



Bestyrelsesmøde 13. februar 2017

Dag og tid:	Mandag 13. februar 2017, kl 9-16
Mødested:	DTU, Lyngby
Deltagere:	Ólavur Ellefsen, formand, Marita Rasmussen, næstformand, Gestur Hovgaard, Svein-Ole Mikalsen, og Silja Aldudóttir, bestyrelsesmedlemmer, Sigurð í Jákupsstovu, rektor og Jørgen Meitilberg, universitetsdirektør
Afbud:	Anders Bjarklev og Guðrún Nordal

Dagsorden for bestyrelsesmøde nr. 2 2017

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

2. Godkendelse af referat fra sidste møde

Referatet blev godkendt og bliver lagt på hjemmesiden www.setur.fo.

3. Gennemgang og drøftelse af universitetets strategi

Rektor orienterede bestyrelsen om strategien for Fróðskaparsetrið. Strategien er et overordnet dokument med mål for universitets udvikling i perioden 2014-2024. Strategien blev godkendt på et bestyrelsesmøde den 19. november 2014.

Målsætningen er i strategien er:

The University of the Faroe Islands is the country's foremost knowledge centre and has as its objective to offer teaching and conduct research that meets international standards and promotes innovation and sustainable development of society. The University should perform a visible and active role in society, providing the scientific basis for cultural, social and economic enterprise.

Visionen for Fróðskaparsetrið er, at universitetet fremtidssikrer det færøske samfund.

Strategien skal være overordnet, fordi den operationelle og konkrete del ligger i udviklingskontrakten mellem ledelsen og bestyrelsen. Der forligger en udviklingskontrakt mellem daværende bestyrelse og ledelsen for perioden 2013-2016.



Strategien omfatter ca. 40 mål. Den nye bestyrelse skal beslutte hvilken retning universitetet skal udvikle sig hen imod de kommende 4 år. En ny udviklingskontrakt skal laves hurtigst muligt.

Det har stor betydning at forskningen på Fróðskaparsetrið bliver offentliggjort. Oversigt over publikationerne bliver samlet i årsberetningerne for universitetet, men ledelsen må forbedre fremgangsmåden for at kvantificere forskningen. En bedre oversigt gør det nemmere at se om universitetet er på rette vej og at sammenligne Fróðskaparsetrið med andre universiteter på samme størrelse og inden for samme geografi.

Fróðskaparsetrið har for dårlige redskaber til at registrere forskning og undervisning, men arbejdet er i gang, forhåbentligt er arbejdet færdigt til sommer 2017.

Færøerne har endnu ikke underskrevet Bologna proklamationen. Fróðskaparsetrið må lægge pres på Landsstyret for at få dette gjort. Bolognaarbejdet på universitet har af forskellige årsager været nedlagt i en periode. Bestyrelsen påkaldte ledelsen til at tage bolognaarbejdet op igen.

Ledelsen skal også arbejde med at blive en del af Magna Charta Universitatum.

- **Målsætninger/udviklingskontrakt**

Udviklingskontrakten for Fróðskaparsetur Føroya 2013-2016 blev gennemgået. Bestyrelsen skal sammen med ledelsen udarbejde en ny udviklingskontrakt.

Den kommende udviklingskontrakt skal evalueres kontinuerligt, og fremover skal målene i udviklingskontrakten diskuteres på bestyrelsesmøderne. Det er meget vigtigt, at målene i udviklingskontrakten er realistiske og målbare. Bestyrelsen skal diskutere, hvorvidt der skal laves mål til rektor og mål til medarbejdere, der refererer til rektor.

Bestyrelsen diskuterede hvilke fokusområder der skal lægges vægt på til den kommende kontrakt. For hvert hovedpunkt i strategien skal der formuleres et undermål. Formanden fremlagde syv fokusområder til diskussion:

- Bevare målet med at øge antallet studerende
- Oprette en efteruddannelsescenter
- Styrke forskningen på universitetet
- Øge om bevillingen til universitetet med bl.a. at søge eksterne forskningsmidler – etablere et projektkontor der skal støtte videnskabsfolk at søge eksterne midler.



- Universitetet skal forsat arbejde med at implementere et kvalitetssikringssystem med fokus på kontinuerlige forbedringer i undervisning, studerendes vilkår, forskning og administration
- Arbejde mere målbevidst med en strategi for fjernundervisning
- Fróðskaparsetrið skal snarest samles på en campus

Formanden sender bestyrelsesmedlemmerne punkterne og tager dem efterfølgende op med rektor.

Bestyrelsen kommer at diskutere fokusområderne på kommende møder og mellem møderne. Bestyrelsen har tænkt sig, at udviklingskontrakten er et kontinuerligt dokument, som bliver behandlet på bestyrelsesmøderne og revideret alt efter hvor langt man er kommet.

Bestyrelsen diskuterede, om hvorvidt der skal laves trivselsundersøgelser med kortere mellemrum. Bestyrelsen besluttede, at der skal laves undersøgelser der er korte og nemme at besvare og så skal de være nemme at følge op på.

4. Information om/drøftelse af ibrugtagning af ny lejet bygning "Sjövinnuhúsið"

Rektor gennemgik tilgangen med Sjövinnuhúsið hidtil. Rektor fremlagde en skitse over hvordan Sjövinnuhúsið overordnet kunne disponeres til undervisning, kontor og mødelokaler.

Beslutningen om at flytte ind i Sjövinnuhúsið er en så stor afgørelse, at dette er en sag, som bestyrelsen skal inddrages i.

Bestyrelsen diskuterede planerne at flytte sygeplejeafdelingen og den naturvidenskabelige afdeling i Sjövinnuhúsið. Bestyrelsen har modtaget et protestbrev fra sygeplejeafdelingen om at de ikke ønsker at flytte i Sjövinnuhúsið. Bestyrelsen var overvejende af den opfattelse, at bygningen ikke er godt egnet til universitets formål, men at universitetet har brug for flere kvadratmeter og at der ikke findes en bedre løsning på kort sigt.

Bestyrelsen besluttede, at rektor arbejder videre med sagen og indtræder i dialogen med SFD og NVD om at flytte i Sjövinnuhúsið. Beslutningen er betinget af, at afdelingerne høres og inddraget i processen og at penge bliver afsat fra investeringspuljen – eller som ekstra bevilling – til nødvendig indretning af Sjövinnuhúsið.

De studerendes råd appellerede til ledelsen om at lejemålet i Fr. Petersensgøtu ikke bliver opsagt førend Fróðskaparsetrið har et alternativt til Seturscafé, hvis det viser sig, at Sjövinnuhúsið ikke er egnet sig til Seturscafé.



5. Budget 2017

Rektor fremlagde budgetforslag for 2017. Budgetforslaget er blevet lagt ind i BSL som dekanerne har adgang til. Fróðskaparsetrið kommer til at have et underskud på ca. en halv million for 2016.

	Fyrisiting		NÁD		NVD		FMD		SSD		SFD		Rakstur	Ætlan	játtan
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2017
Útreiðslur															
11 Lønir	9.365	9.948	20.662	19.749	11.054	13.562	7.003	6.988	13.490	15.838	10.738	11.473	72.312	77.558	74.866
Lønarhækkun stöðlað	194		428		229		145		279		222		1.498		
14 vörur og tænastr	5.088	4.700	2.966	3.000	1.065	850	531	450	1.412	1.000	785	650	11.847	10.650	10.500
15 útbúnaður	251	240	338	200	91	70	52	50	127	70	106	70	965	700	1.100
16 leiga	2.296	2.200	78	100	328	300							2.702	2.600	2.600
52 Tilskot til einstaklingar	130	100											130	100	100
Útr tilsamans	17.324	17.188	24.472	23.049	12.767	14.782	7.731	7.488	15.308	16.908	11.851	12.193	89.454	91.608	89.166
Inntøkur															
21 Söla av vörum og tænastr	-187	-200	-151	-200	-25	-100	-58	-100	-85	-200		-200	-506	-1.000	1.000
76 Innanh flyting alm stovnar	-43		-150						-2.200	-2.200			-2.393	-2.200	2.200
77 Innanh flyting frá kommunu til land			-1.915	-1.500									-1.915	-1.500	1.500
Granskingardepilin										-250			-	-250	
Løgfrøði (endurgjald lønir)										-150			-	-150	
Stuðul til búskaparfrøði									-1.400	-2.150			-1.400	-2.150	
Ikki bókaðar inntøkur 2016	-458												-458		
Innt tilsamans	-688	-200	-2.216	-1.700	-25	-100	-58	-100	-3.685	-4.950	-	-200	-6.672	-7.250	4.700
Ætlan	16.636	16.988	22.256	21.349	12.742	14.682	7.673	7.388	11.623	11.958	11.851	11.993	82.782	84.358	
Játtan													82.315	84.466	84.466
Úrslit													-467	108	

Finanserne er svage i en periode med stigende antal studerende. Videre er der bekymring for, at Sjóvinnuhúsið vil belaste universitetets budget. Bestyrelsen godkendte budgetforslaget for 2017.

6. Organisationsændringer

• Gennemgang af evaluering og indstilling

Rektor gennemgik tilgangen og anbefalingen fra Input. Anbefalingen er resultat af en inkluderende proces, hvor alle ansatte og repræsentanter for studerende har deltaget.

Tilgangen har været:

- 7 workshops for afdelinger, administration og studerende
- Tænketank med 20 repræsentanter mødtes i to omgange
- Tænketanken har udført sit arbejde med grundlag i det materiale som er produceret i de 7 workshops
- Tænketanken har produceret en anbefaling, som sendes i høring hos ansatte og studerende, Tænketanken er enig om anbefalingen

Tænketanken prioriterede disse områder:

1. Fælles processer, fælles studieår, kursusstørrelser og kurser



2. Hvad definerer en afdeling/fakultet
3. Central HR afdeling, personaleudvikling, sabbatår, faglig udvikling mm.
4. Campus.
5. Ledelsesorganisation, stedbunden ledelse
6. Styrke forskningen, udstyr
7. Uddannelsesledere – hjemmel og ansvar
8. Fordeling af undervisning og forskning
9. Universitetet mangler egen forskningsfond
10. Bedre support til de studerende - prioritere trivsel
11. Større administrativ enhed – klarere ansvarsfordeling mellem decentral og central administration
12. Universitetspædagogikum

Enighed er om, at stedbunden ledelse har højeste prioritet. Det anbefales at der bibeholdes to ledelseslag med rektor og dekaner. Desuden at fastholde systemet med uddannelsesledere for hvert program – men uden personaleansvar.

Ændringerne skal efter planen iværksættes i tre faser:

Fase 1:

- Lokal ledelse (dekan) tilsættes på hver afdeling
- Administrationsmedarbejderes referenceforhold (henholdsvis til universitetsdirektør eller dekan) skal belyses bedre

Fase 2:

- Fælles ECTS og studiesystem
- Harmonisering af forordninger, fremgangsmåder og regler
- Fælles valgfag
- Fælles kursuskatalog, øge bevidstheden om fælles kurser og kombinationsmuligheder
- Udvikle koncept med fælles bevilling til produktion af kurser relevant for flere afdelinger
- Skabe overblik over forskningsaktiviteter
- Udvikle en arbejdsnorm som er gennemsigtig
- Uddannelseslederforum etableres
- Styrke administrationen
- HR funktion etableres
- Forskningssupport etableres

Fase 3:

- Virke for universitetet samles på et fælles campus
- Analysere og belyse universitetets fremtidige organisation
- Udvikle fakultetet
- Udvikle studiemiljø og studiesupport

- **Dekanstillinger**

Rektor anbefalede at:

- Dekaner ansættes for hver afdeling = 5 dekaner



- 5 dekaner arbejder som leder for hver sin afdeling udover at de har opgaver inden for forskning, uddannelse og administration
- Dekan skal være forsker
- Dekaner inden for samme fakultet har fælles ansvar for fakultetets udvikling
- Dekanerne er ligestillede i ledelsen med reference til rektor
- Der annonceres internt
- Dekanstillingerne er 3 årige – men kan nedlægges om afdelinger lægges sammen
- I samme 3 årige periode skal fakulteterne organiseres (formål+strategi) og dekanstillingerne besættes på ny

Bestyrelsen godkendte rektors anbefaling vedrørende dekanstillingerne. Bestyrelsen stillede spørgsmål ved planerne om at bibeholde to fakulteter med henholdsvis tre og to afdelinger og om hvorvidt dette er nødvendigt når der udnævnes en dekan for hver afdeling. Bestyrelsen besluttede, at når dekanstillingerne er besatte, skal de to fakulteter nedlægges.

7. Udlysning af universitetsdirektørstillingen

Universitetsdirektørstillingen udløber maj 2017. Efter planen annonceres stillingen i februar 2017.

Universitetsdirektøren deltog ikke under dette punkt.

8. Gennemgang af "Vedtægter for bestyrelsens virksomhed"

Punktet udsat. Formanden anmodede om at få mulige forslag til vedtægtsændringer minimum 10 dage før næste bestyrelsesmøde.

9. Eventuelt

Universitetsdirektøren