemdsmål HVL skal løfte fram i årsplanen, ut frå diskusjonane i styreseminaret. Verksemdsmåla skal framgå av kapittel om framtidsutsikter i Årsrapport 2019-2020 til Kunnskapsdepartementet.

Vedlegg:

Saka har ikkje vedlegg.

Utrykte vedlegg:

Årsrapport 2017-2018 Høgskulen på Vestlandet - <https://www.hvl.no/globalassets/hvl-internett/dokument/strategi-og-plan/strategiprosessen/arsrapport-2017-2018---hogskulen-pa-vestlandet.pdf>

Tildelingsbrevet for 2018 til Høgskulen på Vestlandet - <https://www.regjeringen.no/contentassets/549eeb4245384a018368ba98f0e225b2/tildelingsbrev-2018-hvl.pdf>

Etatsstyring 2018 – Tilbakemelding til Høgskulen på Vestlandet: <https://www.hvl.no/globalassets/hvl-internett/dokument/motepapir/hogskulestyret-2018/0618/2018-06-innkalling.pdf#page=233>

Fusjonsavtalen: <https://www.hvl.no/globalassets/hvl-internett/dokument/strategi-og-plan/fusjonsavtale-endeleg.pdf>

Saksframstilling:

Bakgrunn for saka:

I tildelingsbrevet frå Kunnskapsdepartementet til Høgskulen på Vestlandet går det fram at høgskulen sjølv skal fastsetje eigne verksemdsmål og relevante styringsparameter som viser institusjonen sin profil og utviklingsstrategi.

For 2018 har HVL hatt ein mellombels planstruktur. I styremøtet 26.september 2018 skal styret handsame utkast til HVL sin strategi (70/18) for perioden fram mot 2023. Eit viktig mål for styreseminaret er derfor å operasjonalisere strategien med utvikling av verksemdsmål for HVL.

I tillegg til strategien vil mellom anna fusjonsavtala, tildelingsbrevet, med utviklingsavtala mellom Kunnskapsdepartementet og HVL, årsrapporten 2017-2018, tilstandsrapporten og tilbakemeldinga frå etatsstyringsmøtet danne grunnlag for diskusjonane. Desse er lagt ved som utrykte vedlegg.

I samband med styremøte 07/18 vert styret invitert til seminar med tema utvikling av verksemdsmål for HVL. Styret vil i seminaret fyrst få presentert relevante krav og mål knytt til dei ulike områda av verksemda, før styret blir invitert til å arbeide gruppevis med å utvikle forslag til verksemdsmål.

Forslaga til verksemdsmåla er første steg i utviklinga av årsplan styret skal vedta i mars 2019. Verksemdsmåla danner grunnlag for risikovurdering og val av tiltak på institusjons- og fakultetsnivå. Styret vil få utkast av årsplan til handsaming i styremøte i november.



**Høgskulen
på Vestlandet**

Arkivsak-dok. 17/00146-39
Saksbehandler Arvid Hallén

Arkivkode. 011

Saksgang
Høgskulestyret

Møtedato
26.09.2018

77/18

EVALUERING AV REKTOR SITT ARBEID

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret sine innspel i saka dannar grunnlaget for styreleiar sin medarbeidersamtale med rektor.
2. Styret peikar ut NN som representant frå styret til styreutval. Andre medlemmer er styreleiar Arvid Hallén og nestleiar Kari Kjenndalen.

Samandrag

Styret vert i denne saka bedne om å evaluere rektor sitt arbeid og vurdere resultat for 2017-2018.

Vedlegg:

Saka har ikkje trykte vedlegg.

Utrykte vedlegg

Styresak 51/18 instruks for dagleg leiing: <https://www.hvl.no/globalassets/hvl-internett/dokument/motepapir/hogskulestyret-2018/0518/2018-05-innkalling.pdf#page=182>

Saksframstilling:

Evaluering

I instruks for rektor ved HVL heiter det i pkt 4 at «Styret skal årleg evaluere rektors arbeid og vurdere resultat. Styreleiar skal førebu saka om evaluering.»

I denne saka vert styret invitert til å evaluere rektors arbeid ut frå dei kriteriene som står i pkt 2.1.2 der det heiter at rektor skal:

- *profilere og posisjonere HVL som profesjons- og arbeidslivsretta forskings- og utdanningsinstitusjon nasjonalt og internasjonalt*
- *initiere og leie strategiprosesser og sjå til at strategiane blir følgt opp*
- *sørge for at det blir utøva god fagleg leiing med vekt på kvalitet i heile organisasjonen*
- *utvikle veleigna teknisk-/administrative tenester*
- *skape ein positiv organisasjonskultur og eit godt og produktivt arbeidsmiljø*
- *sørge for at institusjonen har effektive og hensiktsmessige styrings- og kontrollsystem slik at fastsette mål og resultatkrav kan bli følgde opp, ressursbruken er effektiv, rapporteringa er påliteleg og at institusjonen blir driven i samsvar med gjeldande lover og regler.*

Styrets evaluering og vurdering av resultat vil danne grunnlaget for den medarbeidersamtale som styreleiar skal ha med rektor og den justering av løn som skal gjerast.

Utpeiking av representant til styreutval

Instruksens pkt 4 inneber at styret har delegert til eit styreutval med styreleiar, nestleiar og eitt styremedlem utpekt av styret å fastsette justering av løn til rektor på grunnlag av styrets evaluering. Styret vert invitert til å utpeike ein representant til styreutvalet.



Arkivsak-dok. 17/00146-38 Arkivkode. 011
Saksbehandler Linda Marie Hvaal McGuffie

Saksgang Møtedato
Høgskulestyret 26.09.2018

O-7/18

ORIENTERINGAR FRÅ REKTOR, STYREMØTE 07/18

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret tar sakene til orientering

O-7/18-1 Referat frå IDF-møte

Vedlegg: Referat frå IDF-møte (Vert ettersendt).

O-7/18-2 Årshjul og fastsetting av møtestad styremøter 2018

Vedlegg 1. Årshjul for styresaker HVL 2018 pr. august.
2. Vedteken møteplan 2019, inkl. forslag til møtestad.

O-7/18-3 Signering av Magna Charta

Vedlegg: Saka har ikkje vedlegg.

Vår ref.:
18/00596-10

Dato:
13.09.18

Årshjul for styresaker HVL 2018 pr. september

Oversikt over planlagte styresaker ved HVL i 2018.

Årshjulet er rullerende og det tas forbehold om at saker kan bli flyttet, slått sammen eller få ny sakstittel eller kategorisering.

Oppdatert versjon av årshjulet legges fram for styret som orienteringssak på hvert styremøte.

Forklaring til tabellen:

- Faste årshjulssaker er merket med (F).
- Sakene er delt inn i følgende kategorier:
 - (S) Strategiske saker – Styret inviteres til diskusjon/drøfting før vedtak fattes
 - (B) Beslutningssaker – Saker hvor det ikke forventes større diskusjon – enten fordi saken er «ferdigbehandlet» eller vedtak er nødvendig av formelle grunner.
 - (O) Orienteringssaker – saker som organisasjonen vil orientere styret om.
- I tillegg til sakene i oversikten vil det til hvert møte legges fram følgende faste saker:
 - Innkalling, saksliste og godkjenning av protokoll fra forrige møte
 - Samlesak med orienteringer (inkl. oppdatert årshjul, referat fra drøftingsmøte, orienteringer fra rektor, ymse)

Rød skrift = ny sak tatt inn siden forrige versjon

Blå skrift = sak/tema endret plassering (flyttet/splittet/slått sammen el.) siden forrige versjon.

Postadresse
Høgskulen på Vestlandet
Postboks 7030
5020 Bergen
post@hvl.no

Avdeling
Rektorat

Saksbehandler
Linda Marie Hvaal McGuffie
Telefon:

Type	Sak	Aktiviteter/Frister	Merknad
01/18 – 01. februar - Bergen			
S	Årshjul for styresaker 2018 (F)	KD – Tildelingsbrev (F)	
S	Strategiprosessen – Form og struktur på strategien		
S	Strømming fra styremøter		
B	Forretningsorden for styret ved Høgskulen på Vestlandet		
B	Oppnevning av sentralt ph.d.-utvalg for perioden 1.1.2018-31.12.2022		
B	Oppnevning av ny vararepresentant i forskningsetisk utvalg ved HVL i perioden 01.02.18-31.12.20		
O	Revidert delegasjonsreglement for HVL		
O	Lokale lønnsforhandlinger 2017 - orientering om resultat (F)		
O	Evaluerings - OU-programmet		
02/18 – 7.-8. Mars - Førde			
S	Årsrapport HVL 2017 (inkl. årsplan 2018) (Vedtak) (KD-frist 15.mars) (F)	KD-frist: (F) 15.03: Innsending av • Årsrapport 2017 • Plan 2017 • Regnskap 2017 Styreseminar: Tema: Forskning ved HVL.	
S	Årsregnskap 2017 (inkl. internregnskap) (Vedtak) (KD-frist 15.mars) (F)		
S	Revidert budsjett 2018 (Vedtak) (F)		
B	Administrativ organisering ved HVL		
B	Rekruttering til administrative lederstillinger ved HVL		
B	Ledelsessystem for informasjonssikkerhet		
O	Retningslinjer for sidegjøremål i HVL		
S	Forskningsmelding HVL		
O	Årsmelding for Forskningsetisk utvalg 2017 (F)		
B	Oppstart av prosess for å undertegne Magna Charta Universitatum		
O	Årsrapport 2017 - Klagenemnda ved Høgskulen på Vestlandet(F)		
O	Årsrapport fra Læringsmiljøutvalget (LMU) (F)		
O	Studiebarometeret 2017 – Resultat for HVL (F)		
B	Oppnevning av studentrepresentant til skikkavurderingsnemnda		
O	Campusutvikling HVL – løypemelding nybygg Haugesund		
O	Campusutvikling HVL – status nybygg Sogndal og Bergen		
03/18 – 26. April - Bergen			
S	Prinsipp for senterstruktur		
S	Språkpolitisk plan		
B	Oppnevning av skikkavurderingsnemnd HVL, inkl. rapport skikkaansvarlige		

Type	Sak	Aktiviteter/Frister	Merknad
O	Hovedarbeidsmiljøutvalget for HVL - Årsrapport 2017 (inkl. sykefraværstall)		
O	Orientering om søkertall		
O	Rammer for lederutvikling HVL 2018-2023		
O	Status i beredskapsarbeidet		
B	Revisjonsplan for internrevisjon 2018		
O	Årsrapport fra Studentombudet 2017		
04/18 – 24. Mai - Bergen			
S	Livslang læring - etter- og videreutdanning		
B	Akkreditering av mastergrad - Teknologibasert innovasjon og entrepenørskap		
O	Status for de nye grunnskolelærerutdanningene (F - hvert semester)		
O	Strategiprosessen - løypemelding		
05/18 – 20.-21. Juni - Stord			
S	Regnskap pr. 1.tertial 2018 og status budsjett(F)	KD-frist: (F) 01.06: Innsending av - Regnskap 1. tertial 2018 - Styregodkjent Revisjonsberetning innen 01.07. Styreseminar: Tema: Strategisk plan.	
B	Revisjonsberetning for regnskap HVL 2017 (F)		
S	Rammer for studieporteføljeutviklingen ved Høgskolen på Vestlandet (HVL)		
S	Nye studietilbud ved HVL frå studieåret 2019/2020 - drøfting (F)		
O	Studentrekruttering		
S	Strategiprosessen - løypemelding		
S	Campusutvikling HVL – strategisk arealplan i det lange perspektiv		
B	Campusutvikling HVL - tilbygg Haugesund		
O	Utvikling av kvalitetssystem		
O	Orientering om arbeidet med humaniorameldingen		
B	Oppnevning/godkjenning av studentrepresentanter til styrer, råd og utvalg ved HVL (01.08.18-31.07.19) (F)		
B	Instruks for daglig ledelse		
B	Fullmaktsstruktur: Råd og utvalg i HVL		
O	Tilstandsrapport for høyere utdanning 2018 – hovedtall og tendenser for HVL		

Type	Sak	Aktiviteter/Frister	Merknad
06/18 – 30. august - Bergen			
O	Orientering om opptakstall (F)		
B	Møteplan for høgskulestyret 2019 (F)		
S	Strategi for HVL - Høring		
O	Semesterrapport fra Studentombudet – Vår 2018 og justering av mandat		
B	Revidert mandat - Studentombud		
O	Administrativ organisering – orientering om status per august 2018		
B	Søknad om akkreditering av mastergrad i innovasjon og entreprenørskap		
07/18 – 26.-27. Sept. - Sogndal			
S	Strategi for HVL 2018-2023	KD-frist: (F) 01.10: Innsending av Regnskap 2. tertial 2018 Styreseminar: Tema: Utvikling av verksemdsmål for HVL Implementering av strategisk plan, oppstart årsplan 2019- (ROS-analyse)	
S	Eigarskapspolitikk ved Høgskulen på Vestlandet – retningslinjer og oversikt over HVLS eigarskap i aksjeselskap		
S	Utvikling av verksemdsmål for HVL/styreseminar		
S	Innspill til høringssvar – forslag fra utvalg om endringer i stillingsstruktur (Underdal)		
O	Status kompetansenivå (fagleg/fakultetsvise), og prosess for vidare arbeid med strategisk kompetanseutvikling		
O	Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHoT)		
O	Lokale lønnsforhandlinger i 2018 (F)		
B	Evaluering av rektor sitt arbeid		
08/18 – 25. Okt. - Bergen			
S	Innspill til KD - budsjett 2020 (F) (KD-frist 1. nov)	KD-frist: (F) 01.11: Innsending av Innspill til budsjett 2020 Aktivitet: Styret møter de tillitsvalgte	
S	Regnskap 2. tertial, KD-rapportering (Eksternregnskap) (KD-frist 1. okt)		
S	Regnskap 2. tertial, internrapport inkl. revidert budsjett + status på tiltak årsplan 2018		
S	Innspill til budsjett 2020 (KD-frist 1. nov) (F)		
	Økonomimodell		
O	Orientering om statsbudsjettet inkl pressemelding (F)		
S	Innovasjonsmelding		
S	Internasjonaliseringsmelding		
O	Handlingsplan for lederutvikling, lederplattform		
S/B	Godkjenning av evt. nye studieprogram 2019-2020		
O	Status for de nye grunnskolelærerutdanningene (F - hvert semester)		
S	Styrets handlingsplan og evaluering av eget arbeid		

Type	Sak	Aktiviteter/Frister	Merknad
09/18 – 28.-29. Nov. - Haugesund			
B	Det samla egenfinansierte studietilbudet med opptaksrammer for studieåret 2019-2020 for Høgskulen på Vestlandet (F)	Frist samordna opptak: (F) 01.12. Studietilbud/opptaksrammer 2019/2020. Aktivitet: Styret møter de tillitsvalgte Styreseminar: Tema ikke satt.	
S	Studentrekruttering (gjennomstrømming/fracfall/rekruttering –status og strategi)		
O	Rapport opptak 2018 (F)		
O	Orientering - akademisk kalender kommende studieår (F)		
S	Budsjett 2019 (F)		
S	Utkast til årsplan 2019 (F)		
S	Beslutning senterstruktur		
B	Valgreglement for HVL		
O	Styret møter de hovedtillitsvalgte (F)		

Tema/saker som ikke er tidfestet

- [Orienteringssak om organ på fakultetsnivå](#)
- Personalpolitiske saker (System for arbeidsmiljøkartlegging (ARK) og rutiner for varsling (ink. Seksuell trakassering, Likestilling og mangfold., etiske retningslinjer for ansatte)
- Digitalisering i HVL
- Sak om eksponering av institutt og fagmiljø på hvl.no
- Evaluering/revidering av lokale forskrifter (studie, opptak)
- Strategiske regionale møtearenaer
- RSA - status og videre utvikling
- Utviklingsavtale med KD
- Samarbeid med nærings- og arbeidsliv

Vedteken møteplan for styret ved Høgskulen på Vestlandet 2019, inkl. forslag til møtestad

Møte	Dato (dag)	Tidspunkt	Forslag til møtestad
01/2019	31.01.19 (torsdag)	10:00-15:00	Bergen
02/2019	06.03.19 (onsdag)	10:30-18:00	Førde
	07.03.19 (torsdag)	09:00-14:00	
03/2019	09.05.19 (torsdag)	10:00-15:00	Bergen
04/2019	20.06.19 (torsdag)	10:00-15:00	Bergen
05/2019	29.08.19 (torsdag)	10:00-15:00	Bergen
06/2019	25.09.19 (onsdag)	10:30-18:00	Sogndal
	26.09.19 (torsdag)	09:00-14:00	
07/2019	24.10.19 (torsdag)	10:00-15:00	Stord/Bergen?
08/2019	27.11.19 (onsdag)	10:30-18:00	Haugesund
	28.11.19 (torsdag)	09:00-14:00	