

Referat for møte i RSA Nordland 20.11.19

Deltakere:

RSA Nordland	
Mona Halsbakk	KS
Anita Mentzoni	Helse Nord
Anne-Line Borch Strand	Bodø kommune
Anna Welle	Bodø kommune
Guri Adelsten Iversen	Fylkesmannen i Nordland
Roar P Jensen	Nordland Fylkeskommune
Cathrine Stavnes	NAV
Ole Henrik Hjartøy	NHO
Geir Waage	Rana kommune
Emelie Johanne Johansen	Studentparlamentet
Nord universitet	
Hanne Solheim Hansen	Rektor
Levi Gårseth-Nesbakk	Kst. prorektor utdanning
Reid Hole	Prorektor forskning
Egil Solli	Dekan FLU
Trine Karlsen	Dekan FSH
Anne Ringen Pedersen	Direktør FSH. Deltok frem til lunsj
Trine Holmvåg	Prosjektleder. Deltok frem til lunsj
Erlend Bullvåg	Dekan HHN
Jan Atle Toska	Adm.
Kjell Jacobsen	Sekretariat
Barbro Fjellheim Holm	Sekretariat
Forfall	
Kurt Jensen	Hadsel kommune
Hanne Davidsen	Nesna kommune
Rita Lekang	LO, Nordland
Ketil Eiane	Dekan FBA
Hanne Thommesen	Dekan FSV

Agenda:

1. Studiestedsstruktur og satsinger framover
2. Innledende arbeid med Nord-strategi 2030 med innspillrunde
3. Attraktive studier og studiesteder
 - a. Presentasjon av Bodø som studentby
4. Oppsummering og veien videre

1) Studiestedsstruktur og satsinger framover v/ rektor Hanne Solheim Hansen

Status i implementeringen av ny studiestedsstruktur, se vedlagte ppt-presentasjon.

Endringer i regionene Nord skal være til stede i per nå:

- Stokmarknes – tilpasset ny studieplan for sykepleie
- Bodø – blått bygg, nye algelaboratorier
- Mo i Rana, flere nye studier og flere ansatte
- Nesna og Sandnessjøen. Avvikling. Sandnessjøen: Overføring til Mo. Prosessen er i slutfasen. Nesna: Ansatte i fellesadministrasjonen og ansatte på FLU. Studiene fra Nesna begynner å flytte fra høsten 2020. Barnehagelærer flyttes fra 2021. Startet arbeidet med overføring av ansatte i fellesadministrasjonen. De ansatte på FLU er en noe lenger prosess. Leiekontrakt går ut 2029. I dialog om å avvikle avtalen innen 2022.
- Namsos – små endringer
- Steinkjer – nye laboratorier FBA, utflytting av mediefagene
- Levanger – nye studier og samling av FSV- ansatte, nytt bygg teater på sikt
- Stjørdal – små endringer
- Utredninger for videreutvikling: bioøkonomi, BSV, Farmasi, EVU-senter. Dette arbeidet er ikke igangsatt.
- Oppsummert: det går riktig vei, vi gjør de rette ting men det går kanskje ikke så raskt som noen skulle ønske.

De største oppgavene på kort sikt.

- Omstilling og implementering av studiestedsstruktur
- Følge opp sakkyndig rapport om Phd. i studier av profesjonspraksis
- Økonomisk balanse ved FLU
- Videreutvikle samhandling med samarbeidspartnere i regionen
- Ny strategi – strategi 2030
- Holde trykket på økt forskning og Phd- programmene
- Implementere nye krav til pedagogisk kompetanse og øke utdanningskvaliteten
- Skaffe flere midler til aktivitet på universitetet

Det ble også redegjort for status i re akkrediteringen av Phd.- studier av profesjonspraksis. Rapporten fra sakkyndig komite er kommet, og nevnte Phd tilfredsstillende ikke kravene. Begrunnelsene fra sakkyndig komite gir tydelige signaler om hva en må arbeide videre med. Saken skal styrebehandles av NOKUT i februar, og Nord kan få opptil 2 år for å arbeide inn kravene for å få godkjenning.

Søkertall og opptak 2019 v/prorektor utdanning, Levi Gårseth-Nesbakk

-se samme vedlagte ppt-presentasjon

Søkertallene i SO og Lokalt opptak har en nedgang på 6,1 %. Dette er også en nasjonal trend. Nasjonal utfordring om at søkere takker ja, men møter ikke opp. Institusjonene må overbooke.

Befolknings-framskrivning i Nordland og Trøndelag viser en nedgang i ungdomskullene framover. Størst nedgang i Nordland.

Nord har flere studenter på gradsgivende studieprogram enn før. Vi har flere studenter på bachelorprogrammer, men færre studenter på masternivå enn sektoren forøvrig. Oppfyltingsgrad på 105% på sykepleie. Søkerne kommer i hovedsak fra Trøndelag og Nordland. Nord har stor konkurranse fra UIT og NTNU. Rekruttering vil bli en stor utfordring med lavere ungdomskull framover, vi må bli mer attraktiv, slik at vi får flere søkere fra landet for øvrig. Det må jobbes mere med EVU/nettstudier for å vedlikeholde/øke produksjon.

EVU-strategi: Nettbaserte studier bør vi jobbe mere systematisk med (men dette har utfordringer). Må levere innenfor samfunnsoppdraget. Må sees i forhold til den nasjonale strategien «lære hele livet». EVU blir en viktig del av strategiprosessen mot 2030

To modeller:

1) Reaktive modell – oppdragsgiver bestiller. Fordeler med Reaktiv EVU-modell fins selvsagt, men modellen er satt på spissen. Den krever store ressurser med relativt kort planleggingsperiode. Vi må jobbe sammen for å finne en god modell for EVU, som er tjenlig for begge parter. Nord må bli bedre til å gi tilbakemelding på hvorfor vi ikke kan gå i dialog og evt. ikke gi tilbud. Kommunene melder at de ofte ikke får tilbakemelding på henvendelser.

2) Proaktiv modell – sette dette i en dialogmodell med f.eks. RSA for å komme mer i forkant av behov. Nord har god oversikt over kapasitet. Mer systematisk tilnærming til EVU. Invitere til EVU møter med omgivelsene og dermed skape bedre grunnlag for planlegging og tidshorison. Etablere fast møtearena. Dette gjør Nord mer proffe i EVU arbeidet. I tillegg vil det medføre at vi har større mulighet til å tilby gratis tilbud.

Har man ressurser i Nord til drive dette arbeidet fremover, kartlegge hva regionene har behov for etc?

Presentasjon av prosjektet «Sykepleier i Nord» v/prosjektleder Trine Holmvåg

–se vedlagte ppt-presentasjon

Dette er et 5-årig prosjekt som er initiert av RSA. Startet 1. september 2019. Målet er å få flere til å bli kvalifisert til utdanning, få flere gjennom utdanningen, og at flere blir i yrket etter endt utdanning. Dette omfatter hele Nordland og nordre del av Trøndelag. Vi mangler 4500 sykepleiere i Norge. I 2035 vil vi mangle 28 000 sykepleiere. 50% av sykepleierne i kommunehelsetjenesten oppgir at de ønsker å slutte. 20 % av sykepleierne slutter i løpet av de 10 første årene. Økende rekrutteringsutfordringer. 18,7% nedgang i søkertall til utdanningen på landsbasis

Målgruppa er videregående elever, sykepleierstudenter, sykepleiere.

Prosjektledelsen har sendt en spørreundersøkelse til alle førsteårsstudenter. Mange svarte at de jobbet i helsetjenesten og har erfaringer med inn i studiet. Praksisperiodene kan brukes som rekrutteringsarena for jobb.

Prosjektet organiseres i fem delprosjekt:

- 1 – Øke attraktivitet og omdømmet til utdanningen og sykepleieryrket
- 2 – Øke rekrutteringen til Nord universitet, FSH
- 3 – Øke gjennomstrømningen i utdanningen
- 4 - Forsterke og utvikle samarbeidet med praksisfeltet
- 5 – Beholde kompetanse ved Nord universitet og i praksisfeltet (ønsker å se på kombinerte stillinger)

Studentene skal være representert i prosjektet. Oppstart i prosjektgruppa 22.01.2020.

Risiko: For bred tilnærming og stor prosjektorganisasjon. Forankring av prosjektet i praksisfeltet som består av 70 kommuner, 2 RHF, 8 sykehus og 500 kommunale institusjoner. Det er svak økonomi i prosjektet. Det forventes at samarbeidspartnere stiller i gruppene gratis. Det vil bli behov for driftsmidler til tiltak.

Rekruttering til lærerutdanning og læreryrket v/dekan Egil Solli

Departementet er inne med midler fra 2017. UIT og Nord har et felles prosjekt. Samarbeidspartnere er også inne i prosjektet. Om vi ikke klarer å rekruttere lærere til kommunene vil ungene i rurale strøk ha mindre sjanse til å lykkes enn unger i sentrale strøk.

Eksempel på tiltak: Omdømmebygging, markedsføring, synliggjøring av aktivitet. Karrieredag på de tre studiestedene der kommunene kommer og møter studentene samt rekrutterer snart ferdige kandidater. Frøya kommune rekrutterte nylig 7 studenter fra Levanger.

Praksisfeltet er viktig, universitetsskolene er viktige for å øke omdømmet. To i Bodø per nå. Skal også i gang med universitetsbarnehage. Tett samarbeid for å utvikle utdanningen. Trøndelag kom med i prosjektet fra 2019. Vi har de samme tiltakene som i Nordland. Det er mange studenter som har sluttet og som står igjen med ett eller få fag. Nord har fått utvidet frist fra KD om utsatt frist til 4-årig ALU.

Fra 2016 til i dag har rekrutteringen til master i Grunnskolelærerutdanningen økt med 17 % ved Nord. Men vi trenger fortsatt økning. BHG og PPU rekrutterer bra.

Tidlig innsats er viktig, for elevene bestemmer seg tidlig for hva de skal bli.

Studiet har 10 skolefag i tillegg til praksis. Finansieringsmodell som fokuserer på volum. Dersom vi ikke klarer å rekruttere nok studenter, må vi antakelig kutte ned på tilbud i skolefag. Dette er alvorlig for Nord.

Underveis i prosjektet har man sett nye muligheter som igjen har forsterket utgangspunktet for prosjektet.

Prosjektet har finansiering frem til 2020

2) Innledende arbeid med ny Nord-strategi 2030 med innspillrunde -se vedlagte ppt-presentasjon

Rektor innledet før innspillsrunden:

Målet med strategiprosessen og strategi 2030:

- Utvikle **tydelige og realistiske** mål for utvikling av Nord universitet
- Strategien skal sikre at universitetet utvikler seg i **bærekraftig retning** både faglig, økonomisk og miljømessig
- Strategien skal tydeliggjøre hvilke av universitetets fagområder som skal være **internasjonalt ledende**
- Strategien skal tydeliggjøre hvordan universitetet **komplementerer resten av U&H sektoren** og hvilken rolle universitetet spiller **regionalt**
- Strategien skal tydeliggjøre hvilke områder som skal **prioriteres** for sterkere utvikling de neste 5 årene
- Strategien skal bidra til **økt attraktivitet** for Nord universitet i forhold til studenter, ansatte og samarbeidspartnere
- **Sikre eierskap** til strategien hos ansatte, studenter og samarbeidspartnere

Hva vurderer RSA medlemmene å være Nord's muligheter og trusler mht. måloppnåelse og realisering av samfunnsoppdraget? Innspill fra RSA

- Viktig med et sterkt universitet i Nord. Negativ medieomtale er en trussel, fordi det svekker omdømmet og universitetets attraktivitet. Vi er mange som heier på Nord. Det er 70 kommuner som kan bidra til gode prosjekter og å fremsnakke Nord. Styrk dialogen. Tenke langsiktig; hva trenger arbeidslivet i 2040?
- Vi vet at det står mange utenfor arbeidslivet i Nordland. Kan vi sammen jobbe for å få disse inn i utdanning og etter hvert jobb? Kan vi få flere som studerer ved Nord, til å bli i Nord? Hvordan skal vi sammen jobbe for det?

- Vi får flere eldre med sammensatte utfordringer. Hvordan jobber vi bedre sammen i forhold til framskriving og løsning av utfordringen? Nord må melde seg på satsingsområder i helse og omsorgssektoren. Mulighet i å utvikle utdanninger knyttet til e-helse. Teknologikutviklingen kan sammen gi oss flere muligheter for samarbeid mellom universitet, helseforetak og kommunene. UH sektoren har en annen finansieringsmodell i forhold til incentiver som kan være utfordrende.
- Rana Kommune Se vedlagt presentasjon
- RSA – fungerer som et råd. God variasjon mellom informasjon og diskusjon/innsjill. **Bevissthet rundt styrerepresentasjon, representant fra Bodø.** Nokut sine krav i forhold til Phd må nord universitet ta tak i selv. Vi rundt kan være på hugget i forhold til våre samarbeidspartnere for å styrke omdømmet. Nord universitet er for dårlig rigget i forhold til gode, viktige samarbeidspartnere. Snakk om det som gjøres, og la være å snakke om det som i media løftes frem som negativt. Ta en enda større og viktigere posisjon i forhold til nordområdene. Det er et stort potensiale for å ta en større posisjon.
- Samarbeidet med videregående skole bør styrkes. Overgangen mellom videregående skole -høyere utdanning. Kompetansestrategi, landes i mars. Blå bygget er en enorm styrke. Videreutdanning er det viktig å få en god rigg på. Nordlandsløftet, jobbet mye for å få opp en kompletterende sykepleierutdanning (for de som har utdanningen fra andre EØS-land). Gikk til annen aktør.
- Innenfor hverdagsteknologi: de som jobber med dette i hverdagen og de som skal være systemstøtte må finne felles kommunikasjonsplattform. Hvordan gjør vi det?
- RSA fungerer reelt som et råd for universitetet, vi bør fortsette med det.
- En av de største truslene vi har nå, er at vi kanskje taper kampen om de ungdommene som vokser til nå. Nedgangen i folketallet går ned og næringslivet går så det suser. Hva er det vi trenger og hvordan skal vi rigge utdanningen for få ungdommen til å velge Nord? Tett samarbeid om behov og rigging av hvordan utdanningene skal være fremover.
- Økt attraktivitet for studenter. Viktig for å beholde studenter under og etter utdanning. Store forskjeller i praksisfeltet i forhold til kvalitet. Dette er et nasjonalt fenomen. Viktig at vertskommunene til Nord bidrar til at studentene får en fin studietid. Nærhet er ett av Nord universitet sine største pre. Man forsvinner ikke i mengden. Viktig å møte det som kommer i media med et mer reelt bilde av hva som egentlig er saken.

Oppsummering: Omdømme. Gode historier. Beholde ungdommene. Samhandling og samhandlingsprosjekter på flere områder. Fokus på overgangen fra elev til student. Snakke med «gode venner» for å få hjelp til å øke omdømmet og fortsette og dele de «gode historiene» med RSA.

3) Hva kan vertskommuner og andre samarbeidspartnere bidra med for å gjøre det enda mer attraktivt å være student ved Nord's studiesteder?

– Helhetsblikk på attraktivitet og miljøet rundt studentene – Innledning v/ prorektor utdanning
Levi Gårseth-Nesbakk.

- a) **Bodø kommune** utfordres først til å si noe om hva de allerede gjør eksplisitt for studentene og nye tiltak de anser som aktuelle å innføre for å gjøre lokasjonen enda mer attraktiv for studenter på kort og lang sikt.

Samfunnsplanen; Hovedmålet er mennesket i sentrum, smart og grønn by, motor i nord. Med satsingsområder under hvert mål.

Nedfelt at vi skal ha et formalisert og forpliktende samarbeid med Nord universitet og Nordlandsforskning. Jobber på smarte nye måter. Involvering i utvikling. Folkemøte Mørkved. Hvordan ønsker dere at bydelen skal være i fremtiden? Kommunen har fokus på Mørkved som bydel.

Mye samarbeid i forhold til studenter i praksis. Kvalitet i praksisplass, godt samarbeid med utdanningsinstitusjonen er viktig. Rekrutteringsagenter ute i praksis.

Forbedringspotensialer i forhold til forskningsbiten. Store utviklingsprosjekter i Bodø kommune - kan i større grad kobles opp mot universitetet. Bodø kommune kan være med på rekrutteringsprosjekt med universitetet.

Tidligere har det vært et kommunalt studentråd, er dette noe vi bør ta opp igjen. Felles prosjekter og samhandling.

Utvikle trainee Salten videre.

Helsehus
Europeisk kulturhovedstad
Universitetsbarnehage
Universitetsskole

Samarbeidsmøter to ganger i året. Bodø kommune og universitetet. Godt samarbeid mellom kommunedirektører og fakultetene.

Vi bør bli bedre på å lytte til studentene i forhold til hva de mener er et godt tilbud.

Oppsummering og avslutning

- Studentene bør komme med «ønskeliste» til vertskommunene, vil hjelpe disse til å bli bedre studentkommuner.
- Gode ordninger fra Forskningsrådet for personer i arbeidslivet som vil ta ph.d. Ordningen er for dårlig utnyttet. Kandidater til dette blant organisasjonene som de rundt bordet i RSA-møtet representerer?
- Bra møte. Mye svartmaling i media. Behov for mer kommunikasjon fra universitetets side. I strategiprosessen i 2020: Viktig å involvere fylkeskommune, kommunene + RSA.
- Dato for RSA-møtene i 2020 vil snart fastsettes og formidles.
- Bør ha to RSA-møter om våren, i tillegg til ett om høsten. Viktig at universitetet møter vennene sine ofte i en turbulent tid! Vi legger derfor opp til to møter våren 20.