

## ORIENTERINGSSAK

---

Til:

Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og  
teknologi

Møtedato:

17.06.2021

Sak:

### Orientering om prosesser på personalområdet NT-fak

For å følge opp fakultetets årsplan og vedtak innen personalområdet vil styret jevnlig orienteres om prosesser på personalområdet.

I denne saken vil det orienteres om følgende:

- **Karriereutvikling og utviklingsplaner**
- **Mottak av nyansatte ved fakultetet**
- **Arbeidet med reduksjon av midlertidighet**
- **Arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering**

#### Karriereutvikling og utviklingsplaner

I fakultetets årsplan for 2021 står det at NT-fak skal i løpet av året skal ha på plass et system som sikrer at alle vitenskapelige ansatte har startet med sine utviklingsplaner og at disse blir systematisk fulgt opp gjennom årlige utviklingssamtaler. Det skal også utredes hvordan det kan arbeides systematisk for å ivareta teknisk og administrativt ansatte i forhold til karriereutvikling.

Det har i en lengre periode vært arbeidet med et rammeverk for karriereutvikling for vitenskapelige ansatte på institusjonsnivå ved UiT. Høsten 2020 kom det to rapporter fra arbeidsgrupper som har jobber med spørsmål knyttet til karriereutvikling og forventinger til vitenskapelige ansatte. Rapportene inneholdt en rekke anbefalinger om tiltak som kunne inkluderes i et helhetlig rammeverk for karriereplanlegging og karriereoppfølging ved UiT. Anbefalingene inkluderer blant annet individuelle utviklings- og arbeidsplaner med karrierefokus med tilhørende individuelle utviklingssamtaler for vitenskapelige ansatte. Det anbefales også at utviklingsplaner tas i bruk på gruppenivå for forskningsgrupper og andre faglige grupper, at det opprettes en nettportal med informasjon om karriereveier og karrierevirkemidler ved UiT, mentorordninger for de ulike karriereløpene med mer.

Arbeidet er i en slutfase og det er utarbeidet en plan som tilsier at mange av de foreslåtte tiltakene skal være iverksatt i løpet av 2021. Det er også beskrevet at virkemiddelapparat for karriereutvikling skal gjennomgås i løpet av 2021, med sikte på å vurdere treffsikkerhet og eventuelt nye virkemidler.

På NT-fak har det vært en klar målsetning om at utviklingsplaner skal tas i bruk for alle ansatte, ikke kun de vitenskapelige. Både ansatte og ledere ved instituttene og fakultetsadministrasjonen har blant annet gjennom oppfølging av ARK-undersøkelsene signalisert en iver etter å komme i

gang med dette arbeidet og å ta i bruk verktøy for utviklingsplaner og utviklingssamtaler med karrierefokus.

På fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE) har de utviklet og tatt i bruk egne maler og støttedokumenter for utviklingsplaner og utviklingssamtaler for ansatte i alle typer stillinger. For å komme i gang med arbeidet på NT-fak ble BFE forespurt om deling av maler og erfaring.

I mai ble det gjennomført et seminar om karriereplan og karriereutvikling. Målgruppen for seminaret var ledere og ledelsesfunksjoner som i dag gjennomfører medarbeidersamtaler på NT-fak. Her ble malverket fra BFE presentert og en instituttleder delte erfaringer fra bruk av utviklingsplaner og utviklingssamtaler. Videre var det lagt opp til diskusjoner i grupper og plenum om utbytte ved å ta i bruk utviklingsplaner med tilhørende utviklingssamtaler, hva som hindrer oss i å få god nytte av/eller å i det hele tatt ta det i bruk og hva som skal til for at vi kan ta i bruk verktøyene ved NT-fak.

Lederne pekte på en rekke gevinster ved å ta i bruk verktøyet, blant annet at de ansatte blir tydelig sett, det gir mulighet for bedre planlegging av ressursbruk, at det kan bidra til å beholde ansatte og at det kan gi et bevisst forhold til egenutvikling for den enkelte ansatte.

På spørsmål om hindringer var det et hovedpunkt som kom tydelig frem, mangel på tid.

I veien videre er instituttene bedt om å internt vurdere hvordan utviklingsplaner med tilhørende utviklingssamtaler kan tas i bruk hos dem. Malverket bør tilpasses NT-fak, men er tilgjengeliggjort for alle ledere slik at det kan tas i bruk umiddelbart om det er ønske om det. Det er sentralt at lederne som skal ta i bruk verktøyene opplever å være godt utrustet til å kunne støtte sine ansatte i arbeidet med planlegging av utvikling. Lederne må både kjenne godt til verktøyet, men også ha kjennskap til muligheter for de ansatte i form av karriereveier og karrierevirkemidler. Fakultetet vil i det videre arbeidet være opptatt av å sikre en god utrustning av ledere som skal ha en rolle i arbeidet med utviklingsplaner og utviklingssamtaler.

### **Mottak av nyansatte**

Ved gjennomgang av de siste arbeidsmiljøkartleggingene (ARK) på NT-fakultetet har mottak av nyansatte vært et gjentakende tema. Det har i flere omganger vært arbeidet med rutiner for mottak av nyansatte både på fakultetet og på instituttene, men det er lenge siden det er gjort et helhetlig arbeid på fakultetsnivå med siktemål å sikre godt mottak av alle nyansatte.

En arbeidsgruppe har våren 2021 jobbet med å lage et rammeverk for mottak av nyansatte ved NT-fak. Arbeidsgruppen har vært sammensatt av representanter fra institutter og fakultetet og inkluderer både en leder, rådgivere, og et verneombud. Formålet med arbeidet har vært å sikre at alle nyansatte blir tatt godt imot og særpreg ved mottak av nyansatte fra utlandet har vært viktig ved utarbeiding av rammeverket.

Gruppen la frem forslag til et rammeverk for mottak av nyansatte ved NT-fak på det årlige verneombuds- og lederseminaret den 04. juni.

Rutine for mottak av nyansatte ved NT-fak er gjennomgått og oppdatert. Dokumentet skal være en støtte for både leder, den nyansatte og eventuelt fadder og er utformet som en sjekkliste.

Videre er det laget en mal for velkomstbrev som skal kunne sendes ut til alle nyansatte i forveien av tiltredelse. Her får den nyansatte generell informasjon om sin nye arbeidsplass og praktisk informasjon knyttet til oppstarten.

Arbeidsgruppen anbefaler at alle nyansatte får en fadder, og presenterte et støttedokument for fadderordningen. Fadderens skal bidra til at sosial inkludering og sammen med leder gi praktisk informasjon og støtte til den nyansatte.

Sist foreslår arbeidsgruppen at det holdes jevnlig seminarer for nyansatte på fakultetsnivå. Seminarene skal være en arena for å kunne gi de nyansatte praktisk informasjon og introduksjon til verktøy som er nyttig for alle nyansatte på tvers av enhetstilhørighet og stilling. Seminarene vil også kunne gi nyansatte mulighet til å treffe andre nyansatte på tvers av enhetene og bidra til en opplevelse av tilhørighet til fakultetet.

Anbefalingene og støttedokumentene ble i all hovedsak godt mottatt på leder- og verneombudssamlingen. Støttedokumentene vil justeres etter tilbakemeldinger i møte og oversettes til engelsk slik at de kan brukes i alle ansettelser.

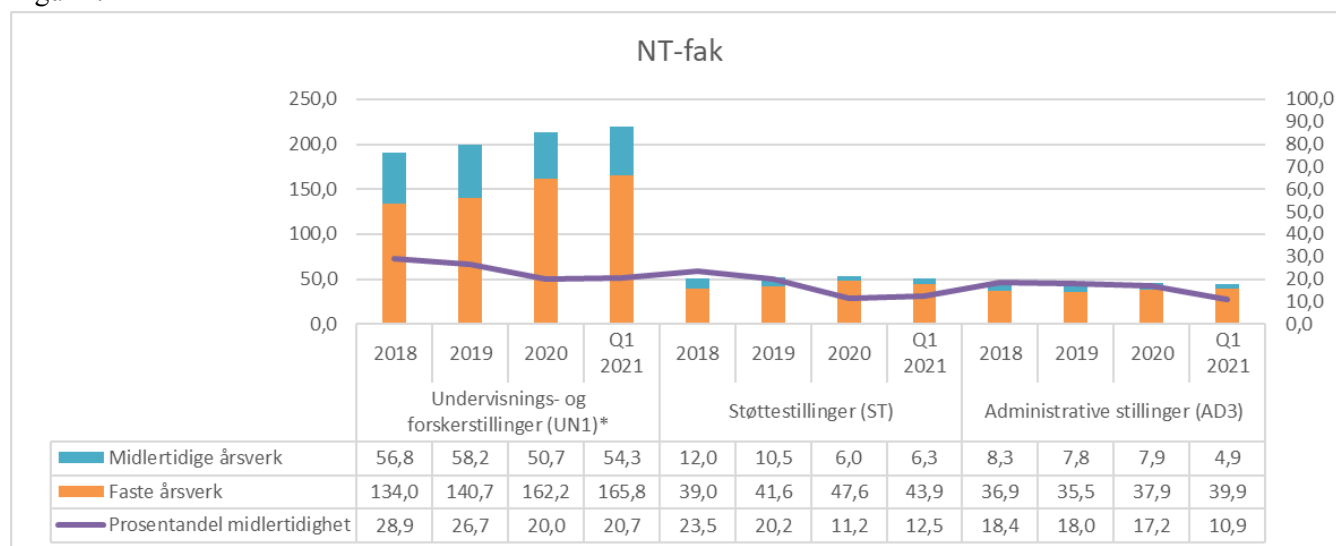
### Arbeid med reduksjon av midlertidighet

Fakultetet har i dialog med ressurser sentralt på UiT bedt om mer jevnlig rapporteringer på status for midlertidighet slik at uønsket midlertidighet kan følges opp løpende.

Fakultetet har mottatt statistikk som viser midlertidighet for 1. kvartal 2021, se figur 1.

Midlertidigheten har hatt en svak økning i undervisnings- og forskerstillinger og støttestillinger og en markant nedgang for administrative stillinger.

Figur 1:



Kvartalsvis rapportering av midlertidigheten vil brukes til å kunne jobbe løpende med midlertidigheten lokalt.

Fakultetet har kartlagt såkalt ønsket midlertidighet (som studentengasjement, næringslivsmentorer og bærekraftpiloter) innen administrative stillinger. Dette for å kunne få et tydeligere bilde av hvilke aspekter ved midlertidighet det er nødvendig å fokusere på.

Arbeidet med reduksjon av uønsket midlertidighet fortsetter i samarbeid med instituttene og med utgangspunkt i handlingsplan for reduksjon av midlertidighet som ble utarbeidet i 2019.

### Likestilling, mangfold og inkludering ved NT-fakultetet

Siden handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering ble vedtatt av fakultetsstyret i desember 2020 har denne blitt oversatt til engelsk, og tilgjengeliggjort for instituttene.

I forbindelse med arbeidet med mottak av nyansatte er det opprettet et velkomstbrev med relevant informasjon om blant annet nulltoleranse for seksuell trakassering som kan sendes ut til alle nyansatte.

Det er lyst ut midler til ansettelse av kvinner i bistillinger i tråd med handlingsplanens pkt. 1.5. som sier at institutter som ønsker å tilsette kvinner i bistillinger kan søke om 50% dekning av

lønnsmidlene fra fakultetet i inntil 2 år. Alle instituttene har søkt midlene og tildelingen er per dags dato ikke gjort enda.

Vider er det opprettet et forum for likestilling ved fakultetet med representanter for de fleste instituttene. Det er avholdt et møte i forumet og det vil planlegges flere møter høstsemesteret 2021.

Arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering vil videre følges opp kontinuerlig i tråd med handlingsplanen.

Valentina Burkow Vollan

Fakultetsdirektør

—

Ida Djupevåg-Hansen

rådgiver

—

[ida.djupevag-hansen@uit.no](mailto:ida.djupevag-hansen@uit.no)

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*